

Poročilo ERM za leto 2018: Vpliv prestrukturiranja na delovne pogoje

Uvod

Pomembna značilnost trgov in organizacije dela je, da se lahko prestrukturirajo. To jasno kažejo podatki, ki jih je zbral Evropski center za spremljanje prestrukturiranja (European Restructuring Monitor – ERM) fundacije Eurofound. Čeprav je organizacijsko prestrukturiranje zaradi preživetja in rasti podjetij nujno, lahko močno prizadene delavce – ne nazadnje tudi zaposlene, ki ostanejo, ali tiste, ki „se obdržijo“ in ne izgubijo zaposlitve. Številni ljudje se prestrukturiranju v okviru svojih delovnih življenj ne morejo izogniti, zato je treba bolje razumeti naslednje vidike:

- posledice prestrukturiranja za zaposlene, ki ostanejo, zaradi predvidevanja in upravljanja postopka sprememb;
- načine, na katere lahko organizacija, v kateri poteka prestrukturiranje, zmanjša ali izniči negativne učinke;
- načine, na katere lahko organizacija podpre zaposlene med težkim preходом.

V poročilu centra ERM za leto 2018, v katerem se uporabljajo podatki iz šeste evropske raziskave o delovnih razmerah (EWCS), opravljene leta 2015, se proučuje, kako lahko dejavniki na delovnem mestu vplivajo na povezavo med prestrukturiranjem (z izgubami zaposlitve) in rezultati za zaposlene. Vanj je vključen tudi pregled raziskav politike in akademskih raziskav o dobrih praksah pri prestrukturiranju. Ugotovitve so nato povzete v modelu, ki lahko prispeva k oblikovanju in izvajanju učinkovitih ukrepov v podporo zaposlenim, ki ostanejo. Elementi dobre prakse so ponazorjeni s študijami primerov podjetij iz štirih držav – Bolgarije, Nemčije, Nizozemske in Španije – v katerih so vidni različni pristopi.

Ozadje politike

Nacionalni in evropski oblikovalci politike se strinjajo, da bi bilo treba strukturne spremembe učinkovito in ustrezno predvideti za zagotovitev prihodnje blaginje in gospodarske rasti. Na ravni EU so vprašanja, povezana s prestrukturiranjem, obravnavana v številnih direktivah.

Z leti je EU precej sredstev usmerila v podpiranje prilagodljivosti delavcev in podjetij v primerih prestrukturiranja. Primeri tega so pobude usposabljanja in vseživljenjskega učenja, ki jih financira Evropski socialni sklad (ESS).

Evropska komisija je financirala tudi raziskave o posledicah prestrukturiranja na zaposlene. Ozaveščenost o zadevi se je povečala z zeleno knjigo Komisije o prestrukturiranju iz leta 2012, v kateri je navedeno: „slabo upravljanje prestrukturiranje ima lahko [...] znaten negativen dolgotrajen vpliv na človeške vire podjetij, s čimer se oslabi ta ključni vir za konkurenčnost“.

Vendar je bilo v zadnjih letih manj pozornosti namenjene pomislekom zaposlenih, ki ostanejo. Čeprav je bil z okvirom kakovosti EU za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje iz leta 2013 poudarjen pomen predvidevanja prestrukturiranja in zmanjšanja socialnih posledic za zaposlene, se politika močno osredotoča na odpuščene delavce. Ključna vprašanja, ki se nanašajo na posledice za dobro počutje, zdravje in delovne pogoje za delovno silo, ki ne izgubi zaposlitve, se niso obravnavala. S tem poročilom se poskuša oblikovalce politik spet opozoriti na to vprašanje ter spodbuditi celostnejši in bolj v prihodnost usmerjen pristop k prestrukturiranju.

Ključne ugotovitve

- Glede na reprezentativne podatke iz evropske raziskave je le slaba tretjina (30 %) zaposlenih v EU poročala, da je bilo na njihovem delovnem mestu v preteklih treh letih izvedeno prestrukturiranje. Podoben delež zaposlenih je poročal o delu na delovnih mestih z zmanjšanim številom zaposlenih.
- Med zaposlenimi, ki so ostali, sta bila prestrukturiranje in zmanjševanje števila zaposlenih povezana s povečanjem delovne intenzivnosti, izpostavljenostjo negativnemu socialnemu vedenju in manjšim zadovoljstvom z delovnimi pogoji. Te povezave so bile precej močnejše na delovnih mestih, kjer je bilo zmanjšanje števila zaposlenih večje.

