

KADRI IN ZAPOSLOVANJE V ČASU PANDEMIJE COVID-19

VESNA NOVAK

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija.
E-pošta: vesna.novak@um.si

Povzetek V prispevku proučujemo vpliv pandemije COVID-19 na kadre in stanje na trgu dela. Najprej opredelimo pojem kadri, ki se v slovenskem prostoru pogosto uporablja napačno in zato zamenjuje z nenatančnim ali celo nepravilnim obravnavanjem samega pojma. V nadaljevanju predstavimo različne možnosti proučevanja kadrov, bolj podrobno pa se omejimo na makrovidik proučevanja. Razpravljamo o krizi, ki jo je povzročila pandemija COVID-19 na zaposlenost in brezposelnost kadrov. Kljub dejstvu, da država s pravočasnimi ukrepi močno blaži posledice krize, pa podjetja težave rešujejo tudi z zmanjševanjem števila kadrov, predvsem tistih, ki delo opravljajo v nestandardnih oblikah dela. Posebno pozornost namenimo proučevanju zaposlenosti mladih, ki so v Sloveniji najbolj pogosto izpostavljeni začasnim oblikam dela, predvsem zaradi študentskega dela. V zaključnem delu razpravljamo o ukrepih, stanju in negotovostih, ki jih pandemija prinaša v našo družbo in delovno okolje.

Ključne besede:

kadri,
pandemija
COVID-19,
zaposlovanje,
brezposelnost,
negotovost

HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC

VESNA NOVAK

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia.
E-mail: vesna.novak@um.si

Abstract In this paper, we examine the impact of the COVID-19 pandemic on human resources and the labor market situation. First, we define the term human resources, which is often used incorrectly in Slovenia and is therefore often confused with inaccurate or even incorrect concepts. In the following, we present various possibilities for the study of human resources, and limit ourselves in more detail to the macro-aspect of the study. We are discussing the crisis caused by the COVID-19 pandemic on employment and unemployment. Despite the fact that the state greatly mitigates the consequences of the crisis with timely measures, companies are also solving the problem by reducing the number of staff, especially those who perform work in non-standard forms of work. We pay special attention to the study of employment of young people, who in Slovenia are most often exposed to temporary forms of work, mainly due to student work. In the concluding part, we discuss the measures, situation and the uncertainties that the pandemic brings to our society and work environment.

Keywords:
human
resources,
COVID-19
pandemic,
employment,
unemployment,
uncertainty

1 Uvod

Širjenje bolezni Covid-19 po vsem svetu je privedlo do izrednih razmer, ki vplivajo na vsa področja našega življenja. Države z namenom upočasnitve širjenja virusa sprejemajo različne ukrepe, s katerimi omejujejo ali zapirajo posamezne gospodarske dejavnosti, javne prireditve, družabna srečanja, omejujejo gibanja in potovanja, zapirajo šole in fakultete, športne prireditve itd. Čeprav so omenjene spremembe potrebne in nujne v boju proti virusu, ne preseneča, da so močno vplivale na zasebno in poklicno življenje posameznika. Slednje je razvidno iz podatkov Mednarodne organizacije dela (ILO, 2021), ki pravi, da je bilo januarja 2021 zaradi omejitvenih ukrepov COVID-19 prizadete 93 % svetovne delovne sile, milijoni delavcev pa so se soočali z odpuščanjem ali skrajševanjem delovnega časa.

Natančni učinki krize še niso znani in morda jih bomo v popolnosti razumeli šele čez nekaj let. Prve raziskave pa kažejo, da omenjeni ukrepi sicer upočasnijo širjenje virusa, vendar se soočamo z vrsto negativnih posledic, ki so povezane z ukrepi omejevanja ali zapiranja po vsem svetu. Različni avtorji (npr. Bradbury-Jones in Isham, 2020; Griffith 2020; Green 2020) med zaznanimi posledicami omenjajo povečanje stresa, tveganja za telesno in duševno zdravje, izolacijo in osamljenost, ekonomsko ranljivost in izgubo zaposlitve. Prav vsi pa se srečujemo z negotovostjo, saj ne vemo, koliko časa in v kakšni meri bo virus še intenzivno vplival na naše življenje. Države poskušajo krizo in negotovost med ljudmi omiliti z ukrepi, ki zajemajo različne oblike pomoči gospodarstvu in najbolj ranljivim skupinam prebivalstva.

V Sloveniji je bila epidemija COVID-19 prvič razglašena 16. marca 2020 in je močno vplivala na življenje prebivalstva. Že v prvem valu epidemije je vlada sprejela vse potrebne ukrepe za preprečevanje širjenja virusa. Glede na temo našega prispevka sta še posebej pomembna ukrepa za ohranjanje delovnih mest. Prvi ukrep se nanaša na povračilo nadomestila plače za vse, ki jih je podjetje poslalo na čakanje, drugi na delno subvencioniranje polnega delovnega časa. Večina drugih držav je za čakanje na delo uporabljala kar shemo skrajšanega delovnega časa (Kajzer, 2020). Sprejeti ukrepi so nudili pomoč tudi posebej ranljivi skupini delovno aktivnih – samozaposlenim. Država jim je v primeru izpolnjevanja pogojev izplačevala mesečni temeljni dohodek. Ukrepi v obliki pomoči so namenjeni tudi drugim skupinam prebivalstva in so podrobno predstavljeni na spletni strani Urada vlade RS za komuniciranje (<https://www.gov.si teme/koronavirus-sars-cov-2/>).

Navedeni ukrepi blažijo gospodarsko krizo, zmanjšujejo negotovost in nezadovoljstvo prebivalstva ter preprečujejo visoko brezposelnost. Tudi podjetja sledijo priporočilom in skrbijo za ustrezno varnost zaposlenih, zato so v posameznih dejavnostih, kjer je bilo to mogoče, zaposlenim omogočila delo od doma. Pri tem ne smejo pozabiti na navedbe Mednarodne organizacije dela (ILO, 2020), da morajo biti za zaposlene, ki opravljajo delo od doma, zagotovljene enake pravice in ugodnosti, kot bi veljale, če bi opravljali delo kot običajno, torej na delovnem mestu.

Ko govorimo o zaposlovanju, ključni deležnik poleg delodajalcev predstavljajo kadri. Pojem kadri se pogosto uporablja nenatančno, kar vodi do napačne interpretacije in zaključkov posameznih avtorjev. Zato v prispevku najprej opredelimo pojem kadri in predstavimo različne možnosti proučevanja kadrov. Kadri so namreč ključni nosilci razvoja in blagostanja vsake družbe in predstavljajo vir energije, ustvarjalnosti, znanja, sposobnosti in veščin. V veliki meri vplivajo na učinkovitost ukrepov, ki vodijo do sprememb v družbi, s tem pa na smer in hitrost razvoja.

V nadaljevanju proučujemo delovno aktivnost kadrov glede na izobrazbo, starost ter najpogostejšo nestandardno obliko zaposlitve – začasno zaposlitev v obdobju pred pandemijo in v času pandemije COVID -19. Delovna aktivnost v družbi je tako kot brezposelnost pomemben kazalec gospodarskega razvoja. V kriznih časih, ko je negotovost med ljudmi velika, se strah pred brezposelnostjo še poveča, kar omenja tudi Green (2020). Avtor škodljive učinke brezposelnosti vidi tako v duševnem kot fizičnem zdravju, zato je pomembno, da skušamo situacijo čim bolj omiliti. Posebej ranljivo skupino na trgu dela predstavljajo mladi, zato smo analizirali najpogostejše oblike zaposlitve, v katerih so v tem obdobju sodelovali.

V zaključnem delu razpravljamo o predstavljenih podatkih in posledicah, ki jih prinaša COVID-19. Problematika na trgu dela je namreč kompleksna in situacije navadno ni mogoče rešiti na kratek rok. Podjetja se na eni strani srečujejo s konkurenco, na drugi strani pa s spremenjenimi potrošniškimi navadami kupcev oz. uporabnikov storitev, kar podjetja poleg omejitev zaradi ukrepov dodatno omejuje pri poslovanju. Ugotovitve povezujemo z raziskavami, dognanji in mnenji različnih avtorjev, ki so proučevali vpliv pandemije na kadre.

