



foto: arhiv ATech

Davor Jakulin

je lastnik in direktor podjetja ATech elektronika d.o.o. Skrb za družbeno odgovornostjo izkazuje skozi aktivno članstvo v Združenju Manager in slovenskem društvu Združenih narodov za trajnostni razvoj –UN Global Compact.

Podjetja lahko dosežejo višjo dodano vrednost zgolj z uvajanjem inovacij v svoje postopke dela oziroma v izdelke. Inovacije pa lahko prispevajo le ustvarjalni sodelavci – ključni vir napredka podjetja. Tako postaja ustrezno zaposlovanje vse pomembnejše za uspeh podjetja.

Francoskemu študentu, ki je v Sloveniji opravljal delovno prakso, se je zdelo najbolj neobičajno, da pri nas videva zgolj belopolte ljudi.

Glede na izrazit gospodarski razvoj sveta v zadnjih letih sem prepričan, da podjetja izgubljajo vzvodje za pridobivanje vrhunskih kadrov. Namreč, nabor najbolj iskanih kandidatov za zaposlitev je skozi čas relativno uravnotežen, potrebe po takih kadrih pa se zaradi izredne konkurence v zadnjih letih nadpovprečno povečujejo. V Sloveniji je pridobivanje kakovostnih kadrov sorazmerno zapletena reč. Še posebej če se za njimi oziramo onkraj meja, ki jih riše državna črta. Delovno-pravna zakonodaja skupaj z obdavčitvijo in ostalimi obremenitvami plač ne prispeva k višji motiviranosti zaposlenih k boljšemu delu. Taka zakonodaja ne vzpostavlja primerne okolja za povečevanje dodane vredno-

Meje so odprte, je Slovenija tudi?

Pridružitvev Slovenije enotnemu trgu Evropske skupnosti prinaša slovenskim podjetjem nesporno nove priložnosti. Veliko se govori o večjem prodajnem trgu, vse premalo pa o možnostih zaposlovanja izven meja Slovenije.

sti. Namesto da bi podjetja spodbujala k večji trženjski naravnosti, jih usmerja predvsem v uspešno obvladovanje stroškov, ki lahko pod bilančno črto prinese kvečjemu nekaj odstotkov boljše marže iz poslovanja. To pa seveda ne bi smel biti cilj slovenskih lastnikov in managerjev. Vsaj ambicioznih ne.

Iz dveh minusov plus?

Sorazmerno visoka gospodarska rast - vse od leta 1993 - in že naravna nezaposelnost silita podjetja k zaposlovanju tuje delovne sile. Primanjkljaj delovne sile povečuje ceno neposrednega dela.

Ker pa za denarno motivacijo zaposlenih ni pomembna absolutna vrednost plače, ampak razlika med plačnimi kategorijami, plačilne liste nabrekajo tudi zaradi zahtev po zvišanju plač, ki se prenašajo na vse plačne razrede. Slovenski delodajalci za primerljiva dela že izplačujejo višje plače kot delodajalci iz neposredne bližine onkraj bivših meja. O neugodnih posledicah takih nesorazmerij za podjetja ne velja izgubljati besed. Kaj pa če pogledamo drugače? Jih lahko morda izkoristimo v svojo prid in medse privabimo še več kakovostnih kadrov?

Delavci onkraj naših meja so tudi precej slabše zaščiteni kot v Sloveniji. Če bomo poskušali tujcu razložiti, da delodajalec ne

more kar tako odpustiti delavca, bo nejeverno zmajeval z glavo, ker tega preprosto ne razume. Namreč, če delavec nima česa početi, potem je povsem jasno, da ga delodajalec odpusti. Slovenska zakonodaja bi torej lahko postala naša konkurenčna prednost glede na ostale države pri zaposlovanju tujcev. Prav je, da je delavec ustrezno zaščiten, zakonodaja pa naj dopušča ustrezne izhode iz neugodnih položajev tudi delodajalcu in onemogoča zlorabe zakonov tako s strani delavcev in delodajalcev. Smo pri tem tudi managerji pripravljeni spremeniti optiko razmišljanja in delovanja ter včasih, ko je pač treba, sprejeti tudi kakšno nepopularno odločitev in se opreti na vzvodje, ki ga vendarle imamo v rokah, pa ga morda ne znamo ali nočemo uporabiti?

Medkulturnost je treba živeti

Pa ne gre zgolj za vprašanje odnosa managerjev ali politike do zaposlovanja tujcev. Ne glede na govorjenje o spodbujanju medkulturnosti, ki jo tako zelo podpira Evropa, imamo Slovenci zelo poseben odnos do tujcev, ki včasih že meji na strah. Zadnje poletje smo v našem podjetju pripravili program delovne prakse (intern-

Izkušnja, ki so jo pri delu s tujim študentom dobili zaposleni, je bila izjemna predvsem v smislu spremembe odnosa do tujcev.

ship) za tuje študente. Ker je bilo to prvič, smo se odločili le za enega študenta mednarodnega poslovanja iz Francije. Izkušnja zaposlenih je bila izjemna - predvsem

v smislu spremembe odnosa do tujcev. Nekateri zaposleni so se verjetno prvič v življenju soočili z dejstvom, da so se "moral" o nečem s tujcem sporazumeti in to kljub jezikovni oviri.

Mogoče je to prvi pravi korak k medkulturnemu dialogu, ki ga lahko naredimo prav v podjetjih. Da Slovencem, zaposlenim, omogočimo izkušnjo bivanja in delovanja s pripadniki drugih ras in narodnosti. Razmisleka vredna se mi je namreč zdela opazka francoskega študenta, da se mu zdi precej nenavadno, ker v Sloveniji srečuje predvsem belopolte ljudi. Zanimivo ali ne? V okolju, kjer živi, je sobivanje ljudi različnih barv, nazorov in religij pač nekaj najbolj naravnega pod soncem. Ne glede na to, kako občutljiva je lahko ta tema.

Na začetku svoje kariere sem - po nekaj uspešno zaključenih projektih v Švici - dobil kar nekaj ponudb za službo. Možnost, da mi začnejo urejati švicarsko državljanstvo, je za te delodajalce pomenila najvišjo ugodnost, ki mi jo lahko ponudijo. Ali Slovenci znamo razmišljati na tak način? Se resnično zavedamo prednosti tega evropskega dragulja, kjer živimo, in ki mu najvišji sijaj priznava vse več tujcev? In ali smo po drugi strani dovolj odgovorni, da

takega sredstva ne bi zlorabljali? Znamo obvarovati svoj jezik, svojo identiteto in obenem tujcu ponuditi državljanstvo s ponosom, brez vzvišenosti? ■