



socialno delo

letnik 37 - april 1998 - št. 2



visoka šola za socialno delo
ljubljana

socialno delo

Izdaja Visoka šola za socialno delo Univerze v Ljubljani

Vse pravice pridržane

Uredniški odbor

Vika Bevc
Franc Brinc
Gabi Čačinovič Vogrinčič
Bojan Dekleva
Vito Flaker
Andreja Kavar Vidmar
Zinka Kolarič
Anica Kos

Glavni in odgovorni urednik

Bogdan Lešnik

Uredniki

Darja Zaviršek (knjižne recenzije)
Srečo Dragoš (raziskave)
Jo Campling (mednarodni stiki)

Naslov uredništva

Topniška 33, 1000 Ljubljana
tel. (061) 13-77-615, faks 13-77-122
e-pošta socialno.delo@uni-lj.si

Uredniški odbor (nad.)

Blaž Mesec
Mara Ovsenik
Jože Ramovš
Pavla Rapoša Tajnšek
Tanja Renner
Bernard Stritih
Marta Vodeb Bonač
Marjan Vončina

Časopis Socialno delo objavlja teoretske članke, poročila o raziskavah s področja socialnega dela, interdisciplinarne študije in prispevke z drugih znanstvenih in strokovnih področij, kritike in komentarje, poročila o strokovnih srečanjih in dogodkih, pisma, knjižne recenzije in druge prispevke, relevantne za teorijo in prakso socialnega dela. Časopis izhaja v šestih številkah na leto.

Znanstveni prispevki so recenzirani (anonimno).

Rokopisi: teoretski članki, raziskovalna poročila in druge poglobljene študije so lahko dolgi do ene avtorske pole (30.000 znakov); daljši so lahko le izjemoma in s privoljenjem uredništva. Druga besedila imajo lahko do pol avtorske pole. Kako naj bo urejeno besedilo za objavo, piše na zadnjih straneh časopisa. Rokopisi so lahko vrnjeni avtorju ali avtorici v dopolnitev ali popravek z uredniškimi in/ali recenzentskimi pripombami.

Avtorske pravice za prispevke, poslane uredništvu, pripadajo časopisu Socialno delo. Uredništvo si pridržuje pravico preurediti ali spremeniti dele v objavo sprejetega besedila, če tako zahtevata jasnost in razumljivost, ne da bi prej obvestilo avtorja ali avtorico.

Knjige za **knjižne recenzije** v Socialnem delu je treba pošiljati v dveh izvodih na naslov: Darja Zaviršek, VŠSD, Topniška 33, 61000 Ljubljana, s pripisom: Za recenzijo v Socialnem delu.

Oglasi: za podrobne informacije pokličite ali pišite na uredništvo. Oglas, ki naj bo objavljen v naslednji številki, je treba poslati uredništvu vsaj mesec dni pred napovedanim izidom številke. Če je oglas že oblikovan, ga oddajte (nezloženega) na formatu A4.

Naročnik na Socialno delo postanete, če se s pismom uredništvu naročite nanj. Na enak način sporočite morebitno spremembo naslova in druge spremembe. Študentje imajo popust, zato priložite dokazilo.

Avtorica fotografije na naslovnici: **Meta Krese** (1997).

Povzetki člankov so vključeni v naslednje podatkovne baze (ki vključujejo tematsko indeksiranje, klasifikacijske kode in popolne bibliografske navedbe): *Sociological Abstracts*, *Linguistics & Language Behavior Abstracts*, *Social Planning/Policy & Development Abstracts*, *Mental Health Abstracts*.

Časopis finančno podpirata Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Ministrstvo za znanost in tehnologijo.

Po mnenju Ministrstva za znanost in tehnologijo (415-1/93, 28. 1. 1993)
sodi ta izdelek med tiste, za katere se plača 5% davek od prometa.

Tisk: Paco, Ljubljana

Andreja Kavar Vidmar

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Iz urednikove beležke

Pričujoča številka je skoraj v celoti posvečena pomembni temi, kakovosti delovnega življenja. Prispevek na to temo je delo Andreje Kavar Vidmar. H kakovosti delovnega življenja sodi seveda cela vrsta stvari, ki jih ne bi takoj povezali z njo; med njimi pravice ljudi, ki so iz zapostavljene ali diskriminirane iz razlogov, ki sodijo na področje osebne – »delovno življenje« je odličen zgled prostora, v katerem se mešata javno in zasebno. In tako kombinirana je tudi problematika, ki jo obravnava Tanja Lamovec. »Norost« in »duševno zdravje«, oboje je težko določljiva igra javnega in zasebnega, ali natančneje, gre za nekaj, kar je sicer opredeljeno kot »zasebno«, vendar instance iz sfere »javnosti« še kako posežejo vmes, če ta »zasebnost« ni na pravi strani... Podobno poseganje iz sfere »javnega« lahko opazimo pri starostnikih, o katerih piše Jana Kambič; starost je gotovo nekaj »zasebnega«, hkrati pa okoliščina, zaradi katere so ustanovljeni »javni« domovi za ostarele.

Andreja Kavav Vidmar

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

UVOD

Socialno delo bi lahko opisali tudi kot pomoč ljudem za bolj kakovostno življenje. Kakovost življenja postaja za ljudi vse večja vrednota.

Sodobno družboslovje se s kakovostjo življenja veliko ukvarja. V Sloveniji poteka raziskovanje kakovosti življenja že več kot deset let (Svetlik 1996: 5).

Na kakovost celotnega življenja ima velik vpliv posameznikovo mesto v svetu dela: ali je zaposlen ali brezposeln, in če je zaposlen, kakšne so njegove delovne razmere. »Kakovost delovnega življenja daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika« (Svetlik 1991: 19). Prevladujoči model dela je danes delo v delovnem razmerju. S pravnega vidika je bistvena značilnost delovnega razmerja ta, da zahteva nekatere posege (*impairment*) v osebno svobodo zaposlenih. Glavni namen delovnega prava je, da se ti posegi zmanjšajo na nujno potrebno mero. To je doseženo z omejitvami delodajalčeve oblasti izključno na vsebino pogodbe o zaposlitvi in s priznanjem kolektivnih pravic delavcev. Skupaj s socialno varnostjo je delovno pravo najpomembnejša pravna inovacija tega stoletja (Supiot 1996: 612). Delovno pravo priznava splošno koristnost (*generic utility*) aktivnosti delavcev na isti način kot civilno pravo priznava državljanom splošno članstvo (*generic membership*) v skupnosti (Castel 1996: 619). Pravni položaj zaposlenih je bistvenega pomena za kakovost delovnega življenja.

Spremembe političnega in gospodarskega sistema v Sloveniji so pomembno

vplivale na kakovost delovnega življenja. Asociativno delovno razmerje se je preoblikovalo v pogodbeno, odpravljena je bila stalnost zaposlitve, oblikoval se je trg delovne sile. Socialna funkcija podjetij je bila postavljena pod vprašaj, če že ne docela zanikana. V nasprotni smeri kot opisani proces so se uveljavljala stališča modernega menedžmenta o pomenu človeškega dejavnika za uspeh organizacije, vloga delodajalcev na področju socialne varnosti, holistični pogled na kakovost življenja, kamor sodi tudi kakovost delovnega življenja in koncept delavca - državljana. Delavec - državljan ni tisti, katerega temeljne pravice se uresničujejo in spoštujejo samo izven delovne organizacije, ampak ima možnost uresničevati svoje pravice v okviru delovnega procesa (Simitis, 1996: 15). »Socialna vloga podjetja« se je začela kazati na nov način.

Veljavna pravna ureditev delovnih razmerij v Sloveniji ni prilagojena novim gospodarskim in političnim razmeram. Že dalj časa so v pripravi novi zakoni s področja delovnega prava in socialne varnosti. Nova zakonodaja bo močno vplivala na kakovost delovnega življenja ter na tiste pravice in ugodnosti, ki izvirajo iz dela: pokojnine, pravice delovnih invalidov, nadomestila za primer brezposelnosti. Delovnopравни instituti v veliki meri določajo posamezne sestavine kakovosti delovnega življenja. Pravna ureditev sklepanja in prenehanja delovnega razmerja ter zavarovanja za primer brezposelnosti ureja varnost zaposlitve. Določbe o delovnem času, odmorih in počitkih so pravni okvir trajanju in razporeditvi delovnega in

prostega časa. Varnost in zdravje pri delu sta predmet delovnega prava in zdravstvenega zavarovanja. Plače, dogovorjene s kolektivnimi pogodbami, se morajo gibati v okvirih zakonodaje. Vpliv delavcev na odločanje ima pravno podlago v predpisih o sodelovanju delavcev pri odločanju in v sindikalnem pravu. Pošteno ravnanje z delavci in pravica delavcev do zasebnosti izhajata iz človekovih pravic in temeljnih svoboščin, zagotovljenih z ustavo. Usklajevanje dela in zasebnega življenja, zlasti skrbi za otroke, je olajšano z določili delovnega prava o delavcih, ki skrbijo za otroke, in podprto z zakonom o družinskih prejemkih. Neposredne pravne podlage nima področje zadovoljstva z delom, ki sodi med najvišje potrebe po »biti«. To je področje, ki po svoji naravi ni primeren predmet pravnega urejanja.

Čeprav je vpliv kakovosti delovnega življenja na uspešnost organizacije težko izmeriti, lahko rečemo, da vpliva na zdravstveno stanje delavcev, zadovoljstvo pri delu, motivacijo, pripadnost organizaciji itn. Po drugi strani način, kako organizacija ravna z zaposlenimi, vpliva na njeno podobo v javnosti in na možnost, da pridobi najboljše delavce. Od tega je v veliki meri odvisna njena uspešnost. Inovativno-podjetniški menedžment smatra kadre za najpomembnejši dejavnik razvoja (Brekič 1994: 120).

Na področju kakovosti delovnega življenja se združujeta težnji kadrovskega menedžmenta in socialnega dela. Pomoč zaposlenim pri reševanju njihovih težav (ZSV, 18. čl.) in pri razvoju njihovih sposobnosti prispeva k uspešnosti podjetja in h kakovosti življenja zaposlenih. Kakovost delovnega življenja zaposlenih je sestavni del integralne kakovosti organizacije.

POJEM »KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA«

V znani raziskavi Inštituta za sociologijo o kakovosti življenja v Sloveniji je kakovost (kvaliteta) življenja opredeljena kot določen način življenja, ki je strukturno pogojen s socio-ekonomskim statusom posameznika, skupine ali sloja. Večina družboslovcev

pod kvaliteto življenja pojmuje objektivne pogoje in ne subjektivnega zadovoljstva. V kvaliteto življenja ne uvrščajo samo ekonomskih, ampak tudi neekonomskih dobrine (Kvaliteta 1984: 3).

Raziskava v kakovost delovnega življenja uvršča kvalitetno delovno okolje in kvalitetno zaposlovanje. Pomembni niso le fizični, psihični in socialni pogoji dela, ampak tudi to, v kolikšni meri lahko posameznik najde tak posel, ki ustreza njegovim sposobnostim in izobrazbi (*op. cit.*: 59).

Raziskovanje kvalitete življenja ni le čim bolj verodostojno pripoznavanje aktualnega stanja in s subjektivnimi kazalci merljive življenske ravni, temveč zlasti merjenje njegovega zadovoljstva v perspektivi konkretne življenske ravni (M. Novak 1994: 13). Tako je psihična blaginja oziroma zadovoljstvo z življenjem pogosto predmet raziskav o kvaliteti življenja, v okviru katerih se ugotavlja, kaj dela posamezniku njegovo življenje prijetno (*op. cit.*: 6).

V nadaljevanju oziroma ponovitvi raziskave, ki je bila izvedena leta 1994, je kakovost delovnega življenja popisana s 15 indeksi, ki so po Allardtu združeni v skupine zadovoljevanja potreb po »imeti«, »ljubiti« in »biti«. (Svetlik 1996a: 163)

Svetlik navaja, da v literaturi s področja upravljanja človeških virov kakovost delovnega življenja opredeljujejo kot sredstvo za povečevanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb (Svetlik 1996a: 162).

Pojem »kakovost delovnega življenja« (*quality of working life*) ima podoben pomen, kot ga imajo v drugih okoljih in jezikih pojmi »humanizacija dela«, »izboljševanje delovnih razmer«, »varstvo delavcev«, »delovno okolje« itn. (Delamotte, Takezawa 1984: 2).

V Mednarodni organizaciji dela se pojma delovne razmere in kakovost delovnega življenja povezujeta. Mednarodni urad dela izdaja zbirko publikacij z naslovom »Delovne razmere« (*Conditions of work digest*). Vsebinsko zbirke posredno opredeljuje obravnavano področje. V uvodu v eno od publikacij je navedeno:

Delovne razmere in kakovost delovnega življenja pokrivajo te teme:

- delovni čas, ki vključuje razporeditev delovnega časa, izmensko delo, delo z nepolnim delovnim časom in gibljivi delovni čas;
- organizacijo in vsebino dela;
- vpliv sodobne tehnologije na kakovost delovnega življenja;
- delovne razmere posebnih skupin delavcev, kot so ženske, starejši delavci, otroci, ki delajo, delavci na domu in delavci, ki delajo na črno [*clandestine workers*];
- ugodnosti in usluge, ki so povezane z delom, n. pr. prehrana, preskrba [*supply services*], prevoz na delo in z dela, varstvo otrok, stanovanja, zdravje, izobraževanje in rekreacija;
- sodelovanje zaposlenih pri izboljševanju delovnih razmer. (Conditions, Vol. 10: vii.)

Delamotte in Takezawa kot kakovost delovnega življenja razumeta reševanje tistih sodobnih vprašanj v zvezi z delom, za katera je splošno priznано, da odločilno vplivajo na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo delovno storilnost. Delita jo na naslednje elemente:

1. *Tradicionalni* se nanašajo na tiste vidike, ki so že dolgo priznani kot pomembni, n. pr. trajanje delovnega časa, varstvo pri delu in varstvo zaposlitve.

2. *Pošteno obravnavanje delavcev* pomeni pravičnost, enakopravno ravnanje v odnosu do delavcev kot posameznikov in do skupin delavcev, kot so ženske, pripadniki manjšin ipd. Pošteno ravnanje pomeni odsotnost diskriminacije.

3. *Vpliv na odločitve* ima za cilj zmanjšanje alienacije, odtujitve delavcev.

4. *Izziv vsebine dela* pomeni možnost osebne rasti v zvezi z delom, ki ga delavec opravlja.

5. *Delovno življenje*, ki pomeni proces, ki traja vse življenje oz. vso aktivno dobo in je povezan z živlenskimi cikli. (Delamotte, Takezawa 1984: 11)

Nujne, vendar ne zadostne pogoje za kakovost delovnega življenja določajo delovnopравни predpisi in posamezne norme socialne varnosti. Delovno pravo, ki

se je razvijalo vzporedno z industrijskim načinom proizvodnje, zlasti omejuje nekatere oblike izkoriščanja delavcev. Manj vpliva na motiviranost, ustvarjalnost in zadovoljstvo pri delu.

Spremembe v načinu proizvodnje, globalizacija trga delovne sile, fleksibilne oziroma atipične oblike dela vplivajo tudi na urejanje »rednega delovnega razmerja«.

Delo za plačilo oziroma z namenom pridobivati si materialna sredstva je lahko neodvisno. Razne oblike samozaposlitve praviloma nimajo elementa podrejenosti, ki je značilen za delovno razmerje. Pri neodvisnem delu načeloma ni problema (ne)avtonomnosti. Vendar nekdanji delavci, ki so na predlog svojih bivših delodajalcev postali njihovi samozaposleni partnerji, opravljajo ista dela kot prej. Razlika je le v tem, da so kot neodvisni podjetniki sami odgovorni za svoje poslovanje (Simitis 1996: 7).

V vsaki obliki neodvisnega dela lahko nastopajo neugodne psihofizične delovne razmere, tveganje, stres, težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja in drugi dejavniki (ne)kakovosti delovnega življenja.

Vedno več delovno sposobnih in dela voljnih ljudi je od časa do časa brez dela, ker ga ne dobijo. Brezposelni nimajo delovnega življenja v dobesednem pomenu. Razne oblike aktivne politike zaposlovanja in javna dela omogočajo brezposelnim delovno aktivnost, ki ni vedno delovno razmerje v pravnem smislu, lahko pa mu je bolj ali manj podobna.

Vprašanja kakovosti delovnega življenja presegajo problematiko delovnih razmerij, nanašajo se tudi na druge oblike dela in na dejavnosti, ki prehajajo v prosti čas.

VARSTVO ZAPOSLOTITVE

POMEN ZAPOSLOTITVE ZA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Delamotte in Takezawa (1984) navajata varstvo zaposlitve kot enega od tradicionalnih vprašanj kakovosti delovnega življenja. Danes je prav tako kot varstvo zaposlitve pomembno zaposlovanje. Kandidati za

zaposlitev morajo zaposlitev najprej dobiti. Trg dela je svoboden. Delodajalec lahko med kandidati, ki se prijavijo na prosto delovno mesto, izbere kogarkoli. Prednost imajo v Sloveniji le invalidne osebe.¹

V nekaterih državah imajo prednost pri zaposlovanju pripadniki skupin, ki imajo ali so imele iz zgodovinskih razlogov slabše možnosti na trgu delovne sile (*affirmative action*). To velja npr. za barvasto prebivalstvo v ZDA, za pripadnike določenih kast v Indiji, v več državah za ženske (ZDA, Kanada). Prednost teh skupin utemeljujejo kot povračilo za nekdanje krivice in prikrajšanost (Faundez 1994: 4).

Za delojemalce je pomembno trajanje zaposlitve. Zaposlitev, zlasti »redno delovno razmerje« s polnim delovnim časom za nedoločen čas, je podlaga za polni obseg pravic iz delovnega razmerja in socialne varnosti in za polni obseg raznih dodatkov k plači. Zakon dopušča, če so za to podani razlogi, sklenitev delovnega razmerja za določen čas in (ali) delovnega razmerja z nepolnim delovnim časom. ZDR ureja tudi začasno ali občasno delo, ki se opravlja na podlagi pogodbe o delu.

Za moderni trg delovne sile je značilno fleksibilno zaposlovanje. Namesto v rednem delovnem razmerju delajo delavci na druge načine in na drugih pravnih podlagah. Gre za različne oblike tako imenovanega atipičnega dela.

Fleksibilno zaposlovanje omogoča delodajalcu prihranek pri stroških dela. Za delavce je tako zaposlovanje v večini primerov manj ugodno. Sprejmejo ga največkrat zato, ker ne morejo dobiti zaposlitve za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom. Raziskave zaposlovanja v Sloveniji kažejo, da je tudi med delodajalci še malo zanimanja za zaposlovanje z nepolnim delovnim časom. Med leti 1992 in 1995 se je pri nas delež zaposlitev s krajšim delovnim časom gibal med 1,6% in 1,8% vseh zaposlenih in samozaposlenih, v državah Evropske Unije pa je leta 1993 prišel na šest delovno aktivnih s polnim delovnim časom en delovno aktivni s krajšim delovnim časom (Verša 1996: 617). Svetlik ugotavlja, da fleksibilizacija zaposlovanja pri nas še nima pomembnega vpliva

na razlikovanje zaposlenih po kakovosti njihovega delovnega življenja (Svetlik 1996a: 178).

Določeno izjemo od tendenc po fleksibilnem zaposlovanju predstavlja Japonska, kjer je v veljavi »praksa japonskega dolgoročnega zaposlovanja«. Zanj je značilno pridobivanje diplomantov takoj po končani šoli, varnost zaposlitve do upokojitve, fleksibilno razmeščanje zaposlenih (rotacija in razporejanje v drug kraj), intenzivno notranje izobraževanje, od podjetja odvisen sindikat itn. Tudi japonska podjetja morajo ta sistem kombinirati z bolj fleksibilno in obrobno delovno silo (Kurokawa 1995: 47).

Stalnost zaposlitve pomeni za delavca zagotovitev materialne varnosti in določen položaj v družbi. Gre torej za pomembno vrednoto in gmotno dobrotno. Bolje kot o stalnosti zaposlitve je govoriti o varnosti in nepretiranosti zaposlitve, kar pomeni, da se delo oz. delovno mesto spreminja, delovno razmerje/status delavca v isti ali drugi organizaciji pa se nadaljuje.

POKLICNA KARIERA

Zaposlovanje je odvisno od delodajalca, ki je odgovoren za delovanje organizacije. Vlogi človeškega dejavnika se v sodobni teoriji organizacije priznava vedno večji pomen. V sodobnih razmerah za učinkovitost organizacij ne zadoščajo več samo vlaganja v kapital; potrebno je tudi načrtno »investiranje« v ljudi (Kavčič 1991: 235). Ekonomisti so dokazali, da sta izobrazba in zdravje zaposlenih temeljni pogoj za ekonomski razvoj (*op. cit.*: 236).

Povezovanje potreb organizacije po človeškem dejavniku na eni strani in individualnih pričakovanih potencialnih delavcev na drugi strani se združuje v dejavnosti, ki jo označujemo kot kariere posameznikov in organizacij. (*Op. cit.*: 257.)

Z vidika kakovosti delovnega življenja nas zanima zlasti kariera posameznika. Pri posamezniku kot delovno kariero razumemo vsa dela, ki jih je v svojem delovnem življenju opravljal na različnih položajih

(*op. cit.*: 258). Kavčič ugotavlja, da je za posameznika uspeh v karieri merilo njegovega življenjskega uspeha, vsaj po sedaj veljavnih/prevladujočih vrednostnih merilih. Raziskave kažejo, da so ljudje do svoje kariere zelo pasivni (*op. cit.*: 260). Za naše razmere velja ta ugotovitev verjetno še bolj kot za tuje, saj prejšnji režim »elitizma« ni dopuščal.

Po Kavčiču povzemamo model obnašanja v zvezi z lastno kariero.

a) Izhodišče pri posamezniku so tri skupine variabel: podedovane lastnosti (prednosti in omejitve), oblikovalni faktorji (kultura/družba, starši, vzgoja, rasa, razred, spol, vrstniki, zakonski partner, vrednote drugih, razmere v delovni organizaciji) in dejavniki starosti in razvojne stopnje (spremembe interesov, stališč, vrednot, sposobnosti, življenjske prioritete).

b) Ti dejavniki oblikujejo sestavine notranje kariere. Sem sodi samoocena (sposobnosti), lastna podoba predvidene kariere, karierna usmeritev in raven kariernih pričakovanj.

c) Tako pride do soočanja z zunanjimi vidiki kariere, kamor sodijo zlasti karierne vloge in karierna situacija.

d) Na tej podlagi se oblikujejo potrebe: percepcija sveta karier, percepcija sebe v kariernem svetu, karierna pričakovanja in karierni rezultati.

e) Potrebe določajo karierno vedenje (postavljanje ciljev, odločaje, strategije in taktike ter metode in stile).

Rezultati obnašanja, zlasti percepcije uspešnosti in neuspešnosti, so *feed back* za prilagajanje notranjih karier in sestavin.

Vedenje posameznika glede na njegovo kariero je odvisno od tega, o kateri fazi na karierni poti premišljuje. Karierna pot vključuje naslednje tipične faze:

a) Opredeljevanje kariere. V tej fazi gre za vprašanje: »Kaj bom s svojim življenjem?«

b) Priprava kariere. V tej fazi gre zlasti za izobraževanje, ki naj bi ustrezalo karieri. Je pravzaprav le specifikacija faze opredeljevanja kariere. Izobrazba je lahko glede na predvideno kariero prenizka, previsoka ali napačna glede na dejanske potrebe.

c) Vstop v kariero. V tej fazi si pridobimo dostop do zaželenih kariernih vlog. Pove-

zuje se z vstopom v organizacijo, od katere posameznik pričakuje, da se dejanske možnosti ne bodo preveč razlikovale od pričakovanih, da bodo zadovoljevale pričakovanja v zvezi s kariero. V tej fazi mnogi prehitro sklenejo, da jim organizacija ne omogoča uresničevanja pričakovanj in se jo odločijo zapustiti. Nekateri pa ostanejo predolgo.

d) Usposabljanje oziroma oblikovanje. Gre za »vajensko dobo« in obnašanje. Posameznik poskuša odkriti norme, vrednote in obnašanje, ki pelje čim hitreje iz te faze navzgor.

e) Napredovanje. V tej fazi se razvije obnašanje, ki omogoča napredovanje v karieri. Včasih gre tudi za iskanje mentorjev in sponzorjev. Posameznik je v tej fazi zelo motiviran, hkrati pa se tudi boji; tekma je odprta, zmagovalec je en sam. Zato mnogi v tej fazi že »izgorijo«.

f) Stabilizacija kariere. To fazo označuje spoznanje, da je dosežena raven primerna. Lahko pa se začne že vročica nove kariere.

g) Razrešitev platoja. Doseženi plato lahko za posameznika pomeni konec kariernega ciklusa ali pa začetek novega. Konflikt ima lahko vsaj štiri razrešitve.

- »upokožitev na delovnem mestu« ali fiksacija na doseženem,
- neprostoovoljni izstop iz kariere: oseba postane odveč, zapusti organizacijo itn.
- prostovoljni izstop iz kariere: oseba zaradi blokade prostovoljno zapusti organizacijo in začne oziroma nadaljuje kariero v drugi organizaciji,
- radikalen izstop iz kariere; oseba se odloči popolnoma izstopiti iz te kariere in začeti drugačno, različno kariero v isti ali drugi organizaciji.

Kljub individualnosti imajo kariere nekaj skupnih potez. Med njimi so zlasti.

- gibanje kariere: smer, hitrost (napredovanja ali nazadovanja) in distanco;
- rezultat kariere, ki je lahko različno ocenjen z vidika osebe ali okolja;
- »stroški« kariere, kamor sodijo objektivni in subjektivni stroški gibanja v karieri (*op. cit.*: 260, 261).

S koncem gospodarske rasti je postala visoka stopnja brezposelnosti vsakdanjost. Varnosti zaposlitve ni več. Delavec se ne

more zanesti na to, da bo podjetje poskrbelo za njegovo zaposlitev. Vsakdo je sam odgovoren za svojo kariero; za planiranje, usmerjanje in napredovanje. Zaposleni mora poleg tega, da dobro opravlja svoje delo, neprestano pridobivati nova znanja in spretnosti. Morin svetuje načrtovanje vsaj za pet let naprej. Pomemben del takega načrta je predvidevanje znanj, ki jih bo posameznik potreboval bodisi za svoje sedanje delo bodisi za širši trg dela. »Nobeno delo ni za vedno in le sami si lahko zagotovite sposobnost tekmovanja na stalno se spreminjajočem trgu delovne sile« (Morin 1995: 35). Če podjetje ne organizira dodatnega izobraževanja, je priporočljivo, da zaposleni sami investirajo v svoje izobraževanje (*op. cit.*: 23).

Pahl ugotavlja vpliv fleksibilizacije zaposlovanja na kariero. To, kar imamo navadno za normalen vzorec redne zaposlitve, je zaposlitev moških, »glavnih hranilcev družine« (Pahl 1996: 330). Bolj fleksibilen vzorec dela za določen čas, dela s krajšim delovnim časom ali pogodbenega dela do nedavnega ni veljal za normalnega/običajnega. Sledeča si dela (*jobs*) različnega trajanja in različne ravni niso veljala za kariero, in za tiste, ki so delali na tak način, je veljalo, da so na drugem/sekundarnem trgu delovne sile (*op. cit.*: 330). Posamezniki si lahko z različnimi zaposlitvami naberejo mešanico izkušenj, ki jim bistveno poveča zaposlitvene možnosti. Na določenih področjih imajo večje primerjalne prednosti kot tisti, ki so se omejili na eno kariero, enega delodajalca ali na eno dejavnost ali gospodarski sektor. V tem novem smislu postane kariera oseben, individualen »paket«, ki je predstavljen v življenjepisu (*curriculum vitae*). Ljudje niso več menedžerji, tajnice ali kvalificirani delavci, ampak posamezniki s svojimi lastnimi življenjepisi. Izboljševanje, razvijanje in izpolnjevanje življenjepisa/življenjske poti postane sodobni ekvivalent kariere (*op. cit.*: 331). Tisti z bogato življenjsko potjo/življenjepisom se lahko z večjim zaupanjem soočijo s tem, da začasno niso zaposleni, ker imajo spretnosti in sposobnosti in ker so si pridobili različne ekonomsko pomembne socialne stike in dostop do informacijskih

mrež. Kumulacija kulturnega in socialnega kapitala se pridruži nabranemu finančnemu kapitalu v obliki lastnine in raznih zavarovanj (*op. cit.*: 331).

Antončič navaja, da v večini držav ugotavljajo velike razlike med moškimi in ženskami na trgu delovne sile; zaposlitvene kariere žensk so bistveno drugačne od zaposlitvenih karier moških, vendar to ne velja za Slovenijo. Raziskave so pokazale, da so razlike med moškimi in ženskami mnogo manjše kot drugje (Antončič 1996: 149).

BREZPOSELNOST KOT DEL DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Vedno pogosteje se dogaja, da so obdobja zaposlenosti pretrgana s krajšimi ali daljšimi obdobji brezposelnosti. Brezposelnost je dandanes eno najbolj perečih vprašanj, s katerim se ukvarjajo tako države kot mednarodna skupnost in seveda posamezniki, ki ne morejo dobiti dela. Vse kaže, da bo brezposelnosti še dolgo ostala velika.

Nekateri avtorji ugotavljajo, da je postala brezposelnost tako običajna, da ne povzroča več take stigme kot nekdanj (Coffield, cit. po Pahl 1996: 337). Odnos do zaposlitve se spreminja tako pri mladih ljudeh kot pri menedžerjih (Scase, Goffee, cit. po Pahl 1996: 337). Deloholizem obstaja vzporedno z nazoni, po katerih je zaposlitev le ena od številnih življenjskih aktivnosti (Pahl, *op. cit.*: 337).

Literatura o škodljivih/negativnih posledicah brezposelnosti za posameznike in njihove družine je obsežna (Kavar Vidmar 1993; 1994). Brezposelnost pa je tudi poseben življenjski izziv. Od človeka zahteva, da najde bodisi novo zaposlitev bodisi drug vir preživljanja oziroma drug način življenja.

Iskanje zaposlitve je delo. V brošuri, ki jo je clevelandski urad za delo pripravil za brezposelne, je v uvodu zapisano, da je iskanje zaposlitve delo s polnim delovnim časom (*Finding work is a full time job!*). Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki jih poznamo v Sloveniji, vključujejo javna dela in druge oblike, ki od brezposelnih zahtevajo razne aktivnosti, s katerimi dokazujejo resnično pripravljenost za zaposlitev.

Brezposelni se pogosto ukvarjajo s tako imenovano »sivo ekonomijo« ali »delom na črno«. Gre za delo, ki poteka izven pravnih norm, ne da bi bilo formalno registrirano, nadzirano in ne da bi bili plačani prispevki in davki, ki so vezani na opravljanje dela. Delo na črno pomeni izmikanje zakonskim obveznostim, izkoriščanje delavcev z nizkim plačilom za delo, brez zavarovanja v primeru poškodb pri delu, s pomanjkljivim varstvom pri delu in neurejenim delovnim časom. Izvajanje prepovedi dela na črno nadzira inšpekcija dela. Predvidene so sankcije za delodajalca in delavca. Kljub temu je po raznih ocenah delo na črno precej razširjeno, ne le med brezposelnimi. Prav za brezposelne so razne delovne aktivnosti najbolj »koristne«. So dodaten vir dohodkov, poleg tega pa tudi način, da brezposelna oseba ostane v stiku s svetom dela ter ohranja in razvija delovne zmožnosti in socialne stike.

Med »rednim delovnim razmerjem« in »odprto brezposelnostjo« so številne vmesne situacije. Od tega, kako posameznik preživi oziroma uporabi čas, ko je brezposeln, niso odvisne samo nadaljnje zaposlitvene priložnosti in delovna kariera, ampak tudi kakovost življenja.

DELOVNI ČAS

TRAJANJE DELOVNEGA ČASA

Trajanje delovnega časa je eno ključnih ekonomskih, socialnih in kulturnih vprašanj. Polni delovni čas je ekonomska, socialna in civilizacijska kategorija. Predstavlja družbeno soglasje o tem, kako dolgo naj bi ljudje »normalno« delali v rednem delovnem razmerju.

Trajanje polnega delovnega časa se postopoma skrajšuje. Skrajševanje polnega delovnega časa (kot pravne norme) in dejansko opravljenega delovnega časa ima dva bistvena razloga: tehnološkega in ekonomskega.² Moderne tehnologije zahtevajo od delavcev toliko zbranosti in intenzivnosti pri delu, da pretirano dolg delovni čas ni več mogoč. Skrajševanje delovnega časa je bilo ob začetku naraščanja

brezposelnosti v sedemdesetih letih videti sredstvo za zmanjševanje brezposelnosti. Vendar brezposelnost ni v tolikšni meri vplivala na skrajševanje delovnega časa, kot so nekateri pričakovali.

Poleg skrajševanja delovnega časa je opaziti bolj prožno urejanje delovnega časa, npr. gibljivi delovni čas, drseči delovni čas, in nove načine delitve dela oziroma zaposlitve med delavce in nove oblike organizacije dela. Na kakovost delovnega življenja močno vpliva razporeditev delovnega časa v teku dneva, tedna (izmensko in nočno delo) in v daljših časovnih obdobjih (sezonsko delo).

Visoka stopnja brezposelnosti in fleksibilizacija delovne sile in delovnega časa postavljata urejanje delovnega časa v novo luč. Za množico brezposelnih in tistih, ki bi želeli delati s polnim delovnim časom, a take zaposlitve ne najdejo, trajanje polnega delovnega časa ni več zgornja meja, do katere so dolžni delati za dogovorjeno plačo. Za mnoge postaja cilj, ki ga težko dosežejo.

V nekaterih državah je zelo razširjeno delo z delovnim časom, ki je krajši od polnega (*part-time*). Ločimo horizontalni nepolni delovni čas, ki traja dnevno manj kot običajni delovni čas, in vertikalni nepolni delovni čas, ko delavci delajo samo določene dneve, tedne ali mesece v letu (Biagi 1995: 31). Delavci, ki delajo na tak način, so večkrat prikrajšani pri pravicah iz socialne varnosti. Ta problem je obravnavala Mednarodna organizacija dela na zasedanju Generalne konference leta 1994. Odnos delavcev do dela z nepolnim delovnim časom je različen. Vedno manj je tistih, ki si ga izberejo zato, ker jim ustreza. Vedno več je tistih, ki ga sprejmejo, ker ne morejo dobiti zaposlitve s polnim delovnim časom.

