

NEENAKA OBRAVNAVA PRI DELU IN ZAPOSLOVANJU V GOSPODARSTVU V LUČI DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETJA V ČASU EPIDEMIJE

MILENA MATIČ KLANJŠČEK¹ IN DORA NAJRAJTER²

¹ Šolski center Kranj, Višja strokovna šola, Kranj, Slovenija.

E-pošta: mklanjscek@gmail.com

² Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola, Slovenj Gradec, Slovenija.

E-pošta: dora.najrajter@sc-sg.si

Povzetek Delodajalec je po zakonu dolžan zagotavljati enako obravnavo vseh, ne glede na kakršnekoli osebne okoliščine. Diskriminacija je prepovedana, vendar ni vsako neenako obravnavanje tudi diskriminacija. Za uveljavitev načela enakosti so v praksi potrebni ukrepi, ki izhajajo iz direktive EU o enakem obravnavanju, ki krepijo položaj zapostavljenih skupin ter povečujejo zaposlitvene in karijerne možnosti. Družbena odgovornost podjetja ima danes velik pomen pri doseganju poslovne in ekonomske uspešnosti. Podjetja poleg prizadevanja za doseganje dobička, vključujejo tudi spoštovanje in enako obravnavo vseh deležnikov. Družbena odgovornost vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, kar se odraža v večji produktivnosti in konkurenčnosti. Prispevek utemeljuje zaveze podjetij k spoštovanju človekovih pravic, predvsem pravice do dela in zaposlovanja, in analizira različne vidike neenake obravnave med zaposlenimi in iskalci zaposlitve, ker je pošteno obravnavanje trga dela še posebej pomembno v času epidemije, ko je ranljivost posameznikov zaradi eksistenčne pomembnosti dela in pravic, ki iz dela izhajajo, še toliko večja.

Ključne besede:

diskriminacija,
zaposleni,
corona-19,
družbena
odgovornost.

UNEQUAL TREATMENT AT WORK AND EMPLOYMENT IN THE ECONOMY IN THE LIGHT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DURING THE EPIDEMIC

MILENA MATIĆ KLANJŠČEK¹ & DORA NAJRAJTER²

¹ The Kranj School Centre, Višja strokovna šola, Kranj, Slovenia.
E-mail: mklanjscek@gmail.com

² School center, Višja strokovna šola, Slovenj Gradec, Slovenia.
E-mail: dora.najrajter@sc-sg.si

Abstract According to the law, the employer is obliged to ensure equal treatment of all, regardless of any personal circumstances. Discrimination is prohibited, but not all unequal treatment is discrimination. In practice, the implementation of the principle of equality requires measures stemming from the EU Equal Treatment Directive, which strengthens the position of disadvantaged groups and increases employment and career prospects. Today, corporate social responsibility is of great importance in achieving business and economic success. In addition to striving for profit, companies also include respect and equal treatment of all stakeholders. Social responsibility affects employee's satisfaction, which is reflected in greater productivity and competitiveness. The paper substantiates companies' commitments to respect human rights, in particular the right to work and employment, it also analyses various aspects of unequal treatment between employees and jobseekers as fair treatment of the labour market is particularly important in pandemic times. The rights deriving from work are all the greater.

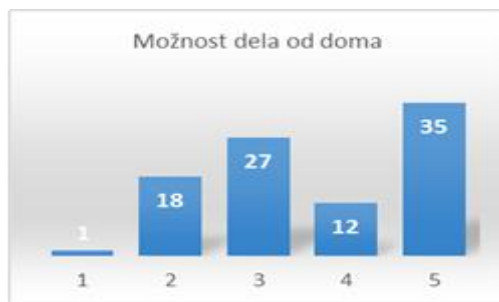
Keywords:
discrimination,
employees,
Corona-19,
social
responsibility.

1 Uvod

V Republiki Sloveniji sta pravica do nediskriminacijskega obravnavanja in načelo enakosti pred zakonom zagotovljena v 14. členu Ustave RS. V času trajanja pandemije se gospodarstvo sooča z novimi izzivi, ki so lahko podlaga za neenako obravnavo pri delu. Nekateri delovno pravni instituti, ki so bili pred začetkom pandemije manj aktualni, so v času pandemije večkrat uporabljeni. Zaradi njihovega slabega poznavanja ali zaradi pravne ureditve po sili razmer, pa tudi zaradi namerne nepravilne rabe, se povečuje možnost za neenako obravnavo zaposlenih. Agencija Eurofound je ugotovila, da se med pandemijo neenakosti povečujejo, da je upadla stopnja duševnega zdravja in manj delovnih mest. Še posebej so izpostavljene ženske, starejši, mladi, brezposelni in skupine z nizkimi dohodki. Z našo raziskavo smo ugotavljali neenako obravnavanje ali diskriminacijo pri delu ter raven družbeno odgovornega ravnanja podjetij v taki situaciji.

