

IZBRANI PRAVNI PROBLEMI DELOVNEGA OKOLJA V LUČI IZSLEDKOV RAZISKAVE IDO PRIMORSKE

Matija Žgur, Simona Gomboc, Ana Domenis, Aleksander Zadel, Andraž Teršek*

UDK: 331.4:34(497.4Primorska)
349:159.9.072.4

Povzetek: Prispevek prikazuje rezultate ankete, ki je bila opravljena v okviru raziskovalnega projekta *Izboljševanje delovnega okolja na Primorskem (IDO Primorske)*. Osredotoča se na interpretacijo rezultatov, relevantnih z vidika pravne ureditve delovnega okolja, ki kažejo, kako zaposleni dojemajo kakovost varstva njihovih pravic, prisotnost različnih oblik diskriminacije in možnosti usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Na podlagi razlage rezultatov so podane ocene izbranih problemov delovno-pravne ureditve.

Ključne besede: pravice delavcev, delovno okolje, psihosocialna tveganja, delovnopravna ureditev, ranljive skupine

* Matija Žgur, univ.dipl.pravnik, raziskovalec na Inštitutu Andrej Marušič, Univerza na Primorskem (UP IAM).

matija.zgur@upr.si.

Simona Gomboc, univ.dipl.psihologinja, raziskovalka na UP IAM in asistentka na Fakulteti za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, Univerza na Primorskem.

simona.gomboc@upr.si.

Ana Domenis, univ.dipl.psihologinja, raziskovalka UP IAM in asistentka na Fakulteti za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, Univerza na Primorskem.

ana.domenis@upr.si.

Doc. dr. Aleksander Zadel, raziskovalec na UP IAM in predavatelj na Fakulteti za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije Koper na tej univerzi.

aleksander.zadel@upr.si.

Doc. dr. Andraž Teršek, raziskovalec na UP IAM in predavatelj na Fakulteti za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije Koper na tej univerzi.

andraz.tersek@upr.si.

SELECTED LEGAL PROBLEMS OF THE WORKING ENVIRONMENT IN LIGHT OF THE FINDINGS FROM IDO PRIMORSKA RESEARCH PROJECT

Abstract: *The article presents results of the survey, conducted in the research project Improving the working environment in key sectors of the costal and the karst region (IDO Primorske). It focuses on the analysis and interpretation of research issues that are relevant from the legal point of view and refer to the perception of employees regarding the protection of rights at work, discrimination and possibilities for work-life balancing. On the basis of the interpretation of the results, evaluation of selected problems of the workplace regulation is presented.*

Key words: *workers rights, working environment, psycho-social risks, workplace legislation, vulnerable groups*

1. UVOD

V okviru raziskave IDO Primorske, ki poteka na Inštitutu Andrej Marušič (UP IAM), se preučujejo vprašanja doživljanja stresa, izgorevanja, neželene fluktuacije in usklajevanja poklicnega ter družinskega življenja med zaposlenimi. Del raziskovalnih aktivnosti je usmerjen v analizo delovnopravne ureditve, z namenom raziskati tiste probleme, povezane z delovnim okoljem, ki najbolj bremenijo posamezne skupine zaposlenih. Posebna pozornost je namenjena tipično bolj ranljivim skupinam zaposlenih, kot so mladi, ženske in zaposleni za določen čas. Poleg ukrepov na ravni podjetij sta kvalitetna delovnopravna ureditev in njeno dosledno in strokovno izvrševanje pomembna dejavnika kvalitete delovnega okolja. Posebno vlogo pri zaščiti potencialno ranljivih skupin zaposlenih ima država, ki je ustavnopravno zavezana k zagotavljanju varnega, zdravega in dostojnega delovnega okolja.¹ Prav s ciljem pripomoči k boljšim pogojem za zdravo in varno delovno okolje bo sklepni del raziskave postregel s predlogi sprememb delovnopravne ureditve na sistemski in na konkretni ravni.

Članek je zasnovan interdisciplinarno, saj temelji na psihološki razlagi rezultatov anketiranja in se osredotoča na tri specifične skupine zaposlenih (ženske,

¹ Glej L. Šturm, 2002.

zaposleni za določen čas in delavci²) ter njihovo doživljanje izbranih problemov delovnega okolja. Na podlagi pridobljenih rezultatov je podana analiza aktualne pravne ureditve, z nakazanimi smernicami za izboljšavo delovnopravne ureditve.

2. OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA

Raziskava se osredotoča na nekatere psihosocialne dejavnike tveganja, ki so se v preteklih raziskavah in dosednji analizi izkazali kot posebno problematični. Gre za vprašanja, kot so: (1) diskriminacija, nadlegovanje in mobing; (2) neoptimalna ureditev delovnega okolja, ki ga povzročajo predvsem nedefinirane delovne naloge, nejasna hierarhična razmerja in nejasni medsebojni odnosi; (3) zdravstveni absentizem; (4) težave pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.

V nadaljevanju predstavljeni rezultati so del obširnejše raziskave IDO Primorska, izvedene v juniju in juliju 2011 v različnih slovenskih podjetjih in javnih ustanovah. Na zastavljena vprašanja je odgovarjalo 512 udeležencev raziskave bodisi na platformi iPad bodisi preko spleta.³ Z vprašalnikom smo med drugim želeli izvedeti, kako se posamezniki soočajo z različnimi dejavniki, za katere lahko domnevamo, da povzročajo stres na delovnem mestu, absentizem, neželjeno fluktuacijo, izgorevanje in kako uspešni so pri usklajevanju poklicnih in zasebnih (družinskih) obveznosti. Poleg tega so anketiranci odgovarjali na vprašanja o splošnem vtisu o delu njihovega podjetja in o tem, kako vrednotijo kvaliteto lastnega delovnega okolja v primerjavi s sorodnimi podjetji. Vendar pa se bomo v članku osredotočili na vprašanja, ki se neposredno nanašajo na pravno ureditev delovnega okolja.

² V skupino delavcev se uvrščajo vsi zaposleni anketiranci, ki ne opravljajo kakršnih koli vodstvenih nalog. Gre za skupino, ki je glede na druge značilnosti kot so raven izobrazbe, tip zaposlitve ipd. izredno heterogena.

