Maja Breznik

ZA NAPISOM NEZAPOSLENIM VSTOP PREPOVEDAN

Izobraževanje, delovni pogoji in socialni dialog na ravni podjetja v treh podjetjih iz papirne, tiskarske in založniške dejavnosti

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
KSS PERGAM
Ljubljana 2014

Maja Breznik

ZA NAPISOM NEZAPOSLENIM VSTOP PREPOVEDAN: Izobraževanje, delovni pogoji in socialni dialog na ravni podjetja v treh podjetjih iz papirne, tiskarske in založniške dejavnosti

© Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam – KSS PERGAM

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
331:655(497.4)
331:676(497.4)

BREZNIK, Maja, 1967-
Za napisom Nezaposlenim vstop prepovedan : izobraževanje, delovni pogoji in socialni dialog na ravni podjetja v treh podjetjih iz papirne, tiskarske in založniške dejavnosti / Maja Breznik. - Ljubljana : Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam - KSS Pergam, 2014

ISBN 978-961-281-506-6
275013376

Knjiga je izšla v okviru operacije, ki jo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru »Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013«, razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«; prednostne usmeritve »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski socialni sklad

Vsem sodelavcem in sodelavkam Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam se iskreno zahvaljujem, da so omogočili izvedbo raziskave, nesebično pomagali pri terenskem delu ter prispevali dragocene nasvete in komentarje pri pisanju analize. Borisu Mancetu se hvaležno zahvaljujem za neprecenljivo pomoč pri metodologiji in potrpežljivo podporo pri statističnem delu analize. Terenskega dela ne bi mogli izvesti brez prijaznega sodelovanja vseh uprav podjetij, ki so sodelovala v raziskavi in ki se jim lahko ob tej priložnosti samo skromno zahvalim. Sindikalnim zaupnikom, delavkam in delavcem, ki so sodelovali v anketah, fokusnih skupinah in študijskih krožkih, se zahvaljujem za zaupanje, ki sem ga sprejela kot veliko odgovornost. Za strokovna napotila se zahvaljujem dr. Rastku Močniku, dr. Miroslavu Stanojeviću in dr. Gorazdu Golobu. Za vse morebitne napake v pričujočem besedilu pa sem seveda odgovorna le jaz.

Maja Breznik

KAZALO

PREDGOVOR 8

UVOD 10

Načrt raziskovalnega dela 11
Zgodovina delavske organizacije tiskarjev 12
Papirna, tiskarska in založniška dejavnost 14

KONCENTRACIJA INDUSTRIJE IN LASTNIŠKA KONSOLIDACIJA. 15

POLITIKA ZAPOSLOVANJA. 18
Nesorazmerno zmanjševanje števila zaposlenih glede na prihodke iz prodaje . . 18
V tiskarstvu in založništvu se povečuje število mikro podjetij z enim zaposlenim. 19
Delež stroškov dela v dodani vrednosti na ravni pred krizo. 19
Potrebe po delavcih v obdobju 2009–2012. 20

ŠTUDIJE PRIMEROV 22

Uvod 22
Predstavitev podjetja 1 – Je država slaba lastnica in sindikat cokla? 23
Predstavitev podjetja 2 – Tehnološki razvoj brez delavcev s priznanimi kvalifikacijami? 26
Predstavitev podjetja 3 – Upravljanje podjetja med negotovim čakanjem na novega lastnika 29

REZULTATI ANKETE MED ZAPOSLENIMI 33

FORMALNA IZOBRAZBA IN ZAPOSLITEV 34
Do manjših stroškov dela z dekvalifikacijo delavcev?. 34
Zaposleni z nižjo izobrazbo pogosteje ne opravljajo dela, za katero so se izšolali . 37
Je formalno izobraževanje dovolj »dobro«? 39

IZOBRAŽEVANJE NA DELOVNEM MESTU 42
Delež odraslih, vključenih v vseživljenjsko izobraževanje, v Sloveniji pada 42
Izobraženi delavci in vodilne osebe imajo več možnosti za izobraževanje. 45

DELOVNI POGOJI 53
Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja 54
Zaposlene najbolj motijo slaba plača, strah pred izgubo zaposlitve in tveganje poklicnih bolezni 57
1. Pogojevanje višje plače ali ohranitve zaposlitve z večjo intenzivnostjo dela . . 58
2. Največja varnost zaposlitve je stabilno gospodarstvo 63
3. Prenašanje tveganja poklicnih bolezni na zaposlene 64
4. 40 odstotkov vseh zaposlenih je ocenilo mobing za zelo moteč dejavnik. . . 66
5. Težko delo, dolg delovnik ipd. zelo moti skupino zaposlenih z nižjo izobrazbo. 67

Anketiranci najbolj cenijo dobre odnose v kolektivu in varnost zaposlitve 69

SKLEPNI POVZETEK 71

CITIRANA LITERATURA. 73

PRILOGA. 75

KAZALO SLIK

Slika 1: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja 19
Slika 2: Delež stroškov dela v dodani vrednosti – panožna povprečja 20
Slika 3: Izobrazbene strukture zaposlenih v treh študijah primerov v odstotkih. . . . 34
Slika 4: Ali opravljate delo, za katero ste se izšolali? 35
Slika 5: Ali ste v rednem šolanju dobili primerna znanja za opravljanje dela? 41
Slika 6: Slika 6: Anketa o izobraževanju odraslih (*Adult Education Survey* 2007 in 2011) 43
Slika 7: Ste v zadnjih 12 mesecih opravili kakšno izobraževanje, da bi izboljšali svoje delovne sposobnosti? 44
Slika 8: Vključenost v izobraževanje in usposabljanje glede na poklicno dejavnost . . 45
Slika 9: Ste v zadnjih 12 mesecih opravili kakšno izobraževanje, da bi izboljšali svoje delovne sposobnosti? Če da, kje ste ga opravili in kdo je bil plačnik/naročnik izobraževanja? 46
Slika 10: Ali z zadovoljstvom opravljate delo na delovnem mestu? 53
Slika 11: Ali je na splošno vaš delavnik usklajen z vašimi družinskimi in drugimi obveznostmi? 55
Slika 12: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti? 58
Slika 13: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti slaba plača? (Podjetje 3 ZAL) 62
Slika 14: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje?. 69

PREDGOVOR

V KSS PERGAM se pri svojem delu 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 od delavcev po širjenju kompetenc in operativnosti, z zahtevami po vse večji intenzivnosti dela, prilagodljivosti in razpoložljivosti. Pri dosedanjem delu smo opazili manko 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«, ki ga delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, smo se odločili izvesti analizo primerov, ki bi na dejanskih primerih pokazala stanje na teh področjih in pripravila izhodišča za možne izboljšave, ki bi bile v praksi koristne tako za delavce kot tudi za delodajalce.

Z raziskavo, ki je zajela tako delavce in njihove predstavnike kakor tudi delodajalce, smo želeli na vzorčnih primerih dobiti pregled stanja, iz katerega bi lahko izpeljali predloge za rešitve, ki bi zaposlenim, ki neko delo že opravljajo, omogočile pridobitev dodatnih potrebnih kvalifikacij in s tem večje zaposlitvene možnosti. S pomočjo analize smo želeli spoznati tudi politike oziroma strategije konkretnih podjetij in njihov odnos do medgeneracijskega sodelovanja, prilagoditve delovnih mest starejšim in invalidom ipd. Rezultati raziskav v podjetjih in dialog, ki je v času projekta potekal med vsemi deležniki, so bili tudi osnova za študijske krožke, ki so prav tako potekali v istih podjetjih v okviru projektnih aktivnosti in so obravnavali nekatere vsebine in ugotovitve, ki so bile predmet analize. Eden izmed namenov projekta, ki smo ga po naši oceni tudi uresničili, je, da so v podjetjih stekle razprave o vsebinah, ki jih je obravnavala raziskava, in da podjetja pri iskanju primernih rešitev sodelujejo s podjetniškimi sindikati. Namen projekta in raziskave je tudi, da podjetja kljub pritiskom gospodarske krize ne pozabijo na pomen vseživljenjskega učenja, ki predstavlja konkurenčno prednost za podjetja in zaposlene.

Pričujoča analiza prinaša nekatere zanimive ugotovitve, kljub temu da predstavlja zgolj primere treh podjetij, ki se zelo razlikujejo in ki ne morejo ponuditi reprezentativnega vzorca. Ugotovitev zato ne moremo posplošiti na raven celih dejavnosti ali celo na raven države. Prinašajo pa pomembno informacijo o tem, kako zaposleni vidijo svoj položaj v podjetju, od katerih dejavnikov je odvisno njihovo (ne)zadovoljstvo na delovnem mestu, skratka, kakšen je pogled z delavske strani. Vsekakor je analiza zelo dobra osnova za pripravo ukrepov, s katerimi bomo

v prihodnje spodbujali vseživljenjsko učenje, vlaganje delodajalcev v zaposlene in tudi vlaganje za izboljšanje delovnih pogojev. Posebej pomembna je identifikacija vsebin, ki jih delavke in delavci ocenjujejo za problematične, zato so ugotovitve analize izjemno dragocen pripomoček za vodenje socialnega dialoga v prihodnosti.

vodstvo KSS PERGAM

UVOD

Pričujoča študija je nastala med septembrom 2013 in avgustom 2014 v okviru projekta Sodelovanje socialnih partnerjev pri povečanju konkurenčnosti delavcev in izboljšanju delovnih pogojev kot osnove konkurenčnosti podjetij, pri katerem sta sodelovala Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam in Gospodarska zbornica Slovenije. Projektna finančna sredstva Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti smo izkoristili tudi za manjšo raziskavo, zato da proučimo stanje na področjih izobraževanja delavcev, prilaganja delovnih mest posebnim potrebam delavcev zaradi telesnih ovir zaposlenih ali prenosa znanja med zaposlenimi, delovnih pogojev in socialnega dialoga na ravni podjetja. Kot smo zapisali v projektni nalogi, si tudi v kriznih časih ali zlasti zaradi krize ne moremo privoščiti, da bi zanemarili razvoj človeških virov, ki bodo odločilni dejavnik pri okrevanju gospodarstva in pri razvijanju konkurenčne prednosti podjetij v prihodnosti. V publikaciji objavljamo izbrana poglavja iz raziskovalnega poročila z vsebinskih področij, ki so bila predvidena v projektnem načrtu. Ostale vsebine bodo objavljene v poznejših publikacijah.

Terensko delo smo opravili v obdobju, ko gospodarska kriza še ni pojenjala, ko so podjetja povečevala intenzivnost dela in zmanjševala stroške dela, kjer koli je bilo mogoče, čemur so se zaposleni le težko upirali z armado brezposelnih za hrbtom in ob vsakodnevnih stečajih podjetij. Ob naših vprašanjih o sodelovanju podjetij in izobraževalnih ustanov v učnih programih, o štipendijski politiki podjetij in vseživljenjskem učenju so se v podjetjih le nasmihali. Zaradi gospodarske recesije in dolžniške krize zasebnega sektorja so podjetja morala krčiti sredstva celo za nujno potrebno izobraževanje zaposlenih. Včasih pa je bilo pomanjkanje sredstev za izobraževanje le izgovor, saj podjetja niso imela vizije prihodnjega razvoja, na osnovi katere bi lahko pripravila načrt kvalifikacij zaposlenih, ki bi bil usklajen s potrebami in projekcijo potreb podjetja v prihodnosti. Zaposleni so v tem videli veliko nevarnost, ki ogroža prihodnost podjetja, saj zanemarjenje dejavnosti, kot so dokvalifikacije ali prekvalifikacije zaposlenih ali iskalcev zaposlitev in medgeneracijsko sodelovanje pri usposabljanju, znižuje konkurenčnost podjetij, poleg tega da zavira razvoj veščin in znanj zaposlenih, ki jim zagotavlja določeno varnost zaposlitve in večje zadovoljstvo na delovnem mestu. Še huje, opazili smo celo nasprotni trend, da podjetja zaposlujejo delavce z nižjo ali neustrezno izobrazbo celo na področjih, na katerih obstaja formalno izobraževanje, zelo verjetno s ciljem, da bi zmanjšala stroške dela in disciplinirala zaposlene.

Druga nevarnost, ki smo jo prav tako ugotovili pri terenskem delu, zadeva delo zaposlenih s telesnimi ovirami. Podjetja imajo vse manj sredstev in/ali razumevanja za prilagajanje delovnih mest zaposlenim z zdravstvenimi težavami, četudi so zaposleni te težave morebiti »pridelali« prav pri njih. Z večjo intenzivnostjo dela se povečuje tveganje poklicnih bolezni in poškodb pri delu, toda konkurenčni pritiski,

kot pravijo v podjetjih, več ne dopuščajo tankočutnosti, zaposleni pa že vedo, da bodo zaposlitev v primeru invalidnosti po vsej verjetnosti izgubili.

Ustrezni delovni pogoji so prav tako pomembni za spodbujanje zaposlenih k večji produktivnosti, samoiniciativnosti, pripravljenosti za učenje in občutju pripadnosti podjetju. Toda delavci in delavke so danes izpostavljeni težkim preizkušnjam: zadnja leta se je trend rasti plač v Sloveniji upočasnil in v nekaterih sektorjih celo obrnil navzdol; povečali so se pritiski na konkurenčnost delovne sile z uvajanjem fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki zajemajo že več kakor 40 odstotkov vseh zaposlenih v Sloveniji; obseg nadurnega dela se je povečal z 8,3 ure na teden v letu 2011 na 9,5 ure na teden v letu 2013 (Anketa o delovni sili, SURS); brezposelnost je v mesecu marcu 2014 dosegla že 13,9 odstotkov in predstavlja velik pritisk na tiste, ki so ohranili zaposlitev, zlasti ker so se hkrati znižala tudi nadomestila za brezposelnost; in ne nazadnje se z varčevalnimi ukrepi v javnem sektorju zmanjšuje »socialna mezda«, t.j. dostop do javnih storitev, kot so zdravstvo, šolstvo, socialna varnost ipd.

Skratka, v raziskavi nas je zanimalo, ali so se med ekonomsko krizo poslabšali delovni pogoji in ali se je zmanjšala motiviranost zaposlenih. Zanimalo nas je tudi, ali večja vloga sindikata vpliva na boljše sodelovanje med menedžmentom in delavci v podjetju: ali lahko ustrezen socialni dialog in/ali nekatere oblike soupravljanja prispevajo k boljšemu upravljanju podjetij, na ustvarjanje primernejših delovnih pogojev in večjo konkurenčnost podjetja.

Načrt raziskovalnega dela

V raziskavi smo se ukvarjali s tremi gospodarskimi panogami, ki jih bomo predstavili s tremi poglobljenimi študijami primerov. Za vse panoge in izbrana podjetja smo zbrali in preučili javno dostopne dokumente,[1] statistične podatkovne zbirke in dokumente podjetij, ki smo jih dobili na voljo, kot so podjetniške kolektivne pogodbe, sistematizacije delovnih mest in druge interne dokumente podjetij.

V vseh treh izbranih podjetjih smo opravili polstrukturirane intervjuje s člani uprav in predstavniki delavcev, v dveh podjetjih pa tudi s predstavniki sveta delavcev. Skupaj smo opravili devet intervjujev s člani uprav, z vodilnimi delavci ali s kadrovskimi službami, štiri intervjuje s predstavniki sindikatov in dva intervjuja s predstavniki svetov delavcev. Kratko anketo v trajanju okoli 10 minut smo izvedli v podjetjih na glavnih lokacijah in dislociranih enotah. Izvajanje ankete smo vsakič prilagodili posebnostim »produkcijskega procesa«, zato smo dosegli zelo visok odziv med zaposlenimi. Anketa v prvem podjetju je potekala novembra 2013, v drugem decembra 2013 in v tretjem februarja 2014. Skupaj smo zbrali 827

1 Med njimi letna poročila podjetij, ki jih objavlja Ajpes, prispevki v strokovnih časopisih (kot so Papir, Grafičar, Knjižnica ipd.), poročila mednarodnih panožnih organizacij (CEPI, Intergraf, Federation of European Publishers), statistične podatkovne baze Ajpes, SURS, Eurostat, panožne kolektivne pogodbe ipd.

izpolnjenih anket. V prvem podjetju smo imeli 59 odstotni, v drugem 80 odstotni in v tretjem 69 odstotni odziv glede na vse zaposlene v podjetju, ne da bi upoštevali bolniške odsotnosti in dopuste. V vseh podjetjih so raziskovalne aktivnosti potekale v dobrem sodelovanju z upravo in sindikati, zato je bila že raziskava sama dobra vaja v socialnem dialogu na ravni podjetja.

Na podlagi vseh teh dejavnosti smo za vsako podjetje pripravili interno poročilo, ki so ga v podjetju najprej pregledali in avtorizirali. To poročilo smo na način vodenega pogovora obravnavali v fokusnih skupinah z zaposlenimi v podjetju, ki so prinesli perspektivo »z druge strani srednjega menedžmenta«, v nekaterih vprašanjih precej različno od pogleda uprave. Raziskovalne dejavnosti so se v izbranih treh podjetjih nadaljevale s študijskimi krožki, v katerih so sodelovale manjše skupine zaposlenih do deset oseb. Študijski krožki so bili »most« med analizo stanja v podjetju, identifikacijo ključnih problemov, iskanjem rešitev in njihovo uveljavitvijo v praksi.

Pričujoče poročilo je rezultat vseh teh dejavnosti. Identiteto podjetij smo v končnem poročilu prikrili, ker nas v študiji niso zanimali konkretni posamični primeri, temveč splošni procesi na ravni podjetij, ki smo jih v poročilu želeli opisati in predstaviti.

Zgodovina delavske organizacije tiskarjev

V raziskavi smo proučevali izobraževanje delavcev, delovne pogoje in socialni dialog na ravni podjetja v treh panogah: papirniški, grafični in založniški dejavnosti. Odločitev za te panoge je bila povezana z zgodovino sindikata: leta 1991 so konfederacijo Pergam ustanovili ravno sindikati s teh področij in ti torej predstavljajo najstarejše jedro konfederacije.[2]

Zgodovina delavske organizacije tiskarjev je izredna. Ljubljanski tiskarji so novembra 1867, le nekaj dni potem, ko je Avstro-Ogrska novembra 1867 sprejela zakon, s katerim je dovolila ustanovitev delavskih izobraževalnih društev, na sestanku sklenili ustanoviti svoje »izobraževalno« društvo, ki je bilo uradno ustanovljeno 9. februarja 1868 (Jurač 1968; Fischer 1981, 3-20; Stiplovšek 1989, 123-137; Stiplovšek 1990, 8; Jurač 1994) kot prva delavska organizacija na Slovenskem. Od takrat pod različnimi imeni in v različnih krovnih organizacijah nepretrgano deluje vse do danes. Ko je Avstro-Ogrska leta 1870 odpravila zakon o prepovedi delovanja »strokovnih organizacij«, se je izobraževalno društvo preoblikovalo v strokovno organizacijo in se še javno začelo zavzemati za socialno-ekonomske cilje svojih članov. Člani Izobraževalnega društva za tiskarje v Ljubljani so ustanovili »tarifno komisijo«, ki je sodelovala v pogajanjih za višje mezde, organizacija pa je hkrati zbirala sredstva za člane, ki bi jih tiskarne morebiti odpustile, če bi se odločili za stavko. Poleg ekonomskih dejavnosti je organizacija tiskarjev delovala na širšem področju izobraževanja, solidarnostnih

[2] 15. junija 1991 so na ustanovni skupščini Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam sodelovali Sindikati papirne, grafične, časopisno-informativne, založnike in knjigotrške dejavnosti ter sindikat poklicnih vzdrževalcev Slovenije.

pomoči in celo posredovanja dela: skrbela je za izobraževanje tiskarjev in vajencev, za katere je z delodajalsko organizacijo leta 1924 celo ustanovila grafično strokovno šolo (Jurač 1968, 36-37); zbirala je knjige in vodila knjižnico; organizirala je vzajemno samopomoč za bolne in onemogle člane, podpore za brezposelne, popotne tiskarje, sirote in vdove (Jurač 1968, 42); ustanovila je zadrugo za oskrbo članov z, denimo, premogom; imela je celo posredovalnico za delo. V obdobju med obema vojnama so člani prispevali okoli 20 odstotkov svojih dohodkov za podporne dejavnosti, med katerimi je podpora za brezposelne predstavljala največji strošek.

Organizacija tiskarjev je bila prva, ki je sklenila kolektivno pogodbo na Slovenskem. Leta 1872 je sklenila mezdno pogodbo z ljubljanskimi tiskarnami, leta 1890 pa pravo kolektivno pogodbo, ki je veljala na območju Ljubljane in Novega mesta. Pogodba je vsebovala dogovor o minimalni mezdi, akordnih postavkah za stavce in omejitev zaposlovanja pomočnikov in vajencev (Stiplovšek 1989, 125). Leta 1895 se je Zveza avstrijskih društev tiskarjev, črkolivcev in sorodnih strok, katere član je bilo Društvo tiskarjev na Kranjskem, dogovorila za kolektivno pogodbo, ki je veljala za celo območje Avstro-Ogrske. Ta kolektivna pogodba je vključevala minimalne mezde, akordne postavke, dogovor o deveturnem delavniku, ureditev zaposlovanja vajencev in delavsko-delodajalsko razsodišče za poravnavo sporov pri izvajanju kolektivne pogodbe (Stiplovšek 1990, 39). Društvo je bilo aktivno tudi v mednarodnem okolju: pogodbe o sodelovanju je podpisalo s podobnimi društvi v Avstro-Ogrski in drugih državah, kot so Italija, Norveška, Srbija in Danska. S temi pogodbami so zagotovili bolniško zavarovanje in prispevke za potujoče tiskarje (Fischer 1981, 19), v primeru stavk pa so tuja društva prepovedala potujočim tiskarjem, da iščejo delo v tiskarnah, kjer so potekale stavke (Stiplovšek 1989, 128). Društva so si med seboj pomagala tudi s podporami in z denarno pomočjo: kranjsko društvo je, denimo, leta 1882 nakazalo 100 goldinarjev dunajskim stavkajočim tiskarjem (Fischer *ibid.)*.

Delavska organizacija tiskarjev je imela tudi precejšnjo finančno moč. Društvo grafičnih delavcev v Sloveniji, kot se je imenovalo med obema vojnama, je zbralo tolikšno premoženje, da je lahko leta 1932 zgradilo Dom Grafike na današnjem naslovu Trg OF 14, z nakupi zemljišč na Gorenjskem in Pohorju pa je načrtovalo zgraditi počitniške hiše za svoje člane, a je vojna preprečila načrte (Jurač 1994, 25-27). Miroslav Stiplovšek (1989) je ocenil, da so bili socialni položaj tiskarjev in njihovi skupni uspehi nekaj posebnega med delavstvom. »S socialno-ekonomskimi boji je Društvo tiskarjev na Kranjskem v primerjavi s strokovnimi organizacijami drugih kategorij delavstva uspelo izbojevati za svoje člane najbolj ugodne gmotne in delovne pogoje, velike uspehe pa je doseglo na humanitarnem in izobraževalnem področju. Z različnimi podporami je učinkovito reševalo gmotni položaj svojih članov v stiski, z ustanovitvijo tarifnega fonda pa si je ustvarilo tudi solidne materialne pogoje za bojno sindikalno dejavnost. Te uspehe so pogojevala tudi dejstva, da so bili tiskarski delavci v celoti organizirani, zaradi značaja svojega poklicnega dela so bili v primerjavi z drugimi delavskimi kategorijami najbolje strokovno usposobljeni in splošno izobraženi.« (Stiplovšek 1989, 134-135.)

Papirna, tiskarska in založniška dejavnost

Panoge papirne, grafične in založniške dejavnosti smo izbrali, ker skupaj ustvarjajo povezano produkcijsko verigo od proizvodnje papirja do izdelave tiskanih predmetov, knjig ali časopisov, denimo.[3] Na koncu smo sicer ugotovili, da so povezave med panogami proizvodnje papirja, tiskarstva in založništva v Sloveniji šibke. Večina podjetij iz vseh treh panog je že vpeta v globalno gospodarstvo, glavni dobavitelji nekaterih podjetij so tuji in neredka izdelujejo proizvode predvsem za izvoz. Videli pa smo tudi, da so se v času krize težave ene panoge le v manjši meri prenesle na drugo, zato lahko tudi iz tega sklepamo, da so podjetja iz treh panog na Slovenskem med seboj le deloma povezana.

Podjetja v vseh treh panogah imajo dobavitelje po celem svetu in jim slovenska podjetja zagotavljajo le del surovin ali polizdelkov. Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja ima za glavne dobavitelje celuloze izključno tuja podjetja.[4] V tujino se vrne tudi večina izdelkov, saj, kot ugotavljajo na Gospodarski zbornici Slovenije, »proizvajalci papirja preko 85 odstotkov prodajo v tujini, papirno predelovalna panoga, ki jo v večji meri sestavljajo proizvajalci embalaže, pa v tujino proda v povprečju 25 odstotkov svojih izdelkov« (Prebil Bašin 2012, 3). Gre torej za izrazito izvozno usmerjeno panogo, ki ima tudi po podatkih UMAR-ja zelo visok delež prihodkov iz prodaje na tujih trgih, 70,5 odstotka v letu 2012. Ta delež se je od leta 2008 povečal s 65,3 odstotka (Kmet Zupančič et al. 2013, Statistična priloga). Isti vir prikazuje, da ima tiskarstvo neprimerno manjši delež izvoza, 27,8 odstotka v letu 2012, ki pa se je prav tako od leta 2008 povečal z 20,6 odstotka. Tiskarska dejavnost je sicer neto izvoznica (Reynaud 2013). Založništvo je nasprotno izrazito usmerjeno na domači trg, saj le 4,1 odstotka čistih prihodkov ustvari s prodajo v tujini.

Panoge so zato v zelo različnih položajih: ko naj bi se leta 2009 izvoznemu sektorju zmanjšal obseg prodaje skoraj za petino, je sektor založništva imel upad prihodkov iz prodaje za 9 odstotkov (GZS - Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev 2012). A medtem ko je izvozni sektor že deloma okreval, se je kriza proizvodnje za domači trg šele začela in še traja. Najhitreje je okrevala proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja, ki je s prihodki iz prodaje že skoraj dosegla prihodke pred krizo.[5] Panoga je od leta 2007, odkar Ajpes vodi svoje evidence, dosegla v letu 2011 celo rekord v prihodkih s 733 milijoni EUR, a tega v letu 2012 s 678 milijoni EUR prihodkov ni ponovila.

V založništvu je nasprotno: od leta 2009 se je prodaja stalno zmanjševala, kot vidimo na razpredelnici 1 v prilogi: v obdobju med letoma 2009 in 2012 za kar 33 odstotkov, čemur so se podjetja morala prilagoditi s krčenjem programov in z

[3] V preteklosti je »produkcijska veriga« vključevala tudi pridelavo celuloze, a po zaprtju obrata celuloze v Medvodah leta 1992 in še zadnjega obrata celuloze v Tovarni celuloze in papirja Videm Krško leta 2006 se v Sloveniji celuloze več ne prideluje.

[4] Za proizvajalce papirja celuloza predstavlja več kot polovico vseh stroškov, okoli 60 odstotkov vseh produkcijskih stroškov.

[5] Leta 2009 se je papirni dejavnosti zmanjšal obseg prihodkov s 712 milijonov EUR na 633 milijonov EUR.

zmanjševanjem števila zaposlenih. Po podatkih Ajpesa se je med letoma 2008 in 2012 prodaja znižala za okoli 30 odstotkov tako časopisnemu kakor tudi knjižnemu založništvu: časopisnemu za malo manj kakor 30 odstotkov, knjižnemu pa za nekoliko več kakor 30 odstotkov.

V panogi tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev je bil upad prihodkov iz prodaje manjši: v obdobju med letoma 2009 in 2012 so se prihodki zmanjšali za 5 odstotkov, prenehalo je delovati okoli 3 odstotke podjetij, a nesorazmerno z zmanjšanjem prihodkov se je zmanjšalo število zaposlenih, skorajda za eno petino. Težave v založništvu časopisov, knjig in revij, kjer so se prihodki iz prodaje zmanjšali za tretjino v istem obdobju, so se potemtakem prenesli v tiskarstvo le v manjši meri, se pravi, da je področje tiskarstva le deloma odvisno od založniške dejavnosti. Več kot polovica slovenskih velikih in srednjih podjetij (glej razpredelnico 3 v prilogi) ustvarja dobro polovico prihodkov v dejavnosti s produkcijo izdelkov za industrijsko rabo, kot so potrošniška embalaža, oglaševanje in podobno. Velike in srednje slovenske tiskarne so močne na področjih varnostnih dokumentov, etiket, komercialnega tiska (npr. katalogov prodajnih izdelkov za trgovine) ter navodil in zloženk za izdelke iz farmacevtske, kozmetične, prehrambne in avtomobilske industrije ter drugih industrij. Tovrstni tisk je tudi veliko bolj donosen, saj lahko celo po številu zaposlenih majhna podjetja (med 10 in 49), ki se ukvarjajo s takim tiskom, dosegajo prihodke nad 5 milijonov EUR,[6] primerljive s prihodki nekaterih srednjih podjetij.

KONCENTRACIJA INDUSTRIJE IN LASTNIŠKA KONSOLIDACIJA

Razpredelnice 2–4 v prilogi predstavljajo velika in srednja podjetja v papirni, tiskarski in založniški panogi. Če primerjamo prihodke podjetij iz letnih poročil za leto 2012 z lastniškimi strukturami podjetij, vidimo, da so vse tri panoge dosegle tako precejšnjo koncentracijo proizvodnje kakor tudi lastniško konsolidacijo.

Na področju proizvodnje papirja (glej razpredelnico 2 v prilogi) štiri velika slovenska podjetja ustvarijo skoraj 60 odstotkov prihodka v panogi, skupaj s srednje velikimi podjetji pa skoraj 90 odstotkov vseh prihodkov. Velik del papirne industrije obvladujejo avstrijski lastniki (Mayr-Melnhof Karton Gesellschaft m.b.H. z Dunaja, Brigl & Bergmeister GmbH iz Niklasdorfa in Duropack GmbH iz Kalsdorfa pri Gradcu) in češko zunanje ministrstvo, ki je lastnik podjetja Videm Krško. Tuji lastniki skupaj ustvarijo 63 odstotkov prihodkov velikih in srednjih podjetij. 18 odstotkov prihodkov ustvarita podjetji v pretežni državni lasti, ostalo pa je v lasti zasebnih slovenskih lastnikov.

Podobne trende opisuje za države EU tudi evropska panožna zveza Confederation of European Paper Industry – CEPI. Na podlagi anket med svojimi člani ugotavlja, da se

[6] Primera sta AMBA iz skupine CETIS s 5,8 milijona EUR prihodkov in 37 zaposlenimi ter Rolgraf tiskarna Medvode (lastnik Aleksander Mrak) s 5 milijoni EUR prihodkov in 33 zaposlenimi.

industrijska koncentracija na področju proizvodnje papirja povečuje, zelo izrazita pa je v proizvodnji celuloze.[7] V obdobju med letoma 2002 in 2012 se je med proizvajalci papirja zmanjšalo število podjetij, ki proizvajajo povprečno manj kot 200 ton papirja letno (edina izjema so proizvajalci med 50.000 in 100.000 ton papirja, kjer se je v tem desetletju število podjetij povečalo), povečalo pa se je število podjetij, ki proizvajajo večje količine papirja. Delež proizvajalcev, ki proizvedejo nad 300.000 ton papirja letno, se je povečalo z 11,3 odstotka na 12,8 odstotka (CEPI, Key statistics 2012, 10). Do še veliko večje industrijske koncentracije je prišlo na področju proizvodnje celuloze. Število podjetij se je zmanjšalo v skupinah podjetij, ki proizvedejo manjšo količino celuloze, povečalo pa se je v skupinah podjetij, ki proizvedejo nad 300.000 ton celuloze na leto. Leta 2002 je bil delež vseh podjetij, ki proizvedejo od 25.000 do 100.000 ton celuloze 45,4 odstotkov. Deset let pozneje se je ta delež zmanjšal na 31,8 odstotka, nasprotno pa se je povečal delež podjetij, ki proizvedejo nad 100.000 ton celuloze, s 54,6 odstotka v letu 2002 na skoraj 70 odstotkov v letu 2012 (CEPI, Key statistics 2012, 5).

Razpredelnica 3 v prilogi prikazuje seznam velikih in srednjih podjetij s področja tiskarstva: dve veliki podjetji z več kot 250 zaposlenimi in devet srednjih podjetij, ki imajo med 50 in 250 zaposlenih, vključno s podjetjem MA-TISK, ki je sicer že del podjetja Papir servis d.o.o. Podjetja s seznama predstavljajo manj kot 2 odstotka vseh podjetij, a dosegajo več kot polovico vseh prihodkov v dejavnosti. Za povrh so v zadnjih letih lastniško konsolidacijo pospešili lastniški prevzemi, s katerimi sta svoj vpliv razširili skupini Krater in MSIN. Skupina Krater lastniško obvladuje Set d.o.o, Tiskarno Kočevski tisk, MA-TISK ter Delo tiskarno in Delo TČR v stečaju poleg mnogih drugih podjetij s področja založništva revij, radijskih postaj in predelovanja odpadkov. Skupina Krater obsega skupaj 26 podjetij, a zaradi stalne reorganizacije skupine, združevanj in razdruževanj podjetij podatki o organiziranosti in številu podjetij hitro zastarijo. Skupina MSIN ima v lasti Gorenjski tisk, EGP iz Škofje Loke in Cetis ter mnoge naložbe v drugih panogah.

Podobno je tudi v založništvu, kjer velika in srednja podjetja, prikazana na razpredelnici 4 v prilogi, ustvarijo več kot dve tretjini vsega prihodka iz prodaje. Največja slovenska založba Mladinska knjiga Založba je sicer v zadnjih letih zmanjšala prihodke iz prodaje, toda hkrati se je celo nekoliko povečal njen delež v skupnih prihodkih iz prodaje v panogi (MKZ ustvari približno slabih 40 odstotkov vseh prihodkov iz te dejavnosti) in zelo se je povečal njen delež med vsemi izdanimi knjižnimi naslovi na leto: z dobrih 7 odstotkov v letu 2009 na slabih 11 odstotkov v letu 2012.

Informacije v intervjujih nakazujejo, da je nadaljnja koncentracija v prihodnosti neogibna, ne le zaradi nepotešljive sle lastnikov kapitala po večji ekonomski moči in večji koncentraciji kapitala, temveč tudi zaradi neuravnoteženega tržnega položajamed velikimi in manjšimi proizvajalci. Slovenskemu podjetju, ki je del večjega tujega koncerna, velika organizacija zagotavlja gospodarsko varnost, ki blaži nepredvidljiva tržna nihanja. Koncern nabavlja material za vsa podjetja v skupini, zato lahko doseže nižje cene in ugodnejše pogoje, kot če bi ga podjetje kupovalo samo. Podjetje z nabavo

[7] CEPI, opozarjamo, vključuje manj kot 1.000 evropskih proizvajalcev v panogi izmed skoraj 20.000 proizvajalcev po podatkih Eurostata.

prek koncerna lažje brzda rast cen materialov; na ta način je, denimo, strošek za blago, materiale in storitve v preteklih letih lahko ohranilo na ravni dobrih 80 odstotkov prihodkov iz prodaje. Podobno je tudi s prodajo, saj lahko velika organizacija z obrati po Evropi zagotavlja lokalizirano oskrbo velikih kupcev za nižjo ceno kot lokalni konkurenti. Cena za to varnost je, da se podjetje s tem, ko se odpove avtonomnemu dostopu do trgov, prepusti »demokratičnosti« vsake korporacije pri odločanju, kako bo razdelila naročila, kakšne režime dela bo vpeljala v podjetja v svoji mreži, kako bo razdelila dobiček med podjetji, kam bo investirala in kolikšen delež dohodkov bo prepustila delavcem. Nasprotno podjetja, ki niso v večjih sistemih ali mednarodnih korporacijah, težje izsilijo boljše pogoje pri dobaviteljih, nepredvidene rasti cen reprodukcijskega materiala pa jih lahko spravijo v resne težave. Podjetja v večjih organizacijskih strukturah se lažje branijo pred pretresi, kakršen je bil, denimo, tisti leta 2010, ko so cene celuloze nenadoma poskočile zaradi potresa v Čilu, dolge zime, ki je odložila gozdno sečnjo, ter stavke pristaniških delavcev v Skandinaviji; zaradi tega je imela papirna industrija tisto leto rekordno izgubo.

