

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI

Ljubljana, september 2008

ŠPELA ERJAVEC

IZJAVA

Študent/ka **ŠPELA ERJAVEC** izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom **dr. BARBARE KRESAL**, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 22.9.2008

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA IN FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE	2
2 ZAPOSLOTITEV ZA DOLOČEN ČAS	5
2.1 Primerjava zaposlitev za določen čas v Sloveniji z drugimi državami EU.....	6
2.2 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	9
2.3 Prednosti in slabosti z vidika delavca	11
2.4 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca	12
3 ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	12
3.1 Primerjava zaposlitev za krajši delovni čas v Sloveniji z drugimi državami EU.....	13
3.2 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.....	16
3.3 Prednosti in slabosti z vidika delavca	17
3.4 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca	19
4 ZAPOSLOTITEV MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGIM UPORABNIKOM	19
4.1 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom	20
4.2 Prednosti in slabosti z vidika delavca	22
4.3 Prednosti in slabosti z vidika uporabnika oziroma podjetja.....	23
5 DELO NA DOMU IN DELO NA DALJAVO	24
5.1 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu in delo na daljavo	25
5.2 Prednosti in slabosti z vidika delavca	26
5.3 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca	26
6 PROŽNA VARNOST.....	27
6.1 Danski model prožne varnosti – zlati trikotnik	27
6.2 Španski sistem zmanjšanja pogodb o zaposlitvi za določen čas	28
6.3 Avstrijski sistem odpravnin.....	29
6.4 Nizozemski sistem začasnega dela	29
6.5 Slovenski sistem	30
6.5.1 Ukrepi pri zaposlitvah za določen čas.....	32
6.5.2 Ukrepi pri zaposlitvah za krajši delovni čas.....	33
6.5.3 Ukrepi pri začasnih zaposlitvah preko zaposlitvenih agencij.....	34
6.5.4 Ukrepi pri delu na domu in delu na daljavo	34
SKLEP	34
LITERATURA IN VIRI.....	36

KAZALO TABEL

Tabela 1: Delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji in EU-27 v obdobju 1999-2006, v (%)	7
Tabela 2: Prijavljene potrebe po delavcih in pripravnikih za določen čas v Sloveniji v obdobju 2000-2007, v številkah in v (%)	8
Tabela 3: Delež zaposlitev za določen čas glede na starostno skupino in spol med vsemi zaposlitvami v EU-27 v letu 2006, v (%)	8
Tabela 4: Delež zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji in EU-27 v obdobju 1999-2006, v (%)	14
Tabela 5: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom med vsemi zaposlitvami v državah članicah EU-27 za 2. četrletje v letu 2007, v (%)	16
Tabela 6: Število sklenjenih pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, prijavljenih Inšpektoratu za delo in število kršitev v zvezi z opravljanjem dela na domu v obdobju 2004-2007	25

KAZALO SLIK

Slika 1: Delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v posameznih državah članicah EU-27 v letih 2001 in 2006, v (%)	6
Slika 2: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom glede na starostno skupino in spol med vsemi zaposlitvami v EU-27 v letu 2006, v (%)	15
Slika 3: Razmerje med delavcem, agencijo in uporabnikom	21

UVOD

V vsem svetu so se fleksibilne oblike zaposlitve pojavile zaradi zahtev po večji prožnosti oziroma fleksibilnosti na trgu dela. S fleksibilnimi oblikami zaposlitve naj bi zmanjševali brezposelnost na trgu dela, spodbujali zaposlovanje delavcev ter rast in konkurenčnost, vendar vedno več študij kaže ravno nasprotna stališča. Fleksibilne oblike zaposlitve namreč delavcem pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetju. To pa lahko negativno vpliva na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev ali podjetij. Poleg tega pa delodajalci manj vlagajo v izobraževanje, usposabljanje in razvoj delavcev s fleksibilno pogodbo o zaposlitvi. Zato se še vedno poudarja pomen zaposlitve za nedoločen čas – standardne zaposlitve, pri kateri so delavci zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ta oblika zaposlitve naj bi bila bolj stabilna, delavci pa zadovoljni in naj bi zato pozitivno vplivali na produktivnost in uspešnost poslovanja

V diplomskem delu je prikazan trg dela v Sloveniji s poudarkom na fleksibilnih oblikah zaposlitve. Opisana je fleksibilizacija trga dela ter posamezne fleksibilne oblike zaposlitve. V nadaljevanju so opredeljene značilnosti posameznih fleksibilnih oblik zaposlitve, in sicer pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom ter pogodba o zaposlitvi za delo na domu in za delo na daljavo. Dodana je primerjava ureditve v drugih evropskih državah. Za vsako izmed štirih fleksibilnih oblik zaposlitve so opredeljene tudi prednosti in slabosti. V nadaljevanju je predstavljen še model prožne varnosti ter posamezni primeri takšnega pristopa k urejanju delovnih razmerij v nekaterih državah Evropske unije, prikazani pa so tudi ukrepi, ki bi bili potrebni pri posameznih fleksibilnih oblikah zaposlitve v Sloveniji.

Namen diplomskega dela je predstaviti fleksibilne oblike zaposlitve v Sloveniji z analitičnega vidika kot tudi s pravnega vidika. Poleg tega je namen diplomskega dela tudi primerjava fleksibilnih zaposlitev v Sloveniji z drugimi državami EU, ob tem pa tudi predstaviti prednosti in slabosti posameznih fleksibilnih oblik zaposlitve. Fleksibilne oblike zaposlitve so obravnavane tudi v povezavi s prožno varnostjo, predstavljena pa je tudi ureditev v Sloveniji in izbranih državah.

Cilj diplomskega dela pa je pokazati, da so fleksibilne oblike zaposlitve do določene mere dobrodošle, saj tistim, ki sicer ne bi imeli zaposlitve za nedoločen čas oziroma trajne zaposlitve, na drugačen način zagotavljajo zaposlitev. Vendar pa moramo ob tem poudariti, da nekatere fleksibilne ali atipične ali nestandardne oblike zaposlitve le ne predstavljajo takšne varnosti za delavce, kot bi jo sicer imeli ob zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Potrebno bi bilo namreč upoštevati tudi ukrepe, s katerimi bi sledili načelom prožne varnosti kot v nekaterih državah. Ob tem pa se poudarja, da zaposlitve za nedoločen čas niso zastarele in da naj se še naprej obravnavajo kot splošno obliko zaposlitve.

Zelo pomembno je poiskati ravnotežje med zagotavljanjem ustrezne stopnje prožnosti delovnih razmerij in varnostjo zaposlenih. Zaradi povečanja prožnosti bi bilo potrebno urediti spremembe v delovno-pravni ureditvi, na dolgi rok pa bi s tem zagotovili večjo učinkovitost gospodarstva, kar lahko koristi tudi zaposlovanju.

1 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA IN FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

V Sloveniji velja na področju urejanja delovnih razmerij Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in št. 103/07, v nadaljevanju ZDR), ki je bil sprejet v letu 2002 in se je začel uporabljati 1.1.2003. Leta 2007 je bila sprejeta prva novela ZDR-A, ki je v sistem delovnih razmerij uvedla nekaj novosti in sprememb, med drugim tudi na področju posebnih pogodb o zaposlitvi.

Najbolj izrazita oziroma tipična oblika delovnega razmerja je v večini držav še vedno zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, ki predstavlja klasično, standardno obliko zaposlitve. Tudi Evropska Komisija (European Commission, 2007c, str. 10) v okviru razprav o prožni varnosti poudarja, da to ne pomeni, da je potrebno podjetjem dati več svobode pri zaposlovanju in odpuščanju, kakor tudi ne pomeni, da so pogodbe za nedoločen čas zastarele. Tudi Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (Ref. št. 2007/2023 (INI)) med drugim poudarja, da mora delovno pravo priznavati pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas kot splošno obliko zaposlitve. Tovrstna oblika zaposlitve naj bi delavcu zagotavljala trajnost oziroma stalnost zaposlitve, razmeroma velik obseg socialnih pravic ter večjo varnost v primerjavi s fleksibilnimi, nestandardnimi oblikami zaposlitve. Značilno za standardno obliko zaposlitve je, da se delo opravlja neposredno za delodajalca, s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, po delodajalčevih navodilih in pod njegovim vodstvom ter nadzorom in v prostorih oziroma deloviščih delodajalca, z njegovimi delovnimi sredstvi, v določeni organizacijski obliki ter v delovnem času in razporeditvi, kot to določa delodajalec.

Ko postane standardna oblika zaposlitve preveč toga in se ne more več prilagajati novim ekonomskim, organizacijskim, tehnološkim in socialnim zahtevam, se zaradi tega pojavijo različne fleksibilne oblike zaposlitve, ki prav tako zahtevajo ustrezno pravno varstvo. Namreč potrebe po učinkovitem odzivanju na konkurenco ter uvajanje novih proizvodnih postopkov in tehnologij, ki zahtevajo nujne spremembe v delovnem procesu, pripomorejo k odklanjanju delodajalcev od standardne oblike zaposlitve (Dobrin, 1995, str. 171,181). K širitvi teh oblik zaposlitve pripomore tudi rast brezposelnosti, ki je v času krize gospodarstva lahko zelo velika.

Pred letom 1991 in prehodom v sedanji družbeni sistem je bila v Sloveniji uveljavljena zlasti ena oblika zaposlitve, zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ostale oblike

dela pa so bile izjema. Za delavce je bila in je še danes najprivlačnejša ta oblika zaposlitve. Po spremembi družbenega sistema je meja med standardno obliko dela in nestandardnimi oblikami dela postajala manj očitna.

Spremembe na trgu dela so posledica sprememb v gospodarstvu in rezultatov gospodarskega razvoja. Zaradi ekonomske krize, ki se je v Sloveniji pojavila ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih let, se je povečala negotovost za delodajalce in delavce. Delodajalci so s prožnim uravnavanjem števila delavcev poskušali zmanjševati vse večje poslovno tveganje, delavci pa so morali sprejemati oblike zaposlitve, ki so bile manj ugodne od tistih zaposlitev, ki so si jih delavci želeli. V obdobju ekonomske krize se je zaradi delovanja tržnih mehanizmov povečal delež fleksibilnih in socialno manj varnih oblik zaposlitev, in sicer predvsem na račun vse manjšega zaposlovanja za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Verša, 1996, str. 616).

V ekonomski literaturi so se razprave o fleksibilnosti trga dela in njenem vplivu na zaposlovanje in raven brezposelnosti prvič pojavile v sredini sedemdesetih let, po prvem naftnem šoku. V razmerah togega trga dela naj bi cenovni šok povzročal večjo strukturno brezposelnost kot pa v razmerah fleksibilnega trga dela. Nato so pomen fleksibilnosti trga dela zelo poudarjali tudi v osemdesetih in devetdesetih letih. Po oceni Mednarodnega denarnega sklada, Evropske komisije in še nekaterih drugih ocenjevalcev, so tudi Sloveniji očitali nefleksibilnost oziroma togost trga dela. V zadnjih letih pa so se razprave o fleksibilnosti trga dela razvile tudi v razprave o prožni varnosti (Kajzer, 2005, str. 11).

Fleksibilizacijo trga dela lahko razumemo kot sposobnost prilagajanja trga dela spremembam v gospodarstvu, kar pomeni tudi, da se spreminjajo pogoji zaposlovanja in načini organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti (Kajzer, str. 11, 2005; Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2004, str. 230).

S fleksibilizacijo dela in zaposlitve se poleg standardne oblike zaposlitve vse bolj širi uporaba tudi nestandardnih, atipičnih oziroma fleksibilnih oblik zaposlitve. Ravno za te oblike zaposlitve je značilno, da se na podlagi določenih značilnosti razlikujejo glede na standardno pogodbo o zaposlitvi. Veljavna slovenska delovna zakonodaja (ZDR, 2002) ureja predvsem naslednje fleksibilne oblike zaposlitve (Kresal, 2007a, str. 21-22):

- **zaposlitev za določen čas**
- **zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega**
- **delo na domu, kamor sodi tudi delo na daljavo**
- **začasno delo prek zaposlitvenih agencij.**

Poleg naštetih fleksibilnih oblik pa ZDR (2002) med posebnostmi pogodb o zaposlitvi ureja tudi:

- **pogodbo o zaposlitvi za opravljanje javnih del,**
- **pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi delavci.**

Vsaka posamezna fleksibilna oblika zaposlitve ima svoje značilnosti in svojo vlogo pri delovanju trga dela, vendar pa se različne fleksibilne oblike zaposlitve pogosto obravnavajo skupaj, povezano in analizirajo predvsem v razmerju do standardne oblike zaposlitve (Kresal, 2007a, str. 37).

Wilthagen (European Commission, 2006, str. 77) razlikuje med štirimi vrstami fleksibilnosti trga dela:

- **zunanja numerična fleksibilnost:** se nanaša na prilagajanje števila delavcev, vključno z zaposlovanjem in odpuščanjem in uporabo različnih oblik zaposlitev
- **notranja numerična fleksibilnost:** gre za prilagajanje dela poslovnim potrebam podjetja v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, različnih razporeditev delovnega časa, nadur, ipd.)
- **plačna fleksibilnost:** gre za možnost prilagajanja plač dosežkom in delovni uspešnosti zaposlenega ali poslovni uspešnosti podjetja kot celote
- **funkcionalna fleksibilnost:** se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam podjetja v smislu organizacije dela, opredelitve nalog, pomeni pa tudi možnost razvrščanja zaposlenih glede na delovno mesto in vrsto dela.