Množična brezposelnost je težišče razprav o delovnem času premaknila od omejevanja delovnega časa zaradi varstva delavcev na socialne probleme tistih, ki delajo z nepolnim delovnim časom.

Odstopanje od polnega delovnega časa je tudi nadurno delo, ki je v gospodarsko razvitih državah praviloma omejeno z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami.

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Delovni čas je treba razporediti glede na naravo dela. Delovna zakonodaja dopušča dokaj fleksibilno razporejanje delovnega časa. Treba pa je spoštovati določbe o odmorih in počitkih. Delavci imajo med delom pravico do najmanj 30-minutnega počitka. Dnevni počitek mora znašati praviloma najmanj 12 ur, tedenski najmanj 24 ur. Delavci imajo tudi pravico do plačanega letnega dopusta. Možno je izmensko delo in nočno delo. Delovni čas se lahko prerazporeja v časovnih obdobjih, ki ne smejo biti daljša od enega leta.

Nočno delo je za delavce posebno neugodno. Kljub ugotovljenemu škodljivemu vplivu nočnega dela na zdravje delavcev se pojavlja vedno večji pritisk za uvajanje takega dela. Potrebno je zlasti v predelovalni industriji, kjer je oprema draga in naj bi se čim prej amortizirala. Delodajalci zatrjujejo, da je od nočnega dela odvisna njihova konkurenčnost na trgu. Ker je izmensko, zlasti nočno delo bolje plačano, so ga pripravljene sprejeti mnogi delavci.

V nekaterih državah škodljivost nočnega dela zmanjšujejo s krajšimi nočnimi izmenami in daljšim prostim časom (Delamotte, Takezawa 1984: 13). Obseg nočnega dela se kontrolira, da bi preprečili škodljive vplive na zdravje delavcev. V Sloveniji imajo delavci, ki opravljajo nočno delo, pravico do posebnega varstva pri delu.

Nekaterim skupinam delavcev (mladina, delavci, ki skrbijo za otroke, ženske v industriji) je nočno delo prepovedano. Slovenija je ratificirala konvencijo MOD št. 89 o prepovedi nočnega dela žensk v industriji in z njo uskladila svojo zakonodajo. Evropsko sodišče pa je ugotovilo, da je ta konvencija v nasprotju s 5. členom direktive Evropske skupnosti 76/207/EEC o enakem obravnavanju moških in žensk na področju dela.³ Zato so članice Evropske Unije to konvencijo odpovedale. MOD je izrazila upanje, da bodo namesto te ratificirale nediskriminatorsko konvencijo št. 171 (Biagi 1995: 38).

Razlogi za nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih ali za drugače neugodno razporeditev delovnega časa so poleg eko-

nomskih tudi tehnološki in družbeni. Potrošniki in uporabniki različnih storitev želijo, da so jim dobrine in usluge dostopne ob vsakem času.

Pri nas se je z vprašanji delovnega časa, še zlasti s spremenljivim delovnim časom, največ ukvarjal Kaltnekar. Povzemamo nekaj njegovih bistvenih ugotovitev.

Delo poteka vedno v nekem določenem času. V predindustrijskih družbah je bil čas za delo odvisen od menjavanja dneva in noči ter letnih časov. To je naravni čas. V industrijskem načinu proizvodnje čas za delo določajo tehnološki in ekonomski razlogi. Industrijski način proizvodnje zahteva sočasno delo velikega števila ljudi.

V industrijskem obdobju je uvajanje strojev, tekočih trakov in s tem povezanih zahtev po določenem delovnem ritmu prineslo zahtevo po točnosti začetka in konca dela. Kodeks točnosti je postal močno orožje v rokah vladajočega razreda in tudi vzrok in posledica razrednih razlik. Pravica do zamujanja in izostajanja z dela je bila pravica zelo ozkega kroga privilegiranih višjih uslužbenec in lastnikov tovarn. Za večino industrijskih delavcev je veljalo načelo, da morajo svojo delovno silo dati na razpolago lastniku proizvodjalnih sredstev v točno določenem času in točno določenem trajanju – za bolj ali manj ustrezno plačilo. (Kaltnekar 1995: 150).

Zahteva po točnosti ne streže le opravljanju delovnih nalog, ampak tudi kontroli nad delavci.

Sodobna tehnologija omogoča večjo prožnost pri urejanju trajanja in razporeditve delovnega časa. Za togi delovni čas je značilno, da so začetek in konec delovnega časa in njegova razporeditev v daljšem časovnem obdobju natančno določeni in delavec nanje ne more vplivati. Pri spremenljivem delovnem času ima delavec večjo ali manjšo možnost, da sam izbere čas, ko bo delal.

Kaltnekar navaja naslednje oblike spremenljivega delovnega časa:

- premični delovnik: ohranjena je dnevna časovna obveza;
- z omejenim izborom: delavci si za

daljše obdobje izberejo čas začetka in konca dnevnega dela;

- s svobodno izbiro: delavec v določenem okviru sam izbira začetek in s tem konec vsakodnevnega dela; če prej pride, prej odide;

- premakljivi delovni čas: delovni čas je lahko ob različnih dnevih različen; izravnava je možna v določenem časovnem obdobju (npr. teden, mesec), lahko je dovoljen prenos viška ali primanjkljaja v naslednje obdobje; prosti dan je lahko dovoljen ali ne;

- dinamični delovni čas ne zahteva več obdobja, ko morajo biti vsi delavci prisotni, postavljene so le meje dopustnega delovnega časa; izravnava, prenos in prosti dan so lahko dovoljeni ali ne;

- svobodni delovni čas: ni nobenih omejitev, delavec dela, kadar želi, le da opravi delo do roka (*op. cit.*: 154-157).

Po Kaltnekarju so prednosti spremenljivega delovnega časa:

- organizacijske,
- usklajanje življenjskega in delovnega ritma,
- boljše počutje delavcev in boljša delovna klima,
- večja učinkovitost dela,
- boljše izkoriščanje prostega časa,
- manj nadurnega dela, absentizma, fluktuacije,
- bolj tekoč promet,
- boljše izkoriščanje delovnega časa v storitvenih dejavnostih.

Slabosti spremenljivega delovnega časa so po istem avtorju:

- težave v poslovanju,
- sprememba življenjskega ritma,
- različnost delovnega časa za različne kategorije delavcev,
- kontrola delovnega časa,
- dodatni stroški za organizacijo in manjši zaslužki delavcev zaradi manj nadur (*op. cit.*: 197-203).

Pahl navaja, da spremenljivi delovni čas pomaga razvijati internalizacijo delovne discipline (Pahl, *op. cit.*: 338).

Za kakovost delovnega življenja je pomembno tudi to, da zaposleni za neko primerno obdobje vnaprej vedo, kdaj bodo delali in kdaj bodo prosti. Problemi te vrste se pojavljajo v organizacijah, kjer delo

poteka nepretrgoma, podnevi in ponoči, ob nedeljah in praznikih. Nejasnosti glede razporeditve delovnega časa povzročajo tudi ekonomski in organizacijski problemi. Zaradi kratkih rokov za izvršitev naročil organizacije v posameznih obdobjih izkoristijo (ali celo prestopijo) vse pravne možnosti za prerazporejanje delovnega časa in za nadurno delo. Ob pomanjkanju dela pa so delavci na »prisilnem« dopustu. Nejasnosti glede konkretne razporeditve delovnega časa zaposlenim zelo otežujejo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.

Razporejanje delovnega časa postaja še bolj aktualno s tako imenovano »anualizacijo«, to je (ob)računanjem delovnega časa za obdobja, ki so daljša od tedna, obsegajo lahko celo leto. V Italiji je prerazporejanje delovnega časa na večtedenski osnovi predvideno v redkih kolektivnih pogodbah (Biagi, *op. cit.*: 30).

Organizacija časa (*time management*) je pomembna tudi za vsakega posameznika - delavca ali drugo osebo. O individualnem razporejanju časa oziroma »gospodarjenju s časom« obstaja že precej literature.

Trajanje in razporeditev delovnega časa posredno določata trajanje in razporeditev prostega časa. Delovni čas torej vpliva ne samo na kakovost delovnega življenja, ampak na kakovost življenja v celoti.

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

POJEM IN POMEN

Pojma varnost in zdravje sta komplementarna. Ob imata za cilj človekovo integriteto, nanašata se na fizično in mentalno stanje zaposlenega. Namen varnosti pri delu ni samo preprečevanje slabega (stresa, nesreč pri delu, poklicnih bolezni), ampak ustvarjanje pozitivnega (prijetnega, udobnega, spodbudnega), pospeševanje zdravja in varnosti zaposlenih (Blanpain 1991: 147).

Še veljavna slovenska zakonodaja uporablja za to področje izraz »varstvo pri delu«, ki pa je postal preozek. V zvezi z varnostjo pri delu obstaja terminološko neskladje med našo zakonodajo in izrazi, ki se uporabljajo v mednarodnem merilu. V

strokovni literaturi se najpogosteje uporablja sintagma »varnost in zdravje« (*safety and health*) ali »varnost in zdravje pri delu«. Še veljavni zakon, ki ureja to področje, ima naslov Zakon o varstvu pri delu. Izraz varstvo se nanaša na sredstvo, na vprašanje, kako varovati. Izraz varnost se nanaša na cilj, na to, da je delavec varen. Zakon o inšpekciji dela uporablja izraz »varnost delavcev pri delu« (1. čl.). Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju pa vsebuje poseben oddelek z naslovom: »Zdravstveno varstvo v zvezi z delom in z delovnim okoljem« (9.-11. čl.).

Varnost pri delu je najnujnejši element kakovosti delovnega življenja. Pomanjkljiva varnost pri delu lahko ogrozi temeljno pravico človeka, to je pravico do življenja.

Zdravstveno in tehnično varstvo pri delu sodi v jedro neodtujljivih (*unalienable*) pravic delavcev. Ta pravica mora biti v načelu enaka povsod, ne glede na velikost podjetja, kjer so delavci zaposleni. Na tem področju ni mesta za deregulacijo. (Blanpain, *op. cit.*: 148.)⁴

Hrup, vročina, hlapi, dim in podobne neprijetnosti so dolgo veljali za nujne spremljevalce dela v industriji. Posledica tega fatalističnega pristopa je bila, da so delavci s kolektivnimi pogodbami dosegli razna nadomestila za težke delovne razmere, z izboljšanjem delovnih razmer pa se ni nihče zares ukvarjal (Delamotte, Takezawa, *op. cit.*: 12).

Zaradi naraščajoče zavesti o socialni/družbeni odgovornosti delodajalcev ima varstvo pri delu vse večji pomen. Razen tega so stroški, ki nastajajo zaradi bolezni in nesreč, izredno visoki. Ne nazadnje je uspeh organizacije odvisen od sposobnosti in učinkovitosti zaposlenih. Bolni ali poškodovani/invalidni delavci verjetno ne bodo dosegali optimalnih rezultatov. Tudi pogostejše manjše nesreče lahko zmanjšajo dohodek (Pratt, Bennett 1989: 248). Ekonomski razlogi vplivajo na to, da se ukrepi varstva pri delu upoštevajo in uveljavljajo dosledneje kot drugi elementi kakovosti delovnega življenja.

Varnost in zdravje pri delu je verjetno najbolj normirano področje kakovosti delovnega življenja. V Sloveniji je *sedes materiae* za to področje zakon o varstvu pri delu.⁵ Kot splošne ukrepe varstva pri delu navaja tehnične, zdravstvene, vzgojno-izobraževalne, socialne in pravne ukrepe. Socialnih ukrepov žal ne opredeli podrobneje. Delodajalci morajo po zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju zagotoviti delavcem preventivne ukrepe za preprečevanje bolezni in poškodb pri delu, preventivne zdravstvene preglede, preventivna zdravljenja in prvo pomoč v primeru poškodb.

Za varnost in zdravje pri delu je pomemben tudi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki ureja zlasti posledice zdravstvenih okvar pri delu, vsebuje pa tudi preventivne določbe (npr. institut neposredne nevarnosti za invalidnost). Invalidnost kot zavarovani primer pokojninskega in invalidskega zavarovanja je definirana kot izguba ali zmanjšanje zmožnosti za delo. Če je nastanek invalidnosti posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ima prizadeti v invalidskem zavarovanju boljši položaj, kot če invalidnost nastopi zaradi razlogov izven dela.

Zakon o socialnem varstvu navaja kot socialnovarstvene storitve, namenjene odpravljanju socialnih stisk in težav, »pomoč delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih« (11. čl., 1. odst., t. 6). Pomoč delavcem v podjetjih, zavodih in pri drugih delodajalcih po tem zakonu obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovnem okolju in ob prenehanju delovnega razmerja, ter pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva (18. čl.). Citirana določba je v nekaterih pogledih širša, v drugih pa ožja od socialnih ukrepov varstva pri delu. To je pomanjkljivost, saj velik del stresorjev pri delu izvira iz psihosocialnega okolja.

Slovenija je prevzela obveznosti, ki izhajajo iz ratificiranih konvencij MOD, pripraviti pa se mora tudi na upoštevanje

evropskih predpisov o varnosti pri delu. Zagotovitev varnih delovnih razmer je pomembna za vključevanje Slovenije v Evropsko Unijo. Evropska Unija je v Enotnem evropskem aktu (*Single European Act*, Art. 118 A §1) predpisala dolžnost držav članic, da skrbijo za izboljševanje delovnih razmer. Art. 118 A nima za cilj le odpravljanja tveganj, ki ogrožajo zdravje in varnost delavcev, ampak tudi vzpostavitev ukrepov, ki naj ju izboljšajo. Ukrepi se nanašajo na:

- naprave in instalacije, vpeljevanje novih tehnologij, izdelkov in materialov;
- osvetlitev, ogrevanje, radiacijo, elektriko, plin;
- položaj delovnega mesta, gradbišča (*construction site*);
- organizacijo dela in ritem pri delu;
- prevoz na delo in z dela ter znotraj podjetja;
- organizacijo prehrane in čajne kuhinje;
- uživanje alkohola, drog in kajenje;
- športne aktivnosti in prosti čas (Blainpain 1991: 147).

Vzrok, da zakonodaja posveča varnosti in zdravju pri delu velik pomen, je tudi to, da se tehnologija v industrijsko razvitih deželah hitro spreminja, kar pomeni, da nastajajo nove nevarnosti in škodljivosti pri delu in je treba sprejemati nove ukrepe za zagotavljanje varnosti delavcev.

Zaradi pomembnosti materije je varnost pri delu pravno relativno obsežno urejena s konvencijami MOD. Slovenija je sprejela vrsto konvencij s tega področja. Novejši sta Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju in Konvencija št. 161 o službah medicine dela. Poleg splošnih konvencij o varstvu pri delu je Slovenija sprejela tudi več konvencij, ki veljajo za delavce posameznih dejavnosti (pomorščake, ribiče, kmetijske delavce), in konvencije, ki obravnavajo posebno varstvo mladine, delavcev z družinskimi obveznostmi in delavcev invalidov.⁶

Tako rekoč vse industrijske države so sprejele določene ukrepe, s katerimi želijo doseči izboljšanje stanja na tem področju. Vpeljujejo dvoje: natančnejše in strožje predpise ter nadzor nad delovnimi razmerami. Predpisi in sankcije v obliki denarnih

kazni, ki jih delodajalcem izrekajo inšpektorji, so sicer nujni, še pomembnejša pa je vloga delavcev in njihovih predstavnikov pri preprečevanju nesreč pri delu in izboljšanju delovnih razmer. Novejša zakonodaja v mnogih državah vpeljuje posvetovanje z delavskimi predstavniki ali skupne odbore delavcev in delodajalcev, ki se ukvarjajo z vprašanji varstva pri delu. (Delamotte, Takezawa, *op. cit.*: 12).

DELOVNO OKOLJE

Izraz »delovno okolje« (*working environment*) se nanaša na kraj, kjer se delo opravlja. To niso samo prostori (*facilities*) v podjetju/organizaciji, do katerih imajo delavci dostop. Pojem je širši. Vključuje organizacijo in tudi dom, če delavec dela doma. Nanaša se na gradbišče, če gre za gradbenega delavca, na učilnico za učitelja, na rudnik za rudarja, na stadion za profesionalnega športnika itn. (Blainpain 1991: 146). Ta opredelitev se nanaša na fizično delovno okolje. Za varnost in zdravje pri delu pa je vedno pomembnejše tudi psihosocialno delovno okolje.

Delitev kraja in časa dela od kraja in časa bivanja je posledica industrijskega načina proizvodnje (Raffestin, Bresso 1979: 103-109). Tehnološke spremembe in spremembe v organizaciji dela so omogočile nove oblike dela. Nova oblika dela na domu je teledelo. V nekaterih dejavnosti, npr. v zavarovalništvu ali trgovini, delavci nimajo več delovnega mesta v fizičnem smislu ali delovnega prostora. Na organizirane sestanke z vodstvom prihajajo v najete prostore (*hotelling*).

Konvenciji MOD št. 148 in 155, ki imata v naslovu izraz »delovno okolje«, tega pojma ne definirata. Konvencija 155 nalaga državam, ki jo ratificirajo, da sprejmejo politiko o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju.

Namen te politike je preprečiti nesreče pri delu, poklicne poškodbe in druge poškodbe pri delu, ki so posledica dela ali so povezane z delom ali se pripetijo med delom, tako da se po možnosti čimbolj zmanjšajo vzroki

nevarnosti v delovnem okolju. (Konv. 155, 10. čl., 2. odst.)

Konvencija 155 definira pojem zdravja na naslednji način:

»Zdravje« pomeni glede na delo ne le tega, da delavec nima bolezni oziroma slabosti, temveč zajema tudi telesne in duševne elemente, ki vplivajo na zdravje, so pa neposredno povezani s higiensko-tehničnim varstvom pri delu. (3. čl., t. e.)⁷

Konvencija št. 161 pa dobesedno navaja, da je naloga

službe medicine dela, da [...] daje nasvete glede pogojev, potrebnih za ustvarjanje in ohranjanje varnega in zdravega delovnega okolja, ki omogoča optimalno telesno in duševno zdravje pri delu. (1. čl., t. a, i in ii.)

Varstvo pri delu se ne nanaša le na delavce v delovnem razmerju, ampak tudi na druge osebe, ki delajo. V Sloveniji je varstvo pri delu zagotovljeno vsem osebam, ki so zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Varstvo pri delu se vedno bolj povezuje s problemi varstva okolja in preventivnim zdravstvenim varstvom prebivalstva. Na zasedanju generalne skupščine MOD leta 1993 so dali predstavniki delavcev pobudo, da se sprejme posebna resolucija, ki naj obravnava izpostavljenost delavcev biološkimi sredstvom, ki škodujejo tako delavcem, ki s temi sredstvi neposredno delajo, kot tudi javnosti in okolju.

Ozaveščanje ljudi o pomenu skrbi za zdravje vpliva tudi na ozaveščanje delodajalcev in delavcev o zdravju kot pogoju za delovno uspešnost. Ni naključje, da se mnogi vodilni menedžerji in politiki intenzivno ukvarjajo s športom. To je pogoj, da so kos svojim nalogam.

Za dobro počutje in uspešno delo je zelo važno »neposredno delovno okolje«. Pomembna sta oprema in estetski videz delovnih prostorov. Neustrezni prostori slabo vplivajo na zaposlene in na uporabnike.

Varnost in zdravje pri delu je interdisciplinarno področje. Socialnemu delu najbližja problematika, ki se tiče psihosocialnega okolja ter stresa pri delu.

STRES PRI DELU

Značilnost sodobnega načina dela je naraščanje stresa pri delu. Problematiko stresa pri delu povzemamo po monografiji Mednarodne organizacije dela *Preventing Stress at Work*. Bistvo stresa je, da gre za občutke neravnovesja v soočanju med posameznikom in okoljem ter drugimi posamezniki. Ko so ljudje postavljeni pred zahteve drugih ali okolja, na katere ne morejo ustrezno odgovoriti, je organizem aktiviran na spopad s situacijo. Narava odgovora organizma je odvisna od kombinacije različnih elementov: teže zahteve, osebnih lastnosti in moči osebe za spopad, pritiska na osebo in podpore drugih.

V običajnih okoliščinah je oseba sposobna aktivirati svoje sposobnosti, da najde novo ravnovesje in odgovore na nove situacije. Stres ni nujno negativen. Pomemben je za dinamično prilagoditev položaju. Če je zdravje dinamično ravnotežje, je stres njegov del, ker ni zdravja brez interakcije z drugimi ljudmi in okoljem. Samo ekscesi – pretiran stres – so patološki.

Če pa je stres intenziven, kontinuiran ali ponavljajoč se, če mu oseba ni kos, če se ne zmore spopasti z njim ali če nima podpore, postane stres negativen in pelje v fizične bolezni in psihične težave (Di Martino 1992: 3). Škodljive posledice stresa segajo od zgodnjih neprijetnosti/znakov do resnične bolezni in se izražajo v pahljači težav, kot so kronična utrujenost, nespečnost, tesnoba, migrene, depresije, čustveni pretresi in razburjanje, ulkus, alergije, kožne bolezni, lumbago, revmatske bolečine, zloraba tobaka in alkohola. Najresnejše posledice pa so srčni napadi, nesreče in samomori.

Negativni stres ima veliko vzrokov. Gre za neskladje med posameznikom in fizičnim okoljem, kot so hrup, smrad, razsvetljava, temperatura, vlaga, vibracije, gneča, strupene snovi, stroji in orodja. Drugi

vzroki se nanašajo na odnos med posamezniki in psihosocialnim okoljem. Pri tem gre za raven avtonomnosti in odgovornosti, obseg dela, organizacijo raznih dejavnosti, delovni čas, odnose z drugimi posamezniki in skupinami itn. Stresorji obeh vrst so povezani (Di Martino, *op. cit.*: 4).

Če delavec opravlja odvisno delo, je njegova avtonomnost bolj ali manj omejena.

Potreba po razumni meri nadzora se zdi bistvena za človekovo zdravje in blagostanje. Pomanjkanje nadzora nad položajem/okoljskimi dejavnostmi je močan fizični in psihološki stresor. Povzroča, da se ljudje počutijo zaskrbljeni, ogroženi, nemočni in jezni. Če imajo nadzor, se počutijo zadovoljni, močni [*empowered, energized*] in polni upanja [*hopeful*]. (Spera, Lanto 1995: 74.)

Stres je izziv tradicionalni klasifikaciji zdravja, ker ogroža fizično, mentalno in socialno blagostanje. Stres se pojavlja na delovnem mestu in doma. Bolj prizadeva delavce v določenih okoljih in določene skupine ljudi: mlade, stare, migrante, invalide. Zaradi družinskih razmer, zlasti skrbi za otroke, je povezan tudi s spolom.

Stres je globalen, pojavlja se v razvitem in nerazvitem svetu. Cena stresa je visoka tako za posameznike kot za podjetja in družbo. Doslej je bila pri obravnavanju stresa pozornost usmerjena k posamezniku in k njegovemu »zdravljenju«. Treba pa je delovati preventivno. Ukrepe zoper stres lahko vsebuje zakonodaja. Posebno važni so programi na ravni podjetij (Di Martino 1992: 4).

Slovenska delovna zakonodaja se nanaša predvsem na stresorje, ki izvirajo iz okolja in jih zakonodaja o varstvu pri delu dokaj podrobno ureja, čeprav na zastarel način. Socialni ukrepi varstva pri delu so v zakonu le omenjeni, niso podrobneje razčlenjeni, kot npr. tehnični ukrepi. To je huda pomanjkljivost, saj velik del stresorjev pri delu izvira iz psihosocialnega okolja. Prav te pa bi bilo mogoče omiliti s socialnimi ukrepi varstva pri delu.

PLAČE

DOLOČANJE PLAČ

Za večino zaposlenih so plače glavni vir preživljanja in poglavitni razlog za delo. Višina plač je odvisna od mnogih faktorjev: od ekonomske in socialne politike v državi, mednarodne konkurence, ponudbe in povpraševanja po delovni sili, organiziranosti in moči delojemalcev oziroma delodajalcev, tradicije, stališč o »pravičnih« razmerjih med plačami in podobno. V razvitem delu sveta so plače pod čedalje večjim pritiskom globalizacije. Globalizacija povzroča mednarodno konkurenco delovne sile, ne da bi bile za to potrebne migracije. Namesto delovne sile je postal mobilni kapital, ki se seli v dežele s ceneno delovno silo. Posledica je grupiranje del in plač na spodnjem in zgornjem koncu plačilne lestvice.

Vrednotenje dela je sistematična metoda ocenjevanja relativne vrednosti različnih del (*jobs*), ki služi za podlago sistema plač (Pratt, Bennet 1989: 211). Vrednotenje dela je lahko bolj ali manj sistematično, ni pa znanstveno. Vsebuje subjektivne ocene. Ukvarja se z razmerji med vrednostjo posameznih del, ne z absolutnimi vrednostmi. Vrednotenje dela obravnava samo posamezna dela, ne ukvarja se z uspešnostjo posameznikov, ki dela opravljajo. Individualna uspešnost se ocenjuje posebej, če je to potrebno. Metode vrednotenja dela so različne: rangiranje, razvrščanje v skupine, točkovanje, primerjanje in druge (Pratt, Bennett 1989: 214-219).

Plače so v tržnem gospodarstvu praviloma rezultat kolektivnega pogajanja med delodajalci in delojemalci. Država ima v tem procesu dvojno vlogo. Kot varuh skupnih interesov je posrednik med delodajalci in delojemalci v primeru sporov. V svojstvu kreatorja ekonomske in socialne politike pogosto postavlja najnižjo ceno dela in s tem varuje osebe z najnižjimi plačami. Po drugi strani je država največji delodajalec in se kot taka pogaja z delojemalci v javnem sektorju. Način določanja plač v gospodarstvu oziroma v javnih službah je urejen z različnimi predpisi.

Plače se izplačujejo na podlagi veljavnih

kolektivnih pogodb. Posebno pomembna je minimalna plača. Tesno je povezana z vprašanjem meje revščine. Najnižja plača bi morala zadostovati za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb delavca. Minimalne življenjske potrebe niso absolutna kategorija. Država, ki določa minimum, pri tem ne upošteva le potreb, ampak zlasti možnosti.⁸

Plače se določajo glede na delo, ki ga delavci opravljajo. V kolektivnih pogodbah v Sloveniji so določene izhodiščne plače za devet tarifnih razredov, ki ustrezajo stopnjam zahtevnosti dela oziroma zahtevane izobrazbe. Znotraj tarifnih razredov so določeni plačilni razredi.

V javnem sektorju so plače urejene tudi z zakonom o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Ur. l. RS, 18/94) in na njem temelječimi pravilniki o napredovanju za različne javne službe, npr. pravilnikom o napredovanju delavcev, zaposlenih na področju socialnega varstva (Ur. l. RS, 41/94).

Za vodilne delavce se plače ne urejajo s kolektivnimi pogodbami, ampak z individualnimi pogodbami o zaposlitvi. Delodajalske organizacije in Združenje Manager so se dogovorili o minimalni vsebini individualnih pogodb o zaposlitvi poslovnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili ter o kriterijih za individualne pogodbe o zaposlitvi menedžerjev.

Plača je temelj prejemkom iz socialnega zavarovanja. Nizka plača in brezposelnost ovirata dostop do socialne varnosti tistim, ki bi jo najbolj potrebovali.

Način določanja plač je torej povezan z dejavnostjo oziroma statusom. V preteklosti je bilo v veljavi razlikovanje pri načinu plačevanja med delavci in uslužbenci/nameščenci. Prvi so (bili) plačani tedensko, drugi mesečno.⁹ Razlika med obema skupinama je statusnega značaja. Prvi so delavci, drugi nameščenci. Celoten sistem nagrajevanja enih in drugih je različen. Prvi je plačan po tem, »kar dela«, drugi po tem, »kar je«. Navadno imajo nameščenci boljše tudi druge delovne razmere, kot so delovni čas, letni dopust ipd. Razlikuje se lahko tudi tehnični način plačevanja, prvi dobijo

gotovino, »denar na roko«, za druge je v veljavi negotovinski način plačevanja.

PLAČE IN MOTIVACIJA

Z vidika kakovosti delovnega življenja ni pomembna samo višina plače. Pomembno je tudi, ali ima delavec plačo za »pravično«, kar je prav tako relativna kategorija. Za slovensko javno mnenje je znano, da ne odobrava velikih razlik med plačami.

Plača je tudi sredstvo samopotrjevanja posameznika. Od tod tudi praviloma večja občutljivost posameznikov za relativne razlike v plačah kot za absolutno višino plač. (Svetlik 1996: 171.)

Plača je eno najmočnejših sredstev motivacije za delo. Po Vroomovi teoriji motivacije je denar spodbuda za delo. Motivacijski učinek denarja zavisi od tega, kako nujno je za posameznika, da doseže določene cilje in koliko mu bo po njegovem mnenju denar pomagal, da te cilje doseže.

Porter in Lawler postavljata štiri načela/pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je plačilo resnična spodbuda:

1. Plačilo mora biti odvisno od učinka/storitve/dela.
2. Biti mora vidno, da je plačilo odvisno od učinka.
3. Zaposleni morajo vedeti, kako se določa njihovo plačilo in vsa povišanja.
4. Na voljo mora biti dovolj informacij, da lahko posameznik primerja svojo plačo s plačami kolegov.

Po Porterju in Lawlerju tajnost ne more biti nadomestilo za ustrezno izdelan sistem plač. Vendar tudi popolnoma »odprt« sistem v določenih okoliščinah lahko povzroča težave.

UGODNOSTI POLEG PLAČE

Vedno bolj prihaja v navado, da so zaposleni poleg plače deležni raznih drugih ugodnosti, praviloma tem več, kolikor više so na hierarhični lestvici. Nekatere vrste ugodnosti veljajo za običajne, pri nas npr. »boni«

za prehrano, nadomestilo za prevoz na delo. Nekatere ugodnosti temeljijo na predpisih delovnega prava in socialne varnosti, npr. plačan letni dopust, odsotnost z dela z nadomestilom, nadomestilo za čas bolezni. Predmet kolektivnih pogajanj je vsakoletna višina regresa za letni dopust.

Med ugodnosti sodijo tudi dnevnice in kilometrine, čeprav je njihov namen le pokrivanje dodatnih stroškov, ki jih ima delavec na potovanju.

Razlogi za razmah dodatnih ugodnosti so privabljanje visoko usposobljenih delavcev, »donosnost naložbe« (*cost effectiveness*) in izogibanje vladnim omejitvam plač ter davkom.

Delodajalci dodeljujejo poleg plače npr. naslednje ugodnosti:

- življensko zavarovanje, zdravstveno in invalidsko zavarovanje, zasebno zdravstveno vrstvo ipd., pri čemer imajo višji uslužbenci pogosto večje ugodnosti; pri nas veliko organizacij plačuje prispevek za prostovoljno zdravstveno zavarovanje do polnega obsega;

- ugodna posojila za gradnjo hiše;
- posojila za druge zasebne namene;
- uporaba avtomobila organizacije – ne samo za službene vožnje, ampak za vse;
- delnice podjetja itn.

Obstajajo tudi nagrade, kot so slovesnosti s podeljevanjem nagrad, večerje, medalje, prispevki v časopisih podjetja, dopusti, nakit, darilni boni, poslovne aktovke, oblačila, denarne nagrade in drugo (Treven, Kajzer 1996: 91).

Ugodnosti poleg plače so lahko velike in bistveno spremenijo višino skupnih prejemkov. Prednosti so v tem, da so zaradi davčnega sistema bolj ekonomične, spodbujajo tekmovanje, lahko povečajo zadovoljstvo in lojalnost zaposlenih. Možna slaba stran je, da jih zaposleni ne cenijo, da so drage ali da jih imajo zaposleni za samo-umevne.

Med prejemke iz dela šteje tudi udeležba zaposlenih pri dobičku družbe, ki pa je zlasti ena od participativnih pravic delavcev, tako kot sodelovanje pri upravljanju (Mežnar 1997: 6). Sedanji predpisi (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, zakon o gospodarskih družbah) udeležbo delav-

cev pri dobičku omogočajo, ne pa zahtevajo (*op. cit.*: 2). Udeležbo delavcev pri dobičku, ki ni delovnopравни, ampak korporacijsko pravni institut, bo urejal poseben zakon, ki je že v razpravi. Z njim se poskuša vzpostaviti zakonske okvire za spodbujanje tistih oblik nagrajevanja zaposlenih, ki izhajajo iz dejansko ustvarjenega pozitivnega rezultata poslovanja (*op. cit.*: 4).

ENAKA PLAČA ZA DELO ENAKE VREDNOSTI

Zahteva po enaki plači za delo enake vrednosti se nanaša zlasti na enako nagrajevanje moških in žensk. Na tem področju je bila zakonodaja na nacionalni in mednarodni ravni pred prakso. Razlog za zahtevo po enakem nagrajevanju ni bila zgolj pravičnost, ampak zlasti onemogočanje neloyalne konkurence s cenejšo žensko delovno silo. Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moških in žensk je bila sprejeta že leta 1951. Težave pri uveljavljanju enakega nagrajevanja ne izvirajo samo iz inertnosti socialnih partnerjev, ampak tudi iz praktičnih problemov pri ugotavljanju, kdaj gre za diskriminatorno ravnanje.

Načelo enakega nagrajevanja je šlo skozi več faz. Eyraud jih imenuje kamena, bronasta in zlata doba enakega nagrajevanja.

V prvi gre samo za enake plače na enakih delovnih mestih, kar ne onemogoči številnih drugih oblik diskriminacije. Nekateri delodajalci so se v tej fazi izognili enakemu nagrajevanju tako, da so delovna mesta, na katerih so delale ženske, kratko malo drugače imenovali (Eyraud 1993: 35). Poleg tega obstaja vrsta delovnih mest, kjer delajo samo ženske. Ta dela so v celoti nižje ocenjena. Znano je, da so v dejavnostih, kjer prevladuje ženska delovna sila, plače v povprečju nižje kot tam, kjer so zaposleni predvsem moški.

