

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**OCENA EKONOMSKE UPRAVIČENOSTI KRAJŠEGA
DELOVNEGA ČASA Z VIDIKA PODJETJA**

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Ula Umek, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Ocena ekonomske upravičenosti krajšega delovnega časa z vidika podjetja, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Simonom Čadežem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PRAVNI VIDIKI DELOVNEGA ČASA	3
1.1 Zgodovinski razvoj delovnega časa in plačila	3
1.2 Delovni čas po slovenski zakonodaji	4
1.2.1 Deljive in nedeljive pravice	6
1.2.2 Primerjava delovnih ur med dejavnostmi	7
1.3 Primerjava ureditev delovnega časa v Evropski uniji.....	9
1.4 Primerjava delovnih ur med državami članicami EU	11
2 ARGUMENTI ZA IN PROTI KRAJŠEMU DELOVNEMU ČASU	15
2.1 Prednosti in slabosti z vidika države	16
2.2 Prednosti in slabosti z vidika podjetja	17
2.3 Prednosti in slabosti z vidika zaposlenega	21
2.4 Povzetek argumentov	23
3 TEORETIČNA IZHODIŠČA KRIVULJE PONUDBE DELA V PRID KRAJŠEMU DELOVNEMU ČASU	24
4 PRIMERI IN RAZISKAVA O KRAJŠEM DELOVNEM ČASU V PODJETJIH	25
4.1 Primeri vpeljave krajšega delovnega časa v podjetjih	25
4.1.1 Primeri iz Švedske	26
4.1.2 Primera iz Slovenije	26
4.2 Rezultati intervjujev v slovenskih podjetjih.....	27
5 ANALIZA PRIMERA PODJETJA DONAR	33
5.1 Opredelitev izhodiščnega in novega stanja v podjetju Donar	34
5.2 Analiza ekonomske upravičenosti krajšega delovnega časa	35
5.2.1 Analiza dejanske uspešnosti poslovanja ob 8-urnem delovniku	36
5.2.2 Analiza dejanske uspešnosti poslovanja ob 6-urnem delovniku	41
5.2.3 Analiza scenarija povečane produktivnosti	44
6 UGOTOVITVE IN PREDLOGI	48
SKLEP	50
LITERATURA IN VIRI	52
PRILOGE.....	1

KAZALO TABEL

Tabela 1: Delitev pravic glede na delovni čas.....	6
Tabela 2: Struktura delovnega časa po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, letno	8
Tabela 3: Zakonsko določen delovni čas v nekaterih državah.....	12
Tabela 4: Povprečne dejanske tedenske delovne ure na zaposlenega v obdobju 2011 – 2018.....	13
Tabela 5: Ključni argumenti za in proti krajšemu delovniku.....	23
Tabela 6: Značilnosti intervjuvancev	28
Tabela 7: Izkaz poslovnega izida za podjetje Donar d. o. o.	38
Tabela 8: Povečanje prodaje za 5 % in 1 novo zaposleni	47

KAZALO SLIK

Slika 1: V povprečju opravljene tedenske delovne ure po državah v letu 2018	15
Slika 2: Krivulja ponudbe	25
Slika 3: Celotni prihodki panoge.....	45

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Zakonsko predpisane delovne ure po državah.....	1
Priloga 2: Izkaz poslovnega izida – Donar d. o. o.....	3
Priloga 3: Bilanca stanja – Donar d. o. o.....	4
Priloga 4: Vprašalnik.....	5

UVOD

Demografske spremembe, posledice finančne krize na trg delovne sile, nepremišljene reforme, neučinkovito vodenje ter rigidna zakonodaja prinašajo iz leta v leto več težav. Ena manj spodbudnih sprememb je tudi pokojninski sistem, ki vsakih nekaj let podaljša dobo, preden bodo zaposleni lahko zapustili delovno mesto in se upokojili. Še več, njihove pokojnine bodo glede na trend še nižje od trenutnih. Tempo življenja je (pre)hiter, vsepovsod težnja po digitalizaciji, tehnologija skokovito napreduje, nihče pa ne ponudi več prostega časa, več družinskega druženja, mirnega dela, zadovoljnih zaposlenih, poštenih razmer in odnosov. Mnogo zaposlenih dela preveč, a naredi manj. In v vsem svojem minimiziranju stroškov delodajalci le krčijo delovna mesta in zaposlenim nalagajo več in več dela za isto delovno mesto in isto mesečno plačilo. V današnjem času, ko je izobrazba bolj pomembna kot včasih, za večino delovnih mest celo neizogibna, je še vedno nelogično pojasnjeno, da najvišji sloji v podjetjih ali institucijah ne razumejo ključne sestavine. Nezadovoljni, preutrujeni, slabo upoštevani zaposleni ne morejo delati več oziroma bolje za nižji strošek. Potrebno je vleči niti iz obeh smeri, ne le iz ene – pri stroških.

V Sloveniji je po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, za polni delovni čas zakonsko določeno 36 – 40 ur tedenskega dela, kar je 8 ur na dan. V razvitem svetu je krajši delovni čas od tega, a z značilnostmi polnega, že uveden v nekaj podjetjih in ustanovah. Znani so projekti na Švedskem, kjer so poskusno uvedli 6-urni delovnik v nekaterih oddelkih zavodov za določeno obdobje ter v servisnem centru Toyota v Göteborgu, kjer se je skrajšani delovnik uspešno obnesel in traja že vse od leta 2002 (Fu & Sun, 2014). V Sloveniji do resnih diskusij in poskusa uvedbe še ni prišlo, čeprav je bila polemika o krajšem delovnem času že večkrat zastopana v političnem svetu, leta 2016 pod pobudo Združene levice (Združena levica – Demokratična stranka dela, 2016).

Z magistrskim delom se politično ne opredeljujem, želim le raziskati možnosti, kako bi lahko razbremenili zaposlene s skrajšanjem polnega delovnega časa z 8 ur na 6 ur dnevno, obenem pa se izognili negativnim učinkom na podjetje (npr. višji stroški dela, manj opravljenega dela, neizkoriščene proste kapacitete, izguba pri poslovanju) ali na zaposlene (npr. nižje mesečno plačilo opravljenega dela, manj delovnih mest, odpuščanje zaposlenih). Ključno vlogo pri takšni spremembi ima država. Le-ta regulira trg dela skozi zakonodajo, predpisuje omejitve in dovoljenja. ZDR-1 sicer ne predpisuje minimalnega števila ur delovnega časa, vendar to ni več polni delovni čas in temu se primerno prilagodijo tudi deljiva vrsta pravic in delovna doba, posledično pokojninska osnova. Delodajalci se običajno poslužujejo 8-urnih pogodb o zaposlitvi, redkokdaj ima zaposleni skrajšani delovni čas, ki pa mora imeti podlago v posebnih razmerah delovnega mesta ali v delovnih zmožnostih zaposlenega oziroma v njegovem statusu. Deakin in Sarkar (2008) menita: »Standardna ekonomska teorija vidi delovno pravo kot zunanji poseg v tržne odnose in napoveduje predvsem negativne vplive na zaposlenost in produktivnost.«

Smiselnost krajšega delovnika za zaposlene je v mnogih raziskavah in študijah drugih avtorjev že pojasnjena in opredeljuje tako pozitivne kot negativne učinke na zaposlenega. Glavna misel magistrskega dela ni »zakaj bi skrajšali delovni čas«, temveč »kako bi 6-urni redni delovnik zamenjal 8-urnega ter kako bi s tem vplivali na stroške delodajalca«. Zaradi tega raziskava ne daje poudarka in ne išče dokazov za psihološke in podobne učinke krajšega delovnika, marveč so taki in drugačni učinki le predstavljeni kot izhodišče za raziskovanje v smeri krajšanja delovnega časa. Ugotoviti želim, ali je skrajšanje delovnega časa za podjetje dodaten strošek ali dobra naložba v zaposlene, ki vpliva na uspešnost podjetja na dolgi rok.

Namen magistrskega dela je proučiti ekonomsko upravičenost krajšega delovnega časa z vidika podjetja. Raziskava je namenjena tako delodajalcem kot delojemalcem, saj prvim podaja predlog za spremembo pri zaposlovanju, slednje pa spodbuja k razmišljanju o vrednosti dela v primerjavi s prostim časom. Namenjena je tudi zakonodajalcem, saj je za uspešno uvedbo krajšega delovnika potrebna sprememba ali vsaj dopolnitev zakonodaje, ki opredeljuje redni delovni čas ter temu pripadajoče obveznosti, pravice in plačilo. Izračuni in sklepi raziskave temeljijo na slovenski zakonodaji, praksi in kriterijih, zato so vsi deležniki empiričnega dela oziroma njegovi potencialni naslovniki pravne in fizične osebe v Sloveniji.

Cilji raziskave so:

- Pregledati zakonodajo na področju delovnega prava v relaciji z zaposlovanjem za polni in skrajšani delovni čas.
- Pregledati obstoječe raziskave ter izvesti lastno raziskavo o argumentih za in proti krajšemu delovniku.
- Na primeru konkretnega podjetja Donar d. o. o. analizirati, ali je krajši delovnik za delodajalca ekonomsko upravičen.

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Prva metoda je pregled literature. Na tem mestu predstavljam zakonodajo, članke iz strokovnih in znanstvenih revij, knjižne vire in drugo. Poleg sekundarnih virov sem sestavila kratek vprašalnik odprtega tipa vprašanj in pridobila mnenja različnih profilov ljudi v podjetjih glede sprememb delovnega časa. S pomočjo izračunov stroškov in kazalnikov sem pripravila različne scenarije in jih na koncu analizirala.

V prvem poglavju opisujem pravne vidike delovnega časa. Najprej predstavljam nekaj korakov iz slovenske zgodovine, kako se je postopoma uvedlo takšna delovna razmerja, kot jih poznamo danes. Nato proučujem delovno zakonodajo v Sloveniji in pojasnujem razlike med polnim in krajšim delovnim časom. V nadaljevanju preidem na raven Evropske unije in raziskujem, koliko le-ta vpliva na nacionalno zakonodajo. V zadnjem delu tega poglavja primerjam države članice Evropske unije in nekatere druge države s

posebnostmi ter ugotavljam, koliko se razlikujejo med seboj po zakonsko predpisanem delovnem času in povprečju dejansko opravljenih ur po državah. V drugem glavnem poglavju predstavljam zbrane argumente za in proti krajšemu delovnemu času. V tretjem poglavju opisujem nekaj primerov že uvedenih sprememb na Švedskem in v Sloveniji ter povzemam odgovore, mnenja in pomisleke o izbrani temi, ki sem jih pridobila z izvedbo intervjujev z 10 posamezniki iz različnih podjetij. V četrtem poglavju na osnovi teoretičnih zakonitosti ponudbe dela prikazujem simulacijo, kako bi se odzvali zaposleni na uvedbo 6-urnega delovnega časa z enakim plačilom. Na osnovi resničnih podatkov podjetja Donar d. o. o. predlagam izračunane kazalnike poslovanja, s katerimi sem analizirala poslovanje in uspešnost podjetja v letu, ko so imeli zaposleni 8-urni delovnik, in v letu, ko so imeli 6-urni delovnik, ter primerjam obe analizi. Nadalje prikazujem napoved poslovanja s povečano prodajo in dodatnim zaposlenim, kar je predvidevanje prihodnosti ob upoštevanju določenih predpostavk in trenda rasti panoge. V petem poglavju povzemam ugotovitve celotne raziskave in podajam predloge za nadaljnja raziskovanja. Magistrsko delo zaključim s sklepom, ki povzema celotno delo, sledijo seznam uporabljenih virov in literature ter priloge.

1 PRAVNI VIDIKI DELOVNEGA ČASA

Za razumevanje kasneje predstavljenih argumentov ter primerov podjetij in njihovih poskusnih uvedb je dobro poznati nekaj dejstev iz zgodovine izoblikovanja obstoječega delovnega časa. Poleg tega je potrebno poznati relevantno zakonodajo na področju delovnega časa v Sloveniji, hierarhijo pravnega reda ter primerjavo delovnega časa med drugimi državami.

1.1 Zgodovinski razvoj delovnega časa in plačila

Priznani ekonomist John Maynard Keynes je že leta 1930 razmišljal o napredku ekonomije in njenih posledicah. Predvidel je, da bo čedalje naprednejša tehnologija povzročila velike spremembe v delovnih časih in navadah. Po njegovem mnenju naj bi pri določeni stopnji tehnologije v prihodnjih nekaj desetletjih zaposleni delali le še 3-urne delovnike ali do 15 ur tedensko. Z izboljšano tehnologijo bi se povečala produktivnost do takšne mere, da bi nadomestila fizično delo in posledično skrajšala delovnik zaposlenim. Le-ti naj bi imeli nato glavno težavo, kako porabiti svoj dodatni prosti čas (Piga & Pecchi, 2008).

Dolžina delovnega časa se je v preteklosti nekoliko spreminjala, a kljub temu je še vedno precej rigidna. Kresal (1995) je v svojem prispevku za novejšo zgodovino pregledal in pojasnil, kako so se pogoji dela in plačevanja delavcev spreminjali skozi obdobja. Eden od mejnikov sega v leto 1885, ko se je začelo omejevati delovni čas na območju Slovenije. Tistega leta se je z Zakonom o noveli obrtnega reda, natančneje 8. marca 1885, določilo način izplačevanja zaslužka delavcem ter 11-urni delovnik. Iz delovnega tedna se je črtalo nedelje in praznike, ženskam in mladoletnim osebam je bilo prihranjeno nočno delo. V

tistem času se je plačilo za opravljeno delo delilo na dve poimenovanji – mezde in plače. V grobem smislu so mezde veljale za delavce nižjih slojev oziroma za fizično delo, medtem, ko so plačo prejeli t. i. javni in privatni nameščenci za umsko delo. Kolektivne pogodbe so večinoma urejale le mezde. Le-te so bile akordne, urne ali dnevne, plače pa so bile mesečne. Takšno razlikovanje je trajalo do druge svetovne vojne, po njej so ohranili sistem plač za vse sloje delavcev z novim poimenovanjem – osebni dohodek. To je bilo obdobje uvedbe samoupravljanja.

Začetna mezdna razmerja so bila v pomanjkanju zaščite delavcev in varstva pravic. Po Obrtnem redu leta 1859 je sledilo več novel (leta 1883, 1885, 1895, 1902), ki so postopoma dodajale sindikalne elemente. Faze razvoja delovnih razmerij so bile tri; kot prvo država z zakonodajo ni posegala v delovna razmerja. Kasneje se je skupaj z naraščanjem industrije stanje počasi spreminjalo. Država je začela posegati v razmerja z zakoni in določbami, omejitvami v prid zdravja delavcev, preko obrtnih inšpektoratov, bolj zanesljivo je bilo tudi izplačevanje zaslužka, pri tem so bili natančneje določeni pogoji in način izplačevanja. Pojavilo se je drugačno obravnavanje zahtevnejših delovnih mest, ta so na primer v rudarstvu in metalurgiji (Kresal, 1995).

Na prelomu tisočletja so nastale delavske stranke in organizirane entitete, ki so začele z aktivnostmi danes poznanega sindikata. S svojimi akcijami za izboljševanje razmer delavcev so napredovali do sklepanja kolektivnih pogodb, katere so že vsebovale razna pravila za zaščito delavcev. Leta 1907 so kolektivne pogodbe podkrepili z zakonodajo. Kasneje je nastanek države Jugoslavije povzročil nazadovanje, saj so bile s poenotenjem pravic v novi zakonodaji leta 1922 nekatere naprednejše pravice izgubljene (Svetlik & Verša, 2002; Kresal, 1995).

Ena izmed glavnih pridobitev v času med vojnami je bila uvedba 8-urnega delovnika z novelo celotne Narodne vlade države Slovencev, Hrvatov in Srbov (SHS) dne 30. decembra 1918. Veljati je začela po novem letu, 15. januarja. Tega leta je sledil sprejem Konvencije Mednarodne organizacije dela (angl. International labor organization; v nadaljevanju ILO) številka 1. To je bil prvi dokument mednarodnega prava z zavezujočim učinkom, ki je določil standard 8-urnega delovnega dne in 48-urnega delovnega tedna. Šele leta 1935 so s Konvencijo številka 47 vzpostavili 40-urni delovni teden (Kresal, 1995).

1.2 Delovni čas po slovenski zakonodaji

Delovno zakonodajo v Sloveniji ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, ki določa, da vsako zaposlitev spremlja pogodba o zaposlitvi. Le-to se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, kar se nanaša na obdobje zaposlitve. Poleg tega se delodajalec in zaposleni dogovorita tudi o delovnem času. Pogodba o zaposlitvi mora torej po 29. členu ZDR-1 vsebovati tudi informacijo o dolžini delovnega časa, ki mora biti v skladu tako z zakonom kot s pogodbo oziroma splošnim aktom. Obstoječi zakon loči med

polnim in krajšim delovnim časom. Polni delovni čas pomeni, da je zaposleni sklenil pogodbo za največ 40 ur dela tedensko, ob čemer je minimalno število ur 36 ur na teden. Izjema so posebna delovna mesta, ki ogrožajo zdravje zaposlenega. V kolikor število ur za polni delovni čas ni določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo, za polni delovni čas velja 40 ur na teden (ZDR-1, 143. člen).

Povzeto po definiciji iz ZDR-1 je delovni čas sestav efektivnega delovnega časa, časa odmora ter upravičenih odsotnosti z dela. Pri tem efektivni delovni čas pomeni tisti čas, ko je zaposleni na razpolago delodajalcu za delo in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz kolektivne pogodbe. Za izračun produktivnosti dela se uporabi efektivni delovni čas (ZDR-1, 142. člen).

Minimalnega delovnega časa ne predpisuje nobena zakonodaja. Zaposleni, ki ima sklenjeno pogodbo o delovnem razmerju za krajši delovni čas, lahko dela od 1 ure do 36 ur na teden. Skladno s tem ima prilagojene pravice oziroma so le-te sorazmerne času skrajšanega delovnika (ZDR-1, 65. člen).

Zaposleni za krajši delovni čas po 66. členu ZDR-1 lahko kombinira več takšnih zaposlitev pri različnih delodajalcih in tako doseže polni delovni čas. To je še posebej pomembno za končno delovno dobo zaposlenega (ZDR-1, 66. člen).

V 33. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Ur. l. RS, št. 96/12, je določena sorazmerna pokojninska osnova v primeru krajšega delovnega časa. Plača zaposlenega kot pokojninska osnova in znesek zavarovanja se izračunata z upoštevanjem števila ur skrajšanega delovnega časa (ZPIZ-2, 33. člen).

V ZDR-1 najdemo tudi nekaj posebnih ureditev, kjer imajo zaposleni s krajšim delovnim časom kljub temu enake pravice iz socialnega zavarovanja kot, če bi delali polni delovni čas. Takšni primeri se nanašajo na osebe, ki se jih obravnava s predpisi o zdravstvenem, pokojninskem in invalidskem zavarovanju oziroma starševskem dopustu. Te osebe imajo pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti. Ostale pravice in obveznosti iz delovnega razmerja imajo takšne, kot osebe s polnim delovnim časom (ZDR-1, 67. člen).

Če je zaposleni odsoten od dela zaradi zdravstvenih razlogov, ki so posledica dela, mu delodajalec izplačuje nadomestilo plače do 30 dni odsotnosti, nad 30 dni pa postane nadomestilo v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje. V primeru, da zdravstveni razlogi niso povzročeni zaradi opravljanja dela, zavarovalnica ne krije stroškov, delodajalec pa plačuje nadomestilo plače do 30 dni odsotnosti pod pogojem, da so bolniške odsotnosti znotraj kvote 120 dni v letu (ZDR-1, 137. člen).

1.2.1 Deljive in nedeljive pravice

Zaposlenemu s krajšim delovnim časom praviloma pripadajo iste pravice in obveznosti kot, če bi delal za polni delovni čas, vendar se večina teh uveljavlja sorazmerno krajšemu času. Takšne pravice, ki jih lahko zaposleni uveljavlja le sorazmerno, so deljive pravice (npr. regres za letni dopust, plačilo za delo, odpravnina ob upokojitvi). Ostale so nedeljive in pripadajo vsem enako ne glede na delovni čas (npr. pravica do letnega dopusta, povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, pravica do sodelovanja pri upravljanju) (Bavec, 2008). Razdelitev deljivih in nedeljivih pravic sem povzela v tabeli 1.

Tabela 1: Delitev pravic glede na delovni čas

Pravice	Vrsta pravic	Polni delovni čas	Krajši delovni čas
Plačilo za delo	Deljiva	100 %	Sorazmerno delovnemu času
Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela	Nedeljiva	100 %	100 %
Letni dopust	Nedeljiva	100 %	100 %
Regres za letni dopust	Deljiva	100 %	Sorazmerno delovnemu času razen v primerih iz 67. člena ZDR-1
Sodelovanje pri upravljanju	Nedeljiva	Da, skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1)	Da, skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1)
Odmor za malico	Deljiva	100 %	Sorazmerno delovnemu času, pri čemer mora trajati delovni čas najmanj 4 ure (za manj kot 4 delovne ure odmor ne pripada)
Nadure	Deljiva	Omogočene	Delodajalec ne sme zahtevati nadur razen, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, posebnost so izjemne okoliščine iz 145. člena ZDR-1
Odpravnina ob upokojitvi	Deljiva	100 %	Sorazmerno delovnemu času po 132. členu ZDR-1

Vir: ZDR-1 (65. člen in 132. člen); Bavec (2008).

1.2.2 Primerjava delovnih ur med dejavnostmi

Statistični urad Republike Slovenije (2018) je objavil podatke o strukturi delovnega časa v posameznem opazovanem letu. V metodološkem pojasnilu so opisani elementi raziskave. Z objavljenimi podatki želijo prikazati porabo delovnega časa v Sloveniji, ki služi za izračune o dejansko opravljenih delovnih urah in pripadajočih stroških dela. V tabeli 2 sem prikazala tovrstne podatke za zadnje opazovano leto 2016. Z vidika delodajalca so izračunani deleži ur efektivnega dela, odmora za malico in izostankov od dela, ki pa se nadalje delijo na ure odsotnosti, ki jih finančno krije delodajalec, ure odsotnosti, ki jih krijejo druge organizacije ter ure odsotnosti brez denarnega nadomestila plače zaposlenega.