³ Med anketiranci je bilo 49% moških in 51% žensk. Večina jih je bila med starih od 25 do 48 let, kar četrtina med 31 in 36 let. V skupini »delavcev« je bilo skoraj 60% vprašanih, 22,89% se uvršča v skupino »operativnih managerjev« (vodje oddelkov ali predelave), 11,35% med »srednje managerje« (vodje sektorjev), 5,87% pa je »izvršnih managerjev«. Zanimivi so še podatki o tipu zaposlitve vprašanih: skoraj 85% vprašanih je zaposlenih za nedoločen čas, 11,13% za določen čas, nekaj več kot 1,5% za krajši delovni čas, ostali pa so zaposleni na drugačni podlagi.

Raziskovalna vprašanja

V prispevku bomo skušali odgovoriti na spodaj predstavljena raziskovalna vprašanja. Rezultati anketiranja, s pomočjo katerih se bo skušalo na ta vprašanja odgovoriti, so pomembni z vidika razumevanja, ali pri izbranih skupinah zaposlenih dejansko obstajajo predpostavljene problemi.

Zanimajo nas odgovori na naslednja vprašanja:

1. Ali so kršitve v obliki diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja ter implicitnega ali eksplcitnega onemogočanja uresničevanja pravic na delovnem mestu pogostejše in intenzivnejše v primeru, ko so tarče takega ravnanja ženske, zaposleni za določen čas ali delavci?
2. Ali drži, da se simptomi neoptimalno urejenega delovnega okolja (nejasnost delovnih nalog, nezadovoljstvo z delom, neupoštevanje predlogov za izboljšanje dela, neustreznost delovnega časa, neustrezno plačilo) kot bolj izraziti problemi kažejo v primeru teh treh skupin zaposlenih; dodatno se sprašujemo, ali so zaposlene matere še bolj izpostavljene posledicam, ki jih povzroča takšno okolje?
3. Ali velja, da je za zaposlene iz teh skupin višina bolniškega nadomestila pomemben dejavnik pri odločitvi ali ostati doma ali navkljub bolezni oditi v službo? Ali bi uvedba enega, ali večih, t. im. karenčnih (čakalnih) dni učinkovala v smeri povečanja prezentizma?⁴
4. Ali imajo ženske, zaposleni za določen čas in delavci z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti večje težave kot ostali zaposleni?

3. PREDSTAVITEV UGOTOVITEV PO POSAMEZNIH SKUPINAH

V osrednjem delu prispevka so po posameznih skupinah predstavljeni rezultati anketiranja ter njihova interpretacija. Na tej podlagi podajamo ugotovitve o obstoju ali neobstoju specifičnih problemov, ki so nakazani v raziskovalnih vprašanjih. Z odgovarjanjem na zastavljena vprašanja izrisujemo sliko realnih problemov izpostavljenih skupin zaposlenih, za katere lahko predpostavljamo, da so zaradi določenih okoliščin (spol, prekerna oblika zaposlitve, nižji status

⁴ Prezentizem je pojav prisotnosti na delovnem mestu, kljub temu, da bi zaposleni, zaradi bolezni ali drugih razlogov, moral ostati doma. Več o tem pojavu glej v: U. Leban, 2010; N. Sedlar, L. Šprah, 2011.

v organizaciji) bolj izpostavljeni nekaterim psihosocialnim tveganjem v delovnem okolju.

3.1. Zaposlene ženske

Ženske navkljub množstvu ukrepov za njihovo zaščito še vedno veljajo za skupino zaposlenih, ki v delovnem okolju ni enakopravno obravnavana. Zdi se, da je eden ključnih vzrokov za to še vedno močno prisotno tradicionalno razumevanje spolnih vlog, ki predstavlja ženske kot tiste, ki naj bi skrbele za dom in družino, moške pa kot tiste, ki naj bi poskrbeli za njihovo materialno varnost.⁵ A so razmere v in po drugi svetovni vojni terjale množično vključevanje žensk na trg plačanega dela.⁶ Vseeno pa se zdi, da se temu primerno tradicionalni vzorci razmišljanja niso v celoti spremenili. Posledično se ženske, vključene v redno plačano delo in še vedno v bolj ali manj enaki meri obremenjene z domačim delom, srečujejo s kopico težav pri opravljanju dnevnih opravil, pa tudi pri njihovem usklajevanju. Želeli smo preveriti, ali se te splošne ugotovitve, implicirane v raziskovalnih vprašanjih, pokažejo kot realne tudi v vzorcu, na katerem smo opravljali našo raziskavo.

3.1.1. Rezultati

Udeleženci raziskave so odgovarjali na vprašanja o doživljanju različnih oblik nezakonitega in nedostojnega ravnanja na delovnem mestu. Udeležencev, ki so poročali o doživljanju diskriminatornih praks je glede na celoten vzorec 39,50%. V skupini moških je odstotek tistih, ki so doživeli diskriminacijo na delovnem mestu in tistih, ki je niso doživeli, primerljiv. V skupini žensk pa je približno 60% takih, ki še niso izkusile diskriminacije na delovnem mestu.⁷ Pri poročanju o možnostih učinkovitega uveljavljanja lastnih pravic v podjetju je bilo približno 40% vprašanih mnenja, da ne morejo učinkovito uveljavljati svojih pravic. Nekoliko več moških (46,20%) kot žensk (38,20%) je poročalo o slabših možnostih učinkovitega uve-

⁵ Glej npr. N. Černigoj Sadar, 2000, str. 31-52.

⁶ Glej poročilo A. Kanjuo Mrčela, N. Černigoj Sadar, 2004, str. 4.