2 Kadri

2.1 Opredelitev pojma

Pojem kadri se pogosto uporablja v vsakdanji praksi, v slovenski znanstveni in strokovni literaturi pa nekateri avtorji izraz kadri nadomeščajo z drugimi izrazi. Predvidevamo, da je vzrok dejstvo, da je v Sloveniji definiranje pojma »kadri« pogosto nenatančno. Mnogi namreč kadre opredeljujejo kot ljudi, ki so zaposleni, kar vodi do napačne uporabe izraza. Zato se nam zdi pomembno, da najprej navedemo definicije pojma kadri skozi perspektivo različnih avtorjev, priznanih kadrovskih strokovnjakov in znanstvenikov, na ozemlju nekdanje Jugoslavije. Takrat je kadrovska dejavnost v Sloveniji oz. takratni Jugoslaviji pričela pridobivati na pomenu in se začela razvijati.

Brekić (1972: 1) kadre opredeli kot »pripadnike strokovno usposobljene delovne skupine oz. skupnosti, ne glede na kvalifikacije«. Zato zasledimo izraze: tehnični kader, vzgojno-izobraževalni kader, zdravstveni kader, turistični kader, nekvalificiran kader ipd. V širšem smislu pa Brekić (1983: 49) kadre razdeli v dve osnovni skupini:

- kadre v funkciji, ki so vključeni v delovni proces in
- kadre v pripravi, ki se pripravljajo na funkcije (vključeni so v proces izobraževanja), ter nezaposlene.

Kavran (1973: 102 in 1975: 112) pod pojmom kadri razume »vse subjektivne sile, tako zaposlene kot tiste v pripravi«. Avtor še posebej poudari, da moramo s pojmom kadri zajeti tako ljudi na delu kot tiste, ki so vključeni v proces izobraževanja, in navaja »pojmem kadri zajema celoto vseh kadrovskih virov«, torej celoto znanja, sposobnosti, veščin, lastnosti, pripravljenosti za delo ipd.

Polić (1976: 56) meni, da so kadri za vsako državo najpomembnejša kategorija. Avtor definiranje kadrov veže na delovno sposobno prebivalstvo. V takratnem obdobju so v ta kontingent spadali moški od 15 do 64 let in ženske od 15 do 59 let. V današnjem času bi to bili vsi prebivalci, stari nad 15 let.

Široko definicijo podaja tudi Grujić (1982: 46), ki pod kadre smatra ves človeški potencial. Glede na delo, ki je tudi bistveno za eksistenco ljudi in celotne družbe, jih deli na:

- delovno aktivne ljudi,
- ljudi v obdobju usposabljanja za delo – v procesu izobraževanja in
- delovno neaktivne – nezaposlene.

Čamilović (1982: 3) kadre opredeli kot osebe, ki so lahko:

- delovno aktivne in aktivne,
- usposobljene za določeno družbeno koristno delo,
- v delovnem razmerju ne glede na vrsto organizacije, poklic, strokovnost in naloge, ki jih opravljajo,
- profesionalci v vojski,
- izbrane oz. imenovane za samoupravno javno ali drugo funkcijo,
- v procesu priprave (usposabljanja) za družbeno koristno delo in
- začasno nezaposlene.

Kukoleča (1986: 696) kadre obravnava bolj ozko, in sicer kadre opredeli kot strokovno usposobljene nosilce delovnih procesov.

Po osamosvojitvi smo med avtorji v Sloveniji prve zapise opredelitve pojma kadrov beležili s strani Kavrana in Florjančiča (1992: 210), ki kadre podobno kot nekateri predhodniki razdelita v dve glavni skupini:

- kadre v pripravi, ki so v procesu izobraževanja za opravljanje katere koli priznane družbene dejavnosti in
- kadre v funkciji, ki so vključeni v delo organizacije, ki uresničuje neke cilje.

Možina (1998: 3) navaja, da so »kadri vsi ljudje, ki lahko v kakršnem koli smislu sodelujejo v neki obliki organiziranega dela«. Avtor pravi, da so kadri sami zase vir, hkrati pa je vsak posameznik vir osebnostnih, strokovnih in delovnih ciljev v organizaciji. Svetlik in Zupanova (2009: 21) iz omenjene definicije izpustita besedo

»lahko« in s tem definicijo spremenita v: »Kadri so vsi ljudje, ki v kakršnem koli smislu sodelujejo v neki obliki organiziranega dela«. S tem pa pojem kadri omejita.

Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ, 2014) podaja podobno definicijo kot Kukoleča (1986), in sicer, da so kadri delavci, usposobljeni za določeno področje, stroko. Menimo, da definicija ni dovolj natančna, saj bi na ta način lahko opredelili le tisti kader, ki je aktiven, izpustili pa bi kadre v pripravi in druge neaktivne.

Nekateri slovenski avtorji so verjetno prav zaradi nedoslednosti mnogih zapisov začeli izraz kadri zamenjevati z dobesednim prevodom besede »human resources«, in sicer kot človeški viri ali pa kadrovski viri, čeprav so v preteklosti izraz prevajali z besedo kadri. Običajno se pri prevodu posameznega pojma iz tujega jezika v slovenski jezik srečamo s problemom uporabe ustrezne terminologije, kar lahko privede do zmede in nekonsistentnosti pri uporabi posameznega izraza. Glede na omenjene definicije in dolgoletno uporabo izraza kadri, se nam kasnejši »direktni« prevodi ne zdijo preveč posrečeni. Govorimo namreč o ljudeh, živih bitjih, le-ti pa predstavljajo vir sam po sebi, zato se nam zdi uporaba izraza »kadri« bolj primerna. Po proučevanju obravnavanja pojma kadri z vidikov različnih avtorjev se nam zdi smiselno, da v nadaljevanju podamo sodobno celostno in korektno opredelitev tega pojma.

Pod kadre razumemo tako aktivno prebivalstvo kot ljudi v procesu izobraževanja katerekoli vrste in tudi tiste, ki so nezaposleni. Le-ti namreč predstavljajo delovni potencial in se glede na potrebe trga dela in glede na lastno željo lahko vključijo med delovno aktivne. Kadre torej obravnavamo kot celovitost kadrovskih virov. Pojem kadri tako zajema vse delovno sposobno prebivalstvo – vse delovno aktivne in tudi tiste v pripravi in vse, ki lahko vstopijo v delovno okolje, če to želijo. Čeprav večina avtorjev kadre razdeli v dve glavni skupini, se nam zdi bolj natančna opredelitev in razdelitev kadrov v tri skupine:

- kadri v funkciji so delovno aktivni ljudje, ki uresničujejo zastavljene cilje. Pogosto se uporablja nepravilni izraz »zaposleni«. Zavedati se moramo, da se danes oblike dela vedno bolj spreminjajo. Poleg rednega delovnega razmerja lahko kadri opravljajo delo tudi preko različnih oblik zaposlitve, npr. preko s. p., z avtorskim delom, preko podjetne pogodbe, z agencijskim delom ipd.;

- kadri v pripravi so vsi delovno sposobni ljudje, ki niso delovno aktivni, vendar se aktivno pripravljajo, da bodo v prihodnjem obdobju to postali. Kot primer lahko navedemo tiste, ki so v procesu izobraževanja, in sicer z namenom, da se bodo nekoč vključili v delovno okolje oz. opravljali neko dejavnost. Med kadre v pripravi lahko štejemo tudi brezposelne, saj se tudi ti aktivno pripravljajo za vstop v zaposlitev, sicer bi izgubili status brezposelne osebe;
- potencialni kadri so vsi delovno sposobni ljudje, ki so neaktivni, torej ne spadajo v zgornji dve kategoriji. To pomeni, da trenutno ne delajo, niti niso vključeni v proces izobraževanja, niti aktivno ne iščejo zaposlitve, vendar se lahko kadarkoli odločijo, da se bodo vključili v delo oz. zaposlitev.

2.2 Načini proučevanja kadrov

Poleg zgornje delitve kadrov oz. delitve glede na njihovo aktivnost lahko kadre proučujemo tudi z makrovidika oz. vidika države in z mikrovidika oz. vidika organizacije.

Ker je razvoj vsake države še kako odvisen od kakovosti kadrov in stopnje zaposlenosti, je makrovidik proučevanja kadrov pomemben za vsako državo, saj spozna, s kakšnimi kadri razpolaga ali bo razpolagala v prihodnosti. Te informacije so namreč pomemben signal za nadaljnje, včasih nujne ukrepe, ki segajo tudi na področje izobraževanja in reguliranje vpisov na poklicne in srednje šole ter v terciarno izobraževanje ter tako vplivajo na število kadrov v pripravi. Z dodatnimi ukrepi pa lahko država vpliva tudi na potencialne kadre, da se (ponovno) vključijo med delovno aktivne. Z vidika države je za obravnavo kadrov pomembno stanje na trgu dela in z njo povezana problematika zaposlenosti in brezposelnosti.