V tabeli 2 so ure razdeljene po posameznih dejavnostih v Sloveniji. Delež efektivnih delovnih ur se giblje med 71,6 % v rudarstvu do 79 % v gradbeništvu. Ure odmora za malico so zelo enakomerno porabljene po vseh dejavnostih, medtem, ko so ure odsotnosti po dejavnostih veliko bolj različno ugotovljene. Gibljejo se med 16 % v gradbeništvu in 23,8 % v rudarstvu, pri tem največji delež bremena pripada delodajalcu, manj kot 5 % v povprečju bremena nosijo druge organizacije in v zgolj 0,1 % primerov pri manjšini dejavnosti zaposleni ostanejo brez nadomestila plače (Statistični urad Republike Slovenije, 2019).

Najvišji deleži odsotnosti v breme delodajalca in drugih organizacij so prisotni v rudarstvu in na drugi strani v javni upravi, zdravstvu in socialnemu varstvu (tabela 2). Nadomestila za bolniško odsotnost, ki bremenijo Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, letno naraščajo in so lani znašala že nekaj manj kot 350 milijonov evrov. V podobni vrednosti je tudi skupen strošek delodajalcev, ki plačujejo krajšo bolniško odsotnost (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2019). Po podatkih Nacionalnega inštituta za javno zdravje (v nadaljevanju NIJZ) se je bolniška odsotnost v letu 2017 povečala predvsem zaradi bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018). V Zdravstvenem statističnem letopisu Slovenije 2017, ki je zadnji razpoložljivi tovrstni letopis, NIJZ v desetletnem obdobju ugotavlja, da je bil do leta 2014 postopen upad bolniške odsotnosti, po tem letu pa beležijo izrazit porast (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2019).

Tabela 2: Struktura delovnega časa po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, letno

Dejavnost po SKD	Delo- vni čas v %	Efekti- vne ure v %	Ure malice v %	Ure odsotnosti v %			
				Skupaj	V breme delodaja- lca	V breme drugih organizacij in organov	Brez nadome- stila plače
Skupaj	100,0	76,5	4,9	18,6	15,1	3,4	0,0
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	100,0	76,9	5,0	18,2	14,6	3,5	0,0
B Rudarstvo	100,0	71,6	4,6	23,8	18,8	5,0	0,0
C Predelovalne dejavnosti	100,0	76,7	4,9	18,4	15,0	3,3	0,1
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	100,0	73,4	4,8	21,7	18,7	2,9	0,1
E Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja	100,0	75,8	4,9	19,3	15,6	3,7	0,0
F Gradbeništvo	100,0	79,0	5,0	16,0	13,7	2,2	0,1
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	100,0	78,0	5,0	17,0	13,8	3,2	0,0
H Promet in skladiščenje	100,0	78,4	5,1	16,4	14,1	2,3	0,0
I Gostinstvo	100,0	78,1	4,9	16,9	13,3	3,6	0,1
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	100,0	77,8	5,1	17,1	14,4	2,6	0,0
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	100,0	74,6	4,9	20,4	16,4	4,0	0,0
L Poslovanje z nepremičninami	100,0	78,2	5,0	16,7	14,5	2,2	0,0
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	100,0	78,7	5,1	16,2	13,5	2,7	0,0
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	100,0	77,2	4,9	17,8	13,7	4,1	0,0
O Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	100,0	73,0	4,7	22,3	18,3	4,0	0,0
P Izobraževanje	100,0	74,7	4,6	20,6	16,9	3,8	0,0
Q Zdravstvo in socialno varstvo	100,0	73,5	4,7	21,8	16,7	5,1	0,0
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	100,0	76,7	4,9	18,4	15,8	2,6	0,0
S Druge dejavnosti	100,0	77,9	4,9	17,3	13,1	4,1	0,1

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2019).

1.3 Primerjava ureditev delovnega časa v Evropski uniji

Delovni čas je zelo pomemben dejavnik v delovnem okolju. Že desetletja je njegova ureditev del političnih, gospodarskih in družbenih razprav na nacionalni ravni in ravni Evropske unije (v nadaljevanju EU). Organiziranost delovnega časa je v EU urejena z različnimi kombinacijami zakonodaje, vključno z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L št. 299/9) ter kolektivnimi pogajanjmi na nacionalni, sektorski ali podjetniški ravni in pogajanjmi na individualni ravni. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (angl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; v nadaljevanju Eurofound) že več kot desetletje zbira informacije o več vidikih delovnega časa v EU, vključno z vidiki, povezanimi s kolektivno dogovorjenim delovnim časom. Informacije se redno objavljajo v letnih poročilih, do sedaj pa jih dolgoročno niso analizirali. Marca 2016 so v Luksemburgu izdali poročilo, ki obravnava razvoj delovnega časa na začetku 21. stoletja, natančneje v državah članicah EU in na Norveškem v obdobju 1999 – 2014. Poudarek je na trajanju delovnega časa za delavce s polnim delovnim časom vključno s kolektivno dogovorjenim običajnim delovnim časom in načinom določitve (Eurofound, 2016).

V poročilu so oblikovane 4 vrste režimov, katerim pripadajo posamezne države. Režimi so razdeljeni glede na vir in obseg pooblastil (institucionalne ravni) v povezavi z organiziranjem delovnega časa, ki jih določena država mora upoštevati. Trajanje in drugi pogoji delovnega časa (polni oziroma krajši delovni čas, nadurno delo, izmensko in nočno delo, ipd.) niso enoznačno določeni, saj se po posameznih državah razlikuje način, kako so delovni čas oblikovali. Gre za različne načine pogajanja oziroma enostransko in dvostransko dogovarjanje. Lahko je trajanje delovnega časa za celotno državo delegirano s strani zakonodaje in pri tem posamezniki nimajo pravice pogajanja. Na drugi strani je možno, da posamezni zaposleni določi delovni čas z individualno pogodbo. Obstajajo pa tudi vmesne rešitve, kjer se pogajata dve strani, na ravni podjetja ali na ravni panoge (Lee & McCann, 2011).

Podobno, kot sta opredelila različne institucionalne ravni že Lee in McCann (2011), so v poročilu Eurofounda upoštevali naslednje ravni:

- zakonodaja v univerzalni uporabi (na primer delovno pravo), z večjo ali manjšo stopnjo vključenosti socialnih partnerjev v njeno opredelitev (1);
- skupinsko pogajanje – sektorsko (sporazumi s področja industrije ali panoge) (2);
- pogajanja na ravni podjetja (sporazumi po podjetjih, ustanovah) (3);
- individualne ureditve med delodajalcem in zaposlenim (4).

Skupine režimov se glede na institucionalne ravni tako delijo na (Eurofound, 2016):

- **Čista pooblastila:** Zakonodaja zajema večino delavcev; kolektivna pogajanja in sporazumi, ki zajemajo trajanje delovnega časa ali organizacijo, so v tem režimu redki. Takšen režim s prevladujočimi pooblastili zakonodaje (1) velja za Bolgarijo, Estonijo, Latvijo, Litvo, Madžarsko, Poljsko, Romunijo ter Slovenijo.
- **Prilagojena pooblastila:** Zakonodaja ima prevladujočo vlogo pri urejanju standardov delovnega časa, vendar so ti pogosto usklajeni s kolektivnimi pogajanjmi ali pogajanjmi na različnih ravneh. Takšen režim, kjer je največja vloga zakonodaje (1) in manjša sektorskih (2) in kolektivnih sporazumov (3), zasledujejo Grčija, Francija, Hrvaška, Portugalska in Slovaška. Režim z največjo vlogo zakonodaje (1), manjšo vlogo kolektivnih (2) ter individualnih sporazumov (4) pa imajo Češka, Irska in Malta.
- **Pogajanja:** Standardi so določeni predvsem s kolektivnimi pogodbami, običajno na sektorski ravni; takšne sporazume je mogoče dopolniti s pogajanjmi na ravni podjetij o vprašanih organizacije dela. Države s takšnim režimom, kjer se pooblastila vseh ravni (1, 2, 3, 4) različno združujejo, so Luksemburg, Nizozemska; (1, 2, 3) Avstrija, Belgija, Ciper, Nemčija, Danska, Španija, Finska, Italija, Norveška ter Švedska.
- **Enostransko:** Zakonodaja nima nobene vloge pri opredelitvi standardov delovnega časa, pogajalske strukture pa so zelo decentralizirane. Trajanje delovnega časa in organizacija sta navadno določena v individualnih pogodbah o zaposlitvi in navadno odražata pogoje, ki jih določajo in ponujajo delodajalci. Takšen režim upošteva le Združeno kraljestvo.

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L št. 299/9) je namenjena zagotavljanju minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtev na delovnem mestu, da zaposleni ne delajo predolgi delovnikov in imajo ob tem zagotovljen vsaj minimalen počitek ter pripadajoči dopust. Nanaša se tako na javni kot zasebni sektor in velja za vse zaposlene osebe z le nekaj izjem (Eurofound, 2016).

V omenjeni direktivi je s 6. členom določen najdaljši tedenski delovni čas, ki za vsako 7-dnevno obdobje v povprečju, vključno z nadurami, ne presega 48 ur. Poleg tega je tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji. Ta direktiva upošteva vse določbe Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L št. 183/1), katere se še naprej uporabljajo v celoti. Slednja je omenjena v poglavju 2.2.1 tega magistrskega dela.

EU daje varnosti in zdravju pri delu velik pomen že od časa Evropske skupnosti za premog in jeklo. Zaradi velikega števila nesreč pri delu v preteklosti so leta 1994 ustanovili Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (v nadaljevanju EU-OSHA) ter določili skupna načela (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019a).

EU-OSHA ima za predstavništvo svojo mrežo informacijskih točk v državah članicah EU, državah kandidatkah in državah Evropskega združenja za prosto trgovino. Naloge teh točk so obveščanje in transparentnost o raziskavah, izvajanje aktivnosti evropskih kampanj v državi in usklajevanje z nacionalnimi mrežami v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu po vseh obsegajočih državah. Nacionalna mreža v Sloveniji, ki sodeluje z Evropsko agencijo, je pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2019).

Slovenija ima nadzor nad vplivom dela oziroma delovnimi pogoji na zaposlene tako, da ureja varnost in zdravje pri delu preko Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstva za zdravje. Vse predpise in dokumentacijo, ki jih država preko ministrstev pripravi in izvaja, nadzoruje Inšpektorat Republike Slovenije za delo (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019c).

1.4 Primerjava delovnih ur med državami članicami EU

Kot že ugotovljeno, imamo v Sloveniji običajen polni delovni čas v obsegu 40 ur na teden, to pa je skupno večini držav v EU. Iz tabele 3 in tabele 1 v prilogi 1 je razvidno, da je med državami članicami EU vendarle nekaj odstopanja pri tedenski in dnevni delovni obveznosti. Razlike so večinoma rezultat naraščajočega pomena zdravja ljudi, spreminjajočih se družbenih razmer ter krize gospodarstva v zadnjem desetletju, zoper česa je nekaj držav uvedlo zmanjševanje brezposelnosti na račun krajšega delovnega časa (Eurofound, 2018). Takšno mišljenje ni splošno na vse države, zato ponekod še vedno stremijo k nekoliko daljšemu delovnemu času.

Evropski portal za zaposlitveno mobilnost (angl. The European Job Mobility Portal; v nadaljevanju EURES) je zbral podatke o nacionalno določenih dnevni in tedenski obveznosti zaposlenih po državah članicah EU, pri katerih je ugotovljeno skrajšanje rednega delovnega časa. Ne gre za povprečja, temveč za minimalne oziroma maksimalne predpisane ure. Uporabljeni so resnični podatki o državah, ki jih EURES ažurno posodablja. Nekaj nejasnosti in pomanjkanja podatkov sem poiskala na drugih uradnih spletnih straneh tujih držav, pri nekaj primerih se podatki iz različnih virov niso ujeli. V tabeli 3 so zaradi posebnosti z delovnimi urami dodane še nekatere države, ki niso članice EU, to so Norveška, Švica in Turčija (slednje so skupaj s Slovenijo in Švedsko v tabeli 3 zaradi primerjave s tabelo 4). Ostale države članice EU, ki po podatkih EURES ne odstopajo s predvidenimi delovnimi urami (niso uvedle krajšega delovnega časa) so, skupaj z že predstavljenimi državami, zapisane v tabeli 1 v prilogi 1.

Tabela 3: Zakonsko določen delovni čas v nekaterih državah

Država	Delovni čas (ure v dnevu)	Delovni čas (ure v tednu)	Posebnosti delovnega časa
Belgija	do 8	do 38	že omejeno na 38 ur (+ 2 uri, ki sta del letnega delovnika)
Danska	-	do 37	že omejeno na 37 ur
Finska	do 8	do 40	po nekaterih podatkih je že skrajšano na 38 ur
Francija	do 10	do 35	uveden krajši delovni čas že 20 let
Nemčija	do 8	od 38 – 40	35 ur v jeklarski industriji
Nizozemska	do 8	od 36 – 40	4 dni na teden
Norveška	do 9	do 40	36 ali 38 ur za izmensko, nočno delo ali vikende
Slovenija	do 8	od 36 – 40	manj kot 36 ur, če gre za zdravju nevarna / škodljiva dela
Švedska	do 8	do 40	6 ur za nekatera podjetja
Švica	-	od 45 – 50	45 ur za industrijske delavce, pisarniške uradnike, tehnike, prodajnike
Turčija	-	do 49	-

Vir: Eurostat (2019); Eurofound (brez datuma); Horvat (2017); The European Job Mobility Portal (brez datuma); The Norwegian Labour Inspection Authority (2019); The Swiss Federal Statistical Office (2019).

Tabela 3 prikazuje, da so nekatere države že uvedle krajši delovni čas. Francija je skoraj 20 let nazaj uvedla 35-urni delovni teden, s tem so po podatkih Horvata (2017) ustvarili 350.000 delovnih mest. Prav tako so 35-urni delovni teden uvedli tudi v Nemčiji (Svetlik & Verša, 2002). Horvat (2017) je ugotovil, da gre za skrajšani delovni čas v jeklarski industriji, medtem, ko je ILO v svoji raziskavi o povprečju dejansko opravljenih delovnih ur tedensko upoštevala vse panoge države in za Nemčijo podala podatek, da so v obdobju od leta 2011 do 2018 zaposleni opravili 35 ur na teden v posameznem letu (tabela 4). Danska je naslednja država s krajšim delovnikom, saj je njihov delovni teden omejen na 37 delovnih ur (Svetlik & Verša, 2002). ILO je v svoji raziskavi ugotovila, da so zaposleni na Danskem v letih 2011 do 2018 dejansko delali po 34 ur tedensko. Belgija ter Finska pa naj bi imeli teden skrajšan na 38 delovnih ur (Horvat, 2017). Vendar se podatki na spletni strani EURES in podatki iz raziskave ILO s slednjim ne ujemajo. Belgija in Finska imata po podatkih EURES 8-urni delovnik in tedensko določenih 38 oziroma 40 delovnih ur, po

podatkih ILO pa zgolj 34 oziroma 35-36 dejansko opravljenih ur v povprečju tedensko. Za razliko od krajših ur znotraj 5-dnevnega delovnika, pa je Nizozemska uvedla 4-dnevno delovno obveznost na teden, pri čemer so ohranili 8-urni delovnik (Svetlik & Verša, 2002). Švica in Turčija imata najdaljše delovnike izmed obravnavanih držav glede na zakonodajo.

Tabela 4: Povprečne dejanske tedenske delovne ure na zaposlenega v obdobju 2011 – 2018

Država	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Avstrija	36	36	35	35	35	35	34	35
Belgija	35	35	35	35	35	35	35	35
Bolgarija	40	40	40	40	40	40	40	40
Hrvaška	41	40	40	40	39	39	39	39
Ciper	39	39	39	38	38	39	39	39
Češka	39	39	39	39	38	39	38	38
Danska	35	34	34	34	34	34	34	33
Estonija	39	39	39	38	38	39	39	38
Finska	36	36	35	35	35	36	36	35
Francija	36	35	35	35	35	35	35	35
Nemčija	35	35	35	35	35	35	35	35
Grčija	39	39	38	38	38	38	38	38
Madžarska	39	39	39	38	38	39	39	38
Islandija	39	39	39	39	39	39	39	39
Irska	34	34	34	34	34	34	35	35
Italija	36	35	35	35	35	35	35	35
Latvija	39	39	39	39	39	39	39	39
Litva	39	39	39	39	39	39	38	39
Luksemburg	38	38	38	38	38	38	38	38
Malta	38	38	37	37	37	38	37	37
Nizozemska	31	31	31	31	31	31	31	31
Norveška	34	34	34	34	34	34	34	34
Poljska	40	40	40	40	40	40	40	39
Portugalska	39	39	39	39	39	38	38	38
Romunija	42	42	41	41	41	41	41	41
Slovaška	39	39	39	38	38	38	38	38
Slovenija	39	39	39	39	39	39	38	38
Španija	37	36	36	36	36	36	36	36
Švedska	36	35	35	35	35	36	35	35
Švica	37	36	36	36	36	36	36	36
Turčija	49	50	49	49	48	48	47	47
Združeno kraljestvo	35	35	36	36	36	36	36	36

Vir: ILOSTAT (2019).

Medtem, ko so podatki v tabeli 3 o minimalnih ali maksimalnih delovnih urah po državah, so v tabeli 4 zbrani podatki o povprečjih. Podatke so zbirali z raziskavami in popisi organizacije ILO v daljšem časovnem obdobju in se nanašajo na dejansko opravljene delovne ure na zaposlenega. Zanimivo je, da povprečja v več primerih kažejo krajši delovni čas, kot je bilo pričakovano glede na uradne podatke o predpisanih delovnih urah. Izrazitejša odstopanja od najbolj povprečnega 40-urnega tedenskega delovnika sem označila krepko.

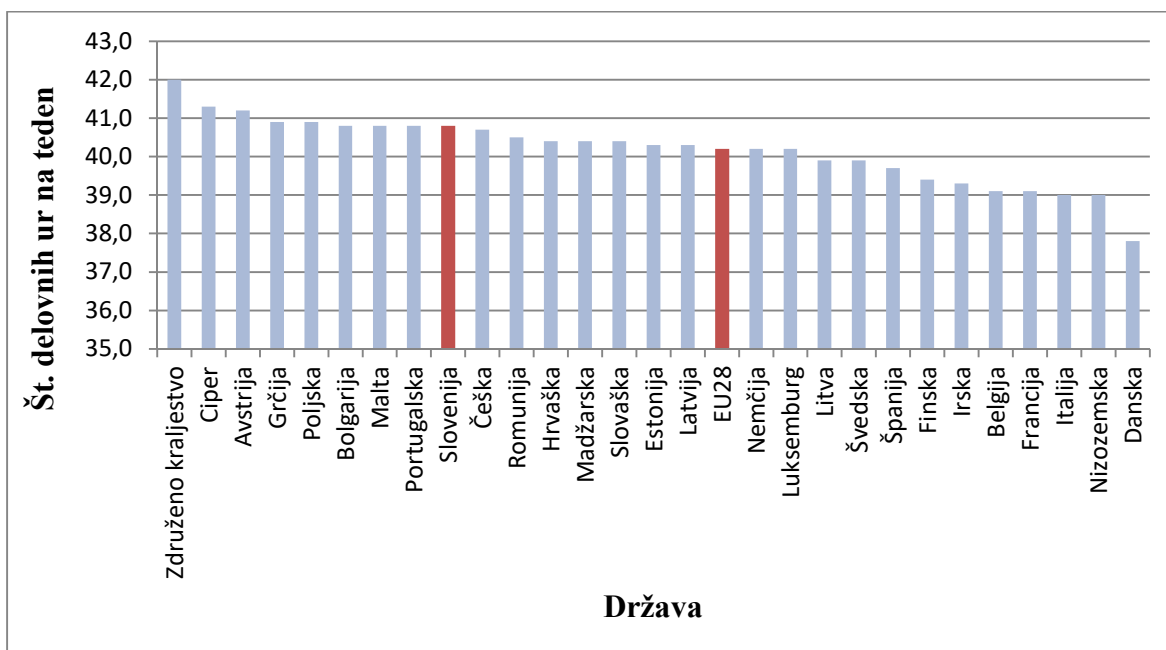
Dejansko opravljene ure se nanašajo na čas, ki ga delovno aktivne osebe neposredno ali posredno porabijo v zvezi s proizvodnimi dejavnostmi. Poleg časa, porabljenega za opravljanje nalog, se torej vključi tudi čas, porabljen v času izklopa, počitka, vzdrževanja, izboljševanja dejavnosti; čas, ko je zaradi okvare strojev ali procesov prekinjeno opravljanje nalog; čas za osvežitev, kavo v okviru pogodbenega sporazuma in podobni kratki odmori. Izključen je tisti čas, ki ni bil opravljen med dejavnostmi, torej letni dopust, državni prazniki, bolniške in porodniške odsotnosti, čas vožnje od doma do delovnega mesta, čas za izobraževanje (tudi, če je zaposleni napoten in ima plačano izobraževanje s strani delodajalca), daljši odmori (ILOSTAT, brez datuma; Eurostat, brez datuma).

Po podatkih o povprečnem tedenskem delovnem času zaposlenih ugotavljam, da je kar v 13 državah povprečje nižje od 40 ur, to je dobrih 40 % držav od skupno 32 držav. Turčija je edina država izmed obravnavanih, katere povprečje močno presega t. i. mejo 40 ur tedensko. Tudi v poročilih o tej državi piše, da imajo zaposleni v Turčiji izredno dolge delovnike, 45 ur in z nadurami tudi 50 ur tedensko (Investment Office of the Presidency of the Republic of Turkey, brez datuma).

