

Spremembe dela v slovenski produkciji tiska po izbruhu krize 2008–2009

Abstract

Transformations of Work in the Slovenian Print Production Following the 2008/2009 Crisis Outbreak

The authors examine changes in the working conditions, qualifications required, and education in the workplace of employees in the three branches of the printing production chain (paper production, printing and publishing) following the outbreak of the crisis in 2008/2009. The authors examine whether companies conceive reskilling employees as one of the possible solutions to the crisis; how the three branches responded to the crisis regarding the employment and work intensity; and how workers perceive the working conditions in the new circumstances. These issues are presented with three in-depth case studies of enterprises with various ownership structures. For research, authors used three research methods: secondary sources analysis, semi-structured interviews with managers and workers' representatives, and a survey among workers in selected companies. Two important conclusions are drawn from the analysis. Firstly, a high rate of workers' participation in the workplace education does not automatically mean greater orientation of the companies in the development of workers' skills, as it may be a lateral effect of deskilling. Secondly, the reduction of the number of employees (or a slight increase in the number of employees in the case of the printing company) is directly proportional to the intensity of the work.

Keywords: paper production, printing, publishing, economic crisis, labour transformations, deskilling, working conditions

Maja Breznik is a researcher dealing with sociological studies of culture and art, and new cultures of work and private labor markets. (maja.breznik@guest.arnes.si)

Boris Mance is researcher at Social Communication Research Centre at the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana. (boris.mance@fdv.uni-lj.si)

Povzetek

V prispevku avtorja proučujeta spremembe v kvalifikacijah in delovnih pogojih zaposlenih v treh panogah produkcijske verige tiska (produkcija papirja, tiskarstvo in založništvo) po izbruhu krize v letih 2008–2009. Avtorja proučujeta, ali podjetja vidijo eno od poti iz krize v izboljševanju kvalifikacij zaposlenih; kako so se vse tri panoge odzvale na krizo na področju zaposlovanja in intenzivnosti dela; in kako vidijo delavci pogoje dela v novih razmerah. Te teme predstavljata s tremi poglobljenimi študijami primerov podjetij z različnim lastništvom. Pri raziskovanju sta uporabila tri raziskovalne metode: analizo sekundarnih virov, polstrukturirane intervjuje s člani uprav in predstavniki delavcev ter anketo med delavci v izbranih podjetjih. Pomembnejši ugotovitvi prispevka sta, da vključenost v izobraževanje na ravni podjetja še ne pomeni večje usmerjenosti podjetja v razvoj kompetenc zaposlenih, saj gre lahko za učinek do-/de-kvalifikacije delavcev. Zmanjšanje števila zaposlenih (ali malenkostno povečanje števila zaposlenih v tiskarni) pa je premo sorazmerno z večjo intenzivnostjo dela.

Ključne besede: proizvodnja papirja, tiskarstvo, založništvo, gospodarska kriza, spremembe dela, kvalifikacije zaposlenih, delovni pogoji

Maja Breznik je raziskovalka, ki se ukvarja z družbenokritičnimi sociološkimi raziskavami kulture in umetnosti in s proučevanjem novih kultur dela in zasebnih trgov dela. (maja.breznik@guest.arnes.si)

Boris Mance je raziskovalec na Centru za raziskovanje družbenega komuniciranja na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. (boris.mance@fdv.uni-lj.si)

Uvod

Prispevek obravnava izobraževanje in delovne pogoje zaposlenih v produkcijski verigi tiska (produkcija papirja, tiskarstvo in založništvo) po izbruhu krize leta 2008–2009. Oprli smo se na rezultate raziskave, ki smo jo izvedli v obdobju 2013/2014 v treh velikih podjetjih, po enem iz vsake panoge.¹ Zanimalo nas je, kako so se podjetja pri »upravljanju z zaposlenimi« prilagodila novim okoliščinam, med katerimi je nagel padec naklad knjig, revij in časopisov najbolj zaznamoval to obdobje.

Predvidevali smo, da so se v času krize podjetja zatekla k povečevanju produktivnosti in racionalizaciji ali zmanjševanju stroškov, tudi stroškov dela. Predvidevali smo tudi, da so podjetja verjetno zmanjšala stroške za izobraževanje zaposlenih. V raziskavo smo šli torej s predvidevanji, da je kriza prinesla kvantitativne spremembe na vseh teh področjih, zastavili pa smo si vprašanje, kakšne kvalitativne spremembe v položaju zaposlenih so potekale v istem obdobju, ki bodo po vsej verjetnosti zaznamovale naslednje obdobje po krizi.

Proučevanju delavskih procesov v sektorju komunikacijske in medijske produkcije so se najbolj posvetili raziskovalci politične ekonomije komuniciranja. Vendar je tudi njihovo proučevanje omejeno na področje »umsko intenzivnega dela«, npr. delavcev v produkciji novic (gl. Deuze, 2007; Paulusen, 2012) ali računalniških delavcev (Mosco, 2009). Tako je očitna raziskovalna vrzel pri proučevanju »tehnično intenzivnega dela«. O pomanjkljivem proučevanju delovnih pogojev je govoril že Smythe (1977), ki je opozoril, da je odsotnost proučevanja komuniciranja slepa pega zahodnega marksizma. Mosco in McKercher (2008: 21) več kot trideset let pozneje ponovno ugotavljata, da je proučevanje delovnih procesov slepa pega zahodne komunikologije. Ozka definicija medijskega »umskega« dela (Florida, 2002) pa iz vidnega polja znanstvene obravnave izvzame vse tiste poklice, ki z delom in uporabo tehnologije učinkovito prispevajo k proizvodnji informacij in znanja (Mosco in McKercher, 2008) in še bolj poglobi raziskovalno vrzel.

Ozek pogled znanstvenega raziskovanja, ki se osredotoča zlasti na »umsko« ali »kreativno delo produkcije vsebin« (Florida, 2002) v komunikacijski industriji, pritrjuje Bravermanovi (1974) tezi o postopnem razvrstovanju kvalifikacij (ali dekvifikaciji) delavcev. Ta problem je pritegnil znanstvene raziskave, a so bile najbolj dejavne na področju novičarskega »umskega« dela s proučevanjem »hierarhične delitve uredniškega dela« (Solomon, 1995), učinkov industrijskih in tehnoloških sprememb na novičarske delavce (Salcetti, 1995; Kaul, 1996), prekarizacije (gl. Deuze, 2007; Paulussen, 2012; Vobič in Slaček Brlek, 2014) in dekvifikacije novičarskih delovnih procesov (Tameling in Broersma, 2013). Razvoj informacijskih tehnologij je odprl tudi vprašanja o pogojih dela informatikov (Smith, Sonnenfeld in Pellow, 2006). S študijo o delovnih pogojih časopisnih raznašalcev Amon Prodnik, Brlek Slaček in Vobič (2014) premestijo dolgoletno osredotočenost discipline na »umske« poklice in pomaknejo v ospredje proučevanje »tehničnih« poklicev v komunikacijski industriji.

Po pregledu literature in umestitve pričujočega prispevka v disciplino bova predstavila metodološki del raziskave. Potem bova na kratko predstavila tri panoge in tri študije primerov. Prvo osrednje poglavje bo namenjeno spremembam, ki zadevajo kvalifikacije zaposlenih in izobraževanje na delovnem mestu, drugo sorazmerju med zmanjševanjem števila zaposlenih in intenzivnostjo dela in tretje spremembam delovnih pogojev v kriznem in pokriznem obdobju,

¹ Raziskava je bila opravljena v okviru operacije »Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013«. Operacija je delno financirala Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se je izvajala 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«.

Avtorja se ob tej priložnosti zahvaljujeta vsem sodelavcem in sodelavkam KSS Pergam, da so omogočili izvedbo raziskave, nesebično pomagali pri terenskem delu ter prispevali dragocene nasvete in komentarje pri pisanju analize.

ali, kot ga poimenuje Stanojević (2014), obdobju razkroja slovenskega korporativizma. Vsako od naštetih poglavij je vsebinsko umeščeno v splošen okvir in potem je predstavljena še vsaka študija primera posebej. Prispevek bova zaključila z zaokroženim povzetkom in ugotovitvami.

