

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**LUKA RADE**



UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**FLEKSIBILNO UREJANJE DELOVNEGA ČASA NA FINSKEM IN V  
SLOVENIJI**

Ljubljana, avgust 2011

LUKA RADE

## **IZJAVA**

Študent Luka Rade izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom izr. prof. dr. Barbare Kresal, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

UVOD .....	1
1 DEFINICIJE IN ZGODOVINA UREJANJA DELOVNEGA ČASA .....	2
1.1 DEFINICIJE DELOVNEGA ČASA .....	2
1.2 ZGODOVINA UREJANJA DELOVNEGA ČASA .....	2
1.3 VPLIV DELOVNEGA ČASA NA ZDRAVJE IN VARNOST .....	5
1.4 PRIHODNOST UREJANJA DELOVNEGA ČASA .....	5
2. MEDNARODNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA .....	6
3. UREJANJE DELOVNEGA ČASA V SLOVENIJI .....	6
3.1 DELOVNI ČAS .....	6
3.2 NADURNO DELO .....	7
3.3 NEDELJSKO DELO IN DRŽAVNI PRAZNIKI .....	7
3.4 NOČNO DELO .....	8
3.5 ODMORI .....	8
3.6 POČITKI .....	8
3.7 LETNI DOPUST .....	9
3.8 DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA .....	9
3.8.1 ODSOTNOST IZ DRUŽINSKIH RAZLOGOV .....	9
3.8.2 ŠTUDIJSKA ODSOTNOST .....	11
3.8.3 ODSOTNOST IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV .....	11
3.8.4 OSTALE ODSOTNOSTI .....	11
3.9 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA .....	12
4. UREJANJE DELOVNEGA ČASA NA FINSKEM .....	12
4.1 DELOVNI ČAS .....	12
4.2 NADURNO DELO .....	13
4.3 NEDELJSKO DELO IN DRŽAVNI PRAZNIKI .....	13
4.4 NOČNO DELO .....	13
4.5 ODMORI .....	13
4.6 POČITKI .....	13
4.7 LETNI DOPUST .....	14
4.8 DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA .....	14

4.8.1 ODSOTNOST IZ DRUŽINSKIH RAZLOGOV .....	14
4.8.2 ŠTUDIJSKA ODSOTNOST .....	16
4.8.3 ODSOTNOST IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV .....	16
4.8.4 OSTALE ODSOTNOSTI .....	17
4.9 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA .....	17
5. PRIMERJAVA UREJANJA DELOVNEGA ČASA MED SLOVENIJO IN FINSKO.....	17
SKLEP.....	23
LITERATURA IN VIRI .....	25

## KAZALO SLIK

Slika 1: Trend števila opravljenih letnih delovnih ur, 1760-2008 (Velika Britanija) .....	4
Slika 2: Povprečno število tedenskih delovnih ur v industriji, 1900-1972 (ZDA) .....	4

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Povprečno število ur v delovnem tednu zaposlenega za poln delovni čas.....	18
Tabela 2: Povprečno število ur v delovnem tednu zaposlenega za krajši delovni čas .....	19
Tabela 3: Delež zaposlenih od 15. do 64. leta za poln in krajši delovni čas v obdobju 2000-2010 v Sloveniji in na Finskem .....	20
Tabela 4: Odstotek zaposlenih, starih med 15 in 64 let , ki so v letu 2004 delali nadure .....	20
Tabela 5: Odstotek zaposlenih med 15 in 64 let, ki opravljajo delo ob nedeljah.....	21
Tabela 6: Odstotek zaposlenih, ki opravljajo nočno delo .....	21
Tabela 7: Odstotek zaposlenih vključenih v formalno izobraževanje po starostnih skupinah leta 2003.....	22
Tabela 8: Odstotek zaposlenih leta 2005 starih med 15 in 64 let, ki so imeli možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnika zaradi družinskih razlogov .....	22
Tabela 9: Odstotek zaposlenih leta 2005 starih med 15 in 64 let, ki so v zadnjih 12 mesecih vzeli dopust iz družinskih razlogov .....	23

## UVOD

V začetnih letih industrijske revolucije delovni čas ni bil zakonsko omejen in urejen. V prvi polovici 19. stoletja ni bilo nič nenavadnega, če je delavec delal 80 ali več ur tedensko, sedem dni v tednu. Rezultat mnogih protestov in gibanj je bil zakonsko urejen krajši delovni čas, ki se je začel krajšati od konca 19. stoletja dalje. Tako je leta 1885 na slovenskem ozemlju sprejeta novela Obrtnega reda, ki je med drugim določala tudi 11-urni delovni dan. Bolj kot kdajkoli prej pa se je potreba po fleksibilnem urejanju delovnega časa pojavila v 80. letih prejšnjega stoletja. Kot torej lahko vidimo, je fleksibilno urejanje delovnega časa razmeroma mlad pojem.

Sprva je bil vidik krajšanja delovnega časa predvsem zdravstveni, saj je predolg delovni čas negativno vplival na zdravje ter povečeval možnost poškodb pri delu. Šele v zadnjem času se bolj izpostavlja tudi zaposlitveni vidik. S krajšim delovnim časom naj bi tudi vplivali na zmanjšanje brezposelnosti, pri čemer obseg ur ostaja enak, za enako delo pa je zaposlenih več ljudi.

Delovni čas se v zadnjih letih ne krajša bistveno ali pa se sploh ne, v nekaterih državah pa se celo podaljšuje; zato je pomembnost fleksibilnosti urejanja delovnega časa še toliko večja, tako z vidika delodajalcev kot tudi delavcev. Delodajalcem omogoča lažje pokrivanje nihanj povpraševanja ob določenih urah, dnevih ali obdobjih, delavcem pa lažje usklajevanje delovnih obveznosti in družinskega življenja. Ravno to usklajevanje je eno izmed pomembnejših za kakovostno življenje posameznika.

Namen diplomskega dela je proučiti zgodovino urejanja delovnega časa od industrijske revolucije dalje, vpliv predolgega delovnega časa na človekovo zdravje in varnost pri delu ter razloge, zakaj je mednarodno urejanje delovnega časa pomembno. Prikazano je tudi, kako zakoni v Sloveniji in na Finskem urejajo delovni čas v različnih situacijah, kot so poln in krajši delovni čas, nadurno delo, nedeljsko delo in delo ob praznikih, nočno delo, odmori in počitki, letni dopusti, bolniške odsotnosti in zdravniški pregledi, študijska odsotnost ter odsotnost iz družinskih razlogov. Cilj diplomskega dela je prikazati bistvene razlike v urejanju delovnega časa v Sloveniji in na Finskem se primerja s pomočjo nekaterih statističnih podatkov.

Diplomsko delo je sestavljeno iz uvoda, petih poglavij ter sklepa. Prvo poglavje zajema različne definicije delovnega časa, zgodovino urejanja delovnega časa, vpliv dolžine delovnega časa na zdravje in varnost pri delu ter o prihodnosti urejanja delovnega časa. Drugo poglavje govori o mednarodni ureditvi delovnega časa. Tretje poglavje opisuje slovensko, četrto poglavje pa finsko zakonodajo s področja urejanja delovnega časa. V petem poglavju se primerja fleksibilnost urejanja delovnega časa v Sloveniji in na Finskem, v sklepu pa so podani zaključki.

# 1 DEFINICIJE IN ZGODOVINA UREJANJA DELOVNEGA ČASA

Za lažjo predstavo, kaj **delovni čas** sploh je, uporabimo definicije delovnega časa, ki se razlikujejo od države do države in so opredeljene v zakonih. Kljub temu, da je definicij delovnega časa precej, se za potrebe tega diplomskega dela delovni čas opredeli po definicijah prava Evropske unije, slovenskega Zakona o delovnih razmerjih ter finskega Zakona o delovnem času.

## 1.1 DEFINICIJE DELOVNEGA ČASA

Direktiva 2003/88/ES (Ur. l. EU 299, str. 9-19, v nadaljevanju Direktiva 2003/88/ES) v 1. točki 2. člena delovni čas opredeljuje, kot »vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso«.

V Sloveniji delovni čas ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, Ur.l. RS, št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007, v nadaljevanju ZDR). ZDR delovni čas razdeli na efektivni delovni čas, čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (141. člen ZDR). Kot efektivni delovni čas se šteje vsak čas, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in s tem izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Finski Zakon o delovnem času (angl. *Working Hours Act*) (št. 605/1996, z zadnjim popravkom št. 1518/2009, v nadaljevanju WHA) v 4. členu definira delovni čas kot čas, v katerem je delavec dolžan biti in tudi je prisoten na delovnem mestu ter je na voljo delodajalcu. Tako kot WHA, se tudi vse ostale finske zakone in ostale dokumente v nadaljevanju, povzema po angleških prevodih (dostopni na spletni strani <http://www.finlex.fi/en/>).

## 1.2 ZGODOVINA UREJANJA DELOVNEGA ČASA

Skozi zgodovino človeštva delovni čas dolgo ni bil zakonsko urejan. Pred začetkom industrijske revolucije je bilo delo običajno nizko intenzivno, obseg dela pa je običajno zadoščal le zadovoljevanju temeljnih potreb. S prihodom industrijske revolucije je delo postajalo bolj intenzivno, pogosto se je opravljalo v človeku nenaravnih razmerah. Vedno bolj se je ločeval prosti čas od časa, preživetega na delu, posledično pa je bila opredelitev dela vedno ožja in natančnejša. S tem se je v času industrijske revolucije prvič pojavila tudi potreba po definiranju in urejanju delovnega časa.