- Zmanjšanje števila zaposlenih pa je bilo povezano tudi s pogostejšim usposabljanjem, ki ga zagotavljajo delodajalci, in kognitivno bogatim delom („pridobivanje novega znanja“), kar kaže morebiten pozitiven vpliv prestrukturiranja na nekaj razsežnosti dela, povezanih s človeškim kapitalom.
- odprto obveščanje in posvetovanje o prestrukturiranju sta bila opredeljena klot morebitna blažilca ali posredniška dejavnika, ki omilita negativne učinke zmanjševanja števila zaposlenih. Več kot tri četrtine delavcev na prestrukturiranih delovnih mestih je poročalo, da so bili vnaprej obveščeni o neizogibnem prestrukturiranju, dobra tretjina pa jih je navedla, da so se pred prestrukturiranjem z njimi posvetovali („prošnja za mnenje“).
- Zaznana raven poštenega obravnavanja na delovnem mestu je bila najpomembnejši blažilec v smislu zmanjševanja posledic.
- S kvalitativno raziskavo se je opozorilo na pomen prizadevanj in naložb vodstva, da bi delovno silo opremilo za prilagajanje na spremembe in spopadanje z večjo zahtevnostjo dela. Za spoprijemanje z večjo delovno obremenitvijo in novimi nalogami pa je lahko koristnejše usposabljanje za povečanje trajnostnega zaposlovanja zaposlenih z vseživljenjskim učenjem kot usposabljanje, ki se nanaša samo na delovno mesto. Trajnostno zaposlovanje se lahko odrazi v večji krepitvi vloge zaposlenih in večjem občutku varnosti zaposlitve.
- Obseg negativnih učinkov prestrukturiranja se lahko razlikuje glede na vrsto dejavnikov, ki jih je treba upoštevati pri oblikovanju in izvajanju ukrepov v podporo delovni sili med prehodom. Kaj bo delovalo, bo odvisno od institucionalnega, zakonodajnega in gospodarskega okvira. Pomembne bodo tudi lokalne razmere ter kulturna pravila in pričakovanja.
- Pogosta pomanjkljivost pri prestrukturiranju je neobstoje sistematičnih mehanizmov spremljanja za proučitev izkušenj s prestrukturiranjem in za boljšo pripravo na prihodnje spremembe. To je bilo razvidno tudi iz študij primerov podjetij. S sistematičnim spremljanjem ukrepov, ki se izvajajo med celotnim postopkom sprememb, bi se lahko pridobil vpogled v želene in neželene učinke ukrepov ter nakazalo, kdaj in kje so potrebne prilagoditve ter kakšne naj bi bile.

Smernice politike

- Prestrukturiranje je skupna značilnost organizacijskega razvoja v vseh sodobnih družbah ter pogoj za gospodarsko rast in bistven napredek. Politika si ne sme prizadevati za omejevanje in oviranje organizacij, ki potrebujejo prestrukturiranje, temveč za olajšanje in spodbujanje odgovornega in dobro vodenega prestrukturiranja.
- Prestrukturiranje in zmanjševanje števila zaposlenih sta povezana z večinoma neugodnimi posledicami na organizacijo dela in rezultate na področju zdravja za zaposlene, ki ostanejo na prestrukturiranih delovnih mestih. Splošno prestrukturiranje je eden od morebitnih dejavnikov, ki prispevajo k vse večjemu deležu bolezni, povezanih z delom, ki so po naravi bolj psihične kot fizične. S povečanim obsegom dela lahko prispeva tudi k večjemu pojavu kostno-mišičnih obolenj. Izrecnejše sklice na prestrukturiranje je mogoče vključiti tudi v zakonodajo s področja zdravja in varnosti pri delu, s čimer bi se poudarila obveznost delodajalcev, da skrbijo za zaposlene, da bi prestrukturiranje izvedli na način, ki bi upošteval ta tveganja za zdravje.
- Predčasna upokožitev ostaja pomembna izhodna strategija v primerih zmanjševanja delovnih mest, in to kljub ukrepom politike za odvratanje od nje. Ustrezna druga možnost je, da se z usmerjenimi prizadevanji in sredstvi podpira trajnostno zaposlovanje zaposlenih, tako da z vseživljenjskim učenjem razvijejo splošnejša in bolj prenosljiva znanja in spretnosti.
- Posebna pozornost bi se lahko usmerila v ranljive skupine med zaposlenimi, ki ostanejo, za katere so lahko učinki prestrukturiranja resnejši. V tem poročilu je navedeno, da so zaposlene ženske, visoko usposobljeni delavci in zaposleni v javnem sektorju na področju zdravstva, izobraževanja in državne/javne uprave po zmanjševanju delovne sile izpostavljeni večjemu tveganju bolezni.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *Poročilo ERM za leto 2018: Vpliv prestrukturiranja na delovne pogoje* je na voljo na spletišču: <https://eurofound.link/ef18037>.

Vodja raziskav: Sara Riso

information@eurofound.europa.eu