

Vpliv socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja

- rezultati raziskave

Mag. Rajko Bakovnik,
Mag. Vid Pogačnik in drugi
Center za participativni menedžment
cpm@siol.net

Kranj, 18. april 2012

*„Če je demokracija upravičena v vodenju države,
mora biti prav tako upravičena v vodenju podjetij; in
trditi, da je neupravičena v vodenju podjetij, pomeni,
da prav tako ni upravičena v vodenju države.“*

Robert A. Dahl, Cambridge: Polity Press (1985)

OSNOVNI CILJ IN NAMEN RAZISKAVE

V okviru širšega projekta INODEL, ki se ukvarja z ustvarjanjem inovativnih rešitev za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja ter dobrega počutja na delovnem mestu:

- raziskati in ugotoviti stanje ter vpliv socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja v izbranih gorenjskih podjetjih*
- potrditi ali ovreči izhodiščno domnevo, da „razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja pomembno vplivata na kakovost delovnega okolja“*
- izdelati priporočila za izboljšanje organizacijskih in vodstvenih stilov pri obeh socialnih partnerjih v podjetjih*
- promocija rezultatov, izobraževanje in ozaveščanje javnosti (predvsem interne javnosti v izbranih podjetjih)*

INSTRUMENTI

- Za uporabo primarnih podatkov*
 - anketni vprašalnik (v tiskani obliki)*
 - intervju (v povezavi z neposrednim opazovanjem pri vsakodnevnih aktivnostih SGS)*
- Za uporabo sekundarnih podatkov*
 - analiza zapisnikov, poročil in drugih dokumentov iz arhiva SGS*
- Potek raziskave:*
 - anketiranje v času od 21. do 30. marca 2012*
 - ostalo: oktober 2011 - marec 2012*

VZOREC

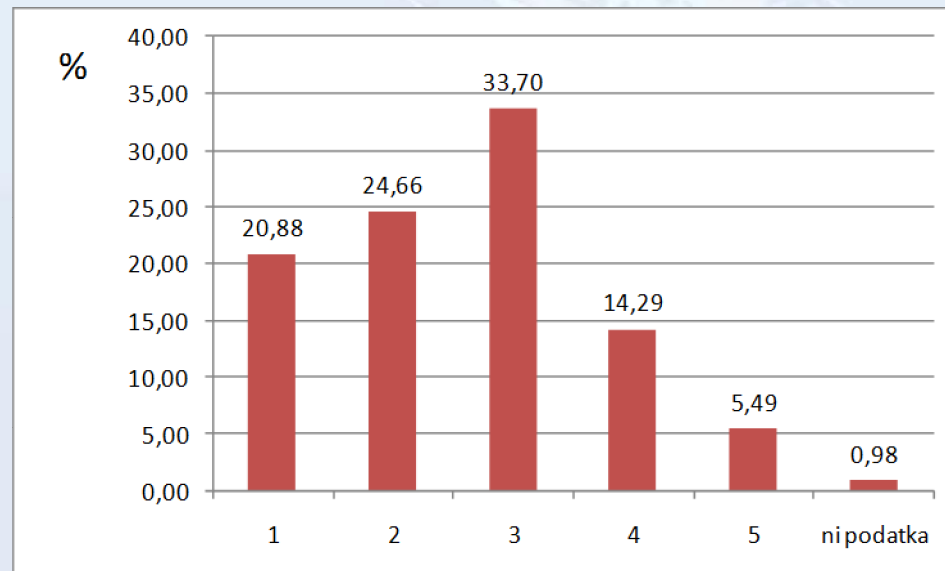
- ❑ *v raziskavi je sodelovalo 24 podjetij (60 % od 40 povabljenih podjetij vseh gospodarskih panog z Gorenjske)*
- ❑ *819 zaposlenih (9,5 % od skupaj 8.631 zaposlenih v obravnavanih podjetjih = dovolj velik vzorec in statistično gledano so zaključki reprezentativni)*
- ❑ *demografske značilnosti vzorca:*
 - ❑ *starost: 39,44 % mlajši od 41 let; 37,61 % starejši od 45 let*
 - ❑ *članstvo v sindikatu: 57,75 % člani; 34,80 % nečlani*
 - ❑ *izobrazba: 33,95 % manj kot srednja; 41,76 % srednja; 23,19 % višja in visoka*
 - ❑ *delovni staž: 33,58 % do 10; 24,66 % od 11 do 20; 40,90 % več kot 20 let*