Razlika med podatki iz tabele 4 in podatki s slike 1 je v načinu merjenja in pridobivanja podatkov. ILO je v prikazani tabeli upoštevala dejanske delovne ure (angl. actual), kjer so vključili in izključili posamezne kategorije porabe časa. Eurostat pridobiva podatke od nacionalnih statističnih uradov, medtem, ko ILO samostojno pridobiva podatke.

Slika 1 s podatki Eurostata prikazuje običajne delovne ure (angl. usual), ki se vrednostno nekoliko razlikujejo od dejanskih ur. So tipična vrednost delovnih ur v referenčnem obdobju. Tipična vrednost je lahko modalna vrednost porazdelitve dejansko opravljenih ur v primerih, ko je to smiselno (ILOSTAT, brez datuma). Obe organizaciji merita delovne ure po obeh metodologijah, vendar za primerjavo prikazujem le po eno od obeh.

Slika 1: V povprečju opravljene tedenske delovne ure po državah v letu 2018



Vir: Eurostat (2019).

V nasprotju s predstavljenimi podatki o zakonskih določilih primerjava povprečij tedenskih delovnih ur po podatkih Eurostata pokaže le manjša odstopanja (slika 1). Vse države članice EU, vzete v primerjavo vključno z EU, so imele v letih 2016, 2017 in 2018 približno okrog 40 ur tedenske delovne obveznosti v povprečju. Kjer je bilo mogoče, je evropska statistična organizacija pridobila podatke o tedenskih delovnih urah, v izračun so bile vključene vse panoge v državi ter vsa delovna razmerja glede vrste zaposlitve (Eurostat, brez datuma).

2 ARGUMENTI ZA IN PROTI KRAJŠEMU DELOVNEMU ČASU

V sodobnem času smo priča korenitim družbenim spremembam, ki so najbolj izrazite v vzhodni Evropi. Poleg gospodarskih in političnih preobratov doživlja spremembe tudi akademski svet. Raziskave imajo rastoč trend in njihova pojavnost v mednarodnih znanstvenih revijah je čedalje pogostejša. V njih objavljajo svoja dela tudi slovenski raziskovalci (Čadež, 2013a). Po omenjenem trendu sklepam, da bo čedalje več raziskav z dodatnimi argumenti tudi na področju krajšega delovnega časa, izboljševanja delovnih pogojev in ugotavljanja zadovoljstva ter uspešnosti zaposlenih. Zaradi večanja vpetosti raziskav v mednarodno okolje se bo ideja o krajšem delovnem času lažje širila in krepila.

2.1 Prednosti in slabosti z vidika države

Večinoma je razširjeno mnenje, da se krajši delovni čas v Sloveniji ne bi uspešno obnesel, saj bi se s tem samo uzakonilo navade nekaterih podjetij oziroma posameznikov, ki ob petkih delajo nekaj ur manj kot običajno. Kljub temu ima že nekaj podjetij po Sloveniji krajši delovnik, kjer je narava dela takšna, da zaposlenim in podjetju ustrezajo različne ure in delovniki. Ta podjetja dajejo večji pomen kakovosti kot količini, uspeh merijo z rezultati in ne urami, poudarek pri zaposlenih je na kreativnosti, za kar morajo biti spočiti in motivirani (Tomažič, 2015).

Gospodarska kriza iz leta 2008 je povzročila veliko število odpuščanj zaposlenih, a čeprav Slovenija ni več v tej fazi poslovnega cikla, se stopnja zaposlenosti še ni povrnila na raven izpred obdobja recesije (Čot & Pfeiffer, 2019; Stražišar, Strnad & Štemberger, 2015).

Predsednik Združenja delodajalcev Slovenije poroča, da država ni pripravljena priznati delavcu polne pokojninske dobe, čeprav podjetje za zaposlene s 6-urnim delovnim časom plačuje vse obremenitve kot, če bi delali polni delovni čas (Čot & Pfeiffer, 2019).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije meni, da zaposleni v Sloveniji opravijo veliko več ur rednega dela, ki ni nadurno delo. To so kršitve, saj slovenska zakonodaja ne dovoljuje več kot 40 ur rednega dela na teden. Uradnih podatkov o številu kršitev ni na voljo (Čot & Pfeiffer, 2019). Tudi Ladislav Rožič, sekretar sindikata delavcev trgovine, kot kritik opozarja na dvojne evidence dela že v današnjem poslovanju, kjer zaposleni delajo več ur, kot je predvideno, da opravijo vse potrebne delovne naloge. Število zaposlenih upada, a istočasno se obseg dela ne spreminja. S skrajševanjem delovnika bi situacijo le še poslabšali (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015).

Dodatno opozorilo skrajševanju delovnega časa je tudi neformalno delo. Če bodo ljudje imeli prekratek delovni čas in prenizko plačilo, se bodo v prostem času bolj posluževali sive ekonomije (Svetlik & Verša, 2002).

Šubic (2009) pregleduje mnenja in predloge za spremembo delovne zakonodaje, ki bi jo potrebovali za uspešno uresničitev krajšega delovnika. Zaposlovanje v Sloveniji je oteženo, poleg tega pa je proces odpuščanja dolg in zapleten. Za spodbudo podjetjem bi morala država poskrbeti za njihovo konkurenčnost, znižati davke, s sofinanciranjem usposabljanja zagotoviti primerno znanje zaposlenih in omogočiti učinkovitejše pridobivanje evropskih sredstev. Pomembno je ohranjati dovolj visoko raven plače oziroma zagotavljati minimalno plačo z zakonodajo. Plača bi morala zasledovati poslovne rezultate zaposlenega, da produktivnost ne bi upadla.

Zavod za zdravstveno zavarovanje zadnja 4 leta beleži naraščanje državnih stroškov zaradi bolniških odsotnosti. V letošnjem letu bodo ti stroški višji za skoraj 70 % v primerjavi z

letom 2014. Razlogov za porast bolniških odsotnosti je več, eden od njih je preobremenjenost zaposlenih na delovnih mestih. Drugi razlog je podaljševanje delovne dobe, saj je starost zaposlenih čedalje višja, preden začnejo pokojnino (Čot & Pfeiffer, 2019).

Tomažič (2015) navaja mnenje uspešnega slovenskega podjetnika Igorja Akrapoviča, ki je pred nekaj leti pojasnil, zakaj Slovenija še dolgo ne bo zasledovala švedskega vzorca krajšega delovnega časa. Ključnega pomena je skupna produktivnost. Dodano vrednost na zaposlenega bi morali močno povišati, saj je prenizka za takšne uvedbe. Slovenski delavci delajo veliko, a še vedno premalo in s krajšim delovnim časom bi bila dodana vrednost še nižja.

Samuelson in Nordhaus (2002, str. 38, 520) produktivnost opredeljujeta kot output na enoto inputa oziroma produktivnost kaže učinkovitost, s katero uporabljamo vire. Med tem pa ekonomska rast označuje rast celotnega družbenega outputa. Če so elementi ekonomske rasti gospodarstva človeški, naravni, tehnološki viri in inovacije ter oblikovanje kapitala, vse to vpliva tudi na rast posameznega podjetja. Med človeške vire spadajo ponudba dela, izobrazba, disciplina in motiviranost. Za kakovost dela so pomembni usposobljeni zaposleni, ki imajo znanje in prave spretnosti, da lahko učinkovito uporabljajo in upravljajo z danimi sredstvi. Že v začetku 21. stoletja so znani ekonomisti pisali o pomembnosti zagotavljanja zdravja, znanja in discipline zaposlenih. Na produktivnost pomembno vpliva izboljšanje katerega koli elementa ekonomske rasti, saj omogoči napredek in večjo proizvodnjo z isto količino virov.

Neoklasična teorija temelji na mejni produktivnosti proizvodnih dejavnikov in razlaga povečanje količine proizvodov zaradi dodatne enote proizvodnega dejavnika (enote dela ali enote kapitala). V kontekstu takšne mejne produktivnosti upoštevamo le omenjena 2 dejavnika. Uporabna je zaradi ugotavljanja čistega doprinosa neke dodatne enote dejavnika in pripisovanju zaslug za povečanje produktivnosti. Kot razlagata teorijo Kračun in Festić, je dodatno vlaganje v kapital ali v delo lahko za podjetje racionalno le dotlej, ko mejna korist tega dodatnega vlaganja presega mejne stroške. V delo se lahko vlaga z dodatnim zaposlovanjem ali dvigom plače. Meja racionalnosti za podjetje je torej izenačenost dodatnih koristi z dodatnimi stroški (Gostiša, 2012).

2.2 Prednosti in slabosti z vidika podjetja

Podjetja v svojem delovanju sprejemajo investicijske odločitve. Le-te so tradicionalno pomenile razne naložbe v opredmetena osnovna sredstva podjetja, s časom pa se je razumevanje razvilo in med dolgoročne investicije lahko uvrščamo tudi neopredmetena osnovna sredstva, kamor med drugim spada človeški kapital. Za podjetje imajo investicijske odločitve velik pomen in vpliv na poslovanje (Čadež, 2006).

Uvedba krajšega delovnega časa ni mogoča v vseh dejavnostih, prav tako ne naenkrat. Tudi načini skrajševanja delovnega časa so različni. Spremembe se je potrebno lotiti postopno in premišljeno ter, kot pojasnjuje Bart Stegeman iz podjetja Plastika Skaza, z več instrumenti in ne le z oblikovanjem novega delovnega časa (Čot & Pfeiffer, 2019). Proizvodna podjetja bodo zelo težko uvedla krajši delovni čas, saj bi to pomenilo tudi manj narejenih proizvodov. Akrapovič predlaga rešitev zanje, to je zelo visoka stopnja avtomatizacije dela (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015).

Andrew Barnes, ustanovitelj in direktor podjetja Perpetual Guardian, gleda na krajši delovni čas zelo preprosto. Iz primera njegovega podjetja sledi, da se produktivnost s krajšim delovnikom ne bi ogrozila. Zaposleni naj imajo sklenjene pogodbe o delu za polni delovni čas, hkrati pa imajo dogovor, da v primeru doseganja 100 % produktivnosti delajo manj, v konkretnem primeru 32 ur tedensko. V kolikor se njihova produktivnost poslabša, bodo zopet delali običajen polni delovnik, vendar naj se podjetje potruди ugotoviti, zaradi česa zaposlenemu ni uspelo doseči pričakovane produktivnosti. Ob ugotovitvi vzrokov naj se podjetje skupaj z zaposlenim potruди urediti razmere in odpraviti nastale vzroke. V njihovem sistemu pridobijo vsi, zaposleni in podjetje. Očitke nižje produktivnosti direktor podjetja zavrača, saj je produktivnost določena v pogodbi. Zagovarja kakovost opravljenega dela, kot primer pojasnjuje kakovostnejše delo zdravnikov, če so le-ti spočiti in delajo manj ur dnevno. Opozarja pa, da je najnevarnejše tveganje, da država zaposlenim ne zagotavlja ohranjanja varnosti, določene z zakonodajo (Čot & Pfeiffer, 2019).

Odpuščanje zaposlenih je lahko visok strošek za podjetje, še posebno, če način odpuščanja ni povsem zakonito izpeljan. Prav tako so strošek za podjetje odhodi zaposlenih. Zato je za podjetje pomembno zadržati svoje usposobljene in uspešne zaposlene (Deakin & Sarkar, 2008). Škerlavaj ob sklicevanju na Norveško in njene poskuse krajšega delovnega časa v intervjuju ugotavlja, da le-to v podjetju ob nespremenjenih plačah zmanjšuje odhode zaposlenih in izboljšuje motiviranost in voljo do dela pri njih. Tudi s finančnega vidika je za podjetje ugodno skrajšati delovnik, saj nižji stroški zaradi zadržanja kadra in manj bolniških odsotnosti lahko celo prevladajo nad dodatnim zaposlovanjem. Pri dodatnem zaposlovanju nastane problem ustrezne usposobljenosti zaposlenih (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015).

Po ugotovitvah Svetlika in Verše (2002) med argumente, ki so kritika krajšemu delovnemu času, spada zahteva po zniževanju plač. Nevarnost je, da bi zaradi krajšega delovnega časa imelo podjetje krajši obratovalni čas in s tem izgubljalo prihodke. Če bi morali zaradi preobsežnega dela zaposliti dodatne ljudi in pri tem plače ne prilagoditi, bi imel delodajalec višje stroške, ti pa bi vplivali na nezadovoljstvo, slabšo konkurenčnost in strožje zahteve s strani delodajalca. Problem nastane tudi, ko delodajalci zaradi dražje delovne sile težijo k zamenjavi v kapital, ob tem pa ne zaposlujejo dodatnih ljudi. Na drugi strani je možnost, da delodajalci ob dodatnem zaposlovanju ne bi dobili dovolj

usposobljenih ljudi za opravljanje določenega dela, kar bi negativno vplivalo na delovne procese v podjetju in njegovo uspešnost.

Za nezadovoljstvo so pogosto krivi slabi odnosi s sodelavci oziroma nadrejenimi in podrejenimi. Veliko literature navaja, da je eden največjih krivcev slabo vodenje in organiziranje dela (Blatnik, Marinšek & Tušak, 2016; Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019d). Poleg slabega vodenja zaposleni pogosto niso dovolj vpeti v sodelovanje pri odločitvah (Elnaga & Imran, 2014). S tem se organizacijska klima ruši in vzdušje postaja negativno. Vzrok zanjo je lahko tudi neustrezna, neprilagojena organizacijska struktura, kjer sloji managerjev niso primerno določeni, prihaja do nesporazumov, komunikacijskih šumov in posledično slabih odločitev (Nordbäck, Myers & McPhee, 2017).

Da je pomembno oblikovati ustrezne delovne procese se zavedajo v podjetju Lidl, ki se s krajšimi delovnimi časi prilagajajo zahtevam in potrebam trga. S prilagodljivo organizacijo dela povečujejo svojo konkurenčnost in zagotavljajo več delovnih mest, saj imajo uvedeno izmensko delo. S tem se izognejo izpadu dela, zaposleni pa za uspešnost prejemajo nagrade in regres za redni letni dopust, ki ni prilagojen za krajši delovni čas (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015).

Na neuspešnost podjetja lahko zelo vplivajo zaposleni. Vse se začne s psihičnim stanjem ljudi, njihovim zavedanjem in naravnanoostjo. Del svojega življenja preživijo v delovnem okolju in za zdravje ter počutje je izrednega pomena, kakšno atmosfero doživljajo v tem okolju (Sparks, Cooper, Yitzhak & Shirom, 1997).

Kot je splošno znano, je vzrok za vsako bolezen sestavljen iz pretežno velike mere stresa ter ostalih dejavnikov. Izogibanje stresu pa je izredno težko, velikokrat nemogoče. Zato bi moralo vodstvo podjetja poskrbeti, da se vsaj na delovnem mestu zaposlenim zniža raven stresa, kolikor je le mogoče. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2019d) ugotavlja, da so različna psihosocialna tveganja za delo zelo moteča in škodljiva, saj zaposlenim povzročajo nemalo zdravstvenih težav. Zato je temu področju potrebno posvetiti dovolj pozornosti in razumevanja. Negativne posledice se lahko kažejo kot psihične, fizične, pa tudi socialne.

Med omenjena psihosocialna tveganja spadajo:

- prekomerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in pomanjkanje jasnosti vloge;
- pomanjkanje vključenosti pri sprejemanju odločitev;
- slabo vodenje organizacijskih sprememb in negotovost delovnih mest;
- neučinkovita komunikacija, pomanjkanje podpore vodstva ter sodelavcev;

- različne oblike nasilja – od zastraševanja in groženj, do fizične zlorabe in spolnega nadlegovanja.

Precej razširjena posledica psihosocialnih tveganj je stres. Le-ta je pogost povzročitelj bolezni in slabega počutja ljudi, v skrajnosti lahko vodi do depresivnih stanj in izgorelosti. Pri dolgotrajni izpostavljenosti stresnim situacijam se zdravstveno stanje še poslabšuje in pojavijo se lahko različne bolezni srca in ožilja, tudi kostno-mišična obolenja. Slednja se sicer pojavijo zaradi ponavljajočih se gibov, prisilne drže, dolgotrajnega sedenja, slabimi prostorskimi pogoji in podobno. Vendar čedalje več raziskav kaže pozitivno povezanost kostno-mišičnih obolenj s psihosocialnimi dejavniki tveganja, še posebno z nezadovoljstvom na delovnem mestu ter velikimi obremenitvami (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019d).

Delodajalci bi morali biti pozorni na organizacijsko kulturo v podjetju, ocenjevati tveganja, zaposlene vključevati v odločitve in skrbeti za urejene razmere ter odnose tako med zaposlenimi na istih organizacijskih pozicijah, kot tudi med nadrejenimi in podrejenimi. Kajti, če so zaposleni podvrženi slabim delovnim razmeram, je večje tveganje za psihično ali fizično obolenje, v obeh primerih bo trpelo tudi delo in podjetje kot celota. Zaposleni zapuščajo delovna mesta, so bolniško odsotni, njihova produktivnost se zmanjša, delo ostaja nedokončano ali narejeno z napakami in površnostjo, poveča se število nezgod pri delu, odnosi med zaposlenimi in s strankami se poslabšajo, podjetje posledično nazaduje. Skupaj z vsem naštetim se povečujejo tudi stroški podjetja. Ker vsako tveganje ne vodi nujno v bolezen, je potrebno oceniti stanje s pomočjo treh skupin ukrepov: preventivnimi, omilitvenimi in protiukrepi. Vse te ukrepe so raziskali in opredelili v javno dostopni spletni publikaciji Odbora višjih inšpektorjev za delo med izvedbo kampanje o psihosocialnih tveganjih (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019d; Odbor višjih inšpektorjev za delo, 2012).

Evropska komisija se zaveda tveganja za bolezni zaposlenih zaradi neurejenih razmer, zato področje kostno-mišičnih obolenj ureja prednostno z evropskimi direktivami in v njih predpisuje različna vodila pri zagotavljanju varstva in zdravja pri delu. Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L št. 183/1) natančno opredeljuje pravice in obveznosti zaposlenih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter naroča delodajalcem, kakšne so njihove naloge. Ta okvirna direktiva je, vključno s spremembami z Uredbo (ES) št. 1882/2003, Direktivo 2007/30/ES in Uredbo (ES) št. 1137/2008, pričela z veljavnostjo leta 1989 in bila prenesena v nacionalno zakonodajo držav članic konec leta 1992. V slovensko zakonodajo se okvirna direktiva prenaša z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2019b; ZVZD-1).

Za razliko od prevar na delovnem mestu, kot je imitiranje dela (angl. fake work) z opravljanjem drugih nepotrebnih nalog znotraj delovnega časa tudi v zasebne namene, je

prezentizem. Pri tem gre za prisotnost na delu, opravljanje dela, vendar neučinkovito in neproduktivno, saj bolezensko stanje onemogoča zaposlenemu, da bi se povsem posvetil delu in ga ustrezno opravil. Prezentizem je z raziskavami dokazano povezan s kasnejšim zdravstvenim stanjem zaposlenih in z naraščanjem stroškov delodajalca. Zaradi zanikanja bolezni in kljub stanju prisotnosti na delu je takšen zaposleni kasneje v slabšem zdravstvenem stanju kot, če bi takoj uveljavljal bolniško odsotnost. Njegova slabša produktivnost in morebitna kasnejša bolniška odsotnost pa delodajalcu le škodi, finančno in organizacijsko (Mlakar & Stare, 2013).

Absentizem je vsakršen izostanek z delovnega mesta. Če je vzrok bolezen, je to zdravstveni absentizem, ki ga imenujemo tudi bolniška odsotnost. Zelo problematični so izostanki zaradi zaigrane bolezni, ko zaposleni zaradi preutrujenosti in izčrpanja ali celo neprijetnega počutja in nezadovoljstva na delovnem mestu pri osebem zdravniku zaprosijo za bolniško potrdilo, pri čemer zaigrajo različne simptome bolezenskih stanj. V zadnjem obdobju se število takšnih primerov nekoliko zmanjšalo, saj so zdravniki bolj pod nadzorom glede predpisovanja receptov in bolniških potrdil. Absentizem povzroča izpad dela, slabo vpliva na druge zaposlene zaradi reševanja zastalega dela, s tem pa organizacija tvega nižjo kakovost opravljenega dela, slabšo celotno produktivnost dela, nižje prihodke, posledično slabše poslovne rezultate ter v organizaciji seje slabo voljo zaradi več dela za prisotne zaposlene. Absentizem in prezentizem imata podobne škodljive učinke na podjetje, s tem pa tudi na državo in njeno rast gospodarstva ter konkurenčnost podjetja in države. Prav zato bi se ju morali delodajalci bolj zavedati, posvetiti dovolj časa za preprečevanje takšnih in drugačnih odsotnosti z dela ter predvsem zagotoviti zaposlenim urejene in dobre razmere za delo, da preventivno preprečijo tudi nezadovoljstvo z delovnim mestom (Blatnik, Marinšek & Tušek, 2016; Yildiz in drugi, 2017).

2.3 Prednosti in slabosti z vidika zaposlenega

Predsednik Obrtno-podjetniške zbornice se v oddaji Koda sprašuje, kakšen vpliv bi na zaposlene v proizvodnji povzročilo skrajšanje delovnega časa v režijskih oddelkih podjetja, kateri so fizično manj obremenjeni. V takšni situaciji bi na proizvodne delavce slabo vplivala omenjena sprememba, dosegli bi ravno nasprotno od večje pripadnosti, motivacije in želje po sodelovanju. V Plastiki Skaza d. o. o. odgovarjajo, da so spremembe postopne in za začetek tudi v proizvodnji uvajajo 3 izmene namesto 4 (Čot & Pfeiffer, 2019).