Metodologija

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 proučili javno dostopne dokumente, statistične podatkovne zbirke in 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, ki je trajala približno deset minut, smo izvedli v podjetjih na glavnih lokacijah in v dislociranih enotah. Izvajanje ankete smo vsakič prilagodili posebnostim »produkcijskega procesa« (vsem zaposlenim smo tiskane ankete razdelili ob prihodu na delo ali med delovnim časom, ankete pa so lahko oddali raziskovalnim sodelavcem ali v označene škatle), zato smo dosegli zelo velik odziv zaposlenih. Anketa v prvem podjetju je potekala novembra 2013, v drugem decembra 2013 in v tretjem februarja 2014. Skupaj smo zbrali 827 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.

V vsaki panogi smo naredili po 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 izbiri podjetij smo pazili, da smo izbrali podjetja z različnimi lastniki, da smo jih lahko primerjali tudi s tega vidika.

Kratka predstavitev panog in študij primerov

Panoge papirne, tiskarske in založniške dejavnosti smo izbrali, ker skupaj ustvarjajo povezano produkcijsko verigo od proizvodnje papirja do izdelave tiskanih predmetov, knjig ali časopisov. Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja, kot ugotavljajo na Gospodarski zbornici Slovenije, »več kot 85 odstotkov svojih izdelkov proda v tujini, papirnopredelovalna panoga, ki jo v večji meri sestavljajo izdelovalci 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). 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. Založništvo je nasprotno izrazito usmerjeno na domači trg, saj le 4,1 odstotka čistih prihodkov ustvari s prodajo v tujini.

Zato so panoge v zelo različnih položajih: ko naj bi se leta 2009 izvoznemu sektorju zmanjšal obseg prodaje skoraj za petino, je imelo knjižno založništvo 9-odstotni upad prihodkov iz prodaje (Kavčič et al., 2013). 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. Panoga je glede na Ajpesove evidence od leta 2007 dosegla v letu 2011 celo rekord v prihodkih s 733 milijoni evrov, a tega v letu 2012 s 678 milijoni evrov prihodkov ni ponovila. V založništvu se od leta 2009 prihodki iz prodaje nasprotno nenehno zmanjšujejo: med letoma 2009 in 2012 za kar 22 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 pet odstotkov, a nesorazmerno z zmanjšanjem prihodkov se je zmanjšalo število zaposlenih, skorajda za petino. Težave v založništvu časopisov, knjig in revij, kjer so se prihodki iz prodaje v istem obdobju zmanjšali za dobro petino, so se potemtakem prenesli v tiskarstvo le v manjši meri.

V nadaljevanju bomo na kratko predstavili tri podjetja iz študij primerov na osnovi javnih dokumentov in intervjujev.

Tovarna papirja

Prvo podjetje izdeluje papir in izdelke iz papirja na visoki kakovostni ravni. Okoli 85 odstotkov svojih proizvodov izvozi na tuje trge. Podjetje je v pretežni lasti države, ki je v zadnjih 20 letih na manj kot dve leti menjavala upravo. Do leta 2009 je podjetje samo investiralo v tehnološko prenovo, a nekateri delovni procesi so po tehnološki opremljenosti še vedno pod povprečjem v panogi. Država niti ne more investirati v podjetje, katerega lastnik je, zaradi evropskih predpisov o državni pomoči (kar pa ne velja za podjetja s sedežem v drugih državah EU, ki jih lahko izdatno financira iz programa spodbujanja tujih investicij). Podjetje je imelo več let zapored izgubo, a zadnji upravi se je uspelo izviti iz rdečih števil. Vse od zgodnjih 90. let se število zaposlenih nenehno zmanjšuje: trenutno je v podjetju zaposlenih več kot 700 delavcev. Velika večina jih je včlanjenih v sindikat, v podjetju pa imajo tudi svet delavcev. Država trenutno prodaja večinski lastniški delež podjetja.

Tiskarna

Drugo podjetje je nastalo pred dvajsetimi leti iz naložbe *greenfield* tuje multinacionalke. Lastništvo se ves ta čas ni spreminjalo. Največ investicij je imelo podjetje med letoma 2005 in 2010, ko je matično podjetje preneslo tudi del svojih dejavnosti v Slovenijo. Investicije je podjetje financiralo s krediti, a se je v času krize brez težav razdolževalo. Podjetje večino svojih izdelkov izvozi na tuje trge. Zaradi načina poslovanja in pravil prodaje, ki veljajo v multinacionalki, je matično podjetje njihov največji kupec, med 75 in 80 odstotki. Ker multinacionalka nabavlja tudi material za vsa podjetja v skupini, lahko doseže nižje cene in ugodnejše pogoje pri nabavi materiala, zato je podjetje relativno varno tudi pred večjimi tržnimi nihanjem. Podjetje zaposluje malo več kot 100 delavcev. V času krize je podjetje povečevalo prihodke iz prodaje, zaposlovalo dodatne delavce in celo zvišalo plače. V podjetju sta dva konkurenčna sindikata, v katera je skupaj včlanjenih malo manj kakor pol vseh zaposlenih.

Založba

Podjetje s področja založništva je stara založba, ki se je leta 1990 preoblikovala v podjetje v domači zasebni lasti. Podjetje je tradicionalna založba, ki pokriva večino segmentov založniškega trga in različne prodajne poti. Podobno kot drugim založbam so se po gospodarski krizi leta 2009 tudi tej založbi zmanjšali prihodki iz prodaje za več kot petino, a se je nekoliko povečal njen delež v skupnih prihodkih iz založniške dejavnosti. Podjetje se mora, kot pravijo na upravi, iz pretirane rasti dejavnosti za ceno dragega zadolževanja v preteklosti vrniti v »normalen« obseg dejavnosti in bolje obvladovati razna poslovna tveganja. V času krize je podjetje ostalo brez lastnika, a kljub pritiskom ni popustilo: vodstvo in zaposleni so skupaj sprejeli ukrepe za »očiščenje podjetja« in racionalizacijo poslovanja, odločeni, da bodo podjetje ohranili. Podjetje vsa leta pozitivno posluje, predvsem zaradi zmanjšanja stroškov dela in števila zaposlenih. V sindikat je včlanjenih več kot pol vseh zaposlenih, v podjetju pa je tudi svet delavcev z dvema predstavnikoma v nadzornem svetu.

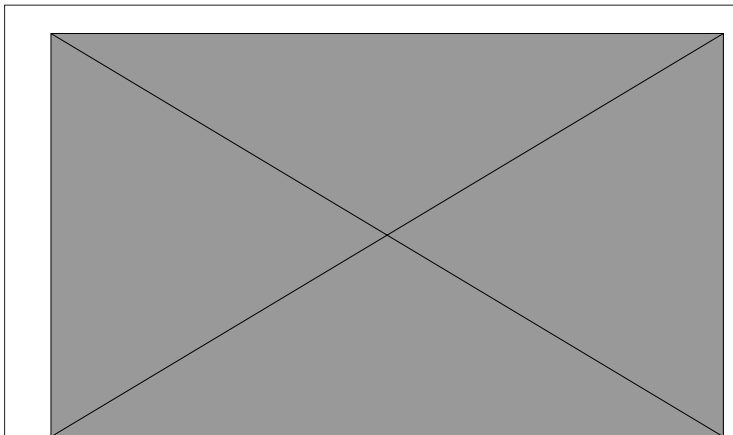
Izboljšanje/razvrednotenje kvalifikacij zaposlenih

Splošni okvir

Estevez-Abe, Iversen in Soskice (2001) so opozorili na pomen institucionalne komplementarnosti med formalnim izobraževanjem, orientacijami gospodarstva k vrsti produktov in vrstami socialne varnosti. S stališča zaposlenih to pomeni, da posameznik občuti določeno varnost med izbiro formalnega izobraževanja in varnostjo zaposlitve v podjetju oziroma panogi: da lahko razvija veščine in znanja, ki so tipični bodisi za podjetje ali za panogo, na osnovi katerih bo imel zagotovljeno določeno varnost zaposlitve v podjetju ali možnost, da v dejavnosti s temi veščinami prehaja od enega podjetja do drugega. Izpolnitev tega pogoja zaposlenemu tudi pomeni, da bo lahko dosegel neko stopnjo neodvisnosti od delodajalca, imel bo več avtonomije na delovnem mestu, večje dohodke in ne nazadnje večjo socialno varnost.