⁷ Razlike med spoloma v doživljanju diskriminacije na delovnem mestu sicer niso statistično pomembne.

ljavljanja svojih pravic v podjetju, vendar razlike med spoloma niso statistično pomembne.⁸

Udeleženci raziskave so bili vprašani tudi, kako doživljajo določene okoliščine, ki kažejo na zadovoljstvo z delom, ki je pokazatelj (ne)optimalnosti organizacije delovnega okolja oz. zadovoljstva z delom. Tako so na lestvici od 1 do 5 odgovarjali na vprašanja o tem, ali se jim zdi, da so za svoje delo primerno nagrajeni, ali so za dobro opravljeno delo pohvaljeni, ali jim delovni čas odgovarja, ali so njihove ideje za boljše delo upoštevanje, ali jim je njihovo delo všeč in se jim zdi koristno, in ali so jim bile delovne naloge dobro predstavljene. V splošnem so podali precej povprečne ocene zadovoljstva z navedenimi dejavniki zadovoljstva z delom, ki kažejo na optimalnost delovnega okolja.⁹ Rezultati kažejo, da ženske ocenjujejo delovno okolje kot bolj kvalitetno v primerjavi z moškimi, pri čemer med zaposlenimi ženskami z otroki in ženskami brez otrok ni najti statistično pomembnih razlik v doživljanju kvalitete delovnega okolja.

Anketirance smo tudi spraševali, ali je višina bolniškega nadomestila lahko razlog, da kljub bolezni ne ostanejo doma in odidejo na delo, in ali bi kljub bolezni prišli na delo, če bi bil prvi dan (ali prva dva dneva) bolniškega dopusta neplačan. Udeleženci so odgovarjali, da je višina bolniškega nadomestila le redko razlog za prihod v službo kljub bolezni. Vsekakor pa moški v primerjavi z ženskami nekoliko pogosteje poročajo, da predstavlja višina bolniškega nadomestila razlog za prihod v službo. Razlike so sicer zelo majhne, vendar statistično pomembne. V primeru, da prvi dan bolniškega dopusta ne bi bil plačan, bi udeleženci le redko do občasno prišli v službo kljub bolezni. Pri tem med moškimi in ženskami ni statistično pomembnih razlik.

Z vidika obremenjenosti s plačanim in neplačanim (domačim) delom, ki je pomemben pokazatelj možnosti za uspešno usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, so rezultati anketiranja uvodoma pokazali, da tako moški kot ženske redko do občasno delajo več kakor 40 ur tedensko. Moški nekoliko pogosteje delajo več kot 40 ur tedensko, v primerjavi z ženskami, pri čemer so razlike med spoloma statistično

⁸ V splošnem so udeleženci raziskave, ne glede na spol, obliko ali položaj zaposlitve, najpogosteje mnenja, da se v njihovem podjetju kršijo pravice glede plače, nadomestila za bolniško odsotnost in dodatkov za malico in prevoz (61% v okviru zaposlenih, ki menijo, da v podjetju prihaja do kršenja pravic). Znotraj primerjanih skupin statistično pomembnih razlik ni bilo zaznanih, kar pomeni, da gre za splošna opažanja, ki niso (vsaj tako se zdi) odvisna od različnih dejavnikov.

⁹ Najvišje so udeleženci ocenili koristnost njihovega dela, ustreznost delovnega časa in stopnjo, koliko jim je delo všeč.

pomembne. Ženske v primerjavi z moškimi posvečajo nekoliko več časa dnevno gospodinjskim opravilom, pri čemer so tudi tu razlike statistično pomembne.¹⁰

3.1.2. Ugotovitve

Stopnja izpostavljenosti različnim oblikam diskriminatornih praks na delovnem mestu je, glede na rezultate ankete, visoka. Med intervjuvanimi ženskami se jih je 40% pri svojem delu že srečalo (neposredno ali posredno) z nekakšno obliko diskriminatornega ravnanja. Temu gre dodati še podatek, da se 38% anketiranih žensk srečuje s težavami z uveljavljanjem lastnih pravic. Vendar evropske raziskave kažejo, da spol nima pomembnega vpliva na izpostavljenost nasilju, so pa ženske v Evropi v povprečju za odtenek bolj izpostavljene nadlegovanju in šikaniranju kot moški (6% vseh žensk in 4% moških).¹¹

Četudi so mobing, spolno nadlegovanje in diskriminacija na podlagi spola že dolgo med pomembnejšimi temami delovnega prava, se zdi, da se zavedanje o njihovi resnosti ter škodljivih posledicah le počasi uveljavlja. Predvsem pa je prepočasno in neučinkovito njihovo zaznavanje in sankcioniranje.¹² Opredelitev mobinga kot kaznivega dejanja je dobrodošla novost v slovenski kazenski zakonodaji, vendar *a priori* preventivnega učinka ni pričakovati. Potrebni so ukrepi seznanjanja zaposlenih z njihovimi pravicami, s primeri nedovoljenega ravnanja na delu, pa tudi strogi ukrepi sankcioniranja tako na ravni delodajalca kot države. Kazenskopravno in odškodninskopravno zakonodajo je potrebno začeti uveljavljati skladno z njenim namenom, učinkovito in neugnano.¹³

¹⁰ Moški v povprečju namenjajo gospodinjskim opravilom manj kot uro do uro na dan, ženske pa v povprečju eno do dve uri na dan. V celotnem vzorcu je videti, da v splošnem anketiranci namenijo eno do dve uri za hišna opravila dnevno in povprečno dve do tri ure na dan družinskim članom. Za primerjavo: Raziskava Starši med delom in družino (glej op. 5) se sklicuje na rezultate pilotske raziskave Statističnega urada RS leta 1996. Ta je pokazala, »da ženske v povprečju porabijo za gospodinjsko delo 3 ure in 44 minut na dan, moški pa samo 1 uro in 49 minut. Rezultati ankete, ki je bila opravljena v obdobju od aprila 2000 do marca 2001, kažejo podobno neravnovesje: ženske porabijo v povprečju za gospodinjska opravila in neformalno pomoč drugim po 4 ure in 4 minute na dan, moški pa 2 uri in 23 minut.«

¹¹ 4th European Working Conditions Survey, 2007, str. 36.

¹² Prim. Tičar, L., v Teršek, A., 2009a.

¹³ O tej problematiki glej npr. D. Brečko, 2007; D. Korošec, 2007; K. Kresal Šoltes, 2007; Š. Mežnar, 2010. Pri tem tudi za ustavnopravno vprašanje pravne zaščite pomembne ustavne pravice. Glej A. Teršek, 2009.

