OP SI – AT 2007 – 2013
4300 – 91/2009

PRISPEVEK SKEI
K IZBOLJŠEVANJU SUBJEKTIVNEGA
DOBREGA POČUTJA ZAPOSLENIH

Evidentirane ure za študij dobrih praks v časovnicah vsebujejo tudi izdelavo pisnih gradiv za ta projekt, ki jih pripravljamo sukcesivno glede na odobrene ure dela izvajalcev na tem projektu

Bogdan Ivanovič

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (v nadaljevanju SKEI) je po Statutu SKEI samostojna, neodvisna in reprezentativna interesna organizacija prostovoljno združenih delavcev – članov, ki uveljavlja in zastopa ekonomske, gospodarske, socialne, stanovske, kulturne in druge interese članstva na vseh ravneh sindikalne organiziranosti (dejavnosti na državni ravni, regij oz. območij in gospodarskih družb). Zaradi skupnih interesov v državi se SKEI povezuje v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, še zlasti z industrijskimi sindikati v tej zvezi in sodeluje z drugimi sindikati istih dejavnosti v državi. Obenem je SKEI član Mednarodne zveze kovinarjev (IMF) in Evropske zveze kovinarjev (EMF), kar pomeni, da deluje tudi na mednarodni oz. globalni ravni. Z izvajanjem svojega akcijskega programa lahko SKEI skupaj z drugimi deležniki pomembno prispeva k razvoju oz. izboljševanju subjektivnega dobrega počutja zaposlenih.

I. ŠIRJENJE RAZUMEVANJA POMENA DOBREGA POČUTJA ZAPOSLENIH

Ključne besede: dobro počutje, osebna blaginja, zaposleni ustvarjalci in inovativni ter pomembni sodelavci, človeški kapital, konkurenčnost, človek v sinergiji, sreča, medsebojni odnosi, kakovost življenja.

Forum za kakovost za življenje Avstrije: »Kakovost življenja pomeni zadovoljstvo. Zadovoljni smo, če smo dobri do sebe in drugih – tudi, če je vmes tisoč kilometrov in generacij«.

Slovenska tranzicijska družba bi z več pozornosti do dobrega počutja sodelavcev lažje in hitreje postala v gospodarstvu in v ostalih oblikah dejavnosti inovativna družba in tako enakovredna najrazvitejšim iz sedanjega obdobja. Dobro počutje sodelavcev je med bistvenimi dejavniki prehoda. Cilj družbenega razvoja pa naj ne bi bilo izključno povečevanje materialne blaginje, ampak predvsem sreče ljudi v smislu kakovosti življenja in dela.

Zanimivo je, da imata na primer Japonska in Južna Koreja v svojih ustavah že zapisano »srečo«, v Braziliji pa teče postopek za vključitev besedne zveze »prizadevanje za srečo« v ustavo.

Vir:

- Simona Šarotar Žižek, Matjaž Mulej, Sonja Treven: Dobro počutje / subjektivna blaginja sodelavcev kot bistveni dejavnik prehoda v inovativno družbo
- Renata Slabe Erker in Vlado Lovrač, Inštitut za ekonomsko raziskovanje: Mesto sreče v ekonomiji in strategiji trajnostnega razvoja

1. Dr. Matjaž Mulej zanimivo ugotavlja, da je šlo v preteklosti v našem prostoru z vidika položaja in počutja zaposlenih za razdvojenost med t.i. socialistično solidarnostjo in zgodnjim kapitalističnim izkoriščanjem vsake možne poti do čim večjega dobička lastnikov, vključno z zanemarjanjem dobrega počutja / osebne blaginje zaposlenih. In dalje, da neravnovesje na trgu

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

dela daje lastnikom in njihovim pooblaščencem za upravljanje in vodenje (menedžment, nadzorni organi) varljiv občutek, da z zaposlenimi ni treba delati kot z ustvarjalnimi in pomembnimi sodelavci (pravzaprav so poslovni partnerji), ampak kot z ne nujnim in nadomestljivim virom stroškov, ne pa koristi. Gre za občutek lastnikov in menedžerjev, da so za poslovni uspeh bistveni samo oni sami, zaposleni pa nikakor ne in bi se jih bilo najbolje znebiti. Ti spregledajo celo to, da je odpuščanje delavcev le finančna selitev stroškov na Zavod za zaposlovanje, ki ga skupaj financiramo. In ključna trditev: sodobni in zato uspešni lastniki, upravljavci in vodje upoštevajo soodvisnost vseh, zato postopajo bolj skladno glede zadostne in potrebne celovitosti.

2. Inovativnost poslovanja in na osnovi njegove množične prevlade v organizacijah / podjetjih inovativna družba nista uspešni, če se zaposleni ne obravnavajo kot ustvarjalci, inovativni in zato bistveno pomembni sodelavci.

3. Človeški kapital se razlikuje od denarnega in materialnega v tem, da temelji na lastnostih ljudi, s katerimi sodelujemo.

4. Nujen je prehod družbe od človeka lastnika na človeka ustvarjalca (filozof Fromm), saj bo svet sicer propadel.

5. Izkušnje jasno kažejo, da zaposleni, ki se ne počutijo v podjetju dobro, so mnogo manj ustvarjalni, kot sicer. Konkurenčnost / uspešnost podjetja je lažje doseči s kakovostnimi sodobnimi podlagami, ne pa na račun zlorabe npr. v obliki prenizkih plač.

6. Florida trdi, da je dobro počutje sestavni del pogojev in posledic 3T za vse (**t**oleranca privablja **t**alente in zato postane smiselno investirati v **t**ehnologijo).

7. V zvezi s tem je za sindikate in delavce ključnega pomena odgovor na vprašanje, koliko ustvarjalnosti in iznajdljivosti potrebujejo ljudje z nizkimi plačami / prejemki, da preživijo in koliko dobrega počutja.

8. Človek je hkrati ekonomsko, naravno, socialno, osebno, zasebno, duševno in duhovno bitje v sinergiji.

9. Dobro počutje / subjektivna blaginja je pozitivno vrednotenje posameznikovega življenja, vključno s pozitivnimi čustvi, delom, zadovoljstvom z življenjem in pomenom.

10. Ker je sodoben svet poln nasprotij, je problem dobrega počutja / subjektivne blaginje zaposlenih med bistvenimi. Vendar pa večine teh težav ni možno razreševati s prijemi običajne menedžmentske in / ali ekonomske teorije, ki so težave povzročili.

11. Za raziskovanje je zanimiva tista subjektivna blaginja, ki podpira pripravljenost ljudi za ustvarjalno delo in sodelovanje, ker lahko vodi k večanju objektivnega družbenega in osebnega blagostanja. SKEI se strinja, da je potrebno poiskati, kaj je potrebno glede dobrega počutja zaposlenih napraviti z načeli in ukrepi inovativnega poslovanja, družbene odgovornosti in zadostne ter potrebne celovitosti. Dalje se SKEI strinja tudi s trditvijo, da pri tem inovativno poslovanje pomeni aktiviranje ustvarjalnih sposobnosti vseh zaposlenih, da ustvarjajo in uporabljajo čim več koristnih novosti – to pa pomeni, da se dobro počutje ustvarja na osnovi ustvarjalnosti in upoštevanja zaposlenih kot ustvarjalnih sodelavcev.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

12. Za SKEI je še posebej zanimiva trditev / ugotovitev skupine avtorjev, da se celo družbena odgovornost podjetij lahko začne tudi z dobrim počutjem sodelavcev, ker obravnavanje njih kot ustvarjalnih in enakopravnih oseb omogoča, da ni potreben njihov odpor ali celo revolt, stavke in podobne motnje (v sindikatu pravimo temu delavski boj / industrijske akcije) pri ustvarjanju v delovnem procesu. Poleg tega se SKEI strinja z ugotovitvijo, da doslej prevladujoči modeli ravnanja s sodelavci ne vsebujejo dovolj celovitosti, izražene v obliki družbene odgovornosti in poštenega ravnanja z njimi, niti ne nudijo rešitve in da prav nasprotno njihova uporaba vodi v absentizem, navidezno in resno zbolevanje, odpor do dela namesto veselja z ustvarjalnimi priložnostmi pri delu, iskanje vseh možnih načinov prikrite stavke, dokazovanja sodelavcev vodjem, da njihova navodila niso uresničljiva, ker niso dovolj stvarna. Dalje je zanimiva ocena, da dobro počutje (poleg družbene odgovornosti) zahteva tudi globalno / planetarno etiko.

13. SKEI v celoti podpira inovacijo / spremembo, da je potrebno profit usmeriti v razvoj dobrega počutja /subjektivne blaginje, saj se ta pozitivno izraža višjih prihodkih in manjših stroških na drugi strani.

14. Ko gre za dobro počutje, gre za soodvisnost, ki jo tvorijo solidarnost – gospodarska učinkovitost – celovitost kot trajna podlaga družbene odgovornosti.

15. Skupina avtorjev Mulej, Hrast in Prosenak predlaga naslednja izhodišča za vzpostavitev dobrega počutja:

15.1. Vzpostaviti osnovno interdisciplinarno jedro raziskovalcev, katerih naloga bi bila preučiti stanje počutja v Sloveniji ter slovenske izkušnje primerjati s tujimi ter pripraviti predloge za nas ustreznih sprememb v Sloveniji

15.2. Pripraviti pravne osnove za pripravo predlogov za spremembo zakonodaje, kjer je to potrebno (vključitev dobrega počutja ljudi kot zaposlenih v posamezna področja)

15.3. Pripraviti strokovne osnove za dopolnitev programov dela po posameznih ministrstvih, da bi dobro počutje uresničevali s podzakonskimi ukrepi

15.4. Vzpostaviti dialog s strokovnimi združenji, državnimi organi, javnimi institucijami, gospodarstvom ter drugimi javnostmi (opomba B.I.: pa ne pozabiti na sindikate), s ciljem krepiti dobro počutje v praksi

15.5. Vključiti vsebine glede dobrega počutja v osnovne, srednje in visokošolske izobraževalne programe, pa tudi v vseživljenjsko dopolnjevanje vednosti, znanja in vrednot

15.6. Pripraviti nacionalni program komuniciranja dobrega počutja z namenom osveščati ljudi o pomenu dobrega počutja

15.7. Vzpostaviti portal za dvosmerno komuniciranje z javnostjo na temo dobrega počutja v Sloveniji in drugod

15.8. Zbrati primere dobre prakse in spodbujati inovativnost podjetij, da bomo postali na znanju temelječa inovativna družba, v kateri se ljudje dobro počutijo

15.9. Spremljati in poročati o razvoju dobrega počutja, kakor tudi družbene odgovornosti pri nas in drugod

15.10. Podpirati pobude raznovrstnih deležnikov, da bodo aktivno izvajali ukrepe za dobro počutje v praksi.

16. Tudi za Evropski parlament je v EU ključnega pomena blaginja in socialno dobro počutje v družbi.

17. Po Kollerju kakovost življenja pomeni plodno medsebojno vplivanje raznovrstnih oblik družbe in osebnega zadovoljstva ter uspeva tam, kjer posameznik, skupnosti in organizacije:

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

17.1. Lahko uresničijo svoje možnosti
17.2. Prispevajo k ustvarjanju prepričanja, da je vse mogoče
17.3. So zainteresirani za ravnovesje pri ravnanju s povzročitelji stresa in ovir

18. Znano je, da sedanja Strategija razvoja Slovenije (podobno tudi za izhod iz krize) temelji na:

povečevanju konkurenčnosti + gospodarski rasti + socialnih + okoljskih dejavnikih okolja

Pri tem se seveda postavlja vprašanje, ali obstoječi vzorec razvoja vodi v ravnovesje med prej navedenimi glavnimi dejavniki (ekonomsko, socialno, okoljsko) s posledicami: izčrpavanje naravnih virov, zmanjševanje kakovosti življenja in ogrožanje prihodnjega razvoja. R. Slabe Erker in V. Lavrač tako ugotavljata, da nesmiselno »konkurenčno pehanje za materialnimi dobrinami« zmanjšuje skrb za druge determinante sreče kot so: dobri medsebojni odnosi, zadovoljstvo ob delu in njegova smiselnost, varnost in zaupanje, ohranjanje naravnega okolja, socialne vključenosti, večje socialne enakosti itd…

18.1. Oba poudarjata, da je razvoj »celovita kategorija«, ki zajema celoten spekter družbeno – ekonomskih sprememb in da družbeni razvoj ni zgolj gospodarski napredek. In dalje, nujno je spoznanje cilja – prispevati k povečanju ozaveščenosti glede vpliva življenjskega sloga, vzorca potrošnje in na njem temelječe strukture proizvodnje na kakovost življenja posameznika in družbe v celoti.
18.2. Ugotovila sta svojevrsten paradoks:

Kljub hitri gospodarski rasti + povečanju življenjskega standarda ljudje niso bolj srečni

19. SKEI se tudi strinja, da je odgovor, kaj je sploh sreča, filozofsko vprašanje – vsak posameznik jo verjetno razume, definira in občuti drugače. Na splošno pa sreča pomeni dobro in izpolnjeno življenje, k temu cilju pa stremimo vsi – fenomen sreče se razume kot subjektivni vidik kakovosti življenja. Pa tudi, da so ljudje sami najboljši poznavalci svoje sreče in o njej sami najboljše razsojajo.
19.1. Ker pa je sreča na drugi strani še »kolektivni občutek« - jo ne merimo subjektivno, ampak objektivno od zunaj glede na vnaprej postavljene zahteve / standarde / pravila.
20. Na velikost / dinamiko sreče močno vpliva adaptacija kot sposobnost prilagajanja novim okoliščinam.

21. Drugi pomemben moment je aspiracija, ki se spreminja – ko se življenjske okoliščine spreminjajo na bolje, nam to za naprej prinese večjo srečo, nato se naša pričakovanja prilagodijo – povečajo in se sreča čez čas povrne blizu izhodišča. In glede na že prej povedano: ker se s povečanjem dohodka dvigajo tudi naše aspiracije, nam to lahko pomaga pojasniti, zakaj (proporcionalno) povečanje dohodka ne vodi v (proporcionalno) povečanje sreče.

22. Tretji pomemben element – z ekonomskega vidika verjetno najpomembnejši – pa sta skupaj
23. psihološka in sociološka primerjava svojega položaja (primerjava je seveda mišljena na druge / referenčno skupino).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

24. Za primerjave z mednarodnimi raziskavami je dobrodošel slovarček izrazov:
- sreča (happiness)
- kakovost življenja (quality of life)
- zadovoljstvo z življenjem (life satisfaction)
- blagostanje (well – being)
- koristnost (utility)
- zadovoljstvo / užitek (pleasure)

25. Blaginjo bi lahko razumeli kot ožje materialno stanje od širšega blagostanja.

26. Čeprav so znane slabosti, ostaja bruto domači proizvod osrednje merilo družbenega blagostanja. Potrebno pa je dodati še socialne indikatorje:

26.1. Za pokrivanje nekaterih osnovnih potreb (hrana, stanovanje, izobrazba, kakovostno okolje)

26.2. Odsotnost indikatorjev s splošnim učinkom (socialna neenakost, revščina, kriminal ipd…)

27. Primeren je indeks človekovega razvoja (HDI – Human Development Index), ki vključuje dohodek na prebivalca, pričakovano življenjsko dobo ob rojstvu in stopnjo izobrazbe.

28. Zanimiva je ugotovitev strokovnjakov, da je pojmovanje sreče v ekonomiji omogočilo merljivost koristnosti, pa tudi, da obstoji možnost precejšnjega neskladja med srečo in izraženimi potrošniškimi preferencami posameznika.

29. SKEI se lahko strinja s kritiko strokovnjakov, da standardna ekonomska teorija ne upošteva čustev (kot so strah, upanje, krivda, ponos, razočaranje) in dalje, da ne upošteva konkurenčnosti ciljev, pa še pomena statusa posamezne osebe – to dalje velja tudi za zanemarjanje subjektivnih izkušenj.

30. SKEI vzdržuje odnos zanimanja do determinant / osnovnih domen sreče po Freyu in Stutzerju (vpliv na velikost sreče):

- ekonomska (dohodek, brezposelnost, inflacija)
- socialno – demografsko (spol, starost, zakonski stan, stopnja izobrazbe)
- osebnostne lastnosti (samozavest, samokontrola, optimizem, pesimizem, nevrotičnost)
- situacijska (delovne razmere, stresnost delovnega mesta, medsebojni odnosi, sodelavci, družina, prijatelji, znanci, zdravje, življenjske razmere)
- institucionalno / politični (stopnja politične decentralizacije, možnost neposredne udeležbe v političnem življenju)

31. Optimizem, samospoštovanje oz. samozavest so pomemben dejavnik sreče v sodobni individualizirani tržno – konkurenčni družbi, v tradicionalni – kolektivni družbi pa je bolj cenjena skladnost v medsebojnih odnosih.

32. Medsebojni odnosi so zelo pomembni za srečo, izredno pomemben je občutek pripadnosti neki socialni skupini, materialna blaginja pa še dodatno vpliva na srečo oz. blagostanje posameznika. Zanimiva je ugotovitev, da so ekonomski dejavniki pomembni tudi zato, ker lahko nanje s svojimi dejavniki vpliva vsak posameznik, ko se odloča med delom in prostim časom in skuša doseči čim višje zaslužke (opomba Bogdan Ivanovič: to pa je še lažje doseči, če to zahtevamo organizirano preko sindikata, morda celo v obliki stavkovnih zahtev).

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

33. Strokovnjaki posebej poudarjajo, da morajo biti sestavine »skupne košarice sreče« med seboj usklajene / uravnotežene, sicer lahko ena poruši drugo in razvoj se ustavi.

34. Kakovost življenja povezuje srečo in trajnostni razvoj v koeksistentno celoto – t.j. zaključna ugotovitev strokovnjakov.

35. Trajnostno povečevanje blaginje in kakovosti življenja v sodobni državi je eden izmed najbolj pomembnih strateških razvojnih ciljev. Ker pa strokovna literatura in praktične rešitve s tega področja vsebujejo razlike v pojmovanju, metodologiji merjenja in v naravi preučevanja blaginje, je težko odgovoriti in meriti, v kolikšni meri se takšen strateško – razvojni cilj dejansko dosega. Izbor kazalcev je tako odvisen od konkretnega socialnega, ekonomskega in kulturnega okolja, ter še dodatno od družbenih vrednot in na kateri ravni se blaginja ugotavlja (država, regija, občina, posameznik), pa še od števila uporabljenih kazalcev. Za izračun sestavljenih kazalcev blaginje po slovenskih občinah in za razvrščanje občin v skupine glede na raven blaginje je bilo iz sekundarnih virov statističnih podatkov pridobljenih 49 kazalcev. Sestavljeni kazalci so dejansko matematične kombinacije večjega števila posamičnih kazalcev - v raziskavi se je izhajalo iz splošno uveljavljenega koncepta blaginje kot stanja sreče, zdravja in napredka.

35.1. Število izbranih kazalcev po sestavinah blaginje za slovenske občine – kot sestavljeni kazalec blaginje (4 glavni sklopi: demografski, ekonomski, socialni in okoljski):
- 5 kazalcev zdravja
- 8 ekonomskih kazalcev
- 5 kazalcev izobraževanja
- 14 kazalcev življenjske ravni
- 4 demografski kazalci
- 4 kazalci prostega časa
- 1 kazalec kriminalitete
- 1 kazalec občinske uprave

35.2. Blaginja je bila omejena zgolj na objektivne sestavine (za subjektivno na ravni občin ni razpoložljivih podatkov)

35.3. Komponenta gospodarske in družbene razvitosti »pojasnjuje« 26,93% skupne variance preučevanih kazalcev pozitivne povezanosti:
- z visoko življenjsko ravnijo
- z visoko izobraženostjo
- z uspešnim gospodarstvom
- z nizko stopnjo sociale ogroženosti
- z nizko stopnjo prezgodnje umrljivosti
- z nizko porabo časa za pot na delo in z dela
- s skrbjo za okolje
- z rastjo prebivalstva
- z večjo stopnjo zakonskih zvez

35.4. Komponenta družinske blaginje in neurbanih območij »pojasnjuje« 9,71% skupne variance preučevanih kazalcev pozitivne povezanosti:
- z ugodno individualno blaginjo in velikostjo družine
- z zadostno življenjsko ravnijo
- z neurbanim območjem

35.5. Komponenta demografske ogroženosti območij »pojasnjuje« 9,01% skupne variance preučevanih kazalcev:
- dolgo življenje prebivalstva

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

- starejše prebivalstvo
- večja stanovanjska površina na prebivalca
- več učnega osebja na učenca

35.6. Tako se je sestavljen kazalec blaginje za občine izračunal kot tehtana aritmetična sredina prvih treh glavnih komponent

36. Na podlagi te raziskave je bilo 193 slovenskih občin rangirano po vrsti blaginje v letu 2005:

36.1. Gospodarsko in družbeno visoko razvite občine: visoke vrednosti kazalcev je imelo 15 občin s 36,5% prebivalcev

36.2. Občine uravnotežene blaginje: visoke vrednosti kazalcev je imelo 56 občin s 24,4% prebivalcev

36.3. Občine zmerne blaginje: povprečne vrednosti kazalcev je imelo 70 občin s 33,5% prebivalcev

36.4. Občine nizke blaginje: nizke vrednosti kazalcev je imelo 52 občin s 7,6% prebivalcev

36.5. Kot občine visoke blaginje so izstopale mestna občina Ljubljana z okolico, Nova Gorica z južnimi sosedami, Koper in druge obalne občine, Maribor, Celje, Ptuj, Murska Sobota in Novo Mesto.

36.6. Na 1. mestu je bila rangirana občina Trzin s sestavljenim kazalcem blaginje 1,395, Ljubljana na 30. mestu (0,758), Maribor na 95. mestu (- 0,039) in na zadnjem 193. mestu Rogaševci (-1,641).

37. Dodana vrednost analize blaginje občin je lahko uporabljena kot podlaga za oblikovanje razvojnih politik.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

II. AKTIVNO SODELOVANJE PRI SPREJEMANJU PRIMERNIH UKREPOV ZA ZMANJŠEVANJE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA

Ključne besede: zdravstveni absentizem, varstvo in zdravje pri delu, skrb za zaposlene, humanizacija delovnega časa, neravnovesje med delavcem in zahtevami, izboljševanje delovnih in življenjskih razmer, ergonomija, izobraževanje in investiranje v razvoj kadrov.

SKEI predlaga spremembo v razmišljanju – začnimo se zavedati, da zdravje ni le odsotnost bolezni, ampak tudi stanje blaginje.

Vir:
- ZZZS, Zdravstveni absentizem v Sloveniji, Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij
- Katja Bolčina

1. Za obvladovanje absentizma, ki pomeni odsotnost z dela zaradi bolezni in poškodb ter s tem povezane stroške (izpad dela ob plačilu nadomestila plače), so potrebne različne usklajene aktivnosti.

2. Gre za celovito področje varstva in zdravja pri delu oz. skrbi za zaposlene, tudi njihovo dobro počutje z zadovoljstvom na delovnem mestu, pa ne nazadnje še za spodbujanje k delu oz. po bolniški odsotnosti čim prejšnja vrnitev na delo ozdravljene osebe.

3. Gre za resen družbeni, organizacijski, pravni in ekonomski problem, na katerega vpliva mnogo dejavnikov.

4. Za SKEI ni sporno, da je glavni povzročitelj absentizma prav človek, vzroki in posledice pa so kompleksni. Tako je lahko absentizem začasna, dolgotrajna ali celo stalna nezmožnost za delo zaradi bolezni.

5. Ko govorimo o neprostovoljnem absentizmu, pa mislimo na bolezen oz. poškodbo zaposlenega ali njegovega družinskega člana. Ko pa govorimo o prostovoljni odsotnosti, pa mislimi na nezadovoljstvo z delom, ali občutkom nesposobnosti, da delo ne bomo znali pravočasno in kakovostno opraviti in iščemo izhod s t.i. »namišljeno« bolniško. Seveda obstoji veliko različnih vzrokov odsotnosti z dela.

6. Za SKEI je zaskrbljujoča ugotovitev iz raziskav, da so nizka kontrola nad lastnim delom, slaba socialna podpora, neravnotežje med vloženim trudom in plačilom za delo in nezanesljivost zaposlitve povzročitelji t.i. stresa kot posledice slabšega zdravja, kar pripelje do absentizma in dodatno, da je absentizem večji v primeru nizke participacije zaposlenih v procesih odločanja.

7. Raziskave so pokazale, da je večerno in nočno delo bolj povezano z odsotnostjo, kar velja tudi za nadurno delo (še dodatno na daljši rok). To pomeni, da je humanizacija delovnega časa oz. delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden, pomembna za večji ali manjši absentizem. In dalje – zdravstvene težave na delu nastanejo kot posledica neravnotežja med delavcem (njegove sposobnosti, zmožnosti, znanje in veščine / spretnosti) in zahtevami / pogoji njegovega dela. Ko se

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

pojavi pri tem neravnotežje, lahko pride posledično do zdravstvenih težav, nezmožnosti za delo in seveda odsotnosti z dela.

8. Zaradi povprečno večjih zdravstvenih težav delavcev v Sloveniji od povprečja v EU – 27, se posledično pričakuje tudi večji absentizem.

9. Glede na to, da statistike kažejo, da je največ poškodb na delu pri mladih delavcih, je za te potrebna dodatna skrb pri usposabljanju za varno delo in okrepljen nadzor.

10. Odpravljanje slabih navad (npr. kajenje, prekomerno uživanje alkohola, neuravnoteženo in neredno prehranjevanje, ponočevanje…) lahko vpliva dolgoročno na izboljšanje zdravja in zmanjševanje absentizma.

11. Tudi usklajenost zadovoljstva z delom in življenjem prispevata k izboljšanju zdravja in zmanjševanja absentizma.

12. Prava pot je, da zaposleni (in njihovi delavski predstavniki), delodajalci in država (z zdravstvenimi, izobraževalnimi in socialnimi institucijami) skupaj uravnoteženo delujemo za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer ter s tem zdravja.

13. Za slovenske razmere so raziskave pokazale dejavnike, ki lahko pripomorejo k manjši odsotnosti: daljše izobraževanje, zadovoljstvo z delom in življenjem, manj stresa, šibki dejavniki, ki povečujejo absentizem pa so: nadpovprečni bolniški stalež in nadpovprečna doba rehabilitacije, nadpovprečno nezadovoljstvo delavcev z delovnimi pogoji (tudi nivojem plač in napredovanja), nižja stopnja izobrazbe, nadpovprečni odstotek delavcev z bolečinami v hrbtu, vratu, ramenih, sklepih, utrujenost, prenapet tempo dela. Posledica slabih dejavnikov je seveda nižja izkoriščenost potencialov, nižja produktivnost in nižja gospodarska rast (BDP).

14. Nadalje se lahko SKEI strinja s trditvijo, da je bolniški stalež odvisen od razmer pri delu, potreb delavcev in odločitev zdravnika ter da obstojijo različni ukrepi za zmanjševanje bolniškega staleža (administrativni, preventivni, vračanje iz bolniške na delo in motivacija za delo).

15. SKEI se zaveda naloge socialnih partnerjev, da se je potrebno s pojavom zdravstvenega absentizma sistematično ukvarjati in ga zmanjšati na družbeno in finančno sprejemljivo raven.

16. Ni sporno, da je vsak posameznik odgovoren za svoje zdravje in da je za zdravje delavca na delovnem mestu odgovoren delodajalec, če delavec spoštuje delodajalčeva navodila.

17. SKEI se pridružuje pozivom Ministrstva za zdravje, izvajalcev zdravstvenih storitev in zdravstvenih zavarovalnic, da namenijo več sredstev in aktivnosti za promocijo zdravega načina življenja in preventivno zdravstveno dejavnost.

18. SKEI se kljub svoji »laičnosti« na področju zdravstvenega absentizma lahko priključi k izvajanju kampanje o osveščanju in informiranju zaposlenih v zvezi s problematiko zdravstvenega absentizma (večja obveščenost o odgovornosti za lastno zdravje). To še zlasti velja za pojave, pri katerih je Slovenija nad povprečjem EU – 27:

18.1. Stopnja umrljivosti zaradi nezgod in poškodb (nezgode na delu, doma in v prostem času, prometne nezgode)

18.2. Pogostost samomora in namernih poškodovanj

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

18.3. Stopnja umrljivosti za kroničnimi boleznimi jeter in ciroze kot posledici pretiranega pitja alkohola

19. Ker je bolezen stanje (posledica) na negativne vplive okolja, zaradi bolezni pride do nesposobnosti za opravljanje osnovnih življenjskih funkcij (vključno z delom). Med obremenjenostjo in obremenitvijo delavca mora biti ravnovesje in ko se ravnovesje poruši, nastopi odsotnost z dela zaradi bolniškega staleža. Trajanje bolniškega staleža pa je odvisno predvsem od dejavnikov razmer pri delu, potreb delavca in odločitve zdravnika.

20. SKEI se tudi strinja, da politike zdravja ne izvaja samo zdravstvo, ampak mora biti sestavni del družbenega programa, kakor tudi, da politika zdravja zagovarja načelo, da naj bo zdravje vir in cilj življenja ljudi, kar je podlaga za delavčevo fizično zmogljivost in njegov razvoj glede na delovno kariero (pa tudi družbeno). Zato je potreben tudi širši sistemski pristop za spodbujanje zdravega načina življenja (država, zdravstveni, socialni, ekonomski sektorji, nevladne in prostovoljne organizacije, lokalne skupnosti, gospodarstvo / podjetja, sindikati, javni mediji).

21. Posebej to velja še za stres, ki nastane zaradi razkoraka med zahtevami dela in okolja ter zmožnostmi in zmogljivostmi delavca. Manjši stres sicer lahko delavce celo spodbuja in motivira. Nevarne pa so lahko pretirane zahteve oz. obremenitve, ki povzročijo škodljivi stres. Pri delavcih, ki opravljajo delo brez zadovoljstva in ki ne napredujejo, se kažejo posledice v obliki napetosti, razdražljivosti, psihofizičnih bolezni »z begom v bolniško«.

22. Morda se niti ne zavedamo, da zdravje ni le odsotnost bolezni, ampak stanje duševnega, telesnega in socialnega blagostanja.

23. SKEI se strinja, da je zdravstveni absentizem v smislu začasne zadržanosti od dela zaradi bolezenskih razlogov ali t.i. bolniški stalež večstranski problem, ki ima občutne ekonomske posledice za delavce, delodajalce, narodno gospodarstvo in področje obveznega zdravstvenega zavarovanja, pa tudi, da na obseg zdravstvenega absentizma vplivajo številni dejavniki. Na drugi strani pa SKEI obžaluje, ko se premalo zavedamo, da v večini ti dejavniki izvirajo iz delovnega in socialnega okolja in le v manjši meri iz zdravstvene kondicije zaposlenih.

24. Nabor aktivnosti za obvladovanje in zmanjševanje bolniškega staleža je dokaj enostaven in preprost (seveda ob sistematičnem in dolgoročnem pristopu): podrobnejše spremljanje zdravstvenega absentizma z ugotavljanjem razlogov po posameznih delovnih / proizvodnih enotah in delavcih, ergonomske prilagoditve delovnih mest, ukrepi varstva in zdravja pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, sodelovanje z osebnimi zdravniki delavcev, zdravniki medicine dela in drugimi zdravniki, usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, spodbujanje zdravega načina življenja zaposlenih in informiranje, nagrajevanje in motiviranje zaposlenih.

25. Primeri dobrih praks na tem področju kažejo pomen ustvarjanja kulture varnosti in skrbi za zdravje v podjetju – to pa presega zgolj ekonomski pomen ukrepov za obvladovanje bolniške, saj gre še za več, to je krepitev / uveljavljanje filozofije kakovosti oz. odličnosti poslovanja podjetja.

26. Zato SKEI posebej pozdravlja najnovejši Zbornik primerov iz praks 14 slovenskih podjetij, med katerimi so tudi podjetja, ki opravljajo dejavnosti iz 3 KPD, katerih podpisnik je SKEI (DOMEL, RESISTEC, MARIBORSKA LIVARNA, IMPOL, REVOZ, METAL) in so bila pripravljena svoje prakse predstaviti širši javnosti – prispevek k izboljšanju seznanjenosti in zavedanja o ukrepih s ciljem, da bi delavce ohranili čim dlje zdrave in produktivne.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

27. Sam sem zadovoljen, da ima Zavod za zdravstveno zavarovanje podobno stališče mojemu – nasprotovanje finančni stimulaciji delavcu, ki dalj časa ni bil v bolniškem staležu (uvajati in podpirati je potrebno druge vrste stimulacij, ki so povezane z delom in delovno uspešnostjo posameznika, skupine, dela podjetja in podjetja kot celote).

28. Raziskava je pokazala, da se je odstotek izgubljenih delovnih dni zaradi zdravstvenega absentizma v obdobju od 2000 do 2009 gibal med najmanj 3,7% leta 2007 in največ 4,7% leta 2003. Od tega je bilo 55% v breme delodajalcev in 45 % v breme ZZZS.

28.1. 2009 / 2008 se je povprečna skupna dolžina bolniškega staleža skupaj v breme delodajalca in ZZZS) znižala iz 12,1 dni na 11,7 dni, delež stroškov v breme ZZZS pa se je 2009 / 2008 za nadomestila plač znižal iz 9,1% na 8,6%.

29. Zanimiva je ugotovitev, da kljub temu, da slovenska zakonodaja delodajalcu nalaga, da mora biti delavka v času nosečnosti zaščitena pred izpostavljenostjo dejavnikov tveganja ali škodljivimi delovnimi razmerami (to mora delodajalec določiti v izjavi o varnosti, kjer se posebna pozornost nameni tudi nosečim delavkam), delodajalci pogosto niso naklonjeni takšnim ukrepom – posledica je, da se noseče delavke zatekajo v bolniški stalež.

30. V desetletnem povprečju je bilo v Sloveniji evidentirano letno 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni, to je dnevno od 38.500 do 39.000 delavcev odsotnih z dela.

31. Največji odstotek izgubljenih koledarskih dni nastane zaradi bolezni mišično – kostnega sistema in veznega tkiva, sledijo poškodbe in zastrupitve izven dela, nato pa bolezni dihal, poškodbe in zastrupitve pri delu ter duševne in vedenjske motnje. Pri tem so medčloveški odnosi in delovno okolje pomembni dejavniki, ki zelo močno vplivajo na zdravje zaposlenih in s tem posledično na dolžino bolniškega staleža. Ne sme pa se zanemariti še vpliv zdravstva (dolge čakalne dobe, postopki rehabilitacije) in ocenjevanje invalidnosti v postopkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – ti postopki so predolgi. Zaradi prej navedenega mora biti prioriteta države in njenih institucij skrb za izboljšanje zdravja prebivalstva.

32. Pozitiven vpliv delodajalcev:

32.1. Vlaganje v zdravje zaposlenih (infrastruktura z rekreacijo zaposlenih, ergonomsko oblikovana delovna mesta, izvajanje preventivnih ukrepov na področju zdravstva zaposlenih…).
32.2. Ustvarjanje pozitivne klime v podjetju (dobri medčloveški odnosi, preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu, doseganje dobrih rezultatov dela in stimulativno nagrajevanje, izobraževanje vodilnih o pravilnem vodenju…).
32.3. Izobraževanje in usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu.
32.4. Spoštovanje predpisov, ki urejajo to področje (izjava o varnosti z oceno tveganja).

33. Pa tudi posameznik ima svojo odgovornost za svoje zdravje:
33.1. Zavedati se mora, da je skrb za lastno zdravje in zdravje v njegovi neposredni okolici njegova obveznost.
33.2. Ne sme pričakovati, da sta samo država in delodajalec dolžna skrbeti za njegovo zdravje.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

34. Pomembnost ergonomije kot vede, ki preučuje človekove telesne in duševne zmožnosti v zvezi z delom, delovnim okoljem in delovnimi obremenitvami, pa še prilagodljivost dela (orodij, delovnih nalog, delovnega prostora) delavcu in njegovim potrebam oz. prilagajanje delavca potrebam dela, je zelo velika. Še več, ergonomija postaja orodje za upravljanje s človeškimi viri, ki vstopajo v proizvodne procese. Na drugi strani je zdravstveni absentizem (in absentizem na sploh) negativni kazalec, ki je v tesni povezavi z dobrim upravljanjem s človeškimi viri v gospodarski družbi. Raziskave so pokazale, da s primernim oblikovanjem dela lahko povečamo motivacijo delavcev za delo – to pa na eni strani izboljšuje delovne rezultate, po drugi pa povečuje zadovoljstvo delavcev, oboje pa pozitivno spodbuja drug drugega.

35. Teorija proizvodnih virov zahteva sodelovanje in povezovanje znanj s področja menedžmenta, ekonomije, inovacij, proizvodnje in organizacijskega obnašanja /ravnanja, vse skupaj pa je vir trajne konkurenčne prednosti. Tako je značilnost človeških virov kot trajne konkurenčne prednosti določena z znanjem podjetja in njegovo organizacijsko kulturo.

36. Zato prav ergonomija preučuje delovne obremenitve in išče razbremenitve, kadar obremenitev povzroča neugodje ali celo prekoračuje tolerančno mejo – gre za organizacijsko prilagajanje dela delavčevi zmogljivosti. Vsi strokovnjaki, ki v podjetju skrbijo za razvoj kadrov, morajo dobro poznati organizacijo dela in lastnosti delovnih mest, da lahko postavijo »pravega človeka na pravo delovno mesto« in s tem kapacitete ter tako prilagoditev na človeka. Seveda je to stalen proces, ne pa enkratna akcija oz. kampanja.

37. Gre za prilagajanje proizvodnje / izdelka delavčevim psihofizičnim funkcijam in za približevanje delovnega mesta na sploh tem delavčevim funkcijam, vse v cilju, da bi ohranili delavčevo zdravje in njegovo delazmožnost – lajšanje obremenitev pri delu, zmanjševanje akutne in kronične utrujenosti, bolezni v zvezi z delom, kroničnih obolenj in invalidnosti. V končni fazi pa pomeni razbremenitev delavca in povečanja njegove učinkovitosti v cilju humanizacije dela.

38. Tako vključuje ergonomija različna področja organizacije dela (povzeto po Katji Bolčina, ZZZS):

38.1. Antropometrija (metoda za določanje razmerij človeškega telesa)
38.2. Medsebojni odnosi v navezi delavec – delo – delovno okolje
38.3. Elementi delovnega okolja: mikroklima, razsvetljava, hrup, prah…
38.4. Oblikovanje in organizacija delovnih mest
38.5. Fizična in psihična obremenjenost delavcev
38.6. Delovni položaj, drža in fiziološko oblikovanje gibov pri delu
38.7. Motivacija
38.8. Delovni čas, utrujenost, odmor med delom, varnost pri delu.

39. V podjetju se zanemarja pomen industrijske psihologije, ki preučuje osnovne značilnosti dela: psihološke in psihične procese pri delu, delovni učinek, utrujenost, počitek in posebne psihološke vidike dela, motivacijo, medsebojne odnose v skupini, vodenje skupine, komuniciranje, fluktuacijo na delovnem mestu, absentizem, psihološke dejavnike ob nesrečah na delu, merjenje zadovoljstva zaposlenih, ocenjevanje stresnosti, vpliv organizacijske klime na uspešnost podjetja, testiranje potencialnih kandidatov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali štipendistov in ne na zadnje svetovanje menedžmentu glede vlaganja v človeške vire.

40. Ergonomsko oblikovano delovno mesto torej upošteva delavca in delovno okolje glede na cilj uspešnosti in humanosti dela.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

41. Pri delu obstoji poklicno tveganje poškodb in zdravstvenih okvar, ker:

41.1. Pride do napačnega ravnanja delavca ali zaradi njegove nevednosti ali nepazljivosti, kljub temu, da je tehnična raven varnosti dokaj velika

41.2. Prihaja do zdravstvenih okvar zaradi fizičnih, psihičnih ali senzorskih preobremenitev pri delu ali zaradi napačno oblikovanega dela.

42. (Pre)pogost vzrok nezgod in absentizma je napačna organizacija dela / način dela in neprilagojenost zahtev dela zmožnostim delavca. Večkrat je delo po nepotrebnem stalno stoječe, z nepravilno ali z vsiljeno držo pri delu, enostransko in trajno se ponavljajo isti stereotipni gibi, prevelike obremenitve delavca zaradi zahtevanega večjega učinka dela, napačen način dviganja in prenašanja bremen brez ustreznih tehničnih pripomočkov in neupoštevanja sodobnih tehnoloških možnosti. Znani vzroki so še psihološki pritiski (roki, odgovornosti, zahtevnost dela z ljudmi, ritem, socialna negotovost). Vse bolj pogost vzrok za absentizem sta kronični stres in kronična utrujenost. Zato izjava o varnosti temelji na analizi in oceni tveganj ter iz nje izhajajočih ukrepov za odpravo nevarnosti in škodljivosti oz. ureditvi njegovih omejitev na sprejemljivo raven. Ne zavedamo se dovolj obveznosti, da morata delovno mesto in delo biti prilagojena telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo zagotavljati varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja. Optimalna usklajenost prednosti ergonomije z vidika podjetja in delavca omogoča, da delo poteka ob najmanjši potrošnji človekove energije in pri najmanjši možnosti napak z največjo zanesljivostjo in učinkovitostjo.

43. Posebej se mi zdi zanimiv zaključek Katje Bolčina: »Kdor poklicno organizira delo drugim ljudem, bi moral v času svojega izobraževanja za to odgovorno nalogo izvedeti o človekovih reakcijah na obremenitve dela in o človekovi naravi primernega oblikovanja dela vsaj toliko, da bo sposoben probleme v vsakdanji praksi prepoznati in jih pravilno reševati v korist človeka – delavca, torej humano. Humana organizacija dela pa zagotovo ne povzroča prezgodnje izčrpanosti in bolezni kot posledico izvrševanja dela«.

44. Po ameriškem psihiatru Williamu Glasserju nas na (ne)zadovoljenost potreb opozarjajo naša čustva in občutki – če se počutimo dobro, so potešene, če smo nesrečni, gotovo vsaj ena od osnovnih potreb (preživetje, sprejetost oz. pripadnost, uveljavljanje, svoboda, razvedrilo) ni zadovoljena, ko imamo potrebe v celoti zadovoljene, se počutimo varno, ko pa se ne počutimo nevarno, nas prevzema strah.

45. Dobre prakse

45.1. Cinkarna Celje

45.1.1. Spoštovanje do okolja zaposlenih in skrb zanje: V današnjem času je Cinkarna Celje tehnološko ena najsodobnejših tovarn za izdelavo titanovega dioksida, ki je izrazito ekološko ozaveščena, saj se vseskozi zaveda svoje integracije v urbano naselje in v lokalno skupnost. Kljub vsemu pa se v podjetju zelo dobro zavedajo, da je tako dolga tradicija in uspešnost poslovanja podjetja sad žuljavih rok in pridnosti njihovih zaposlenih ljudi. Zaradi tega, vedo, da je zaposleni, ki je prišel delati v to podjetje, od prvega prihoda skozi vhod, do zadnjega odhoda, vseskozi njihova prioriteta in morajo narediti vse za njegovo zdravje, zaščito in dobro počutje v delovnem okolju, v katerem dela. V središču vsega dogajanja v podjetju je in mora biti postavljen človek – zaposlen, saj le strokoven, pripaden, privržen, motiviran zaposleni ustvarja tisto dodano vrednost, ki podjetju omogoča dolgoročno stabilno rast in preživetje na globalnih trgih. Zato je

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

zelo pomembno, da je oseba, ki sprejme novo zaposlitev, čim bolj seznanjena z novimi pravili, ki bodo zaposlenega spremljali v prihodnosti. Vsak zaposleni poleg ustnih informacij s strani kadrovske službe prejme v tiskani obliki »Vodnik po cinkarni« (vrednote, kultura in cilji podjetja). Služba za varstvo pri delu izvede predavanje iz varstva pri delu, novo zaposleni pa mora opraviti pisni test, s čimer dokazuje, da je seznanjen z osnovnimi načeli za varno delo. Pred začetkom dela oseba dobi osebna varovalna sredstva. Temu sledi uvajanje v delo, se mu pokaže in opiše, kje bo delal, predstavijo posamezne nevarnosti in specifike delovnega mesta.

45.1.2. Da je delavec res samostojen in zna sam pokriti svoje področje dela, mora po enem letu zaposlitve opraviti in dokazati teoretično in praktično pred komisijo svoje znanje, šele nato se lahko popolnoma integrira v delovnem procesu in je lahko samostojen pri svojem delu.

45.1.3. Skrb za delavca na delovnem mestu.

45.1.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja je t.i. krovni dokument za vsako delovno mesto, ki je obravnavano kot celovit sistem varovanja zdravja zaposlenih, s podrobnim opisom delovnega mesta, navedene so potencialne nevarnosti, izpostavljenosti in negativni vplivi posameznega delovnega mesta, pa še navedena obvezna osebna varovalna oprema. V letu 2009 so pridobili standard OHSAS 18001:2007, ki ima cilj vzpostaviti sistem varstva pri delu in s tem zdravega dela ter posledično zmanjševanje absentizma. V komisiji, ki je opravila oglede delovnih mest in podala oceno, je bil po en predstavnik delavcev, delodajalca in strokovni delavec službe varstva pri delu, končno oceno pa je podala pooblaščena zdravnica. V okviru prej navedenega standarda so še naslednji dokumenti:

- Sistem zagotavljanja varnega dela z materiali in proizvodi, ki vsebujejo nevarne snovi
- Sistem obvladovanja delovne opreme
- Obvladovanje poškodb pri delu ali na poti in izrednih dogodkov
- Ocena ogroženosti z načrtom zaščite in reševanja (industrijska, naravna nesreča)
- Ocena požarne varnosti
- Sistem beleženja skoraj dogodkov (t.j. verjetnostna piramida – dogodki, ki bi se sicer lahko zgodili, pa se niso – preventivno delovanje, ko so ugotovili, da se na 600 skoraj dogodkov zgodi 30 poškodb lastnine, 10 manjših poškodb in 1 večja poškodba, osnova pa je sistematično zapisovanje, obravnava in preventivno reševanje primerov).

45.1.5. Redno izvajanje meritev škodljivih resursov na delovnih mestih je eden od ključnih ciljev skrbi za zdravje zaposlenih – v 3 letnih intervalih ugotavljajo spremembe pogojev na delovnih mestih z meritvami: hrupa, svetlobe, toplotnega ugodja, kemičnih škodljivosti. Glede na odstopanje se revidira ocena tveganja za posamezno delovno mesto in predpišejo ukrepi za odpravo nepravilnosti oz. se zagotovi ustrezna osebna varovana oprema, če s tehničnimi in organizacijskimi ukrepi ni možno zmanjšati škodljivosti pod predpisano mejo.

45.1.6. Zagotavljanje osebne varovalne opreme (OVO) mora biti vedno na razpolago, ki je za delavce udobna in v skladu s predpisanimi standardi.

45.1.7. V podjetju poteka organizirano usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo. Glavni namen je osredotočenje na prepoznavanje potencialnih nevarnosti na delovnem mestu, seznanjanje z nevarnimi snovmi, ki se uporabljajo v delovnem / proizvodnem procesu in zavedanje pomembnosti zdravja vsakega posameznika. Večino izobraževanj se izvede z notranjimi strokovnjaki.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45.1.8. V podjetju se zavedajo, da je ključnega pomena izobraževanje in investiranje v razvoj kadrov, zato izvajajo funkcionalno in drugo izobraževanje.