Tako sociologija dela kakor tudi sociologija menedžmenta in organizacij sta sodobne procese decentralizacije podjetij in dehierarhizacije delovnih procesov videli kot možnost za »fleksibilno specializacijo« zaposlenih (o tej razpravi gl. Wood, 1989; Marchington et al., 2005). Zaposleni naj bi tako dobili več avtonomije na delovnem mestu v primerjavi s centraliziranimi hierarhičnimi delovnimi procesi v času »taylorističnega fordizma« in hkrati boljši nadzor nad svojim delom. To naj bi spodbudilo podjetja, da izobraževanje zaposlenih vgradijo v organizacijsko politiko, in same delavce, da skrbijo za nadgrajevanje svojih znanj in za »konkurenčnost« na trgu delovne sile.

Podatki Eurostata o formalnih in neformalnih oblikah izobraževanja odraslih, *Adult Education Survey* (AES), za leti 2007 in 2011 kažejo, da se je s krizo delež odraslih, ki se izobražujejo v podjetju ali po svoji volji, zelo zmanjšal. Slovenija je pred krizo dosegla spoštljivo raven na tem področju, a po krizi se je trend obrnil, kar vidimo na sliki 1. Slovenija je v skupini držav, kjer se je v zadnjem času precej zmanjšal delež odraslih, ki se izobražujejo, medtem ko, denimo, Danska in Nemčija tudi v času krize povečujeta ta delež. V Sloveniji je po podatkih evropske ankete AES ta delež padel s 40,6 odstotka v letu 2007 na 36,2 odstotka v letu 2011. Češki je, denimo, uspelo v tem času ohraniti enak delež in ima tako zdaj večji delež kakor Slovenija. Še večja morebitna nevarnost je, da se je Slovenija pridružila skupini držav (skupaj z Bolgarijo, Poljsko in baltskimi državami), kjer je po izjavah anketirancev glavna ovira, da se ne izobražujejo, strošek za izobraževanje.² Ali z drugimi besedami: da se odrasli v Sloveniji po krizi 2008 manj izobražujejo, ker preprosto nimajo denarja.



Slika 1: Anкета o izobraževanju odraslih (Adult Education Survey, 2007 in 2011)

Vir: Eurostat

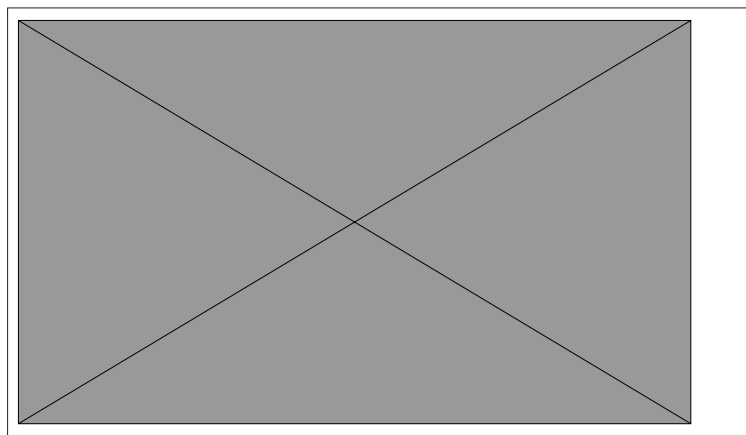
² Poročilo CEDEFOP (2011: 26) opozarja, da je podatek za Slovenijo ocena.

Študije primerov

Izbrana podjetja v primerjavi 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.

Podatki ankete v treh študijah primerov, ki je bila izvedena v obdobju 2013–2014, kažejo, da je bil delež zaposlenih, vključenih v izobraževanje v zadnjih 12 mesecih, 29 odstotkov vseh zaposlenih v papirni tovarni in 34 odstotkov vseh zaposlenih v preostalih dveh podjetjih iz tiskarske in založniške dejavnosti. Če primerjamo te podatke s podatki *Adult Education Survey* iz leta 2011, lahko sklepamo, da se je delež zaposlenih, ki se usposablajo, po zadnji evropski anketi verjetno še zmanjšal. Založba je imela izobraževanj neprimerno več v preteklosti, a je morala po letu 2009 obseg izobraževanja zaradi krize zmanjšati.

V anketi smo zaposlene spraševali, koliko oseb v podjetjih opravlja delo, za katero so pridobili formalno izobrazbo. Slika 2 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 pomenijo kar od 40 odstotkov do 53 odstotkov, to je odvisno od podjetja.



Slika 2: Ali opravljate delo, za katero ste se izšolali?

Vir: Ankete KSS Pergam 2013/2014

V dveh podjetjih smo potrdili korelacijo spremenljivke »ne opravljajo dela, za katero so se izšolali« s spremenljivko »starost« anketiranca.³ V nasprotju s pričakovani torej mlajši delavci in delavke, za katere bi lahko predpostavljali, da so bolj izobraženi kakor starejši delavci, pogosteje ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. Večje tveganje, da nekdo ne bo opravljal dela, za katero se je izšolal, pa imajo tudi tisti z nižjo izobrazbo, saj smo to korelacijo potrdili tudi v dveh podjetjih, v založbi in v tovarni papirja.⁴

Najmanjši delež tistih, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, je v založniškem podjetju. Podjetje iz papirne industrije ima malce večji delež, tudi ker je panoga leta 2001 izgubila izobraževalni program za področje papirništva, zato ne more več zaposlovati izučenih papirničarjev. Največji delež zaposlenih, ki ne opravljajo dela, za katero so se izšolali, pa je v podjetju

³ V tiskarni je bila povezava statistično značilna pri stopnji tveganja ,034. Izstopajo predvsem delavci, stari od 20 do 30 let, ki v veliki večini (80 odstotkov) ne opravljajo dela, za katero so se izšolali. Ta odstotek je spet višji med delavkami in delavci, ki so stari več kot 50 let. V tovarni papirja je bila povezava statistično značilna pri stopnji ,000.

⁴ Statistična verjetnost pri stopnji tvegana ,000 v založbi in ,004 v papirnici. V papirnici med tistimi, ki so končali poklicno šolo, ta delež presega 50 odstotkov, potem pa se delež sorazmerno zmanjšuje z višino kvalifikacije zaposlenih. V založbi med tistimi z nižjo izobrazbo (do vključno končane srednje šole) 47 odstotkov ne opravlja dela, za katero so se izšolali; med tistimi z višjo izobrazbo jih je takih 31 odstotkov.

s področja tiskarstva, čeprav za področje tiskarstva obstajajo formalne oblike izobraževanja na vseh stopnjah. Toda uprava podjetja meni, da srednja poklicna šola in celo fakulteta z njihovega področja ne zagotavljata primerno izobraženih kadrov za delo v tovarni. Zato podjetje zaposluje le delavce in delavke za pomožna dela in v to skupino izbere najbolj prizadevne, da jih z notranjim usposabljanjem pripravi za zahtevnejša dela tiskarja. Predstavnika obeh sindikatov v podjetju se v intervjuju nista strinjala z mnenjem uprave, da slovenske šole ne zagotavljajo primernih znanj za delo v tovarni. V tej strategiji zaposlovanja in izobraževanja na delovnem mestu sta identificirala dva cilja. 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, skratka, kot instrument za discipliniranje zaposlenih. Ker pomožni delavci tako lahko pridejo do višjih plač, boljših delovnih pogojev in, ne nazadnje, večjega ugleda in boljše samopodobe, so zelo dojemljivi za take spodbude. Drugič, delodajalec po mnenju sindikalistov tako zmanjša tudi stroške dela:

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, za 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, leto ali dve.