VSEBINSKA PODROČJA

- ❑ *Organizacijska kultura, vrednote in medsebojni odnosi*
- ❑ *Odnos do delavskih pravic, zaupanje v podjetju*
- ❑ *Odnos med zaposlenimi in sindikatom v podjetju*
- ❑ *Odnos med vodstvom in sindikatom v podjetju*
- ❑ *Kakovost socialnega dialoga v podjetju*
- ❑ *Zadovoljstvo z delovno situacijo (osnova: Lestvica delovnega zadovoljstva, Pogačnik, 1997)*

REZULTATI (izbor):

Organizacijska kultura, vrednote in medsebojni odnosi

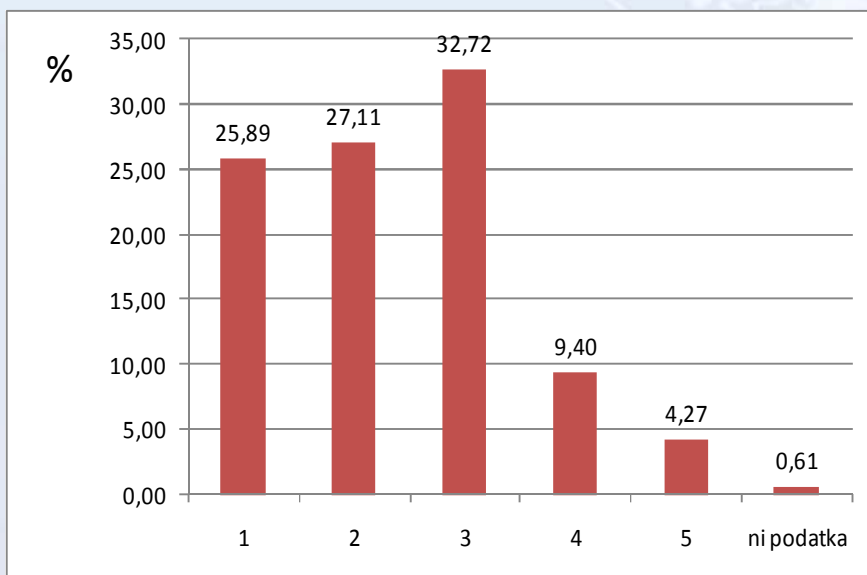


➤ *mnenja zaposlenih v zvezi s to trditvijo so veliko bolj negativna 45,54 %, kot pozitivna 19,78 %*

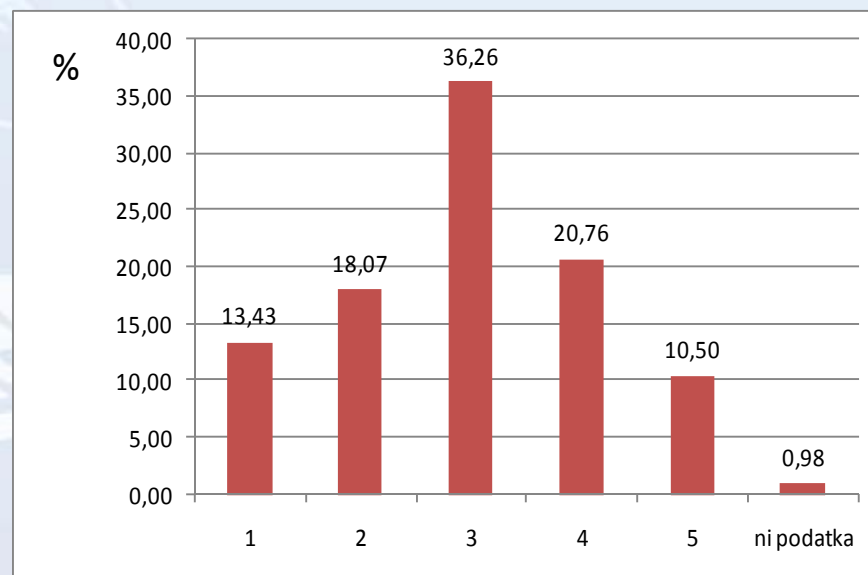
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.