Osnova povezovanja posameznika v organizacijo so: delo, njegova vrsta, kvaliteta in zanj potrebno znanje, kar zajema mikrovidik proučevanja kadrov. Za organizacijo je poleg stanja na trgu dela pomembno, da poskrbi za lastne kadre – zaposlene, hkrati pa vzdržuje korekten odnos s tistimi, s katerimi sodeluje v drugih oblikah dela. Le-te se zaradi posledic hitrega razvoja informacijske tehnologije razraščajo. Če so bile nove oblike dela do nedavnega za organizacije in posameznike nesprijemljive, sedaj

postajajo povsem običajne in včasih celo nenadomestljive. Poznamo tudi druge načine proučevanja problematike kadrov, npr.:

- Proučevanje kadrov glede na zaposlenost v različnih sektorjih, kar je odvisno od namena proučevanja. Tako lahko zaposlenost kadrov proučujemo glede na javni ali zasebni sektor. Naslednja možnost je glede na primarni, sekundarni, terciarni in kvartarni sektor. Zanimiva je tudi delitev na kmetijski, industrijski in storitveni sektor. Ta pogled pokaže tudi razvitost tehnologije v posamezni državi, saj ima uporaba avtomatizacije, digitalizacije in robotike v določenih sektorjih večji vpliv na zmanjšanje ali povečanje števila zaposlenih.
- Proučevanje kadrov glede na poklic, s katerim lahko podajamo odgovore na vprašanja glede razvoja in izobraževanja kadrov, problemov zaposlovanja, pogojev dela v posameznem poklicu, potrebnih znanj in sposobnosti. Dejstvo je, da posamezni poklici izginjajo, vendar se vzpostavljajo tudi novi poklici - taki, ki jih pred desetletjem sploh nismo poznali. Zato se soočamo z zahtevami po višji izobrazbi in novih znanjih. Spremljanje omenjene problematike je pomembno predvsem zato, da ne ostanemo brez nujno potrebnega kadra.
- Proučevanje kadrov glede na izobrazbeno strukturo, s katerim raziskujemo razlike med pridobljeno izobrazbo in problematiko makro- ali mikrookolja. Proučevanje je pomembno z vidika ugotovitev, ali je posamezna izobrazba in z njo pridobljena znanja zadostna in ustrezna.
- Proučevanje kadrov glede na spol, s katerim ugotavljamo razlike v zaposlovanju med spoloma. V Sloveniji se razlike v stopnji zaposlenosti glede spola zmanjšujejo, kljub temu pa je stopnja zaposlenosti v vseh starostnih skupinah še vedno višja pri moških. Zmanjšale so se tudi razlike v zastopanosti žensk na vodilnih položajih, akademski sferi in v politiki, kar je bilo v preteklosti bolj izjema kot pravilo.
- Proučevanje kadrov glede na starost, ki je pomembna zaradi zaposlovanja, delovnih sposobnosti, delovne produktivnosti, absentizma, izobrazbe, migracij, delovne invalidnosti, upokojevanja itd. Za proučevanje je zanimiva predvsem razlika med mladimi in

starejšimi oz. med naslednjimi skupinami: mladimi (od 15 do 29 let), tistimi v letih od 30 do 54 let in starejšimi (55 let in več).

- Proučevanje kadrov glede na dolžino delovne dobe, ki je zanimivo z različnih vidikov. Prvi se nanaša na proučevanje kadrov glede na skupno delovno dobo. To je čas, ki ga je posameznik preživel na delovnem mestu od prve zaposlitve v eni ali več organizacijah do zaključka njegove delovne aktivnosti, navadno je to upokožitev. Proučevanje lahko omejimo tudi na delovno dobo v določenem poklicu ali področju, za katerega se je izobraževal. Nekateri poklici namreč zahtevajo določene sposobnosti, ki jih z leti človek izgublja. V tem primeru je potrebno pravočasno razmišljati o prekvalifikacijah ali o menjavi poklica.
- Proučevanje kadrov glede položaj v procesu dela, s katerim največkrat proučujemo odnose, probleme, produktivnost, kakovost, organizacijsko klimo in zadovoljstvo na delovnem mestu med različnimi skupinami zaposlenih (npr. med vodilnimi kadri in podrejenimi, med administrativnim in proizvodnim kadrom, med generalisti in specialisti, med pedagoškim in nepedagoškim kadrom itd).
- Proučevanje kadrov glede na obliko dela, za katero je značilna razdelitev v dve glavni skupini. Prvo predstavljajo kadri, ki opravljajo delo v standardni obliki zaposlitve in drugo kadri v nestandardnih oblikah dela. Pod standardno obliko zaposlitve smatramo delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom, vse druge oblike dela pa predstavljajo nestandardne oblike zaposlitve oz. dela. Proučevanje med obema skupinama je v zadnjih letih namenjeno predvsem razlikam v negotovosti (varnost razmerja, socialnih in delavskih pravic) in neenakosti glede višine plačila, dolžine delovnega časa, nadzora nad delavci, možnosti napredovanja in kariernega razvoja posameznika, količine stresa in drugih negativnih vplivov na zdravje.
- Proučevanje glede na potrebe trga dela, s katerim proučujemo suficitarnost in deficitarnost kadrov. Še posebej težka situacija nastopi v primeru suficitarnosti kadrov, torej s presežkom določenega profila. Da bi se izognili nastali situaciji, država stalno spremlja potrebe po zaposlitvi in na podlagi kazalcev ustrezno

regulira število vpisnih mest na srednjih in visokih šolah ter fakultetah.

- Proučevanje glede na vpliv različnih zunanjih dejavnikov, s katerim raziskujemo vplive na kadre, ki jih prinašajo hitre, pogosto nepredvidljive spremembe. V kriznih razmerah je še posebej pomembna odzivnost vseh odgovornih, in sicer z namenom omiliti posledice, ki jih take razmere pustijo na kadrih.

Prav slednji način proučevanja je v trenutni situaciji pandemije in globalne krize pomemben, zato smo v prispevku predstavili vpliv pandemije COVID-19 na kadre in v sklopu krizne situacije proučili še razlike glede na starostne skupine, izobrazbo in način zaposlitve.

3 Vpliv pandemije COVID-19 na kadre

Bolezen COVID-19 je bila prvič zabeležena decembra 2019 na Kitajskem. Kmalu je postalo jasno, da bolezen zaradi resnosti in zaskrbljujoče hitrosti širjenja predstavlja grožnjo svetovnemu javnemu zdravju. Zato je Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) 11. marca 2020 uradno razglasila pandemijo. V Evropi je večina držav že v prvem četrtletju 2020 izvajala omejitvene ukrepe, kar se je pokazalo tudi v omejitvi gospodarskih dejavnosti. V Sloveniji je bila epidemija razglašena 16. marca 2020. Prvi val epidemije je tako kot v drugih državah zajemal restriktivne ukrepe, ki so skupaj z izjemno discipliniranostjo prebivalstva omogočili, da se je 31. maja 2020 začel uporabljati odlok o preklicu epidemije.

Številni avtorji so proučevali vpliv pandemije COVID-19 na zaposlovanje. Prve študije so zajemale obdobje prvega vala epidemije. BÉland, Brodeur in Wright (2020) so ugotovili, da je pandemija v ZDA vplivala na povečanje brezposelnosti in zmanjšanje zaposlenosti. Ugotovili so, da je najbolj prizadela moške, mlajše in manj izobražene kadre. Proučili so tudi razliko med kadri, ki so delo lahko opravljali na daljavo, in tistimi, katerih delo je bilo odvisno od osebnega kontakta. Zaključili so, da so bili kadri, ki delajo v poklicih, ki jih je moč opravljati na daljavo, manj prizadeti. Analiza raziskave Palomina, RodrĂguez in Sebastiana (2020) razkriva, da je pandemija COVID-19 povečala neenakost in revščino v evropskih državah. Z opravljenimi simulacijami so napovedali, da se bo neenakost povečala v vseh državah, večjo neenakost in revščino pa pričakujejo v vzhodni in južni Evropi.

Meekes, Hassink in Kalb (2020) so v času pandemije COVID-19 proučevali razlike med spoloma glede na povpraševanje in ponudbo dela na Nizozemskem. Ugotovili so, da se razlike med spoloma v zaposlovanju, delovnem času in plačnih postavkah v prvih šestih mesecih 2020 niso večale.

