

delavcev in nima očitnega vpliva na splošno raven plač. Razmerje med minimalno in povprečno plačo je zadnjih štirideset let skoraj konstantno (čeprav jo utegne ameriški kongres letos marginalno povišati). Zavarovanje za primer brezposelnosti je časovno bolj omejeno kot v drugih državah. Zunaj skupine programov, preverjenih glede na sredstva, ki so namenjeni zelo revnim, pa se socialna država predvsem omejuje na starostne pokojnine in zavarovanje. Če izključimo predpise o varnosti pri delu in zakone, ki določajo enake možnosti pri zaposlovanju in varujejo ljudi pred diskriminacijo, ima država za zaščito delavcev malo lastnih strategij. Varnost delovnega mesta, poklicno izobraževanje, celo določilo o zdravstvenem zavarovanju se določajo na delovnem mestu s kolektivnimi pogajanjimi za manjšino in s politiko delodajalcev in individualnih pogajanj za veliko večino.

Tak sistem tržnega gospodarstva vodi razviti svet pri odpiranju novih delovnih mest že dve desetletji. Stopnja brezposelnosti v ZDA je že od leta 1983 dosledno tri do štiri odstotke nižja kot v Evropi. Od leta 1974 do zdaj je razmerje med zaposlenostjo in prebivalstvom v ZDA naraslo od 65 na 71 odstotkov, medtem ko je v Evropi padlo s 65 na 60. V primerjavi z evropskimi delavci so ameriški prebili na leto tudi 200 ur več na delovnem mestu, pri čemer se je razlika v tem obdobju še poglobila in poudarila sorazmerni ameriški uspeh pri ustvarjanju delovnih mest.

Ameriški uspeh pri ustvarjanju novih delovnih mest, stroški vzdrževanja rododarne socialne države ob visoki brezposelnosti in pa bojzani, da bo socialna zaščita zadušila tveganje in podjetništvo — vsa to govori v prid temu, da se Evropej-

ci delovnih mest, zmanjšala podpora za brezposelne in decentralizirala določanje plač, bi imela — tako mislijo nekateri — lastni čudež pri odpiranju novih delovnih mest. Brezposelnost bi se zadovoljivo zmanjšala, tako da bi bila fiskalno primerna, zlasti ob zmanjšanih pričakovanih podpore socialne države. Utrpeli bi pri zaščiti, vendar pa bi to veliko bolj nadomestili pri povečanem zaposlovanju, podjetništvu in ekonomskem dinamizmu.

Stroški sistema

Ko bi le bilo to res. Ameriški sistem ima ugodnosti, pri katerih bi se Evropejci s pridom marsičesa naučili, vendar nas neoklasični misleci neprestano opozarjajo, da ni nobeno kosilo zastoj. So pa tudi visoki stroški sistema, ki dopuščata vsakemu delavcu, da se potopi ali plava po svoje.

Če primerjamo hitri sekularni premik pri povpraševanju po bolj kvalificirani delovni sili s ponudbo te delovne sile, vidimo, da fleksibilnost pri določanju plač zanesljivo vodi k povečanju nenakosti. V ZDA se je razlika med visokošolskimi in srednješolskimi plačami v osemdesetih letih skoraj podvojila, s tem da se je s prednosti 34 odstotkov za diplomante v letu 1979 povišala na 57 odstotkov prednosti v letu 1993; v istem obdobju so se plače belih ovratnikov povečale za več kot 50 odstotkov v primerjavi z delavci v proizvodnji; najbolj strmo pa se je v primerjavi z drugimi zaposlenimi dvignila plača vodilnih delavcev. Vendar pa je povečano neenačnost opaziti tudi na izobraževalnem in poklicnem področju, kjer bi lahko rekli, da igra vedno pomembnejšo vlogo čista sreča pri rezultatih trga dela. V istem obdobju (1979—93) so se zasluzki moških

ksibilnost ugodno vplivata na sredno plaščico in neugodno na nesrečno večino.