Podjetja se potemtakem morajo in se bodo še morala povezovati, bodisi lastniško ali pa tudi kot podizvajalci korporacij. To vrsto koncentracije je ameriški ekonomski geograf Bennett Harrison (1994) imenoval »koncentracija brez centralizacije«. Harrison je ta izraz uporabil za novi tip širjenja moči korporacij v zadnjih desetletjih 20. stoletja, s katerim korporacije vključujejo podjetja kot podizvajalce, nad katerimi uveljavijo želeni vpliv, ne da bi morale postati njihov dejanski lastnik. Kot oligopolni ali monopolni kupci njihovih izdelkov imajo vso gospodarsko prevlado, določajo način poslovanja, organizacijo proizvodnje in podobno. Učinek takega združevanja podjetij v mednarodne korporacije je, da poleg odvisnega mezdnega dela nastajajo tudi »odvisna« podjetja (Fine 1998), ki niso več svobodni gospodarski agenti in sodelujejo v samo še navidezni »svobodni tržni menjavi«.

Vključevanje slovenskega gospodarstva v evropski in svetovni trg, ki ga je omogočil dotok presežnega tujega kapitala v Slovenijo po letu 2004, so spremljale tudi številne zgodbe lastninjenja podjetij, koncentracije lastništva in izčrpavanj podjetij. Na eni strani je slovensko industrijo ogrožala cenovna konkurenčnost tujih industrij, na drugi strani pa so imele te tuje industrije presežek kapitala, ki ga niso mogle investirati v lastno industrijo ali jim je to prinašalo manjšo profitno stopnjo, kot če so ga v obliki kreditnega kapitala izvozile v svoje nove »notranje kolonije«, t.j. na manj razvito periferijo EU. S tem se je ustvaril prostor, kot pravi Ernest Mandel, za prvotno akumulacijo kapitala. Mandelov opis nadaljnjega dogajanja zelo ustreza slovenski izkušnji,: »Majhen in srednje velik kapital vdre v nezaseden prostor in opravi ‚umazano delo‘ uničenja domačinskih in tradicionalnih produkcijskih odnosov. V tem procesu bodisi pogori do kraja ali pripravi pogoje za ‚normalno‘ produkcijo presežne vrednosti, v kateri lahko pozneje tudi sam sodeluje. Če se to zgodi, se preobrazi v ‚normalen‘ industrijski, kmetijski, finančni ali trgovski kapital.« (Mandel 1978, 48.)

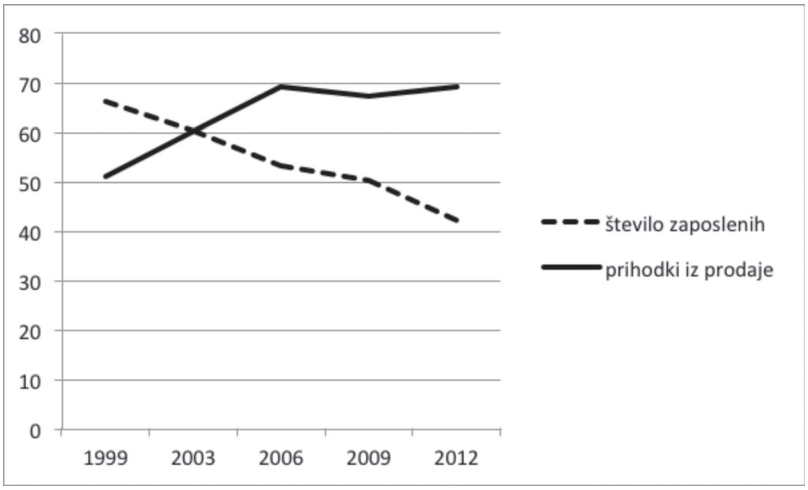
Nesorazmerno zmanjševanje števila zaposlenih glede na prihodke iz prodaje

V obdobju med letoma 1999 in 2012 se je število podjetij v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja stalno zmanjševalo, torej sama kriza od leta 2009 na to ni imela posebnega vpliva (glej razpredelnico 5 v prilogi). Obdobje recesije je vplivalo na velika podjetja, katerih število se je zmanjšalo skoraj za polovico. Zanimivo je, da je število majhnih podjetij, ki imajo med 10 in 49 zaposlenih (po vsej verjetnosti s področja proizvodnje izdelkov iz papirja), malce nihalo v tem obdobju, a je leta 2012 ostalo na istem številu kot v izhodišču; za nameček pa se je v teh podjetjih v obdobju med letoma 1999 in 2012 celo povečalo število zaposlenih (glej razpredelnico 6 v prilogi). V vseh drugih skupinah se je število zaposlenih stalno zniževalo, nesorazmerno s stalnim povečevanjem prihodkov iz prodaje. Res je, da so se prihodki iz prodaje malce zmanjšali po letu 2008, a če odmislimo ta nihanja, so se od leta 1999 stalno povečevali, medtem ko se je delež zaposlenih stalno zmanjševal (primerjaj razpredelnici 6 in 7 v prilogi). Odpuščanje je deloma mogoče pojasniti z investicijami v boljše stroje, ki so zmanjšali potrebo po delovni sili, a deloma tudi z intenzifikacijo dela. Ta vidik je opisala predstavnica sindikata v enem podjetju: »Po odhodih delavcev namesto osem zdaj dela le še pet na izmeni in treh delavcev se ni nadomestilo, temveč se je njihovo delo prerazporedilo na ostale, se pravi, da je vsak dobil še dodatne zadolžitve«. »Če vzamemo primer, dva stroja sta skupaj in prej sta bili [delavki] vsaka na svojem stroju, zdaj pa mora ena streči še drugemu. Zato praktično ni več prosta in je osem ur na španovno.«

Na sliki 1 skupaj predstavljamo podatka o številu zaposlenih in gibanju prihodkov iz prodaje v panogi. Slika spodaj prikazuje, kako se je leta 2003 začel povečevati razkorak med prihodki iz prodaje in številom zaposlenih, ki se je po krizi leta 2009 samo še povečeval. Samo v kratkem obdobju krize je papirna industrija zmanjšala število zaposlenih za 16 odstotkov, tiskarstvo za skorajda petino vseh zaposlenih in nekoliko manj založništvo, za 13 odstotkov vseh zaposlenih.

V drugih dveh panogah se podoben proces šele obeta v prihodnosti: v tiskarstvu se je morebiti že začel, v založništvu še ne, kot vidimo na slikah 1 in 2 v prilogi. Na obeh slikah vidimo, da je bilo v panogah razmerje med zaposlovanjem in prihodki iz prodaje sorazmerno: število zaposlenih se je v času krize zmanjševalo sorazmerno s krčenjem prihodkov iz prodaje. Toda pri tiskarstvu je že mogoče opaziti, da so se prihodki iz prodaje po večletnem padanju začeli povečevati, medtem ko se, podobno kot pri proizvodnji papirja, zmanjševanje števila zaposlenih ni ustavilo. Pri založništvu je videti, da se v zadnjem letu prihodki zmanjšujejo hitreje kakor število zaposlenih: to je zaradi tega, ker smo vzeli kot enoto »število oseb, ki delajo«, ki poleg zaposlenih vključuje tudi vajence, delavce s krajšim delovnim časom, sezonske delavce ipd. Če bi nasprotno vzeli ožjo kategorijo »redno zaposlenih«, bi tudi v založništvu bila krivulja »število zaposlenih« pod krivuljo »prihodki iz prodaje«.

Slika 1: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja



Vir: SURS, SI-stat
Opomba: »število zaposlenih« predstavlja podatke statistične kategorije »število oseb, ki delajo«, ne le podatke o tistih, ki so zaposleni in plačujejo socialne prispevke.

V tiskarstvu in založništvu se povečuje število mikro podjetij z enim zaposlenim

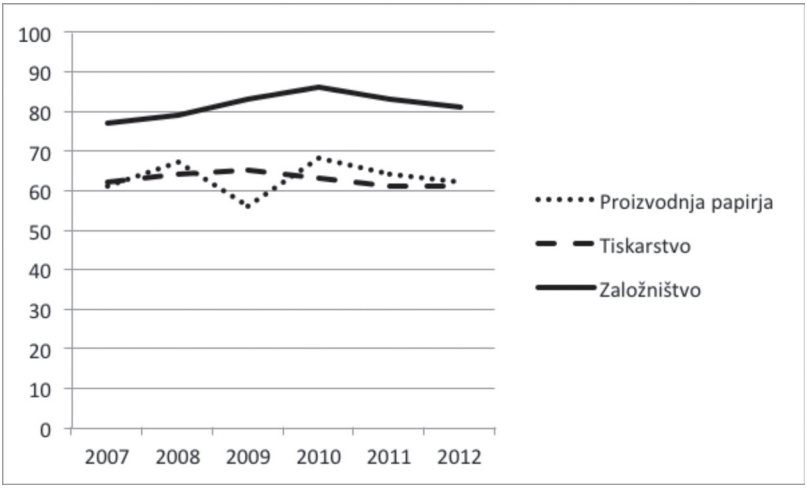
V tiskarstvu in založništvu se povečuje število podjetij, kot lahko vidimo na razpredelnici 8 v prilogi, toda dejansko se povečuje le število mikro podjetij z največ eno zaposleno osebo. V založništvu in tiskarstvu so vsa podjetja zmanjševala število zaposlenih, le pri mikro podjetjih z največ eno zaposleno osebo (se pravi, podjetje je ena sama oseba, ki ne zaposluje drugih delavcev) se je v obdobju med letoma 1999 in 2012 povečalo število zaposlenih. Ker so v istem obdobju vsa druga podjetja odpuščala delavce, je zelo verjetno, da so se te osebe odločile za samozaposlitev kot izhod iz brezposelnosti. A število mikro podjetij z največ eno zaposleno osebo se povečuje veliko hitreje kakor število zaposlenih v teh podjetjih, iz česar lahko sklepamo, da v številnih takih podjetjih ni zaposlen nihče in torej obstajajo le na papirju. Vseh teh mikro podjetij je okoli 1.200, medtem ko je vseh zaposlenih v teh podjetjih malo manj kakor 1.000.

Delež stroškov dela v dodani vrednosti na ravni pred krizo

Delež stroškov dela v dodani vrednosti je eden izmed kazalcev razmerja med delom in kapitalom, toda delež stroškov dela se lahko spremeni že ob najmanjših tržnih nihanjih. Tako se, na primer, delež stroškov dela poveča, če se zmanjšajo prihodki

podjetja iz prodaje. V tem primeru se je delež stroškov dela povečal, zato ker so padli prihodki in ne zato ker bi podjetje namenilo več novo ustvarjene vrednosti za plače delavcev. Prav iz tega razloga se je v času krize delež stroškov dela v dodani vrednosti dvignil v vseh panogah, a kot vidimo, se že vrača na delež v času pred krizo. Najvišji delež stroškov dela v dodani vrednosti je v založništvu kot »vednostno intenzivni« dejavnosti, v drugih »delovno intenzivnih« dejavnostih pa je malo nad 60 odstotkov.

Slika 2: Delež stroškov dela v dodani vrednosti – panožna povprečja



Vir: Ajpes

Slika zgoraj prikazuje povprečja v panogi, toda naše študije primerov precej odstopajo od povprečij, kot prikazuje razpredelnica 11 v prilogi. Podjetje v založniški dejavnosti je imelo v letu 2012 največji 86 odstotni delež stroškov dela v dodani vrednosti, malce manjši je bil delež v podjetju iz papirne dejavnosti, 79 odstotkov, a oba sta bila višja od povprečja v panogi. Izjemno nizek delež, 28 odstotkov, je imelo podjetje s področja tiskarstva, ki je hkrati zelo preseglo povprečno dodano vrednost z okoli 100.000 EUR dodane vrednosti na zaposlenega. Primerjava med našimi študijami primerov omaja prepričanje, da »vednostno intenzivne panoge« ustvarjajo višjo dodano vrednost na zaposlenega kakor »delovno intenzivne panoge«.

Potrebe po delavcih v obdobju 2009–2012

Razpredelnica 12 v prilogi prikazuje število prostih delovnih mest iz evidenc Zavoda RS za zaposlovanje v obdobju 2009–2012, ločeno za vsako panogo. Po letu 2012 zavod za zaposlovanje več ne vodi evidenc vseh prostih delovnih mest, zato podatkov za leto 2013 ne prikazujemo. Potrebe po delavcih so sorazmerno velike, toda če si ogledamo slike

9–11 v prilogi, vidimo, da je večina razpisanih delovnih mest za zaposlitve za določen čas. Delovna razmerja za določen čas so v proizvodnji papirja in založništvu v letu 2012 predstavljale okoli 80 odstotkov, v tiskarstvu nekoliko manj, okoli 70 odstotkov vseh potreb po delavcih.[8]

V proizvodnji papirja (glej sliko 6 v prilogi) so bili najbolj iskani poklici upravljavci strojev za proizvodnjo papirnih izdelkov in sestavljavci strojev (158 prostih delovnih mest v letu 2012), potem poklici za preprosta dela (68 prostih delovnih mest v letu 2012), delavci »za neindustrijski način dela«, med katerimi najbolj pogosto mehaniki in tiskarji (39 v letu 2012), med »tehniki« so bili najbolj zaželeni komercialni zastopniki za prodajo in med »uradniki« skladiščniki. Najbolj iskani so bili delavci s 1., 4. in 5. stopnjo izobrazbe (glej sliko 12 v prilogi), ki so v letu 2012 predstavljali tri četrtine vseh potreb po delavcih v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja.

V tiskarstvu (glej sliko 7 v prilogi) so podjetja največ iskala delavce in delavke »za neindustrijski način dela«, tiskarje in knjigoveze (199 v letu 2012), manj pa delavce iz drugih poklicnih skupin. V večjem številu so iskali »strokovnjake«, med katerimi je bil najbolj iskani poklic »grafični in multimedijski oblikovalec« (36 od 73 v tej skupini v letu 2012), med »tehniki« pa komercialni zastopniki za prodajo. Najbolj iskani (glej sliko 13 v prilogi) so bili delavci s 4. in 5. stopnjo izobrazbe in tudi delavci s 1. stopnjo izobrazbe. Nasprotno od potreb po delavcih je vse manj zanimanja za strokovni izobraževalni program »grafični tehnik« na Srednji medijski in grafični šoli.

V ta program se je v šolskem letu 2012/13 vpisalo 27 novincev, medtem ko se je zelo povečalo zanimanje za izobraževalni program »medijski tehnik«, čeprav potrebe po tej izobrazbi precej zaostajajo za »grafičnim tehnikom« in »grafičarjem« (Štefan 2013).

Naravoslovnotehniška fakulteta v Ljubljani ponuja študij na dveh univerzitetnih programih »Grafična in medijska tehnika« in »Grafične in interaktivne komunikacije«, na katere je v redni študij vpisanih okoli 130 študentov. V izredni študij pa je na obeh programih vpisanih okoli 60 študentov.

V založništvu (glej sliko 8 v prilogi) so med bolj zaželenimi delavci iz poklicnih skupin »tehnikov« (183 v letu 2012) in »strokovnjakov« (79 v letu 2012). Iz skupine »tehnikov« so bili zaželeni komercialni zastopniki za prodajo (131 prostih delovnih mest v letu 2012). Med strokovnjaki so podjetja iskala predvsem strokovnjake za prodajo, včasih tudi novinarje, čeprav se je povpraševanje po novinarjih zelo zmanjšalo v letu 2012. Iskali so tudi posrednike za poslovne storitve, poslovne sekretarje, tajnike, prodajalce po domovih in po telefonu. Najbolj iskani (glej sliko 13 v prilogi) so bili delavci s 5. in 7. stopnjo izobrazbe in tudi delavci s 1. stopnjo izobrazbe.

[8] Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je stopil v veljavo maja 2013, je zlasti z omejevanjem sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in uvedbo odpravnin pri prenehanju pogodb o zaposlitvi za določen čas (hkrati z nekaterimi spremembami pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas) verjetno vplival, da se je zmanjšal delež novih zaposlitev za določen čas. Februarja 2013 je bilo vseh novih zaposlitev za določen čas 76,8 odstotka, isti mesec 2014 pa se je ta delež zmanjšal na 71,1 odstotka. Sorazmerno se je povečal delež vseh novih zaposlitev za nedoločen čas (s 23,2 odstotka februarja 2013 na 28,9 odstotka februarja 2014). Glej Peter Pogačar, *Analiza učinkov reforme trga dela v letu 2013*, Power Point predstavitev, Dvodnevni izobraževalni seminar KSS Pergam, Zreče, 22.-23. maj 2014.

ŠTUDIJE PRIMEROV

Uvod

V vsaki panogi smo naredili eno študijo primera. Želeli smo, da bi bile vse študije primerov velika podjetja z 250 zaposlenimi in več, toda na področju tiskarstva nam ni uspelo pridobiti ustreznega podjetja za sodelovanje, zato smo se morali v tem primeru zadovoljiti s srednje velikim podjetjem. Pri izboru podjetij smo poskrbeli, da smo izbrali podjetja z različnimi lastniki, zato da smo jih lahko primerjali tudi s tega vidika. Med izbranimi podjetji je tako prvo v državni lasti, drugo v lasti zasebnega tujega lastnika in tretje v zasebni domači lasti.

Obdobje, v katerem smo opravili terensko raziskavo, je bilo za večino podjetij neobičajno, saj so se zaradi gospodarske recesije in dolžniške krize zasebnega sektorja številna podjetja znašla v posebej težkem položaju. Dve izmed podjetij, ki smo jih preučili, sta menjavali lastnika, zato so bili zaposleni v veliki negotovosti glede prihodnosti podjetja in varnosti zaposlitve. Posebne okoliščine, v katerih smo opravljali terensko delo, so ponudile priložnost, da smo poleg običajnih »industrijskih odnosov« opazovali tudi vlogo socialnega dialoga v izredni situaciji v podjetju. Podjetji iz papirniške in založniške dejavnosti sta se morali soočiti s stagniranjem oziroma z zmanjševanjem prihodkov iz prodaje, zaradi česar sta bili prisiljeni zmanjšati število zaposlenih, podjetje iz tiskarske dejavnosti pa je ob povečevanju prihodkov zaposlovalo nove delavce, kar pomeni, da razen podjetja v založniški dejavnosti ostali dve podjetji nekoliko odstopajo od splošnih trendov v dejavnostih, ki so prikazani na sliki 1 (oziroma na sliki 1 in 2 v prilogi) in v poglavju »Nesorazmerno zmanjševanje števila zaposlenih glede na prihodke iz prodaje«.

Izbrana podjetja so »posebna«, ker ob visokem deležu atipičnih zaposlitev v Sloveniji (prek 40 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva je zaposleno na način samozaposlitve, zaposlitve za določen čas ali s krajšim delovnim časom, agencijskega dela ipd.) večinoma zaposlujejo za nedoločen čas. Študije primerov zato niso tipične za delovna razmerja nasploh, saj moramo upoštevali znano dejstvo, da so kršitve delovnopravnih predpisov v velikih podjetjih veliko manj pogoste kakor v majhnih podjetjih (Bernhardt et al. 2013). V vseh obravnavanih podjetjih so sindikati relativno močni, saj je le v enem podjetju malo manj kot polovica vseh zaposlenih članov sindikata; v enem izmed podjetij je članov dobra polovica, v drugem pa je delež članov sindikata celo nad 80 odstotkov. V dveh velikih podjetjih obstaja tudi svet delavcev, ki ima svoje predstavnike v nadzornem svetu. Na splošno vsi vpleteni, člani uprave, kadrovske službe in sindikalisti, pozitivno ocenjujejo vključevanje delavcev v upravljanje podjetja in sodelovanje sindikata z upravo. Pri umestitvi pričujoče študije v splošni kontekst je treba upoštevati, da so se podjetja ravno iz teh razlogov (ker je v podjetjih spoštovanje delovnopravne zakonodaje na zelo visoki ravni in ker imajo zgleden socialni dialog) odločila, da

sodelujejo v raziskavi. Podjetja, kjer smo slutili, da tega morda nimajo tako zgledno urejenega, se niti niso želela vključiti v raziskavo.

Predstavitev podjetja 1 – *Je država slaba lastnica in sindikat cokla?*

Prvo podjetje ima spoštovanja vredno dolgo tradicijo. Izdeluje papir in izdelke iz papirja na visoki kakovostni ravni, s katerimi oskrbuje individualne potrošnike in večje odjemalce. Podjetje se je v letu 2013 uvrstilo med največje slovenske izvoznike po Delovni anketi, v kateri je sodelovalo 127 podjetij:[9] okoli 85 odstotkov svojih proizvodov izvozi na tuje trge, med katerimi predstavlja izvoz na zahodnoevropski trg nad 50 odstotkov.

Podjetje je v pretežni državni lasti in država ga doslej ni dobro upravljala. Slabo upravljanje je med drugim razvidno iz podatka, ki ga je navedel predsednik sveta delavcev, da se je v zadnjih 20 letih zamenjalo že 14 predsednikov uprav in da je bilo povprečno trajanje mandata slabi dve leti. Slabo doslejšnje upravljanje je tudi krivo za nekatere težave, ki so opisane v letnem poročilu 2010: »obstoječa tehnologija (tehnologija proizvodnje papirja je glede na kapacitete, hitrost, širino in starost veliko pod povprečjem v panogi), likvidnostna situacija, pomanjkanje obratnega kapitala, nezmožnost investiranja in drugi operativni problemi«.

»Obstoječi delničarji«, kot pravi poročilo, ne pomagajo, ker »najverjetneje nimajo razpoložljivih finančnih virov oziroma nimajo interesa za vlaganje«. Zadnjo domnevo je treba pojasniti: država v resnici ima omejitve pri financiranju podjetij, katerih lastnica je, ki izhajajo iz evropskih predpisov o državni pomoči. Kot lastnik enostavno ne more investirati v podjetje, katerega lastnica je. Tega ne počne iz trdoglavosti, pač pa zaradi evropske zakonodaje, ki investicijo v državno podjetje obravnava kot državno pomoč, ki škodi konkurenci in trgovini v EU. Take pomoči so dovoljene samo v primerih, citiramo, če gre za »pomoč za prikrajšane regije, mala in srednje velika podjetja, raziskave in razvoj, varstvo okolja, usposabljanje, zaposlovanje ali kulturo«, a tudi v teh primerih le na osnovi predhodnega dovoljenja Evropske komisije.[10]

Če država dovoljenja ne pridobi, lahko Evropska komisija izda negativno mnenje *post festum*, kot v primeru državne dokapitalizacije podjetja Elan, ko je od podjetja zahtevala, da vrne 10 milijonov EUR nazaj v državni proračun.[11] Nasprotno pa evropska zakonodaja ne postavlja ovir za spodbujanje tujih investicij. Ravno državno podjetje iz študije primera je pred desetletjem dobilo malo manj kot milijon EUR za skupno investicijo s tujim podjetjem iz naslova »spodbud za tuje investicije v Sloveniji«.

[9] Skupina Krka lani največji izvoznik, *Delo*, 24. marec 2014.

[10] Evropska komisija, *Državna pomoč podjetjem*, http://ec.europa.eu/competition/consumers/government_aid_sl.html.

[11] Evropska komisija, *Državna pomoč: Komisija naložila izterjavo nezakonite pomoči v višini 10 milijonov EUR od slovenskega proizvajalca smuči Elana*, EK - IP/12/984, 19. septembra 2012, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-984_sl.htm?locale=en.

Odtlej pa država, kakor vidimo v podatkovni zbirki o izdatkih javnih institucij Supervizor, ni več investirala v podjetje, če ne štejemo ukrepov zaposlovalne politike. Nasprotno pa je slovenska država izdatno pomagala nekemu tujemu multinacionalnemu podjetju s sedežem v EU, ki je od leta 2005 dobilo 51 milijonov EUR državnih pomoči iz programa za spodbujanje tujih investicij v Sloveniji. Če evropska zakonodaja omejuje državne pomoči podjetjem, ker bi škodila svobodni konkurenci v skupnem evropskem trgu, je nerazumljivo, da dopušča državne pomoči podjetjem iz drugih držav članic EU, ne pa tudi podjetjem s sedežem v državi članici, ki daje pomoč. Dvolično je, da se evropske institucije spakujejo nad državnim upravljanjem podjetij in hkrati državam članicam odvzamejo osnovno pravico lastnika, da investira in razvija dejavnosti svojega podjetja po lastni presoji.

Kakor koli, podjetje je v preteklih letih izpeljalo nekatere pomembne investicije in ohranilo korak s konkurenco v proizvodnji kvalitetnih izdelkov. Pomembno investicijo je izpeljalo s tujim partnerjem, vse poznejše investicije pa je podjetje financiralo iz lastnih sredstev. A člani uprave ugotavljajo, da bodo kmalu, v roku petih let, potrebovali veliko investicijo, ki je ne morejo financirati iz rednega poslovanja. Člani uprave zato upajo, da bodo z načrtovano prodajo podjetja dobili lastnika, ki bo v podjetje vložil potrebna investicijska sredstva.

Družba je imela izgube v preteklih letih, razen v letu 2009, ko so bile razmere v panogi posebej ugodne, toda ohranila je prodajo na isti ravni in zadnje leto je z racionalizacijo poslovanja ustvarila dobiček. Izgube iz prejšnjih let je podjetje reševalo z zmanjšanjem osnovnega kapitala, zato je podjetje kapitalsko šibko in ima v strukturi le 13 odstotkov kapitala; glede na branžo bi po oceni uprave potrebovali 30 odstotkov, kar bi pomenilo med 7 do 10 milijonov EUR dodatnega kapitala. Podjetje mora za nameček še odplačevati kredite iz preteklosti za nekatere naložbe, med katerimi nekatere morda niso bile najbolj premišljene.

Kupci njihovih izdelkov so velike trgovine, ki dokaj uglašeno pritiskajo na zniževanje cen z maržami, ki so novo članico uprave, milo rečeno, presenetile.[12] Sami pritiskajo na dobavitelje na isti način, a imajo zaradi slabe likvidnostne situacije slabo pogajalsko pozicijo. Ker banke, kot pravijo, »ne delajo v korist gospodarstva in ker so tudi dobavitelji v likvidnostih težavah«, imajo zelo omejen manevrski prostor.

Uprava poskuša izboljšati učinkovitost na področjih, na katera lahko vpliva: prizadeva si optimizirati vse delovne procese v proizvodnji, logistiki in drugod, zmanjšati število neproduktivnih ur in zastojev, racionalizirati stroške proizvodnje in vpeljati načelo *just in time* na strani nabave vhodnih surovin in na strani gotovih izdelkov.

Ker ima podjetje pičla obratna sredstva, je načelo *just in time* že doseglo na strani vhodnih surovin, kjer tako rekoč nimajo zalog. Na strani gotovih izdelkov pa se jim

[12] Težave se pojavljajo tudi pri naročilih, saj je vedno več naročil prek tenderjev. Kot je povedala sogovornica s strani zaposlenih: »Včasih smo imeli kupce, ki so stalno odkupovali določeno količino, zdaj pa je vedno več tenderjev, na katerih smo lahko uspešni ali ne. Če smo uspešni, imamo šest mesecev zagotovljenih, potem pa spet novi in novi tenderji.« Torej se »življenje po projektih« širi tudi na podjetja.

zaloge kopičijo zaradi širokega izbora izdelkov; ker prehodi med proizvodnjo enega in drugega artikla zahtevajo določen čas, hkrati pa se poveča tudi število vhodnih surovin in s tem zaloge surovin, uprava namerava zmanjšati število artiklov.

Na področju stroškov dela je podjetje zmanjšalo število zaposlenih, ki se je z »mehkimi oblikami« zmanjševanja števila zaposlenih (zlasti z upokojitvami) že zmanjšalo za četrtino od leta 2006. Število zaposlenih so zmanjšali z investicijami v nove stroje in z večjo intenzivnostjo dela. Rast stroškov produkcije je podjetje ustavilo tudi z zadrževanjem višine plač pod povprečjem v panogi; te so 13 odstotkov nižje od povprečne plače v panogi v letu 2012. Težave pa imajo z natančnostjo definiranja prodajnih potreb, ker trgovine naročajo novo blago šele v zadnjem trenutku, ko jim ga zmanjka, zato zelo težko načrtujejo obseg proizvodnje.

Posebnost podjetja je, da vse dejavnosti še vedno zagotavlja s svojimi zaposlenimi. Ključni predmet spora je zato odločitev, katere dejavnosti bi lahko prepustili zunanjim izvajalcem in tako, kot verjamejo nekateri, dobili cenejše in kvalitetnejše storitve. Pri teh vprašanjih je sindikat »trmast« pogajalec. To je spor, ki je med sindikati in menedžerji v finski papirni industriji potekal več desetletij, dokler niso sindikati leta 2005 popustili pri nekaterih storitvah, kot sta čiščenje in varovanje, a so že nekaj let pozneje dosegli, da ti dejavnosti vključijo nazaj v kolektivno pogodbo (Jonker-Hoffrén 2013). Poslovna strategija uprave je, kot je opisal član uprave, da se osredotoči na »*core business*, vse ostalo je lahko predmet *outsourcing*-a, saj obstajajo podjetja, ki so specializirana, imajo znanja in tehnologijo, in lahko določena dela opravijo bolje in po navadi stroškovno bolj učinkovito«. Sindikat in svet delavcev sta do takih predlogov uprave zelo zadržana in načeloma ne podpirata tovrstnih predlogov, vsekakor pa v vsakem primeru zahtevata temeljit premislek in jasno utemeljitev o njihovi upravičenosti.

Uprava želi tudi prevzeti pobudo pri neposrednem komuniciranju z delavci. Organizirala je že zbore delavcev, kjer jih je informirala o stanju v podjetju in o načrtih uprave, ni pa pustila zaposlenim postavljati vprašanj. Glede obveščanja socialnih partnerjev v podjetju uprava meni, da jih vključujejo v procese odločanja o vseh zadevah, ki so predpisane po zakonodaji. Sindikat si nasprotno želi bolj organskega povezovanja in sodelovanja, zato bi rad, da ga uprava obvešča tudi o zadevah, ki niso nujno predpisane po zakonodaji. Večina uprav je, pravijo v sindikatu, sčasoma to sprejela in izkoristila prednosti takega načina dela.

V podjetju sta svet delavcev, kot določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, in sindikat Pergam. Svet delavcev ima povprečno en sestanek na mesec, ki se ga udeležijo vsi člani. Predstavnika delavcev v nadzornem svetu poročata pisno in ustno na sestanku po vsaki seji nadzornega sveta. Skoraj vsi zaposleni imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas; v podjetju najemajo le študente v času dopustov, pri čemer imajo prednost otroci zaposlenih. Sindikat v podjetju izvaja različne aktivnosti za člane sindikata in razpolaga tudi s počitniškimi kapacitetami, ki so na voljo članom po ugodnih cenah, kar je za člane in članice sindikata zelo pomembna

ugodnost. V panogi je z letom 2014 začela veljati nova panožna pogodba, v podjetju pa imajo tudi podjetniško kolektivno pogodbo, v kateri je več ureditev ugodnejših za zaposlene kakor v panožni pogodbi.

Vse predstavniške institucije delavcev v podjetju – sindikat, svet delavcev in predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu – so imele pomembno vlogo v podjetju, v katerem so se uprave tako pogosto menjavale. Kot so povedali predstavniki delavcev v intervjujih, so prek predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu uspeli preprečiti marsikatero izčrpavanje podjetja.

> *Člana nadzornega sveta sta skupaj s sindikatom in svetom delavcev onemogočila razna izčrpavanja podjetja, razna svetovalna dela in storitve prek prijateljev, odpuščanja. Največ problemov je bilo pri outsourcingih in podobnih zadevah, ker politični vpliv, zveze in poznanstva odločajo pri kadrovanju v državnih podjetjih. Vsaka nova uprava si pripelje svoje svetovalce, svoje revizorje, svoje službe in svoje odvetnike; pri tem steče tudi pretok denarja, na kar imata naša nadzornika vpliv.*

Uprava je pred nekaj leti trošila »ogromna sredstva prek odvetniških služb za razne storitve, za odpiranje podružnic v državah bivše Jugoslavije, za razne posrednike«. Predstavnika v nadzornem svetu sta pravi čas dobila informacije in sta lahko ukrepala. Brez predstavniških institucij zaposlenih, pravijo, »[podjetje] ne bi bilo več to, kar je, temveč bi bilo že razkosano, razdeljeno in delno privatizirano«. Sindikat pa je delavca, ki je bil pri tem najbolj izpostavljen, uspešno zaščitil, ko ga je uprava poskušala odpustiti zaradi domnevnega izdajanja poslovnih skrivnosti.

Predstavitev podjetja 2 – *Tehnološki razvoj brez delavcev s priznanimi kvalifikacijami?*

V tiskarski panogi smo opravili študijo primera v srednje velikem podjetju, ki je v zasebni tuji lasti koncerna s tiskarnami v še drugih evropskih državah. Slovensko tiskarno so ustanovili tuji lastniki pred 20 leti in je zrasla kot *greenfield* investicija v izjemno urejeno podjetje. Lastništvo se ves ta čas ni menjalo.

»Največji investicijski ciklus«, je povedal direktor v pogovoru, »smo imeli med letoma 2005 in 2010, ko smo v zgradbo in stroje vložili okoli 40 milijonov evrov z namenom postaviti najmodernejšo okolje za zagotavljanje tehnološke konkurenčnosti na evropskem trgu. To nam je relativno dobro uspelo. Vse smo financirali s pomočjo kreditov, ki jih redno servisiramo in zmanjšujemo našo zadolženost. Šlo je za dolgoročne kredite, nekaj lastnih sredstev ter nekaj garancij in kreditov [matičnega podjetja]. Leta 2008 smo investirali v največji stroj in zelo povečali kapaciteto. Med letoma 2005 in 2010 se je obseg dela povečal za štirikrat, za 40 milijonov. [Koncern] je sicer v Evropi na tretjem mestu [v svoji dejavnosti].«

Podjetje večino svojih izdelkov, prek 75 odstotkov, izvozi na tuje trge. Razliko v prihodkih ustvari na domačem trgu. Letno predela okoli 60 tisoč ton papirja (ali okoli 10 tovornjakov na teden) in predstavlja eno petino vseh kapacitet v koncernu. Dobre prodajne rezultate dosega prek koncerna, ki mu omogoča dostop do avstrijskega in nemškega trga. Sami pokrivajo slovenski trg in deloma hrvaški trg. Zaradi načina poslovanja in pravil prodaje, ki veljajo v koncernu, je matično podjetje v Avstriji njihov največji kupec, med 75 in 80 odstotki.

Ker koncern nabavlja tudi material za vsa podjetja v skupini, lahko doseže nižje cene in ugodnejše pogoje pri nabavi materiala, zlasti papirja in barv, kot če bi podjetje material nabavljalo samo. Podjetje ima prek koncerna torej prednost tudi pri nakupu materiala. Medtem ko se koncern pogaja z evropskimi dobavitelji za vsa podjetja v koncernu, slovensko podjetje nabavlja papir slovenskega proizvajalca za koncern. Podjetje z nabavo materiala prek koncerna lažje brzda rast cen materialov, zato so strošek za blago, materiale in storitve v preteklih letih ohranili na dobrih 80 odstotkov prihodkov iz prodaje.