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 primerne znanja svojim gojencem. Globalna tekma do dna pri zniževanju stroškov produkcije je spodbudila tudi proces nadomeščanja izučenih delavcev s priučenimi nekvalificiranimi delavci (t. i. dekvafikacija delavcev). Charles Sabel (1982: 56–59) ugotavlja, da se dokvalifikacija ene skupine nekvalificiranih delavcev kot proces, ki je hkrati tudi proces dekvafikacije druge skupine izučenih delavcev, dogaja na vmesnih področjih zahtevnosti veščin (npr. upravljavci strojev v avtomatizirani produkciji, ki lahko nadomestijo »obrtniška« znanja). V naši študiji primera do- in dekvafikacija še vedno zadeva tipično »obrtniško« delo v industrijski delitvi dela, ki ga prevzamejo priučeni delavci, ker jim ni treba dosegati enakih rezultatov kot izučeni delavci. Z »napredovanjem« pa ti delavci ne postanejo enakovredni izučenim delavcem, ker dobijo veščine, ki jih druga podjetja v panogi ne priznajo, zato je tudi njihova odvisnost od delodajalca in negotovost zaposlitve večja kot v primeru izučenih delavcev (Sabel, 1982: 92–99).

Sorazmerje med zmanjševanjem števila zaposlenih in intenzivnostjo dela

Splošni okvir

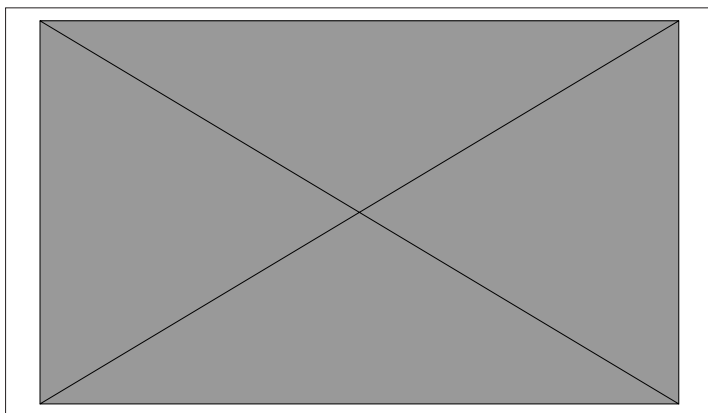
Kriza po letu 2009 je bila neposredni vzrok za zmanjševanje števila zaposlenih v založništvu, medtem ko se je v panogi papirja začelo število zaposlenih zmanjševati že veliko prej, v tiskarstvu pa tik pred krizo.

Število zaposlenih v papirnih panogi se stalno zmanjšuje ves čas tranzicije, najbolj med velikimi podjetji. Stečajni nekaterih podjetij lahko le deloma pojasnijo zmanjševanje števila zaposlenih. Pomembnejši vzrok so investicije v boljšo tehnološko opremo, s katerimi so podjetja zmanjšala potrebo po delovni sili, deloma pa tudi intenzifikacija dela. Ta vidik je opisala

predstavnica sindikata v papirnem podjetju: »Po odhodu delavcev jih namesto osem zdaj dela le še pet na liniji in treh delavcev niso nadomestili, temveč se je njihovo delo prerazporedilo na preostale, kar pomeni, da je vsak dobil še dodatne naloge.« »Na 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.«

Prihodki iz prodaje so se, nasprotno, ves čas stalno povečevali, če odmislimo kratkotrajna nihanja po letu 2008, medtem ko se je delež zaposlenih nenehno zmanjševal.

Na sliki 3 skupaj predstavljamo trend zaposlovanja in gibanje prihodkov iz prodaje v panogi. Slika spodaj prikazuje, kako se je leta 2003 začel povečevati razlika med prihodki iz prodaje in številom zaposlenih, po krizi leta 2009 pa se je razhajanje še bolj razmaknilo. Samo v kratkem obdobju krize je papirna industrija zmanjšala število zaposlenih za 16 odstotkov.

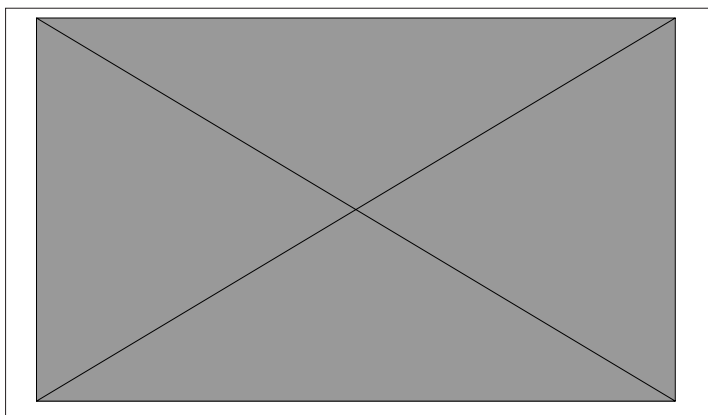


Slika 3: Število zaposlenih in prihodki iz prodaje v proizvodnji papirja in izdelkov iz papirja

Opomba: »Število zaposlenih« kaže podatke statistične kategorije »število oseb, ki delajo«, ne le podatke o tistih, ki so zaposleni in plačujejo socialne prispevke.

Vir: SURS, SI-stat.

V tiskarstvu je število zaposlenih le rahlo padalo ali bolje stagniralo do leta 2007, ko je skokovito padlo. Se pravi, nekoliko pred uradnim začetkom krize, kar lahko pripišemo lastniškim prevzemom nekaterih velikih podjetij, ki so se končala s krčenji dejavnosti, izčrpanjem podjetij s strani novih lastnikov in stečajih. V času krize se je število zaposlenih zmanjševalo vzporedno z zmanjševanjem prihodkov, a še vedno hitreje kakor prihodki. V obdobju 2007–2012 so se prihodki zmanjšali za 12 odstotkov, medtem ko se je število zaposlenih zmanjšalo kar za 24 odstotkov.

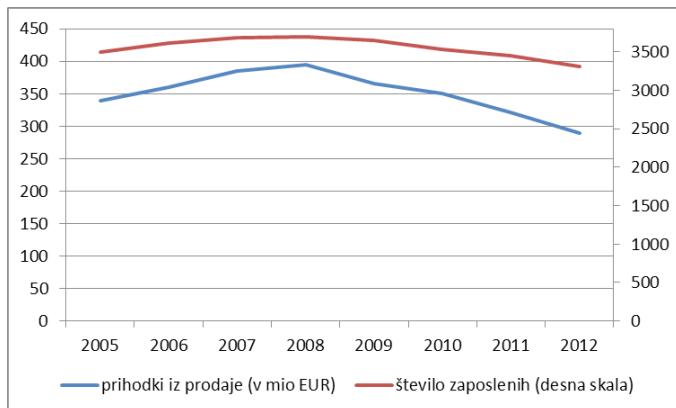


Slika 4: Število zaposlenih in prihodki s področja tiskarstva in razmnoževanja posnetih nosilcev

Opomba: »Število zaposlenih« pomeni podatke statistične kategorije »število oseb, ki delajo«, ne le podatkov o tistih, ki so zaposleni in plačujejo socialne prispevke.

Vir: SURS, SI-stat.

V založništvu se je število zaposlenih povečevalo skupaj s povečevanjem prihodkov iz prodaje. Po letu 2008 sta se obe krivulji obrnili navzdol, toda prihodki iz prodaje se znižujejo hitreje kakor število zaposlenih, ki se je v obdobju 2008–2012 znižalo za 11 odstotkov, prihodki iz prodaje pa za 26 odstotkov.



Slika 5: Število zaposlenih in prihodki v založništvu

Opomba: »Število zaposlenih« pomeni podatke statistične kategorije »število oseb, ki delajo«, ne le podatkov o tistih, ki so zaposleni in plačujejo socialne prispevke.