Odnos do delavskih pravic, zaupanje v podjetju

- pri vodstvu so mnjenja večine obrnjena v negativno smer 53 %
- pri sindikatu pa so mnjenja nekoliko bolj porazdeljena: 31,50 % v negativno in 31,26 % v pozitivno smer

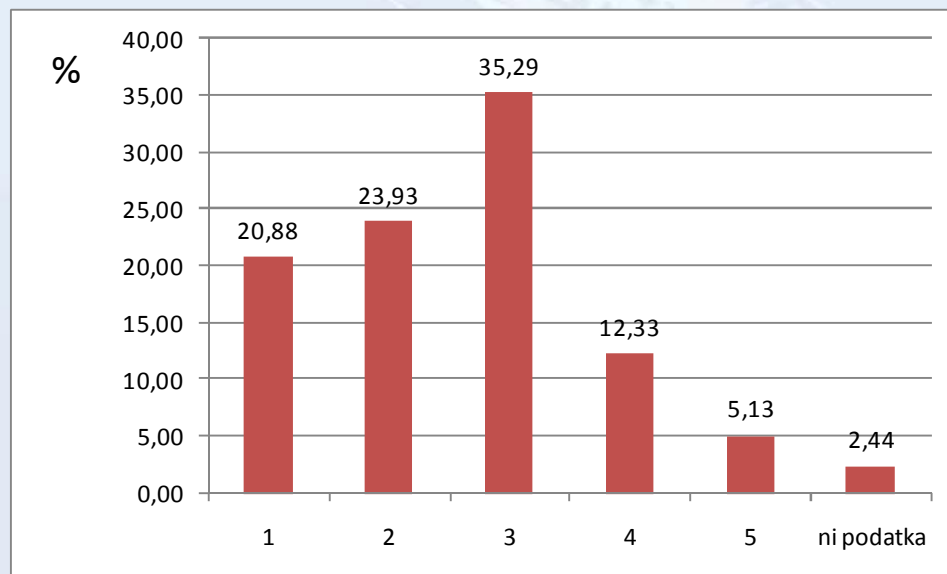


Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.



Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.

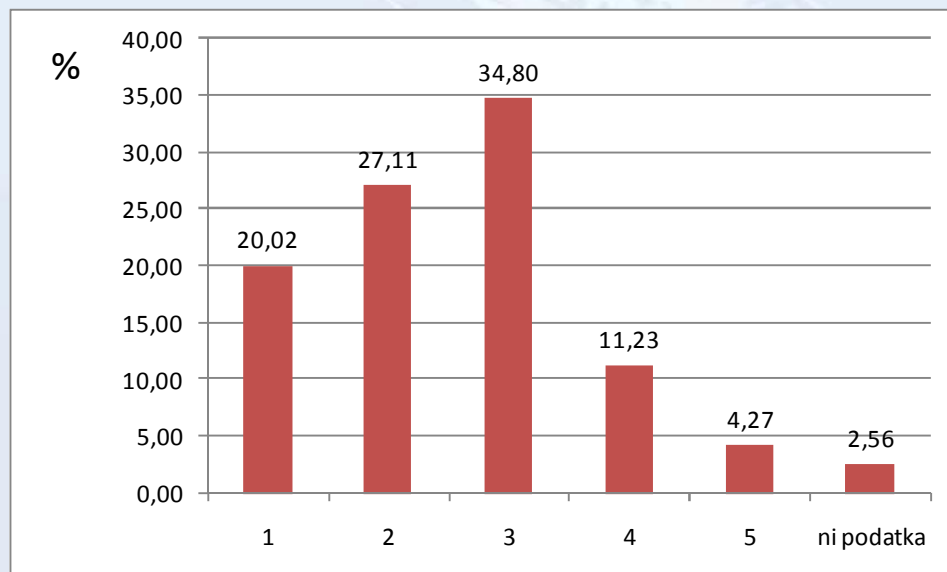
Odnos med zaposlenim in sindikatom v podjetju



➤ *v to trditev v glavnem ne verjame kar 44,81 % zaposlenih, 17,46 % zaposlenih pa meni, da članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic*

Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.