Delovni čas je torej že od same industrijske revolucije naprej ena od temeljnih socialnih tem. Zakaj je delovni čas pomembna socialna tema, pa je vprašanje, ki se je skozi čas spreminjalo (Anxo, 1998, str. 11). Najobsežnejše podaljšanje delovnega časa se je pojavilo z razvojem



industrijskih in poslovnih imperijev (McGauhey, b.l.). V 18. stoletju se je začel industrijski kapitalizem, z njim pa je povezana uporaba dragih delovnih strojev in ustanavljanje velikih tovarn. V teh lastniki in zaposleni niso bili več v enakem odnosu kot nekoč mojstri in vajenci, nova ideologija podjetnikov, ki so zavrnilo tradicionalne gospodarske omejitve, pa je bila povezana tudi z zahtevo po daljšem delovnem času (McGauhey, b.l.). Tega je omogočila tudi izboljšana razsvetljava in čeprav statistični podatki iz tistega časa niso na voljo, je znano, da je bil 14-urni delovni čas takrat nekaj običajnega. Za zlorabo se je smatralo šele 17 ali 18 ur dela dnevno. Takega delovnega časa niso imeli le moški, pač pa tudi ženske in otroci, ki so delali v tekstilnih tovarnah (McGauhey, b.l.). Kot odziv na dolg delovni čas so se razvila delavska gibanja, katerih glavni cilj je bil skrajšanje delovnega časa (McGauhey, b.l.).

Eno od takšnih gibanj je bilo tudi gibanje za osemurni delovnik, ki se je v začetku 19. stoletja sprva odvijalo v Veliki Britaniji. Leta 1810 je velški reformator Robert Owen podal zahtevo po deseturnem delovniku, leta 1817 pa je kot cilj postavil osemurni delovnik ter skoval slogan »osem ur dela, osem ur rekreacije, osem ur počitka« (Wikipedia, 2011). Razmere so se za delavce v Evropi začele dejansko izboljševati šele tri desetletja kasneje, ko je bilo leta 1847 za ženske in otroke v Angliji delo omejeno na deset ur dnevno, francoskim delavcem pa leto kasneje kot posledica februarске revolucije na dvanajst ur dnevno.

Na območje današnje Slovenije je industrijska revolucija prišla z zakasnitvijo, posledično pa so se kasneje odvijala tudi gibanja in reforme. Tako je bil z Novelo obrtnega reda v Sloveniji delovni čas omejen na enajst ur dnevno šele leta 1885, osemurni delovnik pa je bil uveden konec leta 1918 (Kovačič, 2009, str. 1).

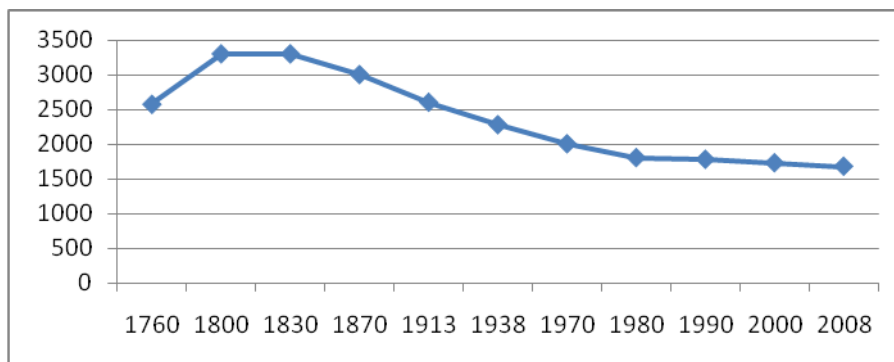
Leta 1919, po prvi svetovni vojni, je bila ustanovljena Mednarodna organizacija dela (angl. *International Labour Organization*, v nadaljevanju *ILO*), ki je bila ena prvih mednarodnih organizacij, ki se je ukvarjala z delovno zakonodajo, dolžnostmi delodajalcev, pravicami delavcev držav članic in podobno. Še istega leta je bila sprejeta Konvencija ILO št. 1, ki je kot prvi mednarodni zavezujoč dokument določila standard osemurnega delovnika in 48-urnega delovnega tedna (Kresal, 2008, str. 619). Kot lahko vidimo iz prejšnjega odstavka, je bil v Sloveniji osemurni delovnik uveden že pred prvo konvencijo ILO.

Dve stoletji različnih gibanj za večje pravice delavcev ter zavzemanj za krajši delovnik sta torej učinkovito pripomogli k zmanjšanju števila delovnih ur. To se je s 3500 delovnih ur letno v 19. stoletju znižalo na 1600–1900 delovnih ur letno konec 20. stoletja (Deloitte Consulting, 2010, str. 8).

Delo za krajši delovni čas (angl. *part-time work*) se je, kot posledica razvoja storitvene dejavnosti, začelo uveljavljati šele v obdobju po drugi svetovni vojni. Z vedno hitreje rastočim gostinskim in hotelirskim sektorjem se je začelo tudi vse večje povpraševanje po delavcih za krajši delovni čas. Zanimanja za nizko plačana dela s polnim delovnim časom je bilo enostavno premalo, obenem pa je krajši delovni čas delodajalcem omogočil več

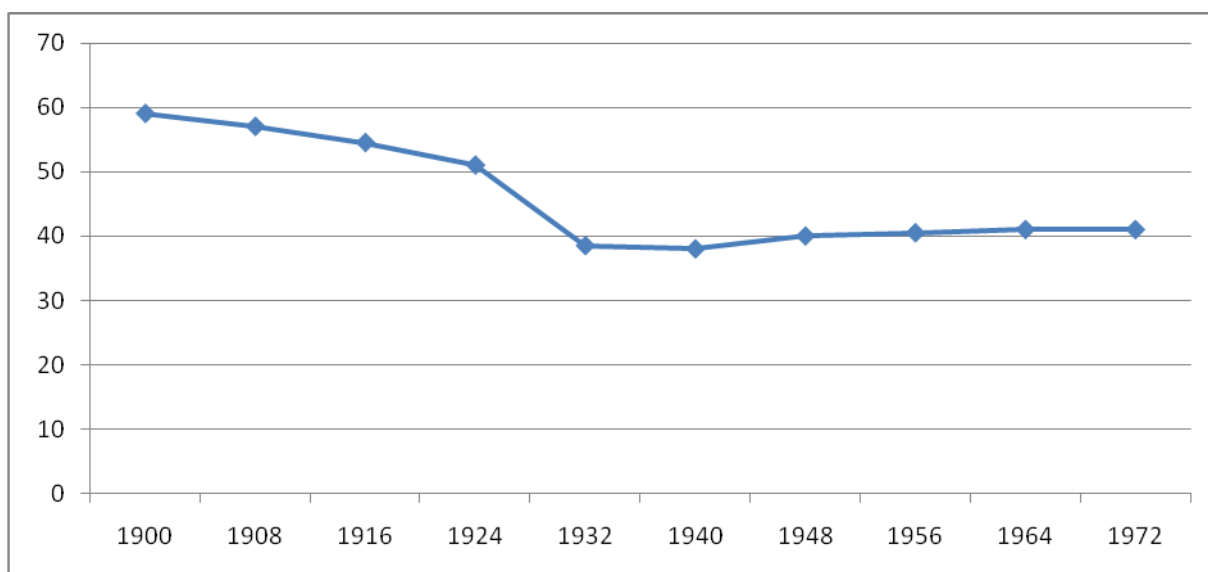
fleksibilnosti. Olajšano je bilo pokrivanje večjega povpraševanja po delovni sili v večernem času ter med počitnicami (Ellis & Stredwick, 1998, str. 38).

Slika 1: Trend števila opravljenih letnih delovnih ur, 1760-2008 (Velika Britanija)



Vir: Deloitte Consulting, *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation (Final report)*, 2010, str. 20.

Slika 2: Povprečno število tedenskih delovnih ur v industriji, 1900-1972 (ZDA)



Vir: P. Baxandall. & B. Burgoon, *Three Worlds of Working Time: Policy and Politics in Work-time Patterns of Industrialized Countries*, 2002, str. 71.

Pri nadaljnjem uveljavljanju dela s krajšim delovnim časom so pomembno vlogo odigrale ženske. Če je bila večina žensk še v 50. letih prejšnjega stoletja nezaposlenih gospodinj, se je ta trend v 60. letih in kasneje obrnil. Leta 1951 je bilo v Veliki Britaniji za krajši delovni čas zaposlenih le 6,0 % žensk, deset let kasneje 25,8 %, leta 1986 pa kar 47,1 % (Ellis & Stredwick, 1998, str. 39). Razlog za to lahko najdemo predvsem v tem, da tradicionalni nazor družine smatra žensko kot gospodinjo, delo za krajši delovni čas pa mnogokrat omogoča optimalno usklajevanje tega nazora in zaposlitve.

Urejanje delovnega časa torej že od samega začetka predstavlja nekakšno lovljenje ravnotežja med delodajalci in zaposlenimi. Delodajalci želijo, da delavci delajo dlje, saj to povečuje njihov dobiček, delavci pa so daljšemu delovnemu času povečini naklonjeni zgolj z vidika višjega zaslužka. Predolg delovni čas ima lahko negativne posledice za zdravje in varnost, zaradi utrujenosti in predolgega trajanja aktivnosti pa se poveča tveganje za nesreče na delovnem mestu (Deloitte Consulting, 2010, str. 8). Ugotovili so, da zmanjšanje števila ur proizvodnjo poveča, poleg tega pa zmanjša odsotnosti zaradi bolezni (Spurgeon v Deloitte Consulting, 2010, str. 21).