Ugotovitve raziskave potrjujejo, da je glede na evropsko povprečje zadovoljstvo z delom pri nas slabše.¹⁴ Prav tako rezultati potrjujejo ugotovitev, da so ženske povprečno nekoliko bolj zadovoljne z delom kot moški; najmanj so zadovoljne s plačilom in odsotnostjo pohvale za dobro opravljeno delo, najbolj pa so zadovoljne z delovnim časom, vsečnostjo dela in njihovo koristnostjo za druge. Na ravni delovnopravne zakonodaje je težko predvideti ukrepe, ki bi neposredno vplivali na izboljšanje odnosa delavcev do delovnega okolja. Zdi se, da lahko v največji meri k temu pripomorejo ukrepi znotraj samih podjetij. Država pa vendarle lahko spodbuja izobraževanje vodilnih kadrov, (so)financira projekte, ki stremijo h krepitevi določenih pozitivnih praks: npr. da z ukrepi davčne politike skuša stimulirati podjetja, tako, da bi postala »delavcu prijazna«.¹⁵

Sodeč po rezultatih ankete se zdi, da prezentizem med zaposlenimi ni večji problem: zaposleni se ne odločajo pogosto, da bi kljub bolezni prišli na delo, zgolj zato, ker je nadomestilo za odsotnost nižje od plače. Podobno niti uvedba t.im. čakalnih, ali karenčnih dni, predvidoma ne bi vplivala na povečanje pojavnosti prezentizma. Po drugi strani pa so rezultati potrdili, da so v povprečju ženske bolj obremenjene z neformalnim delom kot moški. V seštevku obremenitve s formalnim plačanim in neformalnim domačim delom ta obremenjenost še naraste. Tako ne gre spregledati, da so prav ženske tiste, ki npr. največkrat koristijo pravico do odsotnosti za nego ožjega družinskega člana. Prav ta pravica pa je bila predmet predloga za spremembo zakonodaje, s katero bi bil prvi dan takšne odsotnosti opredeljen kot čakalni dan, tj. da nadomestilo za prvi dan takšne odsotnosti ne bi bilo več pravica iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Takšna sprememba se tudi pravni stroki zdi neprimerna.¹⁶ S tem bi se namreč prizadelo predvsem mlade družine, še posebej ženske, saj te neprimerno večkrat koristijo omenjeno pravico kot moški.¹⁷ Če je moč na eni strani ugotoviti, da je slovenska zakonodaja z vidika načelnega zagotavljanja pravic dobra in nudi široko paleto različnih pravic za uspešnejše usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja,¹⁸ pa velja tudi, da v praksi teh pravic ne uveljavljajo vsi zaposleni. Pogosto tudi zato ne, ker je zakonodaja pretirano toga in ne omogoča prilagajanja pravic individualnim potre-

¹⁴ 4th Working Conditions Survey, 2007, str. 78.

¹⁵ Glej npr. Verle K., Markič, M., 2010, str. 131-147.

¹⁶ Glej G. Strban, 2010, str. 401.

¹⁷ Tako npr. A. Kanjuc Mrčela, N. Černigoj Sadar (op. 6) poročata, da je preteklih letih starševski dopust koristilo zgolj okoli 1-2% očetov, dopust za nego družinskega člana pa le 5,6% moških in kar 28% žensk.

¹⁸ Glej npr. pregled pravic v Kresal, Kresal Šoltes, Novak, 2011.

bam zaposlenih staršev.¹⁹ Pomemben razlog se kaže tudi v ekonomskih interesih delodajalcev, ki posledično ustvarjajo neprizanesljivo okolje. Raziskave potrjujejo, da imajo ženske več negativnih izkušenj na delovnem mestu: matere po rojstvu otroka poročajo o nezaželenih dodatnih delovnih obremenitvah, onemogočanju napredovanja, celo o prekinitvah delovnega razmerja.²⁰ Učinkovito usklajevanje poklicnega in družinskega življenja predstavlja enega pomembnejših izzivov sodobne družbe. Vedno bolj se ta dva vidika dejavnosti postavljata v konflikten odnos. In četudi je slovenska zakonodaja na načelni ravni zasnovana tako, da omogoča veliko možnosti za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, skupaj z odnosom podjetij do te problematike terja pomembne spremembe. Zakonodaja, ki je vse preveč prilagojena tradicionalnim oblikam družine, mora postati bolj fleksibilna in omogočati individualno prilagajanje ukrepov potrebam in željam posameznih upravičencev.²¹ Sočasno mora potekati proces razvijanja podjetniške kulture, ki bo bolj razumevajoča in prilagodljiva za potrebe zaposlenih staršev.²² Sodobna socialna in pravna država mora zaznavati in ustrezno sankcionirati nedopustne oblike diskriminacije na podlagi starševstva in spola.²³

3.2. Zaposleni za določen čas

Različne oblike prekernege dela so značilen produkt sistema, ki kot primarni (in pogosto edini) cilj poslovanja zasleduje tržno uspešnost. Četudi fleksibilizacija dela prinaša določene pozitivne posledice tudi za zaposlene,²⁴ v pretežni meri koristi delodajalcem. Prilagajanje nepredvidljivim tržnim razmeram je za delodajal-

¹⁹ Glej npr. Š. Mežnar, 2011, ki opozarja na problem prepovedi opravljanja vsakršnega dela mater v času koriščenja porodniškega dopusta.

²⁰ Glej A. Kanjuo Mrčela, N. Černigoj Sadar, 2007. S primerjalnega vidika o politika dela in otroškega skrbstva za zaposlene matere, glej De Henau, J. et al, 2010.

²¹ S tega vidika so koristni sklepi iz raziskave »Raziskava o potrebah družin po različnih oblikah storitev«, Inštituta RS za socialno varstvo, 2010.