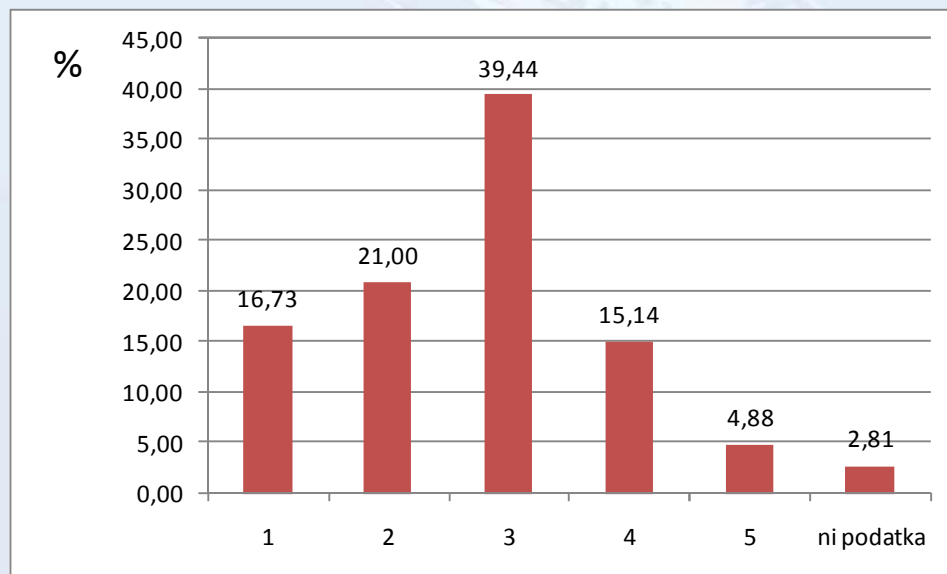
Odnos med vodstvom in sindikatom v podjetju



➤ *skoraj polovica zaposlenih 47,13 % meni, da vodstvo nima pozitiven odnos do sindikata v podjetju, v to verjame le 15,50 % zaposlenih*

Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.

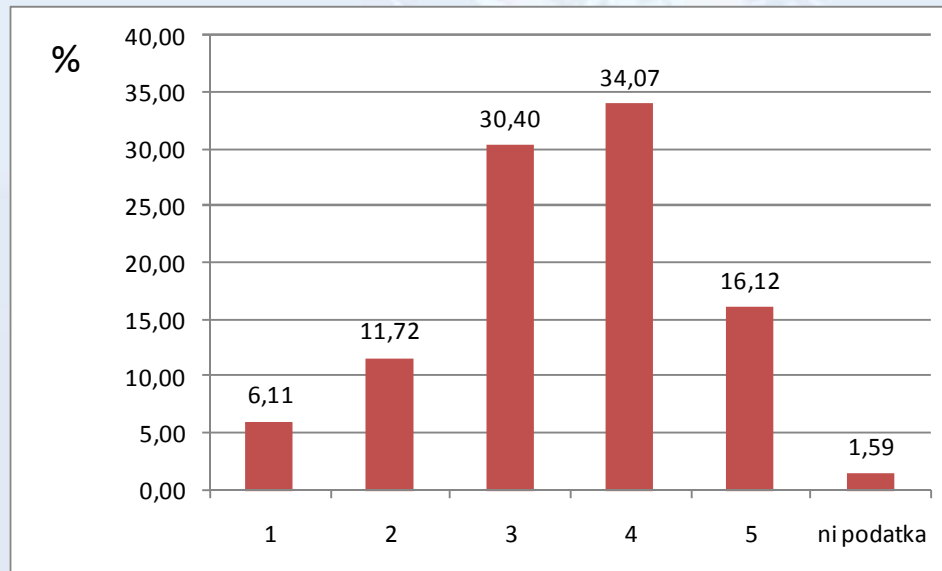
Kakovost socialnega dialoga v podjetju



➤ *čprav se mnenja zaposlenih pri tej trditvi nekoliko bolj nagibajo v negativno smer 37,73 %, pa visok rezultat srednjih vrednosti 39,44 % in 20,02 % delež pozitivnih mnenj kažejo, da razmere niso kritične*

Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.

