



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

ŠTUDIJA O PRAKSAH ČLOVEŠKEGA KAPITALA



I



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 - 2024



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce



IZJAVA O IZKLJUČITVI ODGOVORNOSTI

Ta projekt je financiran s podporo Evropske komisije v okviru programa Erasmus+. Vsebina te spletne strani in projektnih dokumentov/publikacij odraža stališča in je izključno odgovorna avtorjem ter v nobenem primeru ne odraža stališč Nacionalne agencije in Evropske komisije. Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

VSEBINA IN SESTAVA



UVOD

- *DE&I definicije:*
- *Projektni partnerji,*
- *Namen in cilji raziskave*
- *O vprašalniku*
- *Sodelujoči v raziskavi*
- *Stopnja izpolnjevanja*

REZULTATI ANKETE

- 1. VPRAŠANJE: politika zaposlovanja
- 2. VPRAŠANJE: politika zaposlovanja ter diverzifikacija in vključevanje delovne sile
- 3. VPRAŠANJE - aktivni ukrepi za spodbujanje diverzifikacije pravičnosti in vključevanja
- 4. VPRAŠANJE – ovire za vključevanje, pravičnost in diverzifikacijo delovne sile
- 5. VPRAŠANJE - ustrezna zakonodaja
- VPRAŠANJE 6 - sposobnost zaposlovanja in upravljanja z raznoliko delovno silo
- sklepi



UVOD

Raziskava je del projekta Inkluzivni omnibus - digitalna učilnica za raznoliko delovno silo v sektorju zasebnega varovanja.

Namen in cilji projekta so izboljšati zmogljivosti zaposlovanja, izbire in upravljanja v sektorju zasebnega varovanja (PS) glede vključevanja, enakih možnosti in diverzifikacije delovne sile. V sedanjem hitro spreminjajočem se in nestanovitnem svetu, si z uporabo načel raznolikosti, pravičnosti in inkluzivnost (DE&I), organizacije pa tudi podjetja za zasebno varovanje, lahko okrepijo odpornost, povečajo zmožnosti svojega vodstva za soočanje s kompleksnimi problemi in tako povečajo svojo konkurenčno prednost. Poleg tega je dandanes sprejetje in upoštevanje načela DE&I tako moralna, kot zakonska obveza, hkrati pa je znak visoke družbene odgovornosti podjetij. Precejšen del javnosti in celo sektorskih deležnikov stereotipno gleda na zasebno varovanje kot na "samo moško" industrijo in manj odprto za raznolikost. Hkrati se v mnogih državah industrija sooča z akutno krizo, ki jo povzročata pomanjkanje delovne sile in visoka stopnja fluktuacije osebja. Zato lahko bolj raznolik in vključujoč proces zaposlovanja pomaga zmanjšati kadrovske primanjkljaje. Hkrati je mogoče doseči višjo stopnjo ohranjanja kadra, s pomočjo uskladitve organizacijske kulture z načelom pravičnosti in enakih možnosti.

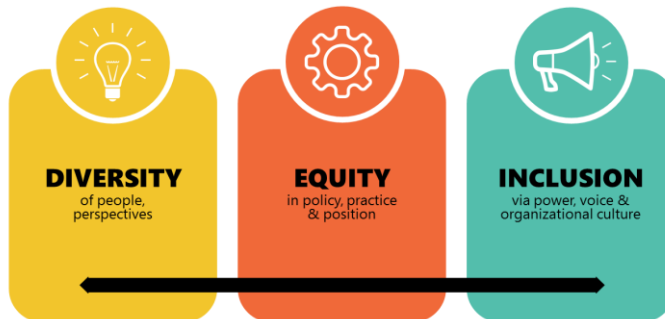
Po drugi strani pa ima uporaba načel DE&I v sektorju zasebnega varovanja nekaj posebnih vidikov, edinstvenih za to industrijo, in sicer:

- ❖ Zaradi obstoječih nacionalnih predpisov o zasebnem varovanju morajo biti kandidati za zaposlitev v panogi zasebnega varovanja fizično sposobni, imeti minimalno stopnjo izobrazbe in govoriti uradni jezik države. Poleg tega je lahko vključitev prosilcev drugih narodnosti omejena ali celo nemogoča, zlasti v državah članicah EU.
- ❖ Obstajajo posebne varnostne naloge, ki dejansko zahtevajo višjo stopnjo fizične pripravljenosti, kar lahko prav tako omejuje diverzifikacijo delovne sile.

V tem kontekstu mora industrija zasebnega varovanja delovati v okviru zakonskih omejitev, da se uskladi z moralnimi načeli današnjega časa in odpre vrzel priložnosti in koristi, ki jih prinaša uporaba načel DE&I.



DEFINICIJE DE&I:



DE&I se dojemajo in definirajo na mnogo načinov, vendar se vse definicije v bistvu nanašajo na naslednje:

- Pri raznolikosti gre za podobnosti in razlike posameznikov, kot so narodnost, kultura, tradicija, jezik, rasa, barva kože, etnična pripadnost, spol, starost, vera, spolna usmerjenost, spolna identiteta, družbenoekonomski status, vojaški status in družinske strukture. Upošteva lahko tudi posameznikovo vzgojo, ideologijo in način razmišljanja.
- Koncept pravičnosti ali enakih možnosti, pomeni vsem enako zagotoviti priložnosti za doseganje enakih rezultatov, vključno z enakimi možnostmi zaposlovanja. Pravičnost se nanaša tudi na pravičnost in nepristranskost glede pravnih obveznosti in državljskih pravic.
- Inkluzivnost je načelo organizacijske kulture, ki ceni vsakega zaposlenega ne glede na drugačnost. Vključujoča organizacija zagotavlja varno in sodelovalno okolje, kjer so ljudje različnih družbenih okolij, duhovnega ali fizičnega videza in stanj brez razlikovanja vključeni in lahko svobodno izražajo misli in poglede. Vključujoče organizacijsko okolje spodbuja tudi ustvarjalnost in inovativnost.

PARTNERJI PROJEKTA:

Ta projekt v partnerstvu razvijajo naslednje organizacije:

- Zbornica Republike Severne Makedonije za zasebno varovanje (Severna Makedonija).