2 Fleksibilizacija oblik dela pred in po pandemiji

Staranje prebivalstva, robotizacija in globaliziran trg vplivajo na konkurenčnost gospodarstva, ki temu prilagaja tudi trg dela z novimi, fleksibilnimi oblikami, kamor sodi pogodba o zaposlitvi za delo na domu (working et home) oz. delo na daljavo (teleworking). V času pandemije je takšno delo dobilo neslutene razsežnosti, s tem pa tudi večje možnosti za neenako obravnavo. Opredelitev dela je družbeno pogojena in temelj ekonomskega sistema. Plačilo za delo predstavlja posamezniku vir eksistence, neodvisnosti in gradnik njegove samozavesti. Fleksibilizacija trga dela se pojmuje kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za delovanje odprtega trga. Poleg tradicionalne oblike dela na delovnem mestu, se uveljavljajo fleksibilne oblike dela, npr.: zaposlitev za določen čas ali s krajšim delovnim časom, samozaposlitev, ekonomsko odvisno delo, izmensko delo, delo na domu, delitev delovnega mesta, sezonsko delo, delo na klic in virtualno delo. Država spodbuja fleksibilne oblike dela. Smolej (2009) meni, da gre za nasprotujoč koncept, ker »po eni strani daje priložnost za pospešitev zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, po drugi strani pa prinaša manj sredstev v državno blagajno in manjša socialno varnost zaposlenih, kar ustvarja številna tveganja za nastanek socialnih problemov«. V anketi, ki je bila opravljena na vzorcu tridesetih oseb v letu 2019, so odgovarjali na vprašanja v zvezi z naslovno temo. Pri tem pomeni številka 1, da se s trditvijo sploh ne strinjajo in številka 5, da se trditvijo zelo strinjajo.



Slika 1: Možnost dela od doma

Analiza ponderiranih odgovorov pokaže, da je večina anketiranih vendarle mnenja, da je delo od doma omogočeno. Dejansko pa je ta atipična oblika dela, pred pandemijo bila redko uporabljena.

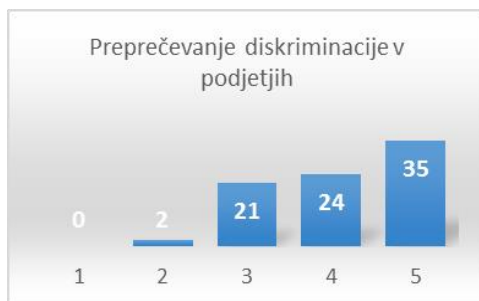
To, čemur se iz perspektive kapitala reče fleksibilizacija, prožnost trga delovne sile, s stališča delavcev opredeljuje izraz prekarizacija zaposlovanja (Smolej, v Močnik 2004). Delavci si bolj kot fleksibilizacijo želijo stalne zaposlitve, ki jim prinaša več socialne varnosti in je še vedno vrednota. Izbire prožne oblike dela zaradi lažjega usklajevanja osebnega in poklicnega življenja omogoča delavcu, da samostojno razporeja svoj delovni in prosti čas. Delo od doma je lahko razumljeno tudi kot diskriminatorno, saj so se morali nekateri na virtualno delo prilagoditi čez noč, ne glede na svoje prostorske in tehnološke pogoje. Posebej obremenjene so bile ženske, ker ni bilo varstva otrok in so skrbele še za vzgojo in izobraževanje otrok, delodajalci pa so v istem času zahtevali, da je delo potekalo nemoteno. Vse te frustracije in stres zaradi pričakovnj, ki jih je bilo težko izpolniti, je vplivalo na duševno zdravje. Nekateri so delo od doma razumeli kot privilegij. Zaradi take oblike dela so bili prihranki pri času in stroških logistike in pri varstvu okolja. EU je na temo fleksibilizacije dela obravnavala Zeleno knjigo, pomemben pa je tudi Okvirni sporazum o standardih, ki pravi, da mora delo na daljavo temeljiti na prostovoljni odločitvi obeh pogodbenih strank in biti primerljivo z delom matičnih delavcev. Delodajalec mora delavca, ki dela na daljavo, pisno obveščati in mu posredovati informacije v skladu z Direktivo 91/533/ EEC, ki vključuje tudi informacijami o veljavnih kolektivnih pogodbah, opisih del, ki jih je potrebno opravljati itd. Velik problem predstavljajo pričakovanja delodajalca, da bodo delavci dosegljivi cel dan. Zabrisana je meja med delovnim in prostim časom, zato so zahteve po pravici delavca do odklopa.