Vir: SURS, SI-stat.

V tiskarstvu in založništvu se je v obdobju med letoma 1999 in 2012 povečevalo število podjetij, toda dejansko se je povečalo le število mikropodjetij z največ eno zaposleno osebo. V založništvu in tiskarstvu se je v vseh podjetjih, ne glede na število zaposlenih, zmanjšalo število zaposlenih, le pri mikropodjetjih z največ eno zaposleno osebo se je v tem času 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.

Študije primerov

Tovarna papirja ves čas zmanjšuje število zaposlenih. Število delavcev se je zmanjševalo tudi po letu 2009 (za 15 odstotkov delovne sile), ko podjetje ni imelo večjih vlaganj v opremo in zmanjšanje torej ni bilo posledica tehnološke prenove. Kljub zmanjšanju števila zaposlenih je obseg proizvodnje ostal na podobni ravni ves čas krize. Podjetje se je s konkurenčnimi pritiski soočilo, kot pravi uprava, z »optimizacijo poslovnih procesov«, kar pomeni tudi zmanjšanje števila zaposlenih s hkratno večjo intenzivnostjo dela. Delovni čas je že dolgo 24 ur na dan, sedem dni na teden in skorajda vse dni v letu, podjetje pa je sprejelo še novo pravilo, da se stroji v proizvodnji ne ustavljajo več za odmor za malico.

Tiskarna je v svojem sektorju zelo poseben primer. Kot hčerinska družba mednarodne multinacionalke se je kriza skorajda ni dotaknila. Materino podjetje skrbi za naročila in dobavo surovin vseh svojih podjetij, zato je sorazmerno varno pred tudi večjimi tržnimi nihanjem. Tiskarna je v obdobju 1999–2012 povečala prihodke iz prodaje za več kot petkrat, medtem ko se število delavcev v tem času ni niti podvojilo. Podoben trend je bil tudi po krizi 2008–2009: v obdobju 2010–2012 se je prodaja povečala za 15 odstotkov, število zaposlenih pa za 4 odstotke. Delovni čas je prav tako 24 ur na dan in sedem dni v tednu in tudi tukaj se stroji ne ustavijo za odmora.

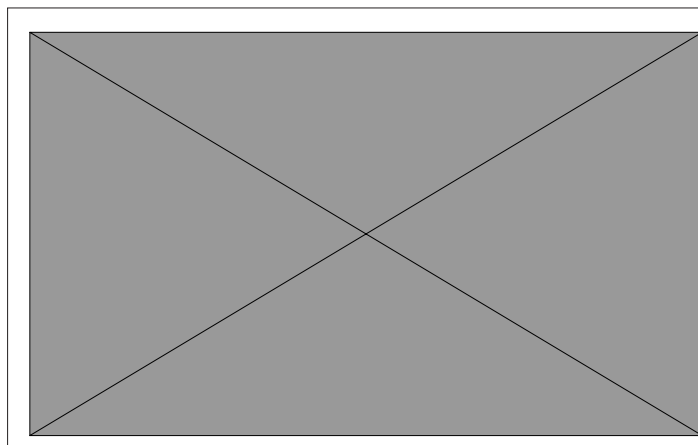
Založba je od leta 2009 za četrtnino zmanjšala število zaposlenih. Odpuščanje je najbolj prizadelo zaposlene z nižjo izobrazbo: v obdobju 2010–2013 je podjetje odpustilo 26 odstotkov zaposlenih z nižjo izobrazbo in 11 odstotkov zaposlenih z univerzitetno izobrazbo. V istem

obdobju je založba obseg dela še povečala, zato so je na preostale zaposlene razporedilo poleg dela odpuščenih delavcev še dodatno delo.

Delovni pogoji v kriznem in po kriznem obdobju

Splošni okvir

V zadnjih letih se je trend rasti plač v Sloveniji upočasnil in v nekaterih sektorjih celo obrnil navzdol. Pritisk na konkurenčnost stalno zaposlene delovne sile se je povečal zaradi fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki pomenijo več kot 40 odstotkov vseh delovno aktivnih prebivalcev Slovenije; nadurno delo se je povečalo z 8,3 ure v letu 2011 na 9,5 ure na teden v letu 2013 (Anketa o delovni sili, SURS); stopnja registrirane brezposelnosti je marca 2014 dosegla 13,9 odstotka in pomeni velik pritisk na tiste, ki so ohranili zaposlitev. Toliko bolj zato, ker so se hkrati znižala tudi nadomestila za brezposelnost in ker so varčevalni ukrepi znižali »socialno plačo«, to je dostop do javnih storitev, kot so zdravstvo, izobraževanje, socialna varnost ipd.



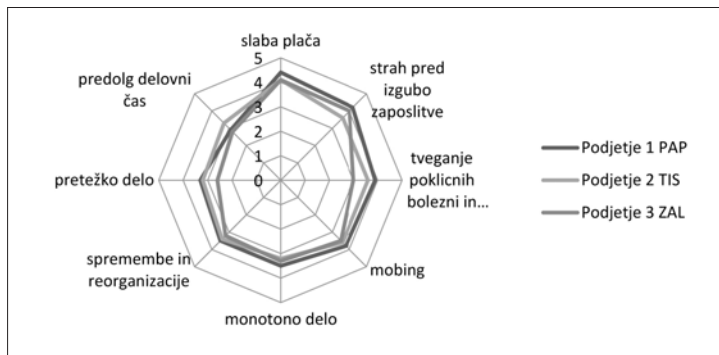
Slika 6: Povprečne neto plače v obdobju 2005–2014 za tri panoge

Vir: SURS, Si-STAT

Izbrana podjetja so »posebna«, ker ob visokem deležu atipičnih zaposlitev v Sloveniji večinoma zaposlujejo za nedoločen čas. Zato študije primerov niso tipične za delovna razmerja na splošno, saj moramo upoštevati, da so kršitve delovnopravnih predpisov v velikih podjetjih veliko manj pogoste kakor v majhnih podjetjih (Bernhardt et al., 2013).

Študije primerov

Delovne pogoje v treh študijah primerov so ocenjevali zaposleni v anketi. Slika 7 prikazuje povprečne 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 ocenjevali s petstopenjsko lestvico.



Slika 7: V kolikšni meri vas na delovnem mestu moti?

Vir: Ankete KSS Pergam 2013/2014

Slaba plača

V dveh podjetjih se je »slaba plača« uvrstila na prvo mesto, kar pomeni, da je večina zaposlenih ocenila slabo plačo kot najbolj moteč dejavnik, v založbi pa je prišla na drugo mesto. »Slaba plača« je v vseh treh podjetjih imela najnižji standardni odklon, kar pomeni, da so bili anketiranci pri tem vprašanju najbolj enotni.

V tovarni papirja so plače 13 odstotkov pod povprečjem v papirni panogi. Podjetje mora okoli deset odstotkom zaposlenih plačati dodatek k minimalni plači. Zato tisti v najnižjih tarifnih razredih lahko delajo ponoči in 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 kot minimalno plačo. Plače se v zadnjih petih letih, pravijo v sindikatu, niso zvišale, medtem ko se je število zaposlenih v istem obdobju zmanjšalo za 15 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 pravilo, da se stroji ne ustavljajo več za polurni odmor za malico. Prej se niso ustavljali le stroji, ki jih ni bilo mogoče ustaviti zaradi tehnoloških razlogov, zdaj to pravilo velja za vse. Če si hočejo vzeti odmor, mora nekdo drug prevzeti njihovo delo, a ker je delavec že tako malo, neredko, kot pravi delavec, sredi odmora »dam dol sendvič in grem pomagat – nimam drugega,« zato da drugi ne bi bili preobremenjeni, da stroji ne bi stali in da se ne bi zgodila nesreča. Ni pa tudi nepomembno, da se je v tem času znižalo razmerje med najvišjo in najnižjo plačo, ki je bilo leta 2010. leta 1:10, tri leta pozneje pa 1:7.