- Romunsko združenje varnostne industrije (Romunija);



- Center za analizo tveganj in krizno upravljanje (Srbija).



- Zbornica za razvoj slovenskega zasebnega varovanja (Slovenija).



NAMEN IN CILJI ANKETE

Namen anketnega dela tega projekta, je doseči boljše razumevanje obstoječe situacije glede raznolikosti, pravičnosti in vključevanja delovne sile v zasebno varnostnem sektorju v državah izvora partnerjev. Hkrati bodo rezultati ankete projekta pomagali razumeti potrebe v smislu veščin in kompetenc, ki jih zahteva bolj raznolik in vključujoč proces zaposlovanja v sektorju zasebnega varovanja.

O VPRAŠALNIKU

Anketa je sestavljena iz šestih vprašanj, od katerih je pet strukturiranih z izbirnimi odgovori, eno pa je vprašanje odprtega tipa.

Vprašalnik je bil preveden v materni jezik vsake države izvora udeležencev raziskave. Zato smo se izognili vsem možnim jezikovnim oviram ali napačnim interpretacijam.

Vprašanje 1

(Ali ima vaše podjetje politiko zaposlovanja?), katerega cilj je bil ugotoviti, v kolikšni meri podjetja za zasebno varovanje upoštevajo nekatere sistematčne politike in postopke pri zaposlovanju varnostnega osebja. Splošno prepričanje je, da mora učinkovito izvajanje DE&I pri zaposlovanju varnostne delovne sile podpirati sistematčna zbirka politik in postopkov.

2. Vprašanje

(Ali vaša politika zaposlovanja upošteva diverzifikacijo delovne sile in načela vključenosti?) vprašanje raziskuje glavne kategorije diverzifikacije in vključenosti delovne sile in v kolikšni meri politike zaposlovanja podjetij za zasebno varovanje v vsaki državi, ki sodeluje v tem projektu, vključujejo take kategorije. To je omogočilo anketirancem, da izberejo tri možne kategorije, in sicer enakost spolov, vključenost oseb različnih ras, verskih manjšin, etničnih manjšin, vključno z romsko etnično pripadnostjo, in drugih kategorij prikrajšanih oseb.

3. Vprašanje

(Ali vaše podjetje dejavno spodbuja vključenost v procesu izbire in zaposlovanja?) vprašanje želi razjasniti zaznan odnos podjetij za zasebno varovanje do vključevanja in diverzifikacije delovne sile. Proaktiven odnos bo verjetno povzročil višjo stopnjo vključenosti in diverzifikacije delovne sile.

4. Vprašanje

(Katere so po vašem mnenju glavne ovire za zaposlovanje bolj raznolike in inkluzivne delovne sile v sektorju zasebnega varovanja?) to je odprto vprašanje, katerega namen je pridobiti mnenje anketirancev o

morebitnih ovirah, s katerimi se pri svojem delu srečujejo varnostna podjetja, za vključevanje raznolike delovne sile.

5. Vprašanje

(Ali zakonodaja v vaši državi podpira diverzifikacijo delovne sile in vključevanje v zasebni varnostni sektor?) je ponovo strukturirano vprašanje z več možnimi odgovori. Njegov namen je odkriti, ali obstoječa nacionalna zakonodaja spodbuja enakost spolov, diverzifikacijo delovne sile in vključevanje ter tako pomaga organizacijam spoštovati načela DE&I.

6. Vprašanje

(Ali je vasa kadrovska služba in vodstvo podjetja dovolj usposobljeno za reševanje specifičnih problemov diverzifikacije delovne sile in vključevanja?) sprašuje udeležence za mnenje o pripravljenosti in zmožnosti zaposlovanja kadrov in vodij pri reševanju specifičnih vprašanj zaposlovanja bolj vključujoče in raznolike delovne sile ter ohranjanja kulturnega okolja po načelu enakih možnosti v svojem podjetju.

UDELEŽENCI V ANKETI

Anketa je bila namenjena vodstvu varnostnih podjetij in zaposlenim na kadrovskih položajih. Vprašalnik je bil razdeljen v vse štiri države, zajete v raziskavo, in sicer Severno Makedonijo, Romunijo, Srbijo in Slovenijo. Zato rezultati ankete odražajo izključno mnenja udeležencev iz zgoraj omenjenih držav. Na vprašalnik je skupaj odgovorilo 176 anketirancev, kot sledi.

Severna Makedonija - 54 udeležencev.

Romunija - 50 udeležencev

Srbija - 21 udeležencev

Slovenija - 51 udeležencev



STOPNJA IZPOLNJEVANJA

Odzivnost je bila 100 %, vsak udeleženec ankete je v celoti odgovoril na vseh šest vprašanj. Zato sta relevantnost zbranih informacij in rezultatov ankete visoka.



REZULTATI ANKETE



VPRAŠANJE 1:

POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Večina anketirancev (65 %) iz vseh držav, zajetih v to raziskavo, je omenila, da njihova podjetja imajo in trenutno uporabljajo politiko zaposlovanja v podjetju - interno. Vendar je v povprečju 18 % udeležencev odgovorilo, da njihova varnostna podjetja nimajo splošne politike zaposlovanja, medtem ko jih 17 % ne ve, ali ima njihovo podjetje tako politiko. Skupaj je v povprečju 35 % anketirancev priznalo, da njihova podjetja ne upoštevajo formalnih postopkov pri zaposlovanju zasebnega varnostnega osebja, kar je verjetno manj formalna podlaga za zaposlovanje bolj raznolike in vključujoče delovne sile. Podrobna struktura odgovorov je predstavljena spodaj, po posameznih državah.

Severna Makedonija

V Republiki Severni Makedoniji je 63 % udeležencev odgovorilo pozitivno na vprašanje 1, kar pomeni da njihovo podjetje ima postopek zaposlovanja na podlagi strukturirane politike podjetja. Brez politike zaposlovanja je odgovorilo 16,7 % vprašanih, medtem ko jih 20,4 % ne ve, ali njihovo podjetje ima in upošteva politiko zaposlovanja ali ne.

