



Naložba v vašo prihodnost

OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Zbornik projekta IDO Primorske

KAKOVOST DELOVNEGA OKOLJA V SLOVENIJI 2009–2012



Zbornik projekta IDO Primorske

KAKOVOST DELOVNEGA OKOLJA V SLOVENIJI 2009–2012

urednik
DR. ALEKSANDER ZADEL



**Zbornik projekta IDO Primorske:
Kakovost delovnega okolja v Sloveniji 2009–2012**



Urednik

dr. Aleksander Zadel

Izdala in založila

Založba Univerze na Primorskem
Titov trg 4, 6000 Koper
Koper, 2012

Glavni urednik

dr. Jonatan Vinkler

Vodja založbe

Alen Ježovnik

Oblikovanje, prelom in tisk

Rokus Klett, d. o. o.

Slika na naslovnici

Shutterstock

1. izdaja

200 izvodov

ISBN 978-961-6832-25-0 (tiskana izdaja)

Naklada 200 izvodov

ISBN 978-961-6832-26-7 (PDF)

<http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-26-7.pdf>

ISBN 978-961-6832-27-4 (FlipBook)

<http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-27-4/index.html>

© 2012 Založba Univerze na Primorskem. Vse pravice pridržane.



IAM Univerza na Primorskem
Inštitut Andrej Marušič

Projekt je delno financiran s strani Evropske unije (Evropski socialni skladi) preko javnega razpisa za financiranje projektov socialnih partnerjev pri izboljševanju delovnega okolja. Javni razpis se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, znotraj 1. Razvojne prioritete "Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti"; 1.4. Prednostne usmeritve "Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti."

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
331.14(497.4)«2009/2012»

ZBORNİK projekta IDO Primorske : kakovost delovnega okolja v Sloveniji 2009-2012 /
urednik Aleksander Zadel. - Koper : Založba Univerze na Primorskem, 2012

Dostopno tudi na: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-26-7.pdf>
Dostopno tudi na: <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-27-4/index.html>

ISBN 978-961-6832-25-0
ISBN 978-961-6832-26-7 (pdf)
ISBN 978-961-6832-27-4 (flipBook)
1. Zadel, Aleksander
263273216

KAZALO VSEBINE

1	Uvod v zbornik projekta Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah Obalno-kraške regije – IDO Primorske	5
2	Okrogle mize	9
	Okrogla miza »Pravica do zdravega delovnega okolja v teoriji in praksi«	10
	Okrogla miza »Prožna varnost (flexicurity) po slovensko«	12
	Okrogla miza »Kariera in družina: med enakostjo in enakopravnostjo spolov« ...	14
	Gostujoče predavanje z razpravo »Odgovornost države za družinsko življenje ljudi dela«	16
	Okrogla miza »Načrtovanje kariere kot dejavnik izboljšanja delovnega okolja«...	17
3	Mednarodna konferenca Varno in zdravo delovno okolje	19
	Katarina Babnik KONTEKSTUALNE DETERMINANTE ZADOVOLJSTVA Z DELOM	23
	Eva Boštjančič EVSTRES NA DELOVNEM MESTU	25
	Tonči Kuzmanič PROBLEM »DELOVNEGA MESTA« IN KAKO GA MISLITI	27
	Zorana Medarič, Blaž Simčič STRES, ODSOTNOST, STISKA: TEŽAVE NA DELOVNEM MESTU ZAPOSLENIH V LESNI INDUSTRIJI	85
	Maja Zadel in Martina Rameša STRES NA DELOVNEM MESTU SKOZI PERSPEKTIVO NEPOSREDNO IN POSREDNO IZRAŽENEGA STRESA.....	87
	Tomaž Vec SUPERVIZIJA KOT SISTEMATIČEN PROCES PREPREČEVANJA STRESA IN IZGORELOSTI	90

4 Znanstveni članki, nastali v sklopu projekta IDO Primorske	91
Rajko Bakovnik	
VPLIV SOCIALNEGA DIALOGA NA KAKOVOST DELOVNEGA OKOLJA V KOVINSKI IN ELEKTROINDUSTRIJI	92
Blaž Čeklič, dr. Benjamin Leskovec, Borut Del Fabbro	
ZGODOVINSKI POGLED NA DRUŽINO TER DANAŠNJA DELITEV VLOG IN DELA SKOZI OČI RAZISKAVE IDO PRIMORSKE	115
Ana Domenis, Aleš Pustovrh, Matej Černe	
DEJAVNIKI ABSENTIZMA IN IMPLIKACIJE PROBLEMATIKE ABSENTIZMA NA DRŽAVNI RAVNI: ZDRAVSTVENE TEŽAVE, IZGORELOST, STRES IN ZADOVOLJSTVO Z DELOM KOT POTENCIALNI PREDIKTORJI ABSENTIZMA	128
Ana Domenis, Aleš Pustovrh, Matej Černe	
DEJAVNIKI FLUKTUACIJE: DEMOGRAFSKE SPREMENLJIVKE, STRES IN IDEJE ZA IZBOLJŠAVE PRI DELU	152
5 Izvedena izobraževanja in pilotne delavnice v okviru projekta IDO Primorske	171

1 UVOD V ZBORNİK PROJEKTA IZBOLJŠANJE DELOVNEGA OKOLJA V KLJUČNIH PANOGAH OBALNO-KRAŠKE REGIJE – IDO PRIMORSKE

Raziskovalni projekt Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah Obalno-kraške regije – IDO Primorske je potekal na Univerzi na Primorskem, na Inštitutu Andrej Marušič, v obdobju med marcem 2010 in avgustom 2012. Osrednji cilj projekta je bil **pripomoči k povečanju varstva in kvalitete psihofizičnega zdravja zaposlenih** in posledičnemu **dvigu produktivnosti, fleksibilnosti in konkurenčnosti delovnih organizacij**. Pri tem smo se v projektu osredotočili na proučevanje problematike stresa, izgorelosti, absentizma, fluktuacije ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Razumevanje navedene problematike znotraj slovenskih podjetij ter razumevanje doživljanja in delovanja posameznika znotraj delovnih okolij je predstavljajo osnovo oblikovanju strategij in ukrepov za izboljšanje počutja zaposlenih na delovnem mestu. Poleg tega je bil cilj projekta preko analize obstoječe delovnopravne zakonodaje ter zakonskih rešitev na raziskovalnih področjih izdelati **smernice za izvajalce politik** ter priporočila za potencialne spremembe delovnopravne zakonodaje.

V zborniku projekta IDO Primorske združujemo vsebine o različnih izvedenih aktivnostih, ki predstavljajo pregled rezultatov raziskave, dejavnosti in dogodkov v okviru projekta. Opravljene aktivnosti se nanašajo na okrogle mize o proučevanih problematikah, na konferenco ter na izvedene delavnice in izobraževanja glede vsebin in rezultatov projekta ter predloge za delo s ciljnimi skupinami. Zbornik poleg tega vsebuje prispevke udeleženi na konferenci »Varno in zdravo delovno okolje«, članke z nekaterimi pomembnimi rezultati raziskave ter informacije o načinih ozaveščanja javnosti o ugotovitvah in dejavnostih projekta. V nadaljevanju na kratko izpostavljam pomembne ugotovitve, aktivnosti in vsebine oblikovane v okvirih projekta IDO Primorske.

V namene raziskovanja problematike stresa, izgorelosti, fluktuacije, absentizma ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v slovenskih podjetjih, smo oblikovali **vprašalnik**, v katerega smo zajeli vprašanja vezana na vseh pet proučevanih področjih, na pravno področje ter na osebne značilnosti udeleženi. Izvedli smo **terensko in spletno anketiranje** ter tako v raziskavo vključili **515 udeleženi** iz javnega sektorja, turizma in gospodarstva. Na podlagi dobljenih rezultatov in izpeljanih ugotovitev smo

oblikovali ukrepe in model izobraževanj (delavnic) za izboljšanje počutja zaposlenih v podjetjih ter posledično zmanjšanje proučevane problematike. Poglavitni namen projekta je bil ugotoviti, kateri dejavniki pri delu prispevajo k doživljanju stresa in izgorelosti, k izostankom z dela ter k povečani težnji po menjavanju zaposlitev. Na podlagi proučevanja in opredelitve tovrstnih dejavnikov je bil naš cilj oblikovanje ukrepov, ki bi v prvi vrsti pripomogli k zmanjšanju posledic stresa in izgorevanja, ter boljšemu počutju zaposlenih znotraj različnih delovnih okolij.

Pomembna ugotovitev izpeljana na podlagi rezultatov raziskave IDO Primorske je, da je proučevana problematika **kompleksna in medsebojno prepletena**. Zato je potrebno v namene oblikovanja učinkovitih ukrepov postopati ne na posameznem problemskem področju, ampak iz vidika tega, kar predstavlja skupni dejavnik v ozadju proučevane tematike. Rezultati so pokazali, da je pomembno pri razumevanju proučevane problematike usmeriti pozornost na **subjektivno doživljanje posameznika** znotraj posameznega delovnega okolja. Čeprav obstajajo določeni dejavniki, ki vplivajo na pogostejši pojav slabega počutja, stresa, izgorelosti pri delu, na povišanje stopenj absentizma in fluktuacije ter na težave usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je to v veliki meri odvisno od tega, kako posameznik te dejavnike subjektivno **doživlja** in kako posameznik **interpretira** različne delovne situacije.

Zaposleni doživljajo različne stopnje stresa in izgorelosti. Ne glede na to, da so izpostavljeni enakim ali podobnim delovnim razmeram doživljajo nekateri več, nekateri manj stresa pri delu, nekateri pa sploh ne poročajo o doživljanju stresa in izgorelosti na delovnem mestu. S tega vidika se pojavi vprašanje, kaj se dogaja z zaposlenimi, ki ne doživljajo stresa v takšnih količinah kot njihovi sodelavci? Kaj počnejo ti zaposleni na drugačen način? Prav zaradi tega je težko govoriti o univerzalnih (objektivnih) vzrokih stresa, saj stres ni pojav sam zase, ampak lahko nastane kot so-vplivanje in skupno delovanje različnih dejavnikov pri delu in dejavnikov v življenju nasploh. Doživljanje teh dejavnikov kot stresnih pa je večinoma odvisno od posameznikove interpretacije in njegove lastne ocene, v kolikšni meri določen dejavnik predstavlja zanj osebno grožnjo in obremenitev.

Ljudje smo pod stresom takrat, ko čutimo, da so naše zmogljivosti manjše od zahtev v določeni situaciji. Takrat imamo občutek, da situacije ne moremo kontrolirati, da ni odvisna od našega truda in naporov ter da je nikakor ne bomo mogli spremeniti ali rešiti. **Občutek nezmožnosti učinkovitega obvladovanja in spremembe situacije** je večkrat tisti, ki lahko bolj prispeva k stresu kot pa sami »objektivni« dejavniki. V takih primerih se navadno postavimo v vlogo, v kateri menimo, da »ima situacija nadzor in kontrolo nad nami« in je mi sami ne moremo več obvladovati. Ko takšno stanje in počutje traja dlje časa, lahko pride do fizičnega in emocionalnega izčrpanja, kar vodi v izgorelost, v razvoj različne zdravstvene simptomatike, v splošno slabo počutje in nezadovoljstvo z delom. Rezultati so pokazali, da stres in izgorelost prispevata k pogostejšemu doživljanju zdravstvenih težav, slednje pa so najpogostejši razlog za absen-

tizem. Rezultati so tudi pokazali, da so izgoreli posamezniki pripravljeni na zamenjavo zaposlitve ne glede na pogoje, ki bi jih nova zaposlitev nudila, kar se tudi pokaže v stopnji fluktuacije. Glede tega smo sklepali, da izgoreli posamezniki ne verjamejo, da bi bilo lahko na sedanjem delovnem mestu kdaj boljše, po drugi strani pa ne verjamejo, da bi lahko bilo drugje še slabše.

Opisane ugotovitve so nam pri oblikovanju ukrepov in vsebin delavnic za zmanjšanje proučevane problematike in izboljšanje počutja zaposlenih odprle dve vprašanji. Ti dve vprašanji sta:

1. Vprašanje subjektivnega doživljanja stresnosti situacije: **Ali lahko spremenimo ali kako drugače upravljamo z doživljanjem in občutenjem situacij pri delu?**
2. Vprašanje izbire učinkovitejših načinov spoprijemanja s stresom in različnimi težavami pri delu: **Ali lahko izberemo drugačne, bolj učinkovite načine vedenja v težavnih situacijah pri delu?**

Učinkoviti smo takrat, ko čutimo, da imamo določene sposobnosti, s katerimi bomo lahko v neki situaciji uspešni. Bolj ko se zavedamo svojih zmožnosti in tega, da situacijo lahko obvladamo, manj stresno jo doživljamo in zato se ne počutimo več toliko ogrožene. Človek se vse življenje uči in razvija, neprestano lahko večja lastne sposobnosti in se izpopolnjuje. Tako kot se lahko naučimo vsega drugega, se lahko naučimo tudi bolj učinkovitih načinov spopadanja s stresom ter bolj učinkovitih načinov vedenja, ki nas bodo privedli do zadovoljstva in dobrega počutja. Pri oblikovanju ukrepov in vsebine delavnic smo se osredotočili prav na zavedanje možnosti **učenja bolj učinkovitih vzorcev vedenja**, ki lahko pripomorejo k večji uspešnosti pri spoprijemanju z življenjskimi težavami. Preko oblikovanih vsebin in materialov projekta IDO Primorske smo želeli najprej posameznike spodbuditi k razumevanju, da je možno razne oblike slabega počutja spremeniti na boljše z lastno aktivnostjo in spremembo ustaljenih navad, ki niso več učinkovite. Podjetjem pa smo želeli predvsem podati informacijo, da je pri spopadanju s problematiko stresa, izgorelosti, absentizma in fluktuacije na ravni ukrepov podjetja, potrebno najprej **ukvarjanje z zaposlenimi**, z njihovim počutjem, doživljanjem delovnega okolja in **z odnosi na delovnem mestu**.

Oblikovane ugotovitve in vsebine smo poskusili **približati javnosti** preko objav na **spletni strani projekta IDO Primorske** (<http://www.izboljsanje-delovnega-okolja.si>), preko oblikovanja tiskanih materialov (zloženki) na temo preučevanih problematik, raznih člankov ter preko izvedbe izobraževanj za sodelujoča podjetja v projektu. Pomembno dodano vrednost oblikovanim vsebinam projekta so predstavljale izvedene dejavnosti v obliki okroglih miz in konference, kjer je bilo, s pomočjo priznanih strokovnjakov in znanstvenikov, govora o aktualnih tematikah v okviru proučevanih področij. **Okrogle mize** so bile sledeče: Pravica do zdravega delovnega okolja v teoriji in praksi; Prožna varnost (flexicurity) po Slovensko; Kariera in družina: med enakostjo in enako-

pravnostjo spolov; »Odgovornost države za družinsko življenje ljudi dela«; Načrtovanje kariere kot dejavnik izboljšanja delovnega okolja. Organizirali smo **mednarodno konferenco** »Varno in zdravo delovno okolje«, ki je bila namenjena soočanju različnih znanstvenih in strokovnih pogledov ter je tako omogočala razumevanje proučevanih področij iz različnih vidikov – pravnega, psihološkega, gospodarskega, političnega, sindikalnega in ergonomskega vidika. Dogajanje na okroglih mizah in na konferenci je pripomoglo k izmenjavi mnenj, k boljšemu razumevanju kompleksnosti proučevanih področij stresa, izgorelosti, absentizma, fluktuacije, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter k pridobivanju novih idej glede oblikovanja konkretnih rešitev in ukrepov.

Raziskovalci skupine IDO Primorske menimo, da je zelo pomembno **širjenje razumevanja** proučevanih področij in razumevanja pglavitnih dejavnikov povečevanja ali ohranjanja stopenj obravnavane problematike znotraj podjetij. Poleg tega je zelo pomembno širjenje zavedanja, da je slabo počutje večkrat odvisno od subjektivne interpretacije situacij, v katerih se nahajamo in od ocene možnosti učinkovitega obvladovanja teh situacij. Zato je bila tekom izvajanja projekta naša pglavitna želja, da bi z vsemi oblikovanimi vsebinami širili zavedanje, da je **skrb za dobro počutje v prvi vrsti odvisna od nas samih**. S tega vidika lahko **vsak izmed nas v svojem malem nekaj naredi za izboljšanje lastnega počutja** ne glede na poslovanje delovne organizacije, na delovanje politike, na gospodarsko krizo itd. V podjetjih pa smo želeli širiti zavedanje, da je poleg skrbi za dobro poslovanje in dobiček podjetja potrebna **skrb za zaposlene** v obliki **aktivnega ukvarjanja z odnosi v podjetju** in **aktivnega izkazovanja pomena, ki ga imajo zaposleni za podjetje**.

dr. Aleksander Zadel
vodja projekta IDO Primorske

2 OKROGLE MIZE

Med dogodki, ki smo jih v okviru projekta IDO Primorske organizirali v prid diseminacije rezultatov raziskave, osveščanja širše in strokovne javnosti ter podajanja priporočil za izvajalce javnih politik, smo najprej začeli z organizacijo okroglih miz. Med marcem in majem 2012 se jih je zvrstilo pet, tema vsake izmed njih pa je temeljila na konkretnem problemu, ki ga je nakazovala tudi izvedena raziskava.

Šlo je za probleme odgovornosti in zaupanja ljudi do države, razvoja karier zaposlenih, ki so v povprečju zelo dolgo »priklenjeni« na ista delovna mesta, razlik med teoretičnimi delovno-pravnimi določili in dejanskim stanjem v podjetjih. Spraševali smo se, kako je z (ne)enakopravnostjo obeh spolov v slovenski družbi ter skušali ugotoviti, koliko so modeli, ki izkazujejo visoko produktivnost in kakovost delovnega okolja (predvsem v Skandinavskih državah), prenosljivi v slovenski gospodarski prostor.

Okrogla miza

»Pravica do zdravega delovnega okolja v teoriji in praksi«

Okrogla miza je bila organizirana 14. marca 2012.

Okrogla miza se je začela s krajšim uvodnim predavanjem doc. dr. Janeza Stareta s Fakultete za upravo Univerze v Ljubljani. Osrednji razpravljavci pa so bili ustavna pravnik dr. Andraž Teršek z Univerze na Primorskem in dr. Goran Marković z Univerze v Vzhodnem Sarajevu ter Matjaž Ujčič, vodja pravne službe v podjetju Intereuropa.

Strokovno srečanje je razpravljavce že uvodoma združilo ob prepričanju, da je delovno okolje kompleksen prostor, na katerem se srečujejo, pogosto pa si tudi nasprotujejo, interesi delavcev, delodajalcev in države. Razpravljavci so se lotili izzivalnega vprašanja, kako uravnavati medsebojno dinamiko vseh treh omenjenih akterjev ter predvsem, kako razdeliti njihovo odgovornost pri zagotavljanju ne le zdravega, ampak tudi produktivnega delovnega okolja.

Dr. Goran Marković je poudaril, da je skrb za zdravo delovno okolje potrebno razumeti v širšem kontekstu. Problemi so zanj sistemski in izhajajo iz samih produkcijskih odnosov, ki jih definirajo pravne norme. Pravne rešitve v večini držav sicer imajo nekaj dobrih poudarkov, a so zaposleni v realnosti slabo slišani. Problemi, tudi ko govorimo o zdravem okolju, izhajajo iz neenakopravnosti. Opraviti imamo z neuravnoteženim socialnim partnerstvom, kjer imajo zaposleni le predlagalno vlogo, lahko izrazijo svoje mnenje, a se tu njihova možnost vpliva praviloma konča. Tu pridemo po Markovičevem mnenju na ključno vprašanje demokracije. Ali imamo lahko demokratični politični sistem, če ohranjamo avtoritarne odnose znotraj delovnih odnosov? Po njegovem mnenju ne, saj je potrebno demokratičnost razumeti integrativno – poleg politične demokracije moramo nujno vzpostaviti tudi ekonomsko. Zaposleni morajo imeti priložnost sodelovati pri organizaciji delovnega procesa. Najprej na mikro nivoju, s čimer se, kot potrjujejo raziskave, krepí tudi njihova motivacija in storilnost. Kot drugo pa bi morali zaposleni imeti besedo in sodelovati tudi pri upravljanju splošne in poslovne politike podjetja. Tudi s tem bi v psihološkem smislu dali podlago za bolj zdravo delovno okolje. Marković je bil mnenja, da bodo zaposleni, dokler bomo imeli v pravnih definicijah predpisane hierarhične odnose, v produkcijskem procesu zelo verjetno pogosto obravnavani zgolj kot orodje.

Kritičen je bil tudi dr. Andraž Teršek, ki je opozoril predvsem na to, da se v praksi očitno tudi tisto, kar je sicer dovolj jasno in zadovoljivo določeno v veljavni zakonodaji, ne uresničuje, ali pa se uresničuje premalo in pravno pomanjkljivo. Tudi rezultati empirične raziskave v okviru projekta IDO Primorske so namreč pokazali, da sistem, ki ga tvorijo pravni red, pravna politika in delovnopravna praksa, ne deluje dovolj dobro. Kot kažejo rezultati raziskave, kar četrtnina zaposlenih ni poznala nobenih pravnih aktov, ki bi varovali delavske pravice, čeprav približno enak delež vprašanih meni, da prihaja do kršitev pravic, ki jih ne morejo učinkovito dosežati. »Zato je potrebno ljudi opol-

nomočiti«, je bil mnenja Teršek. Po njegovem potrebujemo konkretne ukrepe, kot na primer vključiti v redne zdravniške preglede na medicini dela več poudarka na stresu in vprašanj, povezanih s psihološkim počutjem zaposlenih. Dr. Teršek je poudaril tudi, da pomembne zakonske določbe o nekaterih temeljnih vprašanjih, kot je trpinčenje na delovnem mestu, niso podkrepljene z ustreznimi določbami o sankcijah za kršitve. Problem pa je tudi, da se ne le delodajalci, ampak tudi pravniki, raje sklicujejo na to pomanjkljivost, kot da bi našli druge poti in načine za učinkovito zaščito temeljnih pravic delavk in delavcev.

Tudi Andraž Ujčič je bil mnenja, da je pojem zdravega delovnega okolja nemogoče kodificirati – mora se oblikovati, zaživeti. Prevelika in zelo natančna kodifikacija tega področja je po njegovem celo škodljiva. Primera odvečne kodifikacije brez učinka sta denimo pravilnik proti mobingu in pravilnik proti diskriminaciji na delovnem mestu, ki v praksi nimata učinkov. Ključen premik, ki se mora zgoditi, je začetek zavedanja delovnih organizacij, da osredotočenost na profit ni edina njihova funkcija. Res pa je tudi, da naletijo delodajalci pri prizadevanjih za zdravje zaposlenih včasih tudi na upor. Navedel je primer uvajanja aktivnih sedežev za pisarniške delavce, ki kljub temu, da vemo, da blagodejno učinkujejo na držo, mišice ter skelet, niso bili sprejeti z odobravanjem. Odgovornost je torej tudi na delavcih. Veliko jih nezdravo živi tudi doma, tako da je potrebno s promocijo zdravega življenja krepiti zavest o zdravem načinu življenja nasploh. Pravna kodifikacija tega ne more. Več je zato po njegovem mnenju potrebno staviti na t. i. mehke ukrepe – promocije, osveščanja delodajalcev, stimulacije države, tudi posebni certifikati, kot je denimo certifikat za družini prijazno podjetje, so tisti, ki lahko naredijo veliko za psihološko bolj zdravo okolje. Gospod Ujčič je opozoril tudi na dejstvo, da je stres zelo subjektiven in ga je zato težje opredeliti, lahko pa se ga tudi zlorablja. Tu vidi nevarnost, da bi se bili v primeru prevelikega pritiska delodajalci primorani na nek način zaščititi. Najverjetneje bi najprej prišlo do tega, da bi podjetja predhodno psihološko testirala kandidate za zaposlitev. Tu pa zopet trčimo v človekove pravice in zastavi se nam vprašanje, ali imajo delodajalci takšne teste sploh pravico izvajati.

Med osrednjimi izzivi, ki jih je potrebno v bodoče izboljšati, so udeleženci okrogle mize prepoznali predvsem odgovornost sodnikov rednega sodstva in inšpektorjev za delo, ki bi morali prevzeti bistveni del odgovornosti za učinkovito delovanje sistema pravne zaščite položaja in pravic delavk in delavcev. To pa bi morali storiti tudi s spremembo načina razumevanja zakonske materije, s preseganjem golega formalizma pri razlagi in uporabi zakonodaje ter z neposredno in razvojno uporabo ustave v praksi.

Okrogla miza

»Prožna varnost (flexicurity) po slovensko«

Okrogla miza je bila organizirana 28. marca 2012.

Prožna varnost je ena izmed ustaljenih fraz, ki jih (pre)pogosto slišimo v političnih govorih in se pojavljajo praktično v vseh dokumentih, ki tako na nacionalni, kakor tudi evropski ravni, urejajo trg dela in strategijo razvoja gospodarstva. Po razlagi evropske komisije je prožna varnost *»nova pot za zagotovitev prožnosti in varnosti na trgu dela«*. V osnovi ta sistem podjetjem omogoča hitro prilagoditev na spremembo razmer na trgu dela, delavcem pa, da kmalu potem, ko izgubijo službo pri enem delodajalcu, najdejo novo zaposlitev, med iskanjem nove službe pa imajo zagotovljeno tudi socialno varnost. Kljub temu, da je opredelitev prožne varnosti enostavna, se pogosto izkaže, da je njeno pojmovanje na strani sindikatov velikokrat drugačno od pojmovanja politikov in ekonomistov. Kako na model prožne varnosti, ki ga je daljnega leta 1990 s tem terminom prvič poimenoval danski premier Poul Rasmussen, gleda slovenska stroka in kakšna naj bi bila slovenska različica tega modela, smo na okrogli mizi razpravljali skupaj z gosti: ekonomistom mag. Radom Pezdirjem, sociologom dr. Tončijem Kuzmaničem in sindikalistom mag. Rajkom Bakovnikom.

Rado Pezdir je takoj ob začetku opozoril na slabo demografijo podjetij v Sloveniji, več podjetij namreč »umira« kot se jih »rodi«. V zadnjih štirih letih pa je ta trend še poudarjen. To je velik problem tudi za vzpostavitev prožne varnosti, saj se delavci iz propadlih podjetij nimajo kam prezaposeliti. Na ta račun smo v zadnjih treh letih v Sloveniji »priedelali« kar 50.000 novih nezaposlenih. Dodaten problem je ta, da je večina od teh delavcev bila zaposlena v delovno intenzivnih panogah (usnjarska, tekstilna, kovinska in lesno predelovalna industrija) in so starejši od 45 let, njihova izobrazba pa je poklicna, kar pomeni, da so po dolgih letih enakega dela praktično postali »prikovani na ta poklic«. Drugi problem slovenskega gospodarstva v tem trenutku pa je oslabeleost naših bank, zaradi česar praktično ne moremo pričakovati nikakršnega investicijskega cikla. Dodatno je zadolženost slovenskih podjetij že zdaj med najvišjimi v Evropi, tako da je edina možnost za zagon novih delovnih mest tuja investicija v gospodarstvo. Delno rešitev problema mag. Pezdir vidi v ustvarjanju boljših pogojev za razvoj podjetništva. Trenutno so problem rigidnosti, ki v Sloveniji popolnoma hromijo podjetniško pobudo. Ljudje zaradi togosti sistema in kopice regulacij denimo ne morejo biti dimnikarji, ne morejo biti samostojni inštruktorji avto šole ipd. – ljudje si trenutno ne morejo organizirati niti svojega delavnega mesta. Po mnenju mag. Pezdira živimo v času, kjer je potrebna čedalje večja prilagodljivost, zato bo tudi trend prožnosti najverjetneje naraščal. Zardi negotovosti trga in odnosov v svetu ne moremo več imeti dolgotrajnih delovnih mest kot v šestdesetih in sedemdesetih letih, v času industrijskega vzpona. Zaradi negotovosti v svetovnem merilu so razvojni cikli podjetij krajši in terjajo stalno prilagajanje, podobno se posledično zgodi tudi z delovnimi mesti, zato bo njihova trajnost in varnost vse manjša.

Dr. Tonči Kuzmanič je prožno varnost zapopadel drugače, kot je sam dejal, »*se ne bo pustil hysterizirati*«. Po njegovem prav to počneta diskurz vojaškega in diskurz ekonomskega, ki nas silita v to, da bi nehali misliti. Zanj trg dela ne obstaja – obstajajo samo ljudje. Že to, da govorimo o trgu dela in ne več o ljudeh, vse spremeni. Zelo pomembno je tudi, s kakšnim jezikom govorimo o stvareh. Z govorom in mišljenjem vojaškega in ekonomskega diskurza smo prišli sem, kjer smo sedaj; ne samo v krizo, ampak v depresijo zahodnega sveta, zato sta po mnenju Kuzmaniča ta dva diskurza nelegitimna. Na isti način se naprej po njegovem ne da, kako blizu sta si ta dva diskurza pa priča tudi dejstvo, da je Poul Rasmusen danes prvi mož zveze NATO. Za dr. Kuzmaniča je prožna varnost oziroma flexicurity tudi kot del znanstvenega jezika, le »govorica gospostva«. V trenutku, ko so nam z vladno-gospodskim jezikom »servirali« flexicurity, je namreč to pomenilo začetek razpadanja socialne države (welfare state), ki je začasno, v šestdesetih in sedemdesetih letih 20. stoletja, uspela vzpostaviti »ravnovesje« med proizvedenim in izdatnimi socialnimi transferi. Da bi lahko razumeli, kaj se zares dogaja, bi po Kuzmaničevem mnenju morali najprej opustiti kategorije 19. stoletja, s katerimi se v sodobni ekonomiji ne more več govoriti. Nehati bi morali udrihati po kapitalistih, saj jih že zdavnaj ni več (živimo v postkapitalizmu). Glavna kategorija, s katero imamo opraviti zadnja desetletja, je namreč menedžer (in menedžerizem). V kaj gremo, se nam pravzaprav niti ne sanja. Se bi pa morali zavedati, da je družba znanja (knowledge society), o kateri se zadnje čase toliko govori, »petinska družba«, v kateri bo relativno dobro plačanih petina zaposlenih. To pomeni, da se bomo z nadaljevanjem trendov kmalu soočili z do 80-odstotki odvečnih ljudi.

Nad »produkcijo« odvečnih ljudi v zdajšnjem sistemu je bil zaskrbljen tudi sindikalist mag. Rajko Bakovnik. Model prožne varnosti v bistvu zares »deluje« le na Danskem in Nizozemskem. Varna prožnost je torej dobra ideja, a slab koncept, saj je primeren le za zelo omejena ekonomska okolja. Pri vsem skupaj je ključno (kot je menil tudi mag. Pezdir), da država ustvari enako novih delovnih mest, kot zapre starih, kar pa je v večini držav trenutno velika težava. Prihaja do t. i. odvečnih ljudi, kar ni problem samo kar zadeva plačilo, ampak predvsem zaradi občutka odvečnosti. Ljudje smo ustvarjalna bitja, zato je najhujše, da se počutimo odvečni. Po Bakovnikovem mnenju si ljudje ne želijo velikih odpravnin in socialnih podpor, ampak delo in ustvarjalnost. Dokaz za to je danska različica prožne varnosti, kjer se kljub pravici prejemanja 90-odstotkov zadnje plače v obdobju petih let, velika večina delavcev zaposli v treh do šestih mesecih po izgubi zaposlitve.

V Sloveniji žal takšnih možnosti ni, zato tudi tisti, ki so zaposleni, na istem delovnem mestu ostajajo dlje časa. V raziskavi IDO Primorske se je izkazalo, da je kar 40 odstotkov anketiranih takšnih, ki so na istem delovnem mestu zaposleni že več kot deset let. Še bolj zaskrbljujoč pa je podatek, da se kar 80-odstotkov vprašanih v primeru izgube službe ne bi zaneslo ne na državo ne na sindikate, ampak zaupajo le še sebi in najožji družini. Po mnenju dr. Tončija Kuzmaniča je tudi takšno splošno nezaupanje indikator družbene anomalije oziroma, povedano drugače, razpadanja aktualnega sistema.

Okrogla miza

»Kariera in družina: med enakostjo in enakopravnostjo spolov«

Okrogla miza je bila organizirana 11. aprila 2012.

Pri razkrivanju problematike enakih možnosti v delovnem in družinskem okolju, kot tudi pri izzivih usklajevanja obeh sfer, so sodelovale kadrovska psihologinja dr. Eva Boštjančič s Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, dr. Zalka Drglin z Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije ter dr. Tjaša Žakelj z Znanstveno-raziskovalnega središča Univerze na Primorskem.

Uvodoma smo z razpravljkami razmišljali o izsledkih raziskave IDO Primorske, ki v nasprotju z predhodno opravljenimi raziskavami niso potrdili višje izpostavljenosti žensk stresu, izgorevanju ter različnim oblikam diskriminacije na delovnem mestu. Ponudila se nam je razlaga, da si ženske in moški delijo podobno delovno okolje ter se soočajo s podobnimi poklicnimi izzivi, kar se potem izraža skozi podobno mero doživljanja omejenih dejavnikov splošnega zadovoljstva z življenjem. Nasprotno pa so se razpravljalke strinjale glede večje obremenjenosti žensk v zasebnem življenju, tj. pri skrbi za gospodinjstvo in družino, ki jo povezujejo z vztrajanjem tradicionalnih spolnih vlog. Izpostavile so problem skrbstvene dejavnosti, ki je primarno v domeni žensk in ki je kot neplačana aktivnost v družbi ne samo premalo cenjena, ampak tudi že v osnovi spregledana.

Dr. Zalka Drglinc je ob tem vendarle poudarila, da se obremenjenost žensk z nego, gospodinjstvi, vzgojo otrok itd. v zadnjem času manjša. To seveda niso le dela znotraj zasebne sfere, zato je izjemno pomembna, kako bo družba vrednotno ovrednotila te dejavnosti. Da prihaja do pozitivnih premikov v delitvi partnerskih opravil kaže tudi podatek, da je dopust za nego in varstvo otroka, ki ga po treh mesecih v dogovoru z materjo lahko prevzame oče, v letu 2009 koristilo 7-odstotkov moških. To je izjemen porast, saj smo še nekaj let nazaj težko prekoračili odstotek ali dva. Po njenem mnenju je ta trend navdihujoč tudi zato, ker se po rojstvu otroka pogosto zgodi sprememba tudi v prej enakovrednih partnerstvih. Z materinstvom ženska dobi kup dodatnih gospodinjstvih zadolžitev in če mora vse opraviti sama, to pomeni zelo naporno življenje in tudi slabši partnerski odnos.

Dr. Eva Boštjančič je mnenja, da stare kulturne spolne vloge v Sloveniji še vedno ostajajo, a se po njenem okrog tega niti ne gre zaustavljati. Zavedati se je potrebno, da naše vloge določa naše družbeno in kulturno okolje, zato ne bomo nikoli poudarjali enakosti spolov toliko kot v ZDA ali podrejenosti žensk tako, kot v kastnem sistemu v Indiji. V tem smislu v Sloveniji obstajajo neke vloge in o enakosti ne moremo govoriti. Poudarila je, da sploh ni potrebno deliti ljudi glede na spol, čeprav seveda obstajajo razlike tudi na tej osnovi, a gre za to, da je kakršnekoli razlike potrebno izkoristiti. Tako vidi, da v poslovnem svetu zadnje čase veliko stavijo na to, da se oblikujejo čim bolj komplementarne timi, pri čemer so spolne distinkcije prav tako pomembne. V okoljih, kjer je raziskovala, denimo v informacijskih tehnologijah, kjer prevladujejo moški, celo

nagrajujejo kadrovice, ki uspejo v tim pripeljati žensko. To počnejo ravno zaradi kompletnosti in dobrega timskega vzdušja.

Dr. Tjaša Žakelj se je strinjala, da smo v primeru delitve dela znotraj gospodinjstva soočeni z neko novo kompleksno situacijo, v kateri bo potrebno vloge na novo porazdeliti z upoštevanjem vidika socialne pravičnosti. Poudarila je, da se spreminjamo v družbo »ostarelih«, kjer bo vedno bolj pomembna tudi skrbstvena vloga do staršev in starih staršev. Spremembe, ki se na tem področju dogajajo, je poimenovala kar »zapoznena revolucija«, pojem pa je povedano razložila skozi že omenjeni primer koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka s strani očetov. Kot je poudarila, nas večina ve, da je dobro za otroka in za starše in družbo na sploh, da moški to koristijo, a kljub temu množično v družbi to še ni zaživel. Razlog so verjetno prav ostaline vzorcev iz preteklosti, saj so denimo nekateri moški, ki so se za koriščenje starševskega dopusta odločili, pri šefih naleteli na nerazumevanje.

Razpravljavke so ugotovljale, da si mlade ženske, ko jih vprašamo o željah glede razdelitve skrbi za družino in gospodinjstvo, celo želijo prevzemati tradicionalno vlogo ženske, kar se lahko razloži predvsem z vidika, da so tej materinski skupnostni odnosi lahko tudi zelo čustveno zadovoljujoči in nagrajujoči. Za primerno uskladitev poklicnega in družinskega dela je tako lahko »recept« od družine do družine zelo različen. Dr. Boštjančičeva je opozorila, da odrekanje kariere zaradi preferiranja bolj umirjenega družinskega življenja ni nobena redkost. Navedla je primer slovenskega podjetja, ki ima celo pridobljen certifikat »družini prijazno podjetje«, kjer se je kar vsak peti uslužbenec, ki mu je bilo ponujeno napredovanje na menedžersko delovno mesto odločil, da ponujene možnosti ne sprejme, ker bi to negativno vplivalo na družino.

V razpravi so razpravljavke skupaj s publiko načele še nekaj možnih ukrepov, ki bi omogočili boljše usklajevanje delovnih in poklicnih obveznosti. Eden od teh je krajši oziroma fleksibilnejši urnik dela, ki ga je mogoče uvesti v nekatere poklice (kjer je možna le delna prisotnost na delovnem mestu). Po mnenju dr. Boštjančičeve sicer za neobvezno prisotnost na delu v Sloveniji nismo še zreli, saj radi prinašamo delodajalca naokoli. Vidi pa fleksibilnost trga dela kot priložnost, kjer je možno glede na naše socialne in organizacijske potrebe z vidika družine iskati primernejšo službo. Zelo prav pride tudi družinska socialna mreža in s kompromisi, skupnim načrtovanjem kariere in disciplino se lahko najde ustrezna rešitev. Vse tri razpravljavke so v dinamični debati podprle tudi ženske kvote v politiki. Takšen ukrep vidijo kot vsaj začasno potreben, saj je za človeštvo bistveno, da so v javno življenje vključene tudi ženske.

V splošnem so se razpravljavke strinjale, da je politika enakih možnosti spolov, ki kot enega od strateških ciljev opredeljuje enakovredno delitev družinskega dela med ženskami in moškimi ter odgovorno partnerstvo in starševstvo, zelo pomembna za izboljševanje položaja žensk in kakovosti družbe na sploh. Kot že omenjeno, se aktivnosti politike enakosti spolov na določenih področjih tudi že izkazujejo kot uspešne, zato je nujno, da področje ostane deležno nadaljnje pozornosti in prizadevanj.

Gostujoče predavanje z razpravo

»Odgovornost države za družinsko življenje ljudi dela«

Predavanja, ki ga je na Inštitutu Andrej Marušič Univerze v Kopru dne 24. aprila 2012 izvedel doc. dr. Luka Tičar s Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, ni bilo težko skleniti z živahno razpravo. Prvič zato, ker je predavatelj strokovno suveren na področju delovnega prava. Drugič pa zato, ker je tema izzivalna in vselej polemična. Odstira namreč posebno torišče med teorijo in prakso, oziroma med veljavno zakonodajo in družbenimi praksami na področju, ki je posebnega pomena za gospodarstvo in trga dela. Ne nazadnje pa tudi zato, ker ponuja paleto priložnosti za diskusijsko soočanje pravnikov, ki primerjajo svoje razumevanje temeljnih ustavnopravnih izhodišč na področju socialne države, trga dela in z njima povezanih ustavnih pravic in svoboščin delavk in delavcev. Dogodek je vodil doc. dr. Andraž Teršek.

Dr. Luka Tičar ga je zaznamoval s predstavitvijo tistih najpomembnejših določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), katerih smoter je olajšati in omogočiti delavcem usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Poudaril je dejstvo, da se nujnosti pravno učinkovite in politično prepričljive skrbi za to področje prepogosto ne zavedamo dovolj. To zagotovo vodi v vse poznejše odločanje ljudi za družino in tudi v odločitve, da družine morda sploh ne bodo ustvarili. Opozoril je, da so trenutne gospodarske in socialne razmere le eden izmed dejavnikov za takšne vzorce obnašanja. Kritično je analiziral nekatere zakonske rešitve, ki naj bi delavcem z družinskimi obveznostmi zagotavljale ugodnejši delovnopравни položaj, npr. pri dolžini in izrabi letnega dopusta, razporejanju delovnega časa ter omejitvah pri nočnem in nadurnem delu ter pri omejitvah pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Kritičen je bil tudi glede pravice do odmora za dojenje. Kljub temu, da gre za pravico, ki jo slovenski pravni red pozna od l. 2003 in je vsekakor primerna in potrebna, v praksi namreč ni zaživel v zadovoljivi meri. ZDR sicer res materi-delavki, ki doji, daje pravico do opravičene odsotnosti z dela eno uro dnevno, vendar pa zakonodaja s področja starševskega varstva ne predvideva pravice do nadomestila plače za to uro odsotnosti. Država bi po mnenju Tičarja morala poskrbeti tudi za to. Kritiko je namenil tudi splošni zakonski obveznosti delodajalca, da mora delodajalec omogočiti delavcem lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Kritiziral je dejstvo, da gre za presplošno, deklaratorno obveznost, ki je brez ustrezne podpore v kazenskih določbah in zato pogosto zgolj črka na papirju.

V razpravi so sodelujoči ugotovili, da je v Sloveniji kar nekaj tudi zglednih delodajalcev, ki ne samo, da zagotavljajo minimalno raven pravic iz različnih pravnih virov, temveč svojim delavcem tudi, še posebej tistim z družinskimi obveznostmi, zagotavljajo več pravic, kot jim zapoveduje zakonodaja. Tako po obsegu, kot tudi vrsti. V luči obveznosti in odgovornosti države pri vzpostavitvi in ohranjanju sistema zagotavljanja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja delavcev pa bi država lahko večji del težav rešila že z enostavnim in ustvarjalnim uresničevanjem ustavnega načela socialne države.

Okrogla miza

»Načrtovanje kariere kot dejavnik izboljšanja delovnega okolja«

Peta okrogla miza je bila organizirana 22. maja 2012. Kot zadnja se je usmerila na problemsko področje zaposlovanja predvsem skozi načrtovanje lastne poklicne poti oziroma kariere. Posamezniki, ki skušajo poklicno pot načrtovati v skladu s svojimi potenciali, veščinami in ambicijami, so navadno tudi »srečnejši« pri opravljanju svojega dela – manj so podvrženi doživljanju stresa in izgorelosti, posledično pa so tudi manj odsotni z delovnega mesta. Ker imajo jasno izoblikovane ter transparentno zabeležene veščine in kompetence, se tudi lažje ponovno zaposlijo v primeru izgube službe. Glavno vprašanje okrogle mize je bilo torej, kako načrtovati kariero, da bi lahko ustvarjali kar se da zdravo in produktivno delovno okolje, kakšne kadre sploh potrebuje sodobno gospodarstvo ter kaj na tem področju storiti, da bi bila nezaposlenost čim nižja. Z gosti, kadrovskim psihologom dr. Aleksandrom Zadelom, direktorjem visokotehnološkega podjetja Parsek Gašperjem Čehovinom in sindikalistom mag. Rajkom Bakovnikom se je tokrat pogovarjal novinar Edi Mavsar.

Podjetnik Gašper Čehovin je takoj ob začetku poudaril, da je tako pri zagonu in razvoju lastnega podjetja, kot tudi iskanju zaposlitve, najbolj pomembna posameznikova prilagodljivost in širina znanj. Iz izkušenj je povedal, da je s posamezniki, ki so visoko usposobljeni zgolj na ozkem področju, praviloma težje delati. Trenutno so po njegovem mnenju iskani predvsem zmerno inovativni posamezniki, ki so ustrezno kvalificirani, a so predvsem sposobni dobrega vklopa v timsko delo. Ključno je, da zaposleni prepoznajo svojo konkretno vlogo v timu in brez težav sprejemajo osnovne smernice podjetja. Na področju informacijskih tehnologij, ki ga najboljše pozna, je poudaril, da so pri odločitvi za zaposlitev in motiviranosti zaposlenih poleg socialne varnosti izrazito pomembne tudi možnosti za osebni razvoj oziroma karierno pot. V podjetju Parsek, kjer je povprečna starost zaposlenih 28 let, zato zaposleni poleg spodobnih plač pričakujejo in zahtevajo tudi stalen stik z najsodobnejšo tehnološko opremo. Iz lastnih izkušenj je povedal, da je, ko se zaposleni začne pritoževati nad plačo, po navadi razlog povsem drugje.

Rajko Bakovnik je povedal, da imajo v primerjavi z gospodom Čehovinom, ki je opisoval specifično visokotehnološko delovno okolje, sindikati največ članstva še vedno v klasičnih industrijskih panogah. Tu je, kakor je pokazala raziskava Gorenjskih sindikatov, ki je bila izvedena v okviru projekta IDO Primorske, zadovoljstvo z delovnim okoljem manjše kot v bolj tehnološko razvitih podjetjih (npr. v podjetju Iskratel). V primerjavi s podjetjem Parsek je bilo tudi starostno povprečje delavcev v omenjeni raziskavi preko 40 let, torej so načini načrtovanja kariere takšnih kadrov precej drugačni. V Sloveniji sam vidi problem predvsem v dejstvu, da se znanja in izkušnje zaposlenih v teh podjetjih ne upoštevajo dovolj. Po njegovem mnenju bi morali zgled jemati v razvitejših in ekonomsko uspešnejših državah Skandinavije, Beneluksa ter v Nemčiji, kjer se že dolgo zavedajo, da je narobe, če je pamet direktorja edina, ki šteje pri upravljanju podjetja.

Ljudje si želijo biti vključeni, ne delajo le za denar, ampak pričakujejo tudi zadovoljevanje drugih potreb – npr. societalnih. Razvoj organizacijske oziroma ekonomske demokracije ter sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetja se mu zato zdita poglavitnega pomena.

Gašper Čehovin je ob strinjanju z mag. Bakovnikom glede odločanja o vodenju podjetja še povedal, da se mu zdi za dobro delo in počutje zaposlenih pomemben tudi sistem nagrajevanja ter vključevanje zaposlenih v lastništvo podjetij. V Parseku so zato razvili lasten kompleksen sistem stimuliranja zaposlenih ter dva najbolj zaslužna tudi vključili v 5-odstotno lastništvo podjetja. Pri nagrajevanju v njihovem podjetju velja, da vedno nagrajujejo celoten tim, ki je uspešno izpeljal projekt, pri čemer ima vodja tima ključno besedo o zaslužnosti in nagradi posameznika v timu.

Dr. Aleksander Zadel je najprej poudaril, da se je potrebno v današnjem hitro spreminjajočem se svetu za dobro delo in uspešne poslovne rezultate na vseh delovnih mestih in v vseh panogah več čas sproti izobraževati. Bistvenih razlik znotraj panog po njegovem ni, so pa bistvene razlike, tudi z vidika psihologije v pristopu k zaposlenim. Osebnostna drugačnost starejših zaposlenih v nasprotju z mladim je velika - prvi bolj cenijo predvidljivost, drugi dinamiko. Prvi razvijajo pripadnost skozi leta, drugi jo lahko razvijejo zelo hitro, se hitro navdušijo, a jo tudi hitro izgubijo. Zato je po njegovem mnenju ključno dobro vodenje. Da bi »potegnili voz iz blata«, bi morali bistveno več vlagati v izobraževanja menedžerjev. Menedžer mora prepoznati svoj del odgovornosti. Težava je, da jih večina še vedno misli, da so krivi zaposleni, ki ne delajo dobro. V resnici je vloga menedžerja pri vodenju ljudi, njihovih odnosih, počutju in načrtovanju razvoja njihovih karier, ključna. V današnjem času nenehnih sprememb se je potrebno v smislu načrtovanja karier fokusirati na vse zaposlene, ne le vodstva. Po mnenju dr. Zadela je potrebno načrtovati kariere delavcev (proizvodnih delavcev, tudi obrtnikov ipd.) enako resno kot ostale. Posebej je potrebno razmišljati, kako njim zagotoviti 40 let spoštljive delovne dobe. Zmožnost prilagoditve teh kadrov prihodnim izzivom trga bo ključna za ohranitev marsikaterega velikega ali malega podjetja. S psihološkega vidika je ključno, da ljudi opolnomočimo, jih naučimo prevzeti odgovornost. Kot primer neizkoriščene priložnosti je navedel tudi »propad« Mure. Po njegovem mnenju je bilo med 2500 zaposlenimi, ki so ostali brez službe, veliko neizkoriščenega potenciala. Nekaj izkušenih coaching strokovnjakov bi v nekaj delavnicah s temi ljudmi zagotovo prepoznalo 10 do 20 odstotkov takšnih, ki bi bili sposobni in motivirani oblikovati zasebno podjetje z nekaj zaposlenimi. Tudi s takšnimi »ad hoc« izobraževanji je mogoče začrtati novo karierno pot ljudi. Po besedah dr. Zadela je ključno, da iz »žrtev« ustvarimo »lovce«, saj je lovec lačen, ker ni nič ulovil. Žrtev pa zato, ker ji ni nihče ničesar dal.

3 MEDNARODNA KONFERENCA VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

Izbor prispevkov

Portorož, 21. in 22. maj 2012

Mednarodna konferenca Varno in zdravo delovno okolje je bila v maju 2012 organizirana na pobudo raziskovalne skupine pri projektu IDO Primorske – Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah obalno-kraške regije na UP Inštitutu Andrej Marušič. K organizaciji konference so se v nadaljevanju priključili tudi sodelavci projekta SOS (Stres, Odsotnost, Stiska) Centra za sodelovanje z gospodarstvom UP ZRS, UP Fakulteta za ergonomske in kineziološke študije (v ustanavljanju) ter Sektor za izobraževanje na rektoratu Univerze na Primorskem.

Konferenca je bila v prvi vrsti namenjena spodbujanju razmišljanja in izmenjavi strokovnih in znanstvenih pogledov na temo varnega in zdravega delovnega okolja, ki je bilo tudi osrednje polje proučevanja raziskovalnih skupin obeh prej omenjenih projektov.

Prvi dan konference se je pričel s pozdravnim nagovorom rektorja Univerze na Primorskem dr. Dragana Marušiča, ki je med drugim povedal, da je odpiranje in razpravljanje o temah, ki se vežejo na varno ter zdravo delovno okolje v današnjih časih izjemnega pomena, izrazil pa je tudi zadovoljstvo, da bodo v okviru konference o teh temah spregovorili strokovnjaki z različnih področij ter iz različnih držav. Na ta način lahko primerjamo problematike znotraj mednarodnega konteksta in iščemo skupne rešitve, ki bodo nastale na podlagi različnih izkušenj. V imenu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) Republike Slovenije je ob otvoritvi konference zbrane nagovoril Zoran Kotolenko.

Otvoritvenim nagovorom sta v prvem dnevu konference sledili uvodni predavanji vodij obeh projektov; dr. Aleksandra Zadela, vodje projekta IDO Primorske ter Aleša Lipnika, vodje projekta SOS. Oba sta se dotaknila ključnih proučevanih področij v okviru projektov, ki sta z interdisciplinarnim pristopom na teoretski in praktičen način pristopila v proučevanju problematike delovnih okolij ter ju osvetlila predvsem z različnih zornih kotov več znanstvenih disciplin (psihologije, ergonomije, prava, sociologije, ki-

neziologije, managementa človeških virov in drugih). Varno in zdravo delovno okolje je namreč bistveno pri zagotavljanju zadovoljstva zaposlenih, tako vodstvenih kadrov kot delavcev. Prav delovno okolje, v katerem se zaposleni dobro počutijo, edino lahko zagotavlja uspešnost podjetij in delovnih organizacij na vseh področjih. Dr. Aleksander Zadel, ki je s svojimi raziskovalci skozi potek projekta IDO Primorske raziskoval doživljanje stresa in izgorevanja na delovnem mestu ter pojave absentizma in nezaželenih fluktuacij v podjetjih, je med drugim povedal: »Koncept konference, v katerem se prepletata razmišljanje o učinkovitem delu in kakovostnem življenju, je bil pravi izziv, dokler nismo spoznali, da je tako med delodajalci kot delojemalci pripravljenost za dobro in učinkovito delo enako velika kot pričakovanje, da je možno s poštenim in trdim delom zdravo in kakovostno živeti.«

Aleš Lipnik, vodja Centra za sodelovanje z gospodarstvom na UP ZRS pa je med drugim izpostavil dejstvo, da sta oba projekta kot nosilca pri organizaciji mednarodne konference, hkrati tudi odlična primera dobre prakse sodelovanja med univerzitetnim okoljem in gospodarstvom.

Program konference se je v prvem dnevu nadaljeval s plenarnimi predavanji v izvedbi mednarodnih strokovnjakov s področja. Svoje poglede na tematiko konference so predstavili dr. Zoran Sušanj z oddelka za psihologijo Filozofske fakultete Sveučilišta u Rijeci, ki je spregovoril o pomenu odnosa do dela in organizacije pri vprašanih zdravega delovnega okolja.

Sledila mu je Tatjana Petriček, vodja Sektorja za varnost in zdravje pri delu na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije s predstavitvijo novele Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

Priznani slovenski svetovalac in lobist Miloš Čirič je predstavil uspešne modele vodenja in komunikacije, ki so bistveni elementi ustvarjanja in zagotavljanja zdravega delovnega okolja v organizacijah, kar so konec koncev pokazali tudi rezultati raziskave v okviru projekta IDO Primorske.

Glavne poudarke vseh plenarnih predavanj bi lahko strnili v misel, da so prav dobra osveščenost o problematiki varnega in zdravega delovnega okolja ter aktivna uporaba rezultatov raziskav in primerov obstoječih dobrih praks, ključna izhodišča za večjo kvaliteto življenja ter za zagotavljanje v vseh pogledih optimalnega delovnega okolja. Vse pa nedvomno vodi tudi k večjemu zadovoljstvu na delovnih mestih in k dolgoročnim pozitivnim rezultatom v podjetjih in delovnih organizacijah, ne zgolj ekonomskim, pač pa tudi na vseh drugih področjih.

Drugi dan mednarodne konference Varno in zdravo delovno okolje so se udeleženci razdelili v šest panelov, kjer so se v problematiko varnega in zdravega delovnega okolja poglobljali z različnih strokovnih in znanstvenih pogledov, praks in izkušenj.

Tako so v prvem panelu, naslovljenem Pogledi iz prakse, izkušnje in misli delili strokovnjaki iz različnih delovnih organizacij: Helena Krištofelc iz Petrola, d. d., Alenka Vidmar iz podjetja Krka, d. d., Sebastjan Jeretič, direktor NevroPR, dr. Aleksander Zadel z UP Inštituta Andrej Marušič ter Milan Krek, direktor Zavoda za zdravstveno varstvo Koper.

Drugi panel se je osredotočil na psihološke poglede na obravnavano tematiko, svoje misli pa so delili: dr. Eva Boštjančič s Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, dr. Tomaž Vec s Pedagoške fakultete Univerze v Ljubljani, mag. Aleš Pustovrh iz podjetja Bogatin, d. o. o., Simona Gomboc z UP Inštituta Andrej Marušič, dr. Urban Kordeš z UP Pedagoške fakultete in dr. Katarina Babnik z UP Fakultete za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije.

Tretji panel so oblikovali Pogledi pravnikov, kjer so svoja mnenja z udeleženci delili dr. Katarina Kresal Šoltes s Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, Gorana Planinčič, predstavnik PRONI, Miloš Sikiraš, predstavnik študentskega sveta Pravne fakultete Univerze Istočno Sarajevo, Sanja Tepavčević s Pravne fakultete Univerze Istočno Sarajevo, Marko Močević OSRS ter Maja Zadel in Martina Rameša (UP ZRS).

Udeleženci in govorci četrtega panela so se spopadli s pogledi sindikatov na problematiko zadrževanja in varnega delovnega okolja. Svoje poglede in misli so v tem panelu predstavili Peter Majcen, predsednik KS 90, mag. Rajko Bakovnik, predsednik ZRSS, Nežka Bozovičar, predsednica SGS, mag. Sanja Goljanin, predstavnica SO Pravne fakultete Univerze Istočno Sarajevo, Dimitrije Čeranić, predstavnik sindikatov Republike Srpske ter Saša Simanić iz Hotelov "Termag".

V petem panelu se je na varno in zdravo delovno okolje pogledalo z vidika politike, in sicer so z udeleženci razpravljali dr. Igor Lukšič s Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani, dr. Tonči A. Kuzmanić z UP Fakultete za management, dr. Goran Marković z Univerze Istočno Sarajevo ter Đorđe Marilović s Pravne fakultete Univerze Istočno Sarajevo. V okviru tega panela je bila izvedena tudi okrogla miza z naslovom Izboljšanje delovno-pravne zakonodaje. Na slednji so pravni strokovnjaki dr. Milan Tomić, dr. Milica Dragičević, dr. Oliver Antić, dr. Andraž Teršek in dr. Luka Tičar, razpravljavci iz Slovenije ter iz Bosne in Hercegovine, primerjali svoje razumevanje temeljnih ustavnopravnih izhodišč na področju socialne države, trga dela in z njima povezanih ustavnih pravic in svoboščin delavk in delavcev.

Zadnji panel so vodili sodelavci UP Fakultete za ergonomske in kineziloške študije (v ustanavljanju), ki so se dotaknili predvsem povsem zdravstvenega vidika delovcev ter se osredotočili na lastnosti zdavega delovnega okolja v smislu vpliva konkretnih delovnih okoliščin na človekovo telesno zdravje. Udeležencem so svoje ugotovitve predstavili dr. Metoda Dodić Fikfak iz Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana ter sodelavci UP Znanstveno raziskovalnega središča.

Predstavniki vseh šestih panelov so osrednje ugotovitve in zaključke, ki so se oblikovali skozi razprave, predstavili na skupni predstavitvi panelov.

Tako je bilo na primer na panelu, ki je bil psihološko usmerjen, predvsem govora o problematiki stresa: o vzrokih, o posledicah stresa ter o fizioloških reakcijah, ki spremljajo stres. Poudarjena je bila subjektivna narava stresa, se pravi, da je stres odvisen od posameznikovih preteklih izkušenj in interpretacije situacije in dražljajev v njej. Doživljanje stresa in posledično morebitnih zdravstvenih težav je težava velikega števila ljudi v današnjem času. Pri tem je potrebno zavedanje, da so vzroki za stres, predvsem pa za dolgotrajno doživljanje stresa kompleksni, saj težko govorimo o objektivnih dejavnostih stresa. S tega vidika je za izboljšanje počutja zaposlenih v organizacijah potrebno raziskovanje in razumevanje njihove percepcije (interpretacije) delovnega okolja ter različnih načinov odzivanja na delovno okolje.

Povsem za konec dvodnevne mednarodne konference Varno in zdravo delovno okolje pa je bila organizirana še okrogla miza z naslovom Načrtovanje kariere kot dejavnik izboljšanja delovnega okolja, na kateri so kot govorci nastopili mag. Rajko Bakovnik, predsednik Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, Gašper Čehovin, direktor in soustanovitelj podjetja Parsek, d. o. o. in dr. Aleksander Zadel, UP IAM.

Konferenca Varno in zdravo delovno okolje je, poleg tega da je predstavljala rezultate dela dveh pomembnih raziskovalnih projektov, ki sta potekala na Univerzi na Primorskem, nedvomno postavila tudi temelje nadaljnega sodelovanja strokovnjakov, znanstvenikov in drugih udeleženih pri vprašanih ustvarjanja in zagotavljanja zdravega in varnega delovnega okolja. V časih, ki predvsem trgu dela na sploh niso najbolj naklonjeni, je pomembnost zagotavljanja optimalnega delovnega okolja vseh zaposlenih bistvenega pomena tudi za uspešnost delovnih organizacij. Trendi vse bolj vodijo v smeri delovanja organizacij v korist dobrega počutja zaposlenih, kar posledično prinaša tudi dobre rezultate na vseh področjih. Zadovoljen zaposleni je namreč bolj produktiven, manj odstoten z dela, bolj kreativen in temu nesporno sledijo tudi dobri rezultati njegovega dela. Zaključek mednarodne konference lahko tako strnemo v preproste zamisli o tem, da je potrebno ljudi osveščati o pomembnosti zdravega in varnega delovnega okolja, še posebej nosilce moči v organizacijah, torej vodje. Zaposlene na nižje rangiranih delovnih mestih pa je potrebno prav tako podučiti in informirati o zakonskih podlagah, skozi katere lahko uveljavljajo svoje nesporne pravice do varnega in zdravega delovnega okolja. Prav zato so v nadaljevanju nujni slični dogodki, na katerih se bo razpravljalo in iskalo rešitve za nadgrajevanje načrtanih smernic, ki jih je mednarodna konferenca Varno in zdravo delovno okolje vzpostavila.

Nekateri avtorji so povzetke svojih referatov poslali tudi pisno, zato jih objavljamo na tem mestu.

KONTEKSTUALNE DETERMINANTE ZADOVOLJSTVA Z DELOM

Katarina Babnik

Ključne besede: *stališča zaposlenih, zadovoljstvo z delom, kontekstualne determinante*

IZHODIŠČA IN NAMEN

Zadovoljstvo z delom je v središču pozornosti znanosti in prakse že več desetletij. Čeprav je zadovoljstvo z delom ena od najbolj proučevanih spremenljivk v psihologiji dela in organizacije, so temelji tega psihološkega konstrukta še slabo razloženi. Universalnega pravila za zagotavljanje zadovoljnih, s tem pa tudi produktivnih in zdravih delavcev, znanost praksi zato še ni ponudila. Zadovoljstvo z delom je stališče, ki vključuje tri komponente: afektivno, kognitivno in vedenjsko. Določajo ga značilnosti posameznika, značilnosti okolja, v katerem posameznik deluje, in interakcija med obema skupinama determinant. Pregled raziskav kaže, da individualne značilnosti posameznika razložijo petinštirideset odstotkov variance pri splošnem zadovoljstvu z delom. Namen tega prispevka je opisati in razložiti, v kolikšni meri in na kakšen način spremenljivke različnih ravni socialnega konteksta determinirajo splošno zadovoljstvo zaposlenih z delom. Med spremenljivkami socialnega konteksta so danes uveljavljeni koncepti, kot so organizacijska klima, societalna in organizacijska kultura ter prakse upravljanja kadrov. Vse navedene spremenljivke označuje predpostavka, da so ljudje pomembni organizacijski in družbeni viri, da okolje, v katerem delujejo, pomembno vpliva nanje ter da je ključni pojasnjevalni element tega vpliva pomen, ki ga ljudje pripišejo okolju. K proučevanju vloge spremenljivk socialnega konteksta pri splošnem zadovoljstvu z delom smo pristopili integrativno in jih povezali v teoretični model razlage vpliva različnih ravni (societalna in organizacijska raven) socialnega konteksta na individualna stališča in vedenje.

METODE

Raziskavo smo opravili na vzorcu 824 zaposlenih iz organizacij različnih dejavnosti (proizvodne in storitvene) in lastniške strukture (javno, zasebno, mešano). Baterija vprašalnikov, ki smo jo uporabili v raziskavi, vključuje perceptivne mere societalnih kulturnih vrednot in praks, organizacijskih vrednot, organizacijske klime ter splošnega zadovoljstva zaposlenih z delom. Za pridobitev odgovorov na zastavljena vprašanja smo uporabili multiplo regresijo. Model multiple regresije smo zastavili na podlagi teoretičnega modela, spremenljivke smo vnašali po metodi »enter«. V prvem koraku smo vnesli dimenzije societalnih vrednot, v drugem koraku dimenzije societalnih praks, v tretjem koraku dimenzije organizacijske kulture, v četrtem prakse upravljanja kadrov in v petem dimenzije organizacijske klime.

REZULTATI

Rezultati raziskave potrjujejo teoretični model. Napovedna moč spremenljivk societalnega in organizacijskega konteksta je zmerna. Celotni model pojasni enaindvajset odstotkov (prilagojene) variance v ocenah splošnega zadovoljstva z delom. Za napovedovanje zadovoljstva zaposlenih z delom societalne vrednote nimajo statistično pomembne moči. Najmočnejšo vlogo v napovedovanju splošnega zadovoljstva z delom imajo prakse upravljanja kadrov, ki se izvajajo v organizaciji. Regresijska analiza tudi potrди, da imajo prakse upravljanja kadrov neposredni in posredni vpliv (prek organizacijske klime) na zadovoljstvo zaposlenih z delom. V zadnjem, petem koraku so za napovedovanje zadovoljstva zaposlenih z delom statistično pomembne spremenljivke: dimenzija societalnih praks izogibanja negotovosti, dimenzija organizacijske kulture, usmerjenost organizacije v nudenje podpore zaposlenim (negativno), prakse HRM (organiziranje dela, pridobivanje kadrov in izobraževanje zaposlenih) ter dimenzija organizacijske klime pri podpori zaposlenim.

ZAKLJUČKI

Na podlagi raziskave lahko podamo nekatere pomembne zaključke o konceptu zadovoljstva zaposlenih z delom: 1. percepcije neposrednega (organizacijskega) in posrednega (societalnega) konteksta imajo za napovedovanje splošnega zadovoljstva z delom manjšo napovedno moč kot individualne značilnosti; 2. splošno zadovoljstvo z delom je v manjši meri pod vplivom implicitnih ravni societalnega in organizacijskega konteksta, kar nakazuje, da je zadovoljstvo odziv zaposlenih na delovno okolje »tukaj in zdaj«, in manj pod vplivom trajnejših in abstraktnejših socialno-kognitivnih konstrukto, ki jih posamezniki pridobijo v vseživljenjskem procesu vraščanja v socialno okolje; 3. neposredno delovno okolje ima kot časovno in prostorsko najbližji socialni kontekst najmočnejši vpliv na zadovoljstvo zaposlenih; 4. spremenljivke socialnega konteksta določajo zadovoljstvo z delom prek procesa, v sklopu katerega zaposleni evaluirajo, v kolikšni meri delovno okolje zadovoljuje njihovo potrebo po socialno-emocionalni podpori, kar je tudi ključna predpostavka teorije socialnih izmenjav in teorije percipirane podpore organizacije. Raziskava je potrdila, da je za razumevanje vloge zadovoljstva zaposlenih z delom treba upoštevati tako osebnostne značilnosti kot tudi značilnosti socialnega okolja. Ne glede na to pa raziskava potrjuje, da je nudenje socialno-emocionalne podpore zaposlenim verjetno univerzalni recept za zagotavljanje zadovoljnih zaposlenih.

EVSTRES NA DELOVNEM MESTU

Eva Boštjančič

Večina raziskav na področju stresa se usmerja v negativne posledice stresa, ki ga posameznik doživlja na delovnem mestu. Evstres pa predstavlja pozitivno obliko stresa, ki ima pozitiven učinek na organizem, ker se ta nanj pozitivno odzove. Evstres je prvi definiral madžarski endokrinolog Hans Selye. Evstres je del komuntinuuma, na katerem na drugi strani leži stres. Evstres nenehno opozarja posameznika, da je stresor lahko izziv (ne le grožnja), ter mu daje vitalno energijo za spoprijemanje z različnimi zunanjimi in notranjimi dejavniki stresa.

Vsak posameznik se na stresorje odzove v skladu z izkušnjami (preteklimi, namišljenimi ali glede na interpretacijo trenutne izkušnje), pričakovanji, osebnostnimi lastnostmi in zanj značilnim načinom spoprijemanja s stresom.

Evstres igra v življenju posameznika pomembno vlogo. Brez njega bi postal depresiven in se začel spraševati o pomenu življenja. Ne bi si prizadeval dosežati zadanih ciljev, bil bi brez izzivov, zjutraj bi se zbudil brez pravega razloga. Evstres imenujemo tudi pozitiven stres, ki omogoča ohranjanje zdravja in zadovoljstva.

Nenehno zmerno stopnjo stresa potrebujemo tudi zato, da se odzivamo na sprotne grožnje ali priložnosti, ki se pojavljajo v našem življenju. S tega vidika stres predstavlja prirojen in delno naučen odziv – v obliki boja ali bega. Ko posameznik prepozna nevarnost, se njegovo telo pripravi na izziv in s fizičnim odgovorom postane mnogo bolj pripravljen na nastalo situacijo – stopnja kortizola se poveča, s tem se poveča raven sladkorja v krvi, frekvenca dihanja je višja, kar omogoči večji dotok kisika do mišic, ki so pripravljene za borbo ali tek stran od vira stresa.

Ko doživljamo evstres, adrenalin uporabljamo za aktivacijo našega telesa in misli. Na tak način učinkoviteje razmišljamo, sprejemamo odločitve, se razvijamo, poleg tega pa tudi doživljamo in ohranjamo pozitivne trenutke v našem življenju. Na delovnem mestu evstres najpogosteje doživimo denimo ob napredovanju, doseženem cilju, ko smo vznemirjeni, se naučimo kaj zanimivega, ko odkrijemo novo strast ... Evstres je nadzorovana stopnja stresa, katerega rezultati se odražajo v opaženi učinkovitosti zaposlenega, v dobrih delovnih rezultatih, vrhunskih dosežkih. Zaposleni, ki doživlja evstres, bo denimo uspešen pri argumentaciji svojih stališč, imel bo prepričljiv govor, tak športnik pa bo dosegel vrhunski rezultat. Čeprav so rezultati evstresa pozitivni, se moramo zavedati, da lahko preveč evstresa tudi škoduje našemu organizmu. Zato je pomembno, da se občasno sprostimo in skrbimo za uravnotežen stil življenja.

Objektivne metode raziskovanja stresa se pogosto uporabljajo tudi za področje raziskovanja evstresa. Najpogostejše so: višina krvnega pritiska, stopnja mišične napetosti, potenje, frekvenca srčnega utripa, stopnja absentizma ... Psihologi pa pogosteje upo-

rabljajo subjektivne metode merjenja – samoocenske vprašalnike, ocene kakovosti poklicnega življenja, stopnje obremenjenosti z delom, načine spoprijemanja s stresom, frekvenco pritožb v organizaciji, splošno stopnjo stresa, oceno mentalnega zdravja, intervjuje fokusnih skupin o preteklih doživetih stresnih dogodkih ... Najnovejše študije združujejo oba omenjena načina in poudarjajo povezanost fizičnega, kognitivnega in vedenjskega odziva posameznika. Rezultati raziskav tako kažejo, da se stopnja evstresa pozitivno povezuje z življenjskim zadovoljstvom in dobrim počutjem posameznika.

Številne metode in tehnike, ki se v organizacijah uporabljajo, so usmerjene k zmanjšanju stresa na delovnem mestu. Njihov indirektni in končni cilj pa je predvsem pozitivna reakcija (evstres) zaposlenih na številne stresorje, ki se v delovnem okolju pojavljajo.