### **1.3 VPLIV DELOVNEGA ČASA NA ZDRAVJE IN VARNOST**

Dolg delovni čas in neučinkovit počitek lahko bistveno vplivata na varno izvajanje delovnih operacij. To ima lahko negativne posledice za delavce, okolje in širšo javnost (Deloitte Consulting, 2010, str. 33).

Daljšanje delovnega časa, bodisi višje dnevno število delovnih ur ali več delovnih dni v tednu, povečuje tveganje za nesreče (Deloitte Consulting, 2010, str. 33). Kratkotrajne posledice dolgega delovnega časa se pogosto kažejo v utrujenosti, problemih s spanjem in višjim krvnim pritiskom, medtem ko se dolgotrajne posledice podaljšanega delovnega časa pogosto kažejo v psihi in obnašanju posameznika, mišično-skeletnim degenerativnim spremembam, boleznim srca in ožilja ter predčasnemu invalidskemu upokojevanju (Baker, 2007, str. 23).

Gledano z vidika varnosti in zdravja je jasno, da pretirano nadurno delo prinaša tveganja. Žal podatki ne omogočajo dovolj natančne analize, s katero bi lahko opredelili najvišje število delovnih ur, ki še ne bi kvarno vplivalo na zdravje, varnost in opravilno sposobnost delavca. (Spurgeon, Harrington & Cooper, 1997, str. 374).

Kljub prizadevanju Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) pa se fizični in psihični stresni dejavniki v zadnjih 15 letih naj ne bi občutneje zmanjšali, v nekaterih primerih pa celo povečali (Parent-Thirion, Fernández Macías, Hurley & Vermeylen, 2007, str. 61).

### **1.4 PRIHODNOST UREJANJA DELOVNEGA ČASA**

Glede na določene trende skrajševanja delovnega časa v preteklosti je mogoče pričakovati zmerno skrajševanje delovnega časa tudi v prihodnosti (Deloitte Consulting, 2010, str. 24). Kljub temu pa tej ideji kar nekaj raziskav nasprotuje, saj se v nekaterih državah delovni čas počasi vendar vztrajno daljša.

Organizacija delovnega časa je po vsem svetu v zadnjih 60 letih doživela velike spremembe. Najbolj očitna sprememba je čedalje večja uporaba nestandardnih oblik delovnega časa, ki so posledica novih informacijskih tehnologij, naprednih komunikacijskih sistemov in zahtev po

24-urni dosegljivosti. Vedno več ljudi svoje delo opravlja v izmenah ali v nočnem času, lahko pa se od njih zahteva tudi fleksibilen in neredni delovni čas. V zadnjih letih se ponekod pojavlja tudi potreba po daljšem delovnem času, kar je sicer nasprotje trenda, ki se je pojavljal v prvi polovici 20. stoletja (Spurgeon, 2003, str. 9).

Če se je torej v 19. in 20. stoletju poudarjalo predvsem skrajševanje delovnega časa, je v 21. stoletju poudarek premaknjen na bolj fleksibilen delovni čas. Najverjetneje se bo od delavcev v prihodnje zahtevala še večja fleksibilnost, obenem pa bo razvoj tehnologije in infrastrukture omogočal vedno nove načine za usklajevanje delovnih obveznosti in družinskega življenja posameznika.

## 2. MEDNARODNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA

Po koncu prve svetovne vojne je bila leta 1919 ustanovljena ILO (ILO, b.l.). Naloga ILO je bila že od samega začetka predvsem zagotavljanje socialne pravičnosti in urejanje statusa delavcev po svetu. Konvencija ILO št. 1, ki so jo sprejeli leta 1919, je tako postala prvi mednarodno zavezujoč dokument na tem področju. Danes je v ILO včlanjenih že 183 držav.

Znotraj Evropske unije (angl. *European Union*, v nadaljevanju EU) se delovni čas ureja z Direktivo 2003/88/ES, znotraj posameznih držav EU pa z regulativami posameznih držav, ki morajo upoštevati omejitve in določila Direktive o delovnem času.

Tako konvencije ILO kot tudi direktive EU so za ureditev delovnega časa na mednarodni ravni zelo pomembne. Po eni strani varujejo delavce ter določajo minimalne pravice in standarde, ki naj bi jih imeli, po drugi strani pa državam članicam postavljajo določene omejitve glede regulativ znotraj posameznih držav. To prinese tudi bolj konkurenčen trg dela vsake države glede na ostale. Lahko bi torej rekli, da so tako konvencije ILO kot direktive EU nekakšna pravila, ki omogočajo državam »*fair-play*« na trgu dela.

## 3. UREJANJE DELOVNEGA ČASA V SLOVENIJI

### 3.1 DELOVNI ČAS

V Sloveniji po 142. členu ZDR, **polni delovni čas** ne sme biti daljši od 40 ur. Če se to določi z zakonom ali s kolektivno pogodbo, je sicer lahko krajši, vendar ne manj kot 36 ur. Izjema, ko je polni delovni čas lahko krajši od 36 ur je samo, če za ta delovna mesta obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare.

Drugi odstavek 64. člena ZDR opredeli **krajši delovni čas** kot »čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu«. Skladno s tem členom ima delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas, enake pravice, kot delavec, ki dela poln delovni čas, vendar so te pravice sorazmerne dolžini krajšega delovnega časa.

V Slovenji se glede tega zakona pojavlja dosti polemik, saj imajo delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas, določene pravice vseeno enakovredne tistim, ki pripadajo delavcem s polnim delovnim časom. To privede do tega, da imajo delodajalci z delavci, ki imajo krajši delovni čas, nesorazmerno višje stroške kot z zaposlenimi za polni delovni čas.

Delavec, ki »dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu« (npr. delovni invalid, ki je delno invalidsko upokojen; oseba, ki dela krajši delovni čas zaradi starševstva ipd.), ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, ostale pravice iz delovnega razmerja in pravice iz socialnega zavarovanja pa, kot če bi delal poln delovni čas (ZDR, 66. člen).

### **3.2 NADURNO DELO**

V 143. členu ZDR je zapisano, da lahko delodajalec pod določenimi pogoji (na primer izjemoma povečan obseg dela, kadar je to potrebno, da se zagotovi varnost ljudi, premoženja ali varnost prometa) od delavca zahteva opravljanje dela preko polnega delovnega časa oziroma nadurno delo. V tem primeru je delodajalec dolžan nadurno delo odrediti v pisni obliki (če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela to ni možno, mu mora nadurno delo odrediti v ustni obliki), če je le mogoče pred začetkom dela, v nasprotnem primeru naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

ZDR v 145. členu navaja primere, ko delodajalec delavcu ne sme odrediti nadurnega dela. Ti primeri so večinoma povezani s starostjo delavca, zdravstvenim stanjem, opravljanjem dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, in z varstvom nosečnosti in starševstva. V nekaterih primerih je nadurno delo absolutno prepovedano, v nekaterih primerih pa delodajalec potrebuje pisno soglasje delavca za nadurno delo.

Po 143. členu ZDR, lahko nadurno delo traja največ 8 ur v tednu, 20 ur v posameznem mesecu ter 170 ur v letu dni. Izjemoma lahko delavec v koledarskem letu opravi tudi do 230 ur nadurnega dela, vendar le če delodajalec vsakokrat, ko se odredi nadurno delo po tem, ko je delavec že opravil 170 nadur v tekočem letu, pridobi delavčevo pisno soglasje (4. odstavek 143. člena ZDR). Kljub jasnosti zakona, pa delodajalci zaradi prenizke stopnje nadzora 143. člen ZDR pogosto kršijo.

### **3.3 NEDELJSKO DELO IN DRŽAVNI PRAZNIKI**

V Sloveniji delavec po 156. členu ZDR sicer nima zakonske pravice do nedeljskega počitka, saj tedenski počitek ni vezan na točno določen dan v tednu. 168. člen ZDR delavcu dodeljuje zakonsko pravico do počitka na praznike, ki so določeni kot dela prosti dnevi, razen v

primeru, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgoma ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan. Kljub temu je delo ob nedeljah po 128. členu ZDR obravnavano kot opravljanje dela v posebnih pogojih, zaradi česar delavcu pripadajo dodatki k plači.

### 3.4 NOČNO DELO

Na temo nočnega dela je bilo opravljenih že mnogo raziskav, saj se z njim raziskovalci ukvarjajo že vrsto let. Delo v nočnem času je namreč obravnavano kot delo v času, ki je za človeka nenaraven, zato se smatra kot še posebej škodljivo. Posledično je nočno delo, v primerjavi z delom podnevi, še dodatno regulirano.

149. člen ZDR definira nočno delo kot »delo v času med 23. uro in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. uro in 7. uro naslednjega dne.«

V primeru izmenskega dela, ki vključuje tudi nočne izmene, sme delavec nepretrgoma delati ponoči največ en teden. V primeru delavčevega pisnega soglasja se to obdobje lahko tudi podaljša, vendar so s tem povezane tudi dodatne pravice, kot so daljši dopust, ustrezna prehrana med delom ter pravica do strokovnega vodstva delovnega oziroma proizvodnega procesa (3. in 4. odstavek 150. člena ZDR).

### 3.5 ODMORI

Po 154. členu ZDR ima delavec s polnim delovnim časom pravico do 30-minutnega odmora med dnevnim delom. Če delavec dela krajši delovni čas, vendar vsaj 4 ure dnevno, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavec, ki dela 4 ure dnevno, ima torej pravico do odmora, ki traja 15 minut. Čas odmora se med dnevnim delom šteje v delovni čas, kar pomeni, da je 30 minut odmora v polnem delovnem času že všteti v 8-urni delovnik. Poleg tega odmor ne sme biti prej kot v eni uri po začetku dela ter najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

Slovenija je sicer ena redkih držav, kjer so odmori med dnevnim delom ne samo všteti v delovni čas, ampak tudi plačani. Posledično ne bi bilo presenetljivo, če bi se to v bližnji prihodnosti spremenilo in odmori med dnevnim delom ne bi bili več všteti v delovni čas, kar pomeni tudi, da zanje ne bi več prejeli plačila.