Nekateri avtorji poleg omenjenih vrst fleksibilnost obravnavajo tudi organizacijsko, prostorsko, časovno fleksibilnost ter pogodbeno fleksibilnost (ki se navezuje na zunanjo numerično fleksibilnost)(Kresal, 2007a, str. 38).

Kresal (2007a, str. 38) je mnenja, da v zunanjo numerično fleksibilnost uvrščamo delo s krajšim delovnim časom, če gre za »neprostovoljni« krajši delovni čas oziroma novo zaposlovanje delavcev za krajši delovni čas, medtem ko pa »prostovoljni« krajši delovni čas, ko gre za prehajanje s polnega na krajši (in potencialno spet nazaj na polni) delovni čas v okviru že zaposlenih delavcev, uvrščamo v notranjo numerično fleksibilnost. Fleksibilni obliki zaposlitve, kot sta zaposlovanje za določen čas in začasno delo prek zaposlitvenih agencij, uvrščamo v zunanjo numerično fleksibilnost. Delo na domu, kot nestandardno obliko zaposlitve, pa umeščamo tako med zunanjo numerično fleksibilnost, obravnavamo pa jo lahko tudi pri organizacijski in pri funkcionalni fleksibilnosti. Delo na daljavo, ki sodi med obliko dela na domu, pa lahko uvrščamo med prostorsko fleksibilnost. Obravnavane fleksibilne oblike zaposlitve se torej v pretežnem delu štejejo v zunanjo numerično fleksibilnost (Kresal, 2007a, str. 38).

Poudarjanje večje fleksibilnosti trga dela lahko opazujemo tudi kot naraščanje neprostovoljne zaposlenosti v fleksibilnih oblikah zaposlitve. Po mnenju mnogih analitikov namreč velik del populacije doživlja fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželeno povečevanje negotovosti delovnega življenja, saj je delo zanje življenjskega pomena. Če po eni strani racionalni ukrepi fleksibilizacije, predvsem v obdobju krize razvitih gospodarstev, večjemu številu iskalcev zaposlitve omogočajo opravljanje družbeno priznanega dela, pa pomenijo za ljudi, ki pogosto sklepajo fleksibilne pogodbe o zaposlitvi, večje tveganje zaradi manjše varnosti terčasnosti

zaposlitve v primerjavi s standardnimi oblikami zaposlitve na trgu dela (Ignjatović, 2002, str. 42; Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2004, str. 231).

2 ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS

Obseg ponujenih zaposlitev za določen čas je lahko odvisen tudi od razmerja med ponudbo in povpraševanjem ustreznih kadrov na trgu delovne sile. Po podatkih letnega poročila Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (spletna stran ZRSZ 2007, str. 3, v nadaljevanju ZRSZ), se je v Sloveniji leta 2007 na novo prijavilo 73.544 brezposelnih oseb, pri čemer so največjo kategorijo na novo prijavljenih oseb predstavljale osebe, ki se jim je iztekla zaposlitve za določen čas (28.253 oseb ali 38,4%), petino priliva so predstavljali iskalci prve zaposlitve (14.744 oseb ali 20,0%), trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečaja pa je bilo 10.354 ali 14,1%. Prav za zaposlitev za določen čas je bilo leta 2007 ponujenih največ prostih delovnih mest (76,6%), kar pomeni, da je za brezposelne najverjetnejša oblika zaposlitve prav zaposlitev za določen čas.

Zelo pogoste so zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnih delavk ali delavcev, ki so odsotni z dela zaradi rojstva oziroma nege in varstva otrok, zaradi daljše bolniške odsotnosti, študija, začasne premestitve, ipd. Najpogostejši razlog, ki se ga delodajalci pri zaposlovanju za določen čas poslužujejo, pa je začasno povečan obseg dela, pri čemer mora biti iz okoliščin tega naročila očitno, da ne gre za trajno povečan obseg dejavnosti (Štrovs, 2008, str. 108-110; Štelcer, 2008, str. 180-182). V manjšem obsegu delodajalci navajajo za razlog tovrstne zaposlitve tudi sezonsko delo, projektno delo ali pa zaposlitev tujca.

Po mnenju Inšpektorata za delo pa delodajalci z zaposlitvijo delavca za določen čas poskušajo povečati konkurenčnost na trgu dela in se izogniti postopkom prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter posledicam le-teh, predvsem pri izplačilu odpravnine. Na ta način delodajalci držijo delavce v negotovosti glede ohranitve zaposlitve. Namreč, če delavec dela ne bi opravljal dovolj dobro, bi ga pri taki pogodbi po preteku sklenitve pogodbe opustil (Inšpektorat RS za delo, Poročilo o delu, 2004-2007).

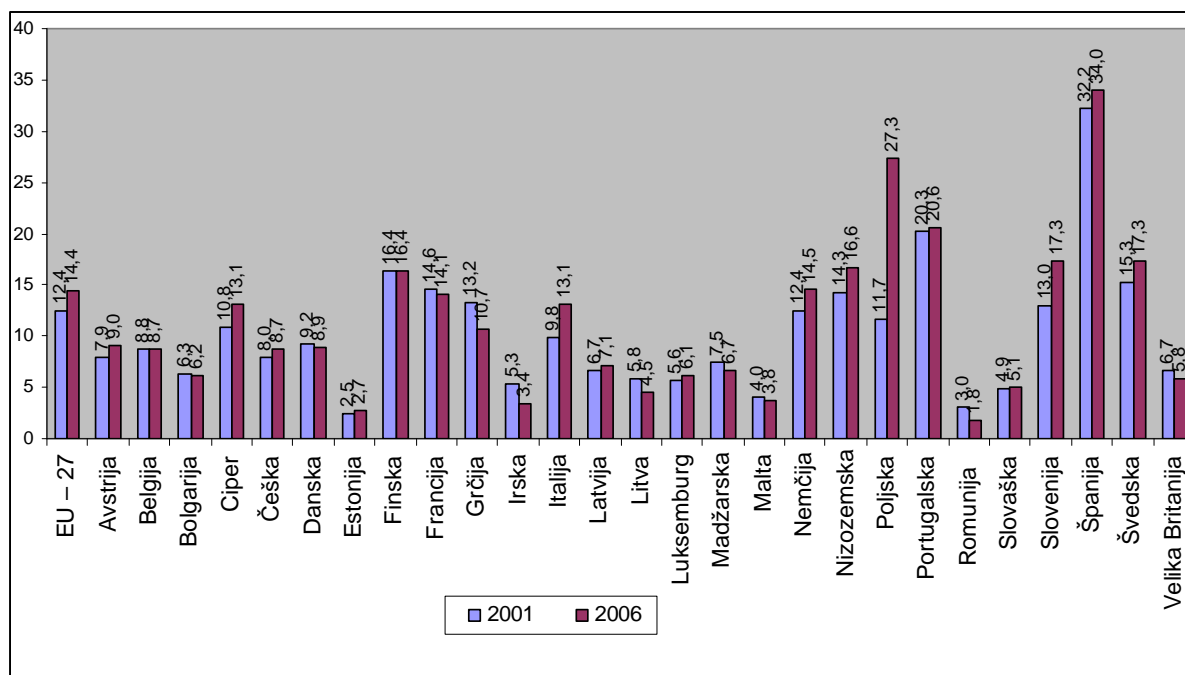
V letu 2007 so inšpektorji ugotovili skupno 223 kršitev. Največ kršitev (140) je bilo ugotovljenih zaradi sklepanja pogodb za določen čas izven razlogov, ki so navedeni v 52. členu ZDR (2002) (glej podpoglavje 2.1). Sledile so kršitve (45) v zvezi z določbo 54. člena ZDR (2002), kjer se šteje, da je delavec sklenil pogodbo za nedoločen čas, če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delodajalci pa so kršili (38 kršitev) tudi 53. člen ZDR (2002), ki določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za neprekinjen čas trajanja daljši od dveh let (Inšpektorat RS za delo, Poročilo o delu, 2007).

2.1 Primerjava zaposlitev za določen čas v Sloveniji z drugimi državami EU

Kresal (2007a, str. 42) je mnenja, da je vprašanje razmerja med zaposlitvijo za določen čas in zaposlitvijo za nedoločen čas eno najbolj občutljivih z vidika obravnave trga dela in delovne zakonodaje v luči modela prožne varnosti. Če želimo doseči trg dela s kvalitetnimi delovnimi mesti, bi bilo potrebno preprečiti preveliko segmentacijo in prevelik delež zaposlitev za določen čas. Namreč podatki za Slovenijo pri zaposlitvah za določen čas kažejo kar zaskrbljujoč položaj (Kresal, 2007a, str. 42).

Slovenija je po celotnem obsegu zaposlitev za določen čas s 17,3% v primerjavi s takšnimi zaposlitvami v posameznih državah članicah EU-27, v samem vrhu in uvrščena tudi nad povprečje vseh držav članic EU-27, kjer pa delež takšnih zaposlitev znaša 14,4% (glede na podatke v letu 2006) (Slika 1). Večje deleže zaposlitev za določen čas od Slovenije imajo v letu 2006 le Portugalska (20,6%), Poljska (27,3%) in Španija (34,0%). Najbolj očitno povečanje zaposlitev za določen čas med letom 2001 in 2006 ima Poljska, kjer se je delež takšnih zaposlitev povečal kar za 15,6 odstotnih točk, sledita pa ji Slovenija, s povečanjem deleža teh zaposlitev za 4,3 odstotne točke ter Italija s povečanim deležem zaposlitev za določen čas za 3,3 odstotne točke. V območju EU-27 se je delež povečal za dve odstotni točki, gledano po posameznih državah članicah pa se delež te oblike zaposlitve ni nikjer občutno zmanjšal.

Slika 1: Delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v posameznih državah članicah EU-27 v letih 2001 in 2006, v (%)



Vir: Key employment indicators – Part 2. *Employment in Europe 2007, 2007.*

Iz Tabele 1 je razvidno, da je bila Slovenija pri zaposlovanju delavcev za določen čas v preučevanem obdobju osmih let ves čas malo nad povprečjem EU-27, izjema je le leto 1999. Največja rast tovrstnih zaposlitev je vidna prav v letu 2004, ko je Slovenija postala država članica Evropske Unije. Delež se je nato v naslednjih dveh letih zmanjšal skupno za pol odstotne točke, kljub temu pa delež zaposlenih, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za določen čas, presega povprečje EU-27 za skoraj tri odstotne točke.

Leta 2006 je bilo v državah članicah EU-27 v povprečju zaposlenih za določen čas 14,4% delavcev. Od vseh zaposlenih moških je bil delež moških, zaposlenih za določen čas 13,9%, od vseh zaposlenih žensk pa je bilo za določen čas zaposlenih 15,0% žensk.

V Sloveniji je bilo v istem letu v povprečju zaposlenih za določen čas 17,3% vseh zaposlenih v Sloveniji (Tabela 1). Pri tem je delež moških zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi moškimi znašal 15,5%, delež na isti način zaposlenih žensk med vsemi zaposlenimi ženskami pa 19,3%. Razlika med spoloma pri tej obliki zaposlitve je bila bistveno večja kot v povprečju EU-27. Delež zaposlitev za določen čas je bil v Sloveniji za ženske je bil namreč kar za 3,8 odstotne točke večji kot za moške, medtem ko je ta razlika za povprečje EU-27 znašala le 1,1 odstotne točke.

Tabela 1: Delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji in EU-27 v obdobju 1999-2006, v (%)

SLOVENIJA								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SKUPAJ	10,5	13,7	13,0	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3
MOŠKI	9,9	12,7	12,1	12,6	12,6	16,7	15,7	15,5
ŽENSKKE	11,2	14,8	14,0	16,0	14,9	19,1	19,3	19,3
EU-27								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SKUPAJ	11,8	12,3	12,4	12,4	12,7	13,3	14,0	14,4
MOŠKI	11,3	11,7	11,7	11,6	12,1	12,8	13,6	13,9
ŽENSKKE	12,5	13,0	13,3	13,2	13,5	13,9	14,5	15,0

Vir: Key employment indicators – Part 2. *Employment in Europe 2007, 2007.*

Podatki ZRSZ v Tabeli 2 (na strani 8) kažejo, da se delež potreb po zaposlitvah za določen čas med vsemi novimi zaposlitvami v obdobju 2000-2007 giblje med 70% in 76%. Po eni strani nam ti podatki prikazujejo prosta delovna mesta za opravljanje sezonskih del, za katere je mogoče skleniti pogodbo le za določen čas, ali pa potrebo delodajalcev, da zaposlijo osebo za določen čas za opravljanje dela na projektu, ki je ponavadi začasne narave. Po drugi strani pa delodajalci za določen čas zaposlujejo delovno silo za nadomeščanje začasno odsotnega delavca ali pa osebe, ki imajo malo delovnih izkušenj oziroma osebe, za katere je to prva zaposlitev.

Predvsem pri osebah z malo ali nič izkušnjami ali osebah, ki se prvič zaposlujejo, delodajalci preizkušajo znanja in spodobnosti zaposlenega v času, določenem s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, in ugotavljajo primernost tega zaposlenega za določeno delo na določenem mestu. Podatki ZRSZ pa kažejo tudi, da je od vseh novo prijavljenih brezposelnih nekaj več kot 40% tistih, pri katerih je bil razlog za nastanek brezposelnosti iztek zaposlitve za določen čas.