45.1.9. Podjetje preko delovanja sveta delavcev zagotavlja in skrbi za rekreacijsko / kulturno udejstvovanje zaposlenih ter njihovo dobro počutje. To je del poslovne strategije in zavedanja vodilnega menedžmenta o pomembnosti takšnih dejavnosti. Zaposleni si lahko izberejo dejavnost, ki jim v stresnih časih predstavlja t.i. »ventil« za sproščanje – to pa neposredno vpliva na boljše zdravje, večjo zadovoljstvo in zmanjševanje stresa na delovnem mestu.

45.1.10. S preventivnimi zdravstvenimi pregledi ugotavljajo delavčevo zdravstveno stanje in zmožnost delavca za opravljanje dela – pregledi se izvajajo v rokih iz ocene tveganja za posamezno delovno mesto.

45.1.11. Posebno pozornost morajo posvečati delu invalidov, saj jih je v strukturi zaposlenih več kot 13%, prejeli so nagrado v višini čez 131.000 € s strani Sklada za pospeševanje zaposlovanja invalidov. Pri razreševanju zaposlitvene problematike invalidov imajo 2 cilja:

- rehabilitacija (pridobitev višje stopnje strokovne izobrazbe)
- iskanje primernih delovnih mest za invalide (močna kadrovska služba, psiholog in socialni delavec)

45.1.12. Osnovni kazalci bolniškega staleža po metodologiji inštituta za varovanje zdravja RS za leto 2008:

- % BS = 4,67 (RS = 4,3) odstotek celotnega bolniškega staleža s porodnicami in nego, ki prikazuje % izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega
- % IO = 16,84 (RS=15,5) kot indeks onesposabljanja v številu izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega
- % IF = 122,87 (RS = 82,7) kot indeks frekvence v številu primerov odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža na 100 zaposlenih v 1 letu
- % R = 16,55 (RS = 22,7) kot povprečno trajanje ene odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali drugega zdravstvenega vzroka

Iz analize bolniškega staleža so ugotovili, da gre predvsem za 3 vzroke: narava dela (težko fizično obremenjujoče delo), starost zaposlenih in 4 izmensko delo (čez 32% zaposlenih dela v več izmenah).

45.1.13. Podjetje se zaveda, da so motivirani in usposobljeni ena najbolj kompleksnih nalog vsakega sodobnega menedžmenta. Zadovoljni delavci morajo biti tudi uspešni. V okviru tega cilja so leta 2007 vzpostavili sistem nagrajevanja koristnih predlogov in inovacij (deluje inovacijska pisarna).

45.1.14. Glede na okoljsko varstvo izvajajo nadzor in varovanje zraka, nadzor in varovanje vod, ravnanje z odpadki in varčevanje z energijo (veliko vlaganj v zadnjih 10 letih)

45.2. Invalidsko podjetje Inpo d.o.o., Koper

45.2.1. V podjetju je čez 62 % invalidov, povprečna starost zaposlenih pa 46,8 let. Ker je bolniška odsotnost stalno visoka, so pri postavljanju programov ukrepov izhajali iz najbolj problematičnih vzrokov:

- zdravstvene težave: prekomerna telesna teža, pomanjkanje telesne vadbe, prekomerno pitje alkohola in kajenje
- nemedicinski vzroki: nezadovoljstvo pri delu, nizka motiviranost za delo, slabi medsebojni odnosi, konflikti, neurejeno varstvo otrok…

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45.2.2. Prepričani so, da so ukrepi lahko učinkoviti le v primeru, da so vsi zaposleni z njimi seznanjeni in obveščeni o ciljih, ki jih želijo doseči.

45.2.3. Preventivni ukrepi so izrecno usmerjeni v ohranjanje zdravja:
- promocija zdravega načina življenja:lastna skrb za lastno zdravje (zdrava prehrana, gibanje, škodljivost kajenja in uživanja alkohola, veščine odprtega komuniciranja in reševanje konfliktov, obvladovanje stresa na delovnem mestu)
- zagotavljanje rednih preventivnih in usmerjenih zdravniških pregledov
- organiziranje raznih oblik rekreacije v podjetju
- možnost brezplačnega cepljenja proti sezonski gripi
- preverjanje alkoholiziranosti na delovnem mestu
- motivacija zaposlenih

45.2.4. Izvajajo naslednje kurativne ukrepe:
- razgovori z zaposlenimi: nadrejeni in kadrovski delavec tako bolje spozna delavca, njegove probleme, predlaganje potrebnih ukrepov
- uvedba bolniškega tima: vodja enote, strokovni delavec za varstvo in zdravje pri delu, kadrovska služba in po potrebi pooblaščeni zdravnik za medicino dela oz. zdravnik specialist se sestajajo na 3 mesece in obravnavajo problematiko tistih zaposlenih, ki so v zadnjih 3 mesecih dolgotrajno v bolniškem staležu oz. imajo pogostejše bolniške odsotnosti, na timu določijo ukrepe za vsakega posameznika in izvajalce
- kontrola bolniškega staleža ob sumu zlorabe bolniškega staleža (izvrši pooblaščena oseba)

45.2.5. Ugotavljajo, da je za obvladovanje bolniškega staleža potrebno vzdrževati visok nivo komuniciranja in graditi medsebojno zaupanje in sodelovanje.

45.3. Savatech d.o.o., Kranj

45.3.1. V vseh družbah poslovne skupine Sava se vsako leto opravi merjenje organizacijske klime SIOK, rezultati pa kažejo tudi notranje rezerve in možnost pravočasnega ukrepanja za preprečevanje t.i. »bega v bolniško«

45.3.2. Zaradi davčnih obremenitev so bile opuščene praktične nagrade in uvedene denarne nagrade »brez bolniške« za vsako polletno obdobje 65 € in za celoletni obdobje v višini 85 € bruto (kot smo že povedali, temu nasprotujemo sindikati in zdravstvena stroka)

45.3.3. Z metodo »20 ključev« za doseganje večje kakovosti in učinkovitosti poslovanja je pomembna skrb namenjena čistoči na delovnem mestu in tudi za tehnično – ergonomsko urejenost delovnega mesta, pa še za stalno izboljševanje mikroklime (s tehnološkimi rešitvami) v delovnih prostorih

45.3.4. Vsako leto organizirajo brezplačno cepljenje proti sezonski gripi (lani tudi proti pandemski), na pet let pa preventivni pregled dojk za ženske

45.3.5. Imajo certifikat »Družini prijazno podjetje«, v okviru katerega izvajajo več dejavnosti, ki vplivajo na zmanjševanje bolniškega staleža

45.3.6. V okviru športnega društva Savčan podjetje omogoča zaposlenim več vrst rekreacije, tudi zimske športe

45.3.7. Podjetje je leta 2007 prejelo evropsko nagrado za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu za celostni pristop pri reševanju problematike kostno – mišičnih obolenj, izdali so žepno knjižico »S telesno dejavnostjo do boljšega zdravja«. V letu 2009 se s sofinanciranjem ZZZS pripravili projekt »Čili in zdravi v Savi«

45.4. Domel d.d., Železniki

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45.4.1. V podjetju so izvedli projekt »Izboljšajmo način življenja in ostanimo zdravi«, »Skrbim za svoje zdravje«. Merijo tudi organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih. V obdobju od leta 2003 do 2009 so odstotek bolniškega staleža (brez porodniškega dopusta) zmanjšali iz 5,14 na 4,24 %. Projekt vzpodbuja filozofijo pozitivnega razmišljanja posameznika (sem – lahko – zmorem) in vsebuje odgovore: kako se upreti bolezni, kako ostati zdrav, kaj narediti, ko zboliš, kako premagati bolezen…

45.4.2. Ustvarili so skupino za zdravje, ki jo sestavljajo vodje posameznih področij in oddelkov, varnostni inženirji, direktorji, kadrovska služba in pooblaščeni zdravniki z nalogo, da definira cilje in smernice za zmanjševanje absentizma, jih spremlja in ocenjuje

45.4.3. Največ pozornosti posvečajo osebni in individualni komunikaciji preko prepoznavanja vzrokov in nastanka bolezni in težav na delovnem mestu aktivirajo ustrezno službo v cilju odpravljanja negativnih vzrokov. Posebno pozornost posvečajo invalidom in zaposlenim s telesnimi okvarami

45.4.4. Stalnica je izobraževanje in usposabljanje za pravilno uporabo varovalnih osebnih sredstev in aktivnosti za preprečevanje poškodb na delovnih mestih. Vsaka nesreča pri delu, ki se pripeti, se takoj obravnava. Skupina (varnostni inženir, referent za zavarovanje, direktor področja in vodja oddelka ter mojster) si ogleda mesto nastale poškodbe in ugotovi vzroke – takoj se dogovorijo za ukrepe izboljšav in zaščito, da se dogodek ne bi ponovil

45.4.5. Za ergonomsko podporno okolja so oblikovali spletno stran koristnih predlogov, v prostem času pa zaposlenim nudijo rekreacijo

45.5. Kostak d.o.o., Krško

45.5.1. Problema zdravniškega absentizma se lotevajo na zaposlenim prijazen način. Prizadevajo si, da bi zaposlenim ponudili čim boljše pogoje za dvig zadovoljstva na delovnem mestu in za posledično večjo pripadnost podjetju

45.5.2. Začeli so s projektom za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, vključili so se v program »Čili za delo«, ki ga izvaja Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa Ljubljana. Zaposlenim nudijo možnost brezplačnih športno – rekreacijskih aktivnosti

45.5.3. Zaposlenim in njihovim družinskim članom so ponudili možnost anonimnega psihološkega svetovanja (telefonske pogovore, e-klepet in brezplačen individualni obisk)

45.5.4. Podjetje načrtuje analizo ergonomskih lastnosti določenih delovnih mest, na osnovi katerih bodo oblikovali procese tako, da bodo imeli čim manj negativnih vplivov na zdravje zaposlenih.

45.6. Resistec upr., d.o.o., Kostanjevica na Krki

45.6.1. Uvedli so prakso obiskov pooblaščenega zdravnika v podjetju, ki si ogleda večino delovnih mest, oceni pomanjkljivosti in predlaga dodatne ukrepe z namenom boljše ureditve delovnega mesta

45.6.2. Delavci v proizvodnji imajo dva 5 – minutna rekreativna odmora med delovnim časom (prvi 2 uri po začetku dela in drugi 2 uri pred koncem dela)

45.6.3. Uvedli so mesečno denarno nagrado z namenom zmanjšati predvsem ponavljajoče se krajše bolniške odsotnosti

45.6.4. Izvajajo brezplačno cepljenje proti gripi (udeležba je okoli 30%).

45.6.5. Delavci se radi udeležujejo sistematično vodenih zaupnih razgovorov po bolniški s ciljem preprečevati nadaljnjo odsotnost

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45.7. Impol d.o.o., Slovenska Bistrica

45.7.1. Zatrjujejo, da je zdravje poleg družine in službe največja vrednota in da delodajalec potrebuje zdravo delovno okolje in zdrave delavce. Ugotovili so, da mora podjetje najprej analizirati vzroke za bolezni, zadovoljstvo zaposlenih, stile vodenja in predvsem organizacijsko kulturo oz. odnos do bolniške odsotnosti med zaposlenimi. Te trende je potrebno spremljati, jih analizirati in pripraviti ukrepe za zmanjševanje tega pojava (podobno velja za fluktuacijo). Za SKEI je kot dobra praksa zanimiv koncept zniževanja bolniškega staleža skupine IMPOL v 4 korakih

45.7.2. Prvi korak:

- ustanovitev komisije za ocenjevanje in analiziranje trenutnega stanja v posameznem podjetju
- posvetovanje s predstavniki delavcev
- vključevanje vodstva in spodbujanje delavcev k sodelovanju
- načrt analize deleža bolniškega staleža z namenom in končnimi cilji:

45.7.3. S prvim korakom so postavili 5 ciljev:

- 1. cilj: s pomočjo ocen tveganj povečati urejenost delovnih mest in izboljšati pogoje dela ter s tem vplivati na zadovoljstvo delavcev pri delu, produktivnost, občutek socialne varnosti, občutek odgovornosti in pripadnosti zaposlenih v podjetju – vzpostaviti varnostno politiko in kulturo v podjetju
- 2. cilj: z izobraževanjem in osebnimi razgovori izboljšati medsebojne odnose
- 3. cilj: z izobraževanjem in osveščenostjo delavcev vplivati na njihov bolj zdrav slog življenja
- 4. cilj: povezati se z osebnimi zdravniki delavcev
- 5. cilj: obvladovanje stresa
- 6. cilj: permanentno zmanjševati bolniško odsotnost in nezgode pri delu

45.7.4. Drugi korak:

- pridobivanje podatkov za ocenjevanje in analizo trenutnega deleža bolniškega staleža
- podjetje razišče vzroke z analizami, fokusiranimi skupinami, vprašalniki, letnimi pogovori in glede na rezultate priprav aktivnosti za zniževanje

45.7.5. Tretji korak (dejanski ukrepi za znižanje):

- organiziranje preventivne dejavnosti: usmerjeni zdravniški pregledi, športne aktivnosti, spodbujanje zdravega življenja (npr. ponudba zdrave prehrane med delom), zagotavljanje optimalnega varstva pri delu za pisarne (npr. ustrezni pisarniški stoli, prava višina monitorja in tipkovnice)
- poskrbeti za zadovoljstvo zaposlenih, možnosti razvoja kariere in občutka, da ima njihovo delo smisel
- razgovor neposrednega vodje z delavcem po vsakokratnem bolniškem staležu
- izvedba ukrepa direktorja za spremembo oz. izboljšanje stanja
- izobraževanje delavcev za zdravo življenje in varno delo ter izboljšanje pogojev dela
- redni razgovor z delavci in priznavanje njihovega prispevka k razvoju podjetja
- vključitev v projekt zmanjševanja bolniškega staleža vseh nosilcev iz vodstvene strukture, sindikata, sveta delavcev / zaupnika za varstvo in zdravje pri delu, kadrovskih strokovnjakov in zdravstvenih delavcev, ki so odgovorni za klimo v podjetju in za zdravje delavcev
- zagotavljanje dela poškodovanemu delavcu, ki ima trenutno zmanjšano delovno sposobnost za opravljanje svojega dela, lahko pa bi opravljal drugo delo

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45.7.6. Četrti korak:
- zagotavljanje, da preventivni ukrepi temeljijo na pridobljenih rezultatih analiz
- spremljanje rezultatov preventivnih ukrepov in zagotovitev za njihovo nadaljnjo učinkovitost
- izvajanje izhodnih intervjujev v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi s strani zaposlenih (zakaj odhajajo, čeprav po ZDR delavec razloga ni dolžan navesti, razen za primere izredne odpovedi)
- obveščanje delavcev oz. njihovih predstavnikov o rezultatih »ocenjevanja« in uvedenih ukrepih

45.8. Mariborska livarna

45.8.1. Trdijo in ugotavljajo, da je delovno okolje eno najpomembnejših življenjskih okolij

45.8.2. Na osnovi individualnih postopkov so ugotovili, da delovno invalidnost najpogosteje povzročajo kostno – mišične bolezni in duševne motnje. K pojavu mišično – kostnih obolenj so prispevali vzroki (neodvisno ali v kombinaciji):

- fizikalni: uporaba fizične sile – dvigovanje, premeščanje, vlečenje, potiskanje, ponavljajoči gibi (tipkanje, barvanje), neroden in statičen položaj – daljše sedenje in stanje, delo z rokami nad rameni, kontaktni tlak – lokalna kompresija orodij, vibracije – celotno telo in dlan – roka, mrzla delovna okolja
- organizacijski: zahtevnost dela, pomanjkanje nadzora nad delom, nezadovoljstvo z delom, ponavljajoče se delo, visok tempo dela, časovni pritisk, pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstvenih delavcev

45.9. Reflex d.o.o., Gornja Radgona

45.9.1. Trdijo, da je bolniški stalež legitimna pravica delavca in je neke vrste socialni transfer, ki našo družbo ohranja humano na področju zdravja ljudi. Obenem pa ugotavljajo, da je potrebno bolniške ločiti na upravičene in neupravičene. V upravičene bolniške uvrščajo posledice bolezni, poškodb, porodniške nege in spremstva družinskega člana v času bolezni. Neupravičene pa so bolniške, ki so sicer po vsebini in statusu enake upravičenim, vendar jih upravičenci zlorabljajo. Dalje ugotavljajo, da je ločnica med upravičenimi in neupravičenimi bolniškimi zahtevna naloga, ki jo morajo opraviti tisti, ki se s tem poklicno ukvarjajo in ki skrbijo za verodostojnost in učinkovitost ter pravice zaposlenih in državljanov.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

III. ŠIRJENJE RAZUMEVANJA PROBLEMA STRESA IN IZGORELOSTI

Ključne besede: stres, izgorelost, izkoriščenost delovnega časa, organizacija dela, odgovornost za ljudi, depresija, zdravje pri delu, usposabljanje in ozaveščanje o pravicah delavcev na delu, izčrpavanje na psihičnem, telesnem in čustvenem področju, utrujenost, uporabiti besedo »ne«, pohlep po materialnih dobrinah, tvegan življenjski stil.

SKEI apelira na bolj resno upoštevanje sodobnih bolezni: stresa in izgorelosti.

Vir:
- Zdravstvena stroka: dr. Marjan Bilban, doc. dr. Metoda Dodič Fikfak, primarij dr. Bojan Lovše, Srečko Šorli, dr. Vilijem Ščuka in dr. Andrej Pšeničny

1. Za SKEI je izjemno zaskrbljujoče, da so raziskave v državah EU pokazale, da postaja stres v delovnem okolju drugi največji zdravstveni problem (takoj za obolenji gibal), ki lahko nastane kot posledica neustreznih ekoloških in tehnoloških razmer oziroma organizacije dela, še zlasti zato, ker stresu običajno sledi kombinacija z izgorelostjo. Zato se popolnoma strinjamo z trditvijo prof. dr. Marjana Bilbona, da stres in izgorelost postajata glavni poklicni bolezni.

2. Posledica odpuščanja delavcev je lahko dvojna: odpuščeni so pod stresom, tisti, ki ostanejo v zaposlitvi, pa se dodatno obremenijo z delom dela, ki so ga prej opravljali odpuščeni delavci.

3. Nenehno povečevanje količine dela (mnogokrat kot posledica enostranske spremembe norm s strani delodajalca, brez posvetovanja in sporazuma z delavci oziroma njihovimi predstavniki) je za SKEI še dodaten problem, ker gre za slabitev industrijske demokracije / participacije, je temeljni povzročitelj poklicnega stresa. Zato še dodatno potrebujemo ozaveščene profesionalne strukture, ki so usposobljene svetovati prizadetim, kako premagovati stres oziroma, kako ga preprečiti / se mu izogniti. Nepravična delitev dela in neprimerna organizacija / urejanje izkoriščanja delovnega časa skupaj s (pre)težavnostjo dela oz. nejasnostjo dela so problemi, k razreševanju katerih je potrebno pristopiti z vso odgovornostjo do ljudi. Vse to spremlja še zmanjševanje zadovoljstva z delom, zaupanje vase, motivacija, spoštljivostjo do ljudi na eni strani in na drugi strani povečuje nezadovoljstvo z delom ter posledično z življenjem nasploh, ko prihaja do depresije. Skratka iz področja zdravja in varstva pri delu še opozarja na škodne posledice krvnega tlaka, holesterola v krvi, iskanje izhoda v uživanju alkohola, kajenju, morda celo drogah…

4. Dalje je za SEKI zaskrbljujoče, da se dovolj ne zavedamo škodnih zdravstvenih posledic nadurnega dela, niti »urejenega« izmenskega dela, kar oboje vpliva na zaposlitveni stres, ker se porušijo nevrofiziološki ritmi telesa, to pa lahko pripelje do bolezni. Nekoliko bolj se sicer zavedamo možnih škodnih posledic ponavljajočega dela in se koristijo ukrepi rotacij / sprememb delovnega mesta glede na delovne operacije in ostalih stresov delovnega okolja (npr. hrup, prah, vročina, onesnaženost zraka…), kar se izboljšuje s saniranjem delovnega okolja in posodabljanjem uporabe osebne zaščitne opreme.

5. Stroka svetuje, da zaradi prej navedenega ne smemo »pasti« v obup ali lagodnost in da moramo imeti oblast nad seboj ter najti »svoj domači mir«. Dokazano je, da je izgorelost negativna reakcija

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

na stres, zato je potrebno okrepiti samocenjenost in lastno skrb za zdravje, ko se znamo upreti slabim praksam in pritiskom delodajalca tudi ob pomoči sindikalnih zaupnikov in delavskih zaupnikov za varstvo in zdravje pri delu ali svetov delavcev oziroma njihovih specializiranih odborov. Tako delavce kot njihove delavske predstavnike je potrebno usposabljati in ozaveščati o pravicah delavcev na delu tudi iz širšega področja organizacije dela (vključno z delovnim časom) in varstvom ter zdravjem pri delu na eni strani in kaj so na tem področju obveznosti delodajalcev na drugi strani. Skratka najresneje je potrebno upoštevati spoznanje stroke - sindrom izgorevanja je izčrpavanje na psihičnem, telesnem in čustvenem področju, ko delavec zaradi utrujenosti ne uporabi / izkoristi potrebnega počitka in čez čas se telo samo »odzove« z zlomom. Tako je izgorelost sindrom kombinacije telesne in duševne izčrpanosti. Posledično se zmanjša še odgovornost, ki povečuje možnost pojavov malignih obolenj, zaradi kronične utrujenosti pa se dnevno povečuje možnost delovnih nezgod in s tem poškodb. Vse to spremlja občutek nezmožnosti negovanja in urejanja medsebojnih delovnih odnosov, motnje v komunikacijah in pojav socialne izključenosti, morda celo samomorilskih razmišljanj, povečana možnost srčnega infarkta, ali možganske kapi z nujnostjo dolgotrajnega zdravljenja. Stroka svetuje, da se je potrebno naučiti oziroma spoznati, kdaj dosežemo mejo izčrpanosti in kdaj so izčrpane naše notranje zaloge energije. V sindikatih pravimo še, da se je potrebno znati upreti in uporabiti besedo »ne«.

6. Dalje je za SKEI zaskrbljujoče opažanje (v sindikatih in širše) zelo cenjene strokovnjakinje in predstojnice Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa doc. dr. Metode Dodič Fikfak (tudi prejemnice visokega sindikalnega priznanja »roža mogota«), da ne slovensko zdravstvo ne ministrstvo za delo nista pripravljena na zdravstvene probleme, ki jih je prinesla gospodarska kriza, ko odpuščenim delavcem pravočasno ne priskrbimo potrebne pomoči in ti postanejo »bolniki«, ki nimajo sposobnosti in hrabrosti niti zmožnosti, da bi si poiskali novo zaposlitev (zapadejo v brezbrižnost). V zvezi s tem je podala pozitivno prakso Nemčije, ko so delavci Zavoda za zaposlovanje usposobljeni in zmožni že naslednji dan po odpustu odpuščenim svetovati in najprej preverijo, če je kdo v takšni stiski, da bi si sam kaj naredil, tem pomagajo prebroditi akutno stisko, šele potem pa jim pomagajo pri iskanju nove zaposlitve. Poudarja, da je še dokazano, da se pri odpuščenih zaradi stresa lahko povečajo bolečine pri mišično – kostnih boleznih, poslabša rana na želodcu in pojavijo hudi glavoboli. Dodaja še, da se s temi zdravstvenimi težavami soočajo tudi tisti, ki (še) niso bili odpuščeni, saj so izpostavljeni napetostim in nejasnostim, kdaj bodo na vrsti za odpust, poleg že povedanega, da se ti dodatno obremenjujejo z delom odpuščenih delavcev.

7. Stroka še opozarja na prakso, da se v gospodarski krizi delavci bojijo koristiti bolniško, ker se bojijo, da bodo zaradi tega prej odpuščeni oz. v skrajnem primeru najprej izkoristijo pripadajoči letni dopust, ker je pač za podjetje bolj sprejemljivo, ko ni dela. Zato stroka svetuje: naučimo se reči »ne«, ponovno ovrednotimo svoje cilje, zmanjšajmo svoje obveznosti tako v službi kot doma, spočijmo se, uživajmo zdravo in uravnoteženo hrano, vzemimo si dopust in se napolnimo z novo energijo, rekreirajmo se.

8. Med glavnimi vzroki stresa je predvideno podaljševanje delovnega časa (tako nadure kot neenakomerno razporejen delovni čas ali začasno prerazporejen delovni čas preko polnega delovnega časa / oz. vnaprej nepredvidljiv delovni čas), ko delavec sploh ne ve, kdaj se mu bo delovni čas končal in poleg njega zato trpi tudi njegova družina. Žrtve so v ZDA preimenovali »generation X – hausted« (izčrpanost) ali »burn out sindrom« (sindrom izčrpanosti oz. biti na koncu svojih moči). Po nekoliko starejših preteklih raziskav Evrostata v državah EU trpi zaradi najrazličnejših oblik stresa okoli 2/3 prebivalstva, ti vzroki pa so največkrat povezani z razmerami

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

na delovnem mestu, brezposelnostjo in finančno stisko. Torej gre za »poklicno bolezen 21. stoletja« s prepoznanimi simptomi:

8.1. Telesni: glavobol, vrtoglavica, vznemirjenost, utrujenost, slabost, škrtanje z zobmi, trzanje obraza, občutek napetosti v mišicah, razbijanje srca, slaba prebava, krči, driska, zaprtje, motnje spanja, neješčnost, pomanjkanje zanimanja za spolnost, povečano znojenje, suha usta

8.2. Čustveni: poslabšana koncentracija, neorganiziranost, pozabljivost, izguba smisla za humor, napetost, živčnost, strah, pesimizem, samokritičnost, brezbrižnost, agresivnost, izguba motivacije, nezmožnost sprejemanja odločitev, obsedenost s prihodnostjo

8.3. Vedenjski: vzkipljivost, razpoloženjska nihanja, zloraba alkohola in drog, prenajedanje ali izguba apetita, povečanje kajenja, grizenje nohtov, preklinjanje, jok.

9. Prim. dr. Bojan Lovše je dal 10 koristnih napotkov za obvladovanje stresa na delovnem mestu:

9.1. Naredite seznam nalog, ki jih morate opraviti in jih razvrstite po pomembnosti ter naredite urnik, kdaj jih morate opraviti

9.2. Ocenite čas, ki ga boste porabili za posamezne naloge, za vsako nalogo in si vzemite dovolj časa, izognite se časovnim pritiskom

9.3. Priskrbite si vse informacije, ki jih potrebujete za svoje delo

9.4. Dogovorite se za sprejemljive roke za izpolnitev svojih obveznosti

9.5. Vedno se najprej lotite najpomembnejše naloge in to dokončajte, preden se lotite druge naloge

9.6. Delo prekinjajte z rednimi odmori saj že 5 – minutni odmor lahko deluje pomirjajoče in sproščujoče

9.7. Vzemite si čas za sprostitev in pogovor s prijatelji in sodelavci

9.8. Bodite v dobrih odnosih s sodelavci

9.9. V konfliktnih situacijah ohranite mirno kri in mirno argumentirajte svoje stališče

9.10. Naučite se reči »NE« vsemu, česar ne boste mogli narediti oz. ne sodi v vaše delovno področje.

10. V Japonski narašča število smrti zaradi stresa in številni so napisali pismo pred smrtjo, v katerih so za svojo smrt dolžili stres, psihične motnje ali depresijo zaradi službe. Izraz »karoši« v japonščini pomeni »smrt zaradi preveč dela«.

11. Prim. dr. Bojan Lovše zato predlaga 20 trditev z odgovori v točkah (nikoli – 0, občasno – 1, pogosto – 2, zelo pogosto – 3, vedno – 4 točke) z rezultati:

- če zberete od 0 do 25 točk, na delovnem mestu stres dobro obvladujete
- če zberete od 26 do 40 točk, že trpite za stresom na delovnem mestu
- če zberete od 41 do 55 točk, se morate takoj naučiti tehnik obvladovanja stresa, da se izognete izgorelosti
- če zberete od 56 do 80 točk, ste že v fazi izgorevanja, zato morate nujno pripraviti načrt obvladovanja stresa:

11.1. Doma razmišljam o težavah na delovnem mestu

11.2. Zmanjšala se mi je odpornost proti bolezni

11.3. Pri svojem delu ne čutim veliko zadovoljstva

11.4. Najraje bi se skril / a pred zahtevami, ki jih moram izpolniti

11.5. Težko sprejemam pomembne odločitve

11.6. Utrujen / a sem tudi, ko dovolj spim

11.7. Počutim se uničen / a zaradi odgovornosti pri delu

11.8. Hitro se razburim zaradi malenkosti

11.9. Zdi se mi, da nisem učinkovit / a, kot bi lahko bil / a

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

11.10. Delo opravljam manj kakovostno, kot bi ga lahko
11.11. Čutim fizično in čustveno izčrpanost
11.12. Moje zanimanje za spolnost se je zmanjšalo
11.13. Jem več oz. manj kot običajno, popijem več kave, ali pravega čaja, pokadim več cigaret, popijem več alkohola, da bi lažje delal /a
11.14. Težave ali čustva drugih me ne ganejo več
11.15. Moja komunikacija z nadrejenimi, s sodelavci, prijatelji ali družino je napeta
11.16. Pozabljiv / a sem
11.17. Težko se zberem
11.18. Čutim praznino in depresivnost zaradi svojega dela
11.19. Hitro se začnem dolgočasiti
11.20. V službo hodim le še zaradi plače

12. Srečko Šorli trdi, da je prebuditev zavesti najboljša preventiva proti sindromu izgorelosti in da nam prebuditev zavesti omogoča jasno vedeti, da kakovost življenja ni le v tem, kar imamo, ampak predvsem v tem, kako znamo naše življenje uživati – »wellness«, ki obravnava človeka kot »triado«, sestavljeno iz telesa, uma, in duha. Iz tega lahko dalje sledi nasvet, kaj lahko storimo za svojo stabilnost, ker se še družba v celoti in posebej podjetja premalo zavedajo preventivnega pomena na področju izgorelosti / stresa. Predvsem je potrebno poskrbeti za dovolj počitka (resnično doživeti / preživeti dopust), sprostitev in fizične aktivnosti (za kondicijo), učenje novih veščin, strokovno izobraževanje, krepitev čustvene inteligence, na duhovni ravni pa z novimi vedenjskimi vzorci izboljšati slog življenja. Ker je v Evropski skupnosti letni strošek absentizma zaradi negativnih vplivov stresa 20 milijard € letno, gre za ekonomsko posledično stvarnost, zaradi katere je potrebno zavestno ukrepati, da preprečimo ali vsaj zmanjšamo fizične, biološke, fiziološke, psihološke in socialne strese. Seveda pa je osnova za reševanje problemov v zvezi s stresom resnično poznavanje dejanskih virov, ki vodijo k stresnim situacijam.

13. Da je dodatno »sistemsko« v Sloveniji nekaj narobe, je v intervjuju povedal tudi zdravnik in terapevt dr. Viljem Ščuka – ne pozna učnega predmeta, ki bi študente učil o ozaveščenosti sebe. Dodal je, da izgorelost pomeni sindrom (skupek bolezenskih znakov), ki je nastal zaradi izgube volje in zagnanosti za delo, v katero je posameznik vložil veliko truda, vendar od sodelavcev in nadrejenih ne dobi ustrezne pohvale. Zanimiva je tudi njegova strokovna razlaga (ne)povezanosti med depresijo, kronično utrujenostjo in izgorelostjo: vzrok depresije je motnja v delovanju serotonina v možganih, kronična utrujenost ima vzrok v motnji presnove celic, izgorelost pa v neustreznem odzivu na stres. Če se vrnemo nazaj k vprašanju »neustreznosti pohval«, pridemo do vprašanja ustrezne motivacije, kar je za SKEI ključnega pomena ne le za izgradnjo plačilnega sistema, ampak vpliva na dobro počutje posameznika nasploh. Dalje je zanimiva njegova trditev o potrebi urjenja uma (t.j. tisto, česar ne učijo v šolah) in da je zavest o sebi sestavni del uma oz. soočanja s seboj / lastnim delovanjem z lastno vestjo in lastnimi odločitvami. Postavlja pa še retorično vprašanje, kdo od nas resnično preverja lasten življenjski slog in kdo si med nami resnično jemlje dovolj časa zase. In potem še življenjsko poučno – ko svojim pacientom svetuje, naj mislijo nase, odgovorijo, da nimajo časa, a imajo nato leto in več časa za rehabilitacijo po infarktu. Kritizira prevelik pohlep po materialnih dobrinah (značilnost potrošniške družbe), ko tisti, ki imajo vse, več ne morejo s tem živeti, saj je potrebno še več delati, da lahko to bogastvo vzdržujejo in končuje s humorjem – pravijo, da je bogataš z veliko jahto dvakrat srečen (ko jo kupi in ko jo proda). Poudarja pomen in obveznost podjetja, da delavca pouči o vseh pasteh izgorelosti na delovnem mestu in dodaja paradoks, da to težko počnejo tisti, ki so že izgoreli (običajno vodstveni delavci), psihoterapevtov z licenco pa je pri nas še zelo malo.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark
MRA
IRDO
skei
UNI GRAZ
VEREIN MENSCH INITIATIVE

14. Ljubljanski inštitut za razvoj človeških virov (dr. Andreja Pšeničny) pojasnjuje ugotovitve raziskovalcev pri recipročnem modelu izgorelosti (RMI), ki povezuje stresne dejavnike v delovnem okolju (interpersonalni) in osebnostne značilnosti oseb (intrapersonalni), pri čemer gre za odnos posameznika do zadovoljevanja svojih temeljnih potreb, njegov vrednostni sistem in povezavo med zadovoljevanjem temeljnih potreb (pridobivanje energije) z izgorevanjem in izgorelostjo (izčrpavanje energije). Poučno pojasnjuje, da »izgorelost« (angl. burnout) logično uporabljamo preveč splošno za vse oblike, dejansko pa bi morali ločevati med utrujenostjo, izgorevanjem (kronična utrujenost, preutrujenost, prevelika izčrpanost) in adrenalno izgorelostjo (stanje po adrenalnem zlomu), ko gre dejansko za različna fiziološka in psihična stanja. Ta inštitut je seveda usposobljen za svetovanje prizadetim osebam. Ker se pojavi izgorelosti vse bolj širijo, je bilo v zadnjih treh desetletjih opravljenih več kot 6000 raziskav, Svetovna zdravstvena organizacija pa je leta 2002 izdala brošuro s priporočili, da države sprejmejo ukrepe za preprečevanje stresa in izgorelosti na delovnem mestu.

15. Za SKEI je zanimiva ugotovitev modela ERI, zakaj zaposleni pristajajo na nereciprocnost med zahtevami in nagradami (3 razlogi) iz vidika druge skupine vzrokov za izgorelost (psihološke okoliščine življenja in dela):

15.1. Ker je pogodba o zaposlitvi slabo definirana ali nimajo druge izbire (to npr. potrjuje opravičenost konflikta na pogajalskem sestanku v podjetju HIDRIA ROTOMATIKA Sp. Idrija dne 30.6.2010, ko je pogajalska skupina SKEI ugotovila, da v podjetju sklenjene pogodbe o zaposlitvi nimajo vseh sestavin po Zakonu o delovnih razmerjih in kolektivni pogodbi dejavnosti)

15.2. Ker pričakujejo izboljšanje v prihodnosti

15.3. Ker pri posameznikih (preveč zavzetih, ki pomanjkanje ravnotežja pravzaprav ne znajo zaznati) prevladuje notranja motivacija, da dosežejo / presežejo normo oz. t.i. pričakovan rezultat dela (t.j. dodaten argument več k trditvi, da vpliv norme oz. delovne uspešnosti na plačo ne more biti enostranska odločitev delodajalca, ampak obojestranski dogovor s podjetniško kolektivno pogodbo). Stroka posebej poudarja, da se motena percepcija (ne)recipročnosti pri teh osebah prenaša tudi na vse medosebne odnose in ti pripeljejo do tveganega življenjskega stila, kar je tretja skupina vzrokov za izgorevanje – osebnostne lastnosti. Raziskave so presenetljivo pokazale, da skoraj praviloma pregorijo najsposobnejši, najodgovornejši, najbolj zavzeti in najučinkovitejši ljudje / delavci, torej tisti, ki so bili do zloma uspešnejši od povprečja (t.i. preveč zavzete osebe).

16. Strokovni članek dr. Andreje Pšeničny Recipročni model izgorelosti nas na osnovi preučevanja sindroma izgorelosti pouči o prvi skupini vzrokov - družbene okoliščine. Razvpita industrijska družba je postopoma prešla v postindustrijsko in s tem v t.i. »družbo osebne svobode«. Vsebuje opozorilo: vrednote slovenskega »stereotipa« kot so pridnost, delavnost in skromnost, so zamenjale nove vrednote kot so učinkovitost, prodornost, in doseganje statusa (tudi kriza vrednostnega sistema, ki jo je prinesla tranzicija). Po Baumanu (2002) je postala glavna vrednota delovna etika. Posledično je za SKEI pomembno soočanje s spremembo zaradi tranzicije globalizacije in recesije, ko delo več ne nudi varnosti in možnosti identifikacije ter je delovno življenje postalo polno negotovosti (dodatno še zaradi naraščanja prekarnih oblik dela), čemur se sociološko pridružuje še razpadanje družine kot formalne institucije, ki je ljudem zagotavljala dodatno varnost in zaščito. Človeštvo ne sme dovoliti, da bi najbolj želene, podpirane in sprejete osebnostne lastnosti postale istočasno posameznikov »program samouničevanja«. V omenjenem strokovnem članku še sledi opozorilo o virih napetosti, ko je razlika med vrednostnim sistemom delodajalca in delavca, posledica česar je t.i. »energetski zlom« delavca, ko se delavec le »izčrpava« ne pa tudi »polni«. Dr. Andreja Pšeničny še poudarja, da so odgovori strokovnjakov

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

lahko zgolj nasveti, ki temeljijo na zastavljenem vprašanju in zato ne pomenijo / predstavljajo strokovno podane zdravniške diagnoze (nekatere informacije lahko tudi zastarajo, zato je potreben oseben obisk pri zdravniku).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

IV. SINDIKALNA NAPOTILA PRED SKLEPANJEM POGODBE O ZAPOSLITVI

Ključne besede: Zakon o delovnih razmerjih, pogodba o zaposlitvi, objava delovnih mest, kandidat, delodajalec, predhodni preizkus znanja, ugotovitev zdravstvenih zmožnosti, dodatne ugodnosti, vključitev človeških virov v poslovna dogajanja, kreativnost, izbira kandidata, planiranje kadrov.

Napotilo SKEI: povečajte zavest in zavedanje o svoji vrednosti, poznavanje teh napotil vam bo izboljšalo pogajalski položaj pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, po zaposlitvi pa še osebno blaginjo. Velja si zapomniti večkrat izrečene besede predsednice SKEI Slovenije Lidije Jerkič: znanje je nekaj, kar je vaše in samo vaše, zato vam tega nihče ne more vzeti.

Vir:

- Dr. Damjan Možina, dr. Marjana Merkač Skok, Tatjana Fink

A. Pravni vidik

1. Temeljni predpis za sklepanje delovnih razmerij v Sloveniji je Zakon o delovnih razmerjih. Delovno razmerje je dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem.

2. Delavec in delodajalec skleneta delovno razmerje s pisno pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da sta obe strani teoretično enakopravni pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. V praksi pa je drugače: močnejša stranka je delodajalec. Sindikati so s sklenjenimi kolektivnimi pogodbami skupaj z delodajalci dogovorili nadstandarde / pogoje preko minimalnih z zakonom, kar nekoliko olajša dogovarjanje delavca pri vsebini / kakovosti pogodbe o zaposlitvi.

3. Delodajalec je dolžan s splošnim aktom vnaprej določiti pogoje za sklepanje pogodbe o zaposlitvi (ta obveznost ne velja za male delodajalce). Če je zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki ne izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 1 leta (vendar le pod pogojem, da nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje v objavi prostega delovnega mesta oz. da delodajalec potrebuje več delavcev, kot jih izpolnjuje pogoje od prijavljenih kandidatov).

4. Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora delovna mesta objaviti. Oglasi / objave pa so lahko zavajajoči (npr. velik oglas z izjemno grafično podobo). Kandidat naj sam poišče informacije o imidžu in stanju poslovne uspešnosti delodajalca. Izjeme, ko objava ni obvezna, določa zakon.

5. Delodajalec sme od kandidata zahtevati predložitev le tistih dokazil / listin, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela.

6. Delodajalec ima možnost, da opravi predhodni preizkus usposobljenosti kandidata, rezultat tega preizkusa pa je osnova za izbiro najustreznejšega kandidata, s katerim bo delodajalec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

7. Delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

8. Predhodni preizkus znanja in ugotovitev zdravstvenih zmožnosti kandidata se sme nanašati le na okoliščine, ki so v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

9. Pred sklepanjem pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec seznaniti kandidata z delom, pogoji dela in pravicami ter obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Poznavanje teh dejstev je zelo pomembno za kandidata, preden sklene pogodbo o zaposlitvi. Glede plače je priporočljivo, da kandidat pridobi informacijo o povprečni plači tovrstnega profila / delovnega mesta v državi / dejavnosti in to primerja s predlogom delodajalca v pogodbi o zaposlitvi oz. s predhodno informacijo s strani delodajalca.

10. Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas, le v primerih, ki jih določa zakon, pa izjemoma za določen čas. Žal pa je praksa postala drugačna.

11. O dejstvu, da kandidat ni bil izbran, mora delodajalec pisno obvestiti neizbranega kandidata v 8 dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom.

12. Obvezna vsebina pogodbe o zaposlitvi je predpisana z zakonom. Za nekatere zadeve, določene z zakonom, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na kolektivne pogodbe / splošne akte. Kandidat in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita za dodatne ugodnosti / nadstandarde / bonitete delavca.

13. Z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi, se začenjajo uresničevati pravice in obveznosti v delovnem razmerju, vključno z vključitvijo delavca v socialno zavarovanje. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, delavcu pa vročiti kopijo prijave. Te pravice začenjajo teči tudi v primeru, ko iz opravičenih razlogov, določenih z zakonom in kolektivno pogodbo, delavec ne začne delati na določen dan.

14. Delavec je dolžan delodajalcu posredovati vse podatke (tudi kasnejše spremembe), ki se nanašajo na uresničevanje pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (npr. delavska knjižica, EMŠO, davčna številka, številka transakcijskega računa, podatki o vzdrževanih družinskih članih, naslov od koder prihaja dnevno na delo oz. kam se vrača z dela…).

15. Delodajalec mora delavcu vročati pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma 3 dni pred predvideno sklenitvijo (v tem času lahko delavec pripravi svoje predloge), ob sklenitvi pa izvod pisne pogodbe. Če delavcu pogodba ni vročena, lahko zahteva njeno izročitev od delodajalca kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja in sodno varstvo.

16. Tudi v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem, se domneva, da delovno razmerje obstoji, če obstojijo elementi delovnega razmerja.

17. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbijane pogodbe o zaposlitvi preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oz. od prenehanja sile, v vsakem primeru pa po preteku 1 leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

B. <u>Družbeni vidik</u>

1. Če človeške vire učinkovito vključujemo v poslovna dogajanja, lahko učinkovito spremenimo končne poslovne rezultate – konkurenčni prostor predstavljajo neizkoriščene in neznane človeške zmožnosti. V ožjem smislu med človeške zmožnosti štejemo (od njih je odvisna delovna uspešnost):

1.1. Sposobnosti, ki predstavljajo določene zmožnosti, ki vplivajo na reševanje problemov z neznanimi rešitvami (v kombinaciji z znanjem)

1.2. Znanje so človeške zmožnosti za reševanje znanih problemov (ob pomoči sposobnosti rešujemo probleme še z neznanimi rešitvami)

1.3. Spretnosti predstavljajo predvsem človeška motorična znanja in sposobnosti

1.4. Osebnostne lastnosti so človeške vrline (značaj, temperament, reagiranje), ki sicer nastopijo kot pokazatelj reagiranja, same po sebi pa ne rešujejo problema

2. Kreativnost je postala pomembnejša od znanja, saj se miselno in kreativno prožni ljudje tisti, ki lahko sledijo nastalim spremembam – planiranje kadrov je postala želja po ljudeh z velikimi zmožnostmi.

3. Vsako podjetje bi glede na svojo dejavnost moralo imeti model ravnanja s kadri.

4. Zaposleni so največje bogastvo od vseh resursov podjetja. Upravljanje s človeškimi viri mora vzdrževati dobro klimo, ki bo zadržala delavce v zaposlitvi v določenem podjetju oz. ki bo pridobivala najboljše kadre - od tega je odvisna poslovna uspešnost podjetja.

5. Planiranje, pridobivanje in usposabljanje kadrov so zaposlitveni procesi / sestavni del zaposlovanja, s katerimi podjetje zadovoljuje svoje potrebe po človeških zmožnostih.

6. Že v pravnem vidiku smo navedli omejitev pogodbene svobode pri zaposlovanju – upoštevati je potrebno ratificirane mednarodne pogodbe, zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca. Delodajalec ne sme zaposlovati pod pogoji, ki ne bi ustrezali vsaj minimalnim standardom, ki so predpisani s prej navedenimi pravnimi akti – gre za zavarovanje kandidata, ki je pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi relativno šibkejša stranka, poleg tega pa še to pomeni oviro proti dumpingu na področju socialne varnosti in plačil.

7. Ker se od bodočih delavcev pričakuje, da bodo imeli sposobnosti, se iz opravljene analize delovnih mest sklepa o potrebnih lastnostih delavcev. Na osnovi določenih potrebnih lastnostih delavcev se sestavi spisek pogojev, ki jih mora kandidat izpolnjevati, če želi kandidirati na objavljeno / oglašeno prosto delovno mesto (pri tem se še upoštevata ponudba in povpraševanje po delovni sili, ki jo išče / potrebuje podjetje).

8. Pri vabljenju kandidatov velja načelo javnosti – vsako delovno mesto mora biti dostopno vsakomur, ki izpolnjuje predpisane pogoje – z vidika trga delovne sile pa se doda še načelo konkurenčnosti.

9. Nesporno je, da konkurenčnost obstoji tudi ob zaposlovanju in ohranjanju delavcev v zaposlitvi. Čeprav so nivoji pomembnosti delovnim mest v podjetju različni (različnost strokovnih zahtev za opravljanje dela), pa vsa delovna mesta potrebujejo znanje, strokovnost, usposobljenost, zmožnost in odgovornost.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

10. Povzeto po Možini:

10.1. Ravnanje s človeškimi viri (human resource management) je proces, v katerem podjetje sistematično in integralno planira potrebe po novih kadrih, ki jih kadruje, razvija in nenazadnje tudi ovrednoti – te pravično in dostojno plačuje / nagrajuje in z njimi vzdržuje učinkovite odnose ter dobro organizacijsko klimo v podjetju

10.2. Menedžment kadrovskih virov je splet različnih programov in aktivnosti, s katerimi želi podjetje doseči, da je ravnanje s kadrovskimi viri uspešno / v korist posameznika in podjetja

10.3. Kadrovska funkcija je proces, s katerim podjetja zadovoljujejo svoje potrebe po kadrih, ki se začne z načrtovanjem, pridobivanjem, selekcioniranjem in izbiranjem najustreznejših kandidatov.

10.4. Kadrovski potenciali so kadri, ki so najprimernejši za določeno delovno mesto / delovno področje / vrsto del, saj imajo potrebno specifično znanje, spretnosti, veščine, morda že tudi delovne izkušnje (zadnje je običajno še dodatna prednost pri »naši ceni«).

10.5. Kadri so vsi ljudje, ki lahko ustvarjalno sodelujejo pri delu, pri načrtovanju, odločanju in izvajanju nalog za dosego osebnih in delovnih / skupnih ciljev v podjetju.