Medtem ko se je povečevala neenačnost, so zastale ali se zmanjšale tudi plače večini ameriških delavcev. Realne postavke delavcev z manj kot 12 leti šolanja so se med letoma 1979 in 1993 naprimer znižale za 27 odstotkov; plače diplomantov srednjih šol so padle za 20; celo moški diplomanti visokih šol so trpeli absolutna znižanja plač. Erozija dohodkov je bila posebno neizprosna do mladih — plače moških diplomantov srednjih šol z enim do pet let delovnih izkušenj so naprimer padle za 30 odstotkov. Manj delavcev je tudi doživelo izboljšanje plač v vsem življenjskem ciklusu, ko naj bi zaslužili več z leti, z napredovanjem, s pridobljenimi zmožnostmi in z daljšo delovno dobo. V sedemdesetih letih je bilo razmerje med tistimi, ki so v življenjskem ciklusu pridobili, in tistimi, ki so izgubili, štiri proti ena. V osemdesetih letih se je razmerje prepolovilo na dva proti ena, kar pomeni, da je tretjina delavcev dejansko izgubila prednost, ko so se njihove delovne izkušnje povečale. Nasprotje z izkušnjo nemških delavcev je kot noč in dan: velika večina Nemcev, tako kot velika večina Američanov v sedemdesetih letih, uživa realno povečanje plač, ko si nabirajo delovne izkušnje.

S tem ko se je padec realnih plač skoncentriral prav na tiste mlade delavce, ki naj bi si najverjetneje ustvarili družine, se je povečala revščina, zlasti med otroki. »Revščina« je v Ameriki — iz zgodovinskih razlogov, če zadevo utemeljimo zgodovinsko — definirana kot dohodek, ki je nižji od trikratnih stroškov za minimalno prehranjevanje, »primerno začasno rabo ali za rabo v sili«. V obdobju med letoma 1979 in 1993 se je delež prebivalstva, ki živi pod to ravni, povečal za 29 odstotkov; pri

zaporu ali pri pogojnem odpustu, že ob leta 1993 dosega 7 odstotkov celotne delovne sile. Pri sedanji stopnji zapornega kaznovanja bodo do leta 2000 v zaporu 3 odstotke za delo ustrezno starih ameriških moških. Zapor je za posameznika slabši kot podpora za brezposelne in tudi dražji za državo.

Če padanje plač nizko kvalificiranih delavcev prav za to kategorijo ustvarja več novih delovnih mest, nekateri menijo, da je kompromis vreden. Vendar to ne drži. Evropejci, ki imajo ZDA za vzorec, namreč spoznavajo, da znatni padec realnih plač manj kvalificiranih ameriških delavcev njihovih obojev za zaposlovanje absolutno ali v odnosu do visoko kvalificiranih delavcev ni izboljšal. Primerjava med moškimi diplomanti srednjih in visokih šol v letih 1980 in 1993 nam na primer pokaže nižje stopnje zaposlenosti za obe skupini, hkrati pa tudi večji padec pri manj kvalificiranih. Tedni brezposelnosti na leto so se pri spodnji desetini moških delavcev od poznih šestdesetih do poznih osemdesetih let povečali za 8,5 tedna, pri delavcih v zgornjih štirih desetinah pa so ostali nespremenjeni. Za delavce v spodnji desetini se zmanjševanje delovnega časa v devetdesetih letih nadaljuje, medtem ko se je za tiste v zgornji desetini povečal. Studije o čedalje manjši realni vrednosti določene minimalne plače tudi ne kažejo nobenega pozitivnega učinka zaposlovanja med razredi delavcev, ki so je deležni. Ameriška izkušnja torej ne potrjuje trditve, da padajoča plačna fleksibilnost pomaga zdraviti brezposelnost.

Prednosti ZDA

Če naj bi se Evropa in še posebno Nemčija iz ameriške izkušnje česa naučili,

ženskami, starimi od 25 do 34 let, so osebni dohodki zrasi s 65 na 80 odstotkov moških osebnih dohodkov. Najbolj presenetljivo pri tem pa je morda dejstvo, da vedno več ženskam, s tistimi vred, ki imajo otroke doma, uspe shajati samim brez pomoči. V dveh tretjinah družin mater samohranilk je mati zaposlena; stopnja revščine v teh družinah je samo 13-odstotna, daleč pod stopnjo 55 odstotkov pa pri družinah mater samohranilk, kjer mati ni zaposlena.

