

# RAZISKAVA O IZOBRAŽEVANJU DELAVCEV, DELOVNIH POGOJIH IN SOCIALNEM DIALOGU NA RAVNI PODJETJA

V KSS PERGAM se dnevno ukvarjamo z odnosi med delavci in delodajalci. Srečujemo se na eni strani s težavami delavcev glede pogojev dela, odnosov v kolektivih, dostojnega plačila za delo, na drugi strani z zahtevami delodajalcev do delavcev po širjenju kompetenc in operativnosti ter vse večji intenzivnosti dela, prilagodljivosti in razpoložljivosti. Praviloma smo zaznali nezadosten napor pri prizadevanjih za izboljšanje delovnih pogojev in za večje vlaganje v zaposlene, pa tudi neskladje med želeno izobrazbo ali kvalifikacijo zaposlenih ter dejansko izobrazbeno strukturo zaposlenih v posameznih podjetjih.

V okviru projekta »Sodelovanje socialnih partnerjev pri povečanju konkurenčnosti delavcev in izboljšanju delovnih pogojev kot osnove konkurenčnosti podjetij«, smo želeli izvesti analizo primerov. Zanimali so nas dejanski primeri, ki bi pokazali stanje na teh področjih, da bi lahko pripravili izhodišča za nujne in možne izboljšave. Le te bi bile po naši oceni koristne tako za delavce, kot tudi za delodajalce. **Z raziskavo o izobraževanju delavcev, delovnih pogojih in socialnem dialogu na ravni podjetja**, ki je potekala v zadnjem letu in je zajela delavce, predstavnike zaposlenih in delodajalce, **smo želeli dobiti vpogled v stanje, iz katerega bi lahko izpeljali predloge za rešitve, ki bi zaposlenim, ki neko**



Rezultati raziskave so objavljeni v publikaciji z naslovom: »Za napisom Nezaposlenim vstop prepovedan – Izobraževanje, delovni pogoji in socialni dialog na ravni podjetja v treh podjetjih iz papirne, tiskarske in založniške dejavnosti«

**delo že opravljajo, omogočile pridobitev dodatnih potrebnih oziroma koristnih kvalifikacij. S tem bi se povečala njihova konkurenčnost na trgu dela in posledično tudi njihove zaposlitvene možnosti.**

Ob tem smo tudi želeli spoznati politike oziroma strategije konkretnih podjetij in njihov odnos do medgeneracijskega sodelovanja, prilagoditve delovnih mest starejšim in invalidom ipd. Eden izmed namenov projekta, ki smo ga po naši oceni tudi uspeli uresničiti, je, da so v podjetjih stekle razprave o vsebinah, ki jih je zajela raziskava. Menimo, da pri iskanju rešitev podjetja sedaj intenzivneje sodelujejo s podjetniškimi sindikati in

da podjetja kljub pritiskom krize ne pozabijo na pomen vseživljenjskega učenja, ki predstavlja konkurenčno prednost za podjetje in njihove zaposlene.

V raziskavi, ki jo je izvajala kolegica dr. Maja Breznik, so bila vključena po eno podjetje iz papirniške, grafične in založniške dejavnosti, ki predstavljajo najstarejše jedro KSS PERGAM. Vzorec sicer ni reprezentativen za posamezno dejavnost, lahko pa ugotovitev »beremo« kot »indice«, ki nakazujejo procese na področjih izobraževanja, delovnih pogojev in socialnega dialoga na ravni podjetja. Podjetja imajo manj denarja za izobraževanje, a najslabša rešitev za zaposlene bi bila, če bi podjetja izobraževanje preprosto opustila, saj bi se s tem odpovedala tudi razvojni viziji. Ugotovili smo, da imajo zaposleni z nižjo izobrazbo sorazmerno manj možnosti za izobraževanje kakor višje izobraženi in vodilni delavci, razen pri neposrednem usposabljanju na delovnem mestu. Opazili smo tudi pojav »dekvalifikacije delavcev«, to je, da podjetja zaposlujejo manj kvalificirane delavce in delavke, četudi so na voljo primerno izobraženi kadri, tudi zato, da lahko znižajo stroške dela. Delavci tako izgubljajo neodvisnost, ki jim jo zagotavlja formalna izobrazba, izobraževalni sistem pa smisel, če delodajalci zavračajo zaposlovanje primerno izobraženega kadra.

Po podatkih iz ankete zaposleni naj-

bolj izpostavljajo problematiko slabe plače, strah pred izgubo zaposlitve in tveganja za nastanek poklicnih bolezni ter poškodb. V času krize se je število zaposlenih zmanjšalo, raven prihodkov pa se približuje ravni pred krizo in temu sorazmerno se je povečala intenzivnost dela za enako plačilo. Zato ne preseneča nezadovoljstvo tudi v okolju, v katerem so plače višje od povprečja, a velik del te razlike delavci realizirajo z večjo intenzivnostjo dela. Uveljavlja se, denimo, pravilo, da se stroji v proizvodnji ne ustavijo več (tudi tam, kjer bi se glede na naravo proizvodnje lahko). Delavci imajo še vedno pravico do polurnega odmora, ko bi se naj umaknili od strojev. Ker pa do ustavitve strojev ne pride in ker je delavec premalo, se zaradi potencialne nevarnosti za sodelavce delavci solidarnostno pogosto odpovedo odmoru ali ga skrajšajo.

Glede na to, da ima več kot 90 odstotkov anketirancev pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in s tem največjo možno pravno varnost zaposlitve, preseneča izjemno velik »strah pred izgubo zaposlitve«. Povedo, da je varnost zaposlitve odvisna od stabilnosti podjetja in gospodarstva, saj v primeru stečaja ne bi našli nove zaposlitve.

Tretji najbolj izpostavljen dejavnik so tveganja za nastanek poklicnih bolezni in poškodb. Z večjo intenzivnostjo se povečuje tveganje, hkrati pa podjetja

napovedujejo, da verjetno ne bodo mogla več zagotavljati dela delavcem s telesnimi ovirami, čeprav so jih pridobili ravno v njihovem podjetju. Nezaposlenost, nedorečenost ugotavljanja poklicnih bolezni in drugi dejavniki, ki neposredno vplivajo na vsakodnevno življenje ljudi, so odrinili na stran problem poklicnih bolezni. Ker se posledice pokažejo šele čez čas, se breme poklicnih bolezni lahko prenaša v prihodnost in torej s podjetja na posameznika, družino in skupnost.

Raziskava prinaša pomembne podatke o tem, kako zaposleni v proučevanih podjetjih vidijo svoj položaj, kako je njihovo (ne)zadovoljstvo odvisno od raznih dejavnikov. Prinaša zelo osamljen pogled z druge strani, to je strani delavcev, saj se po naši oceni tovrstne raziskave ne izvajajo oziroma se izvajajo le za potrebe uprav podjetij. **Rezultati raziskave so dobra osnova za pripravo ukrepov, s katerimi bomo v prihodnje spodbujali izboljšanje delovnih pogojev, vseživljenjsko učenje in vlaganje delodajalcev v zaposlene. Posebej pomembna je identifikacija vsebin, ki jih delavke in delavci ocenjujejo za problematične, kar nam bo pomagalo pri vodenju socialnega dialoga v prihodnosti.**

Jakob Počivavšek  
 Generalni sekretar KSS PERGAM