Know-how je lastnik deloma prenesel iz matičnega v slovensko podjetje, deloma ga je dobil z zaposlitvijo delavcev iz sorodnega podjetja v okolici, ki je šlo v stečaj. Lastnik občasno ob upoštevanju zakonskih omejitev napoti v podjetje tudi tuje tiskarje, ki so namenjeni za mentorje slovenskim delavcem. A tudi med slovenskimi tiskarji imajo zelo dobre, ki usposabljajo druge. Toda splošna ocena direktorja je bila, da je »[v tujini] boljši sistem izobraževanja za tiskarje«. In nadaljuje: »To ne pomeni, da naši tiskarji niso sposobni doseči te ravni, le nekaj časa potrebujejo. Imamo prednost z znanji in izkušnjami [tujih] tiskarjev, ki jih ti imajo in jih lahko prenašajo na naše kolege«. Dijakov Srednje grafične in medijske šole skoraj ne zaposlujejo. Imajo nekaj starejših tiskarjev, ki so to šolo naredili, a med mlajšimi imajo samo enega, ki jo je opravil. Podjetje zaposluje delavce za pomožna dela in med njimi tiste najbolj delavne interno usposablja za delo tiskarja. Razloge je pojasnil direktor:

> *Opažamo, da kvalifikacija oseb v rednem izobraževanju ne zadošča, saj po zaključku rednega izobraževanja osebe, ki pridejo v naše podjetje, niso usposobljene za delo v podjetju razen za pomožna dela, ki se jih je mogoče relativno hitro priučiti, če seveda želijo. Mi imamo na delovnih mestih tiskarja zaposlene avtomehanike, peke, zidarje, natakarje, jasno pa tudi tiskarje. Naše mnenje je, da se pomanjkanje prave izobrazbe do določene meje lahko kompenzira, pri kompleksnejših nalogah pa se vidi, da gre za priučene ljudi in ne za usposobljene izšolane tiskarje.*
>
> *Naša izkušnja je pokazala, da je lasten interes, doslednost in natančnost pri delu pomembna lastnost v naši branži, v našem podjetju, in, verjamem, tudi širše. Zato smo to vpeljali kot neko pravilo. [...] To, da bolj izkušeni stojijo ob strani manj izkušenim, je stalna praksa. Tako je, na primer, pri pomožnih delih, ko pridejo novi sodelavci, da se priučijo, kot tudi pri pomožnih delavcih, ki jih po naši interni oceni izberemo in jih potem usposabljamo za tiskarje. Na ta način*

smo jih gotovo usposobili kakih 10 ali 15. Rezultat je v pretežni meri pozitiven, zato se nam zdi, da je to dobra praksa, zlasti zaradi tega, ker izobrazba ali usposobljenost ljudi, ki pridejo iz šol, ni najbolj primerna, vsaj ne za naše podjetje. Kolikor se ne pojavijo že usposobljeni ljudje s podobnimi izkušnjami, bomo, če bo potreba, s to prakso nadaljevali. Že zdaj vemo za dva pomožna delavca, ki sta naslednja kandidata za vstop v interno usposabljanje za tiskarja.

Podjetje pozitivno ocenjuje reden prenos znanja in izkušenj v koncernu. Podjetja v koncernu se sproti obveščajo o morebitnih težavah pri proizvodnji: če se v enem podjetju pojavijo težave na določenih strojih, denimo, z barvo v kombinaciji z določenimi ploščami, podjetje takoj obvesti ostala, ki se tako lahko izognejo težavam v proizvodnji in nepričakovanim reklamacijam. Podjetja si med seboj izmenjujejo tehnične rešitve ali inovacije, informirajo pa se tudi o cenah materialov, kar jim omogoča boljšo pozicijo do manjših dobaviteljev.

Vodja tehničnega področja koordinira proizvodnjo in po mnenju enega predstavnika delavcev (v podjetju sta sicer dva sindikata) to poteka zelo dobro. Skrbno se spremljajo tudi rezultati dela: »Pri vsakem nalogu je znano, kolikšna je dopustna količina izmeta, in če je ta količina bistveno presežena, je o tem treba poročati neposrednemu nadrejenemu in ugotoviti, ali so problemi na stroju, ali je potrebno popravilo, ali je problem s papirjem in je treba analizirati papir, ki je bil dobavljen, ali kaj tretjega. Se pravi, ali je problem dejansko na strani delavca.« Sistem dela opisujejo v podjetju kot kombinacijo timskega in hierarhičnega dela, s tem da se natanko ve, kdo na koncu odgovarja: odgovarja tiskar oziroma oba tiskarja na stroju, njima je neposredno nadrejen vodja oddelka tiska, ki mu je nadrejen vodja tehničnega področja, nad njim pa je kot odgovorna oseba direktor podjetja.

Nevarnost za podjetje pa je medsebojna konkurenca podjetij v koncernu pri stroških dela in davčnih obremenitvah. Največjo nevarnost vidijo v »sestrskem« podjetju v državi, kjer naj bi bilo zaposlovanje fleksibilnejše in odpuščanje lažje, prav tako pa naj bi bili davki nižji. Kot pravi direktor: »Za [tujega] lastnika je ugodno vse, kar je nižje obdavčeno kot v [matični državi]. Sam tudi nisem mnenja, da je trenutna obdavčitev dobička 17 odstotkov previsoka. A institucionalni investitorji gredo tja, kjer je vsaj srednjeročno ali raje dolgoročno bolj zanimivo. Če je [v neki državi] nižje, se pri toliko in toliko milijonih in preko toliko in toliko let to pozna ... « Iz teh razlogov je lastnik zaprl en obrat v [matični državi], potem ko je število zaposlenih že zmanjševal v preteklih letih. »To je predvsem zaradi stroškov. Dejstvo je, da je cena delovne sile v zahodnih državah zelo visoka [...]; na evropskem trgu je to lahko hitro problem v primerjavi [z nami] in [drugo vzhodnoevropsko državo], kjer smo bolj učinkoviti.« Medtem ko se krčijo ali celo zapirajo obrati [v matični državi], se število zaposlenih v slovenskem podjetju povečuje, proizvodnja se širi in načelo organiziranja proizvodnje je, da je izkoristek strojev maksimalen, da stroji delajo z največjo hitrostjo in se ne ustavijo.

Uprava ocenjuje, da je varnost zaposlitve v koncernu zelo velika: »Vsa leta v preteklosti smo imeli to v strateških usmeritvah in je bila prioriteta. Ni skrivnost, da na eni strani zaradi stroškovne učinkovitosti, na drugi strani pa tudi zaradi dovolj visoke kvalitete in učinkovitosti na samem proizvodnem področju.«

Delavci in delavke, nasprotno, kljub temu občutijo strah pred izgubo zaposlitve, kot se je pokazalo v anketnem delu raziskave. Tudi predstavnika sindikatov sta v pogovoru omenjala širitve proizvodnje v »sestrskih podjetjih« z nižjimi davki in stroški dela, ki jih spremljajo v strahu. Čeprav podjetje, kot lahko vidimo v javnih evidencah, dosega izjemne rezultate, z vidika zaposlenih pa ima več kot 90 odstotkov delavcev zaposlitev za nedoločen čas – se tudi v tako uspešnem podjetju lahko delavci in delavke bojijo za zaposlitev.

V podjetju delujeta dva sindikata. Evropski svet delavcev v koncernu ne obstaja.

Predstavitev podjetja 3 – *Upravljanje podjetja med negotovim čakanjem na novega lastnika*

Podjetje s področja založništva je skoraj 70 let stara založba, ki se je leta 1990 preoblikovala v podjetje v domači zasebni lasti. Še leta 2000 si je založba delila dvajset odstotni tržni delež po številu novo izdanih knjižnih naslovov še z drugo založbo (Breznik et al. 2005), danes pa ima zagotovo največji tržni delež po številu naslovov kakor tudi po prihodkih iz prodaje. Dejavnosti je širila tudi po drugih državah in je v nekem obdobju imela kar petnajst družb v devetih državah. V letu 2012 je založba izdala okoli 600 novih knjižnih naslovov v Sloveniji, s podjetji iz drugih držav v skupini pa prek 900 naslovov oziroma več kot dva milijona izvodov. Podjetje je tradicionalna založba, ki pokriva večino segmentov založniškega trga in različne prodajne poti. Njen tradicionalni način dela se zelo razlikuje od druge največje založbe po številu naslovov, Učila, ki je v letu 2012 izdala skoraj 300 novih naslovov z le okoli petnajst zaposlenimi; ta se je iz majhne založbe razvila v drugo največjo založbo po številu naslovov predvsem s knjižnim programom (t.i. »žepnic«) po ugodni ceni za velike trgovske centre in bencinske črpalke. Sledijo založbe z okoli 200 naslovi in manj: Modrijan, Rokus, Mohorjeva in druge. Na področju založništva knjig je sicer registriranih skupaj 116 podjetij (Ajpes 2012).

Knjižni program založbe zajema izvirni in prevodni program s področij leposlovja, strokovne literature in priročnikov za vse starostne skupine. Nedavno so se odpovedali le leksiki, ker so presahnile državne subvencije in niso bili več kos konkurenci na internetu. Njihov pomemben program je tudi program učbenikov z okoli 50 novih naslovov v letu 2012. Založba izdaja enajst revij; revije na splošno izgubljajo naročnike, toda nekatere njihove revije so uspele število naročnikov celo povečati. Podjetje ima tudi dva knjižna kluba. Skupaj s hčerinskimi družbami iz drugih držav organizira tudi »skupne tiske«, se pravi, da isto knjigo natisne hkrati v

več jezikih, a ta program krči (zato se je založbi zelo zmanjšal tudi »izvoz«), ker so razlike v knjižnih trgih prevelike in ista knjiga ni bila primerna za vse trge. Založba ima tudi pogodbo z Readers' Digest (RD) in je prodajala njihove knjige skladno s tržnim modelom RD na knjižnih trgih vseh hčerinskih družb; danes se je prodaja bistveno zmanjšala in se je ohranila le v Sloveniji in na Hrvaškem. V založbi je tako s padcem izvoza na jugovzhodne evropske trge in s padcem prodaje RD mogoče pojasniti dve tretjini padca celotne prodaje v zadnjih štirih letih, kar pomeni, da je na slovenskem trgu založba ohranila oziroma celo povečala svoj tržni delež. Založba se razlikuje od drugih založb tudi po tem, da ima najrazličnejše prodajne poti: klubsko, kataloško, telefonsko in zastopniško prodajo ter veliko mrežo knjigarn po vsej Sloveniji.

Podobno kot drugim založbam so se tudi tej založbi po letu 2009 zmanjšali prihodki iz prodaje za več kot petino. Njen delež se v skupnih prihodkih založniške dejavnosti kljub temu ni znižal, nekoliko se je celo povečal. Založba danes ustvari slabih 40 odstotkov vseh prihodkov iz te dejavnosti, zelo pa se je povišal njen delež med vsemi izdanimi knjižnimi naslovi na leto v Sloveniji z dobrih 7 odstotkov v letu 2009 na slabih 11 odstotkov v letu 2012. Prodaja prek knjigarn in knjižnicam se je celo nekoliko povečala, a se je zmanjšala pri neposrednih (»push«) prodajnih poteh, ker ljudje ne želijo več odpirati vrat, ne želijo zaupati svojih osebnih podatkov, ne marajo nadlegovanja in ker imajo manj denarja za nakup knjig. Družba opravlja tudi redne raziskave trga in prodajni oddelek glede na izkušnje s prodajo ugotavlja, da se skupine kupcev vse bolj segmentirajo: majhno naklado zelo drage in ekskluzivne knjige so lahko razprodali, a, kot vidijo, večina kupcev išče priložnosti za cenejše nakupe.[13]

Kriza po letu 2009 je za založbo (in za celotno založništvo) več kot zgolj periodična ciklična kriza: podjetje se mora s pretirane rasti dejavnosti za ceno dragega zadolževanja v preteklosti (v obdobju 2006–2008) vrniti v »normalen« obseg dejavnosti in predvsem bolje obvladovati poslovna tveganja, vezana na jugovzhodne evropske trge ter posamezne prodajne kanale (RD). Hkrati je imelo podjetje nesrečo s strateškim lastnikom, ki je končal v stečaju, posledično pa so »nanj vezane tudi slabitve in odpisi«.

Podjetje je ostalo brez večinskega lastnika v trenutku, ko se je moralo soočiti z drastičnim zmanjševanjem prihodkov iz prodaje blaga in s posledicami nekaterih napačnih poslovnih odločitev iz preteklosti. Banke upnice so iskale kupca za večinski delež družbe, v iskanje kupca pa niso želele vključiti uprave in zaposlenih; ker potencialni kupci niso razkrivali namer s podjetjem, je to spodbudilo še večji strah med zaposlenimi, da novi lastnik ne prihaja z najboljšimi nameni in da lahko pričakujejo množična odpuščanja. Banke upnice že več kot dve leti prodajajo večinske delnice podjetja in ker se je medtem cena zmanjšala na četrtino začetne cene, se zaposleni bojijo špekulantskih kupcev, ki bi si radi prisvojili samo veliko več vredne

[13] Temu primerno se je zmanjšala tudi povprečna cena knjige, s 23,83 EUR v letu 2009 na 19,29 EUR v letu 2012 (Kavčič et al. 2013).

nepremičnine podjetja. Kljub tem pritiskom podjetje ni popustilo in okoliščinam navkljub vodstvo in zaposleni gradijo »zdrave temelje bodočega poslovanja« (Letno poročilo 2010). Socialni dialog v podjetju se je v tem obdobju uveljavil kot pomemben instrument, ki je pomagal ohraniti povezanost med zaposlenimi in enotnost pri uvajanju organizacijskih sprememb in racionalizaciji poslovanja.

Zaposleni so ukrepe za racionalizacijo poslovanja sprejeli z večjim razumevanjem, ker je uprava, kot je povedal eden izmed zaposlenih, »z varčevanjem začela pri sebi in šele potem pri podrejenih, tako da smo šli v cel proces reorganizacije z nekim zgledom«. Nadzorni svet je najprej zmanjšal število članov uprave s treh na dva. Potem je uprava na osnovi dogovora zmanjšala osnovne plače zaposlenim na individualnih pogodbah za 30 do 40 odstotkov; ta del so vezali na doseganje delovne uspešnosti glede na sprejeti plan; osnovne plače nižjih tarifnih razredov pa se niso spremenile. Dogovorili so se, da bodo zaposlenim del plače na podlagi delovne uspešnosti spet izplačevali, ko bo podjetje poslovalo z normalnim dobičkom. Za posebne delovne dosežke pa so še vedno predvidene enkratne denarne nagrade.

V sodelovanju z zaposlenimi je podjetje izvedlo racionalizacijo pri številu zaposlenih (od leta 2009 je založba zmanjšala število zaposlenih skoraj za petino) in ključne organizacijske spremembe v smeri racionalizacije organizacijske strukture tako vertikalno kot horizontalno. Sploščenje organizacijske strukture je bilo potrebno za racionalizacijo poslovanja in »očiščenja podjetja«, ki ga nameravajo zaključiti do leta 2017. Ena raven oziroma ponekod dve ravni vodilnih kadrov sta odpadli, njihovo delo pa se je, kot je pojasnil eden izmed zaposlenih, razporedilo med ostale zaposlene. »Prej smo imeli«, kot pravi,

> *tričlansko upravo, razne svetovalce, direktorje in poddirektorje področij, vodje sektorjev. Vsaj en nivo vodilnega kadra se je zdaj črtal. A skrčili smo se tudi horizontalno: nekaj sektorjev se je združilo in nekaj služb smo ukinili. Imamo, skratka, manj šefov. Več nalog se daje operativnemu kadru in oni tudi nosijo odgovornost za delo. Menim, da se to praviloma kaže kot pozitivno, toda če nekdo dobi 30 odstotkov dodatnega dela, tega morda ne ocenjuje pozitivno, a ne moremo drugače, če hočemo preživeti.*

Obremenitve zaposlenih so se precej povečale in zahteve do ljudi so večje za isto ali celo manjšo plačo. Ne nazadnje, družba izda več knjig kot v preteklosti in odprla se je tudi nova »produktna linija« e-vsebin, kljub temu da je zaposlenih manj ljudi.

Pogovori z zaposlenimi so odkrili pogled z druge strani srednjega menedžmenta na »sploščenje hierarhije«, ki upravi očitno zastira pogled na dejansko stanje. Problem srednjega menedžmenta se je pokazal tudi v vseh drugih podjetjih in bi isto lahko napisali tudi za kakšno drugo študijo primera. Zaposleni so potrdili, da je podjetje izvedlo obširno prestrukturiranje in stanjšalo sloj šefov, a še vedno jih je preveč, da bi se lahko odločitve sprejemale hitro in da bi tisti, ki sprejme neko odločitev, zanjo odgovarjal. Na enem oddelku, denimo, je malo zaposlenih, a eden je šef vseh drugih,

od katerih je eden spet šef ostalih in tako naprej, da na koncu ostane samo še ena oseba, ki ni šef koga drugega. V hierarhično organizirani skupini se dela lotevajo kot »kljukic«, zato se izgublja, kot pravijo zaposleni, povezanost posameznih odločitev z dolgoročno vizijo razvoja. Ta kritika se je nanašala na vsa področja, odločitve glede delovnih nalog, izobraževanja zaposlenih, delovnih orodij in podobnega. Da uprava lahko pridobi take informacije, je potrebno zaupanje in sodelovanje med upravo in zaposlenimi, pogoja, ki se ju podjetje iz študije primera, kakor koli, moramo priznati, zaveda.

V podjetju delujeta sindikat Pergam in svet delavcev z enajst voljenimi člani, ki ga predstavnika v nadzornem svetu sproti obveščata o pomembnih poslovnih vidikih v podjetju, svet pa širi informacije med zaposlenimi in zbira njihove pobude. Dejavnost podjetja pokriva veljavna panožna kolektivna pogodba, s sindikatom v podjetju pa imajo sklenjeno tudi podjetniško kolektivno pogodbo, v kateri je za delavce bolj ugodno kakor v panožni kolektivni pogodbi urejen »variabilni del plače« na podlagi delovne uspešnosti, solidarnostna pomoč in podobno. Vse doslej je manjše odmike od obeh pogodb podjetje sprejelo sporazumno s sindikatom. Na interni spletni strani podjetje dnevno informira zaposlene o poslovanju podjetja in prodaji večinskega deleža podjetja ter drugih relevantnih vprašanjih. Uprava ima tudi redne sestanke s predstavniki sindikata in sveta delavcev, na katerih jih obvešča o poslovnih rezultatih, lastninskem preoblikovanju in racionalizaciji poslovanja. Dva zaposlena sta člana nadzornega sveta; oba dobro ocenjujeta svoje sodelovanje, kot smo lahko slišali v intervjuju:

> *V preteklem mandatu je izrazito prevladal kapital, a zdaj midva kot predstavnika delavcev lahko opravljava to funkcijo, kot jo morava: da nadzirava in tvorno sodelujeva pri upravljanju. Zdaj je bistveno boljše in sva res v enakopravnem položaju. Vse, kar predlagava, se upošteva, če skupaj menimo, da so predlogi smiselni. Načeloma ni odločitev, o katerih bi glasovali. Vsi delamo v dobro podjetja in glede na našo panogo smo zaposleni edini aktivni vložek v [podjetju]. Nimamo nekih strojev ali visoke kapitalske opremljenosti, in ljudje s svojimi glavami predstavljamo samo vrednost družbe, zato uprava in nadzorni svet na zaposlene ne gledata kot na input ali strošek, temveč kot tvorno celoto samega podjetja.*

Svet delavcev je pripravil tudi načrt o delitvi dobička med zaposlenimi, ki ga je uprava podprla, a ga je nadzorni svet zaradi stečaja lastnika odložil na čas, ko bo znan novi strateški lastnik podjetja in se bodo pogajanja o tem ponovno odprla.

REZULTATI ANKETE MED ZAPOSLENIMI

V obdobju med novembrom 2013 in februarjem 2014 smo izvedli ankete med vsemi zaposlenimi v vseh treh podjetjih. Odziv je bil odličen, saj smo zajeli širok vzorec od 60 do 80 odstotkov vseh zaposlenih, ki so po izobrazbeni strukturi, starosti in spolu dobro predstavljali vse zaposlene v podjetjih. Skupaj smo zbrali 827 izpolnjenih anket od 1.285 vseh zaposlenih v treh podjetjih. Glavne teme ankete so bile: formalne kvalifikacije zaposlenih, izobraževanje na delovnem mestu, usklajevanje delovnika z družinskimi in drugimi obveznostmi ter delovni pogoji. Anketa je morala biti enostavna in kratka, da so jo lahko izpolnili vsi zaposleni, in ker so jo zaposleni opravljali med delovnim časom, je morala čim manj ovirati delovni proces. Vprašalnik je obsegal 16 vprašanj.

Zbrane anketne vprašalnike smo analizirali ločeno za vsako podjetje posebej in vzorcev nismo združevali, ker tako kot vsak vzorec ne predstavlja posamičnih panog, tudi skupaj ne predstavljajo gospodarstva v celoti. Ugotovitve moramo torej »brati« kot indice, ki kažejo na trenutno stanje in »atmosfero« v treh konkretnih delovnih kolektivih in v najboljšem primeru nakazujejo procese na področjih zaposlovanja, izobraževanja in delovnih pogojev; ne smemo pa jih razlagati kot reprezentativne podatke. Pravimo, da rezultati kažejo tudi na prehodno »atmosfero«, ker je na odgovore anketirancev nedvomno vplivalo kakšno od podjetja neodvisno dejstvo, gospodarska kriza, rast nezaposlenosti in iskanje novega lastnika, denimo, zaradi česar so bili nekateri odzivi v anketi po vsej verjetnosti drugačni kakor pa bi bili, če bi bili anketo delali ob drugem času.

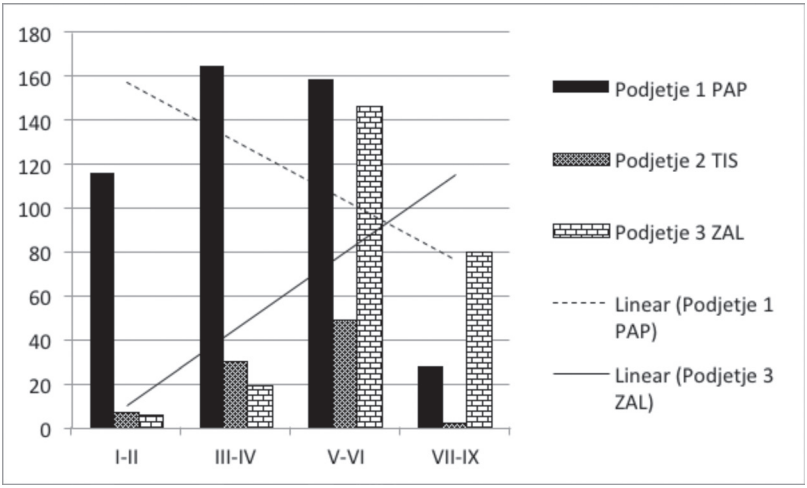
Opozoriti moramo tudi, da podatkov iz ankete ne smemo imeti za več kakor to, kar so: za skupne »ocene« ali »predstave« anketiranih delavcev in delavk iz treh podjetij, ne za »stvari«, četudi so skupne predstave tudi »družbena dejstva« in imajo kot take možnost učinkovanja na razumevanje in ravnanje posameznikov. To omejitev smo v interpretaciji poskušali preseči s tem, da smo združili »predstave« in »stvari«, tako da smo podatke iz ankete primerjali z drugimi dostopnimi podatki, do katerih smo se uspeli dokopati – s podatki iz javnih evidenc, strokovnih revij, internih dokumentov, intervjujev in fokusnih skupin –, povsod, kjer je bilo primerno. Ta postopek se je pokazal za zanimivega, saj smo tako neredko odkrili »nasprotja« med stališči zaposlenih in našimi ocenami »dejanskega« stanja, ki smo jih lahko izpeljali iz dostopnih podatkov. Ker smo imeli tri različne vzorce, smo lahko primerjali tudi podobnosti in razlike v odgovorih glede na strukturni položaj podjetja: tako smo bili soočeni s situacijami, da so včasih anketiranci iz podjetij v različnih okoliščinah odgovarjali zelo podobno in da so včasih anketiranci v podobnih okoliščinah odgovarjali zelo različno.

V interpretaciji anketnih vprašalnikov v nadaljevanju predstavljamo anketne podatke iz treh podjetij ločeno, organizirali pa smo jih po »tematskih področjih«. Poleg podatkov iz ankete in interpretacij teh podatkov vpeljujemo še druge vire podatkov, kjer je bilo primerno.

Do manjših stroškov dela z dekvalifikacijo delavcev?

Slika 3 spodaj prikazuje izobrazbene strukture v treh izbranih podjetjih. Podatke o izobrazbi iz ankete smo primerjali s podatki podjetij in potrdili, da se izobrazbene strukture po anketnih podatkih na sploh ujemajo s podatki podjetij. Izbrana podjetja imajo zelo različno izobrazbeno strukturo. V papirnici prevladujejo zaposleni z izobrazbo, nižjo od srednje šole, v tiskarni imajo zaposleni v povprečju končano srednjo šolo, v založbi pa ima povprečni zaposleni univerzitetno izobrazbo. Linearni črti za podjetji iz papirne industrije in založništva na sliki potrjujeta, da imata podjetji ravno nasprotno izobrazbeno strukturo, medtem ko je izobrazbena struktura v podjetju s področja tiskarstva nekje vmes med prvim in tretjim podjetjem.

Slika 3: Izobrazbene strukture zaposlenih v treh študijah primerov v odstotkih



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14
Opomba: I-II nedokončana in dokončana osnovna šola; III-IV dvoletna in triletna poklicna šola; V-VI srednja šola in višja strokovna šola; VII-IX visoka izobrazba, magisterij in doktorat.

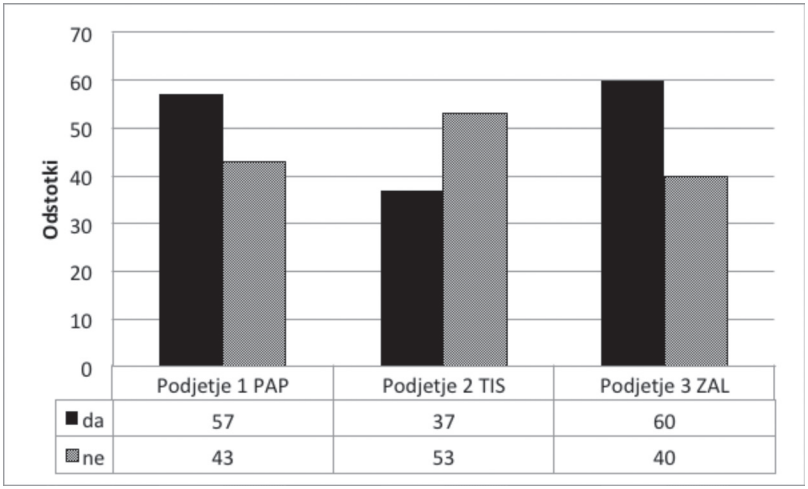
V papirnici je največ zaposlenih končalo osnovno šolo (II), srednjo poklicno šolo (IV) in srednjo šolo (V). Ženske predstavljajo malo manj kot polovico (45 odstotkov) vseh zaposlenih. Podjetje je včasih zaposlovalo ženske in moške v približno enakih deležih, toda v zadnjih letih, četudi niso zelo veliko zaposlovali, so sprejemali v službo izključno moške. Od leta 2006 je podjetje zmanjšalo število zaposlenih skoraj za četrtino, predvsem z upokojevanjem. Povprečna starost zaposlenih je razmeroma visoka, okoli 48 let.

V tiskarni ima večina zaposlenih 3-letno poklicno šolo ali srednjo šolo. V tem najmlajšem podjetju med našimi študijami primerov prevladujejo moški delavci, ki predstavljajo več kot štiri petine vseh zaposlenih. Od leta 2009 je podjetje ohranilo isto število zaposlenih, v letu 2013 pa je dodatno zaposlilo 10 delavcev. Povprečna starost je 38 let.

V založbi je povprečna izobrazba v podjetju višja od 5. stopnje izobrazbe in skoraj polovica vseh zaposlenih ima univerzitetno izobrazbo. Kolektiv je pretežno ženski, več kot 70 odstotkov vseh zaposlenih je žensk. Sama založba je od leta 2009 zmanjšala število zaposlenih za petino, medtem ko je v celotni skupini število zaposlenih zmanjšala za slabo petino. Povprečna starost je po podatkih podjetja 44 let.

V anketi nas je zanimalo, koliko oseb v podjetjih opravlja delo, za katero so pridobili formalno izobrazbo. Slika 4 spodaj prikazuje deleže vseh zaposlenih, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali, in deleže tistih, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. Kot vidimo na sliki, ti zadnji predstavljajo od 40 odstotkov do 53 odstotkov, odvisno od podjetja.

Slika 4: Ali opravljate delo, za katero ste se izšolali?



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Prvo podjetje na sliki iz papirne industrije ima utemeljene razloge, zakaj ne more zaposlovati nekaterih skupin delavcev in delavk s končano formalno izobrazbo. Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja je leta 2001 izgubila izobraževalni program za področje papirništva na Srednji šoli tiska in papirja (oziroma Srednji medijski in grafični šoli, kot se je po tem preimenovala) v Ljubljani (Kompetenčni center 2013). Vodilni delavci so v intervjujih povedali, da jih je ta izguba precej

prizadela, saj med mladimi, ki jih na novo zaposlujejo, ne morejo več najti izučenih papirničarjev. Podobno je očitno tudi z drugimi podjetji v panogi, saj so se podjetja večkrat organizirala in s pomočjo GZS in Inštituta za celulozo in papir svojim zaposlenim ponudila razne oblike izobraževanja s področja papirništva (glej več o tem v poglavju o izobraževanju). Podjetje iz študije primera si pomaga tudi s tem, da zaposlujejo osebe, ki imajo, kot so povedali v intervjuju, »poklicno ali srednjo tehnično izobrazbo, od strojnih tehnikov, ki jih najbolj cenimo, do elektrotehnikov, elektrikarjev in avtomehanikov«. Med starejšim kadrom imajo veliko papirničarjev in, kot pravijo, »upamo, da ti, še preden jih izpustimo iz rok, prenesejo to znanje na mlade«. Vse te rešitve so improvizirane, zato si želijo, da bi se spet odprl izobraževalni program papirniške smeri na kakšni že obstoječih šol. Kot pravijo v podjetju, »si ne predstavljajo, da bi bila ena šola posvečena samo papirništvu za slovenski trg z našim številom proizvajalcev papirja in papirne konfekcije. Gotovo pa bi bilo smotrno razmisliti na nivoju države, da bi papirniško smer vključili v eno izmed obstoječih šol, kot so lesna, grafična, kemična ali katera druga šola.«

Največji delež zaposlenih, ki opravljajo delo, za katero se niso izšolali, pa je v podjetju s področja tiskarstva, kjer obstaja formalna oblika izobraževanja v rednem šolanju. Toda uprava podjetja v tuji lasti meni, da srednja poklicna šola in fakulteta, ki izobražujeta kader za njihovo področje, ne zagotavljata primerno izobraženih kadrov za delo v tovarni. Zato podjetje zaposluje le delavce in delavke za pomožna dela in med to skupino delavcev izbere najbolj prizadevne, da jih z notranjim usposabljanjem pripravi za zahtevnejšo delo tiskarja. Usposabljajo jih tuji delavci, ki jih je na delo v Slovenijo napotil lastnik, ali starejši slovenski tiskarji s končano formalno izobrazbo.

Kot je bilo mogoče ugotoviti v intervjujih s predstavniki delavcev, se delavci in delavke ne strinjajo z mnenjem uprave, da slovenske šole ne zagotavljajo primernih znanj za delo v tovarni. Predstavnika obeh sindikatov v podjetju sta v tej strategiji zaposlovanja in izobraževanja na delovnem mestu identificirala dva cilja.[14] Prvič, delodajalec naj bi po njunem mnenju uporabljal instrument notranjega usposabljanja kot nagrado za delavce, ki so bolj kakor drugi pripravljeni opravljati nadure ali kako drugače izkazovati predanost podjetju, zato naj bi ta instrument rabil za disciplíniranje zaposlenih. Interno usposabljanje je ustrezno sredstvo za kaj takega, ker lahko pomožni delavci na ta način pridejo do višjih plač, boljših delovnih pogojev in, ne nazadnje, večjega družbenega ugleda in boljše samopodobe. Drugič, delodajalec po mnenju sindikalistov na ta način zmanjša tudi stroške dela:

[14] Ne smemo pozabiti na prvo zakonitost kapitalistične produkcije, ki jo je odkril Harry Braverman (1974), da tehnološki razvoj sčasoma nadomešča veščine, ki so jih prej zagotavljali visoko kvalificirani delavci in zato lahko delodajalec zamenjuje dobro plačane visoko kvalificirane delavce s slabše plačanimi manj kvalificiranimi delavci. (Druga Bravermanova zakonitost, povezana s prvo, je vse večja kontrola menedžmenta nad procesom dela in vse manjše možnosti zaposlenih, da odločajo ali sodelujejo pri odločitvah o organizaciji in poteku svojega dela.) V grafični dejavnosti so ti procesi nekaj zelo znanega in stalno spodrivajo kvalificirano delovno silo (Wallace in Kalleberg 1982). Na »dekvalifikacijo« moramo torej gledati tudi iz te perspektive, da lahko razumemo nezadovoljstvo delavcev, ki ne morejo razumeti, kako lahko delajo z roboti in strežejo sofisticiranim napravam, a je kljub temu v sistematizaciji del njihovo delovno mesto opredeljeno kot »fizično delo« v nasprotju z »umskim«, kar si razlagajo kot razvrednotenje njihovega dela s strani delodajalca.

Tu so sami taki, ki so se izšolali za druge poklice in se notranje izobrazili. Tukaj smo se vsi priučili poklica. To je verjetno tudi problem. Veliko je takih, ki so dobili priložnost, malenkost višjo plačo, a še vedno nižjo, kot če bi bili izšolani tiskarji.

Tudi če napreduješ, ni velikega dodatka. Tiskarji, ki se priučijo, prejemajo nižjo osnovo še dolgo časa, leto ali dve.

Predstavnika sta ocenila, da ima veliko delavcev v podjetju nižjo izobrazbo glede na zahtevnost delovnih mest, a rezultati ankete tega niso potrdili. Po trditvah anketirancev naj bi imela večina zaposlenih primerno stopnjo izobrazbe ali celo višjo, res pa nimajo ustrezne izobrazbe za poklic, ki ga opravljajo.

Primer iz študije podjetja s področja tiskarstva opozarja, da lahko formalno izobraženi delavec ali delavka ne najde zaposlitve v svoji stroki še iz kakšnih drugih razlogov, ne samo ker šole ne bi dale primernega znanja svojim gojencem. Globalna tekma do dna pri zniževanju stroškov produkcije je očitno spodbudila tudi proces dekvalifikacije delavcev, ki bo v prihodnosti zahteval ustrezen odziv zaposlenih in sindikatov.[15]

Najmanjši delež zaposlenih, ki ne opravljajo dela, za katero so se šolali, je v podjetju s področja založništva, kjer je takih 40 odstotkov po podatkih ankete. Vodilni delavci in zaposleni niso povedali v intervjujih, da bi na njihovem področju pogrešali kakšno šolo za pridobitev formalnih znanj, četudi imajo v podjetju nekatere poklice, na primer, poklic urednika, ki se ga ni mogoče priučiti v šoli. V pogovorih z vodilnimi delavci in zaposlenimi nismo uspeli ugotoviti, da bi bil to rezultat zavestne politike zaposlovanja v podjetju.