Večina evropskih držav, med katerimi je pred drugimi Nemčija, je izbrala drugačno pot. Nemška socialna država (*Kindert—Küche—Kirche*) umetno duši udeležbo žensk na trgu delovne sile, s čimer se Nemčija odreka ekonomski koristi polovice svojega prebivalstva. V moderni ekonomiji storitvenih dejavnosti si je težko predstavljati visoko stopnjo zaposlenosti in zares uspešno ustvarjanje novih delovnih mest brez vodilne vloge zaposlenih žensk. Glede izobraževanja odraslih Nemčija prekaša ZDA v svojih izobraževalnih programih za učence v gospodarstvu in v deležu, ki ga delodajalec iz plač namenja poklicnemu usposabljanju, po drugi strani pa ZDA morebiti prekašajo Nemčijo v izobraževanju skozi vse življenje, ki je na voljo vsaj visoko motiviranim delavcem. Večina ljudi, ki obiskujejo kolidže, na katerih zagotavljajo nadaljnje izobraževanje za lokalno populacijo, je v ZDA že vsaj na pol odrasla, stara več kot 25 let. Velika podjetja zaposlenim, ki se zanimajo za nadaljevanje svojega formalnega izobraževanja, večinoma zagotavljajo znižanje šolnine ali pomoč. Medtem ko je zaradi močne tradicije izobraževanja v podjetjih v Nemčiji tvegano delati primerjave tipa »jabolka in hruške«, pa domnevamo, da to kaže

našajo na delovski lastniški kapital: obseg, do katerega delojemalci nadzirajo, kdo investira njihova pokojninska sredstva; ustreznost oblika upravljanja podjetij, kjer so delojemalci veliki delničarji, itd. Nemčija je bila v kapitalističnem svetu dolgo prva, ki je imela v upravnih odborih tudi delojemalce, kar ni pomenilo opaznega stroška na račun učinkovitosti podjetij in potencialnega dobička. Rast kapitalizma delojemalcev v ZDA pa je vsaj potencialno to preseгла in pomeni zares radikalen razvoj v delavskem lastništvu in nadzoru produktivnih sredstev. Če se je evropska socialna demokracija odločila za prerazdelitev dohodka in pustila doseganje premoženjske pravice in njihovo karakteristično organizacijo v glavnem nedotaknjene, pa se veliko manj delavcu prijazne ZDA zdaj nagibajo k povsem drugačnemu modelu za zagotovitev delavske blaginje.

Naposled pa so tudi mnoga ameriška podjetja, predvsem tista z močnimi sindikati, delojemalcem prva utirala pot pri odločanju glede dela. Pod raznimi imeni — naprimer udeležba delojemalcev, timsko delo, delavska pooblaščenost — so spreminjala hierarhične operativne postopke, da bi koristno uporabila svojo izobraženo in usposobljeno delovno silo. Ni naključje, da se je tam, kjer je to gibanje najmočnejše, produktivnost v proizvodnji znatno dvignila. Da najbolje uspeva v podjetjih z močnimi sindikati, tudi ni naključje. Medtem ko nemški sistem delavskega soodločanja pri institucionaliziranju delovne sile v podjetjih, pri čemer je takšna sila najboljši porok za stalen prenos, ZDA še vedno prekaša, pa ugotavljamo pri nekaterih ameriških podjetjih, z nekaterimi v nesindikalnem sektorju vred, da

konkurenčnega kapitalizma z družbenimi vrednotami enakopravnosti, sooča z zdaj znanimi obremenitvami socialne demokracije in s svojo poglavitno stvaritvijo — socialno državo.

Socialna demokracija se je dobro obnesla v dobi množične proizvodnje in v bistvu zaprtih ali samoregulativnih nacionalnih gospodarstev; ko so bile zahteve po socialni pravičnosti v glavnem omejene na razredno pravičnost, razumljeno predvsem kot prerazporeditev, in ko je bilo mogoče družbeno gibalno za prerazporeditev skrbati skupaj s preusmerjanjem obstoječih socialnih solidarnosti. Slabše pa deluje v času, ko je nacionalna država manj zmožna usmerjati gospodarstvo v okviru svojih meja; ko je reševanje heterogene strani ponudbe in problemov nadzora ključnega pomena za delavsko blaginjo; ko je tradicionalna produktivnostna politika omejena s skrbmi za »negospodarska« vprašanja, naprimer okolje; in ko »delavski razred« in »družina« nista več nedvoumen, homogen ali stabilen pojem. Pozdravljamo egalitarna prizadevanja nemške družbe, ki so v preteklosti dobro služila

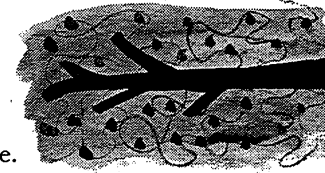
politične znanosti in sociologije na Wisconsinški univerzi, direktor Centra za strategijo Wisconsin in predsednik Nove stranke (The New Party).