Romunija

V Romuniji 70 % udeležencev trdi, da njihovo podjetje podpira funkcijo zaposlovanja v politiki zaposlovanja. Le 16 % anketirancev je na to vprašanje odgovorilo z NE, medtem ko jih 14 % ni vedelo za takšno politiko.

Srbija

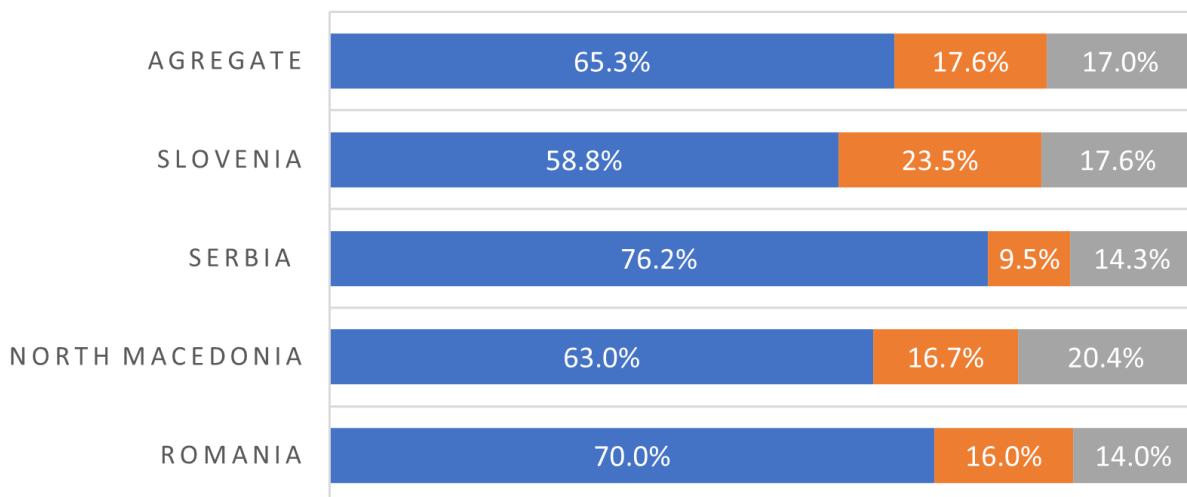
Na vprašanje 1 so srbski udeleženci odgovorili naslednje: Srbska varnostna podjetja vodijo politiko zaposlovanja, po mnenju 76,2 % anketiranih, medtem ko jih je 9,5 % odgovorilo z NE. Med srbskimi sodelujočimi v tej raziskavi jih 14,30 % ne zastopa takšne politike.

Slovenija

V Sloveniji 58,8 % udeležencev potrjuje, da njihovo podjetje sledi uradni politiki zaposlovanja. 23,5 % slovenskih anketirancev je priznalo, da njihovo podjetje nima uradne politike zaposlovanja, 17,3 % pa za takšno politiko ne ve.

QUESTION 1 - RECRUITMENT POLICY

■ Q 1 Yes ■ Q 1 No ■ Q 1 Don't Know



VPRAŠANJE 2:

POLITIKA ZAPOSLOVANJA DIVERZIFIKACIJA DELOVNE SILE IN VKLJUČENOST

Glede na vse odgovore na to vprašanje so v vseh državah, zajetih v tej raziskavi, politike in prakse zaposlovanja zasebnih varnostnih podjetij po mnenju večine (64 %) anketirancev odprte za ženske. Po drugi strani pa skupno povprečno le 20 % sodelujočih meni, da je njihovo podjetje odprto za zaposlovanje ljudi različnih ras in veroizpovedi. Še nižji so odstotki pri novačenju romske etnične pripadnosti (5 %) in drugih prikrajšanih kategorij (11 %). Spodaj so predstavljene primerjalne strukture odgovorov iz vsake države, zajete v to raziskavo.

Enakost med spoloma

Kar zadeva enakost spolov, severnomakedonski udeleženci v raziskavi v 57 % cenijo odprtost kadrovske politike svojih podjetij za vključevanje in enakopravno obravnavo žensk. V Romuniji je 66 % vprašanih svojo kadrovsko politiko ocenilo kot žensko vključujočo, v Srbiji jih je podobnega mnenja 81 % oziroma 63 % v Sloveniji.

Različna rasa in vera

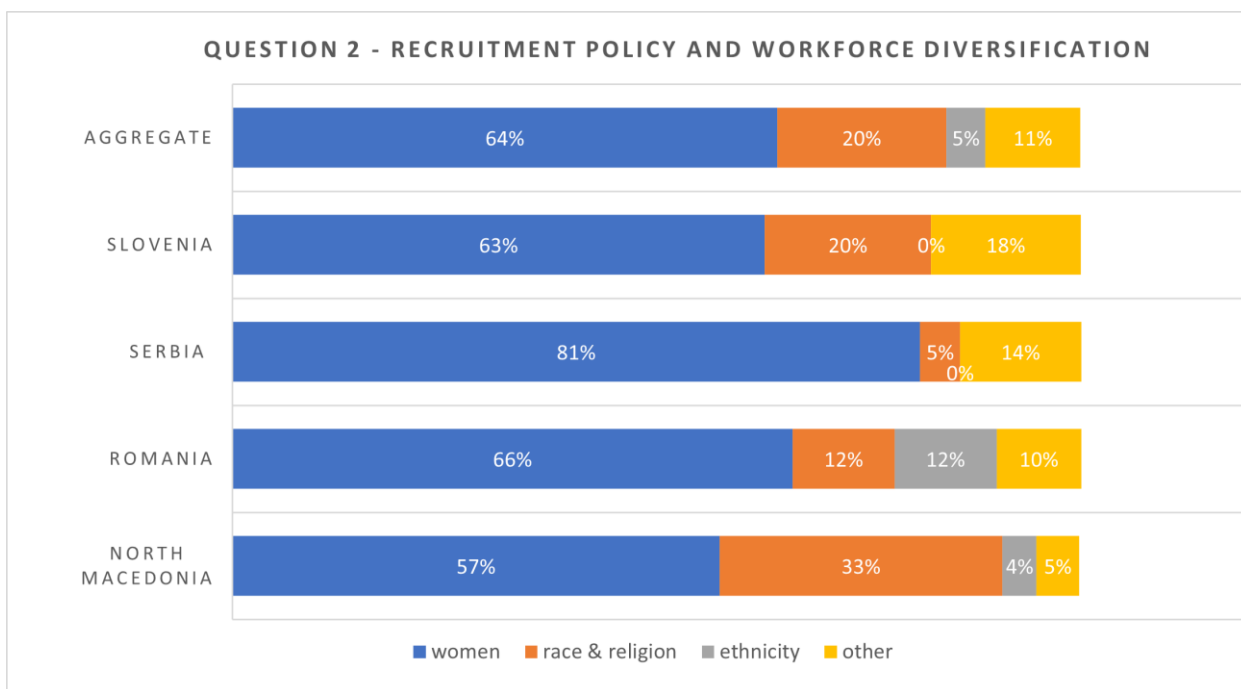
Glede odprtosti za vključevanje ljudi različnih ras in veroizpovedi so mnenja udeležencev manj pozitivna. V Severni Makedoniji 33 % vprašanih meni, da ima njihovo podjetje vključujočo politiko zaposlovanja ljudi različnih ras in veroizpovedi, 12 % v Romuniji, 5 % v Srbiji in 20 % v Sloveniji.