V drugi fazi so nekatere države razširile primerjavo z enakih del na dela enake vrednosti. Kriteriji za primerjavo del temeljijo na izobrazbi in izkušnjah, odgovornosti, fizičnem in psihičnem naporu in glede na okoliščine, v katerih poteka delo.

Tretja faza, ki še ni končana, je onemogočanje posredne diskriminacije. Posredna diskriminacija se izvaja tako, da se večšine, povezane z zaposlitvami, kjer prevladujejo ženske, sistematično nižje vrednotijo, ali da se določene ugodnosti priznavajo le na mestih, kjer so zaposleni zlasti ali celo samo moški (Eyraud 1993: 37).

Niže vrednoteno – zlasti glede na pravice iz socialne varnosti – je tudi delo z nepolnim delovnim časom, ki ga je v razvitih državah veliko in pri katerem absolutno prevladujejo ženske.

Eyraud meni, da bi lahko za enakost nagrajevanja največ storili sindikati na ravni podjetij. Problem je v tem, da so ženske manj vključene v sindikate kot moški. Iz zgodovine sindikalnega gibanja je znano, da »strokovni« sindikati, ki so značilni npr. za Anglijo, zelo dolgo sploh niso hoteli sprejemati žensk v svoje članstvo (Slomp 1990: 23).

V Sloveniji bo treba na tem področju še veliko storiti.

Predlog novega zakona o delovnih razmerjih izrecno določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake zahtevnosti izplačati delavcem in delavkam enako plačilo (106. čl., 1. odst.).

VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

ODVISNO DELO IN VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

Podrejenost je bistvena značilnost delovnega razmerja, hkrati pa eden glavnih razlogov za odtujenost delavcev. V modernem načinu dela postaja delavec najpomembnejši faktor uspeha, ob pogoju, da lahko razvije svoje zmožnosti.

Proučevanja uspešnih firm v ZDA so pokazala, da uspešnost gradijo zlasti na ljudeh. V zelo uspešnih firmah »obravnavajo zaposlene kot odrasle. Obravnavajo jih kot partnerje, obravnavajo jih s spoštovanjem in jih cenijo« (Peters, Waterman 1982, cit. v Kavčič 1991: 238). Pomen delavca za uspešnost organizacije je viden v japonskem primeru »krožkov kvalitete«, ki jih lahko imamo za obliko sodelovanja delavcev pri

odločanju o delovnem procesu.

Sodelovanje in zavzemanje delavcev za cilje organizacije je zlasti pomembno v podjetjih z visoko tehnologijo. Za optimalno uporabo visoke tehnologije so potrebni kvalificirani, motivirani in izkušeni delavci, ki so hkrati najbolj fleksibilen element sistema. V visoki tehnologiji se je najbolj izrazito pokazala ključna vloga človeškega faktorja. Prevelika odvisnost od tehničnih naprav je bila razlog za številne velike nesreče v kemični in nuklearni industriji, poleg tega pa povzroča številne zastoje, ki jih lahko učinkovito odpravljajo samo sposobni in motivirani delavci. »Samo delavci, ki so obravnavani najprej in zlasti kot odgovorna človeška bitja, se bodo pripravljene zavzemati za cilje podjetja« (Ebel 1989: 547).

Človeška bitja oziroma odrasli ljudje morajo imeti vpliv na svoj položaj, v tem primeru vpliv na svoje delo. Sodelovanje delavcev pri odločanju je utemeljeno z ekonomskimi in humanimi razlogi. Starejša oblika vplivanja delavcev na odločanje je delovanje sindikatov, ki nastopajo kot predstavniki dela v odnosu do kapitala. Novejše oblike pa omogočajo vpliv delavcev na odločitve v podjetju brez posredništva sindikatov. Gre za načine sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in drugih organizacij, ki vključujejo vse delavce, ne glede na njihovo sindikalno organiziranost. Vendar sodelovanje delavcev pri upravljanju ni mogoče v vseh dejavnostih.

Nekdanje jugoslovansko samoupravljanje je bilo formalno pravno najvišja možna stopnja vpliva delavcev na odločitve v podjetju. Žal se je praksa zelo razlikovala od predpisov.

Vpliv delavcev na odločanje bomo razdelili na tri področja, ki se medsebojno prepletajo, in sicer na vpliv na samo delo oziroma avtonomnost pri delu, na delovanje sindikatov in na sodelovanje delavcev pri upravljanju.

AVTONOMIJA PRI DELU

Avtonomijo pri delu opredeljuje Svetlik (1996: 171) kot možnost odločanja delavcev

o tem, kaj bodo delali in kako bodo delali. Ta oblika odločanja delavcev pravzaprav nima (delovno)pravne podlage, saj je odločanje o delovnem procesu bistvena pristojnost delodajalca. Do pritegnitve delavcev k odločanju o tem, kaj in kako bodo delali, je prišlo zaradi spoznanj sodobne organizacije dela, ki daje bistven pomen človeškemu dejavniku.

○ K avtonomiji glede dela sodi tudi možnost bolj ali manj svobodnega razporejanja delovnega časa. Avtonomija na tem področju se kaže kot možnost spremenljivega delovnega časa.

○ Poskusi racionalizacije produkcijskega procesa so se začeli z industrijsko revolucijo. Najvplivnejšo teorijo je izdelal Taylor s svojim *Scientific Management* (1911). Njegova priporočila o delih (*jobs*) industrijskih delavcev so imela dve glavni posledici. Najprej, da je določanje načina dela preveč zapleteno, da bi ga lahko prepustili presoji delavcev. V tovarnah/podjetjih naj to vprašanje obravnavajo specialisti, ki lahko opredelijo »edini najboljši način«, ki ga morajo delavci izvajati. Drugič pa na splošno velja, da bolj ko so delovne operacije preproste in kratkotrajne, večja je verjetnost, da bodo izvedene, kot je predpisano. Te implikacije taylorizma so imele vidne posledice v številnih industrijskih panogah. Delo je postalo bolj in bolj razdrobljeno in ponavljajoče. Najvidnejši dokaz tega razvoja je tekoči trak.

○ Industrijski razvoj je dolgo tekel v smeri znanstvene organizacije dela, ne da bi delavci ali sindikati veliko protestirali. Tehnična in ekonomska učinkovitost tega sistema se je zdela očitno dejstvo.

○ Preobrat se je začel ob koncu šestdesetih in v začetku sedemdesetih let. Številne stavke v industrijsko razvitih državah so bile reakcija delavcev – zlasti mladih – na nesmiselna opravila/dela. Menedžment se je začel zavedati novih problemov.

○ Spremembe so bile številne in bolj ali manj inovativne. Pri rotaciji del (*job rotation*) ne gre za spremembo v delu samem: delavci preprosto dobijo možnost, da se izmenjujejo pri podobnih delih. Razširjenje in obogatitev dela (*job enlargement, job enrichment*) pa imajo za cilj vključiti nove

naloge, kot je npr. vzdrževanje, v obstoječi »opis del«. Delo se lahko tako »obogati«, da celoten izdelek sestavi en sam delavec. Skupina je lahko samo skupnost posameznikov, ki so prišli od tekočega traku in opravljajo iste naloge kot prej; lahko pa gre za resnično skupino, v kateri imajo posamezniki komplementarne naloge in sestavijo celoten izdelek. V takih primerih so včasih potrebne nove delovne priprave in nekaj dodatnega izobraževanja. Skupina ima lahko nekaj avtonomije na določenih področjih: planiranje, ocenjevanje dela, delovna disciplina, kontrola kakovosti ipd.

○ V sodobnih uspešnih podjetjih se lahko zaposleni delavci samo-upravljajo in s svojimi odločitvami vplivajo na delo, ki ga opravljajo. Od njih se pričakuje veliko dobrih idej in predlogov, ki so pomembni za učinkovitost celotnega podjetja (Treven, Kajzer 1996: 87).

○ Informacijska tehnologija, ki omogoča delo na daljavo, lahko omogoči tudi večjo avtonomijo pri delu.

○ Za naše razmere Svetlik ugotavlja, da je avtonomija pri delu, torej pri odločanju posameznika o tem, kaj in kako bo delal, nizka (Svetlik 1996: 179).

DELOVANJE SINDIKATOV

○ Pravica do sindikalne svobode in pravica do stavke sta v Sloveniji ustavni pravici. Sindikalna svoboda ima dve komponenti: organizacijsko in akcijsko svobodo. Organizacijska svoboda pomeni pravico do združevanja v sindikate, akcijska svoboda pa pomeni pravico do delovanja sindikatov.

○ Pravica do sindikalne svobode sama pogojuje uresničevanje nekaterih drugih človekovih pravic in temeljnih svoboščin. In obratno. Resnično svobodno in neodvisno sindikalno gibanje je možno le ob spoštovanju nekaterih drugih človekovih pravic in svoboščin, kot npr. pravice do združevanja, pravice do svobode izražanja, pravice do osebne svobode itn. Zaradi vsega tega uresničevanju pravice do sindikalne svobode, vključno s pravico do stavke, povsod po svetu posvečajo posebno pozornost, štejejo

jo pa tudi za eno najpomembnejših človekovih pravic v svetu dela. (Končar 1996: 309.)

V Sloveniji obstaja večje število sindikatov. Nekateri so organizirani po dejavnostih (npr. sindikat delavcev zdravstva in socialnega varstva), drugi po poklicni pripadnosti (npr. sindikat zdravnikov »Fides«). Sistem, ki dopušča v državi ustanavljanje in delovanje več sindikatov, imenujemo sindikalni pluralizem.

V takem sistemu je treba določiti, kateri so tisti sindikati, ki imajo pravico zastopati delavce na kolektivnih pogajanjih in v drugih sindikalnih akcijah. To je vprašanje reprezentativnosti sindikatov. Obravnava ga zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, 13/93). Ta določa za reprezentativne sindikate dve vrsti kriterijev, kvalitativne in kvantitativne. Prvi se nanašajo na neodvisnost sindikata od delodajalca, način financiranja in trajanje delovanja. Kvantitativni kriteriji se nanašajo na število članstva oziroma delež delavcev določene skupine, ki so včlanjeni v posamezen sindikat. Sindikat pridobi lastnost pravne osebe z vpisom v register sindikatov. Pogoj za vpis v register je deponiranje sindikalnih pravil.

Akcijska sindikalna svoboda pomeni svobodno delovanje sindikatov. Najpomembnejša oblika delovanja sindikatov so kolektivna pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb. Če se sindikati in delodajalske organizacije ne morejo sporazumeti o vsebini kolektivne pogodbe ali če gre za druga nerešena vprašanja med delom in kapitalom, lahko delavci, organizirani v sindikate, uporabijo najmočnejše oblike pritiska za uresničevanje svojih zahtev, stavke. V posameznih dejavnostih so lahko pravica do stavke in druge sindikalne pravice omejene. To velja predvsem za javni sektor, zlasti za vojsko in policijo, za uslužbenice, ki opravljajo funkcije javne oblasti, ter za bistvene službe, katerih prekinitev dela bi lahko ogrozila življenje, osebno varnost ali zdravje celote ali dela prebivalstva.¹⁰

V Sloveniji je pravica do stavke omejena za nekatere skupine delavcev z zakoni o notranjih zadevah, zračni plovbi, izvrševanju kazenskih sankcij in carinski službi (vsi Ur.

l. RS 58/93) ter z zakonom o obrambi. Stavke morajo potekati po določenih pravilih, ki jih postavlja zakon o stavki (Ur. l. SFRJ, 23/91), ki se uporablja kot republiški zakon. Stavka, ki ne poteka v skladu s stavkovnimi pravili, je tako imenovana divja stavka.

Stavka je samo ena od sindikalnih akcij. Druge oblike sindikalnih akcij so npr. delavske straže, bojkot, »bela stavka« oziroma »stavka vneme« ipd. Posamezne zakonodaje te oblike sindikalnih akcij različno obravnavajo. Nekatere jih dovoljujejo, druge ne. Za položaj delavcev, ki se udeležujejo sindikalnih akcij, je pomembno, ali je sindikalna akcija dovoljena oz. v skladu z zakonom. Delavca, ki se udeleži stavke, ki poteka po predpisanih pravilih, zaradi tega ne smejo zadeti sankcije.

SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

V Sloveniji so pri vplivu delavcev na odločanje nastopile z novim političnim in gospodarskim sistemom velike spremembe. Sindikati so spet dobili svoje klasične pristojnosti. Druge oblike sodelovanja delavcev pri odločanju pa so urejene z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU - Ur. l. RS, 42/93). Sodelovanje delavcev pri upravljanju ni obvezno. Vpelje se, če delavci to zahtevajo. ZSDU predstavlja le pravno podlago sodelovanja. Rezultati niso odvisni od formalne strukture/organiziranosti sodelovanja, ampak od vsebine in motiviranosti delavcev ter pripravljenosti delodajalcev, da upoštevajo njihove predloge. V sodobnih podjetjih je sodelovanje zaposlenih eden od bistvenih faktorjev uspeha.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju po zakonu imajo delavci v gospodarskih družbah, ne glede na obliko lastnine, in v zadrukah. Če ni drugače določeno, sodelujejo delavci pri upravljanju tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah. V zavodih uresničujejo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju po določbah ZSDU kot posamezniki, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom. Delavci v državni upravi

nimajo pravice do sodelovanja pri upravljanju po določbah ZSDU. Pač pa se lahko na ustrezen način organizirajo za dajanje mnenj, pripomb in predlogov predstojniku, ko odloča o zadevah, ki se nanašajo na uresničevanje pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (ZDDO, 6. čl.).

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se nanaša zlasti na vsebino in organizacijo dela, na aktivnosti, namenjene izboljšanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

Pri uresničevanju slovenskega ZSDU je še precej težav in nejasnosti.¹¹ Pritegnitev delavcev k odločanju v nekaterih zadevah je pomembno, ker ustvarja občutek pripadnosti in podpira ideje o poslanstvu organizacije.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju ni le element kakovosti delovnega življenja, ampak prispeva tudi k uspešnosti organizacije.

POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI

POJEM

Delamotte in Takezawa pri poštem ravnanju z delavci razlikujeta pošteno obravnavanje posameznikov in pošteno obravnavanje skupin delavcev. Pri prvem gre za varstvo zoper neupravičen odpust in splošneje za varstvo zoper vsako samovoljno, neupravičeno ravnanje delodajalca oziroma menedžmenta v odnosu do posameznikov. Za take primere mora biti zagotovljeno pravno varstvo. Pri poštem ravnanju s skupinami gre zlasti za preprečevanje diskriminacije na področju dela, npr. diskriminacije žensk in pripadnikov etničnih manjšin (Delamotte, Takezawa, *op. cit.*: 14, 15). V novejšem času se pojavlja tudi diskriminacija drugih skupin, npr. starejših delavcev, invalidov, delavcev, ki opravljajo atipično delo, itn. Pošteno ravnanje z delavci je nujen pogoj za ugodno klimo v podjetju in za urejene odnose med delavci.

POŠTENO RAVNANJE S POSAMEZNIKI

Pogoj poštenega ravnanja s posamezniki je zagotovitev pravne varnosti. Varstvo pravic delavcev je v Sloveniji zagotovljeno s predpisi o delovnih razmerjih tako v organizacijah oziroma pri delodajalcih kot v individualnih delovnih sporih pri delovnih in socialnih sodiščih. Upoštevanje pravic delavcev nadzira tudi inšpekcija dela. Sodno varstvo pravic je v današnjih razmerah precej dolgotrajen postopek. Da imajo delavci kljub formalno urejenemu postopku težave pri varstvu pravic, izhaja tudi iz podatkov o delu varuha človekovih pravic. V urejenih razmerah in prizadevanju menedžmenta za zakonito poslovanje bi morali biti delovni spori izjeme, ne pravilo. Število delovnih sporov kaže, da je v Sloveniji veliko kršitev delovnopравnih predpisov, dela na črno in drugih oblik izkoriščanja delavcev oziroma nepoštenega ravnanja z njimi.

Ekonomska negotovost delavcev se z naraščanjem brezposelnosti povečuje. Zato je zlasti pomembno pošteno, nediskriminatorno ravnanje ob prenehanju delovnega razmerja. Delovno razmerje delavcu lahko preneha le iz zakonitih razlogov, ki nastopijo pri delavcu ali delodajalcu. V slovenski zakonodaji in kolektivnih pogodbah so kriteriji za uvrstitev posameznikov med presežne delavce in način prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov pri delodajalcu dokaj natančno urejeni. Posamezne skupine delavcev in delavci v nekaterih življenskih situacijah uživajo dodatno varstvo v primeru prenehanja potreb po delu delavcev iz operativnih razlogov.

Kljub zagotovljenemu sodnemu varstvu v praksi prihaja do kršitev pravic posameznikov ob prenehanju delovnega razmerja in v teku delovnega razmerja. Primeri nepoštenega ravnanja nastopajo npr. pri razporeditvah na manj ugodno delovno mesto, pri odrejanju nadurnega in nočnega dela, razporejanju delovnega časa, izobraževanju ipd.

Med pojave nepoštenega ravnanja z delavci sodi tudi spolno nadlegovanje. Spolno nadlegovanje ima dve glavni obliki: zahteve

po spolnih uslugah kot pogoj za pridobitev ali ohranitev zaposlitve ali za napredovanje ter verbalno in fizično spolno nadlegovanje z namenom žalitve in poniževanja. Slednjemu so izpostavljene zlasti ženske, ki se uveljavljajo na delovnih področjih, ki veljajo za tradicionalno moška. S spolnim nadlegovanjem niso prizadete samo ženske, čeprav je ta oblika najbolj pogosta.

Ožji pojem spolnega nadlegovanja se nanaša le na situacije, v katerih žrtvi grozi občutna materialna izguba zaradi odpusta, nemožnosti napredovanja ipd. Širša definicija obsega tudi nezaželene spolne ponudbe oziroma zahteve, nagovarjanje k spolnim stikom ali drugo verbalno, neverbalno ali fizično vedenje, katerega namen ali posledica je neprimerno vmešavanje v opravljanje dela posameznika ali posameznice (*unreasonable interfering*) ali ustvarjanje poniževalnega, sovražnega ali zlorabljalovega delovnega okolja oziroma vzdušja (*environment*).

S pravnega vidika se pojavlja v zvezi s spolnim nadlegovanjem veliko vprašanj. Eno od teh je odgovornost delodajalca, če je storilec žrtvin sodelavec oziroma nadrejeni. Pojem spolnega nadlegovanja v številnih državah še ni pravno opredeljen. Obravava se kot kršitev kakšnih drugih predpisov, npr. kot nezakonito prenehanje delovnega razmerja ali kot kaznivo dejanje.

Predlog novega slovenskega zakona o delovnih razmerjih nalaga delodajalcu, da si mora prizadevati, da noben delavec ni žrtev spolnega nadlegovanja in da nihče ni žrtev nadlegovanja zaradi tega, ker se je pritožil proti razlikovanju med spoloma (42. čl., 2. odst.).

Raziskovalci ugotavljajo, da spolno nadlegovanje ne prizadeva le neposrednih žrtev, ampak povzroča škodo podjetju zaradi absentizma, nizke delovne storilnosti in fluktuacije (Husbands 1992: 540).

Spolno nadlegovanje je ena od oblik nepoštenega ravnanja z delavci, ki sodijo v širši sklop strahovanja, žaljenja in zatiranja zaposlenih (*bullying*). Strahovanje zaposlenih je v nasprotju s konceptom delavca državljana. Veliko pove o kulturi in klimi v delovni organizaciji, kjer se dogaja.

Najpomembnejši mednarodni predpis, ki ureja pošteno ravnanje s skupinami delavcev, je konvencija MOD št. 111 iz leta 1958 o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih. Po konvenciji pomeni izraz »diskriminacija«:

a) vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih;

b) vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih, kar bo lahko vsaka država članica na podlagi posvetovanja s predstavniškimi organizacijami delodajalcev in delavcev in drugih ustreznih organov, v kolikor obstajajo, podrobneje uredila (1. čl.).

Kot diskriminacija se ne štejejo posebni ukrepi varstva ali pomoči, ki jih predvidevajo druge konvencije in priporočila MOD. S tem so mišljene konvencije, ki predvidevajo posebne ukrepe varstva pri delu za posamezne skupine delavcev, kot so npr. mladina, delavci z družinskimi obveznostmi ipd.

Konvencija zavezuje države članice, za katere velja, da oblikujejo in izvajajo ustrezno nacionalno politiko z namenom, da s pomočjo metod, prilagojenih nacionalnim razmeram in običajem, spodbujajo enake možnosti in postopke pri zaposlovanju in poklicih in tako odpravijo vse oblike diskriminacije na tem področju.

V času, odkar je bila sprejeta konvencija, so mnoge države sprejele posebne predpise o prepovedi diskriminacije na področju dela. Prepoved diskriminacije vsebujejo tudi predpisi raznih mednarodnih organizacij. Diskriminacija na področju dela je prepovedana z »Rimsko pogodbo« (119. čl.), ustanovnim aktom današnje Evropske Unije.

Prevladujoče oblike diskriminacije se menjavajo. V nekdanjih socialističnih državah je bila izrazita diskriminacija na podlagi političnega prepričanja in vere. V

sedanjem času je zlasti pogosta diskriminacija zaradi rase, barve in nacionalnega porekla. Naraščajoča brezposelnost povzroča diskriminacijo starejših delavcev in delavcev invalidov. Poseben problem je diskriminacija žensk, ki predstavljajo polovico prebivalstva. Po relativnih uspehih pri preprečevanju diskriminacije žensk se ta spet pojavlja.

Nekateri delodajalci ženske zaradi materinstva in skrbi za otroke obravnavajo kot manj zanesljivo delovno silo in dajejo pri zaposlovanju in napredovanju prednost moškim. Vendar človekove lastnosti niso določene s spolom. Namesto da bi izbirali delavce ali delavke po dejanskih sposobnostih, ki jih ne znajo oceniti, jih izberejo na podlagi predsodkov, po spolu. Diskriminacija ni le nezakonita in neetična, ampak tudi nestrokovna in negospodarna. Moderna kadrovska politika in kadrovski menedžment oziroma upravljanje človeškega dejavnika vedno bolj upoštevata individualne lastnosti delavca, ne domnevnih značilnosti oziroma predsodkov, ki se pripisujejo posameznim skupinam delavcev. Mladim delavcem se npr. pripisuje, da so nezanesljivi, starejšim, da so počasni, neinventivni, da delajo le rutinsko, invalidom, da so pogosto bolni, delavcem iz kmečkega okolja, da se več posvečajo kmetijam kot delovnemu mestu, Romom, da so leni, itn.

Jereb (1996: 85) navaja, da so starost, spol in rod predindustrijski kriteriji kadrovanja, industrijski so izobrazba, poklic in delovne izkušnje, postindustrijski pa sposobnosti in osebnostne lastnosti za skupinsko in individualno delo.

D. Verša (1995: 3, 4) je z analizo časopisnih oglasov prostih delovnih mest v Sloveniji ugotovila, da 84,3% oglasov zahteva stopnjo strokovne izobrazbe, 62,3% delovne izkušnje, 23,4% osebnostne lastnosti, 5% starost in 3% spol. Čeprav lahko domnevamo, da sta zadnja dva pogoja v nekaterih oglasih zamolčana, bosta za sodobni kadrovski menedžment spol in starost sposobnih delavcev morda začela izgubljati pomen.

Z vprašanjem diskriminacije na podlagi spola se veliko ukvarja Evropska Unija.

Evropsko sodišče je sprejelo več sodnih odločb v zvezi z razlago 119. člena Rimske pogodbe. V zadnjem času gre za vprašanje skladnosti s tem členom tistih pokojninskih sistemov, ki predvidevajo različno starost za upokožitev za moške in ženske. Organi skupnosti podpirajo formalno enakost, ki gre – po mnenju nekaterih strokovnjakov – zaradi specifičnosti ženskih poklicnih karier lahko v škodo delavk (*Occupational pensions*).

Prepovedana je tudi posredna diskriminacija. O posredni diskriminaciji žensk govorimo v primeru, ko je slabše obravnavana skupina zaposlenih, v kateri statistično močno prevladujejo ženske, v Nemčiji npr. delavci in delavke, ki delajo z nepolnim delovnim časom. V nekaterih državah so (bili) – celo s predpisi – diskriminirani delavci in delavke, ki delajo z nepolnim delovnim časom (*part-time*) (*Judicial decisions* 1993: 216).

Sindikalni predstavniki bi zaradi svojega delovanja utegnili biti slabše obravnavani pri delodajalcih, zato uživajo posebno varstvo v delovnem razmerju. Po ZDR ne smejo biti uvrščeni med »presežke« v času trajanja mandata in še dve leti po tem.

Ponekod se pojavlja diskriminacija moških. Pri nas nekatere kolektivne pogodbe, npr. za področje zdravstva in socialnega varstva, odmerjajo nekaj dni letnega dopusta več materam, očetom pa le, če so samohranilci. Z Ustavo Republike Slovenije država varuje materinstvo in očetovstvo. Po ZZZDR imata mati in oče enake pravice in dolžnosti do otrok, zato bi morala imeti enake možnosti, da jih izvršujeta.

Poseben problem je diskriminacija otrok, ki sploh še ne bi smeli delati. V številnih deželah je delo otrok zelo razširjeno, ker je ceneno in ker imajo otroci najmanj možnosti uveljaviti kakršno koli varstvo pravic pri delu.

V podobnem položaju so številne skupine drugih delavcev, ki delajo na črno, zlasti v manj razvitih državah. To so »nevidni delavci«, otroci in ženske, ki delajo doma. V razvitem svetu nekateri delodajalci izkoriščajo migrante, ilegalne priseljence in podobno. Slovenski brezposelni se zaposlujejo v sosednjih državah. Delodajalci s

»fleksibilnim zaposlovanjem« in atipičnimi deli prikrajšajo za pravice številne delavce, državo pa za davke in prispevke.

IZENAČEVANJE MOŽNOSTI (AFFIRMATIVE ACTION)

Prepoved diskriminacije ne zadošča, da bi imeli na področju dela dejansko vsi enake možnosti. Potrebni so dodatni ukrepi, da bi lahko tisti, ki so bili v preteklosti žrtve diskriminacije ali imajo iz zgodovinskih, socialnih in podobnih razlogov ovire pri zaposlovanju, dosegli enakopraven položaj. Probleme, ki so nastali zaradi diskriminacije, naj bi odpravili s konceptom tako imenovane »*affirmative action*« (AA) (Faundez 1994: vii).

Slabše obravnavanje črncev na trgu delovne sile v ZDA je npr. povzročalo hude politične in moralne probleme. V začetku 60-ih let je tedanji predsednik ZDA J. Kennedy povezal AA z vprašanjem človekovih pravic. Ustanovil je komisijo za enake možnosti pri zaposlovanju. Prevzemniki poslov, ki so dobili od vlade kakšno naročilo, so bili dolžni zagotoviti, da bodo kandidati za zaposlitev in zaposleni obravnavani enako, ne glede na raso, verovanje, barvo ali narodnost. Ukrepe, ki so bili najprej v korist črnskemu prebivalstvu, so začeli uporabljati tudi za druge etnične manjšine, ženske, invalide in druge, ki imajo manjše možnosti pri izobraževanju, zaposlovanju, napredovanju in dostopu do javnih funkcij. AA je bila v ZDA spočetka deležna večinske podpore kot sredstvo za dejansko priznanje državljanskih pravic za vse prebivalstvo. Pozneje je postala predmet kritike, češ da s predpisovanjem kvot povzroča obrnjeno diskriminacijo in ima druge negativne posledice (Mills 1994: 31, 32).

V Sloveniji se razen za Rome problem rasnega/etničnega razlikovanja na področju dela v strokovni javnosti še ni pojavil. Aktualno pa je vprašanje zaposlovanja žensk, mladih in starejših delavcev in invalidov. Pri teh skupinah ne gre za popravljanje starih krivic. Menimo, da kaže upoštevati Louryjevo stališče, po katerem

je namen AA ta, da pretrga socialne mehanizme, ki prenašajo posledice diskriminacije iz preteklosti v sedanost. AA torej ni sredstvo za zagotavljanje pravičnosti, ampak orodje, ki naj nevtralizira vpliv pretekle prakse na sedanost (Loury 1987, cit. v Faundez 1994).

V naši zakonodaji sta primera AA prednost invalidov pri zaposlovanju in podlaga za uveljavitev kvotnega sistema zaposlovanja invalidov po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, sedanja vlada še ni izkoristila.

PRAVICA DELAVCEV DO ZASEBNOSTI

PRAVICA DO OSEBNEGA ŽIVLJENJA

V zadnjem času se je v svetu in prav tako v Sloveniji povečala občutljivost za spoštovanje človekovih pravic. Največ je govora o političnih in državljanskih pravicah, lastninski pravici itn. Povečala se je tudi zavest o pravici človeka do zasebnosti. Pravica do zasebnosti sodi med osebnostne pravice.

Osebnostne pravice so pravice, ki gredo človeku kot takemu glede na njegov obstoj ter telesne in duševne moči... To so pravice, ki se tičejo neposredno osebe, določenih človekovih osebnih dobrin. Te dobrine so ali določene človekove lastnosti, telesne ali duševne, atributi človekove osebnosti, ki jih je narava dala človeku, manifestacije, ki so del njega... To niso samo tiste dobrine, ki gredo človeku kot biološkemu bitju (življenje, zdravje, telesna integriteta), temveč tudi vrsta drugih, ki gredo človeku kot socialnemu bitju v odnosu do drugih, ki se danes priznavajo kot integralni del človekove osebnosti (prostost, čast, ime, osebno življenje, lastna podoba, spisi osebne narave, glas)... (Finžgar 1985: 38). V te pravice ni dovoljeno posegati, razen v izjemnih primerih.

Pravica do osebnega življenja je pravica do skritosti osebnega življenja. Skrito naj bo vse, kar spada v osebno in družinsko življenje in za kar posameznik ne želi, da se odkrije, ali ima interes, da se ne odkrije (Finžgar 1985: 121). Ni treba, da se skritost osebnega življenja nanaša na kakšne

nezaželene, kočljive, neprimerne dogodke ali stanja. Človek ima pravico do zasebnosti, ne glede na to, kako jo pojmuje.

Na pomen varstva zasebnosti delavcev poleg pravnih in političnih vplivajo tudi tehnološki razlogi, npr. razvoj informacijske tehnologije in razvoj organizacijskih ved in kadrovskega menedžmenta oz. upravljanja človeškega dejavnika. Kolikor bolj je človeški dejavnik pomemben v delovnem procesu, toliko pomembnejše je, da se na delovna mesta razporedijo delavci, katerih znanja, delovne sposobnosti in tudi osebne lastnosti bodo najprimernejše za določena dela. Na uspešnost delovnih skupin, zlasti vodilnih, ne vplivajo samo lastnosti posameznikov, ampak tudi to, kako se člani tima medsebojno ujemajo in dopolnjujejo. Uspeh je odvisen ne le od strokovnega znanja, ampak tudi od vlog v skupini. Prevzemanje določene vloge v skupini (razvijalca, negovalca, zaviralca...) je odvisno od osebnosti delavca. Pri delodajalcih torej obstaja legitimni interes za zbiranje podatkov o delavcih, za opazovanje in nadzorovanje delavcev pri delu in za uporabo sofisticiranih postopkov ob sklenitvi delovnega razmerja, napredovanju in razporejanju. Vse navedeno pomeni poseganje v človekovo zasebnost in osebnost, v skritost njegovega zasebnega in družinskega življenja. Obstaja konflikt med interesi kadrovskega menedžmenta in delovnega prava oziroma prava človekovih pravic na področju dela.

Pravice človeka se nanašajo na odnos človeka do države. Pri problemu, ki ga obravnavamo, gre za (ne)možnost poseganja delodajalca, torej tretjega, v določeno sfero človekovih pravic delavca.

Kot navaja Šinkovec, je bilo pri pripravi Evropske konvencije o pravicah človeka sprva poudarjeno varstvo pred posegi države. Namen države mora biti tudi varovanje življenja, svobode in lastnine, če so ogrožene s strani tretjih. Zato so norme konvencije objektivne: država mora zagotoviti lastno dejavnost, da reagira glede na naravo in težo posegov tretjih. Dopuščanje zbiranja podatkov po zasebnikih o tretjih so obravnavali kot nedopustno ravnanje države. Varovanje oseb pred tretjimi spada v evropski »*ordre publique*« (Šinkovec 1994: 129).

Mednarodna organizacija dela v zvezi z vprašanjem pravice delavcev do zasebnosti obravnava tri vprašanja: varstvo osebnih podatkov delavcev, nadzorovanje delavcev pri delu in testiranje delavcev.

VARSTVO OSEBNIH PODATKOV IN INFORMACIJSKA TEHNOLOGIJA

Odkar je začel Ford pred 70 leti zbirati podatke o življenjskih razmerah in življenjskem stilu svojih delavcev, je zbiranje podatkov o zaposlenih postalo običajen del delovnega življenja.

Podatki so potrebni kot podlaga za racionalne odločitve, ki ne pomagajo samo ugotoviti najboljšega načina za izvajanje dela, ampak tudi izbrati najustrežnejšega delavca za določeno delo. Tako se je začelo zbirati o delavcih vedno več podrobnosti: o poreklu, telesnih in psihičnih značilnostih, spretnostih, prilagodljivosti, zanesljivosti, uspešnosti in vedenju nasploh.

Zbiranje podatkov o delavcih so pospeševale zahteve države, za katero so podatki o delavcih vir informacij za davčno službo in druge namene.

Zbiranje podatkov o delavcih so deloma povzročili sindikati z zahtevami po humanizaciji dela, preprečevanju nevarnosti za zdravje (zdravniški pregledi) itn.

Vpeljevanje informacijske tehnologije je na področju delovnega življenja sprožilo vrsto pritožb zaradi vdora v zasebnost delavcev in kršenja človekovega dostojanstva. Čeprav so se taki problemi pojavljali že pred množično uporabo računalnikov, video tehnike in podobnih naprav, so se z razvojem tehnologije še zaostri.

Računalniško zbiranje podatkov ima pred klasičnim tri prednosti:

1. Fizičnih meja za shranjevanje praktično ni.
2. Podatki so dostopni v najkrajše času.
3. Podatki se lahko poljubno kombinirajo.