11. Vedno večji pomen pridobiva resničnost trditve, da so kadri v podjetju neprecenljivi vir in pomembna konkurenčna prednost med podjetji – uspešna podjetja se razlikujejo od neuspešnih predvsem po tem, kako upravljajo s človeškimi viri in kako to izkoristijo v primerjavi s konkurenco. Pravi ljudje na pravih delovnih mestih pomeni, kako izbrani kadri kot nosilci vlog vplivajo na pozitivno organizacijsko učinkovitost podjetja.

12. Po Vili so možni kriteriji pravilnosti izbire / odločitve kadrov, da se zaposlijo v določenem podjetju:

12.1. Participacija kot raven, do katere posameznik v družbi sodeluje pri sprejemanju odločitev, ki se nanašajo neposredno na zaposleno osebo

12.2. Izobrazba in razvoj (ali si podjetje prizadeva in koliko dodatno izobražuje / usposablja svoje zaposlene in sodeluje pri njihovi zaposlitveni karieri / razvoju)

12.3. Poudarjanje dosežkov, kar pomeni, kakšen pomen daje podjetje doseganju svojih ciljev in kako to ceni pri svojih zaposlenih

12.4. Delovna morala kot skupinski fenomen, ki opisuje pripravljenost na posebne napore, prednost skupini in občutek pripadnosti njej

12.5. Osebnostne lastnosti / ravnanja nadrejenih, ki pomeni način kako se zaposleni obnašajo do nadrejenih, sebi enakih in podrejenih v smislu dajanja podpore, poenostavljanja medsebojnih odnosov, ustvarjanja navdušenja za uresničevanje / doseganje ciljev in prizadevanje pri delu nasploh

12.6. Informacijsko / komunikacijsko ravnanje glede na ravni, na katera poslovodstvo prenaša kompletne, pomembne in točne informacije, ki so nujne za splošno organizacijsko uspešnost

12.7. Še kaj drugega, kar je povezano z ljudmi, soupravljanjem / participacijo…

13. Končan postopek izbire kadrov torej ni dovolj za njihovo uspešno delovanje, ampak morajo imeti primerno delovno okolje za nadaljnji razvoj (od morebitne potrebe pripravništva /

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

uvajanja v delo do vseživljenjske rasti / razvoja). Če tega ne bo, bo prišlo do absentizma in nato še do fluktuacije.

14. Po Merkačevi je planiranje kadrov del kadrovskega menedžmenta, ki predstavlja proces določanja prihodnjih potreb po kadrih (glede na strateški plan podjetja in proces oblikovanja kadrov, da se potrebe po kadrih tudi dejansko pokrijejo). Po Možini pa je načrtovanje kadrov napovedovanje potreb podjetja po človeških virih / kadrih in načrtovanju za njihovo pridobivanje. Običajni pojavi, ki vplivajo na planiranje potreb po kadrih so lahko fluktuacija, absentizem, uvajanje novosti, zahteva po novem specifičnem znanju.

15. Fluktuacija je odhod ljudi iz podjetja zaradi:

15.1. Objektivnih razlogov (zaposlovanje za določen čas / potek pogodbe o zaposlitvi za določen čas, upokojitve…, kar je možno planirati)

15.2. Subjektivnih razlogov (odhodi v druga podjetja zaradi nezadovoljstva, premajhne plače, slabih medsebojnih odnosov, delavci ne vidijo / nimajo možnosti napredovanja, izpopolnjevanja znanja…, kar pa se ne da planirati, razen upoštevanje povprečne subjektivne fluktuacije v preteklem obdobju)

16. Absentizem je odsotnost /izostanek z dela, npr. zaradi bolniškega staleža, porodniškega / starševskega dopusta, osebnih razlogov…

17. Spremljanje konkurence in uvajanje novosti je lahko razlog za potrebe po novih kadrih z določenim znanjem za zadostitev potreb podjetja (tehnološke posodobitve, uvajanje novih tehnologij, dejavnosti / programov…). Če teh kadrov v podjetju ni za t.i. prerazporeditve / prezaposlitve, je potrebna objava potreb po novih / dodatnih kadrih.

18. Planiranju kadrov sledi postopek pridobivanja kadrov:

18.1. Objava / vabljenje kandidatov

18.2. Selekcija prijavljenih kandidatov

19. Viri kadrov pridobivanja so notranji in zunanji.

20. Podjetja, ki nudijo zaposlitev in ljudje, ki iščejo zaposlitev / spremembo zaposlitve, se običajno poslužujejo:

- enot zavoda za zaposlovanje
- oglaševanja v sredstvih javnega obveščanja
- pošiljanja prošenj »na slepo«
- objavljanja prostih delovnih mest na internetu
- agencij za zaposlovanje
- bank kadrov
- priporočil
- predstavitev v podjetjih
- lovcev na glave
- štipendiranja

21. S procesom pridobivanja se pridobijo možni kandidati, ki naj bi ustrezali zahtevam za prosta delovna mesta, selekcijski proces pa prepozna dejanske zmožnosti / sposobnosti kandidatov.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

22. Pomembno je, da kandidati v prijavi na delo / življenjepisu navedejo svojo preteklost (izobrazbo, prejšnje delovne izkušnje, osebnostne lastnosti, zdravstveno stanje) in bodoča pričakovanja (osebnostni razvoj na določenem delovnem področju, višino plače in druge pogoje dela – zanimivo je, da se v praksi le redni kandidati izjasnijo tudi o teh pričakovanjih). Če ne izrazimo svojih bodočih pričakovanj, pomeni, da se bojimo ali nas je celo sram ali pa sploh ne poznamo »svoje cene / se ne znamo ceniti«.

23. Če nas delodajalec v intervjuju ali že v objavi obvesti, da bo uporabil neko standardno obliko testiranja, se moramo kot kandidati na testiranje dobro pripraviti. Posebno velja tudi za predhoden preizkus znanja ali poskusno delo – potrebno se je maksimalno pripraviti, saj je od tega odvisna izbira / ponudba pogodbe o zaposlitvi.

24. Če gre za uvajanje v delo, je mišljena sistematična izvedba, ki novincem omogoča socializacijo - vključitev v delo v novem delovnem okolju. V uvajalnem obdobju se bo novinec seznanil s pravili podjetja in organizacijo dela / delovnim okoljem s ciljem, da bo po tem obdobju (uspešno opravljenim) sposoben samostojno opravljati delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

25. Pri izbiranju kandidatov se ugotavlja, kaj podjetje pričakuje od bodočih sodelavcev:
25.1. Kakšne lastnosti mora imeti
25.2. Koliko jih potrebuje
25.3. Kakšne pogoje morajo izpolnjevati

26. Selekcijski postopek se običajno začne s kategorizacijo vseh prijavljenih kandidatov v nekaj skupin. Za postopek izbire se upošteva samo kategorija »dobrih« in še »mejnih«, če je dobrih manj, kot jih podjetje potrebuje. Tisti kandidati, ki so se uvrstili v kategorijo »neuporabnih«, bodo dobili le pisno zahvalo za sodelovanje oz. obvestilo, da niso bili izbrani.

27. Za oblikovanje, načrtovanje in realizacijo posameznih karier sta zainteresirana tako delavec kot tudi podjetje, saj eden drugemu omogočata preživetje in nadaljnji razvoj.

28. Motivacija je tisto, kar ljudi poganja z določenimi sposobnostmi in znanji, da delajo / ustvarjajo. Brez motivacije delavec ne dela, saj ne more zagotoviti svojih potreb. Menedžerji uporabljajo motivacijo za usmerjanje delavčeve aktivnosti v želeno smer.

29. Za sindikalno podružnico SKEI v podjetju je pomembno, da vzpostavi čim prej neposreden stik z novo zaposlenimi, mu ponudi včlanitev v sindikat in pomaga priskrbeti informacije / odgovore na vprašanja, ki so povezana s socializacijo novinca v podjetju.

30. Tatjana Fink, generalna direktorica podjetja TRIMO Trebnje: »Vse več gospodarskih družb zanimajo kadri, ki bi lahko postali mednarodno konkurenčni. Tako skupaj ustvarjamo učečo se družbo, ki razume razvoj globalnega sveta, njegove spremembe in nujnost sodelovanja zaradi naše soodvisnosti. Pred petimi leti smo se odločili, da bomo sodelovanje še nadgradili, in sicer tako, da bomo k sodelovanju povabili študente, ki se v svojih diplomskih, magistrskih in doktorskih delih ukvarjajo s tematikami, ki so aktualne za Trimo. Tako izmenjujemo znanja, izkušnje in dobro prakso. Vse to pa primerjamo z najboljšimi praksami po svetu.

31. Sodoben letni razgovor ponuja odgovore na to, kaj se od zaposlenih pričakuje (cilji, naloge, vloge, odgovornosti, standardi delovne uspešnosti) in kako lahko to zaposleni uresničijo

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

(pričakovana vedenja / zahtevane kompetence). Gre za analizo delovne uspešnosti delavca, njegovem strokovnem razvoju, načrtovanju kariere, opredelitvi pričakovanj, izhodiščih za napredovanje, s tem povečano plačo…

32. Ljudje so ključnega pomena pri vseh dogajanjih v podjetju, še posebej pri uvajanju novosti in sprememb.

33. V teoriji »Z« (t.i. japonskimi menedžerki slog) imajo pomembno mesto za doseganje produktivnosti stabilnost zaposlitve na eni strani in zaupanja menedžerjev v sposobnosti in lojalnosti svojih delavcev na drugi strani.

34. Zaposleni so najbolj dragocen dejavnik razvoja, saj se je izkazalo, da so spremembe mogoče le z njihovo pomočjo oz. njihovimi različnimi znanji, sposobnostmi in veščinami / spretnostmi.

35. Precej večjo moč in vrednost za načrtovanje ter izvajanje projektov / nalog ima notranja motivacija zaposlenih, pri katerih gre za priznavanje sposobnosti zaposlenih, njihovo kreativnost, moč vplivanja, sprejemanja pooblastil, način komuniciranja, informiranje, pridobivanje na »(samo)spoštovanju / ugledu«.

36. Zahteve v podjetju temeljijo na visokih pričakovanjih do zaposlenih in na visoki stopnji medsebojnega zaupanja, saj oboje omogoča boljše delo, boljšo motivacijo zaposlenih in s tem bolj učinkovito in uspešno zastavljanje / realizacija ciljev.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

V. NAPOTILA SINDIKATA ZA SODELOVANJE DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV PRI SPREJEMANJU AKTA O SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST

Ključne besede: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, udeleženci delovnega procesa, delavski predstavniki, menedžment, urejanje delitve dela, splošni akt.

SKEI je naredil prvi tovrstni pisni opomnik leta 2001, kar pa seveda moramo nenehno izpopolnjevati in posodabljati glede na razvoj organizacije dela. Dobrodošla praktična izkušnja nam bilo sodelovanje pri pripravi dokumenta Zelena listina – partnerstvo za novo organizacijo dela v sodelovanju z Evropsko komisijo v okviru mednarodne dejavnosti EMF.

Vir:

- Dr. Ivan Kejžar

1. Iz smisla Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju izhaja, da imajo vsi udeleženci poslovnega procesa (lastniki, menedžerji, zaposleni in delavski predstavniki) isti cilj – to je večja poslovna uspešnost podjetja.

2. V razvijajoči / informacijski / učeči družbi postaja vedno bolj pomembna miselna dejavnost delavcev v delovnem procesu.

3. Delavci želijo in imajo pravico (enako delavski predstavniki) vplivati na oblikovanje svojega dela, s tem pa posledično na produktivnost in kakovost dela, to pa dalje omogoča socialni vidik urejanja delovnih razmerij in možnost za osebni razvoj ter motiviranost za dobro delo.

4. Naloga delavskih predstavnikov in menedžmenta skupaj je, da se povečuje vloga / participacija zaposlenih pri upravljanju podjetja.

5. Možne so različne oblike: upravljanje z delom in njegovimi rezultati, strukturiranje / oblikovanje dela, urejanje delovnega okolja, humanizacija dela, oblikovanje človeku primernih pogojev dela, vpliv na sestavo delovnih nalog - pri tem pridejo do izraza delavčeve psihofizične sposobnosti in znanje, skratka vse, kar prispeva k napredku podjetja in poslovni uspešnosti, vključno s finančno participacijo zaposlenih.

6. Sodelovanje posameznih delavcev in njihovih predstavnikov pri oblikovanju delovnih mest in sestavljanju sistemizacije je pomembna naloga, pri tem pa mora delodajalec zagotoviti pravice delavcev in njihovih predstavnikov.

7. Iz organizacijskega vidika je sistemizacija delovnih mest definirano urejanje delitve dela v delovnih procesih, opredeljevanje vloge zaposlenih pri uresničevanju ciljev organiziranosti ter določanje njihovih kadrovskih zahtev (naloge, dolžnosti in odgovornosti delovnega mesta / področja).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

8. Iz pravnega vidika je sistemizacija delovnih mest kot organizacijsko – kadrovski dokument vrsta splošnega akta delodajalca (običajno je to pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest).

9. Ta akt v osnovi določa optimalno organiziranost sistema dela za tekoče in razvojne potrebe, pri čemer določa vrste potrebnih podatkov za organizacijsko / tehnično / kadrovsko operacionalizacijo delovnih mest, kar pomeni tudi pogoje za zaposlitev / sklenitev pogodbe o zaposlitvi za konkretno delo: zahtevana strokovna izobrazba, zahtevana dodatna znanja, delovne izkušnje, psihofizične zahteve in drugi pogoji, ki jih (morebiti) določajo posebni predpisi.

10. To dalje pomeni, da se s tem aktom določajo podlage za:

10.1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi
10.2. Organizacijo in vodenje dela
10.3. Urejanje varstva in zdravja pri delu
10.4. Urejanje kadrovskih procesov (planiranje, izobraževanje, razvoj / napredovanje)
10.5. Vrednotenje delovnih mest

11. Glede vrednotenja delovnih mest je potrebno posebej poudariti, da gre le za podlage, saj se npr. vsi zneski osnovnih plač in kriteriji za napredovanje določijo s podjetniško kolektivno pogodbo, če je pri delodajalcu organiziran sindikat.

12. Dalje je za posameznega delavca akt o sistemizaciji delovnih mest pomemben predvsem zaradi varstva in presoje individualnih pravic delavcev iz delovnega razmerja / pogodbe o zaposlitvi.

13. Če zanemarimo posebnost za majhne delodajalce (do 10 zaposlenih), delodajalec ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi z delavcem za delovno mesto, ki ni bilo sistemizirano z internim aktom delodajalca. To pomeni, da se skuša s tem aktom doseči določena »urejenost« delodajalca na eni strani in določena »varnost« delavca na drugi strani.

14. Ni sporno, da splošni akt sprejema delodajalec. Vendar mora upoštevati zakonske postopke (za sindikat pa še določbe kolektivnih pogodb) sodelovanja delavski predstavnikov.

15. Tako 8. člen Zakona o delovnih razmerjih:

15.1. Delodajalec mora predloge splošnih aktov, s katerimi določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu
15.2. Sindikat mora podati (pisno) mnenje v roku 8 dni (lahko ga ne poda, vendar v tem primeru ni opravil pričakovane vloge). Za sindikat se šteje reprezentativen sindikat, ki imenuje / izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu ZDR
15.3. Če je sindikat podal pisno mnenje v predpisanem roku, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnega akta obravnavati

16. Smisel sodelovanja sindikata je seveda širši, tudi skupno posvetovanje in skupna obravnava mnenja sindikata (kot razširjena obveznost delodajalca / pravica sindikata glede na ZDR), kar se lahko določi v posebni pogodbi med delodajalcem in sindikatom o pogojih za delovanje sindikata. Jasno je tudi, da za sprejem akta o sistemizaciji delovnih mest ni potrebno soglasje sindikata.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

17. Ker gre za kadrovska vprašanja, mora delodajalec po 91. in 94. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju pred sprejemom odločitve zahtevati skupno posvetovanje s svetom

delavcev:

17.1. Najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve posredovati svetu delavcev potrebne informacije
17.2. Najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve izvesti skupno posvetovanje s svetom delavcev

18. Svet delavcev lahko v primeru neizvedbe obveznosti delodajalca s pisnim sklepom zadrži izvršitev odločitve delodajalca in sproži razreševanje spora pred arbitražo.

19. Glede na pristojnosti in interes sindikata ter sveta delavcev, se priporoča, da oba delavska predstavništva vzajemno sodelujeta pri izdelavi sistemizacije. Pri tem je celo smiselno, da predstavniki delavcev sodelujejo v celotnem postopku sprejemanja tega splošnega akta.

20. Dr. Ivan Kejžar priporoča naslednje vsebinske značilnosti – glede na pomen delovnega mesta / vrste del / delovnega področja:

A. Organizacijsko – personalni vidik: na samostojnost delovnega mesta vpliva večja sorodnost in enaka zahtevnost dela, ki vsebuje tudi enaka znanja, veščine in istovrstne psihofizične lastnosti delavca na delovnem mestu

1. Združevanje sorodnih in enako zahtevnih funkcij po strokovnosti

2. Združevanje dela sorodnih psihofizičnih zahtev

B. Delovnopravni vidik: presoja pogostosti menjave dela (stalno – kontinuirano ali menjajoče delo) v povezavi z izkoriščenostjo delavčeve zmogljivosti, pogodba o zaposlitvi za polni ali za krajši delovni čas od polnega

3. Menjava dela

4. Polna izkoriščenost delavčevih zmogljivosti

5. Združevanje delovnega področja in delovnega programa, ki

zagotavljata integriteto / dostojanstvo in interese delavca

C. Tehnološki vidik: zagotovitev pogojev z delovnimi sredstvi

6. Oblikovanje delovnega mesta, ki zagotavlja varnost in zdravje delavca

7. (2) Združevanje dela sorodnih psihofizičnih zahtev

D. Prostorski vidik: utemeljenost / izkoriščenost

8. Polna izkoriščenost delovnih sredstev

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

9. (6) Oblikovanje delovnega mesta, ki zagotavlja varnost in zdravje delavca

E. Ekonomski vidik: priznana cena dela na trgu

F.

10. (4) Polna izkoriščenost delavčevih zmogljivosti

11. (8) Polna izkoriščenost delovnih sredstev

Na podlagi skupne presoje vseh vidikov se odločimo za izbiro samostojnega ali združenega delovnega mesta.

21. Dr. Ivan Kejžar svetuje naslednji običajni postopek sprejemanja sistemizacije delovnih mest

21.1. Pobuda za izdelavo (običajno je na delodajalski strani, lahko pa jo poda tudi delavsko predstavništvo ali celo posamezni delavec)
21.2. Sprejem odločitve o pobudi in izdelava načrta za pristop
21.3. Zbiranje podatkov in izdelava opisov delovnih mest
21.4. Kritična analiza in organizacijska revizija delovnih mest / vrst del / delovnih področji (že nujno sodelovanje delavskih predstavnikov)
21.5. Določanje potrebnih kadrovskih podatkov (izobrazba, osebne lastnosti…)
21.6. Organizacijsko – kadrovsko utrjevanje delovnih mest / vrst del / delovnih področij v sistemizaciji (v sodelovanju z delavskimi predstavniki)
21.7. Oblikovanje celotne sistemizacije (pravilnik, glavni pregled, opisi, priloge) – dajanje mnenj delavskih predstavnikov na predlog pravilnika, kadrovske pogoje…
21.8. Sklepna obravnava sistemizacije (skupno posvetovanje z delavskimi predstavniki), sodelovanje pri končnem usklajevanju in vmestnem informiranju zaposlenih
21.9. Sprejem sistemizacije – poslovodstvo
21.10. Redno spremljanje uveljavljanja / izvajanja sistemizacije / pobude za izpopolnjevanje / dopolnjevanje (pobude običajno poda delodajalec, lahko pa tudi delavski predstavniki ali posamezni delavci)

22. Sodelovanje delavskih predstavnikov (pa tudi posameznih delavcev) je dejansko v pomoč pripravljavcem / izvajalcem sistemizacije in lahko bistveno prispeva k preprečevanju / zmanjševanju kasnejših nesoglasij / nezadovoljstva / sporov med delodajalcem in posameznimi delavci ali skupinami delavcev. Oboji lahko s tem pomembno vplivajo na pravično in zdravo porazdelitev bremen / obremenitev delavcev pri izvajanju njihovih delovnih obveznostim, s tem pa tudi na pojave stresa in izgorelosti ter osebno blaginjo zaposlenih (poleg že navedenega za sklepanje pogodbe o zaposlitvi).

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

VI. NAPOTILA SINDIKATA ZA SODELOVANJE DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV PRI KOLEKTIVNIH ODPUSTIH DELAVCEV IZ POSLOVNIH RAZLOGOV

Ključne besede: Zakon o delovnih razmerjih, obvladovanje in preprečevanje kriz, postopki sanacije in revitalizacije podjetij, prestrukturiranje, izvajanje poslovnih procesov, program razreševanja presežnih delavcev, načrt komuniciranja.

Kljub posebni pozornosti o izobraževanju / usposabljanju delavskih predstavnikov za to področje, se pogosto pojavljajo problemi v praksi, ko se to vprašanje pojavi, saj ponekod delavski predstavniki enostavno ne vedo, kaj so njihove naloge in kaj naj počnejo / kako naj nastopijo. Temu vprašanju sem določeno pozornost posvetil že v Zbirki priročnikov in pripomočkov 1 (Politika SKEI pri družbeni odgovornosti podjetji, Opomnik: Vloga sindikata in sveta delavcev v postopkih razreševanja presežnih delavcev). S tem gradivom pa se nadgrajuje prej navedeno gradivo.

Nisargadatta: »Delaj to, v kar verjameš, in verjemi v to, kar počneš, vse drugo je tratenje energije in časa.«

Vir: Vojko Čujovič, Andraž Banfi

1. Res je, da se podjetja in še posebej menedžerji dnevno srečujejo z različnimi spremembami / problemi / izzivi. Drži pa tudi, da je primarna naloga menedžerjev, da z vidika pomembnosti / možnih posledic za podjetja pripravijo družbeno odgovorne ukrepe za njihovo obvladovanje / upravljanje. Za vse to pa seveda menedžerji potrebujejo ustrezno znanje / izkušnje, sodelovanje strokovnih in drugih delavcev, ne nazadnje pa tudi sodelovanje delavskih predstavnikov. To gradivo ima namen prispevati k pretoku politik / usmeritev / ravnanj med teorijo in prakso. Poznavanje dobrih in slabih praks je pri tem odličen pripomoček.

2. Izobraževalne institucije, ki izobražujejo bodoče in aktualne menedžerje, ne poudarjajo zastonj, da je obvladovanje in preprečevanje kriz na podjetniškem nivoju kompetenca (sposobnost / zmožnost) najbolj odgovornih kadrov (zlasti menedžerjev), s takšnimi kadrovskimi kapacitetami pa mora razpolagati vsako podjetje (če teh nima, jih mora »kupiti« na trgu ponudb konsultantov ipd…). Premagovanje kriz / težav v poslovanju podjetij se bi naj po političnem stališču SKEI razreševalo prioritetno s postopki sanacije in revitalizacije podjetij, ki so delavcem prijazni. Ker pa smo trenutno v globalni finančni in gospodarski krizi, je nujno, da to upoštevamo tudi pri razumevanju širšega problema. Pri tem pa se je potrebno zavedati, da ciklični problemi podjetij (povzročeni z globalno krizo) niso edini in da je v preveč slovenskih industrijskih podjetij ostal problem neizvedenega / neuspešno izvedenega prestrukturiranja podjetij in zaostalega upravljanja / poslovodenja. Krizne razmere so seveda pojav, ki se razlikuje od vsakodnevnega / običajnega obvladovanja poslovnih procesov podjetij.

3. Stečaji, likvidacije in prisilne poravnave so pojavi tudi v normalnih razmerah poslovanja, saj vsa podjetja / podjetniki niso (dovolj) uspešna / i, v času krize pa se ti pojavi še precej povečajo.

4. Ko se soočamo s »krizo poslovanja« oz. o njej govorimo, mislimo na krizo (probleme), ki je nastala predvsem zaradi neustreznega izvajanja poslovnih procesov – predhodno neučinkovito / neustrezno strateško vodenje / usmerjanje podjetja.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

5. Krizo v poslovanju vedno nekdo povzroči, to pa so lahko zelo različni notranji in / ali zunanji dejavniki, najpogosteje prav menedžerji podjetji. Zato največkrat tisti, ki so krizo povzročili kot menedžerji, niso »primerni«, da podjetje tudi rešujejo iz krize.

6. Različnost vzrokov krize pogojuje tudi različnost reagiranja / reševanja iz krize. Največkrat so krize strateške, likvidnostne in upadanja uspešnosti, zato ne more biti edini / prevladujoč ukrep reševanja iz krize za vse primere zgolj / predvsem »brezglavo« zmanjševanje / odpuščanje zaposlenih.

7. Največjo odgovornost za krizo oz. izhod iz nje nosi menedžment, ki je vodil podjetje v času, ko je podjetje zašlo v krizo. Npr.: menedžment ni sprejel potrebnih strateških ukrepov ali pa je sprejel napačne, ali pa jih je sprejel, pa jih ni znal uspešno uporabiti / izvesti, ali pa je zamudil v tehnološkem razvoju ali v spreminjanju strategije trženja, glede na tržne potrebe / naročila. Posledica je slabšanje poslovne uspešnosti, ko začne primanjkovati lastnih sredstev za investicije ali celo za tekoče poslovanje, poveča se zadolževanje in kaj kmalu podjetje dolgov več ni sposobno vračati. To pomeni, da predhodni strateški krizi sledi likvidnostna kriza, obe pa poslabšata rezultate poslovanja in postavita pod vprašaj sposobnost preživetja / nadaljnjega obstoja podjetja.

8. V SKEI smo prepričani, da je kljub upoštevanju različnih položajev podjetij (ali celo panog) vendar možen določen skupen nabor ukrepov / strategij, ki se lahko najpogosteje uporabljajo kot model ukrepov / strategij za izhod iz krize (npr. po mag. Igorju Vrečku, Ekonomsko – poslovna fakulteta v Mariboru):
   8.1. Zamenjava / okrepitev menedžmenta – centralen nadzor financiranja / prihodkov / stroškov, spremembe v notranji organiziranosti in komuniciranju
   8.2. Povečanje prihodkov / prodaje – posodobljenost proizvodno – tržne usmerjenosti, vprašanje cen (enostavna logika: višji prihodki omogočajo pokrivanje višjih odhodkov / stroškov)
   8.3. Področje financ – zagotavljanje plačilne sposobnosti, preoblikovanje kratkoročnih obveznosti v dolgoročne, preoblikovanje dolgov v lastni kapital (s tem seveda tudi sprememba lastniške strukture, posledica te spremembe pa je tudi sprememba upravljavsko / nadzorne in običajno še poslovodne strukture), prestrukturiranje dolgov z dogovorno ali prisilno poravnavo
   8.4. Odhodkovna stran – zmanjšanje stroškov
   8.5. Kadrovsko prestrukturiranje, morda pridobivanje novih ključnih / usposobljenih kadrov ali pa celo zmanjševanje / odpuščanje zaposlenih (ukrep odpuščanja SKEI tudi v svoji politiki postavlja na zadnje mesto)

9. Poslovodstvo se mora zavedati, da mora za predlagane sanacijske ukrepe izhoda iz krize pridobiti predhodno soglasje lastniške strukture, bank, upnikov, pa tudi vsaj podporo zaposlenih in delavskih predstavnikov (na zadnje povedano žal neizobraženi / neusposobljeni menedžerji celo pozabljajo ali to jemljejo kot časovno / vsebinsko oviro pri hitrem sprejemanju ukrepov).

10. S krizo se je potrebno pravočasno soočiti, ko poslovna uspešnost še ni preveč padla – program sanacije. Po uspešnem programu sanacije pa je potreben še program revitalizacije podjetja (to je ponovna rast). Če program sanacije ni uspel, je bil trud / izguba vloženih sredstev zaman in revitalizacija (ponoven poslovni vzpon) podjetja sploh ni možna, saj bo podjetje hitro po sanaciji ponovno zašlo v poglobljeno krizo z likvidnostnimi težavami (tipičen primer podjetja W&G iz

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

Maribora: če 3 zaporedne prisilne poravnave niso uspele, je bila sanacija neuspešna in ni izgledov za nadaljnjo normalno poslovanje podjetja).

11. Obvladovanje krize je obvladovanje težav, pa tudi iskanje novih priložnosti.

12. Analiza raziskave 12 slovenskih podjetij, ki so izvedle obširno kadrovsko prestrukturiranje, je pokazala, da je za dobro prakso pomembno:
- 12.1. Menedžment je sposoben najti najboljšo dolgoročno rešitev za razreševanje kriznega stanja, rešitev pa je uravnotežena za vse interese / deležnike
- 12.2. Menedžment dobro argumentira vsak predlagan ukrep
- 12.3. Menedžment je pripravljen sodelovati s kadrovsko / pravnimi strokovnimi službami, sindikatom in svetom delavcev ter zaposlenimi
- 12.4. Poleg menedžmenta imajo strokovne službe in delavski predstavniki primerno znanje, izkušenost, življenjsko modrost, občutek za delo z ljudmi, sposobnost konstruktivnega sodelovanja in komuniciranja
- 12.5. Trenutno finančno in poslovno stanje podjetja je bilo še dovolj dobro, ko so se lotili programa kadrovskega prestrukturiranja in so lahko sfinancirali tudi program razreševanja presežnih delavcev

13. Če ni več drugih možnosti in je menedžment prisiljen pripraviti predlog zmanjševanja / odpuščanja zaposlenih, mora obenem predvideti tudi možne posledice za podjetje:
- 13.1. Vpliv na nadaljnjo poslovanje / poslovne rezultate
- 13.2. Odziv zunanje javnosti
- 13.3. Reagiranje zaposlenih

14. Seveda si mora menedžment pripraviti načrt komuniciranja z zunanjimi in notranjimi dejavniki:
- 14.1. Koga najprej obvestiti (neformalne informacije ne smejo prehiteti formalnih)
- 14.2. Primernost načina sporočanja neprijetnih predlogov odločitev / možnosti
- 14.3. Nespornost argumentov za odpuščanje (objektivnost tudi pri utemeljevanju resničnega stanja, vzrokov za stanje in možnosti ukrepanja)
- 14.4. Načini skrbi za odpuščanje
- 14.5. Postopki odpuščanja
- 14.6. Nadaljevanje / potek dela po odpuščanju z manj zaposlenimi in možnost ponovnega zaposlovanja odpuščenih

15. Najpogostejši objektivni vzroki za odpuščanje so drastično zmanjšanje naročil, prekinitev pogodb s poslovnimi partnerji, posodabljanje proizvodnje (npr. avtomatizirani stroji nadomeščajo večje število zaposlenih), politika multinacionalk, iskanje trgov s cenejšo delovno silo, podvajanje zaposlenosti po združevanju podjetij, najrazličnejše reorganizacijske racionalizacije, opuščanje / izločanje proizvodnih programov / storitev, nove sistemizacije delovnih mest…

16. Zelo slaba praksa je, ko menedžment zgolj naroči mojstrom in kadrovsko / pravnim službam, da je potrebno izbrati presežne delavce, ki bodo odpuščeni. Izpadlo je komuniciranje z delavskimi predstavniki in zaposlenimi. Kadrovske službe in neposredni vodje so bili zgolj poštarji / eksekutorji brez potrebnih pojasnil in argumentiranja.

17. Med ukrepi za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnih razmerij presežnih delavcev so podjetja največkrat uporabila naslednje ukrepe: ponudba pogodbe o zaposlitvi na

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

drugem delovnem mestu (prerazporeditev) znotraj podjetja na sedežu ali v dislociranih obratih / enotah, dokvalifikacija ali prekvalifikacija za drugo delovno mesto. Zaradi že tako nižkih plač niso primerni ukrepi za slovenski prostor, ki jih pozna tujina (npr. delitev delovnega mesta dveh delavcev s polovičnim delovnim časom, druge oblike krajšega delovnega časa od polnega).

18. Kot najpogostejši ukrepi za zmanjšanje oz. omilitev škodnih posledic prenehanja delovnega razmerja so bili uporabljeni:
- 18.1. Sporazumno prenehanje delovnega razmerja / pogodbe o zaposlitvi z izplačilom subvencije / odškodnine
- 18.2. Delodajalec je našel delavcem zaposlitev pri drugem delodajalcu
- 18.3. Dokup delovne dobe in upokojevanje
- 18.4. Finančna / strokovna pomoč pri ustanovitvi samostojnega podjetja, izločitev dejavnosti in pogodbeno naročilo opravljanja določenih storitev za podjetje
- 18.5. Brezobrestni kredit za tiste, ki se samozaposlijo in subvencije tistim, ki ob tem zaposlijo še druge
- 18.6. Možnost zaposlitve v agencijah za zaposlovanje
- 18.7. Podaljševanje odpovednega roka
- 18.8. Niso odpustili obeh zakoncev
- 18.9. Plačilo šolnine brez obveznosti vračila
- 18.10. Izplačilo višjih odpravnin od minimalnih po ZDR

19. Kot slabe prakse ukrepov za omilitev škodnih posledic prenehanja delovnega razmerja so v študiji iz ankete navedeni primeri, da jih delodajalec sploh ni sprejel / niso bili na voljo, ali pa odpuščenim delavcem niso ustrezali.

20. Pozitivna praksa vodenja interne komunikacije pomeni, da je formalna komunikacija o nameri kolektivnega odpuščanja »prehitela« neformalno. S tem je bila bolj kredibilna od »govoric«, ki so se razširile kasneje. Ponekod je bila najprej generalna predstavitev vsem zaposlenim, nato so sledili skupinski in še osebni sestanki ter za tem pisna obvestila. Tako so zaposleni lahko dobili pomembne informacije s strani vodstva. V nadaljevanju so se lahko posamezniki tudi individualno oglašali pri kadrovikih, jih spraševali za nasvete, kaj se jim splača glede na situacijo in kaj ne (vsak delavec se individualno obravnava).

21. V primerih slabe prakse odpove komunikacija o nameravanem odpuščanju na nivoju menedžment – zaposleni. Posledica tega je nenadzorovano širjenje govoric (nihče nič uradno ne ve) in zmanjšanje kredibilnosti uprave ter imidža podjetja. Čustveni odzivi prizadetih so zelo hudi, pojavijo se grožnje, obtoževanja, zamere, huda prizadetost in obup.

22. Druge raziskave so pokazale, da skupaj s čedalje slabšim poslovanjem podjetij običajno upade tudi morala zaposlenih, najbolj kakovosten kader, ki lahko kdajkoli najde zaposlitev drugje, odhaja in še druge psihološke reakcije po odpuščanju (povzeto po D.M. Noerju):
- 22.1. Strah in negotovost pred izgubo zaposlitve
  - 22.1.1. Stopnja resnosti ogroženosti, ki je odvisna od obsega in pomembnosti potencialne izgube zaposlitve / službe
  - 22.1.2. Občutek nemoči v ogrožajoči situaciji in dodatno povečevanje strahu pred izgubo zaposlitve, zaradi nezadostnih informacij zamegli jasnost pričakovanj o stanju v podjetju in možnosti za naprej, omaja občutek pravičnosti, še dodatno, če so odločitve / izbire delodajalca / nadrejenih pristranske

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

22.1.3. Tudi tisti, ki niso na seznamu za odpust, razmišljajo o tem, ali bodo in kdaj bodo na vrsti za odpuščanje

22.2. Frustriranost, zamera in jeza zaradi občutka / ocene, da so bili kriteriji za določanje presežnih delavcev / odpuščanje nepravični in da so s prizadetim v podjetju ravnali slabo / nespoštljivo

22.3. Žalost, depresivnost in občutek krivde, kar izhaja iz tega, da zaposleni menijo, da jih ne bi smeli odpustiti, ker so v preteklosti trdo in pošteno delali ali bolje od tistih, ki jih predlagajo za odpust / uvrščajo na sezname presežnih delavcev

22.4. Občutek nepravičnosti, izdaje in naprezanja večinoma izhaja iz poistovetenja posameznika s svojim delom / položajem in s podjetjem samim, kar vpliva na njihovo samozavest / samospoštovanje

22.5. Zmanjšana pripravljenost na tveganje in upad samoiniciative: zaposleni ne želijo prevzeti odgovornosti za dokončanje nalog, strah jih je sprememb / novih proizvodov / storitev, nimajo svojih predlogov in idej ali si jih ne upajo izraziti (strah jih je, da če bodo »preglasni«, bodo prvi na vrsti pri novem odpuščanju), skratka delavci postanejo zelo togi, konservativni, razmišljajo ozko in predvsem pesimistično

22.6. Zmanjšanje produktivnosti: po obvestilu, da bodo odpuščeni, so delavci bolj »zaposleni« z iskanjem informacij in razumevanjem njihovega novega okolja, kot z opravljanjem delovnih nalog (nekatere raziskave pa kažejo, da »malo« strahu pred morebitno izgubo zaposlitve dviguje prizadevnost / produktivnost)

22.7. Hlastanje za informacijami: delavcem pogosto formalne informacije niso dovolj in iščejo še druge vire informacij, tudi skozi medije. Dokazano je, da slabe novice in šokantni naslovi pritegnejo veliko več pozornosti, kot pa dobre novice. To sicer ne pomeni, da ljudje želimo, da se slabe stvari dogajajo, le v splošnem jim posvečamo veliko več pozornosti. To »poznajo« novinarji in to znajo tudi »dobro tržiti«

22.8. Obtoževanje drugih za nastalo krizno situacijo: pri / po odpuščanju se seveda iščejo krivci za odpuščanje. Prizadeti seveda pripisujejo krivdo menedžmentu, menedžment pripisuje krivdo zunanjim dejavnikom globalizacije / splošni krizi, nižji nivoji vodenja pripisujejo krivdo višjim nivojem ali pa »molče« solidarizirajo z najvišjim vodstvom – skratka, krivec se išče, nihče pa noče biti kriv

22.9. Iskanje pojasnil in opravičil za potrebnost odpuščanja: tukaj gre za obrambni mehanizem, ki nastane predvsem pri tistih, ki so sodelovali pri odpuščanju. Tudi pravniki, kadroviki, neposredni vodje, odvetniki, predstavniki za odnose z javnostjo… porabijo precej časa / energije, da bi sami sebi pojasnili / upravičili / prepričali o dejanski potrebi odpuščanja

22.10. Zanikanje: pride do hierarhičnega vzorca zanikanja problematičnosti stanja – višji kot je položaj posameznika v podjetju, bolj prisoten je obrambni mehanizem zanikanja problematičnosti dejanske situacije (olepševanje dejanskega stanja ima za posledico, da najbolj odgovorni ne reagirajo ali reagirajo prepozno s potrebnimi ukrepi, kar položaj še poslabša ali pa ga pripelje v nerešljivo stanje).

23. Resnost podjetja, da obdrži ostale zaposlene in da skupaj z njimi ustvarja pogoje za ponovno zaposlitev odpuščenih, se kaže v odločitvah o realizaciji starih naložb in odločitvah o novih naložbah.

24. V dobrih praksah soočanja z razreševanjem presežnih delavcev vse strukture naredijo tudi tisto, kar je možno tudi za izboljšanje morale in motivacije. Grožnje z novimi odpovedmi so seveda slaba praksa in anketa je pokazala, da so v teh primerih zaposleni odgovorili, da je v njihovem podjetju »morala / motivacija na psu«.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

25. Dobra je tista praksa, kjer prizadeti (presežni) in neprizadeti (nepresežni) delavci ocenijo, da je bil postopek izveden pravično in po sprejetih pravilih / jasnih kriterijih – to je pogosto najtežji del, saj ni »lahko« izbrati, kdo bo presežni delavec in še »težje« je izbrati, kdo bo odpuščen. Pa četudi bodo »pravila fer«, se najbolj prizadeti – odpuščeni počutijo zapostavljene.

26. Kadrovska funkcija v podjetju ima strateško vlogo, saj bi bilo marsikje možno preprečiti kolektivno odpuščanje, če bi pravočasno načrtovali upravljanje s človeškimi viri in to upoštevali v strategiji razvija podjetja.

27. Poznani so primeri, ko delodajalec spremeni / sprejme novo sistemizacijo za vsa delovna mesta in posledično odpove pogodbe o zaposlitvi vsem zaposlenim (razen ožjega vodstva) in nato izbere med temi kandidate, ki jim ponudi nove pogodbe o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji (običajno za delavce slabše). V takšnih primerih gre za zlorabo instituta kolektivne odpovedi. Kako naj govorimo o institutu odpovedi večjemu številu zaposlenih, če je delo nepotrebno za vse zaposlene, razen ožjega vodstva. To je bolj pogoj za prenehanje podjetja ali vsaj prisilno poravnavo. Končni cilj / namen iz poslovnega razloga je ohranitev tistih delovnih mest in strukture zaposlenih, ki bo omogočala nadaljnji razvoj / obstoj podjetja. Prihodnosti podjetja seveda ne more zagotavljati (poleg ožjega vodstva) le manjša skupina zaščitenih kategorij delavcev, ki jih delodajalec zaradi zakonskega varstva ne sme odpustiti (lahko pa jih seveda določi za presežne delavce).

28. Nesprejemljiva je tudi praksa, ko poslovodstvo izsili pristanek delavskih predstavnikov in zaposlenih na splošno znižanje plač pod grožnjo, da bo v nasprotnem primeru prišlo do odpuščanja delavcev.

29. Le sindikat (ob strateškem zavezništvu sveta delavcev) lahko doseže dovolj visoko stopnjo solidarnosti, da se delavci uprejo zlorabam (npr. navedeno v 27. in 28. točki), tudi s stavko, če ne gre drugače. Sindikati so poklicani, da ščitijo pridobljene pravice delavcev, ki so bile tako in tako težko izborjene ter za to ne smejo delodajalcem dovoliti, da jih izničijo / znižajo le z »eno potezo« (zloraba same sistemizacije, grožnja z odpuščanjem in pristanek na splošno znižanje plač…).

30. Žal se v praksi tudi zavod za zaposlovanje ne vključuje dovolj aktivno v vsebinski postopek, predvsem glede iskanja možnih ukrepov za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnih razmerij in ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnih razmerij (kar bi moral delodajalec upoštevati po 1. odstavku 101. člena ZDR). Zavod za zaposlovanje se v praksi največkrat ukvarja zgolj z administrativnimi postopki ustreznosti dokumentacije, ki se nanašajo na prehod delavcev v odprto brezposelnost.

31. Ko govorimo o kolektivnih odpustih, je mišljena odpoved večjemu številu delavcev po 96. členu ZDR:

31.1. Delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju 30 dni postalo nepotrebno delo:

31.2. Najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev

31.2.1. Najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100 in manj kot 300 delavcev

31.2.2. Najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev (delodajalec je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev, pa tudi, ko je v obdobju 3 mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev – žal se delodajalci v nekaterih primerih izognejo sprejemu programa razreševanja presežnih delavcev tako, da večkrat v posameznem letu določijo »pakete« presežnih delavcev pod mejo »večjega števila«)

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

32. Vojko Čujovič je izdelal opomnik v zvezi s pristojnostmi delavskih predstavnikov pri kolektivnem odpuščanju v zvezi s programom razreševanja presežnih delavcev:

32.1. Ali se mora izdelati program presežnih delavcev in ali je bil izdelan ter predložen k predlogu soglasja sveta delavcev po 96. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju?

32.2. Ali je postopek izdelave programa presežnih delavcev potekal po Zakonu o delovnih razmerjih?

32.3. Ali so bili sindikati pri delodajalcu pravočasno obveščeni o:

32.3.1. Razlogih za prenehanje potreb po delu (ki morajo biti utemeljeni)

32.3.2. Številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev

32.3.3. Predvidenih kategorijah presežnih delavcev

32.3.4. Predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev

32.3.5. Predlaganih kriterijih za določanje presežnih delavcev

32.4. Ali je delodajalec kopijo obvestila posredoval zavodu za zaposlovanje in ga obvestil o postopku prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev in o opravljenem posvetovanju s sindikati?

32.5. Ali je delodajalec kopijo dopisa zavoda za zaposlovanje posredoval sindikatom v družbi

32.6. Ali se je delodajalec predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetoval s sindikatom o:

32.6.1. Predlaganih kriterijih za določanje presežnih delavcev

32.6.2. Možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi

32.6.2.1. V zvezi s tem vprašanjem je potrebno opozoriti na posebnost 3 KPD, katerih podpisnik je SKEI, in sicer na 1. in 2. odstavek 12. člena, ko se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati že pred sprejemom odločitve, ki se nanaša na takšne spremembe v strukturi in obsegu programa, proizvodnje, tehnologije in organizacije poslovanja, ko obstoji možnost, da bodo te spremembe privedle do poslovnih razlogov za prenehanje potreb po delu delavcev, ob sprejemanju teh odločitev pa mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje ali kar največje omejevanje odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev

32.6.3. Možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodnih posledic odpovedi

32.7. Ali program razreševanja presežnih delavcev vsebuje:

32.7.1. Utemeljene razloge za prenehanje potreb po delu delavcev

32.7.2. Ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja potreb po delu delavcev

32.7.3. Dokazila o preveritvi možnosti nadaljnjih zaposlitev pod spremenjenimi pogoji

32.7.4. Seznam presežnih delavcev

32.7.5. Ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe…)

32.8. Ali je program razreševanja presežnih delavcev finančno ovrednoten?

32.9. Ali je delodajalec upošteval dogovorjene kriterije za določitev presežnih delavcev?

32.10. Ali je delodajalec pri enakem doseganju kriterijev dal prednost delavcem s slabšim socialnim položajem?

32.11. Ali je morda med kriteriji delodajalec upošteval začasno odsotnost delavcev zaradi bolezni, nege družinskega člana ali izrabe starševskega dopusta ali nosečnost?

32.12. Ali je morda pri odpovedi delodajalec postavil delavce v neenakopraven položaj zaradi spola, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti, verskega, poklicnega ali

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali drugih osebnih okoliščin?

32.13. Ali je delodajalec upošteval posebno varstvo pred odpovedjo, ki ga po ZDR uživajo:
- 32.13.1. Predstavniki delavcev (člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, imenovani / voljeni sindikalni zaupniki)
- 32.13.2. Starejši delavci
- 32.13.3. Starši
- 32.13.4. Invalidi in odsotni zaradi bolezni

33. V zvezi s preverjanjem utemeljenosti razlogov za odločitev o zmanjšanju števila delavcev:

33.1. Ali je delodajalec predložil elaborat utemeljenosti odločitve o odpovedi večjemu številu delavcev?

33.2. Ali je ukinitev posameznih delovnih mest dejanska potreba ali pa gre za manipulacijo in navidezne odpovedne razloge?

33.3. Ali je delodajalec dokazal, da bo gospodarski in finančni položaj družbe dejansko boljši po kolektivnem odpustu?

33.4. Ali je dejansko potreben predlagani obseg prenehanja potreb po delu delavcev ali je želene poslovne cilje mogoče enakovredno doseči tudi z morebitnimi drugimi poslovnimi cilji?

33.5. Ali predvideno zmanjšanje števila delavcev ne bo morda povzročilo prehude in nevzdržne preobremenitve delavcev, ki ostajajo v delovnem razmerju?