Založniško podjetje je bilo v času anketiranja pred lastninskim preoblikovanjem in spriču strahov pred novim lastnikom so zaposleni izbrali »strah pred izgubo zaposlitve« za najbolj moteč dejavnik, slaba plača pa je dobila drugo najvišjo povprečno oceno. Analiza anketnih podatkov je pokazala, da je nezadovoljstvo posebej veliko med zaposlenimi z nižjo izobrazbo. Ker zaposleni izpolni pogoj za uvrstitev v enega izmed devetih plačilnih razredov na podlagi dosežene izobrazbe, lahko iz podatkov o izobrazbi v neki meri sklepamo tudi o višini plače, ki jo prejmejo zaposleni. 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 »slaba plača« (statistična značilnost pri stopnji tveganja ,000): 59 odstotkov vseh zaposlenih z nižjo izobrazbo je odgovorilo, da jih slaba plača zelo moti. Tistih z višjo izobrazbo, ki jih je zelo motila, je bilo 25 odstotkov. Ker je v tem primeru povprečna plača relativno višja v primerjavi z drugima podjetjema, korelacija pokaže, da je nezadovoljstvo s plačo izrazito povezano z ekonomsko stisko zaposlenih v nižjih tarifnih razredih. Podobno kot

v tovarni papirja se je tudi v založbi razmerje med najvišjo in najnižjo plačo zmanjšalo z 1:19 v letu 2010 na 1:12 v letu 2013.

Nezadovoljstvo s plačami pa je bilo veliko tudi v tiskarni, kjer so plače 27 odstotkov višje od povprečja v tiskarski panogi in minimalno plačo kdo dobi le v izjemnih primerih. Kako lahko pojasnimo nezadovoljstvo s plačo v podjetju, kjer so plače relativno visoke v primerjavi z drugimi podjetji v dejavnosti? Prvi dejavnik, ki vpliva na nezadovoljstvo delavcev, je primerjava plač slovenskih delavcev s plačami tujih, ki jih je matično podjetje napotilo v Slovenijo. Drugi dejavnik nezadovoljstva so poslovni rezultati podjetja, kot pravi predstavnik 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«. Tretji dejavnik je sistemska ureditev v podjetju, da lahko delavci pridejo do višjih plač, če privolijo v večjo intenzivnost dela. Tako so jih v preteklosti spodbujali k opravljanju nadur, zdaj k drugim oblikam večje intenzivnosti dela. Citiramo enega izmed intervjuvancev:

Med vikendi nekoč 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, da ne delati vikendov, ker bo to postalo normalno. [...] A takrat so vsi videli denar. Ko pa so videli, da niso več doma z družino, 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. Tako so dosegli, da lahko delo opravlja le en tiskar. Denar je pomemben, a dolgo ne gre. Zanesljivo 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, pomeni od 15 do 18 ur, 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 ali če je narobe kaj drugega. Skratka, delavci imajo v tem podjetju nekoliko višje plače tudi zavoljo menjave višje plače za dodatno intenzifikacijo dela (Philp in Wheatley, 2013: 71) in temu sorazmerno je nezadovoljstvo s plačami.

Strah pred izgubo zaposlitve

Dejavnik »strah pred izgubo zaposlitve« je imel najvišjo povprečno oceno v založbi, v drugih dveh podjetjih pa drugo najvišjo. 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 pravno varnost zaposlitve. Zaposleni v vseh podjetjih so govorili, da je varnost zaposlitve v trenutnih družbenih okoliščinah predvsem odvisna od stabilnosti podjetja in gospodarstva na sploh. Pravna varnost zaposlitve sama ne pomeni veliko, pravijo, če bi zaposlitev izgubili, saj bi ob sedanji veliki brezposlenosti težko našli novo, še težje pa zaposlitev za nedoločen čas. Večinski lastniški deleži tovarne papirja in založbe so se ravno v času raziskave prodajali, zato je bil strah zaposlenih pred odpuščanjem razumljiv.

Tiskarna je nasprotno izjemno uspešno podjetje z istim lastnikom vse od ustanovitve; za nameček je v času krize celo povečala prihodke iz prodaje in zaposlovala nove delavce. Kljub temu se je tudi v tem podjetju »strah pred izgubo zaposlitve« znašel na drugem mestu. Slovensko podjetje je v sestavi multinacionalke, ki ima obrate v več državah s precejšnjimi razlikami v davčnih obremenitvah, višini plač, socialnih prispevkih za zaposlene in pravni varnosti zaposlitev. Ko se sindikati obrnejo na upravo za zvišanje plač ali izboljšanje delovnih pogojev, se redno omenja možnost selitve proizvodnje iz Slovenije v države z nižjimi stroški dela, zato zaposleni tudi v tem podjetju ocenjujejo, da je tveganje izgube zaposlitve veliko.

Tveganje poklicnih bolezni in poškodb

Dejavnik tveganja poklicnih bolezni in poškodb je bil visoko ocenjen v dveh industrijskih podjetjih, manj visoko v podjetju, kjer prevladuje pisarniško delo. V tovarni papirja je temu vprašanju dalo najvišjo oceno 47 odstotkov zaposlenih, v tiskarni 30 odstotkov in v založbi 22 odstotkov zaposlenih.

Večja intenzifikacija dela v času krize postavlja delavce in delavke pred tveganje, da se lahko trajno poslabša zdravje delavcev in delavk, že ko so še v zgodnji aktivni dobi. Brezposlenost in drugi dejavniki, ki neposredno vplivajo na vsakdanje življenje ljudi, so odrinili problem poklicnih bolezni. Medtem ko je mogoče poškodbe pri delu sproti spremljati, se poklicne bolezni pokažejo šele čez čas in zato lahko podjetja njihovo breme prenašajo v prihodnost na posameznika, družino ali skupnost. Zaposleni so v pogovorih ugotavljali, da se vsaj ne dovolj zanesljivo spremljajo vplivi 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 – in da se zato ne morejo ustrezno odzvati na vse negativne vplive iz delovnega okolja. Kakor je rekla ena od zaposlenih, podjetja za povrh »pogosto padajo na malenkostih« in ne odpravijo preprostih problemov, kot je prepil na delovnem mestu ali izpostavljenost temperaturnim spremembam.

Mobing

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, kar pomeni, 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 bodisi pričre mobinga.

Drugi dejavniki

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

V *tovarni papirja* 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, kar pomeni, da so bili pri tem vprašanju zaposleni najmanj enotni.

S spremenljivko, katero formalno izobrazbo je pridobil anketiranec, smo potrdili povezave s kar petimi motečimi dejavniki: 1. pretežko delo, 2. predolg delovni čas, 3. monotono delo, 4.

tveganje poklicnih bolezni in poškodb in 5. spremembe in reorganizacija.⁵ Večina teh dejavnikov je na splošno dobila nizke povprečne ocene, a s statističnimi povezavami smo pokazali, da so ti dejavniki pogosteje moteči za zaposlene z nižjo formalno izobrazbo.

V tiskarni so zaposleni ocenili dejavnike »spremembe in reorganizacije«, »predolg delovni čas«, »pretežno 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.

Tudi v založbi so se dejavniki, kot so »monotono delo«, »spremembe in reorganizacija«, »tveganje poklicnih bolezni in poškodb«, »predolg delovni čas« in »pretežno delo«, uvrstili na spodnji del ocenjevalne lestvice v tem vrstnem redu. Pri nekaterih od teh spremenljivk (tveganje poklicnih bolezni, spremembe in reorganizacije v podjetju, težko delo) so se, podobno kot v tovarni papirja, pokazale povezave z »izobrazbo« anketiranca.⁶ Skupino z nižjo izobrazbo so vsi ti dejavniki bolj motili kakor tiste z višjo izobrazbo.

Naj povzamemo: s križanjem podatkov se je za nizkimi povprečnimi ocenami teh dejavnikov pokazala manjša skupina, v kateri so v večjem deležu zaposleni z nižjo kakor z višjo izobrazbo, ki jo vsi ti dejavniki zelo motijo.