Etnična raznolikost, vključno z Romi

Vključenost oseb romske narodnosti v raznoliko zasebno varnostno delovno silo je bila ocenjena na 4 % v Severni Makedoniji in 12 % v Romuniji. Udeleženci tako v Srbiji kot v Sloveniji so mnenja, da ljudje romske narodnosti še niso zastopani v sektorju zasebnega varovanja v njihovih državah.

Druge prikrajšane kategorije

Kar zadeva druge prikrajšane kategorije, je le 5 % anketirancev v Severni Makedoniji pozitivnih glede vključenosti takih oseb v sektor zasebnega varovanja. Pri romunskih udeležencih se odstotek podvoji (10 %), podobnega prepričanja je 14 % Srbov in 18 % Slovencev.



3. VPRAŠANJE –

AKTIVNI UKREPI ZA SPODBUJANJE DIVERZIFIKACIJE, ENAKOSTI IN VKLJUČEVANJA

Če seštejemo vse odgovore na ta vprašanja, velika večina sodelujočih, tj. 65 % (skupaj), meni, da njihovo podjetje zasleduje proaktiven pristop k zaposlovanju bolj vključujoče in raznolike delovne sile. Preostalih 35 % meni, da njihovo podjetje nima proaktivnega odnosa (11 %) ali pa ne ve (24 %). Spodaj so predstavljeni odgovori anketirancev v posamezni državi, ki je bila zajeta v to raziskavo.

Severna Makedonija

Odgovori na vprašanje 3 so razkrili, da je 61,1 % udeležencev iz Severne Makedonije menilo, da njihovo podjetje aktivno podpira vključevanje in diverzifikacijo delovne sile. Nasprotnega mnenja je 9,3 % vprašanih, ostalih 29,6 % pa ne ve, kakšen je odnos njihovih podjetij do omenjene zadeve.

Romunija

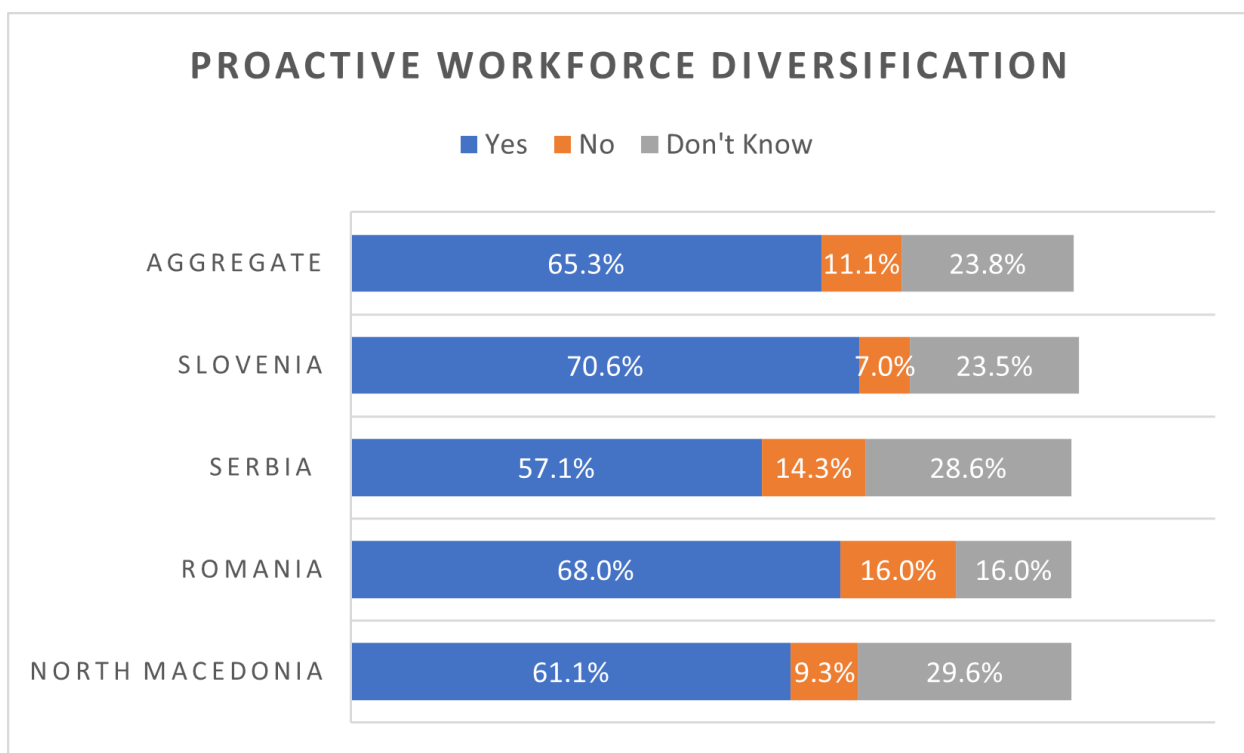
V Romuniji 68 % vprašanih meni, da njihovo podjetje sprejema aktivne ukrepe za spodbujanje vključevanja in diverzifikacije delovne sile. V enakem deležu, tj. 16 %, so bili romunski udeleženci nasprotnega mnenja ali pa niso vedeli za noben aktivni ukrep svojega podjetja glede diverzifikacije in vključenosti.