V želji, da bi preprečili širjenje COVID-19, so države že v prvem valu epidemije sprejele nekajtedenske restriktivne ukrepe, ki so zajemali upoštevanje socialne distance in vseh varnostnih ukrepov ter omejitve ali prepoved opravljanja nekaterih dejavnosti. Za zmanjšanje negativnih posledic, ki bi jih gospodarstvu ukrepi prinesli, se je spodbujalo delo na domu. Poročilo mednarodne organizacije dela (ILO, 2020) kaže, da so v 59-ih državah javni delavci delo izvajali na daljavo. Pri tem ne smemo pozabiti na dejstvo, da je možnost opravljanja dela na daljavo odvisna od razvitosti države.

V ZDA je aprila 2020 delo od doma opravljalo 50 % zaposlenih (Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma, in TuYe, 2020), v Združenem kraljestvu je bil ta delež približno 47-% (Cameron, 2020). Na Japonskem, kjer vlada ni uveljavila razširjene blokade, pa je bil ta delež približno 10-% (Okubo, 2020). Za države EU je podatek naveden v evropskem poročilu (Eurofound, 2020), in sicer je julija 2020 skoraj polovica vseh zaposlenih v državah EU opravljala delo od doma. Čeprav se deleži po posameznih državah razlikujejo, so skupne značilnosti, da je v času pandemije veliko zaposlenih prvič opravljalo delo od doma in da bi si želeli s takim načinom dela nadaljevati tudi po zaključku omejitev zaradi bolezni COVID-19 (Eurofound, 2020; Felstead in Reuschke, 2020).

Možnost opravljanja dela na daljavo je v veliki meri odvisna tudi od dejavnosti in poklica, ki ga posameznik opravlja. Kadri, ki jih lažje preusmerimo v opravljanje dela od doma, so v povprečju bolj kvalificirani in imajo v povprečju tudi višje plače. Dingel in Neiman (2020) sta v raziskavi ocenila, da je največ dela na daljavo možno opravljati v naslednjih primerih: 83 % na delovnih mestih v izobraževalni dejavnosti, 80 % v sklopu strokovnih, znanstvenih in tehničnih storitev; 79 % za upravljanje podjetij itd. Med slabo plačanimi dejavnostmi pa so možnosti za opravljanje dela majhne, in sicer 14 % za trgovino na drobno, 8 % za kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo in lov ter 4 % za nastanitev in prehrano.

Po drugi strani pa moramo upoštevati dejstvo, da delo od doma zahteva spremenjeno prakso organizacije dela, predvsem pa predstavlja velik izziv med usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Napovedi avtorjev (Poulikas in Branka, 2020; Fana, Tolan, Torrejón Pérez, Urzi Brancati, in Fernández-Macías, 2020) so, da bodo ukrepe in prakse socialnega distanciranja zaradi pandemije COVID-19 najbolj občutile ženske, tujci, nižje izobraženi in slabo plačani delavci ter tisti, ki so zaposleni v atipičnih oblikah dela.

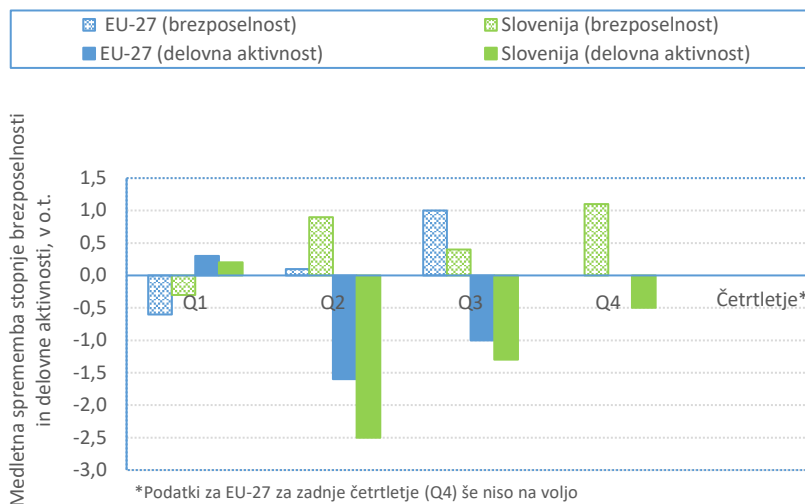
V nadaljevanju zato predstavljamo vpliv, ki ga ima pandemija na kadre, ki nastopajo na trgu dela. Predstavili bomo spremembe v stopnji delovne aktivnosti in stopnji brezposelnosti v Sloveniji in EU. V nadaljevanju bomo delovno aktivnost proučili po starosti in izobrazbi. Predstavili bomo tudi, kako se je spreminjal delež zaposlenih v standardni obliki dela in v najpogostejši nestandardni obliki dela v Sloveniji, tj. pri začasnem zaposlovanju.

3.1 Delovna aktivnost in brezposelnost

Pandemija COVID-19 je v državah EU močno vplivala na razmere na trgu dela. Na sliki 1 je prikazana sprememba stopenj brezposelnosti in stopenj delovne aktivnosti v odstotnih točkah, in sicer v posameznem četrtletju med letoma 2019 in 2020 v Sloveniji in v povprečju držav EU-27. Razvidno je, da je imela pandemija največji vpliv na medletni upad zaposlovanja v drugem četrtletju tako v Sloveniji kot v povprečju držav članic EU (v Sloveniji za 2,5-o.t., v EU-27 za 1,6-o.t.).

Rezultate lahko v dani situaciji razlagamo s takojšnjim odzivom večine držav. Ta je zajemal sprejem različnih ukrepov, in sicer z namenom ohraniti delovna mesta in se izogniti množičnemu odpuščanju delavcev. Najbolj pogost ukrep je bil skrajševanje delovnega časa oz. »čakanje na delo«, kot ga poznamo tudi v Sloveniji, kar glede na prejšnja dognanja o gospodarskih krizah ne preseneča. Hijzen in Martin (2013) sta namreč prikazala, da so v gospodarskih krizah ukrepi, kot je skrajševanje delovnega časa, bistveni za ohranjanje delovnih mest, ki bi bila sicer zaradi padca gospodarske aktivnosti ukinjena.

Zaradi dolgotrajnih kriznih razmer in negativnega vpliva na gospodarstvo ne preseneča, da se je število brezposelnih povečalo. Največjo medletno rast stopnje brezposelnosti je zaznati v zadnjem četrtnetu, in sicer za 1,1-o.t, kar je prav tako prikazano na sliki 1. Za EU-27 podatki za zadnje četrtnete še niso dostopni, največjo medletno rast brezposelnosti je tako zaznati v tretjem četrtnetu.

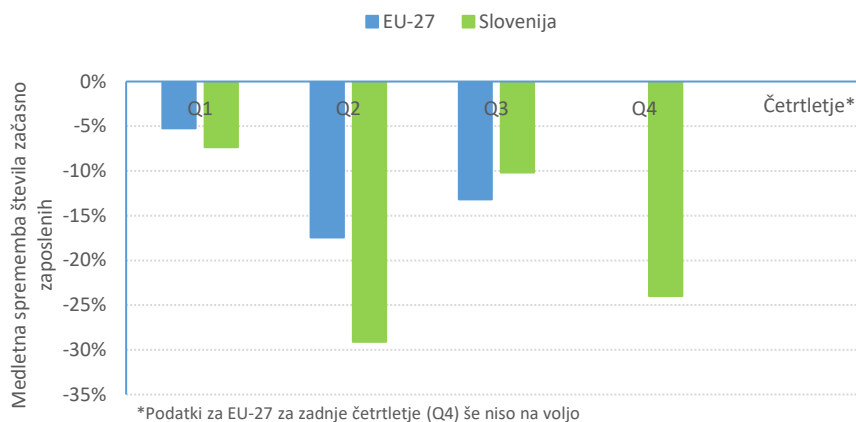


Slika 1: Sprememba stopnje brezposelnosti in stopnje delovne aktivnosti v posameznem četrtnetu v starostni skupini od 15 do 64 let, in sicer med letoma 2019 in 2020

Vir: Eurostat, 2021a; Eurostat 2021b; lastni preračuni

3.2 Začasna zaposlenost

Podjetja v Sloveniji so se na nastale razmere odzvala podobno kot v drugih krizah, in sicer so poleg ukrepov za ohranjanje delovnih mest najprej zmanjšali zaposlovanje preko začasnih zaposlitev (slika 2). Po pričakovanjih je upad števila začasno zaposlenih največji v drugem četrtnetu, in sicer kot posledica prvega vala epidemije. Število začasno zaposlenih se je v Sloveniji zmanjšalo za 29,1 %, v povprečju držav članic EU-27 pa za 17,4 %. Skladno z drugim valom epidemije in sprejetimi ukrepi veliko spremembo opazimo tudi v zadnjem četrtnetu, delež začasno zaposlenih se je zmanjšal za 24 %.