Zadovoljstvo z delovno situacijo - VARNOST dela



➤ rezultati kažejo, da je v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ogroženih 17,83 % zaposlenih, ostali razmere na tem področju ocenjujejo pretežno pozitivno 80,59 %

VARNOST dela

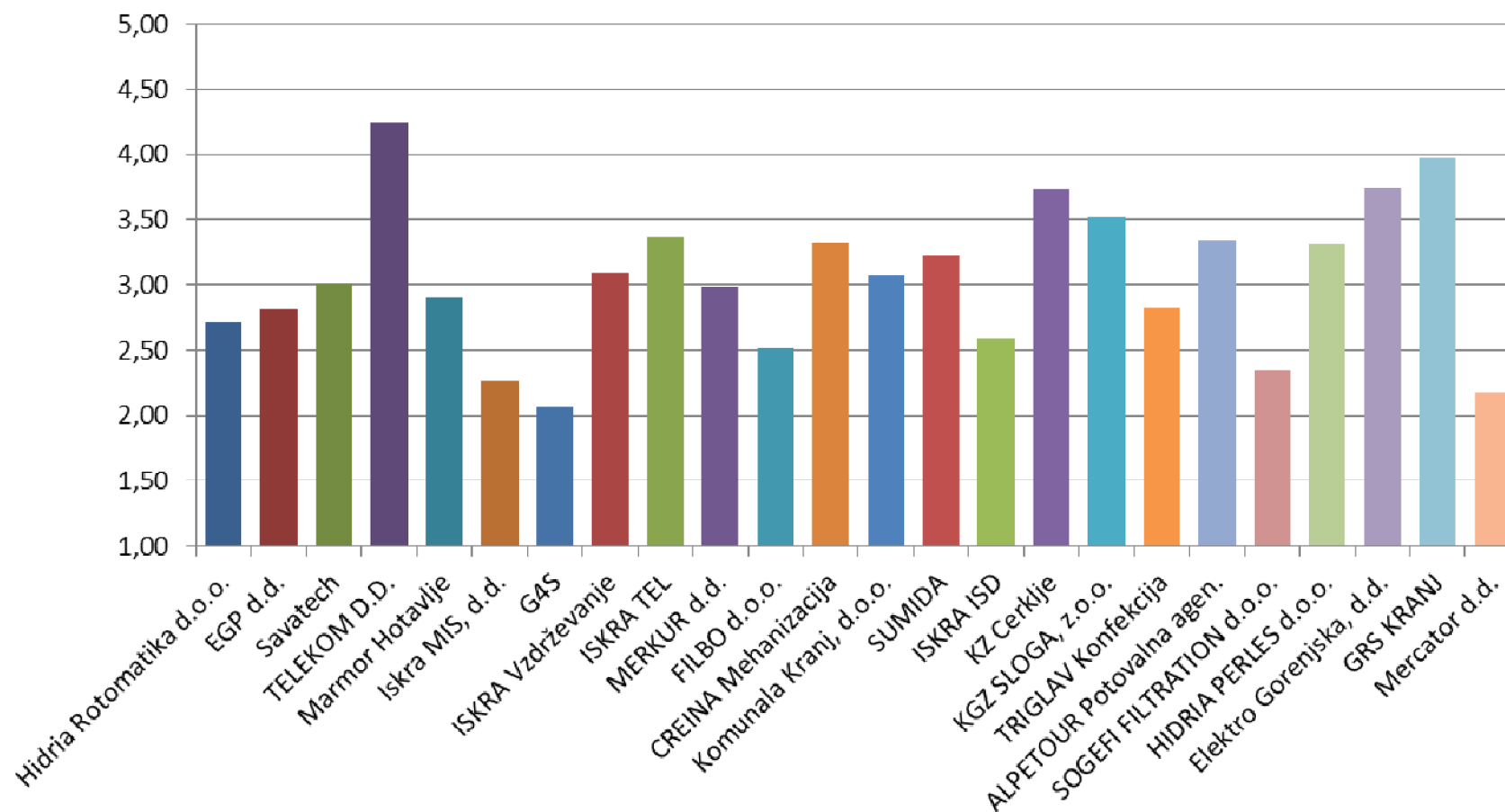
Zadovoljstvo z delovno situacijo - SKUPNO