33.6. Ali navedeni odpovedni razlogi izpolnjujejo vse pogoje, ki veljajo za poslovne razloge po 88. členu ZDR:
- 33.6.1. Ali gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji sklenjenih pogodb o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca?
- 33.6.2. Ali so navedeni razlogi resni, utemeljeni in onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavci in delodajalcem?
- 33.6.3. Ali je delodajalec dejansko preveril, če je možno zaposliti delavce pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali jih je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravljajo oz. prekvalificirati za drugo delo

33.7. Ali odpovedni razlogi izhajajo iz sfere delodajalca in niso povezani z ravnanjem in sposobnostjo delavcev?

34. Delavski predstavniki spremljajo ravnanja delodajalca in nadzirajo zakonitost zaključne faze postopka odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev ter tudi kasnejše aktivnosti delodajalca:

34.1. Ali je delodajalec upošteval 30 / 60 dnevni rok od izpolnitve obveznosti posredovanja obvestila zavodu za zaposlovanje?

34.2. Ali je delodajalec obravnaval in upošteval predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnih razmerji in ukrepov za omilitev škodnih posledic prenehanj delovnih razmerij?

34.3. Ali je delodajalec odpovedal pogodbe o zaposlitvi pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev?

34.4. Ali odpovedi pogodb o zaposlitvi vsebujejo vse obvezne elemente:
- 34.4.1. Odpovedni razlogi
- 34.4.2. Obrazložitev odpovednih razlogov
- 34.4.3. Opozorilo delavca na pravno varstvo
- 34.4.4. Opozorili delavca na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnost

34.5. Ali so odpovedi pogodb o zaposlitvi v pisni obliki?

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

34.6. Ali so spoštovani odpovedni roki, ki veljajo za odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov?
34.7. Ali so spoštovana določila v zvezi z izplačilom višin odpravnin in rokov izplačila odpravnin (standardi nad nivojem po ZDR so pomembna sestavina dogovarjanja delavskih predstavnikov z delodajalcem)?
34.8. Ali so spoštovana določila v zvezi z vročanjem pisnih odločitev / obvestil s strani delodajalca?
34.9. Ali je morda delodajalec storil prekršek po 229. členu ZDR?
34.10. Ali delodajalec spoštuje pravico do prednostne (ponovne) zaposlitve odpuščenih delavcev?

35. Psiholog Andraž Banfi svetuje, kako preživeti obdobje odpovednega roka:
35.1. Ne izgubite glave, ko prejmete sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi
35.2. Ker so vsakršna čustva normalna, si pustite čutiti jezo, žalost, strah in občutek, da se vam je zgodila krivica – vendar ta čustva konstruktivno predelajte
35.3. V času odpovednega roka iščite možnosti za ponovno zaposlitev, naredite si karierni načrt in se vprašajte, kakšno delo želite opravljati v bodoče in pri katerem delodajalcu
35.4. Pretehtajte, ali bi morda nadaljevali / začeli šolanje in pridobili dodatna znanja / izobrazbo, morda pa se odločite za samostojno podjetniško pot
35.5. Začnite izpolnjevati svoj načrt, pripravite življenjepis in se lotite aktivnega iskanja zaposlitve, pozanimajte se pri prijateljih / znancih, ali morda poznajo ustreznega delodajalca za vas
35.6. Čeprav vas kmalu več ne bo na delovnem mestu pri dosedanjem delodajalcu, ostanite še naprej profesionalni in korektno opravljajte delo do konca odpovednega roka
35.7. Dostojno se poslovite od delodajalca in sodelavcev ter strank
35.8. Ker je odpoved pogodbe o zaposlitvi stresna in psihično naporna, poskrbite, da boste imeli dovolj podpore in pomoči v družini in od prijateljev
35.9. Vzemite si čas zase, privoščite si krajši oddih in razmislite o sebi ter o tem, kaj bi v delovni karieri želeli doseči v bodoče
35.10. Ne dovolite, da vam odpoved vzame samozavest. Zavedajte se svojih odlik, ki jih imate kot zaposleni in kot oseba, verjemite, da boste uspeli. Ne počutite se kot žrtev, ampak kot zmagovalec, ki usmerja življenjske dogodke.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

VII. NAPOTILA SINDIKATA ZA NUJNOST DELOVANJA DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV O SPREMEMBAH IN V KRIZI

Ključne besede: ugled podjetja, odnos delodajalca do zaposlenih, vloga delavskih predstavnikov, komuniciranje.

Pred kratkim me je poklical kolega in povedal, da je direktor v nekem podjetju zapustil sestanek, ko mu je povedal, da bo delavsko predstavništvo v podjetju zahtevalo skupno posvetovanje in posredovalo svoja pisna stališča. Direktor je podal ultimativen odgovor / pogoj – če njegov predlog ne bo sprejet, bo odpustil 20 delavcev.

Znameniti guru menedžmenta Charles Handy verjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarijo. Lotiti se je treba ravnotežja med znanjem in kapitalom (vir: MQ – revija Združenja manager, št. 2 / 07).

Vir: dr. Valentina Franca

1. Izbori najboljših in najbolj uglednih delodajalcev imajo temelje v ZDA, sledile pa so mnoge evropske države in ne nazadnje tudi Slovenija.

2. Navedena podjetja se ponašajo z ugledno blagovno znamko, ki pomeni ugled podjetja kot delodajalca v zavesti že zaposlenih in kandidatov na trgu dela.

3. V praksi obstaja zelo veliko dejavnikov, ki vplivajo na to, ali je blagovna znamka delodajalca na trgu dela ugledna. Po dr. Valentini Franci lahko te dejavnike razdelimo v 3 večje skupine:

   3.1. Značilnost podjetja (dejavnost, poslovna uspešnost, poslanstvo in vizija, družbena odgovornost, organizacijska klima in kultura, moč klasične blagovne znamke, delovno okolje)

   3.2. Značilnosti okolja (lokacija, konkurenca, pravna ureditev)

   3.3. Značilnosti funkcije upravljanja človeških virov (plačni sistem in nagrajevanje, ravnotežje zasebnega in delovnega življenja, razvoj zaposlenih, komunikacija).

4. V navedenih dimenzijah ima zelo velik pomen odnos delodajalca do zaposlenih, zelo pomembna pa je vloga delavskih predstavnikov. Kakšen uspeh ima lahko podjetje, ki je dnevno na naslovnicah raznih časopisov o neizplačevanju / izplačevanju plač z zamudo, neuspešnih pogajanjih, nespoštovanju pravic delavskih predstavnikov, da izrazijo svoja mnenja in da zastopajo interese zaposlenih, kar delodajalec ignorira in ultimativno postavlja zgolj svoj predlog in v nasprotnem primeru grozi z odpuščanjem delavcev?

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

5. Podjetja se velikokrat sploh ne zavedajo položaja / pomena / moči delavskih predstavnikov in z njimi komunicirajo zgolj zato, da izpolnijo svojo zakonsko obveznost predhodnega informiranja / posvetovanja, ne pa zaradi dobrih odnosov in vsebine nasploh.

6. Skratka, urejeni odnosi / upoštevanje primernih protipredlogov / mnenj / stališč delavskih predstavnikov prinašajo vrsto prednosti, med drugim tudi vplivajo na znano blagovno znamko posameznih izdelkov in storitev.

7. Tudi poslovna uspešnost še ni jamstvo za to, da bo neko podjetje na trgu dela veljalo za ugledno, če slabo ravna z zaposlenimi in delavskimi predstavniki.

8. Dr. Valentina Franca svetuje, da delavski predstavniki skušajo te slabosti najprej odpraviti s komuniciranjem s poslovodstvom v »domači hiši« in da uporabijo obveščanje javnosti »kot zadnjo možnost« - če delodajalec delavskih predstavnikov ne želi poslušati / upoštevati njihovih predlogov kot stalne / pogoste prakse / reakcije, od delavskih predstavnikov nihče ne more zahtevati brezmejne in brezpogojne lojalnosti do delodajalca, ki si tega ne zasluži (dodal B. I.: pa saj bi v nasprotnem primeru pomenilo, da delavski predstavniki ne uresničujejo svojega poslanstva in ne izvajajo svojih nalog).

9. Socialni dialog je v evropskem prostoru vrednota – to je eden od kazalnikov demokratizacije družbe, kar morata vzdrževati obe stranki socialnega partnerstva na podjetniškem nivoju: poslovodstvo (ob asistenci strokovnih služb) in delavsko predstavništvo.

10. Raziskava v Sloveniji, ki je vključila 216 slovenskih menedžerjev, je pokazala, da je 75% naklonjenih socialnemu partnerstvu s sindikatom, le 8% pa se jih s tem sploh ni strinjalo. Slaba polovica jih je menila, da lahko sindikati prispevajo k učinkovitejšemu poslovanju podjetja, dobra četrtina pa je menila nasprotno. To pa je paradoks, zaradi česar se zdi, da je zavezanost menedžerjev k socialnemu partnerstvu z delavskimi predstavniki zgolj deklaratorno. Morda si želi menedžment z deklaratorno držo zgolj ustvariti pozitiven ugled / slepilo za prizadevanje v smislu družbene odgovornosti podjetja / ali kaj podobnega.

11. Partnerstvo bi naj bilo več: pogostejše in tesnejše sodelovanje, preseganje nasprotujočih si interesov ene in druge strani, skupno delovanje z učinkovitim dvostranskim komuniciranjem, upoštevanje drugačnih mnenj in večje vključevanje v odločitve.

12. Dalje dr. Franca pravilno ugotavlja, da slovenska zakonodaja ne dovoljuje na podjetniškem nivoju »ad hoc« zmanjševanja / oženja delavskih pravic, ki so določene z zakoni in kolektivnimi pogodbami širše ravni. In da je to na primer v Nemčiji dovoljeno / možno – začasno znižanje plač v zameno, da določen čas delodajalec ne bo odpuščal. Nato pa še dodaja, da je praska pokazala, da menedžment takšnih obljub ne more stoodstotno izpolniti, saj slabim razmeram lahko sledijo še slabše.

13. Na spletnih straneh GZS lahko preberemo poudarek dr. V. France iz posveta z okroglo mizo »Možnost delodajalcev v času gospodarske krize«: k vsem spremembam v gospodarskih družbah, kakršne se pojavljajo zlasti v kriznih gospodarskih situacijah, je smiselno pristopiti na podlagi pogovorov in soglasja s sindikati ter sveti delavcev. To je bilo na tisti okrogli mizi, na kateri je naša predsednica Lidija Jerkič izjavila, da je 36 – urni delovni teden z znižanjem plače le kratkoročen, ne pa dolgoročen ukrep, ki bi lahko rešil svetovno krizo in slovensko gospodarstvo.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

14. Če menedžment še vedno goji taylorističen odnos do delavcev in jih obravnava zgolj kot strošek, je seveda iluzorno pričakovati, da bo podprl nove aktivnosti na področju delavske participacije.

15. Na podlagi statističnih podatkov o izobrazbi slovenskih menedžerjev lahko trdimo, da so večinoma visoko izobraženi – vendar to še ne zagotavlja, da poznajo in so seznanjeni tudi z različnimi oblikami delavske participacije.

16. Prvi dejavnik, ki vpliva na to, ali bodo delavci začeli z aktivnostmi ustanavljanja delavskega predstavništva, je odnos menedžmenta do delavcev na sploh in dalje do sindikatov ter posledično tudi do potencialnega delavskega voljenega predstavništva.

17. Če menedžment nastopi sovražno do delavskih predstavnikov, delavski predstavniki potrebujejo strategijo protiobnašanja (opomba B.I.: SKEI kot najbolj konkurenčen sindikat v panogi lahko le temu pripomore s sprejemanjem svoje politike ravnanja / reagiranja / aktivnosti).

18. Menedžment in delavska participacija res postavljata vprašanje »združljivosti nezdružljivega«, vendar sta del »iste zgodbe«, ki pa jo vsak bere z različne strani (zanimiv izrek dr. Valentine Franca).

19. Zato dr. V. Franca kot tretji pomemben dejavnik, ki vpliva na uresničevanje delavske participacije s strani menedžmenta, postavlja vključevanje delavskih predstavnikov v poslovno prakso podjetja, da bi to čim bolj koristilo namenom učinkovitega poslovanja z upoštevanjem delavcev.

20. Iz 3. mednarodne konference o družbeni odgovornosti v Mariboru (leta 2008):

20.1. Prof. dr. Matjaž Mulej in Sir prof. dr. Roger B. Haw: avtorja verjameta, da sta družbena in osebna odgovornost pozabljeni vrednoti človeštva, ki jih zver z imenom denar ne jemlje resno, saj ta zver potrebuje obnavljanje denarja in jo upravljajo ljudje brez človeških kvalitet / etike

20.2. O. B. Dolinšek in R. Dolinšek: trdita, da je družbena odgovornost rezultat odnosa do sebe, do dela in drugih, stopnja družbene odgovornosti pa je v soodvisnosti s stopnjo razvoja zavesti, skratka, če nismo odgovorni do sebe, dela in drugih, ne bomo nikdar zares družbeno odgovorni.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

VIII. SKEI PROTI NADLEGOVANJU IN TRPINČENJU NA DELOVNEM MESTU

Ključne besede: inšpektorat za delo, diskriminacija, trpinčenje, nadlegovanje, varstvo in zdravje pri delu, Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja, Zakon o delovnih razmerjih.

Stališča in pogledi ter ugotovitve inšpekcije dela lahko pomembno prispevajo k oblikovanju politike SKEI in ravnanju sindikalnih zaupnikov ter prizadetih delavcev v tovrstnih pojavih v podjetjih.

Dodaten cilj gradiva: povečati ozaveščenost in poznavanje problema na strani delavcev in delavskih predstavnikov.

Vir: Konferenca inšpektorata RS za delo

1. V politiki SKEI je potrebno odpraviti stereotip, da je inšpektorjev za delo premalo, da so za svoje delo premalo motivirani / preslabo plačani in da ne reagirajo, če jim kršitve posebej določno ne pokažemo / opišemo.

2. Sestanki z glavnim republiškem inšpektorjem Borutom Brezovarjem kažejo, da obstoji skupen interes s SKEI pri odkrivanju / odpravljanju kršitev v podjetjih, zlasti iz področja delovnih razmerij in zdravja ter varstva pri delu.

3. Socialni partnerji, stroka in posamezniki postavljamo mejo med še dopustnim ravnanjem in nadlegovanjem ter trpinčenju – dejanja in / ali opustitve, ki pomenijo najrazličnejše kršitve delovnega prava. Strinjamo se, da lahko vsem kršitvam od prepovedi diskriminacije, nadlegovanja, trpinčenja na delovnem mestu, opustitve odmorov in počitkov (vključno z enostranskim določanjem termina izrabe letnega dopusta, ko npr. pri delodajalcih obstoji pomanjkanje dela), neizplačevanje plač in drugih izplačil v roku, višini in ustrezni obliki, nekorektnost disciplinskih / odškodninskih postopkov, posebno varstvo delavskih predstavnikov in še kaj, postavimo skupni imenovalec – opustitev zagotavljanja takšnega delovnega okolja, v katerem nobeden od delavcev ni izpostavljen nadlegovanju ali trpinčenju.

4. Stalna tema socialnega dialoga širše in še kolektivnih pogajanj ožje na podjetniškem nivoju morajo biti ukrepi in ureditve za zagotavljanje delavcem prijaznega delovnega okolja.

5. V zvezi s temi vprašanji tako delodajalci kot sindikati mnogokrat spregledamo obstoj (ali pa sploh ne vemo, da obstoji) Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO Ur.l. RS št. 93/2007).

6. Posebno pozornost moramo posvečati t.i. specifičnim najbolj ranljivim skupinam delavcev (mladi, ženske, nosečnice, starši, invalidi in starejši delavci). Pri njih je potrebno vprašanje diskriminacije = razlikovanja obrniti – zagotoviti dodatno pozornost, varstvo in olajšave ter dodatne pravice.

7. Morda ne bo odveč spomniti na definicijo po 6. a) členu ZDR:
   7.1. Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika nezaželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševanja, sovražnega, ponižujočega, sramotljivega ali žaljivega okolja.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

7.2. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učnikom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

7.3. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

8. Pri ugotavljanju dejstev je potrebno upoštevati, da sta spolno in drugo nadlegovanje povezani z osebno okoliščino, trpinčenje pa ni vezano na obstoj posebne osebne okoliščine pri žrtvi, ampak na skupek ponavljajočih se negativnih in za delavce žaljivih ravnanj, uperjenih v posameznika ali skupino delavcev.

9. Glede na kršitev 6. a) člena ZDR je možno kršitelja (delodajalca) kaznovati za prekršek po 7. točki 1. odst. 229. člena ZDR (denarna kazen od 3.000 do 20.000 € za delodajalca, če ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s 1. odst. 45. člena ZDR – varovanje dostojnosti delavca pri delu).

10. Glede na prej navedeno je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenega ali sodelavca.

11. Delodajalec mora za prej naveden namen sprejeti ustrezne ukrepe.

12. Delavec v sporu mora navajati dejstvo, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z zakonskimi določbami, dokazno breme pa je na strani delodajalca – delodajalec mora dokazovati, da je storil vse potrebno, da je nezaželeno dejanje preprečil in da delavec ni bil izpostavljen tovrstnemu ravnanju od drugih zaposlenih delavcev. Če tega ni zagotovil, je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

13. Politika SKEI vključuje obvezno predhodno posvetovanje delodajalca z delavskimi predstavniki pri delodajalcu o ukrepih in priporočilo, da se s pravili / splošnim aktom pri delodajalcu še določijo:

13.1. Preventivno pozitivna ravnanj, s katerimi se preprečujejo pojavi nadlegovanja, diskriminacije in trpinčenja

13.2. Navodila za ravnanje morebitnim žrtvam teh pojavov (kam se lahko obrnejo za pomoč, komu lahko zaupajo svoje težave, morebiti določiti službo / osebo, zaposleno pri delodajalcu ali pri zunanji instituciji, ki ji žrtev lahko prijavi tak pojav, ali morda komisijo, ki bi nepristransko obravnavala primere teh pojavov)

13.3. Postopke za obravnavo teh pojavov, ko se takšen pojav odkrije

13.4. Postopke za odpravo posledic nadlegovanja in trpinčenja

13.5. Sankcije za zaposlene / kršitelje, ki so izvajali nadlegovanje / diskriminacijo / trpinčenje na delovnem mestu (vključno z disciplinskimi sankcijami in odškodninsko odgovornostjo).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

14. Če bo šlo za splošni, akt bo moral delodajalec glede na 8. člen ZDR predlog takšnega splošnega akta pred sprejemom poslati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat bo v roku 8 dni lahko posredoval pisno mnenje in če ga bo, se bo moral delodajalec do njega pisno opredeliti.

15. Politika SKEI vsebuje ugotovitev, da gre za širšo vprašanje družbene odgovornosti delodajalca, pri čemer se izvajajo postopki preko obveznosti po ZDR:

15.1. V podjetniški KP (če to že ni v KPD) opredelitev obveznosti delodajalca, da bo sprejel ukrepe po predhodnem posvetovanju s sindikatom in da bo poročal o pojavih kršitev in izvajanju ukrepov

15.2. Predhodno posvetovanje z delavskimi predstavniki o predvidenih ukrepih in splošnem aktu za ta vprašanja

15.3. Predložitev predloga splošnega akta sindikatu pred njegovim sprejemom

15.4. Resno preučitev pisnega mnenja / predloga sindikata in praviloma upoštevanje tega v končnem besedilu, če prispeva k preventivi / zaščiti zaposlenih

16. Sprejeti ustrezni ukrepi za zaščito delavcev pred trpinčenjem in nadlegovanjem so tudi za inšpekcijski pregled / nasvet eden od pomembnih pokazateljev stanja varovanja dostojanstva delavcev pri delodajalcu. Sprejem ukrepov / splošnega akta pri delodajalcu kaže, da je delodajalec odgovorno pristopil k reševanju te problematike in da se zavzema za preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja v delovnem okolju. Seveda samo sprejetje ukrepov / splošnega akta še ne pomeni, da pri delodajalcu ni tovrstnih kršitev. Zato bo inšpekcija dela morala preučiti vse ostale okoliščine posameznega primera, kadar se pojavi sum na pojave nadlegovanja / trpinčenja na delovnem mestu.

17. Tudi nadlegovanje je pravzaprav ena izmed oblik diskriminacije, ko gre za obstoj določene osebne okoliščine, zaradi katere je neka oseba postavljena v slabši položaj oz. »nadlegovanje«. Če delavec (oz. kandidat) v primeru spora z delodajalcem navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec prav tako dokazati, da v tem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja / prepovedi diskriminacije. V primeru kršitve s strani delodajalca je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

18. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v 6. členu določa posebne ukrepe, ki predstavljajo izjemo od prepovedi diskriminacije. Tako se lahko posebni ukrepi sprejmejo z namenom preprečevanja ali odpravljanja posledic takšnega položaja oz. predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj.

18.1. Pozitivni ukrepi ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se uporabljajo v primerih, ko obstoji nesorazmerje v zastopanosti oseb z določeno osebno okoliščino

18.2. Spodbujevalni ukrepi dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude za osebe v manj ugodnem položaju

19. V Uradu za enake možnosti deluje zagovornik enakih možnosti in z vidika inšpekcijskega nadzora so zlasti pomembne določbe, ki urejajo odstop obravnavane zadeve s strani zagovornika pristojni inšpekciji (če delodajalec ne sodeluje z zagovornikom načelo enakosti ali če kot kršitelj ne odpravi

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

ugotovljenih nepravilnosti v skladu s priporočili zagovornika ali ga v roku ne obvesti o sprejetih ukrepih).

20. Če kršitelj ni ravnal v skladu s pozivom zagovornika in je diskriminirana oseba ali oseba, ki pomaga žrtvi diskriminacije, še vedno izpostavljena povračilnim ukrepom, ima inšpektor pravico in dolžnost odrediti ustrezne ukrepe, ki v nastalih okoliščinah zavarujejo diskriminirano osebo ali osebo, ki pomaga žrtvi diskriminacije, pred povračilnimi ukrepi oz. odrediti odpravo neugodnih posledic povračilnih ukrepov.

21. Inšpekcija za delo posebej opozarja, da nezagotavljanje varstva bolj ranljivim skupinam delavcev s strani delodajalca povzroča nezadovoljstvo teh skupin delavcev na delovnem mestu, hkrati pa so okoliščine, zaradi katerih so posamezne skupine delavcev bolj ranljive, tiste osebne okoliščine, ki so lahko razlog za diskriminacijo oz. nadlegovanje (spol, nosečnost oz. starševstvo, starost, zdravstveno stanje oz. invalidnost delavcev) in / ali trpinčenje

22. Prav tako inšpekcija za delo opozarja, da je diskriminacijo možno zaslediti že pri sami objavi prostega delovnega mesta, ko delodajalec pogosto navaja prosta delovna mesta samo za določen spol ali pa recimo omenja starost kandidatov, ki se lahko prijavijo na prosto delovno mesto (npr. mlajši od 30 let).

23. Dalje inšpekcija za delo opozarja, da pogostost in način sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pri delodajalcu lahko nakazujeta na pojav diskriminacije, nadlegovanja, trpinčenja na delovnem mestu. Če so zaposleni za določen čas samo delavci z določeno osebno okoliščino – npr. mlajše ženske z majhnimi otroki ali (še) brez njih – gre morebiti za diskriminacijo / nadlegovanje na podlagi materinstva, nosečnosti, spola ali starosti. Eden od znakov trpinčenja lahko nastopa, če delodajalec delavcu, ki že ima pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas za isto delo pod slabšimi pogoji kot je bilo prejšnje ali celo spremembo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v določen čas

24. Do tovrstnih pojavov v praksi pogosto prihaja tudi v primerih redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca.

25. Naslednji pogosti primeri so pojavi nezadovoljstva delavcev, ko delodajalec ne izpolnjuje temeljne obveznosti plačila in gre lahko za primer diskriminacije, nadlegovanja in / ali trpinčenja na delovnem mestu (razlike med različnim plačilom za enako delo od osnovne plače do dodatkov, med spoloma, delodajalec nima meril za dodatno uspešnost in to izplačuje vedno le nekaterim / istim delavcem, ne da bi preverjal po sprejetih objektivnih kriterijih dejansko uspešnost delavcev v določenem obdobju, da del plače izplača nekaterim delavcem v bonih ali da jim zadrži izplačilo, razlike pri izplačilu regresa za letni dopust, božičnic, poslovne uspešnosti itd…).

26. Če delodajalec nekemu delavcu vztrajno onemogoča / zavrača delavčeve predloge za izrabo letnega dopusta, lahko gre za trpinčenje, če pa nekemu delavcu zaradi osebnih razlogov odredi manj letnega dopusta kot drugemu pod enakimi pogoji, pa gre za očitno diskriminacijo.

27. Delodajalec je že v skladu z zakonom (obstojijo pa še kolektivne pogodbe, posebne pogodbe o olajšavah / pogojih za delovanje sindikata, participacijski dogovori s svetom delavcev) dolžan delavskim predstavnikom omogočiti neovirano delovanje. Vprašanja obstoja pojmov nadlegovanja / trpinčenja / diskriminacije so področja delovanja sindikata in sveta delavcev, zato lahko delavski predstavniki pomagajo žrtvam in jih usmerijo ali celo zastopajo v nadaljnjih postopkih zoper

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

delodajalca) osebo, ki izvaja mobbing. Po 207. členu ZDR in 35. členu 3 KPD je delodajalec dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov / mu jih posredovati / dostaviti.

28. Problematika nadlegovanja in trpinčenja (vključno z diskriminacijo) na delovnem mestu sta kompleksna / zahtevna pojava, kar velja tudi za učinkovit inšpekcijski nadzor.

29. V sindikatu se moramo zavedati, da na te pojave kažejo kršitve s strani delodajalca, ki zaradi tega povzročajo nezadovoljstvo delavcev / neprijaznost njihovih delovnih mest – vendar pa ne moremo / smemo vsake takšne kršitve razglasiti za nadlegovanje / trpinčenje / diskriminacijo. Za to je potrebno še več – obstajati mora skupek določenih ponavljajočih se ali sistematično očitno negativnih in žaljivih ravnanj s strani delodajalca / vodstvenih oseb / sodelavcev, ki so usmerjena proti posameznemu delavcu na delovnem mestu / v zvezi z delom. V vsakem konkretnem primeru je potrebno sodelovanje prijavitelja oz. žrtve, saj mu brez njegovih konkretnih navedb / izjav sicer ne morejo pomagati delavski predstavniki / inšpekcija / pravno – sodno varstvo.

30. Javnosti je premalo znano (ali pa sploh ne), da je Inšpektorat za delo januar / februar 2008 pri različnih delodajalcih izvedel poostren nadzor, v katerem so preverjali zadovoljstvo delavcev pri delu in prisotnost »mobbinga« oz. trpinčenja ter diskriminacijo na delovnem mestu. To ima širšo praktično veljavo za delodajalce in delavske predstavnike, saj pridemo do ocene, v kakšni meri se delodajalci posvečajo preventivi pred pojavi, ki kažejo nezadovoljstvo delavcev (t.j. preventiva pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu).

31. Vsekakor se delodajalci premalo zavedajo, da se s tem, ko z delavci podpišejo pogodbo o zaposlitvi, zavežejo, da bodo spoštovali tudi vse pravice delavca, ki izhajajo iz varstva njegove osebnosti in zasebnosti. Dalje, se delodajalci ne zavedajo dovolj, da morajo narediti vse, kar je v njihovi moči, da preprečijo pojave diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnih mestih pri njih.

32. Omenjena akcija je bila širša, ne samo nadzor nad določbami delovnega prava, ampak tudi v smislu Zakona o inšpekciji dela (Ur.l. RS št. 38/94…) izobraževalni in svetovalni vidik. Tako je bila ta akcija še dodatno usmerjena k spodbujanju poslovodstev, delavskih predstavnikov in delavcev, da razmišljajo o teh pojavih. Zato so v inšpekcijskem pregledu poleg odgovornih oseb delodajalcev prejeli vprašalnike tudi naključno izbrani delavci, pri čemer je bila zajamčena anonimnost, razen, če so želeli sami zoper delodajalca sprožiti postopek ali nastopiti kot priča v postopku zoper delodajalca.

33. N osnovi tega so inšpektorji pripravili skupno poročilo o izvajanju delovnopravne zakonodaje pri posameznem delodajalcu in v primeru kršitve zoper delodajalca ukrepali v skladu s svojimi pristojnosti. Na podlagi ugotovitev in rešenih vprašalnikov so inšpektorji še podali oceno stanja zadovoljstva delavcev pri vsakem delodajalcu posebej. V inšpekcijo so bila vključena (le) 3 podjetja proizvodnje kovinskih izdelkov. Izbor delodajalcev, ki so bili pregledani, so inšpektorji opravili pogosto na podlagi prejetih prijav kršitev v zvezi s šikaniranjem in nadlegovanjem na delovnem mestu pri delodajalcih ali v zvezi z drugimi kršitvami delovnega prava, pa tudi na podlagi ugotovitev iz preteklih inšpekcijskih nadzorstev. Skupno so pregledali 103 delodajalce, ki so zaposlovali 24.539 delavcev, pri čemer so anketirali 1.662 ali 6,77% teh zaposlenih. Od 1.662 razdeljenih vprašalnikov so inšpektorji dobili nazaj 986 izpolnjenih ali 59,3% odziv anketiranih.

34. Povprečna ocena je bila 3,2 (možnosti od 5 do 1). Najnižja ocena 1 je bila dana 3 delodajalcem, najvišja 5 pa 4 delodajalcem, oceno 2 je dobilo 9 delodajalcev.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

35. Zaskrbljujoča je ocena inšpektorjev, da delavci niso dovolj seznanjeni s svojimi pravicami, prav tako ne s pojavi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnih mestih in s postopki ravnanja v teh primerih (opomba.: B.I. to pa velja vsaj delno tudi za delavske predstavnike). Zato ima to gradivo še dodaten cilj – povečati ozaveščenost in poznavanje problema na strani delavcev. Zanimiva je ocena inšpektorjev, da je ozaveščenost delavcev višja pri večjih delodajalcih in pri tistih, ki so vključeni v delodajalska združenja (opomba.: B. I. prepričan sem, da to velja tudi za članstvo v sindikatih oz. organiziranost sindikalne podružnice na podjetniškem nivoju).

36. Inšpektorji so ugotovili, da pri delodajalcih pogosto niso določene osebe, na katere bi se delavci v teh pojavih obračali. Delavci pa so najpogosteje v anketah odgovorili, da bi se v takšnih primerih najpogosteje obračali na poslovodne osebe, sindikate, samo v nekaj primerih pa je bil odgovor na inšpekcijo dela (opomba.: B.I. ali se delavci bojijo inšpekcije dela in reakcij delodajalca?). Delodajalci pa so podali širši spekter odgovorov, katere osebe so zadolžene, da pomagajo žrtvi diskriminacije / nadlegovanja / trpinčenja : poslovni sekretar, direktor, kadrovska služba, predsednik sindikata, neposredni vodja, socialni delavec, pedagog, svetovalna služba za zaposlene, vodja enote, psihologinja).

37. Zanimiv je primer, da je poslovodstvo pri istem delodajalcu navedlo vrsto oseb (od vodje enote do direktorja podjetja), delavci pa so navedli, da ne vedo na koga se naj obrnejo. Na splošno so delodajalci ocenili stanje bolje kot pa delavci, tako npr. velik razkorak, ko so delavci svoje zadovoljstvo ocenili zelo nizko / nezadovoljni, pa je bila ocena delodajalca, da je zadovoljstvo delavcev dobro. Nasprotujoči so si tudi odgovori, ko so direktorji odgovarjali, da delavce dobro informirajo o pojavih nadlegovanja / trpinčenja / diskriminacije in da z delavci opravljajo individualne razgovore in da se lahko delavci obrnejo na direktorja, pa so delavci pri istih delodajalcih odgovorili, da v teh pojavih niso dovolj informirani in da so v primerih, ko delodajalca – direktorja seznanijo s kršitvami delovnega spora v smislu nadlegovanja ali trpinčenja, njegovi ukrepi praviloma naperjeni zoper prijavitelja in ne zoper kršitelja, kar je najpogosteje direktor sam.

38. V okviru akcije so inšpektorji tudi zasledili primere, ko predstavnik delodajalca ni vedel (ali ni hotel vedeti) nič o tem, da bi se v zadnjih letih kdo od delavcev pritožil zaradi diskriminacije / nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, delavci pa so navajali, da je do takih pritožb v preteklosti prihajalo, vendar jih delodajalec ni rešil oz. ukrepal v zvezi z njimi.

39. Presenetljiv je odgovor inšpektorjev, da v večini prijavljene kršitve po inšpekcijskem pregledu sploh niso bile ugotovljene, nista pa presenetljiva razloga:

39.1. Navedbe v prijavi so bile premalo natančno navedene, zato jih v praksi sploh ni bilo mogoče preveriti in zanesljivo določiti kot kršitev zakonodaje.

39.2. Delavci – prijavitelji se niso želeli izpostaviti in odgovoriti kritično na vprašanje oz. »izstopiti iz anonimnosti«, da bi inšpektorje oskrbeli z dodatnimi informacijami glede domnevnih kršitev.

40. So pa tudi primeri, ko so v posameznih primerih inšpektorji opravili še dodaten pregled (ali pa ga še bodo), v nekaterih primerih pa je spor že pred delovnim sodiščem.

41. Skupaj je bilo pri delodajalcih v akciji ugotovljenih 119 kršitev, od tega največ – 37 v zvezi z zagotavljanjem varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (t.j. kršitev 1. odst.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

45. člena ZDR) – delodajalci niso sprejeli ustreznih ukrepov v zvezi z zagotavljanjem zaščite delavcev pred pojavi nadlegovanja in trpinčenja.

42. Redki so delodajalci, ki imajo za to področje sprejete splošne akte. Tisti, ki pa jih imajo, zaposlujejo nad 100 ali celo nad 1.000 delavcev, poslujejo s tujino oz. so tuje družbe njihovi lastniki.

43. Zanimiv je bil tudi odgovor za enega delodajalca, kjer so delavci odgovorili, da so seznanjeni s sprejetimi ukrepi delodajalca, direktor pa je odgovoril, da jih delodajalec sploh ni sprejel.

44. Kot najpogostejše so delodajalci navajali naslednje sprejete ukrepe:

- skrb za dobro informiranost delavcev na tem področju
- individualni razgovori z delavci
- dobra organizacija dela
- skrb za pozitivno klimo v kolektivu
- upoštevanje delovne zakonodaje
- zagotavljanje dobrih delovnih pogojev
- skupni sestanki s kolektivom
- zagotavljanje avtonomije pri delu delavcev
- izobraževanje delavcev, tudi izobraževanje vodstvenega kadra
- sodelovanje s svetom delavcev in sindikati
- ukrepanje zoper delavce, ki izvajajo nadlegovanje (opozorila, opomini, disciplinski ukrepi)
- prerazporeditev delavcev na druga delovna mesta
- denarno kaznovanje nadrejenih (odgovor 1 delodajalca)
- za vse zaposlene plačilo za dodatni pokojninski steber
- politika delodajalca, ki prepoveduje takšno ravnanje
- interno spremljanje zadovoljstva delavcev pri delu, ki se ponekod že izvaja
- dosledno obveščanje delavcev
- seznanjanje delavcev s postopki prijave negativnih pojavov
- itd…

45. Za nadaljnji razvoj ukrepov na tem področju, je bilo nekaj vzpodbudnih odgovorov delodajalcev, da so pripravljeni in imajo interes, da to v bližnji prihodnosti uredijo.

46. Inšpekcija je v akciji ugotovila kršitev prepovedi diskriminacije iskalcev zaposlitve po 6. členu ZDR: objava prostega delovnega mesta, ko je delodajalec med pogoji navedel starost kandidatov (med 20 in 50 let ter 19 in 35 let), primer, ko je delodajalec kandidatko že izbral, ko pa ga je nato obvestila, da je noseča, pa z njo ni več hotel skleniti pogodbe o zaposlitvi.

47. Dalje so ugotovili kršitve prepovedi diskriminacije v času trajanja pogodb o zaposlitvi: delodajalec je najprej izplačal regres za letni dopust delavcem s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, šele čez čas pa tudi delavcem s pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

48. Dalje so bile ugotovljene kršitve po 25. členu ZDR, ko je delodajalec objavil potrebo le v moški slovnični obliki in po 26. členu ZDR ko je delodajalec od kandidatov zahteval predložitev raznih dokazil in podatkov, za katere ni imel pravne podlage.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

49. Pri varovanih kategorijah so bile ugotovljene kršitve varstva nosečnosti in starševstva po 190. členu ZDR, kršitve odrejanja nočnega in nadurnega dela starejšim delavcem po 203. členu ZDR in po 37. členu ZDR, ko v aktu o sistemizaciji delodajalec ni določil primernih delovnih mest za invalide.

50. V zvezi z zaposlovanjem in sklepanjem pogodb o zaposlitvi je bilo ugotovljenih 43 kršitev, v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi 3 kršitve in 4 kršitve v zvezi z nepravočasnim izplačilom plač in prenizkim izplačilom plač, glede zagotavljanja delovnega časa počitkov je bilo ugotovljenih 15 kršitev in 10 kršitev v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela in socialne varnosti ter 2 kršitvi v zvezi s letnim dopustom.

51. Za ugotovljene kršitve so inšpektorji izdali 51 različnih ukrepov, od tega največ – 26 ureditvenih odločb po 15. členu Zakona o inšpekciji dela, 9 plačilnih nalogov, 9 opozoril in 5 drugih odločb po 2. odst. 227. člena ZDR (odreditev izvajanja ZDR).

52. Na podlagi akcije inšpektorjev se počutje delavcev na delovnem mestu ne more oceniti niti z zelo dobro niti z zelo slabo. Najslabše ocene so bile podane pri delodajalcih s področja gostinstva in turizma ter proizvodnje, najboljše pa pri delodajalcih s področja izobraževanja.

53. Inšpektorji ugotavljajo, da je na področju zdravja in varstva pri delu zelo redek osnovni namen trpinčenja, da bi se prizadela varnost in zdravje trpinčenega, ampak doseči s trpinčenjem na tem področju neke druge namene in cilje. Če pa se takšno trpinčenje pojavi, pa seveda gre za napad na varnost in / ali zdravje delavca / delavcev, npr.:

- nalaganje izvajanja dela v škodljivem delovnem okolju
- nalaganje zdravju škodljivega dela
- nalaganje prevelikih delovnih obveznosti
- nalaganje neustreznih del in nalog (glede strokovnosti, delovnih izkušenj, usposobljenosti…)
- ustvarjanje slabih medsebojnih odnosov

54. Inšpektorji ugotavljajo, da delavci, ki pošiljajo pisma / vloge ipd… na inšpekcijo dela, praviloma sploh niso seznanjeni z zakonskimi pravicami (ZVZD, ZDR…).

55. Socialni vidik agresivnosti je nasilje, ki se kaže v kršenju pravil varnega in kakovostnega dela / sodelovanja, kršenja človekovih / delavskih pravic in v zlorabi moči / pooblastil enega v škodo drugega.

56. Raziskave so pokazale, da so pobudniki in izvajalci nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu:

- 44% sodelavci
- 37% nadrejeni delavci
- 10% nadrejeni in podrejeni delavci skupaj
- 9% podrejeni delavci

57. Iz vidika delovnega mesta gre za neustrezno zasedanje (nesposobnost, nestrokovnost, neizkušenost).

58. Iz vidika motivacije gre za primere, ko želi nekdo biti za vsako ceno v središču pozornosti in na visokih položajih moči, strah pred javnim razkritjem neustreznosti.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

59. Iz vidika osebnosti gre za egoizem, predsodke, zavist, ljubosumje, zanikanje, projekcijo, razdiralno nasilje, nesprejemanje odgovornosti in posledic za svoja dejanja.

60. Tarče nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu so zaposleni, od katerih se izvajalci nadlegovanja in trpinčenja počutijo ogrožene: priljubljeni, sposobni, strokovni, razumni, pošteni, neodvisni, pogumni, nepodkupljivi, odgovorni, ustvarjalno kritični, lahke »tarče« manipuliranja pa so še: idealisti, naivni, ne znajo reči »ne«, »obrnejo« agresijo navznoter, socialno manj spretni, nase prevzamejo krivdo, pripadniki ideologij, določene spolne usmerjenosti, rase, etične skupine itd…

61. Vsi skupaj bi se morali bolj zavedati, da imajo pojavi nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu širše posledice:

- slabšanje delovne klime
- zmanjševanje pogojev za timsko delo
- zmanjševanje produktivnosti
- zmanjševanje delovne motivacije
- zmanjševanje inovativnosti
- zmanjševanje poslovnega ugleda
- zmanjševanje dobička
- višanje stopnje odsotnosti z dela
- višanje stopnje fluktuacije
- visoki stroški pravnih postopkov, odškodnin, itd…
- višanje stroškov poslovanja.

62. V splošni deklaraciji človekovih pravic (sprejeta že leta 1948) je določeno, da vse človekove pravice izhajajo iz pravice do človekovega dostojanstva. Pravica do dostojnega življenja je vrhovna človekova pravica, ki je temelj za priznanje drugih pravic.

63. Ko gre za trpinčenje v delovnem okolju, je osnova za obravnavo problema posameznik, pa se lahko avtoriteta varuha človekovih pravic uporabi izključno preko inšpektorata za delo.

64. Stroka kritično ocenjuje, da v Sloveniji še nimamo specializiranih strokovnih svetovalcev – zaupnikov na katere bi se lahko obrnile žrtve mobbinga in prosile za pomoč. Vendar pa je po ZVZD pri delu delodajalec tisti, ki mora zagotoviti varnost in zdravje pri delu, zato bi delodajalci morali nuditi pomoč in svetovanje tudi v primerih psihičnega nasilja. Žrtev naj poišče pomoč pri nadrejenih in / ali tistih, ki so v podjetju zadolženi za varstvo in zdravje pri delu, kadrovske zadeve in delavske pravice, pa tudi pri osebnem zdravniku. Žrtev naj zbere dokaze o psihičnem nasilju in poišče priče / zaveznike (sodelavci, delavski predstavniki, tudi delavski zaupniki za varstvo in zdravje pri delu).

65. Potrebno je oblikovati politiko pri delodajalcu, ki bo moralno zavezala delodajalca in zaposlene, da si prizadevajo za delovno okolje brez diskriminacije / nadlegovanja / trpinčenja na delovnem mestu in sprejeti napotke o tem, kje in kako dobijo žrtve diskriminacije / nadlegovanja / trpinčenja pomoč. Poleg tega, da bi bili zaposleni in delavski predstavniki bolj vključeni v oceno ogroženosti in izvajanja preventivnih ukrepov, bi bilo zaželeno ustanavljanje lastnih samostojnih svetovalcev pri delodajalcu / delodajalcih. Dotlej pa bi se moral strokovni delavec / delavci za varstvo in zdravje pri delu usposobiti, da bi zaznal probleme mobbinga, svetoval vodstvu podjetja in opredelil nevarnosti v okviru psiholoških dejavnikov v oceni tveganja. V programe periodičnega usposabljanja iz področja varstva in zdravja pri delu (tako za delavce kot tudi za vodstvo /

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

vodilne) vključiti vsebine ozaveščanja in razumevanja resnosti problemov nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Pa še povečati sodelovanje z delavskimi predstavniki (posebej z zaupnikom za varstvo in zdravje pri delu, če ta obstoji oz. ga izvoliti če to ne opravlja svet delavcev ali specializirani odbor), obveščati vodstva podjetij, ta pa sprožiti razreševanje spora tudi z možno obliko mediacije med povzročiteljem in žrtvijo nadlegovanja / trpinčenja.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

IX. POMEN SINDIKATA KOT SOCIALNE SILE V ODNOSU DO TEHNOLOŠKIH SPREMEMB

Ključne besede: upravljavci tehnološkega razvoja, lastniki kapitala, socialni cilj.

Glede na aktualna poročila območnih in regijskih sekretarjev SKEI na sestankih najvišjih organov SKEI Slovenije, da trenutno absolutna večina članov sindikalnih podružnic SKEI v podjetjih zaradi strahu pred izgubo zaposlitve ni pripravljena aktivno sodelovati v delavskem boju za izboljšanje razmer / povečanju obstoječih pravic, je prioritetna naloga vseh struktur SKEI, da ozavestimo delavce in člane, da fleksibilno tržišče delovne sile in trenutna recesija ne smeta biti sredstvo za strah pred izgubo delovnega mesta. Če se delavci bojijo, ne bodo zahtevali izboljšanja svojih pogojev dela z uporabo aktivnih industrijskih akcij / boja (enako velja za vojake – boječi so slabi vojaki). Torej je ključno vprašanje bodoče politike SKEI: kako odpraviti bojazen pri delavcih in kako jih motivirati za aktiven delavski boj (pa saj sem o tem že pisal v prejšnjih zbirkah priročnikov in pripomočkov).

Vir: Prirejeno po T.M. Šercar, Institut informacijskih znanosti

1. Odnosi med socialnimi silami so takšni, da ni vedno mogoče odgovoriti, kdo je (vedno) najmočnejši (tehnokrati, birokrati, finančniki…). Drži pa, da je delavec vedno šibkejša stranka v odnosu do delodajalca in da je sindikat kot socialni partner šibkejši od države (vlade) in delodajalcev. Pa vendar delavci in še posebej člani sindikata od svojega sindikata precej zahtevajo / pričakujejo (včasih tudi nemogoče).

2. Različna prepričanja o odnosih med socialnimi silami niso zgolj ideološko vprašanje, pa tudi ne mit ali zgolj metodološko vprašanje, kaj smo izbrali za »neodvisno spremenljivko«, saj gre za pričakovanja ljudi (delavce in člane sindikata).

3. Vprašanja razvoja, napredka in podobnih izrazov niso le ideološko vrednostne kategorije glede na »kolektivne iluzije«, ker SKEI dodaja še dimenzijo, kako ta vprašanja (vključno s stalnimi spremembami) vplivajo na zaposlene / delavce.

4. SKEI se strinja, da je tehnologija učinkovito sredstvo za doseganje gospodarskih, družbenih, političnih, civilizacijskih in kulturnih ciljev – cilji pa so prioriteten / prvorazredni socialni vzgon. Na tehnološki napredek imajo iz znanstvenega vidika izredno majhen / skoraj nikakršen vpliv povprečno izobraženi / usposobljeni industrijski delavci. Prav zato pa moramo njihov vpliv omogočiti preko predhodnega informiranja in posvetovanja z njimi ter z delavskimi predstavniki. Tako se s stališča tehnološkega determinizma odnosi v družbi, tudi v gospodarskih družbah, spreminjajo predvsem pod vplivom tehnološkega razvoja.

5. Glavni upravljavci tehnološkega razvoja so visoko kvalificirani tehnologi (včasih jih neupravičeno imenujemo za tehnokrate, če pozabijo na ljudi / zaposlene), ki običajno niti niso člani sindikata in na dobiček orientirani lastniki kapitala. Tudi o uporabi izumov odločajo lastniki kapitala oz. v njihovem imenu menedžerji. Tako npr. približno 85 % izumov sploh ne zaživi v praksi, ker za lastnike kapitala iz ekonomsko / finančnega vidika niso zadovoljivi. To pomeni, da lahko lastniki kapitala celo zavirajo tehnološki razvoj, dokler ne ocenijo, da bo tehnološka sprememba / novost

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

njim v finančno korist. In šele, ko to korist ocenijo / ugotovijo, dajo »zeleno luč« za praktično uporabo / uvedbo.

6. Smisel vsakega napredka (ne samo tehnološkega) za SKEI je, da gre vse človeštvo / delavstvo v isti smeri razvoja (seveda se pri tem zavedamo precejšnjih razlik v hitrosti napredka – in kot je v nagrajenem »bobu« dejal kolega Albert Vodovnik, da nekateri v Sloveniji vozijo vzvratno namesto 5. prestave). Po tej logiki / socialnem cilju, bi naj nerazviti dosegli razvite, revni pa postali bogatejši, če že ne resnično bogati. Žal pa so razviti in bogati bolj zainteresirani, da vse ostane po starem (ali vsaj večina) in da tako obdržijo položaj nadrejenosti. Tako bogati kot revni se zanašajo na tehnološki razvoj – brez tega ni mogoče ohraniti sedanjega prevladujočega položaja razvitih / bogatih nad nerazvitimi / manj razvitimi / revnejšimi in tudi ne doseči izboljšanja položaja manj razvitih / revnejših.