Zadnja leta se razpetost med delom in družino povečuje zaradi demografskih in socialnih sprememb v državah povsod po svetu, čedalje več žensk si ustvarja kariero in zahteve delovnih mest so čedalje večje. Zato so iz leta v leto bolj pomembna družini prijazna podjetja in prilagodljivi urniki oziroma delovni časi (Eurofound, 2016). V podjetjih kot je Hofer, zaposlenim omogočajo različno dolge delovnike, saj ugotavljajo ravno to, da krajši delovni čas zaposlenim nudi boljše ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015). Anttila, Oinas, Tammelin in Nätti (2015)

so v lastni raziskavi ugotovili, da imajo dolge delovne ure najbolj negativen učinek na usklajevanje službe in zasebnega življenja v južnem delu Združenega kraljestva in v državah osrednje Evrope, med katerimi je Slovenija. S krajšim delovnim časom bi zaposleni kakovostneje izrabili čas.

S krajšim delovnim časom se učinkovitost dela v podjetjih povečuje, saj zaposleni isto delo opravijo v krajšem času. Zaposleni so s tem zadovoljni, saj se jim podaljša čas za zasebne aktivnosti in zaradi srečnejšega vsakdana so tudi bolj uspešni pri delu, ga bolje opravijo (Horvat, 2017).

Zaposleni v različnih organizacijah so nezadovoljni zaradi preobremenjenosti z delom, saj se je v zadnjih letih, od gospodarske krize naprej, vsesplošno zmanjševalo delovna mesta, delo pa razdeljevalo med ostale zaposlene. To ni sorazmerno niti z zmožnostmi zaposlenih niti s plačilom za opravljeno delo. Dodatne težave povzroča tudi neznanje oziroma pomanjkanje usposobljenosti za določeno delo (Možina, 1999; Svetlik & Verša, 2002).

Zadovoljni in srečni zaposleni prinesejo podjetju konkurenčnost. Pomembno je, da se zavedajo, zakaj so v podjetju, da so pohvaljeni, imajo podporo in mentorstvo, so deležni izobraževanj in se čutijo pomembne za podjetje (Čot & Pfeiffer, 2019).

Pogost pojav ob večjih delovnih obremenitvah je tudi povečevanje nadur in obsega dela na posameznega zaposlenega, vendar s tem povzročijo še bolj negativne vplive na zaposlene in na brezposelne, ki ne dobijo dela (Svetlik & Verša, 2002). Podobno se sprašuje Branko Meh, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice, ki poudarja tveganje povečanja obremenjenosti zaposlenih zaradi enake količine dela ob enakem plačilu in hkrati krajšemu razpoložljivemu času za vse delovne naloge (Čot & Pfeiffer, 2019).

Nekaj podjetij v Sloveniji in v tujini je že uvedlo spremembe, s katerimi želijo zaposlenim zagotoviti boljše pogoje za delo, zmanjšati utrujenost in pridobiti njihovo predanost (Ugovšek, Mikuš, Grapulin & Tomažič, 2015). In kot sta zapisala Svetlik in Verša (2002): »Če ljudje nimajo časa za trošenje, zanje tudi ni treba proizvajati«.

Damjanović (2016) opisuje na kognitivnih testih temelječo raziskavo, objavljeno v Melbourne Institute Worker Paper Series, kjer so z vključitvijo več tisoč žensk in moških ugotovili, da naj bi bilo delo najbolj produktivno, kadar je tedenski delovni čas omejen na 25 ur oziroma manj. Na drugi strani je delovni čas 55 ur ali več povzročal stres in upad kognitivnih zmožnosti delavcev. Iz tega sledi, da daljši delovni čas negativno vpliva na kognitivne sposobnosti zaposlenih.

Izsledki mednarodnih raziskav so pokazali, da so v različnih državah EU ugotovili različno zastopan pojav izgorelosti glede na spol in starostno skupino ljudi. V Sloveniji je izgorelost zadnja leta nekakšen trend med ljudmi, a glede tega ni izstopala nobena starostna skupina,

prav tako ni bilo večjih razlik med spoloma. Kljub temu so raziskave pokazale nekoliko večjo stopnjo izgorelosti pri tistih ženskah, ki so v vodstvenih položajih ali so podjetnice (Eurofound, 2018).

2.4 Povzetek argumentov

V tabeli 5 predstavljam nekaj ključnih argumentov za in proti uvedbi krajšega delovnega časa v podjetjih. Argumenti izhajajo iz prejšnjih poglavij, kjer so navedeni njihovi viri in ostali argumenti. Tabela prikazuje prednosti in slabosti po posameznih interesnih skupinah. Z vidika države krajši delovni čas pomeni manjšo ponudbo dela (in potencialni output), po drugi strani pa nižje stroške zdravstvene blagajne, večje zadovoljstvo prebivalcev in lažje zadržanje dobrega kadra v državi. Z vidika podjetja krajši delovni čas pomeni višje stroške (zaradi potrebnih dodatnih zaposlitev), a po drugi strani bolj zadovoljne, motivirane, kreativne zaposlene, ki posledično delajo bolje in manj izostajajo od dela. Z vidika zaposlenih krajši delovni čas pomeni več prostega časa, manj utrujenosti od dela, a po drugi strani več dela v krajšem razpoložljivem času, kar je dodatna obremenitev in dodaten stres. Zaključek je, da je za vsako državo, panogo in podjetje potrebno prilagajanje in iskanje ustreznega ravnovesja, saj bi pozitiven argument v določenih okoliščinah nekomu drugemu pomenil negativen argument. Vsaka obravnavana entiteta je tako primer zase.

Tabela 5: Ključni argumenti za in proti krajšemu delovniku

Interesna skupina	Prednosti	Slabosti
Država	Večja zaposlenost	Nizka dodana vrednost na zaposlenega
	Dvig produktivnosti	Krajša delovna in pokojninska doba
	Manjša obremenjenost zdravstvene blagajne	Enaka količina dela v krajšem razpoložljivem času
	Ekonomska rast	Več sive ekonomije za dodaten zaslužek v presežku časa
Podjetje	Boljša kakovost dela	Uvedba ni možna naenkrat in povsod
	Dvig splošnega zadovoljstva	Neustreznost za proizvodna podjetja
	Zmanjšanje stroškov zaradi manj odhodov zaposlenih	Dodatno zaposlovanje in višji stroški dela
	Manj bolniških odsotnosti	Neznanje ob dodatno zaposlenih
	Zadržanje usposobljenega kadra	Ukrepanje za zmanjšanje psihosocialnih tveganj
Zaposleni	Ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem	Neenakomerna uvedba lahko prizadene izključeno skupino zaposlenih
	Večje zadovoljstvo	Povečanje obremenjenosti z delom
	Večja motivacija	Povečanje nadur
	Manj utrujenosti in stresa	Tveganje za nižje plače
	Manj bolezni in poškodb	Pomanjkanje usposobljenosti in znanja

Vir: Lastno delo.

3 TEORETIČNA IZHODIŠČA KRIVULJE PONUDBE DELA V PRID KRAJŠEMU DELOVNEMU ČASU

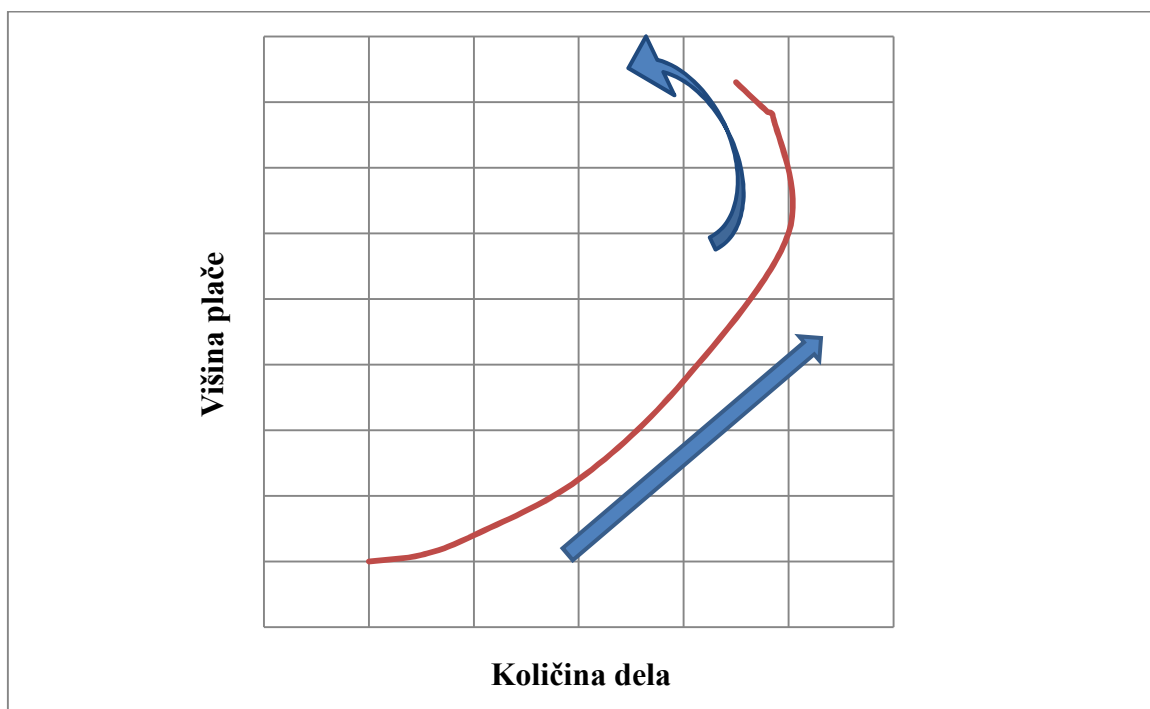
Trend skrajševanja delovnega časa je med ekonomisti potrjen preko teorije padajoče mejne koristnosti dohodka. Teorija pravi, da ljudem vsaka nadaljnja enota dohodka pomeni manj. Za več prostega časa se raje odpovejo dodatnemu zaslužku (Svetlik & Verša, 2002).

Lee in McCann (2011) omenjata pristop, ki predvideva, da mora biti vsak delavec sposoben, če je potrebno, zmanjšati ali povečati plačani delovni čas na določenih točkah svojega življenjskega cikla, pri tem pa ohraniti dohodkovno varnost in podporo. Osrednji cilj je normalizirati prilagoditve delovnega časa, da se prilagodijo krajšemu delovnemu času v obdobjih šibkega povpraševanja in daljšemu delovnemu času ob visokem povpraševanju. V času šibkega povpraševanja naj bi se dodatno izobraževali, bili prostovoljno aktivni, s tem pa omogočali postopno upokojevanje in podaljšan dopust (za porodniški in starševski dopust).

Govoriti o številu delovnih ur, ki jih zaposleni želi opraviti v pridobitni dejavnosti, je v ekonomiji **ponudba dela**. Elementi, ki jo po teoriji sestavljajo, so ure na delavca, udeležba v delovni sili in preseljevanje. Dolžina delovnega dne in tedna je torej ključna sestavina dela, ki ga je zaposleni pripravljen opraviti za plačilo. V splošnem sta količina dela in plača premo sorazmerni, saj je za večje število opravljenih ur plačilo temu primerno višje. Vendar takšno razmerje ni neskončno. Gledano s strani delodajalca, plača ne bo naraščala v nedogled s podaljševanjem prisotnosti zaposlenega na delovnem mestu. Nadure se urejajo drugače kot redne delovne ure in so tudi omejene. Gledano s strani zaposlenega pa poznamo **krivuljo ponudbe**, ki ima posebno lastnost. Do določene točke krivulja narašča na desno navzgor, od neke točke naprej pa se zasuka na levo in navzgor (slika 2).

Na sliki 2 je skica, ki prikazuje pojav, ko so zaposleni ob naraščanju plače pripravljeni delati manj delovnih ur. Višja plača na sliki ponazarja, da je pogoj zanj večje število ur dela. Pojavita se dva učinka. Prvi je **učinek nadomestitve**, ki zaposlenega privablja, saj bo vsaka naslednja ura dela bolj plačana. Preostale ure, ki jih ne porabi za delo, so prosti čas. Le-ta postaja čedalje dražja, saj je zanj potrebno izgubiti čedalje višje plačano alternativno možnost. Drugi učinek je **učinek dohodka**. Pri tem gredo želje zaposlenega v nasprotno smer kot pri učinku nadomestitve, saj mu prosti čas čedalje več pomeni. Z naraščanjem plače narašča dohodek zaposlenega. Z višjim dohodkom bo imel zaposleni možnost in težnjo po večji potrošnji. Le-ta pa mu koristi šele takrat, ko ima dovolj časa, da jo izvede, porabi, v njej uživa (luksuzne dobrine, kot so drag avto, s katerim se želi večkrat peljati na izlet; dražje storitve, podaljšano počitnikovanje na morju, itd.). Zato mu učinek dohodka postavlja omejitev za podaljševanje delovnih ur. Na neki točki, pri določeni višini plače in določeni količini delovnih ur, se bo zaposleni ustavil in ne bo želel po krivulji ponudbe navzgor, saj bi v tem primeru potoval po krivulji na levo stran (Samuelson & Nordhaus, 2002, str. 229).

Slika 2: Krivulja ponudbe



Vir: Prirejeno po Samuelson & Nordhaus (2002).

4 PRIMERI IN RAZISKAVA O KRAJŠEM DELOVNEM ČASU V PODJETJIH

V tem poglavju najprej predstavljam nekaj primerov poskusne uvedbe krajšega delovnega časa v podjetjih. Podatke o primerih sem poiskala in zbrala iz različnih virov, s čimer sem prikazala tako pozitivne kot negativne rezultate, ki so jih strokovnjaki ugotovili po preizkusih. Poglavjem o primerih sledijo rezultati lastne raziskave, ki sem jo izvedla v obliki intervjujev s posamezniki iz slovenskih podjetij.

4.1 Primeri vpeljave krajšega delovnega časa v podjetjih

V tujini in v domači državi so že znani primeri vpeljave krajšega delovnega časa. Največ pozornosti v medijih in člankih je s takšnimi primeri do sedaj pridobila Švedska. Zaradi razpoložljivosti podatkov sem v magistrskem delu predstavila preizkuse na primerih dveh različnih domov upokojencev ter dveh švedskih podjetij, čeprav jih ne morem enakovredno primerjati med seboj, saj gre za popolnoma različne oblike organizacij in naravo dela. V Sloveniji je znanih manj primerov podjetij s krajšim delovnim časom. Ker se magistrsko delo osredotoča na Slovenijo, sem za obravnavo izbrala tudi dve slovenski podjetji, katerih krajšanje delovnega časa je v zadnjem letu najbolj aktualno v domačih medijih.

4.1.1 Primeri iz Švedske

Na Švedskem, natančneje v Göteborgu, so v **domu upokojencev Svartedalens** izvedli dvoletni preizkus. Od februarja 2015 do januarja 2017 so zaposleni tega doma upokojencev delali po 6 ur namesto po 8 ur dnevno. Ob tem so bile plače nespremenjene, torej so zaposleni prejeli višjo plačo kot pred preizkusom v primerjavi s številom dejansko opravljenih ur. Ta primer preizkušanja 6-urnega delovnika je pokazal pozitivne učinke. V domu zaposleni negovalci so potrebovali manj bolniških odsotnosti, počutili so se bolj zdravi. V primerjavi z drugimi negovalci, ki so delali 8-urni delovnik, je Oltermann (2017) zapisal, da so bili zaposleni s 6-urnim delovnikom kar za polovico bolj zdravi od preostalih. S tem se je izboljšala tudi njihova skrb in nega pacientov oziroma varovancev. Zaposleni so imeli zaradi krajšega delovnika več prostega časa, ki so ga porabili za socialno druženje s svojimi pacienti v obliki skupnih sprehodov in raznih družabnih iger. Zaposleni so s krajšim delovnim časom pridobili tudi na energiji za delo in zmanjšali izčrpanost, kar se je pozitivno poznalo tudi v zasebnem življenju, znotraj družinskega okolja. Rezultat tega je večja produktivnost ter večje zadovoljstvo tako zaposlenih kot njihovih pacientov (Oltermann, 2017).

Na drugi strani so nastali dodatni stroški tega preizkusa. Morali so zagotoviti nemoteno opravljanje dela, kar pomeni, da so bili pacienti deležni nege v enakem obsegu kot pred preizkusom. Kot je povzel že Oltermann (2017), so v domu upokojencev za čas preizkusa zaposlili dodatnih 15 negovalcev, kar je pomenilo dodatnih 600.000 evrov stroškov na leto oziroma 22,00 % višje letne bruto stroške.

Medtem je podoben pilotni primer s 6-urnim delovnim časom v **domu upokojencev Sjöjungfrun** izkazal več bolniških odsotnosti zaposlenih in s preizkusom niso bili zadovoljni (Kapitanovič & Drevenšek, 2016).

Po podatkih Horvata (2017), so prav tako 6-urni delovni čas uvedli tudi v **podjetju Filimundus** na Švedskem. Podjetje je studio, kjer ekipa programerjev razvija mobilne igrice za mlajše. Ugotovili so, da je obstoječi polni delovni čas 8 ur predolg za ohranitev popolne koncentracije zaposlenih.

Tudi **podjetje Toyota** iz Švedske se je odločilo preizkusiti krajši delovni čas. Najprej so ga uvedli za 100 zaposlenih, nato pa tudi za ostale. Kot pri ostalih primerih so bili zaposleni deležni nespremenjene višine plače (Horvat, 2017).

4.1.2 Primera iz Slovenije

Donar podjetje za notranjo opremo in svetovanje d. o. o. je slovensko proizvodno podjetje s sedežem v Ljubljani. Ukvarja se z izdelavo oblikovalsko dovršenega, inovativnega in kreativnega pohištva, ki ga proizvaja iz odpadnih materialov in tako

prispeva svoj delež k varstvu okolja. Podjetje je na trgu že 30 let in svoje proizvode prodaja po vsem svetu. Ima 20 zaposlenih, med njimi so ključnega pomena predvsem tapetniki (Čot & Pfeiffer, 2019).

V podjetju Donar d. o. o. so ugotovili, da efektivnega dela ni za 8 ur, zato so pred dobrim letom poskusno uvedli 6-urni delavnik za polno plačo. Kot poroča direktor podjetja Matej Feguš, so vsi pogoji, pravice in obveznosti podjetja in zaposlenih ostale enake, kot zahteva zakonodaja. Podjetje želi zaposlene obvarovati pred poklicnimi boleznimi, zlasti tapetnike pred raznimi okvarami zapestij, saj so njihov dragoceni in iskani kader in to je bil eden ključnih razlogov za spremembo. Zaposlenim in javnosti sporočajo, da s tem, ko bodo manj delali, bodo tudi manj iztrošeni, saj gre za zmanjšanje delovnega časa za četrtno. Na 40 let delovne dobe je to kar 10 let manj dela. Zaposleni v podjetju Donar d. o. o. naredijo isto količino dela kot prej, a so bolj organizirani in koncentracija za delo je boljša. Manj so utrujeni, zato so bolj produktivni in tudi bolj kreativni in zadovoljni (Čot & Pfeiffer, 2019).

Plastika Skaza, proizvodnja, trgovina, storitve, d. o. o. se nahaja v Velenju. Podjetje zaposluje 369 ljudi. Delujejo že 40 let in so mednarodno vpeti. Sodelujejo z vodilnimi proizvajalci na področju pohištvene industrije, gospodinjske opreme, avtomobilske industrije ter elektronskih naprav po svetu. So trajnostno naravnano podjetje in sledijo trendu o zmanjševanju plastične embalaže in odpadkov iz te snovi, zato oglašujejo uporabo bio materialov in reciklaže, iz česar je tudi 85 % njihove proizvodnje. Kot spodbudo in zgled ostalim podjetjem ter kupcem so letos prispevali 850.000 evrov za ohranitev okolja (Skaza.si, brez datuma).

V podjetju želijo zadovoljne, srečne in predvsem zdrave zaposlene. V ta namen so v letu 2019 začeli izvajati preizkus s krajšim delovnim časom. Za začetek so vključili 40 zaposlenih iz oddelkov informatika, kadrovska služba, nabavna služba, računovodstvo (Čot & Pfeiffer, 2019). Podatkov o rezultatih preizkusa še ni na voljo.

4.2 Rezultati intervjujev v slovenskih podjetjih

Namen lastne raziskave je ugotoviti različna mnenja in stališča različnih oseb, ki so zaposlene oziroma so zaposlene na območju Slovenije. Vprašalnik vsebuje vprašanja, ki se nanašajo na krajši delovni čas na splošno in tudi na konkretno 6-urni delovni čas. Mnenja posameznih profilov zaposlenih in strokovnjakov z različnih poslovnih področij so različna. Izvedeni intervjuji potrjujejo, da imajo različno pozicionirane osebe zelo različne poglede na dolžino delovnega časa in učinkovitost dela.

Tabela 6: Značilnosti intervjuvancev

Št. intervjuvanca	Datum intervjuja	Dejavnost podjetja	Delovno mesto intervjuvanca v podjetju	Vloga intervjuvanca (lastnik, višji manager, srednji manager, zaposleni)
1	25. 5. 2019	H49.410 - Cestni tovorni promet	S. P. – prevoznik	Lastnik
2	11. 6. 2019	M71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje	Direktor	Višji manager
3	14. 6. 2019	O84.110 - Splošna dejavnost javne uprave	Finančni kontrolor svetovalec	Zaposleni
4	10. 5. 2019	S94.120 - Dejavnost strokovnih združenj	Vodja računovodstva in financ	Srednji manager
5	27. 5. 2019	C25.110 - Proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov	Finančni knjigovodja	Zaposleni
6	11. 6. 2019	M71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje	Finančni delavec	Zaposleni
7	10. 5. 2019	S94.120 - Dejavnost strokovnih združenj	Samostojni strokovni svetovalec za področje gospodarstva	Zaposleni
8	10. 5. 2019	S94.120 - Dejavnost strokovnih združenj	Poslovni sekretar	Zaposleni
9	28. 5. 2019	C31.020 - Proizvodnja kuhinjskega pohištva	Upokojenec – nekdanji vodja računovodstva	Srednji manager
10	21. 5. 2019	M71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje	Obdelovalec kovin / varilec	Zaposleni

Vir: Lastno delo.