3 Neenakosti in diskriminacija na trgu dela

Prepoved diskriminacije in spoštovanje načela enakosti sta zapisani v številnih mednarodnih in nacionalnih dokumentih s področja delovnega prava. Niti v izjemnih okoliščinah se ne sme zaiti v trajno regresijo the načel. V Sloveniji je pravna podlaga zagotavljanja enakih možnosti Ustava RS in Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD).

3.1 Diskriminacija

Z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) je predpisana enaka obravnava vseh oseb, brez diskriminacije zaradi osebne okoliščine osebe, kakor tudi odsotnost ravnanja, ki pomeni diskriminacijo. Naša zakonodaja je stroga glede spolne diskriminacije, neformalno pa je diskriminacija še vedno prisotna po starosti in spolu in tudi zaradi materinstva. Vsako neenako obravnavanje tudi ni diskriminacija. Diskriminacija je v 4. členu ZVarD opredeljena kot vsako neupravičeno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja pravic.



Slika 2: Preprečevanje diskriminacije v podjetjih

Na vprašanje, koliko se strinjajo s trditvijo, da njihovo podjetje prepričuje diskriminatorne oblike zaposlovanja, je večina anketiranih vendarle mnenja, da diskriminacije v svojem podjetju ne zaznavajo.

V delovnem okolju so diskriminatorna dejanja pogosta, a se jih delavci niti ne zavedajo. Delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine, zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (2. odst. 6. čl. ZDR-1). Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

3.2 Neenakost

Neenakost je lahko obravnavana s treh vidikov: kako si posameznik predstavlja, da bi zgledala idealna družba, kako misli, da funkcionira naša družba in kakšno je objektivno stanje v družbi z vidika enakosti. Bolj, kot so predstave s teh treh vidikov različne, večji je občutek o nepravilni neenakosti. Ekonomska neenakost večinoma ljudi ne moti, moti pa jih nepravilna obravnavana¹. Pravična neenakost je sprejemljiva za večino ljudi, sploh kadar gre za naključno izbiro (npr.: igre na srečo) ali pa je posledica poštenega vrednotenja in nagrajevanja. Za večino je nesprejemljivo, da bi dolgoročno vsi zaslužili enako, ne glede na vložen trud in zasluge. Ljudje od države pričakujejo, da se njihove pravice pred zakonom obravnavajo enakopravno, a včasih je enakost v nasprotju s pravičnostjo. Bolj se odobrava pravična neenakost kot nepravilna enakost.

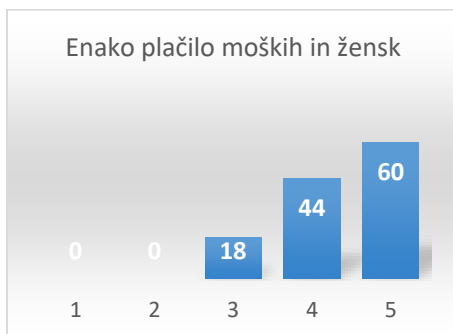
4 Osebne okoliščine, ki uživajo pravno varstvo

Med osebne okoliščine skladno s 1. členom ZVarD štejejo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba državljanstvo, članstvo v sindikatu, zdravstveno stanje, teža in telesna višina, kraj bivanja, področja družbenega življenja ali katera koli druga osebna okoliščina. Nosečnost, starševstvo, družinsko stanje in zdravstveno stanje v ZVarD spadajo med t.i. druge osebne okoliščine, ki so tudi pravno varovane. V pravnem redu EU starševstvo ni posebej zaščitena osebna okoliščina, zato je neenako obravnavanje