### 3.6 POČITKI

Delavec ima po 155. členu ZDR v obdobju 24 ur pravico do **dnevnega počitka**, ki traja nepretrgoma 12 ur, v primeru, da ima delavec neenakomerno razporejen ali začasno

prerazporejen delovni čas, pa ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

ZDR v 156. členu določa, da ima delavec poleg dnevnih počitkov v obdobju sedmih zaporednih dni tudi pravico do **tedenskega počitka**, oziroma počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur. To naj bi delavcu zagotavljalo vsaj en prost dan v tednu, vendar pa ZDR dopušča izjeme, npr. ko je potrebno, da delavec na dan tedenskega počitka dela zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov. Ravno zaradi tega je določeno, da se minimalno trajanje tedenskega počitka upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. To v praksi pomeni, da ima delavec prosta vsaj dva dneva v obdobju 14 zaporednih dni.

Kljub temu, da delavec po ZDR nima pravice, da tedenski počitek nastopi točno ob nedeljah, ostajajo nedelje še naprej najpogostejši dan za tedenski počitek, običajno pa imajo delavci proste tako sobote kot nedelje.

### **3.7 LETNI DOPUST**

Po 159. členu ZDR ima delavec, ne glede na to ali opravlja delo za polni ali krajši delovni čas, pravico do plačanega letnega dopusta v posameznem koledarskem letu v dolžini vsaj štirih tednov. Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu posameznega delavca.

Letni dopust je možno izrabiti v več delih, s tem da mora en del trajati neprekinjeno najmanj dva tedna (163. člen ZDR). Starši šoloobveznih otrok imajo po 165. členu ZDR pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic, razen če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces. Delavec ima tudi pravico izkoristiti en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi.

### **3.8 DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA**

#### **3.8.1 ODSOTNOST IZ DRUŽINSKIH RAZLOGOV**

V Sloveniji odsotnosti iz dela z naslova starševstva ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l. RS, št. 110/2006-UPB2, v nadaljevanju ZSDP). ZSDP v 13. členu vrste starševskega dopusta razdeli na:

- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

V Sloveniji ima mati po 17. in 18. členu ZSDP pravico do **porodniškega dopusta** v obsegu 105 koledarskih dni, torej 15 polnih tednov.

19. člen ZSDP določa, da mora mati porodniški dopust izrabiti v enem nizu, torej neprekinjeno. Ženska mora načeloma na porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog.

V določenih pogojih ima pravico do porodniškega dopusta tudi oče; to je v primerih ko mati umre (ne pa, če umre otrok), zapusti otroka ali pa na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče ima v teh primerih pravico do porodniškega dopusta v enakem obsegu kot ga ima mati, zmanjšanem za toliko dni, kolikor jih je mati že izkoristila, vendar pa za najmanj 28 dni (20. člen ZSDP).

V Sloveniji ima oče otroka po 23. členu ZSDP neprenosljivo pravico do **očetovskega dopusta** v trajanju 90 dni.

Oče lahko nastopi očetovski dopust ob rojstvu otroka. Najmanj 15 dni očetovskega dopusta (v obliki polne odsotnosti z dela) se mora izrabiti do otrokovega dopolnjenega šestega meseca starosti. V kolikor oče izrablja porodniški dopust, nima pravice do izrabe tega dela očetovskega dopusta. Preostalih 75 dni pa mora izrabiti najkasneje do otrokovega dopolnjenega tretjega leta starosti (25. člen ZSDP).

Po 26. členu ZSDP ima eden od staršev pravico do **dopusta za nego in varstvo otroka** v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta. V primeru več hkrati živorojenih otrok se ta dopust podaljša za 90 dni za vsakega nadaljnjega otroka. Dopust se podaljša tudi v nekaterih drugih primerih, ki so omenjeni v 26. členu ZSDP (npr. nedonošenček, otrok s posebnimi potrebami itd.). Vse pravice do dopustov za nego in varstvo otroka se seštevajo. Del dopusta za nego in varstvo otroka, v trajanju največ 75 dni, se lahko prenese in izrabi najkasneje do otrokovega 8. leta starosti.

V primeru delne odsotnosti z dela se za časovno razporeditev medsebojno dogovorita starša in delodajalca obeh staršev (30. člen ZSDP). V primeru polne odsotnosti z dela pa lahko po 31. členu ZSDP dopust za nego in varstvo otroka koristi le en starš naenkrat, razen v izjemah omenjenih v tem členu (podaljšan dopust v primeru dvojčkov ipd.). Po 27. členu ZSDP eden od staršev nima pravice do tega dopusta, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugemu od staršev, ter če sam ne varuje in neguje otroka.

Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve v skladu s posebnim predpisom, ima po 35. členu ZSDP pravico do **posvojiteljskega dopusta**, ki nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino z namenom posvojitve. Ta oseba je upravičena do posvojiteljskega dopusta v trajanju 150 dni za otroka, starega od 1 do 4 let, oziroma do dopusta v trajanju 120 dni za otroka, starega od 4 do 10 let.

V času koriščenja starševskih dopustov ima oseba pravico do nadomestila v višini 100% osnove (zakon določa natančna pravila za izračun osnove, če nekoliko poenostavimo, pa ta



znaša povprečje delavčevih plač v zadnjih 12-ih mesecih). Nekoliko drugače je urejen le očetovski dopust, saj očetu pripada 100% nadomestilo le za prvih 15 dni očetovskega dopusta, ki jih mora izrabiti do 6. meseca otrokove starosti, preostalih 75 dni pa ni plačanih in oče nima pravice do nadomestila, temveč le do plačila prispevkov za socialno varnost.

### **3.8.2 ŠTUDIJSKA ODSOTNOST**

V Sloveniji študijsko odsotnost ureja 11. poglavje ZDR. To poglavje deli delavce na tiste, ki se izobražujejo, izpopolnjujejo ali usposablajo v lastnem interesu ter tiste, ki to počno v skladu s potrebami delovnega procesa. Po 173. členu ZDR je vsak delavec upravičen do plačane odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. Če ta pravica ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela vsaj ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

Čeprav zakon glede izobraževanja, izpopolnjevanja ter usposabljanja v grobem določa pravice ter dolžnosti delavca in delodajalca, pa jima po 172. členu ZDR ravno tako pušča možnost natančnejšega medsebojnega dogovora s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

### **3.8.3 ODSOTNOST IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV**

Po 169. členu ZDR je delavec »upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.« Zakon določa, do koliko dni breme nadomestila plače nosi delodajalec, od kdaj naprej pa zdravstveno zavarovanje (137. člen ZDR). V času odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša nadomestilo 80% plače, v primeru odsotnosti zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu pa delavcu pripada 100% nadomestilo plače.

### **3.8.4 OSTALE ODSOTNOSTI**

Delavec v Sloveniji ima pravico do plačane odsotnosti z dela še v nekaterih primerih, ki jih določa ZDR (167. člen):

- lastne poroke,
- smrti zakonca, oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka,
- smrti staršev (sem spadajo oče, mati, očim, mačeha ali posvojitelj),
- hujše nesreče, ki zadane delavca.

Za katerokoli zgoraj naštetto odsotnost ima delavec pravico odsotnosti z dela za najmanj en delovni dan, v posameznem koledarskem letu pa ima pravico do skupaj največ sedem delovnih dni odsotnosti zaradi zgoraj naštetih razlogov. Poleg tega ima delavec pravico do

odsotnosti z dela še v nekaterih drugih primerih (npr. po 169. členu ZDR tudi zaradi darovanja krvi in sicer na dan, ko prostovoljno daruje kri, itd.).

### **3.9 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA**

ZDR razlikuje med (Kresal, 2009, str. 117):

- enakomerno razporeditvijo delovnega časa,
- neenakomerno razporeditvijo delovnega časa,
- prerazporeditvijo delovnega časa.

ZDR določa osnovne pravice in dolžnosti delodajalca in delavca glede razporejanja delovnega časa, v 1. odstavku 147. člena pa je določeno, da se razporeditev in pogoje za začasno prerazporeditev delovnega časa določi s pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec mora pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni razpored delovnega časa; v pisni obliki mora obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa vsaj en dan pred razporeditvijo delovnega časa (147. člen ZDR).

Po drugi strani ima delavec pravico predlagati drugačno razporeditev delovnega časa, če to zahtevajo potrebe po usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, delodajalec pa mu je dolžan pisno utemeljiti svojo odločitev (147. člen ZDR).

V 147. členu ZDR je določeno, da pri enakomerni razporejenosti delovnega časa polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. V primeru, da je delovni čas zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov razporejen neenakomerno ali začasno prerazporejen, polni delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur tedensko.

Tako pri neenakomerni razporeditvi kot pri začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečje v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, ob tem pa je potrebno tudi spoštovati tudi nekatere omejitve za posebej varovane skupine delavcev iz 145. člena ZDR, kot npr. nosečnice, mlajše delavce ipd. (147. člen ZDR).

## **4. UREJANJE DELOVNEGA ČASA NA FINSKEM**

### **4.1 DELOVNI ČAS**

V Finskem WHA (6. člen) je v zapisano, da redni **polni delovni čas** ne sme presegati 8 ur dnevno ali 40 ur tedensko, delovni čas pa je lahko razporejen tako, da delavec v obdobju največ 52 zaporednih tednov v povprečju ne dela več kot 40 ur na teden.