Tabela 2: Prijavljene potrebe po delavcih in pripravnikih za določen čas v Sloveniji v obdobju 2000-2007, v številkah in v (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Število vseh prijavljenih prostih delovnih mest	154911	143149	139037	145214	169199	202904	227934	242927
Število prijavljenih prostih delovnih mest za določen čas	109589	103605	103398	107138	124634	152324	171734	185977
Delež prijavljenih prostih delovnih mest za določen čas	70,7	72,4	74,4	73,8	73,7	75,1	75,3	76,6

Vir: Delo z brezposelnimi, delodajalci in posredovanje zaposlitve. Letno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2007, 2008.

Kot lahko opazimo, je v celotni skupini držav članic EU-27 med vsemi zaposlenimi največ oseb (skoraj 41%) zaposlenih za določen čas v starostni skupini 15-24 let. Menim, da so to predvsem iskalci prve zaposlitve. Ugotovimo lahko, da je takšna zaposlitev v tej starostni skupini v EU-27 (v letu 2006) malenkost bolj značilna za moške, v ostalih dveh starostnih skupinah pa bolj prevladujejo ženske (Tabela 3).

Tabela 3: Delež zaposlitev za določen čas glede na starostno skupino in spol med vsemi zaposlitvami v EU-27 v letu 2006, v (%)

	Starostna skupina	Celota	Moški	Ženske
Zaposlitev za določen čas v EU-27 v letu 2006	15-24	40,9	41,0	40,7
	25-54	11,4	10,8	12,2
	55-64	6,7	6,5	6,9

Vir: Active ageing and labour market trends for older workers. *Employment in Europe 2007, 2007*, str. 61, tabela 4.

2.2 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V Sloveniji se morajo na podlagi 10. člena ZDR (2002) pogodbe o zaposlitvi praviloma sklepati za nedoločen čas. Delavci naj bi torej v načelu imeli sklenjene pogodbe za nedoločen čas, kar naj bi jim zagotavljalo večjo varnost zaposlitve in socialno varnost. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas naj bi bilo izjema od tega pravila, ki je dopustna le v primerih, ki jih našteva ZDR. V skladu z 52. členom ZDR (2002) se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve (novela ZDR-A, 2007),
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljne in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

Za sezonska dela (šesta alineja 52. člena ZDR, 2002) je praviloma mogoče skleniti le pogodbo za določen čas. Po sedmi alineji 52. člena (ZDR, 2002) lahko delodajalec za določen čas zaposli delavca, ki se pri njemu pripravlja na delo, usposablja, izpopolnjuje za delo ali izobražuje, pri čemer pa delodajalec v tem času praviloma prejema dodatne subvencije za zaposlitev ali druge spodbude iz programov aktivne politike zaposlovanja. Pri tem velja omeniti, da se z možnostjo zaposlitve za določen čas spodbuja delodajalce k temu, da

delavcem, ki so ravno pridobili kvalifikacijo, omogočijo pridobitev potrebne prakse in prilagoditev na novo delo (Štrovs, 2008, str. 109-110).

Pri navedbi razlogov za zaposlovanje delavca za določen čas je potrebno razlikovati med začasnim povečanjem obsega dela in negotovostjo glede bodočega obsega dela. V sodni praksi namreč negotovost glede bodočega obsega dela ni dopustni razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ob tem pa navajamo primera sodb, ki to tudi potrjujeta (Kresal, 2008b, str. 221-222).

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča (št. Pdp 1108/2006, z dne 7.6.2007) poudarja, da: »negotova prihodnost poslovanja delodajalca, ki je vezano na naročila poslovnih partnerjev, ni utemeljen zakonski razlog iz 52. člena ZDR, saj zakon delodajalcem ne dopušča sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi bojazni, da se bo morda v prihodnosti obseg dela zmanjšal«. Prav podobno mnenje pa je glede tega zapisano v sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča (št. Pdp 1302/2005, z dne 21.9.2006), kjer je poudarjeno, da »negotovost, ali bo delodajalec tudi v bodoče lahko pridobival posle v enakem obsegu, predstavlja tipični poslovni riziko, ki ga ni mogoče prevaliti na delavce in ni zakonski razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas«. Kot pri tem še pojasnjuje sodišče, »samo dejstvo, da delodajalec pridobiva delo na posameznih projektih, ki se po sami naravi stvari morajo zaključiti v določenem časovnem obdobju, ne pomeni, da gre za potrebo po delu za določen čas. V takem primeru bi tudi delodajalci, ki opravljajo dejavnost gradbeništva morali ves čas zaposlovati delavce za določen čas, saj dejansko delajo na projektih, ki se morajo v določenem časovnem terminu zaključiti. Če delodajalec v daljšem obdobju ne more več zagotavljati dela delavcu, lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ne predvideva pa zakon tega, da bi lahko bil tak riziko temelj za sklenitev delovnega razmerja za določen čas, saj bi v primeru take razlage delodajalci sklepali le še za določen čas in nič več za nedoločen čas, kar pa ni namen zakona« (Kresal, 2008b, str. 221-222).

Trajanje ene ali več verižno sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delovno mesto je časovno omejeno. Delodajalec namreč lahko sklene eno ali več verižno sklenjenih pogodb z istim delavcem za isto delo za največ dve leti, v primeru podaljševanja sklenitve pogodb za določen čas na več kot dve leti, pa se taka pogodba šteje za pogodbo za nedoločen čas. Glede dveletne časovne omejitve obstajajo tudi izjeme, saj ta omejitev ne velja za projektno delo, ki lahko traja ves čas projekta; s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se opredeli, kaj se šteje za projektno delo. Ravno tako časovna omejitev trajanja pogodb na dve leti ne velja pri nadomeščanju začasnega odsotnega delavca, pri zaposlovanju tujca z začasnim delovnim dovoljenjem, poslovnih in vodstvenih delavcev ter pri osebah z mandatom. Za manjše delodajalce (deset ali manj zaposlenih) velja do 1.1.2010 omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas na tri leta, od takrat naprej pa bo sklepanje pogodb za določen čas omejeno na največ dve leti. Enoletna časovna omejitev trajanja pogodbe pa velja v primeru sklenitve pogodbe za določen čas s kandidatom, ki ne

izpolnjuje razpisanih pogojev (ZDR, 2002, 53. člen; Kresal, Kresal-Šoltes & Senčur-Peček, 2008a, str. 69; Šetinc-Tekavec, 2008, str. 57).

Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas so opredeljene v 54. členu ZDR (2002). Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delu po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V 55. členu ZDR (2002) je določeno, da imata v času trajanja delovnega razmerja za določen čas pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, razen če je z zakonom za pogodbo za določen čas izrecno drugače predpisano. Pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti čas trajanja (in s tem tudi čas prenehanja) že vnaprej, ob sklenitvi pogodbe določen, koledarsko ali opisno in jasno razviden (ZDR, 2002, 29. člen in drugi odstavek 10. člena). Bistvena razlika med pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbo o zaposlitvi za določen čas pa je prav v ureditvi prenehanja pogodbe. Značilnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je namreč ta, da v skladu s 77. členom ZDR (2002) tovrstna pogodba preneha veljati avtomatično, brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Delavec tako pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo, kot delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas.

2.3 Prednosti in slabosti z vidika delavca

Za osebo, ki je bila pred sklenitvijo pogodbe za določen čas brezposelna, ji takšna oblika zaposlitve prinaša prednost v tem, da si je vsaj začasno rešila problem brezposelnosti.

Tudi s takšno zaposlitvijo, ki je bolj negotova od standardne, stalne zaposlitve, pridobi delavec spretnosti, znanja in izkušnje v smislu, kako poteka določeno delo v podjetju, kako je podjetje organizirano, kakšno je vzdušje v podjetju, ki mu lahko koristijo pri zaposljivosti v prihodnosti. Ta način zaposlovanja je zelo primeren za tiste delavce, ki se za to prostovoljno odločijo, saj želijo delati na različnih področjih, pri različnih delodajalcih in želijo pridobiti veliko različnih izkušenj.

Negativno za delavca s takšno obliko zaposlitve je večja negotovost zaposlitve ter krajše obdobje varnosti zaposlitve in s tem tudi pravic iz socialne varnosti. Prihodnost ohranitve delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, je negotova. Takšna oblika zaposlitve je predvsem nezaželena za tiste, ki se s tako obliko srečujejo zelo pogosto in morajo vedno znova iskati novo zaposlitev. Takšna oblika zaposlitve delavcem ne prinaša varstva pred odpovedjo, kot se zagotavlja delavcem s standardno obliko zaposlitve.

2.4 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca

Delodajalci se za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas odločajo zaradi želje po fleksibilnosti. Delodajalci imajo možnost zaposliti delavce za določen čas, kadar imajo dejansko začasno potrebo po delu ali kakšen razlog, naveden v 52. členu ZDR (2002) in kadar je čas trajanja pogodbe vnaprej določen ali določljiv in ga je mogoče vnaprej opredeliti. V tem je za delodajalca prednost, saj delavca lahko odpusti ali pa ga ponovno zaposli po preteku časa trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar je odvisno od potreb po delu in samem delavcu v podjetju. Pri zaposlovanju za nedoločen čas je namreč tako, da v primeru, ko delodajalec ne potrebuje več dela delavca, mora delodajalec upoštevati varovalna pravila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu. Izpeljati mora postopek odpovedi delovnega razmerja (potrebno je upoštevati odpovedni rok, zakonite razloge za odpoved, redno, izredno odpoved, upoštevanje rokov, odpravnino, odškodnino). Medtem ko pa je zaposlovanje za določen čas za delodajalca ugodno, saj v primeru, da delavca več ne potrebuje, delodajalcu ni potrebno izpeljati postopka odpovedi delovnega razmerja, ampak mora delodajalec le počakati, da se čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, izteče. Zato se takšna oblika delodajalcu načeloma izplača. Vendar pa se mora delodajalec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas, tudi zavedati, da je nezakonito sklepanje (na primer nezakoniti razlogi), lahko še dražje v primerjavi s sklenitvijo zaposlitve za nedoločen čas (delodajalec mora plačati stroške sodnega spora, vzeti delavca nazaj na delo in mu zakonito odpovedati pogodbo o zaposlitvi, dati delavcu plačo za vmesni čas skupaj z zamudnimi obrestmi ter mu plačati socialne prispevke) (Šetinc-Tekavec, 2008, str. 53-54).

3 ZAPOSILITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

V EU postaja zaposlitev z delovnim časom, krajšim od zakonsko določenega polnega delovnega časa ali delovnega časa običajnega za neko organizacijo, vedno bolj pogosta oblika zaposlovanja. Do razmaha te oblike zaposlitve v EU je v zadnjem desetletju prišlo predvsem zaradi povečanega deleža brezposelnih med evropskim prebivalstvom, povečanega deleža zaposlenih žensk, potrebe po raznolikih oblikah določanja delovnega časa, novih proizvodnih metod in sodobnih oblik organizacij (Pristavec-Đogić & Novak, 2006, str. 2). V Sloveniji se delež zaposlenih s krajšim delovnim časom sicer iz leta v leto povečuje, vendar je ta oblika zaposlitve še vedno pretežno namenjena invalidom, starejšim osebam in ženskam (Pristavec-Đogić & Novak, 2006, str. 15,18).

V državah EU delodajalci zaposlujejo delavce s krajšim delovnim časom na dva načina, ki se razlikujeta glede na vzroke za zaposlitev določene osebe na določeno delovno mesto s krajšim delovnim časom (Babić, 2006, str. 24).

Pri prvem načinu uvedbe zaposlovanja s krajšim delovnim časom v podjetju je značilno, da se vodstvo odloči za takšno obliko zaposlovanja zaradi ekonomskih ali organizacijskih potreb

podjetja. Takšna podjetja uporabljajo korporativno strategijo, ki določa zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom iz zunanjega trga delovne sile. Prehajanje iz krajšega delovnega časa na polnega in obratno je s to strategijo omejeno. Glede na to strategijo lahko rečemo, da so takšna podjetja organizirana in usmerjena predvsem v delo s krajšim delovnim časom in da je zaradi tega malo delovnih mest namenjenih za zaposlitev delavca s polnim delovnim časom. Delodajalci uporabljajo ta način zaposlovanja - korporativno strategijo z namenom povečanja produktivnosti, s tem pa vidijo tudi možnost večje konkurenčnosti podjetja (Verša, 1996, str. 618-619; Babić, 2006, str. 24).

Zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom z individualno strategijo, pa je drug način uvajanja te vrste zaposlovanja v podjetjih. To strategijo delodajalci v podjetju izvajajo zaradi želje delavcev, ki so zaposleni za polni delovni čas in zaradi različnih osebnih razlogov zaprosijo za skrajšanje delovnega časa. V takšnih podjetjih pa je večina delavcev zaposlenih s polnim delovnim časom (Verša, 1996, str. 619; Babić, 2006, str. 25) .

V Sloveniji je po mnenju Doroteje Verša (Verša, 1996, str. 619) v podjetjih vpeljana predvsem individualna strategija, saj je na ta način večino delavcev zaradi individualnih potreb, zaposlenih za krajši delovni čas. Pri tem je največ delavcev tako zaposlenih zaradi nezmožnosti opravljanja dela s polnim delovnim časom, katere vzrok je lahko bolezen, invalidnost ter delna upokožitev. Za zaposlitev za krajši čas pa se jih nekaj odloči tudi zaradi starševstva oziroma družinskih obveznosti (tako se odločajo predvsem ženske). V tem primeru delodajalci zaposlitev s krajšim delovnim časom uvajajo na zahtevo delavcev in se v podjetju ne osredotočajo na povečevanje konkurenčnosti (Babić, 2006, str. 25). Nekaj pa je tudi takšnih, ki so prisiljeni sprejeti delo s krajšim delovnim časom, saj ne morejo najti dela s polnim delovnim časom ali pa jih podjetja zaradi poslovnih razlogov (na primer slabega poslovanja podjetja), zaposlijo iz prvotnega polnega delovnega časa na krajši delovni čas (Verša, 1996, str. 620).