Napredek v računalniški tehnologiji je zelo povečal možnosti delodajalca, da zbira, shranjuje in obdeluje podatke o posameznih delavcih, in tudi, da podatke dopolni iz drugih virov. Rezultat je lahko netočen ali

zavajajoč. Take informacije, ki lahko vključujejo občutljive osebne zadeve, lahko zberejo o delavcu, ne da bi on za to vedel. Lahko se uporabijo v druge namene poleg tistih, za katere so bili zbrani. Lahko se jih posreduje nepooblaščenim tretjim osebam, npr. drugim podjetjem ali zunanjim institucijam. V multinacionalnih družbah gredo podatki o zaposlenih iz države v državo.

Ker so tako zbrani podatki iztrgani iz originalnega konteksta, so informacije »skrajšane«. Dejstvo, da je bil delavec v določenem obdobju pogosto bolan ali odsoten, ne pove ničesar o vzrokih odsotnosti. Računalniki pomnožijo vsako napako in jo v primeru posredovanja informacij drugim prenesejo naprej.

Za delavce je najbolj ogožujoča večnamenska in neselektivna uporaba podatkov.

Stalnost zaposlitve in prihodnja kariera zaposlenih sta odvisni od mehanizma, ki jim ni dostopen in ki je pod kontrolo delodajalca. »Kompjuterizacija« povzroča naraščanje pritiska na delavca, da se prilagodi dejanskim ali domnevnim pričakovanjem delodajalca, in omejuje pravice delavcev, da branijo svoje interese.

Računalnik daje vtis popolne objektivnosti. V Franciji in Nemčiji se s pomočjo računalnika določa vrstni red za odpuščanje presežnih delavcev. Podoben sistem je vpeljan za izbiro kandidatov za zaposlitev in za napredovanje delavcev. Odgovornost za izbiro je prenesena na računalnik. Sodišča ta način vedno bolj upoštevajo kot dokaz, da se je delodajalec pripravil ravnati po predpisih in se izogibati subjektivnim odločitvam. Avtoriteta stroja ne dopušča ugovora, prevrača dokazno breme na delavca in pelje k odločitvam, ki jih ni mogoče spodbijati.

Razvoj avtomatske obdelave podatkov v nasprotju s pričakovanji ni spodrinil drugih oblik zbiranja, ampak streže temu, da se podatki, shranjeni na klasične načine, lažje najdejo (Simitis 1991: 7-12).

Zaposleni so na računalniško obdelavo podatkov reagirali razmeroma pozno. Švicarski sindikat industrije strojnega orodja je bil eden prvih, ki je dosegel, da je bilo varstvo osebnih podatkov delavcev

urejeno s kolektivno pogodbo dejavnosti (leta 1983 in 1988).

V Nemčiji so med prvimi opredelili računalniško zbiranje in obdelavo podatkov kot problem pravic človeka. Večina sodobnih zakonodaj, tudi slovenska, danes daje posameznikom pravico vedeti, kdo o njih zbira kakšne podatke in s kakšnim namenom. Mogoča sta vpogled v zbrane podatke in zahteva za popravek napačnih podatkov. Podatke je dovoljeno zbirati samo za namene, ki so predpisani vnaprej.

Nekatere zakonodaje imajo podrobnejše določbe glede varstva podatkov. V nemški deželi Hessen je npr. določeno, da je treba podatke, zbrane v postopku razpisa oz. objave delovnih mest, uničiti, če pogodba o zaposlitvi z delavcem ni sklenjena (Simitis 1991: 17).

Varstvo podatkov o zaposlenih postaja mednarodno vprašanje in je že urejeno z nekaterimi mednarodnimi dokumenti, npr. Konvencijo o varstvu posameznikov v zvezi z avtomatsko obdelavo podatkov iz leta 1981, ki pa je zelo splošna. Svet Evrope je l. 1989 sprejel priporočilo o varstvu osebnih podatkov za namene zaposlovanja, ki poudarja pravico delavcev do dostopa in popravka podatkov ter dolžnost delodajalca, da se ob vpeljavi avtomatske obdelave podatkov posvetuje z delavci.¹²

Danes obstaja pravna ureditev varstva osebnih podatkov že na vseh ravneh, od mednarodnega univerzalnega do ureditve v posameznih podjetjih.

Slovenija je zakon o varstvu osebnih podatkov sprejela leta 1990. V skupščinski obravnavi je že nov zakon o varstvu osebnih podatkov, katerega temeljni cilj je

»... dodatno uskladiti zakonsko ureditev z ustavo in ratificirano konvencijo o varstvu posameznika glede na avtomatsko obdelavo podatkov in mnenjem strokovnjakov Sveta Evrope o varstvu podatkov v Republiki Sloveniji. (Predlog 1994: 66.)

Tako veljavni zakon kot predlagane spremembe se nanašajo na varstvo osebnih podatkov nasploh, ne obravnavajo posebnih vprašanj na področju dela.

Varstvo podatkov na področju dela ureja

priporočilo Evropskega sveta, ki sicer ni pravno obvezen akt, vendar so smernice, ki jih daje nacionalnim zakonodajam, prilagojene razvoju tehnike in varstvu pravic človeka.

Priporočilo postavlja jasne meje zbiranju podatkov. Zbirati jih je mogoče za točno določene namene v zvezi z zaposlitvijo (če so bili podatki zbrani npr. za zdravstvene ukrepe varstva pri delu, jih ni dovoljeno uporabljati za izbor presežnih delavcev). Podatke naj bi dobivali neposredno od delavcev samih. Nekateri podatki so posebno občutljivi in je treba zanje sprejeti dodatne varstvene ukrepe: npr. politična stališča, versko in drugo prepričanje, kazniva dejanja in zdravstveno stanje. Priporočilo vztraja pri pravici delavca, da so mu podatki, ki se o njem zbirajo, dostopni in da lahko zahteva popravke.

Napredek, ki je viden v Evropi in Ameriki, je zlasti v tem, da so se doslej nedoločeni, splošni pojmi, kot so delavčevo dostojanstvo in pravica do zasebnosti, dopolnili s temeljno pravico delavcev, da odločajo o uporabi podatkov, ki se nanašajo nanje.

VARSTVO PODATKOV PRI IZBIRI KANDIDATOV ZA ZAPOSILITEV

Zasebnost delavcev je ogrožena že pri samem sklepanju delovnega razmerja. Prihodnji delodajalci poskušajo z najrazličnejšimi sredstvi izbrati najustreznejše kandidate, pri tem pa od njih zbirajo podatke, ki sodijo na področje osebnostnih pravic. Nekateri delodajalci, zlasti državne institucije, kandidate za odgovorna mesta ali posebno občutjive dejavnosti (vojska, policija) še zlasti natančno preverjajo.

Vrste testov, ki so najbolj pogoste, se nanašajo na uživanje alkohola in drog, ugotavljanje okuženosti z virusom HIV, genetsko testiranje (zaradi ugotavljanja določenih bolezni), psihološko testiranje in preverjanje poštenosti.

Nekatera preverjanja so nujna v interesu zagotavljanja varnosti, tako delavcev samih kot tretjih oseb. Bistvene vprašanja, ki se pri tem pojavljajo, so, ali obstaja za test dovolj utemeljen razlog, ali je test dovolj

zanesljiv in ali ni drugega načina za zbiranje potrebnih podatkov.

Pla Rodriguez je na podlagi nacionalnih poročil analiziral varstvo zasebnosti delavcev v desetih ameriških državah.¹³ Stanje je zelo različno, kar kaže na zapletenost problema.

Praviloma je kandidatov več kot tistih, ki bodo izbrani. Zato je prvo vprašanje, katere informacije v začetni fazi postopka sploh zbirati. To so vsekakor podatki o identiteti kandidatov, strokovnih sposobnostih in delovnih izkušnjah. Vprašanje o vzrokih za prenehanje prejšnjega delovnega razmerja je v nekaterih državah dovoljeno, v večini zveznih držav ZDA pa je raziskovanje delavčeve preteklosti izrecno prepovedano. V Urugvaju je mogoče zahtevati samo podatke, ki so potrebni, da se ugotovi sposobnost kandidata ali kandidatke za opravljanje dela. V Kanadi lahko delodajalec zahteva vsako informacijo, razen takih, ki bi lahko pripeljale do diskriminacijskega ravnanja. V ZDA je s kandidatovim pristankom dovoljeno zbirati vse podatke, ki so smiselno povezani z delom, ki naj bi ga kandidat opravljal. Zahteva po »potrdilu o nekaznovanju« je precej razširjena. Ponekod se lahko nanaša samo na dejanja v zvezi z delom, za vznika npr. samo to, da ni bil kaznovan zaradi kršitve predpisov o varnosti prometa. Za – vsaj teoretično – prepovedano področje pa veljajo družinske zadeve, konjički, počitnice, osebe v podjetju, ki jih kandidat pozna. V ameriških državah, zajetih v analizo, na splošno velja, da niso dovoljena vprašanja o političnih nazorih, religiji in sindikalni organiziranosti, ponekod tudi o etnični pripadnosti.

Podobna vprašanja kot pri izbiri kandidatov za zaposlitev se pojavljajo pri napredovanju v organizaciji.

Problemi so tudi pri metodah izbora. Osebni razgovor lahko pripelje do podatkov, ki niso v zvezi z delom. Psihološki testi in grafološke analize prav tako dajejo o kandidatih informacije, ki se ne nanašajo le na delovne sposobnosti, ampak tudi na druge lastnosti, npr. nagnjenje h konfliktom ipd.

Zdravstveni pregledi so v nekaterih državah povsem zakoniti, drugod so dovoljeni

le, če delo zahteva posebne telesne sposobnosti ali moč.

Kandidati naj ne bi bili dolžni posredovati informacij, ki nimajo zveze s prihodnjim delom. V praksi so verjetne negativne posledice, če kandidati odklonijo odgovore na taka vprašanja. Avtor poročila ugotavlja, da kandidati nimajo prav učinkovitih sredstev, da bi v postopku izbire zavarovali svojo pravico do zasebnosti (Pla Rodriguez 1995: 302).

NADZOROVANJE DELAVCEV

Namen nadzorovanja delavcev na delovnem mestu je kontrola delovne učinkovitosti/storilnosti (*performance*).

Opazovanje (*monitoring*) in nadzor (*surveillance*) delavcev na delovnem mestu oz. delu poteka na različne načine: neposredno vizualno opazovanje, računalniško spremljanje določenih opravil delavca, spremljanje s telefonskimi klici, video kamerami, s preiskavami (*searches*) delavcev in njihove posesti, s sistemi značk (*badges*) in na druge načine.

V posameznih državah je podrobneje urejeno, v kakšnih primerih in pod kakšnimi pogoji je dovoljeno opazovanje in nadzorovanje delavcev. Vizualno nadzorovanje je prepovedano v toaletnih prostorih in garderobah (Pla Rodriguez 1995: 305). Splošno pravilo je, da mora biti delavec seznanjen z načinom opazovanja oziroma nadzorovanja.

V Nemčiji imajo sveti delavcev pravico soodločanja, kadar se delodajalec odloči, da bo uporabil tehnična sredstva za opazovanje delavcev (Jankanish 1993: 53).

Osebnostne preiskave so dovoljene v posebnih primerih (Argentina, Brazilija) in pod določenimi pogoji, zlasti če gre za nevarnost oškodovanja delodajalčeve lastnine ali za zagotovitev varnosti. Najbolj običajno je pregledovanje torbic in aktovk. Telesna preiskava oziroma preiskava obleke je v Peruju dovoljena le policiji. V Braziliji in Peruju je izrecno določeno, da jo sme opraviti le oseba istega spola. V poročilih iz ameriških držav je poudarjeno, da morajo biti izvedene tako, da ne ustvarjajo domne-

ve, da je preiskovanec kriv. Načini preiskovanja naj bi bili razumni, sistematični in nediskriminatorni. Priporočljivo je podrobno urediti pregledovanje v notranjih aktih podjetja. Vsekakor morajo biti delavci s tem seznanjeni.

K nadzorovanju delavcev sodijo tudi zdravstveni pregledi. Gre za tri vrste obveznih zdravstvenih pregledov: pred zaposlitvijo, da se ugotovi zdravstvena sposobnost za delo; periodični pregledi, ki so odvisni zlasti od vrste/narave dela, in posebni pregledi v primeru epidemij, če tako predpišejo pristojni zdravstveni organi. Zelo sporno je vprašanje, ali je treba oziroma se lahko določene bolezni obravnava na specifičen način. Gre za AIDS, duševne bolezni, narkomanijo in alkoholizem (Pla Rodriguez 1995: 307).

V ZDA ugotavljanje okuženosti z virusom HIV pri zaposlenih in pri kandidatih za zaposlitev ni prepovedano. Testiranje pa mora biti enako za vse, rezultati se ne smejo uporabiti tako, da bi povzročali diskriminacijo, zgotovljena mora biti tajnost testnih rezultatov.

O rezultatih zdravstvenih pregledov je treba obvestiti zaposlenega oziroma kandidata, delodajalca pa ne v vsakem primeru. Vsekakor delodajalec razen izjemoma rezultatov ne sme posredovati tretjim osebam.

Vprašanja v zvezi z zdravstvenimi pregledi so še, ali se je delavec dolžan zdraviti, ali je dovoljeno spremljati napredovanje zdravljenja zaradi kontrole odsotnosti z dela.

V Sloveniji je zloraba pravice do bolezenskega dopusta hujša kršitev delovne dolžnosti, za katero se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja (ZTPDR, 58. čl., 1. odst., t. 9). Kontrolo nad izrabo bolezenskega dopusta izvajajo številni delodajalci bodisi sami, bodisi jo prepustijo specializiranim organizacijam. Ko so začeli delodajalci izvajati kontrolo nad uporabo bolezenskega dopusta, je bilo precej razprav o dopustnosti take kontrole, če jo izvajajo laiki. Obveljalo je, da je tovrstna kontrola možna, da pa mora biti delavec, ki izvaja kontrolo, natančno seznanjen z navodili zdravnika o tem, »kako mora zavarovanec ravnati, da bi

ozdravel oziroma da si zdravja ne bi celo poslabšal (mirovanje, ležanje, prepoved dela ali gibanja na prostem itn.)» (Žužek 1994: 21). Pri kontroli pa mora biti spoštovana nedotakljivost stanovanja, ki je ustavna pravica. Omejitve nedotakljivosti stanovanja je mogoča le z odločbo sodišča (U, 36/2), brez odločbe sodišča pa samo, če je to neizogibno potrebno, da se lahko neposredno prime storilca kaznivega dejanja ali da se zavarujejo ljudje in premoženje (U, 36/5).

O testu nosečnosti iz ameriškega poročila izhaja splošno mnenje, da ga delodajalec ni upravičen zahtevati. Mora pa ga opraviti delavka, ki želi na podlagi nosečnosti uveljaviti kakšne pravice iz delovnega razmerja (Pla Rodriguez 1995: 308). V Belgiji lahko kandidatka podatek, da je noseča, obdrži zase, razen če je relevanten za delo, za katerega se poteguje. Evropsko sodišče ima diskriminacijo zaradi nosečnosti za neposredno obliko diskriminacije. Odklonitev zaposlitve noseče ženske zaradi dodatnih stroškov bi bila v nasprotju z določili Evropske Unije (Engels 1995: 3).

VEDENJE V DELOVNEM OKOLJU

Delodajalci niso dolžni le spoštovati zasebnosti delavcev, ampak morajo tudi zagotoviti, da delavci v odnosu drug do drugega upoštevajo pravico do zasebnosti (Pla Rodriguez 1995: 308). Ta obveznost se med drugim nanaša na preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Na pravico delavcev do zasebnosti lahko vplivajo tudi pravila podjetja o oblačenju in zunanjem videzu. To velja zlasti za delavce, ki imajo opraviti s strankami. Podjetje lahko predpiše pravila glede higiene, obleke in zunanje urejenosti, ki jih zahteva narava dela. V ZDA za to navajajo dva razloga: zdravje in varnost pri delu ter podoba (*image*) podjetja (Pla Rodriguez 1995: 309).

VEDENJE IZVEN DELOVNEGA OKOLJA

Na delavčevo življenje izven delovnega okolja delodajalec nima pravice vplivati. Delavcev še zlasti ne sme diskriminirati zaradi njihovih ideoloških, političnih ali verskih prepričanj. Izjema je dopustna le, če gre za delodajalca, ki je ideološka, politična, verska ali sindikalna organizacija, a tudi v tem primeru samo za zaposlene, katerih delo je neposredno povezano z idejnimi cilji organizacije (Pla Rodriguez 1995: 310). Tovrstne izjeme dopušča tudi konvencija MOD št. 111 o prepovedi diskriminacije.

Kar se tiče družinskega življenja, so zakonodaje ameriških držav, ki so bile zajete v poročilu, skladne glede tega, da je dopustno vprašati delavca o zakonskem stanu, v vse ostalo, npr. družinske razmere, pa delodajalec ne sme posegati. Za kršitev pravice do zasebnosti se izrecno šteje vprašanje, ali je delavka ali delavčeva žena imela splav (Pla Rodriguez 1995: 310). Obstaja tudi soglasje, da delodajalec ne sme na noben način nadzorovati vedenja zaposlenih izven delovnega okolja, razen če bi to vplivalo na delavčevo poklicno življenje. Taki primeri so alkoholizem, narkomanija, hazard, če gre za delo ali položaje, ki so pomembni za ugled podjetja. Izjema glede vedenja izven delovnega okolja velja za poklicne športnike, ki so dolžni upoštevati navodila glede prehrane, spanja in podobnega. To je utemeljeno z naravo njihovega poklica (Pla Rodriguez 1995: 311).

PREDLOG ZAKONA O DELOVNIH RAZMERNJH

Veljavna slovenska delovna zakonodaja opisanih problemov ne obravnava. Predlog novega zakona o delovnih razmerjih upošteva norme Sveta Evrope, Evropske Unije in ureditev v nekaterih drugih evropskih državah. Z evropskimi standardi usklajeno normativno ureditev bo treba uveljaviti v praksi.

Predlog zakona med obveznostmi delodajalca navaja obveznost varovanja delavčeve osebnosti. Poleg že citirane določbe o preprečevanju spolnega nadlegovanja

vsebuje splošno določbo, da mora delodajalec varovati in ščititi delavčevo zasebnost (42. čl., 1. odst.). Precej podrobno obravnava varstvo delavčevih osebnih podatkov. Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebnne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za katerih zbiranje ne obstaja več zakonska podlaga, se morajo takoj brisati in prenehati uporabljati. Navedena določila veljajo tudi za osebne podatke kandidatov (43. čl.).

IZZIV VSEBINE DELA

POJEM IN POMEN DELA

Za kakovost delovnega življenja je najbolj odločilno delo, ki ga delavec opravlja. Zadovoljuje potrebe po imeti, ljubiti in biti. Z delom si zaposleni pridobivajo sredstva za preživljenje. Z delom se vključujejo v družbeno življenje. Delo predstavlja polje ustvarjalnosti.

Delo je v delocentrični družbi v dvojnem smislu sredstvo in cilj. Cilj je v objektivnem smislu obvladovanje narave kot produkta (ustvarjena narava) in družbenih (medosebnih) odnosov, v subjektivnem smislu pa je osebn(ostn)a samoafirmacija in samo-realizacija, t.j. obvladovanje lastne narave. (Novak 1994: 530.)

Povedano drugače: delo je blago (*tradeable*) in kot tako predmet pogodbe in izraz delavčeve osebnosti, je izraz materialnega in socialnega življenja (Supiot 1996: 610).

Delo je večpomenski pojem. *Encyclopedia Britannica* navaja 14 različnih pomenov izraza »work«, od katerih ima vsak več podpomenov. V zvezi s kakovostjo delovnega življenja je uporabna širša opredelitev, po kateri je delo

1. aktivnost, pri kateri se uporablja moč ali sposobnosti, da se nekaj napravi/stori/počne/dela ali napravi/izvrši.

a) nepretrgan/vztrajen fizični ali mentalni napor, potreben, da premaga ovire in doseže cilj oziroma rezultat – v nasprotju z igro (*play*);

b) trud (*labour*), naloga/posel ali dolžnost, ki omogoča običajna sredstva za preživljanje;

c) marljivo/neutrudno/naporno/utrudljivo/vztrajno prizadevanje/aktivnost, za katero so značilni težavnost, trud/napor in odsotnost veselja/radosti/zadovoljstva.

d) občasna ali začasna aktivnost v smeri željenega cilja

e) specifična naloga, dolžnost, funkcija ali nalog, ki je pogosto del ali faza obsežnejše aktivnosti (Webster 1986: 2634).

Za vse variante definicije sta značilna namen, cilj in napor ter odsotnost radosti. B. Shaw pravi, da je delo tisto, kar moramo storiti/početi, zabava (*leisure*) pa tisto, kar radi storimo/počnemo. Duhovito razpravo o delu in zabavi s podobno mislijo, kot je Shawjeva, je Mark Twain položil v usta svojemu junaku Tomu Sawyerju.

Če obravnavamo delo kot element kakovosti delovnega življenja, radost ni izključena. Največji izziv vsebine dela je veselje ob ustvarjanju, razumljeno v najširšem smislu.

Med delom in zabavo ali igro je mnogo vmesnih, mejnih situacij. Primer je npr. šport, od čisto ljubiteljskega do profesionalnega.

Delo zadovoljuje nekatere človekove potrebe, zagotavlja materialne in nematerialne dobrine, kot so sredstva za preživljanje, bogastvo, moč, ugled, razvoj lastnih sposobnosti, možnost pomagati drugim, družabnost/druženje, ustvarjalnost, uspeh, avtonomnost itn. Lahko pa delo človeka prav za te dobrine tudi prikrajša.

Omenjene značilnosti dela se nanašajo na vidik tistega, ki delo opravlja, delavca oziroma delojemalca.

Druga stran v delovnem razmerju in pri oblikovanju kakovosti delovnega življenja je delodajalec oziroma organizacija, kjer se delo opravlja. V modernih organizacijah je govora o njihovem »poslanstvu«, ki je širše

od golega opisa dejavnosti, kot je zabeležena v sodnem registru. Poslanstvo organizacije je lahko ustvarjanje profita, zadovoljevanje potreb strank, zadovoljevanje širših družbenih potreb, dobro opravljanje dela, skrb za okolje itn.

Interesi delavca in poslanstvo organizacije se srečajo na področju organizacije in vsebine dela. Vsebina dela je izziv za delavce in organizacijo.

SPREMEMBE V POJMOVANJU IN ORGANIZACIJI DELA

Po 1. svetovni vojni so se družboslovci začeli zanimati za psihološke probleme ljudi pri delu. To so bili prvi znaki zanimanja za nematerialne kvalitete delovnega življenja, ki so se nanašali na medosebne odnose in spremembe v organizaciji dela. Po 2. svetovni vojni so se začeli nekateri sociologi zavzemati za širjenje nalog/del (*jobs*) v industriji (Walker, Guest v ZDA, Friedmann v Franciji).

V šestdesetih letih je polna zaposlitev povzročila, da so bili delavci manj pripravljeni sprejeti katero koli delo. Mladi ljudje so bili bolj izobraženi, bolj pod vplivom medijev in vzgojeni v permisivnem okolju. Bili so zahtevnejši v pričakovanjih v zvezi z delom in niso pristali na to, da se jih obravnava na stari avtoritarni način. Pojavile so se nove potrebe in aspiracije. Vedno več menedžerjev v industriji je spoznalo, da je treba ponovno proučiti veljavnost starih organizacijskih vzorcev, če je med delavci toliko nezadovoljstva. Lahko bi postalo težavno najti delavce, ki bi bili pripravljeni sprejeti dolgočasna in pasivna dela. Narasel je interes za nove organizacijske oblike, za eksperimente v strukturi dela in za sveže ideje v filozofiji menedžmenta. Objavljeno je bilo delo F. Herzberga *Work and the nature of man* (Delo in človekova narava, 1966), ki je imelo velik odmev, kar velja zlasti za teorijo notranje (*intrinsic*) motivacije za delo.

Drug vir intelektualne stimulacije je bilo delo raziskovalcev instituta Tavistock v Združenem Kraljestvu. Medtem ko je Herzberg vztrajal pri obogatitvi del posamez-

nika (*individual jobs*), so raziskovalci iz Tavistocka poudarjali možnosti ustvarjanja polavtonomnih skupin, ki lahko delijo delo med člane, planirajo delo in rešujejo nepredvidene probleme. Tavistockove raziskave so bile pomembne, ker so pokazale, da so možne različne organizacijske oblike/izbire in da lahko nekatere omogočijo večji vpliv delavcev na njihovo delovno okolje/delovne razmere, več »industrijske demokracije« in večjo prilagodljivost zunanjim spremembam. Tavistockove raziskave so imele malo praktičnih posledic v Veliki Britaniji, pač pa so jih uporabili na Norveškem, in »norveški eksperiment« je zbudil zanimanje po vsem svetu. Različne organizacije v različnih državah so začele podobne eksperimente. V skoraj vseh primerih je dal pobudo za to menedžment (Delamotte, Takezawa 1984: 22).

Take spremembe so se pojavljale v vseh industrijskih in v nekaterih deželah v razvoju. Vendar je delež delavcev, ki so bili v to zajeti, razmeroma majhen, razen na Švedskem. Z eksperimenti so se ukvarjala zlasti velika podjetja. Največ jih je bilo v montaži in predelovalni industriji. Dejavnosti, ki proizvajajo za široko potrošnjo in se morajo prilagajati vedno bolj raznolikemu povpraševanju, se zavedajo prednosti novih sistemov, ki omogočajo fleksibilnejšo proizvodnjo.

Določen pomen pripisujejo tudi načinu vpeljevanja sprememb. Herzberga so imenovali »neo-taylorista«, ker so nove načine organizacije določali in vpeljevali menedžment in specialisti, brez udeležbe delavcev samih. Kot reakcijo na ta pristop nekateri menedžerji poskušajo pritegniti delavce in jim prepustijo celo opredelitev/definicijo sprememb, ki naj bodo dosežene. Gre za prepričanje, da morajo biti spremembe napravljene ne ZA delavce, ampak Z delavci in z njihovo pomočjo. V takih primerih se spodbuja sodelovanje na najnižjih ravneh organizacije – v obratih – in razvidna postaja povezava med organizacijskimi spremembami in industrijsko demokracijo. Način vpeljevanja sprememb je zelo pomemben (Delamotte, Takezawa 1984: 23).

Različni avtorji spremembe na področju dela različno ocenjujejo. Anders ugotavlja,

da delo ostaja nasproti brezposelnosti vrednota tudi tedaj, kadar je dejansko nekaj negativnega, odtujenega. Prehod iz delo-centrične v brezdelno družbo bi pomenil za posameznika prehod iz vsebinsko polnega k praznemu življenju in od občutka moči ter koristnosti k občutku nemoči in nekoristnosti (B. Novak 1994: 539).

Mogoče bodo nove generacije izoblikovale drugačno pojmovanje dela oziroma zaposlovanja, kot ga ima današnja. Brezposelnost jim ne bo več stigma in izziv, ampak normalen del kariere in priložnost za drugačen način življenja. Posamezniki bodo imeli ob različnem času zelo različne zaposlitve oziroma bodo opravljali različna dela. Morda se kaže sprememba vrednot, ko bo pomembneje biti kot delati (Pahl 1996: 337).

Mednarodna revija dela je objavila povzetek francoskega poročila »Delo v prihodnjih dvajsetih letih« (*Le travail dans vingt ans*) in angleškega »Politika zaposlovanja v globalnem okviru« (*Employment policies in a global context*), katerih ugotovitve in napovedi so precej podobne. V zadnjih dvesto letih je delovno razmerje postalo ne le najbolj razširjena oblika dela, ampak se je spremenilo v pravilo. Sam pojem dela se je začel vedno bolj identificirati s plačanim delom v delovnem razmerju. Pomanjkanje delovnih mest pa to pravilo spodbija/ogroža.

Poleg drugih sprememb bodo nastopile velike spremembe v samem delu. Lahko bi rekli, da je bila za tayloristično organizacijo značilna enotnost časa, kraja in delovanja. Delavci so se zbrali na določenem kraju, kjer so določen čas opravljali predpisane naloge. V zameno so imeli pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, fiksno temeljno plačo in omejen delovni čas ter popolno neodvisnost od delodajalca izven delovnega časa. Kaže, da vse to izginja. Vsebina dela se bo vedno bolj nanašala na reševanje novih problemov. Prisotnost delavca na delovnem mestu bo vedno manj potrebna; več bo dela na domu in dela na daljavo. Status delavcev bo bolj raznolik; več bo tako imenovanega atipičnega dela. Skrajševanje delovnega časa se bo upočasnilo; več bo dela z nepolnim delovnim časom (*part-time*),

potrebna bo reorganizacija delovnega časa, koncept delovnega tedna bo v zatonu.

V preteklosti so zaradi tehnoloških sprememb izginjali posamezni gospodarski sektorji, a so nastajali novi. Zdaj je edini novi sektor sektor znanja (*What is the future of work* 1996: 109).

Avtorji obeh poročil optimistično pričakujejo, da spremembe delavcem ne bodo prinesle le večje negotovosti, ampak bo fleksibilnost – z vidika delodajalca »pravica najemati in odpustiti« (*the right to hire and fire*) – imela pozitivne redistributivne učinke (*op. cit.*: 110).

Filozofinja D. Méda kritizira zgolj ekonomski pogled na delo in opominja, da je treba prenehati mešati kulturo – razvoj človekovih sposobnosti z vsem trpljenjem, ustvarjalnostjo in radostjo, ki jo vsebuje – zgolj z delom (v delovnem razmerju). Zamenjavati različne človekove dejavnosti in načine izražanja s plačano aktivnostjo, katere edino povračilo (*recompense*) je prispevek k nacionalnemu produktu, pomeni zamenjavati akcijo s produkcijo (Méda 1996: 638). Za dobro družbo zgolj produkcija ni dovolj (*op. cit.*: 641).

USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

SPREMEMBE TRADICIONALNEGA ŽIVLJENSKEGA CIKLUSA¹⁴

Usklajevanju dela in drugih področij življenja je v zadnjem času namenjene čedalje več pozornosti. Delo vedno bolj zahteva »celega človeka«. Po drugi strani upadanje zaposlovanja, gospodarske spremembe in spremembe vrednot povzročajo »razsrediščenje« dela. Ljudje postajajo vedno bolj občutljivi za kakovost življenja nasploh, kamor sodi tudi razmerje med delovno in osebno sfero. Problem usklajevanja delovnega in osebnega življenja je načeloma spolno nevtralen. Ker je ženskam dejansko še vedno naložena večja skrb za odvisne družinske člane in večja odgovornost za družinsko življenje v celoti, je povečana udeležba žensk na trgu delovne sile usklajevanje dela in družine še zaostri-

Potek življenjskega ciklusa glede na delo oziroma zaposlitev je v različnih družbah in okoljih različen. V tradicionalnih družbah in v kmečkem okolju je življenje vseskozi povezano z delom. Že zelo majhni otroci prevzemajo različna drobna dela. Prav tako tudi stari ljudje v kmečkem okolju takorekoč do smrti opravljajo različna dela.

Pri industrijskem načinu proizvodnje se kraj bivanja in kraj dela ločita. Otroci in stari ne morejo sodelovati pri pridobitnem delu odraslih. Življenjski cikel razpade na tri strogo ločene dele: otroštvo in čas šolanja, tako imenovano aktivno življenjsko obdobje in čas upokojenosti. Prehodi od šolanja v delo in iz dela v upokojeitev so ostri. Ljudje se jim težko prilagodijo. Nekakšna oblika pomoči pri prvi zaposlitvi je pripravništvo, za bodoče upokojeence pa priprava na upokojeitev.

Tradicionalni življenjski cikel se pri ljudeh v razvitih družbah v zadnjem času močno spreminja. Raziskovalci so v Evropi in v ZDA opazili zanimiv in daljnosežen pojav skrajševanja aktivnega življenjskega obdobja, točneje obdobja, ko je delavec v rednem delovnem razmerju. Skrajšuje se zaradi predčasnega upokojevanja na eni strani in zaradi brezposelnosti iskalcev prve zaposlitve na drugi strani. Prihaja do segregacije zaposlenih po starosti. Tisti med 25. in 35., največ 40. letom uživajo vse ugodnosti, zlasti izobraževanje in napredovanje. Že po 45. letu je napredovanje ustavljeno. Pojav je povezan s tehnološkim razvojem, gospodarsko krizo in demografskimi gibanji. V bolj razvitih državah zahodne Evrope so se številčno močne generacije mladih pojavile prej kot pri nas. Številčna premoč generacije v cvetu let v podjetjih nima samo pozitivnih posledic. Z odhodom starejših delavcev se poleg okostenelosti in rutine izgubi mnogo dragocene znanja in izkušenj (Gauillier 1988: 51). Razen tega je jasno, da se tudi generacija na višku moči stara. Če organizacije pri kadrovske planiranju ne bodo pazile na starostni sestav kolektiva, bo menjava generacij sunkovita.

Zgodnejše upokojevanje ob hkratnem naraščanju starega prebivalstva povzroča velike obremenitve za delovno aktivno

generacijo oziroma pokojninski sistem. V Evropski Uniji pričakujejo, da bo po letu 2010 skoraj 40% prebivalcev starih od 45 do 60 let. Doslej prevladujoča politika pospeševanja umikanja starejših delavcev iz delovnega življenja ima vrsto negativnih posledic (demotivacija še zaposlenih, izguba sposobnosti, naraščanje socialno-ekonomskih stroškov). Iz raziskav, opravljenih v Evropski Uniji, izhaja, da je treba prenehati sistematično izključevanje starejših delavcev in poiskati načine, da ostanejo na delu in pri dobrem zdravju (Biagi 1995: 42)

DELO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE

Na življenjski cikel v povezavi z delom zlasti močno vplivajo družinske obveznosti delavcev. Značilnosti življenjskega ciklusa so v slovenskem delovnem pravu upoštevane z določbami o posebnem varstvu delavcev. Od štirih skupin delavcev, ki uživajo posebno varstvo pri delu, so tri, mladina, starejši delavci, in delavci, ki imajo družinske obveznosti, neposredno povezane z življenjskim ciklusom. Za delavce, ki postanejo invalidi, pa lahko ugotovimo, da je bila njihova delovna kariera pretrgana ali preusmerjena.