V raziskavi sem uspešno izvedla 10 intervjujev. Celotna populacija za obravnavano tematiko so vsi zaposleni v vseh podjetjih v Sloveniji. Ker ni možno zajeti vseh v raziskavo, sem se omejila na vzorec enot, kar pomeni nekaj zaposlenih iz nekaj različnih

podjetij v Sloveniji. Vzorčenje je potekalo v dveh stopnjah. V osnovi je bilo neslučajno, saj je bil izbor primarnih enot v vzorec namerno pristranski. Primarne enote vzorca za izvedbo intervjujev, torej podjetja, sem izbrala na podlagi dosedanje pogoste obravnave teh podjetij pri predmetih tekom študija. Najprej sem s telefonskim pogovorom navezala stik z izbranimi podjetji ter prosila za sodelovanje v raziskavi. V nobenem podjetju niso želeli opraviti osebnega intervjuja, temveč le izpolniti vprašalnike in jih posredovati preko pošte. Zato sem v podjetja, ki so bila pripravljena sodelovati, poslala vprašalnike. Izmed 30 povabljenih podjetij k raziskavi je bilo pripravljenih sodelovati 7 podjetij, od tega je iz 5 podjetij sodelovala le po 1 oseba. Stopnja odzivnosti primarnih enot je bila dobrih 23 %. Sekundarne enote, zaposlene osebe v obravnavanih podjetjih, so bile izbrane slučajno, saj so podjetja naključno izbrala te osebe. Med celotno raziskavo nisem imela vpogleda, kdo so osebe, ki so odgovorile na vprašanja iz intervjuja. Le-te so odgovorile na vsa predvidena vprašanja. Izpolnjene vprašalnike sem od njih prejela po elektronski in navadni pošti. Zaradi občutljive narave teme želijo intervjuvanci ostati anonimni.

Kot je razvidno iz tabele 6, so nazivi delovnih mest oziroma poklici, ki jih te osebe opravljajo, sledeči: samostojni podjetnik – prevoznik, direktor, finančni kontrolor, svetovalec, vodja računovodstva in financ, finančni knjigovodja, finančni delavec, samostojni strokovni svetovalec za področje gospodarstva, poslovni sekretar, upokojenec – nekdanji vodja računovodstva, obdelovalec kovin / varilec. Več vprašanih oseb je mnenja, da je krajši delovni čas pozitivna sprememba in ne negativna. Kljub temu izpostavljajo pomembne pomisleke in dileme, povezane s plačilom za delo, z organiziranostjo dela, z dejansko učinkovitostjo in (ne)smiselnostjo krajšega delovnega časa v nekaterih panogah, dejavnostih.

Vsaka intervjuvana oseba je najprej podala svoje mnenje / stališče o krajšem delovnem času v splošnem, nato mnenje / stališče o konkretno 6-urnem rednem delovnem času in nazadnje dodatne predloge, ideje ali pomisleke.

- **Prevoznik, ki je samostojni podjetnik posameznik**, nima zaposlenih in je sam za vse delovne naloge, ima lastne izkušnje s podjetji, kjer imajo zaposleni veliko neizkoriščenega delovnega časa zaradi slabo organiziranega dela. Kot krivce izpostavlja managerje, saj je njihova naloga organizirati delovni proces tako, da bo delo potekalo optimalno. Prevoznik se strinja z idejo o krajšem delovnem času, vendar pod pogojem, da bi nadrejeni poskrbeli za ustrezno predpripravo dela (zaposlenim razporedili delo tako, da bodo tudi sami lahko razporedili svoje naloge skozi krajši delovni dan).

Če bi se delovni čas krajšalo, bi bilo 6 ur najbolj primerno. Plača in količina dejansko opravljenega dela bi morala ostati ista kot pri obstoječem 8-urnem delovniku. Ravno tako redni letni dopust in ostale pravice. Odmor za malico pa naj bi bil sorazmeren času, torej 20 minut.

Prevoznik je dodatno izpostavil, da imajo določene panoge specifično naravo dela, pri kateri ni mogoče oziroma ni smiselno krajšanje delovnega časa (primer je prevoznništvo).

- **Direktor** hitro rastočega podjetja, ki zaposluje med 15 in 20 oseb, meni, da je krajši delovni čas nerealna rešitev, če ureditev posplošimo na vse zaposlene. Podjetje bi na globalnem trgu hitro propadlo, saj v konkurenčnih podjetjih zaposleni delajo 8 – 12 ur na dan.

Iz svoje položaja gledano, delavcev za 6-urni redni delovni čas ne bi zaposloval, ampak bi jih izključno najemal preko storitev podjetij. S tako določenim delovnim časom se kot delodajalec ne bi ukvarjal.

Direktor podjetja meni, da je ideja o 6-urnem delovniku politična propaganda. Ideja mu pomeni podobno abstraktno kot, če se ljudi označi za »enake« in da so »vsi lastniki« družbene lastnine,..., medtem, ko je realnost povsem drugačna. Dodaten pomislek, ki ga izpostavlja, je tudi propad nekdanjega podobnega sistema v zgodovini države.

- **Finančna kontrolorka svetovalka** se s krajšim delovnim časom popolnoma strinja, a ima pomisleke, kako bi bile urejene pravice zaposlenih.

Glede na dosedanje politiko bi se plača ob 6-urnem delovnem času gotovo sorazmerno znižala, posledično pa tudi prispevki za pokojnino. Redni letni dopust, čas za malico in povračila stroškov na delo pa bi morali nujno ostati isti kot so za 8-urno ureditev delovnega časa.

Dodatnih pomislekov intervjuvanka ni izpostavljala, je pa omenila, da se v 6 urah težje postori določene dolgotrajnejše naloge.

- **Vodja računovodstva in financ** ne bi podprla krajšega delovnega časa zaradi neusklajenosti oziroma dosegljivosti drugih podjetij. Da bi delo potekalo nemoteno, bi morali uvesti še eno izmeno, kar bi povečalo število zaposlenih. Ker se obseg dela verjetno ne bi spremenil sorazmerno s krajšim delovnim časom, predvideva, da bi bilo delo še bolj stresno.

Intervjuvanka meni, da bi se plače sorazmerno znižale in bi se zaposleni posledično težje preživljali ter bi bil pritisk za delo na sivem in črnem trgu še večji. Ljudje bi si namreč morali poiskati dodaten zaslužek. Tudi storitve, kot so šolstvo in zdravstvo, bi se podražile zaradi večjega števila zaposlenih v teh zavodih.

Ob krajšem delovnem času bi imeli več prostega časa, vendar povečano intenzivnost dela in pomanjkanje kadra za deficitarne poklice.

- **Finančna knjigovodkinja** ima prvi vtis o krajšem delovnem času zelo pozitiven in meni, da bi zaposleni v takšnem primeru bolj z veseljem hodili v službo, bili bolj motivirani za delo. Tudi dan in službeni plan bi bolje načrtovali.

Glede konkretno 6-urnega delovnega časa intervjuvanka meni, da bi morali za vsak oddelek v podjetju najprej dobro preučiti, kje bi bila takšna uvedba smiselna in le-to dobro organizirati. Najbrž bi bilo v takšni ureditvi manj bolniških odsotnosti, ker bi veselje do dela pozitivno vplivalo na zdravje zaposlenih.

Dodana ideja je, da bi zabeležili manj brezposelnosti, saj bi bilo potrebno dodatno zaposliti nekaj kadra za prerazporeditev nespremenjenega obsega dela v oddelku.

- Zaposlena v **oddelku financ** pravi, da je potrebno ločevati med panogami, podjetji in delovnimi mesti, kjer bi bilo smiselno uvesti krajši delovni čas in tistimi, kjer to ne bi bilo smiselno. Vsekakor ni za posploševati in zakonsko omejevati, saj učinki krajšega delovnega časa na konkurenčnost podjetij, držav in posameznikov po njenih informacijah še niso jasni.

6 ur dela dnevno bi bilo za start-up podjetja omejitev in prevelik strošek dela, razen, če bi znižali plače, kar je prav tako slabost. Podjetje bo v vsakem primeru želelo ohraniti isto raven stroškov. Večji učinek kot 6-urni delovnik bi se doseglo z variabilnim delom plače glede na uspešnost.

Poleg že omenjenega ima intervjuvanka veliko predlogov. Meni, da je glavni problem v organizaciji / informatizaciji procesov in ne v številu delovnih ur. V primeru spremembe rednega delovnega časa bi bile nujno potrebne tudi spremembe druge delovne zakonodaje (večja fleksibilnost zaposlovanja, delovnih razmerij,...). Verjame, da je število delovnih ur stvar družbenega dogovora, in sicer koliko ur smo pripravljeni nameniti za delo. Bolj bi se morali osredotočiti na razporeditev dela in počitka znotraj 8 ur, da bi dosegli najboljšo učinkovitost. Raziskovalci bi morali smiselno predlagati, koliko ur naj bi zaposleni porabili za mentalno delo, koliko časa za počitek, koliko takšnih ponovitev, itd., da bi dosegli čim večjo učinkovitost.

- **Samostojna strokovna svetovalka za področje gospodarstva** predvideva, da bi se učinkovitost povečala.

6-urni delovni čas se ji zdi ravno primeren, da se lahko osredotočimo na učinkovitost pri delu oziroma opravljene naloge in ne gledamo le skupne količine opravljenih nalog znotraj daljšega delovnega dne.

Tudi ostali pomisleki so pozitivni, in sicer lažje usklajevanje družinskega življenja z delom, večje zadovoljstvo zaposlenih, manjša brezposelnost, večja kreativnost ter izboljšanje zdravja in počutja.

- **Poslovnemu sekretarju** je misel o krajšem delovnem času všeč in predvideva, da bi se na tak način povečala učinkovitost.

Če se v 6-urnem delovnem času izpolnijo vse delovne obveznosti kot v 8-urnem, bi plača in vse pravice ostale iste, kar bi gotovo vplivalo na večje zadovoljstvo zaposlenih, posledično zdravje in počutje.

Drugih idej ni delila, je pa izpostavila več prostega časa in večje zadovoljstvo zaposlenih tudi zaradi tega.

- **Upokojenka, ki je dolga leta delala kot vodja računovodskega oddelka**, pravi, da je krajši delovni dan boljše izbira kot krajši delovni teden.

Za 6-urni delovni čas predlaga, da bi plača ostala v višini kot za 8 ur. Bolniških odsotnosti bi bilo verjetno manj, zato bi odpadli stroški le-tega. V tako skrajšanem delovniku bi izpustila odmor za malico in tako bi odpadli tudi stroški za prehrano in pridobili polnih 6 ur dela. Upokojenka je mnenja, da je v povprečju količine dela ravno za 6 ur, a pod pogojem, da je delo pametno organizirano.

Kot dodaten pogoj za vse skupaj je izpostavila, da je potrebno analizirati, katere dejavnosti so sploh lahko predmet obravnave.

- **Obdelovalec kovin oziroma varilec** ima, sistematično razdelano mnenje. Meni, da bi bil krajši delovni čas bolj prijazen do delavcev, posebno tistih, ki delajo v težkih razmerah. Kot delavec v proizvodnji prezračevalnih sistemov, kjer je prisotnega veliko varjenja in podobnih operacij, bi bil manj izpostavljen škodljivim plinom in laserskemu sevanju. Ker bi delal manj časa, bi bil manj utrujen in tako bi bila manjša verjetnost za morebitno nesrečo pri delu.

Plača zaposlenih v primeru 6-urnega delovnika bi se morala zvišati, kar pomeni, da bi glede na manjše število ur dela kakor pri 8-urnem delovniku zaposleni prejeli podobno mesečno mezdo kot prej. Vendar bi za izvedbo tega bila podjetja primorana zmanjšati stroške proizvodnje ali zvišati prodajne cene svojih produktov. Slednje bi pomenilo večji boj s konkurenco, podjetju bi se lahko zaradi nekoliko višjih cen zmanjšala prodaja.

Dodatno izpostavlja manjšo možnost bolezni in utrujenosti ter zaradi lažjih delovnih razmer več volje do dela in idej za izboljšave produktov in delovnega procesa. Njegovi

pomisleki so nižja plača in manj delavskih pravic, pa tudi otežena razporeditev dela zaradi morebitnega pomanjkanja časa za izvedbo določene delovne operacije.

Našteti argumenti iz vseh intervjujev skupaj v prid krajšemu delovnemu času so:

- večja zbranost pri delu, saj po daljšem času popusti koncentracija;
- večja storilnost / produktivnost glede na krajši delovni čas;
- primerno za mlade starše in osebe z zdravstvenimi težavami;
- manj stresa in bolniških odsotnosti, boljše zdravje in počutje;
- večji dobiček za podjetje zaradi večje produktivnosti;
- več novih zaposlitev, zmanjšanje brezposelnosti;
- več prostega časa;
- večja učinkovitost opravil doma zaradi več časa, volje, zdravja;
- manjša psihična in fizična obremenitev posameznika;
- lažje usklajevanje družinskega življenja in službenih obveznosti;
- večja kreativnost;
- učinkovitejše organiziranje zadolžitve dneva;
- zaradi lažjih razmer več volje do dela, več idej za izboljšave produktov in delovnega procesa.

Našteti argumenti iz vseh intervjujev skupaj proti krajšemu delovnemu času so:

- manjša storilnost, če organiziranost procesov ostane na istem nivoju;
- posvetiti se delu v podjetju s svetovno konkurenco ni možno, potrebno več kot 8 ur;
- znižanje plač, socialnih prispevkov;
- opravljanje nadur ob nedokončanem delu;
- iskanje dodatnega zaslužka, tudi nezakonito;
- večja intenzivnost dela, posledično več stresa;
- pomanjkanje kadrov za deficitarne poklice;
- težko usklajevanje dela zaradi (slučajnega, na določen datum,...) povečanega obsega dela;
- nekonkurenčnost gospodarstva;
- omejevanje posameznikov / podjetij;
- dvom o večji učinkovitosti ob krajšem delovnem času.

5 ANALIZA PRIMERA PODJETJA DONAR

V študiji primera analiziram podjetje Donar d. o. o., ki je leta 2018 dejansko uvedlo krajši delovni čas za polno plačilo. Pred predstavitvijo podjetja in analizo pa opredelim še teoretična izhodišča krivulje ponudbe dela.

5.1 Opredelitev izhodiščnega in novega stanja v podjetju Donar

Zaposleni, ki imajo v podjetju Donar d. o. o. sklenjene pogodbe za delovno razmerje, za plačilo opravljajo 8-urni delo. Za namene lažjega razumevanja predpostavljam, da je v tej situaciji njihovo zadovoljstvo 80 %. Delodajalec želi, da bi bilo njihovo zadovoljstvo maksimalno, saj bi s tem izboljšali kakovost in produktivnost svojega dela. To skuša doseči s poskusom, v katerem skrajša delovni dan zaposlenih na 6 ur. Plačilo, ki so ga prej prejeli za 8 ur dnevno, se sedaj izplača v isti višini za 6 ur dnevno.

Mišljenje je takšno, da so zaposleni v tej isti višini plačani zaradi enake količine opravljenega dela (torej se na nek način upošteva učinek dela) in ne na čas, preživet na delovnem mestu (niso plačani po urah). Predvideva se namreč, da zaposleni delo razporedijo znotraj dogovorjenega delovnega časa in v 8-urni ureditvi porabijo vsaj uro do 2 za nepomembne, celo zasebne stvari, saj delajo bolj počasi, kot bi lahko, da zapolnijo vseh 8 ur. Počasen ritem jih kontradiktorno utruja in poleni, zato je njihova produktivnost na uro slabša. Poleg negativnega vpliva na delo se zniža tudi raven njihove energije in poslabša volja, zaradi česar so manj motivirani, manj kreativni in manj zadovoljni z delovnim mestom. Vse se vrti v krogu in posledično je tudi delo, ki ga opravljajo, narejeno počasneje. Zaradi nezadovoljstva in dolgih ur dela se jim pojavijo razne poklicne poškodbe, bolj so izpostavljeni stresu in čutijo, da niso vključeni in upoštevani pri poslovnih odločitvah podjetja.

Zaposleni sedaj delajo 6 ur na dan. Opravijo enako količino dela. Razporediti so ga morali tako, da zapolnijo 6 delovnih ur in zato morajo delati brez dodatnih motilcev koncentracije, da jim ne zmanjka časa. Ker so vseh 6 ur, z izjemo odmora za malico, z mislimi pri delu, ga opravijo bolje in hitreje. Vmes se niso zamotili z drugimi zadevami, ki niso vezane na delo, zato jim je tudi čas minil hitreje, so manj utrujeni, manj je poškodb pri delu (več jih nastane, ko so ljudje utrujeni in nepozorni), telesno so bolj ohranjeni (manj bolečin v hrbtu zaradi dolgega sedenja, stoječega dela v proizvodnji, enoličnih gibov tapetnikov ipd.), in raven energije še ni upadla. Delovni dan se hitreje izteče in odhod z delovnega mesta jih preseneti na pozitiven način. Imajo več časa za zasebno življenje, več se lahko družijo s svojo družino in prijatelji, popoldanske opravke lažje izvedejo, saj imajo 2 dodatni uri na dan. Sprememba, ki so jo prejeli od delodajalca, psihološko na njih vpliva kot darilo, zato razumejo, da se delodajalec trudi po svojih močeh, da bi imeli zaposleni karseda dobre pogoje za delo ter jih želi obvarovati pred iztrošenostjo, stresom in poklicnimi obolenji.

Tako so zaposleni bolj zadovoljni in raje hodijo na delo kot v prejšnjem sistemu. Na krivulji ponudbe se nahajajo na skrajno desni točki, tu je njihovo zadovoljstvo 100 %. Do 6 ur dela na dan so se pomikali po krivulji na desno navzgor, saj za manj kot 6 ur ni dovolj visoka plača (bila bi nižja od trenutne, ki so jo prejeli že za 8-urno delo). Nad 6 ur zaposleni nimajo dovolj motivacije za delo, saj jim prosti čas pomeni več in se zavedajo, da so z delovnim mestom bolj zadovoljni, če imajo 6-urni delovnik kot 8-urnega. Če bi

dobili ponudbo, da delajo zopet več kot 6 ur, a za nekoliko višjo plačo, bi glede na krivuljo ponudbe možnost zavrnili.

Sledi razlaga, zakaj bi bili za 6-urni delovni čas plačani v enaki višini kot prej za 8-urni delovnik. Zaposleni imajo težnjo po čim višji plači. Seveda imajo tudi delodajalci skupaj z državo težnjo po čim nižjem plačilu, saj zanje to predstavlja strošek. Vendar, če s predlagano ureditvijo pridobijo zaposleni več prostega časa za isto plačilo oziroma višje plačilo glede na število dejansko opravljenih ur dela, bodo na boljšem. Na drugi strani ima delodajalec s tem višje stroške. Vendar bo pridobil boljšo, bolj pripadno, bolj zdravo, bolj produktivno delovno silo, zaradi katere bo delo boljše opravljeno in kakovost poslovnih rezultatov podjetja se bo odražala na boljši prodaji. To pa bo podjetju prihranilo stroške bolniških odsotnosti, zvišalo prihodke od prodaje in, v idealnih razmerah, pokrivalo ter preseglo višje stroške dela. Torej bo tudi delodajalec na boljšem. Prav tako tudi država, saj bo gospodarstvo močnejše, podjetja bodo uspešno poslovala, zaposleni bodo imeli več prostega časa in večjo kupno moč (zaradi višje plače na dejansko število ur opravljenega dela) in bodo več časa ter dohodka porabili za potrošnjo, obenem bo Zavod za zdravstveno zavarovanje porabil manj denarja za obolenja in poškodbe zaposlenih. Z državno podporo in ustrezno naravnano miselnostjo bi s takšno uvedbo povzročili zdravo rast gospodarstva.

5.2 Analiza ekonomske upravičenosti krajšega delovnega časa

V tem poglavju magistrskega dela je prikazana uspešnost poslovanja podjetja Donar d. o. o. skozi računovodske izkaze in iz njih izračunane kazalnike. V prvem poglavju 5.2.1 so resnični podatki podjetja, ki sem ga vzela v obravnavo. Uporabila sem javno objavljene računovodske izkaze tega podjetja in iz njih izračunala različne kazalnike, s katerimi nato pojasnujem njihovo uspešnost poslovanja. Uporabljeni so podatki za leto 2017, saj je v tem letu podjetje delovalo znotraj 8-urnega delovnega časa. Enačbe in razlage kazalnikov sem povzela po študijskem gradivu avtorice Slapničar (brez datuma).

V naslednjem poglavju 5.2.2 je to isto podjetje prikazano skozi resnične računovodske izkaze iz leta 2018, ko so imeli uveden 6-urni delovni čas. Tudi za leto 2018 sem izračunala kazalnike in jih primerjala z letom poprej, s čimer sem dokazala, da se zaradi krajšega delovnega časa finančni kazalniki niso bistveno spremenili, vsekakor pa spremembe niso negativne.

Poglavje 5.2.3 vsebuje kalkulacijo prihodkov in stroškov v primeru, če bi se produktivnost dejansko povečala v razmerah krajšega delovnega časa. Zaradi večje produktivnosti je podjetje bolj dobičkonosno in se lahko širi. Proizvodi so zaradi nižjih stroškov cenejši, podjetje je konkurenčnejše, poveča se povpraševanje in zato zaposlijo nove ljudi.