Srbija

Glede teme aktivne politike za podporo pravičnosti, vključenosti in diverzifikacije je bila večina (57,1 %) srbskih anketirancev pozitivna. Drugih 14,3 % je menilo, da njihovo zasebno varnostno podjetje ni dejavno na tem področju, preostalih 28,6 % pa je izrazilo svoje nepoznavanje te teme.

Slovenija

Velika večina (70,6 %) slovenskih sodelujočih v raziskavi meni, da njihovo podjetje aktivno spodbuja diverzifikacijo delovne sile, pravičnost in vključenost v deležu 70,6 %. Nasprotnega mnenja je le 7 % vprašanih, medtem ko jih 23,5 % ne pozna tako aktivnega odnosa svojega podjetja.



VPRAŠANJE 4-

OVIRE ZA DIVERZIFIKACIJO, ENAKOST IN VKLJUČEVANJE

Anketiranci iz vseh štirih držav, zajetih v to raziskavo, so priznali, da se uporaba načel DE&I pri izbiri in zaposlovanju osebja v sektorju zasebnega varovanja sooča z nekaterimi ovirami, ki jih je potrebno premagati.

Anketiranci so kot glavne ovire, ki preprečujejo proces zaposlovanja na podlagi DE&I, navedli predvsem obstoječe predsodke in stereotipe.

Po Collinsovem slovarju je stereotip *"ustaljena splošna podoba ali niz značilnosti, za katere veliko ljudi verjame, da predstavljajo določeno vrste osebe ali stvari"*. Številni javni stereotipi se nanašajo na zasebni varnostni sektor in varnostno osebje.

V javnosti na primer obstaja mnenje o podobi zasebnih varnostnikov, ki bi morali biti veliki, mišičasti in nagnjeni k agresivnemu delovanju. Poleg tega mnogi menijo, da ženske niso zanesljive delavke v varnostni službi. Hkrati imajo ljudje določene etnične pripadnosti, rase ali vere svojo javno podobo včasih neustrezno povezano s kriminalom, krajo in celo terorizmom. Zato je v tem pristranskem kontekstu manj verjetno, da bodo posamezniki v zgoraj omenjenih skupinah dostopali do poslov v zasebnem varovanju.

Predsodek je *nenaklonjenost določeni skupini ljudi ali stvari ali dajanje prednosti eni skupini ljudi ali stvari pred drugo*. V kontekstu sektorja zasebnega varovanja so verjetni predsodki lahko izraženi do rasnih ali etničnih skupin, verskih manjšin ali skupnosti LGBTQ.

Udeleženci ankete so omenili stranke, ki zaradi stereotipnih pogledov in predsodkov očitno niso pripravljene sprejemati storitev varnostnikov bolj raznolikega in vključujočega ozadja.

Tudi nekateri drugi udeleženci priznavajo, da so kadrovniki v varnostnih podjetjih morda nagnjeni k zavrnitvi prošnje oseb, ki ne ustrezajo stereotipni podobi "idealnega" varnostnika.

Pomanjkanje ustrezne izobrazbe in veščin je še ena pomembna ovira za DE&I, ki so jo pogosto omenjali udeleženci raziskave. Menijo, da veliko oseb iz zapostavljenih skupin nima osnovne izobrazbe, zato je njihova integracija v varnostne službe otežena.

Kljub temu nekateri anketiranci menijo, da operativni in kadrovske menedžerji ter zaposlovalci v podjetjih za zasebno varovanje niso dovolj pripravljeni za ustrezno obvladovanje posebnosti procesov zaposlovanja in integracije bolj raznolike in vključujoče delovne sile.

Nazadnje so se sektorski predpisi pojavili v odgovorih vseh štirih držav kot možna ovira za popolno upoštevanje načel DE&I. V bistvu, po mnenju nekaterih anketirancev pravni standardi (fizično zdravje, stopnja šolske izobrazbe itd.), ki jih morajo izpolnjevati osebe, ki želijo delati v sektorju zasebnega varovanja, omejujejo bolj vključujoč pristop zaposlovanja.

Naslednji del tega poročila predstavlja najbolj razširjena mnenja o ovirah za bolj raznoliko in vključujočo zasebno varnost, ki so jih izrazili udeleženci iz vsake države, zajete v to raziskavo.

Severna Makedonija

V Severni Makedoniji je večina odgovorov na vprašanje 4 kazala na predsodke strank, ki niso odprte za sprejemanje bolj raznolike varnostne delovne sile, kar omejuje možnosti zasebnih varnostnih podjetij v smislu vključevanja. Druga skupina anketirancev navaja posebnosti delovnega mesta in zakonske zahteve, ki so potrebne in na katere v svojem delu naleti varnostno osebje kot možno oviro pri zaposlovanju oseb iz prikrajšanih skupin. Kljub temu so nekateri udeleženci izpostavili omejeno izobrazbo in spretnosti, ki nekaterim osebam v prikrajšanih skupinah preprečujejo, da bi se pridružile zasebnim varnostnim službam v Severni Makedoniji.

Romunija

Med romunskimi anketiranci največ omenjenih over predstavlja miselnost, stereotipi, predsodki in pomanjkanje izobrazbe. Do določene mere imajo varnostna podjetja in predstavniki strank nekaj stereotipnih, predsodkov glede vključenosti in raznolikosti delovne sile. So pa nekateri sodelujoči v raziskavi opozorili na stališča in miselne težave nekaterih oseb v zapostavljenih skupinah, ki očitno niso dovolj proaktivni pri iskanju zaposlitve in bi raje ostali brez službe in živeli od državne pomoči. Nekateri drugi romunski udeleženci v anketah menijo, da predvsem ljudje iz zapostavljenih kategorij nimajo stopnje izobrazbe, ki je po zakonodaji o zasebnem varovanju potrebna za varnostnika.