## 4.2 NADURNO DELO

Finski WHA v 17. členu opredeljuje nadurno delo kot delo preko rednega delovnega časa, ki je posledica zahteve delodajalca. Delavec v tem primeru opravlja nadurno delo, samo v primeru, da se s tem strinja, ni pa to njegova obveza (izjeme so javni uslužbenci ter delavci, zaposleni v javnih podjetjih).

Tudi če je bilo v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno drugače, ima delavec pravico odkloniti nadurno delo, če le-to pride na dneve, ko delo običajno ne poteka. V tem primeru mora imeti delavec ustrezen osebni razlog (18. člen WHA).

WHA v 18. členu pravi, da najvišje število nadur na štirimesečni ravni lahko znaša 138 ur nadurnega dela, v koledarskem letu pa 250 ur nadurnega dela. V kolikor se delodajalec dogovori s predstavnikom delavcev, je nadur v koledarskem letu lahko še za 80 ur več, vendar pa število na štirimesečni ravni vseeno ne sme presegati 138 ur.

## 4.3 NEDELJSKO DELO IN DRŽAVNI PRAZNIKI

Po 33. členu WHA so delavci na Finskem dolžni opravljati svoje delo ob nedeljah ter cerkvenih praznikih le takrat, ko se delo zaradi same narave dela redno izvaja na te dneve, oziroma če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi ali če delavci soglašajo s tem.

## 4.4 NOČNO DELO

Podobno kot slovenski ZDR, tudi finski WHA v 26. členu definira nočno delo kot delo, ki se izvaja med 23. in 6. uro naslednjega dne. 27. člen WHA določa, da v primeru organiziranega dela v izmenah delavec lahko dela največ sedem zaporednih nočnih izmen.

## 4.5 ODMORI

Po 28. členu WHA ima delavec, katerega delovnik traja vsaj šest ur, pravico do odmora, ki traja vsaj eno uro, v primeru da njegova prisotnost ni potrebna za normalen potek dela. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da je ta odmor tudi krajši, vendar ne krajši od 30 minut. Enako kot v Sloveniji, so odmori tudi na Finskem plačani in se štejejo v delovni čas. Prav tako pa odmor ne sme biti koriščen ob začetku ali ob koncu delovnega dneva. V kolikor bo delovni dan presegal 10 ur, ima delavec na Finskem po končanih 8 urah dela pravico do še enega, največ 30-minutnega počitka.

## 4.6 POČITKI

Delavec na Finskem ima v obdobju 24 ur pravico do **dnevnega počitka**, ki traja nepretrgoma vsaj 11 ur, v določenih primerih pa do počitka, ki traja vsaj 9 ur (29. člen WHA). V primeru, da je delovni čas fleksibilen in se delavec lahko sam odloča, kdaj začne in konča delovni dan,

se lahko delavec in delodajalec dogovorita tudi za začasni krajši dnevni počitek. V nobenem primeru dnevni počitek ne sme biti krajši od sedmih ur.

V 31. členu WHA je navedeno, da mora biti delovni čas organiziran tako, da delavcu omogoča vsaj 35 neprekinjenih ur **tedenskega počitka**, če je le možno okoli nedelje. Čeprav naj bi imel delavec pravico do vsaj 35 neprekinjenih ur prostega časa v tednu glede na dvotedensko povprečje, pa mora biti delavcu v vsakem primeru vsak teden zagotovljenih vsaj 24 neprekinjenih ur prostega časa.

## **4.7 LETNI DOPUST**

Po 5. členu finskega Zakona o letnem dopustu (angl. *Annual Holidays Act*) (št. 162/2005, z zadnjim popravkom št. 1448/2007, v nadaljevanju AHA) je delavec upravičen do dveh delovnih dni dopusta za vsak polni mesec dela, torej 24 dni letno. V primeru, da je delavec zaposlen že vsaj eno leto brez prekinitve, je za vsak polni mesec dela upravičen do dveh dni in pol dopusta, torej 30 dni letno.

Na Finskem se obdobje med 2. majem in vključno 30. septembrom šteje kot poletna počitniška sezona (angl. *holiday season*) (4. člen AHA). V tem obdobju je delavec upravičen do 24 dni letnega dopusta (27. člen). Zapisano je še, da mora delavec izrabiti vsaj 18 dni letnega dopusta v poletni počitniški sezoni. Višek tega dopusta lahko, v kolikor ni razloga proti, prenese v naslednjo poletno počitniško sezono.

Načeloma ima delavec pravico do vsaj 12 delovnih dni neprekinjenega letnega dopusta, razen če je zaradi tega ogrožen neprekinjen delovni proces (20. člen AHA). V tem primeru se letni dopust lahko razdeli tudi na več delov.

## **4.8 DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA**

### **4.8.1 ODSOTNOST IZ DRUŽINSKIH RAZLOGOV**

Na Finskem odsotnosti iz družinskih razlogov urejata tako Zakon o zdravstvenem zavarovanju (angl. *Sickness Insurance Act*) kot Zakon o pogodbah o zaposlitvi (angl. *Employment contracts act*) (št. 55/2001, z zadnjim popravkom št. 576/2006, v nadaljevanju ECA). Slednji v 4. poglavju odsotnosti iz družinskih razlogov razdeli na:

- porodniški dopust (angl. *maternity leave*),
- očetovski dopust (angl. *paternity leave*),
- starševski dopust (angl. *parental leave*),
- dopust za nego in varstvo otroka (angl. *child care leave*),
- začasna pravica do odsotnosti zaradi nujnih družinskih razlogov (angl. *temporary right of absence for compelling family reasons*).

Na Finskem ima mati pravico do **porodniškega dopusta**, ki traja 105 delovnih dni, izrabljenih v enem delu (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 1). Ker pod delovne dni na Finskem spadajo tudi sobote, je porodniški dopust dolg 17 koledarskih tednov in pol.

Mati mora na porodniški dopust običajno 30 dni pred predvidenim datumom poroda, dopust pa mora napovedati vsaj 2 meseca pred začetkom izrabe le-tega, razen v izjemnih primerih, kot je na primer prezgodnje rojstvo otroka (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 5).

Na Finskem ima oče otroka pravico do **očetovskega dopusta** v trajanju od 1 do 18 delovnih dni, ki traja od rojstva otroka pa do zaključka starševskega dopusta (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 1). Ta dopust si lahko razdeli na največ štiri dele, koristi pa ga lahko najkasneje do konca starševskega dopusta. Oče mora dopust napovedati vsaj 2 meseca pred začetkom izrabe le-tega, oziroma vsaj en mesec pred začetkom nastopitve le-tega, če je dopust dolg do 12 delovnih dni (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 5).

Po izteku porodniškega dopusta sta na Finskem starša upravičena še do **starševskega dopusta** v obsegu 158 delovnih dni za oba starša skupaj (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 5). Predvidoma se starševski dopust zaključi, ko otrok dopolni sedem mesecev. Ta dopust se podaljša za dodatnih 60 dni za vsakega nadaljnjega otroka. Dopust se lahko izrabi kot polna delovna odsotnost enega ali obeh staršev z delovnega mesta ali pa kot delna delovna odsotnost obeh staršev z delovnega mesta (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 5).

Ker starševski dopust izrabi relativno malo očetov (nekje od 2 do 3 %), so na Finskem zakonsko uvedli iniciativo, ki v primeru, da oče izrabi zadnja dva tedna starševskega dopusta, naknadno pridobi še 12 dodatnih dni starševskega dopusta (*Family Leaves Policies*, 2009).

Starši imajo po zaključku starševskega dopusta (angl. *parental leave*), ki je primerljiv s slovenskim dopustom za nego in varstvo otroka, še pravico do **dopusta za nego in varstvo otroka** (*Ministry of Employment and the Economy*, 2010, str. 3).

Ta dopust ima na Finskem tri kategorije:

- polni dopust za nego in varstvo otroka (angl. *full-time child-care leave*),
- delni dopust za nego in varstvo otroka (angl. *part-time child-care leave*),
- začasni dopust za nego in varstvo otroka (angl. *temporary child-care leave*).

3. člen 4. poglavja ECA pravi, da je pri polnem dopustu za nego in varstvo otroka vsak od staršev upravičen do največ dveh polnih odsotnosti z dela. Ta dopust lahko starš izrabi najkasneje do otrokovega dopolnjenega tretjega leta starosti.

Pri delnem dopustu za nego in varstvo otroka finski ECA dopušča večjo možnost medsebojnih dogovorov delavca in delodajalca. Načeloma ima delavec pravico do zmanjšanja dolžine dnevnega ali tedenskega delovnega časa, vendar je to v celoti prepuščeno obojestranskemu dogovoru med delavcem in delodajalcem. Delni dopust za nego in varstvo otroka se lahko koristi najdlje do zaključka tretjega šolskega leta oziroma pri otroku, ki je invaliden ali ima dolgotrajno bolezen najdlje do dopolnjenega 18. leta starosti (Ministry of Employment and the Economy, 2010, str. 3).

Po 6. členu ECA začasni dopust za nego in varstvo otroka omogoča delavcu, da lahko v primeru otrokove nenadne bolezni le-tega neguje. Ta dopust je za vsako nenadno bolezen lahko dolg od 1 do 4 delovne dni in se ga lahko koristi do dopolnjenega 10. leta starosti otroka.

Po 7. členu ECA je delavec upravičen tudi do **odsotnosti zaradi nujnih družinskih razlogov**, med katere spada nenadna bolezen ali nezgoda člana ožje družine. V tem primeru je delavec delodajalca o svoji odsotnosti z dela dolžan obvestiti v najkrajšem možnem času (Ministry of Employment and the Economy, 2010, str. 6).