Ljudje so vse življenje na nekakšen način vključeni v družino. Povezovanje delovnega in družinskega življenja je nujno na individualni ravni, na ravni organizacije, kjer sta delavec ali delavka zaposlena, in na družbeni ravni. Oblika oziroma oblike družin se spreminjajo, prav tako se spreminja reproduktivno vedenje prebivalstva. Države in mednarodne organizacije vedno bolj upoštevajo družinsko dimenzijo življenja. Leto 1994 je bilo mednarodno leto družine.

Družinske obveznosti niso omejene na vzrejo, varstvo in vzgojo otrok, ampak obsegajo domača dela in skrb za celotno gospodinjstvo.

Slovenija je leta 1993 sprejela Resolucijo o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Ur. l. 40/93). Resolucija med cilji navaja

ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti

staršev (matere in očeta) in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev. [...]

Družinska politika in politika zaposlovanja se stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi. Gre za problem porabe in delitve časa, za uveljavljanje enakih možnosti spolov, za upoštevanje družinskih potreb v profesionalni sferi in za usklajevanje družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev.

Poklicna kariera (v smislu poklicne poti) in življenjski cikel delavca vplivata drug na drugega. Problem je, da tako delovno kot zasebno oz. družinsko življenje zahteva največje napore v približno istem življenjskem obdobju, to je ob začetku poklicne poti in ustvarjanju družine. V zelo težkem položaju je tudi tako imenovana »sendvič generacija«, ki mora skrbeti hkrati za otroke in ostarele starše.

Družina za delavca ni (le) moteči dejavnik pri opravljanju dela.

Večina ljudi namreč najde v družini osrednji »prostor« za vsakdanje obnavljanje svojih fizičnih in duševnih sil ter sposobnosti, in v posebnem, osrednje mesto za kompenzacijo identitetnih izgub v drugih družbenih dejavnostih (zlasti na delu). [...] Družba potrebuje ljudi, ki poznajo vsaj minimum emocionalne stabilnosti, saj brez tega človek ne more nemoteno opravljati kompleksnih delovnih in drugih nalog. Tu pa je družina nujno potreben stabilizacijski dejavnik osebnosti.« (Nastran Ule 1993: 200.)

Moderni menedžment se vedno bolj zaveda pomena družine za delavce in delo. Na Danskem je v teku raziskovalni projekt o družini prijaznih delovnih mestih in delovnem okolju. Razlogi, zaradi katerih je družini prijazno delovno okolje pomembno tudi za delodajalce, naj bi bili naslednji: delodajalcem omogoča zadržati in zaposlovati dobre delavce; pri zaposlenih se zmanjša stres in poveča kakovost življenja; zmanjšajo se odsotnosti zaradi bolezni; delodajalci pokažejo, da se zanimajo za

delavce (njihov položaj, razmere); družini prijazni ukrepi ugodno vplivajo na podobo organizacije v javnosti; spremembe, ki se izvajajo od spodaj navzgor, kakor se je ta projekt, lahko podprejo strateške cilje podjetja, ker vplivajo na kulturo organizacije.

Želje in pričakovanja, ki so jih ob izvajanju tega projekta izrazili zaposleni, so bile: imeti več vpliva na trajanje in razporeditev delovnega časa, na izrabo letnega dopusta in na odsotnosti z dela; spremeniti naravo in organizacijo dela; spremeniti odnos/razumevanje delovnega okolja do potreb družine.

Ovire za družini bolj prijazno delovno okolje so bile: značilnosti organizacij in njihov položaj na trgu, toga profesionalna delitev dela, skeptičnost srednjega menedžmenta, sindikalna tradicija (strah, da bi večja fleksibilnost povzročila večji pritisk na posamezne delavce), odklonilen odnos sodelavcev (ki nimajo otrok), mlačnost menedžmenta (družini prijazni ukrepi kot zgolj kozmetična funkcija), neustrezno financiranje, neracionalnost pri uvajanju sprememb, pomanjkljive informacije in demokratična personalna politika, ki zahteva, da se ukrepi, sprejeti v korist posamezne skupine delavcev, razširijo tudi na druge (Holt, Thaulow 1995: 20-26).

V Italiji sodna praksa poudarja potrebo, da delavci določen čas namenijo družinskemu in družabnemu/družbenemu življenju (*social life*) (Biagi 1995: 30). V Modeni je županja naročila raziskavo o poslovnem času različnih servisnih služb v mestu in o tem, kako ustrezajo zaposlenim ženskam, upokojevcem in drugim ciljnim skupinam meščanov. Končno poročilo je proučilo tudi težave, ki so jim izpostavljene ženske, ko kombinirajo delovni čas z »odpiralnim časom« lokalnih uslužnostnih dejavnosti, ter strategije, ki se jih pri tem poslužujejo. Glavna ugotovitev je bila, da si morajo tako vlada kot lokalne oblasti prizadevati, da rešijo problem kombiniranja delovnega časa in neugodnega poslovnega/obratovnega časa oziroma uradnih ur trgovin, šol, vrtcev, šol in zdravniških ambulant (Biagi 1995: 42).

Zaradi omejenih možnosti zaposlovanja vedno več ljudi prihaja na sekundarni trg

delovne sile. Opravljajo netipična dela za določen čas in (ali) z nepolnim delovnim časom. V družini bosta namesto ene urejene kariere dve neurejeni zaporedji zaposlitev (*jobs*) ali več (Gershuny, Pahl 1994: 37). Pričakovati je, da bo usklajevanje delovnega in zasebnega, še zlasti družinskega življenja ena od aktualnih tem v prihodnjem razvoju na področju dela.

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA NA SOCIALNEM PODROČJU

Tudi za kakovost socialnega dela je pomembno delovno življenje socialnih delavcev in drugih zaposlenih na socialnem področju. Med izdelki študentov socialnega dela, zlasti eseji pri nekaterih predmetih, se je nabralo veliko gradiva, ki opisuje delovne razmere v socialnovarstvenih organizacijah. Vredno bi bilo poglobljene analize. »Diagonalni pregled« nakazuje naslednje značilnosti:

Vsaj doslej je varnost zaposlitve na socialnem področju precejšnja. Prevladuje delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas, razen pri tistih, ki nadomeščajo odsotne delavke in delavce. V nekaterih socialnih zavodih je število zaposlenih nižje od tistega, ki bi bilo potrebno po standardih in normativih. V obdobjih sezonskega povečanega obsega dela tisti, ki so zaposleni na takih delih, ne dobijo dodatne pomoči.

S plačami zaposleni niso najbolj zadovoljni, cenijo pa, da jih redno prejemajo.

Plačila za dodatne programe in naloge večinoma niso urejena.

Možnosti za izobraževanje so na splošno ugodne, vendar ne povsod.

Narava dela v nekaterih socialnih zavodih (npr. domovih za stare) zahteva nočno delo in delo ob nedeljah in praznikih, kar je zlasti neugodno za delavce z družinskimi obveznostmi.

Kjer delo dopušča spremenljivi delovni čas, je dejanska fleksibilnost delovnega časa zelo različna. Večkrat delovni čas ne ustreza niti zaposlenim niti uporabnikom.

Nekateri zaposleni nimajo primernih delovnih prostorov, kar otežuje spoštovanje zasebnosti uporabnikov.

Ne bi smeli zanemariti opozoril o občutkih ogroženosti, ko socialna delavka ali socialni delavec sama obiskujeta uporabnike na domu. Nekaj študentov in študentk je zabeležilo poskuse, da bi jih uporabniki spolno nadlegovali.

Težko je organizirati nadomeščanje v primeru odsotnosti zaradi nege družinskega člana ali drugih družinskih razlogov.

Avtonomija pri delu se zdi zadostna, pomeni pa tudi veliko odgovornost. Delavci »nosijo domov težave svojih strank«. Ukrepov za preprečevanje stresa pri delu skoraj ni. Nevarnost izgorelosti je velika. Vpeljava supervizije je bila dobro sprejeta.

Nanizane navedbe bi bilo treba proučiti in ustrezno ukrepati. Za socialno področje prav gotovo velja, da kakovost delovnega življenja zaposlenih vpliva na kakovost njihovih storitev.

OPOMBE

¹ V nemški literaturi navajajo, da je po pravilu delodajalec svoboden pri odločanju, ali bo zaposlil novega delavca, in svoboden, da odkloni kandidata iz objektivnih (npr. pomanjkanje izobrazbe) ali subjektivnih razlogov (ker mu npr. kandidat ni simpatičen). Prav tako ni zavezan utemeljiti razlogov za odklonitev kandidata (*Labour Law in Germany*: 5, cit. v Bubnov-Škoberne 1996: 18).

² Gornja meja polnega delovnega časa je v zakonih mnogih držav višja od tiste, ki je dogovorjena/postavljena v kolektivnih pogodbah. Nadurno delo pa povečuje dejanski delovni čas čez mejo polnega delovnega časa (*Working time, Conditions...*).

³ Zadeva Alfred Stoeckel, 345/89.

⁴ Deregulacija pomeni, da se država umika s področja delovnega in socialnega prava in prepušča urejanje pravic in obveznosti kolektivnemu pogajanju, oziroma, ob šibki organiziranosti delavcev kar enostranski volji (diktatu) delodajalca. Dobra stran deregulacije je odpravljanje pravnih togosti, vendar ne odtehta potrebe po pravni varnosti, ki jo zagotavlja zakon.

⁵ Kot je znano, delovno pravo deli ukrepe varstva pri delu glede na subjekte (vsi delavci oziroma le skupine delavcev) na splošne in posebne. ZVD uporablja delitev na splošno in posebno glede na vrste dela. Za splošne ukrepe po ZVD veljajo tisti, ki morajo biti zagotovljeni pri vsakem delu, posebni pa so tisti, ki veljajo za dela, kjer je večja nevarnost poškodb in bolezni. S posebnimi varstvenimi ukrepi in normativi se določajo zlasti pogoji glede starosti, spola, strokovne usposobljenosti, delovne zmožnosti, zdravstvenega, telesnega in psihofizičnega stanja in drugih sposobnosti, ki jih morajo izpolnjevati osebe pri delih oziroma nalogah, ki se izvajajo v posebnih delovnih razmerah, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare, in načini izvajanja določenih del in delovnih postopkov z opredelitvijo dolžine trajanja tega dela ter varstvenih naprav in pripomočkov (ZVD, 10. b čl.).

⁶ Konvencije MOD s področja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je prevzela Slovenija z Aktom o notifikaciji nasledstva (Ur. l. RS 54/92, Mednarodne pogodbe 15/92):

- Konvencija št. 13 o uporabi svinčevega belila pri barvanju, 1921;
- Konvencija št. 17 o preprečevanju nesreč pri delu, 1925;
- Konvencija št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, 1947;
- Konvencija št. 119 o zavarovanju strojev, 1963;
- Konvencija št. 136 o varstvu pred zastrupitvami z bencolom, 1971;
- Konvencija št. 139 o preprečevanju in kontroli profesionalnih rizikov, ki jih povzročajo kancerogene substance in agensi, 1974;
- Konvencija št. 148 o varstvu delavcev pred profesionalnimi boleznimi zaradi onesnaževanja zraka in vibracij v delovnem okolju, 1977;
- Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981;
- Konvencija št. 161 o službah medicine dela, 1985.

Posebnih konvencij za dejavnosti in konvencij, ki urejajo posebno varstvo, ne navajamo.

⁷ Slovenski prevod konvencije ni povsem natančen. Izraz »slabost« je v angleškem originalu »infirmity«, »higiensko-tehnično varstvo pri delu« pa »safety and hygiene at work«.

⁸ O minimalni plači glej Mojca Novak (1994), *Dober dan, revščina*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

⁹ Angleški izraz za tedensko plačilo je »wage«, za mesečno pa »salary«.

¹⁰ V Sloveniji veljajo naslednje mednarodne norme, ki urejajo sindikalno svobodo in pravico do stavke:

- Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (OZN, 1966). Ur. l. SFRJ, 7/71
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (OZN, 1966). Ur. l. SFRJ, 7/71

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (MOD, 1948). *Ur. l.*, 8/58
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (MOD, 1949). *Ur. l. SFRJ*, 11/58
- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Svet Evrope, 1950). *Ur. l. RS*, 33§94, Medn. pog. 7/94.

¹¹ Primerjaj npr. razpravo o vlogi delavskega direktorja v Pravni praksi (Mato Gostiša: Delavski direktor. Menedžer ali delavski predstavnik, PP, l. 13, 11/94: 2-5, in Drago Mežnar: Ali je delavski direktor res delavski predstavnik, PP, (13), 13/94: 2-3).

¹² *Council of Europe: Protection of personal data used for employment purposes. Recommendation No. R(89)2 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 18 January 1989 and explanatory memorandum.*

¹³ Analiza je bila opravljena za ameriški regionalni kongres Mednarodnega združenja za delovno pravo in socialno varnost. Nacionalna poročila so bila izdelana za naslednje države: Argentina, Brazilija, Kanada, Čile, Dominikanska republika, Ekvador, Honduras, Peru, Združene države Amerike in Urugvaj.

¹⁴ O pojmi življenjski cikel, življenjski potek in življenjsko obdobje glej pri Černigoj Sadar, Brešar: Kakovost življenja v različnih življenjskih obdobjih.

Literatura

- R. ANDREJČIČ, J. BREKIČ, J. FLORJANČIČ (ur.) (1994), *Globalni in kadrovski management*. Kranj: Moderna organizacija.
- V. ANTONČIČ (1996), Zaposlitvena pot z vidika samostojnosti. V: *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (143-160).
- M. BIAGI (1995), Italy. V: *The Harmonization of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International (29-44).
- R. BLANPAIN (1991), *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- A. BUBNOV-ŠKOBERNE (1996), *Socialna varnost v primeru brezposelnosti*. Ljubljana: Pravna fakulteta (doktorska disertacija).
- P. CAPPELLI, N. ROGOVSKY (1994), New Work Systems and Skill Requirements. *ILR* 133, 2: 205-220.
- R. CASTEL (1996), Work and Usefulness to the World. *ILR* 135, 6: 615-622.
- Conditions of work digest, Workers' Privacy*, Part I: Protection of personal data, Vol. 10, 2/1991; Part II: Monitoring and surveillance in the workplace, Vol. 12, 1/1993; Part III: Testing in the workplace, Vol. 12, 2/1993. Geneva: ILO.
- N. ČERNIGOJ SADAR, A. BREŠAR (1996), Kakovost življenja v različnih življenjskih obdobjih. V: *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (265-286).
- Y. DELAMOTTE, S. TAKEZAWA (1984), *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: ILO.
- V. DI MARTINO (1992), Occupational Stress: A Preventive Approach, Preventing Stress at Work, Conditions of Work Digest. *ILO* 11, 2: 1-21.
- K.-H. EBEL (1989), Manning the Unmanned Factory. *ILR* 128, 5: 535-551.
- C. ENGELS (1995), Belgium. V: R. BLANPAIN (ur.), *The Harmonisation of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International (1-18).
- F. EYRAUD (1993), Equal Pay and the Value of Work in Industrialized Countries. *ILR* 132, 1: 33-48.
- J. FAUNDEZ (1994), *Affirmative Action: International Perspectives*. Geneva: ILO.
- A. FINŽGAR (1985), *Osebnostne pravice*. Ljubljana: SAZU.
- X. GAULLIER (1988), *La deuxième carrière: Ages, emplois, retraites*. Pariz: Scuil.
- J. GERSHUNY, R. PAHL (1994), Lifetime Employment in a New Context. V: *Challenges of Unemployment in a Regional Europe*, Ljuwert/Leeuwarden: Fryske Akademy (37-43).
- H. HOLT, I. THAULOW (1995), *Family-Friendly Workplaces*. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research.
- R. HUSBANDS (1992), Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective. *ILR* 131, 6: 535-559.
- M. JANKANISH (1993), Monitoring and Surveillance in the Workplace: Privacy Issues in an International Perspective. V: *Workers' Privacy, Part II: Monitoring and Surveillance in the Workplace. Conditions of Work Digest* 12, 1: 7-79.
- J. JEREB (1996), Pridobivanje in izbira sodelavcev. V: *Organizacija in management* (zbornik referatov). *Moderna organizacija*: 84-90.
- Judicial Decisions in the Field of Labour Law: Germany (1993), *ILR* 132, 2: 216.
- Z. KALTNEKAR (1995), Delovni čas kot element humanizacije dela I in II. *Organizacija*, 3: 149-159; 4: 197-208.

- A. KAVAR VIDMAR (1993), Brezposelnost. *Socialno delo* 32 (Socialna Slovenija), 5-6: 99-111.
- (1994), Brezposelnost in socialne posledice. V: *Phare Democracy Programme, Izobraževalni program: Brezposelnost je lahko izziv*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije (7-20).
- B. KAVČIČ (1991), *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- P. KONČAR (1996), Uresničevanje sindikalne svobode in pravice do stavke javnih uslužbencev. *Pravnik* 51, 6-8: 309-327.
- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjena s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjena s protokolom št. 2, MP 7/94. *Ur. l. RS*, 33/94.
- Konvencija o varstvu posameznika glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, MP, 3/94. *Ur. l. RS*, 11/94.
- Kriteriji za individualne pogodbe o zaposlitvi managerjev. *Ur. l. RS*, 64/97.
- M. KUROKAWA (1995), Japan. V: *Harmonization of Working Life and Family Life*. The Hague: Kluwer Law International (45-89).
- Kvaliteta življenja v Sloveniji (1985). Koord. Veljko Rus. Fazno poročilo 1984. Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- D. MÉDA (1996), New Perspectives on Work as Value. *ILR* 135, 6: 633-643.
- D. MEŽNAR (1997), Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe. *Pravna praksa*, 16/25, 2-6.
- N. MILLS (ur.) (1994), *Debating Affirmative Action*. New York: Dell Publishing.
- W. J. MORIN (1995), *Trust Me*. New York: DBM.
- M. NASTRAN ULE (1993), *Psihologija vsakdanjega življenja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- B. NOVAK (1994), Vprašanje odpora do dela. *Organizacija in kadri* 27, 6: 529-546.
- M. NOVAK (1994), *Dober dan, revščina*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
- Ohio Bureau of Employment Services (1991), *Tips For Finding the Right Job*. U. S. Department of Labor.
- Occupational Pension Schemes: Toward Perfect Equality? (1993). *ILR* 123, 4: 440-450.
- R. PAHL (1996), Reflections and Perspectives. V: VERHAAR *et al.* (ur.), *On the Challenges of Unemployment in a Regional Europe*. Avebury: Fryske Akademy (329-341).
- A. PLA RODRIGUEZ (1995), The Protection of Workers' Privacy: The situation in the Americas. *ILR* 134, 3: 297-313.
- Pogodba o minimalni vsebini individualnih pogodb o zaposlitvi poslovnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili. *Ur. l. RS*, 64/97.
- K. J. PRATT, S. G. BENNETT (1989), *Elements of Personnel Management*. London: Van Nostrand Reinhold.
- Pravilnik o napredovanju delavcev, zaposlenih na področju socialnega varstva. *Ur. l. RS*, 41/94.
- Predlog zakona o delovnih razmerjih (ZDR) EPA 274-II-prva obravnava. *Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije* 23, 50: 11-67 (24. okt. 1997).
- Predlog zakona o varstvu osebnih podatkov (1994). *Poročevalec Državnega zbora*, 29.
- C. RAFFESTIN, M. BRESSO (1979), *Travail, espace, pouvoir*. Lausanne: Editions l'Age d'Homme.
- Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, 40/93.
- S. SIMITIS (1991), Developments in the Protection of Workers' Personal Data. V: *Workers' Privacy, Part I: Protection of Personal Data. Conditions of work digest* 10, 2: 7-24.

- S. SIMITIS (1996), Is there still a Future for Employment Law? *International Society for Labour Law and Social Security, 5th European Regional Congress for Labour Law and Social Security, 17-21 Sept. General reports*. Leiden.
- H. SLOMP (1990), *Labor Relations in Europe*. Westport: Greenwood Press.
- Socialni sporazum za leto 1996. *Ur. l. RS*, 29/96.
- S. SPERA, S. LANTO (1995), *Beat Stress with Strength*. New York: DBM.
- A. SUPIOT (1996), Perspectives on Work: Introduction. *ILR* 135, 6: 603-614.
- I. SVETLIK (1991), Delo in kakovost življenja. *Družboslovne razprave* 12: 19-34.
- (ur.) (1996a), *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- (1996b), Predgovor. V: Svetlik (1996a). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (5-6).
- (1996c), Kakovost delovnega življenja. V: Svetlik (1996a). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede (161-181).
- J. ŠINKOVEC (1994), Varstvo zasebnosti v evropskem pravu, *Pravnik* 49, 4-6: 127-141
- S. TREVEN, Š. KAJZER (1996), Kako vzpodbuditi sodelovanje zaposlenih pri pridobivanju konkurenčne prednosti. *Organizacija* 29, 2: 87-93.
- Ustava Republike Slovenije. *Ur. l. RS*, 33/91.
- Več avtorjev (1996), *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
- D. VERŠA (1995), Analiza časopisnih oglasov prostih delovnih mest – primer strukturiranosti aktualnega povpraševanja. *Posvetovanje Zaposlovanje med trgov in socialno varnostjo* (FDV & RZZ), Portorož 16. in 17. 3.
- (1996), Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* 33, 4: 615-623.
- Webster's Third New International Dictionary III* (1986), Encyclopedia Britannica, inc. Chicago.
- What is the future of work? Ideas from a French report (1996), *ILR* 135, 1: 93-110.
- Zakon o delavcih v državnih organih. *Ur. l. RS*, 15/90, 5/91, 18/91, 22/91-I, 4/93.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. *Ur. l. RS*, 19/94.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Ur. l. RS*, 14/90, 5/91, 71/93.
- Zakon o inšpekciji dela. *Ur. l. RS*, 38/94.
- Zakon o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996. *Ur. l. RS*, 34/96.
- Zakon o obrambi. *Ur. l. RS*, 82/94.
- Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. *Ur. l. RS*, 18/94, 36/96.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Ur. l. RS*, 13/93.
- Zakon o socialnem varstvu. *Ur. l. RS*, 54/92.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Ur. l.*, 42/93.
- Zakon o stavki. *Ur. l. SFRJ*, 23/91.
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. *Ur. l. SFRJ*, 60/89, 42/90.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov. *Ur. l. RS*, 8/90.
- Zakon o varstvu pri delu. *Ur. l. RS*, 47/86.
- Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih. *Ur. l. RS* 48/90, 38/94.
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, p. b. *Ur. l. RS*, 14/89.

Tanja Lamovec

UPORABNIŠKO GIBANJE KOT REKONSTRUKCIJA SKUPNOSTI

V eni od prejšnjih številčk sem prikazala rezultate raziskave, ki so jo izvedli v Veliki Britaniji in razgrinja temeljne značilnosti življenja uporabnikov skozi njihove oči. Izkazalo se je, in to potrjujejo tudi druge raziskave, da se uporabniki psihiatrije, ki živijo zunaj bolnišnice, le redko zares vključijo v družbo. Največkrat ostajajo izolirani in po pravilu ne navezujejo osebnih stikov z drugimi ljudmi.

Položaj uporabnikov se v različnih državah do neke mere razlikuje. Precej drugačen je njihov položaj v ZDA, kjer so uporabniki integrirani v (naj)nižji sloj, slednji pa je kot celota izoliran od glavnih tokov družbe. V okviru tega sloja, ki ga sestavljajo tuji nekvalificirani delavci, osebe z različnimi oblikami zasvojenosti, brezdomci, begunci in vsi drugi najrevnejši in najbolj ogroženi prebivalci ZDA, imajo uporabniki psihiatrije enakovredno mesto. Pripadniki tega sloja ne jemljejo več resno ničesar, kar pride od strokovnjakov ali administracije, kolikor to ni ček ali poziv policije. Diagnoze tu ne obstajajo, vse pa družijo skupno zlo – revščina. Uporabnik, ki ostaja znotraj tega sloja, torej ni stigmatiziran individualno, temveč kot pripadnik sloja. To pa je velik napredek. Omogoča spontano nastajanje številnih oblik vzajemne pomoči, na primer skupno najemanje stanovanj, izmenjave konkretne pomoči, iskanje zastoj hrane in obleke itn. Rečemo lahko, da je večina uporabnikov vključena v kakšno tovrstno skupnost, v kateri lahko vsaj do neke mere zadovoljijo potrebo po varnosti in sprejetosti.

S sociološkega stališča je to getoizacija, vendar moramo upoštevati, da se nanaša na

sloj, v katerem uporabniki niso v večini. Ta sloj je precej bolj heterogen kot etnične manjšine, ki so prav tako getoizirane. Ne družijo jih ideologija, vera ali kultura, temveč potreba po preživetju. Ob zadovoljevanju te potrebe pa se ustvarjajo široke mreže medosebnih stikov, iz katerih nastajajo nekakšna zavezništva, ki porajajo solidarnost. Tu velja absolutno pravilo vzajemnosti in medsebojne odgovornosti. Član neformalne skupine, ki v kritičnem trenutku pusti svojega zaveznika na cedilu, ne da bi imel za to resnično upravičene razloge, je izobčen in se mora odseliti. Potem lahko poskusi znova kje drugje. *«To live outside the law you must be honest,»* pravi Bob Dylan, in to povsem drži. Brez tega ni mogoče preživeti.

Spet drugače je v skandinavskih državah, kjer imajo uporabniška združenja že tradicijo in so razmeroma močna, ker jih država znatno finančno podpira. Tudi tam so začeli kot getoizirane skupine uporabnikov, ki pa so se sčasoma začele odpirati navzven in povezovati z drugimi ljudmi in združenji, bodisi na podlagi skupnih zanimanj ali pa na sosedski osnovi. *Videti je, da se skupina pod ustreznimi pogoji lažje vključi v skupnost kot izolirani posameznik.* Posameznik se mora najprej vključiti *nekam*, pač tja, kjer je zanj najlažje, da si pridobi vsaj osnovni občutek pripadnosti. Izkušnje iz ZDA so v tem pogledu dovolj prepričljive. Zato se moramo odločno upreti idejam strokovnjakov, ki jih »skrbi« getoizacija in ne želijo, da bi se uporabniki preveč povezovali. Getoizacija je mnogo boljša od izolacije in predstavlja prvi korak k resničnemu vključevanju v skupnost.

Pogosto ostane le pri tem prvem koraku in razvoj se ustavi. To se zgodi tedaj, ko strokovnjaki prevzamejo vse vodilne funkcije v dnevnem centru ali klubu in s tem onemogočijo razvoj spontanih povezav med uporabniki, njihovo iniciativnost in organsko rast njihove skupnosti. Taki dnevni centri so navadno storilnostno naravnani in so v tem pogledu pogosto uspešni, vendar pa so zgrešili namen. Tak primer je pri nas Ozara. Pozitiven primer so uporabniki Šenta, ki so prav zaživeli šele potem, ko so izgubili klubske prostore in je vodstvo prevzela uporabnica. Nekaj podobnega se je zgodilo tudi v Altri, ko se je skupina za samogovorništvo preselila v prostore VŠSD in se tako izognila ozračju apatije in brezbriznosti.

Iz lastnih opažanj, ki so bolj naključna kot sistematična, lahko rečem, da je pri nas precejšen del uporabnikov izoliran, podobno kot v Angliji in še v mnogih evropskih državah. Precej je takih, ki se zadržujejo v ozkem družinskem krogu, nekateri imajo morda še peščico prijateljev. Najdemo pa tudi take, ki so čisto sami. Drugi del uporabnikov se povezuje s kakšno drugo marginalno populacijo, vendar ne na enak način kot uporabniki v ZDA. Druženje je omejeno na naključna srečanja na za to predvidenih krajih in je podrejeno neskončnemu trgovanju z različnimi kemičnimi substancami. Vzajemna skrb je minimalna, prav tako pa tudi poštenost na ravni medosebnih odnosov. Ozračje, ki ga ustvarjajo, je odbijajoče, zato ne moremo govoriti niti o zametkih kakšne skupnosti. Seveda najdemo take skupine tudi v ZDA, vendar so razločno razmejene, njihov teritorij je označen, tako da običajni uporabniki z njimi ne prihajajo v stik. Včasih se zgodi, da zavzamejo kakšen uporabniški klub, se ga polastijo in z ozračjem, ki ga ustvarijo, izženejo prvotne uporabnike. To sem videla v Itaki, ZDA, in to sem videla v klubu Altre. V prvem primeru se je vodstvo odzvalo prepozno, zato pa je uporabnikom dodelilo nove prostore. V Altri bo problem rešila denacionalizacija.

Gibanje »duševno zdravje v skupnosti«, ki so ga pred nekaj desetletji v svetu ustanovili levo usmerjeno strokovnjaki, je imelo dva cilja: deinstitucionalizacijo in integra-

cijo v skupnost. Prvi cilj so dosegli napol: vsaj del uporabnikov je dobil »civilna« bivališča in tako večjo možnost odločanja o svojem življenju. Integracija v skupnost se večinoma ni posrečila. Kjer je integracija vsaj delno uspela, je bil to rezultat uporabniških gibanj in ne prizadevanj strokovnjakov.

Skupnosti ne moremo umetno ustvariti. Vsi se še spominjamo »krajevnih skupnosti« in podobnih poskusov, ki niso nikoli prav zaživeli. Če pa se je to že zgodilo, se je zato, ker so občani prevzeli stvar v svoje roke. Navadno so se zbrali na temelju skupnih interesov in potem stvar ni bila več to, kar naj bi bila. »Skupnost je, kjer se skupnost zgodi,« pravi Martin Buber.

Beseda »skupnost« različnim ljudem pomeni različne stvari, mnogim pa sploh ne pomeni nič, ker si težko predstavljajo, kaj bi to bilo. Zato si oglejmo, kaj o skupnosti pravi Jože Bajzek (1977).

1. Iskanje skupnosti je zaznamovano z domotožjem, z nostalgijo. Neka slutnja je v nas, ki nam pravi, da morata biti nekje dom in domačija, ki nam pripadata, kjer se lahko počutimo doma, kjer smo varni in sprejeti [...]. Taka skupnost ne samo, da mi pripada, ampak ji pripadam tudi jaz. S tako skupnostjo se lahko poistovetim. (*Op. cit.*: 285.)

2. Pojem skupnosti se uporablja za to, da nakaže življenje družbe, ki je organizirana okrog tega, da zadovolji potrebe pripadnosti, ki je urejena z občutki občevanja, vzajemnosti, istovetenja in sodelovanja. Predstavlja živo življenje. To je mesto in kraj, na katerem oseba sprejema zavest o sebi in se odpira sama sebi, istočasno z odpiranjem drugemu [...]. Družba postane skupnost, ko se poosebi. Vsak posameznik v skupnosti je sprejet kot oseba in kot vrednota. (*Op. cit.*: 273.)

3. »Skupnost« je beseda, ki vsebuje pojem skupnega bivanja. Skupnost predpostavlja tudi toplino in bližino ljudi [...]. Pripadati neki skupnosti ne pomeni, da bivamo vedno skupaj z določenimi ljudmi. Skupnost je bolj občutek pripadnosti [...] Lahko je seveda tudi duhovni pojem. (*Op. cit.*: 289.)

4. Skupnost je pojmovana kot tista enota, v kateri vladajo pristni človeški odnosi, kjer je nekaj topline in razumevanja za posameznika. (*Op. cit.*: 85.)

5. Iščemo prostor, kjer bi lahko bili to, kar smo, kjer nam ne bi bilo potrebno igrati nobene vloge. To ni toliko prostor ali kraj, to je prej nekdo, beka oseba ali nek krog oseb, pred katerimi smo res lahko to, kar smo. Nekoga, za katerega vem, da me sprejme takšnega kot sem, kjer lahko razpredam svoj najgloblji jaz, svoje upe, svoje poraze, svoje sanje, kjer se lahko razjokam, kjer se ni potrebno skrivati in pretvarjati, kjer ni potrebno biti pameten ali na višini. (*Op. cit.*: 290.)

6. Jean Vanier (1994) pa pravi: Nekateri pravijo, da se skupnosti začnejo v skrivnosti in končajo v birokraciji; da se začnejo z velikim navdušenjem in ljubeznijo, s hrepenenjem po tveganju, končajo pa v administraciji in v bogastvu, v pomanjkanju navdušenja in strahu pred tveganjem. Bistvo izziva skupnosti, ki raste, je v prilagajanju struktur, ki morajo biti vedno v službi rasti posameznika in temeljnih ciljev skupnosti. (*Op. cit.*: 149.)

Naj bo dovolj. Ob branju teh opisov bodo nekateri morda pomislili, da kaj takega sploh ni mogoče. Veliko skupnosti seveda ne izpolnjuje vseh opisanih zahtev v polni meri, a zametke tega še vedno najdemo. Nekateri se bodo morda spomnili na svojo družino ali družino koga drugega. A danes je vse več ljudi, ki nimajo družine, in s tem bomo morali v prihodnosti vse bolj računati. Tudi za mnoge tiste, ki družino imajo, to ni kraj, kjer te sprejemajo takega, kot si, kjer se ni treba pogovarjati itn. Domnevam torej, da ni posebno dosti ljudi, ki čutijo, da pripadajo taki ali drugačni skupnosti, ki bi imela vsaj večino opisanih lastnosti. Domnevam, da takih skupnosti ne pogrešajo le uporabniki psihiatrije.

Če torej gora noče k Mohamedu, bo šel pač Mohamed h gori. Zato smo uporabniki iz vse Slovenije pričeli graditi svojo skupnost, točneje, svoje skupnosti. Vključujejo ustanovitev svojega društva, kriznega centra, zagovornišтва, založništva in samozagovornišтва, ki je eno od jeder teh prizadevanj. Zdaj na začetku je to še povsem naša skupnost, zato posvečamo večino pozornosti medsebojnemu spoznavanju, vzajemni pomoči in pridobivanju znanja. Vzajemna skrb in pomoč bosta tudi

pozneje ostali naši osnovni dejavnosti ali, bolje rečeno, vrednoti.