PROBLEM »DELOVNEGA MESTA« IN KAKO GA MISLITI

Tonči Kuzmanič

(Makrohistorične perspektive in jezikovne igre dela)

To ni težak, zahteven, težko prehodan tekst (razen zaključnega dela), ampak čim bolj utekočinjeno pedagoško podajanje historičnih okoliščin nerazumevanja problematik dela, delitve dela in posebej »delovnega mesta«. Poudarek je na razumevanju dokaj zapletenih, praviloma še ne preiskanih in še manj dostopnih jezikovnih iger ekonomije, sociologije, psihologije ter delno menedžmenta, in sicer predvsem v historični luči nastajanja teh ultra družboljubnih paradigem, ki nam danes preprečujejo elementarne možnosti mišljenja, še posebej na »terenu« zavajajočih jezikovnih iger delovnega mesta.

Naneslo je, da sem bil nepričakovano povabljen, da spregovorim o zadevi »delovnega mesta« znotraj naše lastne dobe. Ker so organizatorji neke mednarodne konference vedeli, da sem se nekoč intenzivno »ukvarjal« s sindikati, delom, stavkami in podobnimi drobnarijami, se jim je zazdelo, da bi bilo zanimivo poslušati tudi moje mnenje o današnjih zagatah v zvezi z »delovnim mestom«¹.

A moja »pozicija« (vrsta argumentiranja in govorjenja) v zvezi s tem že dolgo ni več ne strokovna in ne levičarska, kaj šele desničarska, kot se to – bolj implicitno kot eksplicitno – danes obvezno pričakuje od nekoga, ki se loteva česarkoli takšnega. Kajti – tako nekako grede ta implicitna, vse prej kot samoumevna pričakovanja (želje *knowledge* gospostva!) – moraš biti bodisi znanstven ali strokoven, nevtralen ali uvrščen, levičarski, desničarski ali pa – in to je še najboljše, kajti ravno sterilna, vase vsepožirajoča votlina »objektivnosti« je današnja zmagovalka – »nikamor ne prideš«. V mojem primeru – ko mi ne gre za to, da bi »kamorkoli prišel«, temveč za to, da bi bil tukaj in »pri sebi« – gre pač za nekaj, kar je v »naši« dobi povsem dojeto kot nebogljeno in celo nično ter absolutno spregledano, kar pa je dejansko prakticiranje moči (*dynamis*) zadetega govorjenja (*logisthai*) in argumentiranja.

Skratka, meni gre vedno za to, kar vpeljana beseda sama že nekako pravi: gre mi za neko bolj ali manj »utemeljeno« mnenje (*doxa*), ki pa se na osnovi dolgoletnega študija in opazovanja ter raziskovanja – nadvse pa na temelju distance do obstoječega strokovnega in znanstvenega blebetanja »naše« lastne dobe – skušam prebijati do tistega Najvišjega. To pomeni seveda do zadetega mišljenja (*dianoia*), ki mu ni nerodno (nasprotno, šele tisto je to-za-kar-gre!) takrat, ko se začne soočati s tistim daleč najbolj zahtevnim, se pravi s *theorein*. To, kar sledi, je zatorej neka skica tistega, kar sem skušal ubesediti, ko sem govoril na omenjeni konferenci v Portorožu 22. maja 2012.

¹ Za povabilo k sodelovanju na konferenci v organizaciji FAMNIT UP, inštituta Andreja Marušiča, se posebej zahvaljujem postdiplomskega študentu Blažu Čekliću. Brez njegove interpelacije in tako rekoč iniciacije v tukajšnjo problematiko tega teksta zagotovo ne bi nikoli napisal. Gre pač za zadeve, ki jih večji del – na osnovi svojega več desetletnega raziskovanja – jemljem kot bolj ali manj samoumevne in povsem nepotrebne kakršnekoli objave.

I. POSKUS PREBOJA DO PROBLEMA: HISTORIZACIJE IN ZAMEJEVANJA

Poglavitno zagato pri govorjenju o takšnih problemih, kot je »delovno mesto« (tudi podobnih, ker jih je dobesedno neizmerno po številu), je možno predstaviti v obliki naslednjega vprašanja: **Kako »historizirati«?** – to je Problem vseh problemov – lastno začetno govorjenje samo, in mu ne pustiti, da bi od sebe začelo histerično »mahedrati« naokoli in da bi zatorej zbežljalo v Nikoder nemišljenja in jezikanja. Drugače rečeno, problem je, kako se »ozemljiti«, »geocentrirati« v tej poblazneli dobi strokovnjačenja in *quasi* znanstvenega kapitaljezikanja, skratka, bolj ali manj splošnega Vnebovzetja, v katerem nam je podarjeno večji del zgolj vegetirati. Ta problem sem – pri govorjenju *in vivo*, a tudi v tem zapisu – skušal reševati na načine, ki so spodaj nekoliko podrobneje opisani in delno tudi utemeljeni. Govorjena beseda je tukaj seveda »prevedena« v čim bolj transparentne stavke, ki so »zloženi« na Wittgensteinov način. Mojstru se namreč ni mogoče drugače oddolžiti in mu – ker to je šele tisto, za kar gre – slediti kot tako, da se mojstriš ravno v njegovi lastni delovalnici sami. Ta delovalnica (nisem rekel delavnica, saj gre za delovanje/*praxis*, in ne za delo/*poiesis-poiein!*) namreč nima nobene *a priori* pričakovane »vsebine«, kot bi se to utegnilo zazdeti na prvi pogled. Opraviti ima s formo samo, in sicer kot s svojo lastno vsebino, ki jo skuša – kolikor je to sploh možno – držati na vajetih, jo zamejevati (*horisomai*).

- 1 Začnem z opozorilom metodične narave, ki je bistveno za razumevanja tega, kar sledi: že v samem izhodišču »delovno mesto« postavljam kot problem, in ne kot »prisotnost« (za to je »delovno mesto« pisano v narekovajih!), po kateri bi se naj udobno spraševal kot o neki objektivnosti, realnosti, empiričnosti, dejanskosti (in kar je še tega nemišljenjskega šodra), in sicer iz perspektive nekega razmeroma udobnega »mesta« Platonove, Evklidove, Arhimedove, Galilejeve, Baconove, Kantove, Marxove ali katerekoli druge in podobne (sistematike) vednosti in spoznavanja (*gnosis*).
- 1.1 Tako je, ker po mojem mnenju (*doxein*) izključno takšna postavitev, torej problematičnosti »delovnega mesta« kot temeljne jezikovne igre, ki jaha na konju vednosti (danes znanja, *knowledge*), ustreza naši delovno (in siceršnji) povsem transcendentalni, vnebovzetni dobi, naši izmeščenosti in vnebovzetnim blodnjam, ki temu ustrezajo.
 - 1.1.1 Ko torej govorim o »zamejevanju« (*horisomai*), govorim predvsem o zamejevanju tega načina ahistoričnega, apriornega, celo aksiomatskega umevanja, ki nam dobesedno preprečuje zadeto mišljenje (tudi »delovnega mesta«).
 - 1.1.2 Ko govorim o »delovnem mestu«, ne »gledam« ne v »delovno mesto« in ne v »delovna mesta« – kot o tem sanjajo empiriki, realisti, materialisti vseh vetrov – temveč nadvse nesramno boljšim v čvekaške delavnice teh istih empirikov, realistov in materialistov samih, ki tja-v-en-dan blebetajo o nečem takšnem, kot je »delovno mesto«.
- 1.2 »Delovno mesto« zatorej ni nekaj danega, predročnega, tukajšnjega – kar da je mogoče empirično, realistično, materialistično »zagrabit« – temveč je neka dobesedna transcendentalija, s katero je treba zmoči imeti opravka in ki nam ni kar tako dana v premislek (in posest), kaj šele, da bi bila kar »tukaj« in kar tako.

- 1.2.1 To transcendentalno je torej v nekem bistvenem pomenu celo dvojno, podvojeno. To je, prvič, blebetanje o delovnih mestih, ki ga prakticirajo stroke in strokovnjaki s svojimi strokovnjačenji, in pa tudi »sama« delovna mesta, ki jih – tako je pač v naši dobi, ki jo moramo zmoči »zagrabit v mislih« – ni od nikoder. Ta dvojnost je tisto, kar je treba zmoči misliti, in to je tisto, kar je (tudi brez svoje medsebojno se prepletajoče dvojnosti) težavno.
- 1.2.2 Točno to transcendentalno – ne pa tukajšnje in kar tako »obstoječe«, menda celo »empirično dostopno« – je zatorej tisto, kar je tisto Prvo, s čimer je treba izhodiščno zmoči imeti opravka.
- 1.3 Seveda je o »delovnem mestu« mogoče ad *infinituum* blebetati na številne znanstvene in strokovne (»ontične«) načine. Točno to je tisto, kar se na današnjih akademijah, univerzah, po vseh inštitutih in vladah počne, in sicer vse tja do nezavesti ter naprej do njegove Visokosti, torej nezavednega samega.
- 1.3.1 »V zvezi z« »delovnim mestom« je ravno tako mogoče tudi proizvajati takšne ali drugačne predpotopne jezikovne igre: mogoče je napisati nešteto člankov in knjig »na to temo« ter tudi tej ali oni vladi podati nešteto »nasvetov« in »strokovnih podlag« za »boljše odločanje«.
- 1.3.2 A kljub temu se na te in podobne načine ni mogoče niti slučajno prebiti do zadeve »delovnega mesta«, zagrabljenega kot Problema. Venomer bo v takšnih in podobnih optikalijah zadeva »delovnega mesta« ostala bodisi neka vnaprej dana (od Boga ali Koga že?) »prisotnost« ali pa neki izdelek, ki da ga je treba šele skonstruirati ter »ustvariti« (današnje množično blejanje o »ustvarjanju delovnih mest« in temu ustrezno še bolj množično bolščanje v beckettovski »prihod delovnih mest«).
- 1.3.3 Samo načeloma in zgolj v opozorilo: običajne moderne (pred moderno jih ni!) jezikovne igre v zvezi z »delovnim mestom« so bile takšne, da so »delovna mesta« bila tista, ki so »ustvarjala« (denimo, pregovorno »vrednost« ...).
- 1.3.4 Danes smo – ta deložacija in pregon iz zgodovine v transcendenco je bistvenega pomena in jo je treba šele zagrabit v mislih – v nepoložaju, ko je treba šele »ustvarjati delovna mesta« sama! Ta obrat – ki ga še nismo zares dojeli, torej premislili – je tisto, na kar moramo biti pozorni in ga za nobeno ceno ne kaže spregledati, kaj šele sproti odmišljati (potlačevati)!
- 1.3.5 Vse, kar je v zgoraj nakazanih primerih obravnavanja »delovnega mesta« mogoče doseči, je vrtenje okoli tega »predmeta mišljenja«, in sicer nekako tako, kot se okoli vrele kaše vrtili ta ali oni nebogljeni maček kot okoli svojega »objekta Želje«.
- 1.4 Za nekaj takega, kot je zadeto mišljenje »delovnega mesta«, je namreč potrebno veliko več, kot se to utegne zazdeti na prvi (strokovni, znanstveni ...), bolj ali manj slabo formiran in tudi informiran pogled.
- 1.4.1 Za zadeto, historično zamejeno in odmerjeno mišljenje delovnega mesta je treba vsaj na kratko najprej prisluhniti tistim, ki so s tem že imeli opravka pred nami in/ali so o tem že govorili na bolj ali manj zadete načine.

a) Delo pri Starih

- 1 Stari seveda ne zmorejo govoriti o »delovnem mestu«. Oni so v zvezi s tem »nemi«. Ne zmorejo spregovoriti ne o »delu« kar tako in še manj o »mestu« v kakršnikoli povezavi z »delom«.
- 1.1 Tovrstna govoričenja o »delovnem mestu« so – kar je normalno za vsa misleča bitja (in hkrati povsem nesprejemljivo za vse vrste današnjega strokovnega družboslovnega jezikanja!) – izključno moderni (tudi postmoderni) izdelki! Pred moderno takšnega govorjenja in tovrstnih jezikovnih iger, ki bi torej na kakršenkoli način zmoгле govoriti o »delovnem mestu« v isti sapi, preprosto ni: so pač tisto nemogoče, in sicer nekako tako nemogoče, kot je dandanašnjim nemogoče zadeto spregovoriti o politiki in demokraciji.
- 1.2 Vse, o čemer Stari lahko spregovorijo v (zelo oddaljeni!) zvezi s tem, je to, da govorijo o delu (*ponos*) in o proizvajanju/izdelovanju (*poiein*, *poiesis*) ter še o episteme in tehne.
- 1.2.1 Govoriti o delu pri njih seveda pomeni govoriti predvsem o sužnjih in o »suženjskem delu« (to dvoje zatorej sovpadе), o *poiein* in *poiesis* ter o vseh drugih vrstah izdelovanja in tudi ustvarjanja (*episteme*, *poiesis*, *tehne*) ter nikakor ne delovanja (*praxis*).
- 1.2.2 Za njih ne pride v poštev zblojeno zamenjevanje in mešanje med *poiesis/poiein* in *praxis*, kot je to sicer primer v vsem današnjem čenčavem družboljubnem družboslovju (in humanistiki).
- 1.2.3 Še manj seveda pride v poštev to, da bi Stari na kakršenkoli način s *praxis* ali *poiesis* zamešali tisto najvišje, se pravi *theoria* (od Aristotela dalje tudi *theologia* – a ne v judovsko-krščanskem pomenu!), *sophia* in še marsikaj drugega.
- 1.2.4 Skratka, vse te »kategorije« (*kategoriai*) so že tako Platonove kot tudi Aristotelove, a prisotne so tudi pozneje, le da pri stoikih prestanejo fundamentalne, revolucionarne spremembe.
- 1.2.5 To slednje pomeni predvsem to, da se spremenijo (*metabole*, a tudi *stasis*) v smeri našega današnjega nemišljenja, ki je v svojem fundamentu zatorej na neki način bistveno neo-/poststojsko, a o tem tukaj ni treba podrobneje govoriti.
- 1.2.6 Ne nazadnje, govoričenje pri Starih o »božjem delu«, »božji besedi«, »božjem ustvarjanju z besedo« ... je zanje kvečjemu blebetanje, denimo tisto simonidesovsko – bi nemara pristavil Aristotel – denimo na koncu svoje »Metafizike«.

b) Mesto pri Starih

- 1.3 Bistveno drugače pa je (v tem je eden izmed pregovornih »Obratov« na ravni zgodovine) nekoliko pozneje, torej, kot omenjeno, pri stoikih, epikurejcih, pironistih in naprej, kar pa je tematika, ki šele čaka svoje resne preiskovalce in zatorej in *nuce p(r)* oučevalce (*mathetes*).
- 1.4 Podobno, kot je nakazano v zvezi z »delom« (*ponos*), velja – le da še bolj – tudi za zadevo »mesta« (*topos*). Stari, kot nakazano, nikoli ne bi zmogli povezati delo (*ponos*) in mesto (*topos*), saj bi bila to neka takšna nemožnina (*adynaton*), kot je za nas

- »dobro življenje« ali »leseno železo«, »pameten policist« ali »revni kapitalist«, »dobra država« ali kaj podobnega.
- 1.4.1 Če bi kaj takega kdo od Starih poskusil postoriti, bi moral (moral!) izgovarjati zadeve prostora (in ne mesta), kar pomeni, da bi moral govoriti znotraj jezikovnih iger *hora* (in podobnih), in ne tistih *topos*, *topoi*.
- 1.4.2 Toda, da ne bo pomote, pri Starih zadeva prostora (*hora*) ne učinkuje, ne kot newtonovska fizikalija v *natural philosophy* in ne kot Kantova apriorna in regulativna, tudi transcendentalna »reč« ne.
- 1.4.3 Stari preprosto tako ne zmorejo misliti (*dianoia*) – to seveda velja tudi za nas, a mi ravno to počnemo, in sicer zato, ker smo se poslovlili od mišljenja in izgubili v zblojenih sobanah vednosti (*gnosis*), znanosti in znanja – zanje je to bolj ali manj fundamentalna retorizacija, jezikanje zatorej v čisti obliki (zavoljo tega ima Platon – nekoliko manj Aristotel – nežno rečeno, pozoren odnos do vsake retorike in retorizacij).
- 1.5 Stari lahko v zvezi z »delovnim mestom« govorijo – in to tudi počno (tako Platon kot Aristotel in še kdo) – kot o nečem takšnem, kar je »delitev opravil« in zatorej neka kšna »funkcionalna delitev dela« na ravni politične skupnosti (*koinonia politike*), kot bi mi v približku temu danes lahko rekli, ko spregovorimo o »delitvi dela. To je tisto, kar je dokaj jasno razvidno, denimo, v Platonovi Državi, Aristotelovi Politiki, njegovem »Nikomahu« in številnih drugih mestih.
- 1.5.1 Drugače rečeno – in to ni nepomembno – Stari še kako poznajo to, kar »mi« pozneje (le da povsem napačno!) redefiniramo (k temu se povrnem) in kar imenujemo »delitev dela«.
- 1.5.2 Delitev dela topogledno – kot oprijemalo za vpogled v neki pojav – sploh ni nobena in nikakršna moderna iznajdba, temveč je nekaj takega, kar je mišljenjsko še kako bilo utemeljeno že pri Aristotelu (delno tudi v Platonu).
- 1.5.3 To je tisto, kar je pozneje bilo »samo« sprevrnjeno, nadvse pa ahistorizirano in »strukturalizirano« ter naturalizirano, kot bom to pokazal na primeru zblojene moderne iz dobe industrializacije, ko bom govoril o ekonomiji, sociologiji in psihologiji v zvezi s tem.

c) Delo in mesto v krščanstvu

- 2 Povsem drugače kot pri Starih je v zvezi z vsem tem (in še marsičem drugim) v krščanstvu, saj je **krščanstvo prva družbena revolucija** v vsej dosedanji zgodovini, in ne le zgolj »zahodnega človeštva«.
- 2.1 S krščanstvom namreč »dobimo« (torej »fašemo«!) še vedno nejasno premišljeno instanco Boga, ki je delovno/stvariteljsko/ustvarjalno vzpostavljena in ki (povrhu) z besedo (Ljubezni!) ustvarja, izdeluje, dejansko postavlja vse-kar-je (zmeraj-za-nazaj in za-naprej, se ve).
- 2.2 V krščanstvu se, kratko malo, na neki revolucionaren način sprevrže zadeva Starih, in sicer v nekaj popolnoma drugega in drugačnega in/ali v »to naše« Zahodnega. Zadeto razumeti Zahod pomeni zajeti ga kot tisto, kar je hkrati ultrakrščansko in še bolj fundamentalno antigrško!

- 2.2.1** V krščanstvu gre – v primerjavi s Starimi (»Grki« predvsem) – za drugačno, religiozno in zatorej za ne-več-svetno (antisvetno in Sveto, Ljubezensko nadvse!) ter za onstransko (vsestransko razvito) Vnebovzetje s tehnično (tehnično!) zelo minuciozno dodelanimi procedurami vnebohoda vred (»Marijino vnebovzetje« je zgolj parcialiteta glede na to krščansko Vnebovzetno občost)!
- 2.2.2** Krščanstvo izhodiščno (od tukaj temeljni pomeni »dela« (*ponos*) na vsem Zahodu, in ne šele od protestantizma, ki je vrsta rodu krščanstva!) gradi (*poiesis*) na božjem Delu in ustvarjanju (v-stvar-spravljanju), in ne na ničemer takšnem, kot je človeško »delo«, kaj šele na človeškem delovanju (*praxis*), da tistega političnega in politike niti ne omenim pri tem.
- 2.2.3** Točno človeško delovanje (*praxis*) – politika nadvsem! – je tisto, kar s krščanstvom povsem izgine in/ali je črtano s samega seznama »človeških možnosti« (Arendt) oz. je uničeno pri korenini.
- 2.2.4** Za to se – ne kot quasi alternativa, pač pa kot zmagovalni »koncept«, ki ga mi še danes životarimo – Aristotelovi in splošno »grški« »politični živali« postavi po robu pregovorno »družbeno bitje« (*ens socialis*).
- 2.2.5** Točno to »družbeno bitje« krščanstva (genealogija gre od Filona Aleksandrijskega prek Cicera in Avgušтина do Akvinca) je tisto, v kar mi, družboljubno (krščansko!) preparirani, še danes boljčimo kot v Marijino vnebovzetje samo, in sicer toliko bolj, kolikor manj smo religiozni in agnostični.
- 2.2.6** Vrh družbeno bitje doseže šele v modernem in (post)modernem družboslovju, ki je postreligija posebne vrste ali nadaljevanje krščanstva z drugimi, agnostičnimi sredstvi današnjega ultra spoznavanja.
- 2.3** Natančno v nakazanih dimenzijah bi kazalo iskati antigrški fundamentalizem krščanstva, ki pa ga kolokvialno zlahka lahko najdete pod oznakami, kot je »poganstvo«, »praznoverje« ipd.
- 2.3.1** Črtanje človeške *praxis*, njegove politike in političnosti kot tistega njemu (in njej) lastnega (*Eigentlichkeit* se temu reče od Stirnerja dalje, a je to le tisto, kar Aristotel označuje s pomočjo jezikovnih iger *physis*), je zatorej tisto Prvo, kar je kadarkoli prišlo v krščanstvu na *Index* prepovedanega.
- 2.3.2** Problem s tem je »le« v tem, da se v zgodnjem krščanstvu temu ni tako reklo, poznejši pa tega še zmeraj niso dojeli.
- 2.3.3** V zgodnjem krščanstvu namreč še ni šlo za vidni *Index librorum prohibitorum* (Cerkev še ni bila organizirana kot teokracija, ki bi si to lahko privoščila), a točno za »grške« (»poganske«) knjige, tekste in celo »besede« ter govorne/logisthai (ne pa jezikovne) igre je šlo. Točno te »grške«, politične (in mestoma tudi demokratične) govorne igre so bile dobesedno ekskomunicirane, pogostokrat pa kar zažgane, in sicer brez milosti (Aleksandrija je le eden izmed bolj znanih primerov pri vsem tem barbarskem podjemu vnebohoda)!
- 2.4** Podobno kot z »Delom« (torej Božjim Delom) je tudi z »mestom« v krščanstvu. Saj je govoriti o kakršnem koli mestu (*topos*) v krščanstvu (razen o nemestu Boga samega, se ve) nemogoče.

- 2.4.1 Krščanstvo (v nekoliko manjši meri judovstvo) namreč temelji na stoiški izmestitvi vsega Sveta (o tem sem več povedal na drugem mestu) in zatorej na konstruktivni *kosmopolis*, ki še danes neusmiljeno lomasti po nemišljenju vsega Zahoda.
- 2.4.2 To je tisto, kar temu Zahodu daje skrajno varljiv, več kot lažni občutek »širine« in »neskončnosti«, na katerem parazitirajo vse njegove (kvantitativne!) današnje znanosti in znanja (»metode«) ter sam temeljni koncept (z realijami vred) progressa in/ali vnebohodja/Vnebovzetja.
- 2.4.3 To lomastenje dedičev krščanstva je bilo in ostaja – humanizem je tisti, ki je »posredoval« to prastaro tradicijo – dvojno: po eni strani je to ne le regulativna (in vidna) ideja vseh liberalno-levih pozicij nasploh, temveč tudi in predvsem regulativna ideja vsega liberalizirajočega in t. i. libertarnega družboslovja, ki je še danes na svojem nedelu.
- 2.4.4 Krščanstvo je – ko gre za mesto – radikalno *atopično*, izmestno in izmeščeno je. Krščanstvo je *in nuce* transmestno in/ali je tisto, kar človeka (in ves Svet, ter s tem vse-kar-je nasploh) naravnost premesti v Obljubljeno deželo Želje.
- 2.4.5 Še boljše rečeno, krščanstvo vse skupaj (celoto biti in bivajočega) prežene v permanentno odhajanje, in sicer naravnost tja v Vnebovzetje in/ali v krščansko »Nebo«.
- 2.4.6 Točno to nemesto je bilo reinterpretirano in tudi poimenovano seveda kot »Raj«. Ko zatorej rečemo »Nebo«, »Raj« ... V teh in takšnih kontekstih imamo vedno opravka z nemestom, ki je dislocirano »v« neizmernosti in nezamejenosti (*apeiron*).
- 2.5 Ta pristno krščanska (delno tudi judovska) figura »odhajanja tja« (v Vnebovzetje, Nebo, Raj, zadeve »selitve duš« in še marsikaj), torej na/v Vnebohod, niti slučajno ni neka nepomembna reč pri razumevanju širšega konteksta zadev dela in mesta še posebej, ki jih še vedno skušam analitično zagrabit in zamejiti.
- 2.5.1 To, kar je tudi povsem neizobraženim danes lahko dojemljivo in kar je hkrati v radikalnem nasprotju s Starimi (denimo Homer, Odisej ... ki se *per definitionem* »nenehno vrača« – zadeve »se-vračajo« tudi pri Nietzscheju ... ki je – zaman – skušal ponovno zasukati krščanstvo na terenu vrednot ...), je postalo poznejša dediščina vseh revolucionarnih (in tja odhajajočih), vnebohodnih, Vnebovzetnih gibanj in ideologij.
- 2.5.2 To pomeni tudi vseh revolucionarnih (in tja odhajajočih) znanosti, saj je zanje točno to odhajanje (pozneje se zavajajoče preimenuje v »spreminjanje obstoječega«) tisto, kar je centralno in s čimer se bo treba šele v prihodnje resno soočiti.
- 2.6 Točno ta in takšna, zgolj skicirana »dediščina« odhajanja in vnebohodja/Vnebovzetja, ki je centralna značilnost vsega krščanstva in vsega pokristjanjenega Zahoda, je tista, ki je pozneje začela učinkovati skrajno zahrbtno.
- 2.6.1 Učinkovala je in učinkuje v pomenu zahrbtnega, zagovednega (ne pa »nezavednega«) jezikanja, skrbno zakritega v vseh modernih jezikih: zakrita je v modernih gramatikah, v pomožniku »imeti«, v pravopisnih klobasanjih o »časih« ... Vsi ti »moderni jeziki« so namreč nastali (to ni ne slučajno, in ne benigno!) ravno s »prevajanjem« Svetega pisma, in sicer najpogosteje iz – brez kakršnegakoli pretiravanja rečeno – *per definitionem* antigrske latinščine.
- 2.6.2 To pomeni, da ta dediščina danes učinkuje predvsem skozi zakrite, samoumevne, a temeljne – nepremišljene in celo nemisljive! – jezikovne igre, ki so, kot nakazano, zakrite znotraj same gramatike vseh modernih jezikov (»jezikovne igre«). Točno za-

voljo tega tako pogosto v zvezi s tem govorim kot o »vnebovzetnem jezikanju«, ki bi se ga kazalo lotiti »pri samem izvoru«: to pomeni pri Filonu Aleksandrijskem!

- 2.6.3 Te podtalne, do stereotipov pripeljane forme govoričenja (tako »jezikovne igre« kot same »gramatike besed«) so ravno tiste, ki jih bo šele treba resno premisliti in s katerimi se je svoj čas daleč najbolj zadeto ukvarjal Ludwig Wittgenstein.
- 2.7 Ves t. i. »Srednji vek« – tudi zavoljo »barbarskih vdorov«, ki tudi in predvsem dobesedno fizično podrejo vsa mesta takratnega Zahoda (za to na ravni jezikanja pozneje nastopijo kot dominantne jezikovne igre o zemlji – v pomenu prst! – teritoriju, krvi in podobne) – bolj ali manj ostane v okvirjih točno tega na stoicizmu (tudi neoplatonizmu) temelječega krščanstva.
- 2.8 Pri krščanstvu gre med drugim za bistveno (in silno težko mislljivo, kaj šele predstavljivo) revolucionarno tole: transcendentalne institucije (institucija!) Ljubezni in totranska institucija Cerkve ter »Sveta družina« (to je tisto bistveno krščanstva tudi na ravni eksplikacije) nadomestijo namreč predhodečo »judovsko skupnost« in tudi kakršnokoli zemeljsko družino. Še več, sedaj s krščanstvom mladenič (Jezus sam je narejen iz tega testa) stopi na mesto patriarha; sin na mesto očeta ... a tudi (Sveta) Beseda (ne pa Svetna beseda!) na mesto kakršnegakoli (človeškega) dela in kateregakoli (zemeljskega) mesta.
- 2.8.1 »*Ora et labora*« je zatorej od krščanstva dalje nekaj takega, kar je treba dobesedno vzeti v naslednjem pomenu: tisto moliti-se (»*ora-re*«) postane absolutno, v rezultatu pa to začne učinkovati kot komandiranje v smeri pridnosti in ubogljivosti ter – ne tega pozabiti – bogaboječnosti (ki je povsem drugačna kot v primeru Starih, a tudi judaizma ...).
- 2.8.2 Točno to je tisto, kar zakrije kakršno koli možnost razumevanja dela samega, dojetega iz smeri človeka, torej kot »človeškega dela« (da delovanja – ki je ključ vsega – niti ne omenim).
- 2.8.3 Človek sicer lahko v krščanstvu še tako gara (to je *labor*) – in točno to tudi nujno počne – toda nadvse za to, ker je obsojen-na-to zavoljo »izvirnega greha«. Ta isti človek lahko zatorej na neki način premika, dela in tudi izdeluje, a vse to je dobesedno zastoj.
- 2.8.4 Samo in izključno Bog je tisti, ki v krščanstvu lahko »premakne« in ki lahko tudi »naredi« ... tisto dokončno pa še najbolj.

d) Delo in mesto v moderni

- 3 Do bistvenih sprememb na tem – in številnih drugih »področjih«, le da nanje nekoliko drugače – terenu torej »delovnega mesta«, pride seveda predvsem z industrializacijo (mašinizacijo, mednarodnim trgovanjem/ropanjem, kolonializmi ...) in/ali s tem, kar se povsem zgrešeno (preozko, zavajajoče ... prej »nevtralno« in antipolitično kot pa ideološko ...) opredeljuje kot »kapitalizem«.
- 3.1 Poanta tistega velikega, ki priveka v »živiljenje Zahoda« z moderno, je – rečeno v približku – vsebovana v temle: ker je »v« protestantizmu/kalvinizmu bilo delo (*die Arbeit, Work*) »odkrito« kot vir (beri: Prvi vzrok, le da sedaj krščansko dojet in ne po Aristotelovo!) »bogastva«, torej »delo«, ki da to bogastvo (»*The Wealth of Nations*« pri

- Smithu) »ustvarja«, je temu primerno tudi »delo« – sedaj kot človeško delo (pozneje se – v teh narhiji – zadeva premakne na tehniko, kot bomo videli) – postalo v nekem oziru celo centralno.
- 3.1.1 Toda bodimo skrajno pazljivi pri tem in ne zapadajmo kar tako pod materializme, realizme in empirizme, s katerimi so nam prenapolnjene glave. **Usodnega pomena za današnje mišljenje je, da je delo postalo centralno tudi in predvsem v pomenu tistega »povzročujočega, Prvega/edinega središča« vrtenja vseh jezikanj (jezikovne iger) na to (in ne samo to) tematiko!**
- 3.1.2 Tukaj ne gre samo in ne predvsem za to, da »delo proizvaja stvari in bogastvo« (za katerim se »samoumevno« vsi skupaj ženemo), pač pa še bolj in še prej za to, da jezikovne igre dela proizvajajo stvari in vse našo stvarstvo, v katerem životarimo.
- 3.1.3 Abstraktno in gramatično rečeno: če je nekoč glagol »biti« bil centralnega pomena za biti-človek in sploh za bivanje-vsega-kar-je in za vsako bivajoče, potem resnega prehoda k glagolu »imeti« brez razumevanja jezikovnih iger dela – ki so tiste, ki omogočajo vsako »imeti«, da ne pozabimo – sploh ni mogoče razumeti.
- 3.2 Jezikovne igre dela s protestantizmom postanejo centralne skoraj za ves Zahod in za vse, kar je zahodno: človek pa s takšno postavitvijo dela postane nekaj takega, kot je »*animal laborans*«, vsa družba (še le s tem je bila zares iznajdena »moderna družba«, pred tem je kratko malo sploh še ni oz. je zgolj konceptualna/krščanska možnost!) pa postane »delovna družba« ali »združba delovnih« in »proizvajajočih družbenih bitij«.
- 3.2.1 A to še ni vse: pazimo se pri tej ultra nevarni zahodno-centričnosti, ki sem jo namenoma takole postavil in ki je praviloma (Marx, Weber, Toynbee ...) ravno tisto, v kar smo – skozi njihove temeljne jezikovne igre – še vedno socializacijsko potunkani in od koder je treba čim prej izstopiti.
- 3.2.2 Ni namreč to »v zvezi z delom« postalo centralno kar tako in na sploh, kot se da – pri manj pozornem branju – »razumeti« iz ravno kar povedanega! Ni delo postalo, denimo, centralno znotraj katolicizma in njegovih dominantnih jezikovnih iger (jug Evrope, tudi in posebej to velja za pozneje – ter tudi za nas – tako bistveno Francijo s stališča razvoja Zahoda in njegovega današnjega jezikanja), da o drugih delih sveta niti ne govorim.
- 3.2.3 Nasprotno: to je tisto, kar je postalo centralno predvsem znotraj protestantizma, točneje kalvinizma in samo znotraj protestantizma/kalvinizma ter je zatorej to tisto, kar je obveljalo nekako najprej na severu in severozahodu Evrope. To pomeni, da je tako učinkovalo v »Nemčiji« (tu še najmanj) kot na Nizozemskem (Danskem ...) ter ne nazadnje tudi na Britanskem otočju in še kje.
- 3.2.4 Za to bodo ravno v teh okoljih, posebej v Nemčiji, lahko dobili (in brali) Hegla, ki je bil obenem tudi eden redkih, ki je sploh zmogel vsaj delno zadeto imeti opravka s temi zagatnimi vprašanji (tudi dobro je poznal Ricarda, Smitha, Fergusona in še koga) jezikovnih iger dela (ki pa jim kljub temu ni ušel).
- 3.3 Tukaj med dominantne jezikovne igre dela sodijo tudi omenjena delokracijska jezikanja na Britanskem otočju (najprej na Škotskem: škotsko »razsvetljenstvo«), ki pa se bodo – to ni benigna reč! – iztekla v celo eno novo znanost, torej v ekonomijo (»poli-

tical«, »national« economy), ki je tisto osrednje, s čimer imamo mi danes opravka pri vseh jezikanjih o delu in »delovnem mestu«.

- 3.3.1** Ekonomija namreč nastane točno iz dela in/ali kot preplet jezikovnih iger dela. Takšna ostane vse do danes, ko jo uspešno podirajo menedžerski teoremi. Ti slednji pa niti slučajno ne temeljijo več na delu kar tako in tudi ne na industrijskem delu. Nasprotno, ti temeljijo na knowledge delavcu, kar je povsem druga štorija, o kateri bom nekaj več skušal povedati ob koncu tega teksta.
- 3.4** Tukaj je treba poudariti predvsem to, da vse to v zvezi z delom nikakor in pod nobenim pogojem ni edini »vir« ekonomije, kot se to utegne zazdeti na prvi (denimo Marxov, v manjši meri Heglov), razmeroma zaletavi pogled.
- 3.4.1** Ekonomija namreč nastane še iz neke dodatne ter presežne in »pozabljene« (»polačene«) smeri, ki je v temelju fundamentalno krščanska (protestantska/kalvinistična, v danem konkretnem primeru pa puritanska). Ekonomija namreč nastane bolj iz manj znane, a toliko bolj temeljne Smithove »The Theory of Moral Sentiments«, in ne toliko iz njegove, po krivem razvpitem »*The Wealth of Nations*«.
- 3.4.2** A tudi to je neka drugačna, še bistveno bolj temačna (moralična in moralna, v temelju pa stoiška!) štorija, ki meri na *The Dark Side of the Moon* celokupnega govorenja o delu, ki da »ustvarja bogastvo« in o čemer se tukaj ni mogoče in tudi ni treba podrobneje ubadati. Naj samo omenim, da je to tisto, kar pelje nazaj in permanentno ohranja fundamentalno krščanstvo v njegovi persistenci, ki jo še danes slepci lahko zagrabijo denimo v ZDA ter v podobnih okoljih.
- 3.5** Naj v zvezi z delom vsaj omenim še dva skrajno izstopajoča problema, ki pa praviloma stojita povsem izven dosegov zahodnega ekonomskega nemišljenja, ker sta tisto, na čemer to (delo in nemišljenje točno tega Zahoda) šele sloni.
- 3.5.1** Prvič, jezikovne igre dela (in niti slučajno ne delo kar tako, kot to domnevajo materialisti) v takratnih in tudi v tukajšnjih »zahodnih pogojih« učinkuje namreč predvsem kot opravičilo za pregovorno (do dna zlagano in hinavsko!) »pridnost zahodnjakov«.
- 3.5.2** To pomeni nujno tudi, da temelji predvsem na – v temelju moralizirajočem in rasističnem (še kako živem tudi danes) – blebetanju o nedelavnosti/nepridnosti in »lenobi« (krščanska opredelitev) vseh nezahodnjakov (Indijancev, Afričanov, Črnogorcev ...).
- 3.5.3** Točno to je tisto, s čimer se je še posebej pečal eden največjih hinavcev vse zahodne vnebovhodne pravljice dela John Locke, ki je vso svojo »teoretično digniteto« zgradil ravno na teoremu dela in lastnin.
- 3.5.4** Njegov – rasistični po temelju in konsekvencah – teorem, da delo ustvarja ne le vrednost, pač pa tud lastnino in posedovanje (pravico do posedovanja), je bil nadvse usmerjen v to, da »Indijanci ne delajo« in da posledično njihova zemlja »ni njihova«, pač pa je priseljenska ali od tistih, »ki delajo«.
- 3.6** In drugič, jezikovne igre dela (sam jim pravim »delokracija«) so po vsem Zahodu tako močno bile (in ostajajo) poudarjene predvsem zato, da zakrijejo nekaj velikanskega.
- 3.6.1** To pa je epohalno, stoletja trajajoče ropanje in uničevanje ter morjenje vse zemeljske oble in velikih delov vsega človeštva ter narave nasploh.

- 3.6.2** Točno to je bilo napravljeno v imenu in zahvaljujoč zakrivajočim jezikovnim igram točno tega dela, te pridnosti in te *quasi* delovnosti zahodnjakov, ki je pripeljana do stereotipa, v katerega dobesedno vsak današnji zahodnjak še zmeraj boljšeče religi-zira (*religio*, ne pa *fides*, kaj šele *epistemo*, *pistis*).
- 3.6.3** Še bolj naravnost rečeno in brez kakršnekoli milosti (mišljena je krščanska *miseri-cordia*, *mercy*): delo v protestantskih/kalvinističnih jezikovnih igrah – ki so danes glo-balizirane – nima samo »notranje vloge« pri utemeljevanju ekonomije (take krimi-nalne sanje sanjajo blodni levičarji in desničarji še danes), pač pa predvsem učinkuje kot kritje ultra nečednih, še vedno nepremišljenih epohalnih dimenzij kolonialnih destrukcij vse zemlje in vsega človeštva, ki danes traja nič več in nič manj kot pa – v približku – pol enega celega tisočletja!
- 3.7** A štorijo v zvezi s tem »o ekonomiji« razmeroma (izključno in samo razmeroma in parcialno!) dobro poznamo. Če ne drugače, pa jo vsaj varljivo vohamo iz smeri »pro-duktivnosti«, na kateri gradi Smith in/ali, ki bo – na atomističnem detajlu produkcije pregovornih »bucik«, kot to razlaga na večjih mesti v svojem opusu – postavil kot svoj teorem »delitve dela«.
- 3.7.1** Toda, bodimo pazljivi pri tem približevanju naši tematiki »delovnega mesta«. Pre-govorna štorija o Smithovih »bucikah« – o kateri se še danes ahistorično mrmlja po vsej menedžerski literaturi – pomeni predvsem to, da gre pri Smithu za poskus ute-meljevanja delitve zaporedij opravil in pa za specializacijo teh v smeri »produktivno-sti & učinkovitosti« večjega števila izvrševalcev.
- 3.7.2** To pa je nekaj, česar nikakor ne smemo kar tako zamešati za »delitev dela«, kot se to po navadi počne pri čedalje manj izobraženih družboslovcih, še najbolj pa pri eko-nomistih in menedžerjih v njihovih zblojenih ahistoričnih in histeričnih teoremih, ki danes morijo po univerzah in akademijah ter inštitutih.
- 3.8** Pri Smithu gre za teorem, ki ga je – v današnjih jezikanjih, ki pa so postala absolutno nadrejena in centralna in ki se jih kaže znebiti – treba dojeti kot zadevo »podjetni-škega« (*enterprisise*, *company level*, celo *shop level*) argumentiranja, ki je dejansko že (*proto*)tayloristično razumevanje problema dela. Gre za tisto, kar meri na delitev po-samičnih opravil znotraj nekega že vedno parcialnega delovnega prijema samega, in sicer istega človeka (Taylor) na ravni zaporedja njegovih gibov.
- 3.8.1** Je pa po drugi plati vsekakor mogoče hkrati tudi reči, da je tovrstni Smithov pre-mislek vendarle tisti, ki *in nuce* predpostavlja že učinkovanje tistega, kar se danes imenuje »delovno mesto«.
- 3.8.2** Zakaj pa? Tako je, ker je Smithov teorem že »rezultat« in prihaja *post-festum* glede na obstoječo »industrijsko dobo«, sredi katere avtor živi (Edinburgh, Manchester ...).
- 3.8.3** Smith zatorej ni nikakršen »utemeljitelj« te dobe v pomenu njen »iznajditelj«, pač pa njen rezultat, interpret oz. tisti, ki jo dokončno zakodira, fiksira in iz česar se še nismo izvili.
- 3.8.4** To, da Smith »zakodira in fiksira« pomeni, da vzpostavi temeljne jezikovne igre dela, ki – zavoljo persistence ekonomije do današnjih dni – še vedno lomastijo tudi po naših podružbljenih možganih.

- 3.9 V ZDA – tudi po vsej kontinentalni Evropi – bo seveda v zvezi s tem »delom« bistveno drugače, saj je vloga ekonomije (tudi sociologije in še marsičesa, kot bomo videli pozneje) tukaj radikalno drugačna.
- 3.9.1 V teh še-ne-industrijskih okoljih bodo zatorej ekonomisti – še bolj pa sociologi – v nekem bistveno drugačnem položaju!
- 3.9.2 Znašli se bodo namreč v vlogi inštalaterjev/postavljalcev industrializma in/ali bodo odigrali kreacijsko (naravnost božjo – to je pomembno za njihovo samopodobo vse do danes!) vlogo tistih, ki s svojo znanstveno besedo in znanstvenimi jezikovnimi igrami (tu je »moč« Metode, o kateri tako radi čebljajo) ter s pomočjo vsakokratnih vlad industrializirali ta še-ne-industrializirana »okolja«.
- 3.9.3 Od tukaj je mogoče vsaj delno razumeti tudi bistveno/fundamentalno »drugačnost« ekonomij (in sociologij) na Britanskem otočju, po kontinentalni Evropi in pa še posebej pozneje (20. stoletje) v ZDA.
- 3.9.4 V ZDA, denimo, bodo ravno znanstveniki dobesedno inštalaterji vse družbenosti, vse družbe, saj je točno družba sama tisto, kar je »bilo treba« postaviti po tem, ko je bila zažgana »prerija«, ko so bili pobiti bizoni in »Indijanci« oz. ko je zemlja bila ustrezno zravnana in pripravljena na/za »Družbo«.
- 3.9.5 Šele tukaj bo družboslovje – posebej v dobi New Deala in Big Societyja – imelo/pridobilo religiozne-kreacijske dimenzije (in učinke!), pred katerimi se mi danes (v dobi menedžerske revolucije – ki je koncipirana ravno v teh in takšnih ZDA) moramo šele učiti braniti.
- 3.9.6 A kaj ko je to vse prej kot lahkotno opravilo v »naši« dobi ultra ahistoričnega, post-modernističnega blebetanja nešteti majhni narativov, ki so se pravočasno znebili (in s tem zatrili!) samih možnosti razumevanja evolucij in revolucij »velikih narativov«, o katerih tukaj zgolj skiciram eno izmed pomembnejših možnih podob premisleka.

e) Industrializem in izmestitev mesta v moderni

- 4 Šele industrializacija (moderna, »industrijska revolucija«, tovarniški sistem, koncentracija prebivalstva ...) – to pomeni najprej današnja Škotska, počasi se razširjajoča proti velikoposestniškemu »zemeljskemu« jugu otoka – bo pripeljala v igro nekaj takega, kot je eksplikacija govorjenja o »delovnem mestu« ali jezikovne igre, ki vsaj delno »ustrezajo« (*adequatio*) nekemu svojemu domnevemu »predmetu«.
- 4.1 Šele industrializacija torej revolucionarno prinese v igro govorjenja (manj premisleka) in tudi »življenja« tisto, kar nas tukaj zanima in česar pred to dobo ne le, da ni, pač pa je lahko zgolj nekakšna navadna historična nemogočnina (*adynaton*).
- 4.1.1 Če ne razumemo tega revolucionarnega, epohalnega naboja industrializacije na ustrezno zadeti način, potem je o zadevi »delovnega mesta« mogoče izključno zgolj na votlo čebljati, češ da je »od zmeraj bilo tako«, da je »delovno mesto nekaj od vekomaj« in podobne običajne ahistorične in hkrati histerične osladnosti današnjih ekonomij, sociologij, psihologij ... menedžemnta nadvse.
- 4.1.2 *By the way*, točno to zgolj nakazano brenčanje družboslovcev je tisto, kar je postal pravi stereotip in celo običaj predvsem na terenu vsega današnjega ahistoričnega in/

- ali histeričnega nemišljenja, in sicer od družboslovja pa vse tja do menedžerizma in/ ali je tisto, o čemer neutrudno žvenketajo vsi dani mediji množičnega poneumljanja!
- 4.2 Kakorkoli že, za to, da bi »delovno mesto« sploh bilo možno in tudi da »je« (torej kot neki *Sein*, kot nekakšen *to on*), je bilo treba tako rekoč »najprej« (namenoma tako ostro postavljam zavoljo čim večje transparentnosti problema, s katerim se tukaj skušam soočiti!) »mesto« (*topos*), in sicer v večjih pomenih te zelo pomembne, a čedalje bolj izginjajoče besede (prostor (*khora*) jo je namreč skorajda povsem povozil).
- 4.2.1 Dva sta posebej bistvena (preostale tukaj abstrahiram) pomena, ki ju je treba imeti zelo natančno v mislih v povezavah s tukaj razprtim.
- 4.2.2 To sta, prvič, mesto v pomenu »city« (kar je dejansko nemesto – v primerjavi s Starimi polis, Atenami, Aleksandrijami, Sirakuzami ...).
- 4.2.3 *City* je tisto, kar zadeva ob nemesta-produkcijske-instalacije-mašinerije (Manchester 18., a tudi 19. stoletja ...), ki je *in nuce* nekakšna presežna (nova!) razmestitev (*a-locatio*) in izničenje mesta v pomenu polis (a o tem tukaj ni mogoče govoriti podrobneje) in kar prinese v historično »igro« šele industrializem (mašinizem ...).
- 4.2.4 In drugič, »delovno mesto« je kajpada povsem nova (revolucionarna!) iznajdba, tudi v pomenu (delovnega) »mesta« v tovarni (obratu ...).
- 4.2.5 Tovarn pred industrializacijo niti slučajno ni bilo, kar pomeni, da je »delovno mesto« nekaj takega, kar je treba najprej in najbolj misliti kot tisto mesto, ki je locirano nekako »za« tem ali pa »pri« onem »stroju« množičnega (industrijskega) produciranja stvari!
- 4.2.6 Šele tu smo se sedaj približali tistemu »konkretnemu« (posebnemu!), kar je treba zmoči misliti na ravni pojma »delovno mesto«, sicer pa nam ostane kvečjemu votli, drseči označevalec, kot je »delovno mesto« ali žeton-beseda, ter naše votlo žvenketanje z njo.
- 4.3 Lahko bi nakazanemu še pristavil pojavljajočo se (in usodno!) »citizacijo« (obrat v glagolnik tukaj ni slučajen) v pomenu socializacije »divjakov«/»kmetov« skozi »jezik« in »izobraževalne sisteme«, a bi me to predaleč odpeljalo in sploh ni nujno za ustrezno zadeto izpeljavo tega zapisa.
- 4.3.1 Namesto tega – in zgolj kot omembo – naj pristavim vsaj tole: pojav (*phainomenon*) »citija« (citi-zacija!), torej nemesta (v kategorijah Starih: *a-topos*, *a-polis* nadvse – od tukaj prihaja tudi anti-politika in še marsikaj), je mogoče zadeto misliti izključno, če ta *city*, torej fundamentalno antipolitično infrastrukturo moderne (industrializacija, tovarnizacija, mašinizacija, tehnicizacija ...) zgrabimo iz smeri latinskih in teoloških jezikovnih iger, se pravi iz smeri premišljevanja na načine *cives*, *civitas* ...
- 4.3.2 Do citizacije, skratka – in to je bistveno za nas pri premisleku »delovnega mesta« – sploh **ne more priti v predindustrijskih pogojih!** Apodiktično rečeno: Atene, Aleksandrija, Sirakuze, Rim ... niso bili citiji, in sicer nekako tako kot Atene, Rim, Sirakuze, Egipt niso bile države, ki so industriji predhodeče institucije »nultodružbenega« ali *protodružbe* (denimo Firenze, Genova, Benetke iz dobe *rinascimenta* ...).
- 4.4 Toda, kaj vse to v zvezi s *city* pravzaprav utegne »pomeniti« za nas pri premisleku vprašanja »delovnega mesta«? Med drugim tudi tole: »**divjak**«, **kmet** in **ribič** (in še kdo, to velja tudi za »fevdalca«, »vojščaka«, v nekoliko manjši meri celo za »svečeni-

ka«, čeravno je že Cerkev nekakšen možen *proto*-tip-delovnega-mesta in mašinerije cityja) ***stricto sensu*** »nimata« (*ehein*) **svojega delovnega mesta!**

4.4.1 Noben izmed teh historično nastajajočih in minljivih kreatur in pojavov, torej »divjak«, kmet in ribič (lahko bi še našteval), **ni ne »na« in ne »v« svojem delovnem mestu** – če mi je dovoljeno temu tako reči – **preden ne nastopi svoj delokrajski pohod ravno industrijska doba.**

4.4.2 Zakaj ne? Med drugim tudi zavoljo naslednjega razloga: **da bi »divjaki«, kmetje in ribiči** (ter številni drugi v pomenu »profesij«, poklicev – ali »zgolj« rasističnih stereotipov, kot je to »divjak« – in/ali kar so vse skupaj sami teološki in družboslovni konstrukti, ki jih nikakor ne smemo mešati z delovnim mestom!) **postali tisti, ki so »v« delovnem mestu, je bilo nujno potrebno nekaj takega, kot je »industrializacija« kmetijstva, industrializacija ribištva ... (in vsega preostalega)!**

4.4.3 Ali pa je bila – tega ne bi kazalo spregledati glede na *in nuce* nasilno zgodovino vsega Zahoda – **nujno potrebna vsaj fizična preselitev/«presaditev« kmetov, ribičev ... v mesto (urbanizacija)**, če že ne pomor in pregon »divjakov« (kot je to bilo v primeru ZDA in na številnih drugih nemestih po vsej zemeljski obli, ko so iz mest proizvajali »dostopne prostore« ali prostranstva kolonizacije/kolonializma, kar pomeni »Razvoja in Napredka«!).

4.5 To *quasi* mesto, o katerem sedaj govorim v povezavi z industrijsko dobo (ta ga instalira tako rekoč kot »svojega agenta« – to je »temelj« modela »melting-pota«!), je nemesto ali tisto, kar sem označil kot »city« in kot »citizacija«, in ne – niti slučajno ne! – torej polis.

4.5.1 Še več – in samo kot omemba za tiste misleče med bralci tega zapisa – to v zvezi s citizacijo je hkrati tisto fundamentalno apolitično in/ali je zgolj fizična/produktivistična ter tehnična aglomeracija, ki je na ravni temeljne infrastrukture in »namen« antipolitična, antidemokratska!

4.5.2 Ta – med zblojenimi družboljubci posebej – toliko slavljena cityforma (družboljubci so fundamentalni antikmetje, tako kot so agnostični, kar pomeni, da so dejansko le nekakšni ultra kmetje ter ultra religiozneži!) namreč niti slučajno ne temelji ne na *Agori* (Trgu), in ne na *Phnyxu* ... (mesto političnega odločanja), a tudi ne na *Akropoli* in *Nekropoli* ne!

4.5.3 Nasprotno, **city (industrijske dobe) temelji na materialijah/fizikalijah tehnično/produktivne (*poiesis*) narave**, ki tako odurno brenčijo tudi v vsakokratni sedanjosti in jih šele za nazaj lahko dojamemo kot »lepe«, kot »arhitekturo« ipd., a to je ravno tako neka druga tematika.

4.5.4 **City je sedaj tisto, kar niti slučajno ne temelji na človeku kot na politični živali, pač pa izključno na *homo faberju*** in/ali na opekah, kamnu, lesu, pozneje na betonu, steklu in aluminijumu.

4.5.5 **City je tisto, kar živi iz živega garanja & trpinčenja milijonov razpolitiziranih, shiranih, podružbljenih človeških podrtij** (prvo zadeto poročilo o tem je napisal Friedrich Engels), **ki gnijejo po tovarniških in podobnih obratih t. i. delovnih mest.**

- 4.5.6 Do vsega tega se je – žal zgolj *grosso modo* in v približku, seveda – mogoče razmeroma lahko prebiti tudi z nekoliko zasukanim – v smer politike in Starih, seveda – branjem Mumforda in še koga, kar pa tukaj ne potrebuje nobenih dodatnih izpeljav.
- 4.6 Poudarek je – da ne bo pomote – torej bil in ostaja na temle: tam, kjer so vsaj *in nuce* lahko »bili« politika in polis ter *politeia* političnih živali (torej *politeuesthai, boulesthai, phainesthai* ... »prakse«), pride »sedaj« – torej z industrializacijo in industrijsko dobo Razvoja & Napredka – ne le iztirjeni »oikidzo«, torej kraljestvo grajenja, *oikodomesis (oikodomos)*, torej hišo graditeljstvo, marveč nekaj, za kar grščina sploh ne premore več nobenih in nikakršnih besed. Tako kot moderni jeziki nimajo besed za politiko (demokracijo, tragedijo, ekonomijo ...), pač pa »jemljejo« grške, tako tudi »grščina« ne premore teh modernih antipolitičnih Stvorov, ki jih ustvari moderna.
- 4.6.1 In kaj je to, česar ni mogoče opredeliti po »grško« in kar presega zmožnosti »grškega mišljenja«? To je nekaj takega, kar pride v svet kot »tovarnogradnja«, kot obratogradnja (tu noter sodijo tudi gradnje šol in še marsikaj zajetega, sedaj napačno dojeta kot »stavbe«) in podobne *poiesis* veččine, ki se samo lažno zakrivajo za *quasi* »lepoto« in jih, kot rečeno, izključno lahko *post festum* in varljivo vidimo predvsem kot »arhitekturo«.
- 4.6.2 Dejansko pa so večji del stvari, ki so **striktno v funkciji »delovnih mest« in bi jih kot takšne kazalo tudi obravnavati.**
- 4.6.3 **Vse to v zvezi s city & citizacijo je pravzaprav predvsem doma v območju tehnikalij** (stari nimajo besede za to: morda bi to bilo mogoče misliti v pomenu nekakšnega »neologizma«, kot je »*tehnoton*«?), v katerih se mi danes dušimo in jih sploh ne zmoremo več zadeto misliti. Raje jih transmišljensko sprejemamo nekako tako, kot se transmišljenjsko sprejema nujo potresa, vetra in podobnih »naravnih sil«, čeprav je vse v zvezi s *city/citizacijo* zagotovo ne le »*contra* naravno« (tako bi na ravni pridevnika milostno dihnili srednjeveški moralisti), pač pa nadvse naravo & človeka uničujoče.
- 4.6.4 Sploh in z absolutno gotovostjo pa je mogoče reči vsaj to, da *cityja* (in *citizacije*) nikakor ne zmoremo dojeti, kolikor nanje srepo zremo kot na »mesto«, ker to ni.
- 4.7 Saj točno za to gre: to sploh več niso – tako tudi niso bila mišljena s strani graditeljev samih – mesta! So kvečjemu kombinacije trojega: tovarniških/produksijskih obratov (»delovnih mest«), spalnih naselij in pa nakupovalnih središč, pri čemer je to dvoje na koncu v funkciji prvega, a še to se – s postmoderno in z deindustriaizacijo – sprevrže v, kot bomo videli, nekaj Tretjega.
- 4.7.1 In zakaj je tako? Predvsem zato, ker to niso (bila) mesta, ki bi bila postavljena/zgrajena za politično žival in tudi niso bila mišljena (načrtovana in zgrajena) kot »človeška mesta«. So v izhodišču načrtovana in postavljena kot antipolitične votline povsem brez kakršnihkoli političnih potencialov, brez katerih pa človeka kratko malo sploh ne zmoro biti: je lahko le nekakšno družbeno bitje, morda homo *faber* ali pa – in predvsem – to, kar je združba obojega, torej zombi.
- 4.7.2 Nasprotno, ta nemesta so le še tovarniški/produktivni makro strojni obrati, in sicer v pomenu današnjih »*mega-polis*« (LA, SF..., Mexico City ...), a takšna postajajo tudi vsa manjša (kvantitativno gledano!) nemesta.

- 4.7.3 »Bistvo« (mišljeno kot *physis*, torej kot narava s »svojo« *energeia* »vred«, in ne kot kakršnakoli *ousia*, ki sodi v srednjeveško sholastiko) tega *antimesta* lahko – seveda »zgolj« v prečiščeni obliki »čistega pojma« – dojamemo predvsem takrat, ko smo in če smo zmožni zares »videti« in zadeti Auschwitz na ravni njegovega pojma. To pa pomeni, če smo zmožni zadeti reči in stvari na ravni tistega, kar je tam bilo zgrajeno za (v funkciji!) produkcije človeškega dima in/ali evaporizacije človeka in kakršnekoli človečnosti na ravni fizične »odvečnosti« (Arendt) same!
- 4.7.4 Ni slučajno – in ne tega vzeti kot cinizem, kot to počno današnji vzvišeni družboljubci, ki o tem ne zmorejo zapisati niti dveh zadetih stavkov – na vstopu v »mali« Auschwitz pisalo tisto, kar je v zvezi z delom tam bilo zapisano: *Arbeit Macht Frei!*
- 4.7.5 Delo, kot ga je mogoče zarisati na ravni Zahodne zgodbe, res osvobaja, le da »nas« osvobaja predvsem od politične živali in/ali od sebe samih! To pomeni, da nas osvobaja od naše lastne *Eigentlichkeit*, če naj temu rečem po Nietzschejevo (Stirnerjevo), ki pa – v svoji ultra antipolitičnosti – tega niti slučajno ni zmožni dojeti na tak način.

f) Sklepi: mesto, delo in delovno mesto

- 5 Sklepi, ki se jih da potegniti iz zgoraj nakazanih in razprtih smeri premisleka, so razmeroma preprosti in zadoščajo za tukajšnje historizacijo, ki sem si jo bil postavil na začetku kot svojo poglobljeno nalogo. Še več, zastavil sem si jo bil kot centralni problem in tudi kot smoter zadetega govorjenja o »delovnem mestu«.
- 5.1 Prvi sklep, do katerega sem se tukaj prebil, se glasi: **delovno mesto je moderna, nadvse industrijska iznajdba/institucija Zahoda, glede na katero (na »delovno mesto« torej) se moderna in industrija pojavljata kot »širše okolje povzročanja«, znotraj katerega je delovno mesto sploh še(le) mogoče.**
- 5.1.1 Industrija in moderna (citizacija, mašinizacija, tehnizacija ...) sta skratka **tisto, kar se pojavlja kot *arhein* (povzročanje, razlog, vzrok ...) glede na delovno mesto in ravno tako tudi na vse od tod izhajajoče nosilne jezikovne iger v zvezi z »delovnim mestom« v vsej dosednji tradiciji preudarjanja o tem.**
- 5.1.2 Delovno mesto se skratka »pojavi« lahko kvečjemu kot rezultat (in zatorej kot posledica) – če naj temu rečem banalno preprosto in *monokavzalno* – **industrijske dobe**. Tako ubesedujem ta sklep predvsem za to, ker se mi zdi, da je ravno tovrstni tip naravoslovnega (in družboslovnega) govorjenja (vzrok-posledica) tisti, ki ga današnji bralec še lahko dokaj nemoteno spremlja.
- 5.2 Vendar pa bodimo pazljivi pri tem, saj je – gledano iz perspektive naše dobe in tega zapisa še posebej – šele tisto, kar stoji za tem sklepom, do katerega smo se prebili, tisto, kar je **daleč najbolj pomembno** in kar smo tudi implicitno nenehno iskali kot možnost ubeseditve (kot neke nove govorne – ne jezikovne – igre).
- 5.2.1 Skratka, sklep o vzročno-posledični povezavi med industrijsko dobo in »delovnim mestom« ima tudi svojo hrbtno, veliko bolj nerodno (tudi spoznavno in politično bolj tehtno!), skratka, **neskončno pomembnejšo plat**. Ta »hrbta plat«, ta **bolj pomembna** plat zgornjega sklepa, se takole glasi: **v trenutku, ko ravno zgoraj zgolj nakazane industrije in te moderne več ni (ko torej pride bodisi do »demo-**

dernizacije« ali »deindustrializacije«, torej do postmoderne in postindustrijske dobe ...), je tudi »delovno mesto« tisto, ki naravnost postane vampirsko-vnebovzetna, transcendentalna reč & stvar hkrati!

5.2.2 Najmanj, kar se »delovnemu mestu« zgodi v tem novem kontekstu in v novih načinih povzročanja (*arhein*), je to, da ga je čedalje manj, da se – kot Balzacova Šagrinova koža – zožuje (točno to se je pripetilo, in to sedaj lahko tudi »vidimo« dobesedno »pred seboj«!) ali da **postane »delovno mesto« le še (ali čedalje bolj) zadeva/ predmet Želje!** Z željami pa, kot predobro vemo, ni zmeraj (pravzaprav nikoli) lahko imeti opravka.

5.3 Še drugače rečeno: **v »naši dobi«, ki je doba postmoderne in postindustrijskosti (bolj zadeto: gre za demodernizacijo, kot sem zgoraj nakazal!), gre predvsem za to, da imamo opraviti ravno z dobesednim izpuhtevanjem institucije »delovnega mesta« in delovnih mest na splošno (torej v pomenu empirično vidnega in oprijemljivega).** In to je tisto, kar je tukaj in zdaj eden izmed centralnih problemov, s katerim se je treba soočiti in ki smo ga na tak način zakoličili kot zamejeni »predmet« premisleka na ravni njegovega pojma (in povzročanja).

5.3.1 S tem pa se na ravni teksta pripeti neko bistveno tole, ki bi ga kazalo skrajno resno jemati: predmet (tudi našega) premisleka ne more biti »delovno mesto«, pač pa je to kvečjemu nekaj takega, kot je odsotnost delovnega mesta in delovnih mest v obče. To dvoje – torej prisotnost in odsotnost – pa medsebojno niti slučajno ni Eno-in-isto, saj gre za medsebojno se razlikujoče stvari in reči, ki se razlikujejo nekako tako, kot se razlikuje Bit od Nič, dan od svetlobe ali pa Ena glede na Ničlo.

5.3.2 Zamešati oboje in ravnati, kot da se po »Niču« in »Ničli«, po »odsotnosti« in »Temi« lahko sprašujemo in da mišljenjsko tudi lahko ravnamo na iste načine, kot v primeru Biti in Ena, Svetlobe ..., bi pomenilo isto kot zapasti naravnost v nemišljenje.

5.3.3 Če smo doslej še lahko ravnali na način, kot da imamo opravka s »pozitivom« (primerjava vzeta iz fotografske umetnosti), pa je sedaj jasno, da se moramo zaleteti v nekaj veliko zahtevnejšega: v negativ, namreč.

II. NEKATERI DOSEDANJI POSKUSI »REŠEVANJA« PROBLEMATIKE »DELOVNEGA MESTA«

a) Marxove jezikovne igre o delu in mestu ter njegov poskus rešitve problema

1 Oglejmo si sedaj nekoliko podrobneje – nadaljujemo torej z zgodovino, a tokrat z zgodovino poskusov »reševanja in razumevanja« problema »delovnega mesta« – kako so tisti, ki so živeli pred nami opazovali, tematizirali in tudi skušali razreševati probleme »delovnega mesta« in kako se je ravno ta zadeva izkazala pravzaprav kot reševanje nečesa takega, kar je svojevrstno razreševanje »kvadrature kroga«.

1.1 Vrnimo se še enkrat najprej k zgoraj skiciranim jezikovnim igram, ki so bistvene za naše današnje »nerazumevanje« (pravzaprav nesprejemljivost!) ravno kar izrečenega na ravni sklepov, do katerih smo se že prebili.

- 1.1.1 Tri stvari (in nekaj reči) je v zvezi s tem treba vsaj omeniti, da bi bolje razumeli tisto, »kje« smo to mi sedaj, ko skušamo misliti problem »delovnega mesta« in ko se namakamo v neštetih mrmljanjih, ki se – bojda kot »kvalificirana« in »strokovna« – pojavljajo v zvezi s tem.
- 1.1.2 Prvo izmed teh, ki bi jih bilo treba čim bolj natančno dojeti, je mogočno mišljenje (in njegov velikanski vpliv pozneje – vse do današnjih dni) Karla Marxa ter njegov poskus razrešitve centralne zagate Zahoda (pri njem dojeto evrocentrično, kot »človeštva«).
- 1.1.3 Seveda je ta točka pri Marxu ravno »točka dela«, saj je to tisto, kar je – tudi danes (na neki način smo še vedno zajeti znotraj Marxovih horizontov (ne)mišljenja, pa naj smo levi, desni, srednji ali izgubljeni v centru) skrajno pomembno za razumevanje »reševanja« zadev »delovnega mesta«.
- 1.2 Marxova strategija – to je tisto, kar današnji marksisti ne zmorejo več razumeti niti »pod razno« (drugih niti ne bom omenil pri tem, ker še tega ne poskušajo) – je preprosta in nepopustljiva.
- 1.2.1 Ta strategija (seveda družbeno revolucionarna *par excellence*) se giblje znotraj horizontov njegove (Heglove in Feuerbachove!) ključne Kategorije vseh kategorij: to je kategorija ukinjanja (*das Aufheben, Aufhebung* – ukinjanje; *Aufgehoben* – ukinjeno).
- 1.2.2 Marx »rešuje« zadevo dela dokaj »preprosto«, in sicer nekako takole: gre (»nam«, »mi«) za to, da »ukinem delo« (s tem proletariat), da »ukinem delitev dela« (s tem samo možnost izkoriščanja – eksploatacije), in gre (mi) tudi za to, da s tem vsem skupaj ukinem tudi kapitalizem sam.
- 1.2.3 Točno to je – in nič drugega, kaj šele ta ali ona »razrednost«, o kateri se danes družboljubno brenči na prazno med zblojenimi poststrukturalisti – horizont vsega njegovega mišljenja (več o tem v mojih prihajajočih predavanjih o Marxu).
- 1.2.4 Žal pa znotraj tega in tako mišljenega horizonta sploh ni mogoče historično misliti zadeve »delovnega mesta«, za Marxa je ta »*micro* raven« pač manj pomembna. Poudarek pri njem je kvečjemu na »delitvi dela«, saj zadeva dela pri Marxu na neki zviti način postane transcendentalna in celo »naravna«: delo je pri njem namreč dojeto kot »večni in naravni nujni pogoj menjave z naravo«, a to tukaj puščam ob strani.
- 1.3 A ta delitev dela se – od »nemške Ideologije« dalje se te stvari pri njem bistveno ne spremenijo (Engels za nekaj nians drugače argumentira, a to je spet neka specifična tematika, o kateri bi bilo treba šele spregovoriti in ki se veže na njegov vpogled v »tovarniški sistem«, ki ga Marx ni imel in ga tudi ni potreboval za svoje izpeljave) – nanaša na neke povsem druge in drugačne stvari. Hočem reči, da se pri Marxu zadeva jezikovnih iger delitve dela bistveno drugače postavi kot pri Starih (Aristotelu, Platonu), a tudi bistveno drugače, kot je to veljalo za zgoraj omenjenega Smitha in za vso nacionalno (ne politično, kot pravi Marx, pač pa antipolitično!) ekonomijo.
- 1.3.1 Pri Marxu resda »nastopa« več vrst rodu (*genos*) delitve dela, med temi pa so tri le nekoliko bolj izstopajoče: to so, prvič, delitev dela »med moškim in žensko«; drugič, delitev dela »med mestom in vasjo« ter tretjič, tudi delitev dela (tu se zadeve zapletejo, a se tudi s tem tukaj ni mogoče podrobneje ubadati) med »proletarci in kapitalisti«.
- 1.3.2 Pri Marxu – ki bi ga bilo treba misliti v povezavi z Akvinskim, a tega tukaj ne morem postoriti) – namreč kapitalisti *stricto sensu* ne delajo, oni kvečjemu »parazitirajo«

pri delu: v nekem smislu Marx torej postavlja to zadevo kapitalistov podobno kot Saint-Simon (občasno kot Fourier) ter – to je za nas bistveno, kot bomo videli – znotraj francoskih (socioloških!) jezikovnih iger. V zvezi s »francoskimi jezikovnimi igrami« sociologije se bom ukvarjal pozneje in na drugačen način, kot je to možno tukaj.