V vseh treh primerih smo ugotovili, da vsaj 40 odstotkov zaposlenih ne opravlja dela, za katero so se izšolali. V kar dveh primerih smo ugotovili, kot bomo videli podrobneje v naslednjem poglavju, da so med tistimi, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, pogosteje zaposleni z nižjo izobrazbo in, nasprotno s pričakovanji, mlajši delavci. V posamičnih primerih podjetij pa smo potrdili še druge povezave.

Zaposleni z nižjo izobrazbo pogosteje ne opravljajo dela, za katero so se izšolali

Skupine zaposlenih z nižjo izobrazbo, ki smo jo v vsakem podjetju definirali glede na povprečno izobrazbo v podjetju, se pravi, tisti, ki imajo nižjo izobrazbo od povprečne v podjetju, pogosteje ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. To povezavo smo lahko potrdili v dveh študijah primerov. Prav tako smo na dveh primerih potrdili povezavo med »starostjo delavca ali delavke« in tem, ali opravljata delo, za katero sta se izšolala.

[15] KSS PERGAM je že večkrat, med drugim pri pogajanjih za socialni sporazum in na sejah Ekonomsko socialnega sveta, opozoril na problematiko deregulacije poklicev in s tem povezanega zniževanja standarda in kakovosti storitev.

V podjetju 1 s področja papirništva smo izločili vse tiste, ki so »brez poklica«, se pravi, ki imajo bodisi nedokončano ali dokončano osnovno šolo. Anketa je pokazala, da skoraj 43 odstotkov preostalih zaposlenih ne opravlja dela, za katero so se izšolali.

Na vzorcu iz tega podjetja se je pokazalo, da je opravljanje dela, za katero se je nekdo izšolal, povezano s tremi spremenljivkami: 1. s starostjo anketiranca, 2. s stopnjo izobrazbe in 3. z vodilnim položajem v podjetju. Verjetnost, da nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal, je večja, starejši je anketiranec ali anketiranka. Statistično značilna povezava s spremenljivko »starost delavca in delavke« ima statistično značilnost ,000. Iz tega lahko izpeljemo, da mlajši ko je delavec ali delavka, več verjetnosti je, da ne opravlja dela, za katero se je izobrazil. Ta ugotovitev je v primeru tega podjetja povezana z dejstvom, da so se starejši delavci lahko izšolali v papirniški šoli, medtem ko mladi delavci po ukinitvi izobraževalnega programa s področja papirništva ne morejo več pridobiti ustrezne izobrazbe.

Druga povezava s spremenljivko dosežene izobrazbe anketiranca je pokazala, da višjo formalno izobrazbo ko ima zaposleni, večja verjetnost je, da bo opravljal delo, za katero se je izšolal (s statistično značilnostjo ,004). Ali če pogledamo z druge strani: tisti z nižjo izobrazbo z večjo verjetnostjo opravljajo delo, za katero se niso šolali: med tistimi, ki so končali poklicno šolo, ta delež presega 50 odstotkov, med zaposlenimi s končano srednjo šolo je ta delež 38 odstotkov, medtem ko so med bolj izobraženimi skupinami zaposlenih ti odstotki nižji.

Tretja povezava s spremenljivko, kako veliko skupino nekdo vodi v podjetju, je s statistično značilnostjo ,023 pokazala, da imajo tisti, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali, pogosteje vodilni položaj v podjetju. Med tistimi, ki vodijo skupine od 1 do 5 zaposlenih, 61 odstotkov opravlja delo, za katero so se izšolali. Odstotek se potem povečuje, večjo skupino ko vodijo: skupine od 6 do 20 zaposlenih vodi 75 odstotkov tistih, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali, večje skupine pa 83 odstotkov tistih, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali.

Podjetje 2 ima največji delež, 53 odstotkov zaposlenih, ki so v anketi izjavili, da ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. Rezultat je v skladu s politiko podjetja, da ne zaposluje izšolanih tiskarjev. Med zaposlenimi imajo nekaj starejših tiskarjev, ki so končali tiskarsko šolo, a med mlajšimi delavci, ki opravljajo to delo, kot so povedali v upravi, imajo samo enega, ki je končal to šolo. Mlajše so usposobili z internim usposabljanjem, ki traja približno eno leto, zato delo tiskarja opravljajo osebe z najrazličnejšimi poklicnimi izobrazbami. Iz tega razloga se je v anketi pokazala statistična značilnost med spremenljivko »starost anketiranca/-ke« in »ali opravljajo delo, za katero so se izšolali« (statistična značilnost ,034). Izstopajo predvsem delavci, stari med 20 in 30 let, ki v veliki večini (80 odstotkov) ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. Ta odstotek je spet visok med delavkami in delavci, ki so stari nad 50 let.

Na vzorcu podjetja 3 se je pokazalo, da je opravljanje dela, za katero se je nekdo izšolal, povezano z dvema spremenljivkama: 1. s stopnjo izobrazbe[16] in 2. z zadovoljstvom pri opravljanju dela. Verjetnost, da nekdo opravlja delo, za katero se je šolal, se povečuje z višjo stopnjo izobrazbe, ki jo je nekdo dosegel.[17] Ali če pogledamo z druge strani: tisti z nižjo izobrazbo z večjo verjetnostjo opravljajo delo, za katero se niso izšolali. Med tistimi z nižjo izobrazbo, ki so odgovarjali na to vprašanje, jih 47 odstotkov ne opravlja dela, za katero so se izšolali; med tistimi z višjo izobrazbo jih je takih 31 odstotkov. Ista spremenljivka, ali nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal, pa je povezana tudi z zadovoljstvom, s katerim nekdo opravlja svoje delo.[18] Iz tega lahko izpeljemo ugotovitev, da na vzorcu zaposlenih v tretjem podjetju opravljanje poklica, za katerega se je nekdo izšolal, prispeva k večjemu zadovoljstvu pri opravljanju dela.

Tisti z nižjo izobrazbo lahko torej v večji meri pričakujejo, da ne bodo mogli opravljati poklica, ki so ga izbrali v rednem šolanju, zaradi česar utegnejo opravljati svoje delo z manjšim zadovoljstvom.

Tisti z nižjo izobrazbo so za nameček bolj podvrženi strahu pred izgubo zaposlitve. Kot smo že omenili, sta v obdobju 2009–2012 kar dve podjetji izmed treh zelo zmanjšali število zaposlenih. Podobno je bilo tudi pri večini drugih podjetij v panogah, kot kažejo gibanja zaposlovanja od leta 2005 do leta 2012 v vseh panogah (glej slike 3, 4, in 5 v prilogi). Slike 3, 4 in 5 v prilogi prikazujejo gibanje zaposlovanja, ločeno za tri izobrazbene skupine (osnovnošolska, srednješolska in univerzitetna izobrazba). Na vseh slikah vidimo podobno gibanje: da se je v tem obdobju povečalo število zaposlenih le v najvišji izobrazbeni skupini, med visoko izobraženimi delavci, medtem ko se je število delovnih mest z nižjimi izobrazbami zmanjšalo. V tiskarstvu (slika 4 v prilogi) se je število zaposlenih začelo strmo zmanjševati po letu 2008, v papirni dejavnosti (slika 3 v prilogi) se je enakomerno zmanjševalo že leta prej in se je v tem obdobju trend le nadaljeval, v založništvu (slika 5 v prilogi) pa se je zaposlovanje do leta 2008 povečevalo, potem pa zmanjševalo.

Je formalno izobraževanje dovolj »dobro«?

Kadrovske službe v treh podjetjih so v intervjujih zelo različno odgovorile na to vprašanje. V prvem podjetju so ponavljali pogosto frazo, da »šole dajo premalo poudarka na praktičnem izobraževanju: da ljudje pridejo z dobro strokovno podlago, a s premalo izkušenj iz dela«. Kljub temu člani uprave v podjetju iz papirniške dejavnosti menijo, da bi panoga v prihodnosti potrebovala delavce s formalno izobrazbo, ki bi jo lahko pridobili na izobraževalnem programu papirniške smeri na kakšni že obstoječih šol.

[16] Povprečna izobrazba v podjetju presega srednješolsko izobrazbo, zato smo anketirance razdelili v dve skupini: tiste z izobrazbo do vključno končane srednje šole in tiste, ki imajo več kot srednješolsko izobrazbo.
[17] N=243, statistična značilnost je ,000.
[18] N=244, statistična značilnost je ,015.

V drugem podjetju v tuji lasti, kot smo že povedali, menijo, da slovenske šole z njihovega področja ne zagotavljajo primernih znanj, ki bi jih lahko koristno uporabili v podjetju, in se zato izogibajo zaposlovanju delavcev s formalno priznano izobrazbo. Menijo tudi, da so na sploh na področju tiskarstva potrebe po delavcih s formalno izobrazbo zasedene vsaj za nekaj prihodnjih let.

V kadrovski službi iz tretje študije primera pa so opozorili na previdnost pri tem vprašanju. Imeli so izkušnje, ko so morali pripravnico v financah še veliko naučiti, medtem ko se je drugi pripravnik v informatiki odlično znašel. »Zelo težko je natančno reči«, pravijo, »zakaj nekdo nekaj zna ali ne. Nekdo ima lahko malo znanj, a ker ima tako dobra kompetentna vedenja, lahko to kompenzira.« Nekateri poklici zahtevajo ravno tako kompetence kakor tudi znanja. Nova znanja, ki bi jih založniška panoga v prihodnosti potrebovala, so po mnenju kadrovske službe s področja marketinga in e-založništva.

Zelo poučen komentar k že malce dolgovezni javni razpravi, čemu dati prednost – praktičnemu ali teoretskemu znanju –, je prispeval zaposleni na področju založništva. Njegov odgovor na vprašanje v fokusni skupini, ali so ljudje, ki pridejo v podjetje, dovolj usposobljeni za delo, je jasen:

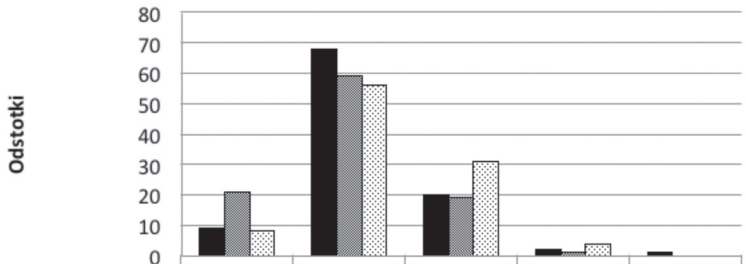
> *Niso – oziroma mislim, da je to nemogoča zahteva. Na šolah ali fakultetah imajo svoje študijske smeri, življenje v podjetjih pa je nekaj čisto drugega, kar ne pomeni, da se določene stvari ne prekrivajo. To pomeni, da bi moralo biti sprejemljivo in razumljivo za delodajalca, da kandidat, ki pride na določeno delovno mesto, nima vseh znanj za delovno mesto. Tudi tisti, ki pridejo z izkušnjami iz druge organizacije, kjer so opravljali podobno delo, ne poznajo procesa dela in zahteve tistega dela. Zlasti pri mladih ljudeh vidim problem. Pravijo, nimajo izkušenj in jih ne moremo vzeti v službo. To pomeni, da nikoli ne bodo dobili službe oziroma da podjetje nikoli ne bo dobilo pravega. Ustvarilo se je neko megleno področje, kjer se usposabljanje za določena delovna mesta izgublja in se uvaja prekarno delo. Da bi pričakovali od šolskega sistema v družbi, da bo usposobilo ljudi, ki lahko takoj zasedejo delovna mesta in jih izvajajo 100 odstotno, je popolna iluzija. [...]*

Pogled dolgoletnega delavca, ki je iz svojega primera in z opazovanjem kolegic in kolegov izpeljal ta sklep, je pomembno opozorilo tistim, ki zahtevajo gladek prehod med šolo in delovnim mestom: da izobraževalni sistem leta vnaprej v negotovi gospodarski situaciji definira potrebe trga dela in da usposablja ljudi, ki bodo znali takoj opravljati delo. Narava dela v šoli in v vsakem podjetju je toliko specifična, da šole ni mogoče spremeniti v pripravništvo za zaposlitev in da se podjetja ne morejo izogniti obveznosti, da svojim zaposlenim omogočijo usposabljanje in tudi nadaljnje izobraževanje.

Zaradi številnih kritik slovenskega izobraževalnega sistema nas je zanimalo, kako zaposleni ocenjujejo znanja, ki so jih pridobili v času rednega šolanja. V anketi so delavci

pri vprašanju Ali ste v rednem šolanju dobili primerna znanja za opravljanje dela? (slika 5) ocenjevali, koliko so znanja, ki so jih dobili v rednem šolanju, ustrezna za opravljanje dela. Rezultati so približno podobni v vseh treh podjetjih. Kot vidimo, sta se slabi tretjini zaposlenih opredelili za »dobra znanja«, slaba četrtina za »niti dobra niti slaba znanja«, dobra desetina za »zelo dobra znanja«, medtem kot je le peščica anketirancev pridobljena znanja ocenila za »slaba« ali »zelo slaba«. Ocena rednega izobraževanja je pokazala, da je po mnenju anketirancev redno izobraževanje »dobro«, niso pa mu dali najboljše ocene.

Slika 5: Ali ste v rednem šolanju dobili primerna znanja za opravljanje dela? (V odstotkih.)



	zelo dobra znanja	dobra znanja	niti dobra niti slaba	slaba znanja	zelo slaba znanja
Podjetje 1 PAP	9	68	20	2	1
Podjetje 2 TIS	21	59	19	1	0
Podjetje 3 ZAL	8	56	31	4	0

Podjetje 1 (N=449), podjetje 2 (N=85) in podjetje 3 (N=251)
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Zelo malo delavcev je ocenilo znanja iz rednega šolanja za »slaba« ali celo »zelo slaba« in velika večina je znanja ocenila pozitivno: v podjetju 1 je izbralo odgovor »dobra« ali celo »zelo dobra« 77 odstotkov delavcev, v podjetju 2 jih je 80 odstotkov izbralo ta dva odgovora in v podjetju 3 je bilo takih 64 odstotkov.

Povezave te spremenljivke v nobenem izmed izbranih podjetij nismo mogli potrditi niti z izobrazbo niti s starostjo anketiranca, zato bi lahko ta ocena veljala za redno izobraževanje starejših in mlajših zaposlenih kakor tudi za vse stopnje izobraževanja.

Kljub podobnostim med podjetji se v primerjavi pokažeta zanimivi posebnosti, pri katerih se bomo za trenutek ustavili. Delavci v podjetju 2 iz tiskarstva, katerega menedžment zelo slabo ocenjuje redno šolanje, in podjetje dejansko ne zaposluje delavcev s srednješolsko ali univerzitetno diplomo s tiskarskega področja, so med vsemi najbolje ocenili znanja iz rednega šolanja. Dobra petina je znanja ocenila celo za »zelo dobra« (pri drugih dveh podjetjih je to oceno dalo manj kot 10 odstotkov). 80 odstotkov vseh zaposlenih

iz podjetja 2 s področja tiskarstva je pozitivno ocenilo znanja iz rednega šolanja, toda odstopanje od druge naslednje ankete, kjer je tudi veliko zaposlenih pozitivno ocenilo znanja iz rednega šolanja (77 odstotkov v podjetju 1 s področja papirništva), ni zelo veliko, zato visoke ocene ni mogoče pripisati le morebitnemu kljubovanju menedžmentu.

Kot smo videli, imajo zaposleni v podjetju 3 iz založništva povprečno najvišjo izobrazbo med izbranimi podjetji. Po zadnjih podatkih kadrovske službe ima skoraj 47 odstotkov zaposlenih izobrazbo, višjo od srednje šole. V podjetju z najvišjo izobrazbo pa je najmanjši odstotek zaposlenih (skupaj 64 odstotkov vseh zaposlenih, ki so sodelovali v anketi) pozitivno ocenil znanja iz rednega šolanja in so bili torej najbolj kritični do rednega izobraževanja. Ker je manjši delež zaposlenih v tem podjetju izbral oceno »dobra« ali »zelo dobra znanja«, smo preverili, ali obstaja povezava med spremenljivkama »ali ste v rednem šolanju dobili primerna znanja za opravljanje dela« in izobrazbo anketiranca ali anketiranke. Zanimalo nas je, ali dejstvo, da je v podjetju večje število zaposlenih z visokošolsko izobrazbo, vplivalo na slabše ocene pridobljenih znanj v rednem šolanju. Tak sklep smo zavrnili s preskusom, ki je pokazal, da ni povezave med spremenljivko »primernost znanj iz rednega šolanja za opravljanje dela« in izobrazbo anketiranca ali anketiranke. V tem določenem podjetju so bili vsi zaposleni, ne glede na izobrazbo, bolj kritični do rednega šolanja kot v drugih dveh podjetjih.

IZOBRAŽEVANJE NA DELOVNEM MESTU

Delež odraslih, vključenih v vseživljenjsko izobraževanje, v Sloveniji pada

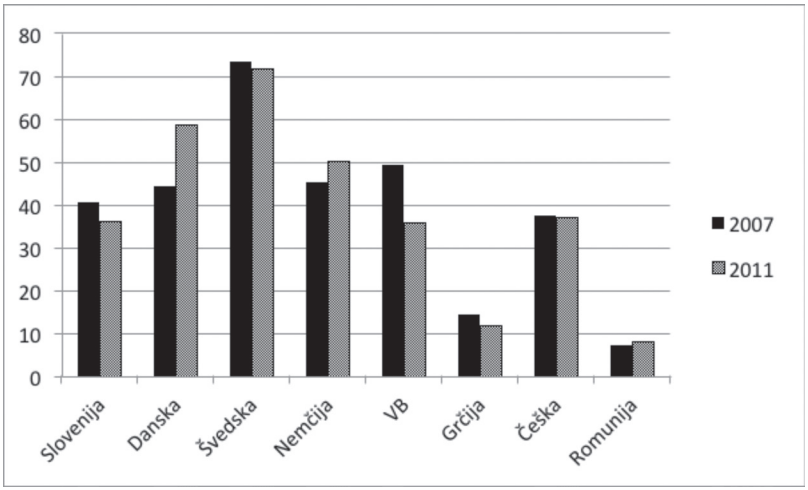
Izobraževanje in vlaganje v zaposlene je povezano z načrti prihodnjega razvoja podjetja, kar zaposlenim poleg osebnega poklicnega razvoja zagotavlja tudi določeno varnost zaposlitve. Gre torej za povezane dejavnike na ravni podjetja, ki gospodarstvu na višji in širši ravni zagotavljajo stabilnost in rast v prihodnosti. Zato so socialni partnerji v dokumentu *Framework of action for the lifelong development of competences and qualifications* priporočili štiri temeljne točke s področja vseživljenjskega izobraževanja, ki naj bi jih vključili v socialni dialog: napoved potreb po veščinah in kvalifikacijah, ocenjevanje in priznavanje znanj, razvoj ustrezne informativne podpore in svetovanja ter finančne mehanizme za izobraževanje (ETUC 2002). Ravno tako so evropski ministri v dokumentu *Bruges Communiqué* (2010) določili izobraževanje na delovnem mestu za področje, ki potrebuje več politične in strateške podpore.

Vseživljenjsko izobraževanje je postalo že tako rekoč življenjski slog velikega dela zaposlenih, ki se morajo sproti prilagajati tehnološkemu razvoju, izboljšavam in znanstvenemu napredku na svojih področjih, bodisi na lastne stroške ali na pobudo delodajalca. Za nekvalificirane delavce, ki v delovnem prebivalstvu EU predstavljajo

delež, primerljiv številu prebivalcev Italije, Avstrije in Madžarske skupaj, pa izobraževanje odpira možnost, da se izvijejo iz pasti slabo plačanih služb. Za vse zaposlene je pomembno, da podjetja v dejavnosti priznavajo formalno izobrazbo zaposlenih, s katero lahko prehajajo od ene službe do druge v dejavnosti, saj jim to omogoča večjo neodvisnost, več avtonomije na delovnem mestu, večje dohodke in večjo socialno varnost. V študijah o vseživljenjskem učenju se ta zadnji vidik doslej ni posebej poudarjal, toda ravno v tej raziskavi smo pokazali, da priznavanje formalne izobrazbe ni vselej samoumevno.

Večja vloga vseživljenjskega učenja se kaže tudi v statističnih podatkih. Delež prebivalstva, vključenega v formalne oblike izobraževanja za odrasle (če opazujemo podatke Eurostata o vseživljenjskem učenju, *Lifelong learning*), se je v zadnjih dveh desetletjih povečeval. Podobno je tudi pri formalnih in neformalnih oblikah izobraževanja (glej podatke Eurostata o izobraževanju odraslih, *Adult Education Survey*). Toda Slovenija je v skupini držav, ki so v zadnjem obdobju precej zmanjšale delež odraslih, ki se izobražujejo (glej sliko 6), medtem ko, denimo, Danska in Nemčija tudi v času krize povečujeta delež odraslih, vključenih v izobraževanje. V Sloveniji je po podatkih evropske ankete o izobraževanju odraslih ta delež padel s 40,6 odstotka v letu 2007 na 36,2 odstotka v letu 2011. Češka je, denimo, uspela v tem času ohraniti isti delež in ima tako zdaj višji delež kakor Slovenija. Slovenija se je hkrati pridružila skupini držav (skupaj z Bolgarijo, Poljsko in baltskimi državami), kjer je po izjavah anketirancev glavna ovira, da se ne izobražujejo, strošek za izobraževanje.[19] Izobraževanje v zreli dobi si torej lahko privoščijo le tisti, ki imajo potrebna finančna sredstva.

Slika 6: Anketa o izobraževanju odraslih (*Adult Education Survey* 2007 in 2011)

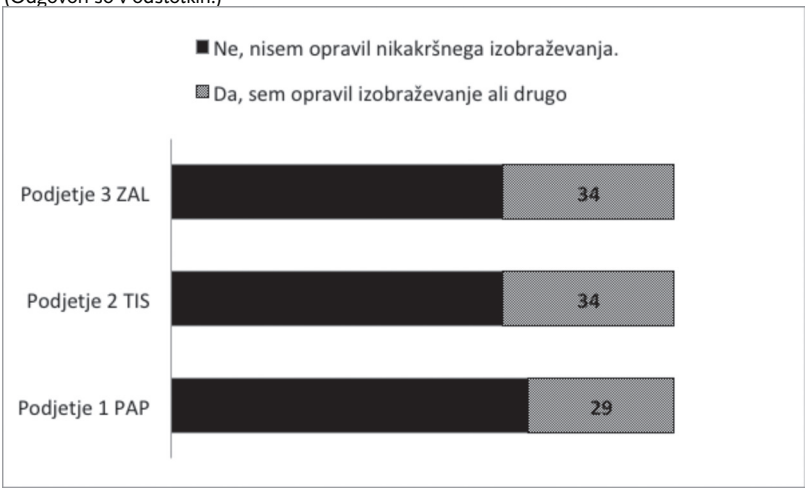


Vir: Eurostat

[19] Poročilo CEDEFOP (2011, 26) opozarja, da je podatek za Slovenijo le ocena.

Rezultati ankete v treh podjetjih na prehodu med letoma 2013 in 2014 nakazujejo, da je delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje, verjetno še naprej padal, če jih primerjamo s podatki *Adult Education Survey* iz leta 2011 (glej sliko 7 spodaj). Na sliki vidimo, da je izobraževanje v preteklih 12 mesecih opravilo 29 odstotkov vseh zaposlenih v podjetju iz papirniške dejavnosti in po 34 odstotkov vseh zaposlenih v ostalih dveh podjetjih, kar je manj kot povprečje po anketi *Adult Education Survey* v letu 2011. Podatki se razlikujejo za slabi dve leti, iz česar lahko sklepamo, da se je delež zaposlenih, ki se usposabljajo, v vmesnem obdobju morda še zmanjšal.

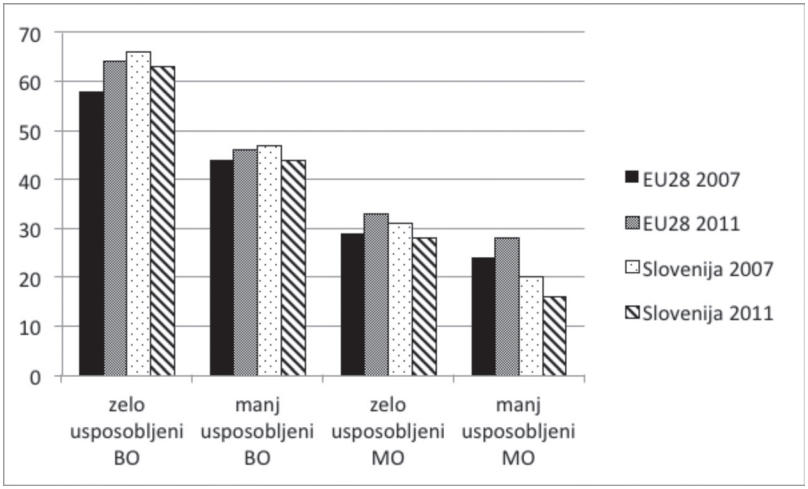
Slika 7: Ste v zadnjih 12 mesecih opravili kakšno izobraževanje, da bi izboljšali svoje delovne sposobnosti? (Odgovori so v odstotkih.)



Podjetje 1 (N=472), podjetje 2 (N=89) in podjetje 3 (N=256)

Eurostatove analize tudi kažejo, da se industrijski delavci (»modri ovratniki«) povprečno manj izobražujejo kakor »beli ovratniki«, med samimi industrijskimi delavci pa manj tisti z nižjimi kvalifikacijami (glej sliko 8). Evropska agencija za razvoj poklicnega izobraževanja CEDEFOP ugotavlja, da je za evropska gospodarstva vse bolj značilna polarizacija med vednostno intenzivnimi visoko kvalificiranimi službami in repetitivnimi deli, za katere niso potrebne kvalifikacije. Zato agencija pravi, da je največji evropski izziv povečati delež slabše kvalificiranih delavcev v usposabljanjih na ravni podjetij (CEDEFOP 2011, 8). Natančnejše analize raznih Eurostatovih baz podatkov nakazujejo, da se možnost sodelovanja v nadaljnjih usposabljanjih in drugih izobraževanjih povečuje z zahtevnostjo delovnega mesta in z uglednejšim poklicnim statusom zaposlenega: če ima delovno mesto opraviti s kompleksnimi nalogami, delom v skupini in uveljavljanjem standardov kakovosti ali če zaposleni lahko kombinira razne delovne metode pri svoji zaposlitvi (CEDEFOP 2011, 22).

Slika 8: Vključenost v izobraževanje in usposabljanje glede na poklicno dejavnost



BO: beli ovratniki; MO: modri ovratniki.
Vir: Eurostat, *Participation rate in education and training by occupation*

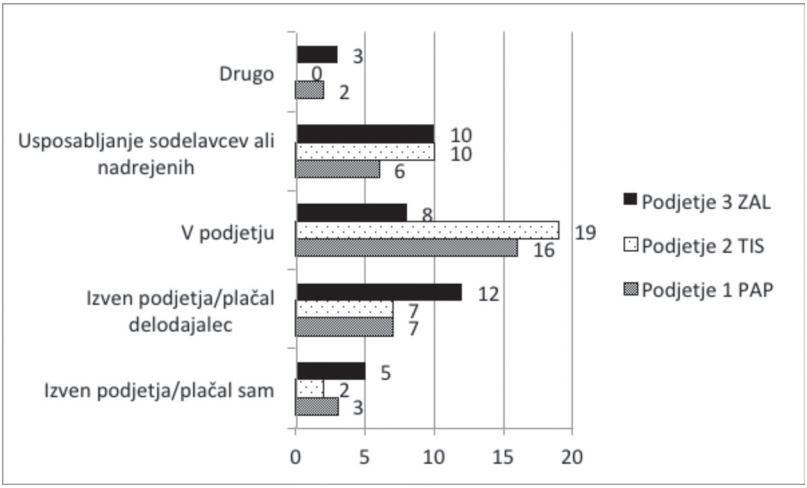
Če si ogledamo podatke Eurostata (glej sliko 21 v prilogi), kjer so v odstotkih prikazana podjetja, ki organizirajo izobraževanje, je ta odstotek v Sloveniji malenkost višji v primerjavi s povprečnim odstotkom 28 držav EU (68 odstotkov v Sloveniji v primerjavi s 66 odstotki v EU28). Toda odstotek podjetij, ki imajo načrte usposabljanja svojih zaposlenih ali celo namensko rezervirana sredstva za izobraževanje, je v Sloveniji precej pod povprečjem EU. V 28 državah EU je povprečje 38 odstotkov podjetij, slovensko povprečje je 31 odstotkov. Izrazito majhen delež podjetij, ki imajo načrt usposabljanja in sklad za izobraževanje zaposlenih, je v slovenskem gradbeništvu. V slovenskem gradbeništvu je takih podjetij le 17 odstotkov, medtem ko jih je v EU28 33 odstotkov, kar je delež, ki je primerljiv z deležem takih podjetij v industriji. 41 odstotkov slovenskih podjetij je torej organiziralo izobraževanja, a ta po vsej verjetnosti niso bila načrtovana in vključena v vizijo prihodnjega razvoja podjetja.

Preden se vrnemo k našim anketam, si oglejmo še zanimive razlike med ženskami in moškimi v povprečnem številu ur, ki so jih prebili na izobraževanju. V Sloveniji so se leta 2007 ženske veliko več izobraževale kakor moški, toda leta 2011 se je delež žensk skorajda izenačil z deležem moških; ta delež moških in žensk skupaj pa se je na sploh v primerjavi z letom 2007 zmanjšal za 12 odstotkov. K zmanjšanju je torej bistveno prispevalo, da se je precejšen odstotek žensk prenehal izobraževati. Domnevamo, da so se ženske nehale izobraževati, ker imajo manj sredstev za izobraževanje zaradi gospodarske krize in ker je država zmanjšala obseg socialnih prispevkov, zato da bi zaradi naglega povečanja javnega dolga zmanjšala primanjkljaj v javnih financah. Ta sklep podpira zadnja anketa *Adult Education Survey* iz leta 2011, v kateri slovenski anketiranci in anketiranke navajajo, da je glavna ovira, da se ne izobražujejo, pomanjkanje finančnih sredstev.

Izobraženi delavci in vodilne osebe imajo več možnosti za izobraževanje

Slika 9 spodaj prikazuje delež zaposlenih v treh izbranih podjetjih, ki so se v zadnjih 12 mesecih udeležili katerega od izobraževanj. Anketiranci so lahko izbirali med raznimi možnostmi izobraževanja: 1. izobraževanje je potekalo zunaj podjetja in si ga je zaposleni plačal sam; 2. izobraževanje je potekalo zunaj podjetja in ga je zaposlenemu plačal delodajalec; 3. zaposleni se je izobraževal v podjetju in je izobraževanje plačal in organiziral delodajalec; 4. zaposlenega so usposabljali sodelavci ali nadrejeni; in 5. drugo z možnostjo pojasnitve. Vsak anketiranec je lahko obkrožil več odgovorov, če se je v zadnjih 12 mesecih udeležil več izobraževanj. Odgovori so prikazani ločeno za vsako podjetje posebej.

Slika 9: Ste v zadnjih 12 mesecih opravili kakšno izobraževanje, da bi izboljšali svoje delovne sposobnosti? Če da, kje ste ga opravili in kdo je bil plačnik/naročnik izobraževanja? (Možnih je več odgovorov; odgovori so v odstotkih.)



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Najmanj zaposlenih (29 odstotkov) se je izobraževalo v podjetju s področja papirne industrije (glej sliko 9). Podjetje s področja papirne industrije podobno kot druga pravi, da »že dalj časa trajajoča kriza v [podjetju] ni dajala dovolj možnosti, da bi se zaposleni dodatno izobraževali in usposabljali: ko se začne varčevanje, se žal«, pravijo, »najbolj pogosto varčuje pri izobraževanju in kadrih«. Panoga je od leta 2001 ostala brez srednješolskega izobraževalnega programa papirništva, zato si mora pomagati z notranjim usposabljanjem ali z izobraževalnimi tečaji za dokvalifikacijo delavcev, ki niso mogli dobiti ustrezne izobrazbe v rednem študiju.[20] Ker imajo tudi

[20] Poleg usposobljenih papirničarjev jim primanjkuje tudi ustrezno usposobljenega kadra na področjih prodaje in marketinga, financ, računovodstva, zlasti v kontrolingu, in na področju upravljanja s kadri. Podjetje skrbno izbira konference in sejme, na katere pošilja svoje zaposlene, ki, če so informacije pomembne za širši krog sodelavcev, novosti predstavijo kolegom in kolegicam v podjetju. V zadnjem času so izobraževanja v podjetju financirali predvsem iz evropskih sredstev o temah komuniciranja, vodenja, motiviranja in obvladovanja stresa. V izobraževanja so vključili tudi starejše delavce iz

druga podjetja v panogi podoben problem, je podjetje skupaj z drugimi papirnicami vzpostavilo različne izobraževalne programe za papirništvo.

Gospodarska zbornica Slovenije je v sodelovanju s podjetji pripravila štiri programe poklicnega usposabljanja na področju papirništva (podrobni opis programov v Bartol 2002, 52–65), ki so namenjeni odraslim, a naj bi bila njihova pomanjkljivost, da zagotavljajo le osnovna znanja. Inštitut za celulozo in papir je zato s pomočjo evropskih sredstev v letu 2013/2014 organiziral papirniško šolo v okviru Kompetenčnega centra za razvoj kadrov v papirni industriji (KOCPI); izobraževanja so potekala v treh partnerskih podjetjih. Izobraževanje je zajemalo 76 ur predavanj in pisni preskus. Splošno izobraževanje za papirništvo so nadgradili z internimi predavatelji, ki so posredovali nekatera specifična znanja, pomembna za posamezna podjetja. Podjetje sodeluje tudi v izobraževalnem programu z avstrijskim izobraževalnim centrom iz Steyermuehla (ABZ). Na izobraževanje so za preizkušnjo poslali enega tehnologa, da vidijo, ali bi tovrstno izobraževanje lahko koristilo njihovi branži in podjetju. Toda ad hoc izobraževanja so, pravijo, odvisna od prehodnih evropskih sredstev in ne morejo nadomestiti rednega izobraževanja, zato si v podjetju želijo, da bi v Sloveniji ponovno odprli srednješolski izobraževalni program papirništva.

Zadnja pobuda za izobraževanje v izobraževalnem centru iz Steyermuehla je nastala na predlog papirnice iz Vevč, ki ima avstrijskega lastnika. Verjetno je bila ta izbira najprimernejša rešitev v teh okoliščinah, a hkrati vidimo, da se tuji lastniki hote ali nehote obračajo k svojemu izobraževalnemu sistemu, ker je morda bližje njihovemu načinu dela ali mu bolj zaupajo ali pa ga preprosto le bolje poznajo. To ima lahko dolgoročne posledice za slovenski izobraževalni sistem. Če delodajalci ne bodo cenili znanja, pridobljenega v slovenskem izobraževalnem sistemu, in če ne bodo zaposlovali doma izobraženih kadrov, se bodo tudi slovenski izobraževalni programi slabšali, dokler ne bodo postali res nepotrebni.

Po podatkih ankete 71 odstotkov vseh zaposlenih ni v preteklih 12 mesecih opravilo nobenega izobraževanja. 13 oseb se je izobraževalo zunaj podjetja in so si sami plačali izobraževanje, 31 osebam je izobraževanje zunaj podjetja plačal delodajalec, 76 oseb se je izobraževalo v podjetju, 28 oseb pa so usposabljali nadrejeni ali sodelavci. S parametričnimi testi za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečnima vrednostma smo potrdili povezave s spremenljivkami 1. ali nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal, 2. izobrazba anketiranca, 3. vodilni položaj v podjetju in 4. starost anketiranca.

S spremenljivko, ali nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal,[21] smo potrdili povezave z raznimi vrednostmi pri spremenljivki »izobraževanje«: 1. da niso opravili nikakršnega izobraževanja v zadnjih 12 mesecih,[22] 2. da so izobraževanje opravili

proizvodnje in odzivnost, pravijo, je bila precejšnja, delavnice pa so bile ločene za srednji in nižji menedžment.