	M	s	N
DELOVNE RAZMERE	3,01	1,10	804
možnosti NAPREDOVANJA	2,33	1,08	805
OBVEŠČENOST o dogodkih v podjetju	2,69	1,09	811
PLAČA in druge materialne ugodnosti	2,07	1,06	809
odnosi s SODELAVCI	3,60	1,08	810
STALNOST ZAPOSLOTITVE	3,57	1,11	803
možnosti STROKOVNEGA RAZVOJA	2,76	1,10	805
SVOBODA in samostojnost pri delu	3,14	1,16	809
UGLED dela	2,86	1,09	805
SOODLOČANJE pri delu in poslovanju	2,48	1,05	803
USTVARJALNOST dela	2,93	1,07	797
VARNOST dela	3,43	1,09	806
NEPOSREDNI VODJA	3,36	1,18	802
ZAHTEVNOST DELA (fizična in psihična)	3,22	1,10	808
ZANIMIVOST dela	3,55	1,04	811
DELOVNO ZADOVOLJSTVO - SKUPNO	3,02	0,76	747

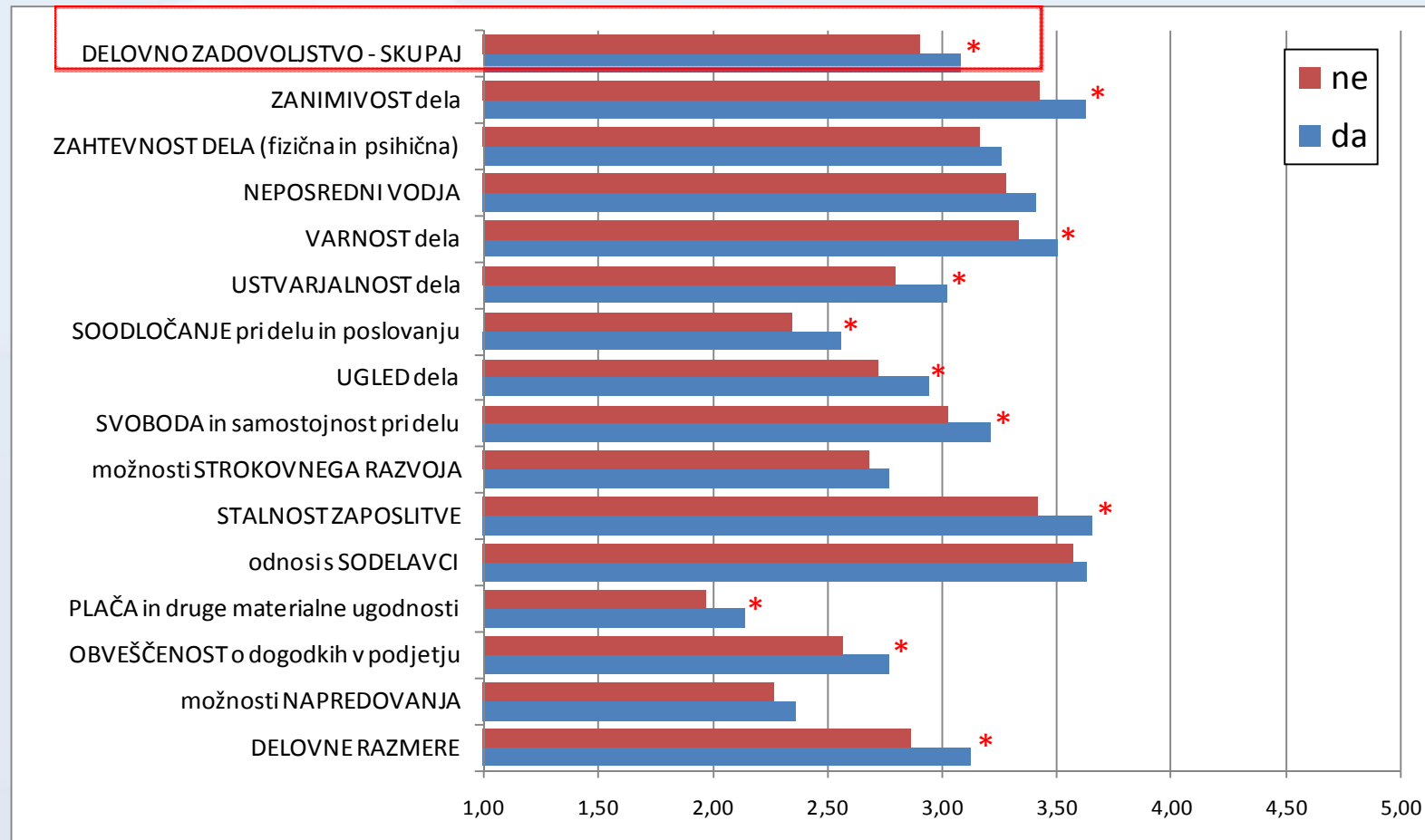
- *skupno povprečje je relativno visoko 3,02*
- *najnižje ocenjeni dejavniki: plača, napredovanje, soodločanje in obveščенost*
- *najvišje ocenjeni: odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, zanimivost in varnost dela*