- 1.4 Poleg vsega tega je še neka (za premislek najbolj zahtevna!) točka pri Marxu, ko se – a to je zgrešeno, marksistično (tudi leninistično, stalinistično ...) *quasi* interpretiranje – pri njem na neki način nenehno mora imeti opravka s še neko dodatno, »presežno« »delitvijo dela«, in sicer z delitvijo dela na »odtujeno delo« in pa na »raz-odtujeno delo«.
- 1.4.1 Vendar pa – in to je usodnega pomena za vse, kar Marx skuša povedati in ravno tako za njegovo razumevanje dela, delitve dela, kapitalizma, komunizma in še maršičesa – »raz-odtujeno delo« ni tisto, kar je njegov skopos – »cilj« (kot se to varljivo kaže bolj ali manj slepim marksistom!) in tudi njegov *telos*-smoter ne.
- 1.4.2 Saj Marx eksplicitno pravi, da je – seveda v primeru ZDA – »delo že svobodno« in da zatorej tukaj ni kaj več za raz-odtujevanje (sociologi in psihologi, kot bomo videli, točno ta Marxov bistveni vpogled zavrnejo in **se gredo raz-odtujevanja/humanizacije dela in »delovnega mesta«**).
- 1.5 Delo je pri Marxu zatorej tisto, kar niti slučajno ni dojeta kot zadeva narave kar tako, a tudi ne kot »božja kazen« ljudi za njihov greh, pač pa predvsem kot zadeva eksploatacije proletarcev s strani kapitalistov in v kontekstu človeške (samo)odtujitve (*Selbst-entfremdung*).
- 1.5.1 Drugače rečeno, delo samo je tisto, ki je in kjer je »mesto« njihove (človeške, človekove) odtujitve, kar hoče reči, da je delo nekaj, kar je nujno dojeti vsaj v dveh komplementarnih dimenzijah in pomenih, in sicer v pomenih dveh bistvenih Marxovih »besed«: *Entfremdung*/odtujitev in pa *Entäusserung*/povnanjenje.
- 1.5.2 Točno za to Marx (bral je Aristotela!), ko gre reševati ta Problem vseh problemov (torej dela in delitve dela), ne tolče kar tako in ne mahedra po čemerkoli (tako lomastijo polpismeni marksisti še danes), pač pa nameri direktno v samo rojstno mesto (*topos*) problema. Marx namreč hoče zagrabiti »bika za roge«, kot on temu reče, in točno zato **vseka naravnost in brez milosti ne le po delu, marveč tudi po delitvi dela, ki ju – kot rečeno – hoče nič več in nič manj kot »ukiniti«**.
- 1.5.3 Posledično »delovno mesto« zanj, striktno rečeno, sploh ni usodnega pomena in ga iz njegove perspektive sploh ni mogoče zadeto misliti. Zanj je to kvečjemu »izpeljano«, »akcidentalno vprašanje«, ki je podrejeno (kot je vrsta podrejena rodu) zadevam dela, odtujitvi dela, delitvi dela ...
- 1.5.4 Marxovo mišljenje je zatorej – tako je mogoče reči – preveč »*macro*« naravnano, da bi se ukvarjalo s tako »izpeljivo« in »posledično« (akcidentalno!) rečjo, kot je to »delovno mesto« (nekaj več o tem reče sicer v kontekstih »rezervne armade dela«, a to je spet tematika, ki presega tale ožji premislek).

b) Sociologiziranje problema »delovnega mesta« (na francoski način)

- 2 Toda vse to v zvezi z »delovnim mestom« v *micro* pomenu postane usodnega pomena za vso sociologijo, ki se utemelji – identično kot poznejši menedžment, oboje pa

je »doma« v Baconovih teoremih »koristnosti« in »uporabnosti«, znanstveno rečeno pa v »empiričnih« paradigmah nemišljenja – na dvojni način.

- 2.1 Prvič, sociološko umevanje temelji ravno na odmislitvi/izključitvi Marxovega (in siceršnjih ter podobnih tipov premislekov in vpogledov 19. stoletja) spraševanja po »temelju« (der Grund, mestu, *topos* ...).
- 2.1.1 Vse sociologije in vsa sociologija namreč temelji na povsem zavestni (in metodološki) zavrnitvi poskusa kakršnegakoli zadevanja v/ob bistvo (*Wesen* pri Marxu, ki pa več ni bil Heglovsko dojet, ampak gre bolj iz smeri vezanosti na *Sein* v osamostaljeno sholastično *ousia*).
- 2.1.2 V sociologiji tako nastopata le še »delitev dela« in fundamentalno protestantizirano/kalvinizirano Delo v perspektivi družbe in družbenega, kar pomeni nekaj takega, kot je **učinkovitost in koristnost »za družbo«** in njen vsemogočni »imaginarij« (Castoriadis).
- 2.1.3 Točno ta »imaginarij« je tisto, kar – **skozi jezikovne igre sociološkega fundamentalizma** – plete ravno njena Vrhovnost in hkrati ultra družbena pohlevnost, torej sociologija sama.
- 2.2 In drugič, nakazana zadeva s sociologijo temelji tudi na **izključitvi kakršnekoli historičnosti** in na vpeljavi ahistoričnega *quasi* strukturalizma, celo sistemizma (francoske govorne igre – **sociologija je francoski pojav *par excellence!***).
- 2.2.1 V teh do dna zblojenih jezikovnih igrah, ki jih je sociologija zvrhano polna, se družboljubnim imaginarcem (sociologom) nenehno dozdeva, da – ko govorijo o družbi in vsem družbenem – imajo opraviti z »naravnimi pojavi«, tudi v pomenu fiksirane – celo genetično – »človeške narave«. V teh – po Akvinskijevem »muštru« sholastike spletenih blodnjah (vplivi nekdanjega sholastičnega Pariza so še zmeraj živi!) – človeška narava nastopa kot nekaj, kar da »ne more biti drugačno« (vplivi francoskih materializmov, biologizmov, sploh naravoslovja še iz Napoleonove in celo njemu predhodečih dob).
- 2.2.2 Točno to v zvezi s »Človekom«, »delitvijo dela« in »Delom« je tisto nemesto (a-topos), kjer se sociologija tako rekoč vkrca na ladjo nemišljenjskih norcev, kjer sholastične kategorije fundamentalnega katolicizma (bistvo/pojav, *ousia*, *substantia*, substancializacija družbe in družbenega ... – največ je na tem kritično delala Hannah Arendt) poznega srednjega veka postanejo naravnost usodnega pomena.
- 2.2.3 Francoski sociologiji in družboljubnem mišljenju, ki sta odigrala centralno zgodovinsko vlogo na terenu »delovnega mesta«, se topogledno – vključno z današnjim poststrukturalizmom – še danes sploh ni uspelo resno soočiti s temi problemi, in sicer nekako tako, kot se jima ni uspelo soočiti s svojim lastnim, francoskim patriotizmom (podobno velja v primeru ZDA in njihovega patriotizma, ki danes kot dominanten lomasti tudi na terenu družboslovja).
- 2.2.4 Nekaj eskapističnih poskusov je sicer v tem kontekstu vendarle bilo (denimo Foucaultovi prispevki denimo ...), a so vsi – to je Simptom vseh simptomov – bili utemeljeni s »pobegom iz Francije« in nikakor ne iz francoske tradicije družboljubnega (neo/katoliško-fundamentalističnega, republikansko-patriotskega) brenčanja.

- 2.2.5 Ti pobegi so bili bodisi v smeri Nietzscheja, Heideggerja ali koga devetega, ki zadevam strežejo bistveno drugače (M. M. Ponty je tukaj bistvena figura, vredna resnega študija še danes).
- 2.2.6 Ko pa je šlo na primer za francoske psihologe, potem so ti – skorajda vsi po vrsti – zbežali naravnost pod Freudovo »kiklo«, kjer pa jih je čakal neke druge vrste fundamentalizem (tokrat biološki), a o tem tukaj ni mogoče širše preudarjati.
- 2.3 Kakorkoli že, bistveno je to, da je sociologija kot mesto ustvarjanja temeljnih jezikovnih iger o »delovnem mestu« bila in ostaja postavljena na fundamentalističnih neosholastičnih temeljih (»sociokracija«, Comte & Durkheim). Ravno ta substancialni element neosholasticizma pa se bo – skozi razvoj (druga polovica 19. in vse 20. stoletje) – enormno razširil in postal vogelni kamen vsega poznejšega družboslovje, ki mu je sociologija bila model-znanost (tako kot sta fizika in pozneje biologija bili model-znanosti za vso sociologijo).
- 2.3.1 Ti naravnost zblojeni sociološki, sploh družboslovni prijemi in zabite fundamentalne družboljubne jezikovne igre, ki se bodo razvili vse tja do pragmatizmov, behaviourizmov, funkcionalizmov neo-/postpozitivizmov in menedžerizmov (seveda ZDA), se bodo točno v tem tudi uspešno samopokončali.
- 2.3.2 Le da tega samopokončevanja današnji družboslovni slepci za zdaj še vedno ne spregledajo, saj ne premorejo niti elementarne vednosti o zgodovini svoje lastne »stroke«.
- 2.3.3 Nemara pa je tako tudi zato, ker se vse to skupaj sploh ne zameji zgolj na sociologiji, ampak se – in to je zelo pomembno tudi za razumevanje zadeve »delovnega mesta« – izteče v nešteto smereh. Med drugim tudi v smereh številnih psihologij in še bolj v prisilnih psihizmih, s katerimi mi danes moramo zmochi imeti opravka v primerih menedžerizma.
- 2.4 Tisto, kar je bistvenega pomena pri razumevanju v zvezi s tem, je predvsem naslednje: točno nakazani ahistoricizem, ki se inavgurira s pojavom sociologije (Comte nadvse, a tudi Durkheim ter mnogo drugih za njim), je zatorej tisti nosilni, naddoločujoči (neo-in postsholastični!) diskurz, ki začne nadvse intenzivno čvekati o »delovnem mestu«.
- 2.4.1 V tem smislu je treba vedeti in zelo natančno tudi upoštevati predvsem to, da brž ko danes spregovorimo o »delovnem mestu«, smo pravzaprav že od nekdaj **in nuce in zatorej vnaprej dislocirani točno v teh in takšnih – zgolj skiciranih – ahistoričnih socioloških jezikovnih igrah.**
- 2.4.2 Z njimi pa – tu več ni nobenih dvomov – ni mogoče veliko misliti in še manj razumeti v zvezi s tem, kar je, na področju »delovnih mest« pa še najmanj. Še težje je misliti te sociološke jezikovne igre v njihovih lastnih labirintskih žvrgolenjih, ki jih je naravnost neizmerno.
- 2.4.3 Točno od tukaj sledijo velikanske težave vseh današnjih študentov in študentk, ko se skušajo soočiti s tem nabreklih gozdom ženketanja na terenu družboslovja, ki je le še pretakanje votlega v prazno.
- 2.4.4 Zanje pristavim tale makro približek: misliti »britanske« jezikovne igre pomeni zmochi misliti »ekonomijo«, »nemške« filozofijo, »francoske« sociologijo, zedeajevske pa menedžement. Tista jezikovna okolja, ki niso premogla ničesar od naštetega – in

so zavoljo kolonializacije s strani Velikih bila še ob umetnost in svojo inteligenco – so se morala zadovoljiti kvečjemu s »kulturnimi jezikovnimi igrami«, v katero (Kultura) še danes boljčijo kot v svojo Odrešiteljico!

2.5 Kakorkoli že, za tole je – historično gledano – v temelju šlo (govorim v pretekliku, ker sta družboslovje in sociologija postala le še mrmljajoča preteklost!) v zvezi s sociologijo: sociološke dikcije namreč večji del čebljajo neko infantilizirajočo in hkrati poneumljajočo govorico o tistem, kar je – gledano na vse Stare – dobesedno bilo do-jeto kot nemogočnina (*adynaton*). To je tisto, kar tudi Marx (čeravno v neki drugačni, zasukani ter bolj ali manj nebogljani humanistični perspektivi) zmore tematizirati kot navadno oslarijo.

2.5.1 Kajti, denimo (to je ena izmed teh humanizirajočih drž), kako naj bo »človek pri sebi« (tako Marx argumentira), če pa je hkrati v razcepljenem, razdeljenem (»delitev«) delu, ki ga *in nuce* ter nujno odtuja (denimo »od njegovega lastnega bistva«)?!

2.5.2 Ali drugače (spet humanizirajoče): naj bo človek še tako »delovno bitje« (merim na oznako *Gattungswesen* pri Marxu), še vedno tukaj »po sredi« vsaj še zadeva svobode in igre (a o tem tukaj ne bom govoril), ki delo presega in je »onstran dela« (tako Marx v *Kapitalu* in drugod).

2.6 Kakorkoli že, s stališča takrat novo nastajajoče sociologije je vse to nevidno in neobstoječe, saj **sociologija ni zadeva humanizma, ampak nečesa temu povsem nasprotnega: družboslovja namreč, kjer je družba dojeta kot predmet »objektivnega in nevtralnega, celo naravnega opazovanja«!**

2.6.1 Ta ultra družbeni, ahistorični in histerični sociološki fundamentalizem je, kot rečeno, francoska diskurzivna iznajdba poznega materializma 18. stoletja in kot tako jo – če sploh hočemo kaj v zvezi s tem razumeti – kaže tudi obravnavati.

2.6.2 Še več in bolj natančno rečeno: gre za **pozni materializem, ki se prelevi v pozitivizem, sociologija pa je prva forma tega pozitivizma**. Drugače rečeno, ni pozitivizem zadeva vrste znotraj rodu sociologije – kot se tolažijo še današnji sociologi – temveč je sociologija vrsta rodu pozitivizma.

2.6.3 Sociologija je že v samem svojem temelju vnebovzetno postavljeno podjetje in v veliki meri (ne da bi to vedela?) na ravni svojih temeljnih kategorij učinkuje kot neokrščanska, torej nekakšna sekularizirana katoliška teologija.

2.6.4 Nič slučajnega ni pri tem, da pravzaprav izhodiščno zavrne kakršnokoli »humanizacijo« ter striktno (v izhodišču je bilo tako, pozneje – ko več ni šlo – pa celo sama začne humanistično moledovati ter moralizirati, kar je položaj danes!). **Vztrajati na »pozitiviteti« in »pozitivnosti« (Comtejeva utemeljitvena gesta vse sociologije) je tisto, kar je temeljna značilnost vse sociologije in vsega družboslovja**.

2.7 A kaj to pomeni? To pomeni, da je sociologija metodično utemeljena in samorazumljena kot tisto »objektivno« in »pozitivno« opazovanje/znanje (znanost!) o »golih dejstvih«, ali drugače rečeno, kot nekakšen bolj ali manj **zblojeni božji pogled (nevtralni, objektivni, oddaljeni ...), pogled torej nekih »nepriustranskih« zdravnikov-doktorjev sociološke znanosti**.

2.7.1 Vse to – in še marsikaj drugega – seveda sociologija bojda počne iz neke »nevtralne točke« (ponovno božji ali Arhimenedesov pogled!) od koder sociologi pomirjeno (in

- nadvse stiško!) in neprizadeto »motrilo družbo«, in sicer kot zunanji (vesoljni?) opazovalci ter predpisovalci zdravil vsega bolnega (grešnega) človeškega mrgolenja.
- 2.7.2 Ne nazadnje, ti božji/znanstveni odposlanci na Zemlji, se pravi sociologi, pozneje nastopajo celo kot konstruktorji (to se bo posebej razbohotilo v ZDA, vrh pa doseglo z menedžmentom!) »novih družb« ali »družb prihodnosti«, o katerih danes česnajo še posebej »angažirani sociologi«, ki prodajajo posladkane vodice »družbene svobode« in »svobodne družbe«, s katerimi analgetizirajo milijonske množice sicer potencialno političnih živali.
- 2.7.3 Ta zadnji tip neo-/postteološkega (katolicizem!) govoričenja se torej »pojavi« pri vseh (zelo redke so izjeme!) »družbenih revolucionarjih« (predvsem tistih na levici!), ki danes tjavendan brenčijo o »novih družbah« in/ali o »družbah prihodnosti«, za katere pa bi še eno ali dve generaciji poprej – tega je bil zmožen omenjeni Marx – bilo zlahka mogoče reči, da so to kvečjemu nekakšne blebetave »kuhinje prihodnosti«!
- 2.7.4 Samo do neke mere je to blodno sociološko (pozneje družboslovno nasploh) metodično samozaslepljenost mogoče tudi »razumeti«, kaj šele opravičiti.
- 2.8 Toda kako je mogoče »razumeti« sociološka govoričenja v zvezi z »delovnim mestom«? Takole: »delovno mesto« je zadeva, ki je – za sociologijo, ki se pojavi po industrijski revoluciji v Britaniji (pazimo, sociologija, kot rečeno, najprej operira po Franciji!) – že na neki način vedno tukaj.
- 2.8.1 Izhodišče je zatorej tole: **»delovno mesto« v perspektivi sociologije nastopa kot nekaj, kar je – vsaj v minimalnih odmerkih – »prisotnega«.** To zanjo zatorej ni »historični izdelek« in »dosežek«, marveč se vedno pojavlja kot izgotovljena in kvečjemu kot nekaj takega, kar je *per definitionem* »objektivno« in kar da je – posledično – mogoče »opazovati« (v Britaniji)!
- 2.8.2 **Sama sociologija je rezultat ahistoričnosti industrijske dobe, tako kot to velja tudi za »delovno mesto« samo, s katerim »se ukvarja«.**
- 2.9 Drugič, sociologija se začne razvijati, kot rečeno, najprej v Franciji (ne pa v Britaniji ali Nemčiji, kjer kraljuje nemška klasična filozofija!), kjer pa **»delovna mesta« najprej začno učinkovati kot predvsem – pazimo ta usodni element – državni / vladni izdelki (produkti).**
- 2.10 **Bolje rečeno, »delovna mesta« v teh okoljih (Francija, Nemčija ...) nastopajo kot tisto, kar se najprej industrializira oz. je hkrati in predvsem tisto, kar industrializira vlada sama, pri čemer je – nota bene – vse vladno/državno/vojaško tisto, kar je najprej in najbolj industrializirano!**
- 2.11 Zakaj tukaj gre, kam moleduje ta (bistveni!) poudarek, kako to ključno razumeti? Gre za pomembno – praviloma zamolčano ali spregledano – razliko med Francijo in Britanijo (tudi Nizozemsko), ki je radikalna in kjer »delovna mesta« tako rekoč »rastejo od spodaj« in »iz smeri« ekonomije ter produciranja stvari samih. Delovna mesta tam rastejo skorajda kot gobe (po dežju), če bi se malo pošalil na način, kot to nekje v Leviathanu počne Hobbes, ko svetopisemsko spregovori o ljudeh.
- 2.11.2 V Franciji (Nemčiji ...) niti približno ni tako kot v Britaniji (na Nizozemskem ...)! Tisto, kar v Britaniji (na Nizozemskem) »raste od spodaj« (delovna mesta ...), v Franci-

- ji (Nemčiji ...) mora – da bi sploh bilo! – opraviti nekdo od zgoraj (saj še ni »moderne ekonomije« v reduciranem pomenu industrijske produkcije stvari).
- 2.11.3 Napoleon je tisti, ki to opravi, toda kako!? Preprosto: z vzpostavitev prve moderne-industrializirane mašinerije sile (ne pa moči!) – temu se z eno in napačno besedo reče tudi »moderna država«, česar pa mimo industrializacije gospostva samega – vojske, vlade, zakonodaje, šolstva ... (Foucault je delal točno na tem!) – kratko malo sploh ne zmore biti!
- 2.11.4 Da niti ne omenim tistega neuspešnega »sprehoda« vse tja do Moskve, ki si ga je privoščil glede na takrat ultra konzervativni kontinent!
- 2.12 **Za kaj tukaj gre, ko se lotevamo sociologije in »delovnega mesta«? Ne gre za to** – in pri tem je treba biti zelo pazljiv ter natančen – **da je industrializacija zgolj in nadvse »zadeva ekonomije« v pomenu »produkcije stvari« (v pomenu »protestantske« Britanije, Nizozemske ...).**
- 2.13 **A tudi ne gre za to, da je industrializacija kakršenkoli obči in vsepovsod prisoten ter »isti proces«, ki da je na »globalnem« delu.** Tovrstno umevanje je kvečjemu nekaj takega, kot je substancialno sociološko in ekonomsko, ahistorično blebetanje, ki se ga je treba zmoči znebiti, če hočemo razumeti karkoli v zvezi z »delovnim mestom«!
- 2.13.1 Šlo je in gre (ker zgodovine v nekem smislu vendarle ni mogoče interpretativno spreminjati, kot se to komurkoli in kakorkoli vzljubi) za to, da je **industrializacija obči/totalni podjem, a le na ravni »razvitih družb«, ki je v Franciji najprej industrializiral vlado/državo.** To pomeni industrializacijo torej mašinerije sile (točno tu je začetek ne moderne – saj to opravi že Machiavelli 200 let prej, temveč »teritorialne države«).
- 2.13.2 Za nas je v kontekstu premisleka »delovnega mesta« še bolj pomembno to, da je **industrializacija v Franciji – kjer se sociologija pojavi – v pomenu »tovarniških sistemov« tisto, kar je bilo industrializirano od zgoraj!**
- 2.13.3 **To pomeni seveda iz smeri že industrializirane vlade in države (najprej vojaška industrija ...), ki je – ne pa »kapitalisti« kar tako in »od spodaj« – tista, ki opravi zadevo »industrializacije delovnih mest« in samega pojavljanja »delovnih mest« »od zgoraj«.**
- 2.14 Vse to, kar sem tukaj nekoliko širše skiciral, pa je hkrati tisto, česar *in nuce* sploh ni mogoče misliti iz smeri označevanja takratnih »dogodkov« s pomočjo običajne oznake »kapitalizem«. Če se gremo kapitaljezikanje v zvezi s tem, lahko zgolj obtičimo v popolni temi.
- 2.14.1 Zakaj tukaj gre, zakaj je tako? Zato, ker označevalec »kapitalizem« nujno (hočeš nočeš) zapade pod ekonomizacijo-s-stvarmi in v tisto »od spodaj«, s čimer pa se – tako rekoč vnaprej – zaklene v »britanski model«.
- 2.14.2 Ravno »britanski model« – torej neka posebnost in konkretnost Britanije – na tak način nemišljenja in nepredvidne rabe jezikovnih iger postane dobesedna »obvezna občost«!
- 2.14.3 Postane nekaj takega kot »obvezni & nujni«, vsemu nadrejeni obrazec vsakega premisleka. Na tak način se pripeti seveda to, da tako »kapitalizem« kot »Britanija« svoje lastne dobe postaneta apriorna ahistorična in le še histerična aksioma (s tem

- se vnebovzetno »preselimo« iz zgodovine v logiko in celo v geometrijo), ki ju – kot današnji socialrevolucionarji, ki le še brenčijo o »kapitalizmu« – lahko le ponavljamo (kloniramo) v neizmernost.
- 2.14.4 To pa je natančno tisto, kar je – ko gre za Francijo (Nemčijo ...) in zadevo sociologije, s katero se tukaj ukvarjam v zvezi z »delovnim mestom« – elementarno nemišljenje in zlahka dokazljivi ahistorizem, a več o tem v mojem postkapitalizmu.
- 2.14.5 Ravno tako – in še manj! – je industrializacijo mogoče zreducirati *ad absurdum* na nekakšno privatno reč in/ali na »iniciativo«, kot je to bil primer v tako čislani Veliki Britaniji.
- 2.15 Razumeti industrializacijo v Franciji (od tod tudi sociologijo in še marsikatero drugo jezikovno igro družbenega, ki še danes zastira pogled in onemogoča mišljenje) ne pomeni reducirati »stvari premisleka« ne na Britanijo in ne na ekonomijo, a tudi ne na zasebno iniciativo ter na kakršnokoli zgolj privatno posedovanje, kot je to postalo navada v današnjem kapitaljezikanju.
- 2.15.1 To pomeni razumeti, da je Napoleon (vsi vladarji in vladniki, ki so mu sledili, gredo po isti »ultra-centralizirani-logiki-vlade«) **industrializiral najprej vse vladno/državno (vojska, vojaška industrija ...), nato pa se je (točno s to vlado, državo!) lotil industrializacije same »industrijske produkcije stvari« (tovarne, tovarniški sistemi ... »delovno mesto«)!**
- 2.15.2 Ta slednja, torej »industrializacija produkcije stvari« (tovarniški sistemi) ..., je namreč tisto, kar je v Francijo »prišlo« bistveno pozneje, kot se je to pripetilo na Britanskem otočju.
- 2.15.3 Kljub temu pa je to bilo hitreje kot v primeru Nemčije in drugod, o čemer nemara najbolj pričajo Heine in Marx ter Engels, ki so bili ene boljših prič te dobe in ki bi jih še danes kazalo veliko natančneje prebirati, kot je to v navadi zaletavih, večji del polpismenih blanquističnih revolucionarjev, ki se po nemarnem sklicujejo na Marxa (Engelsa in Heineja).
- 2.16 Ne nazadnje (tretjič) – in to je ključnega pomena za razumevanje sociologije in vsega družboslovja, ko gre za »delovno mesto«, a tudi sicer – **sociologija je že izhodiščno, kot nakazano, postavljena (takšna tudi ostane do danes!) kot »vladna znanost«, kot »znanost gospodarjev«, če vam je ta dikcija ljubša.**
- 2.16.1 **Sociologija je že po svoji temeljni, ustanovitveni perspektivi – »opazuje« (»nevtraln«, »objektivno«, »neprizadeto« ...) zadeve »od zgoraj in od zunaj«! – ultra gospodstvena znanost družbenega gospodstva samega.**
- 2.16.2 **Še drugače rečeno, sociologija je dobesedno že izhodiščno vprežena v iskanje »čedalje boljše« in tudi »višje produktivnost & učinkovitosti« celokupnega »družbenega sistema«.**
- 2.16.3 **To je njeno temeljno poslanstvo, ki se pozneje razširi na vso družboslovje, danes pa kulminira v menedžmentu (zedeajevske jezikovne igre) kot ne-več-znanosti oz. kot o le še uporabnem znanju (knowledge).**
- 2.17 Tisto družbenotvorno vlogo, ki jo je v Britaniji odigrala ekonomija (od Ricarda in Smitha naprej), je v Franciji odigrala sociologija (v Nemčiji najprej filozofija in nato »estetika« ter »zgodovina«, a to je neka druga štorija)!

- 2.17.1 »Francoska ekonomija« je – ko gre za resne reči produciranja stvari – v tisti dobi prej nekakšno benigno čebljanje o zemlji/prsti (napačno dojeti kot *physis!*) in zemljiških rentah (fiziokracija, fiziokrati, kvečjemu še nekakšen infantilni merkantilizem ...).
- 2.17.2 Vse to je mogoče dojeti tudi kot rezultat tako tamkajšnjih »fevdalnih« okoliščin (a tudi revolucije, fundamentalnega republikanizma in zgolj omenjenega patriotizma) ter tudi kot temeljne neosholastične, »centristične« miselnosti, ki je značilna za to okolje vse do naših dni in je vidna od patriotizma do vloge Pariza in še kje.
- 2.17.3 Če je ekonomijo Marx že zelo zgodaj kritiziral (»kritika nacionalne ekonomije«, izrečena iz perspektive nemške klasične filozofije, torej iz neke drugačne jezikovne igre), pa je treba vedeti, da tega še nihče ni zadeto počel s francosko sociologijo.
- 2.17.4 To je tisto, kar bi kazalo dojeti kot *in nuce* »nacionalna/vladna sociologija« – od tu je mogoče razumeti Foucaultov pojem »biopolitike«, ki še kako potrebuje »kritiko«, po možnosti tisto »uničujočo«, kot bi dejal (in svoj čas tudi počel) Marx.
- 2.17.5 Žal to niti slučajno ni nekaj, kar bi zmogli opraviti umetniki, pisatelji in slikarji, ki so – ko gre za tovrstne francoske fundamentalizme na terenu sociologije – še kako znali uhajati izpod jeklene pesti nemišljenja in konzervativnosti (vse tja do še današnje poststalinističnosti levičarskih »strank«).
- 2.18 Ravno zato, ker to ni bilo opravljeno, tudi »imamo« (*ehein*) danes v vsem družboslovju (ne le v sociologiji) na delu skrajno nevarne, predpotopne jezikovne igre (večji del francoske!) fundamentalistične in substancialistične sociologije (tudi psihologije, a to je že neka druga štorija).
- 2.18.1 Te so vsepovsod razmetane (zato v postmoderni lahko *anything goes!*) in tudi učinkujejo kot rakaste celice bodisi v historiografiji, v *quasi* filozofiji ali pa v psihologiji ter tudi drugod (denimo v lingvistiki, kulturologiji, antropologiji ...).
- 2.18.2 »Edini izhod« (*exodos*) iz te pozitivistične, gospostvene zagate na ravni vednosti – kar pa je dejansko le še večja potopitev v fundamentalizme družbenega – je danes prisotno (zmagoslavno!) *bric-a-brac* literalizirano subjektoidno paberkovanje na način, kot ga je do skrajnih meja pripeljal Lacan.
- 2.19 Kakorkoli že, vrnimo se k »delovnemu mestu«. Za nas je tukaj v zvezi z »delovnim mestom« bistveno to, da ko govorimo o »produktivnosti« v primeru Francije in o historičnem položaju sociologije (torej 19. stoletja v povezavi z »delovnim mestom«), gre pri tem vedno za nekaj takega, kot je »**produktivnost makro sistema!**«
- 2.20 Če nekoliko »prevedem«, to pomeni, da gre pri socioloških tipih jezikovnih iger v zvezi z »delovnim mestom« v izhodišču za nekakšno **paradržavno znanost/znanje** iz dobe postnapoleonovskega *quasi* republikanizma (ultra monarhizma)!
- 2.20.1 Sociologija (vse družboslovje, ki iz nje gre ali se gradi po njenem kopitu) je namreč bila (in ostaja) porojena kot vladna, *protodržavna* znanost in ali/dekla vsakokratnega gospostva (levega, desnega, centrističnega, transpolitičnega, biopolitičnega), ki je od te dobe **pridno, ustrezljivo služila vsem (vsem!) svojim gospodarjem.**
- 2.20.2 Logično in povsem razumljivo: **točno ti gospodarji so nujni (drugi za to nimajo sredstev!) in pglavitni naročniki dragih družbeno-tehničnih (»pozitivističnih«) prijemov »objektivne znanosti«, kot je to nekoč bila sociologija, danes pa je postalo vse (vse!) družboslovje!**

- 2.20.3 V sociologiji (takrat in pozneje) zavoljo vsega omenjenega nastopi sedaj – v razliki do Marxa, ki je glede na vse družboslovje »ultra kritičen« (pač izhaja iz druge tradicije jezikovnih iger nemške klasične filozofije – to, kar je mogoče dokaj preprosto poimenovati kot ideologija **produktivizma** ali pa kot tisto, kar zagovarjajo neštete druge ideologije koristnosti in produktivnosti, ki bodo eksplodirale v funkcionalističnih in produktivističnih menedžerizmih (ZDA in najprej v današnjo globalizacijo).
- 2.21 Naj bo tako ali drugače, za nas je osrednjega pomena tukaj zgolj in predvsem to, da se **bo točno iz tega sociološkega produktivizma in paradigem koristnosti razvilo (v Franciji še najbolj) tudi neizmerno mrmljanje o »humanizaciji delovnega mesta«!**
- 2.21.1 To pa je tisto, do česar pride nekako na prehodu v 20. stoletje, posebej mogočno pa se razvije v začetku njegove druge polovice.
- 2.21.2 To se pripeti posebej okoli – revolucionarnega, a tokrat (da ne pozabimo) ponovno (!) fundamentalno-družbeno revolucionarnega – leta '68, ko (vse prej kot slučajno!) ravno sociologi prevzamejo centralno vlogo (Sartre je tukaj večji del ikona in/ali figura Kristusa) in katerih blebetajoči fundamentalni diskurzi še danes lomastijo po vsem globalno zblojenem ne-več-svetu.
- 2.22 Daleč najbolj pomembno pri vsem tem pa je tole, do česar sem hotel pripeljati ta premislek o sociologiji in »delovnem mestu«: **točno v nakazanih matemih družbeno (vladno!) ustrezljive sociologije** (in – kot bom pokazal – tudi psihologije), ki tako rado govoričijo o »humanizmu« in »družbenosti«, **se tudi vsi mi danes nahajamo.**
- 2.23 **Točno za to se zdi bodisi, da je vse »pač tako, kot je« (naturalizem) ali da se »ničesar ne da postoriti« (samoizključitev subjekta in njegovega političnega delovanja).**
- 2.23.1 Gre za to, da smo deložirani točno v teh in takšnih jezikovnih igrah, ki pa jih sploh ne zmoremo razumeti na ustrezne načine, saj nam sociologija per definitivnem – kot kača – zlahka prikrije svoje lastne, lažnive in kratke noge.
- 2.23.2 Posledično, povsem na prazno v teh in takšnih kontekstih preudarjamo o problematikah »delovnega mesta«, kar pomeni, da večji del mlatimo prazno slamo, s katero se pravzaprav kvečjemu samozadovoljujemo in/ali večji del zgolj še štancamo za blodno akademsko preživetje nujno potrebne reference.

c) Psihologiziranje in psihizacija problema »delovnega mesta«

- 3 Toda, pazimo, kajti to v zvezi s »humanizacijo delovnega mesta«, o kateri govori pozna (ne pa zgodnja – 19. stoletje!) sociologija, ni več niti slučajno (bilo) področje »sociologije« v ožjem pomenu besede.
- 3.1 Zakaj pa ne? Zato, ker je sociologija sama (nekako po drugi svetovni vojni in zavoljo takratnega razvoja v ZDA: pozitivizmi, funkcionalizmi, behaviourizmi ...) (p)ostala v bistvu nekakšna postmetafizika družbenega nasploh in/ali tistega »najširšega« (celo globalnega).
- 3.1.1 Sociologija je bila tista, ki se je »spopadla« z novonastalo kibernetiko (1945) in ki jo je – to dobesedno razumeti – inkorporirala vase kot »splošna teorija vodenja (*leadership*) družbenih sistemov« in se od takrat dalje razvija le še v smeri tega, kar je znano bodisi kot »sistemske teorije« ali pa, danes, kot »nevro teorije«.

- 3.1.2 Razumeti današnje jezikavo medijsko gospostvo na način »socialnega inženiringa« brez vsaj zgoraj na grobo skiciranega ozadja družbenih ved, je kratko malo nemogoče, ustrezno dešifrirati zadevo »delovnega mesta« kot Problema vseh problemov. Brez vsaj minimalnega poznavanja te zahrbtnje plati »zgodovine znanosti« je to nekaj, kar je povsem iluzorno pričakovati.
- 3.2 Povrhu vsega pa so se znotraj sociologije (*sixties, seventies* ...) pojavile naravnost neštete podsociologije ali specializirana znanja (podsistemi »Velikega sistema sociologije«), kar pomeni *knowledges*, in ne več sciences!
- 3.2.1 Ta specializirana znanja se ukvarjajo z »delovnim mestom« (sociologija dela, industrijska sociologija, sociologija konfliktov, denimo) sedaj na specialistične, torej na strokovne in znanjske, ne več znanstvene načine.
- 3.2.2 Tu se ne išče več »znanstvene resnice«, tu gre le še za »izdelovanje« in »projiciranje« znanjskih *quasi* resnic ali socialnega inženiringa, ki ga te stroke opravljajo za vsakokratnega naročnika (ta ali ona »vlada«, dejansko administracija in/ali makro družbeni *leadership*).
- 3.2.3 To pa je le drugi način za to, da rečemo, da se bodo ta »specialistična znanja« z zadevo »delovnega mesta« začela ukvarjati na načine in v formah neposrednih matemov ter deljenja (know-how) bolj ali manj direktnih nasvetov in komand vsakokratnega gospostva.
- 3.2.4 Točno to je tisto, kar bo v ZDA (a tudi na Otoku in drugod) pridobilo ime HRM: torej *Human Resource Management* ali paradigma, v kateri se vse človeštvo in vsak posamični človek pojavi le še kot »Vir« (resource), kot uporabna surovina na vsej črti!
- 3.3 Skratka – in točno to je bil rezultat, ki ga je treba sedaj upoštevati kot novo izhodišče premisleka – tega »našega predmeta« premisleka (»delovno mesto«) sociologija ni zmoгла ohraniti kot svoje produktivno, nadvse obetavno lovišče.
- 3.3.1 Ukradla ji ga je mlajša, še bolj fundamentano družboljubno naravnana psihologija, ki je še veliko bližje teologiji (Brentano je teolog!) kot pa to velja za sociologijo, ki je bila kolikor toliko obsojena na spopad in sodelovanje z njo predhodečo ekonomijo in britanskimi jezikovnimi igrami.
- 3.3.2 Drugače rečeno, **psihologija je sedaj tista, ki je (p)ostala – po »umiku! sociologije v drugi plan – nova kraljica na področju »delovnega mesta«.**
- 3.3.3 Psihologija je postala – za razumevanje psihologije je treba posebej dobro razumeti avstrijske jezikovne igre prehoda iz 19. v 20. stoletje – dobesedno kraljica tudi na terenu »delovnih procesov« (sedaj še bolj izrazito »procesi produktivnosti«, »učinkovitosti« ...), in sicer nekako z iznajdbo – in zmagoslavno vzpostavitevijo – v neizmernost se razširjajoče zadeve »**motivacije**«.
- 3.4 Točno to je tista »nova Paradigma vseh paradigem«, ki – ne spreglejmo tega nikoli – pride na prvo mesto za Taylorjem in številnimi tayloristi, med katere sodi tudi Maslow s svojim zblojenim teoremom »potreb«.
- 3.4.1 Nekoliko poenostavljeno rečeno: šlo je (in še zmeraj gre) za to, da kolikor bolj je na primer taylorizem prihajal »do industrializacije« (druga polovica 19. stoletja in prva polovica 20. stoletja) in torej do zahtev po vse »večji produktivnosti« (učinkovitosti tudi), toliko bolj se je – v teh zblojenih tehničnih glavah zahodnega nemišljenja

- in mastnovladno podprtega raziskovanja – psihologija ukvarjala predvsem z »delovnim mestom« (»industrijska psihologija«, rečeno krovno, znotraj nje pa so še številne podspecialnosti in stroke/strokovnosti).
- 3.5 Toda, kako pa – ker točno to je pomembno za našo tematiko – se je psihologija kot nova kraljična s svojimi jezikovnimi igrami »ukvarjala« s tem »delovnim mestom«?
- 3.5.1 Razmeroma preprosto: novega Človeka (pazimo, kajti sedaj gre za njo, in ne samo za njega, saj z drugo svetovno vojno v industrijske obrate množično privekajo ženske, kajti možje so bili/padli na fronti!) je bilo treba »pripraviti« in »prilagoditi« novim delovnim pogojem.
- 3.5.2 To pomeni, da je točno in predvsem ženske (z njimi je razmeroma »lažje« kot z moškimi, pozneje pa pridejo imigranti, s katerimi je »še lažje«!) bilo treba prilagoditi delovnemu mestu (delovno mesto tudi njim, se ve).
- 3.5.3 Širše in veliko bolj zadeto rečeno pa je šlo za to, da jih (ženske, imigrante ...) je bilo treba podrediti pod družbo nasploh (resocializirati) in zatorej »raztopiti«, utekočiniti v amorfni veliki družbi (*Big Society*) brez nadaljnjih določil.
- 3.5.4 Še nekoliko drugače zasukano, žensko (in imigrante) je bilo treba iztrgati iz ogrodja patriarhalnosti in družine – to je bilo videno kot »emancipacija«, in sicer tako v socializmih kot v kapitalizmih, a tako se zadeve »vidi« tudi danes v Afganistanu in drugod – in jo postaviti kot novo »produktivno silo« (*force*).
- 3.5.5 To kajpada pomeni produktivno silo posebne, kar hoče reči, ultra poceni delovne sile, ki je vsepovsod po »razvitem zahodu« bila vogelni kamen vse »produktivnosti« in vsega toliko opevanega »razvoja in napredka«, ki se je pripetil točno na plečih omenjenih »emancipirancev«.
- 3.6 Zgoraj omenjena »podreditev pod družbo« in »utekočinjenje v družbi« sta točno tisto, kar je – ožje psihološko rečeno – tako nesramno znala ubesedovati in zagovarjati Ana Freud s svojimi priskledniki vred, ki so skrajno učinkovito, metodično in produktivno nadvse (z)gradili veliko stavbo Velike družbe predvsem skozi izhodiščno, totalno »socializacijo otrok«.
- 3.7 A tako so – le da z odraslimi – ravnali tudi nešteti drugi, ki so izšli iz gnezda psihoanalize in ki jih je danes naravnost neizmerno.
- 3.7.1 Točno oni so danes tisti – celo bolj kot sociologi, katerih mesto so vmes privzeli komunikologi, antropologi ... in podobni – »inženirji duš«, ki pripravljajo ustrezne postfašistične prijeme znanja (*knowledge*), da bi človeka (čedalje bolj žensko in čedalje manj moškega, čedalje bolj imigranta kot pa »domačina«!) **čim bolj izpostavili in zavezali v ustrezno Prokrustovo posteljo obljub polnega »delovnega mesta«.**
- 3.7.2 V teh in takšnih optikah in povsem zblojenih optikalijah (*camera obscura*) psihologije se **»delovno mesto« sedaj začne prikazovati celo kot »Obljubljena dežela« (predvsem za ženske in imigrante), in sicer vsaj v dveh pomenih.**
- 3.7.3 Prvič, v omenjenem pomenu »emancipacije«, a tudi v tem, ki je za nas danes še bolj pomemben. »Delovno mesto« se namreč tukaj in zdaj postavlja kot nekaj, kar je **toliko bolj Obljubljena dežela, kolikor manj je možnosti za kakršnokoli zaposlitev na »ustreznih« delovnih mestih.**

3.7.4 In točno to je tisto, do koder se je bilo treba prebiti in kar je sedaj treba skušati misliti ali pa vsaj čemur je treba skušati prispevati nekatere elemente, ki naj tovrstno mišljenje omogočijo v prihodnje.

III. KONEC SOCIOLOGIJE IN PSIHLOGIJE: »DELOVNO MESTO« TAKRAT, KO GA VEČ NI

4 Kot že rečeno, vse to v zvezi z »delovnim mestom« je šlo (in se je tudi na neki način »izšlo«) izključno do tiste točke, dokler je »delovnih mest« še bilo na ravni učinkovanja »najbolj razvitih produkcij« (Zahod, v približku). To pomeni vse do takrat, dokler »se je splačalo imeti industrijo«.

4.1 Vse to je tudi funkcioniralo toliko bolj, kolikor več je bilo na voljo delovnih mest, kar je le drugačen način, da se reče, da je šlo za množično, industrijsko produkcijo.

4.1.1 In »delovnih mest« je bilo v izobilju predvsem – morebiti bi se dalo reči celo izključno – v dobi industrijske, množične rušitve (vojna), kar pomeni vse tja do konca »zlatih« (»zlatih« nadvse za to, ker so bila vojnoobnovitvena in povojnoploditvena: *baby boom generation!*) šestdesetih ter srede sedemdesetih let prejšnjega stoletja.

4.1.2 A vse to skupaj velja spet – pazimo, da ne zapademo v sociološke-psihološke ahistoričnosti in samoumevne jezikovne igre – predvsem na *mega* »poselnem« Zahodu (več o »poselnosti« v sklepnem delu teksta).

4.2 A brž ko sta se industrijska doba in moderna začeli umikati (konec »obnove in graditve) svojim notranje porojenim »novim otrokom« in nasprotjem (torej postmodernej, outsourcingu industrije in deindustrializaciji, in kar pomeni nekako od osemdesetih – Reagan, Thatcher ...), se vse skupaj zaplete, in sicer tja do nerazpoznavnosti, ki jo je tukaj vsaj za silo treba narediti vsaj minimalno razpoznavno in misljivo.

4.2.1 Točno ta nerazpoznavnost je tisto – to torej prava tarča mišljenja – kar so nam zapustili naši »bleščeči« predhodniki in njihove vnebovzetne ideje družboljubja, njihovi njihovi veleumni projekti in pa realizacije teh v formah »družb prihodnosti«.

4.2.2 Točno te njihove »družbe prihodnosti« so namreč natančno naše temačne sedanjosti.

4.2.3 Tisto, kar so oni revolucionarno, ekonomsko, sociološko, psihološko – in kdo ve, kako ne – »vpeljevali v realnost«, v »empirijo« ter v »prakso« ... je namreč tisto, kar so natančno naši lastni problemi, iz katerih – če odmislim desperadose, ki zopet/presežno zagovarjajo »novo družbo« – ni videti nobenega resnejšega izhoda.

4.2.4 Točno to, kar so vladni, gospodarstveni ... gospodarji (*despotes*) teh velikih družboslovnih umov revolucioniranja, ekonomije, sociologije in psihologije narekovali svojim podrejenim družboslovcem, je tisto, kar nas danes mori in pod čemer se nahajamo nekako tako kot pod ruševinami včerajšnjih heroičnih znanstvenih dejanj, ki so se – kot jezikavo zložene karte – sesule vase.

4.3 Za nas pa je pri tem bistveno opozoriti na to, da se pri teh spremembah zadnjih dveh (ali treh) desetletjih zgodi tudi to, da dobesedno vsi dosedanji diskurzi »delovnega mesta« postanejo vidno votla blebetanja, ki niti slučajno ne premorejo več tistega »realnega«, ki bi ga rade »označevale«, v katero bi rade namerile.

4.3.1 Pomembno je v tem kontekstu dojeti zatorej predvsem tole: vsi ti diskurzi – pa naj so ekonomski, sociološki, psihološki, managerski ... postanejo drseča blebetanja, sama oznaka »delovno mesto« pa prazni označevalec, ki začne drseti v svojih pomenih in čedalje manj vzdržnih jezikovnih igrah.

4.4 Zakaj je tako? Do vsega tega – in še marsičesa, kar pa tukaj ni mogoče niti omeniti – pride preprosto zato, ker »delovno mesto« preneha biti nekaj »danega« in »naravnega« (spomnimo se, kako v sociologiji zgoraj omenjene Francije 19. stoletja »funkcionira« delovno mesto).

4.4.1 Za tole banalijo gre: samoumevna blebetanja o »delovnem mestu« kot o danosti preprosto obnemijo na tisti točki, ko in kjer »dela več ni« in/ali takrat, ko kot dominantne nastopijo postwork tematike, ki pa jih tukaj, žal, ni mogoče zares niti omeniti, kaj šele obravnavati (nekoliko več pozneje v zvezi z »knowledge society«).

4.4.2 Ali je potem kaj čudnega, da v tem kontekstu tudi sama psihologija tako rekoč nima več kaj početi na terenu »delovnega mesta« in se nujno zvali bodisi v labirinte nezavednega oz. začne »interpretirati« vse, kar ji pride pod prste? Ali se kaže čuditi pri tem, da sociologija s svojimi predpotopnimi aparaturnimi in govoričenji o »družbi« na način Akvinskega ali pa ekonomija z njenim smithovskim blebetanjem o trgu tukaj sploh nima več kaj povedati?

4.4.3 Ne, tukaj se ni čemu več čuditi! Ko gre za »delovno mesto«, je mogoče brez kakršnekoli možnosti napake zapisati, da gre za popolno vidno odvečnost ter še več, za nikakršno kompetentnost, ki bi se na kakršenkoli način lahko pojavila iz smeri ekonomije, sociologije in psihologije.

5 Po takšnem sklepu se nam sedaj postavlja neka druga in drugačna naloga. Sedaj je treba, vsaj na grobo in v približkih, premisliti tisto najtežje in hkrati tisto – s stališča mišljenja Najvišje in najbolj zahtevno – vprašanje: kaj se namreč zgodi z »delovnim mestom« takrat, ko nastopi postmoderna, ko se industrializem torej izteče? Ali drugače, s čim imamo opraviti takrat, ko deindustrializacija (to pomeni, pazimo dobro, deindustrializacija Zahoda in hkratna industrializacija vsega nezahodnega!) vzame mah ter se hkrati preseli na povsem druga in drugačna področja (industrializacija zabave, industrializacija zdravja, industrializacija počitka. finančna industrializacija nadvse)?

5.1 Na prvi pogled se **zdi, da se s temi spremembami zadeve v zvezi z »delovnim mestom« tako rekoč »vrnejo« v svoje lastno »makro področje«.** To bi pomenilo, da se vrnejo v različne ekonomije in celo v »politične ekonomije« (politike in ekonomije, skratka – če naj rečem tradicionalno in napačno).

5.1.1 A vse to je samo varljivi videz: je že res, da se zadeve »delovnega mesta« na neki način »vrnejo v svoje mesto«, a tokrat se – ta pristavek je ključnega pomena – vrnejo kot bumerang.

5.2 Kako ta »bumerang« učinkuje danes, za kaj tukaj pravzaprav gre, kako to razumeti?

5.2.1 Gre za neko povsem novo »tole« (*Sein, to on*), ki ga je vse prej kot preprosto misliti: kompletne zadeve »delovnega mesta« (pazimo, to ni drobnarija, saj to »pomeni«: vsa naša posamična in kolektivna eksistenca!) se »vrnejo« v neko povsem novo in nadrejeno celoto, o kateri pa silno malo vemo.

- 5.2.2 To je tista celota, ki je – vmes in povsem neslišno nekako od tridesetih let v ZDA (New Deal) dalje – »zmagala« za hrbtno ekonomije, sociologije in psihologije in ki sliši na silno zvoneče in še zmeraj nerazumljeno ime – menedžment namreč!
- 5.2.3 Ko rečem »celota«, potem – med drugim – pri menedžmentu merim tudi na to, da je menedžment »nova celota« ravno ekonomije, sociologije, psihologije (in še marsičesa, o čemer tukaj ne morem govoriti), v kateri so se lte dobesedno porazgubile, razpustile.
- 5.2.4 Razpustile so se v menedžmentu točno tako kot se znanosti (sciences) kot vrste izgubijo/podredijo (v) sebi nadrejenem novem rodu vednosti, v znanju/znanjih/strokih (knowledge/s).
- 5.3 Ravnokar rečeno »pomeni« predvsem to, da se z zadevami »delovnega mesta« in »delovnih mest« – kar je simptom prve vrste, ki ostane za mišljenje najtrši oreh – danes operira, lomasti povsem brez kakršnegakoli občutka (kot v trgovini s porcelanom), kaj šele elementarne kompetentnosti, in sicer predvsem **med ekonomisti, sociologi in psihologi ter – tega ključnega nikoli ne spreglejmo – »politiki«.**
- 5.3.1 **Toda pazimo na detajl, saj je hudič zmeraj v detajlih: tole slednje, torej tisto »politiki« je v zgornji postavitvi treba zmoči brati *cum grano salis*, in sicer kot Menedžerji.**
- 5.3.2 **Točno menedžerji** so tisti, ki so kvečjemu nekakšni *quasi* ali antipolitiki in ali »obči specialisti« za vse, kar lazi in gre, kar pomeni tudi za »delovna mesta«.
- 5.3.3 **Še več, menedžerji se v tej pravljici podobi postkapitalistične družbe uspešno kažejo kot čisto nasprotje tistega, kar dejansko so. Menedžerji se kažejo kot pglavitni Ustvarjalci »delovnih mest«.**
- 5.4 Pazimo sedaj dobro na naslednji bistveni obrat: ravno med Menedžerji pa je – *nolens volens*, to je ena izmed osrednjih razlik med menedžerjem in kapitalistom – na dnevnem redu zmeraj in najprej eno in isto, in sicer tisto Vrhovno: odpuščanje in zatorej **ukinjanje delovnih mest!**
- 5.4.1 Kaj hočem reči s to postavitvijo, do katere sem hotel pripeljati poskus razumevanja »delovnega mesta« danes? Predvsem to, da **točno za te in takšne, torej makrospecialiste in strokovnjake, torej za menedžerje (ki so povrhu vsega zasedli mesto »politikov«, danes namreč velja predvsem to, da se samo na videz ukvarjajo z »ustvarjanjem delovnih mest« (»izdelovanje nemogočega«, »razrešitev kvadrature kroga«!) in da toliko bolj, kolikor to počno na videz, ravno ukinjajo delovna mesta!**
- 5.4.2 Točno to je tisti skrajno zagatni položaj, ki se ga mora zmoči mišljenjsko lotiti tisti, ki se tukaj in zdaj pripravlja na to, da izreče kakršenkoli zadeti stavek v zvezi s problematiko »delovnega mesta«.

IV. KAKO MISLITI »DELOVNO MESTO«, KI/KO GA VEČ NI?

- 6 Kaj pa zgornji – zgolj skicirani obrat, pravzaprav (menedžerska) revolucija! – znotraj (v približku) zadnjih nekaj desetletij sploh pomeni? Kaj pomeni to, da »delovnih mest« več ni? Kako misliti to, da je dominantna deviza cele ene dobe – to je ta naša

sedanja, zblojena, postmoderna doba – sedaj postala nekaj takega, kot je »ustvarjanje delovnih mest«?

- 6.1 Ali to pomeni, da se bo s politikami (*policies*, ne pa *politics*), ki jih oblikujejo prosluli ekonomisti, sociologi in psihologi, nadvse pa menedžerski »teoretiki« (to so tisti, ki so – mastno! – plačani za to, da pripravljajo »strokovne podlage« za odločanje vseh vlad in tudi za množična odpuščanja zaposlenih na »delovnih mestih«!) tudi ustvarilo nova »delovna mesta«?
- 6.1.1 Toda, četudi bi res bilo tako – pa ni, ker je to že *in nuce* nemogoče (*adynaton*)! – ali ravnokar na grobo zarisano ne pomeni, da smo pravzaprav zapadli v neko povsem novo »dobo«? Ne nazadnje, kaj to sploh pomeni, če »imamo« na tej, več kot bistveni točki za ves industrializirani Zahod (točka »delovnega mesta«) neko povsem »novo dobo«?
- 6.2 Bistveno pri tem »novem in drugačnem«, pri tej povsem »novi dobi«, ki je sodobni sistemi gospodarstva sam, je tole: **to drugačno in to »novo« je namreč tisto, kar je – tu ne moremo narediti napake pri sklepanju – kratko malo že tu in ni nobena šele prihajajoča prihodnost!**
- 6.2.1 Preprosto rečeno: neobstoj delovnih mest je to, kar je prisotnost, to je tisto, kar je najbolj živa vpričnost, to niti slučajno ni nikakršna prihodnost, ki da se bo šele pripetila.
- 6.2.2 Točno v tej »prisotnosti odsotnosti delovnih mest« je vsebovana depresija, in to je samo »bistvo« naše dobe postkapitalizmov in postsocializmov, ki pa se zakriva predvsem za govoričenjem o »krizi«.
- 6.3 Poanta je tole: v tej »naši dobi«, v kateri se lahko kvečjemu (ekonomsko, sociološko in psihološko ter menedžersko) blebata o »financah« in »denarju«, in sicer izključno na način »krize«, se dogaja predvsem to, da se točno na tak način tega in takšnega blebetanja povsem **spregledujejo ključne stvari in reči, ki pa so vse po vrsti vezane na vsem oprijemljivo in povsem vidno zadevo »delovnega mesta« kot na svoje sidrišče. V družbi dela, torej v delokracijah – pa naj so te kapitalistične ali socialistične, postkapitalistične ali postsocialistične – *per definitionem* tudi ne more biti drugače!**
- 6.3.1 To v zvezi z »delovnim mestom« je skratka nekaj, s čimer še kako imamo opraviti tukaj in zdaj.
- 6.3.2 Toda – in ta »toda« je tukaj bistven – vsega tega **še zmeraj ne zmoremo ne ustrezno poimenovati, kaj šele, da bi to zmogli zadeto misliti!**
- 6.3.3 In zakaj je tako? Med drugim tudi zato, ker smo še vedno neusmiljeno potopljene sredi družboljubnih in ekonomističnih (socioloških, psiholoških ter nadvse menedžerskih) paradigem, ki so vse delocentrične.
- 6.3.4 Točno te družboslovne in družboljubne delocentrične paradigme, te zavajajoče in gospodovalne jezikovne igre – zakrivajo namreč nekaj še bolj pomembnega, namreč to, da so družbenocentrične! – so tiste, ki povsem blokirajo (!) kakršenkoli zadeti premislek.
- 6.3.5 Rečeno drugače, v teh in takšnih jezikovnih igrah se nam namesto vsaj poskusa premisleka permanence depresije družbenega (tehnično-politično rečeno, je to permanentna depresija republikanizma) trosijo nekakšna pomirjevala ter čvekajo le še o zgolj delovno-centrično dojeti »krizi«!

- 6.4 Skratka, kako bi tudi naj to vse skupaj razumeli, ko pa smo še zmeraj s svojimi glavami in jezikovnimi igrami naphanimi v njih – to je tisto, kar nam nenehno in kot pomirjevala strežejo vse akademije in vsi mediji množičnega poneumljanja – na neki način bistveno potopljeni v jezikovne igre 18. in 19. stoletja (ekonomija, sociologija, psihologija), ki kvečjemu nekaj čvekajo o delu in delovni družbi. V tem kontekstu je kapitalizem seveda samo neki drugi – kvečjemu nemočno/jezni in nadvse desperadoski – podnačin tega istega govoričenja.
- 6.4.1 To pa pomeni predvsem to, da še vedno lomastimo o »delovnih mestih« in podobnih rečeh kar tako in na načine prejšnjih stoletij.
- 6.4.2 Pravzaprav ravnamo hujše, kot so kadarkoli ravnali katerikoli Stari, saj se obnašamo in »nemislmo« natančno tako, kot da bi pri vsem skupaj sploh nič ne pomenilo, in sicer – da bi merica bila zvrhana, seveda – sredi dobe (moderna in postmoderna), v kateri se je tako rekoč iz meseca v mesec, iz leta v leto skorajda in nenehno (permanenca Napredka in Razvoja) vse spreminjalo!
- 6.4.3 V dobi – celo po njej in/ali vsaj na njenih robovih – v kateri ničesar, razen Razvoja in Napredka, sploh ni bilo, smo tako zaslepljeni in slepi, da točno tega Edinega, torej Razvoja in Napredka samega, sploh ne zmoremo upoštevati in misliti, resno vzeti v premislek!
- 6.4.4 Večjega odvoda, hujšega odklopa, bolj nemogočega Vnebovzetja, kot je ta »naš« in današnji, si zatorej sploh ni mogoče predstavljati. Vsa dosedanja religiozna vnebovzetja vzeta skupaj – in še kvadrirana povrh – niso niti mala malica v primerjavi s tem, sredi česar se – zajeti v Ničemer nemišljenja – nahajamo dandanašnji.
- 6.4.5 Zato se lahko danes pripeti nekaj takega, da tjavendan lokalni in generalni magi trobezljajo, češ da »bomo« ta »delovna mesta ponovno ustvarili«, in sicer na načine, ki so bili značilni za omenjeno ekonomijo, za sociologijo (sociologije) in psihologijo (psihologije).
- 6.4.6 Drugače rečeno, točno z vsem tem smo dobesedno (samo)izmaknjeni iz svoje lastne sedanosti, in sicer direktno tja v novo vnebovzetje in/ali v to, kar je danes navzoče kot vedno optimizma prepolno menedžersko nemišljenje (ko gre za »desnico«) ali pa kot votlo priklicevanje revolucionarnega deževja, ki da bo »spremenilo svet« in vzpostavilo »novo družbo«.
- 6.4.7 Na vso srečo – v tem je vsaj minimalni potencial sredi današnjih nemožnosti – pa so ostali le redki takšni, ki niso spregledali tega, da levica in desnica kvečjemu igrata nekaj takega, kot je levica in desnica, in da je prišel čas, ko je oboje skupaj (levico in desnico) treba brez milosti misliti kot votlo trobezljanje kot samogovor Vnebovzetja samega.
- 6.5 In točno to v zvezi s »ponovnim ustvarjanjem delovnih mest« je tista točka in so tiste dominantne jezikovne igre – potem ko zadevo historiziramo in/ali historično zamejimo, kot sem to skiciral v tem tekstu – kjer se resna debata o »delovnem mestu« (tudi o njegovi »humanizaciji«, »izboljšanju« in podobnem) lahko šele začne. Tu se zadeva niti v približku torej ne konča, temveč šele začne!
- 6.5.1 Za tole gre: dokler **ne premoremo niti temeljnih koordinat pojma**, o katerem se pogovarjamo (»delovno mesto«), lahko samo neobvezno čebliamo in štrikamo akademske reference oz. zavajamo najširšo populacijo na vsej črti. Točno to je tisto,

kar se dogaja v teh zadnjih intenzivno poneumljajočih letih medijskega in akademskega brenčanja.

- 6.5.2 Med temi »koordinatami pojma« sta, kot je, vsaj meni se tako zdi, bilo razvidno v dosedanji izpeljavi, bila vendarle ključna dva elementa, s katerima sem posebej »delal« v tem tekstu. To sta predvsem historičnost »predmeta« (delovnega mesta) in pa – to je usodnega, ne pa akcidentalnega pomena – odpiranje možnosti za historično razumevanje samih jezikovnih iger v zvezi z »delovnim mestom«.
- 6.5.3 Šele to dvoje skupaj (ne pa »zgolj pojem« brez jezikovnih iger z njim!) je tisto, kar nam šele sedaj – in ne prej! – omogoča dejansko zamejevanje/*horisomai*) in tudi govorjenje (*logisthai*) na ravni pojma.
- 6.5.4 To pa je nekaj, kar niti pod razno ni možno, dokler nimamo niti elementarnega zamejenega pojma (Heglovsko je mišljeno) »delovnega mesta«, kar pa je dosegljivo izključno skozi razumevanje jezikovnih iger v zvezi z njim.
- 6.5.5 Do pojma se ni mogoče prebiti z nikakršnimi rudarskimi opravili ritja po »realnem« in »materialnem«, po »empiričnem« in »zunanjem«.
- 6.5.6 To je nekaj, kar je dostopno izključno takrat, ko smo in če smo zmožni »riti po površini« jezikovnih iger tistih tovarn jezikovnih iger, ki pa so na terenu »delovnega mesta« predvsem našteje: ekonomija, sociologija, psihologija in menedžment.

V. MIŠLJENJE TISTEGA, ČESAR VEČ NI: DELOVNO MESTO IN POSKUS OBRATA V »POSELNOT«

- 7 Kaj je zdaj iz te povsem nove perspektive (zadetega in zamejenega, konkretnega) premisleka sploh mogoče izreči o zadevi/problemu »delovnem mestu«? Iz kje izhajati v tej naši postdelovni in posledično postdelovno-mestni situaciji, v kateri pa povrhu še vedno (in še kako!) dominirajo prastare jezikovne igre (dela), ki se jih kaže čim prej znebiti in prestopiti v drugačno paradigmo jezikovnih iger? Kako ravnati v tem povsem novem, ultra nevarnem nepoložaju (ahexsis) ter ne nazadnje, katero vrsto dejavne držbe pri vsem tem sploh »izbrati« (če je tukaj sploh mogoče izbirati, se ve)?
- 7.1 Abstraktno rečeno, gre najprej za neki »obrat« (v kategorijah »obratov« govorim zavoljo publike, ki je večji del potunkana v ultra visokih »Obratih« in »Dogodkih« pričakovanja revolucije ter drugačnega govorjenja preprosto ne sliši), ki bi ga kazalo – če se le da – nekoliko resneje premisliti.
- 7.1.1 Gre za obrat kot tisto temeljno in/ali kot temelj (*der Grund* pri Heideggerju, *hypokeimenon* pri Aristotelu), ki naj omogoči vsaj zasilni »vpogled« v obstoječe tukaj in zdaj, ki se naravnost seseda pred našimi lastnimi nosovi.
- 7.1.2 Hotel bi torej reči nekaj zelo težko ubesedljivega, in sicer tole: to, kar »je«, je tisto, kar se dobesedno v svoji celokupnosti seseda pred našimi očmi.
- 7.1.3 Tudi »mi« – torej skupaj z našimi predpotopnimi načini razumevanja – pa se sesedamo skupaj s tem, kar »je«. Ali drugače rečeno, to, kar »je«, to »je« le še na način sesedajočega-se-vase, ki zatorej sploh več ne zmore biti na način, da »je« in je zatorej – skupaj z nami – dobesedno v izginjanju.

- 7.1.4 To, kar je v zvezi z »obratom« tukaj »zafecljivo« rečeno, je hkrati tudi to, kar nam »naše« – dominantne akademske in medijske – slepe jezikovne igre še kako zakrivajo, in sicer predvsem s tem, da nam analgetično nalagajo nekaj tolažilnega, češ da gre za nekaj »že videnega«, da je »vse pod kontrolo«, da se pravzaprav ne dogaja »nič posebnega«, da je »le malo treba potrpeti« ter da bo spet »vse lepo in prav« ...
- 7.2 Torej gre tudi in predvsem – to je tisto, kar je nesprejemljivo – za nujo obrata v smeri »sprejemanja« tistega neznosnega, ki je ne le pred nami, pač pa smo nadvse mi sami (eksistencialno) zajeti v njem kot v propadanju/sesedanju.
- 7.2.1 Ne nazadnje in da bi ne bilo nepotrebnih nespornostov v zvezi s tem: nismo mi zajeti v tem kot v »svoji eksistencialiji«, temveč smo le še na način tistih, ki sta jim eksistencialija in eksistenca sama ogrožena.
- 7.3 Tisto, česar ne zmoremo »videti« – ker tega pač ne zmoremo ne »sprejeti« in se tudi nismo pripravljene »soočiti s tem« – je na ravni abstraktne definicije mogoče ubesediti kot neki **ultra pomembni historični (epohalni) obrat**.
- 7.4 **To je obrat, ki sledi iz dosedanje »nuje dela« (vsa moderna in tudi deli postmoderne, kapitalizem in postkapitalizem) v pomenu njegove naravne-vse-prisotnosti v nekaj takega, kot je »pomanjkanje dela« (iztekanje postmoderne in permanentna depresija postkapitalizma, v kateri smo mi zajeti).**
- 7.4.1 Tisto, kar je bistveno – in meni se zdi, da je to po zgornji »historizaciji« tudi možno dojeti – pri tem »slišati«, je to, da se danes nenehno argumentira točno iz povsem zblojene perspektive absolutne in naravne-vse-prisotnosti in/ali »nuje dela«.
- 7.4.2 Razumljivo, kajti tako »se razume« in tudi govori se na te in podobne načine o delu znotraj vse t. i. dosedanje tradicije zahodnega mišljenja (in (post)modernega življenja) sploh.
- 7.4.3 To pomeni, da tako bolj ali manj argumentirajo vsi, ki pridejo po Starih (»zadnji« med Starimi so bili »Grki«, ki so drugače umevali). Hotel bi poudariti, da tako »delokracijsko« argumentirajo tako rekoč vsi »Srednji« (stoicizem, helenizem, krščanstvo, srednji, pozni srednji vek ...) in tudi vsa moderna, in sicer brez številnih izjem.
- 7.4.4 Izjeme so bile topogledno zelo na redko posejane, predvsem pa jih je mogoče najti med tistimi, ki so skušali (samo občasno, ker je pritisk silno mogočen) argumentirati iz perspektiv »Boja proti delu« (o tem je – med modernimi – tudi v teh logih bilo objavljeno nekaj malega, na primer »Boj proti delu«).
- 7.5 Še nekoliko bolj izostreno rečeno: **če je nekoč dela bilo tako rekoč neizmerno in v »kolikor-hočeš-količinah«** (desni in siceršnji slepci še danes argumentirajo s tem, češ da je »dela vedno dovolj za tiste, ki radi delajo«) **in je delo (ob)veljalo tako rekoč kot naravnina, ki je razmetana vsepovsod, smo (v postindustrijski dobi) prišli do točke, ko je tisto »imeti delo« postalo nekaj takega, kot je najvišji privilegij, celo »Obljubljena dežela sama«** (obljubljena dežela je tako iz ZDA prišla v nekem povsem drugem pomenu tudi k nam).
- 7.5.1 Kratko malo, tukaj je »biti dela« razumljeno analoško: kot »biti zraka« ali pa kot »biti morja«, ki da ju je »kolikor hočeš« in ki da ju *per definitionem* sploh ne zmore zmanjkati.
- 7.5.2 Samo v oklepaju rečem: za tovrstno motoriko brenčanja stoji seveda nekaj silno preprostega in velikanskega, vsa »naša« zgodovina namreč. Razkrivajoče rečeno, gre

- pa za neko preprosto – v temelju krščansko – golo moralko, ki namesto premisleka in dokazovanja tega-kar-je temelji na Vnebovzetju in obsojanju tistih, ki da so »leni«.
- 7.5.3** Skratka, pri tem velja, da za »lene ni dela« za »pridne pa da ga je zmeraj« in povrh še preveč.
- 7.5.4** Ta direktni odvod iz/od mišljenja v vnebovzetje morale je eden nosilnih stebrov vse naše tradicije in zgodovine, a tudi vsega današnjega nemišljenja.
- 7.5.5** Poglavitna težava s tem je, da se ta daleč najbolj razširjena in »samoumevna«, dobesedno ponarodela moralka – kot jezikovna igra torej – lahko prelevi (in točno to tudi nenehno počne) v nešteto oblik in podoblik, ki jih ni vedno lahko dešifrirati, dojeti, kaj šele razkrinkati.
- 7.6** Toda, brž ko se morebiti izmaknemo – vsaj za silo in v minimalnih odmerkih – tej moralki, se nam (lahko) odpre zgoraj večkrat omenjeni obrat: to je epohalni obrat iz »kolikor hočeš dela« v »dela od nikoder« oz. bolj precizno »kolikor hočeš dela« v »delovnih mest od nikoder«.
- 7.7** Šele na terenu tega obrata – se pravi »na strani« tistega »dela od nikoder« in »delovnih mest od nikoder«, je sedaj mogoče začenjati z umeščanjem bolj zadetega govorjenja tudi o zadevi »delovnega mesta« samega, ki nas tukaj zanima.
- 7.7.1** Saj zadeva »delovnega mesta« niti slučajno ni nekaj istega – pa naj je še tako »podobna« tistim, ki niso vajeni mišljenja – kot je to »delitev dela« in tudi ne nekaj takega, kot je Delo (Božje) ali pa delo (človeško kar tako), o čemer sem zgoraj dokaj ekstenzivno že govoril.
- 7.7.2** Umestitev in že konkretizacija je v zvezi s tako zamejenim (in od drugih razločeni) »pojavnost« lahko dokaj preprosta in vsakomur razumljiva, že če jo nekoliko bolj polemično izrečem glede na omenjeno moralko: že, že – bi se dalo poreči v zvezi s skiciranim jezikanjem o delu na način moraliziranja – »dela je resda, kolikor hočeš« (še posebej ga je, če si pripravljen trenirati hlapčevstvo ali pa bolj ali manj brezplačno delo za druge), toda tisto, kar manjka in o čemer se tukaj sploh pogovarjamo, so »delovna mesta«, ki pa jih ni – in tudi ne bo jih! – od nikoder.
- 7.7.3** **Skratka, ena izmed možnih »konkretizacij« je preprosta in je takšna: »dela je«, ni pa »delovnih mest«,** bi se dalo reči v vsakomur razumljivih in povsem običajnih jezikovnih igrah.
- 7.8** In točno v tej dimenziji premisleka se sedaj lahko razpre tudi možnost za neko morebiti zadeto razpravo, ki je zmožna ločevati neko bistveno dvoje, ki ju nikakor ne smemo medsebojno zamenjevati.
- 7.8.1** Gre za to, da je disciplinirajoče (fundamentalno krščansko) rekanje, češ da je dela »vedno v nekem smislu dovolj«, pravzaprav skrajno zavajajoča jezikovna igra, ki pa je – gledano s stališča naše »kulture in socializacije« – dobesedno tista voda in tisti kisik ter mleko, ki smo ga sesali skupaj z materinim mlekom oz. je »naše« zahodnjaško materino mleko samo.
- 7.8.2** Če odmislimo – pa je to v nekem smislu »neodmisljivo« – te »samoumevnosti«, s katerimi so nas hranili od najnežnejših let, potem gre v primeru moraličnega brenčanja »zgolj« za zelo učinkoviti retorični obrat (za retoriko), ki pa ne pove ničesar in je kvečjemu manipulabilno mašilo discipliniranja (podružbljanja) vsakega izmed nas.