Čeprav je zaposlovanje s krajšim delovnim časom v slovenski praksi precej manj razširjeno kot v EU in ima za delodajalce manjši pomen, saj je za zdaj to le zakonska možnost, bodo gospodarski trendi, potreba po večji prožnosti trga, želja po večji produktivnosti in porast konkurenčnosti na trgu dela vedno bolj zahtevali, da se ta oblika uveljavi tudi v Sloveniji (Mežnar, 2006, str. 18).

3.1 Primerjava zaposlitev za krajši delovni čas v Sloveniji z drugimi državami EU

Kot vidimo iz statističnih podatkov v Tabeli 4 (na strani 14) (European Commission, 2007b), zaposlovanje za krajši delovni čas v Sloveniji glede na povprečje v državah EU ni tako razširjena oblika fleksibilne zaposlitve. V obdobju od leta 1999 do 2006 je bil delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji ves čas pod povprečjem EU-27. Zelo izrazita razlika v

deležu teh zaposlitev med Slovenijo in državami članicami EU-27 se kaže pri ženskah. Vzroke za to obliko zaposlitve v Sloveniji lahko vidimo v manjši socialni varnosti za zaposlene s takšno obliko zaposlitve, manjši plači ter manjši možnosti izobraževanja usposabljanja ter napredovanja. Glede na te vzroke se delavci neradi prostovoljno odločajo za krajši delovni čas. Največ zaposlitev za krajši čas predstavljajo delavci, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ter predpisi o starševskem varstvu. To so invalidi, ki niso več zmožni opravljati dela s polnim delovnim časom, starejši delavci, ki se delno upokojijo, manjši delež zaposlenih na tak način pa predstavljajo starši, ki uveljavljajo pravico do krajšega delovnega časa zaradi varstva in nege otroka.

Tabela 4: Delež zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji in EU-27 v obdobju 1999-2006, v (%)

SLOVENIJA								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SKUPAJ	6,1	6,5	6,1	6,1	6,2	9,3	9,0	9,2
MOŠKI	5,2	5,3	5,0	4,9	5,2	7,9	7,2	7,2
ŽENSKKE	7,2	7,8	7,4	7,5	7,5	11,0	11,1	11,6
EU-27								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SKUPAJ	15,9	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8	18,1
MOŠKI	6,4	6,5	6,6	6,6	6,7	7,0	7,4	7,7
ŽENSKKE	28,5	28,9	28,6	28,5	29,0	30,0	30,9	31,2

Vir: Key employment indicators – Part 2. *Employment in Europe 2007, 2007.*

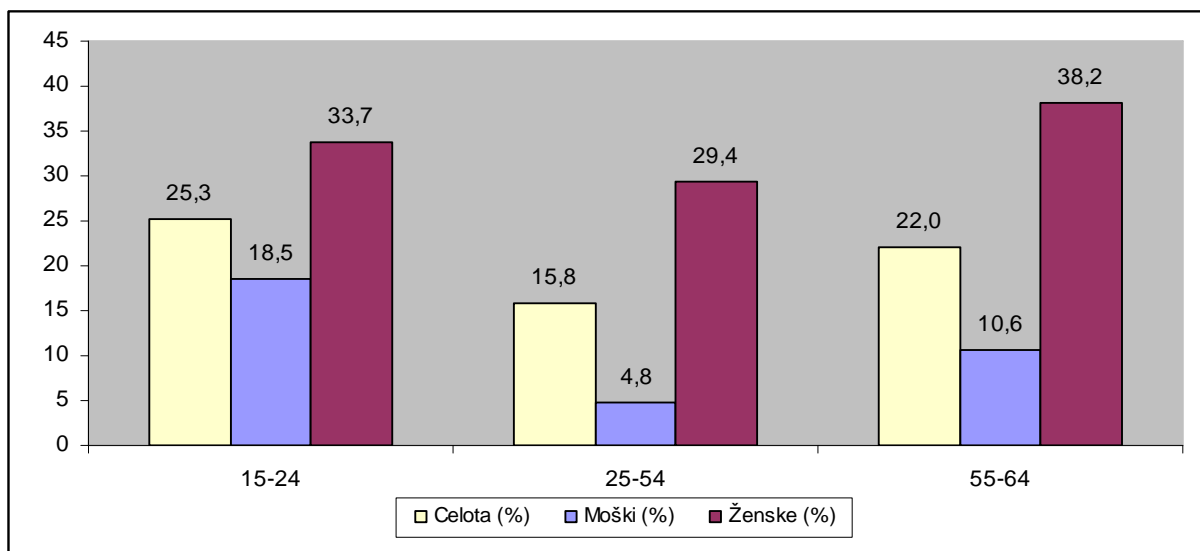
Če primerjamo rast zaposlitev s krajšim delovnim časom z rastjo zaposlitev s polnim delovnim časom pri novih zaposlitvah v EU po spolu, so v obdobju od 2000 do 2005 največ prispevale zaposlitve žensk s krajšim delovnim časom (43%), za skoraj polovico manj (22%) se je povečal delež moških s polnim delovnim časom. Nato pa si sledijo še zaposlitve žensk s polnim delovnim časom ter na zadnjem mestu s 15% še zaposlitve moških s krajšim delovnim časom.

Podatki za leto 2006 (Slika 2 na strani 15) prikazujejo, da je bilo vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, tako moških kot žensk, največ v starostnem razredu 15-24, če gledamo vse države EU-27. Med ženskami, zaposlenimi za krajši delovni čas, je bilo le-teh največ v starostni skupini 55-64 let, medtem ko je bilo moških, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za krajši delovni čas, med vsemi zaposlenimi moškega spola, največ v starosti skupini 15-24 let.

Iz prikazanih podatkov (Slika 2 na strani 15) lahko razberemo, da je s krajšim delovnim časom v vseh starostnih skupinah v EU-27 zaposlenih precej več žensk kot moških, kar pomeni, da je ta oblika zaposlitve bolj značilna pri ženskah. Menim, da je za velik delež pri mladih v državah EU-27 po eni strani zelo pogost vzrok za takšno obliko zaposlitve ta, da ne

dobijo zaposlitve za polni delovni čas in zato sprejmejo delo za krajši delovni čas. Po drugi strani pa je razlog lahko tudi tem, da se mladi želijo zaposliti za krajši delovni čas, ob tem pa imajo več časa za morebiten študij. Ženske pa se po mojem mnenju v nekaterih državah Evropske unije za zaposlitev s krajšim delovnim časom odločajo v času nege in varstva otroka, glede na podatke pa se za krajši čas zaposlujejo starejše ženske, ki se delno upokojijo.

Slika 2: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom glede na starostno skupino in spol med vsemi zaposlitvami v EU-27 v letu 2006, v (%)



Vir: Active ageing and labour market trends for older workers. *Employment in Europe 2007*, 2007, str. 61, tabela 4.

Po podatkih Eurostata (Tabela 5 na strani 16), je bilo leta 2007 od vseh zaposlenih v Evropski uniji (EU), ki šteje 27 držav članic, približno petina takšnih, ki so delali s krajšim delovnim časom (31,3% za ženske in 7,7% za moške). Pri tem zelo izstopa Nizozemska, kjer med vsemi zaposlenimi ženskami opravlja delo s krajšim delovnim časom kar tri četrtine žensk, prav tako pa tudi skoraj 34% moških. V Sloveniji je ta oblika zaposlitve manj razširjena kot v nekaterih drugih državah EU. Predvsem v starih članicah EU, kot so Avstrija, Belgija, Danska, Francija, Irsko, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija, je delež žensk v tej obliki zaposlitve zelo visok, in sicer preko 30%. Med vsemi zaposlenimi ženskami v Sloveniji, je leta 2007 delež zaposlenih žensk s krajšim delovnim znašal 12,1%, medtem ko pa je med vsemi zaposlenimi moškimi, delež moških v tej obliki zaposlitve 8,2%. Glede na to, da ima Slovenija med vsemi zaposlenimi 9,9% delavcev, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom, jo uvrščamo globoko pod povprečje držav članic EU, ki pa znaša 18,2%. Slovenija sodi med redke države članice EU, ki ima zelo majhno razliko med deležem zaposlenih za krajši delovni čas za ženske in za moške. To pomeni, da je v Sloveniji za razliko od večine drugih držav zelo velik delež žensk, zaposlenih za polni delovni čas, med katerimi menim, da je tako zaposlenih veliko žensk, ki imajo otroke in družinske obveznosti in ki v času starševskega dopusta (za enega otroka je ta pravica do otrokovega tretjega leta starosti) ne izkoristijo pravice za krajši delovni čas in delajo polni delovni čas.

Tabela 5: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom med vsemi zaposlitvami v državah članicah EU-27 za 2. četrtnje v letu 2007, v (%)

Države članice	Celota	Ženske	Moški
EU – 27	18,2	31,3	7,7
Avstrija	22,7	41,5	7,4
Belgija	22,7	41,9	7,5
Bolgarija	1,8	2,3	1,4
Ciper	7,0	8,7	4,2
Češka	5,1	10,4	2,3
Danska	24,3	36,5	13,6
Estonija	7,9	11,6	4,3
Finska	13,6	18,7	8,9
Francija	17,4	31,0	5,6
Grčija	5,8	10,5	2,8
Irska	18,1	32,7	7,1
Italija	13,5	26,6	4,9
Latvija	7,3	9,2	5,4
Litva	8,3	10,3	6,5
Luksemburg	17,8	39,7	2,2
Madžarska	4,1	5,7	2,7
Malta	11,0	25,3	4,1
Nemčija	26,3	46,2	9,5
Nizozemska	46,9	74,9	23,7
Poljska	9,3	12,4	6,8
Portugalska	12,2	16,9	8,2
Romunija	9,6	10,3	9,0
Slovaška	2,7	4,7	1,1
Slovenija	9,9	12,1	8,2
Španija	12,0	23,0	4,3
Švedska	24,4	38,7	11,4
Velika Britanija	25,5	42,5	10,8

Vir: Eurostat, Population and social conditions, Labour Market Latest Trends, Data in focus 21/2007, 2007, str. 4, tabela 6, 2.četrtnje.

3.2 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa (64. člen ZDR), pri čemer pa polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur in ne krajši od 36 ur (ZDR, 2002, 142. člen).

Pri sklenitvi delovnega razmerja s krajšim delovnim časom, pripadajo delavcu vse pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavcu s polnim delovnim časom, vendar jih uveljavlja le sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 2002, 64. člen). Pri tem velja opozoriti, je novela ZDR-A okrepila načelo sorazmernosti pravic. Namreč delavec s krajšim delovnim časom je imel pred 28.11.2007 pravico do celotnega regresa za letni dopust (ZDR, 2002, prvi odstavek 159. člena), po uveljavitvi sprememb z novelo ZDR-A, pa ima takšen delavec še naprej pravico do izrabe celotnega letnega dopusta oziroma na način, kot če bi delal polni delovni čas, pravico do regresa za letni dopust pa le sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo zaposlitvi. Novela ZDR-A na novo uvaja načelo sorazmernosti tudi za odpravnino ob upokojitvi za delavce s krajšim delovnim časom, saj imajo ti delavci pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času. Omenjeni spremembi ne veljata za posebne primere, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas na podlagi predpisov s področja socialne varnosti (npr. invalidi, starši, starejši delavci).

Delavci, ki delajo krajši delovni čas, imajo pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z zakonom ni drugače določeno.

Če delavec želi doseči polni delovni čas, določen z zakonom, lahko to izvede s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več različnimi delodajalci, vendar je potrebno v takem primeru uskladiti razporeditev delovnega časa, izrabo dopusta, ipd. (ZDR, 2002, 65. člen).

3.3 Prednosti in slabosti z vidika delavca

Prednost zaposlitve s krajšim delovnim časom lahko pomeni delavcu, ki se za ta način zaposlitve odloči prostovoljno, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja. Takšna oblika zaposlitve tudi pomeni, da je delavec manj, torej krajši čas, izpostavljen tveganim dejavnikom posameznega delovnega mesta (hrup, vibracije, nevarne snovi, ipd.), kar posledično pomeni tudi, da redkeje zboleva za boleznimi, povezanimi z delom.

Opravljanje dela s krajšim delovnim časom je zelo dobrodošla oblika zaposlitve za ljudi z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi oziroma invalide, starejše zaposlene ter starše, saj imajo te skupine delavcev pravice iz socialnega zavarovanja pa tudi pravice iz delovnega razmerja, kot če bi delale polni delovni čas, razen pravice do plačila za delo, ki se meri po dejanski delovni obveznosti (ZDR, 2002, 66. člen; Kresal et al., 2008a, str. 40). Starši imajo v skladu z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ob rojstvu otroka pravico do starševskega dopusta, pri katerem lahko izrabljajo le pravico do dopusta za nego in varstvo otroka do dopolnjenega tretjega leta starosti, ob tem pa so predvidene še dodatne možnosti za

otroke s posebnimi potrebami in za primere večjega števila otrok. Delodajalec staršem zagotovi plačilo po dejanski delovni obveznosti, država zagotovi do delavčeve polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. To je za starše prednost, saj s tem lažje usklajujejo delovne in družinske obveznosti, vendar pa moramo pri tem opozoriti, da dopust za nego otroka oba starša hkrati lahko le v izjemnih primerih izrabita, sicer pa običajno kombinirano.