[21] Izločili smo skupino zaposlenih z dokončano ali nedokončano osnovno šolo, ki v procesu formalnega izobraževanja niso pridobili poklica.

[22] Statistična značilnost ,000 enosmerno.

izven podjetja in ga je plačal delodajalec,[23] 3. da so izobraževanje opravili v podjetju in ga je plačal ali organiziral delodajalec.[24] Iz tega lahko izpeljemo sklep, da se tisti, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, v večji meri niso izobraževali v preteklih 12 mesecih (77 odstotkov proti 58 odstotkov tistih, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali), da so imeli manjkrat priložnost opraviti izobraževanje zunaj podjetja, ki bi ga plačal delodajalec (4 odstotke proti 11), in da so imeli manjkrat priložnost izobraževati se v podjetju na usposabljanjih, ki jih plača in organizira delodajalec (12 odstotkov proti 29).

S spremenljivko, katero formalno izobrazbo so pridobili,[25] smo potrdili povezave pri raznih vrednostih spremenljivke »izobraževanje«: 1. da niso opravili nikakršnega izobraževanja v zadnjih 12 mesecih,[26] 2. da so izobraževanje opravili izven podjetja in ga sami plačali,[27] 3. da so izobraževanje opravili izven podjetja in ga je plačal delodajalec,[28] 4. da so izobraževanje opravili v podjetju in ga je plačal ali organiziral delodajalec[29] in 5. da so osebo usposabljali sodelavci ali nadrejeni.[30] Iz teh ugotovitev lahko izpeljemo tele sklepe. Nižjo izobrazbo ko je imel zaposleni, z več verjetnosti ni opravil nobenega izobraževanja v preteklih 12 mesecih: med zaposlenimi z nedokončano ali dokončano osnovno šolo ni opravilo prav nobenega izobraževanja 85 odstotkov, med zaposlenimi s poklicno ali srednjo šolo 71 odstotkov in med zaposlenimi z višjo izobrazbo 41 odstotkov. Zaposleni z višjo izobrazbo se pogosteje izobražujejo izven podjetja, če si izobraževanje plačajo sami, in tudi v primeru, če jim izobraževanje plača delodajalec. Zelo močna statistična značilnost se je pokazala pri izobraževanju v podjetju, ki ga plača ali organizira delodajalec: takega izobraževanja se je udeležilo 41 odstotkov med zaposlenimi z višjo izobrazbo in manj kot 2 odstotka med zaposlenimi z nedokončano ali dokončano osnovno šolo. Pri možnem odgovoru, ali so osebo usposabljali sodelavci ali nadrejeni, se je pokazala pričakovana nasprotna tendenca: da so tiste z nižjo izobrazbo pogosteje usposabljali sodelavci ali nadrejeni. Toda, kot sta opozorila kar dva sogovornika, je pri veliki intenzivnosti dela zelo težko prenašati znanje na ta način.

Pokazala se je tudi povezava s starostjo anketiranca.[31] V nasprotju s pričakovanji so se mlajši do 30 let najmanj izobraževali (kar 81 odstotkov zaposlenih v tej starostni skupini se ni izobraževalo); potem v starosti med 41 in 50 (izobraževalo se ni 74 odstotkov) ter starejši od 51 let (izobraževalo se ni 62 odstotkov). V tej premočrtni liniji je izjema starostna skupina med 31. in 40. letom, ki se je med vsemi največ izobraževala: le 54 odstotkov ni v preteklih 12 mesecih opravilo kakšnega izobraževanja.

[23] Statistična značilnost ,016 enosmerno.
[24] Statistična značilnost ,000 enosmerno.
[25] Izobrazbo zaposlenih smo razdelili v tri skupine: v prvi so bili zaposleni z nedokončano in dokončano osnovno šolo, v drugi skupini so bili zaposleni s poklicno in srednjo šolo, v tretji pa vsi z višjo izobrazbo.
[26] Statistična značilnost pri stopnji tveganja ,000.
[27] Statistična značilnost ,033.
[28] Statistična značilnost ,002.
[29] Statistična značilnost ,000.
[30] Statistična značilnost ,021.
[31] Statistična značilnost ,023.

S spremenljivko, kako veliko skupino nekdo vodi, pa smo potrdili povezave pri dveh vrednostih spremenljivke »izobraževanje«: 1. da niso opravili nikakršnega izobraževanja v zadnjih 12 mesecih[32] in 2. da so izobraževanje opravili v podjetju in ga je plačal ali organiziral delodajalec.[33] Iz tega lahko izpeljemo ugotovitev, da tisti, ki so nižje v hierarhiji na ravni podjetja, ki vodijo manjše skupine zaposlenih ali sploh nikogar, v večji verjetnosti niso opravili nobenega izobraževanja v preteklih 12 mesecih.[34] 80 odstotkov tistih, ki ne vodijo nikogar, ni opravilo nobenega izobraževanja.[35] Izpeljemo pa lahko tudi sklep, da večjo skupino zaposlenih ko nekdo vodi, več verjetnosti je bilo, da ga je delodajalec napotil na izobraževanje v podjetju.[36]

Tiskarsko podjetje pogosto zaposluje ljudi brez formalne izobrazbe, čeprav bi lahko pridobili izobražene tiskarje iz Srednje grafične in medijske šole. Zato izobraževanja, kot smo ugotovili tudi v anketi (glej sliko 9), potekajo v glavnem v podjetju ali na delovnem mestu z internim usposabljanjem, pri katerem šolani in izkušeni delavci usposabljajo delavce, ki so prišli v podjetje kot pomožni delavci. V preteklih 12 mesecih se je izobraževalo 34 odstotkov zaposlenih. Večina tistih, ki so se izobraževali, so se izobraževali v podjetju na pobudo delodajalca. Druga največja skupina so bili delavci, ki so jih usposabljali sodelavci ali nadrejeni v podjetju. Tako so lahko pridobili znanja, s katerimi so opravljali prvo delo v podjetju ali zahtevnejše delo, kakor so ga opravljali dotlej. Toda znanja, ki so jih zaposleni pridobili v podjetju, nimajo formalnega priznanja in jih delavec ne more nesti s seboj k drugemu delodajalcu. Ker ima interno usposabljanje določeno vrednost samo v podjetju, kjer se je delavec usposabljal, delavec ostane še naprej odvisen od svojega delodajalca. Taka politika zaposlovanja ima učinek na »avtonomijo« zaposlenih v podjetju, a hkrati tudi na sistem nacionalnega poklicnega izobraževanja, ki bo izgubilo smisel, če bodo njihovi kadri »nezaposljivi«.

Ta primer kaže, da so lahko interesi posameznega delodajalca v nasprotju z interesi formalnega sistema izobraževanja. Tega ob tradicionalnih konfliktih med izobraževalnim sistemom in zaposlovalci nikakor ne smemo pozabiti. Formalni sistem izobraževanja opremi delavca s širokim znanjem, ki ga delavec lahko uporabi pri raznih delodajalcih v panogi in celo v različnih panogah. Formalno izobraževanje pripravi delavca na samostojnost pri reševanju problemov in iskanju rešitev v delovnem procesu. Vsak posamezni delodajalec pa nasprotno želi zaposliti

[32] Statistična značilnost ,000.

[33] Statistična značilnost ,000.

[34] Med tistimi, ki vodijo od 1 do 5 zaposlenih, ni opravilo nobenega izobraževanja 62 odstotkov. Med tistimi, ki vodijo od 6 do 20 zaposlenih, ni opravilo nobenega izobraževanja 44 odstotkov. In med tistimi, ki vodijo nad 21 oseb, jih ni opravilo nobenega izobraževanja 25 odstotkov.

[35] Le 8 odstotkov tistih, ki niso vodilni delavci, je opravilo izobraževanje. Med tistimi, ki vodijo od 1 do 5 zaposlenih, je opravilo izobraževanje 24 odstotkov. Med tistimi, ki vodijo od 6 do 20 zaposlenih, je opravilo izobraževanje 44 odstotkov. In med tistimi, ki vodijo nad 21 oseb, je opravilo izobraževanje 69 odstotkov.

[36] Anketiranci so kot možen odgovor lahko izbrali tudi »drugo«; to je izbralo 10 oseb, pripisali so tudi pojasnilo. Trije so napisali, da se sami izobražujejo, na primer z branjem strokovnih revij, eden opravlja redni študij, eden se izobražuje zunaj podjetja in podjetje delno krije stroške izobraževanja, dva sta napisala, da nista dobila možnosti za izobraževanje, eden, da izobraževanje ne koristi, če oseba nima tudi primernih zvez. Eden se je izobraževal na brezplačnem izobraževanju in eden omenja seminar iz evropskega sklada.

ljudi s čim ožjo formalno izobrazbo, zato da prihrani pri stroških dela. Želi zaposliti ljudi z znanji, ki so ozko specifična za podjetje, ker so vsa druga znanja delavca ali delavke za delodajalca »strošek«, ki ga plačuje, a ga »ne more« kapitalizirati. Hkrati je delavec z znanjem, ki ga lahko uporabi le v enem podjetju, veliko bolj odvisen od tega podjetja in ga je zato mogoče disciplinirati ali celo izsiljevati.

Pritiski na zmanjševanje stroškov dela v podjetju torej spodbudijo tudi povezana procesa dekvalifikacije delavcev na eni strani in na drugi strani povečevanja nadzora menedžmenta nad organiziranjem dela. Za ta procesa je Harry Braverman (1974) ugotovil, da sta notranja zakona kapitalistične produkcije.

Pri podjetju s področja tiskarstva zaradi premajhnega vzorca nismo mogli opraviti veliko preskusov značilnih razlik med dvema spremenljivkama, potrdili pa smo povezavo med eno izmed vrednosti spremenljivke »izobraževanje«: »ne, nisem opravil nikakršnega šolanja« in spremenljivko »članstvo v sindikatu«. Vrednost (enosmerne) statistične značilnosti je ,039, iz česar lahko izpeljemo ugotovitev, da se člani sindikata manj pogosto izobražujejo. Članov sindikata, ki niso opravili nobenega izobraževanja v preteklih 12 mesecih, je bilo 76 odstotkov, nečlanov sindikata pa 55 odstotkov. Največ zaposlenih je imelo izobraževanje, ki ga je plačal ali organiziral delodajalec v podjetju: v tem primeru je bil delež tistih, ki so člani sindikata, in teh, ki niso, enakovreden (izobraževalo se je devet zaposlenih, ki niso člani sindikata, in osem zaposlenih, ki so člani sindikata). Pri drugi najbolj pogosti obliki izobraževanja – da so nekoga usposabljali sodelavci ali nadrejeni – se je usposabljal en član sindikata in sedem delavcev, ki niso člani sindikata. Lahko je seveda zgolj naključje, da je bilo v preteklih 12 mesecih tako malo članov sindikata med tistimi, ki so bili vključeni v interno usposabljanje, lahko pa je tudi posledica novega zaposlovanja.

Založniško podjetje je še pred nekaj leti zelo spodbujalo zaposlene k dodatnemu izobraževanju in namenjalo precejšnja sredstva za izobraževanje, za katero danes pravijo, da morebiti ni bilo strogo ciljno usmerjeno. Leta 2005 so se zaposleni izobraževali povprečno 18,6 ur na zaposlenega. Leta 2007 so ustanovili tudi Izobraževalno akademijo z mislijo na »trajnostni razvoj zaposlenih«, a tudi iz praktičnih razlogov, saj je skupina z geografskim širjenjem dejavnosti potrebovala prenos znanja med zaposlenimi, okrepitev sodelovanja med založniško in knjigotrško dejavnostjo ter prenos znanja med družbami v skupini. Hkrati so ustanovili tudi Hišo dobrih idej s komisijo, ki so ji zaposleni lahko pošiljali inovativne ideje. Komisija je bedela nad uresničevanjem idej in delila (knjižne) nagrade zaposlenim, ki so prispevali najboljše ideje. Izvajali so tudi letne pogovore z zaposlenimi, na katerih so zaposleni lahko predlagali izobraževanje, ki bi ga bili želeli opraviti. A v zadnjih letih je moralo podjetje iz finančnih razlogov zmanjšati obseg izobraževanja, predvsem pa ga ciljno usmeriti. V letu 2010 je podjetje izvedlo povprečno 8 ur izobraževanja na zaposlenega, naslednje leto 2011 poročilo omenja 5,6 ure na zaposlenega, v poročilu za leto 2012 pa tega podatka ni več. V intervjujih so vsi sogovorniki povedali, da se je obseg izobraževanja skrčil, ker podjetje nima

potrebnih finančnih virov in ker so zaposleni bolj obremenjeni, tako da se tudi iz tega razloga ne morejo več udeleževati izobraževanj, ki niso strogo ciljno usmerjena.

Kot je pokazala anketa, se 66 odstotkov zaposlenih ni izobraževalo. Verjetnost, da se nekdo ni izobraževal, je povezana s stopnjo izobrazbe, ki jo je ta oseba dosegla. Več zaposlenih z višjo izobrazbo (se pravi, s šesto stopnjo izobrazbe ali več) si je samih plačalo izobraževanje zunaj podjetja (3,7 odstotkov vseh zaposlenih), medtem ko je bilo takih z nižjo izobrazbo (se pravi, vse stopnje izobrazbe do vključno zaključene srednje šole) 1,2 odstotka med vsemi zaposlenimi. Povezave so pokazale, da je verjetnost, da se nekdo ni izobraževal, večja, nižjo izobrazbo ko je imela oseba.[37]

Opisno to pomeni, da 75 odstotkov tistih, ki imajo nižjo izobrazbo, v zadnjih 12 mesecih ni opravilo nikakršnega izobraževanja; med tistimi z višjo izobrazbo je bilo takih 60 odstotkov.[38]

Povezave s stopnjo izobrazbe so se pokazale tudi pri nekaterih oblikah izobraževanja: višjo izobrazbo ko je imela neka oseba, več verjetnosti je bilo, da ji je izobraževanje zunaj podjetja plačal delodajalec.39 Delodajalec je poslal na izobraževanje, na konference in sejme, denimo, 10 odstotkov vseh zaposlenih z višjo izobrazbo in 2 odstotka zaposlenih z nižjo izobrazbo. Druge možnosti izobraževanja, na lastno iniciativo in lastne stroške ali v organizaciji delodajalca, takih povezav niso pokazale. Razlike v vključenosti zaposlenih z višjo in nižjo izobrazbo se manjšajo pri izobraževanju v podjetju, ki ga je organiziral delodajalec: 4,6 odstotkov vseh zaposlenih, ki so bili vključeni v tovrstno izobraževanje, ima visoko izobrazbo, z nižjo izobrazbo jih je bilo 3,3 odstotke. Sodelavci in nadrejeni pa so usposabljali več zaposlenih z nižjo izobrazbo kakor z višjo (5,8 odstotkov proti 4,1 odstotka). Zaposlenim, ki delajo v stiku s strankami in so izpostavljeni rednim zavrnitvam, nudijo tedenska izobraževanja, motiviranja in predstavljanja prodajnih tehnik.

Slabši prodajni rezultati so delodajalca prepričali, da je tudi dodatno usposabljanje in izobraževanje zaposlenih z nižjo izobrazbo zelo pomembno. Prodajalce so vključili, po besedah kadrovske službe, v projektne skupine z uredniki, ki prodajalcem predstavijo novi knjižni program, razloge za izbor knjig, vsebine in ciljne skupine knjig, prodajalci pa na teh srečanjih urednike seznanijo z odzivi, pričakovanji in željami kupcev. Sprva so program spremljali z nezadovoljstvom, sčasoma pa so vsi sprevideli koristnost takega sodelovanja, zato zdaj cenijo spretnosti in znanja drug drugega in so tovrstna srečanja dobro sprejeta.

Če povzamemo, v dveh podjetjih se je zelo jasno pokazalo, da so priložnosti za izpolnjevanje in pridobivanje novih znanj bolj pogosto odprte za bolj izobražene delavce in vodilne osebe v podjetju, medtem ko imajo ostali delavci manj priložnosti,

[37] S statistično značilnostjo ,017.

[38] Osem anketirancev je med možnimi odgovori izbralo »drugo«; dopisali so pojasnila: štirje, pravijo, so se izobraževali na brezplačnih izobraževanjih zunaj podjetja, dva pa sta se izobraževala sama s prebiranjem literature z njunega delovnega področja. Eden je pojasnil, da zaradi krize ni več izobraževanj.

[39] S statistično značilnostjo ,001.

razen kadar jih usposabljajo bolj izkušeni delavci ali nadrejeni v neposrednem delovnem procesu. Podjetje, ki mora varčevati, se razumljivo osredotoča na razvoj ključnih kadrov. Toda vključevanje v usposabljanje ni le pridobivanje nujno potrebnih veščin, zato da so delavci in delavke kos neposrednim delovnim nalogam. Izobraževanje je potrebno tudi za vključevanje vseh skupin zaposlenih v skupno poslanstvo podjetja in za krepitev občutja pripadnosti. To lahko ponazorimo z ugotovitvijo strokovnjakinje za upravljanje človeških virov z izkušnjami iz papirne industrije: »Kompetitivnosti ne bomo zagotovili z outsourcingom, nižanjem stroškov dela, seljenjem produkcije in drugimi ukrepi, s katerimi se lahko v najslabšem primeru podjetje skrči. Zaposlene je treba spodbuditi k samoiniciativnosti. Pridobiti morajo več znanja o podjetju in dobaviteljih, vključno s finančnimi vidiki njihovega dela.« (Nurmi 2007, 111.) Pri tem se odgovorni za upravljanje s človeškimi viri ne morejo zanesti na vnaprej izdelane programe (»team building«, »učeče se podjetje«, razna merjenja učinkov izobraževanja v podjetju), temveč mora biti njihov cilj »analiziranje in razumevanje ‹resničnega› življenja, takega kot je«, pravi Ville Nurmi (2007, 112).

Zaposleni so v fokusnih skupinah ugotavljali, da je najslabša rešitev za podjetje, če bi izobraževanje preprosto črtalo, četudi ima še tako malo sredstev na voljo. Ugotovili so, da razvoj vseh procesov dela v podjetju zahteva nova znanja, za katera pogosto niso potrebni veliki finančni vložki. Vodstvo, ki ima razvojno vizijo podjetja, mora prepoznati take potrebe zaposlenih in znati ceniti njihovo pripravljenost za izobraževanje. Ugotovili so tudi, da je v načrtu izobraževanja treba upoštevati tako pobude zaposlenih, ki nujno rabijo določena znanja ali orodja za opravljanje nalog, kakor tudi strateško odločitev podjetja, v katero smer bo peljalo svoj razvoj. Oboje je potrebno, pravijo, preplesti in uskladiti. Izobraževanje zaposlenih ni boniteta zaposlenih, saj sta izobraževanje in razvojna strategija podjetja dve strani istega kovanca. Tistim, ki so se pripravljeni izobraževati, podjetje mora zagotoviti spodbudo, kar je pomembno predvsem za zaposlene na nižje kvalificiranih delovnih mestih, ki se sicer ne morejo izviti iz pasti slabo plačane zaposlitve. Delodajalci, nasprotno, delavce celo odvračajo od izobraževanja, saj tistim, ki so si pridobili nova znanja, nalagajo nove naloge, za katere ne morejo zadolžiti tistih, ki si teh znanj niso pridobili.

V sklopu vprašanj o izobraževanju zaposlenih nas je tudi zanimalo, ali bi bili zaposleni pripravljeni, da kot mentorji prenašajo svoje znanje na mlajše kolege in kolegice. V vseh treh podjetjih smo dobili zelo primerljive rezultate, kljub temu da imajo vključena podjetja zelo različno izobrazbeno strukturo. Na vprašanje, ali bi zaposleni bili pripravljeni biti mentor, je pritrdilno odgovorilo okoli 70 odstotkov. Okoli 10 odstotkov pa ne bi želeli delati kot mentor. V dveh podjetjih je test statistične značilnosti pokazal, da je pripravljenost zaposlenega na opravljanje vloge mentorja povezana z izobrazbo zaposlenega: tisti z višjo izobrazbo so pogosteje pripravljeni sprejeti vlogo mentorja.[40] V tiskarni tega zaradi majhnega vzorca nismo mogli

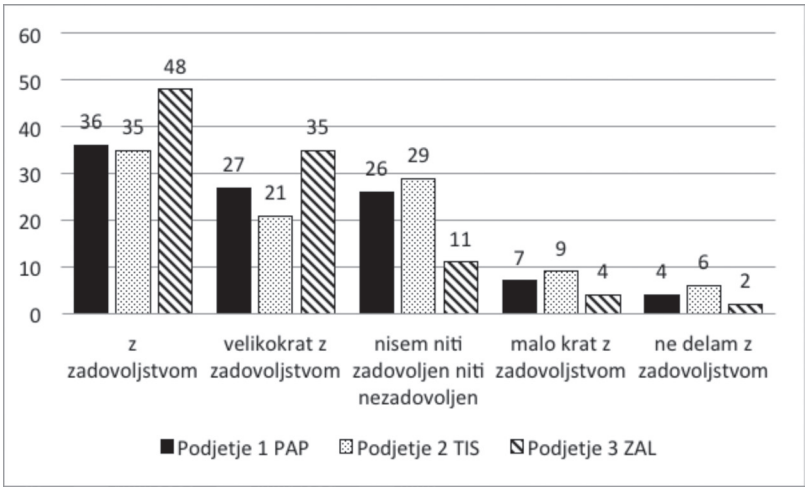
[40] V podjetju s področja papirne industrije je bila statistična značilnost ,000. Vlogo mentorja bi bili v tem podjetju pripravljeni sprejeti 57 odstotkov zaposlenih z dokončano in nedokončano osnovno šolo, 74 odstotkov zaposlenih s

potrditi. So pa anketiranci ravno v tem podjetju pripisali več pripomb, v katerih so poudarili, da bi jim kot mentorjem moral pripadati dodatek k plači za mentorstvo, a da tega dodatka ne dobivajo. Zato zaposleni v podjetju tiho zavračajo to vlogo, kot sta povedala predstavnika sindikata. Posledica je, da so novi delavci neredko prepuščeni lastni iznajdljivosti.

DELOVNI POGOJI

Sklop vprašanj o delovnih pogojih smo odprli z vprašanjem, ali zaposleni opravljajo delo na delovnem mestu z zadovoljstvom. Ugotavljanje zadovoljstva oziroma nezadovoljstva med zaposlenimi je bila nekoč modna tema v sociologiji dela. Na odgovor lahko vpliva veliko raznorodnih vzrokov, ki niso neposredno povezani s samo zaposlitvijo: anketiranec, denimo, lahko meni, da nima boljše alternative, lahko tudi meni, da je v primerjavi s tistimi brez zaposlitve privilegiran ne glede na to, kakšna je njegova zaposlitev ... ipd. Zato moramo rezultate pri tem odgovoru razlagati s precejšnjo previdnostjo. S to mero previdnosti torej uporabljamo anketne podatke kot kazalce splošnega zadovoljstva ali nezadovoljstva z delom, ki ga zaposleni opravljajo.

Slika 10: Ali z zadovoljstvom opravljate delo na delovnem mestu? (V odstotkih.)



Podjetje 1 (N=477), podjetje 2 (N=89) in podjetje 3 (N=257)
Vir: Anketa KSS Pergam 2013/14

poklicno ali srednjo šolo in 81 odstotkov zaposlenih z višjo izobrazbo. Podobno ugotovitev smo izpeljali tudi iz ankete v podjetju z založniškega področja. V tem primeru je bila statistična značilnost tudi ,000. Če to ponazorimo opisno: 82 odstotkov tistih z višjo izobrazbo bi bilo pripravljenih biti mentor in le 58 odstotkov tistih z nižjo izobrazbo.

Slika 10 prikazuje, da večina zaposlenih v vseh treh podjetjih opravlja delo z zadovoljstvom ali velikokrat z zadovoljstvom. V podjetju s področja papirništva je teh 63 odstotkov v primerjavi z 11 odstotki tistih, ki ne delajo z zadovoljstvom ali delajo malokrat z zadovoljstvom. 26 odstotkov zaposlenih pa se ni moglo opredeliti. Največji delež »ravnodušnih« je v podjetju iz tiskarske panoge; v tem podjetju je tudi malce nižji delež zaposlenih, ki opravljajo delo z zadovoljstvom ali velikokrat z zadovoljstvom: 56 odstotkov; nekoliko višji pa je odstotek tistih, ki malokrat delajo z zadovoljstvom ali sploh ne delajo z zadovoljstvom: teh je 15 odstotkov. V podjetju s področja založništva odgovori zaposlenih na vprašanje, ali z zadovoljstvom opravljajo delo na delovnem mestu, laskajo podjetju, saj je več kot štiri petine ali 83 odstotkov vseh zaposlenih zadovoljno ali velikokrat zadovoljno z delom, ki ga opravljajo.

Kot smo že ugotovili, je nezadovoljstvo v založniškem podjetju statistično povezano z dejstvom, da zaposleni ne opravljajo dela, za katerega so se izšolali. Skratka, tisti, ki ne opravljajo dela, za katerega so se izšolali, so pogosteje izbrali odgovor, da malokrat delajo z zadovoljstvom ali sploh ne delajo z zadovoljstvom. Drugih povezav nismo mogli potrditi, sploh nobenih na vzorcu podjetja iz papirne dejavnosti. Na vzorcu zaposlenih v podjetju iz tiskarske dejavnosti se je pokazalo več povezav v zvezi z usklajevanjem delovnika z družinskimi in drugimi obveznostmi, ki jih bomo opisali v naslednjem poglavju.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Vprašanje usklajevanja delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi je za Slovenijo zelo pomembno, saj sta v večini slovenskih gospodinjstev zaposlena oba partnerja in je večina gospodinjstev t. i. *dual-earner households*. Po ugotovitvah zadnje (pete) evropske raziskave *European Working Conditions Survey* iz leta 2010 je v Sloveniji takih gospodinjstev 70 odstotkov in le Češka ter Slovaška imata večji delež. To je veliko nad evropskim povprečjem, kjer v EU27 delež gospodinjstev z obema zaposlenima partnerjema znaša 50 odstotkov. Po ugotovitvah te raziskave je bil v EU27 povprečni odstotek delavcev, ki slabo ali zelo slabo usklajujejo delavnik z družinskimi in drugimi obveznostmi, pod 20 odstotki (EWCS 2012, 89-98). V Sloveniji so namerili nekoliko višji odstotek, 25 odstotkov, kot je v podrobnejši analizi pokazala Greet Vermeylen v predstavitvi *The 5th European Working Conditions Survey* v Ljubljani.

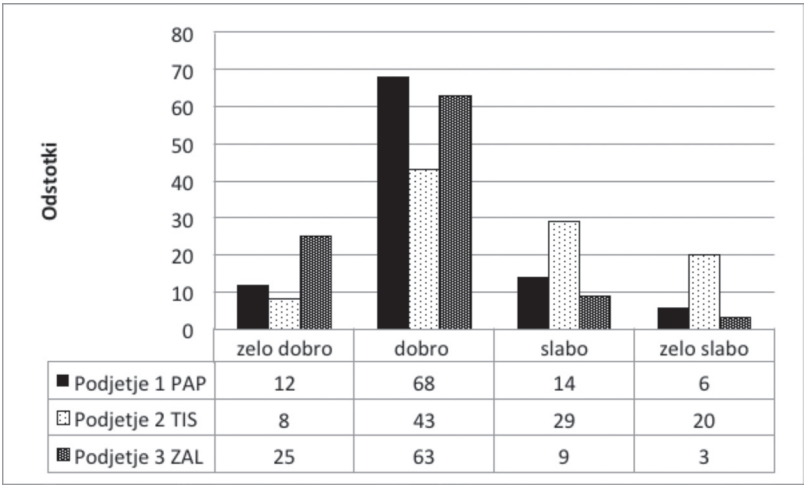
Če splošne podatke primerjamo z rezultati ankete na vzorcu zaposlenih v podjetju iz papirne dejavnosti, kjer v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja delajo v štirih izmenah, ob vikendih in praznikih,[41] zato v regiji že skorajda pregovorno govorijo o dela prostem dnevu kot o »dnevu, ko celo v tem podjetju niso delali« - če upoštevamo vsa ta dejstva, je delež oseb, ki slabo ali zelo slabo usklajujejo delavnik z družinskimi

[41] V podjetju so delovni čas opisali takole: »Zaposleni delajo v štirih izmenah: dva dni dopoldne, dva dni popoldne, dva dni ponoči in dva dneva sta prosta. Delo poteka nepretrgoma. V času malice se stroji ne ustavijo povsod. V proizvodnji papirja, v visoki produktivni liniji je leteča malica, se pravi, v izmenjavah. Kjer je stroj visoko avtomatiziran, je lažje, ker je manj ročnega dela, a je treba zagotoviti primeren nadzor. Vsakdo ima malico, le ne ob istem času.«

in drugimi obveznostmi relativno nizek. Ta delež z 20 odstotki je blizu povprečja EU27 in vsekakor pod slovenskim povprečjem. Eden izmed anketirancev je v pripisu pojasnil, da je izbral »zelo slabo« zaradi nočnega dela, ki ga mora opravljati.

To vprašanje smo s testom statistične značilnosti preverili z enim izmed naslednjih vprašanj, kjer smo anketirancem ponudili, da ocenijo deset možnih dejavnikov, ki bi jih lahko motili na delovnem mestu (strah pred izgubo zaposlitve, slaba plača, pretežko delo, predolg delovni čas, mobing, tveganje poklicnih bolezni in poškodb, monotono delo, spremembe in reorganizacije). Statistično značilno povezavo smo v vseh treh podjetjih pričakovano potrdili s spremenljivko predolg delovni čas.[42] Tisti, ki so ocenili uskladitev delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi za slabo ali zelo slabo, so tudi v večji meri ocenili dolžino delovnega časa za zelo motečo.

Slika 11: Ali je na splošno vaš delavnik usklajen z vašimi družinskimi in drugimi obveznostmi? Podjetje 1 (N=470), podjetje 2 (N=90) in podjetje 3 (N=252)



	zelo dobro	dobro	slabo	zelo slabo
Podjetje 1 PAP	12	68	14	6
Podjetje 2 TIS	8	43	29	20
Podjetje 3 ZAL	25	63	9	3

Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Če to ugotovitev prikažemo tudi opisno na primeru podjetja iz papirne dejavnosti, vidimo, da je dolžino delovnega časa ocenilo za moteči dejavnik z najvišjo oceno 57 odstotkov tistih, ki so za slabo ali zelo slabo ocenili uskladitev delavnika s poklicnimi in družinskimi obveznostmi. Dolžino delovnega časa pa je z najvišjo oceno ocenilo 41 odstotkov tistih, ki so za dobro ali zelo dobro ocenili uskladitev delavnika s poklicnimi in družinskimi obveznostmi. Vodstvo se zelo zaveda, da je delo v štirih izmenah sedem dni na teden utrujajoče za zaposlene. S certifikatom družini prijazno podjetje, ki ga je podjetje pridobilo leta 2013, so usklajevanje raznih obveznosti poskušali olajšati vsaj mladim staršem med zaposlenimi. S certifikatom se je podjetje zavezalo, da lahko starši, ki imajo šoloobvezne otroke, prvi dan šole

[42] Statistična vrednost je bila ,017 v podjetju iz papirne dejavnosti, v podjetjih iz tiskarske in založniške dejavnosti pa je bila povezava med obema spremenljivkama še močnejša: statistična vrednost v obeh podjetjih je bila ,000.

dobijo plačan prost dan in da lahko koristijo letni dopust v času šolskih počitnic, predvsem v poletnih mesecih julija in avgusta. Vsi predstavniki delavcev niso bili enotni pri oceni tega ukrepa; slišali smo pohvalne ocene, a tudi kritične pripombe, da je podjetje izbralo ta ukrep, ker ima malo mladih zaposlenih in malo otrok v starosti do 6 let, katerih starši so upravičeni do plačanega prostega dneva. Skratka, upravi očitajo, da je med vsemi izbrala ukrep, ki podjetje najmanj »stane«.

Zaposleni v podjetju iz tiskarske dejavnosti so bili v primerjavi z drugimi podjetji »rekorderji« v deležu zaposlenih, ki so usklajevanje delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi ocenili za slabo ali zelo slabo. 49 odstotkov je usklajevanje delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi ocenilo za slabo ali zelo slabo, kar je skoraj še enkrat toliko, kolikor je slovensko povprečje pri zadnji ECWS raziskavi.

Če primerjamo podatke tega podjetja na sliki 10, ki prikazuje odgovore zaposlenih o njihovem zadovoljstvu oziroma nezadovoljstvu, in na sliki 11, zlahka vidimo, da podoben delež zaposlenih, ki dela z zadovoljstvom, tudi meni, da lahko dobro ali zelo dobro usklajuje delavnik z družinskimi in drugimi obveznostmi. Skoraj polovica pa meni, da jim to uspeva slabo ali zelo slabo. Iz tega razloga nas je zanimalo, ali obstaja statistično značilna povezava med obema spremenljivkama: med »zadovoljstvom na delovnem mestu« in »usklajenostjo delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi«. Linearna regresijska analiza je pokazala, da je povezava med njima močna (statistična vrednost ,000) in tudi, da lahko z »usklajenostjo delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi« pojasnimo 22,7 odstotka variabilnosti pri spremenljivki »zadovoljstvo na delovnem mestu«.

Ugotovitev lahko izrazimo tudi v številu zaposlenih: 22,7 odstotka variabilnosti predstavlja 20 zaposlenih, pri katerih lahko manjše zadovoljstvo pri opravljanju dela pojasnimo s problemi pri usklajevanju delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi. Lahko domnevamo, da so te osebe, ki slabo ali zelo slabo usklajujejo delavnik z družinskimi in drugimi obveznostmi, delavci in delavke iz proizvodnje, kjer poteka delo v štirih izmenah. Delo poteka 24 ur vseh sedem dni na teden. Pred zdajšnjo ureditvijo delovnega časa so delavci lahko čez vikend opravljali prostovoljne nadure, kar je nekaterim ustrezalo, da so si lahko na ta način povišali plačo. A to je sprožilo konflikte s tistimi, ki niso želeli opravljati nadur. Odkar so leta 2011 reorganizirali delovni čas, morajo vsi delavci v proizvodnji delati sedem dni na teden, nimajo več dostopa do priboljška k plači z nadurnim delom, a poznajo svoje delovne obveznosti tri mesece vnaprej in lažje načrtujejo družinske in druge obveznosti. Velik del zaposlenih, kot je bilo mogoče ugotoviti iz pogovorov s predstavnikoma sindikatov, to spremembo ocenjuje za pozitivno. Toda, kot vidimo iz ankete, sedemdnevno delo v štirih izmenah 20 osebam onemogoča zadovoljivo usklajevanje delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi.

Rezultati v podjetju iz založniške dejavnosti pa so ravno nasprotni: 12 odstotni delež tistih, ki je usklajevanje delavnika z družinskimi in drugimi obveznostmi ocenilo za slabo ali zelo slabo, je veliko nižji od slovenskega 25 odstotnega povprečja pri zadnji

ECWS raziskavi. Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnih in družinskih ali drugih obveznosti je visoko, ker večina zaposlenih dela v eni izmeni in ima premični delovni čas, zjutraj od 7.00 do 8.30 in popoldne od 15.00 do 16.30, obvezna prisotnost pa je med 8.30 in 15.00, ko je predviden tudi odmor za malico. Dvoizmensko delo imajo le nekatere delovne enote, kjer je delo treba opravljati tudi v popoldanskem času. Daljši odmor si lahko vzame vsakdo, kdor ima več opravljenih ur, a za več kot eno uro mora imeti soglasje vodje. Zaposleni so se v fokusni skupini strinjali, da nimajo težav pridobiti soglasje nadrejenega, kadar ga potrebujejo. Potrdili pa so tudi, da so vodje zelo ustrežljivi, če zaposleni zaprosijo za krajši delovni čas za nego in varstvo otrok. Zadovoljstvo z usklajevanjem delovnika in družinskih ter drugih obveznosti se potemtakem, kot je bilo ugotovljeno že v preteklih raziskavah, bistveno poveča, če zaposleni delajo v eni izmeni, če imajo možnost premičnega delovnega časa in dela s krajšim delovnim časom v življenjskem obdobju, ko morajo skrbeti in negovati majhne otroke.