Povzetek ugotovitev

V prvem sklopu smo se ukvarjali z vprašanjem kvalifikacij zaposlenih. Predvidevali smo, da so podjetja morala v času krize zmanjšati obseg izobraževanja, zanimalo pa nas je, ali podjetja vidijo v izboljševanju kvalifikacij zaposlenih eno od možnih poti iz krize. Evropska anketa *Adult Education Survey* iz leta 2011 kaže na precejšen padec deleža izobraževanja odraslih v Sloveniji, naše tri študije primerov približno dve leti po zadnji anketi pa kažejo še dodaten padec. Zanimiva ugotovitev iz raziskave je, da sorazmerno visokega deleža zaposlenih, ki se izobražujejo na ravni podjetja, ni mogoče samodejno razlagati kot večjo usmerjenost podjetja v razvoj kompetenc zaposlenih. Sorazmerno velik delež internega usposabljanja je lahko učinek dokvalifikacije neizkušenih delavcev kot posledice dequalifikacije delovnih mest, ki so jih prej opravljali izučeni delavci. Kot smo videli, interna izobraževanja v industriji papirja nadomeščajo praznino po opustitvi rednega izobraževalnega programa na njihovem področju, tiskarna pa to praznino umetno ustvarja s politiko zaposlovanja neustrežno kvalificiranih delavcev, med katerimi po preizkusni dobi nekatere usposobi za zahtevnejše delo. Kot smo ugotovili, sta industrija papirja in tiskarna izvozno usmerjeni in vključeni v »globalno vrednostno verigo«, to je, celoten niz dejavnosti, organizirane prek nacionalnih meja, ki so potrebne, da bi izdelek od njegove zasnove, preko oblikovanja, pridobivanja surovin, trženja in distribucije prišel do končnega potrošnika. Zato je videti, da se zlasti v tem segmentu gospodarstva kruši »institucionalna komplementarnost« (Estevez-Abe, Iversen in Soskice, 2001) med formalnim izobraževanjem, gospodarstvom in varnostjo zaposlenih. Institucionalna komplementarnost je pogoj za usmeritev gospodarstva v produkcijo zahtevnejših izdelkov. Za zaposlenega pa je pomembno, ker mu priznanje formalne izobrazbe zagotavlja višje plačilo, določeno avtonomijo in večjo varnost v odnosu do delodajalca. Pri dokvalificiranem delavcu se odvisnost od delodajalca paradokсно še poveča (Sabel, 1982: 92–99).

V poglavju o spremembah števila in strukture zaposlenih smo ugotovili, da so se vse tri panoge odzvale na krizo s prilaganjem števila zaposlenih in torej z zmanjševanjem stroškov dela.

⁵ Statistična značilnost s stopnjo tveganja ,000 v prvem primeru, v drugem ,004, v tretjem ,007, v četrtem ,008 in v petem ,045.

⁶ Statistična značilnost pri stopnji tveganja ,000 v primeru »tveganja poklicnih bolezni in poškodb«, ,000 v primeru »sprememb in reorganizacij« ter ,003 v primeru »težkega dela«.

Papirna industrija je že leta prej zmanjševala število zaposlenih in po letu 2009 se je ta proces samo okrepil. V tiskarstvu je število zaposlenih skokovito padlo okoli leta 2007 po lastniških prevzemih nekaterih večjih tiskarn in se nadaljevalo v obdobju krize. V založništvu se je število zaposlenih vse do leta 2009 povečevalo, po tem letu pa se je trend obrnil v nasprotno smer. Tovarna papirja iz študije primerov je med letoma 2010–2012 zmanjšala število zaposlenih za 15 odstotkov, založba pa kar za petino, medtem ko je v obeh podjetjih obseg proizvodnje ostal enak ali se je celo povečal. Tiskarna je izjema, ker je v tem času dodatno zaposlila okoli 4 odstotke vseh zaposlenih, a je hkrati povečala obseg prihodkov iz prodaje v veliko večjem deležu, za 15 odstotkov. V vseh treh primerih je bilo torej zmanjšanje števila zaposlenih (ali malenkostno povečanje števila zaposlenih v tiskarni) premo sorazmerno z večjo intenzivnostjo dela.

V zadnjem tretjem sklopu smo se ukvarjali z delovnimi pogoji na osnovi anketnih podatkov. Ugotovili smo, da je na splošno najbolj moteči dejavnik »slaba plača«. V dveh podjetjih je povprečna plača več kot deset odstotkov pod povprečjem v njihovih dejavnostih. Tiskarna je spet izjema, saj je podjetje v času krize plače zvišalo in zaposleni imajo za 27 odstotkov višje plače glede na povprečje v njihovi dejavnosti, a je bilo nezadovoljstvo s plačo tudi v tem podjetju največje. Eden od razlogov, ki smo jih identificirali, je, da zaposleni v tem podjetju res imajo višje plače, a morajo menjati intenzivnejše delo za višji dohodek (Philp in Wheatley, 2013: 71). V podjetju z najvišjo povprečno plačo je nezadovoljstvo s plačo izrazito povezano z zaposlenimi v nižjih tarifnih razredih, iz česar lahko sklepamo, da nezadovoljstvo s plačo izhaja iz ekonomske stiske zaposlenih. Drugi najbolj moteči dejavnik je bil »strah pred izgubo zaposlitve«, ki ga je podžigala prodaja večinskih lastniških deležev dveh podjetij in napovedi potencialnih kupcev o presežnih delavcih v času raziskave. V tiskarni, ki je najuspešnejše prestala krizo, je bil strah velik tudi zaradi pritiskov s selitvijo proizvodnje v države z nižjimi stroški dela in/ali obdavčitvami. Drugi moteči dejavniki (nevarnost poškodb in poklicnih bolezni, težko delo ipd.) so dobili nižje povprečne ocene, a ta ugotovitev prikriva pritisk teh dejavnikov na skupino zaposlenih z nižjo izobrazbo, ki se ji delovni pogoji poslabšujejo z reorganizacijami, fleksibilizacijo in večjo intenzivnostjo dela.

Sklepi

Splošne primerjave so na tako majhnem vzorcu izjemno tvegane, a poskusili bomo izpeljati nekaj zelo splošnih ugotovitev, ki so lahko hipoteze za naslednje raziskave.

Intenzivnost dela se je med krizo povečala v vseh podjetjih. Za tovarno papirja in založbo je bilo zmanjšanje stroškov dela tako rekoč edini izhod iz krize. Tiskarna in tovarna papirja sta močno izvozno naravnani podjetji in pod močnimi pritiski mednarodne konkurenčnosti, zato sta povečali intenzivnost dela do roba (trizmensko delo vse dni v letu brez prekinitve obratovanja strojev med odmorom, spodbujanje delavcev, da opravljajo delo dveh ipd.), katerega edina meja so lokalni zakonski predpisi, ki so pod nenehnim pritiskom »fleksibilizacije«. Tiskarna v sestavi multinacionalke je za nameček v nenehni konkurenci s sestrskimi podjetji iz drugih držav, zato je pod stalnim nadzorom lastnikov, ali dovolj visoka produktivnost dela upravičuje ohranitev dejavnosti v Sloveniji. Naposled smo v obeh podjetjih zaznali tudi druge prijeme pri »upravljanju s človeškimi viri« za zmanjševanje stroškov dela, kot je dekvalifikacija delovne sile. V primerjavi z njima je založniško podjetje, ki proizvaja večinoma za domači trg, do zaposlenih nedvomno veliko bolj obzirno. Moramo pa dodati, da so se ravno v tem podjetju pri vseh indikatorjih pokazale najmočnejše dihotomije med manj in bolj kvalificiranimi delavci in delavkami, zato splošna slika verjetno prikriva manj ugodni položaj delavcev in delavk z nižjo izobrazbo.