- 7.8.3 To pa je nekaj, kar še posebej velja v pogojih – ti pogoji, ti konteksti so tisto, kar je odločilno – ko je tisto, kar šteje samo in izključno »delovno mesto«, in ne delo kar tako in brez nadaljnjih določil!
- 7.9 Toda kaj pomeni to, da »šteje zgolj delovno mesto«?
- 7.9.1 To pomeni, da to, kar »šteje«, ni namreč neki hir tega ali onega posameznika, mene ali tebe, denimo, pač pa je točno to tisti eksistencialni predpogoj preživetja, ki ga postavlja ultra mogočna celota (post)moderne forme družbenosti, v kateri smo vsi skupaj prisiljeni životariti.
- 7.9.2 Kratko malo, bistveno je – če povsem reduciram problematiko – da to dvoje, torej **»delo« in »delovna mesta« nikakor ni eno in isto, kot se to dozdeva tistim, ki niso zmožni misliti tistega najbolj enostavnega in hkrati Najvišjega ter daleč najbolj nevarnega!**
- 7.10 Toda to je le ena plat problema, ki ga razpiram, saj je tukaj na svojem nedelu še nekaj, kar je morebiti še bolj zahtevnega za premislek. Vse skicirano v zvezi »delovnimi mesti« je mogoče in treba namreč še nekoliko podrobneje opredeliti, in sicer vsaj tako, da rečemo, da v »naših« – torej v »visoko razvitih pogojih Zahoda« (tu se nam pregovorna »visoka razvitost« najbolj vidno razbije ob našo lastno glavo – gre za neka specifična »delovna mesta«, ki so bodisi – poenostavljam – »dobro plačana« ali pa so vsaj »kreativna«, kot se temu danes reče v dobi nadvse kreativnega bežanja od tega-kar-je.
- 7.10.1 Razvitežem (Zahodnjakom) že dolgo ne dišijo »nižja delovna mesta«, »slabše plačana delovna mesta«, »umazana delovna mesta«, »fizična delovna mesta«, »Intenzivno-delovna delovna mesta«, »nekreativna delovna mesta« ...
- 7.10.2 »Biti razvit« ne pomeni razvitost-kar-tako, pač pa predvsem to, da imaš razvite ne le potrebe, ampak predvsem Želje. In med temi na prvem mestu sodi točno »ne delati kar koli«, pač pa opravljati nekaj, kar je – tako ali drugače opredeljeno – »gospodsko delo«.
- 7.10.3 Ta naivna in zaletava opredelitev »gosposkega dela« je seveda elementarna laž jezika, pri kateri ne gre za nič »gosposkega«, pač pa za ne-delo-gospodarja.
- 7.10.4 Za vsem tem se zakriva torej nekaj takega, kot je »biti-gospodar«, gospodovati, kar pa je – v vsej zblojeni zahodni delokracijski zgodlji – bilo in ostaja dojetje kot nedelati!
- 7.11 Skratka, v čem to sedaj ujeti, ko se lotevamo zadeve »delovnega mesta«, ki se je na prvi pogled zdela tako preprosta?
- 7.11.1 Zajeti smo predvsem v tem, da zavajajoče oznake (»jezik laže«, Wittgenstein), kot so »razvitost«, »zahodnost«, »kreativnost« in podobne zakrivajo nekaj takega, kot je (Željo) biti-gospodar, gospodovati in/ali ne-delati (ker da gospodarji bojda ne delajo ...).
- 7.11.2 Zadeva se zatorej namesto, da bi postala bolj preprosta, vse bolj komplicira in postaja vsaj »kompleksna«.
- 7.12 Kaj potem postoriti v zvezi s tem, kako se tega sploh lotiti, kajti izkazalo se je, da sploh ne gre ne za delo ne za »delovno mesto«, pač pa za gospodovanje in gospostvo?
- 7.12.1 Morda pa bi se temu dalo streči tako, da se vprašamo (odgovor na to že vemo), kje je to »tukaj in zdaj«, kje/kdaj je sploh (lahko) prisotno to »kreativno« v pomenu »delovnih mest«?

- 7.12.2 To je – tu ni nobenih dvomov! – točno ta »naš sedaj« zahodni položaj, v katerem smo se zleknili! Kajti – ne pozabimo tega – vsa ta debata o »delovnem mestu« je predvsem tukajšnja in zdajšnja, torej »zahodna debata«! Med drugim to pomeni, da je – skušajmo slišati vsaj tole – v zvezi s tem vse povsem drugače v številnih Nezahodnih. V drugih delih našega čedalje-manj-sveta, ki je še ali šele industrijski in delovnih mest (razen tistih kreativnih) premore, »kolikor hočeš«, vse to skupaj namreč radikalno drugače zveni, funkcionira in učinkuje.
- 7.12.3 Kaj hočem reči s takšnim govorjenjem, ki je nesramno ravno tako, da vpelje nekaj takega, kot je »Ves-svet« v to našo ultra zblojeno in vnebovzetno perspektivo, ki povsem na suho domneva, da je sama svet (The West) vse druge pa jemlje kot The Rest ali pa kot nekakšen nepomemben dodatek (nebodigatreba)? Predvsem tole hočem poudariti: sprenevedati se, da bi zahodnjakom (znanstvenikom in znanjcem še najmanj) bilo pomembno »delovno mesto« te ali one najstnice v Indiji, onega mladca na Kitajskem, tega ali onega fantiča v Braziliji ali v Rusiji in v Bosni, bi pomenilo enako kot postati ultrazahodnjak na ravni mišljenja, kar pa pomeni sprenevedovalec in/ali hipokritični vsevednež *per definitionem*!
- 7.13 Vprašanje, ki nas torej čaka v zvezi s tem, je tole: kako se lotiti – šele to je pravi problem, ki ga zadeva tematika »delovnega mesta« – delovnih mest na Zahodu, torej v tem »našem« tukaj in zdaj, kajti »nas« – ki o tem predvsem preudarjamo – tisto »The Rest« bore malo zanima?
- 7.13.1 Dokler so »delovna mesta« bilo samoumevnost in dokler to ni bil resen problem, so bila vsa tovrstna vprašanja povsem marginalna, »nepomembna« in celo »nepriemerna«. Z njimi je bilo mogoče namreč akademsko (družboslovno in družboljubno) opraviti na tem ali onem vzvišenem posvetu nemišljenjskih akademskih osebkov in njih blodnih shodih.
- 7.13.2 Razlika – ki je radikalna in nezvedljiva v nobeni izmed strok in strokovnosti – je v tem, da je to danes tisto, kar je postalo zadeva in reč makropolitike (*politics*, ne *policy*), kar pomeni Politike.
- 7.13.3 Še natančneje rečeno, točno to je centralno politično vprašanje (ne pa družbeno in ne socialno, ne ekonomsko in ne sociološko, ne psihološko in ne menedžersko ... kot bi to kdo rad poceni prodajal!), na katerem bo obstala ali »krepnila« tudi vsa obstoječa družbenost, ki se točno ob tem vprašanju že sedaj trga v franže in poka po vseh šivih.
- 7.13.4 Rekel sem družbenost, in ne kapitalizem in ne kapitalističnost, kar je neizmerno širše in globlje od katerekoli tarče, ki jo naskakujejo današnji *quasi* socialrevolucionarji.
- 7.13.5 Tem slednjim poceni zapeljivcem najstniških src in bučk se namreč še sanja ne o dimenzijah problema, s katerim se kaže soočiti v primeru, ko zgolj spregovorimo o »delovnem mestu«.
- 7.13.6 **Odpreti problematiko »delovnega mesta« skratka pomeni odpreti Pandorino skrinjo vsega Zahoda, pomeni vrtati po njegovem najbolj umazanem drobovju ter ne nazadnje streljati v samo srce teme družbenosti nasploh.**
- 7.13.7 **To slednje seveda ne pomeni kar tako streljati »v ekonomijo«, ki da je neka-kšno »bistvo« (*ousia*) družbenosti.**

- 7.13.8 Velja kvečjemu nasprotno, družbeno je tisto, kar je »temeljno« in obenem nadrejeno ekonomskemu, družbeno je tisto, kar je »sistem« in »celota«, s katerima je treba zmoči imeti opravka.
- 7.13.9 Tega ni mogoče postoriti tako, da se lotimo »ekonomije« kot »vzroka« in povzročanja (*arhein*) družbenosti, saj v tem primeru pristanemo kvečjemu sredi nemišljenja in/ali ekonomskega fundamentalizma, ki je danes seveda samoorganiziran kot menedžerializem in/ali na način menedžerskega diskurza.

VI. ELEMENTI NEKEGA PRIHODNJEGA RAZUMEVANJA MEFAFIZIKE »POSELNOSTI«

- 8 Kako se lotiti tega družbe(nega), te celote, tega »sistema«, ki nam zavoljo ekonomskih fundamentalizmov različnih vrst (tako rekoč vsa današnja levica in desnica, vse današnje leve in desne »teorije« so ekonomsko fundamentalistične!), tako zlahka spolzi med prstmi?
- 8.1 Sam bom to v tem sklepnem delu vsaj poskusil postoriti z vpeljavo nekega novega, širšega in veliko bolj zahtevnega koncepta/horizonta, ki presega ekonomske fundamentalizme in ponuja nove možnosti premisleka. Priznam, da to počnem v bolj ali manj praznem upanju, da bo v tej novi luči drugačne »celote«, ki ni več ekonomska in menedžerska, morebiti nekoliko bolj vidno postalo to, o čemer se tukaj »pogovarjamo«, ko se lotimo na videz povsem »majhne« reči, kot je to »delovno mesto«.
- 8.2 Kaj to govorjenje o širši tematiki utegne pomeniti s stališča izpeljave teksta? Predvsem to, da niti približno ne bom »poenostavil« obstoječe – vsaj za silo razprte – »materije«, pač pa nasprotno, da bom zadeve še dodatno »zakompliciral« s tem, da jih bom prestavil v neki širši, nadrejeni kontekst.
- 8.2.1 Zakaj bom tako ravnal? Seveda ne zato, ker se mi ljubi komplicirati, ampak zato, ker je zadeva, s katero imamo opravka – »delovno mesto« ..., ki se je izkazalo, za »Pandorino skrinjo vsega Zahoda« – neskončno bolj zakomplicirana, kot se to zdi iz perspektiv običajnega govoričenja o njej.
- 8.2.2 Tistemu, kar je zahtevno, žal ni mogoče slediti po poti poenostavitve, same zahtevnosti se je treba lotiti čim bolj natančno in brez poenostavljanj.
- 8.2.3 Tukaj mi gre bolj za to, da bi morebiti koga pripravil na zahtevnost predmeta, ki je pred nami in ki se ga bo treba lotiti v prihodnje, kot pa za to, da bi zadeve kar tako »pojasnil« in/ali spravil v presežne poenostavitve ter običajni in tako vsem ljubi družboslovni *reductio ad absurdum*.
- 8.3 Kakorkoli že, moja temeljna hipoteza v zvezi z »delovnim mestom« in težavami, v katere je zabredel Zahod v zvezi s tem svojim temeljnim (modernim) konceptom, je ta, da brez »neobstoječega« koncepta »poselnosti« (ali kakega drugega načina spremembe celokupnega horizonta mišljenja ter vpeljave drugačnih jezikovnih iger) žal sploh ni in tudi ne bo mogoče resno zajeti v mišljenje današnje (in prihodnje, kajti prihodnost je že tu!) problematike »delovnega mesta«.
- 8.3.1 Brez te »preместitve« in vpeljave drugačnih – za današnje mišljenje neprimerno bolj zahtevnih ter neizmerno bolj »zakompliciranih« – horizontov neke nove jezi-

- kovne igre po mojem mnenju namreč lahko le čvekamo in brenčimo ter ponavljamo neke običajne svete ekonomske preproščine, in sicer vedno in izključno znotraj že obstoječih labirintov družboslovnega nemišljenja, ki se vedno, tako ali drugače, zleknje v udobne ekonomske fundamentalizme.
- 8.3.2** V teh in takšnih primerih pa lahko »ravnamo« nekako tako, kot to počne ta ali oni brenclj, ko ga zajamemo pod stekleni zvon.
- 8.4** Če se torej ne napotimo v zagatno ter vse prej kot gotovo smer razumevanja tega »zakompliciranega«, »našega-kar-je«, se nam seveda lahko začne dozdevati, da so zadeve skrajno preproste in da se jih da »zlomiti čez koleno«, morda celo razrešiti z neko novo revolucionarno družbeno spremembo (tista, ki izhaja iz *quasi* analize, »utemeljene« v ekonomskem fundamentalizmu).
- 8.4.1** To pa je kajpada samo drugo ime za »implementacijo« družbenega nasilja, s čimer bi kvečjemu priznali, da se nam je strgalo na sami ravni zmožnosti mišljenja.
- 8.4.2** Priznam, tudi sam pogostokrat pridem do točke, ko si rečem »dost'mam« ali pa »dovolj je tega sranja« in »treba je nekaj narediti« v pomenu, da je treba nekaj (to lažno rekanje praviloma pomeni »spremeniti vse«) »nasilno spremeniti«.
- 8.4.3** Toda to so običajni trenutki slabosti mišljenja, ko se iz poskusov razumevanja prepustimo Želji Drugega, ki je predvsem Želja po »ustvariti nekaj po svoji podobi«, ali pa ko si iz mišljenja preskočimo v Voljo ter začnemo tjavendan trobezljati otročarijo tistega »tako jaz hočem in basta!«.
- 8.4.4** To bi – zgolj po mojem mnenju seveda, vi pa boste ukrepali po svoje – zatorej bilo le priznanje nezmožnosti mišljenja in vdaja, ki je vedno predpostavka kakršnegakoli družbenega delanja (*poiesis*), in ne političnega delovanja.
- 8.4.5** To se namreč namesto k mišljenjskemu in političnemu delovanju/zamejevanju norosti družbe(nega) (in ekonomsko fundamentalističnega) vedno lažje zateče ravno k »eksperimentu« ter takšni ali drugačni »hipotezi«, ki svobodna kot ptička odleti v prostranstva neizmernosti Želje družbenega samega in/ali se samopokonča v takšnem ali drugačnem ekonomskem fundamentalizmu samem.
- 8.5** Družbeni revolucionarji – oni so dejavni ekonomski fundamentalisti – namreč ravnaajo natančno tako kot znanstveniki (soft ekonomski fundamentalisti): postavijo hipotezo, nato pa jo skušajo dokazati. Če se hipoteza »slučajno« sfiži na ravni njenega »dokaza«, potem lakonično (saj so znanstveniki po svoji strukturi nemišljenja lakaidemonci že in nuce) porečejo, da je »poskus pač propadel«. Še več, dihnejo celo, da je nastopil čas za »postavitev nove hipoteze«, za izvedbo novega revolucionarnega eksperimenta ...
- 8.5.1** Skratka, teren na katerem *per definitionem* »nikoli ne zmanjka hipotez« – saj jih je lahko vedno neskončno – me ne zanima. Tako je predvsem zato, ker ga nimam za nekaj resnega, s čimer bi se naj pečal tisti, ki se ima za bitje mišljenja in vztrajnega, nepopustljivega političnega delovanja.
- 8.5.2** Sam to razumem kot neodgovorne oslarije in dejanja, ki so kvečjemu vredna tistih, ki niso zmožni mišljenja in političnega delovanja ter se raje prepustijo sirenam, ki najraje pojejo »bomo že«, pomembno je »uživati«, kar pomeni, da se prepustijo vedno obstoječemu družbenemu mainstreamu.

9 Kakorkoli že, v zvezi z napovedano »poselnostjo« sem zgoraj zapisal, da gre za »neobstoječi koncept« predvsem zato, ker je – čeravno prikrita – beseda »poselnost« sicer že dolgo (in še kako!) tukaj, a »iz nje« še vedno ni bil razvit koncept, mišljovina, torej »mišljenjski medij«, v katerem (ne pa »s katerim«!) bi bilo mogoče zadeto misliti »delovno mesto« kot tisto v svojem lastnem mestu zajeto.

9.1 To, kar je na ravni obstoječega, gospodujočega (zavajajočega in lažnivega) jezika (in njegovih jezikanj) prikrito, hkrati pa prisotno, a obenem še ni mišljovina, je kajpada tisto, kar je dobesedno koren/ina besede »brezposelnost«, ki jo zadnja leta tako radi vlečemo po zobeh (in še bolj jo bomo).

9.1.1 Ravno »poselnost« je – *stricto sensu* – tisto, kar je torej očem povsem (raz)vidna sestavina (»brez + poselnost«), a obenem učinkuje kot nekaj absolutno nevidnega in celo neprisotnega.

9.2 V tem, kar sledi, je torej mogoče najti zgolj nekaj abstraktnih premislekov v zvezi s tem bistvenim in (v jeziku, na ravni besede) »negiranim« iz smeri brez(poselnosti). Gre torej za neko najbolj začetno mišljenjsko »delo« na poselnosti kot pojmu (substantivu, samostalniku ...), kot mišljovini, ki je – meni se tako dozdeva – temeljnega pomena za vso, tudi našo (postsocialistično), postmoderno dobo permanentne brezposelnosti.

10 Kako razumeti torej »poselnost« in za kaj pri tem gre?

10.1 »Poselnost« je – v prvem približku rečeno – tisti izmeščen nepoložaj (*a-heksis*), ki ima na sebi nekaj čarovniškega in fundamentalno manipulativnega, ko neki »družbeni sistem« (to oznako uporabljam tukaj zgolj zaradi lažje »razumljivosti«!) postori neko gospodovalno dvojce: po eni strani tako rekoč vse-ljudi-spravi-v-poselnost, a to hkrati postori in celo doseže na tak način, da so ti »vsi« poselni hkrati brez »svojega« mesta zaposlitve (brez »delovnega mesta«).

10.1.1 Točno to čarovniško »nemogoče« je ključna (abstraktna!) »značilnost« tega, kar imenujem postkapitalizem in kar se radikalno (revolucionarno) razlikuje tako od kapitalizmov kot od socializmov, ki so topogledno iz povsem drugega, industrijskega filma »delovnih mest« ter bolj ali manj »polne (za)poslenosti«.

10.2 Na kaj meri ta čiribu-čiriba oznaka »poselnosti«, ki sem jo ravnokar začel opisovati (*description* pri Wittgensteinu)?

10.2.1 Meri na to, da se v nakazanem položaju »poselnosti« – ki jo s tem začinjamo misliti – vsi »poselni« predvsem »ukvarjajo« (»ukvarjanje« ni enako kot delo, kaj šele, da bi to bilo »delovno mesto«!) točno s to Željo-po-obči-poselnosti, ki jim – kot sladica! – nenehno migeta pred očmi in sploh pred vsemi možnimi »prihodnjimi življenji«.

10.2.2 Ta »poselnost« je tisto, kar vsem migeta pred očmi predvsem kot nekakšna Vrhovna Obljuba (objekt Želje) in je ena izmed daleč najbolj temeljnih jezikovnih iger vsega dosedanjega Zahoda.

10.2.3 To v zvezi s »poselnostjo« je zatorej tisto temeljno/centralno (epicenter), okoli česar se (to je torej konceptualno središče, ki je bilo doslej zakrito in sedaj se ukvarjam z njegovim pojmovnim zamejevanjem/razkrivanjem) organizirajo vsa jezikanja (jezikovne igre) na način govoričenja o (tudi) lastni odrešilni slamici, o kateri tako radi preudarjajo tisti, ki se potaplajo.

- 10.2.4 Točno to je in tako je – torej s pomočjo Želje po (za)poslenosti – mogoče opredeliti samo bistvo (tukaj v pomenu *ousia*) naše lastne, torej globalno, in ne le lokalno zblojene dobe »poselnosti«.
- 10.3 *A propos*: predvsem je bistveno pri tem poudariti to, da zgoraj omenjenega v zvezi v pomenu »vse-(po)spraviti-v-poselnost« nikakor ne gre mešati s polno zaposlenostjo ali za vse omogočiti delovna mesta!
- 10.3.1 Nasprotno namreč velja: sam konstrukt »polne zaposlenosti« je mogoče razumeti šele iz perspektive horizontov »poselnosti«, in sicer na naslednji način: **polna poselnost** (nisem rekel ne zaposlenost ne polna zaposlenost!) **je toliko bolj »polna«** (zmagoslavna, gospodujoča na ravni nam »naravnega« jezika, ki je konstrukt Želje družbenega), **kolikor manj je zaposlenih oz. kolikor manj je sploh možnih »delovnih mest«.**
- 10.3.2 **Se pravi, da poselnost postane absolutna/dominantna šele takrat, ko zaposlitev »na« »delovnih mestih« tako rekoč sploh več ni in tudi več niso možne!**
- 10.3.3 **V tem smislu danes životarimo »v« in/ali »sredi« poselnosti in točno zato je točno »poselnost« tisti naš »temeljni« horizont«, ki ga je treba vsaj skušati odpreti za mišljenje.**
- 10.4 Čemu »se« ljudi spravi, zakaj je treba ljudi spraviti v »poselnost«?
- 10.4.1 Odgovor: zavoljo čim večje (nikoli dovolj »popolne«) »odvisnosti od sistema družbe/nega«, če naj rečem abstraktno in poenostavljeno, pri čemer tisto, »sistem«, kaže zagrabiti tako kot družba in tudi kot globalna družba.
- 10.4.2 Ta »sistem družbenega«, ta globalna družba (»Družba-družb« – točno tako bi jo bilo treba »prevajati« in označevati, da bi postala vidna kot »tavitologija«, dejansko pa kot »matrica matric«, torej kot nemogočina, *adynaton*, ki persistira) je seveda tisto, kar ne premore nobenih robov več in je vase – kot v »izmeščeno nemesto«, kot v *horror vacui* in praznino – vsrkala (inkluzivnost) vse, kar je sploh lahko (kmete, ribiče, Afričane, Azijce, otroke, ženske ... geje ...).
- 10.4.3 Historično rečeno, »sistem družbenega« je neka specifična figura, ki se – kot dokaj razvidna – pojavi najprej v ZDA, in sicer sliši na ime »*Big Society*«, medtem ko v Evropi (ta še vsaj za silo pozna »državo«) učinkuje bistveno drugače in pod drugačnimi imeni (najprej kot »dobra družba«, pozneje kot »industrijska družba«, nato kot »kapitalistična družba«, pozneje spet denimo kot »socializem« ... danes kot »globalna družba« ...).
- 10.4.4 Točno *Big Society* je tisto, kar bo – ponovno v ZDA, kjer so zadeve praviloma bolj transparentne kot v Evropi – pozneje nastopilo tudi kot »množična družba« (danes »potrošniška družba« ...).
- 10.5 *By the way*: tisto, kar sem zgoraj omenil kot »vsrkavanje« vseh in vsakogar v *horror vacui* votlino »poselnosti«, je zatorej mogoče in treb razumeti tudi kot tisto, kar »je« tako rekoč sama »vsebina« pojma »poselnost«.
- 10.5.1 »Politiko« (*policy* in ne *politics*) »polne zaposlenosti« (Keyness) je zatorej mogoče razumeti tudi kot drugo (ekonomsko!) ime za menedžerske paradigme F. D. Rooseveltove dobe, ki je gradila (*New Deal*) točno na tem, da je »vse« (ne pa samo delavce in delavke!) dojela kot potencialno in – če se le da – tudi »dejansko« »poselne«.

- 10.6** Pri vsem tem v zvezi s »poselnostjo« zatorej niti slučajno ne gre zgolj in predvsem za »delovne reči« kar tako, pač pa za nadrejene kontekste in horizonte, znotraj katerih je zadeve »delovnih reči« sploh mogoče zadeto misliti.
- 10.6.1** Pri »poselnosti« tudi ne zgolj za »ekonomske stvari« – kot se to kaže na tisti prvi pogled, ki ne razume prehoda iz kapitalizma v postkapitalizem, iz »ekonomskega« v »družbeno« in sedaj še v »postdružbeno«, pač pa za neki ključni, antipolitični detajl, ki je osrednjega pomena za razumevanje naše postkapitalistične dobe menedžerske revolucije.
- 10.6.2** Za tole gre: »v« in iz perspektive »poselnosti« je »treba« (ta »treba je« je odločilna drža vse dejavnosti družbe/nosti) zlepa ali zgrda spraviti v »poselnost« vse ljudi.
- 10.6.3** »Poselnost« je skratka naš nadrejeni horizont, ki ga »mi zahodnjaki« – »za nas« to velja torej od takrat, ko smo se »prepoznali« kot »Evropejci«, in ne od vekomaj – sploh ne zmoremo misliti. Pač za to, ker nam je to tako »samoumevno«.
- 10.6.4** Sam sem že dlje časa obravnaval ta kompleks tudi kot zadevo in problem pod imenom »delokracija«. Toda to, kar je bilo ustrezno in namenjeno analitiki socializmov, je konceptualno bistveno prekratko in preozko s stališča analitike postkapitalizmov).
- 10.6.5** Ko gre za na primer zgoraj omenjeni Rooseveltov Big Society, čigar je to šele temeljna iznajdba in je torej zadeva, ki pride po »smrti kapitalizma« (v Veliki depresiji iz let 1929–32 in dalje), je točno to tisto, kar je vsebina oznake »Big« in/ali, kar je treba dojeti nekako tako kot splošno »vključitev-v-Veliko-družbo«.
- 10.6.6** Pri tej »vključitvi« ne gre toliko – to je sicer dobro in zaželeno, ni pa nujno! – »v delo« in na »delovna mesta« (pri tem vztrajajo socializmi, in ko jim to ne uspe, se zlo-mijo, ker se *reductio ad absurdum* na delo) – kot predvsem vključitev v družbo (od tukaj posttotalitarni naboji vseh t. i. »socialnih služb« znotraj postkapitalizmov, ki so bistveno drugačne od tistih »socialnih služb« v nekdanjih socializmi!).
- 10.7** V ožjem pomenu besede je iz te smeri mogoče reči, da je »poselnost« tisto, kar po navadi z lahkoto (in brez vsebine!) v družboslovju označujejo z »podružbiti« in/ali kar je »socializacija«.
- 10.7.1** Toda »poselnost« nikakor ni isto kot socializacija, temveč je nekaj bistveno večjega in neizmerno bolj nevarnega. Lahko bi morebiti rekli, da je poselnost nekaj takega, kot je »totalna socializacija« ali »sistem družbenega«, v katerem izven tega družbenega tako rekoč »nič ne ostane«.
- 10.7.2** Neko bistveno distinkcijo je v zvezi s »poselnostjo« mogoče nakazati s pomočjo socializmov. Ti so nedvomno bili sistemi družbenega, vendar pa se je njihovo družbeno prekrivalo v največji možni meri z delom. Pri poselnosti pa gre za razumevanje »naših«, torej postkapitalističnih položajev, kjer je družbeno »nadrejena celota« tistemu »delovnemu«.
- 10.8** Toda zakaj je družbi in »poselnosti« sploh »potreben« tisti zgoraj omenjeni antipolitični detajl? Saj se zdi, da bi »poselnost« lahko »zvozila« tudi brez njega in da je pri vsem tem politika kvečjemu zgolj neka »nepomembnina«.
- 10.8.1** Antipolitična dimenzija »poselnosti« je bistvena zato, da razumemo to, da je »poselnost« tisto, za kar gre postkapitalizmu predvsem v tem pomenu, da bi »ljudem« (ne pozabimo, to so »družbena bitja«, *ens socialis*) ne začele slučajno brodirati po glavi takšne ali drugačne »politične oslarije«.

- 10.8.2** Politična – ne pa družbena, saj so sami sistemi postkapitalizmov narejeni kot motorike permanentne družbene revolucije – revolucija je ključni problem in strah vse družbe(nosti) in vsega družboslovja ter družboljubja, saj je permanentna družbena revolucija utemeljena natančno na prepovedi in sistematskem onemogočanju politične revolucije in politike (ter demokracije) na splošno.
- 10.9** To v zvezi s poselnostjo je zatorej tisto, kar je treba zmoči misliti tudi kot bistveni, nadrejeni »element prevencije« in vnaprejšnjega preprečevanja kakršnekoli »politi-zacije« in/ali omogočanja antipolitike vsej družbenosti.
- 10.9.1** To lahko izrečem še drugače in morda nekoliko bolj zadeto: ko se v družboslovju govori o »varnosti in stabilnosti« (to so centralne kategorije družboslovja), potem se skorajda izključno jezika o »vojaški« in »socialni« varnost ter stabilnosti. Tisto de-jansko (in zakrito), na kar se meri s tem, je seveda »politična stabilnost« ali »varnost obstoječe celote« ali obstoječega (antipolitičnega!) družbenega sistema/reda, ki ne sme niti slučajno priti pod vprašaj.
- 10.9.2** »Ne sme priti pod vprašaj« zato, ker je to tisti neomenjeni, zakriti, nevidni *hypo-keimenon* vsega obstoječega ali temelj, na katerem vse drugo (ekonomsko, socialno, psihološko, menedžersko ...) šele lahko obvisi (»obvisi« je tukaj v pomenu »kot cunje visijo na štriku«).
- 10.9.3** Poanta je tole: šele na tej osnovi zamolčane (o njej se nikoli ne spregovori v družboslovju, če se, potem je mišljena votlo, in sicer kot »zunanje-politična stabilnost«, ki pa je vedno zlahka izvedljiva na tisto militaristično!) politične stabilnosti in varnosti sta namreč možni »vojaška in socialna« stabilnost in varnost ter še marsikaj drugega in drugačnega na terenu totalne družbenosti, za katero tukaj v primeru »poselnosti« dejansko gre.
- 10.10** Še drugače rečeno, saj je zgornja (»da bi ljudem ne začele po glavah brodit politične oslarije ...«) dikcija še vedno bila izrečena na ravni izhodiščnega in počestnega govorjenja.
- 10.10.1** Gre predvsem za to, da bi se ne pripetilo to, da se iz konstruktivnih, pridnih, bogaboječih in družbo-boječih (delovnih & prostovoljno hlapčujočih nadvse!) družbenih bitij (*ens socialis*) »nenadoma« ne bi porodile nepredvidljive in nekontrolirljive politične živali (to je, denimo, tisto, kar se je nazadnje bilo pripetilo v Egiptu in kar še vedno naokoli straši.
- 10.10.2** To politično in Politika je tisto, kar je »Strah«, ki kroži naokoli po vsem svetu, Zahodu še posebej. Ni to »komunizem«, kot se to še Derridaju dozdeva, ko predpoptone zadeve skuša reševati celo s Shakespearjevo pomočjo.
- 10.10.3** »Komunizem« je namreč – seveda v rokah antipolitično zblojenih družboljubcev in postmodernih družboslovcev (a tudi zavoljo znane preteklosti) – postal prej nekakšno ptičje strašilo ali pa strašilo, s katerim se spravljajo na majhne otroke.
- 10.11** Kakorkoli že, pri »poselnosti« gre za temeljne zadeve (postmodernega še posebej) gospodstva in za postmoderne načine gospodovanja nad ljudmi, kar pomeni, da gre za ultra politične reči in za Politiko samo.
- 10.11.1** Na »poselnosti« zatorej ni ničesar majhnega in nepomembnega in še manj je na njej karkoli slučajnega. »Poselnost« je samo osrčje postmodernega gospodstva in

točno zato se o njej sploh ne govori, tako kot se ne sme govoriti o Politiki, ki učinkuje kvečjemu – pa to ni slučajnost« – kot »Kurba« .

- 10.11.2 Brž ko obvelja matem, da je Politika = Kurba, je to enako, kot če bi nenehno govorili o nekakšni »brezPolitiki« in nikoli ne bi mogli niti izreči besede Politika.
- 10.11.3 »Poselnost« je pač – že kot beseda – povsem neprisotna in namesto o njej – kot o **korenini in pogoju** vsega, kar je tukaj in zdaj v postkapitalizmih – v neizmernost čebljajo in čvekajo o »zaposlenosti«, »brezposelnosti«, o »polni zaposlenosti« in podobnih odvodih v Vnebovzetje!
- 10.11.4 Rečeno v obliki formule: »odsotnost« govorjenja, obravnavanja in mišljenja »poselnosti« je mogoče razumete tudi tako – skušajte eksperimentirati! – kot če bi, denimo, govorili le o »brezdružbenosti« in bi hkrati nikoli niti besedice ne namenili »družbenosti« in »družbi«. Ali pa, kot če bi v neizmernost nalagali o »izkoreninjenosti« in »brezkoreninskosti«, o samih »koreninah« pa bi obmolčali ...
- 10.12 A tudi to še ni vse, česar se tukaj moramo vsaj dotakniti, da bi čim bolj zadeli ob problematiko »delovnega mesta« v sedaj novem horizontu »poselnosti«.
- 10.12.1 Tukaj je vsaj še naslednje dvoje, ki mogočno zadeva ob obstoječe in je še kako vezano na zadevo »delovnega mesta«.
- 10.12.2 Prvič, gre za to, da bi naj človeška bitja (torej družbena, podružbljena/po- »poselna« bitja) bila le še na način takšne ali drugačne »koristnosti« (pridnosti, družbeboječnosti ...) in na način »imeti« (»kupec«, »nakupovalec«, »kupec-kralj« ... in podobne menedžersko-reklamne iznajdbe postmoderne dobe poneumljanja).
- 10.12.3 In drugič, gre tudi in celo nadvse pri tem za to, da bi vse skupaj (predvsem sebe same in druge) ta »družbena«, »poselna« (nakupovalna) bitja še zmeraj videla izključno v povsem napačni luči »družbenega« in celo – to je vrh poneumljanja – »socialnega« bitja/problema«!
- 10.13 To zadnje je zavoljo svoje pomembnosti potrebno vsaj krajše pojasnitve: družbena bitja – to je tisto, kar se (**ko delo več ne prime in/ali ko ga ni!**) najbolj učinkovito dosega s pomočjo gospostva skozi blebetave jezikovne igre medijev množičnega poneumljanja – morajo (pravim morajo, kajti tukaj je locirana sila postmodernega gospostva!) vse probleme »poselnosti«, brezposelnosti, »delovnega mesta« ... dojemati izključno kot »družbena« in kvečjemu »socialna« (družbeno in socialno ni isto!) vprašanja!
- 10.13.1 To pomeni – s tem se približujemo že zgoraj nakazanem »središču« – da tega v zvezi z »delovnim mestom« nikakor ne smejo (ne smejo – to je Tabu vseh tabujev post-kapitalizmov, a post-socializmov tudi) dojeti ne kot politične probleme, kaj šele kot to, kar dejansko so, torej kot Politični Problem vseh problemov!
- 10.13.2 V tem in na tem »simbolnem« naboju zadeve »delovnega mesta« – sedaj razumljenega v širšem kontekstu »poselnosti« – sloni tudi vsa »varnost« današnje skrajno nevarne in vse bolj eksplozivne (ne le implozivne) družbe(nosti), ki je tik pred tem, da se razpoči in razleti.
- 10.13.3 Ko se bo – in to se bo pripetilo prej ali slej – tudi to zlomilo in ko bo »delovno mesto« postalo vidni Politični Problem Vseh Problemov (kar dejansko je, brž ko se družba samoopredeli kot »delovna« in skozi delo!), takrat bomo lahko rekli, da je družbi, družbenemu in družboslovju, bolj ali manj vsemu družboljubju, dokončno odklenkalo.

- 10.14** »Pozitivno« rečeno, v zvezi s »poselnostjo« bi bilo treba posebej močno poudariti tudi to, da gre predvsem za nekakšno vrhunsko dognano in tudi inštalirano (skozi socializacije, izobraževanja ... skratka na »soft-načine« in/ali kulturno, razsvetljen-sko, znanstveno in znanjsko ter tudi humanistično) postreligiozno formo-stanje, v katerem se nahajamo kot pacienti elementarne nemožnosti zadetega mišljenja in (političnega) delovanja.
- 10.14.1** To postreligiozno stanje dobesedno mora (sicer propade!) doseči in obenem nenehno (permanentno) omogočati ter tudi proizvajati/vzdrževati naslednji temeljni vzebovzetni položaj: množice ljudi (govorimo o »množični družbi«, kot zgoraj nakazano) nenehno (nenehno!) morajo sanjati (še daleč najbolj podnevi: day-dreaming) vse bolj mokre sanje.
- 10.14.2** To niso katerekoli in kakršnekoli sanje, pač pa zgolj Ene-in-iste sanje: to so tiste o »polni zaposlenosti«.
- 10.14.3** Rečeno drugače, to »pomeni«, da množice morajo (to je ključna komanda vsega postkapitalizma) nenehno sanjati in bloditi ter nadvse upati predvsem v zvezi s svojim, bojda prihajajočim »delovnem mestom«.
- 10.14.4** Točno to – in nič drugega, kaj šele seksualnega in spolnega, kot nas s tem futrajo presežni magi »poselnosti« – je tisto zadnje »upanje« (slamica) v dani dobi brezupa.
- 10.14.5** To in nič drugega je tisto, kar »zaseda« mesto nekdanjega (krščanskega) Raja.
- 10.14.6** To in nič drugega je »naš zadnji Raj« – ne pa »zadnji Bog«, kot to velja pri Heideggerju, ali pa v primeru »nadčloveka«, o katerem je sanjal Nietzsche – ki mora (mora!) učinkovati tako, da ga Akademije strokovnjakov in mediji množičnega po-neumljanja nenehno (kot balončke) štancajo in tudi »spuščajo« v ta naš lastni tukaj in zdaj.
- 10.15** To štančanje in »spuščanje Raja sem« (to je – na ravni matrice same – tisto najbolj zahrbtno v vsem protestantizmu/kalvinizmu, ki je še vedno naš horizont vegetiranja), sedaj omogoča stotinam milijonov, celo milijardam množičnih družboljubnih agnostikov, cinikov, histerikov, postcinikov in milijonskim trumam poštene inteligence (družboslovcev ...) ter drugače družbeno obdelanih avtomatonov, da vse bolj nebogljeno in srepro zrejo v svojo Obljub polno deželo »poselnosti«.
- 10.16** Dežela »poselnosti« je to, kar je »naša« dežela prihodnosti. To je naša zadnja Promised Land globalizirana po vseh ostankih »našega« čedalje-manj-sveta in ki je – do tega se je treba šele prebiti – kar je že zmeraj tukaj in zdaj.
- 11** Ta Obljubljena dežela Vnebovzetja ni torej več »tam« in ni treba ne »hoditi« in ne »oditi tja« (to bi še zmeraj bil »položaj krščanstva«), pač pa je to nekaj, kar je nenehno v procesualni permanenci prihajanja sem in je vedno že tukaj.
- 11.1** Toda kako pa ta Obljubljena dežela »poselnosti« prihaja sem, torej k nam, ko pa je že od nekdanj tu? Na številne načine in predvsem v odvisnosti od vrste avtomatona-družbenega bitja, se pravi zombija postreligiozneža in njegovega »okusa«, na kate-rega meri kot na svojo »ciljno skupino«.
- 11.1.1** Predvsem pa Obljubljena dežela »poselnosti« prihaja k nam tako, da sploh ne »prihaja«! V položaju – in to je bistveno – ko sta se *quasi* prihodnost (te ni več od

nikoder!) in »neznosna sedanost« zlepi v Eno virtualnega trajanja, tudi nobenega in nikakršnega prihajanja več ni.

- 11.1.2 Naj v tej povezavi omenim zgolj nekatere možnosti povsem konkretnih jezikovnih iger (to je naša temeljna konkretnost, s katero se kaže ubadati!) na to tematiko »prihajanja« sem Obljubljene dežele »poselnosti«. Obljubljena dežela »poselnosti« bo (je že od nekaj tu!) k nam bojda prijadrala, »ko bo kriza končana«, »ko se bo produktivnost zvišala«, »ko se zažene gospodarstvo«, »ko se požene zaposlenost«, »ko se znebimo kreditnega krča«, »ko bomo zamenjali vlado«, »ko se bodo konjunktorni pogoji izboljšali«, »ko se zmanjša brezposelnost«, »ko se bo zagnalo (najmogočnejše ali kakšno drugo) gospodarstvo«, »ko bomo naredili novo družbeno revolucijo«, »ko vržemo še tega zadnjega diktatorja«, »ko vzpostavimo komunizem« ...
- 11.2 Kaj je mogoče v teh in podobnih pasažah, ki imajo zgolj namen »uvajanja« v silno pomemben – obenem pa povsem zakrit – problem »poselnosti« vsaj začasno skleniti? Tole: **problema poselnosti niti slučajno ni mogoče misliti iz perspektive brezposelnosti!** To je mogoče postoriti šele iz nekega širšega izhodišča.
- 11.2.1 Poanta tega je: tistega »brez« (pri »brezposelnosti«) se sploh ne da »ukiniti« (odstraniti ...) – kot bi to marksisti, a tudi neo-/konzliberali radi videli – ne da bi obenem odletela v nebo tudi sama zadeva poselnosti, kar pomeni – in tu je temeljna zagata – tudi družbe in družbenosti same ter vse družboslovje ter družboljubje!
- 11.3 Kako bi se torej morebiti dalo zadevo tukaj zgolj nakazane »poselnosti« kot širšega, nadrejenega konteksta glede na brezposelnost (in »delovno mesto«) – ne pa tudi glede na družbo in družbenost! – potrebnega za boljšega razumevanja problematike »delovnega mesta«, povzeti v nekaj preprostih stavkov in za neka prihodnja premišljevanja?
- 11.3.1 Morda bi se to dalo postoriti nekako takole: nezaposleni od nakazane »poselnosti« (ki je vedno dislocirana v pričakovanje/Željo, ki prej ali slej postane to, kar izhodiščno je, torej ljubezensko-samo-ljubno hrepenenje v čisti obliki!) ne zmorejo ne živeti in ne umreti.
- 11.3.2 Zakaj ne? Preprosto zato, ker »s« poselnostjo (o kateri se toliko blebete v formi »zaposelnosti«, »polne-zaposlenosti« ... in ne da bi se jo sploh omenilo kot centralni problem, kot »korenino« problema) ne »dobimo« nikakršnih »delovnih mest« ...».
- 11.3.3 Toda – in zato gre v neki bistveni empirični ravni – **poselna družbena bitja, prisšana na hrepenenje po »delovnih mestih«, sploh ne zmorejo biti »neodvisna«.**
- 11.3.4 **To pomeni, da s pomočjo Obljubljene dežele poselnosti (obljuba zaposlenosti, polne-zaposlenosti ...) – postanejo le še vegetirajoči priveski »socialnih služb« ter *ad infinitum* infantilizirani odvisneži.**
- 11.3.5 **Zadeto razumeti tisto bolj nevarno od katerekoli policije in vojske v vseh postkapitalizmih, se pravi zadeto dojeti »socialne službe« same – one so epicenter vsake družbenosti – pomeni isto kot razumeti zadevo »poselnosti«.**
- 11.4 Rečeno še nekoliko bolj oprijemljivo: niso »poselna« družbena bitja v tem položaju moledovanja za »poselnostjo« odvisna, kot se zdi, zgolj od drog, alkohola ... in podobnih fizikalij. Odvisna so nadvse – in še neprimerno bolj neposredno (le da to ni fizikalno vidno!) – od družbe same, ki ne more biti več organizirana okoli dela (to je

- izgubljena preteklost!), temveč izključno še okoli Obljube poselnosti, ki jo nenehno sanjajo kot Obljubo vseh obljub.
- 11.5 Družba sama – torej ta abstraktum – je sesek družbenih bitij, ki pa se pojavlja kot vse bolj uhajajoča in le še kot fiktivno dosegljiva »poselnost«.
- 11.5.1 Od družbe in družbenosti – drugače rečeno in s pomočjo poselnosti (brez katere tega ni mogoče ubesediti!) – ni ostalo nič več kot Obljuba »poselnosti« sama.
- 11.5.2 **Poselnost je »organizacijski princip« postkapitalizma ali družbe, pripeljane do svojih meja!**
- 11.5.3 To v zvezi z družbeno obljubo »poselnosti« je namreč tisti »dejanski« (tu ni več ničesar dejanskega, je le še dejansko Vnebovzetje!) sesek, ki ga družboljubni zombiji nujno (druge jim več ni!) sesajo v vseh možnih pojavnih oblikah družboljubja in družboslovja, ki nenehno »štanca« le še pravljice o takšni ali drugačni »poselnosti« (ki da bo – kot Novi Bog – ravnokar »prišla med nas«).
- 11.5.4 Točno zato so »naše« današnje postmoderne združbe postkapitalizma – po vsej shirani zemeljski obli ne-več-sveta – čedalje bolj tako fundamentalno družboljubne in družboslovne, njihovi »kritični intelektualci« pa so poglavitni »inženirji duš«, ki – kot tisti, ki »futrajo« množice z nemišljenjsko kramo in bižuterijo obljubljene »poselnosti« – krmilijo te velikanske množice pridnih, v poselnost zajetih, hlapčevskih in hkrati ter nadvse brezposelnih ovč, povsem ustrezno pripravljenih najprej za striženje, nato tudi za klanje.
- 11.6 V tej dimenziji so – to je tisto, kar je nemara najtežje »videti« danes – ravno družboslovci tisti civilni svečeniki ali svečeniki civilne postreligije »poselnosti«, podružbljanja, socializacije, ki pa jih je šele treba zmoči misliti kot Kriminalce vseh kriminalnih dejanj naše dobe.
- 11.6.1 To, kar so bili nekoč svečeniki, ki so (skorajda bi rekel »mojstrsko«) peljali tiste predmoderne množice »žejne čez vodo«, so danes družboslovci.
- 11.6.2 Le da so ti slednji tisti, ki še omogočajo in opravljajo še bistveno hujše reči, in sicer na ravni današnjih (post)modernih form medializiranega gospostva, ki poteka natančno skozi obljube »poselnosti« in nikakor drugače.
- 11.6.3 To v zvezi s »poselnostjo« je zatorej tisto, kar opravljajo s svojimi čenčami o »družbah prihodnosti« (nenehna produkcija družbene Želje ...), s svojimi »strokovnimi podlagami razvoja« in še z velikansko ter neizmerno drugo kramo, ki jo vlečejo/inventirajo in postavljajo v sedanost, s čimer iz nas vseh skupaj izjemno učinkovito proizvajajo kolektivno smetišče zgodovine.
- 12 »Poselnost« je zatorej tisto, kar »nadomesti«, kar izmesti, kar delokalizira/deložira in obenem pošlje v Vnebovzetje vso svetnost in kar se danes (večji del po Heideggerju, ne da bi ga zadeto mogli misliti) v družboljubju obravnava kot »tehnika« (včasih še bolj zblojeno, in sicer kot tehnologija).
- 12.1 Ravno v tem in takšnem kontekstu in jezikovnih igrah se potem jezika o tehnologiji, ki da je »pojedla delovna mesta«, od koder pa se zlahka pride do naravnost ludističnih sklepov in konsekvenc revolucionarnega nemišljenja.

- 12.1.1 Ta odvod v vnebovzetje – ki se praviloma kaže kot to, kar je, torej kot družbeni revolucionarni prijem posebne vrste – nam seveda preprečuje predvsem to, da bi se lotili temeljnih družboslovnih jezikovnih iger in jezikanja družbenega samega.
- 12.1.2 To jezikanje je tisto, v čemer je namreč shranjen – kot v »naravnem« jeziku samem! – in vsebovan »naš izhodiščni problem«.
- 12.2 Niti slučajno ne gre za to, da je »jezik manj pomemben« in da je zatorej treba biti bolj »materialističen« (zagrabiti »bazo« in ne »nadstavbo«, ker da prva povzroča drugo), ampak gre za to, da točno te jezikovne igre same – torej jezikanja materialistov, realistov in empiristov samih – vzamemo zares, jih »primemo za roge« ter sklatimo.
- 12.2.1 Te »materialistične« (strogo historično gledano so to »francoske« jezikovne igre, ki danes le še histerizirajo in presežno blokirajo mišljenje ter tudi politično delovanje), »realistične«, »empiristične« blebetarije same so tisto, s čimer je nujno treba zmoči opraviti že »na začetku«, obenem pa so najtežje za vsakokratno začetniško, po potenci politično žival.
- 12.3 Zadevo »poselnosti« se žal (pa bi bilo lepo in vrhu vsega še udobno) ne da zadeto misliti ne s pomočjo tehnike in tudi – ter še manj – s pomočjo tehnologije.
- 12.4 »Poselnost« se namreč »veže« predvsem na dvoje: prvič, na zadevo že omenjene globalizacije in tudi samoglobalizacije »poselnosti« same (gre torej za »kloniranje« sebe same, če smem tako reči), ki pa – nota bene! – hkrati sestoji iz dvojega v sebi kontradiktornega in nič kaj udobnega za premislek.
- 12.4.1 Prvič, zadeva »poselnosti« temelji na »globalizaciji dela«, kar bi kazalo razumeti kot na spravljanju v »poselnost« skozi permanentna blebetanja o »poselnosti« in zaposlovanju ... polni zaposlenosti ... Skratka, to je tisto, kar temelji na že zgoraj nakazani Obljubi in produkciji Želje, o kateri je bilo dovolj povedanega.
- 12.4.2 In drugič, hkrati – tu je Ključ vseh ključev globalizacije – temelji na empirični (materialistični, realistični ...) mizeriji, ki nedvomno priča o oprijemljivi odsotnosti delovnih mest.
- 12.5 Na kaj merim s tem »oprijemljiva odsotnost« delovnih mest? Kako oprijeti neko odsotnost, če pa sploh ni – kot odsotnost – nekaj takega, kar bi se dalo prijati, kar bi se dalo oprijeti? Merim na to, da je **ravno ta odsotnost (ne pa prisotnost) tisto, česar se je treba zmoči zadeto oprijeti na ravni mišljenja, in sicer kot svojega izhodišča premisleka tudi in predvsem v zvezi z zadevo »delovnega mesta«.**
- 12.5.1 Točno to je tisto, kar je zakrito pod naplavinami jezika in jezikanja, ki sem ga tukaj skušal zamejevati in ki to odsotnost nenehno skušal »flikati« z obljubami »polne zaposlenosti«, pri čemer samo problematiko »poselnosti« – ki se izkaže kot zadeva družbe/nosti same – nenehno zamolčuje.
- 12.5.2 **Misliti »poselnost« pomeni misliti hkrati vsaj še njene rezultate, ki pa jih je – v tem je zagata – mogoče oblikovati izključno negativno, in ne pozitivno!** To pomeni, da jih je mogoče oblikovati kot odsotnosti tega, kar nas zanima: »delovnega mesta«, namreč.
- 13 In kaj potem, porečete? Kaj sploh sledi iz tega »obrata« in vpogleda v »odsotnost«? Nič posebnega ne sledi iz tega!

- 13.1.1 Toda to, kar sledi iz tega, je vendarle nekaj občega, pa naj je še tako na videz neoprijemljivo in »zgolj obče« ter morebiti »nepomembno«. To neoprijemljivo namreč utegne komu »pomeniti« hkrati tudi to, da je treba zmoči zagrabit – brez tega ne gre! – ne le »odsotnost delovnega mesta«, ampak tudi tisto presežno, do koder sem se hotel prebiti v tem tekstu, to pa je vpogled v brezno presežnega vrtenja okoli prazne obljube »poselnosti«.
- 13.2 In kaj je to? To je dobesedno »vpogled« v nekaj takega, kot je **nemožnost (ne zgolj to, da »jih ni«, temveč to, da jih tudi »ne more več biti«!) delovnih mest na ravni postindustrijske dobe sploh!**
- 13.2.1 **Zakaj pa je to pomembno? Zato, ker je ta nemožnost »delovnih mest« na ravni postindustrijske dobe nasploh tisto, kar je nemogoče misliti iz perspektive Obljube poselnosti, ki pa je naš nadrejeni horizont lažnivega družboslovnega jezikanja in nemišljenja, v katerem smo zajeti kot v ujmo družboljubnega čvekanja o takšnih in drugačnih družbenih obetih.**
- 13.3 Kaj pa naj to vse skupaj sedaj pomeni? Ponovno nič posebnega, marveč »zgolj« neko obče, in sicer »tole«: šele zamejevanje »nevidne«, zahrbtno učinkujoče »poselnosti« kot nadrejenega horizonta vsega današnjega družboslovnega nemišljenja pravzaprav »pomeni« zagrabit mejo (*peras, horas*) obstoječega in se spraviti do same možnosti mišljenja (in političnega delovanja) glede na to, kar je.
- 13.3.1 To pomeni tudi tole: izstopiti iz postreligioznosti mašinerije družbene Obljube, iz nadrejenega horizonta »poselnosti« in tudi iz družboslovnega blebetanja, polnega obljub in votlega upanja, ter histeričnega optimizma brez kakršnegakoli kritja.
- 13.3.2 Drugače zasukano pa to pomeni vstopiti (se vrniti) v neznosnost tega tukajšnjega in sedanjega ter temu primerno politično delovati. Brez milosti.
- 14 Zakaj pa je to bistveno? Med drugim tudi zato, ker če ne ravnamo na takšne – ali podobne, saj jih je več – načine, bomo zlahka spregledali, da se nepoložaj »poselnosti« nujno (drugače ne gre) izteče v bolj ali manj zastonjsko-delo.
- 14.1 To »zastonjsko delo« pa je samo drugo ime za običajno (ne »vidimo« ga, ker nam je tako blizu in običajno!) hlapčevanje, ki smo se ga privadili in/ali nam je prisocializiran (na primer danes, ko je vsa »knowledge populacija« dobesedno tista, ki je pavperizirana – ne pa zgolj sproletarizirana – da drugih, ki so še v neprimerno slabšem nepoložaju, niti ne omenim).
- 14.2 Toda, kaj pomeni tukaj »hlapčevanje«, kako to razumeti, s čim imamo opravka? Hlapčevanje je mogoče v približku dojeti kot tisto, kar je misliti s pomočjo Marxovega koncepta eksploatacije, ne da se pa tega zajeti s pomočjo kategorij »razrednih bojev«, Imperija, prekariata ... in podobnih *par excellence* »poselnih« Vnebovzetij.
- 14.2.1 Pravim »v približku«, kajti z Marxom si tukaj *stricto sensu* več, žal, ne moremo zares pomagati. Moramo ga na neki način vendarle zapustiti in se – z njegovo pomočjo (kot rečeno brez koncepta eksploatacije ne gre!) – napotiti po neki drugačni poti.
- 14.3 Kakšna pa je ta drugačna pot? Takole jo je mogoče skicirati (zgolj skicirati). Marxova oznaka eksploatacija velja seveda v nekem smislu sploh za vso zgodovino, a hkrati

ti tudi in predvsem za delo-na-delovnem mestu oz. za »delo« v dobi industrijskosti, s katero se je Marx daleč najbolj ukvarjal.

- 14.3.1** Njegovi proletarci so – tega ne bi kazalo spregledati, sicer se takoj znajdemo v družboslovnem Vnebovzetju ahistorične in histerične poselnosti – bodisi zaposleni ali pa so »rezervna armada dela«. Zmeraj pa so dojeti glede na delo v pomenu »delovno mesto«.
- 14.3.2** Naš položaj pa je – zato se ne da več kar tako z Marxom – glede na to bistveno spremenjen, in sicer je nekako takšen, da nimamo več opravka s tisto »stranjo« Marxovega problema, ki je »proletarska«, ampak je samo pogojno in zgolj metaforično to tista stran, ki je »rezervna armada dela«, če naj rečem še po njegovo.
- 14.3.3** In v čem je tukaj problem in zakaj se tukaj ne da »misliti po Marxovo«? Problem je v tem – in to je »novost«, ki od nas terja drugačne prijeme – da to, s čimer mi imamo opraviti, ko tematiziramo zadevo v horizontih »poselnosti«, sploh (več) ni niti »rezervna armada dela«!
- 14.4** Kaj pa je? **To, s čimer mi imamo opraviti, je sedaj nekaj dobesedno spravljenega »onstran dela« in tudi onstran kakršnihkoli »delovnih mest« še posebej, in sicer že na ravni samih možnosti.**
- 14.4.1** Kratko malo, spremenila sta se elementarni položaj in kontekst, znotraj katerega je Marx govoril, ali drugače rečeno, razletele so se okoliščine in sam duh časa je postal drugačen, ki ga s starimi jezikovnimi igrami niti slučajno ni mogoče več zadeti/misliti.
- 14.4.2** Še več, to, kar je »novo«, ni nekaj, kar da je »začasno« – tako govoričijo menedžerizirani ekonomski diskurzi – temveč »strukturno« in zatorej nepresegljivo oz. nujno za sam obstoj obstoječe postkapitalistične ureditve, ki se izteka (ona je tisto, kar je v depresiji, kot pokažem na nekem drugem mestu).
- 14.5** Nekoliko bolj empirično rečeno: kapitalizem in socializem merita na čim večje število zaposlenih (tudi delovnih mest), toda to ni značilno ne za postkapitalizme ne za postsocializme.
- 14.5.1** Kaj pa je potem to, s čimer imamo tukaj opravka? To v zvezi z nemožnostjo-delovnih-mest v sedanosti in prihodnosti (in prihodnosti!) je tisto, kar je zajeto kot skrito v omenjeni poselnosti (zato sem toliko govoril o njej), in je dobesedno tisto, kar učinkuje kot »peta kolona« (tudi kot »rezervna armada«).
- 14.5.2** Toda – in v tem je štos – ne **več kot »rezervna armada dela«** (jezikovne igre, ki so starejše od Marxovih), temveč sedaj **kot »rezervna armada družbe«!** **To je tisto, od česar »naša« ljuba družba postkapitalizma lahko le še životari, saj od rezerve in na rezervi pač ni mogoče živeti.**
- 14.5.3** Pravim torej družbe, in ne kapitalizma in ne dela! Kajti ta »rezervna armada družbe« je tisto, kar sedaj hkrati postane povsem neoprijemljivo – kot nakazano celo »odsotnost« – a je točno to obenem ta majavi f«undament« vse družbe/nosti same.
- 14.5.4** Brez tega družba – razumljena kot celota in totalnost (totalitarnost) – ne zmore.
- 14.5.5** Še drugače rečeno, družba je postala totalna, v sebi sklenjena nemožnost, in sicer brez kakršnihkoli »robotov«, brez katerekoli prihodnosti. Vse, kar ji preostane, je zganjanje nečesa takšnega, kot je »posttotalitarizem«, ki je ravno tisto, s čimer imamo mi

- danes na različne načine opraviti, ko smo zajeti v gnitje, le da tega še vedno nismo »dojeli«.
- 14.6** Točno to v zvezi z družbo in njeno zleknjenostjo vase kot v nemožnosti je zatorej tisto, česar nikakor ne smemo zamenjevati ne s »kapitalizmom« in tudi ne z nekdanjimi socializmi.
- 14.6.1** V nekem smislu tega ne smemo izenačevati niti s postkapitalizmom ter post-socializmom kar tako. Tukaj govorim o družbi v najbolj splošnem pomenu – kot dominantni formi in »principu« vsega zahodnjaškega (drugod so na delu »principi skupnosti«), ki se je izčrpal, ki je prišel do svojega »konca«.
- 14.6.2** Postkapitalizem (menadžerizem, menedžerska revolucija) je namreč v razliki do celote družbe(nosti), dojete kot »abstraktne forme in principa«, na neki bistveni način namreč zmožen-shajati-tudi-brez-ljudi.
- 14.6.3** Še več, ljudje so iz njegove »ultra tehnične«, le še tako rekoč tehnološke perspektive, postali pravzaprav povsem odvečni in nepotrebni.
- 14.6.4** Toda to, kar je iz perspektive postkapitalizma (ki ga torej ne bi kazalo izenačevati s totalitarnostjo družbe(nega) kot »principa«) odvečno, je obenem tudi nujni pogoj točno za to totalitarnost družbe, ki je naš »dejanski problem«.
- 14.6.5** Nimamo zatorej opraviti zgolj s postkapitalizmi (in postsocializmi), ampak tudi (in celo nadvse) s samimi principi družbe(nosti), ki ne le da se majajo, temveč so privekali do svojega izteka, do roba lastnih zmožnostih, ki so izčrpane.
- 15** Kaj to utegne »pomeniti«? Predvsem to, da s tem povsem novim položajem, v katerem ni samo »postkapitalizem v krizi«, temveč je dominantna-obča forma družbenosti v fazi permanentne depresije, zatorej sploh ni več mogoče imeti opravka na način, »kot da bi imeli opravka z delavci« (potem rešujemo »delovna mesta«, kot to počnejo vse današnje vlade).
- 16** Na tak način namreč lahko kvečjemu odpeketamo v družboslovno Vnebovzetje in se gremo analoškega reševanja problema, kot če bi reševali zadeve kapitalizma (in socializma), češ, trenutno je kriza in se bomo – skozi zaposlovanje – že izmazali iz nje.
- 16.1** Naj zadevo skušam družboslovno pojasniti. To, s čimer imamo danes opraviti, niti slučajno niso več delavci, tisti, ki na »tujki« in »s tujo« (privatna, družbena ...) lastnino »delajo« na svojih delovnih mestih«, ki jih tako rekoč vnaprej pripravi točno ta privatna, družbena lastnina.
- 16.1.1** To, s čimer imamo opraviti, je tisto nekaj, kar je dobesedno treba zmochi misliti kot »*knowledge workers*« in »*knowledge society*«, kjer ne gre več toliko za »delovna mesta« v pomenu strojev, obratov, stavb ... za katerimi in v katerih se usedejo in potem »delajo delavci in delavke«.
- 16.1.2** Tukaj gre za nekaj takega, kar postaja povsem nasprotno in kjer gre ne le za samozaposlitve in samozaposlovanja, ampak se ta sploh več ne opravljajo »za stroji« in v »pogonih« v prejšnjih pomenih.
- 16.1.3** »Delovno mesto« je tako rekoč »prišlo domov k delavcu« in je v tem pomenu nekaj takega, kar je hkrati izginilo.

- 16.1.4 Delovno mesto je per definitionem bilo nekaj »izven doma«, »izven privatnosti« in v *quasi* javnosti ... Vsega tega bodisi več ni ali pa ga je čedalje manj, gledano s stališča »množičnega dela« (množično zaposlovanje, polna zaposlenost) pa je povsem izginilo ali pa ravnokar izginja (to čaka tudi Kitajsko, Brazilijo, le da so ta »okolja« trenutno »zamudniška«.
- 16.2 Še nekoliko drugače rečeno: »knowledge workers« so danes tiste povsem vidne množice »mladih in izobraženih« (čedalje bolj »brezposelni« po vsem Zahodu), ki so povsem odvečne s stališča dominantne »produkcije«, in sicer predvsem v tem, da so »predrage«!
- 16.2.1 Reči danes »družba«, pomeni namreč v veliki meri – niti slučajno pa to ni namreč isto! – reči »ekonomija«. V položaju, ko se vse »meri ekonomsko«, so namreč najbolj »zaželjeni« – torej knowledge workers – *per definitionem* najbolj dragi in najmanj zaposljivi (argument ekonomije v pomenu ekonomskega fundamentalizma, ki je poglobljena forma današnjega vse bolj neznesnega nemišljenja).
- 16.2.2 Poleg tega pa je – in to ni nepomembno – vso današnjo »produkcijo« (ta je globalno »out-sourcena«) dejansko mogoče zadeto misliti kvečjemu tako, da jo zagrabimo kot »postprodukcijo«.
- 16.2.3 S tem hočem povedati, da so ravno ti mladi, »izobraženi ljudje« – ki ne morejo dobiti delovnega mesta od nikoder (in ga tudi ne bodo mogli dobiti, saj out-sourcena okolja razvijajo svoje lastne knowledge workers! – natančno s to svojo odvečnostjo (in ujetostjo v post-ideologije poselnosti) tisti, ki daleč najbolj omogočajo zgoraj nakazano obstoječe *quasi* učinkovanje (beri permanantno depresijo) dane postkapitalistične družbe.
- 16.3 Za to gre izrečeno v dveh korakih: najprej razločeno in vsaka-plat-problema-na-sebi, nato pa še sintetično. Prvič, rečeno torej na način vsak-sebi-razločenih elementov: niso »odvečni« mladi knowledge workers »peza« te družbe. To je kvečjemu slepi argument ekonomskega sklepanja, ki sploh ne zmore dojeti »logike« družbe(nosti), kaj šele politike in tistega »človeškega« v katerikoli podobi. Ti »odvečni ljudje« ravno tako niso nekaj, kar da ta družba hoče in kar da tudi mora »razrešiti« (kot se o tem govoriči na ravni neblogljenih želja »humanizirajočih« in moralizirajočih družbenih bitij). Nasprotno drži, da so ti ljudje predpogoj obstoja točno te družbe, brez katerega ta družba sploh več ni zmožna.
- 16.3.1 Sedaj »sintetično rečeno: **ta družba bi sicer rada razrešila problem brezposelnih mladih, toda brž ko bi to dosegla** – pa tega seveda v postindustrijskih pogojih ne zmore niti v sanjah – **bi se dobesedno ugonobila in sebe spravila v odvečnost.**
- 16.3.2 Tisto, kar je rezultat obojega, je zatorej gnitje v nezmožnosti in ali to, kar je naša današnja fundamentalna depresija, ki se bliža svojim, bolj ali manj krvavim razpletom.
- 16.4 Govoriti v pogojih »knowledge workerjev« in »knowledge society« o »polni zaposlenosti«, a tudi o »zaposlenosti« brez tistega »polni« (to so lahko kvečjemu sanje Veeliih Magov, kot je, denimo, Chomsky), pomeni ne razumeti več ničesar, in sicer sedaj na povsem transparenten način votlega jezikanja, kot to počne vse današnje družboslovje.
- 16.4.1 »Knowledge workers« so – in to bodo tudi ostali bolj ali manj za vekomaj – kvečjemu obsojeni na to, da obstanejo »občasni delavci«, »part-time jobberji«, in sicer znotraj t. i. eno- (ali dvo-, vseeno) »petinske družbe«, kot se temu popularno reče.

- 16.4.2 Tisto, kar tukaj šteje in kar je treba skrajno resno vzeti, je zatorej tole: **enopetinska-družba ni začasnost neke trenutne »krize«, marveč je permanenca in celo normalnost vse postindustrijske dobe**, ki jo je treba sedaj misliti in se ji politično postavljati po robu (jo zamejevati).
- 16.4.3 To politično – ne torej družbeno in ne zgolj socialno – postavljanje po robu pa ni možno na noben in nikakršen marksističen način, na način »razrednih bojov« in s podobnimi oprijemali, ki so bili in ostajajo paradigme mišljenja industrijske dobe same, ki pa je več ni od nikoder (za to so marksistični Magi današnjega družboslovnega in družbenega revolucioniranja tako popularni na Kitajskem, v Rusiji, v Južni Ameriki ...).
- 16.4.4 Ravno ta »industrijska doba« pa je tisto, kar (vsaj kar zadeva Zahod, seveda) se samopokončuje pred našimi očmi, tako da se presnavlja v »knowledge society«, ki je sedaj – ne pa »industrijska doba« – tisto, kar je v permanentni depresiji.
- 16.4.5 Kapitalizem je pred tri četrt stoletja odpeketal med bivše (New Deal), tisto, kar je danes v depresiji, je postkapitalizem »skupaj« z občo formo družbe(nosti), o kateri sem tukaj skušal spregovoriti, in sicer v formi govora o vse prej kot preprostem problemu »poselnosti«, ki nas vse skupaj čaka v letih, ki prihajajo.
- 16.5 Kajti in ne nazadnje, pri tej »poselnosti« gre tudi in predvsem za tisto, kar je »celota« – to pomeni seveda politična celota!« – vsega tega skupaj, kar sam imenujem tehnoarhija. O vsem tem pa bo treba šele širše spregovoriti na nekem drugem mestu, saj tistega nenavadnega *arhein* v povezavi s *tehne* ni mogoče kar tako preprosto predstaviti današnjemu družboljubnemu nemišljenju, kot se to utegne zazdeti.

VII. KAJMAK, MARMELADA IN WITTGENSTEIN (ZAPISANO Z NIETZSCHEJEVO POMOČJO)

- 17 Porečete sedaj ob koncu, seveda, »vse to je lepo in prav«, a kaj sploh bomo s tem, kar je bilo zgoraj povedanega? Saj to je nekaj povsem nekoristnega! To je nekaj, kar je, vrhu vsega še povsem neuporabnega in s čimer sploh ni kaj za postoriti, kaj šele da bi s tem – kot z orodjem, ki da ga je »treba vzeti v roke« (tako je rad govoril Brecht) – karkoli lahko naredili!
- 17.1 Se strinjam. Še več, absolutno soglašam z vami: zgoraj rečenega sploh ni mogoče namazati na kruh, in sicer ne kot kajmaka, a tudi ne kot marmelade ali pa česarkoli užitnega. Drži, zadeva je neužitna!
- 17.1.1 Toda, dovolite, mar je od teksta (kakršnegakoli že) sploh mogoče pričakovati, da bo »proizvedel« (*poiein*) kakršnokoli – takšno ali drugačno – »uporabno reč« v pomenu kajmaka, marmelade ... ki da bo užitna, uporabna?
- 17.1.2 A je res mogoče misliti, da je »knjiga«, »tekst« orodje, ki se ga lahko »uporabi«? A niste ravno s takšnim »orodjarstvom« in samoinstrumentalizacijo – ki jo pričakujete in mi jo očitete na ravni odsotnosti – pravzaprav zapeljali direktno v metafore družboljubja samega, ki so ravno tiste, ki vam mešajo štrene elementarnega premisleka in vam zameglijo ključno razliko med delom (in orodji, sploh s tistim »sredstvenim« in instrumentalnim) in pa delovanjem (ter politiko), da mišljenja niti ne omenjam?

- 18 Kaj pa, če je meni pri vsem zgoraj zapisanem šlo »zgolj in šele« za »kruh mišljenja«, ki ga – po mojem mnenju – pravzaprav sploh ni od nikoder?! Kaj pa, če je točno to tisto, kar ste spregledali, ko **naivno domnevate, da vam je kruh vedno in vnaprej zagotovljen ter ste le še na lovu za kajmakom in/ali za marmelado?**
- 18.1 Kaj pa, če mi vsi skupaj že dolgo sploh nismo v položaju iskanja užitnih priboljškov in sploh užitkov, temveč se nam pod nogami udirajo tla sama?
- 18.2 Kaj pa, če je čveketanje o Užitkih ravno tisto, ki nas je spravilo v položaj »pod kruhom« samim, ki ga pa – točno zavoljo »užitka v teoriji« – sploh več nismo zmožni »videti«, kaj šele misliti?
- 18.2.1 A ste morda od tega teksta (od mene) pričakovali, da bom sladkobno »ustvaril sladko stvar« (*to pragma*) sladkobnosti, in sicer v pomenu kajmaka in marmelade, ter da bom to – vrhu vsega – postoril, nič več in nič manj, kot s svojo besedo, ki pa mi je bila in ostaja tisto edinole, kar mi je »na voljo«?
- 18.2.2 Kaj pa, če so vaša »pričakovanja od teksta« bila takšne narave, da ste pravzaprav sebe (že vnaprej) postavili v (povsem napačen!) položaj pričakovanja nečesa takega, kot je to, da vas »prehranim s sladkobnimi besedami«, s sladkobnimi stvarmi, s sladkarijami in (po mojem mnenju) osladnostmi?
- 18.2.3 Od kod vam – tako bi se morebiti kazalo vprašati – ta Vnebovzetna predpostavka (*hypokeimenon*), ko od mene (ali kogarkoli drugega, ki se peča z besedami, govorjenjem in mišljenjem, s teksti in pisanjem) pričakujete nekaj »stvarnega«? A je to morebiti tisto, kar najdete pri današnjih Velikih magih, ko vam pokajo vice in vas vrtijo po vrtiljakih analogij in metafor, od katerih se vam sladkobno zvrtili v vaših visoko cenjenih bučkah?
- 18.2.4 A nisem morebiti celo eksplicitno svaril ravno pred to stvarjo in stvarnostjo izdelka (»stvari«) in striktno vztrajal zgolj-na-besedah, ki so merile na pojme in imena ter besede, ko sem zavračal »materializme«, »empirizme«, »realizme« ... in sploh obravnaval predvsem jezikovne igre?
- 18.3 A mi morebiti s tem o »nekoristnosti« in »neuporabnosti« zgoraj rečenega pravzaprav ne govorite (očitate) pravzaprav to, da ste od mene pričakovali nekaj takega, kot so »napotila za akcijo«, kot so »pripomočki za delovanje«.
- 18.4 Skratka, a pričakujete morebiti nekakšen kratki kurz o »*how to do things with words*« ali pa »vsaj« to, da bi vam ponudil takšen ali drugačen »*manual*« za krmiljenje vašega družbenega delovanja?
- 18.4.1 Ste pričakovali »kodeks« vašega prihodnjega delanja in dela obenem, torej neki popis *what/how to do*?
- 18.5 Pravite mi, ne nazadnje, na tak način, da sem s tukajšnjim tekstom izneveril vaša iskrena, globoka pričakovanja in da ste pravzaprav pričakovali več, torej neki »*Encore*«, morebiti celo neki »izhod« iz hude zagate, v kateri smo vsi skupaj.
- 19 A kaj, ko se temu slednjemu po »Grško« reče *exodos* in je to natančno tisto, kar je temeljna infrastruktura celokupnega Svetega pisma, ki v nekem bistvenem svojem delu govori točno o »Izhodu«, o »Rešitvi« in/ali celo o Odrešitvi ter – seveda, ker brez tega ne gre – o Odrešitelju.