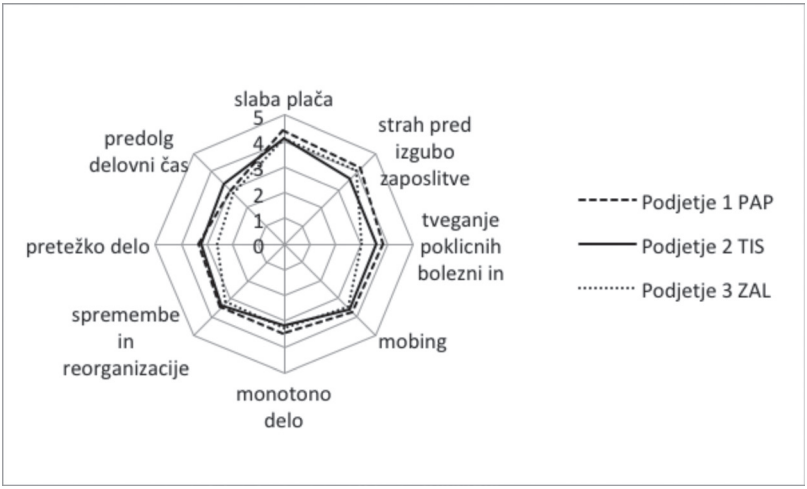
V času raziskave je bil v modi instrument delitve delovnega mesta, s katerim si dva delavca delita isto delovno mesto. Instrument se je med državnimi administratorji[43] in v medijih pojavljal kot čudežna palica, ki naj bi povečala zaposlenost, omogočila več delavcem delo s krajšim delovnim časom in prenos znanja med starejšim delavcem pred upokojitvijo ter mladim delavcem, ki se šele uvaja v delo. Tega vprašanja nismo preverjali v anketi, pač pa so intervjuvanci iz vseh treh podjetjih instrument ocenili za neustreznega. Najprej s finančnega stališča, ker se podjetju povečajo stroški, če si isto delovno mesto delita dva za polovični čas, saj mora podjetje obema plačati prevoz na delo in malico. Vprašanje je tudi, kako naj bi potekal »prenos znanja« med delavcema, ki delo opravljata v različnih časovnih intervalih in torej skorajda nimata stikov, razen ko se menjata na delovnem mestu. S stališča zaposlenih, zlasti tistih na delovnih mestih nižjih tarifnih razredov, pa delitev delovnega mesta ni rešitev, ker bi se jim v tem primeru že tako nizka plača zmanjšala skoraj za polovico.

Zaposlene najbolj motijo slaba plača, strah pred izgubo zaposlitve in tveganje poklicnih bolezni

Slika 12 prikazuje ocene anketirancev na vprašanje, v kolikšni meri jih na njihovem delovnem mestu moti osem izbranih dejavnikov (strah pred izgubo zaposlitve, slaba plača, pretežko delo, predolg delovni čas, mobing, tveganje poklicnih bolezni in poškodb, monotono delo, spremembe in reorganizacije), ki so jih lahko ocenjevali s petstopenjsko lestvico. Slika torej prikazuje odgovore zaposlenih v vseh treh podjetjih na osnovi povprečnih ocen vseh anketirancev.

[43] Podjetja so imela v času raziskave možnost, da pridobijo subvencije, če so se odločila za delitev delovnega mesta, npr. na razpisu *Mentorstvo za mlade*, toda ravno za ta program je bilo najmanj zanimanja.

Slika 12: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti?



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

1. Pogojevanje višje plače ali ohranitve zaposlitve z večjo intenzivnostjo dela

Kot lahko vidimo, anketirance v povprečju daleč najbolj moti »slaba plača«. V dveh podjetjih se je »slaba plača« uvrstila na prvo mesto, se pravi, da je večina zaposlenih to ocenila za najbolj moteče, v založbi pa je »slaba plača« prišla na drugo mesto. Kakor koli, »slaba plača« je v vseh treh podjetjih imela najnižji standardni odklon, kar pomeni, da so bili anketiranci pri tem vprašanju najbolj enotni.[44]

Nezadovoljstvo s plačami je bilo največje v podjetju, kjer so plače primerjalno višje glede na povprečje v dejavnosti, če primerjamo delež stroškov dela v dodani vrednosti na zaposlenega (glej razpredelnico 11 v prilogi), kakor tudi v podjetju, kjer je povprečna plača precej nižja od povprečja v dejavnosti. S plačami so bili nezadovoljni v tiskarskem podjetju, kjer je povprečni strošek dela v dodani vrednosti na zaposlenega 27 odstotkov višji od povprečja, kakor tudi v podjetju iz papirne dejavnosti, kjer so plače 13 odstotkov pod povprečjem v panogi. Nasprotno se je v založniškem podjetju, kjer je povprečna plača 14 odstotkov nižja od povprečne v panogi, »slaba plača« uvrstila na drugo mesto za »strahom pred izgubo zaposlitve«.

Kako lahko pojasnimo nezadovoljstvo s plačami v podjetju, kjer so plače relativno visoke v primerjavi z drugimi podjetji v dejavnosti? Zanimivo, da tako menijo zaposleni v podjetju, kjer so, če upoštevamo podatke iz javnih evidenc in podatke, ki nam jih je dala uprava, plače v povprečju višje kot v drugih podjetjih v panogi in v povprečju

[44] Slaba plača je imela v papirnem podjetju povprečno vrednost 4,4, v tiskarskem podjetju 4,1 in v založniškem podjetju 4,0, standardni odklon pa je bil v vseh podjetjih najnižji, 1,0. V založniškem podjetju je isti najnižji standardni odklon dobil dejavnik »strah pred izgubo zaposlitve« s sicer višjo povprečno oceno 4,1.

približno na nivoju povprečne plače v državi.[45] V upravi tudi pravijo, da »minimalne plače nihče ne prejema« oziroma da se to lahko zgodi le izjemoma zaradi daljših bolniških odsotnosti delavca ali delavke. V letu 2013 je podjetje minimalno plačo izplačalo le v devetih primerih pri okoli 1.300 izplačilih osebnih dohodkov v tistem letu. Minimalna plača je bila potemtakem izplačana v manj kot enem odstotku primerov. Zanimivo je, da je lahko pavšalna ocena delavcev, ki seveda vpliva na splošno razpoloženje, v popolnem protislovju s sicer preverljivimi podatki. Intervjuvanec iz vrst delavcev je, denimo, povedal, da »minimalno plačo prejema ogromno delavcev, kot si povedo v pogovorih«. Podatkov o razliki med najnižjo in najvišjo plačo za to podjetje nimamo.

Če premislimo vsa ta dejstva, lahko ugotovimo, da merilo, ali je plača ustrezno visoka ali ni, ni le »eksistenčni minimum«, ki zaposlenemu in družinskim članom bodisi omogoča (dostojno) preživetje ali ne. Zadostno merilo tudi ni primerjava z zaposlenimi iz drugih podjetij (v primerjavi s povprečnimi plačami v panogi je imelo podjetje z nezadovoljnimi delavci za okoli 27 odstotkov višje plače v letu 2012). K tema kriterijema, ali je plača ustrezno visoka ali ne, moramo torej dodati še tretje merilo: občutek pravičnosti.

Prvi dejavnik, ki vpliva na nezadovoljstvo delavcev, je primerjava plač slovenskih delavcev s plačami avstrijskih delavcev, ki jih matična družba ob upoštevanju zakonskih omejitev občasno napoti na delo v Slovenijo. Ti imajo pogodbe o zaposlitvi sklenjene po avstrijskih zakonih in predpisih ter temu primerno tudi višje plače.[46] Drugi element, iz katerega izhaja nezadovoljstvo s plačami, so poslovni rezultati podjetja: na njihovi osnovi delavci ocenjujejo, da so plače nizke glede na uspešnost podjetja.

Kot pravi predstavnik enega sindikata: »Ko ljudje vidijo javne rezultate, so zelo nezadovoljni. Ko vidijo od dva do tri milijone čistega dobička, se sprašujejo, zakaj ne moremo zvišati plač, in za to krivijo sindikat«.[47]

Tretji dejavnik je tako rekoč sistemska ureditev v podjetju, da lahko delavci pridejo do višjih plač, če pristanejo na večjo intenzivnost dela. Tako so jih v preteklosti spodbujali k opravljanju nadur, zdaj k drugim oblikam večje intenzivnosti dela.

---

[45] Kot je pojasnil direktor: »Plače v podjetju so med 135 in 232 procentov tarifne priloge v kolektivni pogodbi grafične dejavnosti. Govorimo o osnovnih plačah. Da tarifni del ni najbolj ustrezen, smo tudi že večkrat govorili s predstavniki sindikatov. Povprečna plača v oktobru je npr. bila 1.500 evrov bruto, pri čemer je delež zaposlenih s 4 stopnjo izobrazbe blizu 60 odstotkov. Regres je bil maksimalen 1.067 evrov. Božičnica lansko leto – to ni božičnica, ker so davki in prispevki popolnoma enaki kot pri plači, zato to imenujemo stimulacija ob koncu leta, je znašala 1.000 evrov.«

[46] To občutje krepi uporaba nemškega jezika v podjetju, saj se morajo slovenski delavci pogovarjati z avstrijskimi v nemščini. Oba predstavnika delavcev sta opazila, da nekatere zaposlene moti sporazumevanje v nemškem jeziku v podjetju. Imajo sicer na voljo prevajalca, če ne znajo nemščine, a tisti, ki govorijo nemško in delajo z avstrijskimi delavci, prej pridejo do izobraževanj, nagrad in drugih ugodnostih. Podjetje je sicer organiziralo tečaje nemškega jezika za zaposlene, ki naj bi bili pogosteje v stiku z avstrijskimi delavci. Izmed obeh predstavnikov sindikata je bil eden napoten na tečaj nemškega jezika, drugi ne.

[47] In isti nadaljuje: »Dosti jih je, ki se še spominjajo socializma in še vedno tisto preživljajo. Včasih, ko se pogovarjamo, kdo to reče, a rečem, glej, socializma ni več, zdaj imamo kapitalizem. Vsi vemo, kaj se dogaja v kapitalizmu: čim več iztržiti iz delavcev. Drugačni pogoji so in tudi zakonodaja ni najboljša za delavce. Celo avtorji, ki pišejo zakone, izjavljajo, da so določene stvari zapisali v zakon, a dejansko se bodo učinki pokazali šele v praksi in jih bodo potem spreminjali. Vemo, kaj se potem dogaja.«

Citiramo enega izmed intervjuvancev:

> *Vikendov včasih ni bilo treba delati. Potem so hoteli, da se dela ob vikendih tudi pri nas in so ponudili nagrade tistim, ki so bili pripravljeni delati ob vikendih. Jaz sem jim govoril, ne delati vikendov, ker bo to postalo običajno. [...] A takrat so vsi videli denar. Ko pa so videli, da niso več doma s familijo, so udarili po nas, kaj bo sindikat naredil. A najprej, rečem, si bil sam za to; kaj me zdaj kriviš kot sindikalista, če si sam tako hotel. Jaz mu ne morem govoriti, da ne sme delati. Še dobro, da je delo in da ljudje lahko zaslužijo. Zdaj je delo čez vikend obvezno. Podobno je s tiskarjema. Najprej sta delala dva tiskarja, tiskar 1 in tiskar 2. Zdaj so šli le na enega tiskarja in so temu enemu ponudili dodatek, govori se o 500 evrih, če dela sam. Na ta način so prišli do tega, da lahko delo opravlja le en tiskar. Denar je pomemben, a dolgo ne gre. Sigurno bodo enkrat 500 evrov vzeli stran, ko bodo tiskarji usposobljeni, da lahko delajo sami in bodo morali tako delati po pogodbi o zaposlitvi. Govorijo nam, kaj se vmešavamo, in sami rinejo v to; ko pa vidijo, kaj je to sprožilo, je vsega kriv sindikat.*

Kot so pojasnili na upravi, dodatek za samostojni tisk, če en tiskar izpade in tiska en tiskar sam, znaša 50 odstotkov osnovne plače na uro samostojnega tiska. Uprava se je z zaposlenimi tudi dogovorila, da delavci v oddelku tiska dobijo kot dodatek k plači plačilo 0,75 ure stimulacije za vsak dan, ko stroji tečejo brez zastoja, ker delavec ni mogel proč od stroja na malico. To na mesec, kot je povedal direktor, predstavlja med 15 in 18 urami, kar znaša okoli 10 odstotkov plače. Ni sicer pogosto, kot je rekel predstavnik delavcev, a se dogaja, da delavci ostanejo brez odmora za malico, če pride do težav, če so naklade majhne, če se zahtevajo spremembe ali če je narobe kaj drugega.

V podjetju iz papirne industrije, kjer je bilo nezadovoljstvo s plačami tudi na prvem mestu med motečimi dejavniki, je povprečna plača za 13 odstotkov nižja od povprečja v dejavnosti. V upravi sicer menijo, da plače niso slabe;[48] menijo tudi, da delavci in delavke ne štejejo upravi v dobro, da podjetje kljub težavam v vseh preteklih letih ni nikoli zamujalo z izplačilom plač.

V sindikatu pa ocenjujejo, da so plače v najnižjih razredih vse do 5. tarifnega razreda absolutno prenizke. Tisti v najnižjih tarifnih razredih (med 60 in 70 zaposlenih) lahko delajo ponoči, ob praznikih, a če jim delodajalec plačuje razliko do minimalne plače, se jim vsi ti dodatki štejejo v osnovno plačo in z nočnim delom in delom ob praznikih ne zaslužijo več od minimalne plače.[49] Na drugi strani plačne lestvice pa se je razlika

[48] V upravi vidijo v prihodnosti težave z dodatki za npr. nočno delo in za minulo delo. Citiramo: »Ko gledamo primerjalno obremenitev proizvoda s stroškom dela, nastopi problem dodatkov. Ali smo mi konkurenčni v primerjavi z drugimi proizvajalci z drugačno zakonodajo ali tudi s slovenskimi, ki se lahko drugače organizirajo? Mi se ne moremo drugače organizirati, kot da proizvodnja teče 24 ur sedem dni na teden. Vsaka zaustavitev stroja pomeni strošek. Zato nadpovprečno visoki dodatki ustvarjajo nekonkurenčnost podjetja. Na koncu vsak strošek, ki ga ustvarimo, nosi proizvod. Če trg ne kupi našega proizvoda, nimamo kaj delati. Tu nastaja problem dodatnih obremenitev, ki jih drugi ne poznajo.«

[49] Starejša delavka je k anketi pripisala: »Delavci z minimalno plačo smo na robu preživetja.« Na sploh je bilo med anketami mnogo pripomb, da so plače prenizke.

med najvišjo in najnižjo plačo v podjetju v zadnjih letih zmanjšala: leta 2010 je bilo plačno razmerje 1:10, pri čemer nismo upoštevali drugih prejemkov, in se je do leta 2012 zmanjšalo na 1:8,5. Nova uprava, ki je bila imenovana v zadnjih mesecih leta 2013, je razliko med najnižjo in najvišjo plačo še dodatno znižala na razmerje 1:7.

Plače se v zadnjih petih letih, pravijo v sindikatu, niso povišale, medtem ko se je število zaposlenih v istem obdobju zmanjšalo za 17 odstotkov, četudi podjetje po letu 2009 ni imelo več večjih investicij. Torej je podjetje doseglo podobne rezultate kot v preteklih letih z večjo intenzivnostjo dela in so morali delavci zaslužiti isto plačo z več dela. Ravno v času raziskave je podjetje vpeljalo podobno pravilo kot podjetje s področja tiskarstva, da se stroji v proizvodnji več ne ustavljajo za pol ure za malico.[50] Prej je to pravilo veljajo samo za nekatere delovne procese, v času raziskave pa so ga razširili. Delavci imajo še vedno pravico do polurnega odmora, a ker se strojev več ne ustavlja, ne morejo imeti odmora vsi zaposleni hkrati. Toda ker je delavcev pri strojih premalo, kot pravi delavec, sredi odmora neredko »dam dol sendvič in grem pomagat – nimam drugega,« zato da njegovi kolegi in kolegice ne bi bili preobremenjeni, da stroji ne bi stali in da se ne bi zgodila nesreča. Imajo sicer v teh primerih pravico poklicati nadomestnega delavca, »jokerja«, toda ta preslabo pozna vse delovne procese, da bi mu lahko povsem zaupali. Delavci so torej v dilemi: pustiti stroj in, če pride do težav, pustiti na cedilu sodelavce in tako ne nazadnje škodovati tudi podjetju - ali skrajšati počitek in odmor za malico, če nastopijo težave. Podjetji na ta način od spodaj navzgor spodkopavata zakonsko pravico delavcev do polurnega odmora v osemurnem delovniku, ki ga imajo še vedno *de jure*, ne pa tudi *de facto*.[51] Toda, pravi delavka, »če ne bomo fer drug do drugega [se pravi, če bi si vsak vzel polurni odmor ne glede na posledice], se bo začelo štrikati in ne bo več funkcioniralo delo in nič«.

Nezadovoljstvo s plačami je nastalo tudi zaradi sistema ocenjevanja uspešnosti in napredovanja, po katerem so včasih vsi delavci samodejno napredovali, ker njihovi vodje niso bili sposobni poštenega ocenjevanja ali pa niso želeli nikogar oškodovati.[52] Sistem napredovanja so iz teh razlogov v letu 2006 preprosto ukinili in zato nekateri, ki še niso uspeli »napredovati« ali ki so se zaposlili, ko je že prenehal veljati pravilnik o napredovanju, niso mogli več napredovati. Tako so nastale precejšnje razlike v plačah delavcev in v sindikatu ocenjujejo, da so lahko razlike tudi do 120 EUR, če je nekdo napredoval ali ni.

[50] V papirni industriji je za določene stroje to razumljivo, saj gre za proizvodnjo, kjer postopek proizvodnje papirja, strošek ustavitve in zagona strojev za proizvodnjo papirja, ne dopušča krajših ustavitev strojev.

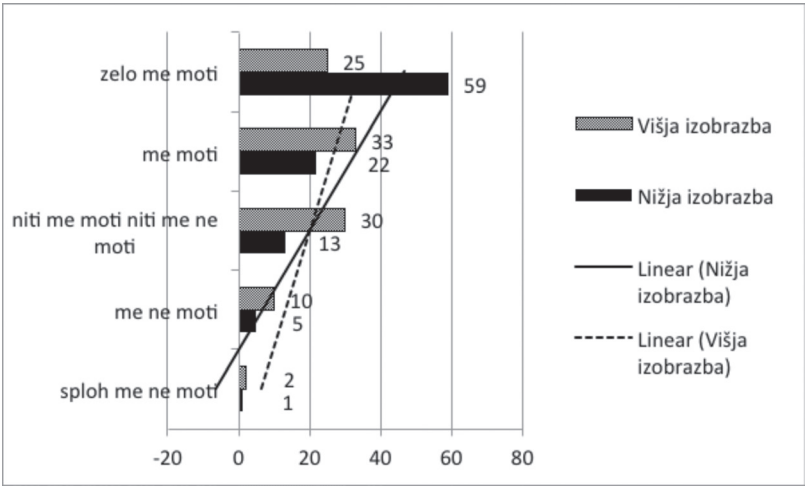
[51] Slovenski delodajalci se pogosto pritožujejo, da morajo plačati polurni odmor za malico v okviru osemurnega delovnika, pri čemer se sklicujejo na primer Avstrije. Avstrijskim delodajalcem res ni treba plačati nadomestila za malico, morajo pa po zakonu zagotoviti polurno prekinitev dela, če delo poteka več kot 6 ur. Tedenski delovnik v Avstriji je sicer res 40 ur, toda mnoge kolektivne pogodbe določajo 38-urni tedenski delovnik namesto 40-urnega. Se pravi, da avstrijski delavci delajo pol ure na teden več kakor slovenski. Avstrijskim delodajalcem po zakonu ni treba plačati nadomestila za malico in za prevoz na delo, lahko pa se socialni partnerji o tem dogovorijo v kolektivnih pogodbah; morajo pa po zakonu plačati razne prispevke, ki niso določeni v slovenskem zakonu: dodatek za primer insolventnosti podjetja, prispevek za delavsko zbornico, prispevek za stanovanje, prispevek v blagajno za preventivno zagotovitev plačila delavca, nadomestilo za obremenitev družinskega življenja (Kralj 2011).

[52] Vzrok za to opisujejo v upravi kot 4S (sosed, sošolec, sorodnik, sodelavec), saj je podjetje edini večji delodajalec daleč okoli.

Založniško podjetje je bilo v času anketiranja pred lastninskim preoblikovanjem in spričo strahov, da bo novi potencialni lastnik morebiti zaprl nekatere dejavnosti, so zaposleni izbrali za dejavnik, ki jih najbolj moti, »strah pred izgubo zaposlitve«. Nezadovoljstvo s plačo in drugo zato v povprečju ni bilo tako zelo pomembno med motečimi dejavniki.

Podrobnejše analize so pokazale, da v okviru vseh zaposlenih v založniškem podjetju obstajata skupini, ki imata različna delovna položaja. To se je močno pokazalo pri povezavah motečih dejavnikov z izobrazbo zaposlenih. Ker zaposleni izpolni pogoj za uvrstitev v enega izmed devetih plačilnih razredov z doseženo izobrazbo, lahko iz podatkov o izobrazbi v neki meri sklepamo tudi o višini plače, ki jo zaposleni prejemajo. Pri povezavah se je pokazalo, da osebe z nižjo izobrazbo in torej tudi z nižjimi dohodki v večji meri kakor tiste, ki imajo višjo izobrazbo, motijo dejavniki, ki so se sicer v povprečnih seštevkih v založniškem podjetju uvrstili nizko. Zelo močna povezava se je pokazala ravno pri spremenljivki »moti me slaba plača« (statistična značilnost ,000): 59 odstotkov vseh zaposlenih z nižjo izobrazbo, in torej po vsej verjetnosti tudi z nižjimi plačami, je odgovorilo, da jih slaba plača zelo moti. Tistih z višjo izobrazbo, ki jih je zelo motila slaba plača, je bilo le 25 odstotkov.

Slika 13: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti slaba plača? (Podjetje 3 ZAL; odgovori so v odstotkih.)
N=253



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Podjetje je zaradi varčevanja moralo zmanjšati obseg stroškov za plače. Predstavnik sindikata je opisal, kako so to naredili: »V zadnjem letu [t.j. v letu 2012] so v povprečju za 30 odstotkov znižali plače vsem, ki imajo individualne pogodbe. To je bila protiutež za znižanje regresa za 25 odstotkov vsem zaposlenim. Zato nisem imel glede tega preveč povedati, ker so pri sebi več vzeli.« Leta 2010 so bila plačna razmerja v podjetju skorajda 1:19, če ne upoštevamo bonitet in nagrad. Individualne pogodbe o zaposlitvi pa je imelo 20 oseb. V nadaljnjih letih je uprava najprej znižala

plače sebi in zaposlenim po individualni pogodbi in tako znižala plačno razmerje med najvišjo in najnižjo plačo na 1:12,5 v letu 2013 (Letno poročilo 2013). Hkrati je uprava tudi znižala število oseb z individualnimi pogodbami o zaposlitvi, tako imajo zdaj dve individualni pogodbi in 15 zaposlenih po pogodbi z vodilnim delavcem. Vsem se je prav tako znižala osnovna plača, ohranili pa so variabilni del plače glede na uspešnost. Drugim zaposlenim niso nižali plače, vzeli pa so jim variabilni del plače glede na delovno uspešnost[53] in zadnje leto so dobili tudi za 25 odstotkov nižji regres. Podjetje je ohranilo le sistem enkratnih nagrad zaposlenim za posebej uspešne projekte. Uprava si je z načinom, kako je regulirala plače v zadnjih občutljivih letih, pridobila precejšnje zaupanje med zaposlenimi.

2. Največja varnost zaposlitve je stabilno gospodarstvo

Med motečimi dejavniki zaposlitve se je »strah pred izgubo zaposlitve« v enem podjetju znašel na prvem mestu, v dveh podjetjih pa na drugem mestu. To je v nasprotju z dejstvom, da je več kot 90 odstotkov zaposlenih v vseh treh podjetjih zaposlenih za nedoločen čas in da imajo torej največjo možno pravno varnost zaposlitve. Zaposleni v podjetjih iz prve (papir in izdelki iz papirja) in tretje (založništvo) študije primerov so bili lahko upravičeno zaskrbljeni, saj sta bili obe podjetji v času anketiranja pred lastninskim preoblikovanjem in je bila njihova negotovost utemeljena. Kot so povedali intervjuvanci, je varnost zaposlitve v trenutnih družbenih okoliščinah predvsem odvisna od stabilnosti podjetja. Pravna varnost zaposlitve sama jim ne pomeni veliko v primeru, če bi zaposlitev izgubili, saj bi ob sedanji veliki nezaposlenosti težko našli novo zaposlitev, še težje pa zaposlitev za nedoločen čas.

Podjetje iz druge študije primera (tiskarstvo) je nasprotno izjemno uspešno podjetje z istim lastnikom vse od ustanovitve; vrh vsega celo širi obseg produkcije in zaposluje nove delavce. Kljub temu se je tudi v tem podjetju »strah pred izgubo zaposlitve« znašel na drugem mestu. Slovensko podjetje je v sestavi mednarodnega koncerna, ki ima obrate v več državah s precejšnjimi razlikami v davčnih obremenitvah, višini plač, socialnih prispevkih za zaposlene in pravni varnosti zaposlitev. V pogovorih med upravo in predstavniki sindikata se pogosto pojavlja možnost selitve produkcije iz Slovenije v države z nižjimi stroški dela, zato verjetno zaposleni tudi v tem podjetju ocenjujejo, da je tveganje izgube zaposlitve veliko.

V vseh treh podjetjih je torej strah pred izgubo zaposlitve zelo navzoč zaradi grožnje stečaja podjetja, prestrukturiranja ali selitve proizvodnje. Globok strah pred izgubo zaposlitve in slabe plače – vsaj, kot smo videli, za nekatere skupine zaposlenih – pa sta v velikem nasprotju z izhodišči urejanja delovnih razmerij po 2. svetovni vojni, zapisanimi v Filadelfijski deklaraciji. Kot pravi francoski pravnik Alain Supiot (2013), strokovnjak za delovno pravo, je ta deklaracija in druge mednarodne pogodbe iz tistega časa izhajala iz organskega povezovanja človekove svobode in varnosti. Predpostavka deklaracije je bila, da je le človek, ki ga ni strah in ki ne čuti pomanjkanja, tudi svoboden človek.

[53] Do načina ocenjevanja uspešnosti je bil kritičen eden izmed zaposlenih, češ da se je »o uspešnosti odločalo bolj na podlagi tega, kako je bil kdo komu všeč«.

3. Prenašanje tveganja poklicnih bolezni na zaposlene

Dejavnik tveganja poklicnih bolezni in poškodb je bil visoko ocenjen v dveh industrijskih podjetjih, manj visoko v podjetju, kjer prevladuje pisarniško delo. Iz podatkov v anketi (glej slike 15–17 v prilogi) vidimo, kako so anketiranci na petstopenjski lestvici ocenili vprašanje, ali jih na delovnem mestu moti tveganje poklicnih bolezni in poškodb. V podjetju s področja proizvodnje papirja in papirnih izdelkov je temu vprašanju dalo najvišjo oceno 221 zaposlenih (ali 47 odstotkov), oceno 4 pa 88 zaposlenih (ali 20 odstotkov). V tiskarni je dalo najvišjo oceno 26 zaposlenih (ali 30 odstotkov), oceno 4 pa 24 zaposlenih (ali 27 odstotkov). V založbi je dalo najvišjo oceno 55 zaposlenih (ali 22 odstotkov) in oceno 4 40 zaposlenih (ali 16 odstotkov).

Podjetje iz papirne industrije izvaja mnogo programov za preprečevanje poškodb na delovnem mestu in je, kot so povedali vsi intervjuvanci, obzirno do delavcev, ki so invalidnost pridobili na delovnem mestu. Invalide so zaposlovali v svojem invalidskem podjetju, a ker so potrebe po delavcih v tem podjetju že izčrpane, jih zdaj zaposlujejo na prilagojenih delovnih mestih v matičnem podjetju. Trenutno je v matičnem podjetju zaposlenih več kakor 6 odstotkov invalidov. Zanimivo je, da delavci invalidi raje ostajajo v matičnem podjetju, kot da bi se selili v invalidsko podjetje, ker naj bi jih tam bolj »šponali«, medtem ko naj bi bili bivši kolegi in kolegice v matičnem podjetju do njih bolj obzirni. Toda, kot je dodalo več intervjuvancev, je solidarnosti med delavci in delavkami vedno manj. Doslej so za delavce vedno našli rešitev, ker, kot je povedal član uprave: »Zavedamo se, da so vzroki za invalidnost nastali v [podjetju] in zato poskušamo korektno postopati, poiskati ustrezno delovno mesto, a počasi prihajamo do neke meje. Če ni na voljo takega mesta, potem iščemo rešitve v [invalidskem podjetju]. Doslej smo vedno našli rešitev, a v bodoče ni nujno, da bodo taki postopki.«

Podobno je tudi v podjetju iz tiskarstva tveganje poklicnih bolezni in poškodb povezano z naravo dela. In še bolj kot v prvem primeru je v tem podjetju strah pred poklicnimi boleznimi in poškodbami povezan tudi s strahom pred izgubo zaposlitve. V tovarni, pravijo, ni delovnih mest, ki bi jih lahko prilagodili invalidom, zato delavci vedo, da bi v primeru invalidnosti izgubili zaposlitev. Enemu njihovemu kolegu se je to, ne nazadnje, že zgodilo.

Po vsej verjetnosti obstaja pri veliko tistih, ki so temu vprašanju dali najvišjo oceno, nevarnost, da sčasoma dobijo telesne okvare, ki jih bodo ovirale pri delu. V fokusnih skupinah so zaposleni ocenili problem delovnih pogojev in poklicnih bolezni kot področje, ki ga država in socialni partnerji pometajo pod preprogo. Nezaposlenost in drugi dejavniki, ki neposredno vplivajo na vsakodnevno življenje ljudi, so odrinili na stran problem poklicnih bolezni, ki lahko s slabšanjem zdravstvenega stanja delovnega prebivalstva povzročijo negativne socialne posledice. Medtem ko je mogoče poškodbe pri delu sproti spremljati, se poklicne bolezni pokažejo šele čez čas in se zato njihovo breme prenaša v prihodnost s podjetja na posameznika, družino ali skupnost.[54] Če

[54] Slovenija nima vzpostavljenega sistema za ugotavljanje poklicnih bolezni, zato razen bolezni, ki so posledica dela z

je delo tako intenzivno, da zahteva od delavk in delavcev vsak dan skrajne fizične in umske napore na meji njihovih zmogljivosti, potem lahko trajno poslabša njihovo zdravje, že ko so še v zgodnji aktivni dobi. Zaposleni so v fokusnih skupinah tudi ugotovili, da se vsaj ne dovolj zanesljivo spremlja vplive raznih dejavnikov na zdravje ljudi – vpliv prašnih delcev in kemičnih snovi, fizično naporno delo, prisilna drža, delo s strankami, dolgotrajno delo z računalnikom, stresne situacije in podobno – ter da se zato tudi ustrezno ne odziva na vse negativne vplive.

Podjetja za povrh, kakor je rekla ena izmed zaposlenih, »pogosto padajo na malenkostih« in ne odpravijo preprostih problemov, kot so prepih na delovnem mestu ali izpostavljenost temperaturnim spremembam. Zaposleni so zato sklenili to vprašanje z ugotovitvijo, da je na dnevni red treba postaviti vprašanje tveganja poklicnih bolezni in poškodb ter njihovega vpliva na zdravje zaposlenih.

Kot smo ugotovili v študijah primerov, bodo podjetja vse manj obzirna do oseb s telesnimi ovirami, četudi so invalidnost pridobile prav v njihovem podjetju, ker naj bi podjetja tako izgubljala »konkurenčno prednost«. Na drugi strani so vse številnejša invalidska podjetja,[55] ki so poleg neposrednih subvencij za zaposlitev invalidnih oseb po 74. členu *Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* oproščena plačila prispevkov za socialno varnost za vse zaposlene invalide ali celo za vse zaposlene, če imajo več kakor 50 odstotkov zaposlenih invalidov ali več kakor 40 odstotkov invalidov, če je tretjina težjih invalidov.

Veliko tiskarn, ki imajo status invalidskih podjetij, je iz skupine Krater.[56] Set d.o.o. je samostojno invalidsko podjetje in zaposluje malo manj kot 300 oseb. MA-TISK z okoli 175 zaposlenimi je enota družbe Papir servis d.o.o., ki ima status invalidskega podjetja, zaposluje pa skupaj 809 oseb (Letno poročilo 2012). Prav tako je del skupine invalidsko podjetje Salomon d.o.o. z več kot 150 zaposlenih, ki izdaja številne revije in katerega poslovanje je tesno povezano z ostalimi družbami iz skupine Krater in enotami družbe Papir servis d.o.o., ki se ukvarjajo s tiskarstvom (MA-TISK, Kočevski tisk, SET...).

Po približni oceni je v skupini Krater skupaj okoli 1.250 oseb zaposlenih v invalidskih podjetjih, se pravi, večina vseh zaposlenih v skupini Krater.[57] V letu 2012 je po podatkih Supervizorja Papir servis dobil okoli 0,6 mio EUR subvencij iz Sklada za

azbestom, statistično nimamo poklicnih bolezni! To je velik problem, na katerega KSS Pergam tudi na sistemski ravni že dolgo, a žal neuspešno opozarja. Posledice pa so hude in imajo velike učinke na zdravstveni sistem, pokojninski sistem, delovno pravno in zagotovo tudi družinsko življenje.

[55] Glej seznam invalidskih podjetij pri ministrstvu za delo (http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/register_invalidskih_podjetij/), ki ima pravico dodeliti ali zavrniti status invalidskega podjetja (12. 6. 2014).

[56] Skupina Krater (kot se sama imenuje, glej spletno stran http://www.krater.si/, 12. 6. 2014) lastniško obvladuje tiskarne Set d.o.o., Tiskarno Kočevski tisk d.d. in Papir servis d.o.o., močno pa je zastopana tudi v sorodnih panogah. Skupina Salomon izdaja revije Salomonov oglasnik, Jano, Lady, Dolenjski list idr. in ima v lasti tudi več radijskih postaj (Veseljak, RTL, Kum, Brežice ...). Družba Papir servis d.o.o. se ukvarja s prebiranjem odpadkov in zbiranjem sekundarnih surovin, tiskarstvom (MA-TISK, Kočevski tisk), ukvarja pa se tudi s prevozi in spletno prodajo.

[57] Skupina Papir servis je imela v letu 2012 okoli 84 milijonov EUR prihodkov, skupina Salomon pa 21 milijonov EUR prihodkov.

spodbujanje zaposlovanja invalidov, Salomon d.o.o. okoli 60.000 EUR, za Set d.o.o. pa ni podatkov. Vsem tem podjetjem je država iz svojega proračuna tudi krila stroške socialnih prispevkov. Papir servis je bil tako oproščen plačila treh milijonov EUR in je hkrati oblikoval za dva milijona EUR rezervacij (Modic 2013). Skupina Krater obsega 26 podjetij, ki jih pogosto združuje in razdružuje, prestavlja iz ene skupine v drugo in prezaposluje ljudi iz enega podjetja v drugo. Glavni namen teh sprememb je ohraniti zahtevano kvoto invalidov in čim več zaposlenih v skupini vključiti v invalidska podjetja, s čimer se postavlja pod vprašaj doseganje namena državnih spodbud za ustvarjanje novih in ohranjanje starih delovnih mest za invalide. Ko je skupina Papir servis marca 2011 na ministrstvo za delo poslala vlogo za soglasje pri povečanju števila zaposlenih za 173 delavcev, je strokovna komisija pri ministrstvu ugotovila, da pri prerazporeditvi delavcev na Papir Servis ni šlo za ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, pa tudi ne za njihovo ohranjanje, in je zato ministrstvu predlagala, naj vlogo zavrne. Ministrstvo je Papir servisu vseeno ugodilo (Modic 2013).