Prav tako se za opravljanje dela s krajšim delovnim časom lahko odloči starejši delavec, ki izpolnjuje pogoje za upokojitve. Namreč ta delavec ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom pravico skleniti novo pogodbo za krajši delovni čas, če se delno upokoji, ob tem pa ima pravico do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu. Po tem, ko se delno upokoji, in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega, ima v delovnem razmerju pravice in obveznosti, ki jih ZDR (2002) določa v primeru pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, hkrati pa prejema delno pokojnino. Delna pokojnina se mu v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine in se potem usklajuje kot druge pokojnine. Delavec preneha uživati delno pokojnino, in ima na voljo različne možnosti glede izračuna oziroma izplačila starostne pokojnine (Kresal et al., 2008a, str. 40-42). Prednost je lahko v tem, da želi opravljati še naprej neko delo. Ravno tako pa lahko tudi dolgoletno brezposelnim pomeni zaposlitev s krajšim delovnim časom ponovno zaposlitev in jim omogoča vsaj določen dohodek.

Takšna oblika zaposlitve pa na delavca negativno vpliva predvsem v primerih, ko je le-ta primoran v takšno obliko zaposlitve, čeprav bi lahko bil zaposlen za polni delovni čas, saj mu tak način ponuja manj možnosti za napredovanje, izobraževanje ter ustvarjanje kariere. V omenjenih primerih zaradi krajšega delovnega časa prejme delavec manjše plačilo za delo kot pa če bi lahko delal polni delovni čas. Pogosto pa delajo zaposleni s krajšim delovnim časom po neustaljenem urniku, kar pomeni, da delajo zvečer, ponoči in med vikendom, kar pa lahko privede do zmanjšanih osebnih stikov v družini kot tudi družbi. Menim, da je slabost te oblike tudi v tem, da je povezanost med zaposlenimi s polnim delovnim časom in zaposlenimi s krajšim delovnim časom manjša povezanost med zaposlenimi, kar pa lahko negativno vpliva na skupno udejstvovanje in uresničevanje pravic. Sicer pa lahko rečemo, da delo s krajšim delovnim časom pomeni za delavca nižji dohodek, kar pa mu ne omogoča takšnega življenjskega standarda kot ljudem s polnim delovnim časom, saj delavcu (razen pri posebnih primerih, kjer delavci sklenejo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas na podlagi predpisov s področja socialne varnosti kot so invalidi, starši, starejši delavci) pripada le sorazmerni del plače in drugih pravic iz delovnega razmerja, kot npr. le sorazmerni del regresa in povračil stroškov za prevoz na delo in malico. Dopust mu sicer pripada v celoti, vendar se obračuna le v sorazmernem delu dnevnega števila ur dela delavca.

3.4 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca

V Sloveniji so nekatere pravice (npr. pravica do celotnega regresa za letni dopust) delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, do uveljavitve novele ZDR-A v letu 2007 pripadale v celotnem znesku, kar je bila slabost za delodajalce, saj ni veljalo načelo sorazmernosti, kot bi sicer lahko in je s tem predstavljalo tudi večjo finančno obremenitev delodajalca pri tej obliki zaposlitve. Vendar je z novelo ZDR-A prišlo do sprememb, saj se je okrepilo načelo sorazmernosti, pri čemer imajo sedaj delavci s krajšim delovnim časom (razen posebnih primerov, omenjenih v 66. členu ZDR, 2002), katerim pripada tudi sedaj celotni regres za letni dopust, kot so invalidi ter osebe z omejeno delovno zmožnostjo zaradi bolezni, nesreče pri delu, poškodbe, bolezni, v času trajanja zdravljenja in osebe, ki pri krajšem delovnem času izrabljajo pravice za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust) pravico do regresa le sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo, kar je sedaj pri tej obliki zaposlitve za delodajalca ugodnejše kot pred spremembo zakona.

Pozitivno za delodajalca pa je tudi to, da ima z uporabo fleksibilnih oblik zaposlitve, kot je med drugim tudi zaposlitev delavcev s krajšim delovnim časom, na razpolago bolj fleksibilno delovno silo. Predvsem v podjetjih, ki so usmerjena v zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom, so delavci pri delu zaradi krajšega delovnega časa bolj zbrani, s tem pa večja produktivnost in intenzivnost dela v podjetju. To pomeni tudi omejevanje števila nadur, zaradi česar lahko v podjetju dosežejo morebitni dobiček, podjetju pa lahko postane bolj konkurenčno (Mežnar, 2006, str. 18).

Menim, da ima delodajalec predvsem s posebnimi skupinami delavcev, zaposlenimi za krajši delovni čas (ZDR, 2002, 64-66. člen) višje stroške. Tem delavcem kljub opravljanju dela v podjetju za krajši čas, namreč pripadajo tako pravice iz socialnega zavarovanja kot tudi večina pravic iz delovnega razmerja kot če bi delali polni delovni čas (razen pravica do plačila za delo, ki pa se meri po dejanski delovni obveznosti ter pravica do odmora, ki je tudi sorazmerna delovnemu času, ki ga delavec s krajšim delovnim časom opravlja; če pa dela manj kot štiri ure na dan, mu celo ne pripada pravica do odmora) (Kresal, 2008a, str. 42).

4 ZAPOSILITEV MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGIM UPORABNIKOM

Na področju zaposlovanja je po osamosvojitvi prišlo do propada velikega števila podjetij, kar je pomenilo, da je veliko delavcev, ki so bili navajeni zagotovljenega delovnega mesta, redne plače in relativno visoke socialne varnosti, ostalo brezposelnih. Podjetja, ki so preživela prehod v tržno gospodarstvo, pa so bila zaradi prilagajanja spremembam prisiljena k racionalizaciji poslovanja, iskanju novih poslovnih prijemov in reševanju morebitnih kratkoročnih potreb po delavcih tudi preko družb (agencij) za posredovanje. Tako so se poleg

javnega zavoda (Zavoda za zaposlovanje), ki izvaja dejavnost zaposlovanja, razvile tudi agencije za posredovanje in zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom (Rižnar, 2003).

V terminologiji se pri tej obliki zaposlitve v praksi uporabljajo različni strokovni izrazi, in sicer zagotavljanje delovne sile, posredovanje dela delavcem, prepuščanje delavcev uporabnikom, posojanje delavcev, trikotno zaposlovanje, tristrano zaposlovanje, najem delovne sile ter lizing delavcev, v tujini pa se najpogosteje uporablja izraz temporary work, temporary employment.

Tovrstna oblika zaposlovanja se je v skoraj vseh državah EU razširila v drugi polovici devetdesetih let. Po ugotovitvah Raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, str. 11) je bilo v Sloveniji leta 2004 skoraj 3700 delavcev, ki so bili zaposleni pri agencijah, delo pa so delavci na podlagi posredovanja agencije opravljali pri drugem uporabniku. To predstavlja 0,5% vseh zaposlenih v Sloveniji. Takrat je za posredovanje delavcev uporabniku imelo licenco 69 agencij, licenco za posredovanje študentskega dela pa je imelo 76 agencij. V Sloveniji je bilo konec leta 2007 registriranih 86 agencij za zagotavljanje dela.

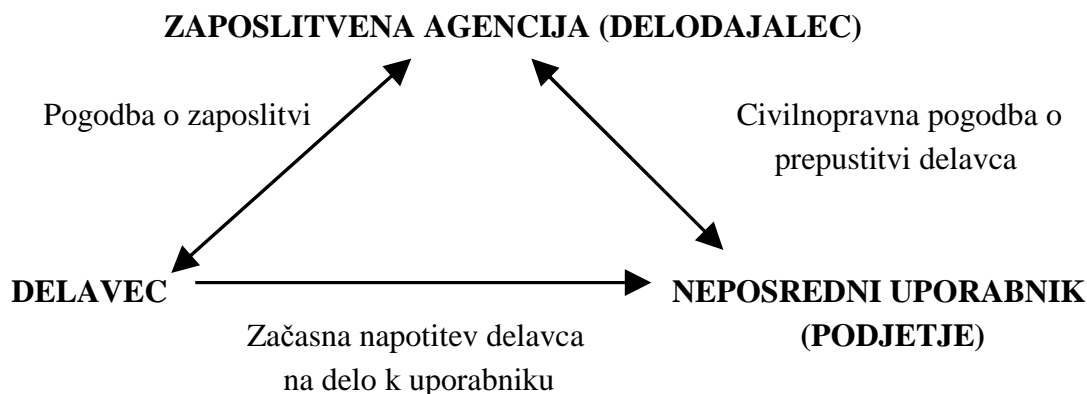
4.1 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom

Za opravljanje takšne dejavnosti je v Sloveniji v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti predpisano, da lahko organizacija oziroma delodajalec začne zagotavljati delo delavcev drugemu uporabniku (tj. zaposlovati delavce pri delodajalcu-agenciji ter posredovati delo delavcev drugemu uporabniku) z vpisom v register agencij za posredovanje in zagotavljanje začasnega dela pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Pravni položaj delavcev, ki opravljajo delo v tej zaposlitvi, pa je dodatno urejen z ZDR (2002, 57. – 62. člen).

Pri tej fleksibilni obliki zaposlitve nastopajo trije subjekti (Slika 3 na strani 21):

- delavec,
 - agencija, ki je delodajalec oziroma neposredni zaposlovalec in zaposli delavce ter posreduje delo delavcev drugemu uporabniku,
 - uporabnik ali naročnik, ki je lahko podjetje, organizacija, posameznik ali pravni subjekt, ki sklene komercialno pogodbo z agencijo,
- zato lahko rečemo, da gre za tristransko zaposlitveno razmerje.

Slika 3: Razmerje med delavcem, agencijo in uporabnikom



Vir: B. Kresal., *Delovno pravo*. Študijsko gradivo, 2006, str. 49.

Takšna oblika zaposlitve pomeni, da delavec ne opravlja dela neposredno za delodajalca (agencijo), s katerim je sklenil pogodbo o zaposlitvi, temveč delavec opravlja dela na podlagi delodajalčeve napotitve za druge uporabnike-podjetja, katerim delodajalec začasno zagotavlja svoje delavce na podlagi civilno ali gospodarsko pravne pogodbe, ki jo sklene z neposrednimi uporabniki. Lahko rečemo, da delavec, ki je zaposlen pri prvem podjetju, dela v korist drugega (ZDR, 2002, 57-62. člen; Kresal, 2006a, str. 49).

Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo. Med njima se vzpostavi delovno razmerje z delovnopravno ureditvijo in varstvenimi določbami. Po 60. členu ZDR (2002) mora delavec v skladu s tovrstno pogodbo o zaposlitvi opravljati delo pri uporabniku, po uporabnikovih pravilih in navodilih in z uporabnikovimi sredstvi. Pogodba o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo se lahko sklene za nedoločen ali za določen čas (ZDR, 2002, prvi odstavek 58. člena). Zaposlitvena agencija se ukvarja z zaposlitvijo delavcev samo z namenom, da delavce nato napoti k drugim, neposrednim uporabnikom. Tako prevzema delodajalske obveznosti do delavcev, neposrednim uporabnikom-podjetjem pa zagotavlja delo delavcev, ki ga potrebujejo, ne da bi ta podjetja morala zaposliti delavca in hkrati prevzeti s tem tudi delodajalske obveznosti (Kresal, 2006a, str. 50).

Zaposlitvena agencija sklene z neposrednim uporabnikom pogodbo o prepustitvi delavca. Na podlagi napotitve agencije oziroma delodajalca tako delavec opravlja delo pri uporabniku, pri katerem pa je napotitev delavca lahko le začasna. Torej po 59. členu ZDR (2002) lahko posamezna napotitev k neposrednemu uporabniku (za opravljanje istega dela z istim delavcem) neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca traja največ eno leto.

Med delavcem in neposrednim uporabnikom – podjetjem, pri katerem delavec neposredno opravlja svoje delo, ni nobenega formalnega pogodbenega oziroma zaposlitvenega razmerja. Neposredni uporabnik namreč ni delodajalec, ampak formalno le uporabnik njegovega dela na podlagi civilnopravne pogodbe. Neposredni uporabnik ne nosi nobenih delodajalskih obveznosti nasproti začasnemu delavcu, saj mora za to poskrbeti zaposlitvena agencija. Pri tem pa je potrebno povedati, da mora delavec vendarle delati po navodilih neposrednega

uporabnika in pod njegovim nadzorom, saj opravlja delo neposredno za uporabnika (Kresal, 2006a, str. 50).

Pri tej obliki zaposlitve zaposlitvena agencija prevzema delodajalske obveznosti (kadrovske naloge povezane z zaposlovanjem, vzdrževanjem zaposlitve in prenehanjem zaposlitve). V sklopu kadrovske funkcije ocenjuje in izbira kadre za zaposlitev, oglašuje prosta delovna mesta, izvaja lahko tudi psihološka testiranja, svetuje na kadrovskem področju, tudi izvaja aktivnosti na kadrovsko-pravnem področju. V skladu s 60. členom ZDR (2002) agencija zagotavlja tudi obračun in izplačilo plače in drugih prejemkov delavca. Na podlagi 172. člena ZDR (2002) pa v dogovoru z uporabnikom delavca napoti na potrebna izobraževanja in usposabljanja, morebitni zdravniški pregled in izvede druge aktivnosti, ki jih predpisi nalagajo uporabniku.