7. Globalizem je neoliberalna ideologija globalne ekonomije multinacionalk. Tržišče je po tej ideologiji nekaj nad ljudmi, ki se slavi kot temelj moralnosti in pravičnosti ter po tej zmotni filozofiji tržišče samo regulira / rešuje vse probleme. Krivično z ljudmi upravlja zakon narave / moči tržišča, namesto da bi bilo iz humanitarnega vidika obratno. To pa otežuje poslanstvo in vlogo SKEI v skrbi za ljudi / zaposlene.

8. SKEI se seveda mora strinjati tudi s trditvijo, da je vzrok za tehnološke spremembe človek / njegov brezmejen um – vendar SKEI želi, da je tako tudi pri posledici – kako tehnološka novost / sprememba vpliva na ljudi / zaposlene. Marsikdaj jih nadomestijo stroji / avtomatizirane linije in s tem izrinejo iz aktivne zaposlitve / zmanjšajo potrebno število zaposlenih. Tehnologijo vedno uporabljamo za določene namene.

9. Tako pridemo do paradoksa: človekova zgodovinska izbira je bila, da je svojo usodo povezal s stroji / posodabljanjem tehnologije do te mere, da mu ne preostane drugega, kot da si s stroji razdeli proizvodni proces, ne glede na to, da je človek sam ustvarjalec strojev / posodabljanja tehnologij.

10. Ali je sindikat lahko eden izmed pomembnih amortizerjev oblikovanja pisnega stališča delodajalcu nad precenjeno potrebo uvajanja tehnoloških sprememb in podcenjeno dolgoročno posledico teh sprememb na ljudi / zaposlene? Prepričan sem, da je odgovor pritrdilen.

11. Vedno več delovnih mest / vrst del / delovnih področij zahteva visoko specializirano izobraževanje / usposabljanje in ekspertno znanje do te mere, da so pripadniki nekega poklica lajki za druge poklice. To se odraža tudi v njihovem pričakovanju glede statusa in visoke plače. Manualni (ročni) delavci vedno bolj izgubljajo svoj pomen, število in tudi vrednost / višino plače, ker žal ne prenašajo dovolj velike dodane vrednosti na zaposlenega za pričakovane dobičke lastnikov in potreben razvoj podjetja (vključno z investicijami). Zato sindikalna članska struktura ne more in ne temeljiti izključno / pretežno na ročnih delavcih, čeprav so ti tradicionalno predstavljali večinsko članstvo (s spremembo strukture zaposlenih se logično posledično spreminja tudi struktura članstva SKEI). Cilj SKEI (gledano razvojno) je, da se sedanji ročni delavci preizobrazijo in postanejo bolj intelektualni delavci kot doslej – delavski predstavniki lahko to vizijo postavljajo v posvetovanjih z delodajalcem o katerem koli vprašanju, povezanem z razvojem / tehnološko / proizvodno / kadrovsko spremembo, aktualno tudi pri izvajanju t.i. zakona o začasnem čakanju na delo, ko se mora delodajalec s sindikatom posvetovati o programu delovnega usposabljanja in izboljšanja kakovosti delovnih mest v podjetju.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

12. Profesionalni (poklicni) ideal poudarja človeški kapital, ki temelji na spremenjenem delu – zahteva se visoka kvalificiranost in veščine – žal pa do teh vrednot vsi zaposleni ne pridejo na enak način, niti istočasno. Človeški kapital utemeljujejo znanje + veščine + sposobnosti = kompetence kot prevladujoča oblika vrednot / cene dela.

13. Morda gledano nekoliko filozofsko, sta se aristokratski in kapitalistični ideal (obstajala sta pred sedanjim profesionalnim) nanašala samo na veleposestnike in kapitaliste, profesionalni ideal pa se načeloma nanaša na vsakega človeka / zaposlenega. Tako profesionalni ideal vsebuje (med drugim) za SKEI in zaposlene pomembne pravice: dostojna plača, enake možnosti / priložnosti izobraževanja / usposabljanja, dostojen življenjski / bivalni in delovni prostor, varno in zdravo delo…

14. V nasprotju do neoliberalcev, za SKEI brezposelnost ni nujen in normalen pojav – brezposelni pa ne smejo dobiti statusa »gasilcev«, ki čakajo v gasilskem domu poziv na delo, da bodo šli gasit požar.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

X. OBLIKOVANJE POLITIKE SKEI DO NETIPIČNIH POGODB O ZAPOSLITVI (OMEJEVANJE PREKARNEGA ZAPOSLOVANJA)

Ključne besede: prekarne oblike zaposlovanja, prožna varnost, spodbujanje kakovosti dela, dostojno delo, strategija EU 2020.

Kritiziramo tista delovna razmerja, ki ne prispevajo k uveljavljanju in razvoju pravic delavcev, podpiramo pa prizadevanja za produktivna in dobro plačana delovna mesta ter spodbujanja za prehod netipičnih zaposlitev v zaposlitev za nedoločen čas.

Vir:

- Resolucija Evropskega parlamenta 6.7.2010 o netipičnih pogodbah, zanesljivi poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga
- Dr. Barbara Kresal: Fleksibilne in prekerne oblike zaposlitve

1. V krogu pogajanj v letu 2011 je prišlo do »provokacije«, ko je članica pogajalske skupine delodajalcev, sicer samostojna pravna svetovalka na Združenju delodajalcev Slovenije Maja Skorupan diskutirala, da slovenski Zakon o delovnih razmerjih ne pozna termina »prekarne« oblike zaposlovanja in naj sindikati razložimo, kaj mislimo pod tem pojmom (seveda so ji »prikimali« še ostali člani pogajalske skupine delodajalcev).

2. Resolucija Evropskega parlamenta od 6.7.2010 našteva netipične oz. nestandardne oblike zaposlovanja: delo s krajšim delovnim časom, občasno delo, začasno delo, delo za določen čas, delo na domu in delo na daljavo, ki traja največ 20 ur na teden, ki so se povečala od leta 1990 in so v največji meri izgubljena zaradi sedanje gospodarske krize.

3. Ta resolucija poudarja, da je ocena prožne varnosti zapletena in je bistven celovit pristop, zlasti glede na spremembe, ki jih lahko sedanja gospodarska in finančna kriza povzroči tudi pri vodenju podjetij, če jih sili v sklepanje vedno manj zaščitenih in zelo negotovih delovnih razmerij.

4. Dalje se ta resolucija sklicuje na neformalno srečanje ministrov držav EU za zaposlovanje in socialne zadeve 19.1.2007 v Berlinu, kjer so sklenili, da Evropa potrebuje več skupnih ukrepov za spodbujanje kakovostnega dela. Pri tem kakovostno delo pomeni pravice zaposlenih in njihovo udeležbo, pošteno plačilo, zaščito varnosti in zdravja pri delu ter organizacijo dela, ki je prijazna do družin, saj so dobri delovni pogoji in ustrezna socialna zaščita nujno potrebni za to, da bodo državljani sprejeli Evropsko unijo.

5. Resolucije ni »pozabila« poudariti, da je kolektivno pogajanje najpogostejši način določanja plačila v Evropi.

6. Pozvan je bil Evropski svet, da na spomladanskem zasedanju 2010 pripravi jasna navodila in konkretne ukrepe za zaščito dostojnega dela in kakovostne zaposlitve ter ustvarjanje zaposlitvenih možnosti v okviru ambiciozno zastavljene strategije EU 2020.

7. Pozvane so bile Evropska komisija in države članice, naj uredijo bolj uravnoteženo in pravičnejše izvajanje načel prožne varnosti. SKEI kritizira preveliko različnost urejanja delovnih razmerij,

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

pogodbenih oblik in obstoječih poslovnih modelov na trgu dela, ki ne prispevajo k uveljavljanju in razvoju pravic delavcev.

8. SKEI podpira vsa tista prizadevanja socialnih partnerjev in zakonodajnega telesa, ki se zavzemajo za prehod na produktivna in visokokakovostna dobro plačana delovna mesta ter da se spodbuja prehod netipičnih zaposlitev v zaposlitev za nedoločen čas. Dodatno SKEI podpira »organiziran boj« zoper nezakonito zaposlovanje in delo na črno. V zvezi s tem obstoji visoka pripravljenost SKEI za sodelovanje z inšpekcijo za delo.

9. Dalje SKEI podpira zahteve organov EU, da morajo države članice odpraviti visoko stopnjo brezposelnosti in segmentacijo trga dela, da bodo vsem delavcem zagotovljene enake pravice z vlaganjem v ustvarjanje delovnih mest, v znanje in spretnosti ter vseživljenjsko učenje, za uresničitev tega pa je zahteva za odpravo vseh oblik negotovih zaposlitev tako, da se uredi prehod iz negotove zaposlitve v redno stalno zaposlitev z okrepljenimi pravicami delavcev in socialnim varstvom.

10. SKEI kot sodoben sindikat zahteva posodobitev razumevanja varne prožnosti, ki bo prispevala k rasti produktivnosti (dodane vrednosti na zaposlenega) in kakovosti delovnih mest z zagotavljanjem varnosti in zaščite zaposlitve in pravic delavcev – varna prožnost ali obratno prožna varnost ne more obstajati in delovati brez močnega socialnega varstva.

11. SKEI ugotavlja, da si v Sloveniji premalo prizadevamo za uresničevanje resolucije Evropskega parlamenta in drugih dokumentov, povezanih s t.i. prekarnimi oblikami zaposlovanja, saj smo v vrhu zaposlovanja za določen čas (leta 2007 je bilo teh zaposlite 18,5%, leta 2009 16,4% - zmanjševanje, ker je tem delavcem zaradi recesije najprej prenehalo delovno razmerje in okoli 80% novih zaposlitev je za določen čas, od tega kar 66% mladih v starosti od 15 – 24 let).

12. SKEI se zaveda, da delovnopravni položaj (zaposlovanje in kolektivna pogajanja) bistveno vpliva na raven kakovosti dela in življenja ljudi, zato mora biti delovnopravna zakonodaja takšna, da spodbuja kakovostna delovna mesta in da preprečuje (ali vsaj zmanjšuje) pojav revnih, kljub zaposlenosti in da spodbuja nediskriminatorno prakso delodajalcev. SKEI šteje za velik napredek oblikovano novo besedilo v pogajanjih za dve KPD, da sindikat pri delodajalcu sodeluje pri kreiranju politike zaposlovanja.

13. SKEI se ne strinja s trditvijo nekaterih (zlasti delodajalcev), da je slovenska delovna zakonodaja »toga«, ki zavira podjetniško pobudo in gospodarski razvoj. Prav nasprotno, pritrjuje tistim, ki postavljajo zahteve, da se z delovno zakonodajo mora krepiti položaj delavcev in izboljšuje njihov položaj, kakor tudi njihove sposobnosti, zmožnosti in razvojne potenciale v smislu delovne kariere. Gospodarski razvoj mora biti tudi po »meri ljudi« (ne le kapitala) in zato mora zagotavljati čim boljše življenje v državi / družbi z dostojnimi standardi na področju dela, ki preprečujejo »prekarizacijo« dela.

14. Evropska komisija v Sporočilu o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti – nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (2007) poudarja, da ta koncept ne pomeni usmeritve, da je pri zaposlovanju in odpuščanju potrebno dati delodajalcem več svobode in da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas »zastarele«. Sicer pa tudi Resolucija Evropskega parlamenta o posodabljanju delovnega prava poudarja, da mora delovno pravo priznavati pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas kot splošno obliko zaposlitve (v SKEI trdimo, da morajo ostati pravilo sklepanja delovnega razmerja).

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

15. Že omenjena strategija EU 2020 poudarja »vključujočo rast« z večjo udeležbo na trgu dela, pridobivanjem znanj in bojem proti revščini.

16. Poleg tega že omenjena Resolucija Evropskega parlamenta od 6.7.2010 poudarja, da morajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ostati glavna oblika zaposlovanja in »kritizira« neustrezno prakso negotovih oblik zaposlovanja, ki slabi in krši evropski socialni model.

17. Ne nazadnje Direktiva Sveta 1999/70/ES od 28.6.1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP kot mednarodni standard izhaja iz načela, da je zaposlitev za nedoločen čas prevladujoča in temeljna oblika zaposlitve. Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa je »izjema«, ki mora temeljiti na objektivnih razlogih, kar preprečuje zlorabo (zlasti glede »veriženja« pogodb o zaposlitvi za določen čas).

18. Fleksibilne oblike zaposlovanja imajo tudi negativne posledice, saj pomenijo manjšo varnost zaposlitve in manjšo pripadnost zaposlenih delodajalcu, posledice pa lahko negativno vplivajo na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev pri delodajalcu. Temu pritrjuje tudi SKEI, ki je v pogajanjih za 3 nove KPD pokazal visoko stopnjo sodelovanja za razvoj t.i. »notranje oz. funkcionalne« fleksibilnosti v okviru pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas.

19. SKEI mora nasprotovati slabi praksi prekarnega zaposlovanja, saj so ti delavci kljub zaposlitvi bolj izpostavljeni revščini in večjemu tveganju za nastanek revščine (so v slabšem delovnem in socialnopravnem položaju, imajo slabšo varnost, slabša izhodišča, slabše možnosti za usposabljanje, izobraževanje, napredovanje, pogosteje so brezposelni, imajo več negotovosti pri načrtovanju delovne kariere in družine…).

20. Glede nadzora nad zaščito delavcev, ki morajo proti svoji volji sklepati pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je SKEI kritičen zlasti do inšpekcije dela, ki bi morala biti bolj učinkovita glede sklepanja teh pogodb v nasprotju z omejitvami po Zakonu o delovnih razmerjih.

21. Nezakonito sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in njihovo veriženje pomeni nastajanje socialnega dampinga do delavcev po pogodbah o zaposlitvi za nedoločen čas, kar je še dodaten razlog za potrebne aktivnosti SKEI, tudi s spremembo Zakona o delovnih razmerjih:

- bolj jasno in natančno določen razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas (ne le pavšalno izražen razlog)
- odpraviti časovno omejitev 2 let za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas »za isto delo« (ker to delodajalci zlorabijo s formalno navedbo drugega dela, ki pa je dejansko po vsebini isto delo)
- določiti, da se v obdobje 2 let šteje zaposlitev pri delodajalcu in zaposlitev pri istem delodajalcu – uporabniku prek agencije za zaposlovanje
- določiti maksimalno število zaporednih »podaljševanj« pogodb o zaposlitvi za določen čas
- pravica do odpravnine pod enakimi pogoji za delavca s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in s pogodbo o zaposlitvi za določen čas (francoski model).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XI. LJUDJE SO KOT ČLOVEŠKI KAPITAL OSREDNJE BOGASTVO

Ključne besede: ljudje, intelektualni kapital, človeški kapital, strateški cilj.

Deloitte: Poslovni uspeh temelji na učinkoviti rabi kapitala – finančnega, tehnološkega in človeškega. V svetu morajo podjetja tekmovati v vse večjem obsegu, pri tem pa morajo več doseči z manj sredstvi, je človeški kapital vse težje zagotoviti, čedalje težje številčno opredeliti, hkrati pa to najbolj bistveno prispeva k uspehu.

Vir:

- Dr. Jana Javornik Skrbinšek: Ljudje so pravo bogastvo držav
- Dr. Marko Pahor: Človeški kapital – ključni dejavnik uspešnosti podjetij

1. Čeprav sta zadnja svetovna in finančna kriza udarili po obstoječih ekonomskih / razvojnih modelih, so potrebna realna in optimistična razmišljanja in delovanje za izhod iz krize. Zato SKEI podpira tiste usmeritve, ki v središče nove razvojne paradigme države kot strateški razvojni cilj postavljajo blaginjo ljudi, za kar je potrebna trajna gospodarska rast (kot sredstvo za dosego tega cilja) – torej uravnotežena vlaganja v človeški kapital, trg in okolje. Pri tem so pomembne usmeritve Evropske strategije 2020, vezano na že sprejeto strategijo razvoja Slovenije do 2013.

2. Podjetniki želijo »privilegirane« ukrepe države z že sprejetim ciljem večje konkurenčnosti gospodarstva ob hitrejši gospodarski rasti. Stališče SKEI v zvezi s tem je, da je potrebno cilj obrniti: blaginja za ljudi v zdravem delovnem in življenjskem okolju je cilj, ki se doseže z ugodnejšo klimo za podjetništvo in stabilno gospodarsko rastjo. Seveda je za to potreben konsenz družbenih sil in socialnih partnerjev. Gospodarska rast je torej v prid ljudi in okolja, ne pa obratno, zato tudi delamo obdobna poročila o človeškem razvoju.

3. SKEI lahko podpira le takšen razvojni koncept, ki upošteva človeške vrednote, prepričanja in potrebe za varno prihodnost gospodarstva / dela in življenja. Pri tem imata Kajfež in Bogataj prav, ko trdita, da tisto, kar merimo, oblikuje to, za kar si prizadevamo in tisto, za kar si prizadevamo, določa to, kar merimo - to velja tudi za merjenje ciljev, za katere si prizadevamo v SKEI. Indeks človekovega razvoja spodbuja živahne razprave o konceptu in izvedbi človeške blaginje (vključno z zadovoljstvom in srečo). Novi kazalniki merjenja človeške blaginje morajo biti zasnovani in argumentirani, kar zahteva vključitev raziskovalcev in politike (prvi dajo koncept na znanstveni osnovi, drugi pa zagotovijo politično voljo za izvedbo).

4. Pri izvedbi tega cilja obstojijo tudi določeni problemi:
   4.1. Del gospodarske elite je egoističen oz. v tajkunskem smislu pokvarjen
   4.2. V politiki imamo probleme z »orientacijo« - kako uporabiti kompas za orientacijo
   4.3. Kaj lahko pričakujemo od razvoja strategij in česar ne zmoremo
   4.4. Kakšna naj bo naša pot po krizi

5. SKEI se zaveda, da je intelektualni kapital širši pojem, ki je sestavljen iz (npr. po Wangu in Changu):
   5.1. Človeški kapital (izobrazba, znanja, izkušnje, sposobnosti, kompetence, vrednote, stališča)

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

5.2. Strukturni kapital (procesni in inovacijski)
5.3. Relacijski kapital (dobro ime, odnosi podjetja z dobavitelji, bankami, lastniki, sodelovanje z drugimi podjetji, blagovna znamka, splošna podoba podjetja).

6. Zaradi prej navedenega SKEI poziva oblikovalce podjetniških politik k spodbujanju cenjenja vseh vrst intelektualnega kapitala (še posebej človeškega) - vse oblike občutka prispevanja h konkurenčni prednosti podjetja, to pa posledično prispeva k uspešnosti podjetja in ustvarjanja dodane vrednost.

7. Za SKEI je zaskrbljujoče nepoznavanje pomena človeškega kapitala, kar kažeta tudi 2 raziskavi (2000 in 2004) v Avstriji, ko je bilo vsakokrat vključenih po 300 menedžerjev. V prvi študiji kar 58% vprašanih ni točno vedelo, kaj naj bi to bilo, pri drugi študiji pa je večina vprašanih pod pojmom »človeški kapital« razumela le »kvalifikacije in znanje zaposlenih«.

8. Številne študije so dokazale, da ima človeški kapital med vsemi vrstami intelektualnega kapitala posebno vrednost, saj aktivira ostale elemente dodajanja vrednosti. Posamezni elementi intelektualnega kapitala pa se ne seštevajo, ampak množijo. Tako npr. St. Pierre in Audet (2011) trdita, da je podjetje povsem »nemočno« brez zaposlenih, njihovega znanja, sposobnosti in povezav.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XII. POMEN KREPITVE SOLIDARNOSTI

Ključne besede: solidarnost, kriza, socialna klavzula, skupna prihodnost.

Glavni izziv: kako združiti in uravnotežiti solidarnost, odgovornost in konkurenčnost.

Vir: Lizbonska pogodba.

1. SKEI ugotavlja, da kriza, ki nas je zadela, ni zgolj gospodarsko – ekonomska in finančna, ampak tudi moralna in etična.

2. Dolgoročni skupni cilji morajo dobiti prednost pred kratkoročnimi in individualnimi. Da stopimo skupaj, je edina prava pot, ki nas lahko pripelje do naše boljše skupne prihodnosti. Pri tem je osnovni izziv, kako zagotoviti dostojno in človeka vredno zaposlitev, plačilo in življenje.

3. Evropska identiteta je že ustvarjena:
   3.1. Več učinkovitosti pri odločanju
   3.2. Več demokracije in solidarnosti
   3.3. Večja enotnost

4. Vse prej navedeno pomeni lažje zavzemanje za potrebe in interese delavcev in prebivalcev (ljudi) na področjih: gospodarske rasti in konkurenčnosti, zaposlovanja in socialnih razmer, osebne in skupne varnosti, izboljševanja okolja in zdravstvenih razmer, kohezije in solidarnosti, znanstvenega in tehničnega napredka ter sposobnosti ukrepanja.

5. V zvezi s prej navedenim SKEI misli na skupna načela in cilje ukrepov Evropske unije: demokracija, pravna država, univerzalnost in neločljivost človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spoštovanje človekovega dostojanstva, načeli enakosti in solidarnosti, ne nazadnje tudi za humanitarno pomoč. Pomembna je še t.i. »socialna klavzula«: pri pripravi in izvajanju politik je potrebno upoštevati socialne vidike (spodbujanje visoke stopnje zaposlenosti, ustrezna socialna varnost, boj proti socialni izključenosti…).

6. Za SKEI je zanimivo, da je npr. v Lizbonski pogodbi (po ratificiranju vseh 27 držav članic EU je začela veljati 1.12.2009) še širši razdelek o solidarnosti, ki navaja številne pravice in načela, ki so neposredno pomembna za socialne zadeve: pravica delavcev do obveščenosti in svetovanja, do pogajanja o kolektivnih pogodbah in kolektivnih ukrepov, pravica do brezplačnih storitev zaposlovanja, zaščita pred neupravičenim odpustom ter pravica do socialne varnosti in pomoči.

7. Ne samo Slovenija, celotna Evropa se srečuje z nizko rodnostjo, ki ne omogoča obnavljanje prebivalstva, za vedno daljšo življenjsko dobo (t.j. sicer ena najpomembnejših prednosti našega vzorca družbe), generacija »baby boom« se stara, na njih se »pritiska« s pokojninskimi reformami, da bi morali delati dlje za pridobitev upokojitvenih pogojev, na drugi strani pa se povečuje število brezposelnih mladih, ki ne dobijo zaposlitve kljub uspešno končanem šolanju. Pri tem prihaja do ekstremov:
   - izčrpani bi se radi upokojili, pa jim tega ne dopusti sistem ali pa so deležni malusov

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

- neizčrpani bi kljub že izpolnjenim pogojem za upokojitev radi delali še dalje kot nenadomestljivi z ugodnostjo prejemanja bonusov in prihajajo v konflikt z mladimi, ki se ne morejo zaposliti

8. Zato se v SKEI postavlja vprašanje, kakšen tip »medgeneracijske solidarnost« moramo razviti, da ne bo prihajalo do sporov med starejšimi, ki so izpolnili pogoje za upokojitev, pa bi želeli še dalje delati in med mladimi, ki iščejo zaposlitev oz. možnost nadomestitve za upokojene. Gre za vprašanje, kako pravično porazdeliti obseg dela, ki je na voljo ob suficitu tistih, ki že delajo in bi želeli delati glede na povpraševanje po delovnih mestih. Sočasno s tem v podjetjih (pa tudi v drugih organizacijah) zaradi cilja zniževanja stroškov prihaja do racionalizacij delovnih mest, ko se delovna mesta združujejo in širijo (en izvajalec bi naj bil usposobljen za opravljanje več delovnih operacij ali celo več delovnih mest v okviru poklica oz.. delovnega področja). Gre za našo skupno prihodnost in skupno prihodnost s prihajajočimi generacijami, za skupno zaskrbljenost, za skupno dolžnost iskanja ustreznih rešitev ob upoštevanju različnih zamisli, idej in predlogov, ki mora vsak posameznik »preskočiti« ozek osebni interes (egoizem) in iskati skupen kompromis za vse udeležence oz. prizadete – to je edina možna pot urejanja medgeneracijskega konflikta n doseganja napredka. SKEI je odgovoren, da skupaj z ostalimi socialnimi partnerji išče boljše možnosti integracije (vključevanja) mladih na eni strani in izstopanje iz delovne aktivnosti starejših na drugi strani.

8.1. Aktualna vprašanja za vsako podjetje (pa tudi za SKEI kot organizacijo v smislu medgeneracijske solidarnosti) so:

8.1.1. Kako posodobiti organizacijo dela, da bi se upoštevale posebne potrebe vsake starostne skupine?

8.1.2. Kako prilagoditi organizacijo dela novemu razvoju med generacijami, ko je v zaposlitvi več starejših delavcev in manj mladih delavcev, kako načrtovati zamenjavo starejših delavcev, ki izpolnijo pogoj za upokojitev, z mlajšimi, ki so že zaposleni ali iščejo zaposlitev?

8.1.3. Kako omogočiti prožen prehod med aktivnim življenjem in upokojitvijo ?

8.1.4. Kako zaradi racionalizacije združevati delovna mesta oz. širiti delovna področja posameznikov ?

9. Države, podjetja in EU govorijo o projektih za leto 2020 itd… Prepričan sem, da tudi SKEI potrebuje izziv za razmislek o SKEI leta 2020 in kasneje. Vsekakor bo ostala glavna značilnost sindikatov solidarnost. Vendar za uspešno ohranjanje in izboljševanje ravni blaginje zaposlenih v dejavnostih naših 3 KPD potrebujemo še druge aktivnosti za branjenje in razvoj naših interesov in vrednot. Ključni so: kako pravično reformirati trg dela in posodobiti upravljanje podjetij s krepitvijo delavskih predstavnikov, krepitvijo kolektivnih pogajanj na vseh nivojih in izboljšati konkurenčnost podjetij tako, da ne bo v škodo že pridobljenim nivojem pravic in blaginje zaposlenih. Za vse to pa potrebujemo večjo solidarnost med socialnimi partnerji in strankami kolektivnih pogajanj. Blaginja, razvoj in varnost bo še naprej povezana s solidarnostjo in medsebojnim sodelovanjem.

10. Glede ciljnih usmeritev SKEI o pričakovanjih za življenje evropskih državljanov leta 2030, nam raziskava Evrobarometra leta 2009 na vprašanje, kakšno bo življenje evropskih državljanov v primerjavi z danes, dosti ne pomaga. Odgovori so bili:

- 30% lažje
- 32% težje
- 30% ne lažje ne težje

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

- 8% brez odgovora

11. SKEI se razvojno gledano zaveda, da so današnji izzivi drugačni kot so bili v preteklosti in da bodo izzivi v bodočnosti tudi drugačni, kot so v sedanjosti. Ob tem pa je jasno, da moramo solidarnost umestiti v središče socialnega modela ter da je solidarnost odvisna od posameznikov, socialnih partnerjev in skupnosti. Tudi visokega konkurenčnega socialnega tržnega gospodarstva ni mogoče doseči brez visoke stopnje medsebojne solidarnosti. Zato je izziv za SKEI tudi za bodočnost, kako združiti in uravnotežiti solidarnost, odgovornost in konkurenčnost ?

12. SKEI mora biti samokritičen do »solidarnostnega« varovanja vsakega delovnega mesta do zadnje možnosti (oz. podjetja pred stečajem) v praksi iz preteklosti. Nikjer v svetu ne morejo uspeti vsa podjetja, zato je potreben preobrat - solidarnostno moramo varovati delavca, ki mu grozi izguba delovnega mesta v smislu ugodnih razmer za ohranitev zaposlitve ali spremembe zaposlitve.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XIII. ŠIRJENJE POZNAVANJA GLAVNIH PODROČIJ POLITIKE KONKURENCE PODJETJA

Ključne besede: politike konkurenčnosti, privlačnost za naložbe in delo, proti dumpingu, rast industrijskih panog na znanju in inovativnosti, vključevanje delavskih predstavnikov, državne pomoči.
Glavna misel: k realizaciji ciljev skladnega razvoja gospodarske dejavnosti, stalne in uravnotežene gospodarske rasti, povečane stabilnosti in pospešenemu višanju življenjskih ravni pomembno prispevajo politike konkurenčnosti.
Vir:

- dr. Anže Burger, dr. Ana Murn in dr. Matija Rejec, Državne pomoči, 2011
- Frontier Economics, Garcia in Neven, 2004

1. Za SKEI ni sporno, da je učinkovita konkurenčnost podjetij ključnega pomena za odprtost tržnega gospodarstva in pravila Svetovne trgovinske organizacije. Sporno pa je lahko, kakšne politike se uporabljajo in izvajajo za dosego tega cilja – te ne smejo biti v škodo pravicam in standardom delavcev.

2. V EU so se izoblikovala 4 glavna področja konkurenčne politike:

2.1. Za kartele: podjetja v okviru povezav ne smejo medsebojno določati cen, ali razdeliti pokritosti trgov oz. tržnih deležev, ali na določenem trgu izkoristiti prevladujoč položaj (monopol), da bi izpodrinili tekmece
2.2. Za nadzor nad združevanjem: komisija EU lahko prepove ali določi pogoje za združitve in prevzeme podjetij, če bi nastajajoče večje podjetje s trga izpodrinilo svoje tekmece
2.3. Za liberalizacijo: preprečevanje nastajanja monopolov
2.4. Za državne pomoči: pomoč podjetjem, ki nimajo možnosti, da bodo kakor koli stala na lastnih nogah, ni dovoljena, pogosto pa so dovoljene pomoči za raziskave in inovacije, regionalni razvoj, saj služi uresničevanju skupnih ciljev EU.

3. SKEI podpira vse tiste politike na področju podjetništva in predelovalnih dejavnosti, ki imajo cilj zagotoviti poštene in enake pogoje (torej brez protekcionizma) konkurenčnosti in trgovanja (prodaje) za vsa podjetja. Slovenija in širša EU morata postati privlačen kraj za naložbe in delo (vendar brez dumpinga na področju socialnega zavarovanja, socialnega varstva in plačil) ter omogočati rast industrijskih panog, ki morajo temeljiti na znanju in inovativnosti.

4. Sindikalni zaupniki se morajo pri politikah konkurenčnosti zavedati, da enkrat nastopajo kot delavci oz. predstavniki delavcev v podjetju / dejavnosti, drugič pa kot neposredni potrošniki, ki kupujejo proizvode / dobrine. Pri tem morajo upoštevati, da učinkovita konkurenca zagotavlja cenejše in kakovostnejše blago / storitve ter potrošnikom omogoča večjo izbiro. Konkurenčnost dalje spodbuja tehnološke inovacije, znanja, spretnosti.

5. Pomembno je načelo, da velika in močnejša podjetja ne smejo izkoriščati manjših in šibkejših podjetij oz. dobaviteljev v proizvodni verigi. Tudi šibkejša podjetja ali odvisna ali dislocirana podjetja imajo svoje delavske predstavnike, ki jih je potrebno vključiti v kreiranje politik

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

konkurenčnosti, ne pa jih izključevati v smislu: mi odločamo za vas, zato vi nimate besede. Močnejšim podjetjem je tako prepovedano zlorabljati pogajalsko moč in uveljavljanje pogojev nad šibkejšimi podjetji kot prepoved protikonkurenčnega ravnanja.

6. Državne pomoči so pod »drobnogledom« Evropske komisije. Dovoljene pomoči so lahko v različnih oblikah: subvencije, posojila, davčne olajšave, državna jamstva za posojila. Na drug strani pa so te pomoči prepovedane podjetjem, ki so sicer v težavah, vendar nimajo možnosti ekonomskega preživetja. Tako je državna pomoč dovoljena za prestrukturiranje podjetij, da postanejo rentabilna in dobičkonosna, da se ohranijo ali ustvarijo nova kakovostna in stabilna delovna mesta.

7. Evropska komisija namenja nepovratna finančna sredstva projektom in organizacijam, ki podpirajo evropske interese ali sodelujejo pri izvajanju programov in politik EU.

8. SKEI je že zdavnaj spoznal, da je za rast in razvoj v tržnem gospodarstvu potrebno prestrukturiranje in posodabljanje podjetij, pogosto v povezavi z izgubo, ohranjanjem ali ustvarjanjem novih delovnih mest.

9. Politike konkurenčnosti morajo zagotavljati, da podjetja med seboj pravično tekmujejo na podlagi svojih izdelkov in cen brez nepoštene prednosti, ne pa da se podjetja med seboj izrivajo iz trga ali celo uničujejo. Njen pomen je:

9.1. Spodbujati podjetništvo in učinkovitost
9.2. Bogatiti ponudbo za potrošnike
9.3. Zagotavljati nižje cene in boljšo kakovost

10. Z boljšo kakovostjo proizvodov, ki jih podjetja prodajo, se pritegne več kupcev in s tem podjetje poveča tržni delež: proizvodi so trajnejši, urejeno servisiranje in tehnična pomoč, bogata ponudba proizvodov. Ker kupci / potrošniki odločajo, kaj bodo naročili / kupili, vplivajo na razvoj podjetja in ga usmerjajo.

11. Tako je Urad RS za varstvo konkurence v »programu prizanesljivosti« zapisal: upoštevanje zakonodaje in sodelovanje z nami ni borba z mlini na veter, temveč vaš in naš prispevek k dvigu konkurenčnosti kulture.

12. Dejavnosti iz naših 3 KPD so povezane tudi s storitvenimi industrijami (za promet, zdravstvo, informacijsko komunikacijsko tehnologijo…) – le s konkurenčnostjo naših dejavnosti lahko te dejavnosti oskrbimo s potrebno strojno opremo.

13. Sicer pa je že 2. člen Rimske pogodbe zapisal, da je cilj ES spodbujati skladen razvoj gospodarske dejavnosti, stalna in uravnotežena gospodarska rast, povečana stabilnost, pospešeno višanje življenjske ravni - k realizaciji teh ciljev pomembno prispevajo politike konkurenčnosti.

14. Ne gre za »igro besed«, ampak konkurenca na trgu je najpomembnejši vir konkurenčnosti. SKEI se zaveda, da so konkurenčna podjetja ključno gonilo gospodarske rasti in blaginje – zato v Sloveniji potrebujemo takšno gospodarsko okolje, ki bo spodbudno za povečevanje produktivnosti.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

15. Na posvetu Regijske organizacije SKEI Štajerske dne 7.10.2011 sem poudaril, da vse preveč pričakujemo od države / vlade (različne pomoči), premalo pa naredimo sami v podjetjih. Žal imamo preveč menedžerjev v podjetjih, ki se ne znajdejo v krizi / težavah.

16. Seveda ima SKEI t.i. »socialni predznak«, a kruta resničnost je, da ima trg vlogo pokazatelja, katero podjetje je resnično dobro in »čistilca« za neuspešna podjetja.

17. Zato je potrebno poznati temeljni cilj dodeljevanja državnih pomoči – to je nedvomno povečevanje konkurenčnosti podjetja, ki prejme državno pomoč, pomoč pa je upravičena le v primeru, če odpravlja tržne nepravilnosti in da dodelitev državne pomoči ne povzroči dodatnih tržnih nepravilnosti – ne smejo vplivati na učinkovitost trga pri alociranju proizvodnih dejavnikov in dobrin ter njihovih cen.

18. Ker državne pomoči pomagajo enim podjetjem bolj kot drugim (dodatna diferenciacija, ker jih eni znajo koristno uporabiti, ena pa sploh ne) – to pa vpliva na konkurenco.

19. V zvezi s prej navedenim ugotavljajo (dr. Anže Burger, dr. Ana Murn, dr. Matija Rejec 2011), da je potrebno pred odločitvijo o državni pomoči vedno tehtati med sicer načelno ugodnimi učinki na konkurenčnost in negativnimi učinki na konkurenco, saj lahko državne pomoči vplivajo / povzročijo da:

19.1. So podjetja / prejemniki pomoči pod manjšim finančnim pritiskom
19.2. Lahko na trgu ostanejo tudi neučinkovita podjetja / prejemniki pomoči
19.3. Konkurenčna podjetja, ki pomoči ne prejemajo, so prisiljena k zmanjševanju zaposlenih in investicij
19.4. Podjetja / prejemniki pomoči lahko povečajo svoj tržni delež na nivo, na katerem delujejo neodvisno od konkurenčnih pritiskov in celo zlorabijo svoj prevladujoč položaj
19.5. Lahko pride do takšne koncentracije trga, ki zmanjšuje konkurenco ali pelje v povečanje tveganja
19.6. Se povečajo efektivni vstopni stroški, ki omejujejo vstop v panogo / na trg

20. Prej navedeno pomeni, da državne pomoči ne smejo odložiti prenehanja poslovanja neperspektivnih / nedonosnih podjetij, pri čemer bi se stroški strukturnih sprememb neupravičeno prevalili na davkoplačevalce oz. na učinkovita podjetja (doma in v tujini), ki niso prejemniki državnih pomoči.

21. Morda nekoliko komplicirano povedano, a drži – agregatna raven produktivnosti, ki neposredno določa višino plač v državi / panogi, je odvisna od uspešnosti podjetij, alokacije virov in outputa.

22. Ker je slovensko gospodarstvo relativno majhno, je še dodatno pomembno, da se državna pomoč namenja »pravim podjetjem«, da ne pride do dodatnega izkrivljanja konkurence. To še posebej velja za tista podjetja, ki se prijavljajo na vse možne natečaje dodeljevanja državnih pomoči, tudi za več namenov hkrati v tistih primerih, ko je to izrecno prepovedano s pravili - žal še ni pravega nadzora nad tem s strani avtonomnega dodeljevalca državnih pomoči.

23. Lahko pride do situacije, ko državne pomoči za namene izboljševanja proizvodov subvencioniranih podjetij povzročijo večji upad dobičkov nesubvencioniranih podjetij na bolj koncentriranih trgih, večjo stopnjo nadomestitve med proizvodi na bolj izoliranih domačih trgih.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

24. Nekatere raziskave (Frontier Economics, Garcia in Neven 2004) so ugotovile, da subvencioniranje velikih / dominantnih podjetij negativno vpliva na konkurenco, nasprotno pa imajo pomoči, ki spodbujajo tekmovanje med subvencioniranimi sledilnimi in dominantnimi podjetji, pozitivne učinke na konkurenco.

25.

26. Države pomoči, ki vodijo v zniževanje mejnih stroškov, lahko preprečijo vstop novih podjetij na trg / v panogo in neupravičen izstop nesubvencioniranih podjetij iz trga / panoge.

26.1. Prej navedeno velja podobno tudi za pomoči že obstoječim podjetjem – konkurenčnost / tekmovalnost na področju inoviranja se lahko poveča ali zmanjša, odvisno od tega, ali državne pomoči izenačujejo pogoje poslovanja podjetij ali pa dajo še dodatne prednosti vodilnim podjetjem.

27. Zaradi zgrešenih primerov državnih pomoči (ta niso rešila podjetij / prejemnikov, ko so bila prestrukturiranja neuspešna), se je moralo spremeniti tudi politika SKEI do tega vprašanja. Prišlo je do spoznanja, da državne pomoči ne smejo spodbujati nekakovostnega zaposlovanja / ohranjanja in odpiranja nekakovostnih in nedostojnih delovnih mest, ampak podpirati zaposlovanje / kakovostna delovna mesta v najuspešnejših podjetjih.

28. V gospodarstvu gre vedno za proces ustanavljanja novih podjetij in propad obstoječih podjetij, ki so manj uspešna / manj produktivna. Vstop novih podjetij v industrijo prinaša nove poslovne ideje in tehnologijo. Problem v sindikatih je ta, da se sicer vedno ukvarjamo s člani sindikatov v propadlih podjetjih (prenehanje poslovanja), npr. zaradi njihovih terjatev, počasi pa reagiramo na ustanavljanje sindikalnih podružnic v novo nastalih podjetjih (problem kontakta s člani sindikata oz. sploh z osebami, ki bi se želele včlaniti v sindikat in sodelovati pri ustanavljanju sindikalnih podružnic).

29. SKEI kot prvo in najbolj osnovno mero produktivnosti že dalj časa uporablja dodano vrednost na zaposlenega. Investicija (državna pomoč ali lastna sredstva) v posodobitev tehnologije bo prispevala k povečanju dejanske produktivnosti le, če je vrednost nove opreme nižja od povečanja dodane vrednosti.

30. Na letošnjem seminarju v Inzllu je kolega Manfred Anderle izpostavil dobro kondicijo gospodarstva v Avstriji, a obenem potožil, da so nekateri prejemniki državnih pomoči še v slabšem položaju, kot so bili pred prejemom subvencij. In kako je bilo v Sloveniji v 11 – letnem obdobju 1998 – 2008? Najnižjo raven produktivnosti so imela podjetja, ki so pozneje propadla, nato skupina prejemnikov pomoči, najbolj produktivna pa so bila podjetja, ki nikoli niso prejela državnih pomoči!? V obdobju 1998 – 2008 je v Sloveniji prenehalo delovati 3.393 podjetij, ki so bila do prenehanja poslovanja vsaj enkrat prejemnik državne pomoči (t.j. 14% delež od 24.850 podjetij, ki so v tem obdobju prenehala poslovati).

31. Problem so tista podjetja, ki so zaradi svojega slabega poslovanja in nekonkurenčnosti odvisna od prejemanja državnih pomoči in ne uspejo (kljub tem pomočem) preiti na donosno / uspešno poslovanje. To ni dobro za konkurenčnost, ker ta podjetja še ohranjajo tržne deleže in s tem onemogočajo produktivnejšim / uspešnejšim podjetjem, da bi zaposlila delavce iz neuspešnejših podjetij ter prevzela njihove tržne deleže. Končni rezultat tega je, da imamo v državi / panogi nižjo rast produktivnosti oz. dodane vrednosti na zaposlenega, nižje povprečne plače in slabše pogoje za pogajanja o povečevanju pravic zaposlenih in plač na nivoju dejavnosti (tega dejstva se bi morali v SKEI bolj zavedati, kot pa, da se zaradi tega jezimo eden na drugega).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

32. Logika ekonomske stroke je, da je z vidika ekonomske stroke zaželeno, da na trgu obstaja takšna konkurenca, ki omogoča boljšim podjetjem višji tržni delež, manj produktivnim / manj uspešnim podjetjem pa ustrezno nižji delež ali celo prenehanje poslovanja. Temeljni cilj državne pomoči je povečati dolgoročno produktivnost podjetij, ki to pomoč prejemajo.

33. Ni vzpodbudna ugotovitev iz domače raziskave, da slovenska politika državnih pomoči ni dovolj razvojno usmerjena. Preveč državnih pomoči je šlo / gre za reševanje neperspektivnih podjetij (v veliki meri v lasti države) in socialnih problemov v nekonkurenčnih podjetjih, premalo pa je bilo tistih, ki bi lahko pospešile gospodarski razvoj (t.j. raziskovanje in razvoj, usposabljanje, vključevanje malih in srednje velikih podjetij). Ena izmed pomanjkljivosti je tudi v tem, da pri dodeljevanju državnih pomoči nimamo merila upravičenosti do državnih pomoči po tržnem položaju potencialnega prejemnika pomoči, v primerjavi s konkurenti istega proizvoda ali primerljivih proizvodov.

34. Ker ima Slovenija malo in odprto gospodarstvo s koncentrirano mednarodno menjavo, ga je gospodarska in finančna kriza močno prizadela. Zato podjetja pričakujejo več od akterjev gospodarske diplomacije, pri čemer gre za »prepad« med pričakovanji podjetij in (z)možnostjo akterjev gospodarske diplomacije. Tako podjetja od teh akterjev pričakujejo, da bodo »uredili vse in bodo samo začela poslovati / tržiti«. Pri akterjih seveda obstojijo omejitve (kadrovske, finančne in mednarodni predpisi).

35. Glede na prej povedano, je potrebno »nekaj v naprej dogovoriti«:

35.1. Dejavnosti, ki bodo podjetjem pomagale jasno izraziti njihove interese, cilje in strategije
35.2. Ozaveščanje podjetij, kaj lahko zanje naredi gospodarska diplomacija
35.3. Povezovanje med interesi podjetij in (z)možnostmi gospodarske diplomacije

36. Dodaten problem je, da nekatera podjetja sploh ne vedo, kako nastopiti na tujih trgih in zato tudi ne, kaj lahko pričakujejo od gospodarske diplomacije.

37. Predvsem s pojavom gospodarske in finančne krize sta predsednik države in predsednik vlade RS v svoje državne obiske začela vse bolj vključevati tudi gospodarske delegacije, poziv pa je javen in objavljen na spletnih straneh Ministrstva za zunanje zadeve.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XIV. POMEN POZNAVANJA NIVOJA PRAVIC DELAVCEV V ČASU GLOBALIZACIJE

Ključne besede: globalizacija, delokalizacija, migracija, vezna posoda.

Glavno sporočilo: danes so v različnih delih sveta ogromne razlike v ravni delovnopravne zaščite delavcev, vendar je SKEI proti stagnaciji ali celo zniževanju norm delovnega prava, ki ščitijo delavce.

Vir: Dr. Mitja Novak, Spreminjanje delovne zakonodaje v času globalizacije.

1. SKEI se strinja s trditvijo dr. Mitje Novaka, da je zakonodajo s področja dela potrebno modernizirati s potekom časa, pa še prilagajati spremembam oz. novim razmeram ter predvideti določene rešitve na pričakovane (bodoče) spremembe. V zvezi z dejavniki, ki jih je potrebno upoštevati, našteva:
- 1.1. Globalizacijo, za katero trdi, da povzroča prenose proizvodnje drugam in s tem pritiska na zniževanje norm zaščite delavcev
- 1.2. Delokalizacijo (trdi, da povzroča veliko brezposelnost v razvitih državah)
- 1.3. Eksplozijo prebivalstva (trdi, da ima posledičen vpliv na trg delovne sile in na nižanje pravic delavcev)
- 1.4. Migracijo (ekonomska migracija zaradi dela)

2. SKEI se strinja s trditvijo (profesor Lyon – Caen Iz Univerze Sorbona, Pariz), da gredo norme delovnega prava le v smeri vedno večje zaščite delavcev (izboljšanje pravic delavcev). Dr. Mitja Novak pa opozarja, da bodo delodajalci preselili proizvodnjo, če bodo v Sloveniji norme nacionalnega delovnega prava previsoke.

3. Dr. Mitja Novak najprej sprašuje, ali to pomeni, da bodo morale v prihodnosti določbe delovnega prava razvitih držav kreniti »navzdol«, norme v razvijajočih se državah pa postopno »navzgor« ?
- 3.1. Nato daje odgovor z »vezno posodo« - naravna stvar je težnja o uravnoteženju: zniževanje visokih pravic delavcev na eni strani in zviševanje nižjih pravic delavcev na drugi strani, ko ugotavlja, da so danes v različnih delih sveta ogromne razlike v ravni delovnopravne zaščite delavcev.
- 3.2. Dalje postavlja vprašanje, proti komu se naj borijo sindikati v novi situaciji in da strokovnjaki doma in v tujini ugotavljajo, da se bo moral boj sindikatov za pravice delavcev v temeljih spremeniti. Trdi, da je konflikten odnos med podjetji in sindikati zašel v krizo s koncem nacionalnih ekonomij (pojav globalizacije).
- 3.3. Ugotavlja, da se norme delovnega prava sprejemajo v času vedno večje nekonkurenčnosti industrijsko razvitega sveta. In če so norme na določenem območju sveta previsoke, se proizvodnja seli tja, kjer so možnosti za proizvodnjo boljše (seveda za delodajalce). Sprašuje se, v katero smer je potrebno delovati v Sloveniji: kot doslej še vedno v večje pravice delavcev ali ravno obratno ?