- 19.1 Vse, kar tukaj lahko rečem v zvezi s tem, je to, da ste se obrnili na povsem napačen naslov! To, kar jaz pravim, ni to, da je treba »oditi tja v Izhod«, temveč nekaj takega, da se je treba skušati vrniti-sem in da je to vračanje sem samo ravno tisto, za kar pri vsem skupaj sploh lahko gre.
- 19.1.1 V ta »sem« vas zatorej vabim, ne ponujam pa vam ne kajmaka ne marmelade, sladkarij in pocukranih užitkov pa sploh ne.
- 19.2 Jaz sem vam skušal ubesediti nekaj povsem devetega, namreč to, **da samega kruha (več) ni, da kruha ne bo in da je kakršnakoli debata o kajmaku in marmeladi v tem položaju naravnost vnebovzetna!**
- 19.2.1 To pomeni, med drugim tudi to, da bi točno iz teh in takšnih (vaših!) pričakovanj kajmaka & marmelade kazalo odstopiti ter se napotiti v neznosnost tukajšnjega in zdajšnjega, kar pomeni v puščavo političnega delovanja v zvezi z Obljubljeno deželo poselnosti!
- 19.2.2 Tu je morebitni »kruh«, ne pa v tistih družboslovnih hostijah, ki vam jih danes delijo zastonj ter predvsem na akcijskih razprodajah svoje lastne bede nešteti Magi družboljubnega blebetanja.
- 20 Vse to skupaj bi zatorej hotelo pomeniti – zelo eksplicitno rečeno – tudi tole: **»delovnih mest« ne bo več! Še več, nikoli jih ne bo v pomenu »polne zaposlenosti«! Vztrajanje na tem pomenu nerazumevanje samih temeljev obstoječe dobe postkapitalizma (ne pa kapitalizma!), da družbe same in njene »logike poselnosti« niti ne omenim.** To je pravzaprav tisto, kar sem hotel ubesediti in kar – tako sem upal – bi naj imelo učinke streznitve in »vračanja sem« iz vnebovzetne samoizgubljenosti v družboslovnih kapital-jezikanjih.
- 20.1 **Družba postindustrijskosti je že zdavnaj dosegla svoje vrhove in je lahko v svoji sedanjosti in tudi prihodnosti le še v hiranju: postmoderna in postindustrializem sta samo drugačni poimenovanji za to hiranje,** in ne »napredek«, kot to bojda sledi iz njenega obljub polnega samoprikazovanja, ki da vam bo prinesel kajmak & marmelado, ki ju pričakujete povsem zastonj.
- 20.2 Vse, kar sem tukaj hotel – in tudi zmožel – opraviti, je zatorej nekaj takega, kot je »besedno delovanje« (torej *praxis*, in ne delo, *poiesis*, *ponos*), ki meri v smeri razkrinkavanja tega samoprikazovanja obstoječe postindustrijskosti, ki sem jo skušal zagrabiti z oznako »poselnosti« in ki je v veliki meri tudi sama zazidana iz besed in jezikovnih iger.
- 21 In to je vse. Vse, kar preostane, je zatorej politično delovanje v smeri tistega, o čemer je tako zadeto govoril Ludwig Wittgenstein.
- 21.1 Moje vabilo se zatorej nanaša ravno na njegovo puščavo zamejujočega mišljenja, ki neusmiljeno meri na besede ravno tistih Veeliikih intelektualcev (in gospodovalcev), ki vam nenehno ponujajo presežne količine kajmaka in marmelade.
- 21.2 To v zvezi z zamejevanjem in političnim delovanjem je tisto, kar je locirano »v sem«, in to je tisto, kamor se bo – prej ali slej ter *nolens volens* – treba napotiti.
- 21.3 To pa je v veliki meri enako kot opustiti pravljlične diskurze Velikih ali majhnih narativov, ki vam presežno solijo pamet z novimi velikimi obljubami in vas nenehno predstavljajo v neka nova užitna in užitkarska Vnebovzetja.

21.4 Sprejeti to, kar je – to je zadeva sveta, svetnosti in tudi geocentričnosti – je tisto, kar je temeljna naloga naše lastne dobe, pregnane v Vnebovzetje.

22 Pobeg v virtualnost, v tisto »računalniško« in »internetno« ali pa v kakršnekoli druge in drugačne pravljice o družbeni revoluciji in družbah prihodnosti – ki da bodo prinesle »polno zaposlenost« – se medsebojno ne razlikujejo rodovno, ampak so to vrste enega in istega rodu. Ta rod je rod Vnebovzetja sam.

22.1 Tisto, kar je torej nujno in zadeva vaše »odločitve«, je zatorej tole: ostati tam (dejansko ste vedno vnaprej dislocirani in deložirani v atopičnem Tam), kjer ste, ali pa se šele vrniti sem (začeti vračati v-sem).

22.2 To »vrniti se sem« je šele nekakšno »napredovanje«, kajti ničesar Onstran (to je tisto, v čemer ste deložirani kot v Tam) več ni, pa naj vam vaši Magi družboljubnega in družboslovnega, seveda revolucionarnega blebetanja še tako zarisujejo Rajske položaje in krajine, po katerih tako radi blodite v svoji postromantični nabildanosti.

23 Naj vam zatorej tekneto kajmak & marmelada v pričakovanju medu & mleka, z Wittgensteinovim kruhom pa se bomo še naprej ukvarjali neki drugi.

23.1 Če slučajno torej niste opazili, potem bom za sam konec povsem ekspliciten: tole je bil (hotel biti) tekst »o« kruhu mišljenja, ki je izhajal iz »realistične« predpostavke, da s tem sploh ni mogoče napolniti že tako polnih riti današnjih Zahodnjakov!

24 Naj vam zatorej pomaga(jo) zadnji Bogovi, ki so ravnokar pred vami, in sicer tukaj, za prvim vogalom, le da še ne slišite njihovega hrumenja, pravzaprav rogoviljenja.

STRES, ODSOTNOST, STISKA: TEŽAVE NA DELOVNEM MESTU ZAPOSLENIH V LESNI INDUSTRIJI

Zorana Medarić, Blaž Simčič

Težave, s katerimi se na delovnem mestu spopadajo zaposleni, niso zgolj odraz posameznikov, temveč širših strukturnih, družbenih sprememb in povečanih zahtev na trgu dela. Spremembe na trgu dela; nove, fleksibilne oblike zaposlovanja; zaposlitvena nestabilnost; pritiski k večji produktivnosti in intenzivnosti dela; starajoča se delovna sila, težavno usklajevanje dela in družinskega življenja, prinašajo dodatna tveganja za stres na delovnem mestu in posledično negativen vpliv na zdravje, kar vodi v zmanjšano delovno učinkovitost zaposlenih, izgorelost, povečane bolniške odsotnosti in podobno (Brun in Milczarek, 2007). Navedeno se odraža tudi v okviru posameznih zaposlitvenih panog, med drugim tudi v slovenski lesni industriji, ki se sooča z dlje časa trajajočo krizo in nekonkurenčnostjo. Na teh izhodiščih sloni obširna študija med zaposlenimi v podjetjih lesne industrije v okviru projekta *SOS – stres, odsotnost, stiska: vzpostavljanje in varovanje zdravega delovnega okolja kot ključ k uspešnosti podjetja²*, katere cilj je bil opraviti celovito analizo dejavnikov, ki vplivajo na težave zaposlenih v lesni industriji.

V prispevku analiziramo vzroke težav na delovnem mestu zaposlenih v lesni industriji na področjih stresa, izgorelosti, absentizma, prezentizma, fluktuacije ter usklajevanja dela in družinskega življenja. Navedena področja so obravnavana celostno, saj se medsebojno neizogibno povezujejo in sovplivajo. Raziskava, ki je bila sestavljena iz dveh delov: kvantitativnega (anketna raziskava med zaposlenimi) in kvalitativnega (intervjuji z zaposlenimi), je bila opravljena med 1099 zaposlenimi v sedmih podjetjih lesne industrije v Sloveniji. Analizirane so bile razlike med tremi skupinami zaposlenih: delavci, srednjim in vodstvenim kadrom. Izsledki kažejo, da svoje delo obravnava kot stresno večina anketiranih, pri čemer občutek doživljanja stresa narašča z višanjem delovnega položaja, vendar so stresu in izgorelosti izpostavljeni tudi delavci v proizvodnji, ki so kognitivno in telesno izčrpani, čeprav se tega ne zavedajo. Zaznan razkorak med subjektivno zaznanim in posredno občutenim stresom med delavci v proizvodnji je lahko pomembno izhodišče za delovanje v smeri prepoznavanja stresa med zaposlenimi in posledično preprečevanja negativnih posledic stresa. Analiza virov stresa, kot so na primer narava samega dela in delovno okolje, vloga, ki jo ima posameznik v organizaciji, medosebni odnosi med zaposlenimi, možnosti za razvoj kariere, organizacijska struktura ter klima v podjetju in podobno, je pokazala, da so stresu na delovnem mestu tako izpostavljeni vsi zaposleni, od delavcev v proizvodnji do vodstvenih delavcev. Če se slednji soočajo predvsem s psihičnim stresom, pa so delavci v proizvodnji neizogibno podvrženi fizičnim poškodbam, obrabam sklepov ipd. ter z iz tega izvirajočim stresom. Kot pomembni viri stresa so se izkazali predvsem delovni pogoji (zlasti med delavci v proizvodnji), slabi medosebni odnosi, možnosti napredovanja in organizacija dela.

² Raziskava je potekala na Znanstveno-raziskovalnem središču Univerze na Primorskem, v obdobju od 13. 10. 2010 do 21. 6. 2011 na sedežih 7 podjetij lesne industrije.

Tudi absentizem, torej odsotnost z delovnega mesta zaradi bolezni in poškodb, je pogostejši med zaposlenimi, ki opravljajo fizično težavnejše delo. Odsotnost z dela zaradi bolezenskih vzrokov je pogojena z različnimi dejavniki, pri čemer je delovno okolje eden pomembnejših. Organizacija dela, komunikacija in odnosi med zaposlenimi, značilnosti okolja, v katerem delujejo, varnost pri delu so nedvomno dejavniki, ki doprinejo k večjemu ali manjšemu absentizmu. Več kot tretjina zaposlenih razmišlja tudi o zamenjavi zaposlitve (fluktuacija), pri čemer kot glavne vzroke navaja plačo, medosebne odnose, način dela (zahtevnost fizičnega dela, normirano delo, pritiski zaradi časovnih rokov, neustreznost dela glede na stopnjo izobrazbe) in naravo dela. Slaba polovica tistih, ki razmišljajo o zamenjavi zaposlitve, jo tudi aktivno išče, med njimi več mlajših, ki podjetja zapuščajo zaradi boljših priložnosti, želje po višji plači in iskanju novih delovnih mest, ki bi v večji meri ustrezala njihovi izobrazbi. Obenem je bilo izpostavljeno tudi to, da je zaradi slabih gospodarskih in socialno-ekonomskih razmer ter strahu pred spremembami vse manj posameznikov pripravljenih zamenjati zaposlitev.

Usklajevanje dela in zasebnega življenja je z vidika zadovoljstva zaposlenih izjemno pomembno, saj lahko neuskklajenost med obema področjema povzroča nezadovoljstvo zaposlenih, slabšo učinkovitost, stres in izgorelost, nasprotno pa so zaposleni, pri katerih sta obe področji dobro usklajeni, bolj zadovoljni, učinkoviti in redkeje odsotni z dela. V pomoč zaposlenim pri usklajevanju obeh področij je lahko prilagajanje delovnega časa, izbira časa dopusta po lastni želji, možnost nepredvidene uporabe prostih dni, možnost nadomeščanja izostanka z dela ipd. Čeprav je večina udeleženi v raziskavi dejala, da nimajo težav z usklajevanjem dela in družinskega življenja (82,5-odstotka), pa se je izkazalo, da skoraj petini anketirancev delovni čas ne ustreza (najmanj strokovnim delavcem), več kot polovica nima možnosti prilagoditve urnika (ta narašča z delovnim položajem) in petina anketirancev si ne more sama določiti dopusta. Pri vseh vidikih usklajevanja dela in zasebnega/družinskega življenja je opazno, da so vodilni kadri najbolj fleksibilni pri organiziranju razmerja med obema sferama, v povprečju pa tudi nekoliko bolj zadovoljni z usklajevanjem obeh področij v primerjavi s strokovnimi delavci in delavci v proizvodnji.

STRES NA DELOVNEM MESTU SKOZI PERSPEKTIVO NEPOSREDNO IN POSREDNO IZRAŽENEGA STRESA

Maja Zadel in Martina Rameša

Inštitut za sredozemske humanistične in družboslovne študije, Znanstveno-raziskovalno središče Univerze na Primorskem

IZHODIŠČA

Pojem stresa v smislu stiske je del diskurza o zdravju že nekaj stoletij, čeprav je videti kot novodobna »iznajdba«, ki je v našem besednjaku dobila mesto pred nekaj desetletji, kar je verjetno povezano tudi z družbenimi spremembami v tem času. Stres je bil dolgo obravnavan predvsem kot individualna izkušnja, vendar se vedno bolj izpostavlja tudi njegova kolektivna narava (kar je tudi temeljna predpostavka pričujoče študije), saj lahko prizadene večino delavcev ne glede na njihove osebnostne značilnosti. To je lahko rezultat tako strukturnih in družbenih značilnosti organizacije kot tudi dela ali neugodnega zunanjega okolja.

Delo predstavlja eno ključnih dejavnosti v našem življenju, saj gre za dolgotrajno in ponavljajočo dejavnost, s katero se aktivno prebivalstvo ukvarja tretjino življenja. Stres, ki ga doživljamo na delovnem mestu oziroma zaradi dela, zato ni zanemarljiv dejavnik, ki vpliva na naše duševno in fizično zdravje. Stres na delovnem mestu v grobem definiramo kot dinamično interakcijo med posameznikom in njegovim delovnim okoljem oziroma kot neskladje med zahtevami na delovnem mestu in zmožnostjo za izpolnjevanje teh zahtev. Stres kot dinamično interakcijo je obravnavalo več avtorjev z raznovrstnimi modeli, v raziskavi pa smo uporabili prilagojen dinamičen model poklicnega stresa Caryja Cooperja (povzeto po Slivar, 2009). Model je usmerjen v dinamiko odnosov med različnimi stresorji in med posledicami njihovega delovanja tako na posameznika kot na organizacijo: na eni strani identificira vire stresa, na drugi strani pa simptome in posledice stresa tako na posameznika kot na organizacijo. V prispevku obravnavamo le vire stresa: **delo samo** oziroma **narava dela** (delovni pogoji ter zadovoljstvo z delom in plačo), **vloga posameznika v podjetju** (načini dodeljevanja nalog oziroma splošna organizacija dela v podjetju), **medosebni odnosi** (odnosi s podrejenimi, nadrejenimi in sodelavci), **razvoj kariere** (pričakovanja glede napredovanja in doseganja ciljev ali uresničevanje ambicij), **organizacijska struktura in klima** ((ne)ustrezna razporejenost odgovornosti in dela), **odzivi podjetja na stres**, **ergonomija** (vpliv delovnega okolja na delovno držo, pri čemer smo se osredotočili predvsem na položaj delovnih pripomočkov, način dela ter upravljanje težkih bremen) in **telesna dejavnost**.

METODE

Prispevek predstavlja rezultate raziskave *SOS – stres, odsotnost, stiska: Vzpostavljanje in varovanje zdravega delovnega okolja kot ključ k uspešnosti podjetja*, v kateri je sodelovalo sedem podjetij lesne industrije v Sloveniji: Alples, d. d., Brest Pohišstvo, d. o. o., Javor Pivka, lesna industrija, d. d., Pivka, Kolpa, d. d., Lesna TIP, d. d., Stilles, d. o. o., in Svea, d. d. V analizo je bilo vključenih 1099 anketirancev, ki so bili za potrebe nadaljnje analize (po samoopredelitvi anketirancev) razdeljeni na **delavce v proizvodnji** (730 anketirancev), **strokovne delavce** (289 anketirancev) in **vodstvene delavce** (80 anketirancev). Analizo raziskave smo primarno zastavili kot študijo posameznih podjetij, vendar lahko vseeno pridemo do ugotovitev, ki jih lahko vsaj delno posplošimo na širšo raven obravnavane gospodarske panoge.

Analize smo se lotili z dveh vidikov stresa, in sicer z **neposredno ocenjenim stresom** oziroma **subjektivnim doživljanjem stresa**, kar se nanaša na oceno stresa na delovnem mestu, kjer so anketiranci sami ovrednotili stres z izbiro odgovorov na petstopenjski Likertovi lestvici, ter s **posredno zaznanim stresom** oziroma **merjenim stresom**, kjer smo stres na delovnem mestu ovrednotili z odgovori anketirancev na pet trditev (petstopenjska Likertova lestvica), kar je v grobem vključevalo samooceno posledic stresa na delovnem mestu: preobilica dela, vzkipljivost in razdražljivost zaradi dela, pomanjkanje energije za družino in zase, (zelo) dobro počutje na delovnem mestu ter nespečnost zaradi misli na delo naslednjega dne.

Statistične obravnave kvantitativnih podatkov smo začeli s preverjanjem povezanosti med dvema vidikoma stresa in spremenljivkami, vključenimi v kvantitativni del raziskave. V nadaljevanju pa smo izvedli faktorsko analizo, s katero smo oblikovali skupne indikatorje glede na prej omenjene sklope, pri čemer je bilo treba nekaj spremenljivk predhodno izločiti zaradi neustrezne umeščenosti v posamezni faktor. Oblikovane dejavnike smo nato uporabili pri izvedbi linearne regresije, ki nam je prikazala, v kolikšni meri posamezni sklopi pojasnjujejo variabilnost obeh merjenih konceptov oziroma koliko vsak izmed dejavnikov vpliva na posredno zaznani in merjeni stres.

REZULTATI

Z uporabo faktorske analize in linearne regresije je bilo potrjeno, da stres na delovnem mestu (z vidika obeh perspektiv) formirajo vloga na delovnem mestu, medosebni odnosi, narava dela in ergonomija, prav tako so bili prepoznani vpliv usklajevanja družinskega življenja in dela, možnosti razvoja kariere in organizacijska struktura, le v manjši meri pa tudi odzivi podjetja. Ugotovljeno je bilo, da posredno zaznani stres bolje in v večji meri razlaga vpliv posameznih sklopov na stres v danem modelu, zato na podlagi spoznanj lahko pritrdimo, da je treba v analizi stresa poleg samoocene upoštevati tudi pregled dejanskih posledic oziroma izbranih objektivnejših meritev stresa. Prispe-

vek tako skozi predstavljene analize pritrjuje dinamičnemu modelu stresa in potrjuje obravnavo obeh vidikov stresa, saj na tak način pridobimo širše videnje problematike in ne zanemarjamo neizraženega stresa. Prepoznavanje obeh vidikov stresa pa nam lahko omogoča boljše prepoznavanje dejavnikov in s tem tudi spopadanje s stresom.

SUPERVIZIJA KOT SISTEMATIČEN PROCES PREPREČEVANJA STRESA IN IZGORELOSTI

Tomaz Vec

Storilnostno naravnana sodobna družba od strokovnih delavcev zahteva učinkovitost in prepoznavne rezultate (torej doseganje ciljev) v najkrajšem možnem času. Problem dela na vseh področjih dela z ljudmi pa je v tem, da so rezultati, ki jih drugi vrednotijo kot odraz učinkovitega dela, odvisni ne le od strokovnega dela, temveč tudi od vrste drugih dejavnikov (socialnih in sistemskih značilnosti, od situacijskih dejavnikov, značilnosti skupine in posameznikov itd.). Načeloma tovrstna pričakovanja okolice niti niso tolikšen problem, dokler se jih strokovni delavec zaveda, jih ustrezno korigira in zmanjšuje, zares problematična postanejo, ko jih sam ponotranji in sprejme za svoja. Takšna prilagoditev zahtevam družbe sicer prinaša posamezniku socialno uveljavitev, občutke varnosti, manj konfliktov in poenotenje v razmišljanju in ravnanju z večino, vendar to pogosto poteka na račun zapostavljanja lastnih potreb. To posledično vodi v doživljanje frustracij, nezadovoljstva in občutkov nekompetentnosti, delo začne opravljati po že znanih, ustaljenih vzorcih, rutinsko, začne ga vedno bolj dolgočasiti ipd., kar vse skupaj lahko tvori sindrom izgorelosti.

Supervizija je ena od metod, ki strokovnim delavcem omogoča pogled v to, ali je njihovo delo ne glede na rezultate, ki se kažejo, kakovostno oz. strokovno ali ne. V nasprotju z drugimi pristopi, ki so bolj orientirani na hitro (ali vsaj hitrejšo) doseganje ciljev, je prav postopnost procesa tista, ki supervizantu ne omogoča le stabilne integracije praktičnih izkušenj in teoretičnih znanj, da najde in se uči nove rešitve za stare probleme (in »oduči« neproduktivne strategije), temveč gradnjo boljše strokovne identitete in kompetenc. Supervizija ni usmerjena v kratkoročno, hitro doseganje ciljev, temveč v trajnejše spremembe strategij kvalitetnejšega soočanja z različnimi strokovnimi situacijami. Ne nazadnje supervizija s svojo procesno naravnostjo sooča supervizante z mejami delovanja na profesionalnem področju, s čimer v večji meri osveščajo tudi področja in meje lastne profesionalne odgovornosti in etičnosti. Prav zaradi tega supervizanti praviloma začnejo ne le delovati bolj strokovno, temveč tudi doživljati svoje delo z drugimi ljudmi kot manj stresno in bolj zadovoljujoče.

4 ZNANSTVENI ČLANKI, NASTALI V SKLOPU PROJEKTA IDO PRIMORSKE

ŽE OBJAVLJENI

1. Zadel, A., Teršek, A., Žgur, M., Gomboc, S., Bernetič, A., Čeklić, B., Bandelj, D. (2011). Improving the working environment in key sectors of the Costal and the Karst Region (IDO Primorske): Project Overview. Prispevek objavljen v monografiji mednarodne konference Management International Conference 2011, Portorož, 23.–26. 11. 2011.
2. Gomboc, S., Žgur, M., Bernetič, A. (2011). Perceived Stress and Burnout in Work Organizations of the Costal and the Karst Region. Prispevek objavljen v monografiji mednarodne konference Public Health in the 21th Century, Izola, 15.–16. 9. 2011.
3. Žgur, M., Gomboc, S., Domenis, A., Zadel, A., Teršek, A. (2011). Izbrani pravni problemi delovnega okolja v luči izsledkov raziskave IDO Primorske. Delavci in delodajalci, 4, XI, 573–591.
4. Domenis, A. in Zadel, A. (2012). Doživljanje stresa: »Objektivne« značilnosti stresnih situacij in subjektivna ocena njihove obvladljivosti. Izbrane ugotovitve o problematiki stresa v okviru projekta Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah Obalno-kraške regije – IDO Primorske. Znanstvena monografija projekta Stres odsotnost stiska (SOS) – Delo IN zdravje? Delo ALI zdravje?
5. Teršek, A. in Gomboc, S. (2012). The working environment and stress: Some empirical data from social practices. Prispevek je sprejet v objavo v monografiji mednarodne konference Management International Conference 2012, Budimpešta, Madžarska, 22.–24. 11. 2012.

PRVIČ OBJAVLJENI

VPLIV SOCIALNEGA DIALOGA NA KAKOVOST DELOVNEGA OKOLJA V KOVINSKI IN ELEKTROINDUSTRIJI

Rajko Bakovnik

Izbrane ugotovitve raziskave Sveta gorenjskih sindikatov v okviru širšega projekta Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah obalno-kraške regije IDO Primorske

POVZETEK

Kakovost delovnega okolja nedvomno postaja vse pomembnejša sestavina sodobnega življenja in je predmet številnih proučevanj tako z vidika njenega vpliva na uspešen osebni, ekonomski in družbeni razvoj kot tudi z vidika zadovoljstva z delom in življenjem. Čeprav na to vpliva zelo veliko dejavnikov, nas je v naši raziskavi zanimala predvsem povezanost z razvitostjo socialnega dialoga v podjetjih, ki smo ga sicer obravnavali mnogo širše od običajno precej enostranskega razumevanja. Zato smo v raziskavi poleg splošnega zadovoljstva z delovno situacijo preverjali tudi stališča zaposlenih o organizacijski kulturi, vrednotah in medsebojnih odnosih, delavskih pravicah in zaupanju, o njihovem odnosu do sindikata, odnosu med vodstvom in sindikatom ter o učinkovitosti delavskega soupravljanja v podjetju. Rezultati so pokazali pomembno povezanost med razvitostjo socialnega dialoga (na kar ima ključen vpliv ustrezen odnos vodstva do sindikata), delavskega soupravljanja in kakovostjo celotnega delovnega okolja v podjetju. Pokazali pa so tudi pomembne razlike med posameznimi vključenimi podjetji, pri čemer so poslovno uspešnejša podjetja, v katerih je raven skupnega zadovoljstva v povprečju višja. Ti primeri boljše prakse so lahko zelo dober izziv tudi drugim podjetjem, da z izboljševanjem organizacijskih in vodstvenih stilov povečajo zadovoljstvo in učinkovitost zaposlenih ter s tem tudi razvojno in poslovno uspešnost organizacij.

Ključne besede: *socialni dialog, kakovost delovnega okolja, lestvica delovnega zadovoljstva, delavsko soupravljanje*

UVOD

Na uspešnost današnjih podjetij vplivajo zelo različni dejavniki, vendar pri tem opazno narašča pomen kakovostnega delovnega okolja z visoko razvito kulturo medsebojnega dialoga in medsebojnih odnosov, kar potrjujejo primeri dobre prakse in spoznanj sodobnih poslovnih znanosti, ki v t. i. »človeškem kapitalu« odkrivajo ključno konkurenčno prednost. Vse to se kaže tudi v aktualnih razmerah, saj kriza ni enako prizadela

vseh podjetij. Veliko manj je namreč prizadela podjetja, ki v ospredje svojega delovanja postavljajo znanje, sposobnosti, ustvarjalnost, motivacijo, zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. Gre torej za podjetja, ki razvijajo najsodobnejši koncept družbene odgovornosti, kakršnega v nekaterih svojih skupnih dokumentih priporoča tudi EU¹. Z razvijanjem družbene odgovornosti podjetij se namreč dviguje kakovost delovnega življenja zaposlenih (z zadovoljevanjem njihovih materialnih, societalnih in osebnostnih potreb) in povečuje učinkovitost uporabe njihovega znanja ter ustvarjalnih sposobnosti v produktivne namene – kar je v praksi mogoče učinkovito uresničiti le z visoko razvitimi oblikami organizacijske in finančne participacije zaposlenih (Gostiša, 2012).

Z obravnavano problematiko se ukvarja tudi projekt Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah obalno-kraške regije (IDO Primorska), ki bo z zastavljenimi raziskovalnimi aktivnostmi in analizo delovnopravne zakonodaje ter zakonskih rešitev na raziskovanih področjih podal osnove (predloge, priporočila) za varovanje psihofizičnega zdravja zaposlenih ter s tem povečanja njihove produktivnosti, fleksibilnosti in konkurenčnosti.

V okviru tega projekta je Svet gorenjskih sindikatov kot socialni partner izvedel dodatno raziskavo o vplivu socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja in zadovoljstvo z delovno situacijo v izbranih podjetjih kovinske in elektroindustrije Gorenjske. Cilj raziskave je doprinesiti k produktivnejšim, fleksibilnejšim in konkurenčnejšim oblikam organiziranosti dela, vključno z boljšimi pogoji za zdravje in varnost pri delu v podjetjih. Hkrati bodo rezultati raziskave služili kot podlaga za izobraževanje kadrovskih menedžerjev, socialnih partnerjev in drugih odgovornih v izbranih podjetjih. Čeprav raziskava v osnovi nosi ožji naslov, je bila ob upoštevanju aktualnih izzivov zastavljena mnogo širše. Ti izzivi se nanašajo predvsem na velik pomen zadovoljstva zaposlenih v današnjem času, ki vse bolj postaja enakovredna kategorija zadovoljstvu kupcev, dobaviteljev, lastnikov in drugih udeležencev (déležnikov) v podjetju. Poleg tega današnji delavci v nasprotju s svojimi predhodniki prav gotovo drugače (bolj zahtevno) gledajo na kakovost svojega dela in življenja, na svoje zdravje in varnost pri delu, na medsebojne delovne odnose, samostojnost in soodločanje pri delu, na možnost svojega osebnega razvoja ipd., kar pomeni, da so drugačni tudi njihovi cilji, interesi in pričakovanja, ki jih zasledujejo z delom. Zato smo v raziskavi poleg splošnega zadovoljstva z delovno situacijo s posebno Lestvico delovnega zadovoljstva (Pogačnik, 1997) preverjali tudi mnenje zaposlenih o organizacijski kulturi, vrednotah in medsebojnih odnosih, o delavskih pravicah in zaupanju, o njihovem odnosu do sindikata, o odnosu med vodstvom in sindikatom ter o kakovosti socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetju. Prav medsebojna primerjava med splošnim zadovoljstvom z delovno situacijo ter dejavniki delavske participacije je/bo potrdila (ali ovrgla) izhodiščno pričakovanje, da razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja pomemb-

¹ Commission of the European Communities (2001): Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM (2001) 366 final, Brussels.

no vplivata na kakovost delovnega okolja. S tem pa seveda tudi na večjo delovno oz. poslovno uspešnost.

V okviru projekta IDO Primorske, ki se ukvarja z izboljšanjem delovnega okolja v ključnih panogah obalno-kraške regije, so bili osnovni namen, cilj in pričakovanje obravnavane raziskave torej naslednji:

- raziskati in ugotoviti stanje ter vpliv socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja v izbranih podjetjih kovinske in elektroindustrije Gorenjske;
- potrditi ali ovreči temeljno domnevo, da »razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja vplivata na kakovost delovnega okolja«;
- izdelati priporočila za izboljšanje organizacijskih in vodstvenih stilov pri obeh socialnih partnerjih v podjetjih (prispevek k razvoju modelov inovativnih in produktivnejših oblik organiziranosti dela, vključno z boljšimi pogoji za varovanje psihofizičnega zdravja zaposlenih – s ciljem povečanja produktivnosti, fleksibilnosti in konkurenčnosti);
- promocija rezultatov, izobraževanje in osveščanje javnosti (predvsem interne javnosti v izbranih podjetjih).

Na osnovi uvodoma opisanih problemskih izhodišč in postavljene temeljne domneve smo v sklopu te raziskave oblikovali še naslednje domneve (hipoteze):

- H1: Stališča bolj izobraženih delavcev do anketnih vprašanj se razlikujejo od stališč drugih sodelujočih.
- H2: Člani sindikata so bolj kritični pri ocenjevanju kakovosti delovnega okolja in zadovoljstva z delom v podjetju.
- H3: Odnos vodstva do sindikata pomembno vpliva na stališča zaposlenih do delavskega soupravljanja.
- H4: Soupravljanje zaposlenih povečuje zadovoljstvo in delovno uspešnost v podjetju.
- H5: Razvitost socialnega dialoga pomembno vpliva na kakovost delovnega okolja v posameznem podjetju.

METODOLOGIJA, VZOREC IN INSTRUMENTI RAZISKAVE

Za zbiranje in uporabo primarnih podatkov smo uporabili vprašalnik, ki ga je posebej za ta namen izdelala projektna skupina, pri čemer je bila na osnovi ocene pogojev ciljne raziskovalne skupine in (ne)dostopnosti do ustreznih računalnikov oz. informacijskih točk v podjetjih sprejeta odločitev o izbiri klasične, tiskane oblike anketnih vprašalnikov. Tako pridobljene rezultate smo v povezavi z rednimi aktivnostmi Sveta gorenjskih sindikatov dopolnili tudi z intervjuji in skupinskimi pogovori v izbranih podjetjih, kar

je podkrepilo in obogatilo njihovo končno interpretacijo. Enako velja za zbiranje ter uporabo sekundarnih podatkov (analiza zapisnikov, poročil in drugih dokumentov iz arhiva Sveta gorenjskih sindikatov).

Terenski del raziskave – anketiranja – je potekal od 21. do 30. marca 2012, preostali del pa od 1. oktobra 2011 do 30. marca 2012.

Osnovna uporabljena metoda v empiričnem delu je *statistična metoda analize* primarnih podatkov iz anketnega vprašalnika, ki je bila narejena s pomočjo *metod univariatne analize*. Med metodami univariatne statistične analize so uporabljene predvsem metode opisne (deskriptivne) statistike in preizkušanja domnev o razliki med aritmetičnimi sredinami (Petz, 1997).

V raziskavi – anketiranju – je sodelovalo 312 zaposlenih (stopnja odziva je bila 10,5 odstotka od skupaj 2977 zaposlenih v obravnavanih podjetjih) iz 9 podjetij (81 odstotkov od 11 vključenih podjetij) kovinske in elektroindustrije Gorenjske. Raziskava je namreč potekala samo v tistih (izbranih) gorenjskih podjetjih, v katerih ima Svet gorenjskih sindikatov svoje članstvo.

Pri izboru vzorca smo se odločili za »enotno« ciljno skupino zaposleni, čeprav taka skupina v praksi ni v celoti enotna, vendar je v obravnavanem primeru pomembno vlogo odigrala tudi velikost vzorca, ki je zmanjšala morebitne razlike.

Posebna pozornost je bila namenjena upoštevanju načel nepristranskosti in natančnosti, kar smo zagotovili s slučajnim vzorčenjem ter anonimnostjo anketirancev. Za dosledno zagotovitev opisanih pogojev so neposredni izvajalci anketiranja – člani organov sindikata v podjetju – prejeli tudi natančna navodila in usmeritve.

Tako je bil v celoti, s slučajnim (zaposleni) in neslučajnim vzorčenjem (podjetja), pridobljen dovolj velik ter kakovosten vzorec odgovorov, ki omogoča statistično reprezentativnost rezultatov.

V nadaljevanju predstavljamo najpomembnejše demografske značilnosti vzorca, pri čemer je že na prvi pogled jasno, da gre za precej uravnoteženo skupino sodelujočih (starost: 33,97 odstotka mlajši od 41 let; 42,11 odstotka starejši od 45 let) z velikim deležem članstva v sindikatu (60,90 odstotka člani; 33,33 odstotka nečlani), prevladujočo srednjo ali višjo izobrazbo (46,15 odstotka manj kot srednja; 32,69 odstotka srednja; 19,87 odstotka višja in visoka izobrazba) in več kot desetletnim stažem v podjetju (26,92 odstotka do 10 let; 23,08 odstotka od 11 do 20 let; 49,36 odstotka več kot 20 let). Zaradi nepopolno izpolnjenih vprašanj se numerus sodelujočih glede na posamezne dele anketnega vprašalnika malenkostno spreminja.

INSTRUMENTI

V raziskavi uporabljen anketni vprašalnik je meril več različnih proučevanih področij: organizacijsko kulturo, vrednote in medsebojne odnose; odnos do delavskih pravic in zaupanja v podjetju; odnos med zaposlenimi in sindikatom v podjetju; odnos med vodstvom in sindikatom v podjetju; kakovost socialnega dialoga v podjetju in zadovoljstvo z delovno situacijo. Vprašalnik je vključeval 38 vprašanj, razdeljenih po proučevanih področjih, z možnostjo izbire samo enega odgovora.

Organizacijska kultura, vrednote in medsebojni odnosi

Za merjenje zadovoljstva s kulturo, vrednotami in medsebojnimi odnosi v podjetju smo uporabili šest vprašanj oz. trditev, in sicer: v mojem podjetju sta cenjena delo in znanje, vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene, za naše nadrejene zaposleni nismo le številke, komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito, vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih in v podjetju vladajo kolegialni odnosi. Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posamezno trditvijo.

Odnos do delavskih pravic, zaupanje v podjetju

Pri merjenju zadovoljstva s stanjem spoštovanja delavskih pravic in stopnje zaupanja v podjetju smo uporabili pet vprašanj oz. trditev: delavske pravice so tudi moje pravice, delodajalci bi morali več narediti za delavce, sindikati bi morali več narediti za delavce, vodstvu našega podjetja v celoti zaupam in sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam. Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posamezno trditvijo.

Odnos med zaposlenimi in sindikatom v podjetju

Merili smo tudi odnos med zaposlenimi in sindikatom v podjetju, za kar smo uporabili šest vprašanj oz. trditev: članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic, o delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij, pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani, imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata, sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd. ter najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo). Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posamezno trditvijo.

Odnos med vodstvom in sindikatom v podjetju

Za merjenje odnosa med vodstvom in sindikatom v podjetju smo uporabili tri vprašanja oz. trditve: vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti, vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju, vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje. Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske oce-

njevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posamezno trditvijo.

Kakovost socialnega dialoga v podjetju

Zanimalo nas je tudi mnenje sodelujočih o kakovosti socialnega dialoga v podjetju, kar smo preverjali s tremi vprašanji oz. trditvami, in sicer: vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju, zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja, delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju. Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posamezno trditvijo.

Zadovoljstvo z delovno situacijo

Zadovoljstvo z delovno situacijo smo preverjali s posebno Lestvico delovnega zadovoljstva, ki vključuje 15 dejavnikov, s katerimi smo pri svojem delu lahko bolj ali manj zadovoljni, in sicer: delovne razmere, možnosti napredovanja, obveščenost o dogodkih v podjetju, plača in druge materialne ugodnosti, odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, možnosti strokovnega razvoja, svoboda in samostojnost pri delu, ugled dela, soodločanje pri delu in poslovanju, ustvarjalnost dela, varnost dela, neposredni vodja, zahtevnost dela (fizična in psihična) ter zanimivost dela. Sodelujoči so odgovarjali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (zelo nezadovoljen = 1, 2, 3, 4, 5 = zelo zadovoljen), pri čemer visok rezultat pomeni izraz višjega zadovoljstva s posameznim dejavnikom. Vrednost koeficienta zanesljivosti lestvice je bil izračunan že v predhodni raziskavi (Pogačnik, 1997, 55) in je pokazal dokaj visoko zanesljivost: Cronbachov $\alpha = 0,78 - 0,81$.

REZULTATI

Tabela 1: Opisna statistika odgovorov sodelujočih za vsako postavko dejavnikov kakovosti delovnega okolja.

Dejavniki kakovosti delovnega okolja	N	Min	Max	M	SD
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	308	1	5	2,64	1,14
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	312	1	5	2,45	1,04
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	308	1	5	2,65	1,17
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	309	1	5	2,35	1,09
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	306	1	5	2,55	1,11
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	306	1	5	2,72	1,06
Delavske pravice so tudi moje pravice.	310	1	5	3,13	1,23
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	311	1	5	4,21	1,06
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	309	1	5	3,94	1,09
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	308	1	5	2,46	1,06
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	311	1	5	3,09	1,18
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	304	1	5	2,61	1,11
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	309	1	5	3,04	1,24
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.	305	1	5	3,10	1,25
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	301	1	5	2,71	1,29
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	305	1	5	2,70	1,42
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	300	1	5	3,10	1,15
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	304	1	5	2,61	1,03
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	303	1	5	2,79	1,19
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	302	1	5	2,55	1,28
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.	303	1	5	2,85	1,06
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	307	1	5	2,39	1,12
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.	304	1	5	2,60	1,17

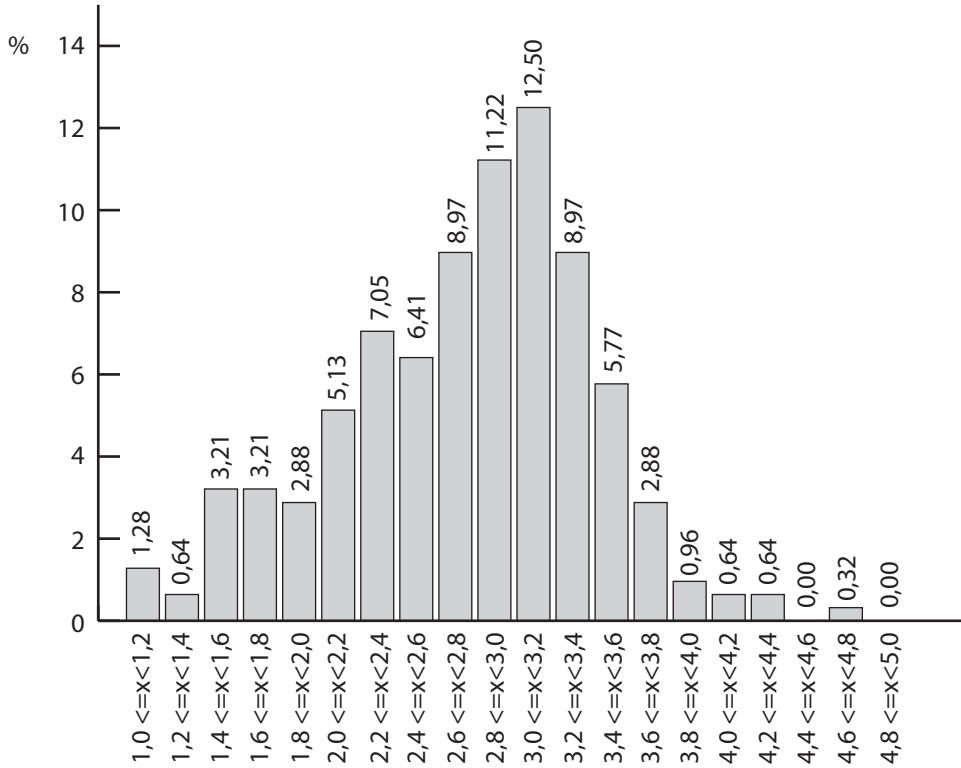
Opombe: N – numerus; Min. – najmanjši možni odgovor; Max. – največji možni odgovor; M – aritmetična sredina; SD – standardna deviacija; pri poudarjenih dejavnikih velja obratna vrednost (poševno)

Tabela 1 prikazuje aritmetične sredine (M) in standardne deviacije (SD) proučevanih spremenljivk za vse uporabljene dejavnike kakovosti delovnega okolja, pri čemer moramo opozoriti, da pri poudarjenih dejavnikih velja obratna vrednost (manjši M = se strinjajo; večji M = se ne strinjajo s trditvijo). Zato so pravi rezultati njihovih srednjih vrednosti naslednji:

- »Delodajalci bi morali več narediti za delavce.« (M = 1,79)
- »Sindikati bi morali več narediti za delavce.« (M = 2,06)
- »Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.« (M = 3,30)
- »Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.« (M = 3,21)
- »Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.« (M = 3,45)

Tako so sodelujoči najvišje ocene dodelili trditvam »Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.« (M = 3,45), »Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.« (M = 3,30) in »Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.« (M = 3,21), kar seveda pomeni, da se v glavnem ne strinjajo z opisanimi trditvami. Višje ocene so dodelili še trditvam »Delavske pravice so tudi moje pravice.« (M = 3,13), »Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.« (M = 3,10), »Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).« (M = 3,10), »Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.« (M = 3,09) in »O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.« (M = 3,04), kar kaže na prevladujočo naklonjenost sodelujočih do vloge in dela sindikata v podjetju. Najnižje ocene so sodelujoči namenili trditvam »Delodajalci bi morali več narediti za delavce.« (M = 1,79) in »Sindikati bi morali več narediti za delavce.« (M = 2,06), kar pomeni, da se večinoma strinjajo z omenjenima trditvama (pričakovano). Nizke, podpovprečne ocene so prejele tudi trditve »Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.« (M = 2,35), »Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.« (M = 2,39), »Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.« (M = 2,45) in »Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.« (M = 2,46).

Tabela 1 kot instrument izbranih dejavnikov, ki pomembno vplivajo na kakovost delovnega okolja, zelo nazorno pojasnjuje/potrjuje tudi Slika 1. Ta kaže na približno normalno distribucijo rezultatov, ki je rahlo pozitivno asimetrična, standardna deviacija (SD) pa razkriva, da je kar 68,26 odstotka vseh rezultatov v mejah od 1,99 do 3,35. Hkrati instrument zelo dobro diferencira različna stališča, pri čemer je povprečje nižje od 3 (M = 2,67). Medsebojne korelacije med vsemi 23 trditvami so tako pozitivne (kar podrobneje pojasnjujemo v nadaljevanju prispevka), da opravičuje celo en sam (skupni) indeks dejavnikov kakovosti delovnega okolja.

Slika 1: Anketna stališča skupaj $M = 2,67$; $SD = 0,68$; $N = 311$ 

Opomba: razpršenost odgovorov na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (sploh ne drži = 1, 2, 3, 4, 5 = povsem drži).

Tabela 2: Opisna statistika odgovorov sodelujočih za vsak parameter delovnega zadovoljstva posebej in delovno zadovoljstvo skupaj.

Lestvica delovnega zadovoljstva	N	Min.	Max.	M	SD
DELOVNE RAZMERE	303	1	5	3,06	1,06
možnosti NAPREDOVANJA	305	1	5	2,28	1,03
OBVEŠČENOST o dogodkih v podjetju	307	1	5	2,59	1,04
PLAČA in druge materialne ugodnosti	306	1	5	1,99	0,98
odnosi s SODELAVCI	306	1	5	3,50	1,09
STALNOST ZAPOSLOTITVE	304	1	5	3,42	1,21
možnosti STROKOVNEGA RAZVOJA	303	1	5	2,81	1,09
SVOBODA in samostojnost pri delu	306	1	5	3,16	1,19
UGLED dela	306	1	5	2,80	1,04
SOODLOČANJE pri delu in poslovanju	306	1	5	2,45	1,05
USTVARJALNOST dela	303	1	5	2,92	1,10
VARNOST dela	307	1	5	3,45	1,10
NEPOSREDNI VODJA	305	1	5	3,33	1,20
ZAHTEVNOST DELA (fizična in psihična)	306	1	5	3,19	1,12
ZANIMIVOST dela	307	1	5	3,44	1,12
delovno zadovoljstvo – SKUPAJ	280	1	5	2,98	0,76

Opombe: N – numerus; Min. – najmanjši možni odgovor; Max. – največji možni odgovor; M – aritmetična sredina; SD – standardna deviacija

Iz Tabele 2 je razvidno, da so sodelujoči še najbolj zadovoljni z »odnosi s sodelavci« (M = 3,50), »varnostjo dela« (M = 3,45), »zanimivostjo dela« (M = 3,44) in s »stalnostjo zaposlitve« (M = 3,42). Najbolj nezadovoljni pa so s »plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi« (M = 1,99), z »možnostmi napredovanja« (M = 2,28), s »soodločanjem pri delu in poslovanju« (M = 2,45) in z »obveščeno o dogodkih v podjetju« (M = 2,59). Hkrati so obravnavani rezultati Lestvice delovnega zadovoljstva pokazali, podobno kot rezultati nekaterih drugih raziskav (Pogačnik, 2000), zelo visoke medsebojne korelacije vseh 15 parametrov lestvice, kar upravičeno omogoča, da pri vsakem zaposlenem izračunamo skupni kazalnik delovnega zadovoljstva, ki predstavlja povprečje vseh podanih ocen.

Tabela 3: Prikaz korelacij (Pearsonov koeficient) med proučevanimi spremenljivkami: med dejavniki kakovosti delovnega okolja in osnovnimi demografskimi obeležji.

Dejavniki kakovosti delovnega okolja	Demografska obeležja			
	starost	spol	izobrazba	delovni staž
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	-0,06	-0,06	0,27	-0,07
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	-0,02	-0,04	0,26	-0,06
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	-0,12	0,05	0,16	-0,13
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	-0,06	0,04	0,15	-0,13
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	-0,02	-0,05	0,21	-0,05
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	-0,07	-0,14	0,34	-0,07
Delavske pravice so tudi moje pravice.	0,03	-0,06	0,18	-0,05
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	0,13	0,02	0,02	0,20
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	0,12	0,13	-0,12	0,15
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	-0,01	0,05	0,18	-0,09
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	0,06	-0,10	0,21	0,07
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	0,09	-0,03	0,11	0,08
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	0,22	-0,13	0,27	0,23
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.	0,11	-0,05	0,18	0,14
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	0,19	-0,16	0,26	0,20
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	0,11	0,17	-0,24	0,09
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	0,15	-0,06	0,11	0,19
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	0,03	0,03	0,11	-0,05
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	0,06	-0,07	0,11	0,12
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	0,02	0,02	-0,14	0,02
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.	0,00	-0,03	0,06	-0,03
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	-0,11	0,06	0,02	-0,14
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.	-0,06	-0,04	0,07	-0,09

Opomba: poudarjene vrednosti korelacij so statistično pomembne (stopnja značilnosti $p < 0,05$).

Tabela 3 prikazuje povezave (korelacije) med dejavniki kakovosti delovnega okolja in osnovnimi demografskimi obeležji. Rezultati kažejo, da anketni odgovori v večini niso povezani s starostjo, spolom in delovnim stažem sodelujočih. Nekoliko več statistično pomembnih korelacij je samo med dejavniki kakovosti delovnega okolja in izobrazbo sodelujočih, pa še te so zelo nizke.

Tabela 4: Prikaz korelacij (Pearsonov korelacijski koeficient) med proučevanimi spremenljivkami: med posameznimi parametri delovnega zadovoljstva in delovnim zadovoljstvom skupaj ter osnovnimi demografskimi obeležji.

Lestvica delovnega zadovoljstva	Demografska obeležja			
	starost	spol	izo- brazba	delovni staž
DELOVNE RAZMERE	0,01	-0,07	0,40	0,09
možnosti NAPREDOVANJA	-0,14	-0,13	0,28	-0,06
OBVEŠČENOST o dogodkih v podjetju	-0,08	-0,05	0,25	-0,09
PLAČA in druge materialne ugodnosti	-0,13	-0,08	0,33	-0,14
odnosi s SODELAVCI	-0,09	-0,20	0,37	-0,09
STALNOST ZAPOSLOTITVE	0,08	0,02	0,03	0,13
možnosti STROKOVNEGA RAZVOJA	-0,07	-0,18	0,44	0,00
SVOBODA in samostojnost pri delu	-0,04	-0,10	0,38	0,04
UGLED dela	-0,04	0,02	0,30	-0,03
SOODLOČANJE pri delu in poslovanju	-0,09	0,01	0,24	-0,04
USTVARJALNOST dela	0,03	-0,06	0,41	0,07
VARNOST dela	0,05	0,02	0,26	0,08
NEPOSREDNI VODJA	-0,09	-0,05	0,20	-0,12
ZAHTEVNOST DELA (fizična in psihična)	0,09	-0,04	0,35	0,10
ZANIMIVOST dela	0,10	-0,04	0,27	0,07
delovno zadovoljstvo – SKUPAJ	-0,04	-0,09	0,43	0,00

Opomba: poudarjene vrednosti korelacij so statistično pomembne (stopnja značilnosti $p < 0,05$).

Tabela 4 prikazuje povezave (korelacije) med posameznimi parametri delovnega zadovoljstva in delovnim zadovoljstvom skupaj ter osnovnimi demografskimi obeležji. Tudi tukaj rezultati kažejo, da anketni odgovori v večini niso povezani s starostjo, spolom in delovnim stažem sodelujočih. Statistično pomembne korelacije so samo med delovnim zadovoljstvom in izobrazbo sodelujočih. Rezultati ankete kažejo, da so zaposleni z višjo izobrazbo veliko bolj zadovoljni z delovno situacijo v podjetju kot drugi zaposleni in z vsemi dejavniki/vidiki delovnega zadovoljstva, izjema je samo »stalnost zaposlitve«.

Tabela 5: Prikaz aritmetičnih sredin (M) in odnos med proučevanimi spremenljivkami: med dejavniki kakovosti delovnega okolja in članstvom v sindikatu ter rezultati testiranja pomembnosti razlik s t-testom.

Dejavniki kakovosti delovnega okolja	Vpliv (ne)članstva v sindikatu			
	člani	nečlani	t	p
	M	M		
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	2,56	2,82	-1,83	0,07
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	2,38	2,51	-1,04	0,30
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	2,60	2,69	-0,63	0,53
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	2,22	2,48	-1,94	0,05
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	2,46	2,66	-1,50	0,14
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	2,60	2,91	-2,38	0,02 *
Delavske pravice so tudi moje pravice.	3,12	3,19	-0,47	0,64
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	4,29	4,09	1,63	0,10
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	4,03	3,83	1,47	0,14
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	2,38	2,55	-1,32	0,19
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	3,13	2,95	1,24	0,22
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	2,65	2,51	1,05	0,30
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	3,21	2,70	3,38	0,00 *
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.	3,17	2,94	1,52	0,13
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	2,86	2,44	2,63	0,01 *
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	2,69	2,63	0,34	0,73
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	3,17	2,89	1,91	0,06
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	2,59	2,65	-0,42	0,67
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	2,77	2,76	0,10	0,92
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	2,50	2,57	-0,43	0,66
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.	2,78	2,94	-1,21	0,23
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	2,34	2,45	-0,82	0,41
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.	2,52	2,72	-1,38	0,17

Opombe: M – aritmetična sredina; t – vrednost t-testa; p – statistična pomembnost (stopnja značilnosti: *p < 0,05)

Iz Tabele 5 je razvidno, da anketni odgovori v večini niso povezani s članstvom v sindikatu. Statistično pomembne korelacije med dejavniki kakovosti delovnega okolja in

članstvom v sindikatu so samo pri treh trditvah, in sicer: »V podjetju vladajo kolegalni odnosi.« (M člani = 2,60; M nečlani = 2,91; $t = -2,38$; $p = 0,02$), »O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.« (M člani = 3,21; M nečlani = 2,70; $t = 3,38$; $p = 0,00$) in »Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na delo sindikata.« (M člani = 2,86; M nečlani = 2,44; $t = 2,63$; $p = 0,01$). Pri čemer je jasno tudi, da so pri prvi trditvi o »kolegalnih odnosih« člani sindikata bolj kritični in bolj nezadovoljni, pri preostalih dveh trditvah, ki se nanašata na »delo in vpliv na aktivnosti sindikata«, pa je situacija nasprotna.

Tabela 6: Prikaz aritmetičnih sredin (M) in odnos med proučevanimi spremenljivkami: med posameznimi parametri delovnega zadovoljstva in članstvom v sindikatu ter rezultati testiranja pomembnosti razlik s t-testom.

Lestvica delovnega zadovoljstva	Vpliv (ne)članstva v sindikatu			
	člani	nečlani	t	p
	M	M		
DELOVNE RAZMERE	3,07	3,03	0,30	
možnosti NAPREDOVANJA	2,18	2,46	-2,21	*
OBVEŠČENOST o dogodkih v podjetju	2,52	2,74	-1,73	
PLAČA in druge materialne ugodnosti	1,93	2,11	-1,55	
odnosi s SODELAVCI	3,42	3,68	-1,92	
STALNOST ZAPOSLOTITVE	3,50	3,27	1,58	
možnosti STROKOVNEGA RAZVOJA	2,67	3,04	-2,77	**
SVOBODA in samostojnost pri delu	3,16	3,19	-0,18	
UGLED dela	2,77	2,87	-0,79	
SOODLOČANJE pri delu in poslovanju	2,39	2,53	-1,12	
USTVARJALNOST dela	2,91	2,95	-0,27	
VARNOST dela	3,47	3,40	0,51	
NEPOSREDNI VODJA	3,26	3,49	-1,53	
ZAHTEVNOST DELA (fizična in psihična)	3,26	3,08	1,29	
ZANIMIVOST dela	3,48	3,35	0,95	
delovno zadovoljstvo – SKUPAJ	2,95	3,03	-0,88	

Opombe: M – aritmetična sredina; t – vrednost t-testa; p – statistična pomembnost (stopnja značilnosti: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$)

Tudi delovno zadovoljstvo skoraj ni povezano s članstvom v sindikatu, kot prikazuje Tabela 6. Statistično pomembni povezavi (korelacija) sta samo pri dveh parametrih/dejavnikih delovnega zadovoljstva, in sicer: pri (ne)zadovoljstvu z »možnostmi napredovanja« (M člani = 2,18; M nečlani = 2,46; $t = -2,21$; $p < 0,05$) ter (ne)zadovoljstvu z »možnostmi strokovnega razvoja« (M člani = 2,67; M nečlani = 3,04; $t = -2,77$; $p < 0,01$). V obeh primerih torej člani sindikata menijo, da so njihove možnosti na teh področjih slabše.

Tabela 7: Prikaz korelacij (Pearsonov korelacijski koeficient) med proučevanimi spremenljivkami: med dejavniki kakovosti delovnega okolja.

Dejavniki kakovosti delovnega okolja	*p			
	r	r	r	
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	0,30*	0,48*	0,49*	Kultura, vrednote
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	0,33*	0,43*	0,48*	
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	0,06	0,13	0,21	
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	0,40*	0,49*	0,43*	
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	0,38*	0,53*	0,46*	
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	0,36*	0,38*	0,42*	
Delavske pravice so tudi moje pravice.	0,22	0,30*	0,34*	Delavske pravice, zaupanje
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	-0,04	-0,05	-0,04	
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	-0,01	0,00	-0,06	
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	0,39*	0,51*	0,50*	
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	0,36*	0,44*	0,47*	Odnos zaposlenih – sindikat
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	0,44*	0,36*	0,39*	
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	0,39*	0,36*	0,41*	
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.	0,34*	0,42*	0,39*	
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	0,37*	0,40*	0,40*	Vodstvo – sindikat
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	-0,12	-0,15	-0,18	
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	0,36*	0,30*	0,34*	
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	0,54*	0,50*	0,56*	Soc. dia.
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	-0,04	-0,12	-0,13	
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	-0,11	-0,15	-0,18	Soupravljanje
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.	1,00	0,56*	0,52*	
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	*	1,00	0,58*	Soupravljanje
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.	*	*	1,00	

Opombe: r – korelacijski koeficient; p – statistična pomembnost (stopnja značilnosti: *p < 0,05).

Tabela 7 prikazuje zelo veliko razširjenost statistično pomembnih korelacij med vsemi dejavniki (trditvami) kakovosti delovnega okolja. Ker nas v obravnavani raziskavi zanima predvsem vpliv oz. povezanost preostalih dejavnikov (razvrstili smo jih v štiri vsebinsko povezana področja: kultura in vrednote, delavske pravice in zaupanje, odnos zaposlenih do sindikata, odnos vodstva do sindikata) z dejavniki, ki najbolj natančno opisujejo/pojasnjujejo razvitost socialnega dialoga (trditve: »Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.« – oznaka 5_01) in razvitost delavskega soupravljanja (trditvi: »Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.« ter »Delavsko

soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v podjetju.« – oznaki 5_02 in 5_03), smo se v analizi rezultatov osredotočili predvsem na te povezave.

Rezultati kažejo na zmerno in pomembno korelacijo med socialnim dialogom (5_01) ter dejavniki:

- kultura in vrednote (pomembna korelacija $r = 0,40$: »Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.«);
- delavske pravice in zaupanje (zmerna korelacija $r = 0,39$: »Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.« in zmerna korelacija $r = 0,36$: »Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.«);
- odnos zaposlenih do sindikata (pomembna korelacija $r = 0,44$: »Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.« in zmerna korelacija $r = 0,39$: »O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.«);
- odnos vodstva do sindikata (pomembna korelacija $r = 0,54$: »Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.«).

Sodelujoči v raziskavi so torej izrazili pomembno povezanost med dejavniki, ki opisujejo/pojasnjujejo kulturo in odnos do sindikata (tako vodstva kot zaposlenih), ter razvítostjo socialnega dialoga v podjetju. Hkrati so kot zmerno ocenili povezanost socialnega dialoga z odnosom do delavskih pravic in zaupanja v podjetju.

Rezultati pomembnih korelacij med razvítostjo delavskega soupravljanja (5_02, 5_03) in preostalimi dejavniki pa so naslednji:

- kultura in vrednote ($r = 0,48$ in $r = 0,49$: »V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.«, $r = 0,49$ in $r = 0,43$: »Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.«, $r = 0,53$ in $r = 0,46$: »Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.«);
- delavske pravice in zaupanje ($r = 0,51$ in $r = 0,50$: »Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.«, $r = 0,44$ in $r = 0,47$: »Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.«);
- odnos zaposlenih do sindikata ($r = 0,40$ in $r = 0,40$: »Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.«);
- odnos vodstva do sindikata ($r = 0,50$ in $r = 0,56$: »Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.«);
- socialni dialog ($r = 0,56$ in $r = 0,52$: »Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.«).

Raziskava oz. sodelujoči so tako izrazili pomembno povezanost med razvítostjo delavskega soupravljanja in skoraj vsemi dejavniki, s katerimi smo preverjali stanje kakovosti delovnega okolja v podjetju, pri čemer so najvišje ovrednotili pomen spoštovanja sindikata s strani vodstva ($r = 0,56$).

Tabela 8: Prikaz korelacij (Pearsonov koeficient) med proučevanimi spremenljivkami: med dejavniki kakovosti delovnega okolja in delovnim zadovoljstvom.

Dejavniki kakovosti delovnega okolja	Delovno zadovoljstvo		
	r	p	
V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.	0,64	*	Kultura, vrednote
Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.	0,60	*	
Za naše nadrejene zaposleni nismo samo številke.	0,30	*	
Komuniciranje vodstva z zaposlenimi je odkrito.	0,46	*	
Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.	0,60	*	
V podjetju vladajo kolegialni odnosi.	0,55	*	
Delavske pravice so tudi moje pravice.	0,48	*	Delavske pravice, zaupanje
Delodajalci bi morali več narediti za delavce.	-0,03		
Sindikati bi morali več narediti za delavce.	-0,08		
Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.	0,60	*	
Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.	0,50	*	Odnos zaposlenih in sindikat
Članstvo v sindikatu vpliva na spoštovanje delavskih pravic.	0,38	*	
O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.	0,49	*	
Pred pogajanjem z vodstvom podjetja se sindikat posvetuje s člani.	0,36	*	
Imam dovolj priložnosti/možnosti za vpliv na aktivnosti sindikata.	0,44	*	
Sindikat skrbi zgolj za izlete, zabave, športne aktivnosti ipd.	-0,13	*	
Najbolj cenim sindikalno pravno pomoč (sindikalno odvetništvo).	0,34	*	Vodstvo-sindikat
Vodstvo spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.	0,49	*	
Vodstvo v glavnem ignorira vlogo sindikata v podjetju.	-0,04		
Vodstvo si je podredilo sindikat in ga izkorišča za svoje cilje.	-0,09		
Vodstvo in sindikat se redno posvetujeta pred pomembnimi odločitvami v podjetju.	0,37	*	Soc.dia.
Zaposleni smo vključeni v oblikovanje ciljev podjetja.	0,46	*	Soupravljanje
Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.	0,49	*	

Opombe: r – korelacijski koeficient; p – statistična pomembnost (stopnja značilnosti: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$)

Rezultati, ki jih prikazuje Tabela 8, kažejo na pomembno povezanost vseh dejavnikov kakovosti delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom v podjetju. Po mnenju sodelujočih tako na delovno zadovoljstvo še najbolj vplivajo kultura podjetja in jasne vrednote ($r = 0,64$: »V mojem podjetju sta cenjena delo in znanje.«, $r = 0,60$: »Vodstvo našega podjetja spoštuje zaposlene.«, $r = 0,60$: »Vodstvo spodbuja razvoj vseh zaposlenih.«), zaupanje ($r = 0,60$: »Vodstvu našega podjetja v celoti zaupam.«, $r = 0,50$: »Sindikatu v našem podjetju v celoti zaupam.«), odnos zaposlenih in vodstva do sindikata ($r = 0,49$: »O delu in aktivnostih sindikata v podjetju imam dovolj informacij.«, $r = 0,49$: »Vodstvo

spoštuje sindikat podjetja in podpira njegove aktivnosti.«) in odnos do delavskega soupravljanja v podjetju ($r = 0,49$: »Delavsko soupravljanje povečuje uspešnost in delovno zadovoljstvo v našem podjetju.«).

KOMENTAR

Z obravnavano raziskavo smo v Sloveniji prvič preverjali vpliv socialnega dialoga in delavskega soupravljanja na kakovost delovnega okolja v izbranih podjetjih kovinske in elektroindustrije Gorenjske. Za to smo razvili poseben instrument – vprašalnik dejavnikov kakovosti delovnega okolja, s katerim smo preverjali stališča sodelujočih zaposlenih o zadovoljstvu s kulturo in vrednotami, delavskimi pravicami in zaupanjem, njihovim odnosom in odnosom vodstva do sindikata ter odnosom do socialnega dialoga in soupravljanja v podjetju. Hkrati smo za preverjanje splošnega zadovoljstva z delovno situacijo uporabili tudi posebno Lestvico delovnega zadovoljstva (Pogačnik, 1997).

Rezultati opisne statistike odgovorov sodelujočih do dejavnikov kakovosti delovnega okolja (Tabela 1) so pokazali, da so zaposleni večinoma naklonjeni sindikatu in pozitivno ocenjujejo njegovo vlogo ter delo v podjetju. Prav tako menijo, da ima vodstvo njihovega podjetja ustrezen (naklonjen) odnos do sindikata. Podobno ugotavlja tudi raziskava o stališčih slovenskega menedžmenta do sindikatov (Franca, 2008). Zelo kritični pa so bili sodelujoči v naši raziskavi do neizkoriščenih možnosti tako vodstva kot sindikata v podjetju, ki bi lahko veliko več naredila za delavce. Podpovprečno so ocenili tudi odkritost komuniciranja vodstva z zaposlenimi, raven spoštovanja in vključevanja zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja ter stopnjo zaupanja zaposlenih v vodstvo podjetja.

Zanimivi so tudi rezultati (ne)zadovoljstva z dejavniki kakovosti delovnega okolja po sodelujočih podjetjih, kar smo preverjali prek skupnega indeksa, ki ga upravičeno omogočajo statistično pomembne medsebojne korelacije med vsemi vključenimi dejavniki. Variabilnost med podjetji je razumljivo bistveno manjša kot variabilnost med posamezniki. Podjetje z najnižjo stopnjo zadovoljstva je doseglo raven $M = 2,06$, podjetje z najvišjo pa $M = 3,12$. V vseh primerih pa gre za podjetja, ki tudi v sedanjih kriznih razmerah normalno poslujejo. Tako so poslovno uspešnejša tista podjetja, v katerih je tudi raven skupnega zadovoljstva z dejavniki kakovosti delovnega okolja v povprečju višja. Ob tem preseneča položaj najnižje uvrščenega podjetja na naši lestvici (izjema), ki je hkrati zelo visoko uvrščeno na lestvico najuspešnejših slovenskih družb časnika Finance (Manager, april 2012), kar bi veljalo podrobneje analizirati.

Pogled na Lestvico delovnega zadovoljstva sodelujočih (Tabela 2) kaže, da na splošno v vključenih podjetjih ni kritičnega nezadovoljstva, po drugi strani pa zaposleni tudi niso posebej zadovoljni. Še najbolj so zadovoljni z odnosi s sodelavci, varnostjo in zanimivostjo dela ter s stalnostjo zaposlitve. Medsebojni odnosi so torej izjemno pomemben dejavnik delovnega zadovoljstva, ki ga zaposleni ohranjajo tudi v kriznih razmerah. Ne-

koliko drugačno sliko teh odnosov po dosegljivih virih kažejo rezultati Projekta primerjalnega raziskovanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah (Biro Praxis, SiOK, 2007), pri katerem zadovoljstvo z »notranjimi odnosi« negativno odstopa od povprečja raziskave SiOK. V naši raziskavi pa bolj presenečajo odgovori sodelujočih, ki v današnjih razmerah ne kažejo strahu pred morebitno izgubo zaposlitve. Tudi zadovoljstvo z neposrednim vodjem je dokaj visoko, kar še dodatno potrjuje dobre medsebojne odnose. Nekoliko nadpovprečno je tudi zadovoljstvo z notranjimi dejavniki dela: zahtevnost, svoboda in samostojnost pri delu ter delovne razmere. Najbolj nezadovoljni pa so s plačo in možnostmi napredovanja. Razlogi so vsekakor številni – tako pri ljudeh in podjetjih kot tudi v širši družbi. Pri tem je »plača« prav poseben dejavnik, s katerim večina zaposlenih skoraj nikoli ni zadovoljna. Del tega nezadovoljstva gre prav gotovo pripisati tudi splošno nestimulativnim plačnim sistemom, realnim kriznim razmeram in težavam podjetij, primerjanjem z razvitejšim svetom in ne nazadnje (ne)vrednotam sodobne potrošniške družbe. Veliko bolj skrb zbujajoči pa so podatki o nizkem zadovoljstvu z možnostmi soodločanja in obveščeno v podjetju. Pri tem je obveščeno zaposlenih o nameravanih poslovnih aktivnostih in njihova vključenost v oblikovanje ter sprejemanje najpomembnejših poslovnih ciljev podjetja oz. razvijanje delavske participacije, tudi po rezultatih nekaterih drugih raziskav (Bakovnik, 2000) in mnenju številnih avtorjev (Gostiša, 1996, 2005, 2011; Kanjuo Mrčela, 1999; Franca, 2009), lahko pomembna konkurenčna prednost za uspešnost v današnjem globaliziranem svetu.

Tudi rezultati Lestvice delovnega zadovoljstva dovoljujejo izračun skupnega delovnega zadovoljstva zaposlenega, ki predstavlja povprečje vseh podanih ocen. Še bolj zanimiva pa je primerjava skupnega zadovoljstva po posameznih sodelujočih podjetjih, ki pokaže, da so praviloma poslovno uspešnejša tista podjetja, v katerih je raven skupnega zadovoljstva v povprečju višja. Izjema je nastala samo pri dveh v raziskavo vključenih podjetjih. Pri prvem je nastal razkorak med najnižjim zadovoljstvom na naši lestvici in visoko uvrstitvijo na že omenjeni lestvici najuspešnejših slovenskih družb časnika Finance (Manager, april 2012). Pri drugem pa je situacija obrnjena: podjetje je namreč zaradi izgube pomembnega dela trga v krizi, iz katere se rešuje z racionalizacijami in odpuščanjem zaposlenih, ki so kljub temu izrazili nenavadno visoko (tretje najvišje) delovno zadovoljstvo na naši lestvici. Oboje je lahko izziv za še podrobnejšo analizo ter ugotovitev dejanskih razlogov.