Ko bomo ustvarili razvejano in poglobljeno mrežo osebnih stikov, se bomo začeli intenzivneje odpirati tudi navzven, tako kot so storili uporabniki skandinavskih držav. V svojo sredo bomo vabili ljudi s podobnimi cilji in vrednotami, in tedaj ne bo več pomembno, kdo ima psihiatrično izkušnjo in kdo ne. Potem bomo morda lahko dajali zavetje, oporo in prijateljstvo vsem osamljenim »normalnim«¹ ljudem, ki bodo znali ceniti naša prizadevanja. Najprej pa bomo seveda pomagali drug drugemu. Gore k Mohamedu ne bomo silili, čeprav se zdi ta podvig ob sodobni tehnologiji precej bolj izvedljiv, kot npr. doseči, da bi psihiater na domu obiskal uporabnika ali kar je še takih nemogočih stvari. Psihiatri naj kar ostanejo, kjer so, mi pa gremo svojo pot. Povezovali se bomo s sorodnimi organizacijami po svetu, ne bomo pa se trudili po vsej sili sodelovati s tistimi, ki nas ne jemljejo za enakopravne partnerje in se ne menijo za naše potrebe in predloge. Prepričani smo, da se nam bodo iskreni ljudje pridružili, da se kaj naučijo, bodisi kot prostovoljci ali pa kot obiskovalci.

Ob iskanju modela skupnosti, s katerim bi si pomagala pri načrtovanju uporabniškega modela, sem naletela izključno na avtorje, ki opisujejo religiozne skupnosti. Hočem reči, da je bilo vse drugo abstraktno teoretiziranje, s katerim si nisem imela kaj pomagati. Ko sem torej začela brati to religiozno literaturo, sem ugotovila, da ta izbor ni naključen. Osebe, ki jim manjka predanosti in navdušenja, ne morejo zgraditi skupnosti. Nobena količina znanja in strokovne usposobljenosti ne pomaga. Seveda pa brez tega tudi ne gre, kajti ne želimo delati eksperimentov, ko pa lahko gradimo na izkušnjah drugih. Hladna »strokovnost«, motivirana z željo po materialnih nagradah, statusu in čim udobnejšem življenju brez pretirane odgovornosti, ni testo, iz katerega bi se dalo zamesiti živo skupnost. Dokaz za to je klavrnost naših organizacij duševnega zdravja v skupnosti: Altre, Šenta in Ozare.

Verske skupnosti še premorejo predanost in navdušenje, vsaj nekatere. Ni

naključje, da se tudi številni uporabniki zatekajo tja, čeprav tvegajo, da jim bo psihiater povečal dozo, češ, da se jim je »bolezen poslabšala« (primer je resničen).

Še eno skupno točko ali pa morda dve imamo uporabniki z resničnimi verniki. Prva so vrednote, ki so usmerjene k človeku, osebni in duhovni rasti, čeprav je to v liberalno-potrošniško-kapitalistični družbi, kakršno smo si prislužili, že močno zastarelo. Prav presenečena sem, kako množično je med uporabniki zanimanje za duhovno rast in kako daleč so nekateri že napredovali v svojem prizadevanju. Bojim se, da bo zato prepad med njimi in okoljem še večji, in razumem zaskrbljenost psihiatrov.

Danes je namreč »normalno«, da ljudje navezujejo najintimnejše odnose s predmeti oziroma artikli. Za nekatere je to računalnik, še zlasti pogosto pa je ta mračni predmet poželenja avtomobil. Zadnjič sem se sprehajala ob reki in opazovala moškega na drugem bregu, ki je ravno opral svoj novi avto. Nekaj časa ga je občudujoče gledal, potem pa je plaho stegnil roko in ga začel božati. Ni me videl, ker sem bila skrita za grmovjem. Mislil je, da je sam s svojo ljubeznijo. Resnično je božal avto kot kakšen zaljubljenec. Njegove kretnje so izražale neizmerno nežnost in ljubezen. Nehote sem pomislila na njegovo ženo, ki je seveda ne poznam. Žal mi je bilo, ker ne bom mogla videti njunega srečanja, ko bo prišel domov. Bila je nedelja dopoldne. Žena je verjetno kuhala kosilo. V moji zgodbi bo junak brez besed sedel za mizo, odsotno potrepljal po glavi svojega naslednika in nemudoma začel pripovedovati o svojem avtomobilu. Kaj hočete, človek je prav gotovo »normalen«.

Tisti pa, ki preživi psihiatrično hospitalizacijo ali kako drugo katastrofo, postane drugačen, spremeni se v temeljih, vsaj večina. Kot raztrgana embalaža pade z njega ves zlagani blišč sveta, ki ga lahko na kratko označimo kot bogastvo, slava, prestiž, moč in kar je še teh besed. Norost je v resnici razsvetljenje, ki pride prezgodaj. A potem ne moreš ne naprej ne nazaj. Vrednote, za katere si prej slutil, da so pravilne, se pokažejo kot edine mogoče. Že res, da nekateri dovolijo psihiatriji, da jim spere možgane, a popolnoma sprati se jih ne da,

pa tudi če uporabiš najbolj reklamiran pralni prašek.

V današnjem svetu so verjetno najbolj razširjene religiozne in terapevtske skupnosti. Za slednje je treba povedati, da so povečini *pseudo skupnosti*. To se pravi, da se ljudje v njih pretvarjajo, da živijo skupnost, ker so k temu iz tega ali onega razloga prisiljeni. Njihov cilj ni živeti v skupnosti zaradi skupnosti, temveč zato, da se otresejo zasvojenosti. Vsi so vljudni in ravnajo v skladu s pravili, ker pač morajo. Značilno je govorjenje tja v tri dni ali pa na splošno, da se izognejo soočenju s čustvi. Nekatere terapevtske skupnosti so morda zelo blizu pravi skupnosti in nekatere religiozne skupnosti so pseudo skupnosti. Kljub temu velja, da so religiozne skupnosti praviloma najbolj vitalne skupnosti.

Seveda se pojavi vprašanje, ali je religioznost res prvi pogoj za uspešno skupnost. Mislim, da ne. S tem vprašanjem se je ukvarjal že Albert Camus, ki je v romanu »Kuga« razvijal tezo o nereligiozni skupnosti, nereligioznem »svetništvu« in solidarnosti. Taka skupnosti je v zgodbi prav tako posledica katastrofe. Slednja je morda v resnici nujna. Morda se skupnost lahko zgodi le, če gre za preživetje. Mejne situacije vedno povzročijo preobrat v vrednotah, v skladu z ameriškim pregovorom: »*First things first, when you get to the fire.*« Tedaj pristanemo na bazičnem. Tedaj vemo, kaj je v življenju pomembno. Taka pa je tudi življenjska situacija uporabnikov psihiatrije. Mnogi nimajo ničesar več izgubiti.

V svetu, kjer je Bog mrtev, Človeku pa tudi ne gre prav dobro, se zna zgoditi, da tudi vedno več »normalnih« ljudi ne bo imelo česa izgubiti. V zadnjem času že slišimo, da je tudi Človek kot subjekt zgodovine že mrtev in to ravno po zaslugi »človekoljubnih« znanosti! Tako vsaj pravi Bajzek in morda ima prav. Morda je res ostal le še Sistem. Z logičnega stališča je to velik napredek, če upoštevamo, da je vedno človek tisti, ki povzroča probleme. Se bomo pač morali sprijazniti z dejstvom, da je Človek mrtev, ostali so le še potrošniki in uporabniki. Morda ni pretirano reči, da so ravno slednji še zadnji čuvarji razuma. Družbena zaščita norosti je zato več kot potrebna.

Preden strnem nekaj spoznanj o tem, kako ustvariti skupnost in ohranjati njeno vitalnost, bom opisala nekaj svojih izkušenj s skupnostmi uporabnikov.

Prvič sem se z eno takih skupnosti srečala pred petindvajsetimi leti v Jeruzalemu, v Izraelu. Deinstitutionalizacija je bila šele na začetku in nihče ni prav vedel, kako se bo vsa stvar končala. Bil je to prvi tovrsten poskus v Izraelu, vodili pa so ga ameriški strokovnjaki, ki so se nanj zelo skrbno pripravili. Zanje je bil to velik izziv, zato ni manjkalo predanosti in navdušenja. Skupnost je sestavljalo 20 »kroničnih« uporabnikov psihiatrije, ki so preživel v bolnišnici vsaj 10 let. Živel so v zasebnih stanovanjih, po trije skupaj, čez dan pa so se udeleževali različnih aktivnosti v klubu. Prišla sem na obisk, potem pa sem ostala več mesecev kot prostovoljka. Izkušnje, ki sem si jih tam pridobila, me vodijo še danes. Seznanila sem se z nešteti podrobnostmi, ki jih je treba poznati, še zlasti pa mi je ostala v spominu pozornost, ki so jo posvečali medosebnim odnosom. Tudi najmanjši spor so vzeli resno in ga do kraja razčistili, zato je bilo ozračje enkratno. Pozornost do odnosov je sploh značilna za Američane, pri nas pa jo le redko najdemo. Pri nas imamo navado, da spore prikrijemo, utišamo, razvedenimo, karkoli, samo pošteno razčistiti jih nismo pripravljeni. Domnevam, da je to eden od ključnih razlogov, zakaj je pri nas tako težko ustvariti skupnost.

Tudi odnos osebja in prostovoljcev do dela je bil neverjeten. Ostajali so v klubu, dokler jih je kdo potreboval, in nihče se ni spraševal, ali je to ali ono, kar se je po naključju pojavilo, njegovo ali njeno delo. Seveda so bile njihove redne naloge točno določene. Kljub temu smo vsi naredili, kar je bilo v določenem trenutku treba. Sama sem vodila kuhinjo, kjer smo pripravljali kosila. Dobila sem natančna navodila, kako vključevati v delo uporabnike. Moje neznanje jezika se je izkazalo kot prednost, saj je bilo uporabnikom v veliko veselje, da so znali kaj veliko bolje od mene in so me lahko učili.

Pred začetkom projekta so uporabnike leto dni pripravljali na spremembo. Že v času mojega obiska so bili rezultati never-

jetni in osupljivi. Razen dveh ali treh, ki so se želeli vrniti v bolnišnico, so se vsi drugi naučili samostojnega življenja, čeprav so jih psihiatri že razglasili za brezupne primere. Vsi so se naučili skrbeti za svoje osnovne potrebe in so lahko stanovali brez tuje pomoči. To je bilo tedaj veliko odkritje. Moadon Shalom je skupaj s številnimi drugimi projekti, ki so v tistem času potekali po vsem svetu, ovrgel zakoreninjeno prepričanje o neizogibni in ireverzibilni osebnostni deterioraciji oseb z diagnozo shizofrenija. Ljudje so vidno napredovali iz dneva v dan. Vodja projekta Mark Spivak je verjel vanje.

Podobno presenečenje sem dobrih 20 let pozneje doživela tudi v stanovanjski skupnosti Altre, čeprav sem vse to že vedela. Vedno znova mi je odkritje, ko vidim, da se kdo, ki je prišel iz Hrastovca, brez posebnih težav, a ob precejšnjem prizadevanju osebja nauči samostojno živeti. Ne morem pa se nehati čuditi družbi, ki postavlja toliko preprek ustanavljanju novih stanovanjskih skupin. Že 25 let vemo, da lahko večina uporabnikov z nekaj pomoči živi samostojno, ljudje pa še kar naprej po nepotrebnem vedrijo v Polju, Hrastovcu in drugih ustanovah.

V razvitem svetu je navajanje ljudi na samostojno življenje postalo rutinska stvar. V centrih, ki jih v ZDA vodijo strokovnjaki, vlada mrtvilo. Osebe se drži črk predpisov in zavrača kot neprimerne vse uporabnike, ki bi utegnili biti nekoliko bolj težavni. Pogosto jih na spremembo ne pripravijo vnaprej in jih ne vprašajo, s kom bi želeli stanovati. Temu primerni so tudi rezultati. Začetni uspehi prvih poskusov se niso nikoli več ponovili. Ni res, da so najprej deinstitutionalizirali najlažje »primere«, kot piše v nekaterih knjigah. Bilo je ravno narobe. V začetku so izbirali osebe z najdaljšim staležem.

Prepričana sem, da lahko pojasnimo to neskladje s pomanjkanjem navdušenja in predanosti ter razraščanjem birokratizacije. V teh psevdoskupnostih se uporabniki sicer naučijo skrbeti za osebno higieno in se znajti v mestu, *ne naučijo pa se vzpostavljati odnosov*. Noben trening socialnih veščin ne more nadomestiti občutka skupnosti, ki

ga ustvari osebe, še preden se sreča z uporabnikom.

Potrditev za to sem našla tudi v kriznem centru v Itaki, v ZDA, kjer sem pred dvema letoma preživela 6 mesecev. V nasprotju z drugimi opisanimi projekti krizni center v Itaki vodijo uporabniki, kar je še vedno dokaj redka stvar. Med zaposlenimi je večina uporabnikov in imajo z gosti centra, to je tistimi, ki tam preživljajo krizo, dobre odnose. Problem pa so odnosi med osebjem samim, ki so polni prikrite sovražnosti. Prav neverjetno je, kako vsa ta sovražnost izžareva v prostor. Kadar so bili dežurni samo tisti, ki so se med seboj dobro razumeli, je bilo vzdušje zelo prijetno. Če pa je bila navzoča ena sama oseba, ki ni bila naklonjena drugim, je postalo ozračje moreče. Vse to so čutili tudi gosti in se je izražalo v njihovem psihičnem stanju.

Jean Vanier (1994), ki je 25 let deloval v religiozni skupnosti za duševno prizadete v Kanadi, je svoje izkušnje opisal v knjigi, ki jo bom uporabila za nekakšno ogrodje pri sistematizaciji lastnih izkušenj. Vanierjevo delo je koristen kašipot tudi za nas. Čeprav opisuje bivanjsko skupnost, je mogoče prenesti večino spoznanj tudi na oblike skupnosti, ki temeljijo na rednem srečevanju, kot so npr. samopomočne in samozagovorniške skupine, dnevni centri itn.

Vanierjeve ugotovitve so v marsičem zelo podobne mojim. Pravi takole:

Ustvarjati skupnost pomeni bojevati se z najrazličnejšimi težavami. Toda ko skupnost nastane, lahko volja za boj splahni, člani pa začnejo iskati zabavo in razvedrilo in se spogledovati z drugimi vrednotami [...]. Volja in moč, ki sta jim prej omogočali, da so se spoprijeli z vsakovrstnimi problemi in s težavami ljudi, sta izginili. Pride čas, ko se skupaj počutimo preveč dobro [...]. Skupnost, ki postaja vse bogatejša in varnejša, ki si prizadeva le za ohranjanje svojih dobrin in svojega ugleda, umira [...]. Skupnost je živa, ko je revna, ko člani čutijo, da morajo delati skupaj in ostati povezani, medsebojno odvisni, četudi le za to, da bodo jutri vsi imeli kaj jesti! (Vanier 1994: 163-164.)

Naprej pravi:

Pogosto se zgodi, da so ljudje šele takrat, ko je skupnost na robu propada, pripravljeni pogovarjati se drug z drugim in si pogledati v oči. (*Op. cit.*: 164.)

To so temeljni problemi, s katerimi se srečujejo vse organizacije duševnega zdravlja v skupnosti. Po eni strani naletimo na problem izgorevanja, a o tem kdaj drugič. Po drugi strani gre za prekletstvo denarja, ki lahko sčasoma postane temeljni cilj. Veliko k temu pripomore tudi projektni ali dobrodelni način financiranja, ki povzroči, da se vse kar naprej suče okoli denarja. Nenehno se je treba prijavljati na vse mogoče razpise, pri tem pa nikoli ne veš, ali boš tudi drugo leto dobil denar. Ustanovitev kriznega centra, na primer, terja ogromno priprav, tako organizacijskih kot konkretnega preurejanja prostorov. Vsega tega se seveda ne splača početi le za eno leto, za kolikor imamo zagotovljenih sredstev. Prav zato nikjer ni toliko govorjenja o denarju kot ravno v neprofitnih organizacijah. Če izvzamemo banke, ki pa obstajajo prav s tem namenom.

Tretji vidik problemov v zvezi z denarjem je v tem, da ga je lahko v določenem časovnem obdobju celo preveč. To zbuja najrazličnejša rivalstva, pohlep in spore o tem, kako ga porabiti. Seveda denar za najosnovnejše stvari mora biti. Treba je plačati najemnino, elektriko, osebne dohodke. Dejstvo je, da pravo solidarnost najdemo le med revnimi ljudmi, a ne smejo biti preveč revni, vsaj toliko ne, da bi stradali. V Kalkuti ni bilo prav nobene solidarnosti med ljudmi, ko so čakali na riž, ki so ga vsak večer delili lastniki gostiln, ker jim je ostal. Sestradani ljudje so odrivali šibkejše, še matere so odrivale svoje otroke. Revščina najnižjega sloja v ZDA je očitno pravšnja. Hrano lahko vsakdo dobi zastonj, za stanovanje pa je treba primakniti kar lep del socialne podpore, a nekaj je le še ostane.

*POGOJI, KI SO NUJNI
ZA ŽIVLJENJE SKUPNOSTI*

1. Skupnost je varen kraj, kjer se vsi počutimo svobodne, da smo, kar smo, in da si upamo povedati vse, kar živimo in mislimo.

2. Pravice in odgovornosti vseh članov naj bodo natančno določene. Skupnost, ki daje prostor brezdelnim ljudem, bo zaradi njih propadla. Medosebni odnosi se začnejo krhiti in zavzetost za delo se zmanjša po načelu: »Če on ne dela, tudi jaz ne bom.«

3. Odprtost za resnico, zlasti takrat, ko boli. Ne moremo rasti, če živimo v zlaganosti in iluzijah in se bojimo, da bi se izvedela resnica o nas.

4. Cilj skupnosti je rast osebne zavesti in svobode in ne kolektivne zavesti in varnosti. Skupnost kot taka nikoli ne sme imeti prednosti pred posameznikom, saj je namenjena ljudem in njihovi rasti. Osebna svoboda ne sme veljati za izdajo.

5. Zastojnost. To pomeni, da spodbujamo ljudi k prostovoljnemu delu. Nagrade pogosto zmanjšajo notranjo motivacijo za delo in povzročajo spore.

6. Skupnost zares zaživi tedaj, ko večina članov neha spraševati: »Kaj lahko stori skupnost zame?« in se preusmeri na vprašanje: »Kaj sem pripravljen storiti za skupnost?«

7. Jedrna skupina. Sestavljajo jo ljudje, ki so v skupnost dobro vraščeni.

8. Odsotnost razlikovanja med tistimi, ki pomagajo, in tistimi, ki potrebujejo pomoč.

9. Priznavanje talentov vsakega člana, ugotavljanje, za kaj je kdo dober, in omogočanje razvoja. Stremenje k enakosti ni koristno, ker zbujata tekmovalnost, ljubosumnost in zavist. Ljudje, ki so prepričani v svoje talente, pa ne bodo zavidali drugim.

10. Jasnost ciljev: življenje skupnosti lahko uspe samo, če ima cilj zunaj sebe.

11. Skupnost naj se zaveda svojega poslanstva, a ne v smislu večvrednosti, ki se lahko izrodi v fanatizem.

12. Skupnost potrebuje tako vizijo kot neposredno koristnost za člane. Treba je najti ravnotežje med obema.

13. Skupne vrednote in življenjska filozofija.

14. Temeljni cilj skupnosti ni, da proizvede stvari zunaj sebe. Je kraj edinosti, kjer

ti ni vseeno za druge in drugim ni vseeno zate.

15. V skupnosti se podirajo meje, videz in maske padejo. Skupnost nastane, ko se ljudje več ne skrivajo, pretvarjajo ali dokazujejo svoje vrednosti drug pred drugim. Odpravijo svojo šibkost, ranljivost, bolečino.

16. Bistveno je »biti z«, ne »delati za«.

17. Razlika med prijateljstvom in skupnostjo je v tem, da je v skupnosti zaveza o medsebojni pomoči in skrbi jasno izrečena.

18. Ljubezen se kaže v dejanjih: ljubezen je, kar ljubezen počne.

19. Sprejemanje lastnih in tujih slabosti ter potrpežljivost s samim seboj in z drugimi.

20. Navezovanje stikov z okolico – sosedje morajo videti, da skupnost prinaša korist tudi zanje.

21. Potrebne so povratne informacije naklonjenih zunanjih opazovalcev, ki podpirajo in svetujejo vodstvo.

PROBLEMI, KI JIH MORA SKUPNOST REŠITI

1. Soočanje in razreševanje napetosti. Največkrat nastopijo zaradi razlik v vrednotah, razvoja skupnosti, ki zahteva novo ravnotežje, zaradi nesprejemanja dejstva, da ima vodilna oseba napake, in ob odslovitvi člana. Osebo, ki seje razdro ali poskuša izrabljati druge, je treba odsloviti, če večkrat pogovor ne zaleže. To odločitev sprejmejo odgovorne osebe v skupnosti in njeni dolgoletni člani. Osebe se ne sme odsloviti zato, ker moti ali ima težaven značaj. Ne smemo pa dovoliti, da kdo razdira skupnost in jo odvrča od prvotnih ciljev.

2. Zamere in odpuščanje. Odpustiti pomeni tudi razumeti klic, skrit za obnašanjem. Oseba želi nekaj sporočiti. Morda čuti, da ni sprejeta, da je nihče ne posluša, ali pa se ne zna izraziti.

3. Strah pred bolečino drugih je treba prevladati.

4. Tekmovalnost zmanjšamo tako, da ima vsakdo svoje delo in odgovornost, in z usmerjanjem v sodelovanje.

5. Elitizem, občutek nekaterih članov, da so boljši od drugih – usmerjanje v vzajemnost.

6. Oblastiželjnost uravnotežimo s povezanostjo in občutkom poslanstva.

7. Vsega ne moremo načrtovati vnaprej. Dopustimo, da se razvije skupna vizija, ohranimo fleksibilnost.

8. Skupnost ima navadno drugačne vrednote kot okolica. Zato je potrebna določena odmaknjenost od družbe, hkrati pa mora ostati nekaj odprtosti.

9. Pomembno je sprejemati obiskovalce. Ljudje, ki obiskujejo skupnost, posrkajo vase napetost, ki je posledica zaprtega kroga.

10. Pravila in strukture so nujne, brez njih tudi izjeme niso mogoče. Zavedati pa se moramo, da so pravila zaradi življenja ljudi, ne ljudje zaradi pravil.

11. Med člani skupnosti se pojavljajo simpatije in antipatije. Skupnost deluje dobro, ko se večina članov zavestno odloči, da bo premagala te ovire.

VLOGA USTANOVITELJA

Ko skupnost nastane, nastane po zamisli ustanovitelja. Ko se začnejo ustvarjati vezi, se začnejo kazati tudi sposobnosti posameznih članov, ki so za nekatere stvari bolj sposobni od ustanovitelja. Tedaj se začne začetna zamisel dopolnjevati z nasveti članov. Nastane občutek skupnosti in člani prevzemajo vse več zadolžitve.

Ustanovitelj ostaja vezni člen, koordinator, ki potrjuje in podpira druge v njihovih odgovornostih in skrbi, da se ohranjata duh in edinstvo skupnosti. Še vedno je poklican, da v trenutkih krize uveljavi svojo avtoriteto, saj je zadnja odgovornost njegova. Ko popusti disciplina, je dolžan poklicati druge k odgovornosti. Koristno je, če ima namestnika in si zagotovi naslednika. Njegova končna vloga je v tem, da se umakne in prepusti vodstvo drugemu.

Pomembno je, da člani čutijo cilj kot svoj lasten in ne kot cilj ustanovitelja. Tudi člani naj imajo svoje načrte in odgovornosti, ki jim omogočajo, da prevzemajo pobudo. Te načrte pa mora potrditi skupnost, saj se morajo skladati s skupnimi iskanji in odločitvami. Sicer lahko nasprotujejo usmeritvi skupnosti in so le načrti posameznikov, ki

hočejo dokazovati, da so pametnejši od skupnosti ali da vanjo ne sodijo. Nihče ne bi smel čutiti potrebe, da bi druge prepričeval ali jim vsiljeval svoje ideje. Če vsakdo prisluhne vsakomur, se bo rešitev prej ali slej našla. To sicer lahko traja nekaj časa, vendar je vredno truda. Za tak načrt je namreč vsak član osebno zavzet.

Ni dobro, da je ustanovitelj posameznik, bolje je, če ima skupnost na začetku dve ali tri osebe, ki že od vsega začetka skupaj iščejo in delijo odgovornost. V nasprotnem primeru je ustanovitelj v nevarnosti, da se v celoti vrže v lastno stvaritev, da vse naredi sam in si začne lastiti skupnost. Ne prenese kritike in poslušala le tiste, ki se z njim strinjajo. Skupnost se zaduši, če ustanovitelj tlači razumnost članov, jim ne zaupa ali jim odreka udeležbo pri odgovornosti in ustvarjalnosti. Skupnost je namenjena ljudem, ki se z njo enačijo, ne ustanovitelju. Preden se kdo odloči ustanoviti skupnost, je priporočljivo, da gre najprej živeti v kakšno že delujočo skupnost.

ZNAMENJA PROPADANJA IN RASTI SKUPNOSTI

Skupnost je v nevarnosti:

1. Kadar člani nočejo hoditi na sestanke.
 2. Ko se ne pogovarjajo več med seboj.
 3. Ko se bojijo povedati, kaj mislijo.
 4. Kadar skupino nadvlada ena sama močna osebnost.
 5. Ko se člani umikajo v zunanje dejavnosti, namesto da bi sodelovali v skupini; ko niso več radi skupaj in iščejo nadomestila.
 6. Ko ves čas govorijo le o svojih težavah in ne o ciljih.
 7. Ko se skupnost začne bati novih članov in postavlja številne omejitve, tako da skoraj nihče ni več primeren.
 8. Ko začne zavračati člane z najtežjimi problemi.
 9. Ko se pretirano usmeri v varnost ali kopičenje denarja in se poskuša znebiti vsega, kar bi pomenilo tveganje.
- Če se pojavi večje število teh značilnosti, potem to ni več skupnost, temveč postaja le še uspešno delovno mesto (Vanier).

Zdrava skupnost, ki je usmerjena v rast, deluje kot magnet. Novi člani ostajajo, obiskovalci prihajajo z veseljem. Zdravje skupnosti se značilno kaže v načinu, kako sprejema nepričakovane goste in osebe, ki potrebujejo pomoč. Še zlasti pa se kaže v:

1. veselju in preprostosti medsebojnih odnosov,
2. stopnji zaupanja v težkih razmerah,
3. ustvarjalnosti in odzivanju na tiste, ki so potrebni pomoči,

4. gorečnosti in zvestobi ciljem.

Pomembno je, da je skupnost pozorna tako na znamenja razkroja kot tudi na znamenja poglobljanja. Treba je namreč veliko časa in modrosti, da zgradimo skupnost. Zelo malo pa je treba, da jo uničimo, tako da dopustimo, da naduta in razdiralna oseba, ki si želi oblasti, postane njen član, samo zato, ker morda ne najdemo primernejše osebe (Vanier).

V okviru brošure na Viskiti deli za različna dela sem predstavil svoje delo in prakso posvetila dela s starimi. Med drugim sem se seznanila tudi s delom v Domu upoko- jencev Krain in s problemami starih ljudi v celni. Najprej sem raziskala njihovo po- čutje, nato pa sem se osredotočila na ustvarjalni vidik življenja v Domu, ki lahko pokaže, če so razdalje med starimi in zaposlenimi, kot glavni problem.

Literatura

J. BAJZEK (1977), *Od skupine k skupnosti*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
 J. VANIER (1994), *Skupnost: kraj odpuščenja in praznovanja*. Župnijski urad Ljubljana-Dravlje.

na dom v parnem pomenu besede in ne le institucija znanstvenih inštitutov.
 — Za laika ponavljeno razvojnega problema predstavljam v prvem delu knjake nekaj razmišljanj o tej problematiki, ki jih sledijo na različnih ravneh. V drugem delu pa razmišljamo o razdaljah v Domu upoko- jencev Krain.

DOMOV ZA STARE

Institucionalno (domsko) varstvo je ena od oblik varstva starih ljudi, ki je po kri- terijih Organizacije združenih narodov namenjeno pehčevju s poudarkom na zdravju, pomenu in 65 let (Hrupič-Zupanc 1994: 2). V Sloveniji takih domov približno 12.500 starih in nezmožnih ljudi v obsegu 60 do- movih za stari (Janičič 1994: 217).

Najbolj se jih preloži, ko postane njihovo življenje odvisno od drugih, tudi slabo, za zdravstveno in socialno uspešno skrbni razi. Za to je običajno varstvo za stari, da se postopoma in postopoma postopoma, ki jih postopoma in postopoma

razporedi tudi v celni. To se predstavlja le splošneje zdravstveno in socialno varstvo, ampak v domovih stari tudi socialno in materialno pomoči. Glavni v celni, postopoma in postopoma.

— Postopoma, postopoma in zdravstveno tega varstva.

— Aktivnosti in rekreacija, ki ustrezno zdravstveno.

— Terapije in dejavna terapija.

— In drugo.

— Organizirano zdravno varstvo za stari (Janičič 1991: 73).

Zadnji dve pomenu se je večina na po- stopoma stari sistem, ki je življa v domovih stari. V tako socialno-zdravstveno or- ganizirano živijo domovi postopoma srednja življenja starih ljudi na vsem delu življenja območju in sledijo Accetovim konceptom (1987: 33). Zanimivo in medicinska skrb za starije prebivajo območja, na katerih stari. V njem lahko dobijo zdravje in bolni stari ljudi z obsežno medicinsko prebivajo, medicinsko in zdravstveno pomoč. Organizirano pa postopoma, ki je tako organizirano postopoma postopoma, večje, kot je življenja in postopoma postopoma.

DOMOV LVI VETARNE USTANOVI

Domovni varstvo starih ljudi je ena od oblik varstva starih ljudi, ki je po kri- terijih Organizacije združenih narodov namenjeno pehčevju s poudarkom na zdravju, pomenu in 65 let (Hrupič-Zupanc 1994: 2). V Sloveniji takih domov približno 12.500 starih in nezmožnih ljudi v obsegu 60 do- movih za stari (Janičič 1994: 217).

Jana Kambič

INSTITUCIONALNI VIDIKI ŽIVLJENJA V DOMOVIH ZA STARE LJUDI

V okviru študija na Visoki šoli za socialno delo sem prostovoljno delo in prakso posvetila delu s starimi. Med drugim sem se seznanila tudi z delom v Domu upokojencev Kranj in s problemom starih ljudi v njem. Najprej sem raziskala njihovo počutje, nato pa sem se osredotočila na institucionalni vidik življenja v Domu, ki lahko pokaže, kje so razhajanja med stanovalci in zaposlenimi. Kot glavni problem sem si zastavila vprašanje, v kolikšni meri Dom nadomešča življenjsko okolje, ki ga daje družina, oziroma, v kolikšni meri je Dom res dom v pravem pomenu besede in ne le institucija z značilnostmi totalne ustanove.

Za lažjo ponazoritev osnovnega problema predstavljam v prvem delu kratek izsek razmišljanj o tej problematiki, ki jih zasledimo pri različnih avtorjih, v drugem delu pa rezultate raziskave v Domu upokojencev Kranj.

DOMOVI ZA STARE

Institucionalno (domsko) varstvo je ena od oblik varstva starejših ljudi, ki je po kriterijih Organizacije združenih narodov namenjena približno 5 odstotkov starostne populacije nad 65 let (Hojnik-Zupanc 1994: 2). V Sloveniji tako živi približno 12.500 starih in onemoglih ljudi v okrog 60 domovih za stare (Ramovš 1994: 217).

Največkrat se jih poslužujejo, ko postanejo popolnoma odvisni od okolja in zaradi slabega zdravstvenega stanja ne morejo več skrbeti zase. Zato je osnovni namen teh institucij, da v največji možni meri zadovoljijo potrebe, ki si jih posameznik ni več zmožen

zagotoviti individualno. To ne predstavlja le zagotovitve zdravstvene in medicinske oskrbe, ampak v čim večji meri tudi socialne in moralne pomoči. Gledano v celoti, ponujajo domovi naslednje:

- nastanitev, prehrano in zdravstveno nego stanovalca;
- aktivnosti in rekreacijo, ki ustreza potrebam stanovalcev;
- fizioterapijo in delovno terapijo;
- prehrano, zdravstveno nego in druge potrebne storitve za stare, ki živijo v domačem okolju v okolici doma;
- organizirano dnevno varstvo za stare (Ramovš 1992: 73).

Zadnji dve ponudbi se že vežeta na pomoč starim ljudem, ki še živijo v domačem okolju. S tako socialno-zdravstveno usmeritvijo lahko domovi postanejo središča življenja starejših ljudi na nekem določenem območju in sledijo Accetovim konceptom (1987: 33) žarišč socialne in medicinske skrbi za starejše prebivalce območja, na katerem stojijo. V njem lahko dobijo zdravi in bolni stari ljudje z območja možnosti za prehrano, razvedrilo in zdravstveno pomoč. Do problema pa pride takrat, ko je zadovoljevanje potreb in organiziranje pomoči večje, kot jo človek dejansko potrebuje.

DOMOVI KOT »TOTALNE USTANOVE«

Domovom za stare lahko rečemo totalne ustanove, kot pravi E. Goffman (Flaker 1988: 76), saj delujejo kot nadomestilo človekovih potreb. Hojnikova dodaja (1994: 3), da je posamezniku odvzeta prav vsaka

skrb za samega sebe, to pa pomeni tudi razkroj odnosa do svoje lastne identitete. Položaj posameznika se v skupinskem bivanju izkaže kot enolično in formalno utapljanje v zakonitosti domskega reda. Skupinska oblika bivanja ohranja povprečništvu v zadovoljevanju tistega dela človekovih potreb, za katerega je namenjena. V njej ni prostora za širino zasebnosti. Zato sprejem v dom pomeni v resnici veliko več kot le preselitev iz enega v drug kraj (Kastenbaum 1988: 102-106).

V obdobju vselitve se mora star človek sprijazniti z vsemi stranmi novega okolja. Bolj se mora sam prilagajati »domu«, kot se »dom« prilagaja njemu. Brezkompromisno prilagajanje je težaven proces v vsakem življenjskem obdobju. Prilagajanje v visoki starosti, sprejem novih pravil in ustvarjanje novih navad pa je izredno težaven proces, pogosto neizvršljiv (Ramovš 1992: 52).