Kočevski tisk d.d. je bil, denimo, formalno samostojno »normalno« podjetje v skupini Salomon. Toda sredi leta 2012 je skupina izvedla »prestrukturiranje« v podjetju, ki je sicer v 89 odstotni lasti Salamona d.o.o. Od 1. marca 2012 podjetje nima več zaposlenih: vse zaposlene je prevzelo invalidsko podjetje Papir servis d.o.o., ki formalno opravlja delo v podjetju, medtem ko izvirno podjetje oddaja samo še prostore in opremo (Letno poročilo Tiskarne Kočevski tisk za leto 2012, str. 6).[58] Torej bi tudi v tem primeru po mnenju strokovne komisije najbrž šlo za neprimerno prerazporejanje delavcev, ne pa za ustvarjanje ali ohranjanje delovnih mest za invalide.

Omejevanje intenzivnosti dela, izboljšanje delovnih pogojev in odpravljanje tveganja poškodb in bolezni je v tem zgodovinskem trenutku morda videti dlakocepska zahteva, ki nalaga nepotrebno breme že tako oslabelemu gospodarstvu. Seveda je mogoče ta problem odložiti, a račun bo treba plačati z oderuškimi obrestmi v prihodnosti za sedanje konzumiranje zdravja ljudi.

4. 40 odstotkov vseh zaposlenih je ocenilo mobing za zelo moteč dejavnik

V dveh podjetjih so ocenili, da je mobing precej moteč dejavnik, v vseh treh podjetjih pa je dalo mobingu najvišjo oceno kar dobrih 40 odstotkov vseh zaposlenih. Za ta dejavnik je značilno, da je imel vsakič največji standardni odklon,[59] se pravi, da so bili zaposleni ob tem vprašanju najbolj razdeljeni. Kot lahko sklepamo iz pripisov anketirancev k vprašalniku, so se za najvišjo oceno odločili, ker so bili sami bodisi žrtve ali priče mobinga.

[58] Podobno je tudi v tiskarni Delo TČR, v kateri je zaposlena le ena oseba, ki z oddajo prostorov in opreme ustvarja 1,9 milijona EUR letnih prihodkov.

[59] Standardni odkloni so bili 1,4 v prvem, 1,5 v drugem in 1,6 v tretjem primeru.

S parametričnimi testi za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečnima vrednostma nismo mogli potrditi nobenih povezav z raznimi spremenljivkami in nismo potrdili hipoteze, da bi bili spol, starost, izobrazba ali vodstveni položaj anketiranca kakor koli povezani s tem, kako so odgovarjali na to vprašanje. Le v podjetju iz papirne dejavnosti se je pokazala povezava med to spremenljivko in tem, ali je bil anketiranec ali anketiranka član sindikata, iz česar izhaja, da so člani sindikata veliko bolj občutljivi za to vprašanje. Anketiranci so k temu vprašanju pripisali tudi več opomb; eden je pripisal, da se je stanje v podjetju poslabšalo v primerjavi s preteklostjo: kot pravi, »ni več tako kot pred leti – sama zajebancija in tožarjenje«.

5. Težko delo, dolg delovnik ipd. zelo moti skupino zaposlenih z nižjo izobrazbo

Ostali dejavniki, ki smo jih tudi merili (»pretežko delo«, »predolg delovni čas«, »monotono delo« in »spremembe in reorganizacije«), so dobili povprečno manjše ocene. V vseh študijah primerov pa smo pri teh spremenljivkah potrdili zanimive povezave.

V podjetju iz papirniške dejavnosti je bilo »monotono delo« zelo moteče za 32 odstotkov zaposlenih, »spremembe in reorganizacije« prav tako za 32 odstotkov zaposlenih, »pretežko delo« za 24 odstotkov zaposlenih in »predolg delovni čas« za 19 odstotkov zaposlenih. Pri oceni »predolgega delovnega časa« je standardni odklon največji 1,5, se pravi, da so bili pri tem vprašanju zaposleni najmanj enotni.

S parametričnimi testi za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečnima vrednostma smo potrdili povezave z spremenljivkami 1. izobrazba anketiranca, 2. ali nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal, in 3. članstvo v sindikatu.

S spremenljivko, katero formalno izobrazbo je pridobil anketiranec, smo potrdili povezave s petimi motečimi dejavniki: 1. pretežko delo,[60] 2. predolg delovni čas,[61] 3. monotono delo[62], 4. tveganje poklicnih bolezni in poškodb[63] in 5. spremembe in reorganizacija.[64] Večina teh dejavnikov je nasploh dobila nizke povprečne ocene, a s statističnimi povezavami smo lahko pokazali, da so ti dejavniki bolj pogosto moteči za zaposlene z nižjo formalno izobrazbo. Iz tega lahko izpeljemo sklep, da tiste z nižjo izobrazbo pogosto bolj motijo: pretežko delo (zelo moteče je za 41 odstotkov zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo, za 22 odstotkov zaposlenih s poklicno ali srednjo šolo in le za 3 odstotke zaposlenih z višjo izobrazbo), predolg delovni čas (zelo moteč za 27 odstotkov zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo), monotono delo (zelo moteče je za 35 odstotkov zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo, a delež se le rahlo zmanjšuje pri zaposlenih, ki imajo več izobrazbe), tveganje poklicnih bolezni in poškodb (zelo moteče je za 59 odstotkov

[60] Statistična značilnost ,000.
[61] Statistična značilnost ,004.
[62] Statistična značilnost ,007.
[63] Statistična značilnost ,008.
[64] Statistična značilnost ,045.

zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo, za 46 odstotkov zaposlenih s poklicno ali srednjo šolo in za 29 odstotkov zaposlenih z višjo izobrazbo) ter spremembe in reorganizacija, ki zelo moti 42 odstotkov zaposlenih z nedokončano ali dokončano osnovno šolo.[65]

Pri skupini vseh možnih odgovorov o osmih morebitnih negativnih dejavnikih na delovnem mestu sta se pokazali še povezavi s spremenljivkama 1. ali je nekdo član sindikata[66] in 2. ali nekdo opravlja delo, za katero se je izšolal.[67] Mobing nekoliko pogosteje moti člane sindikata kakor skupino zaposlenih, ki niso člani sindikata. »Pretežko delo« nekoliko bolj moti tiste, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, kakor tiste, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali.[68]

V podjetju iz tiskarske dejavnosti so zaposleni ocenili dejavnike »spremembe in reorganizacije«, »predolg delovni čas«, »pretežko delo« in »monotono delo« za manj moteče prav v tem vrstnem redu. Vse te dejavnike je za zelo moteče ocenilo med četrtino in petino vseh zaposlenih. Zaradi majhnega vzorca pa v tem primeru ni bilo mogoče izvesti preskusov o povezavah.

V podjetju z založniškega področja so se dejavniki, kot so »monotono delo«, »spremembe in reorganizacija«, »tveganje poklicnih bolezni in poškodb«, »predolg delovni čas« in »pretežko delo« uvrstili na spodnji del ocenjevalne lestvice v tem vrstnem redu.

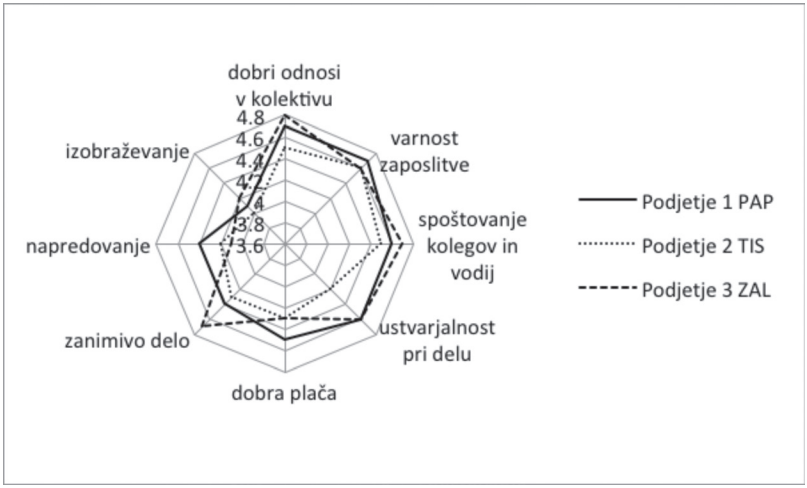
Pri nekaterih izmed teh spremenljivk (tveganje poklicnih bolezni, težko delo, spremembe in reorganizacije v podjetju) so se pokazale povezave z »izobrazbo« anketiranca. Skupino z nižjo izobrazbo so vsi ti dejavniki bolj motili kakor tiste z višjo izobrazbo. Povezavi spremenljivke »izobrazba« s spremenljivkama »tveganje poklicnih bolezni in poškodb«[69] in »spremembe in reorganizacija«[70] sta močni. »Spremembe in reorganizacija« so ravno tej skupini verjetno prinesle več slabega kakor dobrega, med skupino zaposlenih z nižjo izobrazbo je bilo odpuščanje v zadnjih letih večje, zato je ta skupina verjetno v tolikšni meri nenaklonjena novim spremembam in reorganizacijam. Le malce šibkejša od ostalih dveh je bila povezava »izobrazbe« s spremenljivko »moti me pretežko delo«.[71] Če povzamemo: s križanjem podatkov se je za nizkimi povprečnimi ocenami teh dejavnikov pokazala manjša skupina, ki jo moti slaba plača, tveganje poklicnih bolezni in poškodb, spremembe in reorganizacija ter pretežko delo, v kateri so v večjem deležu zaposleni z nižjo kakor z višjo izobrazbo.

[65] Zelo moteče je tudi za 32 odstotkov zaposlenih s poklicno ali srednjo šolo in za 18 odstotkov zaposlenih z višjo izobrazbo.
[66] Statistična značilnost ,043.
[67] Statistična značilnost ,024.
[68] Zelo moteče je za 23 odstotkov tistih, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, medtem ko je takih 16 odstotkov med tistimi, ki opravljajo delo, za katero so se izšolali.
[69] Statistična značilnost ,000; 22 odstotkov vseh zaposlenih to zelo moti, v tem odstotku je 14 odstotkov zaposlenih z nižjo izobrazbo.
[70] Statistična značilnost tudi ,000; zelo moti 17 odstotkov vseh zaposlenih, v tem odstotku je 13 odstotkov zaposlenih z nižjo izobrazbo.
[71] Statistična značilnost ,003; zelo moti 8 odstotkov vseh zaposlenih, v tem odstotku je 5 odstotkov zaposlenih z nižjo izobrazbo.

Anketiranci najbolj cenijo dobre odnose v kolektivu in varnost zaposlitve

V anketi smo zaposlenim postavili vprašanje, kaj je zanje najpomembnejše na delovnem mestu. Anketiranci in anketiranke so imeli na voljo osem možnosti (varnost zaposlitve, zanimivo delo, dobra plača, spoštovanje kolegov in vodij, dobri odnosi v kolektivu, ustvarjalnost pri delu, izobraževanje in napredovanje). Vsakega izmed osmih možnih odgovorov so ocenjevali s petstopenjsko lestvijo (glej slike 18–20 v prilogi, ki prikazujejo odgovore za vsako podjetje posebej). Kot vidimo na sliki 14, so zaposleni iz treh podjetij pred drugimi možnimi odgovori dali prednost dobrim odnosom v kolektivu, varnosti zaposlitve ter spoštovanju kolegov in vodij. Če primerjamo skupne povprečne ocene v vseh treh podjetjih skupaj, so se prvi trije možni odgovori razporedili v prav tem vrstnem redu z majhnimi razlikami. Najvišjo skupno povprečno oceno so dobili »dobri odnosi v kolektivu« (povprečna ocena 4,666), potem »varnost zaposlitve« (4,633) in »spoštovanje kolegov in vodij« (4,6). Za njimi glede na povprečno oceno so: »ustvarjalno in zanimivo delo« z isto povprečno oceno (4,466), potem »dobra plača« (4,366), »napredovanje« (4,233) in »izobraževanje« na zadnjem mestu (4,1).

Slika 14: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje?



Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

V podjetju s področja papirništva so anketiranci med ponujenimi možnimi odgovori (glej sliko 14) dali v povprečju najvišjo oceno »varnosti zaposlitve«, pri kateri je bil tudi najmanjši standardni odklon (0,6), se pravi, da so bili anketiranci pri tej oceni najbolj enotni. To je v nasprotju z mnenji članov uprave, s katerimi smo se pogovarjali v intervjujih, da delavci in delavke varnost zaposlitve, če citiramo iz intervjujev, »jemljejo za samo po sebi umevno kot v 80. letih [20. stoletja]«.

Povprečno isto oceno je dobil tudi možni odgovor »dobri odnosi v kolektivu«, ki jih delavci in delavke tudi zelo cenijo, a je bil pri tej oceni nekoliko višji standardni odklon (0,8) in torej anketiranci pri tem vprašanju niso bili toliko enotni.[72]

Odgovore anketirancev smo preverili s parametričnimi testi za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečnima vrednostma. Z nobenim od teh poskusov nismo mogli potrditi, da bi imeli izobrazba (in v določeni meri dohodek), starost ali članstvo v sindikatu statistično značilen vpliv na to, kako se je kdo opredeljeval pri možnih odgovorih.

Tudi v študiji primera s področja tiskarstva je anketirancem in anketirankam pri zaposlitvi nasploh najbolj pomembna varnost zaposlitve. Četudi anketiranci delajo v podjetju, kjer ima več kot 90 odstotkov zaposlenih pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in četudi gre za zelo uspešno podjetje, ki povečuje obseg prihodkov in zaposluje nove delavce, so anketiranci dali največjo povprečno oceno varnosti zaposlitve. Kot je nekdo pripisal k temu vprašanju, stalno čutijo pritisk »trga dela«.

Pri varnosti zaposlitve je bil standardni odklon najnižji,[73] kar kaže, da so bili anketiranci pri tem vprašanju najbolj enotni. Na drugo in tretje mesto so postavili medsebojne odnose v kolektivu – spoštovanje kolegov in vodij ter dobre odnose v kolektivu, nato dobro plačo in ostalo.

V založbi so drugače kakor v prejšnjih podjetjih dali v povprečju najvišjo oceno »dobrim odnosom v kolektivu«, pri tem odgovoru je bil tudi najmanjši standardni odklon (0,4), tu so bili anketiranci potemtakem najbolj enotni. Opredelitve anketirancev pri vseh vprašanjih smo preverili s parametričnimi testi za ugotavljanje statistično značilnih razlik med dvema povprečnima vrednostma, a z nobenim od teh poskusov nismo mogli potrditi, da bi imeli izobrazba (in v določeni meri dohodek), starost ali članstvo v sindikatu statistično značilen vpliv na to, kako se je kdo opredeljeval pri možnih odgovorih.

[72] Druge najvišje povprečne ocene sta dobila možna odgovora »ustvarjalnost pri delu« in »spoštovanje kolegov in vodij«, s tem da je pri možnem odgovoru »ustvarjalnost pri delu« nekoliko nižji standardni odklon (0,7) kot pri »spoštovanje kolegov in vodij« (0,8). »Dobra plača« se je uvrstila šele na peto mesto in za njo »zanimivo delo«, »napredovanje« in »izobraževanje« v tem vrstnem redu.

[73] Standardni odklon je bil 0,8. Enaka vrednost standardnega odklona je bila še pri spoštovanju kolegov in vodij.

SKLEPNI POVZETEK

Študija o izobraževanju delavcev, delovnih pogojih in socialnem dialogu na ravni podjetja je nastala med septembrom 2013 in avgustom 2014. Osredotočili smo se na tri podjetja, po eno izmed vseh treh panog papirniške, grafične in založniške dejavnosti, ki predstavljajo najstarejše jedro konfederacije Pergam.

Izbrane panoge skupaj tvorijo produkcijsko verigo od proizvodnje papirja do tiskanih predmetov. Po gospodarski krizi sta papirna in tiskarska dejavnost že ujeli rast prihodkov pred recesijo, založništvo, usmerjeno na domači trg, čaka na okrevanje slovenske kupne moči. Glavni poraženci krize pa so nedvomno delavci in delavke: prihodki iz prodaje so se večinoma dvignili na raven pred krizo, medtem ko delež zaposlenih še pada, potem ko je v času krize padel za 13 do 19 odstotkov. Temu sorazmerno se je povečala intenzivnost dela za isto plačilo.

V raziskavi smo proučili po eno podjetje iz vsake panoge kot študijo primera in poleg intervjujev, fokusnih skupin in študijskih krožkov izvedli tudi ankete med vsemi zaposlenimi. Odziv je bil izjemen, med 60 in 80 odstotkov vseh zaposlenih je odgovorilo na anketo. Vzorec sicer ne predstavlja panog, še manj gospodarstva v celoti, lahko pa ugotovitve »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 vodilni delavci, razen pri neposrednem usposabljanju na delovnem mestu. Opazili smo tudi pojav »dekvalifikacije delavcev«: da podjetja zaposlujejo manj kvalificirane delavce in delavke, četudi so na voljo primerno izobraženi kadri, zato da lahko znižajo stroške dela in disciplinirajo delavce. Delavci tako izgubljajo neodvisnost, ki jim jo zagotavlja formalna izobrazba, izobraževalni sistem pa smisel, če delodajalci zavračajo zaposlovanje primerno izobraženega kadra.

Po podatkih ankete zaposlene najbolj motijo slaba plača, strah pred izgubo zaposlitve in tveganje poklicnih bolezni in poškodb. Zanimivo je, da je bilo nezadovoljstvo s plačami največje v podjetju, kjer so plače primerjalno višje, kakor tudi v podjetju, kjer so plače primerjalno nižje glede na povprečje v dejavnosti in kjer delavci kljub delu ponoči in ob praznikih lahko dobijo samo minimalno plačo. V prvem primeru so plače res višje, a velik del te razlike delavci realizirajo z večjo intenzivnostjo dela. Uveljavlja se, denimo, pravilo, da se stroji v proizvodnji ne ustavijo več. Delavci imajo še vedno pravico do polurnega odmora, ko se lahko umaknejo od stroja, a ker je delavcev premalo, pravi delavec, neredko »da dol sendvič in gre pomagat«, tudi zato ker se sicer sodelavci in sodelavke lahko znajdejo v nevarnosti.

Drugi najbolj moteči dejavnik je bil »strah pred izgubo zaposlitve«. 90 odstotkov anketirancev ima pogodbo za nedoločen čas in največjo možno pravno varnost zaposlitve. Toda, kot povejo v intervjujih, je varnost zaposlitve povsem odvisna od stabilnosti podjetja in gospodarstva, saj v primeru stečaja ne bi našli nove zaposlitve.

Tretji najbolj moteči dejavnik je tveganje 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 in drugi dejavniki, ki neposredno vplivajo na vsakodnevno življenje ljudi, so odrinili na stran problem poklicnih bolezni. Ker se te pokažejo šele čez čas, se breme poklicnih bolezni lahko prenaša v prihodnost in torej s podjetja na posameznika, družino in skupnost. Problem tveganja poklicnih bolezni lahko odložimo, a račun bo treba z oderuškimi obrestmi plačati jutri za zdravje, ki je potrošeno danes.

CITIRANA LITERATURA

- Bartol, Nina (2002). Razvoj izobraževanja kadrov v podjetjih papirne industrije v Sloveniji, diplomska naloga. UM - Fakulteta za organizacijske vede.
- Bernhardt, A. et al. (2013). Employers Gone Rogue. *ILRReview,* let. 66, št. 4, str. 808–832.
- Braverman, Harry (1974). *Labor and Monopoly Capital.* New York: Monthly Review Press.
- Breznik, Maja, Silva Novljan, Janez Jug in Aldo Milohnić (2005). *Knjižna kultura,* Ljubljana, UMco.
- CEDEFOP (2011). *Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEPI, BASTA! *Enough is enough – the EU needs to get back on track!*, http://www.cepi.org/node/17328#sthash.zdd1JY0M.dpuf, 27. januar 2014.
- Ernst&Young in Intergraf (2007). *Competitiveness of the European Graphic Industry, European Communities.*
- ETUC/CES (2012). BusinessEurope, UEAPME in CEEP, *Framework of action for the lifelong development of competences and qualifications,* Istanbul: 22-23. marec 2012, http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00426-E.pdf.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
- European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission (2010). *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020,* Bruges, 7. december 2010, http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.
- Fine, Ben (1998). *Labour Market Theory.* London: Routledge.
- Fischer, Jasna (1981). Strokovna organizacija tiskarjev na Kranjskem 1867–1914, v: Jože Šorn et al. (ur.), *Prispevki za zgodovino delavskega gibanja,* Ljubljana: Inštitut za zgodovino delavskega gibanja.
- GZS – Združenje za papirno in papirno predelovalno industrijo (2012). *Pri izobraževanju papirniških kadrov se le nekaj premika,* https://www.gzs.si/slo/panoge/zdruzenje_za_papirno_in_papirno_predelovalno_industrijo/58189, 21. 5. 2012.
- Harrison, Bennett (1994). *Lean and Mean: the changing landscape of corporate power in the age of flexibility.* New York: BasicBooks.
- Jonker-Hoffrén, Paul (2011). Whose Constitutency? Representativeness of the Finnish Paper Workers' Union, innovation strategies, and outsourcing in the Finnish paper industry between 1980 and 2008, *Industrial Relations Journal,* let. 42, št. 4, str. 375 -391.
- Jonker-Hoffrén, Paul (2013). The influence of internal union factions on union renewal strategies: the case of the Finnish Paper Workers' Union, *Industrial Relations Journal,* let. 44, št. 3, str. 276-295.
- Jurač, Jože (1968). *Stoletnica grafične organizacije na Slovenskem,* Ljubljana: Odbor za

proslavo 100-letnice grafične organizacije na Slovenskem.
- Jurač, Jože (1994). *Oris grafične organizacije skozi desetletja,* Ljubljana: KSS Pergam.
- Kavčič, Andreja, Helena Kraljič, Irena Miš Svoljšak in Damijana Kisovec (2012). *Nas je že za tretjino manj?*, Power-point predstavitev. Ljubljana: GZS, Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev.
- Kmet Zupančič, R., K. Ivas, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, J. Kušar, T. Nenadič, J. Povšnar, A. Vidrih (2013), *Dejavnost slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letu 2012.* Ljubljana: Umar, Delovni zvezek 5, let. XXII.
- Kompetenčni center za razvoj kadrov v papirni industriji (2013). *Papirna industrija in izobraževanje,* 14. maj 2013, http://kocpi.gzs.si/slo/o_nas.
- Kralj, Marjeta (2011). Trije različni sistemi v Evropi, *Dnevnik*, 9. april 2011.
- Mandel, Ernest (1978). *Late Capitalism*. London: Verso.
- Modic, Tomaž (2013). Preverjajo neupravičeno porabo denarja za invalide, *Dnevnik*, 30. september 2013.
- Možina, Klemen in Vera Rutar (2010), Vpliv gospodarske krize na papirnopredelovalno industrijo, *Grafičar*, februar 2010.
- Nurmi, Ville (2007). Future Trends of HRD in the Finnish Pulp and Paper Industry, *Human Resource Development International*, let. 10, št. 1, marec 2007, str. 107–113.
- Piketty, Thomas (2013). *Le Capital au XXIe siècle*. Pariz: Seuil.
- Pogačar, Peter (2014). *Analiza učinkov reforme trga dela v letu 2013*, Power Point predstavitev, Dvodnevni izobraževalni seminar KSS Pergam, Zreče, 22.-23. maj 2014.
- Prebil Bašin, Petra (2012). Utrip papirne industrije v 2012, *Papir*, november 2012, št. 8, str. 3-4.
- Prebil Bašin, Petra (2010). Poslovanje papirne panoge v letu 2009 in začetku leta 2010, *Papir*, maj 2010, št. 2, str. 3-4.
- Reynaud, Laetitia (2013). *The economic situation of the European graphic industry*, Intergraf, september 2013, power point prezentacija.
- Stiplovšek, Miroslav (1989). *Prispevki za zgodovino sindikalnega gibanja na Slovenskem*, Maribor: Založba Obzorja Maribor.
- Stiplovšek, Miroslav (1990). *Strokovno – sindikalno – gibanje na Slovenskem od leta 1867 do prve svetovne vojne*, Ljubljana: ČZP Enotnost.
- Supiot, Alain (2013). *Duh Filadelfije*, Ljubljana: Založba *cf.
- Štefan, Matic (2013). Poklicni standardi, *Grafičar*, april 2013.
- Tavčar, Boris (2012). Poslovanje papirne panoge v letu 2011 in začetku leta 2012, *Papir*, junij 2012, str. 3-4.
- Umar (2007). Plače, produktivnost in konkurenčnost, *Ekonomski izzivi 2007*, Ljubljana: Umar, str. 79–108.
- Vermeylen, Greet (2012). *The 5th European Working Conditions Survey*, PP predstavitev, Ljubljana, 29. september 2012.
- Wallace, Michael in Arne L. Kalleberg (1982). Industrial Transformation and the Decline of Craft: The Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931-1978, *American Sociological Review*, let. 47, št. 3, str. 307–324.

PRILOGA

Seznam razpredelnic

- Razpredelnica 1: Splošni podatki za papirno, tiskarsko in založniško dejavnost
- Razpredelnica 2: Pregled velikih in srednjih podjetij s področja proizvodnje papirja in izdelkov iz papirja
- Razpredelnica 3: Velika in srednja podjetja s področja tiskarstva in razmnoževanja
- posnetih nosilcev
- Razpredelnica 4: Pregled velikih in srednjih podjetij s področja založništva
- Razpredelnica 5: Število podjetij med 1999 in 2012 po velikosti glede na število zaposlenih (Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja)
- Razpredelnica 6: Število zaposlenih med 1999 in 2012 v podjetjih po velikosti glede na število zaposlenih (Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja)
- Razpredelnica 7: Prihodki iz prodaje proizvodnje papirja in izdelkov iz papirja med letoma 1999 in 2012 (v mio EUR)
- Razpredelnica 8: Število podjetij med 1999 in 2012 po velikosti glede na število zaposlenih (Tiskarstvo in založništvo)
- Razpredelnica 9: Število zaposlenih med 1999 in 2012 v podjetjih po velikosti glede na število zaposlenih (Tiskarstvo in založništvo)
- Razpredelnica 10: Prihodki iz prodaje tiskarstva in založništva med letoma 1999 in 2012
- Razpredelnica 11: Dodana vrednost na zaposlenega in stroški dela v dodani vrednosti v študijah primerov in povprečja v dejavnostih (leto 2012)
- Razpredelnica 12: Prosta delovna mesta po dejavnosti v obdobju 2009 – 2012

Seznam slik

- Slika 1: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v tiskarstvu
- Slika 2: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v založništvu
- Slika 3: Gibanje zaposlovanja v papirni dejavnosti med letoma 2005 in 2012
- Slika 4: Gibanje zaposlovanja v grafični dejavnosti med letoma 2005 in 2012
- Slika 5: Gibanje zaposlovanja v založništvu med letoma 2005 in 2012
- Slika 6: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnosti C17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja
- Slika 7: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnosti C18 Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev
- Slika 8: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnost J58 Založništvo
- Slika 9: Prosta delovna mesta po dejavnosti in trajanju delovnega razmerja v obdobju 2009 – 2012, proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja
- Slika 10: Prosta delovna mesta po dejavnosti in trajanju delovnega razmerja v obdobju 2009 – 2012, tiskarstvo
- Slika 11: Prosta delovna mesta po dejavnosti in trajanju delovnega razmerja v obdobju 2009 – 2012, založništvo
- Slika 12: Prosta delovna mesta po dejavnosti in stopnji izobrazbe v obdobju 2009 – 2012, proizvodnja papirja
- Slika 13: Prosta delovna mesta po dejavnosti in stopnji izobrazbe v obdobju 2009 – 2012, tiskarstvo
- Slika 14: Prosta delovna mesta po dejavnosti in stopnji izobrazbe v obdobju 2009 – 2012, založništvo
- Slika 15: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti? (Podjetje 1 PAP)
- Slika 16: V kolikšni meri vas na vašem delovnem mestu moti? (Podjetje 2 TIS)
- Slika 17: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti? (Podjetje 3 ZAL)
- Slika 18: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 1 PAP)
- Slika 19: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 2 TIS)
- Slika 20: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 3 ZAL)
- Slika 21: Odstotek podjetij, ki organizira izobraževanje, v raznih dejavnostih leta 2010

Razpredelnica 1: Splošni podatki za papirno, tiskarsko in založniško dejavnost

	PROIZVODNJA PAPIRJA IN IZDELKOV IZ PAPIRJA		TISKARSTVO IN RAZMNOŽEVANJE POSNETIH NOSILCEV		ZALOŽNIŠTVO	
	2012	INDEX 2009/2012	2012	INDEX 2009/2012	2012	INDEX 2009/2012
ŠTEVILO PODJETIJ	110	103	591	97	394	99
ŠTEVILO ZAPOSLENIH[1]	3834	84	3205	81	2734	87
PRIHODEK OD PRODAJE (V MIO EUR)	678	102	379	95	296	67
ŠTEVILO VELIKIH PODJETIJ*	4	57	2	100	3	100

* Podatki SURS, SI-Stat

[1] Število zaposlenih po opravljenih delovnih urah.

Vir: Ajpes, GZS

Razpredelnica 2: Pregled velikih (v okvirju) in srednjih podjetij s področja proizvodnje papirja in izdelkov iz papirja

PROIZVODNJA PAPIRJA IN IZDELKOV IZ PAPIRJA			
PODJETJE	**LASTNIKI**	**POVP. ŠTEVILO ZAPOSLENIH V 2012**	**PRIHODKI 2012 (v mio EUR)**
Količevo Karton	MAYR-MELNHOF KARTON GESELLSCHAFT M.B.H.	355	120
Papirnica Vevče	BRIGL & BERGMEISTER GMBH	263	90
Vipap Videm Krško	Ministrstvo za finance Češke republike (96,5%)	382 (celotna skupina 484)	102
Paloma	PDP 70,97%, Faktor banka 8,6%, Avtotehna 4,11% in drugi	757 (celotna skupina 818)	84
Valkarton Logatec [zdaj Duropack]	DUROPACK GMBH	134	32
Duropack-Tespack Brestanica [zdaj Duropack]	DUROPACK GMBH	148	21
Valkarton Rakek	DUROPACK GMBH	114	12
Aero, kemična, grafična in papirna industrija	PDP 32,60 %; Probanka 22,42 %, Intereuropa 10,21 %, Goričane Medvode 3,47 %, Merkur 3,47 %, Sava 3,24 %	190 (celotna skupina: 270)	22 (skupina 30)
GEP ŠTALEKAR d.o.o.	Bojan Štalekar	168	15
EGP, Škofja Loka	Gorenjski tisk 56 %, MSIN 44%	146	13,5
PAPIROTI d .o .o .	Grupa Plastoform	96	10
Goričane	Papigor holding 84%, Papirus holding 11%	216	64
TCR Inpro*	Kovinoplastika Lož	108	3
Muflon*	Emkaan Investments	103	7
Paloma PIS	Paloma 54%, občina Šentilj 6% in drugi	63	1,5

* Invalidska podjetja.
Vir: Ajpes

Razpredelnica 3: Velika (v okvirju) in srednja podjetja s področja tiskarstva in razmnoževanja posnetih nosilcev

GRAFIČNA DEJAVNOST			
PODJETJE	**LASTNIKI**	**POVP. ŠTEVILO ZAPOSLENIH V 2012**	**PRIHODKI 2012 (v mio EUR)**
Set d.o.o	KRATER(Papir servis 62%; Algas 20%; Set d.o.o 15%)	289	46
Cetis	MSIN	291	44
Gorenjski tisk storitve	MSIN (Gorenjski tisk d.d. 100%)	142	10
Leykam	LET'S PRINT HOLDING AG	104	57
Ino d.o.o.*	Ino d.o.o. (53%), U. Goričan (33%), I. Zagruševec (14%)	104	11
Etiketa	274 delničarjev	188	11
Tiskarna Novo Mesto	Perspektiva FT, Dari Južna (Vizija holding 42%, Vizija holding ena 29%, IGM Strešnik 29%)	85	10
Birografika Bori	Društvo distrofikov Slovenije (100%)	83	4
Grafika Soča	MKZ d.d.	67	3,7
Tiskarna Kočevski tisk	Krater (Salomon 89%)	72**	5
Papir servis d.o.o./ MA-TISK	Krater (Krater 50%, Delo TČR 23% idr.)	175***	–

* Podatki INO d.o.o. vključujejo tudi podatke za Ptujsko tiskarno s 33 zaposlenimi.
** Podatki o zaposlenih so za leto 2011. Leta 2012 je lastnik prenesel vse zaposlene na Papir servis d.o.o., ki opravlja dejavnost, Tiskarna Kočevski tisk pa odtlej le še oddaja prostore in opremo.
*** Zadnji razpoložljivi podatek o številu zaposlenih. MA-TISK je vključen v Papir servis, zato ni na voljo ločenih podatkov. Papir servis je kot skupina več podjetij (Papir servis d.o.o., Korotan, Algas, Papir servis prevozi, Skok, Delo – TČR, Delo tiskarna, Set d.o.o., Lepenka, Grafis Psah) v letu 2012 ustvarila skupne prihodke okoli 80 milijonov EUR. Skupina Papir servis pa je lastninsko povezana s skupino Eurofit oziroma Krater.
Vir: Ajpes

Razpredelnica 4: Pregled velikih (v okvirju) in srednjih podjetij s področja založništva

ZALOŽNIŠTVO			
PODJETJE	**LASTNIKI**	**POVP. ŠTEVILO ZAPOSLENIH V 2012**	**PRIHODKI 2012 (v mio EUR)**
Delo	Pivovarna Laško (80,83%), Radenska (19,17%)	409	50
MK Založba	Zvon Dva holding oz. banke upnice (69,04%), drugi delničarji (27,67%), lastne delnice (3,29%)	408	90 (založba in trgovina skupaj) (Skupina MK: 111)
Primorske novice	Splošna plovba (25,44%), Primorje (16,91%), Dnevnik (12,10%), Luka Koper (10,82%), Forma INN (7,02%) in drugi.	79	5
Dnevnik	DZS d.d. (34%), Styria Media International (25,74%), DZS investicije (15,94%), DELO Prodaja (10,35%), ČZP Večer (6,25%) idr.	202	43
ČZP Večer	Delo d.d. (80%), Delo Prodaja (7%), SOD (10%)	165	14
Salomon d.o.o.*	KRATER	168	21
Časnik Finance	Bonnier Business Press Ab, Švedska	112	9
Žurnal media	Styria Media International, Avstrija	56	6
DZS, založništvo in trgovina, d.d.	Delo Prodaja, d. d. (29.97%), M Naložbe, d.d. (19.03%) M1, d. d. (15.75%), Tehniška založba Slovenije, d. d. (14.10%), Terme Čatež, d.d. (7.95%), Marina Portorož, d. d. (7.35%)	400 (s trgovino) (v Skupini DZS, ki zajema trgovino in turizem: 1.210)	48** (v Skupini DZS: 130)
STA d.o.o.	Republika Slovenija	75	1

* Letno poročilo vključuje poleg podatkov za Salomon d.o.o. še podatke za Krater Media, RGL, Radio Kum Trbovlje.
** Podatki o številu zaposlenih in prihodkih iz prodaje vzeti iz: »Prospekt za uvrstitev obveznic družbe DZS, založništvo in trgovina, d.d. v trgovanje na organiziranem trgu«, Ljubljana, november 2013. Letno poročilo predstavlja le zbirne podatke Skupine DZS.
Vir: Ajpes

Razpredelnica 5: Število podjetij med 1999 in 2012 po velikosti glede na število zaposlenih (proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja)

	število podjetij	**mikro (0-1)**	**mikro (2-9)**	**mala (10-49)**	**srednja (40-249)**	**velika (250 in več)**
1999	249	101	105	21	16	6
2003	214	97	76	18	17	6
2006	200	95	64	20	16	6
2009	188	82	65	21	13	7
2012	182	89	56	21	12	4

Vir: Podatki SURS (SI-Stat) do leta 2007 po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2002 (C-K), od leta 2008 po Standardni klasifikaciji 2008.