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

3.4. Napoveduje, da bodo v razvitih državah (kamor spada tudi Slovenija) norme delovnega prava stagnirale, ali se celo zniževale, kar gotovo ne bo potekalo s soglasjem vseh socialnih partnerjev.

4. Glede na prejšnjo napoved dr. Mitje Novaka, je cilj mojega prispevka zavzeti jasno stališče SKEI – PROTI stagnaciji ali celo zniževanju nivojev pravic delavcev.

5. Etika skrbi je prijem v moralni in politični teoriji, ki vidi skrb kot pomembno razsežnost vsakdanjega življenja in zagovarja misel, da bi jo morali resno upoštevati (Selma Severkuijsen in Alenka Švab, delavnica na temo: Državljanstvo in etika skrbi, Mirovni inštitut 2002, 2003). Temeljni cilj je uspešen razvoj skrbi kot politični pojem, seveda s predpogojem, da upoštevamo pravilne vrednote za smernice teh politik. SKEI v tem kontekstu pri teh vrednotah izpostavlja prioritetne vrednote skrbi za (s tem odgovarjamo, na vprašanje, za kaj se bori SKEI, namesto proti komu se bori):
5.1. Izboljševanje osebne blaginje zaposlenih
5.2. Varnost zaposlitve
5.3. Boj proti revščini in izključenosti.

6. Lahko se uporabi metoda »Trace«, ki je sestavljena iz: sledenja, analize, evalvacije in prenosa (pri čemer SKEI poudarja razvojni vidik: torej na boljše, ne pa stagnacija ali zmanjševanje nivoja pravic).

7. Ker je skrb za prej navedeno temelj človeških dejavnosti, mora biti tudi temelj dejavnosti za ljudi in delavce ob skrbi socialnih partnerjev, s katerimi reguliramo industrijska razmerja med delodajalci in delavci.

8. SKEI se ne zadovoljuje s spoznanjem in usodo, da je revščina učinek moderne družbe, ampak zahteva odločen boj proti revščini, še zlasti, da ne padejo v revščino zaposleni.

9. SKEI je proti takšni relokaciji politične moči, da delodajalci preko kapitala dobivajo premoč nad interesom dela brez družbenih odgovornosti podjetij.

10. Oblikovalci politike morajo aktivno prisluhniti potrebam ljudi in zaposlenih ter javno odgovarjati za svoja dejanja (seveda to velja tudi samokritično za sindikate). Le z medsebojnim sodelovanjem in konsenzom socialnih partnerjev se lahko na osnovi njihovih idej oblikujejo in realizirajo spremembe v industrijskih odnosih.

11. Potrebujemo ugotovitev skupnih pomenov človeštva, ljudi in zaposlenih za zagotovitev nadaljnjega obstoja po meri in potrebah ljudi (ne pa izključno kapitala). Medsebojne odnose kreirajo ljudje, odločitve za bodočnost človeštva in zaposlenih sprejemajo ljudje, ne pa kapital. Razmišljanje je potrebno vsebinsko uravnotežiti: poleg skrbi za dobiček in dividende, še na izboljšanje kakovosti dela, zaslužkov in življenja.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

12. Okrepljena skrb za izboljšanje kakovosti dela in življenja mora postati predmet dnevnega političnega delovanja in okrepljenih kolektivnih pogajanj na vseh ravneh. Poleg že prej navedenega SKEI v tem kontekstu poudarja potrebo povečane skrbi za solidarnost, pravičnost in učinkovitost (zadnje izraženo v rasti produktivnosti – rast dodane vrednosti na zaposlenega).

13. SKEI je prepričan, da zaposleni povečajo razvoj svojih sposobnosti za povečanje produktivnosti, kakovosti in pravočasnosti izvajanja delovnih nalog, če vidijo smisel »zase«, ko jim država in delodajalci priznajo in potrdijo cenjenost njihovega dela in potreb.

14. Potrebujemo »skrb« v smislu družbene prakse za posvečanje pozornosti, odgovornosti, kompetentnosti in odzivnosti za potrebe in interese ljudi oz. zaposlenih, pri čemer je pomembno vprašanje, kako usklajevati skrb »zase«, skrb »za druge« in skrb za »celoten svet«. Lastniki kapitala morajo nujno spremeniti svojo miselnost glede prizadevanja prispevanja in skrbi za to, da bodo ljudje oz. zaposleni dobro in bolje živeli – etika skrbi je etika zaupanja in odgovornosti.

15. Ker je zaupanje nekaj, kar dejansko naredimo, je zaupanje odvisno od dobronamernosti, moči in odgovornosti – pri čemer je vse našteto potrebno uporabiti pozitivno, koristno in ustvarjalno.

16. SKEI se zaveda značilnosti pojma »asimetrična recipročnost«, ko nikoli ne moremo povsem videti sveta »skozi oči« drugega in se zato tudi ne moremo »nikoli povsem postaviti v položaj nekoga drugega«, lahko pa vzpostavimo boljšo komunikacijo za večje »medsebojno razumevanje«. Torej ne gre za pravilo vzpostavljanja »obrnjenih vlog« med delojemalci in delodajalci, ampak za medsebojno spoštovanje in približevanje stališč iz sicer različnih interesov dela in kapitala. Zato SKEI zahteva »skrbno delovanje« za potrebe delavcev z bolj usklajenimi moralnimi razlikami o potrebah ljudi.

17. Vsaka država in delodajalci v vsaki državi bi morali bolj skrbeti, da se optimalno zaposli človeški kapital v državi, kot pa se zatekati k preseljevanju (delokalizaciji) proizvodnje in storitev zaradi povečane konkurenčnosti. To pomeni, da bi morala vsaka oseba sposobna za delo dobiti delo in dostojen zaslužek, da preživi sebe in družinske člane.

18. Za etiko skrbi in poslovno etiko je pomembna organiziranost delodajalcev (združenja) in delavcev (sindikati), ko govorimo o »kombinaciji dela in skrbi«, kar se ureja z mehanizmom kolektivnih pogajanj in ko je vključena država, še skozi zakonodajo.

19. Zadovoljstvo pri delu je pomemben vir smisla za delavca posameznika, delovni kolektiv in dejavnike za razvoj človeštva in podjetništva – vse to je potrebno upoštevati v praktičnem upravljanju s človeškimi viri. To pa dalje pomeni, da podjetja ne smejo skrbi za socialne politike prenašati zgolj na državo, ampak jo vključiti v družbeno odgovornost podjetij.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

20. Pomembna je seveda tudi medgeneracijska solidarnost, ko starejši iztrošeni zaradi tega ne smejo biti na zgubi pri plačah, ampak morajo prejemati razliko iz naslova solidarnosti, seveda po načelih pravičnosti in upravičenosti. Pri tem SKEI poudarja, da moramo pri tem izhajati iz miselnosti, da bodo starejši prejemali »povračila« za to, kar so v prejšnjih letih solidarnostno dajali drugim.

21. Politike socialnega varstva morajo temeljiti na socialni pravičnosti, solidarnosti, enaki dostopnosti, prosti izbiri, zagotavljati dostojanstvo in enake možnosti ter preprečevati socialne izključenosti, upoštevati spoštovanje človeka, njegovih pravic in svoboščin, partnerstvo in participacijo, pa še marsikaj…

22. SKEI trdi, da moramo razloge revščine iskati v dejanskih povzročiteljih: socialna neenakost, socialna izključenost, krivični socialno ekonomski procesi, nedostojni nivoji plačil, podcenjevanje stroškov življenja in favoriziranje konkurenčnosti z zniževanjem stroškov dela, nesorazmerje moči in diskriminacija – ne iskanje samozadosnosti posameznika, ampak večje soodvisnosti in organizirane skrbi.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XV. POZNAVANJE PRAVIC DELAVCEV V INSOLVENTNIH PODJETJIH

Ključne besede: nesolventnost, prisilna poravnava, stečaj, delavske terjatve, Jamstveni sklad.

Glavno sporočilo: Ko je delavec zaposlen, praviloma sam skrbi za svojo socialno varnost in ima občutek družbene koristnosti. Vendar pa so primeri, ko delavec več časa ne prejema plačil od delodajalca, ker je nesolventen. V takšnih primerih pomeni stečaj delodajalca konec agonije delavcev, saj pridobijo pravice na Zavodu za zaposlovanje in od Jamstvenega sklada.

Vir: Rok Sadin, univ.dipl. ekonomist, revizor

1. Žal se v večini primerov zgodi (zaradi prepoznih ukrepov menedžmenta in nadzornikov), da delodajalci pred začetkom insolvenčnega postopka niso zmožni izplačevati plač in drugih osebnih prejemkov. Če ne prej, so tedaj prizadeti delavci začnejo spraševati, do katerih pravic os upravičeni, kdaj in kako bodo prejeli zaostala plačila svojih terjatev, na koga se naj obrnejo zaradi izgube zaposlitve.

2. Stečajni upravitelj mora o nameri odpovedi pogodb o zaposlitvi predhodno obvestiti sindikate pri delodajalcu in Zavod za zaposlovanje – namen je, da se omejijo (kolikor se lahko) škodljive posledice odpovedi in sprejmejo ustrezni sklepi. Tako lahko stečajni upravitelj odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem s krajšim odpovednim rokom, kot bi to veljalo pri redni odpovedi – t.j. s 15 – dnevnim odpovednim rokom tistim delavcem, katerih delo je zaradi stečaja podjetja postalo nepotrebno.

3. Nekoliko drugače je v prisilni poravnavi:

   3.1. Tukaj se mora poslovodstvo predhodno posvetovati s sindikati pri delodajalcu in Zavodom za zaposlovanje o mogočih načinih za preprečitev ali omejitev števila odpovedi pogodb o zaposlitvi, pa tudi o mogočih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic
   3.2. Gre za t.i. odločitev o presežnih delavcev na podlagi strokovne analize in nadaljnjih razvojnih možnosti (bodočnosti) podjetja z opredelitvijo takšnih razlogov in uporabo kriterijev z merili o določitvi presežnih delavcev, pa še ukrepe za zmanjševanje posledic prenehanja delovnega razmerja in finančno ovrednotenje programa razreševanja presežnih delavcev
   3.3. Pogodbe o zaposlitvi delavcem odpove poslovodstvo podjetja z odpovedim rokom 30 dni od pravnomočnosti sklepa o potrditvi prisilne poravnave, vendar je število odpovedi omejeno na število delavcev, ki je določen v načrtu finančnega prestrukturiranja

4. V obeh prej navedenih primerih (stečaj ali prisilna poravnava) z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavec pridobi pravico do prijave na Zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba, ki išče delo in uveljavlja pravico do denarnega nadomestila, če je izpolnil pogoje.

5. Po Zakonu o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (21. člen) so nekatere terjatve delavcev »zavarovane«, ker so določene kot prednostne terjatve, ki bodo poplačane pred drugimi (nezavarovanimi in podrejenimi) terjatvami, seveda pod pogojem, da bo višina stečajne mase zadostovala za poplačilo vsem prednostnim terjatvam. Prednostne terjatve delavcev so:

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

5.1. Plače in nadomestila plač za zadnje 3 mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti delodajalca (dolžnika)
5.2. Odškodnine za poškodbe, ki so povezane z delom pri dolžniku in za poklicne bolezni
5.3. Neizplačane odpravnine za prenehanje delovnega razmerja pred začetkom stečajnega postopka, vendar največ v višini odpravnine, določene za delavca, ki mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov
5.4. Plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo je zaradi stečajnega postopka postalo nepotrebno, za obdobje od začetka stečajnega postopka do poteka odpovednega roka
5.5. Odpravnine delavcem, ki jim je stečajni upravitelj odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je njihovo delo zaradi stečajnega postopka ali med stečajnim postopkom postalo nepotrebno
5.6. Davki in prispevki v povezavi s prednostnimi terjatvami
5.7. Terjatve za plačilo prispevkov, ki so nastali v zadnjem letu pred začetkom stečajnega postopka

6. Druge terjatve delavcev so t.i. navadne terjatve, ki bodo poravnane sočasno in v enakem sorazmernem deležu kot preostale neporavnane terjatve upnikov: povračila prevoza na delo in z dela, povračila za prehrano med delom in službena potovanja, regres za letni dopust, odpravnine za upokojitev…, pa tudi morebitne terjatve za plače in nadomestila plač, ki so starejše od 3 mesecev.

7. V prislini poravnavi so prednostne terjatve delavcev (te se izplačajo v polnem znesku):

7.1. Plače in nadomestila plač z davki in prispevki za zadnje 3 mesece pred začetkom postopka prisilne poravnave
7.2. Odškodnine za poškodbe in poklicne bolezni, povezane z delom
7.3. Neizplačane odpravnine za prenehanje delovnih razmerij pred začetkom prisilne poravnave (po pojasnilu Ministrstva za pravosodje)

8. V stečajnem postopku morajo delavci svoje terjatve do dolžnika prijaviti na sodišču v 3 mesecih po objavi oklica o začetku stečaja z zahtevo za priznanje terjatev in opisom dejstev ter predložitvijo dokazov za utemeljenost zahtevka. Delavcem pa ni potrebno prijaviti v stečajnem postopku prednostnih terjatev, ki se nanašajo na plače, nadomestila plač in odpravnine delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka postalo nepotrebno, pa tudi ne terjatev in davkov za prispevke v povezavi s prednostnimi terjatvami iz 21. člena zakona.

8.1. Članom sindikata je lažje, saj podpišejo pooblastilo sindikatu za zastopanje in zbiranje podatkov.

9. Žal so nesolvenčni postopki dolgi, finančna stiska delavcev pa nastopi že prej. Po Zakonu o jamstvenem in preživninskem skladu RS je delavec upravičen do plačil iz tega sklada z dnem prenehanja delovnega razmerja, pod pogojem, da je prijavil pravice v rokih iz zakona, razen, če je bil stečajni postopek končan, ne da bi bilo opravljena delitev upnikom, ker premoženje, ki bi prišlo v stečajno maso, ni zadoščalo niti za stroške stečajnega postopka oz. je bilo neznatne vrednosti.

9.1. Delavci morajo jamstvenemu skladu na območno službo Zavoda za zaposlovanje v 90 dneh od datuma prenehanja delovnega razmerja oddati zahtevek za uveljavljanje pravic. K vlogi je potrebno priložiti sklep o prenehanju delovnega razmerja, potrdilo stečajnega dolžnika o neporavnanih terjatvah, dokaz o prijavi terjatev, fotokopijo davčne številke in fotokopijo transakcijskega računa.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

9.2. Delavec je iz Jamstvenega sklada upravičen do plačila (skupaj največ 4 in pol minimalne plače, zmanjšane za davke in prispevke):

9.2.1. Neizplačanih plač in nadomestil plač za zadnje 3 mesece pred datumom prenehanja delovnega razmerja, vendar največ do zneska v višini 3 minimalnih plač, zmanjšanih za davke in prispevke

9.2.2. Nadomestila plače za čas neizrabljenega letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen v tekočem koledarskem letu, vendar največ do zneska ene polovice minimalne plače, zmanjšane za davke in prispevke

9.2.3. Odpravnine za prenehanje delovnega razmerja, vendar največ do zneska 1 minimalne plače, zmanjšane za davke in prispevke

10. Stečajni upravitelj mora dati Jamstvenemu skladu vse potrebne podatke, ki jih ta potrebuje pri odločanju o delavčevih pravicah, s čimer Jamstveni sklad vstopi v razmerju do dolžnika v položaj upnika delavca kot upnika do višine izplačanih sredstev.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XVI. POZNAVANJE STRATEGIJE EKONOMSKIH MIGRACIJ V SLOVENIJI

Ključne besede: migracija, demografski izziv, aktivna migracijska politika.

Glavno sporočilo: Slovenija mora postati vabljiva za visoko usposobljeno delovno silo, sindikati pa moramo kritizirati tiste migracijske strategije, ki se sočasno ne ukvarjajo z delovnopravno in socialno zaščito migrantov.

Vir: Dokument Vlade RS

1. V sodobnih državah je upravljanje in nadzorovanje migracij ena od političnih prioritet iz 3 vidikov:
   - ekonomskega
   - družbenega
   - kulturnega

   Slovenija se bo kmalu začela soočati s pomanjkanjem delovne sile kot posledice staranja aktivnega dela prebivalstva.

2. Znotraj skupine tujcev imajo v Sloveniji privligiran položaj državljani EU, Evropskega gospodarskega prostora in Švice.

3. V Evropski Uniji bo število delovno sposobnega prebivalstva (od 15 do 65 let) začelo upadati že po letu 2011, po letu 2025 pa učinek neto priseljevanja ne bo več mogel nadomestiti naravnega prirastka prebivalstva.

4. Sindikati moramo zahtevati, da se »politika« na demografske izzive odziva konstruktivno (mislimo na povezane različne sklope politike in ukrepe) za:
   - spodbujanje demografske obnove in delovne aktivnosti
   - spodbujanje produktivnosti in dinamičnosti (poudarek na razvoju notranjega trga in predpisov)
   - spodbujanje vlaganj v človeške vire v okviru prenovljene lizbonske strategije
   - vzdrževanje javnih financ, ki zagotavlja primerno socialno varnost in medgeneracijsko enakost
   - aktivno migracijsko politiko

5. Neizogibno je, da se bo primanjkljaj ustreznega kadra, ki ga potrebuje gospodarstvo oz. delodajalci, zagotavljal še naprej z delavci iz tretjih držav (tujci – ekonomski delovni migranti), vendar je pri tem potreben bolj načrten in selektiven pristop. V Sloveniji štejemo za priseljenca vsakega tujca, ki v Sloveniji prebiva vsaj 1 leto. Slovenija mora postati resnično vabljiva za visoko usposobljeno delovna silo, posvečati mora pozornost tudi osebam, ki prihajajo v Slovenijo zaradi študija, usposabljanja in raziskovalnega dela.

6. Sindikati moramo kritizirati tiste migracijske strategije, ki se sočasno ne ukvarjajo z delovno pravno in socialno zaščito migrantov (enako obravnavanje migrantov), vključno z integriranjem in socialno kohezijo (tudi za potrebe združevanja družin migrantov, vključno z ustreznim reševanjem njihovih komunikacijskih potreb).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

7. Migracijski sistem države ima predvsem dvojno vlogo (ob pomembni vlogi socialnih partnerjev, zlasti glede trga dela):
- 7.1. Izraža dobrodošlico dobronamernim obiskovalcem in novim priseljencem
- 7.2. Preprečuje vstop v državo tistim, ki nimajo dobrih namenov

8. Vsa področja migracijske politike zahtevajo regionalno in mednarodno sodelovanje ter partnerstvo med državami izvora, tranzita in preselitve.

9. Cilji strategije ekonomskih migracij sledijo glavnim razvojnim ciljem strategije razvoja države.
- 9.1. Konkurenčnost gospodarstva in hitrejša gospodarska rast (prva razvojna prioriteta)
- 9.2. Učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta (druga razvojna prioriteta) ter opredeljevanje smernic, usmeritev in ukrepov za:
- 9.3. Zagotavljanje priseljevanja, ki bo blažilo učnike zmanjševanja delovno sposobnega in delovno aktivnega prebivalstva in zmanjševalo kratkoročna neskladja na trgu dela
- 9.4. Spodbujanje priseljevanja, ki bo povečalo inovacijsko in podjetniško aktivnost, ohranjalo oziroma spodbujalo konkurenčnost gospodarstva in povečevalo človeške vire
- 9.5. Zagotavljanje pridobivanja delovnih izkušenj domače delovne sile v tujini, zmanjševanje bega možganov s spodbujanjem kroženja strokovnjakov.

10. Pozitiven selitveni prirast na rast prebivalstva in delovne sile (seveda ni edina rešitev) kot odgovor na pomanjkanje delovne sile, znanj in spretnosti.

- 10.1. Tako kot EU se tudi Slovenija trenutno ukvarja s problemom (pre)velike brezposelnosti, vendar bo v prihodnjih letih zaradi staranja prebivalstva prišlo do »demografskega šoka« - začelo bo primanjkovati delovne sile.
- 10.2. Za 2030 se v Evropi napoveduje zmanjšanje delovno aktivnih prebivalcev za 7% (21 milijonov), odstotek vzdrževanih otrok do 14 let in starejših od 64 let pa se bo povečal iz 49% na 66%, starostna odvisnost mladih se bo leta 2060 zmerno povečala iz 23% na 25% (velja za EU – 27, v Sloveniji iz 19,8% na 23,8%), starostna odvisnost starih pa se bo povečala iz 25,4% na 53,5% (v Sloveniji pa iz 23% na 62,2%). Tako se ocenjuje, da bo leta 2060 v Sloveniji le še 1,6 osebe v starosti pod 15 do 64 let na starejšo osebo od 65 let (leta 2009 je bilo 4,2 osebe).

11. Za državo priselitve sta seveda glede koristnosti najpomembnejša človeški in finančni kapital priseljencev, kar ima učinek na mednarodno trgovino, trg dela oz. zaposlenost, raven plač in javne finance.

12. SKEI trdi, da imigracija nima na splošno negativnih učinkov na raven zaposlenosti in plač, če se dosledno spoštuje načelo enakosti in če funkcionira sistem kvot, saj obstoji velika verjetnost, da bo skupen prispevek migrantov v državni proračun večji kot storitve in prejemki, ki jih migranti prejemajo iz državnega proračuna. Seveda pa obstoji za migrante tudi rizik glede (ne)izkoriščenosti človeškega kapitala, uspešne integracije na trg dela in v družbi nasploh diskriminacije, izkoriščanja in družbene izključenosti.

- 12.1. Primer 1:
  - v državi z manjšim obsegom razpoložljive delovne sile je cena proizvodov, katerih proizvodnja je delovno intenzivna, višja kot v državi, kjer je velika ponudba te delovne

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

sile, kar pomeni, da se z enostranskimi migracijami ponudba delovne sile med državo izvora in državo gostiteljico prerazporedi, kar vodi k izenačevanju cen proizvodov, seveda pa posledično tudi k zmanjševanju mednarodne trgovine (država gostiteljica poveča svoj delež).

12.2. Primer 2:

- cena proizvoda, katere proizvodnja je delovno intenzivna, je v državi z manjšim obsegom razpoložljive delovne sile višja zaradi višjih cen dela, učinek emigracije za državo izvora, kjer je sicer bila pred preselitvijo večja razpoložljivost te delovne sile, pa je nasproten saj prerazporeditev te delovne sile vodi v večje izenačevanje plač.

13. Na splošno lahko trdimo, da so ekonomske migracije na splošno koristne za države priselitve in njihova gospodarstva ter za migrante.

13.1. V razmerah pomanjkanja ustrezne delovne sile, ekonomske migracije prispevajo k večji konkurenčnosti in učinkovitosti podjetij, dejavnosti in gospodarstva na sploh ter k večji gospodarski rasti (povečanje človeških in finančnih virov), saj priseljevanje migrantov s finančnim kapitalom pozitivno vpliva še na domačo porabo in investicije.

14. Za sindikate je pomembna ugotovitev iz raziskave, da so vplivi imigracije na splošno raven plač zanemarljivi, kar pomeni, da v državi gostiteljici ne povzročajo dampinga pri plačah in širši socialni varnosti.

15. Gre tudi za pozitiven učinek v državi izvora, saj migranti svojcem v državi izvora pošiljajo denarno nakazilo, ki povečuje njihovo kupno moč. Če dodamo še t.i. »kroženje« migracije, se v državo izvora prenašajo še znanja, izkušnje in pridobljen kapital.

16. Za povečanje pozitivnih učinkov ekonomske migracije v »obe smeri« je zelo pomembna vzpostavitev takšnega sistema upravljanja z migracijami, ki bi temeljil na partnerskem dialogu med državama izvora in državo gostiteljico.

17. Potreben in pomemben je globalni pristop EU k urejanju migracije: odpravljanje vzrokov nezakonitih migracij in urejanje zakonitih migracij kot prispevek k trajnostnemu razvoju držav. Zato sindikati zahtevamo takšno politiko, da bodo priseljenci in delavci ekonomski migranti dobrodošli glede na potrebe evropskega gospodarstva. Zato tudi EU pripravlja direktivo, ki bo poenotila postopek izdaje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo (že sprejeto za visoko usposobljeno delovni silo).

17.1. V 5 - letnem programu za »svobodo, varnost in pravice«, ki ga je decembra 2009 sprejel Evropski Svet, gre za »izgradnjo Evrope državljanov.«

18. Zaradi trenda povečevanja brezposelnosti, zmanjševanja potreb za zaposlovanje tujcev zaradi zmanjševanja gospodarskih aktivnosti, neustreznega preseka med dejanskimi potrebami gospodarstva po delavcih in njihovo izobrazbo ter zaradi zlorab, je Vlada RS sprejela različne ukrepe za zaščito slovenskega trga:

18.1. Zmanjševanje kvote delovnih dovoljenj

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

18.2. Ukinitev seznama deficitarnih poklicev (pred tem izdaja delovnih dovoljenj brez kontrole trga dela za deficitarne poklice)
18.3. Omejitve in prepovedi zaposlovanja in dela tujcev

19. Za sindikate je dobra »pogajalska pozicija«, da se bo morala Slovenija potruditi (proti »begu možganov«), da zadrži visoko usposobljene delavce in poveča njihovo število s priseljevanjem Slovencev iz tujine in tujcev. To posledično pomeni tudi ugodnejši položaj tujcev glede dostopa na slovenski trg dela ter pridobitev trajnejšega rezidenčnega statusa.

20. Da lahko migranti v celoti izkoristijo svoja znanja in izkušnje, je pomembno priznanje njihovega izobraževanja, znanj in spretnosti (problem Slovenije je, da močno presega povprečje regularnih poklicev v EU).

21. Slovenija nujno potrebuje organizirano promocijo za priseljevanje v cilju konkurenčnosti za pridobivanje kakovostnih človeških virov. Pri tem je potrebna povečana aktivnost sindikatov proti delodajalcem, ki kršijo človeške, delavske in sindikalne pravice, saj ti povzročajo negativen renome pri tej promociji. Organi nadzora pa bi morali biti aktivnejši pri preprečevanju tovrstnih kršitev oz. zlorab in imeti večjo moč, da kršitelje izločijo iz podjetniške aktivnosti v Sloveniji.

22. Sindikati vztrajno zahtevamo, da imajo tudi tujci iz tretjih držav, ki zakonito delajo v Sloveniji, enake pravice kot državljani RS in držav EU glede delovnih pogojev, vključno s plačo in drugimi osebnimi prejemki, odpuščanja, zdravja in varstva pri delu ter delovnega usposabljanja ter nastanitve. Pri tem je nujno, da ti tujci spoznajo potrebo včlanjevanja v sindikate in da poznajo svoje pravice iz dela ter tudi zahtevajo njihovo uresničevanje, da tudi aktivno zahtevajo dosledno uresničevanje teh pravic (ob aktivni podpori sindikata).

22.1. V Sloveniji se od leta 2009 dalje v 8 največjih mestih za tujce izvajajo brezplačni programi učenja slovenskega jezika, seznanjanja s slovensko zgodovino, kulturo in ustavno ureditvijo.

22.2. Leta 2010 je bilo v Sloveniji postavljeno spletno mesto z informacijami za tujce v 6 tujih jezikih (www.infotujci.si)

23. SKEI kritizira naslednje slabosti v migracijski politiki Slovenije:
23.1. Zaradi zmanjševanja gospodarskih aktivnosti podjetij in diskriminacijske obravnave delavcev migrantov, je politika bolj usmerjena v spodbujanje njihovega vračanja nazaj v države izvora, kot pa v zagotavljanje njihovega nadaljnjega bivanja in dela v Sloveniji

23.2. Preveč je delodajalcev, ki za tuje delavce redno ne plačujejo prispevkov za socialno varnost in kršijo njihove pravice ter dostojanstvo

23.3. Že od osamosvojitve dalje se ta politika ni bistveno spremenila, saj temelji predvsem na zaščiti domačega trga dela in s prizadevanjem po čim manjši brezposelnosti delavcev aktivnih slovenskih državljanov (vsako leto Vlada RS z uvedbo določi kvoto in njeno razdelitev po posameznih vrstah delovnih dovoljenj).

23.3.1. S kvotami se je večinoma zadovoljevalo potrebe slovenskega gospodarstva po nekvalificiranih in nizko kvalificiranih delovnih mestih.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

23.4. Zaposlovanje tujcev po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev je omogočalo sistematično izkoriščanje delavcev migrantov (vezanost dovoljenja za prebivanje na delovno dovoljenje ter dvoletna vezanost delavca migranta na delodajalca in so prenašali kršitve delodajalcev, da bi pridobili pogoj prostega dostopa na trg dela, kar je bilo letos le deloma izboljšano z novim zakonom glede odvisnosti delavca migranta od njegovega delodajalca)

23.4.1. Dovoljenje za zaposlitev se lahko izda največ za dobo 1 leta in je vezano na delodajalca

23.4.2. Osebno delovno dovoljenje osebi, ki še nima dovoljenja za stalno bivanje, se izda za 3 leta

23.4.3. Novi zakon ZZDT-1 je za pridobitev osebnega delovnega dovoljenja za dobo 3 let prinesel novi pogoj, da je bil v času 2 letne zaposlitve ves čas prijavljen v socialnem zavarovanju, saj delodajalec tega delavca odjavi iz zavarovanja na nezakonit način brez vednosti tujega delavca

23.5. Premalo je državnega nadzora in sankcij nad delodajalci, ki ne spoštujejo pravic delavcev migrantov kot pogodbenega partnerja v delovnem razmerju (pa saj to velja tudi za domače delavce).

23.6. Delavci migranti so kot »izključna delovna sila« za potrebe gospodarstva in razvoja države postali sredstvo gospodarstva, da lažje in hitreje dosega svoje cilje po dobičkih (seveda to velja tudi za domače delavce). Da ti tuji delavci (pa tudi domači) v času krize ne prejemajo rednih plač in se zanje redno ne plačujejo prispevki za socialno varnost, zgolj »razgalja« slabo stanje na tem področju.

23.7. Slovenija se ne zaveda dolgoročne odvisnosti od zaposlovanja tujcev, saj prognoze kažejo, da bo potreben letni priliv 13.500 oseb za potrebe dela v Sloveniji in »kršiteljski« odnos delodajalcev do tujcev ne prispeva renomeju Slovenije

23.8. Ukrepi migracijske politike gredo bolj v smeri odpravljanja administrativnih ovir kot pa k dejanskim pogojem za privabljanje tujih delavcev.

23.9. Za delavce migrante se pravice iz socialnega varstva preveč razlikujejo od tega, ali imajo dovoljenje za stalno ali začasno bivanje v Sloveniji in od vrste delovnega dovoljenja.

23.9.1. Če ima tujec dovoljenje za delo ali za zaposlitev in dovoljenje le za začasno prebivanje, v primeru prenehanja delovnega razmerja izgubi tudi dovoljenje za prebivanje. In ko tujec nima osebnega delovnega dovoljenja, se ne more prijaviti na zavodu za zaposlovanje in ne more prejemati nadomestila za brezposelnost. Pravica do socialne pomoči je priznana le tujcem z dovoljenjem za stalno prebivanje, ki nimajo drugih dohodkov, ne glede na to, ali imajo delovno dovoljenje ali ne.

23.10. Slovenija je doslej sprejela le 5 mednarodnih sporazumov o socialnem varstvu (s Hrvaško, Makedonijo, Srbijo in Bosno in Hercegovino ter Argentino), pri čemer je položaj teh tujcev različen (najslabši z BIH).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

23.11. Delavci pri svojih delodajalcih praviloma nimajo svobodne izbire nastanitve, saj jih delodajalec nastani v svoj samski dom, katerega lastnik je sam ali z njim povezana oseba (najemnino sicer direktno ne plačuje delavec migrant, ampak delodajalec, vendar z direktnim odtegljajem od delavčevega zaslužka na osnovi odstopne izjave delavca migranta o administrativni izplačilni prepovedi).

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XVII. PSIHOSOCIALNI DEJAVNIKI TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU

Ključne besede: psihosocialni dejavniki, stres, promocija zdravja, ocena tveganja in izjava o varnosti

Glavno sporočilo: Čeprav ZVZD – 1 v 1. odst. 48. člena določa pristojnost le za svet delavcev in delavskega zaupnika za varstvo in zdravje pri delu, da lahko od delodajalca zahteva sprejem ustreznih ukrepov, menim, da lahko takšno pisno pobudo (ne pa uradno zahtevo) poda tudi sindikalna podružnica SKEI neposredno delodajalcu ali svetu delavcev

Vira.:
- S podporo EU odbor višjih inšpektorjev za delo
- Priročnik: Zdravju prijazno prestrukturiranje (projekt: Gear for Changes)

1. Skupaj s predstavniki držav EU se je odbor višjih inšpektorjev dogovoril, da bo leta 2012 izvedel kampanjo nadzora o psihosocialnih zadevah. Tako je namen te kampanje ukvarjati se s posebnim nadzorom nad psihosocialnimi tveganji pri delu in sicer:

1.1. Doseči boljšo kakovost pri presoji psihosocialnih tveganj
1.2. Pogovoriti se z delodajalci in delojemalci med kontrolnim obiskom

2. Spremembe o načinu dela v zadnjih desetletjih so povzročile povečanje psihosocialnih težav na delovnih mestih, delodajalec pa je na osnovi predpisov o zdravju in varnosti pri delu odgovoren za urejanje tudi tega področja, ki se nanaša predvsem na:

2.1. Težko obremenitev, monotono delo, raznolika pričakovanja glede delovne uspešnosti in tveganje nasilja
2.2. Prej navedeno ima posledice tako za podjetje (npr. motnje v proizvodnji, težave pri sodelovanju, povečana fluktuacija zaposlenih in nezgode) kot za posameznika (psihološke težave, stres, motnje pri spanju, bolezni).
2.3. Preventivno ukrepanje za jasno upravljanje, uravnoteženo porazdelitev delovnih nalog, udeležbo delavcev, razvoj usposobljenosti, informacije in povratne informacije.

3. Zato odbor višjih inšpektorjev svetuje, kaj naj stori delodajalec:

3.1. Redno ocenjevati tveganje: raziskava psihosocialnih tveganj s pogovori, intervjuji, opazovanjem, kontrolnimi seznami, vprašalniki
3.2. Narediti akcijski načrt, ki vključuje vse ukrepe, ki jih je potrebno sprejeti za odpravo ali nadzor tveganj, pa še kdo je odgovoren za sprejem ukrepov in kdaj morajo biti sprejeti.

4. Inšpektorja pri pregledu zanima (postavil bo vprašanja):

4.1. Ali je delodajalec naredil oceno tveganja vključno s psihosocialnimi tveganji

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

4.2. Kakšna tveganja so bila upoštevana
4.3. Kako ste naredili oceno tveganja in kdo je pri tem sodeloval
4.4. Kateri ukrepi so bil izvedeni.

5. Inšpektor lahko zahteva, da se ocena naredi, če še ni bila narejena, lahko pa zahteva določene izboljšave že izdelane ocene.

6. Ožja delovna skupina je opravila razvoj orodja za inšpekcijski pregled psihosocialnih tveganj, kar se bo uporabilo med kampanjo in kasneje. V vseh jezikih držav EU bo na voljo letak o kampanji, smernice za inšpektorje in številna orodja.

7. Vezano na že sprejet okvirni socialni sporazum na nivoju EU iz leta 2004 o stresu v zvezi delom, analiza vključuje naslednje dejavnike:

7.1. Podjetje, organizacijo in postopke
7.2. Delovne pogoje in delovno okolje
7.3. Komunikacije med delodajalcem na eni strani in delavskimi predstavniki ter delavci na drugi strani
7.4. Subjektivne dejavnike

8. Prej omenjen sporazum navaja, da če je bila zaznana težava o stresu v zvezi z delom, je treba sprejeti ukrepe, s katerimi jo preprečimo, odpravimo ali zmanjšamo, nosilec odgovornosti za sprejem / določitev ustreznih ukrepov pa je delodajalec, ti ukrepi pa lahko zajemajo:

8.1. Upravne in komunikacijske ukrepe
8.2. Usposabljanje vodstvenih delavcev in delavcev ter njihovih predstavnikov
8.3. Nudenje s tem povezanih informacij.

9. Nadalje so socialni partnerji na nivoju EU leta 2007 sklenili okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu: kako ju preprečiti, prepoznat in se spopasti s temi težavami.

9.1. Smernice določajo korake za zmanjšanje, preprečevanje in odpravo težav, ki jih lahko izvedejo delodajalci, delavci in njihovi predstavniki.

10. Na osnovi prej navedenih sprememb v organizaciji dela je poleg fizičnih, bioloških in kemijskih tveganj prišlo še do pojavov psihosocialnih tveganj.

11. Očitno je da je stres povezan s slabšo delovno zmogljivostjo, večjo odsotnostjo z dela in tudi z večjim številom nezgod pri delu. Jasno je, da je prekomerni stres nevaren za zdravje delavca in povzroči, da delavec ni več zmožen obvladovati vse več zahtev.

12. Najbolj znana definicija psihosocialnih tveganj je interakcija med psihičnimi in socialnimi dejavniki, kar pomeni interakcijo v obe smeri – od socialnih dejavnikov do psihičnih in obratno, posledično pa vplivajo na tveganja na psihično in fizično zdravje.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

13. Za premagovanje stresa sta najbolj običajna modela prilagajanje osebnega okolja in kontrole potreb ter model podpore pri kontroli teh potreb.

14. Prav na podlagi ocene tveganja in nevarnosti je mogoče ugotoviti, katera tveganja so največja. Nekaterim tveganjem se je mogoče izogniti s sprejetimi ukrepi, drugim pa se je težko izogniti, a lahko vplivamo na strategijo tveganja (kot verjetnost) in na resnost tveganja (kot učinek). Med najbolj razširjeno uporabnimi ukrepi so: jasne usmeritve, uravnotežena porazdelitev delovnih nalog, vpliv na ljudi, informiranje, jasni rutinski postopki in navodila, odgovornost povezana z močjo. Gre za obvladovanje in omilitev stresa z ukrepi, ki pomagajo zabeležiti breme / posledico, pri čemer se je potrebno zavedati, da posamezniki stresne situacije premagujejo na različne načine in z različno stopnjo zahtevnosti (prilagoditev okolja in prilagajanje na okolje). Zato te ukrepe imenujemo preventivni olajševalni ukrepi.

15. Tabela stresne značilnosti dela, narejena po raziskavi o stresu, ki jo je opravila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu:

Kategorija (delovni pogoji in delovno okolje)	**Pogoji za nevarnost (viri tveganja)**
Ozadje za delo	
Kultura podjetja in funkcija: **- oboje je v središču upravljanja podjetja**	**Pomanjkljiva opredelitev organizacijskih cilje, slaba komunikacija, pomanjkanje podpore pri reševanju problemov in v osebnem razvoju, slabo okolje za reševanje problemov in delovnih nalog**
Vloga v podjetju: **- viri tveganja so v številnih panogah in poklicih, marsikje obstoji odgovornost za druge**	**Dvoumnost nalog, konflikt vlog, preobremenitev vloge, nesposobnost zadovoljivega upravljanja vloge, odgovornost za ljudi**
Poklicni razvoj: **- kombinacije virov tveganja v delovni karieri**	**Stagnacija kariere in negotovost, premajhna ali prevelika obremenitev, slaba plača, negotovost delovnega mesta, nizka družbena vrednost dela**
Svoboda odločanja / nadzor: **- Viri tveganja v poklicih**	**Majhna udeležba zaposlenih in delavskih predstavnikov pri postopkih odločanja, pomanjkljiv nadzor nad delom (predvsem v obliki sodelovanja)**
Medčloveški odnosi na delovnem mestu (vključno z vodenjem): **- vključiti solidarnost**	**Socialna in fizična izolacija, slab odnos med nadrejenimi in podrejenimi, medčloveški konflikti, pomanjkanje**

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

	socialne podpore, izpostavljenost nasilju
Ravnotežje dela in prostega časa: **- tveganje povezano z delom in časom (neenakomernost)**	**Nasprotujoče si zadeve dela in zasebnega življenja, majhna podpora doma, težave z dvojno zaposlitvijo**

Vsebina dela	
Delovno okolje in oprema: **- težave zaradi uporabe tehničnih naprav, informacijske podpore…**	**Težave glede zanesljivosti, razpoložljivosti, primernosti, vzdrževanja ali popravila aparatov in naprav**
Ocena nalog in vsebina dela	**Kratki delovni cikli, preforsirani normativi, razdrobljeno ali nesmiselno delo, premajhna ali prevelika obremenitev, velika negotovost, nizka vrednost dela, pomanjkanje priložnosti za učenje, prenaporno delo, pomanjkanje sredstev**
Delovna obremenitev in tempo dela	**Prevelika (ali premajhna) obremenitev dela (količinsko in kakovostno), pomanjkanje nadzora nad tempom dela, velik časovni pritisk**
Delovni načrt	**Izmensko delo, neprilagodljiv delovni čas, nepredvidljiv delovni čas, dolg oz. nesocialen delovni čas**
Avtorji predlagajo naslednje omilitvene ukrepe: večjo učinkovitost delovnega prostora, čas za rekreacijo, podporo družbe, družbena odgovornost podjetij, svetovanje in izobraževanje. Dokazano je, da je vsaka od v tabeli navedenih značilnosti obremenjujoča in zdravju škodljiva (strokovnjaki dokazujejo, da se veliko dokazov nanaša tudi na duševno zdravje in tveganje bolezni srca in ožilja) – zlasti sinergična kombinacija takih nevarnosti predstavlja največjo nevarnost za zdravje.	

16. Strokovnjaki poudarjajo, da pregled psihosocialnih dejavnikov tveganja ni preprost, ker so dejavniki med seboj povezani. Po modelu kontrole potreb (Karosek – Theorella) se štejejo za potencialne zahteve posameznika, kar lahko povzroča stres - viri tveganja, ki so povezani z naravo dejavnosti / delovne aktivnosti, lahko v neugodnih razmerah vodijo do bolezni in nesreč (to pomeni, da pojav tveganja za posameznika ne pomeni nujno bolezni ali zdravstvene težave, pomeni pa tveganje za pojav bolezni in nesreče).

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

17. Za oceno stanja v podjetju je potrebno upoštevati vse ukrepe, ki so razdeljeni na 3 skupine:

17.1. Preventivni ukrepi
17.2. Omilitveni ukrepi
17.3. Protiukrepi

18. Model v tabeli pokaže, kako lahko nekateri viri tveganja privedejo do negativnih posledic tako na organizacijski kot na individualni ravni. Zanimivo je, da prav napake na delovnem mestu pokažejo, da delodajalec ni sprejel potrebnih ukrepov, s katerimi bi se bilo mogoče izogniti prevelikemu pojavu bolezni ali nesrečam zaradi stresa.