#### **4.8.2 ŠTUDIJSKA ODSOTNOST**

Na Finskem študijsko odsotnost z dela ureja Zakon o študijski odsotnosti (angl. *Study Leave Act*) (št. 273/1979, z zadnjim popravkom št. 66/2001, v nadaljevanju SLA). Ta zakon v 2. točki študijsko odsotnost definira kot katerokoli obdobje, v katerem je delodajalec delavca razrešil obveznosti in dolžnosti delovnega mesta z namenom, da bi mu omogočil usposabljanje ali izobraževanje.

Po 2. točki SLA se pod čas študijske odsotnosti delavca ne šteje odsotnost, v času katere se delavec usposablja ali izobražuje na zahtevo delodajalca.

Delavec, ki je pri istem delodajalcu zaposlen za poln delovni čas vsaj tri mesece, ima pravico do petih dni študijske odsotnosti. Oseba, ki je že vsaj eno leto zaposlena za poln delovni čas pri istem delodajalcu, pa ima pravico do največ dveh let študijske odsotnosti v obdobju petih let pri istem delodajalcu (4. točka SLA).

#### **4.8.3 ODSOTNOST IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV**

Delavec je v skladu z določili v kolektivni pogodbi upravičen do odsotnosti z dela, če je zaradi bolezni ali poškodbe nezmožen opravljati svoje delo. V tem primeru je delodajalcu dolžan v najkrajšem možnem času predložiti zdravniško potrdilo (Äimälä, Åström, Nyssölä & Rautiainen, str. 69–70).

#### **4.8.4 OSTALE ODSOTNOSTI**

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela tudi zaradi (Äimälä et al., 2009, str. 70) :

- lastne poroke,
- smrti bližnjih,
- 50. in 60. rojstnega dne delavca,
- obveznosti rezervistov do vojske.

Za katerokoli zgoraj naštetu odsotnost ima delavec pravico odsotnosti z dela za najmanj en delovni dan, oziroma kot je določeno v kolektivni pogodbi (Äimälä et al., 2009, str. 70).

#### **4.9 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA**

Tudi finski WHA omogoča različne razporeditve delovnega časa, ki so lahko tako pobuda delodajalca kot delavca. Ena izmed takšnih razporeditev se imenuje periodična razporeditev. Običajno se jo uporablja v krajšem, to je 2- ali 3-tedenskem obdobju. V tem obdobju delavec ne sme delati več kot 80 ur v obdobju dveh tednov, oziroma 120 ur v obdobju treh tednov, vendar pa ni zgornje omejitve v dnevnem obdobju in obdobju enega tedna. Kljub vsemu pa se mora vseeno dosledno upoštevati Zakon o dnevnem in tedenskem počitku (Äimälä et al., 2009, str. 90).

Delovni čas je lahko organiziran tudi tako, da si delavec sam določi začetek in konec delovnika, seveda v danih zakonskih okvirih, ter okvirih organizacije dela. Taka organizacija zahteva medsebojen dogovor med delavcem in delodajalcem, in lahko velja za določen ali nedoločen čas. V kolikor je dogovor sklenjen za nedoločen čas, se morata delavec in delodajalec dogovoriti, pod kakšnimi pogoji se lahko dogovor razdre (Äimälä et al., 2009, str. 92).

Finski WHA pozna tudi tako imenovano dodatno delo (angl. *additional work*), ki pa se razlikuje od nadurnega dela. Dodatno delo je delo, ki ga delavec opravlja na pobudo delodajalca, ko že preseže število tedenskih ur v kolektivni pogodbi, vendar vseeno ne dela dlje kot 8 ur dnevno in 40 ur tedensko (Äimälä et al., 2009, str. 94).

### **5. PRIMERJAVA UREJANJA DELOVNEGA ČASA MED SLOVENIJO IN FINSKO**

Tako Slovenija kot Finska sta po svetu znani kot državi z velikim številom ugodnosti za delavce, ki so v mnogo primerih tudi plačane, drugod po svetu pa se pojavljajo redkeje, oziroma jih sploh ni.

Poglaviten razlog za veliko število ugodnosti, ki jih delavcu zagotavlja slovenska zakonodaja, izhaja še iz časov po drugi svetovni vojni, ko je bila Slovenija del Federativne ljudske

republike Jugoslavije, kasneje pa Socialistične federativne republike Jugoslavije. Leta 1946 je bila v Sloveniji sprejeta uredba, po kateri so imeli delavci plačan letni dopust, ki je že takrat znašal najmanj 14 in največ 30 dni (Jeraj, 1995, str. 176). Vse te pravice in ugodnosti, ki so jih delavci pridobili v obdobju po drugi svetovni vojni pa do leta 1991, so bile rezultat precej visoke socialne zaščite delavcev. To je bil ne le rezultat splošnega razvoja delovnega prava po letu 1945, ampak tudi specifične družbene ureditve (Kresal, 2007, str. 12).

Na drugi strani pa razlog za veliko takih ugodnosti na Finskem izvira iz bliskovite rasti gospodarstva predvsem po drugi svetovni vojni. To močno izboljšanje gospodarskih razmer je omogočilo možnosti za izboljšanje socialnih razmer v državi, ko je Finska v šestdesetih in sedemdesetih letih 20. stoletja uspela izoblikovati močno mrežo socialne zaščite (Krušič & Voglar, 1995, str. 94-95). Še višjo stopnjo socialne zaščite pa je delavcem omogočila nadaljnja rast finskega gospodarstva v 90. letih prejšnjega stoletja.

Med glavne redkosti, ki jih velja izpostaviti, so tu predvsem plačan dnevni odmor, ki se šteje v delovni čas ter relativno dolgi in plačani starševski dopusti.

Čeprav ima mati tako v Sloveniji kot na Finskem pravico do 105 dni porodniškega dopusta, pa se razlika pojavi v številu koledarskih dni. Slovenski ZDR 105 dni porodniškega dopusta opredeljuje kot 105 koledarskih dni, kar nanese 15 tednov. Na drugi strani finska ureditev porodniški dopust določa v številu delovnih dni. Ker se nedelje na Finskem ne štejejo med delovne dni, traja porodniški dopust v resnici 17 tednov in pol, torej dva tedna in pol več kot v Sloveniji.

Po statistikah Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*, v nadaljevanju OECD) je v letu 2009, kot je razvidno iz Tabele 1, povprečni delovni teden delavca, ki je bil zaposlen za polni delovni čas v Sloveniji obsegal 41,9 delovne ure, na Finskem pa nekoliko manj, in sicer 40,2 delovne ure. Dolžina delovnega tedna se po teh statistikah v obeh državah krajša, saj je bil delovni teden leta 2002 v Sloveniji dolg 42,8 na Finskem pa 40,9 delovne ure.

*Tabela 1: Povprečno število ur v delovnem tednu zaposlenega za poln delovni čas*

Leto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Država								
Slovenija	42,8	42,4	42,7	42,7	42,4	42,4	42,4	41,9
Finska	40,7	40,6	40,4	40,7	40,6	40,3	40,3	40,2

*Vir: OECD, Average usual weekly hours worked on the main job, Job Type: Full-time employment, 2011a.*

Leta 2009 so imeli moški tako v Sloveniji kot na Finskem v povprečju daljši delovni teden od žensk. Tako so v Sloveniji moški v povprečju delali 42,6 delovne ure na teden, ženske pa 41,1



delovne ure na teden. Na Finskem je bila razlika med spoloma nekoliko večja, saj so moški v povprečju delali 41,6 ženske pa 38,6 delovne ure na teden.

Leta 2004 naj bi po Eurostatovih statistikah imelo fiksno določen začetek in konec delovnika 97,1 % Slovenk in 94,0 % Slovencev. Na Finskem je bil ta odstotek mnogo nižji, saj je bilo takih 62,6 % Fink in 55,8 % Fincev.

Statistike OECD kažejo tudi, da je povprečni delovni teden zaposlenega za krajši delovni čas leta 2009 v Sloveniji obsegal 16,2 delovne ure, na Finskem pa 16,4 delovne ure. Kot je razvidno iz Tabele 2, dolžina delovnega tedna zaposlenih za krajši delovni čas v obeh državah z manjšimi odstopanji ostaja v obdobju 2002-2009 enaka.

*Tabela 2: Povprečno število ur v delovnem tednu zaposlenega za krajši delovni čas*

Leto Država	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Slovenija	16,4	16,6	15,9	15,9	16,1	16,3	16,7	16,2
Finska	16,9	17,0	16,9	16,6	16,4	16,4	16,4	16,4

*Vir: OECD, Average usual weekly hours worked on the main job, Job Type: Part-time employment, 2011b.*

Leta 2000 naj bi bilo v Sloveniji zaposlenih za krajši delovni čas le okoli 5,3 % delovno aktivnega prebivalstva, medtem ko je bil na Finskem v istem obdobju ta odstotek mnogo višji in sicer 11,9 %. V obeh državah pa je, kot je mogoče videti v Tabeli 3, opazen porast pogostosti dela za krajši delovni čas, saj je bilo leta 2009 v Sloveniji tako zaposlenih že 10,2 % na Finskem pa 13,9 % delovno aktivnega prebivalstva.