¹ Ob tem ni mogoče zanemariti različnih dejstev, ki vplivajo na to, kako se tvori odnos do družbene neenakosti in podpora različnim socialno političnim opcijam, vse do tega, da je pomembno tudi katera politična opcija zagovarja katero od družbenih neenakosti.

dopustno, če to upravičuje zakonit cilj. Pri nas sta zdravstveno in družinsko stanje izrecno pravno varovana v skladu s 6. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Spol je v ZVarD naveden kot osebna okoliščina, ki uživa pravno varstvo. V EU ima Slovenija najvišjo stopnjo zaposlenosti žensk, ki imajo otroke. Pandemija je bolj prizadela tiste sektorje, kjer je zaposlenih več žensk, povečala pa je tudi neenakost med spoloma na vodstvenih mestih. Še vedno se omenjajo moška in ženska dela in kadrovske delavci poročajo, da ob ogledu delovnega mesta celo ženske same izrazijo dvom ali bodo delo zmogle, češ, da je »moško«, ker je tehnične narave². Z ustreznim informiranjem in osveščanjem bo za ženske lažji prehod v panoge, ki so tradicionalno veljale za moške in v panoge IKT, ki so aktualne zaradi pospešene digitalne preobrazbe družbe kot posledice pandemije. Velik izziv je spolna segregacija v digitalnem sektorju, na katerem se izobrazijo in zaposli več kot 80% moških. Evropska komisija je v načrtu za prihodnjo blaginjo navedla naložbe v digitalni prehod, kjer morajo pomembne naloge prevzeti tudi ženske.



Slika 4: Enako plačilo moških in žensk

Na vprašanje, koliko se strinjajo s trditvijo, da so moški in ženske enako plačane za enako delo je večina anketiranih vendarle mnenja, da je v njihovih okoljih delo enako plačano, ne glede na spol. Pri ženskah ima pandemija večji vpliv na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

² Veliko dela je avtomatiziranega in robotiziranega tudi v industriji in kot tako je primerno tudi za ženske. Seveda pa je opravljanje takega dela pogojeni z zahtevami po dodatnih znanjih.

Zaradi skrajševanja delovnega časa ali celo izgube zaposlitve, je pri ženskah vpliv pandemije večji kot pri moških in njihov položaj še posebej nezavidljiv v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami. Evropska poročila o posledicah krize zaradi pandemije vključujejo tudi vidik spola in poudarjajo obstoječe neenakosti in pomanjkljivosti v zvezi z enakostjo spolov. Več žensk kot moških je zaposlenih za določen čas, s krajšim delovnim časom ali s prekarno zaposlitvijo (26,5% žensk v primerjavi s 15,1 % moških), kar lahko dolgoročno in znatno vpliva na poslabšanje položaja žensk zaradi izgube delovnih mest in naporitev delavcev na čakanje.



Slika 5: Enake karijerne možnosti moških in žensk

Na vprašanje, koliko se strinjajo s trditvijo, da njihovo podjetje ponuja enake karijerne možnosti moškim in ženskam je večina anketiranih mnenja, da je v njihovih okoljih ne delajo razlik.

Starost je osebna okoliščina, ki ji ZVarD izrecno priznava pravno varstvo. Evropsko sodišče za človekove pravice je osebno okoliščino starosti prepoznalo kot »drugo okoliščino« iz 14. člena EKČP. V delovnem okolju se starejše osebe neenako obravnavajo s strani delodajalca Najpogostejša oblika diskriminacije je zavrnitev ob prijavi na delovno mesto zaradi zaposlitve mlajše osebe, pogosto tudi manj izkušene. Po besedah Kranjc Kušlana, direktorja inštituta za družbeno odgovornost Ekvilib, »država tudi v preteklosti ni kazala večjega interesa za ohranitev starejših pri delu, pa tudi v času epidemije se je zgodilo enako«. Delovnoppravna zakonodaja ščiti delavce kot starejše pri 55. letih. Percepcija starosti zaostaja za dejansko kvaliteto življenja in tistega, kar lahko v določenem starostnem obdobju še počnemo v vsakdanjem življenju. Neizkoriščen potencial so starejši, ki s težavo vstopajo na trg dela, čeprav imajo življenjske, delovne in poslovne izkušnje, doseženo solidno stopnjo finančne in notranje stabilnosti. Podjetja morajo ustvariti bolj fleksibilna in empatična okolja