²² Glej npr. Lauzun, H. et al., 2010 v kateri so prikazani rezultati študije o tem, v kakšni meri so delodajalci dojemljivi za posebne želje zaposlenih po usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Predstavljene so tudi najpogostejše ovire, zaradi katerih tem željam ni ugodeno. Rezultati nudijo upogled v načine, s katerimi lahko podjetja spodbujajo svoj vodstveni kader, da zaposlenim olajšajo usklajevanje svojih obveznosti.

²³ Več glej v K. Kresal Šoltes, 2007.

²⁴ Večja svoboda odločanja, lažje prilagajanje dela željam in zahtevam družinskega življenja, opravljanje različnih del ipd.

ce bistveno olajšano, če lahko relativno zlahka prilagajajo obseg zaposlovanja.²⁵ Danes, v obdobju ekonomske krize, predstavlja fleksibilizacija dela, brez nujnih ukrepov socialne zaščite prekernih delavcev, tako v Sloveniji kot tudi drugje v Evropi pomemben problem.

3.2.1. Rezultati ankete

Odgovore na zastavljena vprašanja smo primerjali glede na to, ali so udeleženci raziskave zaposleni za določen ali za nedoločen čas.²⁶ Znotraj skupine zaposlenih za nedoločen čas jih približno 60% poroča, da še niso izkusili diskriminacije na delovnem mestu. Med zaposlenimi za določen čas pa jih o tovrstnih izkušnjah poroča polovica, vendar razlike med skupinama niso statistično pomembne.²⁷ Nasprotno pa je z možnostjo uveljavljanja pravic: med zaposlenimi za določen čas je takšnih, ki menijo, da lahko učinkovito uveljavljajo svoje pravice, več (75%) kot med zaposlenimi za nedoločen čas (55%). Razlike med skupinama v doživljanju možnosti učinkovitega uveljavljanja pravic so statistično pomembne.

Glede na vrsto zaposlitve ni statistično pomembnih razlik med skupinama v doživljanju zadovoljstva z delom, čeprav je izkazano nekoliko višje povprečno zadovoljstvo tistih, ki so zaposleni za določen čas. Prav tako niso bile ugotovljene statistično pomembne razlike v poročanju o pomembnosti višine bolniškega nadomestila kot razloga za prihod v službo kljub bolezni. V obeh skupinah je višina nadomestila zelo redko razlog za prezentizem. Glede vprašanja učinkovitosti usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti se odgovori vprašanih glede pogostosti ostajanja v službi več kot 40 ur na teden statistično pomembno ne razlikujejo.²⁸ Obe

²⁵ Podobno tudi D. Senčur Peček, 2009, str. 492: »Hiter tehnološki razvoj, večja konkurenčnost zaradi globalizacije in spremenljivo povpraševanje potrošnikov terja od gospodarskih subjektov večjo prožnost pri poslovanju. Podjetja se morajo prilagajati razmeram na trgu s prožno organizacijo dela, delovnega časa, pa tudi s hitrim povečevanjem in zmanjševanjem zaposlenih.«

²⁶ Med anketiranci je bilo nekaj več kot 11% takih, ki so zaposleni za določen čas, podobno govorijo tudi statistike evropskih raziskav. Glej *Employment in Europe*, 2010, str. 71.

²⁷ Nakazuje se sicer trend, da zaposleni za nedoločen čas doživljajo manj mobinga na delovnem mestu, vendar o tem zaradi nepomembnosti razlik ne moremo nedvoumno sklepati. Za potrditev te teze bi bilo potrebno opraviti dodatne študije.

²⁸ Poraba časa za plačano in neplačano delo je pomemben pokazatelj možnosti, ki jih zaposleni imajo za učinkovito usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Seveda je pri tem potrebno v obzir vzeti druge pomembne dejavnike, ki vplivajo na to: ali posamezniki živijo v partnerski skupnosti ali ne, ali imajo otroke (in koliko), kakšne so njihove siceršnje življenjske preference in aktivnosti ipd.

skupini zaposlenih to počneta občasno, zaposleni za določen čas pa poročajo o nekoliko pogostejšem ostajanju v službi več kot 40 ur tedensko. Zaposleni za nedoločen čas namenijo gospodinjskim opravilom nekoliko več časa dnevno, v primerjavi z zaposlenimi za določen čas: v povprečju eno do dve uri dnevno. Družinskim članom posvetita obe proučevani skupini primerljivo količino časa dnevno, v povprečju dve do tri ure. Službenim obveznostim v prostem času pa namenijo več časa zaposleni za določen čas, in sicer v povprečju uro do dve uri na dan, kar se je izkazalo za statistično pomembno razliko.

3.2.2. Sklepi

Četudi rezultati naše raziskave deloma odstopajo od rezultatov drugih sorodnih analiz,²⁹ to v ničemer ne zmanjšuje problema zaposlovanja za določen čas. Kot potrjujejo primerjalne študije je Slovenija ena od tistih evropskih držav, v kateri je največji delež zaposlitev za določen čas. Med najbolj izpostavljenimi skupinami so mladi³⁰ in ženske – torej tudi sicer bolj ranljive skupine zaposlenih. »Delavci v fleksibilnih – prekernih oblikah zaposlitve so praviloma v slabšem delovno in socialnopravnem položaju, imajo slabše varnostne mreže, slabša izhodišča ... pogostejša obdobja brezposelnosti, več negotovosti pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja, itd. Med njimi je več tistih, ki prihajajo iz ranljivejših skupin, prav tako pa so tudi v svoji zaposlitvi bolj ranljivi.«³¹

Zagotavljanje enakosti možnosti in nediskriminatorne obravnave na podlagi oblike pogodbe o zaposlitvi je v času ekonomske krize še toliko bolj pomembno vprašanje delovnopravne zakonodaje, pa tudi širšega, ustavnopravnega razumevanja koncepta socialne države. Gre za vprašanje zaščite že tako najranljivejših skupin zaposlenih pred dodatnim neenakopravnim obravnavanjem. Ta je prav posebej potrebna tam, kjer ni utemeljenih razlogov za razlikovanje. Zagotavljanje razmer, v katerih lahko vsi po najboljših močeh kvalitetno opravljajo svoje delo, pomeni

²⁹ Glej npr. Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih, zaključno poročilo, ZRS Univerza na Primorskem, Ljubljana. 2011, v kateri avtorji ugotavljajo, da se zaposleni za določen čas bolj bojijo, da bodo izgubili zaposlitev; pogostejše razmišljajo o menjavi zaposlitve in da težje usklajujejo delo in družinsko življenje ter težje koristijo bolniško odsotnost za nego družinskega člana.