Pri tej obliki zaposlitve zaposlitvena agencija prevzema delodajalske obveznosti (kadrovske naloge, povezane z zaposlovanjem, vzdrževanjem zaposlitve in prenehanjem zaposlitve). V skladu s 60. členom ZDR (2002) agencija zagotavlja tudi obračun in izplačilo plače in drugih prejemkov delavca. Na podlagi 172. člena ZDR (2002) pa v dogovoru z uporabnikom delavca napoti na potrebna izobraževanja in usposabljanja, morebitni zdravniški pregled in izvede druge aktivnosti, ki jih predpisi nalagajo uporabniku.

S tem razbremenjuje obveznosti neposrednega uporabnika, neposredni uporabnik pa izvršuje delodajalska upravičenja v razmerju do delavca, ki ga je k njemu napotila zaposlitvena agencija, čeprav formalno ni njegov delodajalec. Ko se delavec na podlagi napotitve zaposlitvene agencije vključi pri neposrednem uporabniku v njegov organizirani proces in je dolžan opravljati svoje delo po navodilih in pod nadzorom uporabnika, lahko rečemo, da je v takšnem odvisnem razmerju do uporabnika kot drug delavci, ki so zaposleni pri uporabniku (Kresal, 2006a, str. 50).

4.2 Prednosti in slabosti z vidika delavca

Sistem zaposlovanja, kjer agencije posredujejo pri njih zaposlene delavce uporabniku oziroma podjetju zaradi opravljanja dela, omogoča, da se delavci iz brezposelnosti hitro in učinkovito vračajo v zaposlitev in vzpostavljajo najboljše odnose s potencialnim delodajalcem, začetniki pa preko takega sistema pridobivajo potrebne delovne izkušnje (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 382). Poleg tega lažje usklajujejo delovno življenje z ostalimi področji v življenju, s sklenitvijo takega fleksibilnega delovnega razmerja pa so tudi manj vezani na določenega delodajalca (Felstead & Jewson, 1999, str. 76). Prednost za delavce je tudi, da po enem letu delavec začnejo opravljati delo pri drugem podjetju-uporabniku in na ta način spoznajo tudi drugačna dela ter pridobijo različne delovne izkušnje pri različnih podjetjih-uporabnikih.

Slabost tega sistema za delavce je manjša ekonomska varnost in izguba občutka socialne varnosti, ki pa je prisotna pri trajnejših delovnih razmerjih. Delavci se ravno iz tega razloga pretežno raje odločajo za sicer bolj varne službe, če je le to možno. Negativno pri tej obliki je tudi, da delodajalci-agencije manj vlagajo v delavca zaposlenega na ta način v smislu izobraževanja ter usposabljanja kot pa se lahko izobražuje delavec, zaposlen pri podjetju in ne pri agenciji. Agencije-delodajalci namreč menijo, da se jim investicija v izobraževanje tako zaposlenih delavcev ne splača, saj so delavci preko agencije k uporabniku napoteni le za največ eno leto in se agencije tudi nimajo namena ukvarjati z vlaganjem v izobraževanje delavcev. Ti delavci imajo tudi manjšo možnost napredovanja. Slaba stran te oblike pa je tudi ta, da so delavci pri agenciji večinoma zaposleni za določen čas, kar pomeni, da so za čas trajanja pogodbe napoteni k uporabniku-podjetju, po preteku pogodbe pa jim pogodba z agencijo, sklenjena za tisti čas preneha. Podjetja-uporabniki pri odpuščanju ponavadi prej in lažje odpustijo delavce, ki so zaposleni preko fleksibilnih pogodb kot pa zaposlene s standardno pogodbo o zaposlitvi, razen ko gre za posebne primere, navedene v 66. členu ZDR (2002)(Raspor & Volk-Rožič, 2006 str. 382).

4.3 Prednosti in slabosti z vidika uporabnika oziroma podjetja

Prednosti za podjetje - uporabnika, ki delovno silo za opravljanje dela v njihovem podjetju išče preko agencij za posredovanje delavcev, so v tem, da preko agencije hitreje poišče delavce ter se obenem lažje prilagaja potrebam pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev v svojem podjetju. Po mnenju Rižnarja (2003) podjetja-uporabniki nimajo vedno interesa sami sklepati pogodbe o zaposlitvi, posebej še zato, ker želijo zmanjšati poslovno tveganje. Pri takem načinu zaposlitve sta podjetju omogočena dostop do strokovnjakov in pridobitev delavcev iz bližnje okolice. Podjetje tako prihrani tudi veliko časa pri postopkih razpisov za delovno mesto, sklepanju pogodb z delavci, prijavi delavcev v Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in pri delovnopравниh vprašanjih. Pri takšni obliki zaposlitve ima podjetje tudi možnost hitre zamenjave slabega delavca, nasprotno pa lahko dobrega delavca tudi redno zaposli (Lidija V. Bricelj, 2007, str. 36). Za uporabnika je takšna oblika zaposlovanja zanimiva predvsem zato, ker agencija kot delodajalec prevzame skoraj vse delodajalčeve obveznosti in s tem razbremeni uporabnika.

Precej neugodno za podjetja pa je to, da se najboljši delavci neradi odločajo za tovrstno zaposlitev. Med slabosti, značilne za podjetja-uporabnike, ki se poslužujejo tega sistema fleksibilnih oblik zaposlovanja, pa je tudi provizija, ki jo agencija zaračuna za opravljanje storitev za podjetje-uporabnika in ji jo mora podjetje-uporabnik plačati (Lidija V. Bricelj, 2007, str. 36). Med slabosti za uporabnika lahko štejemo tudi nekatere delodajalske obveznosti, kot sta zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ki pa jih uporabnik ne more prenesti na zaposlitveno agencijo – delodajalca in se tako razbremeniti tudi teh obveznosti. Uporabnik mora namreč v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu sam zagotavljati vse

pravice s področja varnosti in zdravja pri delu tudi napotenim delavcem, tako kot pri njem zaposlenim delavcem.

5 DELO NA DOMU IN DELO NA DALJAVO

Delo na domu postaja tako v nerazvitem delu sveta (Azija, Južna Amerika) kot tudi v razvitem delu sveta (ZDA, Evropa) vse bolj razširjena fleksibilna oblika dela. V nerazvitem svetu delavci na domu opravljajo predvsem dela v kmetijstvu, tekstilni industriji, čevljarški industriji in izdelovanju preprog, medtem ko pa v razvitem svetu delavci doma opravljajo dela v industriji (oblačilni, papirni, kemični), poleg tega pa se ukvarjajo predvsem z intelektualnimi storitvami, kar omogoča sodobna informacijska, komunikacijska in druga podporna tehnologija (Cvetko et al., 2004, str. 135-136).

ZDR po noveli 2007 določa, da se kot delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (ZDR, 2002, 67. člen 2. alineja).

V velikih delovnih organizacijah, kjer so zaposleni v isti poslovni zgradbi oddaljeni le nekaj nadstropij, se dejansko v živo ne srečajo tudi po več tednov, saj med seboj komunicirajo izključno s pomočjo telefonov, elektronske pošte, telefaks sporočil, torej s pomočjo neosebne interne komunikacije. Teoretično lahko rečemo, da obstaja veliko delovnih mest, kjer fizična prisotnost zaposlenega ne bi bila potrebna, ampak bi delavec lahko svoje delo enako kakovostno in učinkovito opravljal od doma (Delo od doma, 2008).

Dela, ki jih delavci lahko precej neodvisno od ostalih sodelavcev v podjetju opravljajo na domu, so prevajanje, programiranje, risanje načrtov (gradbenih in drugih), oblikovanje. Pri tem pa se je znotraj podjetja potrebno dobro organizirati, saj je učinkovito sodelovanje z drugimi sodelavci seveda tudi zelo pomembno. Dela, pri katerih pa je pomembna osebna interakcija z ljudmi (sodelavci, partnerji, strankami), kot so na primer: vodenje, prodaja, svetovanje, pa kot možnost opravljanja dela na domu niso primerna (Delo od doma, 2008).

Za Slovenijo zaradi pomanjkanja natančnih podatkov o delu na domu ne moremo sklepati, kolikšen je delež te oblike zaposlitve. Menim pa, da je tega dela tudi precej prikritega (na črno), izven formalnega delovnega razmerja. V Tabeli 6 (na strani 25) so znani podatki Inšpektorata Republike Slovenije za delo o sklenitvah pogodb o zaposlitvi za delo na domu. Na podlagi teh podatkov vidimo, da je število delavcev, ki opravljajo delo na domu izredno majhno, vendar pa samo na podlagi teh podatkov točnega števila ne moremo sklepati, saj veliko delodajalcev kljub zakonu ne prijavi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za delo na domu na Inšpektorat RS za delo. Inšpektorji poročajo, da se je v teh letih večina obvestil o nameravanem organiziranju dela na domu nanašala na pisarniška dela, dela z računalnikom, računovodska dela, administrativna dela, prevajanje, računalniško programiranje ter pakiranje raznih živilskih izdelkov. Po ugotovitvah Inšpektorata so nekateri delodajalci sklepali tovrstne

pogodbe z delavci iz oddaljenih krajev in na ta način prihranili pri izplačilu povračil stroškov v zvezi s prevozom na delo. Kršitve so se predvsem nanašale na to, da delodajalci o nameravanem delu na domu niso obvestili Inšpektorata RS za delo ter na prepoved opravljanja dela na domu zaradi škodljivosti za življenjsko in delovno okolje.

Število sklenjenih pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je zadnji dve leti celo upadlo, v primerjavi z letom 2005. Menim, da bi bilo delo na domu koristno predvsem pri delovnih mestih, kjer fizična prisotnost delavca ni zahtevana in tam, kjer vrsta dela tovrstno obliko dela dopušča. Sicer pa se pri tej obliki dela kaže še precejšen potencial pri zaposlovanju delavcev invalidov in drugih težje zaposljivih delavcev.

Tabela 6: Število sklenjenih pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, prijavljenih Inšpektoratu za delo in število kršitev v zvezi z opravljanjem dela na domu v obdobju 2004-2007

Leto	Število prijavljenih sklenjenih pogodb o zaposlitvi za opravljanje dela na domu	Število kršitev v zvezi z opravljanjem dela na domu
2004	31	2
2005	53	1
2006	32	2
2007	14	1

Vir: Poročilo o delu Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leta 2004,2005,2006,2007.

5.1 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu in delo na daljavo

Pri fleksibilni obliki zaposlitve, kot je opravljanje dela na domu, je v ZDR (2002) določeno, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca. Za opravljanje dela na domu morata soglašati tako delodajalec kot delavec in dogovor potrditi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za delo na domu (ZDR, 2002, 67. člen).

ZDR (2002, 68. člen) določa, da se s sklenitvijo pogodbe med delavcem in delodajalcem, uredijo vse pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od vrste dela na domu. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (ZDR, 2002, 69. člen).

Delodajalec je v skladu z 69. členom ZDR (2002) dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. V primeru, ko delodajalec namerava organizirati delo na domu, je le-ta dolžan, še pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo (ZDR, 2002, tretji odstavek 67. člena). Na podlagi 70. člena ZDR (2002), inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo ali če obstaja nevarnost, da postane

škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo, ker tako določa zakon ali drug predpis.

5.2 Prednosti in slabosti z vidika delavca

Prednost te oblike zaposlitve za delavca je možnost organiziranja fleksibilnega delovnega časa in s tem določitev lastnega delovnega ritma. To pomeni, da si delavec doma lahko organizira delo zjutraj, popoldne ali zvečer, ob koncu tedna in podobno in je s tem tudi bolj neodvisen, saj dela v času, ki mu ustreza, na način, ki mu odgovarja in v okolju z ljudmi, ki jih pozna. Ker delavec delo opravlja doma, ne uporablja nobenega prevoznega sredstva, zato mu to tudi ne predstavlja nobenega stresa, hkrati pa mu prihrani tudi veliko časa, manjše pa ima tudi stroške. Delavec na ta način tudi lažje usklajuje delovne in družinske obveznosti, takšna oblika dela pa mu omogoča tudi morebitno oskrbo starejših in bolnih članov družine. Pri družinah z otroki se z delom na domu zmanjša potreba po tujem varstvu otrok, kar zopet prihrani delavcu čas in denar. S takšno obliko dela je možno vključiti v podjetje tudi delavce, stanujoče v zelo oddaljenem kraju od lokacije podjetja (Cvetko et al., 2004, str. 135-136; Delo od doma, 2008).

Zaposlovanje na domu pa je za delavca neugodno predvsem zaradi pomanjkanja družbenih stikov s sodelavci in manjše pripadnosti kolektivu v podjetju. Na ta način je tudi težje skupaj organizirati stavko, saj je delavec socialno izključen, med ljudmi pa ni pravih odnosov. Slabost te oblike za delavca je tudi v tem, da je delavec preslabo informiran glede samega dogajanja v podjetju, poslovanja podjetja, ob tem pa tudi osamljen (Cvetko et al., 2004, str. 135-136). Tudi strokovni razvoj delavca je otežen, saj delodajalec delavca in njegovo delo na domu spremlja le posredno. Opravljanje dela na domu pa negativno lahko vpliva na delavca tudi tako, da delavec doma opravlja delo s prekinitvami zaradi prisotnosti družine, sorodnikov, sosedov in zato izgubi občutek za čas. To pa povzroča tudi, da delavec ne zna več določiti meje med delovnim področjem in zasebnim področjem.