Federico Garcia Lorca

Suite o vračanju
(Luisu Buñuelu)

Tokovi

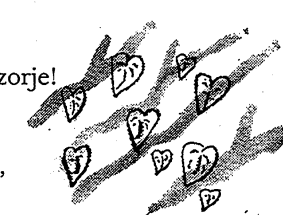
Dolores Gerbec



Vse, kar hiti
postane kalno.
Tekoča voda
je slepa za zvezde.
Kdor hiti,
pozablja.
In kdor postoji,
sanja.

Sirena

Dolores Gerbec



Kakšna jasnina čez obzorje!
In ta žalost?

(V hipu jo bo pobralo,
ko se ti vrneš.)

Kako se blešči to obzorje!
In ta žalost?

(Pridi v moje naročje.
Ne vidiš?
Vsak čas jo bo vzelo.)

Ah, kakšen požar je zajel obzorje!
In ta žalost?

(Ogenj požira mene
in njo.)

je dejstvo, da fleksibilnost pri plačah *per se* ozdravi malo stvari, s seboj pa prinaša tveganja družbene izključitve, ustvarja revščino, kriminal in podobne socialne probleme. Pozitivni poduk iz ameriškega sistema pa je v obravnavi žensk, v podpori izobraževanja odraslih, v za zdaj še poskusni, vendar obetavni razširitvi zasebnih delniških sredstev na delavce in v bolj negotovih poizkusih, kako naj bi delavcem prijazno prestrukturirali podjetja.

Velik uspeh pri zaposlovanju imajo ZDA prav pri zaposlovanju žensk: najti je več in vedno bolje plačanih delovnih mest. Ameriški kontrolni sistem zaposlovanja je ženski kontrolni sistem, ki je in bo preoblikoval ameriško tržno gospodarstvo in družbo. Ženska udeležba na trgu dela se je v zadnjih dveh generacijah dramatično povečala. V obdobju med letoma 1950 in 1987 se je delež zunaj doma zaposlenih žensk, ki imajo otroke stare manj kot šest let, povečal petkratno — od 12 na 57 odstotkov, kar je bolje kot pri 70 odstotkih žensk z otroki med 6 in 17 leti, ki delajo zunaj doma, in bolje kot pri 50 odstotkih žensk z otroki, starimi leto ali manj. Medtem ko je poklicno razlikovanje med spoloma še vedno očitno in se tudi mnoge poslovne ženske zaradi družinskih zahtev posvečajo bolj materinstvu, kar jih odvrta od vodilnih poslovnih funkcij, pa je usmeritev v vodilne poklice med ženskami osupljiva. Od leta 1970 se je delež žensk, ki se vpisujejo na medicinske in pravne šole, povečal s 15 na skoraj 50 odstotkov. Čeprav vzrel med moškimi in ženskimi osebnimi dohodki ostaja, se je razlika na spodnji meji zaslužkov zmanjšala. Med mlajšimi ženskami, starimi od 25 do 34 let, so osebni dohodki zrasi s 65 na 80 odstotkov moških osebnih dohodkov. Najbolj presenetljivo pri tem pa je morda dejstvo, da vedno več ženskam, s tistimi

višjo raven izobraževanja med starejšimi delavci v ZDA. Če se ne sklicujemo na kolektivno organizacijo, pa so ZDA do zdaj razvile obliko izobraževanja, ki zelo ustreza individualni potrebi tako delodajalcev kot delojemalcev.

Tretje področje, na katerem so se ZDA dobro odrezale, bi lahko imenovali »kapitalizem delojemalcev«. En vidik tega je rast pokojninskih skladov, formalno »v lasti« njihovih uporabnikov, kot deleža ameriškega kapitala. Zdaj znašajo te pokojnine 5000 milijard ameriških dolarjev in so glavna komponenta ameriškega trga lastniških vrednostnih papirjev. Vsaj v nekaterih primerih (predvsem pri sindikalnih skladih v javnem sektorju) so njihovi lastniki že začeli uporabljati »kapital dela« za preusmeritev industrijskega prestrukturiranja. Drugi vidik pa je neposredno lastništvo zaposlenih v podjetju, ki jih zaposluje. ZDA omogočajo davčne olajšave, da bi spodbudile takšne projekte za lastništvo kapitalskega deleža delojemalcev (*Employee Stock Ownership Plans* — ESOP), tako da je trenutno več delavcev udeleženih pri projektih ESOP, kot pa je članov sindikatov. Tako neposredno lastništvo delojemalcev ne le dramatično raste, marveč se je tudi pokazalo za dinamično in donosno. Uspešni prevzem delojemalcev lastništva družbe United Airlines je postavil v ospredje dejstvo, da je sektor ameriškega gospodarstva v lasti delojemalcev eden izmed velikih uspehov modernega kapitalizma. Ameriški zakoni tega razvoja niso dohajali, vendar je presenetljivo, da pri tem niso pomembni tisti zakoni, ki zadevajo tradicionalna vprašanja dela, temveč tisti, ki se nanašajo na delavski lastniški kapital: obseg, do katerega delojemalci nadzirajo, kdo investira njihova pokojninska sredstva; ustrezna oblika upravljanja podjetij, kjer so delojemalci veliki delničarji,