³⁰ To potrjuje tudi naš vzorec: v skupini zaposlenih za določen čas je kar 80% starih med 25. in 36. let.

³¹ Kresal, B. 2011, str. 175.

pravno dolžnost. Gre za to, da je država, skladno s konceptom novega evropskega ustavnštva, z doktrino o pozitivnih obveznostih države, svojimi (ustavno)pravnimi obveznostmi, dolžna storiti »vse, kar je v njeni moči, da bi zagotovila najvišjo možno stopnje zaščite temeljnih pravic, ki jo od države lahko pričakujemo«. ³² Ekonomska kriza ne sme biti izgovor za zmanjševanje pravic zaposlenih, njihovo neenako obravnavo in povečano odpuščanje. Zdi se celo, da so prav slednji med pomembnimi vzroki za krizo. ³³ Deloma se fleksibilizaciji delovnih razmerij ni moč izogniti; v določenem obsegu in v pravi obliki je lahko celo koristna. ³⁴ A le, v kolikor krepí odgovornost posameznika za kvalitetno delo in mu hkrati omogoča ustrezno socialno in delovnopravno varnost. Nikakor pa fleksibilizacija ne sme pomeniti večjo lahkotnost odpuščanja, krčenja pravic in diskriminatornega ravnanja zaposlovalcev.

3.3. Delavci

Čeprav v okviru raziskave v skupino delavcev uvrščamo zelo heterogene skupine zaposlenih, je vsem skupno dejstvo, da se nahajajo na »dnu zaposlitvene verige« in so zato zadnji in neposredni izvrševalci nalog, določenih s strani nadrejenih. Ta položaj pomembno vpliva na dejstvo, da gre za eno najbolj ranljivih in za raznovrstne oblike diskriminacije najbolj izpostavljenih skupin zaposlenih.

3.3.1. Rezultati

Odgovore na zastavljena vprašanja smo analizirali tudi z vidika položaja zaposlenih v podjetju (delavci – managerji). Ugotovili smo, da so tako delavci kot managerji že kdaj doživeli različne oblike diskriminacije in mobinga na delovnem mestu. Delavci sicer pogosteje poročajo o izkušnjah mobinga na delovnem mestu (42%), vendar razlike v razmerju do managerjev (36%) niso statistično pomembne. Pomembne razlike pa so se izkazale pri opažanjih o kršenju pravic,

³² Teršek, A., 2009, str. 240.

³³ Glej Teršek, A., 2009, str. 241.

³⁴ Glej npr. Origo, F., Pagani, L., 2009, ki ugotavljata, da je kombinacija »začasna, a varna zaposlitev« bolj zaželená od kombinacije »stalna, a negotova zaposlitev«; rezultati opravljene raziskave namreč kažejo, da je varnost zaposlitve pomembnejši dejavnik kot njega stalnost.

saj več delavcev (49%) kot managerjev (29%) navaja, da v podjetju prihaja do kršitev delavskih pravic. Med delavci, ki opažajo kršitve delavskih pravic, jih 56% navaja nadziranje sodelavcev in zaposlenih (npr. snemanje) kot način kršenja pravic. Tisti, ki menijo, da prihaja do kršitev delavskih pravic, najpogosteje navajajo šikaniranje, zapostavljanje in diskriminacijo. Glede na pogostnost mnenja o možnosti učinkovitega uveljavljanja lastnih pravic v podjetju so se izkazale statistično pomembne razlike glede na skupino managerjev in delavcev v podjetju. Managerji (70%) v primerjavi z delavci (50%) pogosteje poročajo o tem, da lahko pravice učinkovito uveljavljajo.

Ocene zadovoljstva z delom se gibljejo okrog povprečnih odgovorov lestvice. Vodje v povprečju podajajo boljše ocene dejavnikom zadovoljstva z delom v primerjavi z delavci. Razlike so statistično pomembne. Na splošno lahko rečemo, da vodje doživljajo delovno okolje kot kvalitetnejše v primerjavi z delavci.

Delavci, v primerjavi z managerji, tudi statistično pogosteje poročajo o pomenu višine bolniškega nadomestila kot pomembnem faktorju pri odločanju o izostanku od dela zaradi bolezni. Tako delavci kot vodje pripisujejo višini bolniškega nadomestila, kot razlogu za prihod v službo kljub bolezni, majhen pomen, saj ga ocenjujejo v obsegu redko do občasno. Delavci, v primerjavi z vodji, nekoliko pogosteje poročajo, da je višina bolniškega nadomestila pomemben faktor pri odločanju o izostanku z dela. Razlike med skupinama so statistično pomembne. V hipotetičnem primeru, da prvi dan bolniškega dopusta ne bi bil plačan, bi udeleženci le redko do občasno prišli v službo kljub bolezni, pri čemer med skupino vodij in skupino delavcev razlike niso statistično pomembne.

V zvezi z delovno obremenjenostjo kot pomembnim pokazateljem možnosti glede usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti managerji nekoliko pogosteje, v primerjavi z delavci, poročajo, da preživijo v službi več kot 40 ur na teden, pri čemer so razlike statistično pomembne. Delavci le redko preživijo v službi več kot 40 ur na teden, managerji pa to počnejo občasno. Gospodinjiskim opraviлом namenijo delavci nekoliko več časa dnevno, v primerjavi z managerji: približno uro do dve uri dnevno. Delavci tudi nekoliko več časa posvetijo družinskim članom: razlike so sicer majhne, vendar statistično pomembne. Prav tako managerji, v primerjavi z delavci, namenijo nekoliko več prostega časa službenim obveznostim, pri čemer so razlike statistično pomembne: delavci posvetijo manj kot uro časa službenim obveznostim, vodje pa eno do dve uri.³⁵

³⁵ Primerjaj z rezultati sorodne raziskave (op. 29), str. 74-75.