Kot druge ovire za vključevanje in diverzifikacijo so bile omenjena naslednja dejstva:

- ❖ Nizka raven plač v sektorju zasebnega varovanja ni privlačna za ljudi iz zapostavljenih kategorij, ki namesto tega iščejo druge dobro plačane službe v drugih panogah.
- ❖ Omejena delovna sposobnost nekaterih invalidov otežuje njihovo vključitev v delovni vzorec sektorja zasebnega varovanja.
- ❖ Dostop do delovnih mest je v nekaterih oddaljenih, prikrajšanih skupnostih težaven zaradi stroškov prevoza.

Kljub temu so nekateri anketiranci navedli nezadostno specifično znanje tako zaposlovalcev kot vodstvenih delavcev v zasebno varnostnih družbah pri obravnavi posebnosti zaposlovanja in vključevanja posebnih kategorij osebja.

Srbija

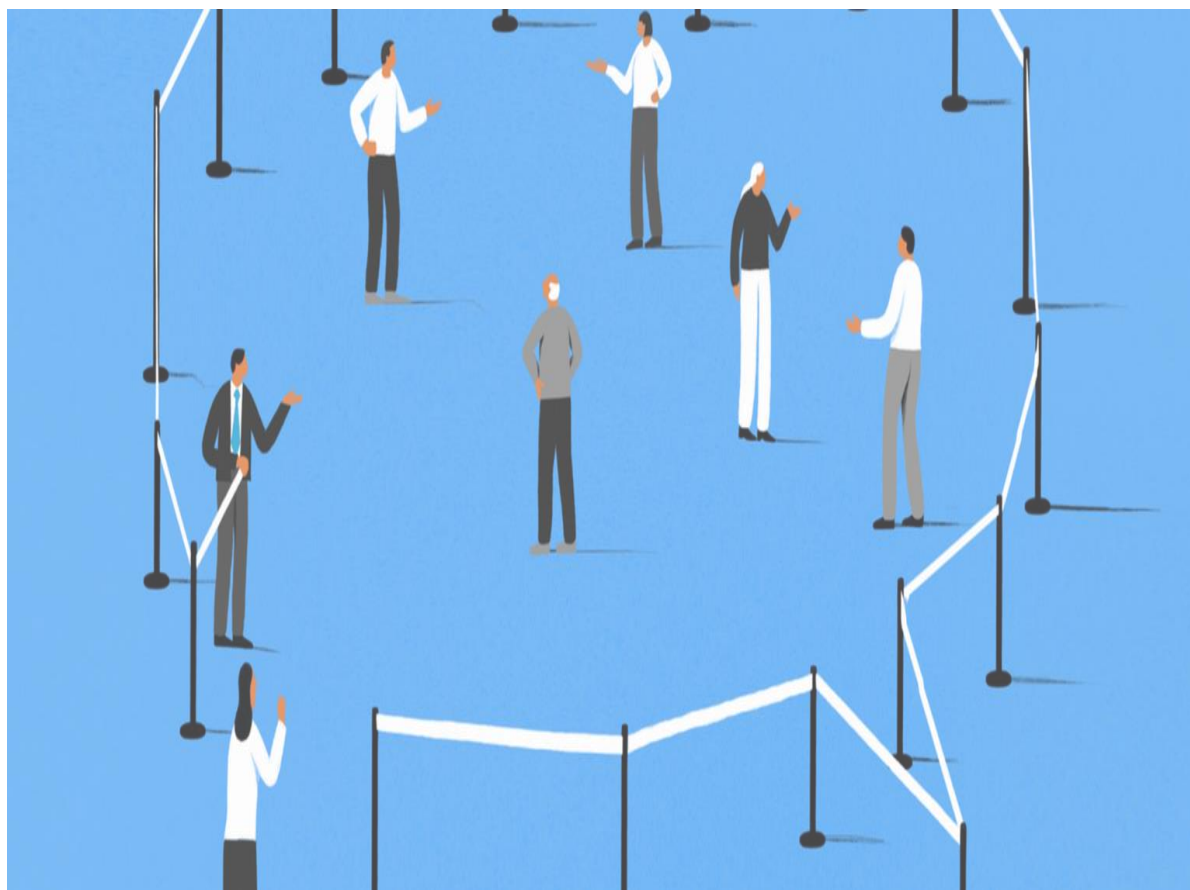
Srbski anketiranci so omenili predsodke kot glavno oviro za bolj raznoliko in vključujočo delovno silo za zasebno varovanje. Poleg tega nekateri udeleženci menijo, da zaposlovalci v podjetjih za zasebno varovanje niso popolnoma pripravljeni in dovolj kompetentni, da bi se spopadali s kompleksnimi vprašanji in izzivi, značilnimi za zaposlovanje in integracijo bolj raznolike in vključujoče delovne sile. Druga pomembna skupina anketirancev je omenila nizko privlačnost sektorja zasebnega varovanja v smislu plač, kar odvrača delavce za zaposlitev, vključno z zaposlovanjem oseb iz prikrajšanih kategorij.

Slovenija

V Sloveniji so bila vprašanja, povezana z zakonodajo o zasebnem varovanju, največkrat omenjena ovira, s katero se srečujejo podjetja pri izvajanju diverzifikacije in vključevanja delovne sile. Očitno je obstoječa pravna merila težko izpolniti za nekatere ljudi iz različnih in prikrajšanih skupin, ki želijo nadaljevati kariero zasebnega varnostnika. Druga skupina odgovorov je omejena na nekatera vprašanja, povezana s predsodki in stereotipi. Nekateri anketiranci so na primer omenili stranke, ki zaradi pristranskosti omejujejo možnosti zasebnih varnostnih podjetij v smislu diverzifikacije delovne sile.

Slovenski udeleženci so omenili nekatere obstoječe pristranskosti in stereotipe, kot sledi:

- ❖ Zasebno varovanje je samo moški sektor;
- ❖ Ženske se ne morejo ustrezno soočiti z zahtevami in izzivi varnostnih nalog.
- ❖ Ljudje iz različnih in prikrajšanih skupin se slabo vključujejo in se slabše prilagajajo delovnim razmeram v sektorju zasebnega varovanja.
- ❖ Nazadnje so nekateri anketiranci navedli visoke stroške, povezane s prilagajanjem delovnih mest zaposlenim invalidom, in dodatne stroške podjetij, povezane z porodniškimi situacijami zaposlenih žensk.