19. Odbor strokovnjakov je pripravil smernice – pregled psihosocialnih tveganj pri delu:

19.1. Ali je delodajalec izvedel presojo psihosocialnih tveganj
19.2. Katera psihosocialna tveganja so bila upoštevana
19.2.1. Pogoste spremembe
19.2.2. Delovne obremenitve / časovni pritisk
19.2.3. Različnost pričakovanj glede učinkovitosti dela
19.2.4. Nočno delo / izmensko delo/ nadurno delo
19.2.5. Grožnje in nasilje
19.2.6. Delo vključno z zahtevnimi medsebojnimi odnosi in strankami
19.2.7. Druga psihosocialna tveganja
19.3. Kako je delodajalec izvedel presojo tveganja
19.3.1. Kdo je bil vključen
19.3.2. Katere pripomočke / metode je delodajalec uporabil
19.3.3. Ali je presoja tveganja pokrila vsa delovna področja / delovna mesta / vrste del
19.4. Kateri ukrepi so bili sprejeti potem, ko je bila opravljena presoja tveganja
19.4.1. Preventivni
19.4.2. Olajševalni
19.4.3. Za odpravo tveganj

20. Enostaven vprašalnik (5, 4,3,2,1 so točke):

Zap. št.	**Psihosocialna tveganja**	**Dobro stanje**			**Slabo stanje**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	**Ali lahko delate brez motenj, da vam ni potrebno iskati orodja, materiala ipd…**					
2.	**Ali morate delati pogosto v takšni naglici, da nimate dovolj časa za opravljanje dela po visokih standardih kakovosti in za varno delo**					
3.	**Ali morate pogosto delati s svojo največjo delovno zmogljivostjo**					
4.	**Ali za delo dobite dovolj jasnih smernic in ste dovolj usposobljeni za svoje delo in veste,**					

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

	kako ravnati v primeru tveganj					
5.	**Ali lahko razpravljate o vaših delovnih nalogah in ciljih, kako jih doseči**					
6.	**Ali vam nadrejeni pomaga z nasveti, kadar to potrebujete pri svojem delu**					
7.	**Ali nadrejeni upošteva vaša mnenja povezana z vašim delom in vašimi pobudami za spremembe / inovacije**					
8.	**Ali je vaše zdravje na delovnem mestu ogrožen zaradi nasilja ali groženj**					
9.	**Ali trenutno na vašem delovnem mestu doživljate nadlegovanje (neprestano in neustrezno ravnanje, ki ogroža vaše psihično zdravje)**					

21. Kontrolni seznam A – stres pri delu (ali na vašem delovnem mestu obstojijo nevarnosti):

Zap. št.	**Vprašanje**	**Odgovor**	
		DA	**NE**
a) Zahteve dela			
1.	**Ali delate pod velikim pritiskom (hiter sistem dela, kratki roki)**		
2.	**Ali imate dolg delovnik (delate nadure)**		
3.	**Ali je količina dela, ki vam ga naložijo, velika**		
4.	**Ali pri vas obstoji ravnovesje med fizičnimi, psihičnimi zahtevami in vašimi delovnimi sposobnostmi**		
5.	**Ali je vaše delo enolično (monotono)**		
6.	**Ali pri vašem delu obstoji fizično tveganje (hrup, temperature, kemikalije, prah, vlaga itd…)**		
7.	**Ali jasno poznate svoje delovne obveznosti**		
8.	**Ali dobite od svojih nadrejenih nasprotujoče si zahteve (navodila)**		
9.	**Ali delate ločeno od drugih (izven skupine)**		
b) Nadzor dela			
1.	**Ali lahko vplivate na metode pri svojem delu**		
2.	**Ali imate vpliv na vsebino svojega dela**		
3.	**Ali imate možnost, da načrtujete svoje delo. sprejemate odločitve in odgovornost**		
4.	**Ali je vaše delo razdrobljeno glede končnega izdelka**		
5.	**Ali je vaš urnik dela načrtovan vnaprej (tudi glede izmen)**		
6.	**Ali je delovni koledar – urnik dela narejen po posvetu z vami ali po posvetu z delavskimi predstavniki**		
7.	**Ali je vaš delovni čas tog (ni gibljiv)**		

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

c) Družbeno okolje			
1.	**Ali so družbene razmere na vašem delovnem mestu slabe**		
2.	**Ali je sodelovanje med različnimi delovnimi skupinami / oddelki slabo**		
3.	**Ali obstojijo spori med delavci in med delovnimi skupinami**		
4.	**Ali ostanejo vprašanja / težave, povezane z vašim delom med vami in nadrejenimi nerazrešene**		
5.	**Ali močno tekmujete delavci med seboj**		
6.	**Ali se pojavljajo pri vašem delu primeri ustrahovanja / nadlegovanja**		
7.	**Ali pri vašem delu obstoji tveganje, da bi bili izpostavljeni nasilju s strani javnosti (ustne žaljivke, grožnje, fizični napadi)**		
d) Podpora			
1.	**Ali imate podporo svojih sodelavcev in vodij**		
2.	**Ali prejemate informacije o vašem delu (pohvale in graje)**		
3.	**Ali se vam pri plači pozna, da ste dobro delali**		
4.	**Ali je poskrbljeno, da novo zaposleni dobi potrebno usposabljanje o delu in nadzoru**		
5.	**Ali delodajalec skrbi, da bi bili pri svojem delu čim manj zaskrbljeni, kadar se predvidene spremembe v podjetju (tudi, ko prihodnost podjetja ni jasna)**		

22. Kontrolni seznam B – primeri preventivnih ukrepov

22.1. Zahteve dela:

- Zagotavljanje zadostne oskrbe za delo tako na splošnem kot v delovnih konicah (priprava za delo itd..)
- Organiziranje dela tako, da se izognemo prehudim delovnim obremenitvam ali ozkim grlom, kolikor je mogoče
- Vnaprejšnje opozarjanje o proizvodnih načrtih in predvidenih obdobjih z večjo delovno obremenitvijo
- Spremljanje delovne obremenitve in sistemsko preverjanje, kako to delavci fizično in psihično zmorejo, kadar je delovna obremenitev zelo velika
- Držati nadurno delo v najmanjši možni meri in vnaprej s PKP določiti plačila po koncu obdobij z najhujšo delovno obremenitvijo
- Zagotavljanje ravnovesja med sposobnostmi delavca in zahtevami dela ter da delavci niso preveč ali premalo obremenjeni
- Zagotavljanje sistemskega usposabljanja in podpore delavcem, s čimer se omogoči izpolnjevanje njihovih nalog
- Spodbujanje delavcev, da stalno razvijajo svoje sposobnosti
- Razširjanje obsega nalog, da se poveča raznolikost dela, urejanje krožne sheme dela ali delovnih nalog
- Zagotavljanje, da se tveganja na delovnem mestu ocenijo in preprečijo
- Jasno in razločno opredeliti vloge, funkcije in odgovornosti delavca

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

- Organiziranje dela na način, ki omogoča zaposlenim, da delajo z vsaj enim sodelavcem, omogočanje medsebojnih stikov med delavci na delovnem mestu in izve njega, na primer dajanje na voljo neformalnega prostora za sestanke, organiziranje družabnih dogodkov (izven delovnega časa)

22.2. Nadzor dela:

- Posvetovanje z zaposlenimi in njihovimi predstavniki v podjetju o vsebini in količini dela
- Odgovornost zaposlenih za reševanje problemov z zaposlenimi, zaupanje v veščine in sposobnosti delavcev
- Spremljanje zadovoljstva delavcev z delom
- Povečati občutek delavcev za pomembnost njihovega dela, da je njihov vpliv in prispevek h končnemu izdelku ali storitvi bolj opazen in izpostavljen
- Vnaprejšnje načrtovanje in obveščanje delavcev o urniku dela (delovni čas delovnih izmen)
- Posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki o urnikih izmen ter po možnosti prilagajanje delovnega časa potrebam delavcev, prepuščanje delavcem nekaj iniciative in nadzora nad načrtovanjem lastnih izmen
- Urejanje gibljivega delovnega časa in družinam delavcev prijaznejših ukrepov glede izrabe delovnega časa

22.3. Družbeno okolje:

- Razvoj in izvajanje ukrepov za razreševanje sporov na delovnem mestu
- Sklicevanje sestankov in razpravljanje o obstoječih problemih med delavci, spodbujanje delavcev, da se sami opredelijo do izvora težav in poiščejo rešitev
- Zagotavljanje, da se sprte skupine ali posamezniki pobotajo na primeren način
- Zagotavljanje usposabljanja, kako ravnati v primeru medosebnih sporov, zlasti je pomembno zagotoviti, da imajo vodje potrebne sposobnosti za vodenje ljudi in da so primerno usposobljeni
- Spodbujanje kulture spoštovanja
- Zagotavljanje, da so ranljivejše kategorije delavcev (mladi, starejši, invalidi, ženske, matere…) zaščiteni in da imajo na primer podporo mentorja ali nadzornika
- Razvoj in izvajanje proti – ustrahovalnih politik
- Oblikovanje delovnih mest na način, ki ščiti delavce pred nasiljem (sistemi za nadzor)
- Izogibanje samotnemu delu
- Imeti izdelano politiko o tem, kako se spopasti z nasiljem do delavcev, ki naj bo dostopna na vidnem mestu z navedbo, da nasilje ne bo dopuščeno in kako bo podjetje ravnalo v primeru takšnega napada na osebje
- Imeti učinkovit komunikacijski sistem, da so informacije o incidentih in možnih nasilnih dogodkih posredovane
- Usposabljanje delavcev o tem, kaj storiti, če pride do nasilja (prepoznavanje, razreševanje, pridobitev pomoči, sporočanje itd…)

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

22.4. Podpora:
- Usposabljanje vodij glede podajanja konstruktivnih povratnih informacij / pohval in podpore svojim podrejenim
- Uvajanje posebnega usposabljanja o delu za nove zaposlene ob pomoči izkušenih sodelavcev, ki naj poučujejo (uvajajo), nadzorujejo in spremljajo novo zaposlene
- Odprto in jasno posredovanje informacij zaposlenim in njihovim predstavnikom o vseh načrtovanih spremembah (tudi kadar gre za kadrovsko prestrukturiranje) in sicer pred, med in po teh spremembah
- Dati zaposlenim priložnost razpravljati o spremembah in vplivati nanje
- Ponuditi odvečnim delavcem posebno usposabljanje in strokovno sodelovanje glede njihove nadaljnje delovne kariere

23. Orodja za pregled psihosocialnih tveganj pri delu:
- **23.1.** Smernice - pregled psihosocialnih tveganj pri delu
- **23.2.** Delovni pripomočki (intervjuji, smernice za vrednotenje ocen tveganja v zvezi s psihološkim stresom)
- **23.3.** Osnove ocene tveganja
- **23.4.** Pomožne smernice
- **23.5.** Vprašalnik

24. Gradiva Inšpektorata RS za delo s področja psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu

24.1. Tatjana Arnšek, univ. dipl. psih. spec. klin. psih. svetovanja: Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu

24.1.1. Šele v 70-tih in 80-tih letih prejšnjega stoletja so raziskave o stresu na delovnem mestu začele opozarjati na pojav nasilja na delovnem mestu kot na pomemben moteči dejavnik delovnega procesa s hudimi negativnimi posledicami širokega pomena

24.1.2. Pojem nasilja se veže na pojem negativna agresivnost, kar pomeni (po) škodovati in izničiti, iz socialnega vidika pa gre za sredstvo pridobivanja položaja in s tem napredovanja po lestvicah družbene strukture in je zato agresivnost med drugim vir bojevitega vedenja. Bolj kot znamo svoje agresivne težnje obvladovati manj nas drugi doživljajo kot agresivne / nasilne ter manj ko agresivne težnje obvladujemo, bolj nas drugi doživljajo kot agresivne / nasilne. Tako dalje nasilje v smislu negativne / razdiralne agresije pomeni:
- kršenje človekovih pravic in človekovih osebnostnih mej
- zlorabljanje moči enega v škodo drugega.

24.1.2.1. Nasilje je tako tipično vedenje človeka za uveljavljanje svoje moči oz. pridobivanja nadzora nad drugimi

24.1.2.2. Aktivno nasilje pomeni, da nekdo nekaj počne v razdiralnem smislu

24.1.2.3. Pasivno nasilje pomeni, da nekdo nekaj ne stori, da bi preprečil razdor.

24.1.2.4. Mednarodni urad za delo (kot izvršilni organ Mednarodne organizacije dela) pri OZN je tako poudaril nasilje na delovnem

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

mestu:

- to so dogodki / pripetljaji, v katerih so zaposleni ogroženi, napadeni ali žaljeni v delovnem okolju ali na poti na delo in iz dela in ki vključujejo jasno ali prikrito grožnjo njihovi varnosti, blagostanju ali zdravju

24.1.2.5. Inštitut za dostojanstvo na delovnem mestu je tako opredelil nasilje na delovnem mestu:

- eden ali več dogodkov / pripetljajev v katerem / katerih je delavec fizično napaden, čustveno zlorabljen, potisnjen v stisko, vznemirjen, mučen ali se mu grozi (javno ali na »štiri oči«, neposredno ali posredno) z neupoštevanjem in namernim rušenjem njegove pravice do dostojanstva, do telesne in človekove varnosti, do njegove dobrobiti, do izpolnjevanja delovnih nalog in do njegovega socialnega razvoja

24. 2. V slovenski zakonodaji o delovnih razmerjih se je leta 2007 uveljavil izraz »nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu«. S tem je »poslovenil« psihično nasilje na delovnem mestu iz tujk bullying - tiranizirati in to mob (oz. mobbing) = napasti oz. šikaniranje kot namerno povzročanje nevšečnosti / neprijetnosti nekomu. Švedski raziskovalec Heniz Leymann je že leta 1993 opredelil mobing kot konfliktov polno komunikacijo na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadeni delavec v podrejenem položaju in izpostavljen sistematičnim in dalj časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrivanja iz podjetja. Ker je nasilje naravno vedenje ljudi, se med nasiljem pojavi tudi obrambno vedenje. Čeprav je v sodobnem svetu z modernimi organizacijami dela nasilje nad ljudmi prepovedano, se vseeno pojavlja

24.2.1. Stroka je opredelila objektivne in subjektivne vzroke za nastanek nadlegovanja na delovnem mestu

24.2.1.1. Nasilje je naravno vedenje ljudi

24.2.1.2. Delovno okolje je nujnost oz. sprejeta prisila, saj si ga ne izberemo sami in iz tega okolja ne moremo zlahka izstopiti

24.2.1.3. Nesposobnost zaznavanja in reševanja konfliktov zaradi slabe ozaveščenosti in slabega poznavanja konfliktov v delovnem okolju ter preprečevanja in reševanja konfliktnih situacij s strani vseh zaposlenih, zlasti s strani nadrejenih in poskus reševanja konfliktov z uveljavljanjem moči in krepitve napetosti

24.2.1.4. Napačno pojasnjevanje pozitivne socialne klime in kulturne razlike tolerantnosti do psihičnega nasilja, ko se napačno meni, da je organiziran združen napad skupine ljudi na posameznika znak pozitivne socialne klime v smislu sodelovanja delovnega kolektiva. Obstoj kulturnih razlik: v Norveški je glasno / osorno dajanje delovnih navodil s strani nadrejenega na podrejene že oblika trpinčenja na delovnem mestu, v Italiji pa je to povsem normalen način komuniciranja

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

24.2.1.5. Slaba organizacija dela (nejasna navodila za delo, nejasne delovne naloge, nizka možnost odločanja, visoka stopnja odgovornosti, podcenjevanje sposobnosti in dela, časovni pritisk, premalo število zaposlenih…)

24.2.1.6. Slabo vodenje (slab pretok informacij, slaba komunikacija med nadrejenimi in podrejenimi, dopuščanje konfliktov, avtoritativnost vodenja, dopuščanje trpinčenja / omalovaževanje…)

24.2.1.7. Socialni položaj žrtev trpinčenja na delovnem mestu kot posledica razlikovanja

24.2.1.8. Osebni motivi (tudi zavist, karierizem, uveljavljanje moči…, ker pogojuje psihično nasilje enih nad drugimi)

24.2.1.9. Pasivnost zaposlenih, ko se vrši trpinčenje na delovnem mestu in drugi zaposleni, ki sicer niso žrtev trpinčenje zaradi strahu izgube zaposlitve, to spregledajo ali celo pasivno podpirajo

24.2.1.10. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu kot ceneno sredstvo zmanjševanja zaposlenih, tisti, ki ne zdržijo več, dajo odpoved, delodajalcu pa ni potrebno izplačati odpravnine

24.3. Nekateri strokovnjaki so zavzeli stališče, da je trpinčenje na delovnem mestu povezano izključno z osebnostno strukturo posameznika in da so vršilci tega samo tisti posamezniki na vodstvenih delih, ki imajo motnje v strukturi osebnosti. Vendar pa je prevladujoče stališče stroke, da se trpinčenje na delovnem mestu pojavi in vrši v tistih organizacijskih kulturah, ki dopuščajo ali celo nagrajujejo takšna vedenja kot pojav, ki se zgodi v primerih opustitve nadzorstvene funkcije. To pa pomeni, da je trpinčenje na delovnem mestu poskus nasilnega reševanja neke konfliktne situacije v delovnem okolju na osebni ravni (zato nima nič skupnega z vodenjem ali vodstvenim položajem, saj se lahko nasilje izvaja nad sodelavci v enakem hierarhičnem položaju ali celo obratno s strani podrejenega nad nadrejenim). Seveda pa je odgovornost vedno na delodajalcu oz. na vodstvu, ker je spregledalo situacijo ali celo opustilo dolžnost posega v takšno situacijo, ali pa zato, ker nimajo organizacijske kulture in znanja obvladovanja konfliktnih in kriznih situacij

24.3.1. Zanimivo je, kako je stroka opredelila osebne značilnosti vršilca nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu:

- se nikoli ni naučila in sprejela odgovornosti za svoje vedenje
- želi koristiti prednosti, vendar ne zmore in noče sprejeti odgovornosti
- se odreka in zanika odgovornost za lastno vedenje in posledice tega vedenja
- ni zmožna in noče sprejeti posledic lastnih dejanj
- noče spoznati ali se naučiti nobenega drugega vedenjskega vzorca ali ravnanja
- noče sprejeti in razumeti, da obstojijo boljši vedenjski vzorci.

24.3.2. Trpinčenje na delovnem mestu pogosto prizadene socialno šibke posameznike in skupine

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

25. Za obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu v praksi stroka predlaga pridobitev odgovorov na vprašanja in analizo odgovorov:

- **25.1.** Ali imate jasna navodila svojih nadrejenih?
- **25.2.** Ali lahko vplivate na svoje delo v smislu, da se upoštevajo vaše pripombe, ideje, predlogi…?
- **25.3.** Ali menite, da vaši sodelavci spoštujejo vaše delo?
- **25.4.** Ali menite, da vas vaš neposredni nadrejeni pozitivno spodbuja pri vašem delu?
- **25.5.** Ali je vaš nadrejeni po vašem mnenju dostopen za pogovor z vami?
- **25.6.** Ali ste seznanjeni z vizijo in razvojem vašega podjetja?
- **25.7.** Ali pogosto delate nadure?
- **25.8.** Ali enostavno uveljavljate vašo pravico do dopusta?
- **25.9.** Ali menite, da se vam je v zadnjem času povečal obseg dela?
- **25.10.** Ali je tempo dela za vas obvladljiv?
- **25.11.** Ali ste bili v tem podjetju kdaj izpostavljeni šikaniranjem zaradi svojega spola, starosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, vere…?
- **25.12.** Ali se v vašem delovnem okolju pogosto prepirate in se ne strinjate med sabo?
- **25.13.** Ali vas pri delu moti prekomeren hrup?
- **25.14.** Ali vam predstavlja problem ročno prenašanje bremen ?
- **25.15.** Ali menite, da delate v neugodnih klimatskih pogojih?
- **25.16.** Ali ste izpostavljeni neprijetnim vibracijam ?
- **25.17.** Ali se v vašem delovnem okolju dogajajo verbalne konfliktne situacije z delavci drugih enot ali področij?
- **25.18.** Ali se v vašem delovnem okolju dogajajo grožnje in izsiljevanje delavcev?
- **25.19.** Ali se v vašem delovnem okolju dogajajo konfliktne situacije s strankami?
- **25.20.** Ali menite, da ustrezno izkoristite čas za malico ali kosilo?
- **25.21.** Ali ste zadovoljni s prehrano, ki jo zagotavlja vaš delodajalec?
- **25.22.** Ali lahko vplivate na prehrano?
- **25.23.** Ali vas pogosto pri delu zmotijo sodelavci z zadevami, ki niso povezane z delovnimi nalogami?
- **25.24.** Ali ste natančno prebrali oceno tveganja, ki jo je za vaše delovno mesto pripravil vaš delodajalec?
- **25.25.** Ali se od vas zahteva, da delate dela, ki niso v opisu vaših del in nalog ali sploh niso sistemizirana v vašem podjetju?
- **25.26.** Ali vaši nadrejeni vztrajajo v reševaje sporov?
  - **25.26.1.** Analiza teh odgovorov se naj šteje kot indikatorji stanja na psihosocialnem področju pri konkretnem delodajalcu in za posamezne delavce pri delodajalcu.

26. Svetovna zdravstvena organizacija je že leta 1949 opredelila, da je zdravje stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje – ni le odsotnost bolezni ali onemoglosti. Veliko je dejavnikov, ki vplivajo na zdravje (eni so stalni, drugi pa spremenljivi in prilagodljivi). SKEI želi v tej aktivnosti posebej poudariti velik pomen dejavnika »zaposlitev / delovno mesto« za zdravje posameznika.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

27. Mednarodna organizacija dela in Svetovna zdravstvena organizacija sta priznali stres pri delu kot enega izmed večjih izzivov za zdravje delavcev. SKEI želi pri tem posebej poudariti, da lahko s primerno organizacijo dela odpravimo prekomerne zahtevke ali pritiske ter slab nadzor nad delom, pa še slabo podporo in negotovost zaposlitve kot vzroke za stres pri delu. Zato SKEI priporoča, da menedžment v zvezi s tem »prisluhne« mnenjem in ocenam delavskih predstavnikov ter prizadetih delavcev.

28. Ker so najpogostejše lastnosti prestrukturiranja izguba zaposlitve in spremembe v organizaciji dela ali v delovnem procesu, so to stresni dogodki, ki povzročajo poslabšanje zdravja (dolgoročno ali kratkoročno).

29. Delo in zaposlitev sta pomembni družbeni vrednoti, ki ne zagotavljata zgolj pomemben finančni vir za socialno varnost, ampak tudi širšo družbeno korist in socialno vključenost, s pomembnim občutkom koristnosti in cenjenosti ter nadzorom (tudi samonadzorom) nad pomembnostjo dela. Stroka je dokazala, da je zaposlitev lahko zelo stresna, če ni ravnotežja med zahtevami, možnostmi izvajanja, (samo)nadzorom, prizadevanji in nagrajevanjem. Posledično stres negativno vpliva na fizično in duševno stanje zdravja.

30. Pri izbiri tipov prestrukturiranja je SKEI še posebej kritičen do stečajev, likvidacij, preselitev v druge države, izločanja dejavnosti in zmanjšanja zaposlovanja z odpuščanjem, saj obstojijo še drugi tipi, ki so prijazni do delavcev: združitve oz. prevzemi in širitve / zamenjave dejavnosti.

31. SKEI je smisel sodelovanja delavskih predstavnikov v prestrukturiranju že predstavil v zbirkah priročnikov in pripomočkov, morda bi tukaj poudarili le dva ključna pristopa kot sprejemljive / priporočljive industrijske strategije:

- skupna prizadevanja za zagotavljanje stalne zaposlitve, tudi s fleksibilnostjo, ki omejujejo negativni učinek možne izgube zaposlitve
- pregleden in pravičen postopek odločanja za omejitev negativnosti ohranitve zaposlitve

32. Tukaj ne gre samo za škodne posledice delavcem, ki so odpuščeni (poleg izgube zaslužka še poslabšanje zdravja), ampak tudi tistih, ki ostanejo v zaposlitvi, saj se jim posledično mnogokrat poveča njihov obseg dela s posledico stresa, potrtosti in depresije. Sicer pa je dejavnik stresa že sama sprememba delovnega okolja. Tako stres in izgorevanje vodita v bolniški stalež ali pa v nezdrav presentizem (delavec je sicer prisoten na delu, a dejansko za delo ni sposoben ali pa je zgolj omejeno sposoben).

33. Vse strukture v podjetju morajo dojeti, da se v primeru negotovosti zaposlitve, velikih sprememb v delovnem okolju, odgovornosti in delovnih nalog, delavci počutijo ogroženi in so zato pod stresom z zelo različnimi stresnimi izzivi.

34. Morda tukaj ni odveč spomniti na uporabo metod, ki so po izkušnjah SKEI dobra praksa za zmanjšanje odpora delavskih predstavnikov in delavcev proti uvajanju sprememb oz. prestrukturiranju v procesu reorganizacije dela / proizvodnje na sploh.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

- promocija sprememb s poudarkom skupnih koristi
- medsebojno sodelovanje, pomoč in podpora pri razumevanju potrebe sprememb
- okrepljeno komuniciranje
- ne diktat kot edina možna rešitev, ampak posvetovanje in celo pogajanje za dosego kompromisov
- celoten strateški načrt mora temeljiti na spoznanju in prepričanju, da so zaposleni najpomembnejši dejavnik uspešnega poslovanja podjetja, ob zavedanju menedžmenta, da brez podpore delavskih predstavnikov in delavcev prestrukturiranje podjetja ne bo uspešno, ker se postopki sploh ne bodo izvajali ali pa se bodo izvajali z odporom / morda celo bojkotiranjem
- v zvezi s prej navedenim v SKEI - ju govorimo o skupni nalogi ustvarjanja podpornega okolja s prisotnostjo podjetniške filozofije in kulture, ki temelji na pravični uravnoteženosti interesov dela in kapitala z vključenim socialnim dialogom na relaciji delodajalec – delavski predstavniki – zaposleni.

35. Zaposlenim in zdravju ter varnosti prijazno delovno okolje pomeni, da se zaposleni v podjetju počutijo dobro in varno, da se poenotijo s sprejetimi cilji podjetja v korist delodajalcu in zaposlenim – vse to je predpogoj za vzdrževanje in razvijanje ustreznega zdravstvenega stanja in počutja zaposlenih. Torej ni zgolj »fraza«, da je zdrav delavec bolj zadovoljen in ima več energije, sposobnosti / zmožnosti, delovne produktivnosti s končnim učinkom na večjo konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetja.

36. Enostavna definicija ocene tveganja: je proces prepoznavanja nevarnosti, ocenjevanja tveganj, povezanih s temi nevarnostmi in določanja ustreznih načinov odstranjevanja ali obvladovanja tveganj.

37. Ne samo večje prestrukturiranje, ampak tudi vsako uvajanje sprememb v podjetju lahko predstavlja tveganje – zato je potrebno te postopke tveganja vključiti v oceno tveganja. SKEI se z zaskrbljenostjo sprašuje, ali to res počnemo v podjetjih?

38. Pri prepoznavanju teh nevarnosti ne gre zgolj za fizične nevarnosti na delovnem mestu, ampak še za dodatna tveganja, ki so povezana s spremembami psihosocialnih delovnih pogojev (npr.: povečanje delovne obremenitve in tudi zmanjšanja nadzora nad delom…) – prav te nevarnosti so predmet te aktivnosti SKEI, potrebno je oceniti, kakšen je njihov vpliv na zdravje in dobro počutje zaposlenih.

39. Psihično počutje zaposlenih (še zlasti v obdobju gospodarske krize) na delovnem mestu je posledica obravnave zaposlenih in družbene odgovornosti menedžmenta podjetij – to danes v poslovnem svetu ni več »dobrodelnost« (amaterizem), ampak sodoben strokoven način vodenja zaposlenih. Pomemben vir krepitve uspešnosti podjetja je etičen pristop do zaposlenih. Ker družbena odgovornost onemogoča zlorabe na eni strani in omogoča psihično dobro počutje na drugi strani, je posledica zagotavljanje optimalne motivacije, samo – iniciativnosti, pripadnosti, ustvarjalnosti in zadovoljstva zaposlenih. Poleg tega zmanjšuje napake, poškodbe na delu in celo stavke – celovita obravnava zaposlenih in

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

družbena odgovornost do zaposlenih rešujeta in preprečujeta krize, ker aktivirata sposobnosti zaposlenih.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XVIII. PRAVICA DO SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA IN KOLEKTIVNIH POGAJANJ

Ključne besede: MOD, konvencije MOD, kolektivna pogajanja, sindikalno organiziranje.

Delavci brez svoje (sindikalne) organizacije in brez izražanja kolektivnih interesov so »miloščina« kapitala. Človeške pravice v družbah in na delovnih mestih so nemogoče brez kolektivnih pravic, vključno s pravico do stavke.

Vir: Simpozij ob praznovanju 60 – obletnice Konvencije MOD št. 98 o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanj od 12. do 15.10.2009 v Ženevi.

1. Praznovanje 60 obletnice konvencije MOD št. 98 o pravici organiziranja in kolektivnega pogajanja je bilo oktobra 2009 organizirano v Ženevi s strani Biroja Mednarodne organizacije dela (MOD) za delavske aktivnosti (ACTRAV), udeleženci pa so bili predsedniki sindikatov, delodajalcev, akademiki in osebje MOD. Cilj simpozija je bil uporabiti praznovanje kot orodje za vzdrževanje in krepitev delavskih pravic v globaliziranem gospodarstvu.

2. Zaželene so diskusije, kako zavarovati bodočnost kolektivnih pogajanja, pa še priznanje, da je ta temeljna pravica na delu še vedno bistvena komponenta za demokratičen razvoj in stabilno družbo (Anna Biondi, namestnica direktorja ACTRAV). Gre za »skupno nit« okrog 3 vprašanj:

- **2.1.** Kaj lahko posebej stori moja organizacija, da bi okrepila sposobnost za kolektivna pogajanja ?
- **2.2.** Kaj morajo posebej storiti skupaj sindikati, kjer prizadevanja posameznikov niso dovolj ?
- **2.3.** Kaj zahtevamo, da stori MOD, da bi podprl to temeljno pravico delavcev ?

3. Glavni dokument, ki povzema diskusijo in predlaga pot za naprej, je bil podprt s širokimi komentarji udeležencev, preden je bil objavljen v končni obliki. Verjame se v kontinuiran in pomemben plan dela Biroja za delavske aktivnosti in se pričakuje, da bo postal »živo gradivo« za delovanje sindikatov na nacionalni in mednarodni ravni. Gre za »jedro« skupnega razmišljanja vodstva in sodelavcev ACTRAV ter sekretariata delovne skupine – zato smo lahko ponosni na sodelovanje oddelkov MOD.

4. Dan Cunniah (direktor ACTRAV) je poudaril, da konvenciji MOD št. 98. in št. 87 (ta je 60 – obletnico praznovala leto prej) skupaj ena drugo odlično dopolnjujeta, ki sta bili osnova za sprejem Deklaracije MOD o temeljnih načelih in pravicah na delu 1998. Ti konvenciji dajeta delavcem pravico ustanavljanja in združevanja po lastni izbiri ter promovirata in ščitita njihove ekonomske in socialne interese, zato je potrebno tudi v bodoče poudarjati njen pomen. Sprejeta Deklaracija o socialni pravičnosti za pošteno globalizacijo leta 2008 poudarja, da je »svoboda združevanja in učinkovito priznavanje kolektivih pogajanj posebej pomembno, da se omogoči uresničevanje 4 strateških ciljev MOD«:

- **4.1.** Pregledati sedanje trende in razvoje v kolektivnih pogajanjih ter zaščititi pravico do organiziranja

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

4.2. Prediskutirati razmerja med kolektivnimi pogajanji in socialnimi ter ekonomskimi cilji »dostojnega dela« (angl. decent work)

4.3. Identificirati politike in strategije, da se okrepi sposobnost sindikatov za organiziranje in kolektivna pogajanja

4.4. Identificirati načine in sredstva, da se doseže univerzalna uporaba pravice do organiziranja in kolektivnih pogajanj

5. Doslej je Konvencijo št. 87 ratificiralo 150 držav, št. 98 pa 160 držav od skupno 183 članic MOD. Od držav G20 obeh konvencij niso ratificirale države: Kitajska, Indija, ZDA, Koreja in Saudska Arabija (v teh državah tudi ni nobene resne aktivnosti, da bi konvencijo ratificirali v prihodnosti).

5.1. Zaradi širitve uporabe mednarodnih delovnih standardov je za ILO pomembno, da se državam G20 predlaga ratifikacija vsaj 8 temeljnih konvencij s polno uporabo.

6. Že pred recesijo so bili zaznani primeri slabenja kolektivnih pogajanj zaradi številnih sprememb, ki so direktno prizadele delodajalce / delavce. Preteklo desetletje je prineslo drastične spremembe v »svetu dela«, povečale so se atipične oblike dela in nezaščitena prekarna dela z daljnosežnimi posledicami na kolektivna pogajanja. V svetu je delo postalo bolj spremenljivo in povprečne velikosti podjetij so se skrčile s prestrukturiranjem. To je povzročilo večji pritisk na tradicionalna kolektivna pogajanja z izpodjedanjem moči in članske baze sindikalnih organizacij. V nekaterih državah je takšen pritisk otežil kolektivna pogajanja ali jih bolj decentraliziral, včasih celo preoblikoval v izključujoča pogajanja. Spodjedanje (erozija) vezi med produktivnostjo, profiti in plačami je del tega razvoja. Poleg tega v nekaterih državah še sploh ni uporabljeno učinkovito kolektivno pogajanje.

7. Povečevanje mobilnosti kapitala je sprožilo konkurenco med državami, povečalo stopnjo zaposlenosti in spodbudilo investicije, vse z določenim negativnim vplivom na tradicionalna kolektivna pogajanja. Financiranje, spojitve in nakupi, preselitve in vodenje oskrbe, so izvedli pritisk na kolektivna pogajanja.

8. V preteklih letih se je pravica do organiziranja in kolektivnega pogajanja soočala z izzivi upadanja članstva v sindikatih, povečevanjem individualizacije delovnih razmerij in težavnim iskanjem večje konkurenčnosti in fleksibilnosti v kontekstu globalizacije. V okoliščinah sposobnosti / zmožnosti sindikati potrebujemo okrepitev, da bi se soočili z izzivi in povečanjem uporabe pravice do organiziranja in kolektivnega pogajanja ter drugih temeljnih pravic ter načel, kot je globalna platforma pravil za vodenje povečane globalizacije gospodarstva in promocije dostojnega dela nasploh. Oceniti je potrebno sedanje trende in diskusije o urejenosti okvirjev kolektivnih pogajanj, študijske primere pa dostavljati sindikatom, ki se morajo posvetiti tem izzivom skozi inovativne oblike kolektivnih pogajanj in poskusiti uveljaviti pravice in pogoje kolektivnih pogajanj pod pritiskom sprememb v urejanju okvirja, ki danes upravlja finančne sisteme.

9. Sir Roy Tratman (poročevalec delovne skupine MOD) je poudaril, da verjame v promocijo kolektivnih pogajanj, ki mora biti jedro politične agende MOD, aktivnosti, zastopanja in raziskovanja. Kolektivna pogajanja se ne nanašajo samo na plače in pogoje dela – je pa to temeljno področje glede spoštovanja dostojanstva na delovnem mesti in v družbi nasploh. Kjerkoli gospodarska moč postane moč na ljudmi, tam ni svobode. Zato morajo biti svobodni trgi kompatibilni s svobodno družbo.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

10. Moč prisotnega kapitala mora biti omejen skozi vladno ureditev in ščititi pravice delavcev in delavk. Delavci brez svoje organizacije in brez kolektivnega izražanja interesov so miloščina kapitala. In dalje: človeške pravice v družbah in na delovnih mestih so nemogoče brez kolektivnih pravic, vključno s pravico do stavke.

11. Kolektivna pogajanja nam nikoli niso bila podarjena kot »božično darilo« - obstojijo tam, kjer so jih sindikati / delavci dejansko izborili. Uporaba te pravice je stalen boj, ker ustvarja obrambo pred dvema procesoma zasebne tržne ekonomije:

11.1. Logiko maksimiziranja profita
11.2. Željo podjetnikov po moči

12. Za sindikate je pomembno dokazovanje / zastopanje stališča, da kolektivna pogajanja niso nezdružljiva s profitom in gospodarsko rastjo. Leta raziskovanj v MOD so pokazala, da lahko podjetja in družbe rastejo in uspevajo / se bogatijo skozi razvita industrijska razmerja. Uspešna praksa mnogih podjetij kaže vrednost socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj. Kolektivna pogajanja prispevajo k razvoju poštenih pravil igre, celo v primeru igranja iger brez pravil (opomba Bogdan Ivanovič: seveda pa kolektivna pogajanja niso igra za zabavo, ampak izredno resna zadeva). Delavce ščitijo pred zlorabo ekonomske moči in prispevajo k rasti gospodarske uspešnosti in socialnemu razvoju.

13. V zadnjih 3 letih sta vidna 2 glavna trenda v kolektivnih pogajanjih (bodite pozorni, uporablja se beseda »boj« - brez boja ni napredka / uspeha):

13.1. Uspešen boj delavcev za razširitev pravic kolektivnih pogajanj
13.2. Uspešna strategija kapitala za spodkopavanje razširjanja in pokrivanja zadev s kolektivnimi pogodbami ter zaščitno delovnopravno zakonodajo (opomba Bogdan Ivanovič: če ni uveljavljena možnost principa razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb kot pri nas).

14. Nesprejemljivo je, da bi upadlo število delavcev, ki jih »pokrivajo kolektivne pogodbe in da narašča število prekarnih / neformalnih zaposlitev (opomba Bogdan Ivanovič: naša vlada pa še kar naprej »naklada« s potrebo uvajanja t.i. »malega dela« in drugih prekarnih oblik začasnega zaposlovanja). Financiranje, outsurching, delovršne pogodbe, prekarno zaposlovanje in selitve proizvodnje so ključni instrumenti za prikrajšanje delavcev v pravicah iz zaposlitve in pokrivanja s kolektivnimi pogodbami. Zato je za delodajalce zanimivo preseljevanje proizvodnje v države / regije brez sindikalno organiziranih delavcev, s čimer še povečujejo premoč nad delavci.

15. Gre še za neekonomski razlog nasprotovanja kolektivnim pogajanjem. Mnogo delodajalcev mrzi sindikate in kolektivna pogajanja kot glavno obliko socialnega dialoga in racionalnega ekonomskega sodelovanja. Takšni delodajalci želijo nespremenjeni nadzor nad podjetjem in svojimi delavci. Enostavno povedano, želijo biti šefi in ne želijo, da katerakoli kolektivna pogodba ali sindikati omejijo njihovo moč nad ljudmi.

16. Zato sindikati potrebujemo za učinkovito prepoznavnost kolektivnih pogajanj primerno okolje in vodenje politik, da se promovira in razširja kolektivno pogajanje. Seveda brez tega pridemo v paradoksno situacijo, da ima na eni strani vse več delavcev pravico do kolektivnih pogajanj, a na drugi strani vse manj pokritih s kolektivnimi pogodbami. Sindikati spremljamo te trende in jih kritično ocenjujemo, vendar (še) nismo našli »magične krogle«, ki bi naredila preobrat (opomba Bogdan Ivanovič: naše orodje niti niso »magična sredstva«, saj ta ne obstojijo, ampak »boj« za

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

realizacijo / uveljavljanje sindikalnih pravic in za način urejanja odnosov med delavci in delodajalci).

17. Z izmenjavo dobrih praks / izkušenj in medsebojnega učenja ter krepitev prekomejnega sindikalnega sodelovanja ter aktivnosti MOD (kot naše bolj skupne organizacije od ostalih v Organizaciji združenih narodov). Dodatno pa sta Deklaracija o socialni pravičnosti in globalni pakt močni orodji za vpliv na globalno debato o tem, kako naj pridemo do »dostojnega dela« glede na upoštevanje odnosa med socialno pravičnostjo na eni strani in dominantnim okoljem vztrajanja po maksimiziranju dobička.

18. Sindikati prav s kolektivnimi pogajanji poudarjamo in sporočamo, da se mora gospodarska rast poznati na socialnem razvoju. Dalje je to priložnost, da osvetlimo bistvo gibanja socialnega razvoja in svobode organiziranja ter kolektivnih pogajanj.

19. Generalni direktor MOD Juan Somavia je poudaril, da je tudi zgodovina MOD socialni boj. Že v 90 – tih letih prejšnjega stoletja je MOD postavil prepričanja:

19.1. Vrednote trga ne izkazujejo socialnih vrednost
19.2. Tržišča morajo služiti ljudem
19.3. Koncepti poštenosti, solidarnosti in pravičnosti morajo voditi politiko in so temelj dobre družbe
19.4. Institucije za izgrajevanje zaupanja in dialoga so vseobsežna investicija
19.5. Revščina kjerkoli ogroža napredek kjerkoli.

20. Močni smo lahko le, če verjamemo v prej navedene vrednote. Naš pristop morajo opaziti zakonodajna telesa in delovne inšpekcije – sledimo nadzoru nad tehnologijo in branimo pravico do organiziranja. Agenda za dostojno delo je uravnotežena, obsega pravice, dialog in zaščito, kakor tudi zaposlovanje in enakopravnost. Jasno dokazujemo, da je model globalizacije nasprotujoč, manjka mu etična osnova, spodkopava motorje trajnega razvoja. Nasprotujemo, da se bolj podpira kapital kot pa delo. Tudi svetovna komisija, ki je ocenila Socialno dimenzijo globalizacije je že leta 2004 v poročilu opozorila, da je potek globalizacije moralno nesprejemljiv in politično nevzdržen, saj ljudje potrebujejo dostojno delo. Sprejeti moramo za ljudi prijaznejše alternative. Globalni pakt o delovnih mestih vsebuje predloge politik, s katerimi se strinjamo – zagotavljanje gospodarskega okrevanja zagotavlja zaposlitveno okrevanje (povezanost obeh). Gre za produktivne naložbe, ki temeljijo na inovativnosti, trajnosti podjetij, krepitvi zaposlenih s socialno zaščito in dialogom. Vedno moramo gledati skupaj gospodarski, socialni in okoljski razvoj. Ta globalni pakt je bil podprt tudi s strani držav G8 in G20 – odločili so se, da bodo kakovostna delovna mesta »srce« okrevanja (k temu je prispeval tudi sestanek sindikalnih liderjev v Pittsburghu). Zaradi tega je G20 izjavil »strinjanje, da obstoječi izzivi ne peljejo v opravičevanje zmanjševanja priznanih delavskih standardov« (opomba Bogdan Ivanovič: ta izjava se mora uporabljati v pogajanjih za branjenje / širjenje nivoja standardov delavcev). Dalje se je G20 obvezal k izvajanju plana okrevanja tako, da se podpira dostojno delo, pomaga varovati zaposlitev, daje prioriteto rasti delovnih mest in podpira brezposelne ter tiste, ki jim brezposelnost grozi (opomba Bogdan Ivanovič: to obvezo moramo koristiti sindikati v socialnem dialogu z vlado glede bodočih strukturnih in socialnih reform). Temu vsemu mora slediti jasno in glasno sporočilo sindikatov – gospodarsko in zaposlitveno okrevanje morata skupaj vzdrževati socialno varnost ljudi. Tudi poviševanje plač je možno, če bodo socialne, razvojne, finančne in trgovinske / prodajne politike med seboj usklajene. Zato moramo sindikati izpostaviti strukturna neskladja, ki vodijo v nepravičnost:

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

20.1. Med rastjo in kreiranjem delovnih mest – potrebujemo intenzivno gospodarsko rast zaradi rasti zaposlenosti

20.2. Pravičnejše razmerje med produktivnostjo in plačami – potrebno je znatno povečati delež plač v bruto domačem proizvodu, kar je pomembno ne le zaradi zaščite vrednosti plač pred inflacijo, ampak tudi zaradi strategije zagotavljanja in povečevanja kupne moči. Doseganje boljšega razmerja ni samo zaradi razloga socialne pravičnosti, ampak je tudi gospodarski stabilizacijski faktor

20.3. Med »finančno« ekonomijo in »realno« ekonomijo – potrebujemo ureditve, politiko in etični kodeks o finančnem sektorju za financiranje realnega sektorja.

21. SKEI je tudi v kontekstu krize poudarjal potrebo ohranjanja in razširjanja načela svobode organiziranja in kolektivnih pogajanj, da bi to aktivno zaščitili in zagotovili, ne pa spodkopavati oz. začasno zamrznili (opomba Bogdan Ivanovič: glej npr. seminar za sindikalne zaupnike SKEI Koroške 8.6.2010 na temo »Kolektivna pogajanja v obdobju gospodarske in finančne krize«). Še zlasti zato, ker praksa kaže primere, ko pogosto kolektivna pogajanja pionirsko urejajo posamezna vprašanja socialne varnosti in s tem tlakujejo pot za kasnejšo zakonsko / splošno ureditev / pokritje socialne varnosti.

22. SKEI se mora z ostalimi sindikati stalno bojevati za pošteno globalizacijo in lepo je slišati, če nas pri tem naši člani podpirajo – »mi smo z vami in vas podpiramo«. Zastopamo / izgrajujemo model, ko je potrebno trg uvrstiti v okvir pravil in uravnotežene vloge države, skupnih interesov družbe in potreb ljudi / delavcev – verjamemo v socialni dialog in kolektivna pogajanja, le ostala dva socialna partnerja nam morata dati možnost, da to v praksi dejansko tudi počnemo.

23. Za sindikate – vezano na multinacionalke – je pomembna določba Tripartitne deklaracije MOD iz leta 1977 o načelih glede multinacionalnih podjetij in socialni politiki (opomba Bogdan Ivanovič: to sicer ni mednarodno pravno zavezujoč akt, je pa vendar pravni akt, ki ga pa žal slabo poznamo, slabo poznavanje tega vira seveda ne velja le za sindikate, ampak za vse socialne partnerje): multinacionalna podjetja, v kontekstu »bona fide« (pošteno) pogajanj z delavskimi predstavniki o pogojih zaposlovanja, ali ko delavci uporabijo pravico (sindikalnega) organiziranja, ne smejo groziti z uporabo prenosa celotnega podjetja ali dela podjetja iz države, da bi s tem nepošteno vplivali na pogajanja ali ovirali uporabo pravice do organiziranja, niti ne smejo prezaposlovati delavcev iz svojih podjetij / obratov v drugih državah z namenom spodkopavanja »poštenosti« pogajanj z delavskimi predstavniki ali uporabe njihove pravice do organiziranja.

24. Najbrž naše sindikalne strukture (in drugi socialni partnerji) slabo poznajo tudi Globalni pakt o delovnih mestih (bolje kot bomo poznali tovrstne dokumente, bolj bomo sindikati zmanjševali razliko v objektivni premoči ostalih dveh socialnih partnerjev), ki zagotavlja upoštevanje temeljnih načel in pravic na delu v zvezi s človeškim dostojanstvom (opomba Bogdan Ivanovič: ko sem na strokovnem soočanju v VRASTROJU d.d. Lendava dne 7.7.2010 očital »kršenje človekovih pravic« in »trpinčenje«, če se pravice delavcev do kolektivnih pogajanj ne spoštujejo, sta me direktor in njegov zunanji strokovni sodelavec za področje upravljanja človeških virov »čudno gledala«). Dalje ta pakt določa, da je potrebno upoštevati svobodo združevanja, pravico do organiziranja in učinkovito priznavanje pravice do kolektivnih pogajanj kot možnih mehanizmov za ustvarjalen socialni dialog v obdobju povečane socialne napetosti.

25. MOD in sindikati se moramo vsakodnevno zavedati naše dolžnosti, da zastopamo in promoviramo kolektivna pogajanja ter voditi diskusije, kako bomo to dolžnost izvajali / pospeševali, da izpolnimo naš konstitutivni mandat in vlogo – braniti, krepiti in razširjati to pomembno pravico

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

delavcev. Oboji moramo tudi jamčiti konsenz, da bomo krepili dobro gospodarsko in socialno ureditev, da morajo industrijska razmerja temeljiti na zaupanju in obojestranskem spoštovanju strank kolektivnih pogajanj, za kar je ključ kolektivno pogajanje:

25.1. V SKEI se seveda zavedamo, da so industrijska razmerja kompleksna – sočasno temeljijo na skupnih interesih in konfliktih, pri čemer ne gre zgolj za gospodarske zadeve kot sta učinkovitost in delitev, ampak tudi za moč, dostojanstvo in spoštovanje. To vse seveda povzroča zapletenost teh razmerij v sferi stalnih diskusij in sprememb – tudi sprememba izvajanja / vodenja pogajanj je pomembna za moč kolektivnih pogajanj.

25.2. Promocija kolektivnih pogajanj ni edino vprašanje rasti zavesti / zavedanje tega pomena, ampak tudi vprašanje učinkovitosti pravil in institucij – zato imajo ključno vlogo tudi vlade pri kreiranju primernega okolja za socialne partnerje / stranke, da se kolektivno pogajajo.

26. SKEI mora dobro poznati pravice kolektivnih pogajanj, sicer ni možno voditi uspešnih / učinkovitih kolektivnih pogajanj:

26.1. Polno spoštovanje pravice do organiziranja in kolektivnih pogajanj, vključno s pravico do stavke in zaščito pred proti – sindikalno diskriminacijo – vse to so predpogoji za izvajanje demokracije na delovnem mestu in v družbi

26.2. Svoboda združevanja in kolektivnih pogajanj je priznana pravica z vrsto mednarodnih in domačih javnih virov

26.3. Sposobnost / zmožnost sindikatov za kolektivna pogajanja je osrednje orodje za izboljšanje delovnih pogojev in razreševanje delovnih sporov in tudi doseganje socialne pravičnosti, dostojnega dela, gospodarskega razvoja in stabilnosti v družbah

26.4. To zahteva izvajanje ratificiranih konvencij MOD s tega področja (zlasti št. 87, 98, 94, 135, 144, 151, 154, 158) in priporočil k tem konvencijam, ki krepijo delavsko predstavništvo in kolektivna pogajanja.