Neprilagodljivost je delno tudi razlog za težaven odhod iz domačega okolja. Bivajska zagata, kot imenuje odhod iz domačega okolja Ramovš (1992: 51), ga ubija. Še večja pa je, ko stopi v institucijo in se tam sreča s togim hišnim redom, ki ni prilagojen njegovim potrebam in navadam, ampak delovanju ustanove. Hišni red v totalnih ustanovah sestavljajo številna pravila in zahteve, ki so prilagojene dnevnu in tedensku tempu dogajanja v domu. Institucionalni red zmanjšuje svobodo in kontrolo, ki jo imajo stanovalci nad svojim življenjem (Hojnik-Zupanc, 1994: 3). Omo-goča pa dober nadzor nad posameznikom.

Institucija že s samim dejstvom svojega obstoja nadzoruje človeško vedenje, s tem da postavi vnaprej definirane modele vedenja, ki kažejo v določeno smer, s tem pa nasprotuje številnim drugim teoretično možnim usmeritvam (Berger, Luckman 1988: 58).

Raziskave pa v nasprotju s tem ugotavljajo (Hojnik-Zupanc 1994: 4), da povečana kontrola nad svojim življenjem in okoljem v starosti pozitivno vpliva na psihično in fizično počutje. Tako Požarnik (1981: 149) meni, da je v domovih premalo spodbud za dejavnosti, zato so starostniki precej izpostavljeni tako imenovani senzorni depri-vaciji – pomankanju raznoterih dražljajev,

ki bi jim ohranjali »življenjsko budnost«. Posledice tega so zlasti občutki, da je življenje nesmiselno, nezadovoljstvo, izguba interesov in upad osebnosti nasploh.

Totalnost zajetja predstavlja tudi pregrada, ki jo institucija zgradi med seboj in zunanjim svetom (Flaker 1988: 76). To je za starega človeka v domu zlasti izguba vseh dotedanjih socialnih stikov, kar se pogosto konča s popolno socialno osamo. Ta osama je toliko hujša, če star človek nima otrok, sorodnikov in znancev (Požarnik 1981: 149).

Kaj dosti mu ne pomagajo niti nove vloge, ki jih pridobi z vstopom v institucijo, saj jih med množico nakopičenih starih in med seboj odtujenih ljudi ne more kaj dosti uresničevati.

Nenormalno so na enem prostoru nakopičeni le stari ljudje. Specifika teh ustanov je tudi v tem, da umre v povprečju na leto 1/4 vseh »oskrbovancev«, kar predstavlja določeno kopičenje občutkov tesnobe pri drugih starih ljudeh v ustanovi in pri zaposlenih (Cafuta 1995: 14).

Zato Acceto razmišlja (1987: 33), da naj domove za stare ljudi izkoriščajo tudi mlajši ljudje, saj je druženje starejših in mlajših nadvse koristno in spodbudno za oboje. Srednja generacija pa je sedaj z njimi povezana le »službeno«, ko zanje dela, ne pa življenjsko, kakor je normalno za človeške odnose (Ramovš 1992: 51).

ODNOS STANOVALCI-ZAPOSLENI

Ena od bistvenih značilnosti totalne ustanove ni samo totalno zajetje, ampak zlasti razcep med dvema skupinama ljudi v ustanovi – med varovanci (stanovalci domov) in osebjem (zaposlenimi) (Flaker 1988: 77). Ramovš (1992: 54) te odnose hierarhično fiksira na podrejene in nadrejene. Stanovalec je na vsakem koraku v vlogi odvisnega, ki potrebuje pomoč, ki ne zmore, ki ne zna, nima... To je lahko za človeka, ki je bil vse življenje samostojen in ponosen, neznosno, ponižujoče. Kastenbaum (1985: 103-104) ugotavlja, da si lahko posamezni člani osebja zelo prizadevajo za dobro počutje stanovalcev, vendar kljub temu

delujejo po mehaničnih poteh »popolnega zavoda«. Razlog tiči prav v njihovi nadrejenosti, ki jih neopazno potiska v brezčutnost do podrejenih in v popredmeteno ravnanje z njimi.

Domače raziskave kažejo, da stanovalce moti zlasti neosebno in avtomatično ravnanje osebja, kakor da bi bili neboljani, mladoletni otroci (Požarnik 1981: 147). Še posebej težko je stanovalcem, ki so popolnoma odvisni od tuje pomoči na negovalnih oddelkih. Njim že hranjenje ali odvajanje pomeni razkošje, če to lahko še opravijo sami ali jim pri tem res stoji ob strani kdo s človeškim poslušom in ljubeznijo (Ramovš 1992: 53).

Birsa ugotavlja (1992: 32-33), da so srčna kultura, izobrazba in strokovna usposobljenost pomožnega strežnega osebja v domovih na nizki ravni. Zdi se nam, da za taka opravila niso potrebne posebne kvalifikacije; največkrat jih ljudje sprejmejo le prehodno, iz nuje po preživetju.

Res je, da je njihovo delo, zlasti pri negibnih in nezdržnih bolnikih naporno, često odvratno. Toda nič slabše ni, če ga vsaj tu in tam opravljajo z nasmeškom, kakor pa če so vedno slabe volje.

Odnos in sodelovanje med upravo, zaposlenimi in starimi v instituciji ne poteka vedno enostavno (Smolič-Krković 1974: 117). Vsakdo v tej situaciji izhaja s svojega položaja in treba je vložiti veliko truda pri vzajemnem razumevanju, da se dosežejo skladni odnosi.

Ena od redkih raziskav, ki ugotavljajo odnose med starimi in zaposlenimi v domu (Jang 1993: 69), je prišla do spoznanja, da imajo stanovalci več možnosti za tiste aktivnosti, ki zanimajo zaposlene ali se zdijo primerne zaposlenim. Pri določenih aktivnostih pa osebje sploh ne zazna, kako pomembne so te aktivnosti za stanovalce.

Čim manj moči bo imela ranljiva oseba (stanovalec), tem večja je verjetnost, da bo izbira pogojena z institucionalnimi in strokovnimi potrebami (Brandon 1992: 10).

PRESEGANJE »TOTALNE USTANOVE«

Temeljni pogoj, da življenje in sožitje v ustanovah, kakršne so veliki domovi za stare, potekata v mejah človeškega, je to, da ima zaposleno osebje zadosti razvite socialne zmožnosti za delo z ljudmi in za ljudi (Ramovš 1992: 53-54). To so zlasti čut, srce za sočloveka, vživiljanje vanj, razumno in socialno organiziranje samokontrole lastnega vedenja in ravnanja (avtokritičnost in supervizija). Naloga profesionalca je posvetiti več časa vsakemu posamezniku, prisluhniti njegovim željam, najti načine za posredovanje informacij, ki mu bodo pomagale pri izbiri ter vključevanju v načrtovane dejavnosti (Lucas 1993: 29). Prihodnost domskega bivanja je v čim večji individualizaciji oziroma spoštovanju individualnih potreb in zasebnosti stanovalcev (Hojnik-Zupanc 1994: 12). To je tudi eno izmed etičnih načel, ki ga morajo izpolnjevati vsi zaposleni v socialnem varstvu. V njem je zapisano, da »z namestitvijo v državno, zasebno ali dobrodelno ustanovo nadomeščamo življenjsko okolje, ki ga nudi družina: človečnost, zasebnost, toplino, varnost in domačnost«. Uporabnice/uporabniki domov za stare naj bi glede na to prostovoljno soodločali o svojem vsakdanjem življenju in počutju (dnevni red, prehrana in čas obrokov, svojsko preživljanje prostega časa in razvedrila, nedotakljivost zasebnega kotička, omogočanje kulturnega, verskega in družabnega življenja...).

Krajše rečeno to pomeni, da imajo stanovalci možnost sami odločati o svojem vsakdanu, neposredni pomoči in prihodnjem življenju.

V procesu pomoči morajo delavci teh ustanov varovati dostojanstvo, zasebnost, avtonomijo in individualnost posameznika, upoštevati njegovo kulturo in vrednote ter si prizadevati za uporabo njim razumljivega jezika na ravni komunikacije (Cafuta 1996: 14).

Poslanstvo socialnega varstva (in socialnega dela) je torej v tem, da razvija in širi življenjske priložnosti za ljudi, ne da bi pri tem, podobno kot v drugih strokah, ljudem predpisovala, kaj je najboljša rešitev za

njihove potrebe (Rapoša-Tajnšek 1996: 8). Pomoč ljudem je proces, v katerem strokovni delavci skupaj z uporabniki iščejo možne rešitve problema. Zato lastno odločanje stanovalca pomeni njegovo sodelovanje pri iskanju alternativ in izbiri rešitev za določanje njegovega življenjskega vsakdana.

Vsak človek, ne glede na to, ali je star ali bolan, potrebuje občutek nadzora nad svojim življenjem. V tej zvezi Cafuta ugotavlja (1996: 14), da je treba razmišljati o morebitnem uvajanju »stanovanjskih skupin« kot relativno samostojnih podenot v okviru (ali izven) obstoječih domov za stare po vzorcu drugih evropskih držav.

REZULTATI RAZISKAVE »INSTITUCIONALNI VIDIKI ŽIVLJENJA V DOMU UPOKOJENCEV KRANJ«

Z raziskavo sem ugotovila, da v Domu živijo različne kategorije stanovalcev, ne le stari ljudje, zato različno občutijo negativne učinke institucionalizacije. Najbolj so jim izpostavljeni nepokretni, od nege odvisni stari ljudje, pa tudi mlajši stanovalci, ki živijo v okolju, neprilagojenem njihovim potrebam in zahtevam. Bremena totalnosti ustanove so huda tudi za stanovalce, ki so bili »potisnjeni«, prisiljeni oditi v dom in tukajšnje življenje doživljajo kot podrejenost, diktatorstvo in nesamostojnost.

Konkretna raziskava je pokazala, da v Domu živijo štiri tipi stanovalcev: pasivni, konstruktivni tip, tip vdanih v usodo in uporniški tip.

Tipologija odgovorov

	pasivnost	kritičnost
zadovoljstvo	1 (14)	2 (11)
nezadovoljstvo	3 (8)	4 (5)

Število v oklepaju je število intervjuvanih stanovalcev, ki spadajo v posamezen tip.

OPISI POSAMEZNIH TIPOV

TIP 1: »PASIVNOST«

Sem spadajo stanovalci, ki so zadovoljni z vsem, kar jim dom ponuja, saj menijo, da se *morajo* z vsem sprijazniti.

Teh ljudi je v domu kar precej in od njih sem lahko dobila le večno ponavljajoč se odgovor: »Z vsem sem zadovoljna, pa saj tudi moram biti.«

Tak odnos do sebe in do svojega življenja ni težko razumeti, saj je znano, da stari ljudje doživljajo odhod v dom kot »zadnje postajo« v življenju. Razumljivo je, da hočejo zadnji del življenja preživeti čim bolj v miru in neizpostavljenosti, zato so pasivni. Odločilno vlogo igra pri tem tudi izobrazba, ki zlasti določa, koliko se je posameznik pripravljen podrediti zahtevam življenja v instituciji. Obstaja razlika med pogledom na življenje v domu med bolj in manj izobrazženimi. Slednji so z vsem zadovoljni, še zlasti s tem, da imajo streho nad glavo in redno prehrano. Naj navedem nekaj tipičnih odgovorov:

- Zadovoljna sem, da hrano sploh imam, zato mi še na misel ne pride, da bi si kaj sama skuhala.

- Bolje mi ne bi moglo biti, saj zame v celoti poskrbijo.

- Stanovalci moramo biti prijazni z osebjem, pa so tudi oni z nami.

- Nimam nobenih pripomb in problemov, vesela sem, da so me sploh vzeli v dom.

- Človek mora biti z vsem zadovoljen, kar mu je ponujeno.

- Nimam nobenih zahtev, nočem vplivati na čas izvajanja storitev, saj zaposleni že vedo, kaj morajo narediti.

V domu prevladujejo ženske, ki v mladosti niso mogle pridobiti ustrezne strokovne izobrazbe in so ostale vse življenje gospodinje. Zato je povprečna izobrazbena raven stanovalcev tako nizka. Že iz tega je razvidno, da v domu prevladuje pasivni tip stanovalcev. Tudi vzorec moje raziskave je vseboval največ ljudi s pasivnim pogledom na življenje v domu.

TIP 2: »KONSTRUKTIVNOST«

V ta tip spadajo zlasti odgovori z naslednjim sporočilom: »Nad življenjem v domu se ne pritožujem, so pa določene stvari, ki me motijo.«

Dobila sem jih zlasti pri ljudeh z izobrazbo, višjo od osnovne šole, in pri ljudeh, ki so še dovolj pri močeh, da lahko kritično ocenijo svoje mesto v domu. Od njih sem dobila kar precej koristnih pripomb za zaposlene v domu in za ocenitev življenja v domu. Sem spadajo naslednji odgovori:

- Sestre so dobre, prijazne in uslužne, a če sem jaz groba z njimi, so tudi one z mano.
- Perejo redno in dovolj, le volne jim ne zaupam, ker gredo obleke iz volne tu rade skupaj.

- Sestre so vljudne in prijazne, a zelo pomembno je, da svoje delo opravljajo s srcem. To pa takoj opaziš.

- Včasih zaposleni nimajo časa zate in te malo manj poslušajo, ampak v glavnem sem zadovoljna z njimi.

- Razporeditev prostorov mi je všeč, le dostop do WC-jev in na balkone me moti.

- Kadar grem v mesto, v kino ali sem kako drugače zadržan in ne morem pravočasno na kosilo ali večerjo, lahko jem pozneje ali se dogovorim za predčasno postrežbo.

- Svet stanovalcev je že vplival na drugačen odnos strežnic, odstranitev ropota s cokljami, odlog plačila do 15. v mesecu.

Konstruktiven pogled na življenje v domu pa je odvisen tudi od dolžine preživelih let v domu. V okviru tega tipa se pojavljajo zlasti stanovalci, ki živijo v domu že več kot 6 let. Poznajo različne načine in metode dela, zato znajo oceniti, kaj bi lahko bilo boljše in kaj je že bilo slabše. V vzorec sem zajela kar 1/3 stanovalcev, ki živijo v domu že več kot 6 let, zato je bil ta tip drugi po vrsti glede na število stanovalcev. V pogovoru z njimi sem spoznala, da se zaposleni prilagajajo njihovim potrebam in zahtevam, ki so drugačne, kot jih narekuje »hišni red«. Opozorili so me na malenkosti, ki jim lahko polepšajo življenje v instituciji, predstavljajo pa določeno stopnjo odstopanja od institucionalnih okvirov življenja v domu.

TIP 3: »VDANOST V USODO«

Odgovore iz tega tipa sem poimenovala »vdanost v usodo« zato, ker so to ljudje, ki so zelo težko prišli v Dom, se še niso privadili na to življenje, a so prepričani, da jim ne preostane nič drugega, kot da vztrajajo v svojem bednem položaju. Večinoma so to nepokretni stanovalci, ki so zelo razočarani nad seboj in življenjem v domu, a po drugi strani razumejo, da svojci zanje ne morejo več skrbeti, zato so sprijaznjeni s svojim položajem v domu. Takole pravijo:

- Rada bi imela močnatere jedi, a razumem, da si pri tako velikem številu ljudi ne morem izmišljovati.

- Sestre so včasih slabe, včasih dobre volje, a človek mora potrpeti.

- Tu se ne morem počutiti varnega, a nikomur ne smeš nič reči.

- Nisem seznanjena z aktivnostmi v domu, a vem, da jih je zame še preveč, ker me ne zanimajo.

- Ne vem, kako me kličejo, ker se mi to ne zdi pomembno.

- Nimam opravka z zaposlenimi, prepuščena sem sama sebi.

Počutijo se osamljene v domu in se ne znajo razvedriti ob številnih aktivnostih, ki se odvijajo v domu. Kljub tem aktivnostim pogrešajo družbo, ljudi... Zato sem jim predlagala, da bi jih večkrat obiskala socialna delavka ali kdo drug izmed zaposlenih, a so moj predlog zavrnil.

Ljudem, ki so se vdali v življenjsko usodo, nihče ne more zapolniti življenjske praznine, če sami tega ne želijo. To pa ne pomeni, da ne potrebujejo pomoči, da njihovi problemi niso pomembni in rešljivi. Prav ljudje iz te kategorije potrebujejo največ pozornosti, saj njihove črne misli niso daleč od želje po prezgodnji smrti ali samomoru.

TIP 4: »UPORNIŠTVO«

Redki so tisti, ki bi na vsak način želeli spremeniti, kar jim ni všeč, vendar so. Če se osebe premalo trudi z njimi, ni dobro, če se preveč trudi, jim prav tako ni všeč.

To sem opazila zlasti pri mlajših v domu in drugih kategorijah ljudi, ki ne spadajo v

to okolje. Svoje nezadovoljstvo in hkrati nemoč izražajo prav z uporniškimi vedenjem. Pravijo pa takole:

- Hrana je prilagojena starim ljudem. Raje bi imel bolj močno in okusno hrano.
- Nisem zadovoljna z vsem in to osebju tudi povem, a potem vedno pridem v konflikt z njimi.
- Čisto je že kot doma, a to ni moj pravi dom.
- Sam si najbolje pomagam in ne potrebujem tujcev (zaposlenih). Zato jih tudi nič ne prosim.
- Oni me kličejo po imenu, a jaz jih vikam, ker so zame tujci.
- Lahko bi sam izrazil željo, kje hočeš sedeti v jedilnici, a to ne bi imelo nobenega vpliva.
- Pospravljanja ne moreš odkloniti. Najraje pa pridejo, ko me v sobi ni, da mi predstavljajo rože, kar me zelo jezi.

Domove za stare si vedno predstavljamo kot institucije namenjene stari populaciji. Pri natančnejšem pregledu strukture stanovalcev pa lahko v številnih domovih opazimo tudi mlade ljudi, ki so priklenjeni na invalidske vozičke, psihiatrične bolnike, mlajše invalide alkoholike... Njim ponujene storitve ne ustrezajo, saj imajo drugačne potrebe kot stari ljudje. Vendar jih to še ne moti tako. Najhujše je zanje okolje, v katerem živijo, torej stari ljudje. Eden od intervjuvancev mi je dejal:

Ne morem z nikomer vzpostaviti pravega stika, saj vsi čakajo le na smrt. Jaz imam pa še toliko načrtov v življenju, da se z misijo na smrt sploh ne morem sprijazniti.

Dinamika in vzdušje v instituciji jim nikakor ne ustrezata.

Teh ljudi je sicer v domu malo. Opazila sem, da se tudi med seboj ne poznajo. Značilno pa je, da svoje nazadovoljstvo izražajo z uporabo proti vsaki prijazni besedi. Pri nekaterih pa sem celo zasledila zamisli, da bi z združenimi močmi lahko nastopili proti zaposlenim.

Življenjski optimizem, samostojnost, veselje do življenja so človeške lastnosti, ki starim ljudem v instituciji pomagajo preseči negativne elemente institucionalizacije. S človeškim pristopom do zaposlenih se lahko marsikaj doseže in spremeni. Še tako toga in nespremenljiva pravila hišnega reda se lahko prilagodijo v veselje in zadovoljstvo stanovalcev.

Vendar številni stanovalci takega pristopa ne prevzemajo, saj prinaša izpostavljanje in tudi razočaranja. Vsega tega je bilo v njihovem življenju verjetno že dovolj. Ker je splošno znano, da je dom za stare zadnji dom za starega človeka, je povsem razumljivo, da se velika večina raje podredi zahtevam zaposlenih in preživi zadnji del življenja v popolni pasivnosti.

Dologoročno gledano pa lahko prav pasivnost in življenjska vdanost v usodo domove spremenita v še bolj totalne ustanove. Prav konstruktivnost in uporništvo pri stanovalcih omogočata preseganje institucionalnih okvirov, dajeta domu videz »doma upokojujencev« in ne »doma ljudi, totalno zajetih v institucionalni red«. Priporočam in pritožbe stanovalcev bi morale biti za zaposlene dobrodošle, saj so odsev njihovega dela, prav tako kot pohvale. Domu dajejo življenje, status pravega doma, v katerem ljudje živijo v pravem pomenu besede. Zato vse le ni odvisno od stanovalcev, ampak tudi od zaposlenih, od njihovega poznavanja negativnih učinkov institucionalizacije in možnosti za njeno preseganje.

Ob tako visoki ozaveščenosti ni težko postreči komu s kosilom pol ure prej, mu pospraviti sobo, ko bo na to pripravljen, ali ga pustiti, da svobodno opremi sobo z lastnim pohištvo.

S humanim in človeškim pristopom do ljudi je lahko tudi življenje v instituciji s togim hišnim redom, omejitvami v zakonodaji in z velikim številom stanovalcev lepše in v zadovoljstvo tako starim ljudem kot zaposlenim.

Problematičen je tudi odnos podrejenosti stanovalcev do zaposlenih, ki se mu ni mogoče izogniti, lahko pa se ga omili in

deloma odpravi. Zaposlenim, ki so v nenehnem stiku s stanovalci, to uspeva, saj s starimi ljudmi ravna kot s sebi enakimi. Spoštujejo njihove navade in potrebe, dajejo jim občutek varnosti in zavetja. Ker pri tem naletijo na neskladje z institucionalnimi okviri, se pri delu večkrat počutijo nemočne, nezmožne pomagati in ustrezno ukrepati.

Pomemben je tudi odnos zaposlenih, ki niso v nenehnem stiku s stanovalci. Tudi

če gre za kratkotrajne in bežne odnose, je zelo pomembno, da stanovalci v njih ne začutijo uradniškega in službenega odnosa zaposlenih, ki jim življenje v instituciji še bolj otežuje.

Potreben je pogovor, v katerem se pokaže medsebojno prijateljstvo in svobodno razvijanje odnosov na temelju vzajemnega spoštovanja ljudi, ki jih združuje želja po življenju v medsebojni harmoniji.

Literatura

- B. ACCETO (1987), *Starost in staranje: Osnove medicinske gerontologije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- P. L. BERGER, T. LUCKMAN (1988), *Družbena konstitucija realnosti*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- D. & A. BRANDON (1992), *Praktični priročnik za osebje v službah za ljudi s posebnimi potrebami*. Ljubljana: VŠSD in PEF.
- M. BIRSA (1992), *Življenje po šestem križu*. Murska Sobota: Pomurska založba.
- J. CAFUTA (1996), Etika in etična načela v socialnem varstvu. Kodeks etičnih načel. *Socialni izziv* 2, 3: 10-15
- V. FLAKER (1988), E. Goffman: Azili. V: V. FLAKER, M. UREK (ur.), *Hrastovski anali za leto 1988*. Ljubljana: RK ZSMS.
- I. HOJNIK-ZUPANC (1994), *Institucionalno bivanje starih ljudi*. Ljubljana: Gerontološko društvo Slovenije.
- G. JANG (1993), Autonomy of institutionalized elderly: Resident and staff perception. *Social work research* 29, 3: 69.
- R. KASTENBAUM (1985), *Staranje*. Murska Sobota: Pomurska založba.
- B. KLJUČAVŠEK-NOVAK (1994), Institucionalno varstvo in vloga družine z vidika domskega zdravnika. V: I. HOJNIK-ZUPANC (ur.), *Star človek in družina: Učna delavnica, posvečena 25. obletnici Gerontološkega društva Slovenije*. Ljubljana: Gerontološko društvo Slovenije.
- B. KRAMBERGAR (1988), Skrb za stare v duhu vključevanja in ne izključevanja. *Zdravstveno varstvo* 27, 3-5: 73.
- J. LUCAS (1993), Službe, ki ustrezajo potrebam uporabnikov. *Socialno delo* 32, 1-2:29-30.
- H. POŽARNIK (1981), *Umetnost staranja: Leta, predsodki in dejstva*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- J. RAMOVŠ, T. KLADNIK, B. KNIFIC (1992), *Skupine starih za samopomoč: Metodični priročnik*. Ljubljana: Inštitut za socialno medicino in socialno varstvo.
- J. RAMOVŠ (1994), *Sto domačih zdravil za dušo in telo 2*. Celje: Mohorjeva družba.
- P. RAPOŠA TAJNŠEK (1996), Etika in etična načela v socialnem varstvu. Kodeks etičnih načel. *Socialni izziv* 2, 3: 7-9.
- N. SMOLIĆ-KRKOVIĆ (1974), *Gerontologija*. Zagreb: Savez društva socialnih radnikov socialističke republike Hrvatske.
- M. TASANKOVIĆ-LAMUT (1986), *Značilnosti družbenega varstva starejših ljudi ter osnove socialne gerontologije*. Ljubljana: Univerza Edvarda Kardelja.

P O R O Č I L I

TEMPUS PROJEKT ZA PRESTRUKTURIRANJE SLUŽB DUŠEVNEGA ZDRAVJA PO VOJNI V BOSNI IN HERCEGOVINI

(POROČILO IZ SARAJEVA)

OZADJE

V januarju in februarju sem bil dvakrat v Bosni in Hercegovini. Že med vojno je Zveza društev za spodbujanje duševnega zdravja Alpe Jadran vzdrževalo stike in pomagalo bosanski psihiatriji. Med drugim je tudi ljubljanska psihiatrična bolnišnica na pobudo dr. Andreja Kastelica poslala v Sarajevo materialno pomoč. Po vojni so se stiki še okrepili in začeli smo razmišljati o skupnih projektih. Še zlasti so se v začetku precej angažirali Italijani, najbolj Tržačani. Novembra 1996 smo v Sarajevu, še precej prizadetemu od vojne, imeli posvet Alpe Jadran, na katerem so nam gostitelji predstavili vojne izkušnje in načrte za prihodnost. Povojna atmosfera je takrat naredila na nas močan vtis. O duševnem zdravju pa smo lahko zvedeli dve stvari. Prvo, da je vojna bila pomembna preskušnja tudi v tem, da se je njej precej spremenilo stališče do duševne stiske, do uporabnikov služb duševnega zdravja. V vojni običajne razlike med norim in normalnim postanejo nesmiselne. Paranoja, tesnoba, stiska, neverjetna in izjemna doživetja so vsakdanja stvar. Hkrati so strokovnjaki za duševno zdravje z drugačnimi očmi in v drugačnih okoliščinah videli svoje uporabnike, prej manjvredne, zdaj enakovredne, prej nesposobne preživetja brez pomoči, zdaj pa so se nekateri znašli kot vsi drugi. Drugo, kar smo zvedeli, pa je, da je bila večina bolnišnic med vojno porušenih ali razpuščenih. Naši sogovorniki so to dojemali kot priložnost, da se izgradi nov na skupnostnem pristopu utemeljen sistem, namesto da bi obnavljali starega. Idejo so dodelali s predstavniki Svetovne zdravstvene organizacije bosanski kolegi z dr. Cerićem na čelu. Takrat si večina bosanskih psihiatrov niti ni dobro pred-

stavljala, kaj naj to pomeni, in lahko bi rekli, da je bilo izrečenih, pa tudi neizrečenih kar nekaj dvomov. Zavezali smo se, da jim bomo pri tem podvigu po svojih močeh pomagali. V pogovorih pa smo tudi ugotavljali, da je v takem sistemu nujna tudi drugačna vloga socialnih delavcev in tudi obstoj uporabniških skupin in gibanj.

Po tem srečanju je bilo veliko dvostranskih stikov med nekaterimi članicami skupine Alpe Jadran in službami v Bosni. Italijani so pod pokroviteljstvom WHO sploh precej prisotni pri podpiranju novih pobud in ponovni izgradnji sistema duševnega zdravja. Kar nekaj delavcev psihiatrije je gostovalo v Trstu, Portoguaru in Vidmu. Organizacija iz Linza *Exit-Sozial* je v sodelovanju z bosanskimi sodelavci prav pred kratkim ustanovila prvo stanovanjsko skupino v Sarajevu. Dr. Toresini si prizadeva, da bi lokalne vlade nekaterih dežel članic ustvarile konzorcij, ki bi Evropski skupnosti predlagal program, s katerim bi pomagali ustvarjati nove službe, usposabljanje nove strokovnjake. V okviru teh prizadevanj sta nastali dve konkretni ideji. Prva je bila, da fundaciji Tempus ponudimo predlog izobraževalnega projekta, kakršen je bil pred časom projekt, s katerim smo vpeljali duševno zdravje v skupnosti v Sloveniji. Pri tem naj bi uporabili izkušnje, ki smo jih takrat pridobili, in mobilizirali precej podobno mrežo organizacij in posameznikov kot pred leti. Druga ideja pa je bila, da naredimo nekakšen uporabniški festival v Sarajevu, ki bi spodbudil uporabniško gibanje.

ZAMISEL TEMPUS PROJEKTA V BIH

Cilj projekta je, da bi na Sarajevski univerzi vzpostavili interdisciplinaren center za študij duševnega zdravja v skupnosti. V njem naj bi sodelovale vse discipline, ki sodelujejo pri izvajanju služb duševnega zdravja: psihiatrija, socialno delo, psihologija in zdravstvena nega. Ta center naj bi izvajal usposabljanje na več ravneh, od magisterija do specializacij, od seminarja za inovacije za uveljavljene strokovnjake do kratkih tečajev v posameznih spretnostih za drugo osebje novih služb, prostovoljce, uporabnike in svojce.

Usposabljanje naj bi bilo povezano s prakso. Slušatelji naj bi ob študiju tudi dejansko delali, predavanja, seminarji in delavnice pa naj bi bili organsko povezani z njihovim delom. Bili bi teoretska refleksija, moment razvoja. Nekakšen akcijsko raziskovalni projekt. Center naj bi bil jedro razvoja služb duševnega zdravja v skupnosti. Imel naj bi svojo knjižnico, informacijski in dokumentracijski center.

Konzorcij tega projekta bi sestavljale posamezne organizacije iz dežel Alpe Jadran: Regionalni znanstveno raziskovalni center duševno zdravje iz Portoguaru za Italijo, Visoka šola za socialno delo za Slovenijo, *Exit-Sozial* za Avstrijo, potem pa še *Anglia University* iz Cambridgea za Veliko Britanijo ter *Health-Net International* z Nizozemske. Prek teh organizacij bi se v projekt vključevali tudi drugi strokovnjaki iz teh dežel. Glavni bosanski partner naj bi bila sarajevska univerza in prek nje prej naštete članice, ki bi sestavljale glavno koordinacijsko telo. Koordinacija projekta naj bi bila vodena iz Sarajeva. Zaželeno bi bilo, da bi se v projekt vključile tudi druge bosanske univerze. Preko sveta projekta bi se v delo projekta vključile tudi nevladne in druge izvajalske organizacije in predstavniki različnih ministrstev in javnega življenja.

STANJE V BOSNI IN HERCEGOVINI

Na splošno je atmosfera v Sarajevu precej boljša, kot je bila pred letom in pol ob

našem prvem obisku. Življenje se je normaliziralo, postalo bolj civilno. Se še pozna, da obnova traja. Je pa več svetlobe. Električne vode in plina zmanjka le še redko. Na ulicah je več ljudi, ki so bolj sproščeni, veseli, manj zaskrbljeni, kot so bili pred letom in pol. Vojna pa se le še občuti. Videti je veliko ruševin, pa tudi pogovor redno nanese na zgodbe iz vojnih dni. Ljudje govorijo o neverjetnih doživetjih, pa tudi o bolečini, zamerah. Po vojni je veliko socialnih problemov, npr. nezaposlenost. Veliko otrok je ostalo brez staršev; samo za Srebrenico velja, da je ostalo brez obeh staršev 545 otrok, brez enega pa približno 10.000. Za 15% prebivalstva velja, da je med vojno preživelo tako močno duševno stisko, da potrebuje strokovno pomoč. Veliko se govori tudi o povečani stopnji samomorilnosti. Mnogi borci so po vojni precej razočarani, saj so ostali brez svojcev, službe in prihodnosti. Kot da po štiriletnem upanju, da bo vojne konec, zdaj ni več česa upati. Po drugi strani pa je med ljudmi tudi precej realističnega upanja, morda celo več kot pred letom; vidijo priložnosti, da kaj naredijo, da osmislijo svoje življenje. Nekaj novega optimizma se je porajalo tudi zaradi političnih premikov na srbski strani. Čedalje več je izmenjav in prometa med obema entitetama. V Sarajevu se sicer redko, pa vendar, opazi tudi kakšna registracija iz Banja Luke ali od kod drugod. Med mojim bivanjem sem na Skenderiji opazil celo sejem banjaluškega gospodarstva.

To realistično upanje je prisotno tudi na področju duševnega zdravja. Reforma sistema sicer ni naredila velikih korakov, nekaj pa je. Načrtovanih je 38 skupnostnih centrov za duševno zdravje, ki so jih večinoma ustanovili v zdravstvenih domovih. S pomočjo Svetovne banke so jih že fizično uredili in pripravljeni čakajo, da začnejo delovati. Nekaj jih celo že deluje. Osebje teh centrov bo osebje, ki je prej delalo v bolnišnicah. Izmed bolnišnic obstajata le dve (Koševo in Jagomir) s po šestdesetimi posteljami. Ena izmed ovir, kot kaže, je, da za vlado službe duševnega zdravja niso prioriteta. Lahko bi rekli, da je bila, kar se tiče uporabnikov, deinstitutionalizacija bosanskih služb duševnega zdravja izvedena že

med vojno, treba pa je izvesti še deinstitutionalizacijo strokovnjakov, ki se iz bolnišnic še niso preselili v skupnostne službe.

Tudi na področju duševnega zdravja je opaziti porajanje stikov med obema stranema. Organizacija, kot je npr. Koridor, izvaja usposabljanja tudi na srbski strani, njen član, socialni delavec, pa je bil sploh eden od prvih, ki so po televiziji ustvarili video kontakt z zdravnico iz Banja Luke. Tudi na srbski strani se psihiatrija zavzema za podoben razvoj. Tam sta sicer ostali ohranjeni dve bolnici (v Sokolcu s približno 300 do 400 posteljami) in v Jakešu s približno 700-800). Med mojim obiskom je potekal v bližini Doboja posvet, kjer so prvič sodelovali psihiatri z obeh strani. Posvet je bil mednarodni, sodelovali so italijanski strokovnjaki. Poročali so o prvih izkušnjah dela v skupnosti in se zanj zavzemali. Basaglia je bil najpogosteje citirana avtoriteta, pa ne z italijanske strani.