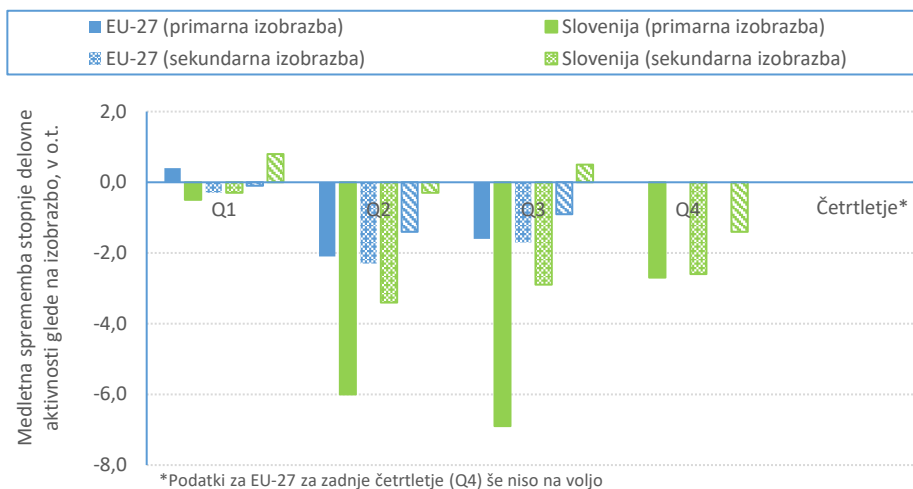
Slika 2: Sprememba števila začasno zaposlenih v posameznem četrtoletju v starostni skupini od 15 do 64 let, in sicer med letoma 2019 in 2020, v %

Vir: Eurostat, 2021c; lastni preračuni

3.3 Delovna aktivnost in izobrazba

Vpliv pandemije na delovno aktivnost glede na izobrazbo predstavljamo na sliki 3. Prikazana je medletna sprememba stopnje delovne aktivnosti primarne, sekundarne in terciarne izobrazbe v posameznem četrtoletju za starostno skupino od 15 do 64 let. V vseh četrtoletjih so bili v povprečju EU-27 najbolj prizadeti kadri s srednješolsko izobrazbo, v Sloveniji pa najmanj izobraženi, torej kadri s primarno izobrazbo. Rezultat lahko pripišemo vzpostavljeni polarizaciji na trgu dela, saj je bilo za vse države EU-27, z izjemo Slovenije, Madžarske in Češke, značilno zmanjševanje srednje zahtevnih delovnih mest na račun nizko zahtevnih delovnih mest (OECD, 2017). Breemersch, Damijan in Konings (2017) kot razlog navajajo povečano kitajsko konkurenco, ki je povzročila odpuščanje delavcev na srednje zahtevnih delovnih mestih.

Slovenija je med primarno izobraženimi največjo medletno spremembo beležila v tretjem četrtoletju. Prvi razlog lahko najdemo v povezavi s krizo, ki je prizadela sektorje, ki zaposlujejo velik del primarno izobraženih kadrov. Drugi razlog pa lahko povežemo z ugotovitvami, da imajo ti kadri glede na dejavnost, ki jo opravljajo, manjše možnosti za delo od doma.



Slika 3: Spremembe stopenj delovne aktivnosti v posameznem četrtoletju v primarni, sekundarni in terciarni izobrazbi, in sicer v starostni skupini od 15 do 64 let med letoma 2019 in 2020

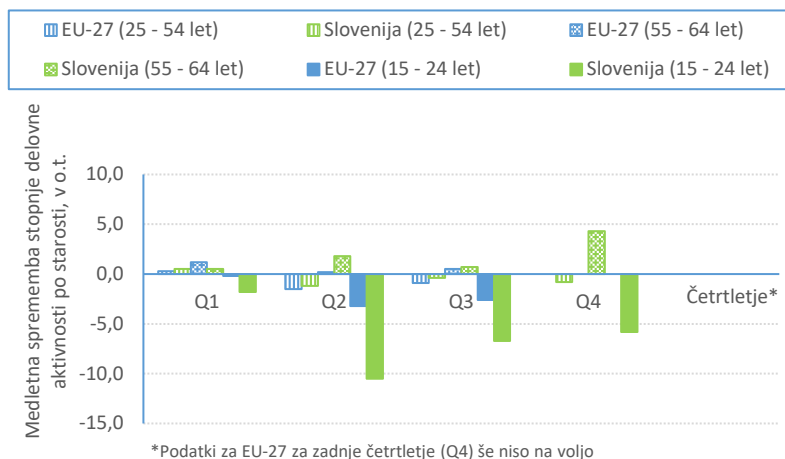
Vir: Eurostat, 2021a; lastni preračuni

3.4 Delovna aktivnost in starost

Vpliv pandemije na delovno aktivnost v različnih starostnih skupinah je razviden s slike 4. Kriza je najmanj prizadela starejše zaposlene v starostni skupini od 55 do 64 let. V vseh četrtoletjih se je medletna delovna aktivnost starejših povečala tako v Sloveniji kot v EU-27. V Sloveniji je največje medletno povečanje delovne aktivnosti starejših zaznati v zadnjem četrtoletju (za 4,3-o.t), podatki zadnjega četrtoletja za EU-27 pa še niso bili na voljo. Kljub krizi lahko dobre rezultate delovne aktivnosti starejših razlagamo s staranjem prebivalstva in z dolgoletnimi spodbudami države za daljšo delovno aktivnost starejših. V prid delovni aktivnosti starejših govori tudi dejstvo, da so delodajalci zaradi manjšega povpraševanja najprej prekinili vsečasne oblike dela. Med starejšimi, ki so delovno aktivni, pa je delež takih, ki delajo v začasnih oblikah dela, izjemno majhen.

Pandemija je v največji meri prizadela mlade tako v Sloveniji kot v povprečju držav članic EU-27. S slike 4 je razvidno, da se je medletna delovna aktivnost mladih v starostni skupini od 15 do 24 let v vseh četrtoletjih zmanjšala. Medletna sprememba stopnje delovne aktivnosti mladih je najbolj izrazita v drugem četrtoletju. V EU-27 je padla za 3,2-o.t., v Sloveniji pa kar za 10,5-o. t. Tako visok upad delovne aktivnosti

lahko razlagamo z dejstvom, da imamo v Sloveniji v starostni skupini od 15 do 24 let izredno majhen delež delovno aktivnih v standardni obliki dela. V letu 2019 je bilo po podatkih Sursa (2021b) med zaposlenimi mladimi samo 38,3 % takih z zaposlitvijo v obliki delovnega razmerja za nedoločen čas. Kot smo že povedali, so bilečasne zaposlitve tiste, ki so jih delodajalci zaradi epidemije in sprejetih ukrepov najprej ukinili.



Slika 4: Spremembe stopenj delovne aktivnosti v posameznem četrletju v različnih starostnih skupinah, in sicer med letoma 2019 in 2020

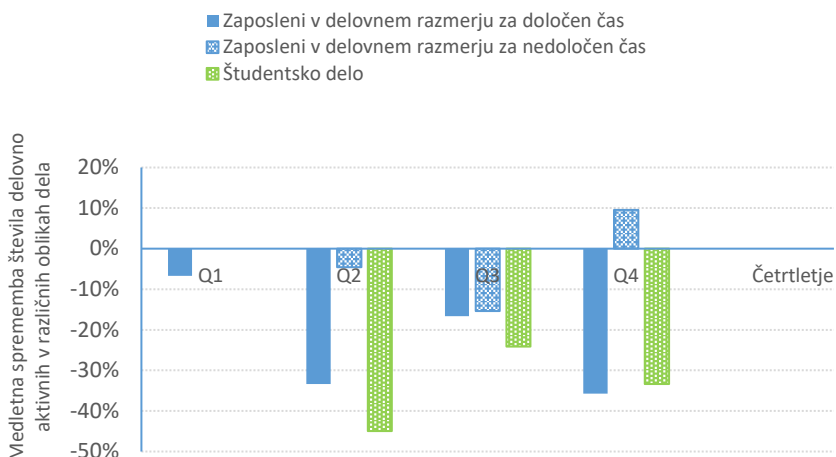
Vir: Eurostat, 2021a; lastni preračuni

3.5 Najpogostejše oblike dela med mladimi

Zaradi tako visoke prizadetosti, ki jo je povzročila pandemija na delovno aktivnost mladih, v nadaljevanju bolj podrobno predstavljamo delovno aktivnost mladih v starostni skupini od 15 do 24 let v posameznem četrletju za leti 2019 in 2020. S slike 5 je razvidno, da so bili med najbolj prizadetimi mladi z začasnimi zaposlitvami, kar je bilo glede na majhno varnost te oblike zaposlitve in sprejete ukrepe pričakovati.