26.5. Celovito spoštovanje in uporaba delavskih pravic zahteva učinkovite inšpekcije dela, delovna sodišča in ministrstvo za delo

26.6. Močan, reprezentativen, neodvisen in demokratičen sindikat ter reprezentativna delodajalska združenja, ki zaupajo v kolektivna pogajanja, ki negujejo učinkovite sisteme industrijskih razmerij in zagotavljajo še tripartitne strukture in politike

26.7. Za sindikate je ključen element zmožnosti dobrega bojevanja v kolektivnih pogajanjih, če razpolagajo z ekonomskimi in finančnimi podatki (opomba Bogdan Ivanovič: zato SKEI svoje strukture obvešča mesečno v INFO s kazalci na nivoju države in panog za 3 KPD, čeprav se »številke« za nekatere ne zdijo zanimive)

26.8. Enake pravice brez diskriminacije so pomemben element, da se dosežejo in podpirajo pošteni delovni pogoji za vse in zaščitijo kolektivna pogajanja

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

27. Ekonomski element za kolektivna pogajanja

27.1. Kolektivna pogajanja na vseh nivojih so ključni element celovite strategije za zmanjševanje neenakosti, rasti plač in izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev

27.2. Pomen kolektivnih pogajanj v globalnem paketu je izrazit za učinkovito in pravično odgovornost reševanja problemov zaradi obstoječe krize

27.3. Promocija širitve kolektivnih pogajanj je pomembno orodje, da se doseže okrevanje rasti plač, zakonsko določene ali izpogajane minimalne plače s kolektivnimi pogodbami so pomemben element te strategije

27.4. Kakovost javnih storitev in celotne socialne varnosti – vključno s temeljno socialno zaščito – je potrebno dodatno upoštevati v kolektivnih pogajanjih in najboljši dosežki so tam, kjer je močan sindikat

27.5. Javne storitve se morajo upoštevati kot promocija dostojnega dela, upoštevajoč temeljne človeške pravice na delu, mednarodne standarde dela in krepitev kolektivnih pogajanj, minimalne in osnovne ter dejanske plače in delovni pogoji

27.6. Finančni sistem mora služiti / servisirati delavce in realen gospodarski sektor

28. Iz področja prekarnega dela je pomembno:

28.1. Medtem, ko večina držav jamči jedro pravic dela, narašča število prekarnih oblik dela in neformalnega zaposlovanja

28.2. Spodkopavanje delovnih razmerij pomeni onemogočanje možnosti delavcev, da koristijo pravice iz delovnih razmerij in vzpostavljajo ključni razlog za težave razširjanja kolektivnih pogajanj, priporočilo MOD št. 188 (zaposlitvena razmerja, 2006) predvideva smernico, da nihče ne sme biti prikrajšan pri delovnih pravicah (opomba Bogdan Ivanovič: menim, da to velja tudi za diskriminacijo glede na člana in nečlana sindikata)

28.3. Prekarno zaposlovanje ni ekonomsko neobhodno, vendar prikrajševanje delavcev glede delavskih pravic spodjeda kolektivna pogajanja in slabi sindikate

28.4. Razširitev kolektivnih pogajanj na oblike prekarnega dela je pomembno za razvoj delovnih pogojev in izgrajevanja močnejšega in bolj vključujočega sindikalnega gibanja

28.5. Sindikati tudi potrebujejo promocijo politik in aktivnosti za reševanje sodnih problemov in ovir v praksi, ko se pogosto izključi možnost delavcev v neformalni zaposlitvi glede svobode sindikalnega združevanja / organiziranja in kolektivnih pogajanj.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

29. Mednarodna industrijska razmerja:

29.1. Globalizacija zahteva mednarodna pogajanja in industrijsko razmerje. Mednarodne okvirne pogodbe in globalne aktivne pogodbe so ključno orodje za razvoj globalnih industrijskih razmerij in tudi konstitutiven del strategije za širši spekter sindikalnega organiziranja ter kolektivnih pogajanj na meddržavnih nivojih

29.2. Da bi to dosegli sindikati potrebujemo krepitev mednarodne solidarnosti, vključno z mednarodnimi akcijami podpore

29.3. Kodeksi obnašanja imajo pomanjkljivosti, da ne promovirajo svobode združevanja in kolektivnih pogajanj

29.4. Modeli mednarodnih kolektivnih pogajanj so lahko učinkoviti le, če je vzpostavljena povezava med pogajanji na globalnem nivoju in na državnem sektorskem nivoju

30. Pomembne sindikalne akcije:

30.1. Posvečanje politiki je odvisno od mobilizacije moči sindikata (opomba Bogdan Ivanovič: strinjam se, da sem pri tem v celotnem SKEI najbolj »siten« - vendar pričakujem razumevanje, da s tem pripomorem k zgledom / načinom / potrebam reševanja določenih vprašanj in k aktiviranju resursov SKEI kot aktivnega vodilnega sindikata)

30.2. Ratifikacija konvencij je pomembno odvisna od lobiranja sindikatov na nacionalnih nivojih, s koordinirano mednarodno akcijo (npr. preko EKS ali EMF oz. IMF)

30.3. Celovita raba konvencij in priporočil mora biti izvedena s strani sindikatov, da bi rešili probleme na državnem nivoju, vključno z večjo uporabo delovanja nadzornega mehanizma MOD (opomba Bogdan Ivanovič: iskreno upam, da bo prav ta članek k temu pripomogel, to pa se je že izkazalo kot koristno v tehtanju strokovnih stališč v omenjenem primeru za VARSTROJ, predlagam, da to koristno uporabimo v naslednjem primeru za ostale primere na »črni listi« glede problemov svobode sindikalnega organiziranja in zavračanj kolektivnih pogajanj s strani delodajalcev: PODKRIŽNIK d.o.o., Ljubno ob Savinji, KOVIS Livarna d.o.o. – Štore, pa tudi tam, kjer to ni na črni listi, npr. ALTRAD LIV d.o.o. – Rogaševci…)

30.4. Pristop inovativnega in vključujočega organiziranja ter kolektivnih pogajanj bo razvijal pokrivanje vseh delavcev (tipičnih in atipičnih zaposlitev)

30.5. Da bi povečali pokritost in vpliv kolektivnih pogajanj, ki vodijo k pravičnejši razdelitvi prihodkov in premoženja, se morajo okrepiti pogajanja na vseh nivojih

30.6. Multinacionalna podjetja vodijo globalne verige oskrbe in zato potrebujemo angažiranje sindikatov na državnem in meddržavnem nivoju, v tesnem sodelovanju z nacionalnimi strukturami sindikatov dejavnosti, ki lahko koristijo orodje globalnih kolektivnih pogodb, ciljnih programov in mednarodne solidarnostne akcije

30.7. Vzpodbujeni izzivi globalizacije in promocija svobode združevanja, kolektivnih pogajanj ter s tem povezane sindikalne aktivnosti se morajo okrepiti ter razširiti na področja trgovanja, mednarodnih institucij in mednarodne oskrbe

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

30.8. Svoboda sindikalnega organiziranja in kolektivna pogajanja se morajo uporabiti kot orodje za promocijo enakih pravic in proti diskriminaciji

31. Pomembne aktivnosti MOD:

31.1. Za promocijo kolektivnih pogajanj mora MOD postati center za asistiranje in predlaganje politik na te izzive

31.2. Aktivna promocija Konvencij MOD št. 87, 94, 98, 135, 144, 151, 154 in 158 ter priporočil št. 143, 159, 163, 193, 198 ob upoštevanju komentarjev stroke in nadzornih organov MOD

31.3. Promocija oblik kolektivnih pogajanj, da plače rastejo v deležu BDP in se zmanjšujejo razlike v plačah

31.4. Skrb za podatke o trendih plač, krepitev sindikatov in pokrivanje s kolektivnimi pogodbami (na državnem oz. panožnem in podjetniškem nivoju), vključevanje institucij

31.5. Izdelava publikacij o glavnih trendih kolektivnih pogajanj in njihovih glavnih vsebinah: kolektivna pogajanja in dinamična gospodarska učinkovitost, pravična delitev prihodkov, enakopravnost, nediskriminatornost, razvoj veščin, zdravje in varstvo, zaposlitvena razmerja in finančna analiza podjetij

31.6. Skrb za tehnično asistenco in »know – how« (znanje in izkušnje) celovitih politik za ustanovitev obvladljivega okolja za povečanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami, razširjanja vsebin kolektivnih pogajanj

31.7. Povečevanje prizadevanj za vključevanje multinacionalnih podjetij, da bi v celoti upoštevala delavske pravice in kolektivna pogajanja skozi globalno verigo dobav (Deklaracija MOD o multinacionalkah je primerna usmeritev). Sinergije se lahko kreirajo še skozi smernice OECD in državne cilje

31.8. Izvajanje usmeritve o sestavinah in nivojih pravičnih plač in politik o delovnih pogojih.

31.9. Upoštevati potrebo novih mednarodnih standardov, ki poudarjajo zadeve kot so zakonska zaščita in razširjanje pokrivanja s kolektivnimi pogajanji, vključno s plačami za delavce v prekarnih in atipičnih oblikah dela

31.10. Prioriteta MOD za tehnično sodelovanje in programe izobraževanja / usposabljanja, da bi okrepili sposobnost / zmožnost sindikatov za kolektivna pogajanja in promovirali ratifikacijo in uporabo mednarodnih standardov dela

31.11. Skrb za sodelovanje mreže ACTRAN, da bi prenesli pomembne prispevke standardov v prakso in uporabo različnih orodij za uresničevanje globalnih strategij ob upoštevanju specifičnih potreb delavskega gibanja

32. Sindikati sami ugotavljamo in priznavamo, da se v zadnjih letih pravica sindikalnega organiziranja in kolektivnih pogajanj sooča z izzivi upadanja sindikalnega članstva, povečano individualizacijo delovnih razmerij in težavami iskanja večje konkurenčnosti in fleksibilnosti v kontekstu globalizacije. Zato se mora v teh okoliščinah okrepiti sposobnost sindikatov, da se soočamo z

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

izzivi in zagotovimo pravico do sindikalnega organiziranja in kolektivnih pogajanj ter ostalih temeljnih pravic ter načel, kot je globalna platforma za povečano globalizacijo gospodarstva in promocijo dostojnega dela na sploh.

33. Predpogoj za kolektivna pogajanja je, da se stranke kolektivnih pogajanj medsebojno priznavajo. Seveda mora biti še izpolnjen predpogoj, da sploh obstoji volja strank, da se pogajajo o neki zadevi. Stranke (delodajalci na eni strani in sindikati na drugi strani) morajo biti medsebojno neodvisne. Kako pa se stranke ocenijo glede vprašanja reprezentativnosti, pa je zelo različno urejeno v različnih državah. Menim, da je na zakon o kolektivnih pogodbah pri nas, vsaka stranka do neke mere reprezentativna, ko ima pristojnost predstavljati in zastopati določeno organizacijo (delodajalcev ali delavcev). Čeprav MOD zastopa načelo »najbolj reprezentativnih sindikatov«, pa na drugi strani opozarja na slabost pretiranih podrobnosti zakonskih določb, ki lahko ovirajo sindikate v državi ali v dejavnostih, da sodelujejo v kolektivnih pogajanjih (primer Malezije in Turčije). MOD še dodaja, da se lahko pogajajo tudi drugi izvoljeni delavski predstavniki izven sindikalne organiziranosti (npr. v državah Latinske Amerike in Ruski federaciji) – v zvezi s tem MOD zastopa temeljno pravilo, da so stranke kolektivnih pogajanj na eni strani organizacije delodajalcev in na drugi strani organizacije delavcev (to pa so sindikati) in le če takšnih organizacij na strani delavcev ni, so to lahko izvoljeni predstavniki delavcev izven sindikalnih struktur (opomba Bogdan Ivanovič: v zvezi z uporabo tega načela lahko sami ocenite, koliko je sprejemljivo stališče npr. cenjenega strokovnjaka Mate Gostiša). To načelo / stališče dalje pomeni, da se delodajalec ne more kolektivno pogajati z izvoljenimi predstavniki delavcev izven sindikalne organiziranosti, če je pri delodajalcu organiziran sindikat (ta princip upoštevamo tudi v Sloveniji).

34. Kolektivna pogajanja so seveda po naravi »prostovoljen postopek«, toda včasih države potrebujejo določen okvir, v katerem lahko zagotovijo in promovirajo oboje skozi zakonodajo in kreacijo podpore kolektivnim pogajanjem. To je še zlasti uporabno, kjer je trg dela nepopoln, kjer je preveč majhnih podjetij, kjer so novo nastali gospodarski sektorji brez izkušenj s kolektivnimi pogajanji in kjer gre za neformalno zaposlovanje ali drugačne proizvodne sisteme (poddobavitelji). Zato mora ravnotežje glede kolektivnih pogajanj zagotoviti vlada / država v vlogi »odpravljanja ovir« za kolektivna pogajanja na eni strani in na drugi strani svoboda strank, da vodijo uspešna pogajanja povsem avtonomno. Vsekakor pa formalno nepriznavanje sindikata s strani delodajalca za stranko v pogajanjih za kolektivno pogodbo povzroči resne negativne posledice v sistemu delovnih razmerij. Priznanje strank v kolektivnih pogajanjih je pomembno zaradi vodenja pogajanja v »poštenem boju«. Ta pomen je bil upoštevan tudi pri Konvenciji MOD št 154 o spodbujanju kolektivnih pogajanj iz leta 1981 (ratifikacija v Sloveniji leta 2005). Dober / pošten boj seveda ne more biti predpisan z zakonom, ampak je lahko dogovorjen le na obojestransko prostovoljen način – to pomeni, da bodo dogovorjeni predpogoji o medsebojnem priznavanju strank, naravno prizadevanja, da se dogovori kolektivna pogodba in naravno konstruktivno delovanje, da se izogne neutemeljeno delovanje ter da se dogovorjene določbe spoštujejo in izvajajo. Odsotnost prej naštetih predpogojev / načel je včasih celo prepovedano in zakonsko sankcionirano, vsekakor pa gre v odsotnosti teh za slabo prakso. Dalje morajo stranke razpolagati s korektnimi podatki o gospodarski in finančni situaciji podjetja in dejavnosti, pri čemer mora delodajalska stran zagotoviti pravičen boj v kolektivnih pogajanjih, ker je močnejša stran.

35. Zelo pomembno je vprašanje višine odstotka pokritja s kolektivnimi pogodbami, višji kot je, za bolj uspešno se štejejo kolektivna pogajanja (opomba Bogdan Ivanovič: čeprav je pri nas kar razširjeno razmišljanje, da bi KP ozko veljale le za sindikalne člane strank KP). Po statistiki za leti 2007 – 2008, je v Evropi pokritost povprečno 70% (razen v Madžarski, Poljski, Švici in

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

Združenem Kraljestvu, kjer je pod 50%, v Litvi in Latviji pa celo pod 15%). Pokritost je padla npr. v Češki, Nemčiji, Nizozemski, Slovaški, Združenem Kraljestvu. MOD »hvali« Slovenijo in Avstrijo, kjer je pokritost okoli 100%.

36. In na koncu še nekaj o »stabilizacijski politiki«. SKEI in drug sindikati se zavedamo, da je eden izmed faktorjev, ki upočasnjuje razvoj kolektivnih pogajanj, spremljan s pritiskom uvajanja stabilizacije in politik strukturnega prilagajanja, pa še z restrikcijami v javni porabi – vse to povečuje nivo državne intervencije v delitvi plač in urejanja pogojev dela. Takšne restrikcije so prisotne v razvitih in nerazvitih državah – pritiski / stališča Svetovne banke in Mednarodnega denarnega sklada. To se seveda dogaja tudi v zasebnem sektorju, da bi omejili gospodarske posledice v delitvi nasploh ali prolongirali kolektivne spore.

36.1. Nadzorni organi MOD so zavzeli stališče, da se lahko te omejitve uvajajo samo v izrednih okoliščinah in če se, se morajo držati načela / merila »minimuma«, ne smejo trajati predolgo in morajo biti nadzorovane / omejene s primernimi zagotovili za učinkovito zaščito življenjskega standarda delavcev, še posebej tistih, ki so najbolj ogroženi. Mišljeni so tudi izjemoma možni kratkotrajni zakonski ukrepi o neuporabi kolektivnih pogodb oz. določenih delov v času hude gospodarske krize.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XIX. POMEN ORGANIZIRANEGA LETNEGA POGOVORA MED VODJO IN DELAVCEM

Ključne besede: letni pogovor, vodja, delavec, delovna kariera.

Sporočilo: to je podlaga za aktivnost sindikalnih podružnic SKEI v letu 2013 – pisno pobudo delodajalcem za vzpostavitev organiziranega letnega pogovora ali oceno obstoječe ureditve.

Vir: Diplomsko delo Petra Gomboši, Letni pogovor kot podlaga za oblikovanje kariere, 2012

1. Pri letnem pogovoru mislimo na vnaprej načrtovan, sistematično voden in poglobljen pogovor vodje individualno s svojimi podrejenimi sodelavci.

2. Nekaj osnovnih vprašanj naj vodja pripravi že vnaprej in jih pošlje svojim sodelavcem vsaj 2 tedna pred predvidenim pogovorom (seveda z vsakim posebej), da se lahko obe strani pripravita na pomemben pogovor. Poteka naj v mirnem in sproščenem okolju kot dialog obeh strani, ki se nanaša na delovno mesto, delovno učinkovitost, potreben in želen razvoj v bodoči delovni karieri sodelavca. To pomeni, da se bodoči razvoj delavca pripravlja skupaj z njegovim vodjo.

3. Dalje to pomeni tudi preizkus, ali res vodja vsako leto dobro spremlja delo svojih sodelavcev in njihov razvoj na delovnih mestih. To še zlasti zato, ker je vsak vodja odgovoren za rezultate, ki jih dosega tim/skupina (vodja + sodelavci) glede na postavljene letne cilje. Po Majcnu naj bi imel vsak vodja sposobnost svoje sodelavce motivirati na tak način, da se združijo skupni cilji podjetja in cilji posameznikov glede razvoja, da bi se povečala produktivnost in kakovost ter pridobile obojestranske informacije za kadrovsko evidenco, načrtovanje razvoja kadrov, spodbudili vodje za spremljanje dela in razvoja delovne kariere sodelavcev. Ne nazadnje tako vodja bolje spozna svoje sodelavce in pridobi naklonjenost sodelavcev, saj mu zaupajo svoja mnenja, pripombe, ideje ipd…v zvezi z delom v podjetju.

4. Po Možini so ključni cilji letnega razgovora: vzpostavitev poglobljene komunikacije med vodjo in sodelavcem, potreben pregled preteklega dela sodelavcev z namenom ocenjevanja njihove delovne uspešnosti preteklega dela, oblikovati strokovne in osebne cilje sodelavcev ter te uskladiti s cilji podjetja, dalje skupaj ugotoviti interese in želje sodelavcev ter na podlagi teh načrtovati karierni razvoj posameznika, ugotoviti potrebno izobraževanje, usposabljanje in druge aktivnosti, s katerimi bo sodelavec izboljšal svoje znanje in kompetence, razreševanje potencialnih nesporazumov in njihovo predčasno preprečevanje.

5. K prej navedenim ciljem (Majcen, Možina) bi dodal, da se naj letni razgovor nameni tudi ugotavljanju (ne)izpolnjevanja kriterijev za horizontalno napredovanje na delovnem mestu.
   5.1. Napredovanja imajo v podjetju pravi učinek le, če so kriteriji z jasnimi merili enaki za vse zaposlene, torej, ko ima ob izpolnjevanju pogojev vsak posameznik enake možnosti za

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

napredovanje – to pa mora biti tesno povezano z ocenjevanjem, nagrajevanjem, plačnim sistemom, kariernim načrtom, izobraževanjem in usposabljanjem.

6. Gruban dodaja, da je vodja iz naslova posredovanja informacij sodelavcu o tem, kaj od njega v podjetju pričakujejo in kako dejansko izpolnjuje podjetniška pričakovanja, tudi etično odgovoren, po Konečnik Kotnik pa mora biti namen letnega pogovora povsem jasen za oba udeleženca, da ne bo postal nekoristno administrativno breme.

7. Podjetje mora usposobiti vodje za vodenje letnih razgovorov. Poročilo o razgovoru se hrani v personalni mapi, delavec pa dobi izvod tega poročila. Od enega do drugega letnega pogovora obe strani spremljata uresničevanje dogovorjenega, da lahko sodelavec uresničuje dogovorjene cilje z vodjo.

8. Ker se letni pogovor izvaja » na 4 oči«, ima zaupno, svetovalno in spodbujevalno vlogo za obe strani, da je obema v korist (Stare). Potekati mora v primernem prostoru med delovnim časom, da se lahko udeleženca nemoteno pogovarjata. Traja naj največ 2 uri (obe strani morata imeti dovolj časa, da povesta, kaj v zvezi s tem mislita). Dalje mora potekati v smislu enakovrednega partnerskega odnosa med vodjo in delavcem. Ker vodja sodelavcu predstavi predvidene temeljne naloge podjetja, pričakovane spremembe in načrt za prihodnost, želi od sodelavca pridobiti razmišljanja, kakšno svojo vlogo vidi v podjetju in predstavi svoja razmišljanja, opažanja in ideje v zvezi z njegovimi delovnimi aktivnostmi v preteklem letu in načrti ter željami v bodočnosti. Na koncu skušata skupaj uskladiti želje in cilje ter oblikovati prioritetne delovne naloge delavca, načrt za prihodnje leto in stalen delovno karierni razvoj zaposlenega. Izmenjava mnenj je vodji pomoč pri vodenju in razvoju sodelavcev, sodelavcu pa daje možnost, da aktivno sodeluje pri razvoju delovne kariere.

8.1. V prvem delu se oceni, ali so bili zastavljeni cilji v preteklem enoletnem obdobju preseženi, doseženi ali ne doseženi, kateri razlogi so na to vplivali. V drugem delu pa se pogovorita o ciljih za prihodnje leto: ukrepi, ki lahko povečajo storilnost/produktivnost/učinkovitost sodelavca, izboljšanje medsebojnega komuniciranja, kaj je pri delavcu še neizkoriščeno kot njegov delovno razvojni potencial, kaj mora še storiti delavec in kaj mu mora zagotoviti delodajalec. Dokument kot poročilo podpišeta vodja in sodelavec.

8.2. Ko vodja opravi letne pogovore z vsemi sodelavci, izdela analizo uspešnosti vseh letnih pogovorov, o splošnem vtisu pa preda poročilo sodelavcem (osebne zadeve seveda ostanejo zaupne).

8.3. Pomembna sestavina načrtovanja delovne kariere je prizadevanje posameznika, da spozna svoje sposobnosti, znanje, interese, vrednote in priložnosti, da se postavijo želeni cilji.

8.4. Gre za ugotavljanje razvojnih možnosti vsakega posameznega sodelavca, ki pokažejo, ali je nekdo sposoben ob ustreznih razvojnih ukrepih napredovati na zahtevnejše delo, izpolnjevati nalogo na višji ravni ali kako drugače izboljšati svojo delovno uspešnost pri doseganju zahtevnejšega cilja.

8.5. Načrtovanje delovne kariere je sestavljeno iz 3 delov (po Bagonu):

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

8.5.1. Strokovni razvoj zaposlenega (izobraževanje, izbira poklica, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje za napredovanje pri delu)

8.5.2. Osebnostni razvoj zaposlenega (razvoj osebnostnih lastnosti posameznika v širšem smislu, kot so vrednote, nagnjenja, motivi, stališča, interesi, ki s sposobnostmi posameznika in njegovim znanjem ter delovnimi dosežki oblikujejo celovito osebnost)

8.5.3. Delovni razvoj posameznika (uspeh posameznika na posameznem delovnem področju)

9. Cilj kariernega usmerjanja je, da je na vsakem delovnem mestu tista oseba, ki ima potrebno znanje, lastnosti, sposobnosti, zmožnosti, talent in želje, ki se pokrivajo z zahtevami na določenem delovnem mestu. Zato je tudi dodatna naloga vodje, da načrtno usmeri posameznika na tisto delovno mesto, kjer bo najuspešnejši.

10. V zvezi s tem vprašanjem je v širšem smislu pomembna vseživljenjska karierna orientacija (VKO). Ta zajema aktivnosti, ki omogočajo identifikacijo sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica ter omogočajo vodenje življenjskih poti tako, da se posamezniki teh sposobnosti in kompetenc naučijo in jih uporabljajo.

10.1. Nestabilen trg dela od delovne sile zahteva nenehno učenje in prilagajanje spretnosti novim zahtevam – odločitve o izobraževanju in zaposlitvi je treba zdaj, v času kariere, večkrat sprejemati in se tako prilagajati trgu dela. To je nov sodoben izziv za delovanje sindikatov, da to potrebo širimo med našimi člani in delavci.

10.2. Najbolj ustrezni in učinkoviti načini prilagajanja delovne sile so vlaganja v človeške vire s pomočjo vseživljenjskega izobraževanja, usposabljanja, svetovanja in karierne orientacije.

10.3. Izbira aktivnosti VKO izhaja iz razmer osebe ter priložnosti in ovir, ki jih ima na poti do zaposlitve. Način spoznanja storitev in intenzivnost obravnave se prilagajata posamezni brezposelni osebi i iskalcu zaposlitve z namenom povečanja zaposlenosti in zaposljivosti.

10.4. Osnovno karierno svetovanje se izvaja individualno ali skupinsko pri izdelavi skrajšanega in poglobljenega zaposlitvenega načrta. Cilj je povečanje samoaktivnosti in avtonomnosti oseb ter prevzemanju odgovornosti brezposelnih oseb ali iskalcev zaposlitev, katerih zaposlitev je ogrožena, za načrtovanje in vodenje lastne kariere.

10.5. Poglobljeno karierno svetovanje je namenjeno prej navedenim osebam, katerih zaposlitev je ogrožena, ki se soočajo z večjimi težavami pri oblikovanju zaposlitvenih in kariernih ciljev, pridobivanju veščin iskanja zaposlitve, aktiviranju za iskanje zaposlitve in premagovanju ovir oseb, ki potrebujejo pomoč, ki presega zmogljivosti aktivnega osnovnega kariernega svetovanja.

11. V analizo/oceno letnih pogovorov je potrebno vključiti vprašalnik

11.1. Ali ste ustrezno seznanjeni s potekom, namenom in pričakovanimi cilji letnega pogovora?

11.2. Kakšna je osebna izkušnja in vtis, ki ga je na vas pustil letni pogovor?

11.3. Kakšno je bilo vzdušje (med vami in vodjo) na samem letnem pogovoru?

11.4. Ste bili na letnem pogovoru do vodje povsem iskreni?

11.5. Kakšen je bil vaš odnos z vodjo pred letnim pogovorom?

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

11.6. Kakšen je bil vaš odnos z vodjo po letnem pogovoru?
11.7. Kako ocenjujete samo vodenje letnega pogovora?
11.8. Kakšen je vpliv letnega pogovora na poklicni razvoj vaše delovne kariere?

12. Izvršni odbor sindikalne podružnice SKEI je po preučitvi tega gradiva nedvoumno ugotovil, da obstojijo prednosti izvajanja letnih pogovorov med vodjo in sodelavcem za bolj organiziran in bolj skladen razvoj delovne kariere sodelavca s poslovnim cilji podjetja, zato bo v letu 2013 podal delodajalcu pisno pobudo za organizirano izvajanje letnih pogovorov. Če pa pri delodajalcu že obstoji organiziran način izvajanja letnih pogovorov, bo izvršni odbor sindikalne podružnice SKEI podal delodajalcu pisni predlog, da se oceni primernost obstoječe ureditve vodenja letnih pogovorov glede na cilje, ki bi naj bili doseženi v korist izgrajevanja delovne kariere zaposlenih.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XX. VKLJUČEVANJE SINDIKATA V IMPLEMENTACIJO DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ

Ključne besede: družbena odgovornost podjetij, kakovost življenja delavcev in njihovih družin, ISO standardi 26000.

Sporočilo: Za sindikate je posebej pomembno urejanje notranjega okolja podjetja

Vir: Amira Fajič: DOP – ISO standardi 26000

1. Gospodarski svet za trajnostni razvoj (World Business Coucil on Sustainable Development) je družbeno odgovornost podjetij definiral kot njihovo »zavezanost«, da se bodo vedli v skladu z etičnim kodeksom in se usmerjali v gospodarski razvoj, hkrati pa izboljšali kakovost življenj delavcev in njihovih družin ter lokalne in širše družbe. To dalje pomeni, da je družbeno odgovorno tisto podjetje, ki se obnaša odgovorno do vseh subjektov (interesnih skupin).

2. Pri promociji družbene odgovornosti je prevzela glavno vlogo Komisija EU, ker verjame, da je to eden izmed načinov dviga konkurenčnosti podjetja in trajnostne rasti. Seveda sindikati poudarjamo, da glavni namen družbene odgovornosti ni samo konkurenčnost, ampak predvsem skrb za »delavce in ljudi«, prispevek k reševanju družbenih in okoljskih težav ter posledično povečevanje nivoja splošne blaginje. Res pa je, da družbena odgovornost podjetij pomaga uresničevati cilje EU o povečevanju konkurenčnosti podjetij, doseganju odličnosti in oblikovanju trajnostne družbe (Amira Fajić: DOP – ISO standardi 26000). Dalje si podjetje zagotovi uspešnost na daljši rok z urejenimi odnosi vodilnih do podrejenih in z odnosi med zaposlenimi na eni strani ter na drugi strani z urejenimi odnosi do poslovnih partnerjev in kupcev.

3. Po Jakliču je med vrstami odgovornosti temelj ekonomska odgovornost, tej pa sledijo druge odgovornosti: zakonska, etična in filontropska (zadnja pomeni sodelovanje podjetja pri donacijah, prispevkih in sponzoriranju).

4. Za sindikate je posebej pomembno urejanje notranjega okolja v podjetju: ustvarjanje delovne klime, varno in zdravo delovno okolje, enakost med vsemi zaposlenimi, skrb za izobraževanje in usposabljanje, socialna varnost zaposlenih, štipendiranje, preprečevanje diskriminacije, preprečevanje korupcije, odpravljanje absentizma in fluktuacije ipd… Temu se pridružuje spoštovanje človekovih pravic skladno z zakonodajo, sodelovanje z udeleženci in spoštovanje temeljnih človekovih pravic. K temu lahko pomembno prispevajo certifikati Družini prijazno podjetje, kar pomeni

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

zagotavljanje kratkoročnih in dolgoročnih pozitivnih učinkov združevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, ki se posledično kaže v zmanjševanju bolniške odsotnosti, nezgod, fluktuacije, povečevanju zadovoljstva, motivacije in pripadnosti.

5. Cilj standarda ISO 26000 je podjetju omogočiti celoten pregled nad poslovanjem in je usmerjen v trajnostni razvoj podjetij, njihovo odgovornost do kupcev blaga, proizvodov in storitev, odgovornost do zaposlenih, skupnosti in okolja, v katerem delujejo in živijo – vse to bi naj podjetju zagotovilo stabilnejše poslovanje. V standard je vključenih 6 ključnih kategorij: industrija, vlada, zaposleni, potrošniki, nevladne organizacije in drugi. Združuje mednarodno znanje in izkušnje o DOP, to pa je orodje, ki bo podjetjem omogočilo, da naredijo pomemben prehod/premik »od dobrih namenov do dejanske aktivnosti«.

6. Projekt »CSR – Code to Smart Reallity« nudi:

6.1. Malim in srednje velikim podjetjem dostop do informacij o družbeni odgovornosti, metode uvajanja, standarde, dobre in družbeno odgovorne prakse, izmenjavo izkušenj in dobrih praks z drugimi podjetji, svetovalno pomoč pri uvajanju družbene odgovornosti

6.2. Podjetniškim svetovalcem pa izbor člankov in priročnikov o DOP, modularni program za usposabljanje, vključitev v mrežo svetovalcev za DOP

7. Za praktično izvajanje je potrebno poznati odgovor na vprašanje, kako sploh postati družbeno odgovorno podjetje. To pomeni, da je potrebno:

7.1. DOP usmeriti v vizijo, poslanstvo, vrednote, filozofijo in strateške cilje podjetja
7.2. Analizirati priložnosti in tveganja na okolje in družbo
7.3. Ugotoviti vplive podjetja na zunanje udeležence
7.4. Oblikovati strategijo DOP in sestav programa za njen razvoj
7.5. Opredeliti konkretne projekte in določiti pretok informacij
7.6. Preveriti in oceniti dosežene rezultate

8. ISO 26000 vsebuje zgolj navodila (ne še zahtev), zato se za ta standard ne opravlja certificiranje, dodana vrednost pa je v tem, da spodbuja posnemanje dobre prakse za DOP po vsem svetu. Od tega bodo med drugim odvisne tudi druge generacije, kako jim bomo predali naravne, družbene in ekonomske vire, ki smo jih podedovali ali ustvarili.

9. Dalje je ISO 26000 odgovor na ključne potrebe vseh ljudi po svetu, da bi pozitivno vplivali na druge okrog sebe, glede na način, kako opravljajo svoje delo in živijo svoje življenje.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

10. Poleg že navedenega ISO 26000 vsebuje spoznanje, da uspeh lahko traja le, če je zgrajen na verodostojni poslovni praksi, ki med drugim preprečuje goljufivo računovodstvo in izkoriščanje delavcev.

11. ISO 26000 definira 7 ključnih področij v zvezi z DOP (celosten pristop):

11.1. Organizacijsko vodenje: zagotavljati odgovornost in preglednost na vseh nivojih ter uporabljati vodenje, ki ustvarja takšno organizacijsko kulturo, da se lahko temeljne vrednosti družbene odgovornosti upoštevajo pri poslovnih odločitvah

11.2. Človekove pravice: spoštljivo ravnati z vsakim posameznikom in se potruditi za ljudi iz ranljivih skupin

11.3. Delovne prakse: zagotoviti pravične, varne in zdrave delovne razmere za delavce in jih pritegniti v dvosmerne diskusije, da bi prepoznali delavske skrbi

11.4. Okolje: prepoznati in izboljšati vplive delovanja, vključno z izkoriščanjem virov in ravnanjem z odpadki

11.5. Poštene prakse delovanja: spoštovati pravo in prakticirati poštenost in odgovornost v poslovanju z drugimi

11.6. Vprašanje potrošnikov: zagotavljati zdrave in varne proizvode, ustrezne informacije in promovirati trajnostno prakso

11.7. Udeležba v skupnosti in v razvoju: biti dober sosed in biti vključen v izboljšanje razmer v lokalni in širši skupnosti

12. Sklepi 7. mednarodne konference o DOP (Družbena odgovornost in izzivi časa, Maribor od 8. do 10.3.2012, poudarek na dogajanjih ob evropski prestolnici kulture: Inoviranje kulture za več družbene odgovornosti – kot pot iz socio-kulturne krize):

12.1. Kultura vpliva na to, kako rešujemo probleme, kako uporabimo znanje in vire ter kako vidimo rešitve

12.2. Družbena odgovornost je netehnološki inovacijski proces družbe

12.3. Etika soodvisnosti je osnova za celovit pristop k družbeni odgovornosti, pravica in pravičnost sta bistvo posameznikovega in družbenega življenja

12.4. Kultura neposredno vpliva na razmišljanje ljudi, zato jo je treba krepiti v duhu družbene odgovornosti tudi v podjetjih

12.5. Družbeno in socialno krizo, ki je posledica krize vrednot in zaupanja, se da ozdraviti z vzpostavitvijo pozitivne družbene klime

12.6. Kodeksi etičnih načel pomagajo k več družbene odgovornosti tako v profitnih kot v neprofitnih organizacijah in vplivajo na kulturo organizacij in njihovo delovanje

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

12.7. Fevdalni kapitalizem moramo nadomestiti z nečim sodobnejšim. Družba se prebuja in spreminja svoja stališča in navade

12.8. Negovanje in spodbujanje empatije je lahko eden od najboljših možnih načinov, da dosežemo blaginjo za celotno človeštvo

12.9. Družbena odgovornost naj postane dodana vrednost medijev. Mediji naj odgovorno poročajo in naj krepijo zavest in o družbeno odgovornem ravnanju, naj ne bodo toliko pod vplivom politike in kapitala

13. Dr. Matjaž Mulej (zaslužni profesor na EPF) in Anita Hrast (direktorica IRDO) sta se lotila vprašanja družbene odgovornosti politikov, s čimer želita opozoriti na družbeno odgovornost kot vizijo za pot Slovenije iz družbeno – gospodarske krize. Namesto neoliberalizma kot uničevalne prakse globalnega kapitalizma (ima korenine v fevdalni zlorabi oblasti) ponuditi boljšo alternativo. Podpora DOP ima resne gospodarske razloge – nujno je potrebno najti novo pot iz slepe ulice, v katero je privedla človeštvo sodobna kombinacija globalnega vpliva s kratkoročnim in ozkim ravnanjem vplivnih. Če bi delodajalci pridelali dobiček skladno s pravili družbe, zakoni in etičnimi običaji, ne pa z zlorabo (predvsem pri tajkunih), potem ISO 26000 in ostali dokumenti o DOP niti ne bi bili potrebni (dr. Matjaž Mulej in Anita Hrast). Bogati in vplivni (med temi imajo pomembno vlogo podjetniki in politiki) so družbo odmaknili od 3 načel francoske (kapitalistične) revolucije. Enakost je samo pravna (ne pa tudi ekonomska), svoboda vključuje pravico vplivnih do zlorabe odvisnih, bratstvo je zoženo na delno solidarnost, ki se šteje za »breme« bogatih in vplivnih. Oba prej navedena avtorja zaključujeta misel/trditev, da brez družbene odgovornosti ni poti iz slepe ulice neoliberalizma. Zato je naloga politikov, da svoje delo združijo z družbeno odgovornostjo – krepiti celovitost in inovativnost ter utemeljen ugled države in organizacij/podjetij. Dr. Matjaž Mulej še kritično ocenjuje, da je zakon zadostne in potrebne celovitosti »doma« v teoriji sistemov, o kateri smejo v Sloveniji predavati le redki in le drobnemu številu študentov.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

XXI. PREOBREMENJENOST ZAPOSLENIH NA DELU

Ključne besede: konflikt, organizacijska klima, obremenjenost

Sporočilo: Preobremenjenost zaposlenih na delu je konflikt med delodajalcem in delavci. Delavski predstavniki se morajo v podjetjih postaviti za interese zaposlenih pri obvladovanju njihove obremenjenosti in odpravljanju njihove preobremenjenosti – to mora postati redna in stalna aktivnost sindikalnih podružnic SKEI v sodelovanju z vsemi organizacijskimi oblikami delavskih predstavništev v podjetjih

Vir: Dr. Marija Molan, Preobremenjenost zaposlenih

1. Znano je, da so konflikti povsod neizogibno prisotni – posledice pa so odvisne od tega, kako se na konflikte odzivamo oz. kako jih razrešujemo. Ker so konflikti prisotni povsod, se postavlja vprašanje, kako jih upravljamo.
2. Največji izvor konfliktov je delovno okolje. Slabo vodenje je pogost izvor konfliktov.
3. Definicije konfliktov so različne, v glavnem pa gre za stanje nasprotujočih si mnenj v nekem podjetju med posamezniki znotraj določene skupine. Po Miheliču ločimo 3 vrste konfliktov:
   - 3.1. Konflikt cilja (razlikovanje v cilju)
   - 3.2. Konflikt spoznanja (nestrinjanje z mislijo, trditvijo, idejo ipd…)
   - 3.3. Konflikt čustev (nezdružljivost čustev in občutkov)
4. Po Černetiču gre za vprašanje vpliva na vedenje:
   - 4.1. Konformno vedenje je povsem prilagojeno pričakovanjem skupine
   - 4.2. Nekonformno vedenje ne sledi pričakovanjem skupine
   - 4.3. Antikonformno vedenje je v nasprotju s pričakovanjem skupine
5. Ko se v skupini pojavi nekonformno ali antikonformno vedenje, pride do konfliktnih situacij med člani skupine.
6. Tako konflikti povzročajo različna moteča vedenja posameznikov, ki močno motijo delo v skupini, njihovo kreativnost in inovativnost, posledično pa še zmanjšuje rezultate dela, ker konflikti delujejo zaviralno in manjšajo motivacijo zaposlenih.
7. S konflikti lahko upravljamo na 3 načine:
   - 7.1. Jih aktivno razrešujemo (iščemo rešitve za udeležene v konfliktu, za kar sicer potrebujemo več truda, časa in energije ter ustvarjalnosti, da najdemo sprejemljive rešitve za udeležence v konfliktu)
   - 7.2. Jih zadušimo (tisti, ki jih duši, zanika in prezre njihove vzroke in izvore)
   - 7.3. Jih ignoriramo (kot, da sploh ne obstojijo: vendar, če konflikt ostane nerazrešen, se bo ponavljal, postal bo vir frustracije in sovraštva)

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

8. Po Černetiču se stavke v večini primerov v Sloveniji pojavljajo zaradi relativno nizkih (ali celo neizplačanih) plač ali zaradi slabega/onemogočenega vpliva zaposlenih na odločanje in pomanjkljivega informiranja
9. Konflikt v podjetju ni nujno zlo in je lahko produktiven ter celo konkurenčna prednost, če ga hitro, ustrezno in uspešno razrešimo.
10. Pri konfliktu je potrebno razlikovati in prepoznati izvor, vzrok in povod.
11. Pri razreševanju konflikta je potrebno razumeti, kako nastane, v čem so nasprotja in ustvariti ustrezno klimo, ki poudarja pozitivne lastnosti konflikta. To pomeni, da je reševanje konflikta logičen proces, ki se začne z določitvijo problema in nadaljuje z analizo, kaj je privedlo do neželenega stanja. Konflikti so normalen del dela in življenja, zato jih je potrebno razumeti kot obstoječe probleme, k razreševanju katerih pristopimo (konstruktivno ali destruktivno). Najboljši čas za razreševanje konflikta je tedaj, ko imata obe strani v sporu dovolj časa, volje in energije, da ga učinkovito razrešita.
12. Organizacijska klima odločujoče vpliva na zadovoljstvo zaposlenih pri delu in uspešnost poslovanja podjetja – bolj kot zaposleni čutijo, da so v podjetju cenjeni in spoštovani, bolj verjetno bodo pozitivno prispevali k doseganju dobrih poslovnih rezultatov in seveda k osebnemu zadovoljstvu.
13. Vloga menedžerjev in delavskih predstavnikov je, da si prizadevajo za takšno organizacijsko klimo in kulturo, ki bo zagotavljala enake možnosti vsem zaposlenim oz. da bi zagotavljala takšno delovno okolje, kjer bi lahko vsi zaposleni izkoristili svoje delovne potenciale, da bi bili uspešni in učinkoviti pri svojem delu – in to trajno do upokojitve (zato se ne smejo preobremeniti). Posebna skrb za strokovni razvoj, usposabljanje in napredovanje ter varno in zdravo delo je izjemno pomembna strategija razvoja vsakega podjetja.
14. Pri organizacijski klimi je pomembno, kakšno delovno okolje ustvarjamo za zaposlene:
    - zadovoljstvo/nezadovoljstvo
    - sodelovanje/nasprotovanje
    - vključenost/izključenost
15. Vrste organizacijskih klim (prioriteto bi naj imel majhen odpor do sprememb):
    15.1. Razvojna : visoko zaupanje, nizka napetost in majhen odpor do sprememb
    15.2. Racionalna (razumna): nizko zaupanje, visoka napetost in majhen odpor do sprememb
    15.3. Notranjih procesov: nizko zaupanje, visoka napetost in velik odpor do sprememb
    15.4. Skupinska: visoko zaupanje, nizka napetost in velik odpor do sprememb
16. V zvezi z dejavniki organizacijske klime je pomembno vprašanje, v kolikšni meri so zaposleni zadovoljni s posameznimi motivatorji – ti so v različnih delovnih okoljih in

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

v različnih obdobjih različno pomembni za različne ljudi in skupine ter se med seboj dopolnjujejo, prekrivajo in nadomeščajo.

17. Teža dela vpliva na delavca in na njegovo razpoložljivost glede na obremenjenost. Ko sta delo in delavec, ki ga izvaja, glede obremenjenosti usklajena, lahko ocenimo delovno okolje kot urejeno – tudi po koncu dnevnega dela ostanejo delavcu volja, čas in energija za ostale pomembne stvari v njegovem življenju oz. prostem času. Če pa pride do neenakomernih ali prevelikih obremenitev, se pojavi preobremenjenost, ki kot trajno stanje negativno vpliva na njegovo počutje, povzroča utrujenost in zdravstvene okvare, kar se posledično kaže v znižani delovni učinkovitosti.
18. Da bi lahko obvladovali problem »preobremenjenosti zaposlenih v podjetjih«, so potrebni humanizacijski ukrepi, ki so namenjeni obvladovanju tveganj v delovnem okolju. To pomeni, da so humanizacijski ukrepi namenjeni razbremenitvi delavcev, kar je obveznost delodajalcev iz področja varstva in zdravja pri delu. Preobremenjenost zaposlenih je lahko posledica:
    18.1. Okoljskih pogojev dela (klimatski pogoji, delovno okolje, ergonomska ureditev delovnega okolja in ustreznost osebne varovalne opreme)
    18.2. Tehnoloških pogoji dela (nova tehnologija sicer zmanjšuje fizično preobremenjenost, pojavlja pa se nova psihična preobremenjenost – stres in izgorevanje
19. Organizacijskih pogojev dela (raziskave so pokazale, da je kar 80% vseh doživetij preobremenjenosti povezano z organizacijskimi pogoji dela – pristojnosti, odgovornosti, medsebojni odnosi, komuniciranje ipd…)
20. Človekove lastnosti (konkurenčnost posameznika, njegove sposobnosti, znanje, izkušnje, psihofizična kondicija, motivacija ipd…) – v zvezi s tem se ne zavedamo, da bi naj po klasičnih učbenikih ergonomije bila običajna vsakodnevna obremenjenost manj kot polovica posameznikovih zmogljivosti, saj le takšne obremenitve zagotavljajo ustrezno funkcioniranje, brez preobremenitev in škodljivih vplivov na zdravje v celotni delovni dobi.
21. Po rezultatih 5. evropske raziskave o delovnih pogojih so doživetja preobremenjenosti vzrok do 60% bolniških odsotnosti, ker delavci več ne zmorejo zahtev dela, se »umaknejo iz delovnega okolja in zatečejo v bolniški stalež.« Kar 67% zaposlenih Evropejcev je prepričanih, da jim hiter ritem dela vsiljujejo nenormalno pričakovanje nadrejenih, pritisk sodelavcev in strank.
22. Delavski predstavniki se morajo v podjetjih postaviti za interese zaposlenih pri obvladovanju njihove obremenjenosti ter odpravljanju njihove preobremenjenosti in se pri tem konfrontirati z organizatorji dela oz. delodajalcem v smislu konstruktivnega konflikta. Potrebno je zavedanje in kultura zaščite delavca kot temelja delovnega okolja. To prispeva k ohranjanju dobrega počutja zaposlenih.

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost Operacijo delno financira Evropska unija Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft Operation teilfinanziert von der Europäischen Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

23. V organizacijskem smislu gre bolj za vprašanje razvijanja delovnega potenciala zaposlenih (človeški viri) pri delu oz. njihovega sodelovanja kot pa za upravljanje s človeškimi viri.
24. Pri organiziranju dela je potrebno izhajati iz prepričanja, da želijo biti delavci pri delu ustvarjalni in dosegati rezultate, ki ne bodo koristni samo za delodajalca, ampak tudi podlaga delavcem za zadovoljstvo z opravljenim delom. Dokazljivo je, da absolutna večina delavcev želi delati le v tistih podjetjih, ki cenijo njihovo osebnost in dosežene rezultate. Zato mora biti iz naslova široke participacije delavcev omogočeno, da delavci in njihovi delavski predstavniki vplivajo na svoje/njihovo delo, tudi z uvajanjem posodobitev in izboljševanjem delovnih razmer.
25. Le nadzorovane delovne obremenitve so motivator, ki omogoča delavcem ohranjanje in razvoj ustrezne kakovosti dela in življenja – preobremenitve pa so pokazatelji neurejenega in nezdravega delovnega okolja.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark

Kazalo **stran**

- I. Širjenje razumevanja pomena dobrega počutja zaposlenih 2
- II. Aktivno sodelovanje pri sprejemanju primernih ukrepov za zmanjševanje zdravstvenega absentizma 9
- III. Širjenje razumevanja problema stresa in izgorevanja 21
- IV. Sindikalna napotila pred sklepanjem pogodbe o zaposlitvi 27
- V. Napotila sindikata za sodelovanje delavskih predstavnikov pri sprejemanju akta o sistemizaciji delovnih mest 34
- VI. Napotila sindikata za sodelovanje delavskih predstavnikov pri kolektivnih odpustih delavcev iz poslovnih razlogov 38
- VII. Napotila sindikata za nujnost delovanja delavskih predstavnikov v krizi 47
- VIII. SKEI proti nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu 50
- IX. Pomen sindikata kot socialne sile v odnosu do tehnoloških sprememb 60
- X. Oblikovanje politike SKEI do netipičnih pogodb o zaposlitvi (omejevanje prekarnega zaposlovanja) 63
- XI. Ljudje so kot človeški kapital osrednje bogastvo 66
- XII. Pomen krepitve solidarnosti 68
- XIII. Širjenje poznavanja glavnih področij konkurence podjetja 71
- XIV. Pomen poznavanja nivoja pravic delavcev v času globalizacije 76
- XV. Poznavanje pravic delavcev v insolventnih podjetjih 80
- XVI. Poznavanje strategije ekonomskih migracij v Sloveniji 83
- XVII. Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu 89
- XVIII. Pravica do sindikalnega organiziranja in kolektivnih pogajanj 104
- XIX. Pomen organiziranega letnega razgovora med vodjo in delavcem 115
- XX. Vključevanje sindikata v implementacijo družbene odgovornosti podjetij 119

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO
Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj
Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
Das Land Steiermark