3.3.2. Sklepi

Pomembna se zdi ugotovitev, da delavci v primerjavi z managerji večkrat poročajo o zaznavanju nedovoljenega (ali neželenega) nadzora nad njimi in njihovim delom. Razumljivo, saj so navadno prav vodilni (nadzorni) kadri tisti, ki se poslužujejo takšnih mehanizmov za zagotavljanje večje produktivnosti delavcev. To dejstvo zbuja pomembne pomisleke glede učinkovitosti varstva zasebnosti delavcev na delovnem mestu. Tudi naši rezultati kažejo, da statistično pomembno večji odstotek delavcev, v primerjavi z managerji, meni, da njihova zasebnost na delovnem mestu ni dovolj spoštovana. Četudi je res, da je delovno razmerje specifičen pravni odnos, v katerem je nasprotje strank izrazito, je res tudi, da je v tem odnosu delodajalec močnejša stranka, zato morajo biti kakršni koli posegi v zasebnost delavca na delovnem mestu nujno utemeljeni in omejeni na najmanjši možen obseg – na tiste podatke, ki jih delodajalec nujno potrebuje za opravljanje svojih nalog.³⁶ Toliko bolj problematična je uvodna ugotovitev v luči dejstva, da delavci težje uveljavljajo svoje pravice v delovnem procesu. Tudi to, poleg drugih dejavnikov, vpliva na njihovo, na splošno slabše zadovoljstvo z delovnim okoljem. Deloma se zdi ta sklep razumljiv, saj je že sam položaj delavca v strukturi (hierarhiji) podjetja tisti, ki vpliva na takšno občutenje delovnega okolja.³⁷ A prav zato je potrebno biti toliko bolj pozoren na tovrstne nepravilnosti in premišljeno nasloviti vprašanja organizacije delovnega procesa in medsebojnih odnosov med različnimi strukturami zaposlenih znotraj podjetij. Tudi in predvsem z vidika ustrezne preventivne pravne zaščite zaposlenih, zagotavljanja možnosti uveljavljanja pravic in učinkovitega sankcioniranja.

Po drugi strani pa se zdi, da imajo delavci v odnosu do managerskih kadrov večjo kakovost zasebnega in/ali družinskega življenja. Slednji namreč precej več časa namenjajo službenim obveznostim: več časa preživijo v službi; manj časa posvečajo gospodinjskim opravilom in ostalim družinskim članom, več prostega časa pa namenjajo službenim obveznostim.

³⁶ Več glej v Tičar, L., 2007, str. 215–230. Splošno o varstvu zasebnosti na delovnem mestu v Lampe, R., Bien Karlovšek, S. (ur), 2006.

³⁷ Tako tudi rezultati sorodne raziskave (op. 29), str. 74–75.

4. ZAKLJUČEK

Rezultati opravljene raziskave kažejo, da ženske, zaposleni za določen čas in delavci niso bolj izpostavljeni diskriminaciji, nadlegovanju ali nasilju samo zaradi svojega posebnega statusa. Nasprotno pa velja za skupino delavcev z vidika kršenja pravic oziroma možnosti njihovega uveljavljanja: delavci, v razmerju do managerjev, poročajo o večjih kršitvah delovnopravnih pravic in o njihovem težjem uveljavljanju pri delodajalcu. Zanimiva je ugotovitev, da ženske bolje ocenjujejo kvaliteto delovnega okolja kot moški. Oblika zaposlitve na to dožemanje nima pomembnega vpliva, delavci pa svoje delovno okolje doživljajo kot manj kvalitetno, glede na skupino managerjev. Rezultati prav tako kažejo, da prezentizem pri teh skupinah zaposlenih ni večji problem, vsaj ne v trenutnih razmerah. Deloma izstopajo le delavci, za katere višina nadomestila plače za čas bolniške odsotnosti vendarle igra določeno vlogo pri odločanju o izostanku oziroma prisotnosti na delovnem mestu. Tudi uvedba karenčnih dni (enega ali dveh) ne bi pomembno spremenila tega odnosa.³⁸ Kar se tiče vprašanja možnosti usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, so razlike med temi skupinami zaposlenih še največje. Po eni strani se je potrdila ugotovitev, da so ženske sicer nekoliko manj obremenjene s plačanim delom, a so v skupnem seštevku tega in domačega neplačane dela precej bolj obremenjene kot moški. Druge raziskave tudi potrjujejo, da se ženske srečujejo z diskriminacijo na podlagi starševstva, kar pomembno (negativno) vpliva na kvaliteto usklajevanja obeh polov življenja. Med zaposlenimi za določen in tistimi za nedoločen čas ni bilo ugotovljenih pomembnih odstopanj pri možnostih za usklajevanje službenih in družinskih obveznosti, kljub temu pa prvi za opravljanje službenih obveznosti žrtvujejo več prostega časa. Končno lahko na podlagi rezultatov raziskave ugotovimo tudi to, da delavci kljub temu, da delovno okolje dojemajo kot manj kakovostno ter imajo pri uveljavljanju pravic več težav, zaradi več prostega časa praviloma živijo bolj kvalitetno družinsko življenje kot skupina managerjev.

LITERATURA

Brečko, D. (2007): Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci*, letn.VII, št. 2-3. 415-428.

³⁸ Opozoriti velja, da udeleženci niso bili konkretno vprašani o tem ali bi na njihovo prisotnost pri delu vplivala uvedba čakalnega dne za primer odsotnosti za nego ožjega družinskega člana.

Černigoj Sadar, N. (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu, *Družboslovne razprave*, letnik XVI (2000). 31-52.

De Henau, J. et al (2010): Maybe Baby: Comparing Partnered Women's Employment and Child Policies in the EU-15, *Feminist Economics*, letn. 16, št. 1. 43-77.

European Commission (2010): Employment in Europe 2010, Luxembourg.

European Union (2007): 4th Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Inštitut RS za socialno varstvo (2010): Raziskava o potrebah družin po različnih oblikah storitev, Ljubljana, 2010.

Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (2004): Starši med delom in družino, FDV, Ljubljana, 2004.