Skladno z razglašanim prvim valom epidemije je v drugem četrletju 2020 opaziti zmanjšanje števila mladih, ki so opravljali študentsko delo za 45 %, v primerjavi z drugim četrletjem 2019. Sledi medletna sprememba števila mladih, ki so bili zaposleni za določen čas, in sicer za 33,3 %. Najmanjšo medletno spremembo pa smo zabeležili v številu mladih, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, in sicer se je število zmanjšalo za 4,5 %. Podobna situacija se ponovi v drugem valu pandemije,

ki se ujema z zadnjim četrtletjem. Medletna sprememba števila mladih, ki so bili zaposleni za določen čas, se je v tem četrtletju zmanjšala za 35,7 %, medletna sprememba števila mladih, ki so opravljali študentsko delo, pa se je zmanjšala za 33,3 %.



Slika 5: Spremembe števila delovno aktivnih glede na najpogostejše oblike dela v posameznem četrtletju v starostni skupini od 15 do 24 let, in sicer med letoma 2019 in 2020

Vir: Surs, 2021a; lastni preračuni

4 Razprava

Pandemija COVID-19 ima velik vpliv na gospodarstvo, na življenje posameznika in na družbo kot celoto. Že v prvem valu epidemije so bili sprejeti vsi potrebni ukrepi, s katerimi se je širjenje virusa preprečevalo. Kljub temu pa je povzročila veliko zaskrbljenost med prebivalstvom. Na začetku predvsem zaradi strahu pred okužbo bližnjih in sebe in tudi glede stiske okuženih zaradi družbene stigme. Wang, Xia, Xiong, Li, Xiang, Yuan in sodelavci (2020) navajajo, da so psihološke stiske, ki jih zaradi strahu občuti prebivalstvo, največje prav v zgodnji fazi epidemije, kar se je zaradi nepoznavanja nove bolezni in njenih posledic tudi dogajalo. Glede na dejstvo, da se s pandemijo soočamo že več kot eno leto, prebivalstvo doživlja dodatne stiske zaradi spremenjenih navad v vsakdanjem življenju in zaradi negotovosti, s katerimi se sooča v poklicnem in zasebnem življenju. Nenazadnje omenimo še negotovost glede napovedi, kdaj se bomo lahko vrnil v ustaljene tirnice vsakdanjega življenja.

Ko govorimo o kadrih, lahko rečemo, da so se s spremembami zaradi pandemije soočale vse tri skupine: kadri v funkciji, kadri v pripravi in potencialni kadri. Na trgu dela prihaja med vsemi tremi skupinami kadrov do stalnih interakcij, saj v določenem trenutku del kadrov v funkciji preide med kadre v pripravi ali celo med potencialne kadre in obratno. V prispevku smo predstavili vpliv pandemije predvsem na kadre v funkciji, torej na delovno aktivno prebivalstvo. Zaradi spremenjenih razmer na trgu dela in upoštevanja vseh sprejetih ukrepov za zajezitev širjenja virusa pa smo obravnavali tudi del kadrov v pripravi, in sicer brezposelne.

MCKibbin in Fernando (2020) opisujeta, da je bilo zaradi bolezni Covid-19 po vsem svetu zaznati upočasnjevanje gospodarstva in prekinitve proizvodnje, s tem pa je bilo delovanje dobavnih verig moteno. Večina podjetij je bila prisiljena krčiti proizvodnjo. Države, v katerih so vlade aktivno pristopile k reševanju gospodarstva s sprejemom različnih ukrepov, so močno ublažile težave, s katerimi so se soočala podjetja. To potrjuje tudi stanje delovne aktivnosti v posameznem četrtletju in primerjava med letoma 2019 in 2020 (slika 1).

Zmanjšanje medletne stopnje delovne aktivnosti je bilo v Sloveniji in povprečju držav EU najvišje v drugem četrtletju (v Sloveniji za 2,5-o.t., v EU-27 za 1,6-o.t.). Če primerjamo še medletno spremembo števila delovno aktivnih, opazimo, da je v Sloveniji in EU-27 v drugem četrtletju 2020 število delovno aktivnih v starostni skupini od 15 do 64 let v primerjavi z letom 2019 manjše za 2,4 %. V Sloveniji smo stanje izboljšali že v tretjem četrtletju, v zadnjem četrtletju pa je bilo število delovno aktivnih za 0,6 % manjše v primerjavi z letom 2019 (Eurostat, 2021d). Za preprečitev večjega poslabšanja stanja delovne aktivnosti je v veliki meri zaslužna vlada, ki je uvedla dva pomembna ukrepa za ohranjanje delovnih mest. Podjetjem je ponudila povračilo nadomestila plače za zaposlene na čakanju na delo in delno subvencioniranje polnega delovnega časa, ki je odvisno od obsega tedenskih ur. Podjetja so lahko kadre poslala na čakanje in jim tako omogočila manj stresa, ki bi ga sicer doživljali ob izgubi zaposlitve. Seveda so k preprečevanju slabšanja nastale situacije pripomogla tudi podjetja, ki so kadrom omogočila, da so delo opravljali doma, če je narava dela to dopuščala.

Povsem drugačna situacija je bila s kadri v funkciji, ki so opravljali začasno delo (slika 2). V drugem četrtletju 2020 je bilo opaziti za kar 29,1-% zmanjšanje števila začasno zaposlenih v primerjavi z letom 2019. Tudi v zadnjem četrtletju, ki se ujema z drugim valom epidemije, opazimo večje medletno zmanjšanje števila začasno zaposlenih (za

24 %). Upravičeno lahko rečemo, da se je tudi v pandemiji pokazalo, kako negotove so nestandardne oblike zaposlitve v kriznih razmerah in kako ranljivi so posamezniki, ki tako obliko dela opravljajo. Z izgubo zaposlitve se njihove stiske še poglobijo, zato je podpora vlade in ustrezna pomoč ranljivim skupinam v teh časih nujna.

V Sloveniji so bili med najbolj prizadetimi skupinami tisti s primarno izobrazbo (slika 3). Med vsemi državami v EU ima Slovenija v omenjeni skupini celo največji upad medletne stopnje delovne aktivnosti v drugem in tretjem četrtletju. Prizadetost med nizko izobraženimi je posledica ukinjanja dejavnosti nekaterih sektorjev in tudi dejstva, da imajo ti kadri manjše možnosti za delo od doma. V podjetjih so večinoma skladno s priporočili reorganizirali delo, če je obstajala možnost, pa so vzpostavili delo na daljavo. S tem so ublažili del negativnih posledic omejitev delovanja nekaterih dejavnosti, po drugi strani pa so zaposlenim omogočili opravljanje delovnih nalog od doma ter sodelovanje in druženje s pomočjo ustrezne tehnologije. Samo v prvem četrtletju 2020 je delo od doma odredilo več delodajalcev kot v celem letu 2019 (Ius-info, 2020).

Spremenjen način dela in delovnega okolja pa lahko vpliva na dodatne stiske kadrov v funkciji. Delo od doma jim namreč spremeni življenjski slog, ki se posledično kaže v neravnovesju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Bryantova (2000) pravi, da je delo na domu pogosto prikazano kot fleksibilno, avtonomno, zaželeno in družini prijazno. V času Covid-19 so študije (Ferguson, 2020; Connolly, Kassam, Willsher in Carroll, 2020) pokazale, da je delo na domu okrepilo neenakost med spoloma. Postalo je stresno predvsem za ženske, saj so doma naenkrat opravljale poklicno delo, hkrati pa delo, povezano z gospodinjskimi obveznostmi in oskrbo družinskih članov. Pri moških je bilo poklicno delo vedno na prvem mestu. Tudi ILO (2020) opozarja na težko obvladovanje situacije, če je poleg dela na domu potrebno poskrbeti še za otroke ali druge vzdrževane člane. Tako prepletanje poklicnega in zasebnega življenja ima lahko negativne učinke, in sicer predvsem za ženske, ki še vedno opravljajo največji del gospodinjskih in družinskih nalog.