ter kulturo enakih možnosti ne glede na spol, starost ali kakšen drug znak razlikovanja. Po drugi strani pa marsikateri abrahamovec sam pri sebi misli, da je star in blizu upokojitve, zato ga mora podjetje spodbujati k večji delovni angažiranosti, če svojih izkušenj ne želi več nadgrajevati, še posebej z znanji na področju IKT zaradi ekspanzivnega informacijskega razvoja. S primerno motivacijo je nujno potrebno starejše vključiti v dodatne oblike izobraževanja, čeprav morda ne izkazujejo več interes po osvajanju novih znanj kot mladi, ki so ambiciozni, polni entuziazma in idej. Delovna aktivnost starejših je nedvomno odvisna tudi od osebnih značilnosti, kaj si želijo in kaj so še pripravljeni narediti. Za konkurenčnost podjetja je ključnega pomena vsakršno izogibanje starostnim omejitvam pri vključevanju v različne programe in projekte, pomembno je znanje kot dodana vrednost in raznolikost generacij ter simbioza in prenos znanja pri pomlajevanju kolektivov. Še vedno je izziv plasiranje starejših od 50 let na trg dela. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje je takšnih okoli 35%. V okviru t. i. protikoronskih ukrepov je vlada omogočila prisilno upokojevanje starejših zaposlenih, ki so izpolnili pogoj za upokožitev³. Z vidika starosti je zainteresiranost za IKT znanja med mladimi samoumevna, pri starejših delavcih pa je zelo odvisna od osebnostnih lastnosti, motivacije in vzdušja na delovnem mestu. Manko digitalnih kompetenc starejših je oteževalo tudi delovne procese v času dela od doma zaradi pandemičnih razmer. Pandemija je zadala hud udarec predvsem mladim do 29 let ker se vključujejo v delovne procese kot prekarni delavci oziroma za določen čas in v času krize jih podjetja najprej odpuščajo.

Konkurenčna prednost vsakega podjetja so ljudje in njihova storilnost. Večji izkoristek delovne sile je možno doseči s prilagajanjem delovnega okolja tudi tistim zaposlencem, ki v normalnih okoljih ne bi imeli enakih priložnosti doseganja enakih rezultatov zaradi svojih telesnih ali zdravstvenih ovir. V teh primerih je po zakonu, status podjetja pogojen s pozitivno diskriminacijo glede kvote takih zaposlencev, ki imajo status invalida in so poleg tega še različni glede na vrsto telesne okvare, spola, starosti, rase, veroizpovedi. Invalidska podjetja se najprej srečujejo s potencirano stopnjo neenakosti, ker morajo ves čas izpolnjevati zakonsko določena merila za ohranitev svojega statusa in morajo se znajti na trgu in v konkurenčnem okolju za doseganje poslovne uspešnosti in ohranjanja delovnih mest. Zakon o varstvu pred diskriminacijo je bil kršen, ker je bila božičnica v podjetju izplačana glede na prisotnost na delovnem mestu in so tisti, ki so bili v bolniškem staležu ali na

porodniškem ali očetovskem dopustu, prejeli nižji znesek kot ostali. Podjetje je takšno odločitev utemeljevalo s tem, da ima sistem nagrajevanja, ki vse delavce spodbuja k dobremu in odgovornemu delu, ker samo tako delo prispeva k uspešnemu poslovanju družbe.



Slika 6: Skrb za delavce z zmanjšano delovno zmožnostjo

Na vprašanje, koliko se strinjajo s to trditvijo, je večina anketiranih mnenja, da je v njihovih okoljih skrbijo za tiste, ki imajo zmanjšano delovno zmožnost.

5 Reševanje problematike neenakosti v podjetjih

Neenakost lahko povzroči veliko gospodarsko škodo. Upravljanje z razlikami med zaposlenimi v podjetju je del družbene odgovornosti podjetja in korporativnega ugleda podjetja. Za uspešnost podjetja in obvladovanje situacij, pri katerih prihaja do neenakosti v podjetjih, je ključno aktivno in ažurno ukrepanje, medsebojno spoštovanje in dobri medčloveški odnosi. V podjetjih se formalno ali samoniklo oblikujejo različne skupine zaposlencev, ki jih povezuje enako delo, izobrazba, narodnost, sorodna pričakovanja in pogledi ali kakšen drug skupni interes. Spoštovanje različnosti postaja temeljni pogoj za obstoj podjetja še posebej v času pomanjkanja delovne sile. Do razlik med zaposlenci prihaja glede vere, stopnje invalidnosti (npr. gluhomost) in delovne zmožnosti (polni ali skrajšani delovni čas), spola, kulturnih značilnosti⁴ in vse pogosteje tudi zaradi jezika, še posebej tam, kjer se zahteva veliko navodil in ne gre za rutinsko delo. Ne glede na številne različnosti pa pravna ureditev naše države z vidika socialnih pravic in delovnopравниh razmerij uzakonja enake možnosti za vse zaposlene in iskalce