(1 = zelo nezadovoljen, 5 = zelo zadovoljen)

Zadovoljstvo z delovno situacijo - SKUPNO po podjetjih



Članstvo v sindikatu in delovno zadovoljstvo



(* = statistična pomembnost)

ODNOS MED ANKETNIMI VPRAŠANJI IN DELOVNIM ZADOVOLJSTVOM	Del. zadovolj.	Stat.
	- SKUPAJ	pomembno
	r	p
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	0,65	*
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	0,65	*
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	0,48	*
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	0,58	*
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	0,66	*
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	0,64	*
Delavske pravice so tudi moje pravice.	0,52	*
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	-0,11	*
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	-0,14	*
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	0,59	*
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	0,49	*
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	0,42	*
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	0,42	*
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posveta s člani.	0,38	*
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	0,44	*
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	-0,10	*
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	0,21	*
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	0,56	*
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	-0,22	*
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	-0,24	*
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami.	0,52	*
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	0,56	*
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo.	0,55	*

OPOMBA: Pri rdeče obarvanih podatkih velja obrnjena vrednost: manj je več!

KLJUČNE UGOTOVITVE (1)

- ❑ *Članstvo v SINDIKATU (statistično) pomembno vpliva na višjo raven zadovoljstva zaposlenih z delovno situacijo v obravnavanih podjetjih*
- ❑ *Tudi (ne)zadovoljstvo z organizacijsko kulturo, vrednotami, medsebojnimi odnosi, odnosom do delavskih pravic, vlogo in ugledom sindikata ter kakovostjo socialnega dialoga (statistično) pomembno vpliva na raven delovnega zadovoljstva v podjetju*

KLJUČNE UGOTOVITVE (2)

- ❑ *Obravnavani predhodni REZULTATI (končni bodo znani ob zaključku raziskave) potrjujejo izhodiščno domnevo:*

„razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja pomembno vplivata na kakovost delovnega okolja“

- ❑ *Višja raven kakovosti delovnega okolja in delovnega zadovoljstva pa sta nesporno med najvplivnejšimi dejavniki za doseganje večje poslovne uspešnosti!*

Kako naprej?

- zaključne aktivnosti pri obdelavi podatkov in analizi rezultatov (vključno z rezultati intervjujev in neposrednih opazovanj ob vsakodnevnih aktivnostih SGS) ter izdelava raziskovalnega poročila*
- izdelava priporočil za izboljšanje organizacijskih in vodstvenih stilov pri obeh socialnih partnerjih v podjetjih*
- promocija rezultatov, izobraževanje in ozaveščanje javnosti (predvsem interne javnosti v izbranih podjetjih)*
- ...*