Spremembe sem prikazala v deležih in predvidela, katere vrste prihodkov oziroma stroškov bi se utegnile spremeniti. V izračunih sem predpostavila nespremenjene stalne stroške, saj

se z manjšim obsegom proizvodnje ne spreminjajo, hkrati pa sem upoštevala nekolikošen upad teh stroškov zaradi krajšega časa obratovanja podjetja. Za osnovo sem uporabila izkaz poslovnega izida omenjenega podjetja za leto 2018. Glede na to, da krajši delovni čas sam po sebi ne vpliva na računovoske izkaze, bi lahko vzela za osnovo katero koli leto ali podjetje. Namen kalkulacije je, da je podana kot vzorec in se po njej lahko ponazori in razširi napovedane spremembe v prihodkih in stroških za poljubno podjetje. Vsako podjetje in dejavnost je primer zase, ima svoje posebnosti in omejitve.

Analiza podjetja preko kazalnikov temelji na predloženih izkazih in ne zagotavlja vedno resničnega odraza. Izkazi so lahko pomanjkljivi in premalo razčlenjeni, zato bi bilo potrebno uporabiti še druga sodila za uspešnost poslovanja podjetja (Slapničar, brez datuma).

5.2.1 Analiza dejanske uspešnosti poslovanja ob 8-urnem delovniku

Čadež in Hočevvar (2008) sta ugotovila, da se podjetje pri odločanju o spremembi poslovanja, poslužuje tako kvantitativnih informacij kot osebne presoje. Odločevalci nevede sprejemajo najrazličnejše informacije, zato je odločanje pogosto subjektivno. Z uporabo kvantitativnih informacij je odločanje uspešnejše, vendar jih je potrebno znati uporabljati. Odločanje naj bi potekalo postopoma, najprej z opredelitvijo problema; sledi ugotovitev možnih načinov reševanja; kvantitativno merjenje posledic za vsako izbiro; ugotovitev posledic, ki jih ne moremo kvantitativno ovrednotiti in primerjanje posledic med seboj; kot zadnje se sprejeme odločitev o izbiri.

Zgornjo navedeno teoretično razlago navezujem na obravnavani primer. Uvedba krajšega delovnega časa je za podjetje sprememba poslovanja. Najprej identificiram nezadovoljstvo zaposlenih, ugotovim način izboljšanja delovnih pogojev preko krajšanja delovnega časa, izračunam dodatne prihodke in stroške v izbranem načinu ter raziščem druge posledice.

V analizah tega dela naloge sem prikazala dejansko uspešnost podjetja pred in po uvedeni spremembi ter zgolj en primer ugotovitve posledic izbrane možnosti in predpostavila povečanje produktivnosti in povečanje števila zaposlenih. Pri tem sem uporabila kvantitativne informacije.

Kako uspešno posluje v analizi uporabljeno podjetje, se lahko ugotovi s pomočjo različnih kazalnikov. Za osnovo za izračune sem povzela podatke iz računovodskih izkazov tega podjetja, pridobljenih na spletnem portalu Ajpes (brez datuma). Opredelitev uspešnosti podjetja v tem poglavju sem kasneje primerjala z uspešnostjo poslovanja v primeru, ko imajo zaposleni istega podjetja krajši delovni čas. Glavno vprašanje je, ali se uspeh podjetja in finančna slika poslabšajo v primeru krajšega delovnega časa ali ne.

Sprememba delovnega časa in njen vpliv na zaposlene in na poslovanje podjetja se v praksi ne more odražati v kratkem času, saj gre za strateško in investicijsko spremembo. Čadež (2013b) loči med kratkoročnimi in dolgoročnimi odločitvami. Kratkoročne so tiste, zaradi katerih koristi in stroški nastanejo v kratkem obdobju oziroma znotraj enega leta. Dolgoročne odločitve pa privedejo do sprememb v koristih in stroških šele v daljšem obdobju, navadno daljšem od enega leta. Zato bi morala biti tudi metoda za presojanje poslovne odločitve prilagojena ročnosti odločitve oziroma značilnostim spremembe.

Seznam kazalnikov in njihovih formul, ki sem jih uporabila v poglavju analize uspešnosti poslovanja ob 8-urnem delovniku in tudi v poglavju analize ob 6-urnem delovniku, so naslednje:

$$\text{Produktivnost dela} = \text{poslovni prihodki} / \text{povprečno število zaposlenih} \quad (1)$$

$$\text{Produktivnost dela na zaposlenega na uro} = \text{produktivnost dela} / 12 \text{ mesecev} / 20 \text{ dni} / 8 \text{ ur} \quad (2)$$

$$\text{Gospodarnost (ekonomičnost) poslovanja} = \text{poslovni prihodki} / \text{poslovni odhodki} \quad (3)$$

$$\text{Celotna gospodarnost (ekonomičnost)} = \text{celotni prihodki} / \text{celotni odhodki} \quad (4)$$

$$\text{Dobičkonosnost sredstev (ROA)} = \text{čisti poslovni izid obračunskega obdobja} / ((\text{sredstva} + \text{sredstva preteklega leta}) / 2) \quad (5)$$

$$\text{Dobičkonosnost kapitala (ROE)} = \text{čisti poslovni izid obračunskega obdobja} / ((\text{kapital} + \text{kapital preteklega leta}) / 2) \quad (6)$$

$$\text{Dobičkovnost prihodkov iz poslovanja (ROS)} = \text{čisti poslovni izid obračunskega leta} / \text{poslovni prihodki} \quad (7)$$

$$\text{Profitna marža} = \text{dobiček iz poslovanja} / \text{prihodki od prodaje} \quad (8)$$

Za uporabo kazalnikov potrebujem podatke za leti 2017 in 2018, ki jih prikazujem v tabeli 7. To je skrajšani izkaz poslovnega izida podjetja Donar d. o. o., ki je uraden izkaz in je javno dostopen. Dodan je stolpec na desni strani, ki prikazuje spremembo v vrednosti glavnih skupin prihodkov in odhodkov ter števila zaposlenih za leto 2018 glede na predhodno leto. Izkaz v celoti prikazujem v prilogi 2. Za potrebe kazalnikov dobičkonosnosti v prilogi 3 prikazujem tudi bilanci stanja podjetja na dan 31. 12. 2017 in 31. 12. 2018.

Tabela 7: Izkaz poslovnega izida za podjetje Donar d. o. o.

Postavke	Leto 2018 (v EUR)	Leto 2017 (v EUR)	Sprememba (v EUR)
Poslovni prihodki	1.886.760,00	1.818.945,00	+ 67.815,00
Čisti prihodki od prodaje	1.512.413,00	1.718.837,00	
Drugi poslovni prihodki	374.347,00	100.108,00	
Stroški blaga, materiala in storitev	1.276.875,00	1.272.956,00	+ 3.919,00
Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala ter stroški porabljenega materiala	959.564,00	937.800,00	
Stroški storitev	317.311,00	335.156,00	
Stroški dela	455.797,00	409.977,00	+ 45.820,00
Stroški plač	318.714,00	290.558,00	
Stroški pokojninskih zavarovanj	11.900,00	10.300,00	
Stroški drugih socialnih zavarovanj	52.583,00	46.181,00	
Drugi stroški dela	72.600,00	62.938,00	
Odpisi vrednosti	92.107,00	74.097,00	+ 18.010,00
Amortizacija	91.171,00	74.097,00	
Prevrednotovalni poslovni odhodki pri obratnih sredstvih	936,00	0,00	
Drugi poslovni odhodki	22.473,00	22.566,00	- 93,00
Čisti poslovni izid obračunskega obdobja (čisti dobiček/izguba obračunskega obdobja)	22.341,00	15.808,00	+ 6.533,00
Povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju	20,00	18,00	+ 2,00

Vir: Ajpes (brez datuma).

Po formuli (1) je produktivnost dela na zaposlenega:

$$\text{Leto 2017} = 1.818.945,00 \text{ evrov} / 18 \text{ zaposlenih} = 101.052,50 \text{ evrov na zaposlenega}$$

Produktivnost dela za obravnavano podjetje v letu 2017 znaša 101.052,50 evrov. To je vrednost, ki pripada na zaposlenega in pove, koliko čistih prihodkov od prodaje bi povzročil posameznik v podjetju, če bi bili vsi čisti prihodki od prodaje v celem letu porazdeljeni enakomerno na zaposlene.

Po formuli (2) je produktivnost dela na zaposlenega na uro:

$$\text{Produktivnost dela na zaposlenega na uro leta 2017} = 101.052,50 \text{ evrov na zaposlenega} / 12 \text{ mesecev} / 20 \text{ dni} / 8 \text{ ur} = 52,63 \text{ evrov na zaposlenega na uro}$$

Če za kasnejšo primerjavo izračunam, koliko čistih prihodkov od prodaje pripada na zaposlenega na uro, je to 52,63 evrov in pomeni, da je to njihova produktivnost na uro. Izračunana je v povprečju na zaposlenega in s predpostavko popolnoma enakomerno razporejenega dela skozi celo leto in vse ure dela.

Po formuli (3) je gospodarnost oziroma ekonomičnost izračunana:

$$\text{Leto 2017} = 1.818.945,00 \text{ evrov} / 1.779.596,00 \text{ evrov} = 1,022111198 = 1,02$$

Z gospodarnostjo oziroma ekonomičnostjo poslovanja ugotovimo, koliko poslovnih prihodkov podjetje ustvari na enoto poslovnih odhodkov in vidimo, da podjetje ustvari 1,02 evrov poslovnih prihodkov na 1 evro poslovnih odhodkov. Kazalnik kaže učinkovitost poslovanja podjetja v njegovi dejavnosti. Podjetje je pri poslovanju uspešno, saj je izračunani kazalnik večji od 1. Večja kor je vrednost kazalnika, je gospodarnost podjetja.

Po formuli (4) je celotna gospodarnost ali ekonomičnost podjetja:

$$\text{Leto 2017} = 1.818.945,00 \text{ evrov} / 1.803.143,00 \text{ evrov} = 1,008763586 = 1,01$$

Enako kot pri prejšnjem kazalniku velja tudi za celotno gospodarnost oziroma ekonomičnost, kjer izračunani kazalnik pove, da so v celotnih odhodkih celotni prihodki še vedno višji, a manj kot v primerjavi zgolj poslovanja.

Rentabilnost oziroma donosnost poslovanja nam povedo naslednji kazalniki: ROA, ROE, ROS. Pri slednjem se uporablja tudi profitna marža, ki vpliva na dobičkonosnost tako sredstev kot kapitala.

Po formuli (5) je dobičkonosnost sredstev oziroma ROA:

$$\begin{aligned}\text{Leto 2017} &= 15.808,00 \text{ evrov} / ((2.476.200,00 \text{ evrov} + 2.222.008,00 \text{ evrov}) / 2) = \\ &= 15.808,00 \text{ evrov} / (4.698.208,00 \text{ evrov} / 2) = 15.808,00 \text{ evrov} / 2.349.104,00 \text{ evrov} = \\ &= 0,006729374 = 0,67 \%\end{aligned}$$

Dobičkonosnost sredstev kaže uspešnost podjetja pri upravljanju s sredstvi. V konkretnem primeru je ROA 0,67 %, kar pomeni, da podjetje ustvari zgolj 0,0067 evra dobička na vloženi 1 evro sredstev.

Po formuli (6) je dobičkonosnost kapitala oziroma ROE:

$$\begin{aligned}\text{Leto 2017} &= 15.808,00 \text{ evrov} / ((1.004.618,00 \text{ evrov} + 988.811,00 \text{ evrov}) / 2) = 15.808,00 \\ &\text{evrov} / (1.993.429,00 \text{ evrov} / 2) = 15.808,00 \text{ evrov} / 996.714,50 \text{ evrov} = 0,015860108 = \\ &= 1,58 \%\end{aligned}$$

Dobičkonosnost kapitala je višji od ostalih kazalnikov donosnosti in znaša 1,58 %. Podjetje ustvari 1,58 evra na 1 evro vložene kapitala. Pri tem gre lahko za napačno predstavo, saj ima podjetje več dolžniškega financiranja kot lastniškega. To pomeni, da je kapitala manj in je posledično kazalnik večji. Vendar je kljub temu kazalnik zelo pomemben za vlagatelje in lastnike, saj nakazuje, kako uspešno podjetje upravlja s kapitalom in ali poslovodstvo zagotavlja lastnikom zahtevani donos na kapital, kar kaže stopnjo tveganosti.

Po formuli (7) je dobičkovnost prihodkov iz poslovanja oziroma ROS:

$$\text{Leto 2017} = 15.808,00 \text{ evrov} / 1.818.945,00 \text{ evrov} = 0,008690752 = 0,87 \%$$

Dobičkovnost prihodkov iz poslovanja o podjetju pove, koliko dobička se izmeri glede na poslovne prihodke. S tem kazalnikom je lažje primerjati podjetja v panogi kot v časovni vrsti. Glede na poslovne prihodke je v analiziranem primeru čistega poslovnega izida zelo malo, 0,0086 evra na 1 evro poslovnih prihodkov. Poslovni izid je pozitiven in ni visok, prihodki pa so zelo visoki.

Po formuli (8) profitno maržo izračunam:

$$\begin{aligned}\text{Leto 2017} &= (1.818.945,00 \text{ evrov} - 1.779.596,00 \text{ evrov}) / 1.718.837,00 \text{ evrov} = 39.349,00 \\ &\text{evrov} / 1.718.837,00 \text{ evrov} = 0,022892804 = 2,29 \%\end{aligned}$$

S profitno maržo se ugotavlja dobičkovnost prihodkov, obe primerjani kategoriji se v tem primeru obravnava le iz prvega dela izkaza poslovnega izida, torej iz poslovanja, pri čemer se za prihodke upošteva le čiste prihodke od prodaje. Kazalnik je zato primerno višji od prejšnjih kazalnikov rentabilnosti, saj je imelo v letu 2017 podjetje tudi druge poslovne

prihodke, ki so tu izvzeti. Rezultat 2,29 % pove, da je podjetje tolikšen delež prihodkov od prodaje po odštetju poslovnih odhodkov uspelo zadržati kot dobiček. Večji kot je delež, bolj je podjetje konkurenčno.

Podjetje je glede na izbrane kazalnike in izvedeno analizo leta 2017 poslovalo uspešno in imelo dobiček. Krajši delovni čas na poslovne rezultate nima neposrednega vpliva, saj so zaposleni kljub krajšemu dejanskemu času na delovnem mestu prejeli nespremenjeno višino plače. Kot je povedala tudi njihova zaposlena, so se prispevki za zaposlene izplačevali v enaki višini kot prej, ko so zaposleni imeli 8-urni delovni čas. Vsakršne spremembe v računovodskih izkazih podjetja v letu 2018 so posledica drugih dejavnikov. Vsi kazalniki so pozitivni in kažejo donosnost poslovanja. Rezultati so dobri, vendar ne izstopajo. Za natančnejšo analizo bi bilo potrebnih več podatkov in obsežnejša raziskava.

5.2.2 Analiza dejanske uspešnosti poslovanja ob 6-urnem delovniku

V letu 2018 je obravnavano podjetje zaposlilo 2 osebi, dodatnega tapetnika in osebo, ki dela izključno na razvoju novih izdelkov (interne informacije podjetja). Zaposleni so prešli na 6-urni delovni čas. Izračunala sem enake kazalnike kot v prejšnjem primeru za leto 2017. Rezultate kazalnikov za leto 2018 sem primerjala s kazalniki za leto 2017, ker je pomembno ugotoviti, ali se je poslovanje v letu 2018 kaj poslabšalo. Odgovor na to pove, ali ima krajši delovni čas negativen ekonomski učinek na podjetje ali ne.

Po formuli (1) je produktivnost dela na zaposlenega:

$$\text{Leto 2018} = 1.886.760,00 \text{ evrov} / 20 \text{ zaposlenega} = 94.338,00 \text{ evrov na zaposlenega}$$

Produktivnost dela se je v letu 2018 znižala glede na leto 2017. Razlogi so znani in niso neposredno povezani z delovnim časom. V letu 2018 so v podjetju zaposlili 2 novi osebi, kar pomeni, da se v enačbi poveča imenovalec. Hkrati so se zaradi drugih zunanjih dejavnikov znižali prihodki od prodaje, kar je regresivno povečalo števec enačbe.

Po formuli (2) je produktivnost dela na zaposlenega na uro:

$$\text{Produktivnost dela na zaposlenega na uro leta 2017} = 94.338,00 \text{ evrov na zaposlenega} / 12 \text{ mesecev} / 20 \text{ dni} / 6 \text{ ur} = 65,51 \text{ evrov na zaposlenega na uro}$$

Na posamezno uro dela se je produktivnost zaposlenega v letu 2018 povečala, kar je bilo pričakovano. Ker se je število dejansko opravljenih ur zmanjšalo, bi se produktivnost na uro povečala tudi v primeru, če bi prihodki od prodaje ostali enaki kot predhodno leto.

Po formuli (3) je gospodarnost oziroma ekonomičnost izračunana:

$$\text{Leto 2018} = 1.886.760,00 \text{ evrov} / 1.847.252,00 \text{ evrov} = 1,021387444 = 1,02$$

Struktura in razmerje med poslovnimi prihodki in poslovnimi odhodki se v letu 2018 ni veliko spremenila od predhodnega leta. Kazalnik gospodarnosti oziroma ekonomičnosti poslovanja ima skoraj enako vrednost v obeh proučevanih letih.

Po formuli (4) je celotna gospodarnost ali ekonomičnost podjetja:

$$\text{Leto 2018} = 1.886.760,00 \text{ evrov} / 1.865.055,00 \text{ evrov} = 1,011637726 = 1,01$$

$$\text{Razlika v celotnih prihodkih} = \text{prihodki v letu 2018} - \text{prihodki v letu 2017} \quad (9)$$

$$\text{Razlika v celotnih prihodkih} = 1.886.760,00 \text{ evrov} - 1.818.945,00 \text{ evrov} = 67.815,00 \text{ evrov}$$

$$\text{Razlika v celotnih odhodkih} = \text{odhodki v letu 2018} - \text{odhodki v letu 2017} \quad (10)$$

$$\text{Razlika v celotnih odhodkih} = 1.865.055,00 \text{ evrov} - 1.803.143,00 \text{ evrov} = 61.912,00 \text{ evrov}$$

Tudi celotna gospodarnost oziroma ekonomičnost podjetja kaže, da se leta 2018 skoraj ni spremenila od leta 2017. Po podatkih iz izkaza ter formulah (9) in (10) je razvidno, da so se prihodki iz celotnega delovanja povečali bolj kot so se povečali celotni odhodki. Podjetje posluje uspešnejše kot leto prej.

Za izračun naslednjih kazalnikov, ki kažejo rentabilnost ali donosnost poslovanja, uporabim čisti poslovni izid in ga primerjam s povprečjem sredstev, kapitala in prihodkov za celotno obdobje 2018. Zato potrebujem tudi podatke za leto 2017, saj v bilanci stanja leti pomenijo končno stanje sredstev in obveznosti na zadnji dan leta 2017 in hkrati začetno stanje na prvi dan leta 2018.

Po formuli (5) je dobičkonosnost sredstev oziroma ROA:

$$\begin{aligned} \text{Leto 2018} &= 22.341,00 \text{ evrov} / ((2.012.767,00 \text{ evrov} + 2.476.200,00 \text{ evrov}) / 2) = \\ &= 22.341,00 \text{ evrov} / (4.488.967,00 \text{ evrov} / 2) = 22.341,00 \text{ evrov} / 2.244.483,50 \text{ evrov} = \\ &= 0,009953737 = 0,99 \% \end{aligned}$$

Kazalnik dobičkonosnosti sredstev se je od leta 2017 do 2018 izboljšal, vzrok za to sta višji čisti poslovni izid v letu 2018 in na drugi strani nižja vrednost celotnih sredstev.

Po formuli (6) je dobičkonosnost kapitala oziroma ROE:

$$\text{Leto 2018} = 22.341,00 \text{ evrov} / ((971.463,00 \text{ evrov} + 1.004.618,00 \text{ evrov}) / 2) = 22.341,00 \text{ evrov} / (1.976.081,00 \text{ evrov} / 2) = 22.341,00 \text{ evrov} / 988.040,50 \text{ evrov} = 0,022611421 = 2,26 \%$$

Primerjava čistega poslovnega izida v kapitalu ima leta 2018 precej višji rezultat od lanskega leta, ki kaže podobno sliko kot kazalnik ROA. Glavni razlog je povečanje dobička tega leta in upad kapitala. Kapital je bil leta 2017, tako kot večina drugih kategorij, najvišji.

Po formuli (7) je dobičkovnost prihodkov iz poslovanja oziroma ROS:

$$\text{Leto 2018} = 22.341,00 \text{ evrov} / 1.886.760,00 \text{ evrov} = 0,011840933 = 1,18 \%$$

Tako kot ostali kazalniki rentabilnosti v letu 2018 je tudi dobičkovnost prihodkov iz poslovanja višja v letu 2018 od prejšnjega leta. V tem letu so se poleg dobička povišali tudi poslovni prihodki, znotraj katerih so sicer nižji čisti prihodki od prodaje, a toliko višji drugi poslovni prihodki. Kot že pojasnjeno, se je leta 2018 prodaja zmanjšala zaradi drugih dejavnikov, o vsebini drugih poslovnih prihodkov pa ni razpoložljivih podatkov.

Po formuli (8) profitno maržo izračunam:

$$\text{Leto 2018} = (1.886.760,00 \text{ evrov} - 1.847.252,00 \text{ evrov}) / 1.512.413,00 \text{ evrov} = 39.508,00 \text{ evrov} / 1.512.413,00 \text{ evrov} = 0,026122494 = 2,61 \%$$

V letu 2018 se je, skladno z dobičkovnostjo prihodkov iz poslovanja, povečala tudi izpeljanka profitna marža. Podjetje je postalo za to razliko bolj konkurenčno na trgu. Delež se ni veliko spremenil od predhodnega leta, kar pomeni, da je podjetje uspelo ohraniti podobno razmerje med prihodki od prodaje, preostalimi prihodki in odhodki iz poslovanja. Kljub nižji prodaji in dodatno 2 zaposlenima osebama so se odhodki zmanjšali usklajeno kot prihodki in prodaja.