5.3 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca

Ta oblika fleksibilne zaposlitve prinaša delodajalcu prednost zaradi manjših potreb po poslovnih prostorih, kajti s tem se zmanjšajo stroški za nakup ali najem ter vzdrževanje poslovnih prostorov. Delodajalec z zaposlovanjem delavcev na domu tudi nima nobenih stroškov nadomestil za delavca za prevoz na delo in z dela, saj ti pri delavcu ne nastanejo. Pri tej obliki dela se pokaže tudi večja produktivnost delavca in manjši bolniški izostanki, pa tudi manjša fluktuacija delavcev v podjetju (Cvetko et al., 2004, str. 135-136; Delo od doma, 2008).

Za delodajalca pa ta oblika zaposlovanja pomeni, da delavec slabše komunicira z vodilnimi delavci, saj ni pogostega neposrednega stika med njimi. Prav to pa zaradi pomanjkanja informacij in nasvetov vodilnih delavcev lahko povzroči manjšo produktivnost delavca, ki pa se kaže na poslovanju podjetja. Delodajalec ima lahko težave pri zagotavljanju ustreznega nadzora nad opravljenim delom delavca, ki opravlja delo doma. Tak način zaposlitve pa za delodajalca pomeni tudi, da mora sam poskrbeti za večje varovanje pomembnih informacij, zaupnih podatkov in poslovnih skrivnosti (Cvetko et al. 2004, str. 135-136; Delo od doma, 2008).

6 PROŽNA VARNOST

Slovenski izraz prožna varnost izhaja iz tuje sestavljanke »flexicurity«, ki jo tvorita besedi »flexibility« in »security«. V praksi se prožna varnost uporablja kot kombiniranje fleksibilnosti trga dela z varnostjo zaposlitve (Kresal, 2006b, str. 155).

Kot je opredeljeno v Sporočilu Komisije o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti (European Commission, 2007c, str. 10), pomeni prožnost uspešno obvladovanje razvojnih sprememb ali »prehodov« v življenju posameznika (to je od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi). To pa ne pomeni, da je potrebno podjetjem dati več svobode zaposlovanju ali odpuščanju, prav tako pa tudi ne pomeni, da so pogodbe za nedoločen čas zastarele (European Commission, 2007c, str. 10). Kot meni Kresalova (Kresal, 2007a, str. 17), gre pri tem za to, da se delavcem omogoči, da lažje najdejo boljše delovno mesto. Poleg tega pa prožnost obsega tudi prožno organizacijo dela, ki pripomore k hitremu in učinkovitemu odzivu na nove potrebe ter znanja in spretnosti v proizvodnjah in drugih organizacijah, pa tudi spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih odgovornosti (European Commission, 2007c, str. 10).

Komisija pa v omenjenem Sporočilu opredeljuje tudi varnost, ki pa ne obsega le varnost delovnega mesta, temveč gre pri tem tudi za to, da se ljudem zagotovijo znanja in spretnosti, katera bodo pri delu potrebovali in uporabljali in s katerimi bodo lahko na svoji poklicni poti tudi napredovali ter da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. K varnosti sodijo tudi ustrezna nadomestila za brezposelne, s katerimi se ljudem olajša prehod k zaposlitvi. Poleg tega pa varnost obsega tudi možnosti usposabljanja za vse delavce, zlasti za nizko-kvalificirane in starejše delavce (European Commission, 2007c, str. 10).

6.1 Danski model prožne varnosti – zlati trikotnik

Danski model politike zaposlovanja, poznan tudi kot »zlati trikotnik prožne varnosti«, temelji na sistemu prožne varnosti. Ta sistem omogoča namreč veliko fleksibilnost trga dela, visoko varnost dohodka tudi v času brezposelnosti in obsežne ukrepe aktivne politike, ki temeljijo

predvsem na izobraževanju ter znanju ponudnikov delovne sile, ki zaradi tega lahko dobijo novo zaposlitev. Tovrstni sistem omogoča delodajalcem, da se potrebam trga hitro prilagajajo in da so na ta način lahko konkurenčni. Visoka socialna varnost pa zaradi visoke mobilnosti zaposlenih le-tim preprečuje občutek negotovosti, kar so pokazale tudi raziskave na Danskem. Zaposleni namreč kljub visoki fleksibilnosti in fluktuaciji oziroma hitri menjavi ali izgubi zaposlitve na trgu delovne sile niso zaskrbljeni za svojo prihodnost. Za danski trg dela je torej značilno, da delodajalci delavce lažje odpustijo zaradi manjše zaščite pred odpuščanjem (ni zapletenih postopkov odpuščanja, odpuščeni delavci pa tudi ne dobivajo odpravnin), a zaradi visoke fleksibilnosti trga dela se delavci lažje zaposlijo, saj imajo veliko možnosti za delo. Pri tem pa ima Danska daje intenzivno podpira ponovno zaposlovanje ter visoko stopnjo zaposlenosti moških in žensk (Kanjuo-Mrčela & Ignjatovič, 2004, str. 242-243; Kanjuo-Mrčela, 2006, str. 2).

Na Danskem se vsako leto zapre približno 250.000 delovnih mest, prav toliko pa jih nastane na novo. Mobilnost delavcev je velika, saj vsako leto tam menja zaposlitev približno ena tretjina zaposlenih, kar je daleč največ v Evropi. Posebnost Danskega modela pa so skladi za brezposelne, ki so se na Danskem oblikovali že v 19. stoletju in so organizirani kot privatna združenja. Skladi se financirajo s subvencijami in članarinami, nadomestila za brezposelne, ki jih izplačujejo skladi, pa lahko znašajo do 90% zadnje plače. Brezposelni nadomestila lahko prejema največ štiri leta, v povprečju pa najdejo zaposlitev prej kot v pol leta, zato je obdobje prejemanja nadomestil kratko. K tako hitri zaposlitvi pa brezposelnim pomaga obsežna aktivna politika zaposlovanja (Romih, 2007, str. 28). Stopnja brezposelnosti se je tako na Danskem v zadnjem desetletju zelo zmanjšala, med eno in drugo zaposlitvijo pa je trajanje brezposelnosti tudi zelo kratko. Danska je primer države, v kateri visoka nadomestila za primer brezposelnosti brezposelne ne destimulirajo k aktivnemu iskanju zaposlitve in ponovni zaposlitvi. Torej ni smiselno zmanjševati pravice brezposelnih oseb do denarnih dajatev, ampak je potrebno njihovo kombiniranje z ustreznimi učinkovitimi in obsežnimi aktivnimi ukrepi zaposlovanja, kot so izobraževanje, usposabljanje in s tem ohranjanje in izboljšanje zaposljivosti iskalcev zaposlitve (Kresal, 2006b, str. 156).

6.2 Španski sistem zmanjšanja pogodb o zaposlitvi za določen čas

V Španiji predstavlja zaposlovanje za določen čas zelo velik delež med vsemi oblikami zaposlovanja, ki v letu 2005 znaša več kot 33% vseh sklenjenih delovnih razmerij. Zato je zanimiva novela delovne zakonodaje glede pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se lahko obravnava kot primer zakonodaje, ki sledi načelom prožne varnosti. Leta 2006 so tako sprejeli zakon, s katerim naj bi omejili zaposlovanje za določen čas in preprečili številne zlorabe v praksi. Novi ukrepi predvidevajo tudi, da se delavcu, ki je bil v okviru zadnjih 30 mesecev zaposlen pri istem delodajalcu vsaj 24 mesecev (pri čemer se upošteva tako neposredna zaposlitev pri delodajalcu kot tudi posredna zaposlitev preko zaposlitvene agencije), spremeni

pogodba o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (European Commission, 2007c, str. 10; Kresal, 2007b, str. 485).

6.3 Avstrijski sistem odpravnin

V letu 2003 so v Avstriji sprejeli spremembo pravne ureditve odpravnine. Tovrstna reforma predstavlja zanimiv primer temeljitega odmika od sistema, temelječega na delovnem razmerju med enim delavcem in enim delodajalcem, na sistem, ki temelji na širšem skladu nadomestil za delavca na nacionalni ravni. Odpravili so namreč povezavo med odpovedjo s strani delodajalca in plačilom odpravnine. Kot je zapisano v Zeleni knjigi, uvedena nova pravila tako delavcem omogočajo, da zapustijo delovno mesto, kadar najdejo nadomestno zaposlitev, in ne ostanejo na delovnem mestu zaradi strahu, da ne bodo dobili odpravnine. Prispevek delodajalca se sedaj časovno razporedi v varčevalni sklad posameznika. Tako pripada sedaj delavcu odpravnina že po dveh mesecih dela pri delodajalcu (in ne tako kot prej šele po treh letih), poleg tega pa se pravica do odpravnine prenese na novo zaposlitev, kar pomeni, da ni več vezave na enega delodajalca. Če z vidika delavca, nov sistem zmanjšuje stroške mobilnosti, ker so delavci še vedno delno upravičeni do odpravnine, kadar sprejmejo novo delovno mesto (Komisija evropskih skupnosti, Zelena knjiga, 2006, str. 10).

Model prožne varnosti v Avstriji poleg visoke ravni dajatev za brezposelne zagotavlja tudi visoko raven delovnopravne varstvene zakonodaje, ki vključuje tudi ureditev prenehanja zaposlitve. Po poročilu evropske komisije pa Avstrijci zelo poudarjajo obsežne ukrepe aktivne politike zaposlovanja in spodbujajo zaposljivost delavcev (na primer posebno plačan dopust za izobraževanje in usposabljanje v trajanju do 12 mesecev ali pa pravica do dela s krajšim delovnim časom za starše majhnih otrok s pravico do vrnitve na polni delovni čas in polnim varstvom zaposlitve) (Kresal, 2006b, str. 156-157).

6.4 Nizozemski sistem začasnega dela

Za Nizozemsko sta bili v 80. letih 20. stoletja značilni rigidna oziroma toga socialna politika in visoka varnost zaposlitve, ki sta prispevali k povečanju števila brezposelnih. Z namenom povečanja fleksibilnosti zaposlovanja ob hkratnem ohranjanju socialne varnosti, pa so uvedli reforme trga dela. Zaradi tega se je v obdobju 1999-2003 močno povečal odstotek nestandardnih pogodb o zaposlitvi, in sicer pogodb za določen čas, za delo na domu, za delo preko agencij in tudi drugih netipičnih pogodb. Nato so v zakonu spremenili tudi dolžino poskusne dobe, ki je lahko največ dva meseca. Pogodbe za določen čas se lahko sklepajo največ za obdobje treh let, pogodbe o začasnem delu pa največ za obdobje dveh let. Pogodba za določen čas je lahko med delodajalcem in delavcem sklenjena le trikrat zaporedoma, naslednja pa mora biti sklenjena za nedoločen čas, vendar so možna odstopanja glede na veljavno kolektivno pogodbo in dogovor (Romih, 2007, str. 28-29).

6.5 Slovenski sistem

Za Slovenijo je bila v letu 2007 (4. četrletje) značilna 67,7% stopnja zaposlenosti, ki je bila ravno za dve odstotni točki višja od povprečja EU-27, kar Slovenijo uvršča nad povprečje držav članic EU-27. Glede na zaposlitev po spolu je v Sloveniji prevladovala stopnja zaposlenosti moških (72,8%) nad stopnjo zaposlenosti žensk (62,3%). Delež pri stopnji zaposlenosti moških v Sloveniji je skoraj identičen deležu zaposleni moških v EU-27, stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji pa je za 3,6 odstotne točke nad povprečjem EU-27. Stopnja anketne brezposelnosti pa je v istem obdobju za Slovenijo znašala 4,5%, kar pomeni, da se je Slovenija uvrstila pod povprečje držav članic EU-27, saj je le-to znašalo 6,9% (European Commission, 2008).

Kresal (Kresal, 2007a, str. 69) meni, da je pravna ureditev različnih fleksibilnih oblik zaposlitve le en segment, ki sooblikuje koncept prožne varnosti oziroma na katerega vpliva koncept prožne varnosti. Za Slovenijo lahko rečemo, da ureditev nekaterih fleksibilnih oblik zaposlitve ne sledi načelom prožne varnosti, zato bi bili potrebni določeni ukrepi, ki bi omogočali, da sledimo načelom prožne varnosti tako uspešno kot druge države.

Za Slovenijo je značilen kar velik delež fleksibilnih oblik zaposlitve, ki pa po statističnih rezultatih zadnjih let še narašča. Pri tem pa je zelo opazen velik delež zaposlitev za določen čas, ki je od leta 2000 ves čas nad povprečjem EU, povpraševanje po takšnih oblikah v Sloveniji pa se kaže tudi pri razpisu za prosta delovna mesta. Menim, da je za določen čas največ zaposlenih iskalcev prve zaposlitve ter mladih v starostni skupini do 24 let, katerih delež v tej starostni skupini je največji tudi v povprečju držav članic EU-27. Menim, da delodajalci tako zaposlujejo predvsem mlade ženske, saj se bojijo, da bodo zaradi starševstva kmalu odšle na porodniški dopust.

Glede na prikazane deleže fleksibilnih zaposlitev lahko predvidimo, da se bo trend naraščanja zaposlitev za določen čas v EU-27 nadaljeval, v Sloveniji pa menim, da bo še vedno prisoten tako trend naraščanja kot tudi malenkostnega padanja skozi leta. Menim, da bi le z določenimi ukrepi in s sprejeto zakonodajo, s katero bo takšna oblika zaposlovanja bolj učinkovito omejevana, lahko dosegli zmanjšanje teh vrst zaposlitev Sloveniji, in sicer tudi pod povprečje EU-27.