Statistika nakazuje porast števila zaposlenih za krajši delovni čas, kar je glede na globalne gospodarske razmere pričakovano. Delež zaposlenih v storitvenih dejavnostih glede na celotni trg delovne sile (kjer je odstotek števila zaposlenih za krajši delovni čas višji od povprečnega med celotno delovno silo) je v obeh državah v porastu. Kot posledica fleksibilnejšega trga delovne sile je porast deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom. Kot lahko vidimo v Tabeli 3 je v Sloveniji rast števila zaposlenih s krajšim delovnim časom trenutno celo hitrejša od rasti na Finskem, kar lahko pripišemo dejstvu, da število zaposlenih v storitvenih dejavnostih glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji raste hitreje kot na Finskem, vendar pa Slovenija glede na celotno rast še vedno nekoliko zaostaja za Finsko.

Tabela 3: Delež zaposlenih od 15. do 64. leta za poln in krajši delovni čas v obdobju 2000-2010 v Sloveniji in na Finskem

Država	Slovenija		Finska	
Leto	Zaposleni za poln delovni čas [%]	Zaposleni za krajši delovni čas [%]	Zaposleni za poln delovni čas [%]	Zaposleni za krajši delovni čas [%]
2000	94,7	5,3	88,0	11,9
2001	94,7	5,3	88,3	11,6
2002	94,2	5,8	87,9	12,1
2003	94,2	5,8	87,5	12,5
2004	91,7	8,3	87,1	12,8
2005	92,2	7,8	86,7	13,3
2006	92,0	8,0	86,5	13,5
2007	91,9	8,1	86,6	13,4
2008	91,9	8,1	87,3	12,7
2009	90,5	9,5	86,6	13,3
2010	89,7	10,3	86,1	13,9

Vir: Eurostat, *Part-time employment as percentage of the total employment for a given sex and age group (%)*, 2011b.

Od leta 1999 Eurostat vsako leto osnovnim vprašanjem v anketah o delovni sili (angl. *Labour Force Survey*) doda serijo posebnih vprašanj. V letu 2004 so dodali vprašanja s področja organizacije dela in ureditve delovnega časa (angl. *Work organization and working-time arrangements*). Leta 2004 naj bi 13,7 % zaposlenih v Sloveniji, starih med 15 in 64 let, opravljalo nadurno delo. Na Finskem naj bi bilo takih zaposlenih 10,7 %.

Tabela 4: Odstotek zaposlenih, starih med 15 in 64 let, ki so v letu 2004 delali nadure

	Odstotek zaposlenih, ki delajo nadure
Slovenija	13,7
Finska	10,7

Vir: Eurostat, *Percentage of employees working overtime, by sex, age and occupation*, 2011a.

Med visoko izobraženimi naj bi bil ta odstotek po statistikah Eurostata še nekoliko višji, saj naj bi med zaposlenimi, stari med 15 in 64 let, leta 2004 v Sloveniji 16,1 % in na Finskem 13,3 % opravljalo nadurno delo.

Kot je razvidno iz Tabele 5, je odstotek zaposlenih, starih med 15 in 64 let, ki navadno opravljajo delo ob nedeljah, v obeh državah dokaj izenačen. Do večjih razlik pride predvsem

v odstotku zaposlenih starih med 15 in 64 let, ki ob nedeljah delajo le občasno. Slednjih je v Sloveniji po statistikah Eurostat-a skoraj še enkrat več.

Razlog, da na Finskem manjši odstotek zaposlenih občasno opravlja delo ob nedeljah, leži predvsem v zakonodaji. Plačilo za nedeljsko delo na Finskem znaša dvakratnik normalnega plačila (33. člen 6. poglavja WHA), medtem ko je dodatek za delo ob nedeljah v Sloveniji prepuščen kolektivni pogodbi.

*Tabela 5: Odstotek zaposlenih med 15 in 64 let, ki opravljajo delo ob nedeljah*

Leto		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Država												
Slovenija	Navadno	14,4	13,4	12,8	12,2	15,3	13,8	14,0	14,7	14,3	14,4	15,3
	Občasno	15,9	15,8	16,8	17,2	14,3	18,3	18,5	17,3	17,7	18,2	18,1
	Nikoli	69,7	70,7	70,4	70,6	70,4	67,9	67,5	68,0	68,0	67,4	66,6
Finska	Navadno	17,4	17,6	17,2	16,6	17,1	16	16,7	16,6	16,1	15,9	16,0
	Občasno	9,7	9,0	9,0	8,5	8,1	8,7	9,0	8,4	9,4	9,3	9,5
	Nikoli	72,8	73,5	73,8	74,9	74,8	75,3	74,2	75,1	74,5	74,8	74,6

*Vir: Eurostat, Population in employment working on Sunday work as a percentage of the total employment for a given sex, age group and professional status (%), 2011d.*

Iz tabele 6 je razvidno, da je bilo v Sloveniji leta 2010 samo 78,9 % zaposlenih, ki nikoli ne opravljajo nočnega dela. Po drugi strani je bilo v istem obdobju na Finskem takih zaposlenih kar 85,2 %, kar je celo malenkost nad povprečjem EU-27, ki je znašalo 85,0 %. V Sloveniji je bil pojav občasnega opravljanja nočnega dela med zaposlenimi pogostejši kot na Finskem, je pa v obeh državah v proučevanem obdobju ostajal na podobni ravni.

*Tabela 6: Odstotek zaposlenih, ki opravljajo nočno delo*

Leto		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Država												
Slovenija	Navadno	8,6	7,6	6,5	7,0	9,0	8,2	8,0	8,2	7,9	7,5	8,3
	Občasno	8,7	10,2	12,1	11,6	8,2	11,8	12,2	11,8	12,3	12,8	12,8
	Nikoli	82,7	82,2	81,3	81,4	82,8	80,0	79,8	80,0	79,8	79,6	78,9
Finska	Navadno	8,4	9,4	9,2	9,3	9,8	9,2	9,4	9,4	8,4	8,1	7,8
	Občasno	8,8	7,2	7,5	7,1	7,0	7,2	7,4	6,3	6,6	6,6	7,0
	Nikoli	82,8	83,3	83,3	83,6	83,2	83,7	83,2	84,2	85,0	85,2	85,2

*Vir: Eurostat, Population in employment working at night as a percentage of the total employment for a given sex, age group and professional status (%), 2011c.*

Po statistikah Eurostata naj bi bilo leta 2003 7,6 % zaposlenih v Sloveniji in 9,3 % zaposlenih na Finskem, starih med 25 in 64 let vključenih v formalno izobraževanje, kar lahko razberemo

tudi iz podatkov, navedenih v Tabeli 7. Pričakovano je bilo v obeh državah največji odstotek zaposlenih, vključenih v formalno izobraževanje leta 2003, prav v najmlajši starostni skupini med 25 do 34 let, medtem ko je bil najnižji odstotek zaposlenih, vključenih v formalno izobraževanje leta 2003, v starostni skupini med 55 in 64 let. Na splošno pa je bil odstotek zaposlenih, vključenih v formalno izobraževanje leta 2003, v vseh starostnih skupinah na Finskem večji kot v Sloveniji. Čeprav je bil odstotek podoben v starostni skupini med 25 in 34 let, pa se je ta razlika povečevala z večjo starostjo starostne skupine. To kaže na diskriminatoren odnos do starejših delavcev glede izobraževanja v Sloveniji, prav tako pa tudi na potrebo po ustrežnejši ureditvi študijskih dopustov v slovenski zakonodaji. V obdobju staranja prebivalstva se pričakuje, da bodo delavci delali dlje, to pa pomeni, da tudi starejši delavci potrebujejo ustrezen dostop do izobraževanja oziroma vseživljenjskega učenja. Tudi ustrežnejša ureditev delovnega časa, več fleksibilnosti pri organizaciji delovnega časa v povezavi z izobraževanjem, možnost t.i. časovnega bonusa ipd. bi pripomoglo k boljšemu dostopu do izobraževanja za vse starostne skupine delavcev.

*Tabela 7: Odstotek zaposlenih vključenih v formalno izobraževanje po starostnih skupinah leta 2003*

Starost	25-34 let	35-44 let	45-54 let	55-64 let	Vsi skupaj
Država					
Slovenija	22,1	5,3	1,4	0,1	7,6
Finska	23,3	9,6	4,6	0,9	9,3

*Vir: Prirejeno po Eurostat, Participation in formal education by age and sex, 2010a.*

Iz tabele 8 je razvidno, da je imelo leta 2005 med zaposlenim prebivalstvom v starosti med 15 in 64 let v Sloveniji 51,28 %, na Finskem pa 63,12 % zaradi družinskih razlogov navadno možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnega časa. V območju EU-25 je leta 2005 takšno možnost imelo v povprečju 40,47 % zaposlenih.

*Tabela 8: Odstotek zaposlenih leta 2005 starih med 15 in 64 let, ki so imeli možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnika zaradi družinskih razlogov*

Država	Možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnika	
Slovenija	Navadno možno	51,28
	Redko možno	29,61
	Ni možno	19,11
Finska	Navadno možno	63,12
	Redko možno	19,49
	Ni možno	17,39

*Vir: Prirejeno po Eurostat, Number of employed persons between 15 and 64 years old who can vary start/end of working day for family reasons, by economic activity, 2010c.*

Morda je nekoliko presenetljivo dejstvo, da je imelo možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnika večji odstotek ljudi brez otrok, kakor obratno (Hardarson, 2007, str. 4). To nekoliko nasprotuje prizadevanjem po lažjem usklajevanju družinskega življenja in delovnih obveznosti. Pričakovano je sicer bilo, da imajo delavci v storitvenem sektorju ter na višjih položajih v večjem odstotku možnost prilagodljivega začetka oziroma konca delovnika.