Kanjuo Mrčela, A./Černigoj Sadar, N. (2007): Družini prijazno podjetje – usklajevanje dela in zasebnega življenja, *Industrijska demokracija*, letn. 11, št. 3. 16-19.

Korošec, D. (2007): O kazenskopравnih dobrinah na področju delovnega prava in prava socialne varnosti v Prepoved diskriminacije: med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca. *Delavci in delodajalci*, letn. VII, posebna izdaja: Prepoved diskriminacije med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca. 223-242.

Kresal, B. (2011): Fleksibilne ali prekerne oblike dela, *Delavci in delodajalci*, letn. XI, št. 2-3. 169-181.

Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Novak, M. (2011): Zavezujoči minimalni standardi, ki izhajajo iz mednarodne ureditve in ureditve v pravu EU, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Kresal Šoltes, K. (2007): Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva. *Delavci in delodajalci*, letn. VII, št. 2-3. 395-414.

Lampe, R./Bien Karlovšek, S. (2006): Zasebnost in varovanje osebnih podatkov na delovnem mestu, Maribor, 2006.

Lauzun, H. et al, (2010): Seeking Work-Life Balance: Employees' Requests, Supervisors' Responses, and Organizational Barriers, *The Psychologist-Manager Journal*, letn. 13, št. 3, str. 184-205.

Leban, U. (2010): Pravni učinki preprečevanja absentizma in prezentizma na delovnem mestu, prispevek na konferenci, Management, izobraževanje in turizem, 2. znanstvena konferenca z mednarodno udeležbo, Portorož. 1287-1291.

Mežnar, Š. (2010): Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga. *Delavci in delodajalci*, letn. X, št. 2-3. 439-456.

Mežnar, Š. (2011): Zakonodajni ukrepi za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti – možnosti za izboljšave, *Delavci in delodajalci*, letn. XI, št. 2-3. 203-219.

Origo, F./Pagani, L. (2009): Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work, *Labour Economics*, št. 16. 547-555.

Sedlar, N./Šprah, L. (2011): Prezentizem na delovnem mestu, *Delo in varnost*, letnik 56, številka 5/2011. 32-45.

Senčur Peček, D. (2009): Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti, *Delavci in delodajalci*, letn. IX, št. 4. 491-528.

Strban, G. (2010): Prenova obveznega zdravstvenega zavarovanja, *Delavci in delodajalci*, letn. X, št. 2-3, str. 389-412.

Šturm, L. (ur.) (2002): Komentar Ustave Republike Slovenije, FDŠ, Kranj.

Teršek, A. (2009): Socialna država: utopija ali priložnost, *Pravnik*, letn. 64, št. 5-6. 237-249.

Teršek, A. (ur.). (2009a): Človekovo dostojanstvo in duševno zdravje, *Revus-revija za evropsko ustavnost*, 10 (2009).15-24.

Tičar, L. (2009): Mobing kot motnja v komunikaciji pri delu in dejavnik duševnega zdravja in dostojanstva posameznika v: Teršek, A. (ur.): Človekovo dostojanstvo in duševno zdravje, *Revus-revija za evropsko ustavnost*, 10 (2009). 111-119.

Tičar, L. (2007): Varstvo osebnih podatkov in zasebnosti v delovni zakonodaji. *Delavci in delodajalci* letn. VII, št. 2-3. 215-230.

UP ZRS (2011): Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih, zaključno poročilo, Ljubljana, 2011.

Verle, K./Markič, M. (2010): Procesna organiziranost in zadovoljstvo zaposlenih, *Management*, letn. 5, št. 2, str. 131-147.

SELECTED LEGAL PROBLEMS OF THE WORKING ENVIRONMENT IN LIGHT OF THE FINDINGS FROM IDO PRIMORSKA RESEARCH PROJECT

Matija Žgur, Simona Gomboc, Ana Domenis, Aleksander Zadel, Andraž Teršek*

SUMMARY

The authors present several findings from the IDO Primorske research project which is being conducted at the Andrej Marušič Institute. It deals with issues of workplace stress, absenteeism, fluctuation, burnout and work – life balancing. The article is conceived interdisciplinary: it is based on a psychological interpretation of survey results; results are then analysed and commented on from a legal perspective. Guidelines for improving the workplace legislation are also indicated. We focus on three specific groups of employees (females, temporarily employed, workers) and their perception of selected workplace issues. Respondents were, among other, asked questions pertaining to experiences of discrimination, harassment and workplace violence; perception of the quality of work organization; problems with use of sick leave; the ability to effectively balance work and family obligations.

Results show that the mentioned groups are not exposed to greater discrimination, harassment or violence solely based on this characteristic. Workers, when compared to managers, are however more exposed to violations of their rights

* Matija Žgur, B.A in Law, researcher at the Andrej Marušič Institute, University of Primorska (UP IAM). matija.zgur@upr.si.

Simona Gomboc, B.A. in Psychology, researcher at UP IAM, Teacher Assistant at the Faculty for Mathematics, Natural Sciences and Information Technology, University of Primorska (UP FAMNIT). simona.gomboc@upr.si.

Ana Domenis, researcher at UP IAM, Teacher Assistant at UP FAMNIT. ana.domenis@upr.si.

Aleksander Zadel, PhD in Psychology, researcher at UP IAM, Assistant Professor at UP FAMNIT. aleksander.zadel@upr.si.

Andraž Teršek, PhD in Law, researcher at UP IAM, Assistant Professor at UP FAMNIT. andraz.tersek@upr.si.

and have a greater difficulty exercising them. Surprisingly, women estimate the working environment as better as do men. On the contrary, workers experience the working environment worse than the managers. The level of compensation does not influence the choices of any of these group employees regarding use of sick leave, except for workers, for whom the level of compensation does play a certain role in this decision. However, important differences were detected in the abilities to balance work and life obligations. Women have been shown to be overall considerably more burdened than male employees with paid and non-paid (domestic) activities. Other researches show that women are also faced with discrimination on the basis of parenting. Finally, we found that workers perceive the working environment as less friendly than the managers, but need to spend less time at work than the managers.