Vojna je na področju nevladnih organizacij povzročila pravi boom. Zdaj obstaja več kot 100 prostovoljnih organizacij različnih velikosti in pomena. Predsednik skupščine občine Center mi je v pogovoru omenil, da veliko ljudi ravno v delovanju teh organizacij najde način, kako osmisлити svoje življenje. Med temi organizacijami je veliko tudi mednarodnih, ki so precej bogate, so pa tudi lokalne. Večina dejavnosti, ki jih te organizacije izvajajo, poimenujejo psihosocialna pomoč, kar pomeni, da ne gre za trdo jedro duševnega zdravja oz. za težje stiske. Ciljne skupine so otroci, ženske, begunci in ljudje, ki so doživeli travme povezane z vojno. Obstaja vrsta svetovalnic, ki so večkrat kar v zdravstvenih domovih. V njih delujejo različni profili strokovnjakov: veliko socialnih delavcev, pedagogov, nekaj psihologov, pa tudi zdravnikov in psihiatrov. V teh svetovalnicah so razvili slog dela, ki je v Bosni razmeroma nov in drugačen od tradicionalne institucionalne prakse. Slog dela je precej bolj sproščen, dostopen in prijazen. Je tudi bližje skupnosti, strokovnjaki hodijo k strankam na dom, med vojno pa so se tudi naučili uporabljati pičila sredstva, ki so jim bila na voljo v skupnosti, npr. organizirati vzajemno pomoč ipd.

Veliko strokovnjakov dela hkrati v javnih službah in prostovoljnih organizacijah (delati v prostovoljnih, zlasti tujih organizacijah v Sarajevu pogosto pomeni dober zaslužek, saj jih velikokrat plačujejo mednarodne organizacije, biti zaposlen v javnem sektorju pa vseeno zagotavlja varnost glede penzije in stalnosti zaposlitve). Kljub temu pa obstaja med obema sektorjema prepad. Strokovnjaki, ki delujejo v obeh tipih organizacij, dostikrat izvedejo identitetni razcep, ki jim omogoča, da delujejo v dveh območjih, ki kakor da nimata ničesar skupnega. Psihiatrinja, ki npr. dela v bolnici, popoldne pa v v svetovalnici ali samopomočni organizaciji, dostikrat pojmuje ti dve službi kot dve različni stvarnosti. V eni se dela tako, v drugi pa drugače. Večina strokovnjakov z veseljem sprejema nove izkušnje in nove oblike, zlasti izkustvenega usposabljanja, ki ga ponujajo nove prostovoljne organizacije. To velja tudi za večino direktorjev javnih služb (npr. direktorjev centrov za socialno delo), včasih pa pride tudi do odporov (npr. podrejenim prepovedo obiskovanje seminarjev ali sodelovanje pri delu svetovalnice).

Srečal sem se s predstavniki štirih organizacij: *Catholic Relief Service* (CRS), *Corridor*, *Health-Net International* in *Domino*. CRS je velika prostovoljna organizacija iz Združenih držav. Njena bosanska ekspozičura ima približno 20 zaposlenih in vodi več projektov. Govoril sem s Šejlo Kulenović. To je mlada zdravnica in aktivistka na področju psihosocialnega dela. Med vojno je delala za »Zdravnike brez meja« (*Medecins sans frontieres*) in še vedno dela na tem področju. CRS vodi različna usposabljanja za ljudi, ki delajo v svetovalnicah za ljudi z vojnimi poškodbami. Skupaj s socialnimi službami ustanavljajo mrežo svetovalnic po vsej Bosni. Večina svetovalcev je socialnih delavcev in Šejli se zdi, da so socialni delavci prav po svoji izobrazbi najbolj ustrezní kadri za to delo in tovrstno usmereznost. Vendar potrebujejo še dodatno usposabljanje. Je pa njihovo delo precej izveninstitucionalne narave in je spremenilo njihova stališča do stroke, pa tudi slog dela. To je tudi edina organizacija, ki je kaj storila v smeri

ozaveščanja uporabnikov. *Corridor* je manjša, a za slovenske razmere še vedno velika prostovoljna organizacija. Pravijo, da dejstvo, da so bosanska organizacija, pomeni, da imajo manj denarja. Opravljajo podobno delo kot CRS in »Zdravniki brez meja«, se pravi svetovanje. Vodijo nekaj svetovalnic in usposabljaajo ljudi izven Sarajeva. Izdajajo časopis. Dejavní pa so tudi v mikro projektih ponovnega vzpostavljanja zaupanja in drugih socialno psiholoških vsebin, povezanih z vojno in odnosi med etnijami. So humanistično usmerjeni, člani tima v povprečju malo starejši kot v drugih organizacijah. *Health-Net* je sestrská organizacija z »Zdravniki brez meja«. Če so zdravniki brez meja predvsem organizacija, katere namen je neposredna pomoč ljudem v stiski, pa je *Health-Net* organizacija, ki je prišla v Bosno po odhodu MSF in je njen namen prispevati k izobraževanju in razvoju služb v miru. Obdržala je infrastrukturo svoje predhodnice (npr. pisarne v sklopu koševske bolnišnice). Društvo *Domino* je verjetno edino, ki se ukvarja s stiskami ljudi, ki nosijo nalepko psihiatričnih bolnikov. Že več mesecev nazaj so ustvarili mobilno terensko službo za oskrbo ljudi na domu. Pred nekaj tedni pa so ustanovili prvo stanovanjsko skupino. Delujejo pod pokroviteljstvom *Sozial-Exit*, organizacije iz Linza, ki je ena izmed pionirskih organizacij na področju duševnega zdravja v skupnosti.

Oddelek za socialno delo na Fakulteti političnih znanosti je med vojno zapustila večina predavateljev. Vztrajala sta le dr. Dervišbegović in dr. Klajić. V enem letu si je precej opomogla, sedaj je tam zaposleno okoli deset ljudi. Imajo 30-40 študentov in študentk v 2. letniku (prvi je skupen za celo fakulteto), pa samo po 10 v tretjem in četrtem. Osip je zlasti posledica povojnih razmer, ko si ljudje težko privoščijo študij. Pri odelku je tudi Center za socialne raziskave, ki so ga ustanovili s pomočjo sredstev Unicefa. Lotili so se nekaj mednarodnih raziskav v sodelovanju s švedskimi in nemškimi institucijami (Alice Salomon iz Berlina). Teme so marginalizacija otrok, socialna ozadja samomorov po vojni in druge. Posebnega študija duševnega zdravja še nimajo, pač pa dr. Cerić predava socialno psihiatrijo.

SKLEPI

Vsi moji sogovorniki so bili mnenja, da je Tempusov projekt za področje duševnega zdravja v skupnosti potreben in zaželen. Poleg potrebe, da bi obstajalo izobraževanje na univerzitetni ravni za to področje, zlasti za podiplomce, obstaja tudi potreba po centru, ki bi zagotavljal vsaj nekaj koordinacije in dajal podporo ljudem, ki na tem področju delajo. Pomembna naloga takega centra bi bila integracija izkušenj, ki so jih bosanski strokovnjaki pridobili med vojno, s splošnim znanjem o duševnem zdravju v skupnosti. To pomeni naslednje: med vojno so se bosanski strokovnjaki naučili marsičesa, kar je uporabno v mirnodobnem duševnem zdravju nasploh, in iz sodelovanja se lahko veliko naučimo o duševnem zdravju nasploh. Morda se tuji sodelujoči v projektu naučimo celo več. Hkrati pa je pomembno, da se izkušnje iz vojne ne pozabijo, da se jih ne odpiše, kot se večkrat zgodi, kot nekaj, kar smo počeli med vojno, temveč da se jih ohrani tudi v drugačnih okoliščinah. Na primer, da se znanje o uporabi virov, ki so na voljo v skupnosti, neguje in oplemeniti s spretnostmi in načini skupnostnega pristopa duševnemu zdravju. Način poučevanja bo moral biti torej precej dialoško usmerjen in utemeljen na proučevanju procesov, ki se odvijajo v Bosni. Izdelovanje načel sistema duševnega zdravja v skupnosti in izdelava konceptualnega zemljevida bi moral izhajati prav iz tega. Druga, vzporedna integracija, ki čaka, pa je integracija nastalega prostovoljnega sektorja v sistem duševnega zdravja. Ta sektor je v Bosni precej živahen in dinamičen, hkrati pa se mora »naučiti«, kako delovati v miru in sodelovati z novimi javnimi službami. Velja pa tudi narobe, da se imajo nove javne službe priložnost veliko naučiti od njih. Zlasti pa morajo preživeti obdobje, ko bo mednarodna pomoč usahnila.

Vito Flaker

PODELITEV PREŠERNOVIH NAGRAD VISOKE ŠOLE ZA SOCIALNO DELO ZA LETO 1997

Na svečanosti, ki je bila 7. februarja 1998 v prostorih Visoke šole za socialno delo, je dekan dr. Blaž Mesec podelil Prešernove nagrade študentom VŠSD za leto 1997.

Prešernove nagrade študentom VŠSD se dodeljujejo za naloge, pripravljene za vnaprej predpisane teme, lahko pa tudi za druge naloge, če ustrezajo merilom in so predložene po veljavnem postopku. Vsako leto je mogoče nagraditi največ tri dela.

Odboru za Prešernove nagrade študentom VŠSD je bilo do roka predloženih sedem del. Po sklepu odbora sta jih strokovno ocenila dr. Gabi Čačinovič Vogrinčič in dr. Bernard Stritih. Na podlagi njune ocene je odbor soglasno sklenil, da Prešernove nagrade za študente VŠSD za leto 1997 prejmejo:

- Polona Erlah in Simona Žnidarec za nalogo: *Trening asertivnosti*. Mentor dr. Srečo Dragoš.

- Marjetka Koren: *Mladoletniško prestopništvo – pomen in vloga socialnega dela pri izvajanju nezavodskih vzgojnih ukrepov*. Mentor dr. Blaž Mesec.

- Nataša Radonjič: *Razveza zakonske zveze in prenehanje zunajzakonske skupnosti v slovenski pravni ureditvi*. Mentorica dr. Andreja Kavar Vidmar.

Utemeljitev za podelitev Prešernovih nagrad, ki jih je pripravil dr. Bernard Stritih, so naslednje:

POLONA ERLAH IN SIMONA ŽNIDAREC: *TRENING ASERTIVNOSTI*

Tema naloge je za slovensko socialno delo v sedanosti zelo pomembna. V naših službah socialnega varstva smo dosegli visoko stopnjo strokovnosti pri izvajanju različnih storitev, več pozornosti pa je treba

posvetiti samouveljavljanju naših klientov. Tema asertivnosti pa je nedvomno pomembna tudi za izvajalke in izvajalce strokovnih oblik pomoči, kakor tudi za vse številnejše prostovoljne sodelavce.

Celotno gradivo naloge je razdeljeno v tri glavne sklope:

1. Teoretični uvod, kjer avtorici opišeta tiste teoretične teme, ki so pomembne za razmišljanje o praktičnem delu. Uvod je napisan trezno in popolnoma ustreza potrebam drugega dela.

2. Drugi sklop, ki zavzema večji del naloge, saj šteje kar osemdeset strani, ima naslov: *Struktura izvedbe treninga asertivnosti*. To je prikaz poteka treninga v dvanajstih stopnjah. Vsaka stopnja je prikazana v posebnem podpoglavju in je tematsko opredeljena že z naslovom. Vsebine poglavij v tem delu naloge se nizajo tako, kot naj bi se oblikovala nova vprašanja oziroma miselne vsebine, iz katerih udeleženci v vsaki stopnji treninga prihajajo do novih doživetij. V tem delu sta avtorici izhajali iz angleških konceptov, a navajata tudi svoje izkušnje.

3. V zadnjem sklopu sta avtorici prikazali izkušnje svojega dosedanjega dela pri izvajanju tovrstnih treningov. Na koncu najdemo tudi domišljene predloge za nadaljnje delo na tem področju.

Delo ima vse kvalitete strokovnega projekta in je izdelano v skladu z didaktično metodiko. Zlasti v zadnjem delu je izrazit avtorski raziskovalni pristop. Delo, ki sta ga obe avtorici opravili nedvomno predstavlja utiranje novih poti za uspešno socialno delo, ki bo v korist uporabnikov, družbe in socialnih delavcev samih.

MARJETKA KOREN:
*MLADOLETNIŠKO PRESTOPNIŠTVO –
 POMEN IN VLOGA SOCIALNEGA DELA
 PRI IZVAJANJU
 NEZAVODSKIH VZGOJNIH UKREPOV*

Diplomsko delo z gornjim naslovom je avtorica zagovarjala pred diplomsko komisijo Visoke šole za socialno delo in dobila odlično oceno. Tema naloge govori o tistem področju socialnega dela, ki morda nosi največjo družbeno odgovornost. Mladoletno prestopništvo zahteva stalno raziskovanje, ker se tudi stalno spreminjajo oblike prestopništva mladih. Po drugi strani pa je treba na to področje dela vnašati vedno nova strokovna spoznanja. Prestopništvo mladih lahko razumemo tudi kot klic in kot izziv za iskanje novih – kreativnih in družbeno inovativnih odgovorov.

Gradivo naloge je organizirano v sedem poglavij:

1. Prvo poglavje je teoretični uvod, ki obsega ravno polovico naloge in je razdeljen na deset tematsko zaokroženih podpoglavij. V tem delu naloge je avtorica izhajala iz prikaza fenomenologije mladoletniškega prestopništva. Sledi prikaz konceptov, s katerimi si razlagamo etiologijo. Teoretični uvod se konča z izčrpnim prikazom pravne ureditve in metodičnih postopkov socialnega dela z mladoletnimi prestopniki.

2. Druga polovica naloge obsega empirični del. Avtorica je v opredelitvi problema definirala svoj pristop tako, da je dala enak pomen:

- a) uporabi strokovnih načel,
- b) upoštevanju individualnih razlik družinskih kontekstov,
- c) upoštevanju individualnosti posameznih oseb s katerimi je pri praktičnem delu prihajala v stik.

Avtorica je v začetku vsakega od petih primerov poskušala razviti tako opredelitev problema, da bi si pridobila sodelovanje ne le vseh petih mladostnikov, ampak tudi sodelovanje pomembnih oseb iz njihovih okolij. To je v nalogi izrazila takole: »Poudariti moramo, da so potrebni pri reševanju, in jim razložiti specifičen cilj njihovega sodelovanja.«

Avtorica je posvetila posebno pozornost sprejemanju dogovorov, ki jih je poskušala uporabiti kot temelj za sodelovanje. Pri tem je pokazala veliko spretnosti in si je pridobila pomembne izkušnje. Posebna odlika v prikazih praktičnega dela je fleksibilno iskanje poti, ki je v določeni situaciji mogoča. Avtorica se ni ustavljala ob težavah sodelovanja z družinami in s posameznimi sodelavci šol, znala je poiskati vedno nove možnosti.

V poglavju Sklepi je avtorica svoje izkušnje in odkritja strnila v osmih točkah, ki bodo lahko koristen pripomoček številnim socialnim delavcem, pa tudi dragocen prispevek naši teoriji socialnega dela.

NATAŠA RADONJIČ:
*RAZVEZA ZAKONSKE ZVEZE IN
 PRENEHANJE ZUNAJZAKONSKE
 SKUPNOSTI V SLOVENSKI PRAVNI
 UREDITVI*

Že naslov naloge pove, da v fokusu naloge pravzaprav ni socialno delo, ampak pravna ureditev področja, ki pa je že samo osrednjega pomena za socialno blagostanje številnih otrok in odraslih. Tema naloge je nedvomno pomembna za socialno delo, ker urejanje življenja članov razpadlih družinskih skupnosti tudi od socialnih delavcev zahteva dobro poznavanje pravne ureditve.

Avtorica je celotno gradivo naloge organizirala v osem poglavij.

Prvi dve poglavji podajata pregled pravne ureditve za različne oblike družinskih skupnosti in vsebujeta koristne informacije za ugotavljanje pravnih posledic različnih odločitev, dejanj in dogodkov pri posameznih članih odnosnih sistemov.

Tretje, četrto in peto poglavje govorijo o različnih vidikih razveze oziroma o prenehanju družinskih odnosnih sistemov. Pri tem je avtorica posvetila posebno pozornost pravnim vidikom urejanja vprašanj starševstva. Urejanje življenjskih razmer otrok po prenehanju družinskih skupnosti je posebej zahtevna naloga in pogosto zahteva različne oblike pomoči socialnih služb. V šestem poglavju se avtorica posveti predvsem pravnim vidikom pomoči otro-

kom, v sedmem poglavju pa je pokazala nekatere splošne značilnosti, pa tudi slabosti našega pravnega sistema.

Za teorijo in prakso socialnega dela je posebno pomembno osmo poglavje, ki obravnava pravno ureditev funkcij, ki spadajo v okvir pristojnosti oziroma nalog centrov za socialno delo. Avtorica je ustvarila nekakšen miselni most med pravno ureditvijo in metodičnim socialnim delom, s tem da je opisala tudi svetovalno

in mediatorsko vlogo socialnih delavk.

O zadnjem poglavju z naslovom predlogi je avtorica prikazala resnično pomembne rezultate svojega dela. V tem poglavju je preseгла okvire razmišljanj o pravni ureditvi in izoblikovala celo vrsto idej, ki so dragocen prispevek k razvijanju institucionalne mreže za pomoč družinam in otrokom, pa tudi za razvijanje nevladnega sektorja.

Komisija za Prešernove nagrade

Andreja Kavar Vidmar
KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Pravnica dr. Andreja Kavar Vidmar je izredna profesorica za delovno pravo na Visoki šoli za socialno delo.

Socialno delo lahko opišemo tudi kot pomoč ljudem za kakovostno življenje. Kakovost delovnega življenja vpliva na celotno življenje zaposlenih in na uspešnost delovnih organizacij, je sestavni del integralne kakovosti organizacije. Kakovost delovnega življenja je v veliki meri določena s pravnimi normami. V prispevku so s poudarkom na pravni ureditvi prikazana posamezna vprašanja delovnega življenja, od tradicionalnih, kot sta varnost pri delu in delovni čas, do novejših, kot sta pravica delavcev do zasebnosti in usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Dana je pobuda za proučevanje kakovosti delovnega življenja na socialnem področju.

Tanja Lamovec
UPORABNIŠKO GIBANJE KOT REKONSTRUKCIJA SKUPNOSTI

Psihologinja dr. Tanja Lamovec je redna profesorica na Filozofski fakulteti v Ljubljani, Oddelek za psihologijo, in predsednica društva uporabnikov duševnega zdravja Paradox.

V uvodu je okvirno orisan položaj uporabnikov psihiatrije v različnih državah po svetu in pri nas. Splošno znano je, da se uporabniki kljub delno uspeli deinstitucionalizaciji nikjer niso resnično vključili v skupnost. V sestavku so podani tudi novi domnevni razlogi za to. Pojem skupnosti je prikazan z različnih vidikov, na podlagi katerih avtorica utemeljuje nujnost uporabniško vodenih skupnosti, saj lahko le na ta način zagotovimo njihovo organsko rast. Skupnosti, ki jih vodijo strokovnjaki, ostajajo umetne tvorbe, ki zadovoljujejo predvsem potrebe strokovnjakov. Na temelju pregledane literature avtorica domneva, da je večina živih skupnosti religioznega značaja. Pregled vrednot pokaže, da imajo religiozne in uporabniške skupnosti, kot tudi vse vitalne skupnosti nasploh, nekatere skupne vrednote. Avtorica opisuje svoje vtise iz nekaterih skupnosti, namenjenih uporabnikom, ki jih je поблиže spoznala. Povzema sklepe Jeana Vanierja o pogojih, ki so nujni za življenje skupnosti ter o ključnih problemih, ki jih mora vsaka skupnost rešiti. Na koncu so prikazani znaki, ki kažejo na rast oziroma propadanje neke skupnosti.

Editor's Note

The present issue is mostly devoted to an important topic: the quality of working life. The contribution has been written by Tanja Lamovec, Professor in the quality of working life.

Jana Kambič
INSTITUCIONALNI VIDIKI ŽIVLJENJA V DOMOVH ZA STARE

Jana Kambič je dipl. socialna delavka.

Prvi del članka podaja teoretsko razlago institucionalnih vidikov življenja v domovih za stare. Predstavlja kratke, a izčrpane izseke razmišljanj številnih avtorjev, ki pišejo o domskem varstvu za stare ljudi. Avtorica predstavi razmišljanja, na katerih je gradila raziskovalno nalogo v konkretnem domu. Drugi del članka je ponazoritev konkretnih ugotovitev raziskovalne naloge, ki jih v literaturi še ni bilo zaslediti. Avtorica se pri tem usmeri zlasti na štiri tipe stanovalcev: pasivni, konstruktivni, vdani v usodo in uporniški. Poznavanje in upoštevanje teh tipov stanovalcev lahko na poseben način prispeva k odpravljanju negativnih elementov institucionalizacije.

Andreja Kavar Vidmar
QUALITY OF WORKING LIFE

The Andreja Kavar Vidmar is assistant professor of labour law at University of Ljubljana School of Social Work.

Social work may be described also as help to the people for quality life. The quality of working life has an impact on the whole life of the employees as well as on the success of their company. It is an integral part of the integral quality of a company. It is a great concern distinguished by legal norms. With a review upon legal regulations, the paper deals with individual needs of working life from the national ones such as safety at work and working time to the recent ones such as the right of the workers to privacy and the reconciliation of working and private life. An initiative is offered to study the quality of working life in the field of social work.

Tanja Lamovec
USER MOVEMENT AS A RECONSTRUCTION OF COMMUNITY

The Tanja Lamovec is professor at University of Ljubljana Faculty of Art, Department of Psycho-logy and Chair of Psycho-social assessment of human health needs.

As a starting point some reflections on the contemporary situation of users of psychiatry in various countries including Slovenia are outlined. There is a wide agreement that users are not properly integrated into their respective societies despite the formal success of deinstitutionalisation. A new explanation of this fact is tentatively offered. The concept of community is re-viewed in some detail and the development of user-led communities is argued for. The communities established by professionals mainly lack proper value orientation and growth potential and thus remain artificial pseudo-communities. Probably the most vital communities nowadays are the religious ones. Similarities among religious and user communities value orientation as well as with user-led communities in general are outlined, based on the experience of Jani. Further some conditions of user-led communities as well as the crucial problems to be addressed are presented. Signs of growth and decay of a community are pointed out.

Editor's Notes

The present issue is mainly dedicated to an important topic, the quality of working life. The contribution has been written by Andreja Kavar Vidmar. However, to the quality of working life belongs a whole series of things that normally wouldn't be immediately related to it; amongst them are the rights of people discriminated for reasons that belong to the area of »the private« – »working life« is an excellent example of a space in which the public and the private are fused. Such a combination is the issue treated by Tanja Lamovec. »Madness« and »sanity«, both are a play of the public and the private that is difficult to determine; they are something defined as »private«, yet agencies from the shere of »the public« are very well known to intervene if that »privacy« is on the wrong side... A similar intervention from the sphere of »the public« may be observed in the cases of the aged discussed by Jana Kambič; old age can only be »a private matter«, but it is also a circumstance for which rather »public« homes for the aged are founded.

A B S T R A C T S

Andreja Kavav Vidmar
QUALITY OF WORKING LIFE

Dr. Andreja Kavav Vidmar is associate professor of labour law at University of Ljubljana School of Social Work.

Social work may be described also as help to the people for quality life. The quality of working life has an impact on the whole life of the employees as well as on the success of their company, it is an integral part of the integral quality of a company. It is to a great extent determined by legal norms. With a stress upon legal regulations, the paper deals with individual issues of working life, from the traditional ones such as safety at work and working time, to the recent ones such as the right of the workers to privacy and the reconciliation of working and private life. An initiative is offered to study the quality of working life in the field of social work.

Tanja Lamovec
USERS' MOVEMENT AS A RECONSTRUCTION OF COMMUNITY

Dr. Tanja Lamovec is professor at University of Ljubljana Faculty of Art, Department of Psychology, and Chair of Paradox, an association of mental health users.

As a starting point some reflections on the contemporary situation of users of psychiatry in various countries, including Slovenia, are outlined. There is a wide agreement that users are not properly integrated into their respective societies despite the partial success of deinstitutionalisation. A new explanation of this fact is tentatively offered. The concept of community is reviewed in some detail and the development of users-led communities is argued for. The communities established by professionals usually lack proper value orientation and growth potential and thus remain artificial pseudocommunities. Probably the most vital communities nowadays are the religious ones. Similarities among religious and users' communities value orientation, as well as with successful communities in general, are outlined. Based on the experience of Jean Vanier, some conditions of viable communities as well as the crucial problems to be addressed are presented. Signs of growth and decay of a community are pointed out.

Jana Kambič
INSTITUTIONAL ASPECTS OF LIFE IN HOMES FOR THE AGED

Jana Kambič is a practising social worker.

The first part of the paper presents short, yet pregnant, passages from the works on institutional care for the aged, replete with the author's own deliberations. The second part offers the findings of a research the author has conducted in such an institution. Among these, four types of residents stand out: the passive, constructive, resigned and rebellious types. To acknowledge them and take them into account may contribute to the working off of some negative elements of institutionalisation.

Na zalogi:

Judith Lewis Herman, Gerda-Ann Hoger, Liz Kelly,
Birgit Rommelspacher, Valerie Simpson, Marina Walker

Spolno nasilje

Feministične raziskave za socialno delo

Predgovor: Daria Žviržek

Zbirka Ženske in duševno zdravje

Cena 2300 SIT

Teod Mihalčič, Milica Ambroz

Samorazvoj za konkurenčnost organizacije

Zbirka Management v socialnem delu

Cena 2940 SIT

Knjige lahko naročite pisno ali po telefonu na uradnih delovnih dneh.

Na zalogi:

Judith Lewis Herman, Carol-Ann Hooper, Liz Kelly,
Birgit Rommelspacher, Valerie Sinason, Moira Walker

Spolno nasilje

Feministične raziskave za socialno delo

Predgovor Darja Završek

Zbirka Ženske in duševno zdravje

Cena 2500 SIT

Traudi Mihalič, Milan Ambrož

Samorazvoj za konkurenčnost organizacije

Zbirka Management v socialnem delu

Cena 2940 SIT

Knjigi lahko naročite pisno ali po telefonu na uredništvu Socialnega dela

Kako naj bo urejeno besedilo za objavo v časopisu Socialno delo (nova, popravljena navodila)

- Besedilo je treba oddati hkrati v izpisu in na disketi. Izpis naj ima *dvojen razmak* med vrsticami.
- Disketa naj bo standardna »malas«, tj. 3,5 palčna disketa. Besedilo na njej naj bo zapisano v enem od standardnih programov za DOS ali Windows, lahko pa tudi v formatu ASCII ali .txt (vendar *brez preloma vrstic*).
- Besedilo na disketi naj bo *neformatirano*, brez pomikov v desno, na sredino, različnih velikosti črk ipd. *Ne uporabljajte* avtomatičnega številjenja odstavkov ali naslovov! Vse posebnosti, ki jih želite v tisku, naj bodo pripisane med znamenjema <>. Za citate, opombe, naslove ipd. bomo uporabili naš standarden tisk.
- Kurzivo ali podčrtavo (kar je ekvivalentno) uporabljajte *samo* za poudarjeno besedilo, v referencah kakor pri zglelih spodaj (za naslove knjig in revij) in za tuje besede v besedilu, *ne* pa za naslove razdelkov v besedilu ipd.
- Vse tekst, vključno z naslovi, podnaslovi, referencami itn., naj bo pisan *z malimi črkami*, seveda pa upoštevajte pravila, ki veljajo za veliko začetnico. Če bi iz kakšnega posebnega razloga želeli, da so deli besedila v samih velikih črkah, pripišete »*z velikimi črkami!*«. Tega pravila se ni treba držati le, če citirate besedilo, ki je že pisano tako.
- Opombe k besedilu naj bodo pomaknjene *na konec besedila*. *Ne uporabljajte* računalniškega formata opomb (*ne* pod črto *ne* na koncu)! V glavnem besedilu označite opombo z njeno zaporedno številko takoj za besedo ali ločilom, in sicer v pisavi *superscript*. V tej pisavi naj bo tudi številka pred besedilom opombe.
- Grafični materiali naj bodo izrisani v formatu A4 in primerni za preslikavo. Upoštevajte, da je tisk črno-bel. Če so grafike računalniško obdelane, se posvetujte z uredništvom.
- Literatura naj bo razvrščena po abecednem redu priimkov avtorjev oz. urednikov (oz. naslovov publikacij, kjer avtor ali urednik ni naveden), urejena pa naj bo tako (pri *reviji* navedete strani, kjer se članek nahaja, za *dvopičjem*, pri zborniku pa v *oklepaju*):

Antropološki zvezki I (1990). Ljubljana: Sekcija za socialno antropologijo pri Slovenskem sociološkem društvu.

D. Bell, P. Caplan, W. J. Karim (ur.) (1993), *Gendered Fields: Women, men and ethnography*. London: Routledge.

J. D. Benjamin (1962), *The innate and the experiential*. V: H. W. Brosin (ur.), *Lectures in Experimental Psychiatry*. Pittsburg: Univ. Pittsburg Press (81-115).

J. Chaseguet-Smirgel (1984), *The Ego Ideal: A psychoanalytic essay on the malady of the ideal*. New York: Norton.

— (1991), *Sadomasochism in the perversions: Some thoughts on the destruction of reality*. *J. Amer. Psychoanal. Assn.*, 39: 399-415.

G. Čačinovič Vogrinčič (1993), *Družina: pravica do lastne stvarnosti*. *Socialno delo* 32, 1-2: 54-60.

Didier-Weil et al. (1988), *El objeto del arte*. Buenos Aires: Nueva Visión.

A. Miller (1992), *Drama je biti otrok*. Ljubljana: Tangram.

D. W. Winnicot (1949), *Mind and its relation to the psyche-soma*. V: — (1975), *Through Pediatrics to Psychoanalysis*. New York: Basic Books (77-98).

Številka letnika revije ali volumna dela je del naslova. Podnaslov se piše za *dvopičjem* po glavnem naslovu. S črto na začetku vrstice zaznamujemo, da gre za istega avtorja kakor pri prej navedenem viru; s črto kakor v zadnjem zgledu zaznamujemo, da gre za istega avtorja (zbornika) kakor pri navedenem viru. Avtorjevo lastno ime lahko tudi izpišete.

• Reference v besedilu naj bodo urejene po naslednjem zgledu: ... (Bell, Caplan, Karim 1986; prim. tudi Didier-Weil et al. 1988)..., in sicer *enako*, če gre za avtorje ali za urednike (brez »ur.« ipd.). Kadar citirate, *navedite tudi stran v viru*, npr. ... (Miller 1992: 121)... Imena istega avtorja ali urednika v zaporednih referencah ni treba ponavljati, npr. ... (Chaseguet-Smirgel 1984: 111; 1991: 87)... Če navedba vira neposredno sledi omembi avtorja oz. urednika v besedilu, se njegovo ime v oklepaju izpusti, npr. ...po Millerjevi (*ibid.*) je... Kadar je referenca edina ali bistvena vsebina opombe, oklepaja ne pišite. Če navajate zaporedoma isti vir, uporabite »op. cit.«, npr.: ... (op. cit.: 121)...

• Vse tuje besede (razen imen) in latinske bibliografske kratice (*ibid.*, *et al.* ipd.) pišite *ležeče* ali podčrtano. Kjer z izvirnim izrazom pojasnujete svoj prevod, ga postavite v oglati oklepaj, npr.: ... *igra [play]*...; s tem zaznamujete tudi neizrečen ali izpuščen del citata, npr.: »... [družina] ima funkcijo...«, »... [...]...«.

• Posebna datoteka naj vsebuje *povzetek* v 10-15 vrsticah. Omembe avtorja naj bodo *v tretji osebi*.

• Posebna datoteka naj vsebuje *kratko informacijo o avtorju* (v tretji osebi), npr.: **Dr. XY je docentka za sociologijo na Visoki šoli za socialno delo v Ljubljani, podpredsednica Društva socialnih delavcev Slovenije in pomočnica koordinatorja Evropskega programa za begunce**. Obvezno pripišite tudi svoj naslov in telefonsko številko!

• Če želite, da bi bili v prevodu povzetka ali informacije o avtorju v angleščino rabljeni kakšni posebni strokovni izrazi, jih pripišite med <>.

social work

Vol. 37, April 1998, Part 2

Published by University of Ljubljana School of Social Work

All rights reserved

Editorial Board

Vika Bevc
Franc Brinc
Gabi Čačinovič Vogrinčič
Bojan Dekleva
Vito Flaker
Andreja Kavar Vidmar
Zinka Kolarič
Anica Kos

Editor

Bogdan Lešnik

Deputy Editors

Darja Zaviršek (book reviews)
Srečo Dragoš (research)
Jo Campling (international editor)

Address of the Editors

Topniška 33, 1000 Ljubljana, Slovenia
phone (+386 61) 13-77-615, fax 13-77-122
e-mail socialno.delo@uni-lj.si

Editorial Board (cont.)

Blaž Mesec
Mara Ovsenik
Jože Ramovš
Pavla Rapoša Tajnšek
Tanja Rener
Bernard Stritih
Marta Vodeb Bonač
Marjan Vončina

contents

Andreja Kavar Vidmar QUALITY OF WORKING LIFE	81
Tanja Lamovec USERS' MOVEMENT AS A RECONSTRUCTION OF COMMUNITY	121
Jana Kambič INSTITUTIONAL ASPECTS OF LIFE IN HOMES FOR THE AGED	131
EDITOR'S NOTES & ENGLISH ABSTRACTS	149

članki

Andreja Kavar Vidmar KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA	81
Tanja Lamovec UPORABNIŠKO GIBANJE KOT REKONSTRUKCIJA SKUPNOSTI	121
Jana Kambič INSTITUCIONALNI VIDIKI ŽIVLJENJA V DOMOVIH ZA STARE	131

poročili

TEMPUS PROJEKT ZA PRESTRUKTURIRANJE SLUŽB DUŠEVNEGA ZDRAVJA PO VOJNI V BOSNI IN HERCEGOVINI (POROČILO IZ SARAJEVA) • Vito Flaker	139
PODELITEV PREŠERNOVIH NAGRAD VISOKE ŠOLE ZA SOCIALNO DELO ZA LETO 1997	143

povzetki

SLOVENSKI	147
ANGLEŠKI	149