Podobne rezultate Lestvice delovnega zadovoljstva so ugotovljale tudi nekatere druge predhodne raziskave (Pogačnik, 1999, 2000), ki jih lahko zaradi časovne oddaljenosti in velikih sprememb v današnjih poslovnih okoljih obravnavamo predvsem kot dodatno potrditev zanesljivosti lestvice.

Rezultati naše raziskave kažejo tudi na sicer statistično pomembne, a zelo nizke povezave med dejavniki kakovosti delovnega okolja in izobrazbo sodelujočih (Tabela 3). Podobno, vendar z nekoliko višjimi statistično značilnimi korelacijami, je pokazala tudi primerjava med posameznimi dejavniki Lestvice delovnega zadovoljstva in izobrazbo

sodelujočih (Tabela 4). Raziskava kaže, da so zaposleni z višjo izobrazbo bolj zadovoljni z delovno situacijo v podjetju kot drugi zaposleni dejansko z vsemi dejavniki delovnega zadovoljstva, razen s »stalnostjo zaposlitve«.

Dobljeni rezultati torej potrjujejo zastavljeno domnevo H1, da se stališča bolj izobraženih delavcev do anketnih vprašanj razlikujejo od stališč preostalih sodelujočih.

Povezanost med dejavniki kakovosti delovnega okolja in članstvom v sindikatu smo predstavili v Tabeli 5. Rezultati so pokazali, da anketni odgovori v glavnem niso povezani s članstvom v sindikatu. Statistično pomembne korelacije so se pokazale samo pri treh (od skupno 23) dejavnikih: pri zadovoljstvu z informiranostjo o aktivnostih in možnostih za vpliv na delo sindikata v podjetju ter pri ocenjevanju razvitosti kolegialnih odnosov v podjetju. Pri slednjem je raziskava pokazala statistično pomembno razliko oz. večjo kritičnost in nižje zadovoljstvo članov sindikata s »kolegialnimi« razmerami v podjetjih, pri prvih dveh dejavnikih pa je bila situacija razumljivo nasprotna. Upravičeno je bilo namreč pričakovati, da bodo člani sindikata s svojo organizacijo bolj zadovoljni. Tudi povezanost med posameznimi dejavniki Lestvice delovnega zadovoljstva in članstvom v sindikatu je zelo šibka (Tabela 6). Rezultati raziskave namreč kažejo, da je statistično pomembna korelacija samo pri dveh (od skupno 15) dejavnikih delovnega zadovoljstva, ki se nanašata na možnosti napredovanja in strokovnega razvoja v podjetju. V obeh primerih so ocene članov sindikata nižje, kar lahko kaže na večjo kritičnost članov ali občutek, da so (zaradi članstva v sindikatu) njihove možnosti napredovanja in razvoja v podjetju manjše.

Dobljeni rezultati torej v celoti ne potrjujejo zastavljene domneve H2, da so člani sindikata bolj kritični pri ocenjevanju kakovosti delovnega okolja in zadovoljstva z delom v podjetju.

V Tabeli 7 smo predstavili veliko razširjenost statistično pomembnih korelacij med vsemi dejavniki kakovosti delovnega okolja. Pri tem nas je v raziskavi zanimal predvsem vpliv oz. povezanost drugih dejavnikov, ki pojasnjujejo štiri vsebinsko povezana področja (kultura in vrednote, delavske pravice in zaupanje, odnos zaposlenih do sindikata, odnos vodstva do sindikata), z dejavniki, ki najbolj natančno pojasnjujejo razvitost socialnega dialoga in razvitost delavskega soupravljanja v podjetju. Odgovori sodelujočih so pokazali najvišjo ter statistično pomembno korelacijo prav med odnosom (spoštovanjem) vodstva do sindikata in razvitostjo socialnega dialoga v podjetju. Hkrati so sodelujoči izrazili tudi statistično pomembne korelacije med razvitostjo delavskega soupravljanja in skoraj vsemi drugimi dejavniki, s katerimi smo preverjali zadovoljstvo s kakovostjo delovnega okolja v podjetju, pri čemer so tudi najvišje ovrednotili pomen spoštovanja sindikata s strani vodstva.

Dobljeni rezultati torej potrjujejo zastavljeni domnevi H3, da odnos vodstva do sindikata pomembno vpliva na stališča zaposlenih do delavskega soupravljanja, in H5, da razvitost socialnega dialoga pomembno vpliva na kakovost delovnega okolja v posameznem podjetju.

Medsebojno povezanost dejavnikov kakovosti delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom prikazujemo v Tabeli 8. Rezultati kažejo statistično pomembne korelacije med vsemi dejavniki ter parametri delovnega zadovoljstva. Tako po mnenju sodelujočih na delovno zadovoljstvo še najbolj vplivajo kultura in jasne vrednote v podjetju, zaupanje v vodstvo in sindikat, odnos vodstva in zaposlenih do sindikata ter odnos do učinkovitosti delavskega soupravljanja v podjetju. O slednjem je podoben, spodbuden odnos prikazala tudi predhodna raziskava o stališčih slovenskega menedžmenta do učinkov delavskega soupravljanja na poslovno uspešnost podjetja (Franca, 2008), ki v povprečju predvsem menijo, da delavsko soupravljanje spodbuja inovativnost in storilnost kot vidika poslovne uspešnosti podjetja.

Dobljeni rezultati naše raziskave torej potrjujejo tudi zastavljeno domnevo H4, da soupravljanje zaposlenih povečuje zadovoljstvo in delovno uspešnost v podjetju.

KLJUČNE UGOTOVITVE

Čeprav je obravnavana raziskava o vplivu socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja v kovinski in elektroindustriji Gorenjske potekala v zelo neugodnih gospodarskih in družbenih razmerah, kar je vsekakor odraz aktualne krize, so rezultati lahko dragocen pripomoček za izboljšanje delovnega okolja. Kriza namreč ni enako prizadela vseh podjetij, kot trdimo že v uvodu tega prispevka, temveč je veliko manj prizadela tista podjetja, ki v ospredje svojega delovanja postavljajo znanje, sposobnosti, ustvarjalnost, motivacijo, zadovoljstvo in pripadnost svojih zaposlenih. Prav v tem pogledu vidimo pomemben praktičen doprinos te raziskave, ki je bila v nasprotju s samim naslovom zastavljena mnogo širše. Z njo smo namreč poleg splošnega vpliva socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja preverjali tudi stališča zaposlenih o organizacijski kulturi in vrednotah, delavskih pravicah in zaupanju, odnosu vodstva in zaposlenih do sindikata ter o učinkovitosti delavskega soupravljanja v podjetju.

O slednjem že ves čas po osamosvojitvi naše države potekajo naklonjene in tudi nenaklonjene raziskave, razprave, ocene, polemike in trditve številnih avtorjev, gospodarstvenikov ter politikov, ki nekako dvomijo o smiselnosti sodelovanja in soodločanja zaposlenih o poslovnih zadevah. Pri tem pa (ne)hote zanemarjajo najsodobnejšo teorijo o pomenu razvijanja ekonomske demokracije in tudi prakso nekaterih najuspešnejših držav. Ob tem je dovolj zgovorno in pomenljivo mnenje sodobnega ameriškega politologa Roberta A. Dahla (Polity Press, 1985), ki se v svoji profesionalnosti intenzivno ukvarja z nasprotji med pričakovano (demokratsko) vlogo posameznika in njegovo dejansko vlogo v avtoritarnem režimu ekonomskih odnosov, ki obvladuje njegov vsakdan: *»Če je demokracija upravičena v vodenju države, mora biti prav tako upravičena v vodenju podjetij; in trditi, da je neupravičena v vodenju podjetij, pomeni, da prav tako ni upravičena v vodenju države.«* Isti avtor je tudi sicer zagovornik ideje, da je delavsko soodločanje moralna pravica delavca, ki je nadrejena pravici do zasebne lastnine, kar

je bilo že pred desetletji predmet obravnave v delovnih organih OZN, vključno s prizadevanji, da bi ta pravica postala sestavni del Splošne deklaracije o človekovih pravicah.

Rezultati te raziskave so pokazali večinsko naklonjenost zaposlenih do dela in aktivnosti sindikatov v podjetjih, pri čemer so pozitivno ocenili tudi bolj ali manj naklonjen odnos vodstev podjetij do sindikatov. V vključenih podjetjih tudi ni kritičnega nezadovoljstva zaposlenih kljub zelo težkim in neugodnim gospodarskim razmeram, hkrati pa tudi ni nikakršnega posebnega delovnega zadovoljstva. Sodelujoči zaposleni so najbolj zadovoljni z medsebojnimi odnosi, varnostjo dela, zanimivostjo dela in stalnostjo zaposlitve. Pri zadnjem nekoliko preseneča odsotnost strahu pred morebitno izgubo zaposlitve. Nezadovoljstvo in nezaupanje v vodstva podjetij pa izražajo zaradi premajhne odkritosti v komuniciranju in nezadostnega spoštovanja vseh zaposlenih. Bolj nezadovoljni so še z nizko ravno vključenosti zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetij. Najbolj nezadovoljni pa so s plačo, možnostmi napredovanja, obveščенostjo o dogodkih v podjetju ter možnostmi soodločanja o delu in poslovanju. Zanimiva je tudi ugotovitev, da so bolj izobraženi zaposleni v povprečju nekoliko bolj zadovoljni z delovno situacijo v podjetjih.

Med najpomembnejšimi ugotovitvami celotne raziskave je treba izpostaviti predvsem:

- ugotovljeno statistično pomembno povezanost razvitosti socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetju z zadovoljstvom s kakovostjo delovnega okolja (organizacijska kultura in vrednote, delavske pravice in zaupanje, odnos vodstva do sindikata in odnos zaposlenih do sindikata) ter
- prav tako statistično pomembno povezanost delavskega soupravljanja z delovnim zadovoljstvom in delovno uspešnostjo v podjetju.

Pri obojem pa je bil kot eden izmed ključnih vplivov izkazan odnos (spoštovanje) vodstva do sindikata. Odnos vodstva do sindikata torej pomembno vpliva tako na razvitost socialnega dialoga v podjetju kot na stališča zaposlenih do delavskega soupravljanja. Dobljeni rezultati potrjujejo temeljno (izhodiščno) domnevo, da razvit socialni dialog in vključenost zaposlenih v oblikovanje ciljev podjetja vplivata na kakovost delovnega okolja.

Raziskava je odkrila tudi pomembne razlike med posameznimi vključenimi podjetji, pri čemer so poslovno uspešnejša podjetja, v katerih sta delovno zadovoljstvo zaposlenih in raven skupnega zadovoljstva s kakovostjo delovnega okolja v povprečju višja.

Predstavljena raziskava o vplivu socialnega dialoga na kakovost delovnega okolja kot prispevek Sveta gorenjskih sindikatov k širšemu projektu IDO Primorske je z obravnavo stanja in razmer na tem področju ter ugotovljenimi rezultati lahko zelo dober izziv tudi za izboljševanje organizacijskih in vodstvenih stilov današnjih podjetij. Primeri dobre (boljše) prakse se lahko predstavijo socialnim partnerjem, širši javnosti in razširijo še na druga podjetja.

LITERATURA

- Bakovnik, R. 2000. *Slovenski model delavske participacije kot motivacija za kakovost poslovanja podjetij*, 114–160. Magistrska naloga, Fakulteta za organizacijske vede Kranj, Univerza v Mariboru.
- Dahl, Robert A. 1985. *A Preface to Economic Democracy*, 111. Cambridge: Polity Press.
- Franca, V. 2009. *Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju*. Ljubljana: Planet GV.
- Franca, V. 2008. *Vloga in položaj managementa pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*, 256–260, 267–271. Doktorska disertacija, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.
- Gostiša, M. 2012. *Ekonomska demokracija – nova paradigma kapitalizma*, 160–167. Kranj: ŠCID – študijski center za industrijsko demokracijo. (<http://www.delavska-participacija.com/clanki/Ekonomskademokracija.doc>)
- Gostiša, M. 2011. *Zablode (»nedolžne prevare«?) kapitalistične teorije razdelitve*. *Ekonomska demokracija* 6: 3–6.
- Gostiša, M. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*, 11–22. Kranj: ŠCID – študijski center za industrijsko demokracijo.
- Gostiša, M. 1996. *Participativni management*, 130–134. Ljubljana: ČZP Enotnost in Studio Participatis.
- Kanjuo Mrčela, A. 1999. *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Petz, B. 1997. *Osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: »Naklada Slap«.
- Pogačnik, V. 2000. *Uporaba Lestvice delovnega zadovoljstva v slovenskih podjetjih*. *Psihološka obzorja*: 105–114.
- Pogačnik, V. 1999. *Medosebni odnosi, organizacijska kultura in delovno zadovoljstvo*. *Industrijska demokracija* 12: 3–5.
- Pogačnik, V. 1997. *Lestvice delovne motivacije*. Ljubljana: Produktivnost.

VIRI

- Biro Praxis. SiOK, 2007: *Projekt primerjalnega raziskovanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah*. (<http://www.biro-praxis.si/media/uploads/files/krovno-interent2.pdf>)
- European Commission. 2001. *Green Paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf)
- Manager št. 2. april 2012. *Top 101 – najuspešnejše družbe* (lestvica časnika Finance), 18–19. Ljubljana: Časnik Finance.
- Svet gorenjskih sindikatov. 2012. *Analiza zapisnikov, poročil in drugih dokumentov iz arhiva SGS*. Kranj.

ZGODOVINSKI POGLED NA DRUŽINO TER DANAŠNJA DELITEV VLOG IN DELA SKOZI OČI RAZISKAVE IDO PRIMORSKE

Blaž Čeklić, dr. Benjamin Leskovec, Borut Del Fabbro

V pričujočem članku želimo prikazati razvoj družine skozi čas, saj lahko le preko razumevanja sprememb odnosov znotraj institucije, imenovane družina, vsaj poskušamo razumeti odnose in delitev dela v sodobni družini. V zadnjem delu, ko bomo skušali aktualizirati problem, se bomo naslonili zlasti na raziskavo IDO Primorske, ki je potekala v zadnjih dveh letih na Univerzi na Primorskem Inštitutu Andrej Marušič.

Čeprav je minilo več kot 130 let od nastanka knjige, velja Engelsovo delo z naslovom *Izvor družine, privatne lastnine in države* za temeljno čtivo, vezano na obravnavano tematiko. Ta knjiga temelji na raziskavi Morgana² in premislekih ter komentarjih Marxa. Prav zaradi tega bo celoten del teksta, posvečenega razvoju družine kot institucije in povezav znotraj nje, temeljil na že zapisanem pri Engelsu. Za boljše razumevanje tematike smo se poslužili tudi drugih, novejših virov, zlasti antropoloških³, ki pa vsa, po našem mnenju, pri ključnih poudarkih temeljijo prav na prej omenjeni študiji in Engelsovi knjigi. V nadaljevanju članka najprej sledi pregled razvoja družine in samih družinskih razmerij, preko česar bomo dobili vpogled vzrokov za delitev dela med spoloma, kot jo v osnovi poznamo še danes. Iz slednjega pa lahko preidemo tudi na povezavo z rezultati raziskave IDO Primorske, ki bodo predstavljeni v zadnjem delu članka.

»Etnologi so v prvi polovici 19. stoletja in v delu 20. stoletja, pod vplivom biološkega evolucionizma, skušali institucije, ki so jih opazovali po svetu, razvrstiti v enočrten niz.« (Strauss, 1985, 63) Kar bi pomenilo, da so skladno z evolucionističnimi smernicami skušali tudi obstoj institucije/formacije, ki bi jo (lahko) imenovali družina, definirati skladno z razvojno stopnjo določene kulture. Dejstvo pa je, da je družina institucija znotraj družb (obstajale so tudi pred nastankom družb), ki jo determinirajo zanjo značilne zakonitosti, te pa niso popolnoma in samo odvisne od stopnje razvoja posamezne družbe (Strauss, 1985).

Vendar pa, kljub temu, da razvoj družine ni bil vedno premosorazmeren z razvojem skupnosti (kasneje družb), lahko določene ključne podobnosti vidimo v njenem skupnem razvijanju. Engels (1963, 10) je smatral, da je razvoj družine vezan na razvoj dela in delavnih odnosov. Manj kot je razvito delo, bolj kot je omejena količina njegovih proizvodov, tem bolj prevladujejo v družbenem redu rodovne vezi. V okviru te razčlenjenosti družbe⁴, sloneče na rodovnih vezeh, se medtem vse bolj razvija produktivnost dela. Bolj kot se je razvijala produktivnost, večja je bila možnost menjave proizvodov, preko tega pa se je lahko postopoma razvila ideja privatne lastnine. Ko je privatna lastnina postala realnost, so začele nastajati razlike v bogastvu. Posledično pa se je raz-

2 *Ancient Society, or Researches in the Lines of Human Progress from Savagery, through Barbarism, to Civilization*, By Lewis H. Morgan. London, Macmillan & Co., 1877.

3 Na primer Claude Lévi – Strauss, Bojan Baskar Redcliffe-Brown, itd.

4 Sprva in v času, ki ga opisuje Engels, je šlo za skupnosti.

vila potreba ter se končno tudi uveljavila možnost uporabljanja tuje delavne sile in s tem osnova, kot je rekel Engels, razrednim nasprotjem. Vsaka nova generacija se skozi svoje življenje trudi, da bi prilagodila staro »družbeno« ureditev novim razmeram, dokler nezdržljivost obeh (nove in stare generacije – ideje (kasneje ideologije)) naposled ne privede do popolnega družbenega preobrata. Stara, na rodovnih zvezah sloneča družba oziroma bolj skupnost, razpade, ko se spopadejo na novo razviti »družbeni« razredi. Na njeno mesto stopi nova »družba«, organizirana v državi, katere nižje enote niso več rodovne zveze, temveč krajevne zveze. Torej »družba«, v kateri lastninski red popolnoma obvladuje družinski red in v kateri se svobodno razvijajo tista razredna nasprotja in tisti razredni boji, ki tvorijo vsebino vse dosedanje pisane zgodovine (Engels, 1963, 10–20).

Da bi bilo moč lažje razumeti preobrate v razvoju družine (tudi »družbe) ter zgoraj opisani razvoj proučevane institucije, je Engels razvojna obdobja razdelil na tri dele (divjaštvo, barbarstvo in civilizacija), pri čemer sta ga zanimala predvsem prva dva ter prehod v tretjega. Vsa velika obdobja človeštva se bolj ali manj ujemajo s pomnožitvijo virov za preživetje. Družina se je razvijala vzporedno, čeprav ne kaže tako izrazitih znakov za ločitev obdobj.

Če nekoliko posplošimo: divjaštvo je bilo obdobje, v katerem se pretežno prisvajajo zreli proizvodi narave, človekovi umetni proizvodi pa so pretežno le pomožno orodje za to prisvajanje. Barbarstvo je bilo obdobje, v katerem postane človek živinorejec in poljedelec ter v katerem se priučni načinov, da s svojim delom dvigne produkcijo naravnih proizvodov. Civilizacija pa je obdobje, v katerem se človek nauči nadaljnje predelave naravnih proizvodov, prave industrije in umetnosti (Engels, 1963, 24).

Te spremembe iz generacije v generacijo v družinskih odnosih so vidne zlasti preko poimenovanja sorodstvenih odnosov in si jih je možno lažje predstavljati, če pobližje pogledamo, kaj je Morgan odkril pri proučevanju Indijancev v Ameriki. Večino življenja je proučeval Irokeze (pleme Sanekov v državi New York). Pri njih je veljal obojestransko lahko ločljiv posamični zakon, kar imenuje Morgan »parna družina«. V takem odnosu ni dvoma, komu pripada vloga očeta, matere, sina, hčere, sestre ... Vendar pa temu nasprotuje dejanska raba omenjenih izrazov. Irokez s hčerko in s sinom ne naziva le lastnih otrok, temveč tudi otroke bratov, slednji pa njemu prav tako pravijo oče. Otroke svojih sestra pa imenuje svoje nečake in nečakinje in ti mu pravijo stric. Nasprotno pa imenuje Irokezinja, poleg svojih lastnih otrok, otroke svojih sester kot svoje sinove in hčere, ti pa njej pravijo mati. Otroke svojih bratov pa naziva z nečaki in nečakinjami ter oni njo s teto. Tudi otroci bratov se kličejo med seboj bratje in sestre, kakor tudi otroci sester. Otroci žene in njenega brata se medsebojno kličejo bratrance in sestrične. Pri tem ne gre le za prazna imena, temveč izraz resnično veljavnih družinskih vezi, ki priča o bližini in oddaljenosti, enakosti in neenakosti krvnega sorodstva. Zanimivo je to, da ta sistem ni bil polnoveljaven v času Engelsovega pisanja le pri vseh ameriških Indijancih, temveč velja skoraj nespremenjen tudi pri prebivalcih Indije, pri dravidskih

plemenih v Dekanu in pri plemenih Gauara v Hindostanu. Še starejšo družinsko ureditev je bilo moč še v 19. stoletju opazovati na Sandwichških otokih (Havaji). Tam je v prvi polovici 19. stoletja obstajala podobna oblika družine kot pri Indijancih, le da so bili vsi otroci bratov in sester njihovi sinovi in hčere. Vsi bratje in sestre pa so svoje starše in njihove brate in sestre nazivali z očeti in materami. Če iz proučevanih plemen nadaljujemo sklepanje, nas lahko ta sistem napoti do še primarnejše družinske oblike, katere obstoja pa ne moremo nikjer več dokazati.

Preko raznih pisnih dokazov je možno priti do obdobja, v katerem je veljal skupinski zakon, ne moremo pa priti do časa, ko je v mejah plemena obstajalo neomejeno spolno občevanje. Morgan s kolegi je sklepal, da je veljala takšna ureditev v zgodnjih fazah divjaštva (Morgan v Engels, 1963, 25–27), vendar, kot že rečeno, za to ni dokaza.

Ne le, da sta bila brat in sestra prvotno mož in žena, mnoga ljudstva celo še danes dopuščajo spolno občevanje med starši in otroci⁵. Taka ljudstva so na primer Kaviati ob Behringovi cesti, Kadiaki pri Aljaski, Tinni v notranjosti Severne Amerike, Indijanci Chippeway, Cucuji v Čilu, Karaibi, Kareni v Indiji ter Parti, Perzijci, Skiti, Huni kakor omenjajo stari Grki in Rimljani v svojih pripovedkah. Ti pojavi niso nič čudni, če vemo, da se je krvoskrunstvo razvilo relativno pozno (Engels, 1963, 30–31).

Morgan (v Engels, 1963, 31) je bil mnenja, da se je že zelo zgodaj iz tega pristanja neurejenega občevanja razvila:

1. Družina krvnega sorodstva (prva stopnja). V njej so zakonske skupine ločene po generacijah. V mejah družine so si vsi stari očetje in stare matere med seboj moške in žene, enako njihovi otroci (starši) ter dalje njihovi otroci (vnuki). V tej obliki družine so torej samo predniki in potomci med seboj izključeni od pravice in dolžnosti »zakona«.
2. Družina punalua⁶: prvi korak je bil izključitev spolnega občevanja med starši in otroci, drugi pa med brati in sestrami. Iz česar je postopoma sledila prepoved spolnega občevanja med kolateralnimi brati in sestrami, kar pomeni otroci, vnuki in pravnuki bratov in sestra. Kako silen je bil učinek tega napredka nam dokazuje ustanova gensa, ki je neposredno iz tega napredka izšel in postal, vsaj za večino barbarskih ljudstev, osnova družbenega reda, iz katere prihajamo v Grčiji in Rimu neposredno v civilizacijo (Engels, 1963, 32–33).
3. Tako se je začelo dogajati, da so se sestre in bratje selili iz iste hiše. Več sester ali več bratov se odseli in poroči z ne-sorodniki. S temi možmi oziroma ženami pa imajo lahko spolne odnose vse sestre ali vsi bratje. Tako je bila bistvena

⁵ Pri tem je pomembno zavedanje, da trditev velja za čas, v katerem je svoje raziskave opravljajal Morgan, po katerem je bila tudi napisana Engelsova knjiga, torej za čas 19. stoletja.

⁶ Punalua: izraz v jeziku havajskega plemena pomeni tovariša, družabnika, saj so se sestre, ki žive v isti hiši poročale z možmi, ki niso bili ne z njimi in ne med seboj v nikakršnem sorodstvu.

karakterna poteza medsebojna skupnost mož in žena v mejah določenega družinskega kroga, iz katerega pa so bili izključeni sprva rodni, kasneje pa tudi bolj oddaljeni bratje žen in obratno, torej tudi sestre mož. Na ta način se prvič lahko razvijejo nove sorodstvene vezi. Otroci sester moje matere so še vedno njeni otroci, prav tako so otroci bratov mojega očeta tudi njegovi otroci in vsi skupaj so tudi moji bratje in sestre; toda otroci bratov moje matere so sedaj njeni nečaki in nečakinje, otroci sester mojega očeta so njegovi nečaki in nečakinje in vsi skupaj so moji bratranci in sestrične. Možje materinih sestra so še vedno tudi njeni možje in žene očetovih bratov so še vedno njegove žene, zato postane pomembna razširitev družinskega reda in uvedba nečakov in nečakinj ter bratrancev in sestričen. V teh skupnostih je priznana le materina linija. Se pravi, da otroci zagotovo vedo, katero je njihova mati, ne pa tudi kdo jim je oče. Kasneje se je po tej liniji začelo deliti tudi premoženje (Engels, 1963, 33–35). Parna družina: že v skupinskem zakonu ali pa še prej se je vršilo določeno združevanje v pare. Mož je imel neko glavno ženo. Sčasoma pa je bilo prepovedano vsem sorodnikom ženiti se med seboj. Zaradi vse večje zapletenosti zakonskih prepovedi, so postajali skupinski zakoni vedno manj mogoči in jih je izpodrinila parna družina. Na tej stopnji živi en mož z eno ženo, vendar so lahko možje nezvesti. Obstajala je tudi možnost mnogoženstva, čeprav se je to zaradi ekonomskih prilik redkeje dogajalo. Medtem pa so zahtevali od žena najstrožjo zvestobo ves čas, ko žive skupaj z možem. V primeru nezvestobe pa so jo kruto kaznovali. Oba zakonca sta imela pravico ločiti se in otroci so pripadali materi. Ločena zakonca sta tudi lahko sklenila nov zakon (Engels, 1963, 38–39).

Parna družina je bila sama preslaba in preveč nestalna, da bi potrebovala ali si želela svojega gospodinjstva, zato po vzpostavitvi parne družine nikakor niso opustili komunističnega gospodinjstva, ki se je ohranilo iz prejšnjih časov. Komunistično gospodinjstvo je pomenilo gospostvo žensk v hiši, prav tako kakor pomeni tudi izključno priznanje rodne matere, ker ni mogoče z gotovostjo poznati rodnega očeta in tudi visoko spoštovanje do žensk v hiši (do mater). Ženske so lahko iz klana (gens) – komunistične hiše – pregnale moškega, če so smatrale, da ta ni zadovoljivo opravljal nalog, ki jih je zahtevala njegova vloga v klanu. Slednje tudi zato, ker so bile ženske v hiši sorodnice, medtem ko so moški prihajali iz različnih krajev in zato niso imeli enakih pravic (Engels, 1963, 40).

V nekaterih plemenih po svetu se je dogajalo, da so lahko dekleta do poroke prosto spolno občevala s komer koli. Spet druge si lahko ženinovi prijatelji in sorodniki ali svatje lastijo pri ženitovanju samem starodavno pravico do neveste. V starem veku se je to dogajalo pri Balearih in pri afriških Augilih, pri Barejih v Abesiniji pa še v 20. stoletju. Pri drugih zastopa skupnost uradna oseba, plemenski ali gentilni starešina, kazik, šaman, duhovnik, knez ali kakor koli se že imenuje in ta opravi pri nevesti pravico prve noči (Engels, 1963, 42).

Parna družina je značilna oblika družine v obdobju barbarstva, kakor je skupinski zakon značilen za divjaštvo in monogamija za civilizacijo (Engels, 1963, 43).

V Ameriki ni bilo dokazov, da bi pred prihodom ljudi z »Zahoda« kjer koli obstajala trdna oblika monogamije. Drugače pa je bilo v »starem« svetu. Udomačitev živali in reja čred sta ustvarili dotlej neslutene vire bogastva in povsem nove družbene odnose. Lov, ki je bil prej potreba, je postal luksuz. Kaj kmalu je to bogastvo – poleg čred, še umetni izdelki (kovinsko orodje, luksuzni predmeti in drugi, pa tudi sužnji) – prešlo iz lastnine plemena (gensa) v last posameznikov (na začetku vladarjev).

Tedaj se je pričelo uveljavljati tudi suženjstvo. Kajti Indijanci so ravnali s svojimi premaganimi sovražniki precej drugače. Moške so ali pomorili ali jih sprejeli v svoje pleme kot brate, medtem ko so ženske in otroke vedno sprejemali v svoja plemena. Na tej stopnji razvoja človeška delovna sila še ni ustvarjala nobenega pomembnejšega presežka nad stroški za njeno vzdrževanje. Z uvedbo živinoreje, obdelave kovin, tkalstva in končno poljedelstva pa se je to spremenilo. Kakor so zakonske žene, ki so jih prej tako lahko našli, dobile tedaj menjalno vrednost in so jih kupovali, je bilo prav tako tudi z delovno silo, posebno odkar so črede prešle v družinsko posest. Družina se ni tako hitro množila, kakor živina. Za njeno nadziranje je bilo tedaj potrebno več ljudi, za kar so uporabili v boju ujete sovražnike, ki pa ga je bilo vrh tega mogoče prav tako razmnoževati kakor živino (Engels, 1963, 43–44).

Na ta način so se začele dogajati spremembe tudi v družini, saj je mož začel ekonomsko gledano igrati vse pomembnejšo vlogo. Še vedno pa je v primeru ločitve ženi pripadel gospodinjski inventar, medtem ko je mož postal lastnik novega prehrabnega vira (živine in sužnjev).

Mož je pridobival vse pomembnejši položaj, vendar pa njegovi otroci niso mogli dedovati po njem, vsaj do tedaj ne, dokler je veljalo pokolenje po materinskem pravu. Prav zaradi tega so takšen sistem v nadaljevanju tudi spremenili. Ta morda najpomembnejša revolucija v človeški zgodovini pa navkljub vsemu sploh ni bila tako težavna. Sprejeti je bilo potrebno le sklep, da ostanejo v bodoče potomci moških tovarišev v gensu (plemenu), potomci ženskih tovarišev pa naj se izključijo in preidejo v gens svojega očeta. S tem je bilo odpravljeno računanje pokolenja po ženski liniji in materinsko dedno pravo ter uvedena moška linija pokolenja in očetovsko dedno pravo. Kako in kdaj se je to zgodilo, natančno ne vemo, zagotovo pa v predzgodovinski dobi. Da je temu tako, kažejo razmere pri Indijancih v Ameriki, kjer še niso vsa plemena prešla na patrilinearnost in dedovanje po očetovi liniji (Engels, 1963, 45–46).

Propad materinskega prava pomeni svetovno zgodovinski poraz ženskega spola. Uvedba patriarhata odvede žensko v neko obliko suženjstva. Ta položaj ženske se je odkrito kazal že pri starih Grkih.

Prvi učinek se pokaže v vmesni obliki patriarhalne družine. Kar jo v prvi vrsti označuje, ni mnogoženstvo, temveč »organizacija« določenega števila svobodnih in nesvobodnih oseb v družino pod očetovsko oblastjo družinskega glavarja. Bistvenega pomena je včlanitev nesvobodnih in očetovska oblast, zato je dovršeni tip te družinske oblike rimska familia. Beseda »familia« se pri Rimljanih sprva ni nanašala na zakonski par in njune otroke, temveč samo na sužnje. Famulus pomeni hišnega sužnja in »familia« so vsi sužnji, ki pripadajo enemu možu. Izraz so iznašli Rimljani, da bi z njim označili nov družbeni organizem, pri katerem so bili glavarju po rimski očetovski oblasti podložni žena, otroci in neko število sužnje. Prav tako je imel glavar pravico nad življenjem in smrtjo njih vseh. Moderna družina v osnovi vsebuje ne samo suženjstvo, temveč tudi tlačanstvo, kar se kaže že v odnosu do opravil v poljedelstvu ali hiši – domu. Po malem vsebuje vsa nasprotja, ki se pozneje na široko razvijejo v družbi in njeni državi. Takšna oblika družine kaže prehod iz parnega zakona v monogamijo. Da bi si zagotovil zvestobo žene, torej očetovstvo otrok, brezpogojno podredi mož ženo svoji oblasti: če jo na primer ubije, izvrši s tem samo svojo pravico (Engels, 1963, 46–47).

Patriarhalna hišna skupnost (kot na primer pri Srbih in Bolgarih) z imenom »zadruga« ali »bratstvo«, v modificirani obliki jo najdemo tudi pri orientalskih ljudstvih, je tvorila prehodno stopnjo med materinskopravno družino, ki je nastala iz skupinskega zakona, in med posamično družino modernega sveta. Takšne oblike hišne skupnosti so obstajale tudi med Rusi, Nemci, Francozi, Kelti na Irskem, v Indiji, v delih Kavkaza, Alžirije, Mehike in Peruja idr. (Engels, 1963, 47).

Vsaj za ruske zadruge je značilno, o tem govorijo tudi ljudske pesmi, da oče zlorablja svoj položaj nasproti mlajšim ženam v zadrugi, posebno proti snaham, ter da si pogosto napravi z njimi nekakšen harem. Mnogoženstvo je bilo produkt suženjstva in omejeno na posamezne osebe, ki so imele izjemen položaj. Pri Semitih to velja le za patriarha, ponekod pa še za posamezne njegove sinove, vsi ostali se morajo zadovoljiti z eno ženo. Pri muslimanih je to privilegij bogatih. Pri Nairih v Indiji pa gre za specializirano obliko skupinskega zakona, kjer si trije moški lastijo eno žensko. Vendar si lahko isti moški lasti z drugima dvema moškima spet drugo žensko (Engels, 1963, 49).

In tako naposled pridemo do, po Engelsovem mnenju, »konca« razvoja družine, ki ga v tistem trenutku predstavlja monogamna družina. Nastala je iz parne družine v prehodni dobi med srednjo in višjo stopnjo barbarstva. Višek tega obdobja predstavlja začetek civilizacije. Monogamna družina temelji na gospostvu moža in njen smoter je v tem, da se plodijo otroci, katerih očetovstvo naj bi bilo neizpodbitno in bodo lahko ti otroci nekega dne podedovali očetovo premoženje. Monogamna družina se razlikuje od parnega zakona po mnogo večji čvrstosti zakonske vezi, ki jo sedaj ni več moč razvezati na obojestransko željo. Samo mož ima pravico razvezati zakon. Hkrati pa ima mož še vedno pravico nezvestobe, medtem ko žena te pravice nima. Če kaj takega naredi, je kaznovana bolj kot kdaj koli prej. To pravico možu priznava še *Code Napoleon* (Engels, 1963, 49).

Novo družinsko obliko srečamo v vsej njeni trdoti pri starih Grkih. V herojski dobi je ženo ponižala nadvlada moža in konkurenca suženj. Prav iz raznoraznih zapisov te dobe vidimo, da je monogamija veljala zgolj za žene, medtem ko so si možje prisvajali tako svoje žene kot tudi sužnje. Ni pa bilo tako po vsej Grčiji. Kakor je znano, so v Šparti živeli v nekačnem parnem zakonu, kjer so imele tudi žene pravico imeti ljubimce. Hkrati pa Špartanci niso živeli v skupnem gospodinjstvu s svojimi sužnji, zato je obstajalo manj skušnjav v razmerju do suženj. Tako so imele Špartanke ugleden položaj v primerjavi z ostalimi Grkinjami. Špartanske žene in elita atenskih heter so edine grške žene, o katerih govore stari Grki s spoštovanjem in katerih izjave so se jim zdele vredne, da se jih zabeleži.

Povsem drugače je bilo pri Joncih. Atenčani so svoje žene nazivali z *oikurema*, kot stvar za oskrbovanje hiše (beseda je srednjega spola), in razen tega, da rodi otroke, žena Atencu ni bila nič drugega kot najvišja hišna dekla.

Grkom je bil zakon breme. Priznavali so, da je edina naloga zakona gospostvo moža in ploditev otrok, ki so samo njegovi in ki bodo dedovali njegovo imetje. To so bili edini cilji posamičnega zakona, ki so jih Grki brez težav priznavali. Sicer pa jim je bil zakon v breme, dolžnost do bogov, do polis in lastnih prednikov, ki so jo pač morali izpolniti. V Atenah je postava zahtevala, da mož v zakonu izpolnjuje nek minimum tako imenovanih zakonskih dolžnosti.

Tako se zakon v zgodovini ni pojavil kot sprava med možem in ženo, temveč prej kot nadvlada enega spola nad drugim, kot proklamacija nekega v vsej predzgodovini neznanega nasprotja spolov. »Prva delitev dela je delitev med možem in ženo za to, da rodita otroke. Prvo razredno nasprotje, ki se pojavlja v zgodovini, sovpada z razvojem antagonizma med možem in ženo v posamičnem zakonu in prvo razredno zatiranje sovpada z zatiranjem žensk s strani moških. Posamični zakon je bil velik zgodovinski napredek, toda hkrati odpira skupaj s suženjstvom in privatnim bogastvom tisto do danes trajajočo epoho, v kateri je sleherni napredek hkrati relativno nazadovanje, pri čemer se blagostanje in razvoj nekaterih dosega z nesrečo in zatiranjem drugih. To je celica civilizirane družbe, ob kateri že lahko proučujemo naravo nasprotij in protislovij, ki se v polni meri razvijajo v tej družbi.« (Engels, 1963, 50–52).

Antagonizem se v civilizaciji kaže tudi v tem, da imamo na eni strani monogamijo, na drugi strani pa cveti heterizem v svoji skrajni obliki s prostitutcijo. Heterizem je družbena institucija in nadaljevanje stare spolne svobode, ki je seveda vselej v korist moškim. Realno pa heterizem uživajo zlasti vladajoči družbeni razredi in ga obsojajo samo s frazami. To obsojanje pa ne prizadene moških, ki so pri tem udeleženi, temveč vedno le ženske, ki jih te izobčujejo in izključujejo, da se tako brezpogojno gospostvo mož nad ženskami znova proklamira kot osnovni družbeni zakon.

Čez čas pa tu vstopita na sceno še dve figuri, stalni ljubimec in varani soprog, čemur je nujno sledilo dejstvo, da je očetovstvo otrok slonelo kvečjemu na moralnem prepriča-

nju. To nerešljivo protislovje je razrešil Code Napoleon v členu 312, ki pravi, da ima med zakonom spočet otrok za očeta soproga. To je bil zadnji rezultat treh tisočletij posamičnega zakona (Engels, 1963, 53).

Rimljani so vseeno nekoliko bolj spoštovali ženske. Morda tudi za to, ker so verjeli, da je že dovolj, da imajo pravico nad življenjem ali smrtjo svojih sprog. Ob razpadanju Rimskega imperija pa so prihajajoča nova ljudstva še vedno prakticirala, podobno kot Špartanci, nekakšen parni zakon, saj se monogamija še ni povsem razvila. Iz te vmesnosti in večjih pravic žensk, s katerimi so le-te prihajale v monogamni zakon, se je lahko razvila sodobna oblika seksualne ljubezni med moškim in žensko, ki je bila vsemu prejšnjemu svetu neznana. Ta pa v tem času ni bila značilna za zakonske pare, temveč večinoma za prešuštva. Prav zato je cerkev prepovedala ločitev, saj je bila prepričana, da zoper prešuštvo in smrt ni zdravila.

Poroka je bila, v primerih višjih slojev in tudi meščanstva v centralni Evropi, vedno znak zakona konvencije. To se je skoraj vedno spremenilo v najbolj surovo prostitucijo, včasih obeh zakoncev, običajnejše pa žene, ki se razlikuje od navadne kurtizane po tem, da svojega telesa ne daje v najem kot mezdna delavka, temveč ga enkrat za vselej proda v suženjstvo. In za vse zakone konvencije veljajo Fourierove besede: *»Kakor pomenita v slovnici dve nikalnici trditev, tako veljata v zakonski morali dve prostituciji za čednost.«* (Engels, 1963, 54–55)

Vso surovost podjarmljenosti ženske za časa pisane zgodovine lahko vidimo tudi v primerih iz Zakonika Ljeke Dukadjinija, ki je bil na Kosovu in v Metohiji v veljavi še v 19. stoletju.

Pri izboru zakonskih partnerjev so imeli glavno vlogo domačin (starešina v zadrugi) ter starši bodočih zakoncev. Ženin se v poroko ni smel vmešavati, razen v primeru, da ni imel staršev. Dekle ni imelo v nobenem primeru pravice vmešavanja v poroko ali karkoli odločiti v zvezi s tem. Ženinovi sorodniki so preverili poreklo in vse sorodnike neveste, tudi ujca in njegove sorodnike, v prvi vrsti zato, ker je imela sama poroka tri osnovne funkcije: biološko, ekonomsko in družbeno – politično.

Pred samo poroko se par ni poznal. Po poroki pa je vso skrb za nevesto prevzela ženinaova družina. Ženin je imel pravico poroko prekiniti, če mu nevesta ni bila všeč, medtem ko ona ni imela te možnosti v nobenem primeru. Če pa je dekle vseeno zahtevalo, da se prekine zaroka in so to njeni starši sprejeli, se dekle ni smelo nikoli več zaročiti ali poročiti z drugim fantom, razen v primeru, da ji je fant, s katerim je zaroko razdrla, to dovolil ali če je umrl. V primeru, da se njeni starši niso strinjali s tem, da bi ona razdrla zaroko, so jo lahko poročili na silo, pri tem pa so dali ženinu naboj, da bi ga uporabil v primeru da ona pobegne. To običaj je veljal, da bi bil ženin v takem primeru prost krvnega maščevanja (Predojević, b.l.).

Prav s primerom običajev pri prehodu v zakonsko zvezo in v sami zvezi med alban-skim prebivalstvom Kosova in Metohije je vidna razlika med spoloma in razumevanje patriarhalnega duha, ki ni (ponekod je še danes tako) spoštoval ženske kot osebnosti⁷, temveč zgolj kot orodje, medtem ko je bil moški privilegirani in razumljen kot gospodar življenja ženske.

Nekateri pravniki – juristi menijo, da jemlje ženam napredek v zakonodaji, v vedno večji meri, vsakršen razlog za pritoževanje. Moderni pravni sistemi čedalje bolj priznavajo, da mora biti zakon, če naj bo veljaven, z obeh strani prostovoljno sklenjena pogodba. In drugič, da morata imeti tudi med zakonom obe strani druga do druge enake pravice in dolžnosti. Če bi se obe zahtevi konsekvntno izvedli, bi imele ženske vse, kar je možno zahtevati.

Ta pravniška argumentacija je podobna argumentaciji pri zaposlovanju delavcev, kjer naj bi delavno pogodbo obe stranki sklenili prostovoljno. Pogodba pa velja za prostovoljno sklenjeno, kakor hitro zakon izenači obe stranki na papirju. Moč, ki jo daje tej stranki različen razredni položaj, resnični ekonomski položaj obeh – vse to se zakona ne tiče. Med trajanjem pogodbe naj bi bili obe stranki enakopravni, vendar pa se zaradi ekonomske neenakosti in socialne stiske delavec temu odreka (Engels, 1963, 56–57).

S predhodnim zgodovinskim pregledom razvoja družine in razmerij znotraj nje smo želeli bralcem prikazati, kako se je družina iz enakopravnosti med spoloma preoblikovala in so, skozi celotno pisano zgodovino v večini sveta moški prevladovali nad ženskami. Moderna doba je v to neskladje prinesla še dodatne težave. Z industrializacijo, večanjem mest in opustitvijo ruralnega življenja so bile tudi ženske primorane začeti delati izven hiše (družine), vendar pa so ohranile tudi vse obveznosti znotraj le-te. V zadnjem obdobju se sicer vsaj na t. i. Zahodu omenjeni trend spreminja, vendar pa, kot bomo videli v nadaljevanju na primeru rezultatov raziskave IDO Primorske, so še vedno ženske tiste, ki opravijo večino dela, vezanega na dom in družino.

V raziskavi IDO Primorske nas je zanimalo, kakšni so pogoji usklajevanja družinskega in poklicnega življenja udeleženi. Zanimalo nas je, kako prerazporejajo prosti čas, koliko časa preživijo v službi in kako doživljajo lastne možnosti učinkovitega usklajevanja različnih delovnih in družinskih obveznosti. V nadaljevanju najprej predstavljamo opis uporabljenih vprašanj za lažje razumevanje vseh nadaljnjih tabel, ki vsebujejo le okrajšave teh vprašanj.

⁷ Ponekod je tako še danes.

Tabela 1: Opisne statistike odgovorov udeleženi na vprašanja o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

	N	Min.	Max.	M	SD
Usklajevanje 1	501	1	5	2,96	1,14
Usklajevanje 2 (partnerski odnos)	387	1	5	2,89	1,29
Usklajevanje 3	501	1	5	1,40	0,84
Usklajevanje 4 (delavci)	300	1	5	1,42	0,81
Usklajevanje 5 (vodje)	197	1	5	1,21	0,57
Usklajevanje 6	494	1	5	2,77	1,29
Usklajevanje 7	497	1	5	2,54	1,12
Usklajevanje 8	497	1	5	1,70	0,81

Opomba: N=numerus; Min.=najnižji možni dosežek na lestvici; Max.=najvišji možni dosežek na lestvici; M=aritmetična sredina; SD=standardna deviacija.

Udeleženi preživijo v povprečju le občasno več kot 40 ur tedensko v službi (Usklajevanje 1). Prav tako udeleženi, ki so v partnerski zvezi poročajo, da njihov partner v povprečju le občasno preživi v službi več kot 40 ur tedensko (Usklajevanje 2). V povprečju so udeleženi skoraj nikoli oz. zelo redko odklonili napredovanje, premestitev na boljše delovno mesto ali sodelovanje pri novem projektu zaradi družinskih obveznosti (Usklajevanje 3). Prav tako je bil povprečni odgovor udeleženi delavcev nikoli oz. zelo redko pri vprašanju, da so jim bile onemogočene možnosti napredovanja zaradi družinskih obveznosti (Usklajevanje 4). Udeleženi vodje so mnenja, da so v povprečju skoraj nikoli oz. zelo redko odrekli napredovanje podrejenemu zaradi prevelike količine družinskih obveznosti (Usklajevanje 5). Udeleženi v povprečju menijo, da so občasno moški in ženske obravnavani enako, če odklonijo napredovanje zaradi družinskih obveznosti (Usklajevanje 6). Občasno se udeleženi dogaja, da zaradi delovnih obveznosti slabše opravljajo družinske in gospodinjske obveznosti (Usklajevanje 7). V povprečju se le redko udeleženi dogaja, da zaradi družinskih obveznosti slabše opravljajo svoje delovne obveznosti (Usklajevanje 8).

Tabela 2: Opisne statistike odgovorov udeleženi na vprašanja o načinih porabe prostega časa.

	N	Min.	Max.	M	SD
Čas namenjen gospodinjskim opravilom.	501	1	5	2,95	0,81
Čas namenjen družinskim članom.	413	1	5	3,57	0,99
Čas, ki ga nameni gospodinjskim opravilom partner.*	469	1	5	2,82	1,11
Čas, ki ga nameni družinskim članom partner.*	361	1	5	3,55	1,07
Količina prostega časa, ki je namenjena službenim obveznostim.	497	1	5	2,36	1,08

Opomba: N=numerus; Min.=najnižji možni dosežek na lestvici; Max.=najvišji možni dosežek na lestvici; M=aritmetična sredina; SD=standardna deviacija.

* Na vprašanje so odgovorili samo udeleženi v partnerskem odnosu.

Udeleženi posvečajo gospodinjskim opravilom v povprečju 1 do 2 uri dnevno, drugim družinskim članom pa namenijo med 2 do 4 ure dnevno. Po mnenju udeleženi v partnerski zvezi namenijo njihovi partnerji prav tako 1 do 2 uri gospodinjskim opravilom in med 2 do 4 ure družinskim članom. Udeleženi namenijo v povprečju manj kot uro do največ uro lastnega prostega časa službenim obveznostim.

Tabela 3: Razlike med udeleženi moškimi in ženskami v odgovorih na vprašanja o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter vrednosti testiranja razlik s t-testom.

	Spol	N	Min.	Max.	M	SD	t	df	p
Usklajevanje 1	Moški	245	1	5	3,12	1,14	3,071	497	0,002
	Ženski	254	1	5	2,81	1,12			
Usklajevanje 2	Moški	186	1	5	2,56	1,28	-3,507	384	0,001
	Ženski	200	1	5	3,10	1,26			
Usklajevanje 3	Moški	245	1	5	1,40	0,84			
	Ženski	254	1	5	1,40	0,84			
Usklajevanje 4	Moški	133	1	5	1,40	0,81			
	Ženski	165	1	5	1,42	0,77			
Usklajevanje 5	Moški	112	1	5	1,21	0,56			
	Ženski	85	1	5	1,21	0,58			
Usklajevanje 6	Moški	243	1	5	2,91	1,28	2,309	490	0,021
	Ženski	249	1	5	2,64	1,28			
Usklajevanje 7	Moški	243	1	5	2,61	1,11			
	Ženski	252	1	5	2,46	1,11			
Usklajevanje 8	Moški	243	1	5	1,74	0,83			
	Ženski	252	1	5	1,64	0,76			

Opomba: N=numerus; Min.=najnižji možni dosežek na lestvici; Max.=najvišji možni dosežek na lestvici; M=aritmetična sredina; SD=standardna deviacija; t=vrednost t-testa; df=stopnje svobode; p=statistična pomembnost.

Udeleženi moški in ženske občasno delajo več kot 40 ur tedensko. Udeleženi moški nekoliko pogosteje delajo več kot 40 ur tedensko v primerjavi z udeleženiimi ženskami, pri čemer so razlike med spoloma statistično pomembne. Udeležene ženske v partnerski zvezi nekoliko pogosteje kot udeleženi moški v partnerski zvezi navajajo, da preživijo njihov partner v službi več kot 40 ur tedensko. Razlike so sicer majhne, vendar statistično pomembne. Tako udeležene ženske kot udeleženi moški so skoraj nikoli oz. zelo redko odklonili napredovanje, premestitev na boljše delovno mesto ali sodelovanje pri novem projektu zaradi družinskih obveznosti. Prav tako ne prihaja do statistično pomembnih razlik med udeleženiimi moškimi in ženskami v odgovorih glede vpliva družinskih obveznosti na možnosti napredovanja. Udeleženi moški so nekoliko pogosteje kot udeležene ženske mnenja, da so moški in ženske obravnavani enako, če odklonijo napredovanje zaradi družinskih obveznosti. Povprečje odgovorov obeh skupin pri tem vprašanju ni visoko, kar lahko pomeni, da moški in ženske doživljajo določene neenakosti pri tovrstni obravnavi, pri čemer jih morda ženske doživljajo nekoliko več. Pri vprašanjih vpliva delovnih obveznosti na slabše opravljanje družinskih obveznosti in obratno ne prihaja do pomembnih razlik v odgovorih udeleženiimi moških in žensk.

Tabela 4: Razlike med udeleženiimi moškimi in ženskami v odgovorih na vprašanja o načinih porabe prostega časa in testiranje razlik med spoloma s t-testom.

	Spol	N	Min.	Max.	M	SD	t	df	p
Čas namenjen gospodinjskim opravilom.	Moški	245	1	5	2,72	0,77	-6,369	497	0,000
	Ženski	254	1	5	3,16	0,78			
Čas namenjen družinskim članom.	Moški	207	1	5	3,55	1,01			
	Ženski	204	1	5	3,59	0,96			
Čas namenjen gospodinjskim opravilom (partner)*.	Moški	234	1	5	3,24	1,11	9,068	452	0,000
	Ženski	233	1	5	2,38	0,93			
Čas namenjen družinskim članom (partner)*.	Moški	176	1	5	3,93	0,95	7,075	356	0,000
	Ženski	184	1	5	3,18	1,07			
Prosti čas namenjen službenim obveznostim.	Moški	245	1	5	2,48	1,11	2,320	493	0,021
	Ženski	250	1	5	2,26	1,05			

Opomba: N=numerus; Min.=najnižji možni dosežek na lestvici; Max.=najvišji možni dosežek na lestvici; M=aritmetična sredina; SD=standardna deviacija; t=vrednost t-testa; df=stopnje svobode; p=statistična pomembnost.

*Na vprašanje so odgovorili samo udeleženi v partnerskem odnosu.

Udeležene ženske v primerjavi z udeleženiimi moškimi posvečajo nekoliko več časa dnevno gospodinjskim opravilom. Udeleženi moški v povprečju namenjajo gospodinjskim opravilom manj kot uro do uro na dan, udeležene ženske pa v povprečju eno do dve uri na dan. Udeleženi moški in ženske dnevno namenjajo približno enako količino časa drugim družinskim članom, razlike med spoloma glede časa, namenjenega

družini, niso statistično pomembne. Udeleženi moški v povprečju menijo, da njihova partnerica nameni gospodinjskim opravilom 1 do 2 uri na dan. Udeležene ženske pa v povprečju menijo, da njihov partner nameni gospodinjskim opravilom manj kot uro do uro. Razlike v mnenjih so pomembne, kar pomeni, da udeleženi moški pripisujejo partnericam več časa za gospodinjska opravila, udeležene ženske pa partnerjem manj. Prav tako so se izkazale statistično pomembne razlike v mnenju, koliko časa nameni partner družinskim članom. Udeleženi moški menijo, da partnerice namenijo 2 do 4 ure družinskim članom. Udeležene ženske pa menijo, da njihovi partnerji namenijo 1 do 2 uri družinskim članom. Udeleženi moški v primerjavi z udeleženi ženskami namenijo nekoliko več prostega časa službenim obveznostim, pri čemer so razlike sicer majhne, vendar statistično pomembne. Tako udeleženi moški namenijo v povprečju manj kot uro do eno uro službenim obveznostim v prostem času, udeležene ženske pa namenijo manj kot eno uro prostega časa službi.

Tako se je tudi skozi opravljeno raziskavo potrdil splošen trend delitve dela med spoloma in sicer med partnerji v zakonski ali zunajzakonski zvezi, na kar smo pokazali tudi v prvem delu članka s pregledom razvoja družine. Kot je bilo moč sklepati že iz zgodovinskega pregleda delitve dela med partnerjema, posvečajo še vedno moški nekoliko več časa sami »službi«, medtem ko ženske posvečajo bistveno več časa hišnim opravilom in družinskim članom. Takšni rezultati raziskave pa dajejo slutiti, da je delitev dela po spolu v samih kulturah globoko zakoreninjen vzorec, ki se tudi v 21. stoletju še ni bistveno spremenil.

LITERATURA:

Bojan Baskar, Materina stran Mediterana, v: Časopis za kritiko znanosti, let. XXI, 1993.

Friderich Engels, Izvor družine, privatne lastnine in države. V zvezi z raziskovanji Lewisa H. Morgana, Ljubljana : Cankarjeva Založba, 1947.

Claude Lévi – Strauss, Oddaljeni pogledi, Ljubljana : ŠKUC : Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, 1985.

Lewis H. Morgan, Ancient Society, or Researches in the Lines of Human Progress from Savagery, through Barbarism, to Civilization. London, Macmillan & Co., 1877.

Jelena Predojević, Tradicionalni bračni i porodični odnosi albanskog stanovništva sa Kosova i Metohije u svetlu zakonika Ljeke Dukadjinija. Centar za demografska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2002.

Alfred Reginald Redcliffe-Brown, Struktura in funkcija v primitivni družbi, v: Glasnik Slovenskega etnološkega društva, št. 2/3, Ljubljana, 1995.

DEJAVNIKI ABSENTIZMA IN IMPLIKACIJE PROBLEMATIKE ABSENTIZMA NA DRŽAVNI RAVNI: ZDRAVSTVENE TEŽAVE, IZGORELOST, STRES IN ZADOVOLJSTVO Z DELOM KOT POTENCIALNI PREDIKTORJI ABSENTIZMA

Ana Domenis, Aleš Pustovrh, Matej Černe*

Izbrane ugotovitve v okviru raziskave Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah Obalno-kraške regije – IDO Primorske

POVZETEK

Zdravstvene težave so poglavitni in najbolj proučevan razlog absentizma. Zaposleni so najpogosteje odsotni z delovnega mesta zaradi bolezni, poškodb in raznih težav z zdravjem. Zdravstvene težave predstavljajo neizogiben razlog za odsotnost z dela in s tega vidika tudi socialno sprejemljiv razlog odsotnosti. V okvirih raziskave IDO Primorske nas je zanimalo, kateri so tisti dejavniki, vezani na delo, ki lahko prispevajo k večji ali manjši pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Zanimalo nas je ali stres, izgorelost, zadovoljstvo z delom ter nekateri dejavniki delovnega okolja pojasnjujejo pogostost doživljanja zdravstvenih težav zaposlenih. Ugotovili smo, da sta predvsem stres in izgorelost dejavnika, ki najbolj prispevata k doživljanju zdravstvenih težav. Poleg tega so nas zanimale finančne posledice stopenj absentizma na državni ravni in primerjava z ostalimi državami EU. Raziskava je pokazala, da je z vidika ukrepov na področju absentizma in varovanja zdravja zaposlenih, potrebna usmeritev pozornosti na izgorelost, stres in sistem bolniških nadomesti.

Ključne besede: *zdravstvene težave, absentizem, stres, izgorelost, zadovoljstvo z delom*

UVOD

Absentizem kot pojav je posledica številnih dejavnikov, ki pa se navzven kažejo kot enoten fenomen (Johns, 2003). Odsotnost z dela je v splošnem pojmovana kot negativno vedenje, zato zaposleni niso vedno iskreni tako o količini odsotnosti, kot tudi o vzrokih zanjo. Najpogostejši razlog, ki ga zaposleni navajajo, je bolezen ali poškodba, ki je socialno sprejemljiv dejavnik odsotnosti z dela, predvsem pa na takšen dejavnik posameznik nima vpliva (Harvey in Nicholson, 1999; Johns, 2003). Raziskave v splošnem ugotavljajo, da je spol pomembna spremenljivka v okvirih proučevanja absentizma, in sicer so ženske v povprečju pogosteje odsotne z dela v primerjavi z moški (Harvey in Nicholson, 1999;

* Ana Domenis, Univerza na Primorskem, Inštitut Andreja Marušiča; Aleš Pustovrh, Bogatin, d. o. o., The Centre of Excellence for Biosensors, Instrumentation, and Process control, Slovenia; Matej Černe The Centre of Excellence for Biosensors, Instrumentation, and Process control, Slovenia.

Patton in Johns, 2007). Patton in Johns (2007) sta mnenja, da so lahko poglavitni razlogi za pogostejšo odsotnost žensk z dela vezani na družinske obveznosti in nego otrok, zdravstvene težave ter družbena pričakovanja o odsotnosti moških in žensk, oblikovana na podlagi spolnih stereotipov. Avtorja (Patton in Johns, 2007) povzemata različne raziskave s tega področja in ugotavljata, da tako nega otrok in družinske obveznosti kot zdravstvene težave ne pojasnjujejo celotne variance stopnje absentizma med spoloma. Ugotovitve raziskav s tega področja so večkrat nekonsistentne in tudi kontradiktorne, pri čemer Patton in Johns (2007) predpostavljata, da so razlike med spoloma v stopnji absentizma lahko odraz družbenega pričakovanja večje odsotnosti s strani žensk. Nekatere druge študije pa ne ugotavljajo razlik med spoloma v absentizmu (Brooke in Price, 1989; Haccoun in Jeanrie, 1995; po Harvey in Nicholson, 1999).

Glede zdravstvenega absentizma raziskave ugotavljajo, da kajenje in zloraba raznih substanc (droge, alkohol itd.), depresija in pomanjkanje fizične aktivnosti predstavljajo vzroke za zdravstvene težave in s temi povezano dolgotrajno odsotnost z dela (Harrison in Martocchio, 1998). Pri interpretaciji tovrstnih raziskav je vsekakor potrebna previdnost, predvsem zaradi veljavnosti merskih inštrumentov (retrospektivne samoocene zdravstvenih težav). Poleg navedenih naj bi bila tudi kronična bolečina (npr. bolečine v mišicah in sklepih, migrene itd.) razlog pogostejše in dolgotrajnejše odsotnosti z dela, pri čemer pa se odpira vprašanje vzrokov doživljanja bolečine. Proučevanje zdravstvenih vzrokov absentizma je kompleksno zaradi medsebojne povezanosti zdravstvene simptomatike in zaradi osebnega poročanju o doživljanju zdravstvenih težav (Harrison in Martocchio, 1998). Glede razlik med spoloma raziskave ugotavljajo, da so ženske v splošnem slabšega zdravja kot moški (Rodin in Ickovics, 1990 po Patton in Johns, 2007), doživljale naj bi več fizičnih simptomov, pogostejšo nespečnost, migrene, depresijo ter naj bi pogosteje obiskale zdravnika v primerjavi z moškimi (Culbertson, 1997; Lipton in dr., 1994; Nelson in Burke, 2002; Rodin in Ickovics, 1990; po Patton in Johns, 2007). Druge raziskave poročajo, da ženske živijo dlje časa in so bolj zdrave od moških, kar pa je predvsem odvisno od socialno-ekonomskega statusa (McCormick in Rosenbaum, 1990; Bird in Fremont, 1991; po Harvey in Nicholson, 1999). Nekatere raziskave tudi ugotavljajo, da so zaposlene ženske boljšega zdravja kot brezposelne (Barnett in Hyde, 2001; Rodin in Ickovics, 1990; po Patton in Johns, 2007).

Pri proučevanju absentizma je težko ločiti zdravstvene vzroke odsotnosti od drugih vzrokov odsotnosti z dela, saj so zdravstvene težave tiste, ki prispevajo največji delež k pojasnjevanju variance v odsotnosti z dela kot vedenjskemu odzivu (Harvey in Nicholson, 1999). Bolezen je dejavnik neprostovoljne odsotnosti z dela. Neprostovoljna odsotnost je odsotnost z dela, na katero zaposleni nima vpliva (bolezen, poškodbe, itd.), prostovoljna odsotnost pa je odsotnost, ki je bolj povezana z osebnostjo in motivacijskimi dejavniki (npr. nezadovoljstvo z delom, odnos do dela, občutek odgovornosti, itd.) (Steel, 2003). Vsak posameznik, ki zboli ali je poškodovan, ni nujno odsoten z dela, kar pomeni, da je odsotnost večkrat odraz odločitve posameznika. Slednja pa je lahko pogojena z različnimi dejavniki, in sicer s socialno-ekonomskim statusom, spolom,

starostjo, stresom, odnosom do dela, odnosom do bolezni, itd. (Nicholson, 1977 po Harvey in Nicholson, 1999). Večina zaposlenih govori o odsotnosti z dela zaradi manjših zdravstvenih težav (glavobol, prehlad, prebavne motnje, bolečine v grlu, itd.), saj so slednje družbeno bolj sprejemljiv (celo legitimen) razlog za odsotnost v primerjavi s pravim razlogom (Harvey in Nicholson, 1999). Slednji je lahko vezan na najrazličnejše motive, npr. izogibanje delu zaradi stresa in anksioznosti, izpolnjevanje družinskih ali kakšnih drugih obveznosti itd. Do kratkotrajnih odsotnosti z dela največkrat prihaja zaradi manjših zdravstvenih težav oz. akutnih fizičnih in psihičnih stresorjev zaposlenih (prehladi, gripe, bolečine ali bolezni družinskega člana), dolgotrajne odsotnosti z dela pa so navadno posledica fizičnih ali psiholoških bolezni, predvsem v obliki kroničnih bolezni (Allegro in Veerman, 1998; Harrison in Martocchio, 1998). Bilban (2007) meni, da je eden glavnih pokazateljev nezadovoljstva zaposlenih, večanje deleža bolniških staležev, pri čemer so lahko vzroki tako medicinski kot nemedicinski. Bolniški stalež je začasna odsotnost z dela zaradi poškodb, bolezni, poklicnih bolezni in spremstva ali nege družinskih članov. V manjšem delu pa je lahko tudi posledica nemedicinskega vzroka in je v tem primeru to le opravičilo za izostanek z dela. Zdravstvena odsotnost kaže tako na zdravstveno stanje populacije zaposlenih kot na delovne pogoje in druge dejavnike, ki so prisotni na delovnem mestu (Bilban, 2007).

Kot že omenjeno, je doživljanje zdravstvene simptomatike lahko vzrok za absentizem, vendar ne pojasnjuje celotne variance absentizma. Razlog predstavljajo drugi dejavniki, ki vplivajo na samo odsotnost z dela in dejavniki, ki predstavljajo vzrok določenim zdravstvenim težavam. Doživljanje zdravstvenih težav je povezano s številnimi drugimi dejavniki, ki so lahko odvisni od osebnostnih značilnosti posameznika, od navad posameznika in različnih dejavnikov delovnega okolja (delovne razmere, specifične delovnih nalog ...), od stresa, izgorelosti itd. Stres in psihične težave lahko prispevajo k 40 % absentizma, saj dolgotrajno doživljanje stresa lahko povzroči nastanek različnih zdravstvenih težav (Prater in Smith, 2011). Hendrix (1985 po Harrison in Martocchio, 1998) je ugotovil, da se gripa in prehlad lahko pojavita kot posledici doživljanja stresa. Poleg tega je povišan nivo stresnih hormonov lahko dolgoročno problematičen za zdravje posameznika in pri osebah s travmatičnimi izkušnjami na delovnem mestu se povišana raven stresnih hormonov kaže v težavah s spanjem in v pogostejši odsotnosti z dela (Theorell, Leymann, Jodko in Konarski po Harrison in Martocchio, 1998). Psihosocialni dejavniki (npr. izguba službe, slabi medosebni odnosi, upokožitev, usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti itd.), ki so za posameznika stresni, vplivajo na njegovo fizično zdravje. S tega vidika različni avtorji pripisujejo stresu ključno vlogo v nastanku somatskih in emocionalnih motenj (Prater in Smith, 2011; Selič, 1999). Greenberg (2011 po Prater in Smith, 2011) poroča, da je približno polovica ameriških delavcev mnenja, da stres na delovnem mestu negativno vpliva na njihovo zdravje. Stres lahko vpliva na zdravje neposredno, zaradi fizioloških sprememb, in posredno, preko spremenjenih vedenjskih vzorcev (Selič, 1999). Pogoste in dolgotrajne fiziološke spremembe zaradi doživljanja stresa vplivajo na srce, ožilje, na prebavni sistem in na imunski sistem, kar lahko poveča verjetnost za razvoj kroničnih bolezni. Poleg tega pa se v času doživljanja

dolgotrajnega stresa lahko spremenijo vedenjski vzorci in življenjski stil, npr. spremenjeni prehrabni vzorci, spremenjen ritem spanja, pogostejša zloraba raznih substanc (alkohol, kajenje, pomirjevala, droge ipd.), ki prav tako povečujejo tveganje za razvoj različnih bolezni (Selič, 1999). Posameznik je tako lahko odsoten z dela zaradi doživljanja stresa in s tem povezanim doživljanjem psihosomatskih zdravstvenih težav ter doživljanjem neučinkovitosti spoprijemanja s stresorji na delovnem mestu (De Boer, Bakker, Syroit in Schaufeli, 2002). Vsekakor pa razlog za odsotnost ni nujno dejanska obolelost, saj raziskave ugotavljajo, da lahko ostanejo doma ljudje, ki sicer nimajo zdravstvenih težav, vendar občutijo stres oz. izgorelost (Prater in Smith, 2011). Zaposleni, ki se počutijo preobremenjeni zaradi stresa in ki so izčrpani, pogosto tudi razvijejo negativen odnos do vsega, kar je povezano z njihovim delom in z njihovim delodajalcem (Tyson 2010 po Prater in Smith, 2011).

Glede stresorjev pri delu so različne raziskave ugotovile, da so visoke zahteve dela in nizek nadzor nad delom prediktorji absentizma (Schechter, Green, Olson, Kruse in Cargo, 1997; Vahtera, Pentti in Uutela, 1996; po De Boer idr., 2002). S tega vidika je pomembno, kakšne so zahteve delovnega mesta, ali posameznik čuti, da presegajo njegove zmožnosti in ali čuti, da ima nad delom določeno kontrolo. V teh okvirih je tudi pomembno, kako posameznik zaznava organizacijo in ali doživlja, da organizacijo skrbi za njene zaposlene. Absentizma naj bi bilo več pri tistih zaposlenih, ki menijo, da jih organizacija ne podpira in ki torej doživljajo delovno okolje kot nepravilno (De Boer idr., 2002). Doživljanje nepravilnosti delovnega okolja lahko pogojuje negativen odnos do dela in serijo različnih deviantnih vedenj pri delu. De Boer in sodelavci (2002) so v raziskavi ugotovili, da doživljanje nepravilnosti delovnega okolja posredno prispeva k odsotnosti z dela preko doživljanja psihosomatskih težav. Doživljanje nepravilnosti delovnega okolja lahko prispeva k doživljanju stresa na delovnem mestu, kar posledično lahko motivira posameznika k odsotnosti z dela zaradi raznih zdravstvenih simptomov (ki so v osnovi povezani s stresom). Med ostale psihosocialne dejavnike delovnega okolja, ki lahko prispevajo k povečani zdravstveni odsotnosti z dela, spadajo: časovni pritiski, pomanjkanje delovne sile, zaposlitev za določen čas in na tej osnovi doživljanje negotovosti dela, prevelike delovne zahteve, pomanjkanje podpore pri delu, nejasno opredeljene delovne vloge, konfliktnost delovnih vlog, pomen dela za posameznika in doživljanje nepravilnosti delovnih razmer (Roelen, Koopmans, Bültmann, Groothoff in van der Klink, 2009). Med navedenimi dejavniki raziskave potrjujejo, da je stopnja nadzora, ki jo ima posameznik nad lastnim delom, močno povezana z visokim zdravstvenim absentizmom, zahteve dela in podpora pri delu pa kažejo večkrat na nekonsistentnost v odnosu do zdravstvenega absentizma (North idr., 1996; Niedhammer idr., 1998; Vahtera idr., 2000; Melchior idr., 2003; Moreau idr., 2004; Head idr., 2006; po Roelen idr., 2009).

Dolgotrajen stres ima lahko za posledico izgorelost, ki predstavlja stanje skrajne psihične in fizične izčrpanosti. Medtem ko stres lahko pojmuje kot način adaptacije na stresni dogodek, pa izgorevanje implicira proces izčrpavanja in predstavlja zlom v adaptaciji na dlje časa trajajoč stres v delovnem okolju (Maslach in Schaufeli, 1993).