Med podjetji pod pritiski mednarodne konkurenčnosti je globalna koncentracija naravna centripetalna sila. Transnacionalno organizirana podjetja so v boljšem položaju do dobaviteljev, ker lahko pri njih kot veliki naročniki izsilijo boljše pogoje in nižje cene, kupcem izdelkov,

ki so tudi sami vse bolj transnacionalno organizirani, pa lahko zagotovijo »globalno« uslugo. Vsa podjetja v transnacionalni organizaciji tako pridobijo večjo varnost pred tržnimi nihanjem, podobno kot tiskarna v naši primerjavi, ki pa jo menjajo za stalno negotovost podjetja, grožnje s selitvijo dejavnosti in nenehno konkurenco s »sestrskimi« podjetji (tj. konkurirati morajo tudi podjetjem iz držav z manjšimi mezdami in ohlapnejšo delovno regulacijo), ki stalno pritiska na intenzivnost dela in zavira rast plač. Rast produktivnosti dela s tehnološkimi izboljšavami in inovativnimi organizacijami dela, izsiljenimi v konkurenci med »sestrskimi podjetji«, pa pritiska na panoge in podjetja v lokalnem okolju, ki se morajo prej ali slej prilagoditi novim »standardom«. V obravnavanem obdobju se je tak učinek zgodil v panogi tiskarstva malo pred nastopom krize, ko so lastniški prevzemi, racionalizacije dejavnosti in novo »inovativno upravljanje s človeškimi viri« obrnili trend zaposlovanja in prihodkov na glavo (glej sliko 4). Na kratko bi te procese lahko opisali z besedami Ernesta Mandela: »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)

V tem članku nismo posebej obravnavali socialnega dialoga, a moramo ga omeniti v zvezi z intenzifikacijo dela med krizo. Rekli smo, da je bila intenzifikacija dela za tovarno papirja in založbo med krizo edini izhod. Obe podjetji v domači lasti sta šli v prestrukturiranje pod pritiski krize s sodelovanjem svojih podjetniških sindikatov. Ti so sodelovanje sicer opisovali kot »pogajanja s popuščanjem«, v katerem delavci niso imeli izbire; ena od delavk je njihov položaj nazorno opisala kot »zlato kletko«. A na drugi strani sindikat v podjetju v tuji lasti ni vključen v dogovarjanja, ki bi presežala zakonsko določene pristojnosti sindikata, zato se povsem izgublja občutje delovnega kolektiva, ki ga zaposleni zelo težko prenašajo.

Za konec še tale neizogibna opomba: popuščenja, na katere so pristali delavci in delavke pod pritiski krize, niso začasna. Prihajajo v novi ekspanzivni (poslovni) cikel akumulacije kot običajni delovni procesi, saj so bili prav ti ne nazadnje pomemben dejavnik cikličnega preobrata.

Literatura

- AMON PRODNIK, JERNEJ, ALEKSANDER SAŠO SLAČEK BRLEK in IGOR VOBIČ (2014): Blind-Spots of Political Economy of Communication. *EURICOM Colloquium #31*, 3. – 4. Oktober. Piran, Slovenia.
- BAGDIKIAN, BEN H. (1992): *The Media Monopoly*. Boston: Beacon Press.
- BERNHARDT, ANNETTE, MICHAEL W. SPILLER in NIK THEODORE (2012): Employers Gone Rogue: Explaining Industry Variation in Violations of Workplace Laws. *Industrial and Labor Relations Review* 66(4): 808–832.
- BRAVERMAN, HARRY (1975): *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- CEDEFOP (2011): *Learning while Working: Success Stories on Workplace Learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- DEUZE, MARK (2007): *Media Work*. Cambridge: Polity.
- ESTEVEZ-ABE, MARGARITA, TORBEN IVERSEN in DAVID SOSKICE (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. V *Varieties of Capitalism*, P. A. Hall in D. Soskice (ur.), 145–181. Oxford: Oxford University Press.
- FLORIDA, RICHARD L. (2002): *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York, NY: Basic Books.
- GRIMES, SARAH (2006): Online Multiplayer Games: A Virtual Space for Intellectual Property Debates? *New Media and Society* 8(6): 969–990.
- HERMAN, EDWARD S. in NOAM CHOMSKY (2002): *Manufacturing Consent: The Political Economy of the*

- Mass Media*. New York: Pantheon Books.
- KAUL, ARTHUR J. (1986): The Proletarian Journalist: A Critique of Professionalism. *Journal of Mass Media Ethics* 1(2): 47–55.
- 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, ROTIJA, KATARINA IVAS, MOJCA KOPRIVNIKAR ŠUŠTERŠIČ, MATEJ KOVAČ, JANEZ KUŠAR, TINA NENADIČ, JURE POVŠNAR in ANA VIDRIH (2013): *Dejavnost slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letu 2012*. Delovni zvezek 5, let. XXII. Ljubljana: Umar.
- KRISHNAN, HEMA A. in DAEWOO PARK (2002): The Impact of Work Force Reduction on Subsequent Performance in Major Mergers and Acquisitions: An Exploratory Study. *Journal of Business Research* 55(4): 285–292.
- LEBOWITZ, MICHAEL (1986): Too Many Blindspots on the Media. *Studies in Political Economy* 21: 165–173.
- MANDEL, ERNEST (1978): *Late Capitalism*. London: Verso.
- MARCHINGTON, MICK, DAMIAN GRIMSHAW, JILL RUBERY in HUGH WILLMOTT (2005). *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- MOSCO, VINCENT in CATHERINE MCKERCHER (2008): *The Laboring of Communication: Will Knowledge Workers of the World Unite?* Lanham: Lexington Books.
- MOSCO, VINCENT (2009): *The Political Economy of Communication*. Los Angeles: Sage.
- PAULUSSEN, STEVE (2012): Technology and the Transformation of News Work. V *The Handbook of Global Online Journalism*, E. Siapera in A. Veglis (ur.), 192–208. Oxford: Wiley-Blackwell.
- PHILP, BRUCE in DAN WHEATLEY (2013): European Work Time Regulation, Surplus-Value and Underemployment among Full-Time Employees: A Cross Sectional Analysis using 2009 EU LFS. *Economic Issues* 18(1): 57–74.
- PREBIL BAŠIN, PETRA (2012): Utrip papirne industrije v 2012. *Papir*, november, 8: 3–4.
- SABEL, CHARLES F. (1982): *Work and politics. The division of labor in industry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SALCETTI, MARIANNE (1995): The Emergence of the Reporter: Mechanization and the Devaluation of Editorial Workers. V *Newsworkers: Towards a History of the Rank and File*, H. Hardt and B. Brennen (ur.), 48–74. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- SMITH, TED, DAVID ALLAN SONNENFELD in DAVID N. PELLOW (2006): *Challenging the chip: labor rights and environmental justice in the global electronics industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- SMYTHE, DALLAS (1977): Communications: Blind Spot of Western Marxism. *Canadian Journal of Political and Social Theory* 1(3): 1–27.
- SOLOMON, WILLIAM S. (1995): The Site of Newsroom Labor: The Division of Editorial Practices. V *Newsworkers: Toward a History of the Rank and File*, H. Hardt in B. Brennen (ur.), 110–134. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- STANOJEVIĆ, MIROSLAV (2014): Conditions for a Neoliberal Turn. *European Journal of Industrial Relations* 20(2): 97–112.
- STATISTIČNI URAD REPUBLIKE SLOVENIJE (2012): *Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili)*, Slovenija, 2012 – končni podatki. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5865 (15. januar 2015).
- TAMELING, KLASKE in MARCEL BROERSMA (2013): De-Converging the Newsroom. *Gazette* 75(1): 19–34.
- TAXEL, JOEL (2002): Children Literature at the Turn of the Century: Toward a Political Economy of the Publishing Industry. *Research in the Teaching of English* 37(2): 145–197.
- VOBIČ, IGOR in ALEKSANDER SAŠO BRLEK SLAČEK (2014): Manufacturing Consent Among Newsworkers at Slovenian Public Radio. *Javnost-The Public* 21(1): 19–36.
- WOOD, STEPHEN (1989): *The Transformation of Work*. London: Unwin Hyman.