Statistike Eurostata iz leta 2005 (v Tabeli 9) še kažejo, da je kar 88,73 % zaposlenih v Sloveniji, starih med 15 in 64 let, v zadnjih 12 mesecih vzelo dopust iz družinskih razlogov. Na Finskem naj bi bilo takih zaposlenih v letu 2005 nekoliko manj, in sicer 80,46 %.

*Tabela 9: Odstotek zaposlenih leta 2005 starih med 15 in 64 let, ki so v zadnjih 12 mesecih vzeli dopust iz družinskih razlogov*

Slovenija	88,73
Finska	80,46

*Vir: Prirejeno po Eurostat, Number of employed persons between 15 and 64 years old taking time off over the last 12 months for family sickness or emergencies, by economic activity, 2010b.*

Visok odstotek zaposlenih, starih med 15 in 64 let, ki so si v zadnjih 12 mesecih vzeli dopust, je moč pripisati delavcu relativno prijazni zakonodaji, saj je na splošno ta odstotek v državah, kjer so take odsotnosti vsaj delno plačane, precej višji.

## **SKLEP**

Že od konca druge svetovne vojne se v urejanje delovnega časa vnaša vedno več fleksibilnosti tako za delodajalce kot za zaposlene. S tem se po eni strani skuša zadostiti naraščajočim potrebam delodajalcev po fleksibilni delovni sili, ki je še toliko izrazitejša ob globalizaciji in predvsem hitri rasti nekdanj manj razvitih trgov, po drugi strani pa fleksibilno urejanje delovnega časa poskuša zadostiti željam zaposlenih po lažjem usklajevanju dela z družinskim življenjem.

Viden je trend, da skozi leta zakonodaja vedno več odločitev prepušča dogovoru med delodajalcem in zaposlenim. Ti potem medsebojne dogovore zapišejo v individualnih pogodbah o zaposlitvi in kolektivnih pogodbah, kar pa delodajalci predvsem zaradi vzvoda moči prepogosto izkoriščajo. Ravno zato je pomembno, da nekatere zakonske pravice in ugodnosti, ki ne spadajo vedno med osnovne, še naprej določajo zakoni, direktive in mednarodne organizacije, saj v času velikih globalnih podjetij zaposleni težje branijo svoje interese kot nekoč.

Zaposleni v Sloveniji in na Finskem se seveda ne želijo odpovedati pravicam in ugodnostim, ki so jih pridobivali skozi čas. Med pomembnejše pravice in ugodnosti spadajo plačan odmor

za malico, ki se šteje v delovni čas, kar je dandanes prava redkost, plačani porodniški in starševski dopusti, ter plačani letni dopusti.

Morda je nekoliko paradokсно, da živimo v obdobju, ko se na eni strani poudarja pomembnost zaposlenega kot osebe, ter želja po tem, da bo oblika zaposlitve čim bolj prijazna posamezniku in njegovemu zasebnemu oziroma družinskemu življenju, na drugi strani pa se zaradi vedno večje konkurence varčuje na vsakem koraku, kadar je to potrebno, tudi pri pravicah in ugodnostih zaposlenega.

Verjetno je ravno zaradi vse večje konkurence med podjetji v mnogih panogah, predvsem tistih z manjšo dodano vrednostjo, zelo pomembna cena delovne sile. Tako kot urne postavke pa na ceno delovne sile močno vplivajo tudi zakoni, ki urejajo fleksibilnost delovnega časa, pravice in ugodnosti zaposlenih. Ravno ti zakoni lahko, v kolikor so bolj naklonjeni delodajalcem, občutno pocenijo stroške delovne sile, kar naj bi povečalo konkurenčnost podjetij. Zato je moč pričakovati, da bodo v prihodnje zakoni še bolj kot danes naklonjeni delodajalcem, posledica tega pa bo vedno krajši seznam pravic in ugodnosti zaposlenih.

Čeprav je prihodnost urejanja delovnega časa nejasna, pa je razumno pričakovati uveljavljanje že obstoječih fleksibilnih oblik dela, ter pojavljanje novih, ki bodo še bolj omogočala tesnejše prepletanje poklicnega in zasebnega življenja posameznika.

## LITERATURA IN VIRI

1. Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., & Nyysölä, M. (2009). *Finnish Labour Law in Practice*. Juva: WS Bookwell Oy.
2. Annual Holidays Act, št. 162/2005 z zadnjim popravkom št. 1448/2007. Ministry of Labour, Finland. Najdeno 2. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162.pdf>
3. Anxo, D. (1998). Working time: Research and development - A review of literature (1995-1997) commissioned by the European Commission and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Najdeno 12. junija 2011 na spletnem naslovu <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2416&langId=en>
4. Baker, D. (2007). Health Effects of Long Working Hours. Najdeno 23. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.workhealth.org/Adobe%20Acrobat%20files/China%20Baker%201.pdf>
5. Baxandall, P., & Burgoon, B. (2002). Three Worlds of Working Time: Policy and Politics in Work-time Patterns of Industrialized Countries. Najdeno 26. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.ces.fas.harvard.edu/publications/docs/pdfs/BurgoonBaxandall.pdf>
6. Deloitte Consulting. (2010). *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* (Final report). Diegem: Deloitte Consulting.
7. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. (2003). *Uradni list EU* št. 1. 299/9.
8. Ellis, S., & Stredwick, J. (1998). *Flexible working practices: Techniques and innovations*. London: Institute of personnel and development.
9. Employment Contracts Act, št. 55/2001 z zadnjim popravkom št. 579/2006. Ministry of Labour, Finland. Najdeno 8. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>
10. Eurostat. (2010a). Participation in formal education by age and sex. Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_fed1&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_fed1&lang=en)
11. Eurostat. (2010b). Number of employed persons between 15 and 64 years old taking time off over the last 12 months for family sickness or emergencies, by economic activity. Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso\\_05timee2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_05timee2&lang=en)
12. Eurostat. (2010c). Number of employed persons between 15 and 64 years old who can vary start/end of working day for family reasons, by economic activity. Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso\\_05posse1&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_05posse1&lang=en)

13. Eurostat. (2011a). Percentage of employees working overtime, by sex, age and occupation. Najdeno 19. julija 2011 na spletnem naslovu  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso\\_04peovisco&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_04peovisco&lang=en)
14. Eurostat. (2011b). Part-time employment as percentage of the total employment for a given sex and age group (%). Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)
15. Eurostat. (2011c). Population in employment working at night as a percentage of the total employment for a given sex, age group and professional status (%). Najdeno 19. julija 2011 na spletnem naslovu  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ewpnig&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpnig&lang=en)
16. Eurostat. (2011d). Population in employment working on Sunday work as a percentage of the total employment for a given sex, age group and professional status (%). Najdeno 21. julija 2011 na spletnem naslovu [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ewpsun&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpsun&lang=en)
17. *Family leave policies*. (2009). Najdeno 23. junija 2011 na spletnem naslovu  
<http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/finland/familyleave.html>
18. Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
19. Hardarson O. (2007). Statistics in focus – Population and social conditions. Najdeno 28. avgusta na spletnem naslovu  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF)
20. International Labour Organization. (b.l.). Origins and History. Najdeno 26. avgusta na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>
21. Jeraj, M. (1995). *Slovenski sindikati in socialna politika 1945 – 1950*. Ljubljana: Arhiv Republike Slovenije.
22. Kovačič, M. (2009). Subvencioniranje krajšega delovnega časa. Najdeno 24. avgusta 2011 na spletnem naslovu <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Kovacic%20Mateja.pdf>
23. Kresal, B. (2007). *Delovno pravo (študijsko gradivo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
24. Kresal, B. (2008). *Delavci in Delodajalci (4/2008)*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
25. Kresal, B. (2009). *Delovno pravo (učbenik)*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani.
26. Krušič, M., & Voglar, D. (1995). *Severna in vzhodna Evropa, Arktika*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
27. McGaughey, W. (b.l.). A Short History of Shorter Working Hours. Najdeno 23. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.shorterworkweek.com/swwhistory.html>



28. Ministry of Employment and the Economy, Finland. (2010). Family leaves – a matter for both parents. Najdeno 2. julija 2011 na spletnem naslovu [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/family\\_leaves.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/family_leaves.pdf)
29. Organization for Economic Co-Operation and Development. (2011a). Average usual weekly hours worked on the main job (Full-time employment). Najdeno 17. julija 2011 na spletnem naslovu <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
30. Organization for Economic Co-Operation and Development. (2011b). Average usual weekly hours worked on the main job (Part-time employment). Najdeno 18. julija 2011 na spletnem naslovu <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
31. Spurgeon, A. (2003). Working time – Its impact on safety and health. Najdeno 29. avgusta 2011 na spletnem naslovu [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/condic\\_trab/working\\_time\\_wtwo\\_03\\_oit.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/condic_trab/working_time_wtwo_03_oit.pdf)
32. Spurgeon A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. Najdeno 29. avgusta 2011 na spletnem naslovu <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1128796/pdf/oenvmed00090-0007.pdf>
33. Study Leave Act, št. 273/79 z zadnjim popravkom št. 66/2001. Ministry of Labour, Finland. Najdeno 2. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9790273.PDF>
34. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. št. 42/2002, Ur.l. RS št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26.
35. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS* št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 10/2008, 62/2010-ZUPJS.
36. Wikipedia. (2011). Eight hour day. Najdeno 7. julija 2011 na spletnem naslovu [http://en.wikipedia.org/wiki/Eight-hour\\_day](http://en.wikipedia.org/wiki/Eight-hour_day)
37. Working Hours Act, št. 605/1996 z zadnjim popravkom št. 1518/2009. Ministry of Employment and the Economy, Finland. Najdeno 4. februarja 2011 na spletnem naslovu <http://www.tem.fi/files/26189/tyoaika2010.pdf>