Pogosta diagnoza zaposlenih, ki so dlje časa odsotni z dela, je izgorelost, emocionalna izčrpanost ali depresija (Houtman in Blatter, 2005 po Ybema, Smulders in Bongers, 2010). V teh primerih predstavlja odsotnost z dela možnost, da se posameznik izogne stresnim dejavnikom delovnega okolja in se tako ponovno napolni z energijo. Simptomi, ki se kažejo pri izgorelosti, se pojavijo na telesni, čustveni in vedenjski ravni (Bilban 2007). Med telesne simptome spadajo: telesna izčrpanost, kronična utrujenost, številne psihosomatske motnje kot npr. nespečnost, želodčne in prebavne težave, glavoboli, bolečine v križu, hrbtu, bolečine po vsem telesu, zvišan ali znižan krvni tlak, zmanjšanje ali povečanje telesne teže. Na čustveni in vedenjski ravni pa se simptomi kažejo v naslednjih oblikah: umik v medosebnih odnosih, zmanjšana delovna učinkovitost in motivacija za delo, odpor do dela, občutki žalosti, obupa, nemoči, čustvena otopelost, razdražljivost, nezadovoljstvo, nerazpoloženost, tesnoba, bojzani itd. Izčrpane osebe lahko postanejo nekreativne, njihovo mišljenje je neizvirno, počasno, lahko imajo zmanjšano sposobnost koncentracije in so zato bolj raztresene (Bilban 2007). Izgoreli posamezniki so manj zadovoljni z delom in manj motivirani za prihod na delovno mesto. Raziskave so potrdile močno povezanost med zadovoljstvom z delom in izgorelostjo (Iverson, Olekalns in Erwin, 1998 po Ybema idr., 2010), pri čemer naj bi bilo nezadovoljstvo z delom rezultat negativnega odnosa do dela, ki je posledica izgorelosti. S tega vidika je lahko izgorelost moderator med nezadovoljstvom z delom in povečanim absentizmom. Raziskave tudi potrjujejo povezanost med izgorelostjo in frekvenco odsotnosti z dela, ki je sicer šibka (Iverson idr., 1998 po Ybema idr., 2010). Ybema in sodelavci (2010) so v raziskavi ugotovili, da zaposleni, ki so bolj izgoreli, predstavljajo rizično skupino za daljše odsotnosti v prihodnosti.

Veliko raziskav se je osredotočilo na proučevanje odnosa med absentizmom, zadovoljstvom z delom in psihičnim blagostanjem (Johns, 1997 po Ybema idr., 2010). Pri tem ni prave enotnosti ali zadovoljstvo z delom posredno prispeva k absentizmu preko drugih spremenljivk, npr. značilnosti dela, konfliktnost vlog pri delu, plača, zdravje, itd. ali pa zadovoljstvo z delom neposredno prispeva k absentizmu (Goldberg in Waldman, 2000). Glede zdravja so nekatere raziskave ugotovile, da prispeva zdravje k povečanemu zadovoljstvu z delom (Wall in Clegg, 1980 po Goldberg in Waldman, 2000). Slednje pomeni, da so lahko zaposleni s pogostejšimi zdravstvenimi težavami manj zadovoljni s svojim delom. Dobro zdravstveno stanje je tudi v negativnem odnosu z absentizmom (Leigh, 1983 po Goldberg in Waldman, 2000), kar pomeni, da naj bi bili bolj zdravi zaposleni manj odsotni z dela. V literaturi ni povsem jasno ali je nezadovoljstvo z delom predhodnik odsotnosti z dela ali pa posledica slednje (Ybema idr., 2010). Različne raziskave sicer potrjujejo pomemben negativen odnos med zadovoljstvom z delom in absentizmom, tako pogostostjo kot trajnostjo odsotnosti, vendar so koeficienti korelacij šibki (npr. Boone in Price, 1989, Farrell in Stamm, 1988, po Goldberg in Waldman, 2000; Hackett, 1989, Scott in Taylor, 1985, po Ybema idr., 2010). Nezadovoljni z delom so pogosteje odsotni z dela, pri čemer predstavlja ta prostovoljna odsotnost večkrat odziv na negativne (težavne) delovne razmere. Goldberg in Waldman (2000) v raziskavi nista potrdila vpliva (niti neposrednega niti posrednega) zadovoljstva z delom na

absentizem, ugotovila pa sta, da so pomembni prediktorji absentizma zdravje, položaj zaposlitve in plača. Obstajajo pomembnejši dejavniki prostovoljne odsotnosti, ki imajo večji prispevek k absentizmu kot zadovoljstvo z delom. Odsotnost z dela je lahko le en način odzivanja na nezadovoljive ali težavne delovne razmere. Po drugi strani pa je nezadovoljstvo z delom lahko posledica dolgotrajne odsotnosti z dela, ki lahko privede posameznika tudi do tega, da se distancira od lastnega dela in da začne gledati na delo kot na manj pomembno (Ybema idr., 2010). Ybema in sodelavci (2010) so v raziskavi potrdili, da je visoko zadovoljstvo z delom zmanjšalo frekvenco odsotnosti zaposlenih v prihodnjem letu, zelo pogosta odsotnost pa je zniževala kasnejše zadovoljstvo z delom. Farrell in Stamm (1988 po Goldberg in Waldman, 2000) sta ugotovila, da odnos med zadovoljstvom z delom in absentizmom lahko uravnava posameznikov namen za odsotnost z dela.

Iz vsega navedenega je razvidno, da je absentizem kompleksen pojav. Prav tako kompleksni pa so dejavniki doživljanja zdravstvenih težav, ki predstavljajo poglavitni razlog odsotnosti z dela. Zdravstvene težave predstavljajo vzrok nad katerim navadno nimamo vpliva in so s tega vidika »opravičljiv« oz. legitimen razlog odsotnosti. Pri tem pa ostane odprto vprašanje, kateri so tisti dejavniki, ki prispevajo k zdravstvenim težavam ali k psihosomatskim težavam zaposlenih? Kaj je v ozadju odsotnosti zaradi doživljanja zdravstvenih težav? Namen raziskave IDO Primorske je bil ugotoviti, katere proučevane spremenljivke prispevajo k pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Zanimalo nas je, s katerimi drugimi dejavniki dobrega počutja in blagostanja zaposlenih se povezujejo zdravstvene težave? Predvsem nas je zanimalo, kakšen je odnos med doživljanjem stresa, izgorelosti, zadovoljstva z delom in pogostostjo doživljanja zdravstvenih težav. Dejavniki, ki prispevajo k napovedovanju pogostosti doživljanja zdravstvenih težav, lahko preko slednjih prispevajo k povečanju odsotnosti z delovnega mesta. Z namenom, da bi bolje razumeli problematiko absentizma, dejavnike zanj in njegove posledice tudi na stroškovni ravni, smo v prispevek, poleg proučevanja dejavnikov zdravstvenih težav, vključili tudi proučevanje posledic stopenj absentizma na državni ravni in možnosti ukrepov v smislu zmanjšanja državnih stroškov. V tem okviru smo raziskavo dopolnili z analizo nacionalnih podatkov absentizma, primerjavo z državami EU ter analizo obstoječe politike upravljanja z absentizmom.

Z ozirom na v uvodu navedene raziskave in opredeljenim raziskovalnim problemom smo v sklopu raziskave IDO Primorske oblikovali sledeče hipoteze:

- H1: Ženske v primerjavi z moškimi pogosteje doživljajo zdravstvene težave.
- H2: Delavci pogosteje doživljajo zdravstvene težave v primerjavi z vodji.
- H3: Doživljanje negativnih dejavnikov delovnega okolja se povezuje s pogostejšim doživljanjem zdravstvenih težav.
- H4: Izgorelost ima največji prispevek k pojasnjevanju pogostosti doživljanja zdravstvenih težav.

METODE

Udeleženi

V raziskavi IDO Primorske je sodelovalo 513 udeleženi, od tega 251 (48,9 %) moških in 262 (51,1 %) žensk. Udeležene smo razdelili glede na položaj zaposlitve, pri čemer je bilo 205 (40 %) udeleženi na vodilnih položajih, 308 (60 %) udeleženi pa je predstavljajo skupino delavcev. V to skupino smo združili udeležene, ki nimajo neposredno podrejenih. Oblikovali smo tudi skupine glede na vrsto zaposlitve, in sicer 435 (87 %) udeleženi zaposlenih za nedoločen čas, 65 (13 %) pa za določen čas. Po izobrazbeni strukturi so 204 (39,7 %) udeleženci zaključili srednjo ali poklicno šolo, 138 (26,8 %) višjo oz. visoko šolo in 115 (22,4 %) udeležencev je doseglo univerzitetno izobrazbo. Zelo malo udeleženi (7) ima zaključeno le osnovno šolo, 31 (6,0 %) jih ima dosežen magisterij in 19 (3,7 %) doktorat. Vzorec sestavlja največ udeleženi starih od 25 do 48 let. Okrog 40 % udeleženi je starih od 25 do 36 let, nekoliko manj kot 40 % pa je starih od 37 do 48 let. Najmanj udeleženi predstavlja skrajnosti lestvice starosti, torej najmanj je starejših od 60 let in mlajših od 25 let. Zaradi nepopolno izpolnjenih vprašanj, se numerus udeleženi pri posameznih delih vprašalnika spreminja.

Pripomočki

V okvirih raziskave IDO Primorske smo uporabili vprašalnik, ki meri več različnih pro- učevanih področij – pravno področje, področje vrednot v organizacijah, absentizem, fluktuacijo, izgorelost, stres, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Vprašalnik vključuje 169 vprašanj, razdeljenih po sklopih in oblikovanih na način prisilne izbire (med dvema ali več odgovori). Za namene članka bomo izpostavili tista področja vprašalnika, katerih rezultate predstavljamo v nadaljevanju.

• Stres na delovnem mestu

Za merjenje stresa na delovnem mestu smo uporabili 7 vprašanj (npr. »Zalotim se pri razmišljanju o službenih problemih, tudi takrat ko nisem v službi«.), na katera so udeleženci odgovarjali na petstopenjski ocenjevalni lestvici (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno). Rezultat lestvice predstavlja seštevek vseh odgovorov, pri čemer visok seštevek pomeni višjo izraženost stresa na delovnem mestu. Pri testiranju merskih karakteristik lestvice stresa smo ugotovili zmerno visoko zanesljivost ($\alpha = 0,71$).

• Splošna kakovost življenja

Merili smo tudi doživljanje kakovosti življenja na splošno, pri čemer smo uporabili 5 vprašanj (npr. »S svojim življenjem sem na splošno zadovoljen/a«; »Svoje delo opravljam z veseljem in zanimanjem« ... itd). Udeleženci so odgovarjali na podlagi petstopenjske lestvice (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno). Rezultat lestvice predstavlja seštevek odgovorov na vsa vprašanja. Visok rezultat kaže na doživljanje večje kakovosti življenja v splošnem. Vrednost koeficienta zanesljivosti kaže na zmerno visoko zanesljivost lestvice ($\alpha = 0,73$).

- Zdravstvene težave

Zanimalo nas je doživljanje zdravstvenih težav zaposlenih v zadnjem mesecu pred testiranjem. Prisotnost zdravstvenih težav smo merili s 5 postavkami (npr. »Ali ste v zadnjem mesecu občutili telesne bolečine?«), udeleženci so odgovarjali na petstopenjski lestvici (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno). Seštevek odgovorov na vse postavke predstavlja pogostost doživljanja zdravstvenih težav v zadnjem mesecu, pri čemer visok seštevek kaže na pogostejšo prisotnost zdravstvenih težav. Vrednost koeficienta zanesljivosti lestvice je dokaj visoka ($\alpha = 0,79$).

- Zadovoljstvo z delom

Zadovoljstvo z delom smo merili s 7 postavkami (npr. »Moje ideje za boljše delo so upoštevane.«), na katera so udeleženci odgovarjali glede na petstopenjsko lestvico (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno). Rezultat lestvice predstavlja seštevek odgovorov na vse postavke. Visok seštevek kaže na visoko zadovoljstvo z delom. Vrednost koeficienta zanesljivosti je dokaj visoka ($\alpha = 0,79$).

- Izgorelost

Lestvico izgorelosti sestavlja 14 postavk (npr. »Ob koncu delovnega dne čutim praznino in depresivnost.«), na katera udeleženci odgovarjajo glede na petstopenjsko lestvico (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno). Rezultat lestvice predstavlja seštevek odgovorov na vse postavke, pri čemer pomeni visok seštevek višjo izraženost izgorelosti. Zanesljivost lestvice izgorelosti je visoka ($\alpha = 0,87$).

- Vprašanja o doživljanju delovnega okolja

Poleg navedenih lestvic v pričujočem članku izpostavljam tudi posamezna vprašanja, vezana na delovno okolje (npr. »Ali v podjetju opazate kakšne oblike diskriminacije?«), ki so zahtevala prav tako odgovore na petstopenjski lestvici (1 = nikoli; 2 = redko; 3 = občasno; 4 = pogosto; 5 = vedno).

POSTOPEK

Terensko anketiranje v okvirih raziskave IDO Primorske smo izvajali v obdobju september–oktober 2011. Anketiranje je potekalo na področju javnega sektorja, turizma in gospodarstva. Udeleženi so ankete reševali v elektronski obliki, preko spletnega portala ali aplikacije na platformi I-Pad. Dobljene rezultate smo analizirali s statističnim programom za obdelavo podatkov SPSS.

REZULTATI

Tabela 1: Opisna statistika odgovorov udeleženi za vsako postavko lestvice zdravstvenih težav (zdravstveni absentizem).

Zdravstvene težave	N	Min.	Max.	M	SD
Telesne bolečine	506	1	5	2,74	1,17
Utrujenost, pomanjkanje energije	506	1	5	3,07	1,05
Glavobol	506	1	5	2,30	1,08
Alergija in kožni izpuščaji	506	1	5	1,73	1,05
Slabost in zaprtje	506	1	5	1,86	1,04

Opombe: N - numerus; Min. - najmanjši možni odgovor; Max. - največji možni odgovor; M - aritmetična sredina; SD - standardna deviacija.

Iz Tabele 1 je razvidno, da so udeleženi najpogosteje, v primerjavi z ostalimi zdravstvenimi težavami, v zadnjem mesecu pred testiranjem doživljali utrujenost in telesne bolečine (bolečine v vratu, trebuhu, sklepah nog, rok ...). Slednje zdravstvene težave so doživljali občasno.

Tabela 2: Prikaz aritmetičnih sredin (M), standardnih deviacij (SD) in korelacij (Spearmanov σ korelacijski koeficient) med proučevanimi spremenljivkami (vprašanja doživljanja delovnega okolja, zdravstvene težave, stres, izgorelost, zadovoljstvo z delom).

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Nadure	2,34	1,26								
2. Bolniško	2,13	1,43	,14**							
3. Diskriminacija	2,64	1,17	,13**	,29**						
4. Zasebnost	3,65	1,20	-,14**	-,27**	-,46**					
5. Zdravje	11,97	3,89	,19**	,32**	,30**	-,23**				
6. Stres	17,13	4,09	,48**	,07	,07	-,16**	,38**			
7. Izgorelost	34,20	9,40	,22**	,36**	,49**	-,43**	,64**	,39**		
8. Zadovoljstvo	23,25	4,73	-,09*	-,33**	-,53**	,55**	-,35**	-,13**	-,59**	

Opombe: N=506; *p<0,05; **p<0,01; Nadure – »Kako pogosto morate opravljati neplačane nadure?«; Bolniško – »Je višina bolniškega nadomestila lahko razlog, da kljub bolezni ne greste na bolniško?«; Diskriminacija – »Ali v podjetju opazate kakšne oblike diskriminacije (neenakega obravnavanja)?«; Zasebnost – »Ali menite, da je vaša zasebnost na delovnem mestu dovolj spoštovana?«; Zadovoljstvo – zadovoljstvo z delom.

Izraženost zdravstvenih težav pri udeleženi v zadnjem mesecu pred testiranjem ni visoka, ampak povprečna. Ob pregledu rezultatov za moške in ženske posebej smo ugotovili, da ženske ($M = 12,37$, $SD = 4,07$) poročajo o nekoliko večji prisotnosti zdravstvenih težav kot moški ($M = 10,94$, $SD = 3,65$) v zadnjem mesecu pred testiranjem. Razlike med skupinama smo testirali s t-testom, ki je pokazal na statistično pomembnost razlik v pogostosti doživljanja zdravstvenih težav ($t(498,96) = 4,146$, $p = 0,000$). Preverili smo tudi razlike med udeleženi vodji in delavci, pri čemer se je izkazalo, da delavci ($M = 12,34$, $SD = 4,10$) poročajo o nekoliko večji prisotnosti zdravstvenih težav kot zaposleni na višjih položajih v organizaciji ($M = 10,73$, $SD = 3,56$). Razlike med vodji in delavci so statistično pomembne ($t(504) = -4,57$; $p = 0,000$).

Iz Tabele 2 je razvidno tudi, da udeleženci doživljajo zmerno mero stresa in izgorelosti pri delu ter so srednje zadovoljni s svojim delom. Pogostost doživljanja zdravstvenih težav se visoko povezuje z izgorelostjo (najvišji korelacijski koeficient), kar pomeni, da bolj izgoreli posamezniki doživljajo več zdravstvenih težav. Srednje se pogostost doživljanja zdravstvenih težav povezuje s stresom. Za udeležene, ki doživljajo več stresa, je značilna tudi nekoliko večja pogostost doživljanja zdravstvenih težav. Srednje močna, negativna povezanost pa je razvidna med zadovoljstvom z delom in doživljanjem zdravstvenih težav, kar kaže, da so udeleženi, ki doživljajo več zdravstvenih težav, tudi manj zadovoljni s svojim delom. Srednje močne povezanosti so tudi razvidne med pogostostjo doživljanja zdravstvenih težav in nekaterimi vprašanji doživljanja delovnega okolja. Za udeležene, ki pogosteje doživljajo zdravstvene težave, je tudi pogosteje višina bolniškega nadomestila razlog za prihod v službo kljub bolezni. Poleg tega udeleženi, ki doživljajo pogostejše zdravstvene težave, nekoliko pogosteje opažajo razne oblike diskriminacij v podjetju in pogosteje menijo, da njihova zasebnost na delovnem mestu ni dovolj spoštovana.

Iz Tabele 2 so razvidna tudi povprečja odgovorov na vprašanja o delovnem okolju (pogostost opravljanja neplačanih nadur, pomen višine bolniškega nadomestila pri odločitvi o odsotnosti z dela, opažanje diskriminacij v podjetju, spoštovanje zasebnosti pri delu). Najvišja povprečja so razvidna pri odgovorih o opažanju raznih oblik diskriminacij v podjetju in odgovorih glede spoštovanja zasebnosti na delovnem mestu. Udeleženi menijo, da je njihova zasebnost občasno do pogosto spoštovana in v podjetju udeleženci občasno opažajo razne oblike diskriminacije. Po pregledu razlik med spoloma smo ugotovili, da moški ($M = 2,25$, $SD = 1,51$) v primerjavi z ženskami ($M = 2,00$, $SD = 1,33$) nekoliko pogosteje navajajo, da je višina bolniškega nadomestila razlog za prihod v službo kljub bolezni. Razlike so statistično pomembne ($t(489,3) = 1,998$, $p < 0,05$). Poleg tega tako udeleženi moški ($M = 3,38$, $SD = 1,21$) kot ženske ($M = 3,92$, $SD = 1,12$) pogosto menijo, da je njihova zasebnost na delovnem mestu dovolj spoštovana. Vendar ženske poročajo o nekoliko pogostejšem spoštovanju njihove zasebnosti ($t(493,6) = -5,174$, $p < 0,01$).

Odgovore na vprašanja o delovnem okolju smo primerjali tudi glede na položaj zaposlitve, pri čemer smo ugotovili pomembne razlike med skupinama vodij in delavcev glede na vsa vprašanja (Tabela 3).

Tabela 2 tudi kaže, da udeleženci, ki pogosteje poročajo o višini bolniškega nadomestila kot razlogu za prihod v službo kljub bolezni, pogosteje opažajo razne oblike diskriminacij v podjetju. Poleg tega so tudi pogosteje mnenja, da njihova zasebnost ni dovolj spoštovana. Udeleženi, ki pogosteje opažajo razne oblike diskriminacij v podjetju so tudi mnenja, da njihova zasebnost na delovnem mestu ni dovolj spoštovana. Pogostost opažanja diskriminacij se povezuje tudi z izgorelostjo in zadovoljstvom. Udeleženi, ki pogosteje opažajo v podjetju razne oblike diskriminacij, so bolj izgoreli in manj zadovoljni z delom.

Tabela 3: Opisna statistika odgovorov na vprašanja o delovnem okolju posebej za udeležene vodje in delavce ter rezultati testiranja pomembnosti razlik s t-testom.

	Položaj	N	Min.	Max.	M	SD	t	df	p
Neplačane nadure	vodja	201	1	5	2,53	1,35	2,673	387,4	0,008
	delavec	304	1	5	2,22	1,18			
Višina bolniškega nadomestila	vodja	201	1	5	1,79	1,26	-4,611	473,9	0,000
	delavec	304	1	5	2,36	1,49			
Diskriminacija v podjetju	vodja	201	1	5	2,41	1,22	-3,558	399,9	0,000
	delavec	302	1	5	2,79	1,11			
Spoštovanje zasebnosti	vodja	201	1	5	3,85	1,07	3,253	474,2	0,001
	delavec	302	1	5	3,51	1,27			

Opomba: N – numerus; Min. – najmanjši možni odgovor; Max. – največji možni odgovor; M – aritmetična sredina, SD – standardna deviacija, t – vrednost t-testa, df – stopnje svobode, p – statistična pomembnost.

Iz Tabele 3 je razvidno, da vodje poročajo o nekoliko pogostejšem opravljanju neplačanih nadur kot delavci. Višina bolniškega nadomestila je v povprečju redko do občasno razlog, da oboji, kljub bolezni, ne gredo na bolniški dopust. Vsekakor pa delavci poročajo, da je višina bolniškega nadomestila nekoliko pogosteje razlog za prihod v službo kljub bolezni. Udeleženi redko do občasno opažajo kakšne oblike diskriminacije v podjetju, pri čemer delavci poročajo o nekoliko pogostejšem opažanju diskriminacij kot vodje. Obe skupini zaposlenih v povprečju menita, da je njihova zasebnost na delovnem mestu pogosto spoštovana. Vodje poročajo o nekoliko pogostejšem spoštovanju njihove zasebnosti na delovnem mestu kot delavci.

Tabela 4: Regresijski koeficienti in vrednosti t-testa pri napovedovanju zdravstvenih težav glede na proučevane spremenljivke.

Spremenljivka	Zdravstvene težave		
	β	t	p
Stres	0,150	3,535	0,000
Izgorelost	0,602	12,146	0,000
Zadovoljstvo z delom	0,042	0,896	0,371
Nadure	-0,043	-1,096	0,274
Bolniško	0,098	2,584	0,010
Diskriminacija	0,018	0,420	0,675
Zasebnost	0,036	0,863	0,388

Opombe: β - koeficient regresijske analize; t - vrednost t-testa; p - statistična pomembnost.

Vrednost multiplega determinacijskega koeficienta pri regresijski analizi izdelani za doživljanje pogostosti zdravstvenih težav udeleženih kaže, da je delež pojasnjene variacije odvisne spremenljivke 45,6 % ($R = 0,675$, $R^2 = 0,456$). F-test kaže, da obstaja odvisnost med pogostostjo doživljanja zdravstvenih težav in proučevanimi spremenljivkami ($F = 55,739$, $p = 0,000$). Iz Tabele 4 je razvidno, da pogostost doživljanja zdravstvenih težav najbolj pojasnjujejo doživljanje izgorelosti, stresa in poročanje, da je višina bolniškega nadomestila lahko razlog za prihod v službo kljub bolezni.

INTERPRETACIJA

Zdravstvene težave so pglavitni in najbolj proučevan razlog za absentizem. Raziskave kažejo, da je zdravje zaposlenih najbolj konsistenten prediktor absentizma (Goldberg in Waldman, 2000; Harvey in Nicholson, 1999). Zaposleni so najpogosteje odsotni z delovnega mesta zaradi bolezni, poškodb in raznih težav z zdravjem. Prav zaradi tega nas je v okvirih raziskave zanimalo, kateri so tisti dejavniki, vezani na delo, ki lahko prispevajo k večji ali manjši pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Ali lahko pojasnimo razlike v pogostosti doživljanja zdravstvenih težav s spremenljivkami, ki niso vezane na fiziološko strukturo posameznikov, na skrb za zdravje in na splošno zdravstveno stanje? V teh okvirih nas je predvsem zanimala povezanost doživljanja zdravstvenih težav z doživljanjem negativnih dejavnikov posameznikovega počutja: stresa, izgorelosti, zadovoljstva z delom ter nekaterih dejavnikov kakovosti delovnega okolja. Pomembno je izpostaviti, da v raziskavi IDO Primorske nismo iskali podatkov o fizioloških vzrokih zdravstvenih težav, ampak nas je zanimalo predvsem doživljanje pogostosti zdravstvenih težav v odnosu z doživljanjem dela, delovnih razmer in počutjem udeleženih.

Iz rezultatov raziskave IDO Primorske ne moremo sklepati o razlogih za zdravstvene težave udeleženih, lahko pa na podlagi rezultatov trdimo, da se pogostejše doživljanje zdravstvenih težav pojavlja sočasno z občutkom doživljanja slabših delovnih razmer, nepravilnosti delovnega okolja, doživljanjem manjšega zadovoljstva z delom, doživljanjem večjega stresa in izgorelosti (glej Tabela 2). Izkazalo se je, da so navedeni dejavniki medsebojno prepleteni in da so poleg fizioloških sprememb pri boleznih, opazne tudi spremembe v splošnem počutju in doživljanju udeleženih. Pogostost doživljanja določene zdravstvene simptomatike lahko nastane zaradi skupnega delovanja različnih dejavnikov na različnih življenjskih področjih. Povečano tveganje pa vsekakor predstavlja doživljanje dolgotrajnega stresa in izgorelosti ter tudi nezadovoljstva z delom (npr. Boer idr., 2002; Harrison in Martocchio, 1998; Goldberg in Waldman, 2000; Selič, 1999; Ybema idr., 2010), kar smo uspeli potrditi tudi v naši raziskavi.

Rezultati (Tabela 2) so pokazali, da doživljanje zdravstvenih težav v splošnem ni zelo pogosto, ampak blizu povprečja celotne lestvice, kar pomeni, da so udeleženci v zadnjem mesecu pred testiranjem občasno doživljali razne zdravstvene težave. Iz Tabele 1 je razvidno, da udeleženi najpogosteje poročajo o prekomerni utrujenosti oz. pomanjkanju energije ter telesnih bolečinah (vrat, trebuh, bolečine v sklepih ...). Udeležene ženske poročajo o nekoliko pogostejšem doživljanju zdravstvenih težav v mesecu pred izpolnjevanjem vprašalnika kot udeleženi moški. Dobljeni rezultati potrjujejo zastavljeno hipotezo H1, da ženske pogosteje doživljajo zdravstvene težave kot moški. Rezultati se skladajo z rezultati predhodnih raziskav, ki poročajo, da so ženske v splošnem slabšega zdravja kot moški (Rodin in Ickovics, 1990 po Patton in Johns, 2007). Ženske so, glede na ugotovitve predhodnih raziskav (Culbertson, 1997; Lipton in dr., 1994; Nelson in Burke, 2002; Rodin in Ickovics, 1990; po Patton in Johns, 2007), nagnjene k doživljanju več fizičnih simptomov, nespečnosti, glavobolov, depresije in pogosteje obiskujejo zdravnika v primerjavi z moškimi. Vsekakor pa raziskave navajajo, da se razlike v doživljanju zdravja med moškimi in ženskami v splošnem zmanjšujejo (Patton in Johns, 2007). Rezultati naše raziskave kažejo na sicer statistično pomembne, vendar zelo majhne razlike v doživljanju zdravstvenih težav med moškimi in ženskami. Poleg navedenega raziskave ugotavljajo, da naj bi bile zaposlene ženske v splošnem boljšega zdravja kot ženske, ki so brezposelne (Barnett in Hyde, 2001; Rodin in Ickovics, 1990; po Patton in Johns, 2007). Dobljeni rezultati glede razlik v pogostosti doživljanja zdravstvenih težav bi morda lahko nakazovali na večjo verjetnost odsotnosti žensk z delovnega mesta zaradi doživljanja nekoliko pogostejših zdravstvenih težav. Tudi raziskave poročajo, da so ženske v povprečju pogosteje odsotne z dela kot moški (Patton in Johns, 2007). Ker je doživljanje zdravstvenih težav v vzorcu zmerno, ne moremo sklepati, da so ženske pogosteje odsotne zaradi zdravstvenih težav. Nekateri raziskave (Hendrix in dr., 1994; Leigh, 1983; VandenHeuvel in Wooden, 1995; po Patton in Johns, 2007) poročajo, da razlike v doživljanju zdravstvenih težav pri moških in ženskah nimajo pomembnih implikacij za preučevanje absentizma, spet druge (Johns, 1997 po Patton in Johns, 2007) poročajo, da zdravje pojasnjuje le del in ne vseh razlik med absentizmom moških in žensk. V splošnem naši rezultati kažejo na to, da je razumevanje

pojavnosti zdravstvenih težav v navezani z negativnimi dejavniki počutja, ki so odvisni od dela, zelo kompleksno. Sam spol kot kategorija ne more pojasnjevati razlik v doživljanju zdravstvenih težav ali razlik v stopnji odsotnosti z delovnega mesta. Dejstvo, da se razlike med spoloma vsekakor pojavljajo, kaže na pomembnost drugih dejavnikov v okviru proučevanja razlik med spoloma. Predvsem se na tem področju kaže pomanjkanje proučevanja družbenih pričakovanj glede sprejemljivosti prisotnosti/odsotnosti z delovnega mesta ter v tem okviru obravnavanja spola kot socialne kategorije, katere razlike se kažejo kot odraz skupinske identitete (Patton in Johns, 2007). Ob obravnavi spola kot socialne kategorije, so družbena pričakovanja sprejemljivega vedenja moških in žensk, tudi kar se tiče absentizma, večkrat pod vplivom splošno sprejetih spolnih stereotipov.

Rezultati so pokazali, da se skupini vodij in delavcev razlikujeta v pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Delavci poročajo o nekoliko pogostejšem doživljanju zdravstvenih težav kot vodje, kar potrjuje zastavljeno hipotezo H2. Razlike med skupinama v povprečni pogostosti doživljanja zdravstvenih težav sicer niso velike, vendar kažejo, da ima položaj zaposlenih v organizaciji določeno pomembnost pri raziskovanju zdravstvenih težav kot možnih vzrokov odsotnosti z dela. Slednje se sklada z ugotovitvami Goldberga in Waldmana (2000), da je med drugimi tudi položaj zaposlitve pomemben prediktor odsotnosti z dela. Roelen in sodelavci (2009) navajajo kot dejavnike, ki prispevajo k povečanemu zdravstvenemu absentizmu, prevelike delovne zahteve, pomanjkanje podpore pri delu, nejasno opredeljene delovne vloge, konfliktnost delovnih vlog, doživljanje nepravilnosti delovnih razmer. De Boer in sodelavci (2002) temu dodajajo visoke zahteve dela in nizek nadzor nad lastnim delom. Navedeni dejavniki lahko predstavljajo specifične značilnosti dela za določen položaj. Kopičenje slednjih dejavnikov v okvirih določenega delovnega položaja (običajno nižjih delovnih položajev), se lahko odraža v povečani odsotnosti z dela zaradi raznih zdravstvenih težav. Udeleženi delavci v raziskavi IDO Primorske pogosteje od udeleženih vodij opažajo diskriminacije v podjetju in pogosteje menijo, da njihova zasebnost ni dovolj spoštovana, kar bi lahko nakazovalo na doživljanje (ne)pravilnosti delovnega okolja. Razlike med skupinama vodij in delavcev lahko temeljijo na značilnostih različnih delovnih vlog, na doživljanju različnih delovnih razmer in različnih značilnostih delovnega okolja ter na doživljanju različnih mer stresa, izgorelosti itd. Razlike so ne nazadnje lahko odraz osebnostnih značilnosti ljudi, ki zasedajo različna delovna mesta in različne položaje znotraj organizacij.

Rezultati kažejo (Tabela 2), da je doživljanje zdravstvenih težav prepleteno z doživljanjem slabega počutja v obliki stresa, izgorelosti in nezadovoljstva z delom. Razvidno je (Tabela 2), da je večje doživljanje stresa na delovnem mestu povezano s pogostejšim doživljanjem raznih zdravstvenih težav in pogostejšimi izkušnjami s tistimi dejavniki, ki pripomorejo k negativnemu doživljanju delovnega okolja. Kot navajajo različni avtorji (Harrison in Martocchio, 1998; Prater in Smith, 2011; Selič, 1999) doživljanje stresa vpliva na zdravje posameznika predvsem zaradi raznih fizioloških sprememb, ki spremljajo dolgotrajen stres. Poleg tega je doživljanje nepravilnosti delovnega okolja povezano

z doživljanjem stresa na delovnem mestu in doživljanjem psihosomatskih težav, ki prispevajo k zdravstvenemu absentizmu (De Boer idr., 2002). Slednje se je delno pokazalo tudi v naši raziskavi, saj je iz korelacijske matrike (Tabela 2) razvidno, da se vprašanja, vezana na doživljanje delovnega okolja, povezujejo z doživljanjem zdravstvenih težav, npr. udeleženi, ki doživljajo pogostejše zdravstvene težave tudi pogosteje opažajo diskriminacije v podjetju. Tako lahko potrdimo hipotezo H3, saj se izpostavljenost negativnim dejavnikom delovnega okolja povezuje s pogostejšimi zdravstvenimi težavami. Ugotovitve raziskave IDO Primorske nakazujejo, da je pogostejše doživljanje zdravstvenih težav značilno za udeležene, ki niso zadovoljni s sedanjim delovnim mestom in delom, ki ga opravljajo (Tabela 2). Kar se sklada z ugotovitvami, da obstaja med zdravjem in zadovoljstvom z delom pozitiven odnos (Wall in Clegg, 1980 po Goldberg in Waldman, 2000). Poleg tega smo dobili visoko pomembno povezanost med nezadovoljstvom z delom in doživljanjem izgorelosti. Slednje kaže, da so bolj izgoreli udeleženi tudi bolj nezadovoljni z delom in doživljajo nekoliko pogostejše zdravstvene težave. Izgorelost se kaže v različnih simptomih na fizični, emocionalni in vedenjski ravni, ki se odražajo v raznih zdravstvenih težavah (Bilban, 2006). Raziskave so potrdile močno povezanost med nezadovoljstvom z delom in visoko izgorelostjo (Iverson, Olekalns in Erwin, 1998 po Ybema idr., 2010). Odnos med zadovoljstvom z delom in odsotnostjo zaradi zdravstvenih težav, lahko pojasnjuje izgorelost oz. doživljanje raznih zdravstvenih težav, negativnega odnosa do dela in težnja k izogibanju delu kot posledice izgorelosti. S tega vidika je lahko izgorelost moderator med nezadovoljstvom z delom, povečanim absentizmom in pogostejšim doživljanjem zdravstvenih težav, kar kažejo tudi rezultati regresijske analize (Tabela 4).

Korelacijska matrika (Tabela 2) kaže kompleksno sliko prepletenosti proučevanih spremenljivk. Iz vidika počutja zaposlenih, doživljanja zdravstvenih težav in posledično povečane verjetnosti za absentizem, se zdijo vse proučevane spremenljivke pomembne. Vsekakor proučevane spremenljivke pojasnjujejo približno 45% variance pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Pri tem se je izkazalo, da sta pomembna prediktorja pogostosti doživljanja zdravstvenih težav predvsem doživljanje izgorelosti in doživljanje stresa (Tabela 4). Kot pomemben prediktor se je izkazala tudi pogostost poročanja, da je višina bolniškega nadomestila lahko razlog za prihod v službo kljub bolezni. Navedeni rezultati kažejo, da je izgorelost tista, ki najbolje pojasnjuje doživljanje zdravstvenih težav, kar potrjuje zastavljeno hipotezo H4. Slednje se sklada z ugotovitvami, da izgorelost predstavlja proces izčrpavanja organizma (Maslach in Schaufeli, 1993), ki se kaže v fizični, psihični in vedenjski simptomatiki (Bilban, 2007). V nekaterih raziskavah je izpostavljeno, da predstavlja izgorelost pogosto diagnozo zaposlenih, ki so dlje časa zdravstveno odsotni z dela (Houtman in Blatter, 2005 po Ybema idr., 2010). Poleg tega raziskave (Ybema idr., 2010) ugotavljajo, da bolj izgoreli posamezniki predstavljajo rizično skupino za daljše odsotnosti v prihodnosti. Zadovoljstvo z delom, čeprav korelira tako z izgorelostjo kot z doživljanjem zdravstvenih težav, se ni izkazalo kot pomembna spremenljivka pri napovedovanju pogostosti doživljanja zdravstvenih težav. Nekatere raziskave (Ybema idr., 2010; Goldberg in Waldman, 2000) poročajo, da zadovoljstvo z

delom posredno prispeva k odsotnosti preko drugih dejavnikov, med katerimi izpostavljajo tudi zdravje. V naši raziskavi smo ugotovili, da zadovoljstvo z delom ne pojasnjuje pogostosti doživljanja zdravstvenih težav, kar nakazuje na skladnost s tistimi raziskavami, ki nakazujejo na nekonsistenten odnos med zadovoljstvom in zdravstvenim absentizmom (Ybema idr., 2010). Poleg tega zadovoljstvo z delom ne prispeva nujno k doživljanju zdravstvenih težav, temveč neposredno k odsotnosti (Goldberg in Waldman, 2000) ali pa je lahko celo posledica odsotnosti (Ybema idr., 2010). Rezultati tudi nakazujejo skladnost z Bilbanovim (2006) mnenjem, da sicer večanje bolniških staležev kaže na nezadovoljstvo, vendar so vzroki lahko tako medicinski kot nemedicinski. Vsekakor lahko sklenemo, da je za doživljanje pogostejših zdravstvenih težav pomembno, koliko stresa in izgorelosti pri delu (ali zaradi dela) zaposleni doživljajo. Dolgotrajno doživljanje stresa povečuje verjetnost za nastanek raznih emocionalnih motenj, zdravstvenih težav in bolezni (Prater in Smith, 2011; Selič, 1999). Izgorelost, ki se kaže v izčrpanosti in različni zdravstveni simptomatiki, lahko predstavlja končno stopnjo nenehnega doživljanja stresa. Doživljanje pogostih zdravstvenih težav je lahko posledica izčrpanosti, ki se kaže lahko v negativnem odnosu do dela (Tyson 2010 po Prater in Smith, 2011), kar potrjujejo tudi dobljeni rezultati v raziskavi IDO Primorske.

Na podlagi rezultatov raziskave IDO Primorske smo ugotovili, da so doživljanje zdravstvenih težav, stres in izgorelost kompleksni, medsebojno prepleteni pojavi in pogojeni s strani različnih dejavnikov. V raziskavi smo potrdili delni prispevek izgorelosti in stresa k pojasnjevanju pogostosti zdravstvenih težav, vendar druge spremenljivke imajo morda s tega vidika večji prispevek. V prihodnje bi bilo potrebno posvetiti več pozornosti značilnostim delovnega okolja in značilnostim delovnih vlog. Poleg tega bi bilo potrebno meriti pogostost zdravstvenih težav z bolj kompleksnim inštrumentom, ki bi mogoče upošteval poleg samoocene tudi zdravniške podatke.

IMPLIKACIJE ZA USTVARJALCE POLITIK IN ODLOČEVALCE

Odsotnost z dela predstavlja velik strošek v slovenskem zdravstvenem sistemu. Po veljavni zakonodaji imajo zavarovanci, vključeni v sistem obveznega zdravstvenega zavarovanja, v Sloveniji pravico do nadomestila plače iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja na podlagi Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, in sicer od 31. dne zadržanosti od dela zaradi bolezni ali poškodbe dalje. Od prvega dne zadržanosti od dela pa zavarovancem iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja pripada nadomestilo plače, če so razlogi zadržanosti od dela naslednji: nega ožjega družinskega člana, presaditev živega tkiva ali organov v korist druge osebe, posledica dajanja krvi, izolacija ali spremstvo, ki ju odredi zdravnik in tudi v primerih, da je poškodba nastala pri organiziranih javnih delih, gasilskih, gorskih in drugih reševalnih akcijah.

V Sloveniji je bilo po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS, 2010) v letu 2010 zaradičasne nezmožnosti od dela iz bolezenskih razlogov izgu-

bljenih 10,5 milijona delovnih dni. To je pomenilo 4,1 % vseh ustvarjenih delovnih dni, oziroma v povprečju skoraj 39.000 delavcev na dan. Od tega je bilo 5,3 milijona dni v breme ZZZS (v največji meri na 30 dni zadržanosti z dela). Iz teh podatkov na ZZZS ocenjujejo, da so izplačali za 222,76 mio EUR nadomestil izplačanih plač. Na podlagi te ocene je izračunan še okvirni strošek delodajalcev zaradi bolniških odsotnosti delavcev na 241,31 mio EUR⁸. Skupni letni strošek absentizma v Sloveniji je tako ocenjen na 464,07 mio EUR v letu 2010. Ocena skupnih stroškov dela v Sloveniji v letu 2010 znaša približno 20 mrd EUR⁹. To pomeni, da so direktni stroški bolniških nadomestil v letu 2010 znašali približno 2,3 % stroškov dela oziroma 1,3 % slovenskega BDP v tem letu.

Nekatere študije (na primer študija *Absence from work: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010) ocenjujejo, da so indirektni stroški še 2–2,5 krat večji kot direktni. Ti stroški vključujejo še stroške nadomestnih delavcev, ki morajo povečati količino svojega dela, da nadomestijo izpad, pa tudi administrativni stroški vodenja bolniških odsotnosti. Na takšen način bi prišli v Sloveniji do številke med 900 mio EUR in 1 mrd EUR letno. Vendar pa bi s takšnim izračunom izgubili možnost primerjave z drugimi EU državami. Zgoraj ocenjena številka je primerljiva z drugimi državami v EU, kjer pa se stroški med državami še vedno zelo razlikujejo. Razlike v stroških so v veliki meri odvisne od razvitosti socialne države – stroški v Nemčiji so tako na primer bistveno višji kot v Bolgariji, preprosto zato, ker so tam delavci upravičeni do nadomestil, ki jih bolgarski delavci nimajo.

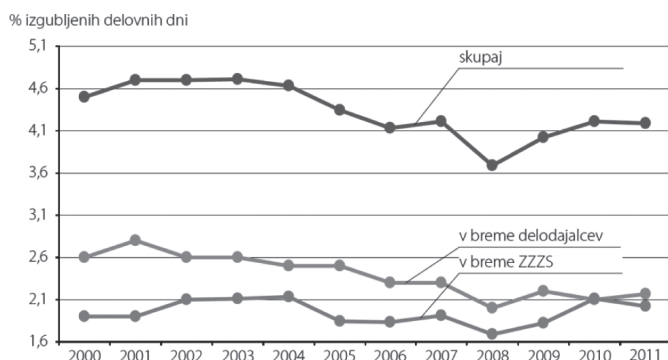
V zadnjih letih od začetka ekonomske krize je bil v Sloveniji opazen porast v % izgubljenih delovnih dni, kar je v nasprotju s prejšnjim trendom upadanja, ki se je zaključil leta 2008. Še posebej je opazen porast dolgotrajnih odsotnosti z dela, ki gredo v breme ZZZS. Leta 2010 je bilo teh odsotnosti za kar 13,5 % več kot v letu 2009, kar se je odrazilo v povečanju stroškov ZZZS v višini 21,06 mio EUR (ZZZS, 2010). Je pa del tega povečanja posledica prerazporeditve, saj se je istočasno število odsotnosti, ki gredo v breme delodajalcev, zmanjšalo za kar 7,8 %. Sprememba je predvsem posledica povečanja povprečnega trajanja odsotnosti z dela, ki se je v letu 2010 povečala na 12,3 dni (z 11,7 dni v letu 2009).

Podatki za leto 2011 (ZZZS, 2011) kažejo, da je skupni odstotek izgubljenih delovnih dni ostal na 4,2 %, vendar pa se je skupno število izgubljenih delovnih dni zmanjšalo na 10,3 milijona. V delu, ki gre v breme ZZZS, je bilo v letu 2011 v primerjavi z letom 2010 prav tako manj izgubljenih delovnih dni, in sicer za 348.531 dni. Posledično so bili tudi odhodki ZZZS nižji kot v letu 2010 in so znašali 217,2 mio EUR. V breme delodajalcev pa se je absentizem v letu 2011, v nasprotju z lanskim gibanjem, povečal, in sicer za

8 V letu 2010 je bilo 5.187.587 dni odsotnosti z dela v breme delodajalca. Ob predpostavki identičnega povprečnega nadomestila kot je izračunano za absentizem v breme ZZZS (41,87 EUR na dan) povečanega za polno kritje bolniške odsotnosti (za odsotnost nad 30 dni je leta 2010 ZZZS nadomestil samo 90 % plače v primeru lastne bolezni) dobimo oceno stroškov delodajalcev v višini 241.309.956 EUR. Natančna številka je odvisna od točnih primerov plačevanja nadomestil po razlogu odsotnosti in času trajanja, za kar pa nimamo na razpolago podatkov.

9 Ocenjeno na podlagi statističnih podatkov: mesečni stroški dela zaposlenih znašajo skoraj natančno 2000 EUR, zaposlenih oseb pa je bilo 835.000.

161.923 izgubljenih dni. Strošek delodajalcev se je zato povečal na ocenjenih 233,78 mio EUR. Skupni strošek absentizma je v letu 2011 znašal 451 mio EUR.



Vir: Podatki IVZ.

Slika 1: Delež izgubljenih delovnih dni zaradi bolniških odsotnosti (Inštitut za varovanje zdravja, 2012).

Statistike o absentizmu v EU (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010) kažejo, da so stopnje absentizma med državami zelo različne. Delno so posledica različnih statistik, vendar pa so skoraj gotovo bolj odvisne od različnih politik za preprečevanje neželene odsotnosti z dela.

Tabela 5: Primerjava stopenj absentizma in stroškov z njim med izbranimi državami EU in Norveško.

Država	Stopnja absentizma	Leto	Skupni nacionalni stroški (% BDP)
Italija	0,8 %	2006*	Ni podatka
Malta	0,9 %	2008	Ni podatka
Madžarska	1,3 %	2007	Ni podatka
Švedska	3,1 %	2008	Ni podatka
Avstrija	3,2 %	2006	2,2 %
Nemčija	3,2 %	2008	3,0 %
Litva	3,2 %	2008	2,8 %
Luksemburg	3,2 %	2007	Ni podatka
Slovaška	3,3 %	2008	Ni podatka
Velika Britanija	3,3 %	2009	Ni podatka
Irska	3,5 %	2007	1,0 %
Slovenija	3,7 %	2008	1,3 %
Nizozemska	4,1 %	2008	3,0 %

Država	Stopnja absentizma	Leto	Skupni nacionalni stroški (% BDP)
Finska	4,3 %	2008	Ni podatka
Danska	4,6 %	2007	Ni podatka
Češka	5,2 %	2008	1,3 %
Španija	5,4 %	2008	1,2 %
Portugalska	6,8 %	2007	Ni podatka
Belgija	5–7 %	2008	3,1 %
Bolgarija	7,4 %	2007	0,4 %
Norveška	7,7 %	2009	Ni podatka

Opomba: * podatek za Italijo ni primerljiv z ostalimi zaradi drugačne metodologije izračuna.
(Vir: Absence from work report 2010; lastni izračuni)

Tabela 5 pokaže, da je Slovenija v skupini držav z rahlo nadpovprečno stopnjo absentizma. Mediana stopnje absentizma držav EU v vzorcu je pri 3,3 % – na stopnji, ki jo dosegata na primer Velika Britanija in Slovaška. Če bi Slovenija uspela zmanjšati stopnjo absentizma na nivo 3,3 %, bi to pomenilo zelo opazen prihranek stroškov dela za podjetja in tudi stroškov za ZZZS. V letu 2011 se je stopnja absentizma v Sloveniji povišala na 4,2 %, zato bi za doseg tega cilja morali zmanjšati število izgubljenih delovnih dni za 21,5 %. V tem letu bi takšno zmanjšanje pomenilo prihranek v višini 46,7 mio EUR za ZZZS (ki bi v tem primeru plačal samo 170,5 mio EUR nadomestil). Ob enaki strukturi pa bi delodajalci utrpeli samo 183,5 mio EUR stroškov zaradi pokrivanja odsotnosti do 30 dni – prihranek zanje bi znašal malo nad 50 mio EUR. Skupni prihranek takšnega zmanjšanja bi tako dosegel skoraj 100 mio EUR letno.

Raziskava IDO Primorske pa lahko odgovori tudi, kako bi lahko dosegli takšno zmanjšanje. Rezultati raziskave kažejo, da sta najpomembnejša korelacijska dejavnika, ki prispevata k zdravstvenim težavam in s tem povezanim absentizmom, stres in izgorelost na delovnem mestu. Gre tako za dejanski stres kot za percepcijo stresa. Regresijski koeficienti povedo, da ima največji vpliv na zdravstvene težave in s tem povezan izostanke z dela izgorelost. Iz tega bi lahko sklepali, da ima vsako zmanjšanje izgorelosti na delovnem mestu štirikrat večji učinek na absentizem kot zmanjšanje percepcije stresa in šestkrat večji učinek kot zmanjšanje bolniškega nadomestila. To pomeni, da je potrebno za doseg enakega zmanjšanja absentizma preko ukrepov na področju sistema bolniških nadomestil, nameniti šestkrat več pozornosti in sredstev kot bi to zahtevala usmerjenost v preprečevanje izgorevanja na delovnem mestu (oziroma 4–krat več kot preprečevanje stresa na delovnem mestu). Povečanje pozornosti in sprejem novih ukrepov glede problematike izgorelosti bi lahko torej pokazalo šestkrat boljše rezultate v okviru izboljšanja zdravja zaposlenih in s tem povezanim zmanjšanjem zdravstvenega absentizma. Pri tem je zanimivo, da se večina držav v EU posveča predvsem sistemskim rešitvam s področja denarnih spodbud za prihod na delo – višina bolniškega nadomestila in način njegovega plačevanja. Kot pokaže Tabela 6 je Slovenija tu med najbolj ugodnimi državami v EU.

Tabela 6: Primerjava značilnosti sistemov bolniških nadomestil v izbranih državah v EU in na Norveškem.

Država	Ali je potrebno zdravniško potrdilo?	Število dni, ki niso povrnjeni	Delež izplačane bruto plače	Najdaljše trajanje
Avstrija	DA	0	60 %	78 tednov
Belgija	DA	1	60 %	52 tednov
Danska	NE	0	do 100 %	52 tednov
Finska	DA	9	70 %	300 dni
Francija	DA	3	50-66 %	12 mesecev
Nemčija	DA	0	80 %	78 tednov
Grčija	DA	3	50–70 %	360 dni
Irska	NE	3	fiksno plačilo	375 dni
Italija	DA	3	50–66 %	26 tednov
Luksemburg	DA	0	100 %	52 tednov
Nizozemska	NE	2	70 %	52 tednov
Norveška	DA	0	100 %	52 tednov
Portugalska	DA	3	65 %	365 dni
Španija	DA	3	1 %	12 mesecev
Švedska	DA	1	75 %	ni omejitve
Velika Britanija	DA	3	fiksno plačilo	28 tednov
Slovenija	DA	0	80 % (100 % v določenih primerih)	ni omejitve

(Vir: Preventing absenteeism at the workplace, 1997; lastni izračuni)

Za tem stoji enostavna ekonomska logika, saj preko bolniškega nadomestila lahko direktno vplivajo na zmanjšanje stroškov zaradi izostankov z dela. Zato gre tudi večina predlogov za spremembo sistema bolniških nadomestil v smeri zmanjševanja ugodnosti za delavce. Tipičen primer je predlog delodajalskih organizacij in zbornic, ki predvideva 9 točk, ki bi zmanjšale stroške absentizma ali pa jih prenesle s strani delodajalcev na druge plačnike (običajno javni sistem).

PREDLOGI DELODAJALSKIH ORGANIZACIJ IN ZBORNIC GOSPODARSTVA ZA ZNIŽANJE ABSENTIZMA

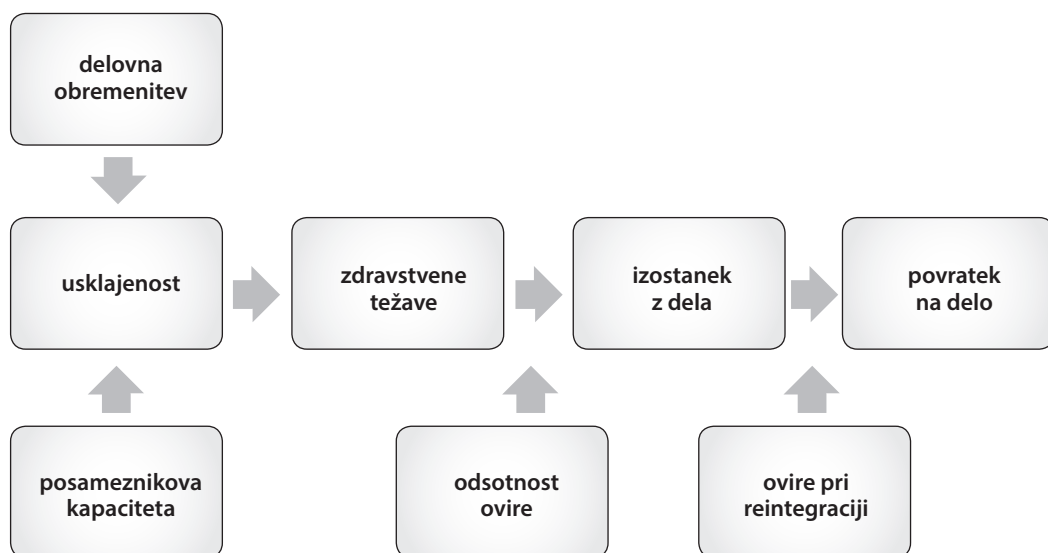
(BILTEN GZS Območne zbornice Posavje – GZS, 2010):

1. določena naj bo pravica delodajalca, da lahko od izbranega osebnega zdravnika zahteva pojasnilo o navodilu o ravnanju delavca v času začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe;
2. okrepi naj se laični in strokovni nadzor ter sankcionirajo kršitve v času začasne zadržanosti z dela, in sicer tako, da zavarovanec izgubi pravico do prejemanja nadomestila plače;
3. uvede naj se časovna omejitev prejemanja nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
4. boljša povezanost zdravstvene in invalidske komisije v povezavi s spremembami določb Zakona o delovnih razmerjih;
5. skrajša naj se skupni obseg izplačil nadomestil plač v enem koledarskem letu v breme delodajalca s 120 delovnih dni na 90 delovnih dni;
6. skrajša naj se število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela, za katere izplačuje delodajalec nadomestilo plače v svoje breme, na do 20 delovnih dni (sedaj do 30 delovnih dni);
7. zniža naj se nadomestilo plače za čas poškodbe izven dela z 80 % na 70 %;
8. uvedejo naj se čakalni dnevi: npr. prvi dan bolniške brez nadomestila plače, prve tri dni bolniške 50 % nadomestilo plače;
9. poškodbe na poti na delo in z dela naj ne sodijo med poškodbe pri delu, če pa že, pa naj nadomestilo plače ne bo 100 %.

Ti predlogi so povsem legitimni in tudi logični s strani interesne skupine delodajalcev. Vendar pa z osredotočenostjo zgolj na ekonomske dejavnike predlagatelji tvegajo povečanje prezentizma – pojava, ko so delavci v službi samo prisotni, ne pa tudi produktivni. Še huje, bolni delavci, ki pridejo v službo, lahko še dodatno vplivajo na zmanjšanje produktivnosti podjetja, če imajo nalezljivo bolezen in okužijo še druge. Zato je analiza (in iz nje izhajajoči predlogi), ki se osredotočajo zgolj na stroške izostankov z dela, premalo. Politika zgolj na osnovi takšnih ukrepov se lahko hitro odrazi v bistveno zmanjšani produktivnosti delavcev na delovnem mestu. Zmanjševanje stroškov zaradi bolniških odsotnosti je potrebno vedno primerjati tudi z zmanjševanjem produktivnosti delavcev zaradi prezentizma.

Zato nekatere evropske države sistematično razvijajo nacionalno politiko razvoja dobrega počutja za delavce. Problem absentizma obravnavajo kot problem delovnega in socialnega okolja ter medčloveških odnosov, v manjši meri pa kot problem zdravstvenega stanja zaposlenih. S tem poskušajo vplivati na zmanjšanje absentizma ne samo z ekonomskimi ukrepi na področju zmanjševanja stroškov, ampak tudi s skupnimi iniciativami s socialnimi partnerji, ki so usmerjeni v zmanjševanje izgorelosti in stresa ter v izboljševanje počutja na delovnem mestu. S takšno politiko lahko dosežemo bistveno boljše rezultate kot zgolj z osredotočenostjo na zmanjšanje direktnih stroškov absentizma.

Takšni pristopi obravnavajo bolezensko odsotnost z dela kot posledico porušenega ravnotežja med osebo in okoljem. To pomeni, da se lahko zdravstvene težave pojavijo kot rezultat razlike med delovno obremenitvijo in kapaciteto posameznega delavca (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997). Ta razlika je vzrok tako za izgorevanje kot za stres na delovnem mestu – dva dejavnika, za katera analiza rezultatov raziskave IDO Primorske pokaže največji vpliv na odsotnost z delovnega mesta (glej Tabela 4). Na odsotnost z dela vplivajo še odsotnostne ovire ter ovire pri reintegraciji.



Slika 2: Shematski prikaz bolezenskega procesa in dejavnikov odsotnosti z dela (Vir: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997).

Iz takšnega modela sledijo štiri skupine ukrepov, ki se osredotočajo na različne elemente modela:

1. Prvi ukrepi so proceduralni in formalni ukrepi, ki zvišujejo odsotnostne ovire – to so ukrepi za nadzor in spremljanje absentizma.
2. Preventivni ukrepi usmerjeni v ukrepe na delovnem mestu želijo povečati usklajenost med delovno obremenitvijo in posameznikovimi kapacitetami z vplivanjem na delovno obremenitev. To so ukrepi za odstranitev razlogov za odsotnost z delovnega mesta, ki so povezani s samim delovnim mestom: varstvo pri delu, zdravje in dobro počutje.
3. Tretja skupina ukrepov so preventivni ukrepi za podporo povečanju posameznikovih kapacitet in s tem boljše usklajenosti z njihovo delovno obremenitvijo. Usmerjeni so v promocijo zdravega in varnega načina življenja in dela posameznikov.

4. Zadnja skupina ukrepov pa se usmerja v zmanjševanje ovir za reintegracijo. Ti ukrepi vplivajo na hitrejši povratek bolnih delavcev.

Kot vidimo, se večina ukrepov, ki jih v Sloveniji predlagajo delodajalske organizacije, osredotoča samo na proceduralne in formalne ukrepe, ki zvišujejo odsotnostne ovire (med njimi pa so tudi ukrepi, ki stroške odsotnosti z dela samo prestavijo z ramen delodajalcev na druge, običajno javne plačnike). Vendar pa bi lahko boljše rezultate dosegli z aktivnim delom na vseh štirih skupinah ukrepov. V EU, pa tudi v Sloveniji, že obstaja nekaj zanimivih primerov dobrih praks z vsakega od teh področij. Podjetja z najboljšimi rezultati na tem področju aktivno vlagajo v zdravje in dobre odnose med zaposlenimi ter ustvarjajo pozitivno delovno vzdušje. Takšna podjetja bolj kot običajno izobražujejo in usposablajo zaposlene na področju varstva pri delu in zdravja na delovnem mestu, pa tudi v privatnem življenju. Aktivno izvajajo tudi preventivne akcije, na primer zdravniške preglede, cepljenja na delovnem mestu ali izvajanje telovadbe med odmori. Pri tem se aktivno osredotočajo na vključevanje starejših delavcev in žensk (ter drugih občutljivih skupin) v takšne aktivnosti. Država pa lahko takšne iniciative podpira. Podpora je lahko politična – na primer na področju vzpostavitve dialoga med socialnimi partnerji na tem področju, lahko pa je tudi bolj akcijska, na primer s sprejemom nacionalne politike razvoja dobrega počutja za delavce. Pomemben cilj je lahko, da se primeri dobre prakse, ki že obstajajo tako v EU kot tudi v Sloveniji, predstavijo širši javnosti in razširijo tudi na druga podjetja. Podpora države je lahko tudi finančna, saj imajo še posebej javni sistemi zdravstvenega varstva direkten in velik prihranek ob zmanjšanju stroškov za nadomestila odsotnosti z dela. Pomembna je še kvalitetna statistika na tem področju, ki pa je v Sloveniji med boljšimi v EU.

Z vidika pristopov in učinkovitih ukrepov pri zmanjševanju stopenj absentizma je potrebna skrb za dobro počutje zaposlenih tako na ravni delovnih organizacij kot na ravni države. Vzroki doživljanja zdravstvene simptomatike, stresa, izgorelosti in posledično vzroki izostanka z dela, niso enoznačni in s tega vidika zahtevajo širše in kompleksnejše skupine ukrepov in pristopov k problematiki. Predvsem pa zahtevajo zavedanje, da se je potrebno aktivno ukvarjati z zaposlenimi, z njihovim počutjem in s kvaliteto medosebnih odnosov znotraj različnih delovnih okolij.

LITERATURA

- Bilban M. (2007). Promocija zdravja na delovnem mestu za zmanjševanje zdravstvenega absentizma. Ljubljana : ZVD – Zavod za varstvo pri delu.
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E. in Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of organizational behavior*, 23, 181–197.
- Goldberg, C. B. in Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 21, 6, 665–676.

Harrison, A. D. in Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins offshoots and outcomes. *Journal of Management*, 24, 3, 305–350.

Harvey, J. in Nicholson, N. (1999). Minor illness as a legitimate reason for absence. *Journal of organizational behavior*, 20, 979–993.

Johns, G. (2003). How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. *Human Resource Management Review*, 13, 2: 157-184.

Maslach, C., in Schaufeli, W.B. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. V W.B. Schaufeli, C. Maslach in T. Marek (ur.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (str. 1–16). Washington: Taylor & Francis.

Patton, E. in Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human relations*, 60, 11.

Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., Bültmann, U., Groothoff, J. W., in van der Klink, J. J. L. (2009). Psychosocial work conditions and registered sickness absence: a 3-year prospective cohort study among office employees. *International archives of occupational and environmental health*, 82, 1107–1113.

Prater, T., in Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of business & economics research*, 9, 6, 1–14.

Selič P. (1999). Psihologija bolezni našega časa. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Steel P. R. (2003). Methodological and operational issues in the construction of absence variables. *Human Resource Management Review*, 13, 2, 243–251.

Ybema, J. F., Smulders, P. G., in Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European journal of work and organizational psychology*, 19 (1), 102–124.

VIRI

[Elektronski] / avt. Inštitut za varovanje zdravja // Inštitut za varovanje zdravja. – 1. junij 2012. - www.ivz.si.

Absence from work [Poročilo] / avt. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Dublin : EuroFound, 2010.

Poslovno poročilo [Poročilo] / avt. ZZZS. – Ljubljana : ZZZS, 2010.

Poslovno poročilo [Poročilo] / avt. ZZZS. – Ljubljana : ZZZS, 2011.

Predlogi delodajalskih organizacij in zbornic gospodarstva za znižanje absentizma [Članek] / avt. GZS // Območno glasilo GZS Posavje. – Brežice : GZS, 2010. - Junij 2010.

Preventing absenteeism at the Workplace [Poročilo] / avt. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE: DEMOGRAFSKE SPREMENLJIVKE, STRES IN IDEJE ZA IZBOLJŠAVE PRI DELU

Ana Domenis, Aleš Pustovrh, Matej Černe*

Izbrane ugotovitve v okviru raziskave Izboljšanje delovnega okolja v ključnih panogah Obalno-kraške regije IDO Primorske

POVZETEK

Fluktuacija je pojav prihajanja in odhajanja zaposlenih iz delovne organizacije v določenem časovnem obdobju. V ozadju odločitve o iskanju zaposlitve v drugi delovni organizaciji so različni dejavniki, med najpogostejše sodijo višina plače, možnosti napredovanja, razpoložljivost delovnih mest v drugih organizacijah, nezadovoljstvo z delom in organizacijo, zmanjševanje števila kadrov, spremenjene zahteve dela, preobremenitev in izčrpanost itd. V raziskavi IDO Primorske smo analizirali fluktuacijo v slovenskih podjetjih, pri tem nas je predvsem zanimalo, kateri dejavniki prispevajo k povečanju nagnjenosti k zamenjavi zaposlitve. Analizo fluktuacije smo izvedli na dveh nivojih – na nivoju posameznika in na nivoju podjetja ter tako oblikovali model, ki ima za neodvisno spremenljivko dejansko fluktuacijo po podjetjih, projicirano na raven posameznika. V model smo vključili še 20 spremenljivk, ki lahko prispevajo k spremembi stopnje fluktuacije ter pridobljene podatke analizirali s programom HLM 7. V modelu so se za vsaj marginalno značilne dejavnike izkazali starost posameznikov, njihov zakonski status, upoštevanje idej za boljše delo ter percepcija stresa pri posamezniku. Rezultati so pokazali, da relativna fluktuacija variira med podjetji in ne samo pri posameznikih, saj je vsaj 2,8 % nagnjenosti k relativni fluktuaciji odvisno od tega, v katerem podjetju so zaposleni.

Ključne besede: *fluktuacija, dejavniki fluktuacije, nagnjenost k zamenjavi zaposlitve, zadovoljstvo z delom, stres, višina plače*

UVOD: PREGLED LITERATURE IN RAZVOJ HIPOTEZ

Fluktuacija je pojav nenehnega prihajanja in odhajanja zaposlenih iz delovne organizacije v določenem časovnem obdobju (Jurman 1981 po Florjančič, Jesenko in Pagon, 1991). Širše fluktuacija predstavlja gibanje kadrov v organizacijo in iz nje (Franca in Lobnikar 2008), v ožjem pomenu besede pa fluktuacija predstavlja odhajanje tistih zaposlenih iz organizacije, ki imajo namen skleniti delovno razmerje v kakšni drugi organizaciji (Florjančič, 1994). Fluktuacija se nanaša na vzorec tranzicij znotraj določene organizacije (notranja fluktuacija) in med organizacijami (zunanja fluktuacija) v okvirih

*Ana Domenis, Univerza na Primorskem, Inštitut Andreja Marušiča; Aleš Pustovrh, Bogatin, d. o. o., The Centre of Excellence for Biosensors, Instrumentation, and Process control, Slovenia; Matej Černe The Centre of Excellence for Biosensors, Instrumentation, and Process control, Slovenia.

posameznikovega življenjskega področja dela (Hall, 1996; Sullivan, 1999; po Ng, Sorensen, Eby in Feldman, 2007). Prostovoljna fluktuacija pa pomeni odhod zaposlenega iz organizacije, čeprav ima možnost še naprej delati znotraj organizacije (Price, 1977, Wright in Cropanzano, 1998 po Preenen, De Pater, Van Vianen in Keijzer, 2011). Odhod zaposlenih se izkaže kot nadomestna potreba, ki predstavlja problem za organizacijo (Proudfoot, Corr, Guest in Dunn, 2009 po Preenen idr., 2011), predvsem zaradi visokih stroškov ponovne zapolnitve delovnih mest in stroškov uvajanja na novo zaposlenih delavcev. Fluktuacija postaja v današnjem svetu pomemben dejavnik v gospodarskem in tudi v socialnem življenju, saj odhajanje zaposlenih predstavlja tudi spreminjanje strukture prebivalstva, tako na regionalnem, državnem, kot tudi mednarodnem nivoju. Sposobnost podjetja, da obdrži svoje kadre, je odvisna od privlačnosti možnosti zaposlovanja v drugih podjetjih (Ng idr., 2007). Predvsem v takšnih podjetjih, ki nudijo bolj zaželene delovne pogoje v primerjavi s sedanjim podjetjem, npr. višja plača, večja možnost napredovanja, večja avtonomija pri delu in drugi dejavniki, ki lahko vplivajo na motive delavcev, da se odločijo za spremembo zaposlitve. Vsekakor je učinek posameznih procesov, ki vplivajo na odhajanje kadra, različen, zato je treba oceniti njihov pomen v posamezni situaciji (Bowey, 1977 po Florjančič idr., 1999). Večina podjetij si sicer želi, da so kadri čim bolj ustaljeni, še posebej, če gre za strokovne in usposobljene kadre. Vsekakor pa je fluktuacija običajen proces menjavanja kadrov in tudi nujen proces za vzdrževanje kadrovskega ravnotežja. Z večanjem stroškov zaradi fluktuacije in s staranjem prebivalstva, vsekakor raste tudi potreba po oblikovanju in uporabi učinkovitih strategij za ohranitev zaposlenih znotraj organizacije (Morrow, Suzuki, Crum, Ruben in Pautsch, 2005 po Preenen idr., 2011). Nekateri viri navajajo, da je fluktuacija od 5 % do 7 % (Maier, 1965) običajen in tudi potreben pojav, drugi viri pa navajajo, da je normalna stopnja fluktuacije v mejah od 1,25 % do 1,65 % od skupnega števila zaposlenih (Florjančič, 1994). Določena stopnja fluktuacije je potrebna, saj prispeva k izmenjavi mnenj in izkušenj, k širjenju znanja, inovativnih idej in tehnologije med različnimi podjetji. Fluktuacija nad 20 % pa je lahko že problematična zaradi visokih stroškov iskanja novih kadrov, stroškov nadomeščanja in usposabljanja novih zaposlenih.

Na povečano stopnjo fluktuacije najpogosteje vplivajo naslednji procesi (Bowey, 1977 po Florjančič idr., 1999): višina plače, možnosti napredovanja, možnosti drugih zaposlitev, slabi medosebni odnosi, zmanjševanje števila kadrov, kriza v času prilagajanja na delovno okolje in uvajanje na delo, fluktuacija nestanovitnih novincev, pomanjkanje delavcev, spremenjene zahteve dela in prevzem druge vloge (funkcije) v podjetju. Omenjene procese lahko opredelimo v tri kategorije, in sicer procese, ki pritegnejo delavca drugam, procese, ki prisilijo, da delavec odide in nevtralna kategorija procesov (npr. nestanovitni novinci). Analiza navedenih procesov znotraj organizacije omogoča ugotavljanje stopnje vpliva posameznega dejavnika na odhod zaposlenih iz organizacije. Takšna analiza lahko omogoča učinkovitejše planiranje kadrovskih postopkov, katerih namen je zmanjšanje vpliva navedenih dejavnikov na prostovoljno fluktuacijo. Šele s proučevanjem in odkrivanjem pomembnih vzrokov za prostovoljno zapuščanje organizacije, je možno planiranje ustreznih in učinkovitih kadrovskih akcij za kon-

trolo in omejevanje stopnje fluktuacije, posebej neželene fluktuacije, ter posledično omogočanje nemotenega premeščanja kadrov (Florajničič idr., 1999). Predvsem je v okviru planiranja kadrovskih postopkov pomembno planiranje notranje fluktuacije, ki omogoča razvoj sposobnosti in kompetenc zaposlenih ter učinkovito prerazporeditev zaposlenih na ustrezna (potrebna) delovna mesta (Anderson, Milkovich in Tusi, 1981; Greenhaus, Callanan in Godshalk, 2000; po Ng idr., 2007).

