

»SODELOVANJE SOCIALNIH PARTNERJEV PRI POVEČANJU KONKURENČNOSTI DELAVCEV IN IZBOLJŠANJU DELOVNIH POGOJEV KOT OSNOVE KONKURENČNOSTI PODJETIJ«

Razprave o slovenskem trgu dela in o domnevni nujnosti reform le-tega so praviloma pospremljene s navajanjem očitkov trgu dela, ki naj bi bil tog, segmentiran in naj bi prispeval ključni element nekonkurenčnosti Slovenije v mednarodnem merilu. V Konfederaciji sindikatov Slovenije PERGAM (v nadaljevanju: KSS PERGAM) ob pogovorih o reformi trga dela vseskozi opozarjamo na nujnost vlaganja v zaposlene in s tem v njihovo večjo prilagodljivost ter konkurenčnost, ki se nenazadnje izraža posredno tudi v večji prilagodljivosti delodajalca, pri katerem je delavec zaposlen.

V KSS PERGAM smo zato s 1. 8. 2013 pričeli z izvajanjem projekta, sofinanciranega s strani Evropskega socialnega sklada, z naslovom »Sodelovanje socialnih partnerjev pri povečanju konkurenčnosti delavcev in izboljšanju delovnih pogojev kot osnove konkurenčnosti podjetij«. Projekt je usmerjen v cilj, ki bi moral biti skupen delavcem in delodajalcem, to pa je izboljšanje kvalifikacij, izobrazbene ravni in delovnih pogojev z namenom povečanja konkurenčnosti delavcev in podjetij.

Pri našem delu tako v zasebnem, kot tudi v javnem sektorju, pogosto opažamo neskladnosti med želeno in potrebno izobrazbo ali kvalifikacijami ter dejanskim stanjem izobrazbene strukture zaposle-



Sodelujoči na Projektu – predstavniki KSS PERGAM kot nosilca projekta in predstavnici GZS kot partnerja v projektu

nih pri delodajalcih. Posledice tega so lahko dejansko pomanjkljiva znanja in kompetence za opravljanje določenega dela, pogosto pa prihaja tudi do formalnih zapletov pri spremembi organizacije in sistemizacije pri delodajalcu ter pri oblikovanju plačne politike, ki še vedno marsikje premočno sloni na formalno pridobljeni izobrazbi. Pogosti so tudi očitki o neskladju znanj, ki jih mladi pridobivajo v procesu izobraževanja s potrebami delovnih procesov.

Pri projektu zato izhajamo iz teze, da si tudi v kriznih časih ali zlasti zaradi krize ne moremo privoščiti, da bi zanemarili

razvoj znanja, strokovnosti in kompetenc zaposlenih, ki bodo odločilni dejavnik pri okrevanju gospodarstva in pri razvijanju konkurenčne prednosti podjetij v prihodnosti. Ta argument je pomemben s stališča uspešnega upravljanja podjetij, a nič manj s stališča delavcev in delavk, ki bodo s primerno kadrovske politiko ohranili konkurenčnost, pa tudi s stališča države kot regulatorja trga dela in izvajalca aktivne politike zaposlovanja, ki se utegne lažje spopasti z brezposlenostjo osebe, ki ima večje znanje in kompetence in si bo zato bistveno lažje in hitreje našla pot iz brezposlenosti v zaposlitev. Projektne aktivnosti se bodo oprelle na

raziskavo konkretnih podjetij, ki bo identificirala glavne ovire za konkurenčnost delavcev in dobre prakse. Raziskava bo preučila temeljno osnovo konkurenčnosti delavcev: pridobivanje ustreznih kvalifikacij za opravljanje poklica pred zaposlitvijo in v času aktivnega življenja, in sicer tako v okviru delovnega razmerja kot tudi izven njega. Raziskava in projektne aktivnosti se bodo zato posvetile tudi nekaterim vidikom, ki pomembno prispevajo k boljši usposobljenosti delovne sile. Zanimarjenje teh vidikov, kot so sodelovanje podjetij in izobraževalnih ustanov v učnih programih, štipendijske politike podjetij, vseživljenjsko učenje, dokvalifikacije ali prekvalifikacije zaposlenih ali iskalcev zaposlitev, medgeneracijsko sodelovanje pri usposabljanju in zaposlovanju, dodatna usposabljanja delovne sile itd., prav tako znižuje konkurenčnost podjetij.

S projektom želimo nasloviti tudi izboljšanje delovnih pogojev in lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki oboje lahko izrazito pozitivno vpliva na odnos zaposlenih do dela in s tem pripomore k skupni večji učinkovitosti delodajalca. Dobre prakse in inovativni pristopi na tem področju, ki jih bomo s projektom skušali identificirati, bi lahko okrepila podjetja, hkrati pa bi predstavljala tudi možnost odpiranja novih delovnih mest.

Kljub dejstvu, da v načelu ni nestrinjanja o tem, da bolje usposobljeni, zadovoljni in motivirani zaposleni lahko bistveno pripomorejo h konkurenčnosti in uspešnosti delodajalca, se v praksi vendarle prepogosto srečujemo z odsotnostjo vlaganja v zaposlene, včasih pa tudi pasivnostjo glede pridobivanja dodatnih znanj s strani zaposlenih. Veliko rezerv je tudi na področju izboljšanja delovnih pogojev, zlasti kar se tiče delovnega časa v povezavi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja in prilagajanja delovnih mest posameznim ranljivim skupinam na trgu dela. S projektom, ki ga bomo v KSS PERGAM izvajali do konca septembra prihodnjega leta, želimo potrditi ali ovreči nekatere stereotipe v zvezi s slovenskim trgom dela, analizirati stanje in se dokopati do nekaterih dobrih praks, ki se pri delodajalcih že izvajajo. Prepričani smo, da bi rezultati projekta lahko bili izjemno široko uporabni in da bi ustrezna kadrovska politika v najširšem smislu lahko bistveno vplivala na konkurenčnost delodajalcev tako v zasebnem kot tudi v javnem sektorju. S tem bi pripomogla k premiku Slovenije z mesta, na katerem je z vidika konkurenčnosti v zadnjem obdobju obstala ali celo nazadovala, tudi zaradi zanemarjanja vprašanj, ki bodo predmet proučevanja v projektu.

Jakob Počivavšek
 Generalni sekretar KSS PERGAM