Po drugi strani pa ne smemo pozabiti, da delo na domu v času epidemije omogoča socialno distanciranje, ki ima ključno vlogo pri zaustavitvi širjenja virusa. V Sloveniji so delodajalci v času COVID-19 v veliki meri upoštevali priporočila, zato so z namenom zagotavljanja varnosti zaposlenim namesto klasične oblike dela omogočili opravljanje dela na domu. Aleksić in Černe (2020) sta med njimi opravila raziskavo

in ugotovila, da v povprečju zaposleni v Sloveniji tako obliko dela zaenkrat podpirajo. Avtorja med drugim omenjata, da je želja 75 % anketiranih, da bi z delom na domu nadaljevali tudi po končani epidemiji. Seveda bodo v prihodnosti izdelane še bolj podrobne študije, ki bodo potrdile ali ovrgle dosedanje ugotovitve. Zaenkrat lahko rečemo, da v trenutni situaciji lahko govorimo o prevladujočem pozitivnem vidiku, ki ga ima taka oblika dela na zdravje in delovno aktivnost posameznika. Vpeljava dela od doma podjetjem namreč omogoča, da zmanjšajo stroške poslovanja in zagotovijo nemoten proces dela, kadri pa zaposlitev lahko obdržijo.

Ko govorimo o proučevanju kadrov po starosti, sta še posebej izpostavljeni skupini mladih in starejših. Glede na podatke o stopnji delovne aktivnosti je pandemija COVID-19 prizadela predvsem mlade (slika 4). Pri starejših je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji v vseh četrletjih 2020 višja kot v letu 2019. Rezultat je posledica oblike zaposlenosti, saj so mladi v Sloveniji med vsemi državami najpogosteje zaposleni v začasni obliki zaposlitve, ki jo je pandemija najbolj prizadela. To se kaže tudi v medletnih spremembah števila brezposelnih v posameznih četrletjih, kjer je Slovenija med vsemi državami v EU pri mladih na vrhu glede poslabšanja stanja, medtem ko je pri starejših slika obratna (Eurostat, 2021d). Spremembe v številu brezposelnih starejših so namreč spodbudne, saj se je število v vseh četrletjih leta 2020 zmanjševalo, tako da pandemija ni imela večjega vpliva na dogajanje te starostne skupine na trgu dela. Kljub temu pa je potrebno omeniti, da pandemija povzroča stiske vseh kadrov v funkciji, saj vpliva na delovni proces in spremenjene pogoje dela ter povzroča skrbi zaradi slabše gospodarske situacije in s tem možnega prehoda v brezposelnost.

V Sloveniji je delež začasnih zaposlitev med vsemi zaposlenimi največji v starostni skupini od 15 do 24 let. Zato smo bolj podrobno proučili študentsko delo in delovno razmerje za določen čas kot najbolj pogosti obliki začasnega dela mladih v primerjavi s standardno obliko dela – delovnim razmerjem za nedoločen čas. V letu 2019 je bil med zaposlenimi v starostni skupini od 15 do 24 let delež takih, ki so imeli sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, samo 38,3 %. Delo preko študentskega dela je opravljalo 36,7 % mladih, 23,3 % je imelo sklenjeno razmerje za določen čas, v drugih oblikah dela pa je bilo zaposleno 1,7 % mladih (Surs, 2021).

Primerjava medletnega števila mladih v omenjenih oblikah dela v posameznem četrletju sledi razvoju epidemije v Sloveniji (slika 5). V drugem četrletju 2020 se je število mladih, ki so opravljali študentsko delo, v primerjavi z drugim četrletjem 2019 zmanjšalo za 45 %, število mladih s sklenjenim razmerjem za določen čas pa za 33,3 %. Podjetja so namreč najprej prekinila začasno zaposlovanje, zato so bili mladi še posebej prizadeta skupina. Večjo spremembo je opaziti tudi v zadnjem četrletju 2020. Število mladih, ki so opravljali študentsko delo, se je v primerjavi z zadnjim četrletjem 2019 zmanjšalo za 33,3 %, število mladih s sklenjenim razmerjem za določen čas pa za 35,7 %.

Za mlade so bile negotove oblike zaposlitve značilne že pred krizo. Za te oblike dela je značilno, da večinoma ne zagotavljajo socialne varnosti in drugih pravic, ki izhajajo iz dela. S študentskim delom, ki je v Sloveniji močno razširjeno, mladi npr. niso upravičeni do nadomestila za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, nadomestila za prevoz na delo, za prehrano, niti do nadomestila za brezposelnost. Poleg tega je plačilo običajno relativno majhno, zato mladi pogosto osamosvojitve prenašajo v kasnejša leta. Slovenija je po deležu začasno zaposlenih med zaposlenimi v starostni skupini od 15 do 24 let v primerjavi z drugimi članicami EU v samem vrhu. Po podatkih Eurostata (2020e) je bilo v letu 2019 kar 61,8 % mladih zaposlenih v začasni obliki dela, v povprečju držav članic EU 49,8 %. Kriza COVID-19 je njihov položaj poslabšala, saj so bilečasne oblike dela tiste, ki so jih delodajalci najprej ukinili.

Čeprav je namen študentskega dela mladim omogočiti pridobivanje delovnih izkušenj in razvijanje lastnih kompetenc in omogočiti izboljšanje standarda v času njihovega izobraževanja, so si mnogi s to obliko dela omogočili osamosvojitve in jim je predstavljala edino sredstvo za preživljanje. Menimo, da bi bilo potrebno ponovno razmisliti o obliki študentskega dela, kot ga poznamo trenutno. Morda bi bila situacija boljša, če bi bilo študentsko delo možno le v povezavi s področjem njihovega študija, v nasprotnem primeru pa bi se moral delodajalec odločiti za druge oblike zaposlitve.

Pri mladih je zaskrbljujoč tudi visok delež delovnega razmerja za določen čas, ki v času krize prav tako predstavlja še večjo negotovost in skrb zaradi preživljanja, še posebej, če so se ti mladi že osamosvojili ali imajo družine. Mladi predstavljajo pomemben del družbe, zato je pomembno, da država spodbuja njihovo vključitev v delovno okolje takoj po končanem izobraževanju, predvsem v standardno obliko dela. Tako bi mladim zagotovili večjo varnost, manj skrbi glede negotovosti

zaposlitve in hitrejše osamosvajanje. Obenem predlagamo, da se pričnejo pogovori o položaju mladih na trgu dela v obstoječih negotovih oblikah dela in smiselni (pre)ureditvi teh oblik dela.

5 Zaključek

Kako bo bolezen COVID-19 vplivala na gospodarstvo, posameznika in družbo, se bo pokazalo v prihodnosti. V povezavi s trenutno krizo in njenimi posledicami je kar nekaj odprtih vprašanj, na katera še vedno ne moremo odgovoriti. Strokovnjaki opozarjajo, da bodo mutacije virusa še naprej ogrožale življenje milijonov ljudi, kar bi lahko povzročilo velike težave v globalnem gospodarstvu. Predvidevamo, da bo kriza močno vplivala na trg dela, obenem pa bistveno spremenila organizacijo delovnih procesov. Caselli (2020) na primer ugotavlja, da je bilo v Italiji manjše tveganje za okužbo Covid-19 v industriji, ki je bila avtomatizirana ali pa so delo opravljali roboti. Primer kaže, da bi lahko avtomatizacijo po krizi pospešili, saj jo lahko uporabimo kot strategijo za zmanjšanje tveganj za zdravje in tako v podobnih razmerah ohranimo proizvodnjo in kontinuirano poslovanje.

Tudi delo na domu se je izkazalo kot odlična rešitev zagotavljanja varnosti zaposlenih, vendar ni primerno za vse oblike dela in vse dejavnosti. Poleg tega so bili odzivi glede usklajevanja dela in zasebnega življenja različni. Vsekakor so spodbudni dosedanja rezultati različnih globalnih raziskav, in sicer bi večina zaposlenih s tako obliko dela rada nadaljevala tudi po koncu epidemije. V prihodnosti lahko pričakujemo, da bodo v podjetjih razmislili, ali bodo z delom na daljavo nadaljevali tudi po epidemiji. Zato je še posebej pomembno ugotoviti, kakšna je bila delovna uspešnost in zadovoljstvo tistih, ki so delo opravljali od doma.