Različne raziskave so poskušale ugotoviti, kakšne so demografske značilnosti ljudi, ki so bolj nagnjeni k zamenjavi zaposlitve. Spol kot spremenljivka prispeva k odhodu iz podjetja (Blau in Kahn, 1981; Royalty, 1998 po Sousa-Poza in Henneberger, 2004), saj naj bi bile predvsem tiste ženske, ki so bolj zadovoljne z delom, manj nagnjene k zamenjavi zaposlitve (Lee in Whitford, 2008 po Lee in Jimenez, 2011). Poleg tega so tudi poročene ženske z družinami manj nagnjene k fluktuaciji kot moški (Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Družina ima lahko vpliv na težnjo k zamenjavi zaposlitve moških in žensk že zaradi finančnih stroškov, ki jih morebitna zamenjava za družino predstavlja. Nekatere druge raziskave (Booth in Francesconi, 1999 po Sousa-Poza in Henneberger, 2004) pa ne poročajo o razlikah med spoloma v fluktuaciji. Starost je tudi pomembna spremenljivka v okvirih proučevanja fluktuacije. Raziskave so ugotovile negativno povezanost med starostjo in verjetnostjo zamenjave zaposlitve (Campbell, 1997, Kidd, 1991, 1994 po Sousa-Poza in Henneberger, 2004; Liljegren in Ekberg, 2009; Preenen idr., 2011), nekatere raziskave pa odkrivajo U-obliko odnosa (Lee in Jimenez, 2011), saj so mlajši zaposleni bolj nagnjeni k zamenjavi zaposlitve, potem nagnjenost upade, pri določeni starosti pa spet poraste. Starejši zaposleni so tudi bolj osredotočeni na notranje premeščanje ali napredovanje v primerjavi z mlajšimi (Kirschenbaum in Wiesberg, 2002 po Liljegren in Ekberg, 2009). Med izobrazbo in zamenjavo zaposlitve različne raziskave ne ugotavljajo povezanosti (Booth in Francesconi, 1999; Campbell, 1997 po Sousa-Poza in Henneberger, 2004), druge pa ugotavljajo pozitivno povezanost (Cotton in Tuttle, 1986; Moynihan in Landuyt, 2008 po Lee in Jimenez, 2011), saj obstaja večja verjetnost boljše zaposlitve in delovnih pogojev oseb z višjo izobrazbo. V lastni raziskavi sta Sousa-Poza in Henneberger (2004) potrdila, da nagnjenost k zamenjavi zaposlitve pada s starostjo, vendar narašča s stopnjo izobrazbe.

Raziskave, predvsem pa psihologi, navajajo zelo raznovrstne razloge, zaradi katerih zaposleni zapuščajo podjetja in v tem kontekstu poudarjajo subjektivno doživljanje dela, subjektivno interpretacijo dejavnikov delovnega okolja, odnos do dela in delovnega mesta, zadovoljstvo z delom, pripadnost organizaciji in vključenost v delo (Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Najpogosteje pa sta proučevana predvsem dva dejavnika: (ne)zadovoljstvo z obstoječo zaposlitvijo in možnost zaposlitve drugje. Lambert, Hoggan in Barton (2001) poročajo, da je nezadovoljstvo delavcev z obstoječo zaposlitvijo glavna spremenljivka, ki posega med delovnim okoljem in pojavom prostovoljnega zapuščanja organizacije. Kopičenje delovnega nezadovoljstva poveča težnjo k zamenjavi zaposlitve, kar pomeni, da je delovno nezadovoljstvo pomemben napovedovalec zunanje fluktuacije (Berkovitch, 1986 po Lambert idr., 2001; Lee in Jimenez, 2011;

Mitchell, Holtom, Lee in Graske, 2001; Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Pri tem pa zaposleni zaradi delovnega nezadovoljstva lahko odidejo tudi brez namena ali možnosti za boljšo zaposlitev (boljši delovni položaj) drugje (Mitchell idr., 2001; Ng idr., 2007). Zadovoljstvo z delom in občutek pripadnosti zaposlitveni organizaciji prispevata k manjši nagnjenosti k odhodu iz organizacije (Griffeth idr., 2000 po Lambert idr., 2001), nizka pripadnost organizaciji pa je napovedovalec odhoda iz organizacije (Kodratuk, Hausdorf, Korabik in Rosin, 2004 po Liljegren in Ekberg, 2009). Kako močan bo namen zaposlenega po odhodu iz organizacije je odvisno tudi od tega, kako močno pripadnost zaposleni čuti do organizacije (Tett in Meyer, 1993 po Vandenberghe, Pannaccio, Ben Ayed, 2011). Pri tem pa raziskave ugotavljajo, da je odnos med občutkom pripadnosti organizaciji in fluktuacijo bolj kompleksen. K temu prispevajo dejavniki kot so mnenje, da lahko zamenjava zaposlitve predstavlja preveliko obremenitev in stres, mnenje zaposlenega, da ni drugih možnosti zaposlitve zanj ter prevladujoč način ocenjevanja in spoprijemanja zaposlenega s stresnimi situacijami (Vandenberghe idr., 2011). K povečanju zadovoljstva z delom lahko prispeva sprememba delovnega mesta znotraj same organizacije v smislu premeščanja ali napredovanja, saj Fasang, Geerdes in Schoemann (2009) ugotavljajo, da je prav notranja fluktuacija pomemben napovedovalec zadovoljstva z delom. Zunanja fluktuacija naj ne bi imela tako velikega učinka na zvišanje zadovoljstva z delom kot notranja fluktuacija, premestitev na nižje delovno mesto pa ima večji vpliv na spremembo delovnega zadovoljstva v primerjavi s premestitvijo na višje delovno mesto (Fasang idr., 2009). Lee in Whitford (2008 po Lee in Jimenez, 2011) sta ugotovila, da se v ameriških zveznih agencijah zadovoljstvo z organizacijo, skrb za povečanje lojalnosti zaposlenih organizaciji, omogočanje zaposlenim izražanja lastnega mnenja in soudeleženiosti pri oblikovanju aktivnosti organizacije in zadovoljstvo s plačo ter z možnostmi izobraževanj, povezuje z nižjo nagnjenostjo k odhajanju kadrov. Pri planiranju ukrepov glede zadovoljstva zaposlenih znotraj organizacij je težava predvsem v tem, da organizacija največkrat namenja premalo pozornost problematiki nezadovoljstva zaposlenih oz. prične tej tematiki namenjati pozornost šele takrat, ko zaposleni že odhajajo.

V literaturi in različnih raziskavah je pogosto izpostavljen pogled iz ekonomske perspektive na prostovoljno odhajanje kadra iz podjetja, se pravi z vidika plač in varnosti zaposlitve (Mitchell idr., 2001). Plača lahko pomeni za zaposlenega enega od motivacijskih dejavnikov (Franca in Lobnikar, 2008), saj mu plača lahko prinaša določeno materialno zadovoljstvo, varnost, družbeni status itd. Tako naj bi obstajal negativen odnos med višino plače in verjetnostjo zamenjave zaposlitve (Sousa-Poza in Henneberger, 2004; Leonard, 1987, Moynihan in Landuyt, 2008, Park idr., 1994 Shaw idr., 1998 po Lee in Jimenez, 2011). Vendar pa ima denar za ljudi različno vlogo, ki večkrat ni motivacijska. O slednjem kažejo različne raziskave, ki ugotavljajo pomen dobrih medosebnih odnosov na delovnem mestu (Lambert idr., 2001; Mihalič, 2008; Riordan in Griggeth, 1995), pomen občutka pripadnosti organizaciji (Etzioni 1964 po Florjančič, Bernik in Novak, 2004), vzajemnega zaupanja med zaposlenimi in vodstvom (Fakin in Smrke 2004), zadovoljstva z delom (Lampert idr., 2001; Sousa-Poza in Henneberger, 2004), de-

javnikov delovnega okolja kot so nerazumni roki, neizvedljive naloge in postavitve na nižje delovno mesto in samega počutja zaposlenih (Moore, 2000) pri težnji k zamenjavi zaposlitve. Z vidika varnosti zaposlitve pa raziskave ugotavljajo (Arthur in Rosseau, 1996 po Ng idr., 2007; Sousa-Poza in Henneberger, 2004), da oblike pogodb o delu, ki ne nudijo dolgoročne varnosti zaposlenim (npr. pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom), spodbujajo večji interes zaposlenih za iskanje varnejšega delovnega razmerja. Doživljanje varnosti zaposlitve pa zmanjšuje nagnjenost k zamenjavi zaposlitve, tak primer je zmanjšana težnja po zamenjavi zaposlitve pri zaposlenih v javnem sektorju (Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Delovni čas je tudi pomemben dejavnik, ki lahko spodbudi težnjo po zamenjavi zaposlitve. Tako skrajšan delovni čas kot opravljanje dela preko polnega delovnega časa lahko povečujejo željo po zamenjavi zaposlitve (Garcia-Serrano, 1998 po Huang, Li in Chiang, 2011), kar nakazuje na U-obliko odnosa (Sousa-Poza in Henneberger, 2004).

Prevelike delovne preobremenitve so med pogostejšimi povodi za odločitev zaposlenega o zamenjavi delovnega mesta (Morgan, 2003). Prevelika količina nalog, ki jih je težko hkrati opraviti, lahko vpliva na zmanjšanje učinkovitosti in uspešnosti zaposlenega, kar lahko zbuja občutek nezadovoljstva. Zaposleni tako izgorevajo zaradi vse večjih zahtev in pritiskov po povečanju produktivnosti, kar lahko povzroči večjo željo ali potrebo po zamenjavi zaposlitve (Morgan 2003). Doživljanje stresa in doživljanje izgorelosti zaradi dela sta tako lahko v ozadju želje po zamenjavi zaposlitve, saj prispevata k slabšemu splošnemu počutju zaposlenega in tudi k doživljanju raznih zdravstvenih težav ter dolgoročno k razvoju bolezni. Čustvena izčrpanost kot komponenta izgorelosti je pozitivno povezana z namenom zamenjave zaposlitve (Cropanzano, Rupp in Byrne, 2003 po Huang idr., 2011; Liljegren in Ekberg, 2009; Moore, 2000), prav tako stres posreduje odnos med negativno emocionalnostjo in namenom zamenjave zaposlitve (Brasky, Thorensen, Warren, Kaplan, 2004 po Huang idr., 2011). Huang in sodelavci (2011) so ugotovili, da najbolje napovedujejo verjetnost visoke stopnje fluktuacije novincev v hotelskem sektorju mentorstvo s strani vodje, emocionalna izčrpanost in zaupanje med sodelavci. Prav tako Moore (2000) ugotavlja, da delovna preobremenitev, nejasnost in konfliktnost delovnih vlog, avtonomija pri delu ter pravičnost nagrajevanja pomembno prispevajo k doživljanju delovne izčrpanosti, slednja pa napoveduje nagnjenost k zamenjavi zaposlitve. Raziskave pa ugotavljajo tudi pozitiven učinek, ki ga ima lahko zamenjava zaposlitve na doživljanje zdravstvenih težav in izgorelosti, kar je lahko odvisno od drugačnih delovnih razmer in drugačnih značilnosti novega delovnega mesta (Liljegren in Ekberg, 2009).

Prisotnost izziva pri delu je pomembna za zmanjšanje prostovoljne zamenjave zaposlitve (Preenen idr., 2011) in ključna za motiviranost zaposlenih (Mihalič, 2008), saj soočanje z izzivom spodbuja večjo stopnjo delovne in umske aktivnosti, večje zanimanje in vneto pri opravljanju del ter ob povečani učinkovitosti tudi zadovoljstvo pri delu (Mihalič, 2008). Poleg tega izziv pri delu predstavlja možnost učenja novih veščin in razvoja, kar lahko poveča interes za ohranitev sedanjega delovnega mesta (Preenen idr., 2011). Po

drugi strani pa se lahko povečanje obsega znanja, veščin in kompetenc izkaže v povečani nagnjenosti k zamenjavi zaposlitve, zaradi povečanja možnosti zaposljivosti osebe, kar pa se ne nujno izkaže v dejanski zamenjavi zaposlitve (Preenen idr., 2011). Poleg stimulatívne delovnega okolja je za zaposlene pomembna tudi stopnja avtonomije, ki jo imajo pri delu (Mihalič, 2008). Predvsem v smislu podajanja lastnih predlogov, idej in možnosti lastne presoje, ki prispevajo k zadovoljstvu z delom in z delovnim mestom.

Potrebno bi bilo posvečati pozornost že samemu namenu oz. želji zaposlenega po zamenjavi zaposlitve, saj različne raziskave poročajo o tesni povezanosti med namenom odhoda in dejanskim odhodom iz podjetja in tako poudarjajo, da je namen direkten predhodnik dejanske zamenjave zaposlitve (Mobley, 1977, Mobley idr., 1979, Price in Mueller, 1986, Rusbult in Farrell, 1983, Steers in Mowday, 1998, po Sousa-Poza in Henneberger, 2004; Aleksander, Lichtenstein, Joo Oh in Ullman, 1998, Allen, Weeks in Moffit, 2005, Griffeth idr., 2000, van Breukelen, van der Vilst in Steensma, 2004 po Liljegren in Ekberg, 2009). Namen zamenjave zaposlitve je lahko tudi odvisen od želje ljudi po pridobivanju različnih znanj in izkušenj, po izpopolnjevanju, po kariernem razvoju preko opravljanja različnih del in sodelovanja z različnimi organizacijami (Bird, 1996 po Ng idr., 2007). Nagnjenost k pogosti ali manj pogosti menjavi zaposlitve je odvisna tudi od medosebnih (individualnih) razlik, kot so osebnostne značilnosti, karierni interesi, vrednote in stili navezanosti, ki pogojujejo navezanost določenemu delu in organizaciji (Ng idr., 2007). Poleg slednjih je pri tem pomembna še dejanska dostopnost drugih delovnih mest oz. dejanska možnost zaposlitve znotraj druge organizacije (Campbell in Campbell, 2003, Griffeth idr., 2000 po Preenen idr., 2011).

Iz vsega navedenega je razvidno, da je stopnja fluktuacije z vidika vseh njenih dejavnikov kompleksen pojav, ki vključuje tako dejavnike delovnega okolja, organizacije, posameznika in trenutnih družbenih razmer. S tega vidika je proučevanje pojava fluktuacije zahtevno, predvsem zaradi specifičnosti delovnih značilnosti in pogojev, katerim so zaposleni izpostavljeni znotraj posameznih organizacij. Zaradi raznolikosti in kompleksnosti dejavnikov fluktuacije nas je v raziskavi IDO Primorske zanimalo, kateri so pglavilni dejavniki izmed proučevanih, ki prispevajo k fluktuaciji zaposlenih v slovenskih podjetjih. Analizirali smo fluktuacijo v nekaterih slovenskih podjetjih in dejavnike, ki vplivajo nanjo, in sicer na dveh nivojih – na nivoju posameznika in na nivoju podjetja. Za ta namen smo pridobili podatke o različnih dejavnikih, ki bi lahko vplivali na fluktuacijo z izvedbo anketne pri posameznih zaposlenih. Odgovorjene vprašalnike smo opremili s podatki o podjetju, pri katerem so bili zaposleni posamezni delavci. Za ta podjetja smo potem pridobili podatke o fluktuaciji na ravni celotnega podjetja. Na tako pridobljeni bazi podatkov smo testirali hipoteze o vplivu, ki jih imajo na relativno nagnjenost k fluktuaciji (raven posameznika) ter na dejansko fluktuacijo (raven podjetja) naslednji dejavniki:

- plačilo za delo,
- pohvale,
- primernost delovnega časa,

- upoštevanje idej,
- všečnost dela,
- korist dela za druge,
- seznanjenost z delovnimi nalogami,
- vpliv stresa na delovnem mestu.

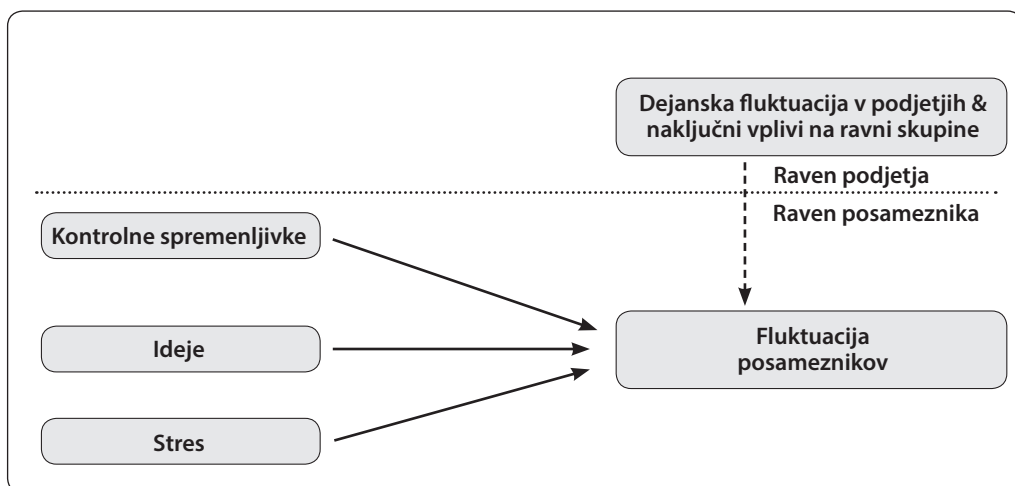
Navedeni dejavniki so predstavljali neodvisne spremenljivke, ki imajo vpliv na odvisno spremenljivko – relativno nagnjenost posameznikov k fluktuaciji. To smo izračunali na podlagi pridobljenih podatkov v vprašalniku o številu menjav zaposlitev in o delovni dobi posameznikov. Relativna nagnjenost k fluktuaciji je torej izračunana kot pretekle nagnjenost k fluktuaciji: $\text{število zamenjav zaposlitve} / \text{število let delovne dobe}$.

Primer hipoteze, ki smo jo testirali s statističnim modelom, je bila naslednja:

Hipoteza 1: Upoštevanje idej za boljše delo zmanjša relativno nagnjenost k fluktuaciji.

Hipoteza 2: Višja percepcija stresa na delovnem mestu poveča relativno nagnjenost k fluktuaciji.

Vsaka zgoraj omenjena neodvisna spremenljivka ima vpliv na odvisno, zato smo testirali vsako hipotezo posebej kot del statističnega modela. Na podlagi pridobljenih podatkov smo oblikovali model, ki ima za neodvisno spremenljivko dejansko fluktuacijo po podjetjih, projicirano na raven posameznika. S tem upoštevamo razlike med posamezniki in med podjetji po vseh spremenljivkah. Poleg relativne nagnjenosti k fluktuaciji in dejanske fluktuacije smo v model vključili še 20 spremenljivk, za katere smo na podlagi pregleda literature ocenili, da bi lahko vplivali na fluktuacijo – poleg zgoraj navedenih še nekaj kontrolnih demografskih spremenljivk o spolu, starosti, zakonskem statusu, zaključeni stopnji šolske izobrazbe, dolžini trajanja zaposlitve v trenutni organizaciji ter položaju v podjetju. Tako oblikovan statistični model je prikazan na Sliki 1.



Slika 1: Raziskovani model z označenimi hipotezami.

RAZISKOVALNE METODE

Na Inštitutu Andrej Marušič je bila za projekt IDO Primorske, ki je delno sofinanciran tudi iz Evropskega socialnega sklada, pripravljena analiza več dejavnikov, ki vplivajo na delovno okolje zaposlenih. Analiza temelji na empiričnih podatkih, zbranih z anketo na vzorcu prek 500 zaposlenih v različnih panogah v Sloveniji. Vzorec ni bil omejen niti geografsko niti panožno, saj je pridobil odgovore s strani zelo različnih zaposlenih v večjem številu podjetij in drugih delovnih organizacij ter zavodov. Izpolnjeni vprašalniki so bili pridobljeni tako od delavcev kot od delovodij in managerjev. Anketiranje je potekalo osebno in preko interneta v obdobju september-oktober 2011.

V drugi fazi so bili pridobljeni odgovori dopolnjeni s podatki o organizaciji, v kateri je zaposlen odgovarjajoči. Poleg imena organizacije so bili pridobljeni še podatki o dejanski stopnji fluktuacije v teh organizacijah. V primeru, da za katero organizacijo nismo uspeli pridobiti teh podatkov, smo izločili tudi odgovore posameznikov iz teh organizacij. Skupaj smo prejeli podatke za 18 organizacij.

V Tabeli 1 so predstavljena vprašanja za merjenje dejavnikov fluktuacije, Tabela 2 pa predstavlja opisno statistiko na nivoju posameznikov po posameznih spremenljivkah. V Tabeli 3 je predstavljena opisna statistika o dejanski fluktuaciji na nivoju podjetja.

Tabela 1: Vprašanja, ki smo jih uporabili za merjenje dejavnikov fluktuacije.

Vprašanje	Nikoli 1	Redko 2	Občasno 3	Pogosto 4	Vedno 5
1. za svoje delo sem dovolj plačan/a:					
2. za dobro opravljeno delo sem pohvaljen/a:					
3. delovni čas mi odgovarja:					
4. moje ideje za boljše delo so upoštevane:					
5. delo mi je všeč:					
6. moje delo koristi drugim:					
7. moje delovne naloge so mi bile dobro predstavljene:					

Za merjenje odvisnih spremenljivk smo uporabili nabor 7 vprašanj v vprašalniku. Za vseh 7 smo uporabili petstopenjsko Likertovo lestvico. Vsi anketiranci, ne glede na položaj v podjetju in ne glede na druge karakteristike, so odgovarjali na identična vprašanja.

Tabela 2: Opisne statistike dejavnikov vpliva na relativno nagnjenost k fluktuaciji na nivoju posameznika.

DEJAVNIK	N	POVPREČNA VREDNOST	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
SPOL	513	1,51	0,50	1,00	2,00
STAROST	515	3,90	1,56	1,00	8,00
STATUS	514	2,40	1,55	1,00	6,00
IZOBRAZB	514	3,03	1,12	1,00	6,00
LETA_ORG	513	3,52	1,44	1,00	5,00
POLOZAJ	513	3,37	0,90	1,00	4,00
PODROCJE	483	2,04	0,83	1,00	3,00
LETA_DME	513	2,84	1,46	1,00	5,00
VRSTA	512	1,21	0,58	1,00	4,00
D_DOBA	512	3,52	1,75	1,00	7,00
ORG_POME	512	4,05	1,27	1,00	5,00
PLAČA*	502	2,43	1,18	1,00	5,00
POHVALA*	502	2,64	1,14	1,00	5,00
DELOVNIČ*	500	3,72	1,15	1,00	5,00
IDEJE*	501	3,06	1,16	1,00	5,00

DEJAVNIK	N	POVPREČNA VREDNOST	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
DELO*	499	3,87	0,99	1,00	5,00
KORIST*	502	3,99	0,84	1,00	5,00
JASNENAL*	502	3,43	1,11	1,00	5,00
STRES_1	508	2,97	0,84	1,00	5,00
DEJFLUKT	515	9,33	3,84	4,20	14,00
RELATFLUKT	509	11,08	9,23	1,00	49,00

Opombe: status - zakonski status, LETA_ORG - leta zaposlenosti v organizaciji, POLOŽAJ – položaj zaposlitve; PODROČJE – področje zaposlitve; LETA_DME - leta zaposlenosti na delovnem mestu, VRSTA - vrsta zaposlitve, D_DOBA - delovna doba, ORG_POME – zadovoljstvo zaposlenih, STRES_1 – prinos dela iz službe; DEJFLUKT – dejavniki fluktuacije; RELATFLUKT - relativna stopnja fluktuacije.

*Za opis pomena glej Tabela 1.

Tabela 3: Opisne statistike dejavnikov dejanske fluktuacije na nivoju podjetij.

DEJAVNIK	N	POVPREČNA VREDNOST	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
FLUKTUACIJA	18	6,89	2,08	3,80	14,00

Tako zbrane in obdelane podatke smo potem analizirali s t. i. statistično multilevel analizo, ki v dveh ločenih korakih (z analizo dveh različnih modelov in primerjavo razlik med njima) analizira dejavnike, ki vplivajo na dejansko fluktuacijo. Podatke smo analizirali s programom HLM 7, specializiranim orodjem za linearno in nelinearno modeliranje. S statistično analizo smo testirali značilnost razlik modela v obliki:

$$\begin{aligned}
 FLUKTNEO_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j} * (SPOL_{ij}) + \beta_{2j} * (STAROST_{ij}) + \beta_{3j} * (STATUS_{ij}) + \\
 & \beta_{4j} * (IZOBRAZB_{ij}) + \beta_{5j} * (LETA_ORG_{ij}) + \beta_{6j} * (POLOZAJ_{ij}) + \beta_{7j} * (PLACA_{ij}) + \\
 & \beta_{8j} * (POHVALA_{ij}) + \beta_{9j} * (DELOVNIC_{ij}) + \beta_{10j} * (IDEJE_{ij}) + \beta_{11j} * (DELO_{ij}) + \\
 & \beta_{12j} * (KORIST_{ij}) + \beta_{13j} * (JASNENAL_{ij}) + \beta_{14j} * (STRES_1_{ij}) + r_{ij}
 \end{aligned}$$

Uporaba večnivojske analize ima v tem primeru smisel, ker raziskovanje posameznikov, ugnedenih v okviru svojih podjetij, krši statistično predpostavko neodvisnosti (Raudenbush in Bryk, 2002; Chen, Mathieu in Bliese, 2004; Du Toit in Du Toit, 2007), ki je osnova regresijski analizi. Na posameznike, ki delujejo v okviru podjetij, namreč vplivajo dejavniki, značilni zgolj za njihovo podjetje. Zato so lahko nakloni funkcij, ki prikazujejo razmerje med odvisno in neodvisno spremenljivko, v vsakem podjetju za množico posameznikov v podjetjih, drugačni. Večnivojska analiza ob upoštevanju naključnih naklonov upošteva tako varianco med posamezniki, kot tudi varianco med skupinami. S tem, pa tudi z uteženjem (ponderiranjem) pomembnosti posameznih skupin glede

na njihovo velikost, pripelje do bolj natančnih ocen statističnih koeficientov. V našem primeru je ena od takih spremenljivk dejanska fluktuacija (podatek na ravni podjetij), upoštevamo pa tudi naključne vplive na ravni podjetij, ki jih ne moremo identificirati.

REZULTATI

S statistično analizo smo testirali razlikovanje med dvema različnima statističnima modeloma:

Model na prvem nivoju v obliki $FLUKTNEO_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}$

ter model na dveh nivojih v obliki $FLUKTNEO_{ij} = \gamma_{00} + u_{0j} + r_{ij}$.

Na ta način smo analizirali, če ima prazen (t.i. intercept) model iste pojasnjevalne lastnosti kot drugi, razširjeni model.

Tabela 4: Rezultati prvega (t. i. intercept) statističnega modela.

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
INTRCPT1, u_0	1.53992	2.37135	17	24.31715	0.111
level-1, r	9.14526	83.63579			

Deviance = 3703.640218

Number of estimated parameters = 2

Rezultati potrjujejo, da je 2,8 % variance pojasnjene z medskupinskimi ('between groups') faktorji, preostanek pa je pojasnjen na nivoju skupine – torej različnim med posamezniki. V našem primeru to pomeni, da je 2,8 % variance pri nagnjenosti k fluktuaciji pojasnjene s pripadnostjo določenemu podjetju. Razlika je tudi statistično značilna.

Vsebinsko to pomeni, da je za razlaganje dejanske fluktuacije potrebno upoštevati tudi razlike med podjetji in ne samo med posamezniki. So pa dejavniki, ki vplivajo na posameznika, bolj pomembni kot pa pripadnost določenemu podjetju. To nam pokaže povečanje razlagalne moči drugega modela.

Tega smo definirali v obliki, ki smo jo opisali zgoraj in ki smo jo statistično analizirali v obliki:

$$\begin{aligned}
 FLUKTNEO_{ij} = & \gamma_{00} + \gamma_{10} * SPOL_{ij} + \gamma_{20} * STAROST_{ij} + \gamma_{30} * STATUS_{ij} + \gamma_{40} * IZOBRAZB_{ij} + \\
 & \gamma_{50} * LETA_ORG_{ij} + \gamma_{60} * POLOZAJ_{ij} + \gamma_{70} * PLACA_{ij} + \gamma_{80} * POHVALA_{ij} + \\
 & \gamma_{90} * DELOVNIC_{ij} + \gamma_{100} * IDEJE_{ij} + \gamma_{110} * DELO_{ij} + \gamma_{120} * KORIST_{ij} + \\
 & \gamma_{130} * JASNENAL_{ij} + \gamma_{140} * STRES_1_{ij} + u_{0j} + r_{ij}
 \end{aligned}$$

Tabela 5: Rezultati drugega (razširjenega) statističnega modela.

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
For INTRCPT1, β_0					
INTRCPT2, γ_{00}	11.064647	0.492240	22.478	17	<0.001
For SPOL slope, β_1					
INTRCPT2, γ_{10}	0.174217	0.590406	0.295	483	0.768
For STAROST slope, β_2					
INTRCPT2, γ_{20}	-0.601414	0.287036	-2.095	483	0.077
For STATUS slope, β_3					
INTRCPT2, γ_{30}	-0.777818	0.299426	-2.598	483	0.010
For IZOBRAZB slope, β_4					
INTRCPT2, γ_{40}	0.528685	0.519918	1.017	483	0.310
For LETA_ORG slope, β_5					
INTRCPT2, γ_{50}	-0.288609	0.285779	-1.010	483	0.313
For POLOZAJ slope, β_6					
INTRCPT2, γ_{60}	-0.388607	0.508328	-0.764	483	0.445
For PLACA slope, β_7					
INTRCPT2, γ_{70}	0.323737	0.291002	1.112	483	0.266
For POHVALA slope, β_8					
INTRCPT2, γ_{80}	-0.212108	0.272191	-0.779	483	0.436
For DELOVNIC slope, β_9					
INTRCPT2, γ_{90}	-0.393751	0.406788	-0.968	483	0.334
For IDEJE slope, β_{10}					
INTRCPT2, γ_{100}	-0.724405	0.504385	-2.031	483	0.043
For DELO slope, β_{11}					
INTRCPT2, γ_{110}	0.414943	0.483913	0.857	483	0.392
For KORIST slope, β_{12}					
INTRCPT2, γ_{120}	0.364013	0.349811	1.899	483	0.131
For JASNENAL slope, β_{13}					
INTRCPT2, γ_{130}	0.267441	0.294622	0.908	483	0.364
For STRES_1 slope, β_{14}					
INTRCPT2, γ_{140}	0.594997	0.356942	1.667	483	0.096

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
INTRCPT1, u_0	1.07858	1.16333	17	19.83814	0.282
level-1, r	9.06068	82.09583			

Deviance = 3544.438971

Number of estimated parameters = 2

Rezultati pokažejo, da na fluktuacijo značilno vplivata dejavnika upoštevanja idej za boljše delo ter (pogojno) tudi percepcija stresa na delovnem mestu. Stres pogojno vpliva zato, ker je ta dejavnik statistično značilen šele pri 10 % verjetnosti statistične napake. Ostali dejavniki fluktuacije, ki smo jih testirali v modelu, niso statistično značilni. Poleg teh dveh dejavnikov sta statistično značilna še dva kontrolna dejavnika, in sicer starost posameznikov (šele pri 10 % možnosti statistične napake) in njihov zakonski status. Statistične analize pokažejo, da je drugi model v tej obliki statistično značilen in z bistveno manjšo devianco kot v prvem modelu, kar pomeni, da so neodvisne spremenljivke dobri prediktorji vpliva na fluktuacijo.

DISKUSIJA IN IMPLIKACIJE

V modelu so se za vsaj marginalno značilne dejavnike izkazali starost posameznikov, njihov zakonski status, upoštevanje idej za boljše delo ter percepcija stresa pri posamezniku. Med temi dejavniki imata največji vpliv na fluktuacijo zakonski status (če se spremeni zakonski status, se zniža nagnjenost k fluktuaciji) ter upoštevanje idej za boljše delo. Slednji se je v raziskavi izkazal kot močno negativen dejavnik – manj kot podjetja upoštevajo ideje zaposlenih za izboljšanje, večja je verjetnost, da bodo zaposleni iskali novo službo v drugem podjetju. S temi ugotovitvami lahko potrdimo obe postavljeni hipotezi:

- Hipoteza 1: Upoštevanje idej za boljše delo zmanjša relativno nagnjenost k fluktuaciji.
- Hipoteza 2: Višja percepcija stresa na delovnem mestu poveča relativno nagnjenost k fluktuaciji.

Rezultati nakazujejo, da bolj kot se zaposleni počutijo upoštevane v procesu dela, več kot imajo svobode pri podajanju idej o delu in bolj kot so te ideje upoštevane, manjša je njihova nagnjenost k iskanju zaposlitve v drugi organizaciji. Slednje se sklada z raziskavami, ki govorijo o pomenu stimulativnosti delovnega okolja v smislu izzivov pri delu (Preenen idr., 2011) in o pomenu avtonomnosti in možnosti podajanja lastnih idej pri delu (Mihalič, 2008) za splošen občutek zadovoljstva z delom in večjo težnjo k ostajanju na sedanjem delovnem mestu. Možnost, da so ideje zaposlenih upoštevane, lahko spodbudi željo zaposlenih po še pogostejšem podajanju idej, kar lahko zaposleni doživljajo tudi kot izziv pri delu. Doživljanje izzivov pri delu pa spodbuja motiviranost

zaposlenih za delo in učenje novih znanj, veščin ter razvoja zaposlenih (Preenen idr., 2011). Omogočanje zaposlenim, da izražajo lastno mnenje in njihova soudeleženosť pri oblikovanju aktivnosti organizacije, med ostalimi dejavniki prispevata k nižji težnji po zapušćanju organizacije (Lee in Whitford, 2008 po Lee in Jimenez, 2011). Upošćevanje idej zaposlenih v procesu dela lahko spodbuja njihov občutek pripadnosti podjetju in zadovoljstvo z delom in podjetjem, ki mu pripadajo. Občutek pripadnosti (Liljegren in Ekberg, 2009) in zadovoljstvo (Lambert idr., 2001; Lee in Jimenez, 2011; Mitchell idr., 2001) pa sta pomembna dejavnika zmanjšanja težnje po zamenjavi zaposlitve.

Tudi doživljanje stresa se je izkazalo kot pomembno z vidika proućevanja fluktuacije, ćprav rezultati kaŹejo na marginalno znaćilnost stresa kot dejavnika povišanja fluktuacije. Dobljeni rezultati nakazujejo, da večje doživljanje stresa na delovnem mestu lahko prispeva k večji težnji zaposlenih po zamenjavi zaposlitve in posledićno večji verjetnosti iskanja zaposlitve drugje. Slednje kaŹe na skladnost z raziskavami, ki ugotavljajo, da ima stres pomemben prispevek k negativni emocionalnosti in slabemu poćutju ter preko tega prispeva k povećanju težnje k zamenjavi zaposlitve (Brasky, Thorensen, Warren, Kaplan, 2004 po Huang idr., 2011). Še pomembnejši prispevek k fluktuaciji od doživljanja stresa ima doživljanje izgorelosti oz. toćneje emocionalne izćrpanosti (Cropanzano, Rupp in Byrne, 2003 po Huang idr., 2011; Liljegren in Ekberg, 2009; Moore, 2000). Izgorelost lahko nastane kot posledica dolgotrajnega doživljanja stresa, oboje pa spremlja splošno slabo poćutje in razvoj zdravstvene simptomatike. Raziskave tudi poroćajo, da ima lahko zamenjava zaposlitve pozitiven ućinek na doživljanje zdravstvenih težav in izgorelosti (Liljegren in Ekberg, 2009). Ideja po novem okolju, kjer vladajo drugaćni delovni pogoji, spodbudi težnjo po iskanju zaposlitve, saj posameznik lahko verjame, da se bo v okviru drugaćnih delovnih pogojev boljše poćutil. Iz slednjega bi lahko skleпали, da je stres povod za iskanje nove zaposlitve v tistih primerih, ko traja dlje ćasa in ko se kaŹe Źe v fizićni in emocionalni izćrpanosti. Morda se je prav zato v raziskavi izkazal kot marginalno pomemben dejavnik fluktuacije, saj udeleŹeni v raziskavi niso kazali visokih stopenj doživljanja stresa, v analizo dejavnikov fluktuacije pa nismo vkljućili izgorelosti. Ne nazadnje lahko zaposleni doživljajo blaŹje oblike stresa ob sooćanju z izzivi, slednji pa, kot je bilo Źe omenjeno in kot kaŹe literatura, spodbujajo zaposlenega k ostajanju v organizaciji (Preenen idr., 2011).

Med demografskimi spremenljivkami se spol in izobrazba nista izkazala kot pomembna dejavnika fluktuacije. Raziskave večkrat poroćajo o nekonsistentnih rezultatih, saj nekatere potrjujejo odnos med spolom in fluktuacijo ter odnos med izobrazbo in fluktuacijo, druge pa takšnega odnosa ne odkrivajo (Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Rezultati so pokazali, da sta med demografskimi spremenljivkami z vidika fluktuacije pomembni starost in zakonski status. Glede starosti se je izkazalo, da je pri mlajših udeleŹenih prisotna večja nagnjenost k zamenjavi zaposlitve. Slednje se sklada z ugotovitvami raziskav, ki poroćajo, da je nagnjenost k zamenjavi zaposlitve večja pri mlajših zaposlenih in manjša pri starejših zaposlenih (Liljegren in Ekberg, 2009; Preenen idr., 2011; Sousa-Poza in Henneberger, 2004). Mlajši zaposleni lahko pogosteje zamenjujejo zaposlitev iz razlićnih

razlogov, npr. še neustaljene želje o bodočem poklicu, želje po pridobivanju raznolikih znanj, želje po spremembi kraja bivanja, planiranje nadaljnjega študija itd. Pri starejših zaposlenih pa lahko na odločitev o zamenjavi zaposlitve vplivajo družinske obveznosti, pričakovanja o zaposljivosti kadrov v določeni starosti, navezanost na kraj bivanja, potreba po občutku varnosti zaposlitve itd. Glede zakonskega statusa smo ugotovili, da sprememba zakonskega statusa vpliva na nagnjenost k zamenjavi zaposlitve, in sicer, manjša verjetnost obstaja pri udeleženi, ki so poročeni ali v partnerskem odnosu. Odločitev o zamenjavi zaposlitve za poročene osebe in osebe v partnerskem odnosu ne zadeva več samo osebe, ki si želi zamenjave zaposlitve, ampak tudi partnerja in otroke (če jih partnerja imata). S tega vidika zahteva morda takšna odločitev večji premislek in previdnost, predvsem z vidika varnosti in finančne stabilnosti družine. Tudi raziskave poročajo, da ima zakonski status, še posebej v primeru obstoja otrok, pomemben prispevek k zmanjšanju težnje (želje) po zamenjavi zaposlitve, predvsem v primeru povečanja finančnih stroškov družine zaradi zamenjave zaposlitve (Sousa-Poza in Henneberger, 2004).

Ugotovitve pokažejo tudi, da relativna fluktuacija variira med podjetji in ne samo pri posameznikih, saj rezultati pokažejo, da je vsaj 2,8 % nagnjenosti k relativni fluktuaciji odvisna od tega, v katerem podjetju so zaposleni. Izvedena analiza potrjuje, da na fluktuacijo značilno in močno vplivajo tako osebni dejavniki kot tudi dejavniki podjetja. K težnji po zamenjavi zaposlitve tako delno prispevajo tudi specifične značilnosti določenega podjetja, pogoji dela in delovne razmere znotraj tega podjetja.

Oblikovani model tudi pokaže, kateri dejavniki niso značilni. Med slednjimi se zadovoljstvo s plačo, delovni položaj, delovni čas in pohvala niso izkazali kot pomembni dejavniki verjetnosti zamenjave zaposlitve. Iz navedenega je razvidno, da zaposlenim v vzorcu za menjavo zaposlitve več pomeni, da v podjetju ne upoštevajo njihovih idej za izboljšave kot pa to, da jim znižajo plačo ali pa da ne napredujejo. Plača je sicer dejavnik, ki prispeva k težnji po zamenjavi zaposlitve in iskanju zaposlitve v organizacijah, ki nudijo boljše plačilo in večjo socialno varnost (Sousa-Poza in Henneberger, 2004; Leonard, 1987, Moynihan in Landuyt, 2008, Park idr., 1994 Shaw idr., 1998 po Lee in Jimenez, 2011). Vendar raziskave tudi poročajo, da so subjektivni dejavniki zaposlenih bolj pomembni v okvirih proučevanja fluktuacije (npr. Sousa-Poza in Henneberger, 2004; Lambert idr., 2001; Mihalič, 2008), s čimer se tudi skladajo naši rezultati. Tako občutek sprejetosti idej kot doživljanje stresa na delovnem mestu sta bolj pomembna dejavnika razmišljanja o zamenjavi zaposlitve kot sprememba višine plače.

S temi ugotovitvami se jasno pokaže, da je fluktuacija v podjetju odvisna od drugih dejavnikov, kot se običajno predvideva. Plača in napredovanje sta tako bistveno manj pomembna kot drugi t. i. mehki dejavniki delovnega okolja – percepcija stresa na delovnem mestu ter upoštevanje posameznika in njegovih idej za izboljšanje. Konkretno rezultati kažejo, da je najpomembnejši dejavnik neupoštevanje predlogov zaposlenih, kar pomeni, da obstaja veliko povečanje verjetnosti odhoda zaposlenega v drugo podjetje prav zaradi razloga neupoštevanja idej. Upamo, da bodo navedene ugotovitve

koristile odločevalcem v podjetjih pri lažjem planiranju kadrovskih in drugih postopkov za zmanjšanje stopnje neželene fluktuacije v svojih podjetjih.

OMEJITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNJE DELO

Analiza fluktuacije v slovenskih podjetjih in njihovih zaposlenih je bila omejena na testiranje točno določenih vplivov posameznih dejavnikov na dveh nivojih: na nivoju posameznika in na nivoju podjetja. Povsem možno in celo verjetno je, da na fluktuacijo vplivajo še drugi dejavniki, morda tudi na dodatnih nivojih (na primer na nivoju nacionalnih politik ali na področju delovne zakonodaje). V obstoječe statistične modele bi lahko te dejavnike vključili na tretjem nivoju. Za poglobitev raziskave na tem področju in za razširitev pojasnjevalne moči statističnih modelov bi bilo potrebno pridobiti dodatne podatke o podjetjih (npr. finančno uspešnost), ki bi vplivali na fluktuacijo na individualnem nivoju. S tem bi lahko bolje izkoristili možnosti, ki jih omogoča multilevel analiza tudi s sedanjim, dvonivojskim pristopom.

Seveda obstajajo možnosti za povečanje nabora možnih dejavnikov, ki vplivajo na fluktuacijo tudi na prvem nivoju – na nivoju posameznika. Glede na majhno število dejavnikov fluktuacije, ki so se izkazali za statistično značilne, bi bilo smiselno model razširiti in testirati tudi druge dejavnike, ki bi jih dodatno vključili v model. Medtem ko je vzorec relativno velik (za majhno državo kot je Slovenija pa celo zelo velik), pa obstajajo tudi možnosti za razširitev vzorca na druge države. S tem bi dosegli mednarodno primerljivost rezultatov in razširili uporabnost te raziskave in modela preko nacionalnih okvirjev.

LITERATURA IN VIRI

Chen, G., Mathieu, J. E., & Bliese, P. D. (2004). A framework for conducting multilevel construct validation. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Research in multilevel issues: Multilevel issues in organizational behavior and processes* (Vol. 3, pp. 273–303). Oxford, UK: Elsevier.

Du Toit, S. H. C., & Du Toit, M. (2007). Multilevel Structural Equation Modeling. In The analysis of multilevel models. In J. D. Leeuw & E. Meijer (Eds.), *Handbook of multilevel analysis*. New York, NY: Springer-Verlag.

Fakin, S. in Smrke, D. (2004). Poslovna odličnost in vpliv psiholoških lastnosti ljudi pri vodenju. V J. Florjančič in B. Paape (ur), *Kadri in management: izbrana poglavja*, 368–380. Kranj: Moderna organizacija.

Fasang, A. E., Geerdes, S. & Schoemann, K. (2009). Which type of job mobility makes people happy? A comparative analysis of European welfare regimes. Center of research on inequalities and life course. New Haven, Yale university.

Florjančič, J. (1994). *Planiranje kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

Florjančič, J., Bernik, M. in Novak, V. (2004). *Kadrovski management*. Kranj: Moderna organizacija.

- Florjančič, J., Ferjan, M., Bernik, M. (1999). Planiranje in razvoj kadrov. Kranj: Založba Moderna organizacija.
- Florjančič, J., Jesenko, J. in Pagon, M. (1991). Izgradnja organizacijskega modela kadrovske dejavnosti v podjetju. Kranj: Moderna organizacija.
- Franca, V. in Lobnikar, B. (2008). Nagrajevanje delovne uspešnosti kot način za zmanjševanje absentizma in fluktuacije. *Human Resource Management Magazine* 6 (24), 49–53.
- Huang, W. S., Lee L.-T., Chiang, K. F. (2011). Turnover determinants of new employees in international hotels. *Journal of service science and management*, 4, 158–164.
- Lambert, G. E., Hoggan, L. N. in Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal* 38 (2): 233–250.
- Lee, G. in Jimenez, B. S. (2011). Does performance management affect job turnover intention in the federal government? *The American review of public administration*, 41 (2), 168–184.
- Liljegren M. & Ekberg, K. (2009). Job mobility as predictor of health and burnout. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82, 317–329.
- Maier, N. (1965). *Industrijska psihologija*. Panorama.
- Mihalič, R. (2008). Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Mitchell, R. T., Holtom, B. C., Lee, T. E. in Graske, T. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *The Academy of Management Executive*, 15 (4), 96–108.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24, 1, 141–168.
- Morgan, J. (2003). Direct Care Work in context: Job Satisfaction, Commitment and Turnover. American Sociological Association, Annual Meeting Atlanta. Dostopno prek: http://www.allacademic.com/meta/p106635_index.html.
- Ng, W. H. T., Sorensen, K. L., Eby L. T. in Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80, 363–383.
- Preenen, P. T. Y., De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M. & Keijzer, L. (2011). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group & organizational management*, 36 (3), 308–344.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riordan, M. C. in Griffeth R. W. (1995). The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct. *Journal of Business and psychology* 10 (2), 141–154.
- Sousa-Poza, A. in Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of economic issues*, 38 (1).
- Vandenberghe, C., Panaccio, A. & Ben Ayed, A. K. (2011). Continuance commitment and turnover: Examining the moderating role of negative affectivity and risk aversion. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84, 403–424.

Correlations

FLUKTneod	FLUKTneod	spol	Starost_11	status	izobrazba	leta_org	pobozaj	plača	pohvala	delovničas	ideje	delo	korist	jasnenaloga	S.TRES_1
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,001	,570**	-,063	-,104*	-,030*	-,063	-,002	-,043	-,043	-,072	-,042	,087	,030	-,028
N	509	,975	,009	,154	,019	-,042	,158	,969	,340	,340	,110	,350	,052	,506	,523
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,001	1	-,029	-,076	,010	,018	,084	,049	,090*	-,004	,024	,014	,038	,049	,136**
N	,975	,514	,087	,822	,822	,684	,058	,270	,043	,924	,689	,755	,394	,273	,002
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,570**	-,029	1	-,099**	,080	-,045	-,073	,056	-,059	,053	,021	,110**	,130**	,072	-,035
N	,514	,514	,515	,024	,070	,304	,100	,214	,189	,236	,642	,014	,003	,107	,426
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,063	-,076	-,099**	1	-,008	-,266**	-,029	-,082	-,037	-,034	-,071	-,071	,084	,045	,008
N	,154	,087	,024	,514	,514	,513	,509	,066	,403	,450	,114	,700	,060	,317	,851
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,104*	,010	,080	-,008	1	-,214**	-,270**	-,094*	-,049	-,072	-,045	-,025	-,031	,059	,024
N	,019	,822	,070	,851	,514	,513	,513	,035	,270	,110	,315	,573	,486	,118	,586
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,090**	-,018	-,045	-,266**	-,214**	1	-,003	,036	,040	,000	,023	,046	,027	-,027	-,026
N	,042	,684	,304	,000	,000	,000	,939	,423	,377	,991	,603	,305	,550	,551	,553
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,063	-,084	-,073	-,029	-,270**	-,003	1	,282**	,113*	,193**	,189**	,061	,087	-,049	,170**
N	,158	,058	,100	,059	,000	,939	,513	,500	,011	,000	,000	,178	,053	,274	,000
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,002	-,049	,056	-,082	-,094*	,036	,282**	1	,396**	,261**	,460**	,288**	,154**	,190**	,055
N	,969	,270	,214	,066	,035	,423	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,218
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,043	-,090**	-,059	-,037	-,049	,040	,113*	,396**	1	,285**	,628**	,305**	,178**	,493**	-,060
N	,340	,043	,189	,403	,270	,377	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,182
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,043	-,004	,053	-,034	-,072	,000	,193**	,261**	,285**	1	,419**	,324**	,199**	,274**	-,090**
N	,340	,498	,236	,450	,110	,981	,000	,000	,000	,000	,000	,499	,000	,000	,045
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,072	,024	,021	-,071	-,045	,023	,189**	,460**	,628**	,419**	1	,428**	,316**	,472**	-,042
N	,110	,589	,642	,114	,315	,603	,000	,000	,000	,000	,000	,498	,000	,000	,349
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,042	,014	,110*	-,017	-,025	,046	,061	,288**	,305**	,324**	,428**	1	,496**	,345**	,011
N	,350	,755	,014	,700	,573	,305	,178	,000	,000	,000	,000	,499	,000	,000	,814
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,087	,038	,130**	,064	-,031	,027	,087	,154**	-,178**	-,193**	,316**	,496**	1	,364**	,018
N	,052	,394	,003	,060	,486	,550	,063	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,691
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,030	,049	,072	,045	,059	-,027	-,049	,190**	,493**	,274**	,472**	,345**	,364**	1	-,220**
N	,506	,273	,107	,317	,189	,551	,274	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,028	,136**	-,035	,008	,024	-,026	,170**	,055	-,060	-,090**	-,042	,011	,018	-,220**	1
N	,523	,002	,426	,851	,586	,553	,000	,218	,182	,045	,349	,814	,691	,000	,000
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	507	506	508	507	507	506	506	501	501	499	500	498	501	501	508

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PRILOGA

Tabela 6: Korelacijska matrika in opisne statistike dejavnikov fluktuacije

5 IZVEDENA IZOBRAŽEVANJA IN PILOTNE DELAVNICE V OKVIRU PROJEKTA IDO PRIMORSKE

V okviru projekta IDO Primorske smo oblikovali koncept delavnic, ki so primeren pristop k reševanju problematike stresa, izgorelosti, absentizma, fluktuacije ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. K reševanju proučevane problematike smo v okviru delavnic in izobraževanj poskušali pristopiti tako na nivoju organizacije, kot na **nivoju posameznika**. V okviru delavnic smo predstavili **strategije za spreminjanje vzorcev vedenja**, ki pa niso usmerjene zgolj na zdravje in zdravo življenje, prav tako tudi ne zgolj na stres in strategije spoprijemanja s stresom. Predlagane strategije spreminjanja vzorcev vedenja so vezane na širše delovno področje in življenje posameznika v splošnem. Oblikovane vsebine in ponujeni ukrepi preko delavnic se predvsem osredotočajo na to, kaj lahko vsak posameznik naredi, da bi se v življenju bolje počutil, da bi dosegal želene cilje, interese ter bil v življenju splošno zadovoljen. S takšnimi spremembami v smislu **učenja učinkovitejših vzorcev vedenja**, ki lahko privedejo do boljšega počutja, se lahko zmanjša doživljanje stresa, nezadovoljstva z delom, izgorelosti, zdravstvenih težav, itd.

Oblikovana vsebina delavnic je usmerjena predvsem na posameznika. Iz rezultatov raziskave IDO Primorske smo ugotovili, da udeleženi raziskave različno doživljajo problematiko v okviru 5 raziskovalnih področij (stres, izgorelost, fluktuacija, absentizem, usklajevanje dela in družine). V raziskavi nas je zanimalo, kateri so tisti dejavniki, ki prispevajo k slabemu počutju zaposlenih pri delu in ki se posledično kažejo tudi v povišani stopnji absentizma in fluktuacije. Ugotovili smo, da izpostavljenost določenim dejavnikom delovnega okolja poveča verjetnost doživljanja slabega počutja in posledično povišanja proučevane problematike. Vendar ima pri tem bolj kot sama izpostavljenost tem dejavnikom, bistveno večji pomen **posameznikovo subjektivno doživljanje** teh dejavnikov. Vsak zaposleni doživlja delovno okolje drugače. Vsi zaposleni tudi ne doživljajo enakih mer stresa, pa čeprav so lahko izpostavljeni podobnim delovnim pogojem in delovnim razmeram. Koliko se bodo zaposleni dobro počutili v določenem delovnem okolju je odvisno tudi od tega, kako doživljajo delovno okolje in kako ocenjujejo dejavnike v njem. Predvsem pa je počutje zaposlenih odvisno od tega, ali doživljajo, da imajo lahko določen vpliv na spremembe znotraj delovnega okolja in

lastnega življenja nasploh. S tega vidika je zelo pomembno razumevanje, kako posamezen zaposleni doživlja delovno okolje. Na tej osnovi je potem pomembno ugotoviti, kako se lahko z ustreznimi ukrepi – tako na nivoju posameznika kot na nivoju organizacije – spodbudi spremembo doživljanja posameznika. V delavnicah smo se zato osredotočili na razumevanje doživljanja in delovanja človeka ter na možne spremembe na nivoju posameznika, ki prispevajo k boljšemu počutju in posledično izboljšanju proučevanih problematik.

Cilj projekta IDO Primorske je pripomoči k povečanju varstva in kvalitete psihofizičnega zdravja zaposlenih in posledičnemu k dvigu produktivnosti. Za doseg tega cilja je potrebno zaposlene **ozavestiti, kaj lahko sami naredijo**, da bi se bolje počutili. Pri tem je predstavljala naše izhodišče ideja, da bi pri posamezniku vzbudili spremembo v pogledu na življenje, in sicer iz pogleda, ko se posameznik počuti žrtev zunanjih okoliščin k pogledu, da ima lahko določen nadzor nad lastnim življenjem. Če hočemo, da udeleženi na delavnicah razumejo ta spremenjen pogled na življenje, potem jim je najprej potrebno razložiti, kako človek v splošnem deluje in zakaj se vede na določen način. S tega vidika je vsebina delavnic vezana na razumevanje človeka, njegovega vsakodnevnega delovanja, potreb, motivacije in načinov ohranjanja dobrih odnosov v življenju. Udeleženi na delavnicah najprej razložimo osnove človekovega delovanja in se o teh konceptih z udeleženi pogovarjamo. To predstavlja osnovo razumevanja bolj specifično usmerjenih tem v nadaljevanju delavnice, ki so vezane na ukrepe zoper problematiko stresa, izgorelosti, fluktuacije, absentizma in manj uspešnega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Načrtovana oblika delavnic vključuje teme, ki so prilagojene za posamezne skupine zaposlenih. Tako smo posebej izbrali določene vsebine, primernejše za kadrovice in vsebine primernejše za vodje. S ponujeno vsebino in ponujenimi ukrepi smo poskusili zadostiti različnim potrebam in problemom udeleženi na delavnicah glede na različen položaj zaposlitve. Namen takšne prilagodljivosti je v tem, da je vsebina delavnic čim bolj prilagojena težavam pri delu, si čimer posledično poskušamo doseči čim večjo praktično uporabnost ponujenih vsebin za udeležene na delavnicah. Tako je bilo npr. kadrovikom namenjenih več vsebin v zvezi z medosebno komunikacijo: pomen dobrih medosebnih odnosov za učinkovito delo in dobro počutje pri delu in življenju nasploh; vzpostavljanje medsebojnega spoštovanja; pomen spoštljivega odnosa do ljudi; najpogostejši komunikacijski zapleti; spori pri delu itd. Vodjem pa je namenjenih več vsebin s področja vodenja in vsebin, vezanih na pomen klime v podjetjih in na načine izboljšanja le-te.

IZOBRAŽEVANJE KADROVIKOV O REZULTATIH PROJEKTA IDO PRIMORSKE IN IZVEDBA PILOTNEGA MODELA DELAVNIC ZA KADROVSKE SLUŽBE SODELUJOČIH PODJETIJ

Pilotno delavnico v okviru projekta IDO Primorske smo izvedli 20. aprila 2012 za partnerje v projektu in kadrovice sodelujočih podjetij v raziskavi. Namen delavnice je bila

predstavitev rezultatov projekta IDO Primorske in izvedba pilotnega modela izobraževanja za kadrovske službe. Zastavljen plan delavnice je predvideval dva dela. V prvem delu je bila predstavitev pomembnih rezultatov raziskave IDO Primorske, v drugem pa predstavitev načrta in vsebin delavnice za ozaveščanje zaposlenih v podjetjih, ki vključujejo uporabne informacije o tem, kako do dobrega počutja in boljših medosebnih odnosov. Načrt pilotne delavnice je bil osnovan na predhodno oblikovanih metodologijah izobraževanj za spreminjanje vedenjskih vzorcev v okvirih upravljanja s problematiko stresa, fluktuacije, absentizma, izgorelosti ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

PREDSTAVITEV REZULTATOV IN POMEMBNIH UGOTOVITEV RAZISKAVE IDO PRIMORSKE

V prvi fazi je bil naš namen seznaniti sodelujoče v delavnici o bistvenih rezultatih in ugotovitvah, ki smo jih izpeljali v okvirih projekta IDO Primorske. Razumevanje stanja proučevane problematike, predvsem pa poskus razumevanja subjektivnega doživljanja udeleženi v raziskavi, je bistvenega pomena, saj predstavlja izhodišče za razumevanje oblikovanih vsebinskih ukrepov v okviru delavnic. S tega vidika smo hoteli kadrovikom predstaviti, kako udeleženi v raziskavi IDO Primorske doživljajo stres, izgorevanje, zdravstvene težave, kakovost delovnega okolja in možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Udeleženi na delavnici smo predstavili tiste vsebine in ugotovitve raziskave, ki predstavljajo osnovo za razumevanje delovanja in počutja zaposlenih pri delu. Najprej smo predstavili sam vzorec udeleženi, da bi sodelujoči bolje razumeli, kdo so udeleženi raziskave IDO Primorske in kakšne so njihove značilnosti. Potem smo predstavili rezultate, vezane na subjektivno doživljanje udeleženi v okviru proučevanih problematik (stresa, izgorevanja fluktuacije, absentizma, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja).

Izpostavili smo sledeče rezultate:

1. Približno 40 % udeleženi doživlja delovno okolje kot nepravilno, kar vključuje doživljanje neenakih možnosti učinkovitega uveljavljanja delavskih pravic, doživljanje mobinga na delovnem mestu in opažanja kršitev delavskih pravic. Odgovori na tovrstna vprašanja ne kažejo dejanske pojavnosti mobinga in kršitev delavskih pravic v podjetjih, ampak nakazujejo na doživljanje delovnega okolja kot nepravilnega ter posledično nakazujejo na kakovost klime v podjetjih.
2. Udeleženi v raziskavi menijo, da njihove organizacije pripisujejo določen pomen dejavnikom, ki lahko predstavljajo cilje in vrednote organizacije. Vendar udeleženi ne vidijo bistveno boljše učinkovitosti pri uresničevanju in razvijanju teh ciljev (vrednot) glede na sorodna podjetja in stanje pred 3 leti.
3. Zaposlene na različnih položajih v podjetju opredeljujejo različne osebne lastnosti. Ugotovili smo, da skupino vodij in delavcev ne opredeljujejo

samo specifične delovne naloge v okviru značilnosti delovnega položaja in vloge vezane na ta položaj, ampak tudi različne osebne lastnosti. Slednje določajo običajen način odzivanja na delo in na stresne situacije pri delu. Vodje v primerjavi z delavci doživljajo več stresa, slednji pa doživljajo več izgorelosti in imajo pogostejše zdravstvene težave ter so manj zadovoljni z delom v primerjavi z vodji. Skupini vodij bolj ustrezajo dinamična okolja, saj so vodje nagnjeni k hitrejšemu sprejemanju odločitev in pri tem pripravljeni tudi na tveganje. Delavcem pa ustrezajo stabilna okolja, ki od njih ne zahtevajo hitrega odločanja, saj so delavci bolj previdni v primerjavi z vodji in so zato nagnjeni k počasnejšemu odločanju, nagibajo pa se tudi k bolj pesimištnemu pogledu na življenje.

4. Približno 60 % udeleženih doživlja srednje mero stresa pri delu, približno 50 % udeleženih doživlja srednje izgorelost in približno 65 % udeleženih doživlja srednje pogosto zdravstvene težave. Doživljanje stresa je značilno za udeležene, ki doživljajo pogostejše zdravstvene težave, ki negativno doživljajo dejavnike delovnega okolja, ki so manj zadovoljni z delom in odnosi v podjetju, ki doživljajo več izgorelosti in ki so manj zadovoljni z dejavniki kakovosti življenja ter imajo občutek slabšega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Rezultati kažejo na medsebojno prepletenost in kompleksnost proučevane problematike. S tega vidika je potrebno oblikovati takšne ukrepe, ki so usmerjeni v to, kar je skupno proučevani problematiki – torej v to, kar predstavlja osnovo slabega počutja zaposlenih pri delu.

Udeleženi na delavnici smo nato predstavili naše ugotovitve, izpeljane iz rezultatov, in možne ukrepe. Bistvena ugotovitev raziskave IDO Primorske je, da je doživljanje stresa, izgorelosti in posledično zdravstvenih težav ter nezadovoljstva z delom v veliki meri odvisno od osebnega doživljanja delovnih razmer in osebne interpretacije situacij na delovnem mestu. Iz tega sledita dve vprašanji, na katera smo odgovorili preko oblikovanja vsebine delavnic.

1. Vprašanje subjektivnega doživljanja stresnosti situacije: Ali lahko spremenimo ali kako drugače upravljamo z doživljanjem in občutenjem stresnih situacij?
2. Vprašanje izbire učinkovitejših načinov spoprijemanja s stresom: Ali lahko izberemo drugačne, bolj učinkovite načine spoprijemanja s stresnimi situacijami?

Oblikovana vsebina delavnic za kadrovice predpostavlja, da s spremenjenim načinom doživljanja in interpretacije delovnih razmer in stresnih situacij lahko zaposleni dojamajo, da lahko za lastno dobro počutje tudi sami **marsikaj storijo**. Zato v okviru delavnic sodelujočim predstavljamo zamisel o ukrepih in jih poskušamo usposobiti za uporabo slednjih v življenju in pri delu:

- kako razumeti samega sebe,
- kako ustrezno opredeliti želene cilje,
- kako preko ciljev uvideti obvladljivost določenega problema,
- kako bolje izkoristiti lastne potenciale,

- kako vzbuditi motivacijo za doseg cilja in vztrajanje na poti do cilja,
- kako ohraniti dobre odnose z ljudmi,
- kako izpeljati konfliktne situacije brez izgube odnosa,
- kako si izbrati sprostitvene aktivnosti in ohraniti ustrezno periodiko tovrstnih aktivnosti,
- kako ohraniti fokus na pozitivne življenjske dogodke.

Z navedbo vsebin delavnic smo zaključili prvi del pilotnega modela delavnice, ki se je osredotočal na rezultate raziskave IDO Primorske in izpeljane ugotovitve iz rezultatov. Potem smo nadaljevali s samim modelom delavnic za kadrovice.

IZOBRAŽEVANJE VODSTVENIH KADROV ZA SPREMEMBO VODSTVENIH STILOV V NAMENE IZBOLJŠANJA KLIME V PODJETJIH

Za vodje smo posebej oblikovali vsebino delavnice, vezano na **spremembo slogov vodenja**, katere učinki se lahko izkažejo v zmanjšanju problematike doživljanja stresa in izgorelosti zaposlenih, zmanjšanju stopenj absentizma in fluktuacije ter pomoči zaposlenim pri učinkovitejšem usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti. Kot je bilo že omenjeno, so rezultati raziskave IDO Primorske pokazali na pomen subjektivnega doživljanja zaposlenih v okviru razumevanja problematike petih obravnavanih področij in oblikovanja ukrepov. S tega vidika je tudi za vodje pomembno **razumevanje delovanja človeka**, da bi lahko bolje razumeli, kakšno vlogo igra subjektivno doživljanje posameznika pri uvajanju sprememb in ukrepov za izboljšanje določenih problematičnih aspektov pri delu znotraj organizacij. Za vodje je pomembno, poleg splošnega razumevanja delovanja človeka, tudi razumevanje, **kako lahko različni slogi vodenja vplivajo na zaposlene**, na njihovo doživljanje delovnih razmer in na splošno klimo znotraj organizacije. Potrebno je razumevanje, da je vendarle vodenje oblika vedenja in učinki vedenja, v primeru uporabe učinkovitih vzorcev vedenja, se kažejo v doseganju ciljev. Preko spremembe slogov vodenja je tako možno doseganje sprememb na ravni posameznega zaposlenega in posledično na ravni ciljev organizacije. Vsebina delavnic, namenjenih vodstvu, se zato osredotoča na dejstvo, da se je potrebno in pomembno **ukvarjati z zaposlenimi v organizaciji**, z odnosi v organizaciji, s počutjem zaposlenih in s klimo v podjetju. Vsako organizacijo predstavljajo ljudje, zato je pomembno usmeriti pozornost nanje, v skrb za zaposlene in njihovo dobro počutje pri delu. Delavnice, namenjene spremembi vodstvenih stilov, vključujejo vsebine, ki so vezane **na izboljšanje počutja zaposlenih**. S tega vidika so pomembne naslednje vsebine: dobri medosebni odnosi v podjetju, občutek zaposlenih, da organizacija skrbi zanje ter občutek pripadnosti organizaciji, doživljanje pomembnosti in smiselnosti lastnega dela, oblikovanje in doseganje ciljev, kot tudi organizacijska klima in kultura.

Model delavnice za izobraževanje vodij v okviru projekta IDO Primorske smo izvedli 2. julija 2012 za partnerje projekta in za vodje različnih služb sodelujočih podjetij v

raziskavi. Namen delavnice je bilo izobraževanje vodij o dejavnih izboljšanja organizacijske klime in možnostih za spremembo slogov vodenja, kar bi lahko pripomoglo k izboljšanju odnosov in posledično klime v posameznih podjetjih. Predvsem smo se hoteli v delavnici, namenjeni vodstvu, usmeriti na vsebinske ugotovitve o tem, kako sta organizacijska klima in kultura pomembni z vidika dobrega počutja zaposlenih v organizaciji. Na osnovi takšnega razumevanja smo udeleženi predstavili, kakšna naj bi bila vloga vodstva pri poskusih izboljšanja organizacijske klime ter kako z vključitvijo določenih sprememb v slog vodenja izboljšati odnose z zaposlenimi v organizaciji. V okviru tematike dobrih medsebojnih odnosov smo vodstvenim kadrom predstavili osrednje potrebe zaposlenih in predvsem, kako je za dobro počutje, motiviranost in produktivnost zaposlenih pomembno, da preko dela v organizaciji zadovoljujejo svoje potrebe. Izpostavili smo vlogo vodstva in slogov vodenja pri omogočanju zadovoljevanja potreb zaposlenih.

Vsebina delavnice se je osredotočila na organizacijsko klimo in s tega vidika na pomen dobrih, zaupljivih in sodelovalnih odnosov znotraj organizacije. Organizacijska klima je relativno trajna kvaliteta notranjega okolja organizacije in predstavlja načine vedenja ter zaznavanja medsebojnih odnosov v organizaciji. Kakšna je klima v podjetju kaže na to, kako zaposleni razumejo in doživljajo organizacijo kot celoto. Zaposleni občutijo kvaliteto notranjega okolja organizacije pri delu, slednja pa vpliva na njihovo vedenje. Klima v organizaciji kaže na različnost človekovega vedenja znotraj organizacije, kar služi za oblikovanje ukrepov izboljšanja klime in za usmerjanje aktivnosti zaposlenih. Organizacijska kultura pa predstavlja temeljne vrednote organizacije, strategijo, poslanstvo in vizijo organizacije. Poleg tega zajema še dokumente, ki definirajo odnose v podjetju (npr. pravilniki), strateški poslovni načrt, razne predpise itd. Organizacijsko klimo določa doživljanje zaposlenih ter interakcija med zaposlenimi in vodstvom. Klima pa posledično lahko vpliva na počutje in vedenje zaposlenih. Organizacijsko kulturo neposredno določa vodstvo z oblikovanjem vrednotnega sistema organizacije, strategije, predpisov, pravilnikov in z doslednostjo vedenja, skladnega z oblikovanimi vrednotami, dokumenti in predpisi. Vloga vodstva pri oblikovanju organizacijske kulture in klime je različna. Za oblikovanje organizacijske kulture je pomembno oblikovanje ustreznih dokumentov. Za oblikovanje organizacijske klime pa so pomembni odnosi – s tega vidika je pomembno, kakšni so odnosi v podjetju in kaj se v podjetju počne, da bi dobre odnose vzdrževali, slabe pa izboljšali. Pomembno je, kako zaposleni v organizaciji dojemajo dejavnike organizacijske klime. Pomembno je torej subjektivno doživljanje zaposlenih in ne opredeljevanje objektivnih dejavnikov. K oblikovanju organizacijske klime tako prispevajo vsi zaposleni v organizaciji, torej vsi tisti, ki so vključeni v odnose znotraj organizacije. Poglavitno vlogo pri oblikovanju ter uspešnemu spreminjanju organizacijske klime imajo vodje, čeprav odgovornost za dobre odnose nosijo vsi znotraj organizacije.

ISBN 978-961-6832-26-7



V zborniku projekta IDO Primorske združujemo vsebine o različnih izvedenih aktivnostih, ki predstavljajo pregled rezultatov raziskave, dejavnosti in dogodkov v okviru projekta. Opravljene aktivnosti se nanašajo na okrogle mize o proučevanih problematikah, na konferenco ter na izvedene delavnice in izobraževanja glede vsebin in rezultatov projekta ter predloge za delo s ciljnimi skupinami. Zbornik poleg tega vsebuje prispevke udeleženi na konferenci »Varno in zdravo delovno okolje«, članke z nekaterimi pomembnimi rezultati raziskave ter informacije o načinih ozaveščanja javnosti o ugotovitvah in dejavnostih projekta. V zborniku na kratko izpostavljamo pomembne ugotovitve, aktivnosti in vsebine, oblikovane v okvirih projekta IDO Primorske.

dr. Aleksander Zadel



IAM Univerza na Primorskem
Inštitut Andrej Marušič