Uvedba 6-urnega delovnega časa v letu 2018 na računovodske izkaze ni imela vpliva. Kazalniki poslovanja prikazujejo, da se stanje podjetja ni poslabšalo, kvečjemu se je rahlo izboljšalo. Izjema so nižji prihodki, a so v podjetju povedali, da so se znižali izključno zaradi drugih dejavnikov, krajši delovni čas na obseg prodaje ni imel vpliva. Zaposleni imajo enako višino plače kakor, da opravljajo 8-urni delovni čas, zato se tudi prispevki obračunavajo normalno kot za 8-urni delovnik. Po pisni potrditvi podjetja tudi 2 novi zaposlitvi nista posledica krajšega delovnega časa, temveč strateška odločitev podjetja ne glede na število delovnih ur.

5.2.3 Analiza scenarija povečane produktivnosti

Ker je v poglavju 4.3.2 ugotovljeno, da uvedba krajšega delovnega časa na poslovne rezultate nima negativnega vpliva, nadaljujem analizo z dodatno 1 zaposlenim. Kot že uvodoma v poglavje omenjeno, predvidevam sledečo spremembo. Zaradi krajšega delovnega časa in večjega zadovoljstva zaposlenih se je njihova produktivnost povečala. To je povzročilo izboljšanje poslovnih rezultatov, torej povečanje dobička, kar pomeni večjo dobičkonosnost podjetja. Podjetje se je zato odločilo znižati cene svojih proizvodov, da bi postali bolj konkurenčni na trgu. Kupci so opazili ugodnost in povečali povpraševanje po proizvodih tega podjetja. Zaradi večjega povpraševanja se je podjetje odločilo povečati proizvodnjo in posledično prodajo, za kar potrebujejo dodatne zaposlene. V prvi fazi bodo zaposlili dodatno le 1 osebo, ker povpraševanje še ni zelo naraslo.

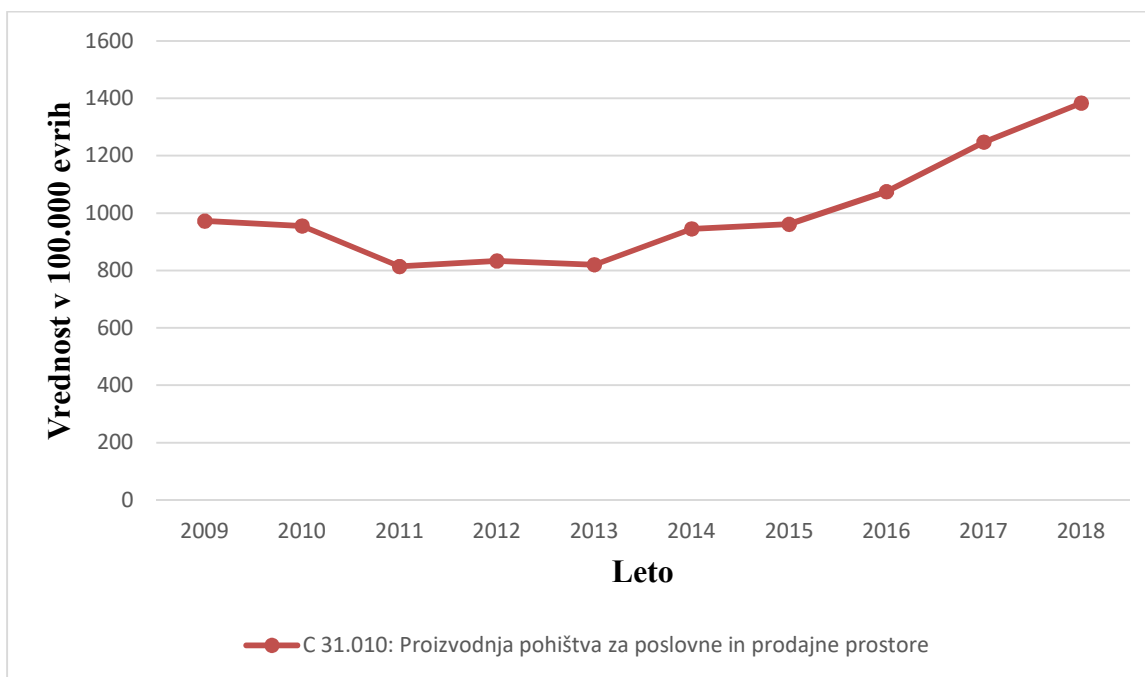
Na osnovi podatkov iz leta 2018 sem pripravila napoved izkaza poslovnega izida podjetja za leto 2019 (oziroma katero koli hipotetično leto). Zaradi nerazpoložljivosti podatkov o količinah proizvodov, cenah, razdrobljenosti posameznih postavk stroškov in pojasnil iz resničnih podatkov v javno objavljenem izkazu, sem uporabila nekatere predpostavke in izvedla napoved sprememb v deležih od končne vrednosti in ne v količinah in cenah.

Za poslovanje je obvezno poznavanje in upravljanje s stroški. Ti se v podjetju lahko delijo na več načinov. Glede na izvor (stroški nastanejo iz potroška posamezne prvine poslovnega procesa) oziroma po naravnih vrstah poznamo stroške materiala, stroške storitev, stroške amortizacije in stroške dela (Čadež & Hočevvar, 2008).

Izhajajoč iz teorije ugotavljam, da so stroški v izkazu pripoznani po naravnih vrstah. Zaradi tega sem v analizi zanemarila razlikovanje med stalnimi in spremenljivimi stroški v primerih, kjer je delež stalnih v celotnih stroških po izkušnjah zelo nizek (na primer strošek električne energije, ki se nahaja znotraj stroškov storitev).

Na sliki 3 je prikaz rasti panoge po uradnih podatkih portala Gvin (2019). Iz prikaza sklepam, da bo imela rast panoge podoben trend tudi v prihodnjih nekaj letih in podjetju lahko napovem dvig prodaje.

Slika 3: Celotni prihodki panoge



Vir: Gvin (2019).

Napoved sprememb v prihodkih in stroških ter predpostavke:

- Slovenija v letu 2019 zasleduje rast BDP 3,2 % glede na isto četrtoletje 2018, zato sem v izračunu prodaje upoštevala napovedano rast. Tudi panoga napoveduje rast, zato je podjetju upravičeno napovedati povečano prodajo.
- Ob nespremenjenih pogojih delovanja zaradi boljših razmer in večjega povpraševanja bi se proizvodnja povečala za 5,00 % (to je kategorija nabavna vrednost prodanega blaga in materiala ter stroški porabljenega materiala). Ta odstotek sem nekoliko znižala, in sicer za 0,50 odstotne točke zaradi ugodnejšega nakupa materiala, saj se je količina povečala in predpostavljam malce večji popust na celotno količino.
- Ker v ekonomiji pri opredelitvi praga rentabilnosti (Kosi, Marc & Peljhan, 2007) velja, da je vse proizvedeno tudi prodano, sem uporabila to predpostavko zaradi pomanjkanja podatkov o obsegu proizvodnje podjetja in prihodke od prodaje povečala za 5,00 %.
- Drugi poslovni prihodki ostanejo enaki, ker večja prodaja neposredno nanje ne vpliva.
- Stroške storitev sem povečala le za 3,00 %, ker ga sestavljata oba nasprotna učinka. Zvišanje utemeljujem z več prodajnih in poprodajnih storitev. Na drugi strani je nižji strošek, saj sem uvrščam tudi strošek električne energije, katerega stalni del ostaja nespremenjen, spremenljivi del pa se teoretično zmanjša zaradi nižje dejanske porabe (osvetljava v poslovnih prostorih, napajanje pisarniške in proizvodne strojne opreme, hlajenje poslovnih prostorov v poletnih mesecih in ogrevanje v zimskih mesecih). Ker so zaposleni na delovnih mestih za 2 uri dnevno manj, to je 25 % manj časa kot prej,

sem strošek električne energije napovedala v višini 75 % vrednosti. Skupen seštevek višjih prodajnih in nižjih energetske stroškov bi tako ocenjeno znašal za 3,00 % več.

- Prav tako sem povečala stroške dela za 1 novo zaposlenega, to je 1 dodatna plača z vsemi prispevki. Tudi ta strošek sem popravila in ga znižala za 0,50 odstotne točke, saj se je zaradi krajšega delovnega časa in manjše utrujenosti zmanjšalo število poškodb pri delu, zaposleni so manjši strošek za podjetje.

Primer izračuna deleža za povečanje stroška dela glede na predpostavke:

Stroški dela za 20 zaposlenih = 455.797,00 evrov

Stroški dela za 1 zaposlenega = 455.797,00 evrov / 20 zaposlenih = 22.789,85 evrov

Stroški dela za 21 zaposlenih = 455.797,00 evrov + 22.789,85 evrov = 478.586,85 evrov

Stroški dela za 1 zaposlenega v % = 478.586,85 evrov * 100 / 455.797,00 evrov = 5,00 %

Popravljen strošek dela za 1 zaposlenega v % = 5,00 % – 0,50 odstotne točke = 4,50 %

S približno takšnimi kriteriji in izračuni bi podjetje imelo izkaz poslovnega izida, kot je v tabeli 8. Vse ostale kategorije v izkazu poslovnega izida, ki niso poslovne, torej niso neposredno povezane s proizvodnjo in prodajo, se v izračunu ne spremenijo, kar je označeno z vodoravno črtico. Prikazan izkaz poslovnega izida tudi nima vseh podrobnih postavk, saj so bili podatki, pridobljeni iz uradnega portala Ajpes v temu obsegu. Postavk z vrednostjo 0,00 evrov v več letih zapored nisem vključila v prikaz izkaza, saj nimajo uporabne vrednosti.

Tabela 8: Povečanje prodaje za 5 % in 1 novo zaposleni

Postavke	Leto 2018 (v EUR)	Spremembe za leto 2019 (v %)	Leto 2019 (v EUR)
Prihodki	1.886.760,00	+4,01	1.962.380,65
Čisti prihodki od prodaje	1.512.413,00	+ 5,00	1.588.033,65
Drugi poslovni prihodki	374.347,00	-	374.347,00
Stroški blaga, materiala in storitev	1.276.875,00	+ 4,13	1.329.574,71
Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala ter stroški porabljenega materiala	959.564,00	+ 4,50	1.002.744,38
Stroški storitev	317.311,00	+ 3,00	326.830,33
Stroški dela	455.797,00	+ 4,50	478.586,85
Odpisi vrednosti	92.107,00	-	92.107,00
Drugi poslovni odhodki	22.473,00	-	22.473,00
Finančni prihodki iz danih posojil	9,00	-	9,00
Finančni odhodki iz finančnih obveznosti	17.485,00	-	17.485,00
Drugi prihodki	309,00	-	309,00
Drugi odhodki	0,00	-	0,00
Čisti poslovni izid obračunskega obdobja (čisti dobiček/izguba obračunskega obdobja)	22.341,00	+ 0,59	22.472,09
Povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju	20	+ 1	21
Preneseni dobiček/izguba	847.659,00	+ 2,63	870.000,00
Bilančni dobiček/izguba	870.000,00	+ 2,58	892.472,09

Vir: Prirejeno po Ajpes (brez datuma).

6 UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Moja raziskava prikazuje, ali ima krajši delovni čas negativen vpliv na poslovne rezultate podjetja. Težnja podjetja je, da s kakršno koli spremembo ne poslabša poslovanja in ne zmanjša dobička. Zato je ekonomsko upravičeno uvesti krajši delovni čas v primerih, ko to nima vpliva na poslovne rezultate ali pa je vpliv kvečjemu pozitiven. Z analizo uspešnosti poslovanja na podatkih podjetja Donar d. o. o. sem ugotovila, da se izkaz poslovnega izida po uvedbi krajšega delovnega časa ni spremenil, zaznati je le nekoliko boljše rezultate glede na posamezne kazalnike uspešnosti. Skupna ocena sprememb računovodskih izkazov preko kazalnikov pove, da je poslovanje podjetja dobro, manj tvegano, bolj donosno in bolj likvidno v letu 2018 kakor v predhodnem letu. Zaposleni so torej v 6 urah opravili isto količino dela kakor prej v 8 urah brez, da bi to negativno vplivalo na podjetje. Proizvodnja in prodaja se zaradi delovnika ni spremenila, strošek dela je zaradi enake višine plač zaposlenih ostal enak, dodatni stroški niso nastali, le stalni stroški se utegnejo v prihodnosti znižati zaradi manjšega števila ur obratovanja podjetja.

Preko teorije o ponudbi dela in iz raziskav znanih zaključkov o učinkih krajšega delovnega časa na zaposlene in njihovo obnašanje sem simulativno prikazala spremembo delovnega časa in njegov učinek na zaposlene. V popolnem svetu, kjer zaposleni razmišljajo in ravnajo v skladu s teorijo, bi torej krajši delovni čas povzročil pozitivne učinke. Zaposleni bi v krajšem delovnem dnevu naredili enako ali čim bolj podobno količino dela oziroma opravili svoje delo efektivno. V obstoječih razmerah je dela za približno 6 ur, kar so v večini primerov povedali tudi intervjuvanci. Teh 6 ur je nato z dodatnimi odmori in nepomembnimi opravili razporejenih na vsaj 8-urni delovni čas, saj zaposleni ne morejo zbrano delati celih 8 ur in se ob tem ne upočasnjavati z raznimi motilci časa. Zaposleni potrebujejo dovolj počitka tudi med delovnim časom, da lahko delajo hitro, povezano in učinkovito ves predvideni delovni čas.

Skrajševanje delovnega časa z 8 ur na 6 ur ter ob tem ohranitev višine plače za zaposlenega pri nekaterih delodajalcih ni mogoč. Kalkulacije in predlogi so pripravljeni za tista podjetja, kjer bi bila sprememba teoretično mogoča. Poleg tega mora vsako podjetje predhodno pripraviti vrsto analiz poslovanja za obstoječe stanje in napovedi povpraševanja, proizvodnje, prodaje, stroškov, potrebe po delovni sili za primer spremembe delovnega časa. Vse spremembe so individualne in jih ne moremo posplošiti za vsa podjetja, saj so v celoti odvisna od vrednosti posameznih postavk računovodskih izkazov, narave dela, usmerjenosti na kapital ali delo podjetja, vrste dejavnosti in poslanstva podjetja. Kar bi enemu podjetju prineslo dobiček, ga lahko drugemu zniža.

Glede na mnenja različnih profilov intervjuvancev povzemam, da imajo lastniki, managerji in zaposleni zelo različne poglede na tematiko dolžine delovnega časa. Pri tem imajo veliko pomislekov glede organiziranosti delovnega procesa, slabo zaupanje drug v drugega in prelaganje odgovornosti na nasprotno pozicionirane osebe v organizaciji. Zaradi

premajhnega vzorca zajetih ljudi v raziskavo lahko razdelim mnenja le na 2 skupini. Samostojnega podjetnika uvrščam med lastnike (je ustanovitelj svojega podjetja). Ker nima zaposlenih in vse opravlja sam, je naklonjen h krajšemu delovnemu času, obenem pa vidi pomanjkljivosti v vodenju managerjev. Višje, kot imajo intervjuvane osebe svoj položaj v podjetju, bolj so nenaklonjene krajšemu delovniku. Direktor podjetja je, kot višji manager, krajšanju najmanj naklonjen. Srednji ali nižji management, kot so vodje oddelkov, so pogojno naklonjeni. Zaposleni so, kot pričakovano, navdušeni nad 6-urnim delovnikom in vidijo večinoma pozitivne učinke, so optimistični glede lastnih zmožnosti opravljanja dela in jim prosti čas ter družinsko življenje veliko pomeni. Če bi se delovni čas skrajšal, predvidevajo, da bi delali bolje in hitreje. Pri izvedbi intervjujev sem imela težave zaradi dostopnosti in pripravljenosti k sodelovanju intervjuvanih oseb. Večina sodelujočih je privolila v intervju pod pogojem, da njihova imena in nazivi podjetij ostanejo anonimni.

Če bi krajši delovni čas povzročil pozitivne učinke na zaposlene, bi se ti verjetno kazali v večjem zadovoljstvu, motivaciji, kreativnosti, boljših odnosih med zaposlenimi in vodstvom, večji pripadnosti podjetju, učinkovitejši izrabi časa oziroma večji produktivnosti dela, boljšemu počutju in zdravju, manjšemu tveganju za poškodbe pri delu, manj bolniških in drugih odsotnosti, kamor spadata absentizem in prezentizem, nižji ravni stresa in izgorelosti ter v manj psihosocialnih tveganjih in kostno-mišičnih obolenjih. Za delodajalca bi našteto pomenilo manj stroškov, ob povečanju števila zaposlenih in kapacitet večjo proizvodnjo, posledično večjo prodajo (če bi zaradi drugih dejavnikov vse proizvedeno tudi prodali), večjo zanesljivost zaposlenih, boljšo uspešnost podjetja, posledično bi vse to lahko vodilo v večjo konkurenčnost na trgu.

Pri takšni spremembi, kot je krajši čas pri isti količini dela, je vprašljivo, ali zaposleni dejansko imajo dovolj časa za delo, ki ga morajo opraviti v določenem dnevu. Na delovnih mestih, kjer je narava dela bolj kreativna in se od zaposlenih konec delovnega dne ne pričakuje rezultatov v določeni normi, se krajši delovni čas gotovo bolje obnese. V takšnem primeru ima zaposleni več svobode, energije, manj je utrujen in zdolgočasen. V nasprotju s tem poznamo veliko delovnih mest, kjer je potrebno na dan postoriti nešteto opravil (kot so v knjigovodstvu vnos, knjiženje in plačilo vseh dnevno prejetih računov, priprava in knjiženje izdanih računov ter druge naloge), lahko so postavljene količinske norme (kot na primer v proizvodnji). V takšnih primerih bi s krajšanjem delovnega časa lahko povzročili negativne učinke, kot je preobremenjenost zaposlenih zaradi prevelikega obsega dela v danem časovnem obdobju ali celo nedokončano delo.

Osebnostno menim, da so negativni učinki 6-urnega delovnika enako možni kot pozitivni učinki in je vse stvar presoje. Še posebno ob več kot eni delovni izmeni bi nastali višji stroški dela za delodajalca in problemi kapacitet. Možni ostali negativni učinki so omejeno sodelovanje z drugimi podjetji, ob večji produktivnosti neprodani proizvodi, manj opravljenega dela, večji stres zaradi še večje obremenjenosti zaposlenih, pomanjkanje časa

za tekoče naloge, površnost zaradi hitenja, posledica vsega skupaj pa nekonkurenčnost na trgu in padajoči poslovni izid. Negativne učinke bi se z odlično pripravljenostjo lahko omejilo ali celo odpravilo na dolgi rok, če bi posamezna, za krajši delovni čas zainteresirana podjetja, dovolj zgodaj in dovolj podrobno analizirala svoje poslovanje v času zdaj in potem, se pripravila na vse možne poti in celostno vzpostavila sistem brez napak.

Poleg v tem delu obravnavane možnosti izboljšanja pogojev za zaposlene bi lahko bil soroden pristop uvedba več krajših odmorov znotraj obstoječega 8-urnega delovnega časa, ki bi bili namenjeni sproščanju zaposlenih preko raznih meditativnih vaj. Ta predlog sicer ni predmet mojega magistrskega dela, lahko pa služi kot dobra iztočnica za nadaljnje raziskave, kjer bi se uporabilo izsledke znanstvenih raziskav o mentalnem procesu med delom, vmesnih počitkih in vajah znotraj delovnega časa ter pripravilo ugotovitve na to temo. Za nadaljnje raziskave v smeri krajšega delovnega časa predlagam najprej natančno analizo, kakšne pozitivne in negativne učinke zares povzroči krajši delovni čas na zaposlene, na delodajalce in na državo. Če bi bilo ugotovljeno, da krajši delovni čas povzroči dvig produktivnosti dela, bi bila potrebna zanesljiva raziskava, za koliko bi se produktivnost resnično dvignila in ob katerih pogojih. Sledila bi raziskava, katere panoge, podjetja in oddelki bi bili primerni za uvedbo krajšega delovnega časa ter v katerih od njih bi se lahko uvedlo dodatno izmeno v obsegu 6 ur.

SKLEP

Tako v Sloveniji kot po svetu so odprta večna vprašanja, kako izboljšati razmere zaposlenih, da bo tudi za podjetja ugodna rešitev in obratno, kako povečati uspešnost in napredek poslovanja podjetij, ne da bi ob tem obremenili zaposlene ali jim celo odvzeli možnost dela.

Keynesova napoved temelji na teoriji, da naj bi izboljšana tehnologija povečala produktivnost in s tem skrajšala delovnik zaposlenim. Tehnologija ljudi ni nadomestila v takšni meri. Ljudje še vedno delajo več, delovnik se ni skrajšal kot napovedano.

Uvedba 40-urnega delovnega tedna ima za seboj več reform. Omejevanje delovnega časa v Sloveniji se je začelo leta 1885, ko se je skrajšalo in določilo 11-urni delovni čas. Prva delovna razmerja še niso vsebovala pravil varstva in zdravja pri delu, prav tako država še ni posegala vanje in zahtevala zaščite delavcev. Spremembe na tem področju so se začele pojavljati šele s širjenjem industrije. Najprej se je vloga države pokazala pri načinu izplačevanja delavskih plač, kmalu se je začelo tudi razlikovanje delovnih mest po težavnosti in različnih škodljivih vplivih na zaposlene. Zato so uvedli pravila za zaščito delavcev, kasneje dodali zakonodajo. V času med obema vojnama so skrajšali delovni čas na 8 ur, delovni teden pa so skrajšali kasneje.