⁴ Območje bivše Jugoslavije je z vidika delovne sile skoraj že izčrpano, med delavci in iskalci zaposlitve pa se pojavljajo tujejezične osebe. Pred leti nas je prešel tudi begunski val in med zaposlenci so tudi takšni, ki so si našli drugi dom v Sloveniji.

zaposlitve. Njihovo vključitev na trg dela se omogoči s predhodno edukacijo, ki olajša vključitev v naše kulturno in delovno okolje in hkrati razbremeni socialne transferje. Pojavila so se zelena delovna mesta za zaposlitev brezposelne osebe. Višina subvencije za zaposlitev nezaposlene osebe je višja glede na težavnost zaposljivosti osebe iz evidenc zavoda za zaposlovanja.

5.1 Vpliv družbene odgovornosti podjetij na odpravo diskriminatornih ravnanj v času pandemije

Družbena odgovornost podjetij (DOP) je koncept, s pomočjo katerega podjetja prostovoljno integrirajo družbene in okolijske zadeve v svoje poslovanje in svoja razmerja z deležniki (Zelena knjiga EU, 2001). Med številnimi opredelitvami je najbolj znana je delitev družbene odgovornosti podjetja, na ekonomsko, zakonsko, etično in filantropsko dimenzijo. (Carrol, 1991). Najpomembnejša je ekonomska odgovornost, pri kateri je osnovna naloga podjetja ustvarjanje dobička. Sledita ji zakonska odgovornost, ki je povezana s spoštovanjem zakona in drugih predpisov. Na vrhu piramide sta etična odgovornost, ki vključuje dejanja, povezana s pričakovanji družbe in filantropska odgovornost, kamor sodijo donacije, sponzorstva in druge dobrodelne aktivnosti. Po standardu ISO 26 000 gre pri družbeni odgovornosti za odgovornost organizacije za to, kako s svojimi odločitvami in dejavnostmi vpliva na družbo in okolje. Upoštevanje teh vidikov omogoča podjetjem doseganje konkurenčnih prednosti ter boljši ugled samega podjetja, kajti ekonomska uspešnost gospodarskega subjekta je v veliki meri odvisna od njegove družbene odgovornosti v razmerju do zaposlenih ter do vseh drugih deležnikov s katerimi podjetje sodeluje. Na anketno vprašanje, kaj delojamenci razumejo pod pojmom družbena odgovornost podjetja, so anketiranci odgovorili, da kot družbeno odgovorno podjetje razumejo tisto podjetje, ki spoštuje vse standarde (posebej ekološke), da spoštuje zakonodajo, da podpira lokalno okolje, športna, kulturna društva in kot upravljanje in ohranjanje odnosov podjetja s strankami in zaposlenimi. Vsi anketiranci so tudi navedli, da je njihovo podjetje družbeno odgovorno.