Razpredelnica 6: Število zaposlenih med letoma 1999 in 2012 v podjetjih po velikosti glede na število zaposlenih (proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja)

	vsi zaposleni	**mikro (0-1)**	**mikro (2-9)**	**mala (10-49)**	**srednja (40-249)**	**velika (250 in več)**
1995	7568					
1999	6648	100	365	393	1784	4006
2003	6020	91	260	408	1832	3429
2006	5303	88	229	435	1852	2699
2009	5016	76	232	518	1311	2879
2012	4213*	77	216	523	1694	1703*

Vir: Podatki SURS (SI-Stat) do leta 2007 po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2002 (C-K), od leta 2008 po Standardni klasifikaciji 2008.
* Podatek je le ocena.

Razpredelnica 7: Prihodki iz prodaje proizvodnje papirja in izdelkov iz papirja med letoma 1999 in 2012 (v mio EUR)

	prihodki iz prodaje po SKD 2002	prihodki iz prodaje po SKD 2008
1995	499	
1999	505	
2003	597	
2006	698	690
2009		666
2012		688

Vir: SURS, SI-Stat

Razpredelnica 8: Število podjetij med letoma 1999 in 2012 po velikosti glede na število zaposlenih (tiskarstvo in založništvo)

	1999	2003	2006	2009	2012
št. podjetij	1528	1584	1695	1829	1845
mikro 0-1	802	856	987	1103	1211
mikro 0-1 TIS				736	777
mikro 0-1 ZAL				367	434
mikro 2-9	621	598	569	596	524
mikro 2-9 TIS				440	381
mikro 2-9 ZAL				155	143
mala 10-49	75	98	112	103	90
mala 10-49 TIS				67	60
mala 10-49 ZAL				36	30
srednja 50-249	22	26	23	25	16
srednja 50-249 TIS				16	8
srednja 50-249 ZAL				9	8
velika 250 in več	8	6	4	3	4
velika 250 in več TIS				1	2
velika 250 in več ZAL				2	2

Vir: Podatki SURS (SI-Stat) do leta 2007 po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2002 (C-K). V tem nizu so podatki za tiskarstvo in založništvo skupaj. Od leta 2008 po Standardni klasifikaciji 2008 in podatki o tiskarstvu (TIS) in založništvu (ZAL) so ločeni.

Razpredelnica 9: Število zaposlenih med 1999 in 2012 v podjetjih po velikosti glede na število zaposlenih (tiskarstvo in založništvo)

	1999	2003	2006	2009	2012
vsi zaposleni	10265	9956	9617	9148	7898
mikro 0-1	778	688	796	899	972
mikro 0-1 TIS				643	670
mikro 0-1 ZAL				256	302
mikro 2-9	2072	2105	1981	2083	1847
mikro 2-9 TIS				1498	1353
mikro 2-9 ZAL				585	494
mala 10-49	1420	2036	2316	z	z
mala 10-49 TIS				z	z
mala 10-49 ZAL				z	683
srednja 50-249	2679	2914	2906	2643	z
srednja 50-249 TIS				1617	830
srednja 50-249 ZAL				1026	z
velika 250 in več	3316	2213	1618	z	z
velika 250 in več TIS				z	z
velika 250 in več ZAL				z	z

Vir: Podatki SURS (SI-Stat) do leta 2007 po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2002 (C-K). V tem nizu so podatki za tiskarstvo in založništvo skupaj. Od leta 2008 po Standardni klasifikaciji 2008; od takrat so podatki o tiskarstvu (TIS) in založništvu (ZAL) ločeni.

Razpredelnica 10: Prihodki iz prodaje tiskarstva in založništva med letoma 1999 in 2012

	tiskarstvo in založništvo SKD 2002	tiskarstvo SKD 2008	založništvo SKD 2008
1999	505		
2003	597		
2006	655	430	360
2009		449	365
2012		417	290

Vir: Podatki SURS (SI-Stat) do leta 2007 po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2002 (C-K). V tem nizu so podatki za tiskarstvo in založništvo skupaj. Od leta 2008 po Standardni klasifikaciji 2008; od takrat so podatki o tiskarstvu (TIS) in založništvu (ZAL) ločeni.

Razpredelnica 11: Dodana vrednost na zaposlenega in stroški dela v dodani vrednosti v študijah primerov in panožna povprečja (leto 2012)

Leto 2012	Podjetje 1	Povprečje v panogi 1	Podjetje 2	Povprečje v panogi 2	Podjetje 3	Povprečje v panogi 3
Čisti prihodki od prodaje (v mio EUR)	84	678	57	379	33	296
Dodana vrednost na zaposlenega (v EUR)	25.849	37.958	100.347	36.359	32.110	39.469
Stroški dela v dodani vrednosti (v %)	79%	62%	28%	61%	86%	81%
Stroški dela v dodani vrednosti (v EUR)	20.421	23.534	28.097	22.179	27.614	31.970
Povprečje izobrazbe (1-8)	3,7		4		5,4*	

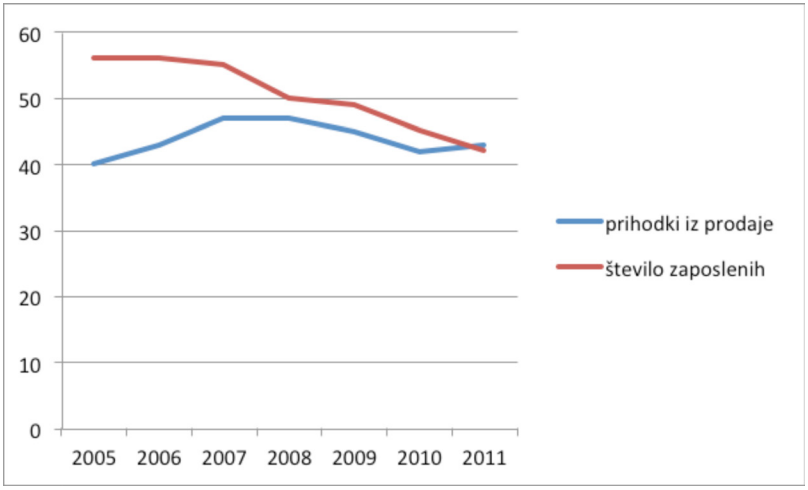
* Podatek je le ocena.
Vir: Ajpes, GZS, lastni izračuni

Razpredelnica 12: Prosta delovna mesta po panogah v obdobju 2009–2012

Dejavnost	2009	2010	2011	2012
17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	435	411	588	588
18 Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa	728	734	678	506
58 Založništvo	480	543	634	369

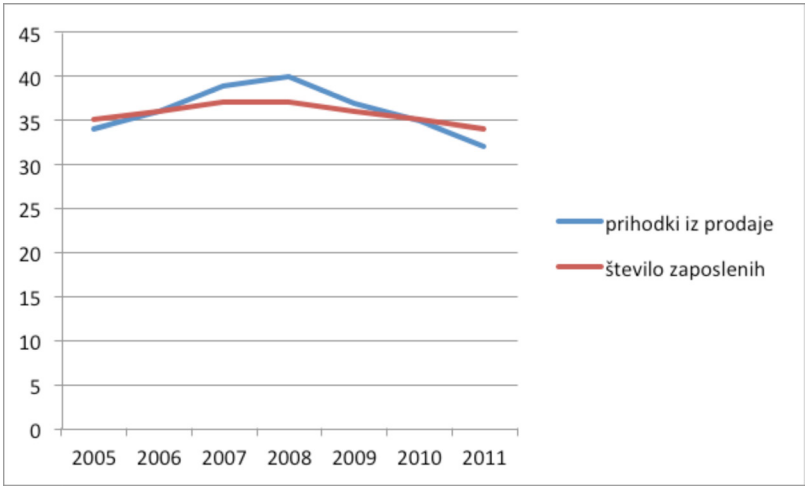
Vir: ZRSZ

Slika 1: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v tiskarstvu



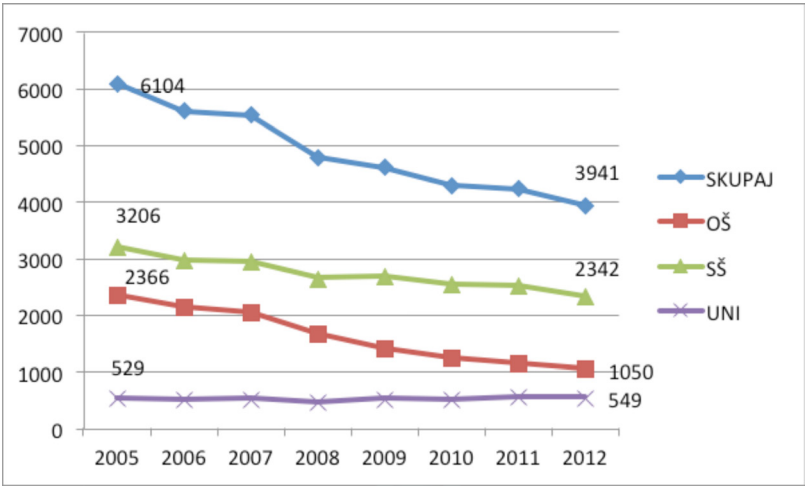
Vir: SURS, SI-Stat

Slika 2: Število zaposlenih (v 100) in prihodki iz prodaje (v 10 mio EUR) v založništvu



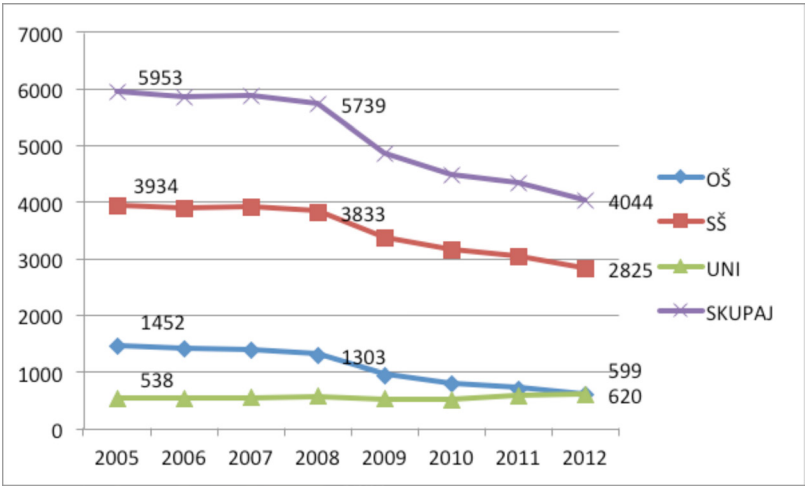
Vir: SURS, SI-Stat

Slika 3: Gibanje zaposlovanja v papirni dejavnosti med letoma 2005 in 2012



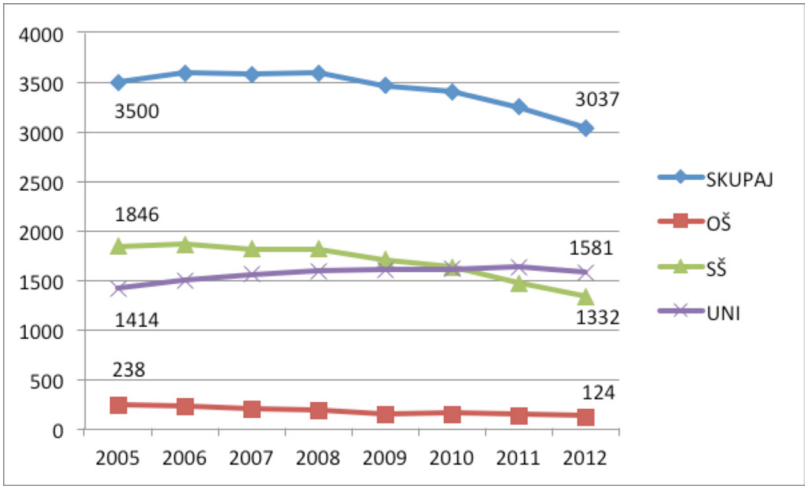
Vir: SURS, SI-Stat

Slika 4: Gibanje zaposlovanja v grafični dejavnosti med letoma 2005 in 2012



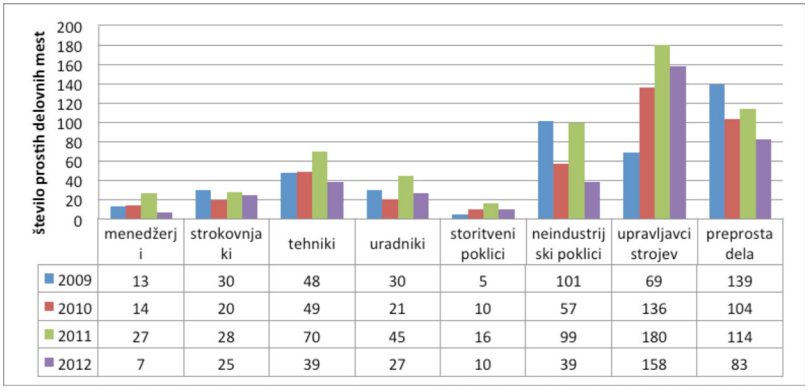
Vir: SURS, SI-Stat

Slika 5: Gibanje zaposlovanja v založništvu med letoma 2005 in 2012



Vir: SURS, SI-Stat

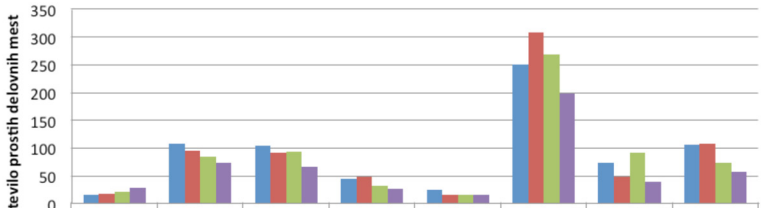
Slika 6: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnosti C17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja



	menedžerji	strokovnjaki	tehniki	uradniki	storitveni poklici	neindustrijski poklici	upravljavci strojev	preprosta dela
2009	13	30	48	30	5	101	69	139
2010	14	20	49	21	10	57	136	104
2011	27	28	70	45	16	99	180	114
2012	7	25	39	27	10	39	158	83

Vir: ZRSZ

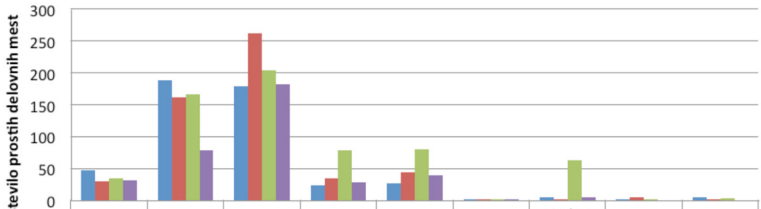
Slika 7: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnosti C18 Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev



	menedžerji	strokovnjaki	tehniki	uradniki	storitveni poklici	neindustrijski poklici	upravljavci strojev	preprosta dela
2009	15	108	104	45	25	251	73	107
2010	18	96	92	48	16	308	48	108
2011	21	84	94	32	15	268	91	73
2012	28	73	66	27	16	199	39	58

Vir: ZRSZ

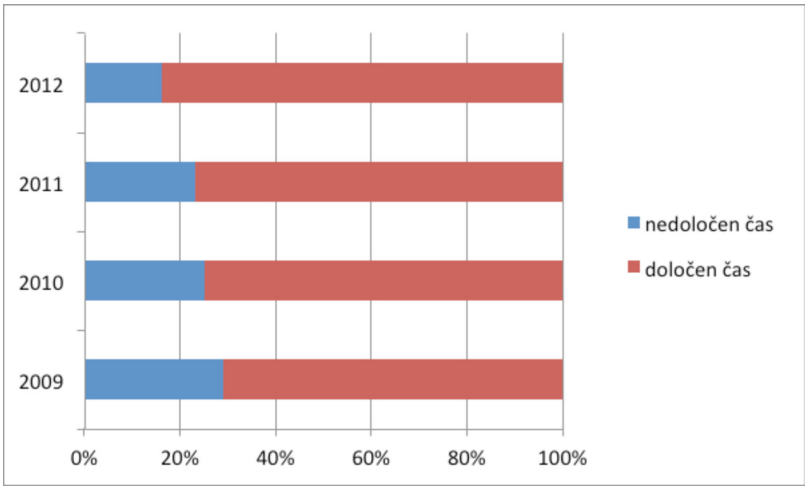
Slika 8: Objavljena prosta delovna mesta po Standardni klasifikaciji poklicev za dejavnost J58 Založništvo



	menedžerji	strokovnjaki	tehniki	uradniki	storitveni poklici	kmetijski poklici	neindustrijski poklici	upravljavci strojev	preprosta dela
2009	48	189	180	24	27	1	5	1	5
2010	31	162	262	35	45	1	1	5	1
2011	35	166	204	79	81	2	63	1	3
2012	32	79	183	29	40	1	5	0	0

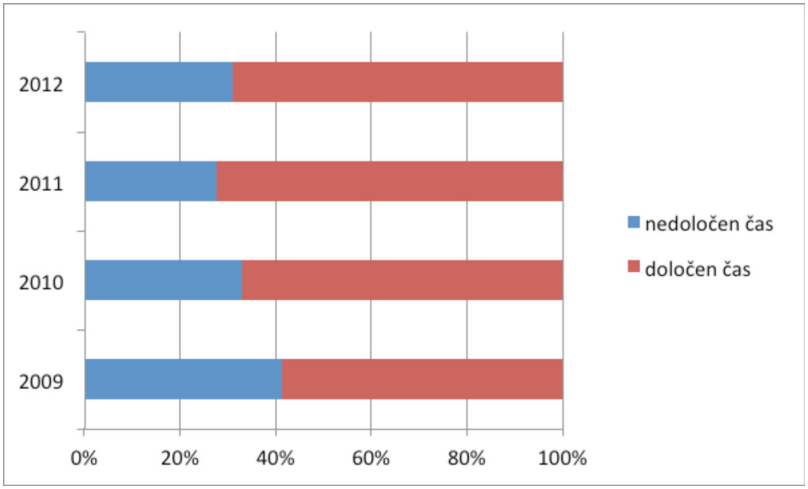
Vir: ZRSZ

Slika 9: Prosta delovna mesta glede na trajanje delovnega razmerja v obdobju 2009–2012, proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja



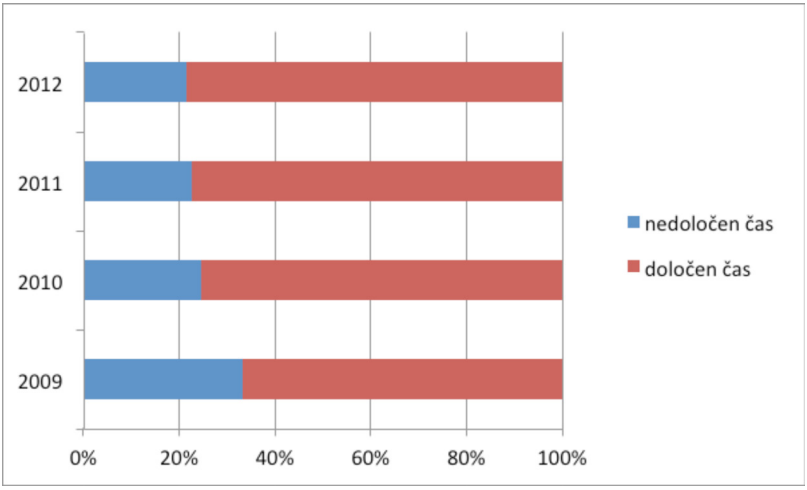
VIR: ZRSZ

Slika 10: Prosta delovna mesta glede na trajanje delovnega razmerja v obdobju 2009–2012, tiskarstvo



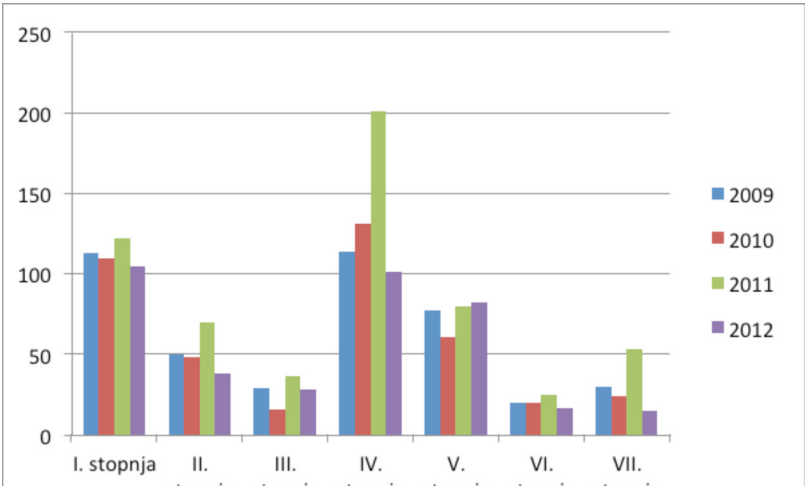
VIR: ZRSZ

Slika 11: Prosta delovna mesta glede na trajanje delovnega razmerja v obdobju 2009–2012, založništvo



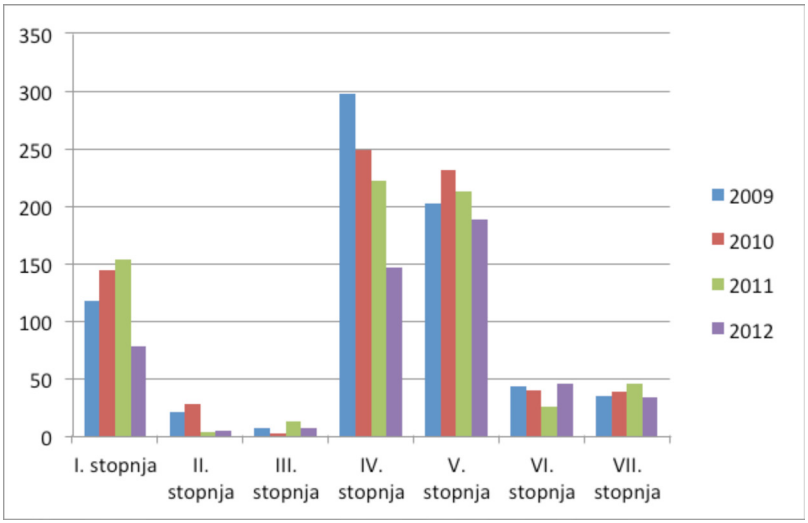
Vir: ZRSZ

Slika 12: Prosta delovna mesta po stopnji izobrazbe v obdobju 2009–2012, proizvodnja papirja



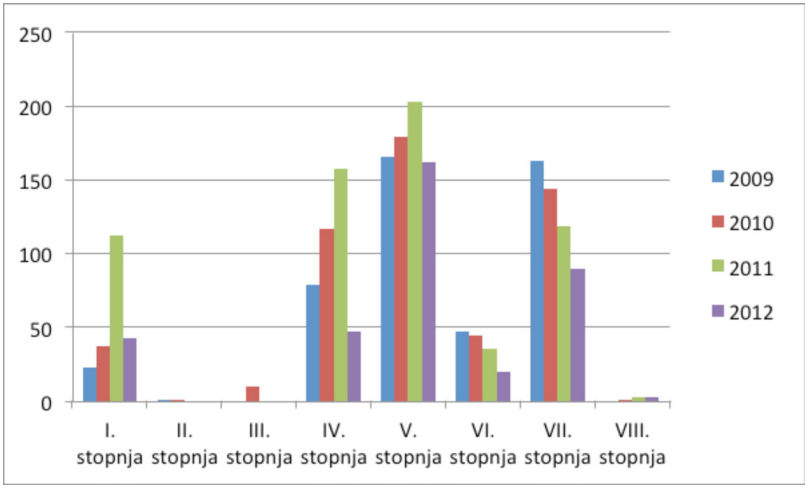
Vir: ZRSZ

Slika 13: Prosta delovna mesta po stopnji izobrazbe v obdobju 2009–2012, tiskarstvo



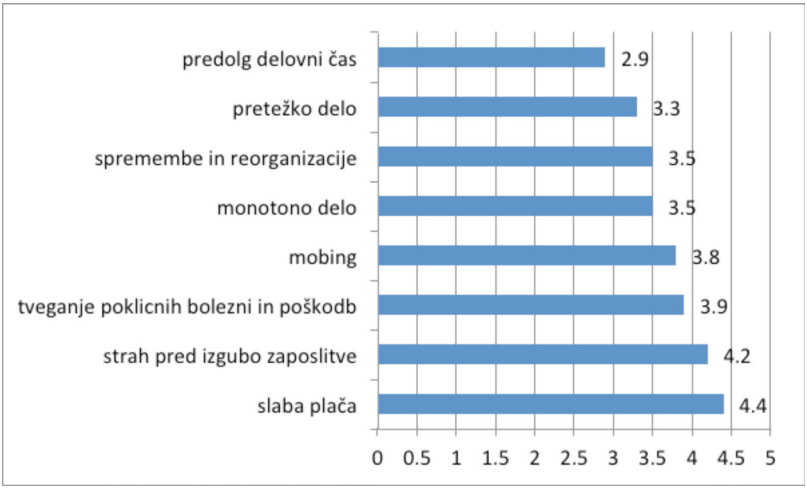
Vir: ZRSZ

Slika 14: Prosta delovna mesta po stopnji izobrazbe v obdobju 2009–2012, založništvo



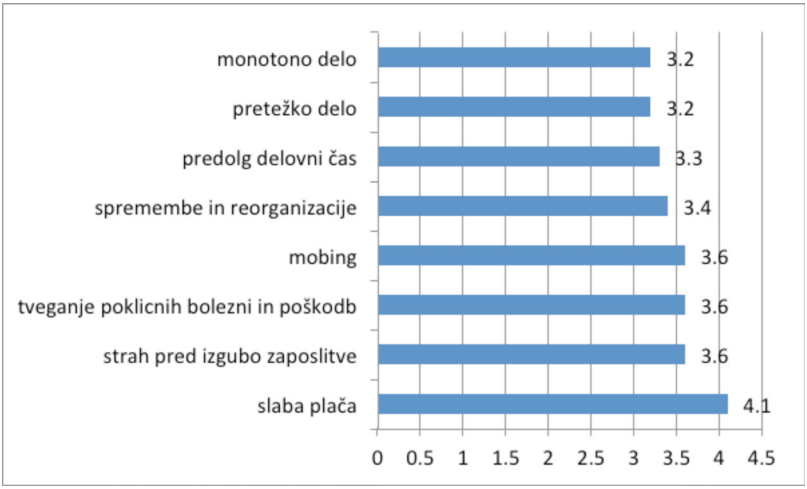
Vir: ZRSZ

Slika 15: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti? (Podjetje 1 PAP)



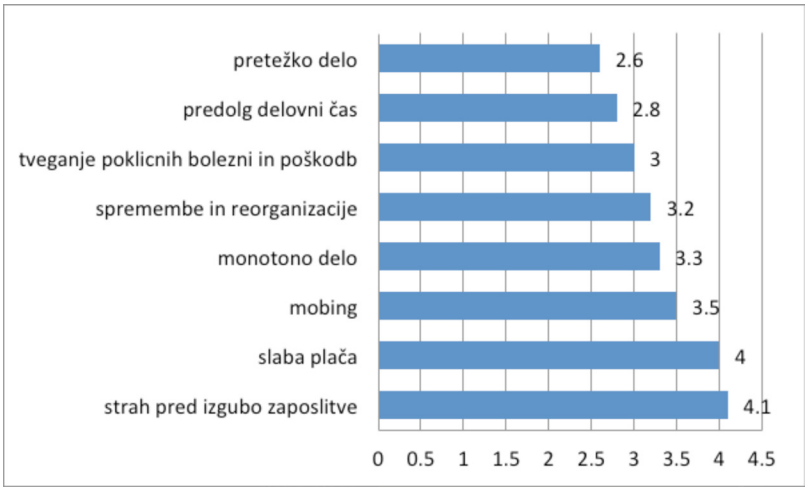
N=430–466
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 16: V kolikšni meri vas na vašem delovnem mestu moti? (Podjetje 2 TIS)



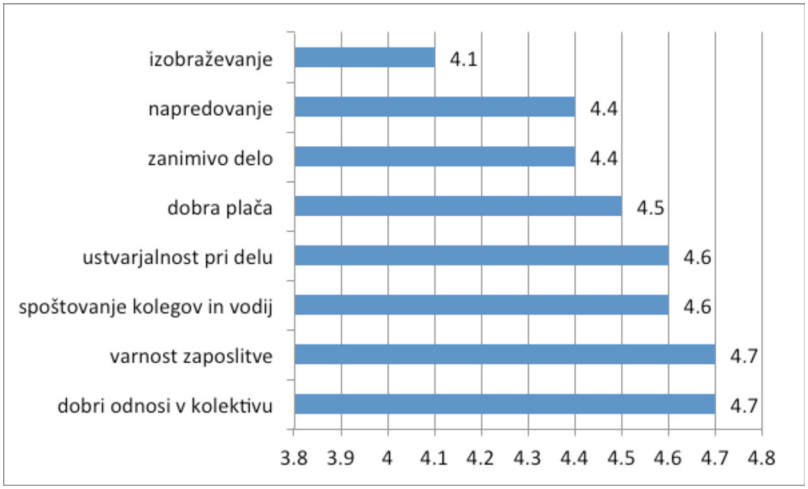
N=88
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 17: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti? (Podjetje 3 ZAL)



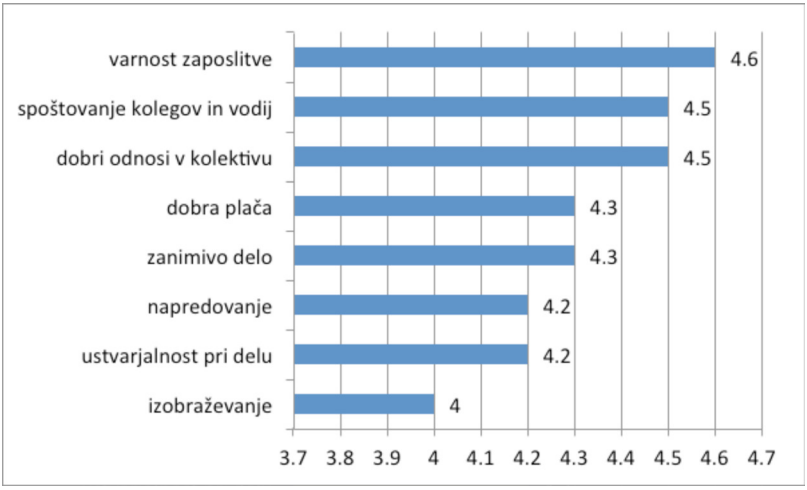
N=253
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 18: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 1 PAP)



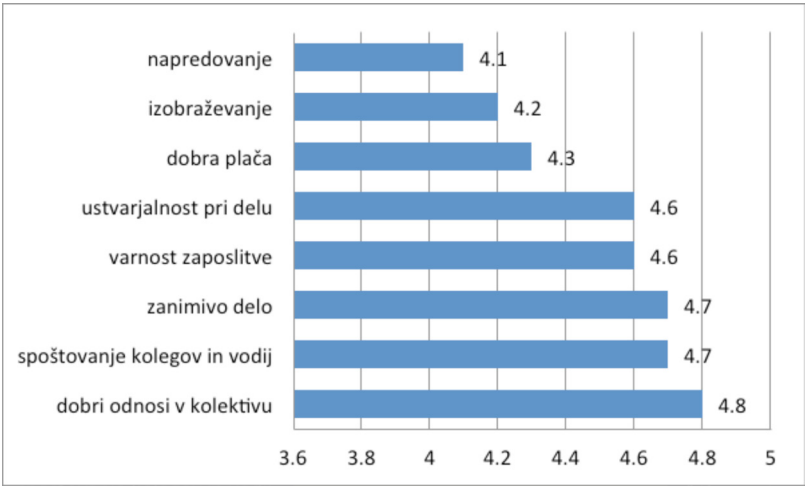
N=442–466
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 19: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 2 TIS)



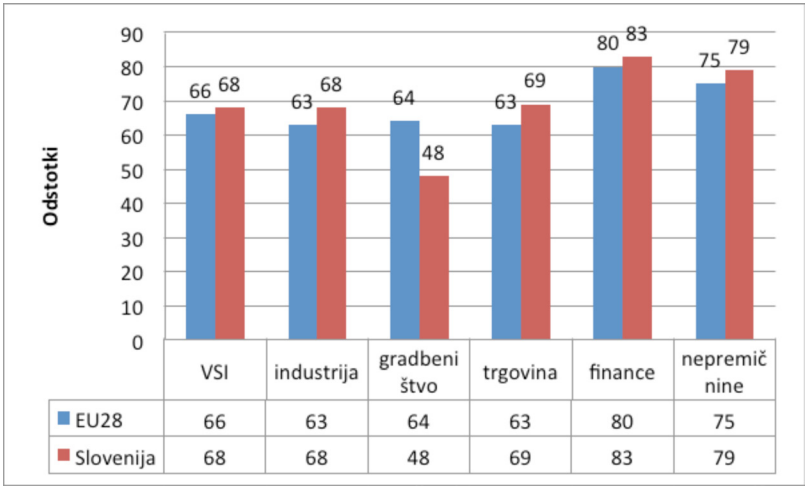
N=89
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 20: Prosimo, ocenite, kako pomembno je za vas naslednje? (Podjetje 3 ZAL)



N = 256
Vir: Ankete KSS Pergam 2013/14

Slika 21: Odstotek podjetij, ki organizira izobraževanje, v raznih dejavnostih leta 2010



	VSI	industrija	gradbeništvo	trgovina	finance	nepremičnine
EU28	66	63	64	63	80	75
Slovenija	68	68	48	69	83	79

Opomba: industrija brez gradbeništva; trgovina je krajše za „trgovina, prevoz, namestitev in gostinstvo"; finance je krajše za „Informacijske in komunikacijske dejavnosti; finančne in zavarovalniške dejavnosti"; nepremičnine je krajše za „Poslovanje z nepremičninami; strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti; druge razne poslovne dejavnosti; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; druge storitvene dejavnosti".
Vir: Eurostat, Training enterprises as % of all enterprises, by type of training and NACE Rev. 2 (2010)

Maja Breznik

ZA NAPISOM NEZAPOSLENIM VSTOP PREPOVEDAN:
Izobraževanje, delovni pogoji in socialni dialog na ravni podjetja v treh podjetjih iz papirne, tiskarske in založniške dejavnosti

Metodologija: Boris Mance

Izdal: *Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam – KSS PERGAM*
Predstavnik izdajatelja: *dr. Janez Posedi, predsednik KSS Pergam*
Oblikovanje ovitka in notranjosti: *Prelom d.o.o.*
Tisk: *Prelom d.o.o.*
Naklada: *100*
Ljubljana 2014

ISBN 978-961-281-506-6
275013376

Publikacija je brezplačna.

Knjiga je izšla v okviru operacije, ki jo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru »Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013«, razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«; prednostne usmeritve »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski socialni sklad