

ZAPOSLENI I POSLOVNA ETIKA

DRAGANA ČIROVIĆ

ZAPOSLENI KAO STEJKHOLDERI

- Koja pitanja razmatra poslovna etika u pogledu zaposlenih i njihovog radnog odnosa?
- Odnos između zaposlenih i kompanija odlikuje niz eksternalija (efekata koji nisu „uključeni u ugovor o radu“)
- Eksternalije, posmatrano iz perspektive zaposlenih:
 - Sklapanje ugovora o radu često zahtijeva određena „ulaganja“ (npr. preseljenje u novi grad, navikavanje na novo radno okruženje i sl.)
 - Duži rad u kompaniji stvara određeni stepen „zavisnosti“ zaposlenog (npr. znanje zaposlenog može postati specifično za određenu kompaniju)
 - Staranje socijalnih odnosa i mogućnost samoaktuelizacije



ZAPOSLENI KAO STEJKHOLDERI

- Eksternalije, posmatrano iz perspektive poslodavaca:
 - Često nije moguće u potpunosti kontrolisati ponašanje zaposlenih u toku radnog vremena
 - Opasnost od odlaska ključnih ljudi (stručnjaka) iz firme
 - Prilikom zapošljavanja nije moguće znati da li je uvijek odabran pravi kandidat

Najvažnija prava (u pogledu diskriminacije, privatnosti, zarade, radnih uslova) ali i obaveze zaposlenih regulisane su zakonima. Otkud, onda, potreba za etičkim razmatranjem ovih pitanja?



ZAPOSLENI KAO STEJKHOLDERI

Prava zaposlenih	Potencijalna etička pitanja
Pravo na slobodu, bez diskriminacije	- Jednake šanse - Afirmativne akcije - Obrnuta diskriminacija
Pravo na privatnost	- Zdravstvena kontrola i testiranje konzumiranja psihoaktivnih supstanci - Balans između posla i privatnog života - Zaštita ličnih podataka (uključujući i elektronskih podataka)
Pravo na pravične procese	- Unapređenje - Opuštanje - Disciplinski postupak
Pravo na udruživanje	- Sindikat radnika - Učešće u donošenju odluka važnih za kompaniju
Pravedne i fer zarade	- Zarada - Dodjeljivanje novih radnih zadataka

ZAPOSLENI KAO STEJHOLDERI

- Potreba za etičkim razmatranjem proizilazi iz nekoliko razloga:
 - Postojeća zakonska regulativa ostavlja značajan prostor za „izbjegavanje“ njene (potpune) primjene
 - Zakonski okvir u pogledu radnih prava se razlikuje po zemljama
 - Razlike u zakonskim propisima naročito imaju značaja za poslovanje multinacionalnih kompanija



DISKRIMINACIJA I (NE)JEDNAKA PRAVA

- Diskriminacija u poslu podrazumijeva stavljanje zaposlenog u više ili manje povoljan položaj, po osnovu koji nije direktno vezan za njegove kvalifikacije ili performanse na poslu.
- Savremeni oblici diskriminacije??
- Programi jednakih šansi – uspostavljanje kriterijuma selekcije na bazi objektivnih kvalifikacija kandidata; izbor se vrši najčešće putem uspostavljanja formalnih procedura. Time se obezbjeđuje tzv. „proceduralna pravda“
- „Afirmativne akcije“ (eng. Affirmative action) – programi koji podstiču zapošljavanje diskriminiranih i ranjivih grupa.

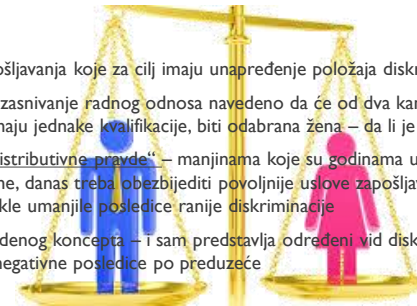
REGRUTACIJA DISKRIMINISANIH GRUPA



Politika regrutovanja;
 Uslovi zapošljavanja
 Treninzi i obuke za diskriminisane manjine
 Unapređenje zaposlenih, koji su pripadnici diskriminiranih manjina, na veće pozicije u hijerarhiji preduzeća

OBRNUTA DISKRIMINACIJA

- Politike zapošljavanja koje za cilj imaju unapređenje položaja diskriminiranih grupa
- U oglasu za zasnivanje radnog odnosa navedeno da će od dva kandidata (muškarca i žene) koji imaju jednake kvalifikacije, biti odabrana žena – da li je to diskriminacija?
- Princip „redistributivne pravde“ – manjinama koje su godinama unazad bile diskriminisane, danas treba obezbijediti povoljnije uslove zapošljavanja, kako bi se makar donekle umanjile posledice ranije diskriminacije
- Kritike navedenog koncepta – i sam predstavlja određeni vid diskriminacije; može uzrokovati negativne posledice po preduzeće



PRIVATNOST ZAPOSLENIH

■ Četiri tipa privatnosti:

- ❖ Fizička
- ❖ Socijalna
- ❖ Informativna privatnost
- ❖ Psihološka privatnost



PRIVATNOST ZAPOSLENIH

- Zdravstveno testiranje; testiranje upotrebe psihoaktivnih supstanci
- Opravdanost – nivo performansi zaposlenih na poslu (prihvatljivi vs optimalni nivo efikasnosti zaposlenog)



UDRUŽIVANJE ZAPOSLENIH I UČEŠĆE U ODLUČIVANJU

- Finansijsko učešće – učešće zaposlenih u vlasništvu kompanije
- Operativno učešće zaposlenih:
 - Delegiranje
 - Informisanje
 - Konsultovanje
 - Kodeterminacija (saradnja zaposlenih i menadžmenta)

AFIRMATIVNE AKCIJE – KRITIČKI OSVRT

Primjeri afirmativnih akcija:

- Uvođenje kvota za minimalni broj žena na rukovodećim pozicijama, kako bi bila obezbijedena ravnoteža u donošenju odluka i uloge žena u strateškom vođenju kompanija;
- Program koji promovise zapošljavanje osoba s invaliditetom, nudeći im dodatne obuke i prilike za profesionalni razvoj;
- Obavezna kvota u zapošljavanju pripadnika etničkih manjina, kako bi se poboljšala različitost u kompaniji;
- Politike zapošljavanja koje podstiču integraciju starijih osoba (50+ godina) ili dugoročno nezaposlenih kroz specijalizovane obuke, fleksibilne radne aranžmane ili skraćeno radno vrijeme.

Pitanja za diskusiju:

- ☐ Šta je cilj ove afirmativne akcije? Da li ona pomaže u smanjenju diskriminacije ili unapređenju ravnopravnosti?
- ☐ Koje su prednosti ove akcije? Kako može pozitivno uticati na radnu kulturu i različitost u kompaniji?
- ☐ Koji su potencijalni nedostaci? Da li postoji rizik od „obrnute diskriminacije“ ili predrasuda prema osobama koje nisu u afirmativnim grupama?
- ☐ Kako bi ova afirmativna akcija mogla biti unaprijeđena? Da li postoje načini da se ona primijeni pravednije ili efektivnije?