6 Zaključek

Čas pandemije je pokazal ranljivost posameznika in prinesel več nestrpnosti in občutljivosti. Delodajalci se vključujejo v eksterne programe, imajo zaposlene strokovne delavce in imajo izdelana pravila, kako ravnati v primeru diskriminacije. V zadnjem letu je bilo izpostavljenih veliko psihičnih težav in delodajalci poskušajo z različnimi ukrepi preprečiti psihosocialne posledice in vidike tveganja, ki so nastale zaradi pandemije. Staranje prebivalstva, robotizacija, globaliziran trg je samo nekaj dejavnikov, ki vplivajo na prestrukturiranje gospodarstva z namenom ohranjanja konkurenčnosti. Prilagaja se tudi trg dela z novimi in še bolj fleksibilnimi oblikami dela, kamor sodi pogodba o zaposlitvi za delo na domu (working et home) oz. delo na daljavo (teleworking). Takšne oblike dela pa prinašajo tudi nove izzive, kajti ob tem lahko prihaja do kršenja osebnostnih pravic in nejasne meje med delovnim in prostim časom, zato so upravičene zahteve po normativni ureditvi pravice do odklopa. Največ neenakosti je med spoloma in generacijski razdelitvi, a žal predsodki segajo na vsa področja družbenega življenja in ustvarjajo diskriminacijo. Ženske imajo slabši dostop do socialnega varstva in bodo nosile nesorazmerno veliko breme posledic pandemije in so zaradi krize izgubljale delovna mesta. V predlogu Komisije za načrt za okrevanje je poudarjeno, da so naložbe v digitalni prehod ključne za prihodnjo blaginjo in odpornost Evrope. Ker pa je ugotovljena neenakost med moškimi in ženskami v digitalnem sektorju, si je potrebno prizadevati, da se med digitalno preobrazbo trga dela zmanjšajo razlike med spoloma in segregacija na trgu dela. Pričakovano bo moral biti tudi boljši družbeni položaj za ženske, ki zaradi dvojne vloge prispevajo več k družbeni blaginji. Še več, velja načelo primarnega zagotavljanja največjega možnega obsega pravic za tiste iz najbolj marginaliziranih in ranljivih družbenih skupin. Država mora primarno in sistemsko rešiti vprašanje enakopravnosti žensk, starejših in dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so na trgu dela občutno v slabšem položaju v primerjavi z delovno aktivnimi. Podjetja bodo morala v teh negotovih časih ravnati dejansko družbeno odgovorno, v sodelovanju z vsemi deležniki, predvsem pa z zaposlenimi. Večjo težavo predstavljajo mala in srednja podjetja, ki družbeno odgovornost nimajo vključeno v strategijo poslovanja. Družbena odgovornost do zaposlenih vpliva na večje zadovoljstvo zaposlenih, kar se odraža v večji učinkovitosti oz. večji kakovosti izdelkov. Ranljivost posameznikov zaradi eksistenčne pomembnosti dela in pravic, ki iz dela izhajajo, je med epidemijo še toliko večja. Izsledki raziskave kažejo pozitivno naravnano podjetij do obravnave ranilnejših skupin, vendar je dejansko stanje precej drugačno. Veliko ukrepov s

področja družbene odgovornosti podjetij ima podlago v zakonodaji, posebej v delovno pravni zakonodaji, vendar je družbena odgovornost nekaj kar presega zakonsko odgovornost. Za novo realnost, po besedah Kranjc Kušlerja (2020) « ko smo naenkrat ustavili svet, smo izbrisali tudi okvirje, ki jih moramo zdaj postaviti na novo. To pa je nova priložnost za vzdržno, solidarno, vključujoče poslovanje in družbo nasploh». Pandemija bo po nekaterih napovedih dolgoročna, spremenjeni so načini življenja in spremenjena je narava nekaterih gospodarskih panog, še zlasti v storitvenem sektorju. Zaradi manjšega števila izvajalcev ali relokacij potreb in posledično dela, se bo povečala potreba po pretočnosti ljudi. Potrebne bodo dnevne in vse daljše migracije, ki jim slovenski delavci in potrošniki tradicionalno niso najbolj naklonjeni, v tujini pa je to nekaj običajnega).

Literatura

- Attig, C., Franke, T. (2020). Abandonment of personal quantification: a review and empirical study investigating reasons for wearable activity tracking attrition. *Computers in Human Behavior*, 102, 223-237
- Carrol, A. B. (2002). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons* 34(4), 39-48.
- Direktiva 91/533/ EEC. UL L 288, 18.10.1991, str. 32–35.
- Freeman, R. E., Mc Vea, J. (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management, Working Paper No. 01-02.
- EKČP Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjene s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, ter njenih protokolov št. 1, 4, 6, 7, 9, 10 in 11. Uradni list RS (št. 33/1994).
- Ignjatovic, M. (1991). Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, Slovenija.
- MPESKP Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Uradni list RS. (št. 35/92 – MP, št. 9/92)
- Smolej, S. (2009). Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. *Socialno delo*, 48, 4.
- ZDR-1 Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS (št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A in 202/21 – odl. US).
- ZPIZ-2 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Uradni list RS. (št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19, 139/20, 189/20 – ZFRO, 51/21, 121/21, 162/21 in 196/21 – ZDOsk)
- ZVarD Zakon o varstvu pred diskriminacijo. Uradni list RS. (št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg).
- URS Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS. (št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