Zaključimo s priporočilom Wintonove in Howcroftove (2020): »V luči sedanje krize je treba korenito premisliti, kako se delo vrednoti - tako družbeno kot finančno. To naj bo vodilo k razmišljanju, kako zagotavljati plačilo in zaščito ključnih delavcev na način, ki odraža njihov kritični prispevek k družbi.«

Literatura

- Aleksić, D. & Černe, M. (2020). Ko prožno delo postane nuja. Marketing Magazin. Pridobljeno 7. 4. 2021 na <https://www.marketingmagazin.si/aktualno/ko-prozno-delo-postane-nuja>
- Béland, L. P., Brodeur, A. & Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote work and government response. IZA Discussion Paper Series

13159. Pridobljeno 26. 3. 2021 na <https://www.iza.org/publications/dp/13159/the-short-term-economic-consequences-of-covid-19-exposure-to-disease-remote-work-and-government-response>.
- Bradbury-Jones, C. & Isham, L. (2020). The pandemic paradox: The consequences of COVID-19 on domestic violence. *Journal of Clinical Nursing*, 29(13-14), 2047–2049. <https://doi.org/10.1111/jocn.15296>
- Brekić, J. (1972). Kadrovska funkcija u uvjetima samoupravljanja i naučno-tehnične revolucije. V J. Brekić (ur.), *Kadrovska funkcija u udruženom radu*, str. 1 – 36. Zagreb: Ekonomski institut.
- Brekić, J. (1983). *Kadrovska teorija i praksa (Kadrologija udružnog rada)*. Zagreb: Informator.
- Breemersch, K., Damijan, J. & Konings, J. (2017). Labour Market Polarization in Advanced Countries: Impact of Global Value Chains, Technology, Import Competition from China and Labour Market Institutions, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 197. <http://dx.doi.org/10.1787/06804863-en>
- Bryant, S. (2000). At Home on the Electronic Frontier: Work, Gender and the Information Highway, *New Technology, Work and Employment*, 15 (1), 19–33. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00062>
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H., (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data, National Bureau of Economic Research, Working Paper, 27344. doi: 10.3386/w27344
- Cameron, A. (2020). Coronavirus and homeworking in the UK: April 2020. Pridobljeno 29. 3. 2021 na <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020>
- Caselli, M., Fracasso, A. & Traverso, S. (2020). Robots and Mitigation of the Risk of Covid-19 Contagion in the Workplace: Some Evidence From Italy. *EconPol Europe Opinion*, vol (3). Pridobljeno 29. 3. 2021 na https://www.econpol.eu/opinion_34
- Connolly, K., Kassam, A., Willsher, K. & Carroll, R. (2020). We are Losers in this Crisis: Research Finds Lockdowns Reinforcing Gender Inequality, *The Guardian*, Pridobljeno 5. 4. 2021 na <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/29/we-are-losers-in-this-crisis-research-finds-lockdowns-reinforcing-gender-inequality>
- Čamilović, S. (1982). *Poslovi i organizacija kadrovske funkcije*. Beograd: Privredna štampa.
- Dingel, J. I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189(104235). doi:10.1016/j.jpubeco.2020.104235
- Eurofound, (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pridobljeno 3. 4. 2021 na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.
- Eurostat, (2021a). Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsq_ergaed] Pridobljeno 31. 3. 2021 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ergaed&lang=en
- Eurostat, (21b). Unemployment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsq_urgan]. Pridobljeno 31. 3. 2021 20na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=en
- Eurostat, (2021c). Temporary employees by sex, age and occupation (1 000) [lfsq_etgais]. Pridobljeno 1.4. 2021 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgais&lang=en
- Eurostat, (2021d). Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsq_egan]. Pridobljeno 4. 4. 2021 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan&lang=en
- Eurostat, (2021e). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%) [lfsa_etpgan]. Pridobljeno 8. 4. 2021 na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón Pérez, S., Urzi Brancati, M. C. & Fernández-Macías, E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/079230.
- Felstead, A. & Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown. WISERD Report. Cardiff: Wales Institute of Social and Economic Research. Pridobljeno 4. 4. 2021 na <https://wiserd.ac.uk/publications/homeworking-uk-and-during-2020-lockdown>

- Ferguson, D. (2020). I Feel Like a 1950s Housewife: How Lockdown Has Exposed the Gender Divide. *The Guardian*. Pridobljeno 4. 4. 2021 na: <https://www.theguardian.com/world/2020/may/03/i-feel-like-a-1950s-housewife-how-lockdown-has-exposed-the-gender-divide> (accessed on 10 February 2021).
- Green, F. (2020). Health effects of job insecurity. *IZA World of Labor*, 212 doi: 10.15185/izawol.212.v2
- Griffith, A. K. (2020). Parental Burnout and Child Maltreatment During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Violence*. <https://doi.org/10.1007/s10896-020-00172-2>
- Grujić, M. (1982). Kadri i kadrovska funkcija, Beograd: IŠRO »Privredni finacijski vodič«.
- Hijzen, A. & Martin, S. (2013). The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis. *IZA discussion paper*, No. 7291. Pridobljeno 31. 3. 2021 na: <http://ftp.iza.org/dp7291.pdf>
- ILO, (2020). Working from Home: Estimating the worldwide potential. Pridobljeno 28. 3. 2021 na https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm
- ILO, (2021). COVID-19 and the world of work. *ILO Monitor*, Pridobljeno 5. 4. 2021 na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
- Ius-info, (2020). Inšpektorat ob strmem porastu dela od doma spremenil sistem beleženja. Pridobljeno 2. 4. 2021 na <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/260492>
- Kajzer, A. (2020). Vpliv epidemije covid-19 na trg dela v državah EU. *UMAR*. Pridobljeno 30. 3. 2021 na https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/2020_12_Vpliv_epidemije_na_trg_dela/Vpliv_epidemije_na_trg_dela_v_EU_Kajzer_01.pdf
- Kavran, D. (1973). Dinamika kadrovskih struktura. Beograd: *Oeconomica*.
- Kavran, D. (1975). Kadrovska funkcija u udruženom radu. Beograd: *Savremena administracija*.
- Kavran, D. in Florjančič, J. (1992). Kadrovska funkcija - management, Kranj: *Moderna organizacija*.
- Kukoleča, S. M. (1986). Organizaciono-poslovni leksikon izraza, pojmov i metoda. Beograd: *Rad*
- McKibbin, W. & Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios. Canberra: Centre for Applied Macroeconomic Analysis, The Australian National University. Pridobljeno na 3. 4. 2021 na <https://cama.crawford.anu.edu.au/publication/cama-working-paper-series/16221/global-macroeconomic-impacts-covid-19-seven-scenarios>
- Meekes, J., Hassink, W. & Kalb, G. (2020). Essential Work and Emergency Childcare: Identifying Gender Differences in COVID-19 Effects on Labour Demand and Supply. *IZA Discussion Paper*, 13843. Pridobljeno 27. 3. 2020 na <https://covid-19.iza.org/publications/dp13843/>.
- Možina, S. (1998). Strateški pomen kadrovskih virov. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov*, str. 1–28. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- OECD, (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Pridobljeno 1. 4. 2021 na https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/job-polarisation-by-country_empl_outlook-2017-graph39-en. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Okubo, T. (2020). COVID-19 and teleworking in Japan. *VoxEU CEPR*. Pridobljeno 29. 3. 2020. na <https://voxeu.org/article/covid-19-and-teleworking-japan>
- Palomino, J. C., RodrĂguez, J. G. & Sebastian, R. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 129(103564). doi:10.1016/j.eurocorev.2020.103564
- Polić, V. (1976). *Planiranje kadrova i obrazovanja*. Zagreb: Školska knjiga
- SOK, (2020). O Slovenskem ogrodju kvalifikacij, pridobljeno 26. 7. 2020 na <https://www.nok.si/>
- SSKJ, (2014). *Slovar slovenskega knjižnega jezika (Elektronski vir)* Ljubljana: Založba ZRC, Znanstvenoraziskovalni center SAZU. Pridobljeno 9. 1. 2017 na <http://www.fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=133&View=1&Query=delo>.
- Surs, (2021a). Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtletno. Pridobljeno 2. 4. 2021 na <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0762008S.px>

- Surs, (2021b). Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja, po starostnih razredih, spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, letno. Pridobljeno 2. 4. 2021 na <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0762108S.px>
- Svetlik, I. in Zupan, N. (2009). Opredelitev pojmov in razvoj menedžmenta človeških virov. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), Menedžment človeških virov, str. 21 – 62. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Wang H., Xia Q., Xiong Z., Li Z., Xiang W., Yuan Y., et al. (2020). The psychological distress and coping styles in the early stages of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic in the general mainland Chinese population: A web-based survey. PLoS ONE 15(5): e0233410. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233410>
- Winton, A. and D. Howcroft (2020). What COVID-19 Tells Us About the Value of Human Labour. Manchester Policy Blogs (Manchester: University of Manchester). Pridobljeno 4. 4. 2021 na <http://blog.policy.manchester.ac.uk/posts/2020/04/what-covid-19-tells-us-about-the-value-of-human-labour/>