VPRAŠANJE 5-

USTREZNA ZAKONODAJA

Kar zadeva podporno vlogo zakonodaje, je le malo več, kot polovica (51 %) vseh vprašanih v raziskavi menila, da obstoječe nacionalne pravne norme olajšujejo vključevanje ljudi iz različnih in prikrajšanih kategorij v zasebno varnostno delovno silo.

Omeniti je treba, da so mnenja o pozitivni vlogi nacionalne zakonodaje v večjem odstotku (61 %) med anketiranci iz Severne Makedonije. Na splošno je 21 % anketirancev nasprotnega mnenja, 28 % pa o tem nima odgovora. Spodaj je predstavljena podrobna struktura odgovorov posamezne države, zajete v tej raziskavi.



Severna Makedonija

Zakonodaja je bistven element pri omogočanju vključevanja in diverzifikacije delovne sile. Anketiranci iz Severne Makedonije v deležu 61,1 % verjamejo, da trenutna zakonodaja njihove države podpira bolj vključujoč in raznolik pristop v smislu politike zaposlovanja podjetij. Samo 7,4 % Severnomakedoncev se ne strinja; hkrati pa se približno 31,1 % ne pozna vloge zakonodaje pri vključevanju in diverzifikaciji.

Romunija

Manj kot polovica romunskih anketirancev oziroma 40 % meni, da je romunski zakonodajni okvir ustrezen pri podpiranju vključenosti in diverzifikacije. Romunski udeleženci v skoraj podobnem deležu, 38 %, menijo, da je ista zakonodaja pomanjkljiva. Nazadnje, približno 22 % anketirancev ne pozna vpliva trenutne romunske zakonodaje na vprašanje diverzifikacije in vključenosti delovne sile.

Srbija

Glede nacionalne zakonodaje, ki podpira in omogoča diverzifikacijo in vključevanje raznolike delovne sile, so srbski udeleženci naslednjega mnenja: 47,6 % vprašanih meni, da je zakonodaja v Srbiji primerna in podpira prizadevanja podjetij za raznolikost delovne sile za večjo vključujočo in pravično organizacijsko kulturo. Enak odstotek 47,6 % vprašanih ni vedelo odgovoriti na to vprašanje. Le 4,8 % vprašanih ima negativno mnenje o obstoječi zakonodaji v Srbiji.

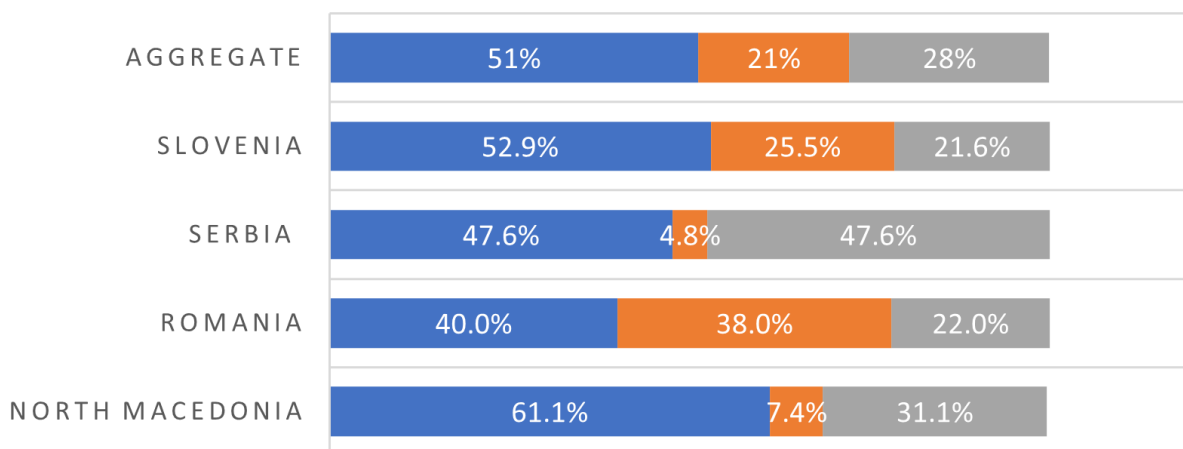
Slovenija

Mnenja slovenskih anketirancev o ustreznosti njihove trenutne zakonodaje na področju diverzifikacije delovne sile in vključevanja so v 52,8 % pozitivni. Negativnih mnenj je bilo izraženih v deležu 25,5 %, 21,2 %

sodelujočih pa ni imelo dovolj poznavanja področja, da bi podali odgovor na to vprašanje.

QUESTION 5 - A DIVERSE WORKFORCE - LEGAL FRAMEWORK

■ Yes ■ No ■ Don't Know



VPRAŠANJE 6

ZMOGLJIVOST ZAPOSLOVANJA IN UPRAVLJANJA Z RAZNOLIKO DELOVNO SILO

Zaposlovanje in vodenje osebja z različnimi ozadji, kulturami, usmeritvami in pripadnostmi zahteva razširjen in kompleksen nabor veščin, sposobnosti, znanja in kvalifikacij.

Na splošno so anketiranci na vprašanje 6 v veliki večini (70,6 %) mnenja, da imajo tako menedžerji kot kadrovske osebe v njihovih zasebnih varnostnih podjetjih vsa potrebna znanja in sposobnosti pri spopadanju s posebnostmi zaposlovanja in vključevanja pri zaposlovanje kadra iz različnih in prikrajšanih kategorij.

Treba je opozoriti, da so anketiranci v Severni Makedoniji najbolj prepričani (75,9 %) v usposobljenost svojih zaposlovalcev in vodij na tem področju. Vendar pa preostalih 34 % vseh anketirancev ni zadovoljnih s stopnjo usposobljenosti osebja. (13,7 %), ali pa ne vedo (15,7 %), kako usposobljeni so kadri za obravnavanje določenega procesa zaposlovanja in upravljanja bolj raznolike in vključujoče delovne sile. V naslednjih razdelkih je predstavljena struktura odgovorov za vsako posamezno državo v tej anketi.