V Sloveniji se za pogoje in obveznosti zaposlitve obračamo na Zakon o delovnih razmerjih. V njem so določene pravice in obveznosti tako zaposlenih kot delodajalcev, vsebina pogodb o zaposlitvi in ostale delovne zadeve. V zakonu je zapisano, koliko ur mora delavec opravljati svoje dolžnosti po kolektivni pogodbi, da je razmerje sklenjeno za polni delovni čas oziroma za krajši delovni čas. Skupaj s plačilom za delo delodajalec odvede tudi socialne prispevke državi. Višina le-teh vpliva na delovno dobo in pokojninsko osnovo zaposlenega.

Država torej ureja delovna razmerja z zakonodajo, upoštevati pa mora tudi evropsko zakonodajo. Evropska unija je ustanovila več organizacij, ki skrbijo za ustrezne razmere na delovnem mestu. Države imajo moč poganjanja različno urejeno, v Sloveniji ima prevladujoča pooblastila zakonodaja, kolektivna pogajanja in sporazumi so redko prisotni.

Nekaj držav je v zadnjih letih uvedlo krajši delovni čas s polnimi pravicami. V večini držav se povprečje dejansko opravljenih delovnih ur ne razlikuje veliko od 40-urnega delovnega tedna. Kljub temu je v EU kar 6 držav, za katere podatki kažejo skrajšanje delovnega časa vsaj v določeni dejavnosti.

Mnenja o učinkovitosti in pravilnosti odločitve so različna, vendar v primerih iz tujine ni veliko negativnih izkušenj. Najbolj znani primeri krajšega delovnega časa prihajajo s Švedske. Po poročanju tujih medijev naj bi bili tako delodajalci kot zaposleni s krajšanjem delovnega časa zadovoljni in beležijo pozitivne učinke. Večkrat omenjen tak učinek je izboljšanje produktivnosti zaposlenih. Vendar razpoložljivi podatki ne ponujajo dovolj nedvoumnosti, na račun česa se je produktivnost izboljšala in kakšni stroški spremljajo te spremembe.

Tudi v Sloveniji imamo podjetja, ki razmišljajo v podobni smeri kot na Švedskem. Uspešno domače podjetje Donar d. o. o. je že dobro leto nazaj uvedlo 6-urni delovnik in izjavlja, da so vsi zelo zadovoljni. Plača je ostala enaka kot pred uvedbo in, če bodo sistem ohranili, bodo za enake prispevke državi dejansko delali v skupnem seštevku ur za 10 let manj. Letos se za podobno uvedbo odloča drugo uspešno podjetje, Plastika Skaza d. o. o. iz Velenja. Z uvedbo bodo začeli postopoma po oddelkih.

Kot sem ugotovila v analizi argumentov, tudi obe analizi dejanske uspešnosti poslovanja ter analiza scenarija povečane produktivnosti kažejo enak sklep. Krajši delovni čas je lahko za različne skupine in njene posamezne enote na eni strani pozitivna, a na drugi strani negativna sprememba. Vse je odvisno od posameznega primera in njegovih pogojev ter okoliščin. Različna podjetja, panoge in države morajo individualno pristopiti k analizi in upoštevati svoje stanje. Če bi imelo vsako podjetje podatke in naravo dela takšno, kot ima podjetje Donar d. o. o., bi bil krajši delovni čas z vidika podjetja ekonomsko učinkovit. Vendar enotnega pravila ni; ob pravem pristopu in ustreznih prilagoditvah lahko krajši delovni čas pomeni pridobitev za vse skupine.

LITERATURA IN VIRI

1. Ajpes. (brez datuma). *Javna objava letnih poročil: Donar podjetje za notranjo opremo in svetovanje d.o.o., Ljubljana*. Pridobljeno 2. junija 2019 iz <https://www.ajpes.si/jolp/podjetje.asp?maticna=5313716000>
2. Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M. & Nätti, J. (2015, 29. julij). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31(6), 713–724.
3. Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours. (2019, 24. april). *Eurostat*. Pridobljeno 5. maja 2019 iz https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=en
4. Bavec, D. (2008, 18. november). *Pravice in obveznosti pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega*. Pridobljeno 14. januarja 2019 iz www.ooz-ms.si/ASPDatoteka.asp?ID=5931
5. Blatnik, P., Marinšek, M. & Tušak, M. (2016). Stres, absentizem in ekonomski vidiki telesne neaktivnosti. *Psihološki, ekonomski in pravni vidiki promocije zdravja na delovnem mestu*, 46–66.
6. Čadež, S. (2006). *Strateško računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Čadež, S. (2013a). Social change, institutional pressures and knowledge creation: A bibliometric analysis. *Expert Systems with Applications*, 40(17), 6885–6893.
8. Čadež, S. (2013b). *Temelji poslovnega računovodstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
9. Čadež, S. & Hočevar, M. (2008). *Stroškovno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Čot, J. & Pfeiffer, V. (2019, 30. april). *Koda* [televizijska oddaja]. Ljubljana: RTV Slovenija.
11. Damjanović, A. (2016, 22. maj). Produktivnost pri 40-ih. *Finance*. Pridobljeno 17. novembra 2018 iz <https://topjob.finance.si/8845100/Produktivnost-pri-40-ih>
12. Deakin, S. & Sarkar, P. (2008). Assessing the long-run economic impact of labour law systems: a theoretical reappraisal and analysis of new time series data. *Industrial Relations Journal*, 39(6), 453–487.
13. Elnaga, A. A. & Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction: theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13–26.
14. Eurofound. (2016). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
15. Eurofound. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
16. Eurofound. (brez datuma). *Country profiles*. Pridobljeno 5. maja 2019 iz <https://www.eurofound.europa.eu/country>

17. Eurostat. (brez datuma). *EU labour force survey – methodology*. Pridobljeno 23. julija 2019 iz https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_-_methodology#EU-LFS_concept_of_labour_force_status
18. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2019a). *25 let sodelovanja za varno in zdravo Evropo*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/our-story>
19. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2019b). *Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
20. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2019c). *Podrobnosti o nacionalnih informacijskih točkah: Slovenija*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/slovenia>
21. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2019d). *Psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
22. Fu Y. & Sun Z. (2014, 18. april). News Analysis: Sweden to Test Six-Hour Workday to Improve Efficiency, Staff Health and Equality. *Xinhua English*. Pridobljeno 17. novembra 2018 iz <http://english.sina.com/2014/0418/693102.html>
23. Gostiša, M. (2012). Obvezna udeležba delavcev pri dobičku skozi kritično analizo veljavne teorije razdelitve. *Ekonomska demokracija*, XVI(2/2012), 3–13.
24. Gvin. (2019). *DONAR d. o. o. Ljubljana: Finančni podatki*. Pridobljeno 2. junija 2019 iz <http://www.gvin.com.nukweb.nuk.unilj.si/GvinFipo/Pages/Company.aspx?Mode=GvinSI&App=GvinFipo2012SI&CompanyId=51531&CompanyDetailType=MarketAnalysis&Lang=sl-SI&CompanyDetailSubType=Profit>
25. Horvat, K. (2017, 9. marec). Se nam obeta 6-urni delovnik? *Eko dežela – medijsko središče*. Pridobljeno 17. januarja 2019 iz <https://www.ekodezela.si/vsebina/zdravje/bomo-v-prihodnosti-delali-manj/>
26. ILOSTAT. (brez datuma). *Hours of work*. Pridobljeno 23. julija 2019 iz https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_HRS_EN.pdf
27. Investment Office of the Presidency of the Republic of Turkey. (brez datuma). *Invest in Turkey: Terms of Employment*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TermsOfEmployment.aspx>
28. Kapitanovič, P. & Drevenšek, S. (2016, 17. oktober). Je šesturni delovnik učinkovit? *Svet kapitala: Ikonomija*. Pridobljeno 19. aprila 2019 iz <https://svetkapitala.delo.si/ikonomija/je-sesturni-delovnik-ucinkovit-124893>

29. Sparks, K., Cooper, C., Yitzhak, F. & Shirom, A. (1997, 1. december). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391–408.
30. Kosi, U., Marc, M. & Peljhan, D. (2007). *Uvod v poslovanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
31. Kresal, F. (1995). Mezde in plače na Slovenskem od novele obrtnega reda 1885 do kolektivnih pogodb 1991. V Fischer, J. (ur.), *Prispevki za novejšo zgodovino*, 1995, XXXV(1-2), (str. 7–23). Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.
32. Lee, S. & McCann, D. (2011). *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*. Geneva: ILO.
33. Marža iz poslovanja – EBIT marža. (brez datuma). V *Finančnem slovarju*. Pridobljeno 23. maja 2019 iz <http://www.financnislovar.com/definicije/ebit-marza-iz-poslovanja.html>
34. Mean weekly hours actually worked per employee by sex and occupation. (brez datuma). *ILOSTAT*. Pridobljeno 25. maja 2019 iz https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?indicator=HOW_XEES_SEX_OCU_NB&subject=HOW&datasetCode=A&collectionCode=YI&_adf.ctrl-state=kemk4l6lf_57&_afrLoop=381700080966946&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=h5gsqc3y_57#!%40%40%3Findicator%3DHOW_XEES_SEX_OCU_NB%26_afrWindowId%3Dh5gsqc3y_57%26subject%3DHOW%26_afrLoop%3D381700080966946%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dh5gsqc3y_77
35. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2019). *O nas*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <http://www.osha.mddsz.gov.si/o-nas>
36. Mlakar, P. & Stare, J. (2013). Nekatere značilnosti zaposlenih kot dejavniki tveganja za pojav prezentizma. *Mednarodna Revija Za Javno Upravo/International Public Administration Review*, 11(2), 7–30.
37. Možina, S. (1999). Zadovoljstvo zaposlenih in motivacija za poslovno odličnost. *Združenje svetov delavcev Slovenije*, 1999(2).
38. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2018). *NOVO na NIJZ podatkovnem portalu: Bolniška odsotnost v letu 2017*. Pridobljeno 11. junija 2019 iz <https://www.nijz.si/sl/podatki/novo-na-nijz-podatkovnem-portal-bolniska-odsotnost-v-letu-2017>
39. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2019). *Zdravstveni statistični letopis Slovenije 2017*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.
40. Nordbäck, E. S., Myers, K. K. & McPhee, R. D. (2017). Workplace flexibility and communication flows: a structural view. *Journal Of Applied Communication Research*, 45(4), 397–412.
41. Odbor višjih inšpektorjev za delo. (2012). *Psihosocialna tveganja pri delu – ozadje*. Pridobljeno 25. maja 2019 iz

- http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Psiho_socialna_kampanja/3._Psychosocial_risks_at_work_si.pdf
42. Oltermann, P. (2017, 28. november). Sweden sees benefits of six-hour working day in trial for care workers. *The Guardian*. Pridobljeno 15. novembra 2018 iz <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/04/sweden-sees-benefits-six-hour-working-day-trial-care-workers>
43. Piga, G., & Pecchi, L. (2008). *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for Our Grandchildren*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
44. Samuelson, P. A. & Nordhaus, W. D. (2002). *Ekonomija*. Ljubljana: GV založba; Posušje: Mate.
45. Slapničar, S. (brez datuma). *Analiza računovodskih izkazov s kazalci* (študijsko gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
46. Statistični urad Republike Slovenije. (2018, 28. junij). *Metodološko pojasnilo: Struktura delovnega časa*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz <https://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/8278>
47. Stražičar, N., Strnad, B. & Štemberger, P. (2015). *Nacionalni računi o gospodarski krizi v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
48. Struktura delovnega časa po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, letno. (2019, 31. januar). *Statistični urad Republike Slovenije*. Pridobljeno 20. maja 2019 iz https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__10_place__30_07246_delovni_cas/0724601S.px/
49. Svetlik, I. & Verša, D. (2002). Skrajševanje delovnega časa. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. & Trbanc, M. (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 118–142). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
50. Šubic, P. (2009, 5. januar). Podjetniki hočejo spremembo zakona. *Finance*. Pridobljeno 17. novembra 2018 iz <https://www.finance.si/234067/Podjetniki-hocejo-spremembo-zakona?metered=yes&sid=563770293>
51. The European Job Mobility Portal. (brez datuma). *Living and working conditions*. Pridobljeno 10. maja 2019 iz <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=sl&catId=490&parentId=0>
52. The Norwegian Labour Inspection Authority. (brez datuma). *Working hours*. Pridobljeno 12. maja 2019 iz <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/working-hours?nav-veiviser=12927>
53. The Swiss Federal Statistical Office. (brez datuma). *Swiss Labour Force Survey and its derivative statistics: working hours*. Pridobljeno 12. maja 2019 iz <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/news/whats-new.assetdetail.8508846.html>
54. Tomažič, J. (2015, 5. oktober). Bi imeli plačo kot Švedi? *Finance*. Pridobljeno 17. novembra 2018 iz <https://www.finance.si/8836617/Bi-imeli-placo-kot-Svedi?metered=yes&sid=563770293>
55. Ugovšek, J., Mikuš, Š., Grapulin, T. & Tomažič, J. (2015). Bi delali šest ur na dan za enako plačo? Nabildajte produktivnost! *Finance*. Pridobljeno 17. novembra 2018 iz <https://topjob.finance.si/8836618?cctest&>

56. Yildiz, H., Yildiz, B., Zehir, C., Altindağ, E., Moloğlu, V. & Kitapçı, H. (2017). Impact on Presenteeism of the Conscientiousness Trait: A Health Sector Case Study. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 45(3), 399–411.
57. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (2019, 23. januar). *Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2018 realiziral za 207 milijonov evrov več prihodkov kot v letu 2017.* Pridobljeno 11. junija 2019 iz [https://www.zzzs.si/ZZZS/info/gradiva.nsf/0/683538b9d338deb6c125838b002f209d/\\$FILE/PR_ocena%20poslovanja%20v%20letu%202018.pdf](https://www.zzzs.si/ZZZS/info/gradiva.nsf/0/683538b9d338deb6c125838b002f209d/$FILE/PR_ocena%20poslovanja%20v%20letu%202018.pdf)
58. Združena levica – Demokratična stranka dela. (2016, 17. junij). *35. urni delovni teden, kot odgovor na povečanje kvalitete življenja delavca.* Pridobljeno 22. decembra 2018 iz <http://dsd.si/35-urni-delovni-teden-kot-odgovor-na-povecanje-kvalitete-zivljenja-delavca/>
59. Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije. (brez datuma). *Pojmovnik: Dezinvestiranje.* Pridobljeno 12. januarja 2019 iz <https://www.zvezarfr.si/pripomocki/slovar?pojem=dezinvestiranje>

PRILOGE

Priloga 1: Zakonsko predpisane delovne ure po državah

Tabela 1: Zakonsko predpisane delovne ure po državah

Država	Delovni čas (ure v dnevu)	Delovni čas (ure v tednu)	Posebnosti delovnega časa
Avstrija	do 8	do 40	do 38
Belgija	do 8	do 38	že omejeno na 38 ur (+ 2 uri, ki sta del letnega delovnika)
Bolgarija	do 8	do 40	-
Hrvaška	do 8	do 40	-
Ciper	do 8	od 38 – 40	skupaj z nadurami 48 ur, po zakonu ni predpisanega polnega delovnika, zaradi krize so skrajšali na 4 dni; prosto popoldne ob sredah (sieste)
Češka	do 8	do 40	37,5 ur v rudarstvu
Danska	-	do 37	že omejeno na 37 ur
Estonija	do 8	do 40	35 ur v rudarstvu in pedagogiki
Finska	do 8	do 40	po nekaterih podatkih je že skrajšano na 38 ur
Francija	do 10	do 35	uveden krajši delovni čas že 20 let
Nemčija	do 8	od 38 – 40	35 ur v jeklarski industriji
Grčija	do 8	do 40	dodatnih 5 ur z 20 % višjim plačilom
Madžarska	do 8	do 40	možnost nedoločenih delovnih dni; 6 ur dnevno za delovna mesta s težjimi pogoji
Irska	-	okrog 48	-
Italija	-	okrog 40	lahko je krajši delovni čas
Latvija	do 8	do 40	7 ur na dan, če je 6 delovnih dni
Litva	do 8	do 40	36 ur v posebnih primerih

se nadaljuje

Tabela 1: Zakonsko predpisane delovne ure po državah (nad.)

Država	Delovni čas (ure v dnevu)	Delovni čas (ure v tednu)	Posebnosti delovnega časa
Luksemburg	do 8	do 40	različna odstopanja
Malta	do 8	do 40	-
Nizozemska	do 8	od 36 – 40	4 dni na teden
Norveška	do 9	do 40	36 ali 38 ur za izmensko, nočno delo ali vikende
Poljska	do 8	do 40	-
Portugalska	do 8	do 40	od 7 – 11 ur za nočno delo, ki je ovrednoteno s 25 % višjim plačilom
Romunija	do 8	do 40	6 ur na dan in 30 ur na teden za mlade do vključno 18 let
Slovaška	do 8	do 40	od 37,5 – 40 ur v določenih panogah
Slovenija	do 8	od 36 – 40	manj kot 36 ur, če gre za zdravju nevarna / škodljiva dela
Španija	od 8 – 9	do 40	do 8 ur dnevno za mlajše od 18 let
Švedska	do 8	do 40	6 ur v nekaterih podjetjih
Švica	-	od 45 – 50	45 ur za industrijske delavce, pisarniške uradnike, tehnike, prodajnike
Združeno kraljestvo	do 8	do 48	40 ur tedensko za stare od 16 – 18 let

Vir: Eurostat (2019); Eurofound (brez datuma); Horvat (2017); The European Job Mobility Portal (brez datuma); The Norwegian Labour Inspection Authority (2019); The Swiss Federal Statistical Office (2019).

Priloga 2: Izkaz poslovnega izida – Donar d. o. o.*Tabela 2: Izkaz poslovnega izida za podjetje Donar d. o. o.*

Postavke	Leto 2018	Leto 2017
Poslovni prihodki	1.886.760,00	1.818.945,00
Čisti prihodki od prodaje	1.512.413,00	1.718.837,00
Drugi poslovni prihodki	374.347,00	100.108,00
Stroški blaga, materiala in storitev	1.276.875,00	1.272.956,00
Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala ter stroški porabljenega materiala	959.564,00	937.800,00
Stroški storitev	317.311,00	335.156,00
Stroški dela	455.797,00	409.977,00
Stroški plač	318.714,00	290.558,00
Stroški pokojninskih zavarovanj	11.900,00	10.300,00
Stroški drugih socialnih zavarovanj	52.583,00	46.181,00
Drugi stroški dela	72.600,00	62.938,00
Odpisi vrednosti	92.107,00	74.097,00
Amortizacija	91.171,00	74.097,00
Prevrednotovalni poslovni odhodki pri obratnih sredstvih	936,00	0,00
Drugi poslovni odhodki	22.473,00	22.566,00
Finančni prihodki iz danih posojil	9,00	3,00
Finančni odhodki iz finančnih obveznosti	17.485,00	12.542,00
Drugi prihodki	309,00	0,00
Drugi odhodki	0,00	11.002,00
Davek od dobička	0,00	0,00
Odloženi davki	0,00	0,00
Čisti poslovni izid obračunskega obdobja (čisti dobiček/izguba obračunskega obdobja)	22.341,00	15.808,00
Povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju	20,00	18,00
Preneseni dobiček/izguba	847.659,00	831.851,00
Bilančni dobiček/izguba	870.000,00	847.659,00

Vir: Ajpes (brez datuma).

Priloga 3: Bilanca stanja – Donar d. o. o.*Tabela 3: Bilanca stanja (aktiva)*

Postavke	Na dan 31. 12. 2018 (v EUR)	Na dan 31. 12. 2017 (v EUR)
SREDSTVA	2.012.767,00	2.476.200,00
DOLGOROČNA SREDSTVA	836.716,00	1.101.612,00
Neopredmetena sredstva	186.350,00	209.558,00
Opredmetena osnovna sredstva	648.866,00	890.554,00
Dolgoročne finančne naložbe	1.500,00	1.500,00
KRATKOROČNA SREDSTVA	1.123.622,00	1.315.973,00
Zaloge	676.254,00	816.490,00
Kratkoročne finančne naložbe	41.731,00	114.737,00
Kratkoročne poslovne terjatve	403.438,00	384.605,00
Denarna sredstva	2.199,00	141,00
KRATKOROČNE AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	52.429,00	58.615,00

Vir: Ajpes (brez datuma).

Tabela 4: Bilanca stanja (pasiva)

Postavke	Na dan 31. 12. 2018 (v EUR)	Na dan 31. 12. 2017 (v EUR)
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	2.012.767,00	2.476.200,00
KAPITAL	971.463,00	1.004.618,00
DOLGOROČNE OBVEZNOSTI	352.676,00	545.350,00
Dolgoročne finančne obveznosti	352.676,00	544.237,00
Dolgoročne poslovne obveznosti	0,00	1.113,00
KRATKOROČNE OBVEZNOSTI	672.845,00	857.464,00
Kratkoročne finančne obveznosti	97.804,00	244.567,00
Kratkoročne poslovne obveznosti	575.041,00	612.897,00

Vir: Ajpes (brez datuma).

Priloga 4: Vprašalnik

INTERVJU: Krajši delovni čas

Vaše ime in priimek:

Vaša funkcija v podjetju / naziv:

1. Kakšno je Vaše mnenje / stališče o **krajšem** delovnem času (**manj kot 8 ur** dnevno ob predpostavki 5 delovnih dni v tednu)?

2. Naštejte nekaj argumentov **ZA in PROTI** krajšemu delovnemu času – Vaše iztočnice.
a. Argumenti ZA krajši delovni čas:

b. Argumenti PROTI krajšemu delovnemu času:

3. Kakšno je Vaše mnenje / stališče o konkretno **6-urnem rednem** delovniku? (Za razliko od 1. vprašanja gre tu za določeno število **6 ur dela na dan**, kar naj bi teoretično pomenilo **redni delovni čas**. Pri oblikovanju mnenja si pomagajte z razmislekom o višini plače za 6 ur dela, pravicah in obveznostih delavca – redni letni dopust, čas za malico, povračila stroškov, ipd.)

4. V kolikor imate dodatne ideje / predloge / pomisleke, jih lahko zapišete tu spodaj.