so nemško »najboljšo prakso« na tem področju obšla.

Dobro in slabo

Nacionalne razlike v uravnavanju trga dela so globoko, če ne celo bolj kot drugi vidiki gospodarskega upravljanja, vtisnjene v nacionalnih razlikah v politiki, socialni organizaciji in vsem, kar nasplošno uvrščamo v kulturo. Njihove specifične učinke je težko ločiti od učinkov drugih razlik v ozadju, se pravi razlik v ekonomski organizaciji in strukturi, strukturi lastništva, uravnavanju finančnih sistemov in podobno. Medtem ko se nekatere prakse v omejenem obsegu lahko »uvozijo« iz enega sistema v drugega, pa hitro uvažanje na debelo ni mogoče, posebno ne v demokratičnih razmerah. Če hočemo izkoristiti primerjavo izkušenj, moramo identificirati področja, na katerih je potencialno obetavno reformo mogoče prilagoditi lokalnim strukturam in se hkrati izogniti nekaterim očitnim napakam drugih sistemov, ne pa poskušati — ponavadi neuspešno — slepo oponašati, kar počnejo drugi.

ZDA in Nemčija imata različna socialna sistema. ZDA so kljub programoma *New Deal* in *Great Society* v bistvu »liberalne«, Nemčija pa je kljub svoji temeljiti povojni institucionalizaciji pravic posameznika v bistvu »korporativistična«. Oba sistema pa danes že kažeta znamenja obrabe. Prvi, čeprav dinamičen, pluje proti nevarnim ravnem enakopravnosti in socialnih neredov, če jih morda ni že dosegel, drugi pa se, čeprav uspešen pri usklajevanju zahtev konkurenčnega kapitalizma z družbenimi vrednotami enakopravnosti, sooča z zdaj znanimi obremenitvami socialne demokracije in s svojo poglavitno stvaritvijo —

tradicionalni socialni državi. Tudi ne mislimo, da je ameriška plačna fleksibilnost zaželeno sredstvo pri razdelitvi narodnega dohodka, celo pri manj zahtevnih prizadevanjih po enakopravnosti. Toda v Nemčiji, nič manj kot drugod po Evropi, ni več marsikatero socialne okoliščine in organizacijske podpore tradicionalnega vzorca. Naloga je zgraditi nove.

V ustvarjanju tega pa je po našem mnenju osrednji privlačni vidik ZDA prav njihova odprtost za prispevke posameznika in za organizacijsko reformo. Če praktična demokratična politika v kapitalizmu zahteva prikaz o prispevku »ljudi« kot proizvodni sili, pa liberalizem ameriškega sistema (prikazan predvsem s tem, da omogoča ženskam, ki si to želijo, prehod iz gospodinjstva na trg dela) daje več ljudem možnost, da ustvarijo ta prikaz. In če uspeh kolektivne organizacije zahteva postavitve novih organizacijskih oblik, ki so bolj prilagojene individualnim razlikam, pa isti liberalizem (prikazan predvsem v novih oblikah lastništva in manj pogosto v udeležbi delojemalcev) daje možnost širši družbeni bazi pri novostih in eksperimentiranju glede tega, kaj naj bi bili. Prav ta odprtost je tisto, kar si Nemci lahko želijo prevzeti od ameriškega sistema. Ne bi pa se smeli pustiti zavajati in prevzemati najslabše. □

Richard B. Freeman je profesor ekonomije na Harvardski univerzi, direktor programa preučevanja dela na Državnem uradu za ekonomske raziskave in izvršni programski direktor pri programu institucij o primerjavah trgov dela na London School of Economics. **Joel Rogers** je profesor prava, politične znanosti in sociologije na Wisconsinu univerzi, direktor Centra za strategijo Wisconsinu in predsednik Nove stranke (The New Party).