Severna Makedonija

Delež 75,9 % udeležencev iz Severne Makedonije (največ med državami, zajetimi v tej raziskavi) je menil, da je osebje za zaposlovanje njihovih podjetij popolnoma usposobljeno za zaposlovanje varnostnega osebja na raznoliki in vključujoči osnovi. Nadalje jih 22,2 % meni, da so zaposlovalci v svojih podjetjih nepripravljeni. Le 1,9 % vprašanih o tem ni izrazilo ne pozitivnega ne negativnega mnenja.

Romunija

Kar zadeva spretnosti in kompetence pri zaposlovanju in upravljanju bolj raznolike delovne sile na vključujoč način, je odstotek 56 % romunskih anketirancev menilo, da je vodstvo in osebje za zaposlovanje v njihovih podjetjih usposobljeno za spopadanje s takšno nalogo in povezanimi izzivi. Približno 26 % jih meni, da njihovo kadrovsko osebje za vodenje ni sposobno obvladati takšnih izzivov. Za primerjavo pa jih, 18 % ne ve odgovoriti na to vprašanje.

Srbija

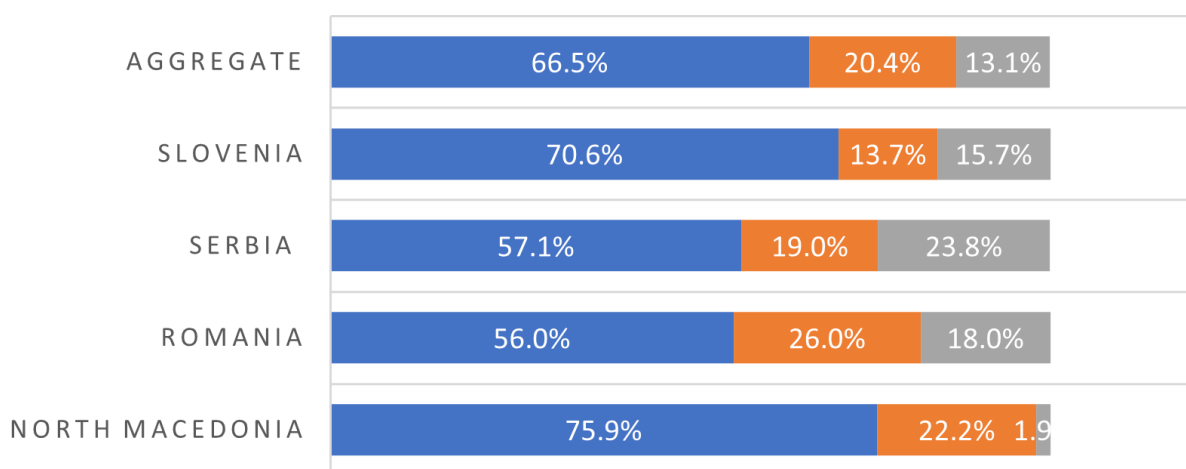
Več kot polovica srbskih udeležencev, to je 57,10 %, meni, da so njihovi zaposleni na kadrovskih mestih primerni za bolj raznolik in vključujoč pristop pri zaposlovanju zasebnega varnostnega osebja. Le 19 % se jih s tem ne strinja, 23,8 % pa jih na to vprašanje ne zna odgovoriti.

Slovenija

Pri tem imajo slovenski udeleženci pozitivno mnenje o svojem kadrovskem osebju v 70,6 % odstotkov. Precej manjši delež, 13,7 %, je nasprotnega mnenja. Približno 15,7 % sodelujočih je trdilo, da ne poznajo odgovora.

QUESTION 6 -CAPABILITY TO RECRUIT AND MANAGE DIVERSE WORKFORCE

■ Yes ■ No ■ Don't Know





SKLEPI

Potrditev rezultatov te raziskave vodi do naslednjih zaključkov:

- ❖ Večina mnenj kaže zaupanje v usposobljenost odgovornih ljudi v njihovih podjetjih pri zaposlovanju, vključevanju in upravljanju vključujoče in raznolike delovne sile ter delovanja na pravičen način. Hkrati le približno polovica vprašanih potrjuje, da njihovo podjetje void politiko aktivnega zaposlovanja in vključevanja žensk v zasebno varnostno delovno silo. Stanje je še manj spodbudno, ko gre za osebe različnih ras in veroizpovedi, etnične manjšine, vključno z Romi, ali osebe iz drugih prikrajšanih skupin.
- ❖ Kljub ugodnim okoliščinam, ki so jih izpostavili anketiranci, kot so obstoj (v določeni meri) formalnih postopkov zaposlovanja, kompetentno osebje in ustrezna zakonodajna podpora, so potrdili tudi, da se proces zaposlovanja raznolike in vključujoče delovne sile sooča z resnimi ovirami v vsaki državi, zajeti v tej raziskavi. Najpogostejše omenjene so ovire, povezane s kulturnimi predsodki in stereotipi. Večinoma se pripisujejo strankam zasebnega varovanja, nanašajo pa se tudi na kulturo v sektorju zasebnega varovanja, zlasti med zaposlenimi.
- ❖ Precejšnje število anketirancev (v vseh štirih državah) je navedlo neustrezno izobrazbo in kvalifikacije oseb iz različnih in prikrajšanih skupin kot drugo oviro, zaradi katere se mnogi od njih ne more prijaviti za službo zasebnega varovanja.

Glede na predstavljene rezultate bi se moral sektor zasebnega varovanja v državah, zajetih v to raziskavo, osredotočiti predvsem na izobraževalne programe, katerih cilj je izboljšati sposobnost podjetij za soočanje s posebnimi izzivi vključevanja, raznolike delovne sile in gradnje pravičnega delovnega okolja. Hkrati bi morali biti izobraževalni programi in programi kvalifikacij na voljo in dostopni ljudem iz različnih in prikrajšanih kategorij, da bi povečali njihovo primernost za delo v sektorju zasebnega varovanja.

Pozneje bi si morala industrija prizadevati za izboljšanje javne podobe vključujočega sektorja, ki ponuja pošteno in varno delovno okolje ter enake poklicne možnosti za vse ljudi različnih kategorij, okolij, pripadnosti in življenjskih slojev.





НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union