Ker je v Sloveniji za ženske značilno, da je od vseh zaposlenih žensk skoraj 90% zaposlenih za polni delovni čas, tudi za v prihodnje menim, da se delež zaposlenih žensk s krajšim delovnim časom ne bo bistveno povečal, saj se ženske zaradi vse zahtevnega usklajevanja med delovnimi in družinskimi obveznostmi, pa tudi manjšega dohodka na tak način ne bodo želele zaposliti. Za moške pa menim, da bo ta oblika zaposlitve še manj značilna. Še vedno predvidevam, da bo največ delavcev na tak način zaposlenih zaradi invalidnosti in v skladu s predpisi o invalidskem in zdravstvenem zavarovanju ter delavcev, ki se bodo delno upokojili in bodo delali na tak način v skladu s pokojninskim zavarovanjem. Sicer pa menim, da je

zaposlovanje s krajšim delovnim časom destimuliralo delodajalce zaradi neurejenega načela sorazmernosti v zakonu, kar je tudi posledično predstavljalo enega od razlogov za nižje deleže te oblike zaposlitve v primerjavi z drugimi članicami EU in povprečjem EU.

Glede začasnih zaposlitev preko agencij pa se lahko zgodi, da se bo delež povečeval. Predvsem delodajalci bodo v začasni obliki zaposlitve delavcev preko agencije videli prednost v primeru, ko se bodo želeli razbremeniti večine delodajalskih obveznosti, saj jih bo zanje prevzela agencija.

Prav tako pa se bo tudi fleksibilna oblika dela na domu še naprej pojavljala, zlasti tam, ko za delo ne bo potrebnega tolikšnega stika s sodelavci in kjer bodo pogoji za delo na domu primerni. Uvedba dela na domu pozitiven vpliv na rast družbenega proizvoda in oživitev ekonomije v depresivnih regijah ter razvoj podeželja. Delo na domu bi pripomoglo tudi k razbremenitvi mestnega prometa, manjši porabi goriva in manjši onesnaženosti okolja. Ta oblika zaposlovanja bo dobrodošla predvsem za težje zaposljive osebe, na primer za invalide, je takšna oblika zaposlovanja dobra (Cvetko et al., 2004, str. 135-136). Lahko pa bo prišlo do tega, da delavec dela ne bo več opravljal po nekem predpisanem delovnem času, kot bi ga imel v podjetju, ampak bo njegov delovni čas trajal skozi ves dan, pogosto bo celo prekoračil čas, pa tega sam ne bo zaznal.

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (Ref. št. 2007/2023 (INI) opozarja, da mora izvajanje skupnih načel prožne varnosti vključevati načelo enakosti med spoloma in med drugim upoštevati preveliko zastopanost žensk v fleksibilnih oziroma atipičnih oblikah zaposlitve (atipične pogodbe, pogodbe za določen čas, pogodbe za krajši delovni čas) in potrebo, da se izvajajo politike trga dela, ki uveljavljajo načelo enakosti med spoloma. Večje razlike pri fleksibilnih oblikah zaposlitev namreč zasledimo v veliko državah Evropske unije, v Sloveniji pa zaenkrat zelo velikih razlik med spoloma še ni.

Pa vendar bi bilo potrebno stanje delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve v Sloveniji tudi ohraniti, lahko pa celo za malenkost zmanjšati oziroma omejiti, saj je vseeno delež žensk zaposlenih v fleksibilnih oblikah nekoliko višji od deleža moških zaposlenih na tak način. Ravno tako bi bilo potrebno zmanjšati delež mladih oziroma ljudi s prvo zaposlitvijo, ki so zaposleni v fleksibilnih oblikah zaposlitve. Prav tako pa bi morala prožna varnost uveljaviti enak dostop do kakovostne zaposlitve za ženske in moške ter omogočiti usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Delodajalci bi ravno tako morali vlagati v izobraževanje, usposabljanje in razvoj delavcev zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlitve kot v zaposlene s standardno pogodbo o zaposlitvi - za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Pri tem pa lahko omenimo tudi to, da če imajo delavci sklenjeno delovno razmerje po netipični pogodbi o zaposlitvi po volji delodajalca ne pa tudi delavca, so lahko delavci zaradi tega destimulirani za opravljanje dela, saj so z mislimi v strahu pred izgubo zaposlitve. To se lahko kaže pri

produktivnosti in poslovanju podjetja, zato je najboljše, da se z sklenitvijo fleksibilne pogodbe oba strinjata in da je tako tudi delavec zadovoljen .

6.5.1 Ukrepi pri zaposlitvah za določen čas

Zaposlitev za določen čas prevladujoča fleksibilna oblika zaposlitve med vsemi fleksibilnimi zaposlitvami v Sloveniji. Zelo visoki deleži zaposlitev za določen čas v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami pa kažejo na preobsežno sklepanje takšnih pogodb, zato bi lahko uvedli dodatne ukrepe, ki bi takšno zaposlovanje omejevali, s tem pa bi tudi preprečevali zlorabe sklepanja tovrstnih pogodb v praksi.

Pri zaporednem oziroma verižnem sklepanju pogodb za določen čas se v praksi pojavljajo zlorabe, saj je v pogodbah samo formalno navedeno neko drugo delo, ki pa se v bistvu od prejšnjega dela ne razlikuje, zato bi jih bilo potrebno bolj učinkovito preprečevati (Kresal, 2008b, str. 238).

Pomembno področje, ki bi ga bilo potrebno še natančneje urediti, je časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in možnosti za njihovo podaljševanje – zaporedno sklepanje. Časovno omejevanje za zaporedno sklepanje pogodb bi se moralo nanašati tako v primeru, če delodajalec za isto delo zaposluje istega delavca kot tudi v primeru, če za isto delo zaposluje zaporedoma različne delavce, vsakega posebej v okviru dopustnih časovnih omejitev (Kresal, 2007a, str. 76). Kresal (2008b, str. 239) namreč meni, da «če takšno zaporedno sklepanje pogodb za določen čas s posameznimi delavci sicer v okviru časovnih omejitev za isto delo traja dalj časa, se pri tem postavlja dvom, če gre res za začasnost potreb oziroma začasno delo in ali je sploh podan kakšen od razlogov iz 52. člena ZDR».

Poleg tega so delavci, katerim se pogodbe za določen čas vedno znova podaljšujejo in pogosto za zelo kratka obdobja, v najbolj negotovem položaju in so takrat potrebni dodatne zaščite. Ob tem pa bi lahko določili maksimalno število podaljševanj, obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, pri čemer bi se pogodba lahko podaljšala največ enkrat ali dvakrat, največ za enako obdobje, kot je bila sklenjena (Kresal, 2008b, str. 238-239).

Prav tako bi bilo po mnenju Kresalove (Kresal, 2008b, str. 240) dobro uvesti pravico do odpravnine, do katere bi bili upravičeni delavci, zaposleni za določen čas ob prenehanju njihove zaposlitve pri delodajalcu. To je v primeru, če jih delodajalec ne bi ponovno zaposlil za določen ali nedoločen čas.

Med drugim pa bi lahko čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas določili z koledarskim rokom, le v določenih razlogih pa bi bil dopusten opisni rok. S tem bi bilo mogoče točno predvideti, kdaj bo pogodba o zaposlitvi za določen čas prenehala. V primerih,

kjer bi bil čas trajanja pogodbe določen opisno, pa bi bilo smiselno uvesti tudi minimalno trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj bi delavec vsaj za ta čas vedel, da bo imel zaposlitev (Kresal, 2008b, str. 240).

6.5.2 Ukrepi pri zaposlitvah za krajši delovni čas

Pri pogodbah o zaposlitvi s krajšim delovnim časom bi bilo dobro ohraniti in še bolj omogočiti lažje prehajanje iz zaposlitve s polnim delovnim časom na zaposlitev s krajšim delovnim časom (zaradi družinskih obveznosti ali drugih razlogov), pri tem pa se mora delavcu zagotoviti tudi pravico do vrnitve nazaj na polni delovni čas.

Prav tako pa je dobro staršem ohraniti možnost, da se v času dopusta za nego in varstvo otroka (260 dni po porodniškem dopustu) lahko odločijo, ali se bodo zaposlili za krajši delovni čas ter prejeli plačo sorazmerno delovnemu času in sorazmerno nadomestilo za nego in varstvo otroka in s tem ohranjali stik z delom in delavci ali pa bodo popolnoma odsotni z dela, se posvečali otrokom in prejeli polno nadomestilo za nego in varstvo otroka.

Poleg tega pa se mora tudi ohraniti pravica delavca do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (tj. po dopustu za nego in varstvo otroka), ki neguje in varuje otroka do otrokovega tretjega leta starosti (pri staršu, ki neguje in varuje dva otroka, pa do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka), pri čemer mora delodajalec delavcu zagotavljati pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, celotnega regresa, celotnega povračila stroškov za prevoz na delo in malico ter prispevkov za socialno varnost, ki jih delodajalec plača v sorazmernem delu, odvisnem od števila ur dela delavca. Na centru za socialno delo pa lahko eden od staršev uveljavlja še pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti. Država pa mu mora zagotavljati do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Država tako plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebnino in posmrtnino (plačani so prispevki za pokojninsko dobo do zaposlitve s polnim delovnim časom, delovna doba pa je odvisna od dejansko opravljenih ur). Pri tem pa naj delavcu še vedno pripada celotni dopust, plačan v sorazmernem delu števila ur delavca.

Še naprej je pri tej fleksibilni obliki zaposlitve smiselno uveljavljati načelo sorazmernosti pravic. Če želimo spodbujati zaposlovanje za krajši delovni čas v Sloveniji (npr. zaradi družinskih obveznosti), je potrebno upoštevati to, da bodo v tej obliki zaposlitve čim bolj enako zastopani delavci kot delavke in da ne bo prišlo do velikih odstopanj pri deležih te

oblike zaposlitve med obema spoloma, kot je to značilno v drugih državah (Kresal, 2007a, str. 77-78).

Po mnenju Stanovnika (Toplak, 2004) bi prav tako starejšim delavcem, če bi tako tudi sami želeli, morali omogočiti lažji prehod iz zaposlitve v upokožitev, namesto da delavec iz zaposlitve s polnim delovnim časom takoj preide v pokoj. Tako bi lahko delavec, ki izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, pridobil pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico delovnega časa, hkrati pa bi starejši delavec imel pravico delati na istem delovnem mestu s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoži (Kresal, 2008a, str. 40-41). Stanovnik tudi meni (Toplak, 2004), da bi bilo zato dobro spodbujati zaposlovanje starejših delavcev (tj. nad 55 let), da bi nekaj let pred upokožitvijo delali z zmanjšano obremenitvijo za krajši delovni čas in bi del dohodkov prejeli v obliki delne pokojnine. Tako bi starejši delavci prejeli plačo, sorazmerno delovnemu času in hkrati tudi delno pokojnino, novim zaposlenim pa bi še vedno lahko na podlagi svojih izkušenj podajali znanje.

6.5.3 Ukrepi pri začasnih zaposlitvah preko zaposlitvenih agencij

Glede začasnih zaposlitev preko zaposlitvenih agencij pa bi bilo potrebno bolj nedvoumno določiti, kdaj se agencija sklene z delavcem pogodbo za določen čas in kdaj za nedoločen čas. V praksi je pri takšni fleksibilni obliki zaposlitve sicer bolj pogosto sklepanje pogodb za določen čas, saj naj bi bilo to bolj ustrezno za agencije, ki se na ta način ne obvežejo delavcu, da mu bo ves čas zagotovljena zaposlitev, vendar pa je s strani delavcev smiselno spodbujati zaposlovanje za nedoločen čas (Kresal, 2007a, str. 78).

6.5.4 Ukrepi pri delu na domu in delu na daljavo

Bolje bi bilo potrebno urediti tudi delo na domu, saj podatki o zaposlenih za opravljanje dela na domu niso natančni. Ravno tako bi bilo potrebno preprečiti primere, ko delavec prevzame delo na domu, ki se meri z učinkom, saj začnejo v družini delati še otroci in zato pride do ilegalnega zaposlovanja otrok. V primeru fizičnega dela delavci na domu tudi ne upoštevajo omejitev delovnega časa in zaradi želje po čim večjem zaslužku več delajo (Cvetko et al., 2004, str. 135-136).

SKLEP

Fleksibilne oblike zaposlitve naj bi omogočale ustvarjanje novih delovnih mest, spodbujale zaposlovanje, zniževale brezposelnost na trgu dela ter povečevale konkurenčnost. Vendar pa nekatere fleksibilne oblike zaposlitve pomenijo za delavce tudi večjo negotovost zaposlitve, saj je čas trajanja zaposlitve vnaprej določen in delavec pri taki obliki zaposlitve ne ve, ali mu

bo delodajalec podaljševal pogodbo za določen čas ali ga bo zaposlil za nedoločen čas ali pa ga po preteku pogodbe za določen čas ne bo več potreboval. To je značilno pri zaposlitvah za določen čas in zagotavljanju delavcev uporabniku s strani agencij-delodajalcev. Sicer pa je največ ponujenih delovnih mest za določen čas, prav tako pa je največ brezposelnih takih, ki se jim je iztekla zaposlitev za določen čas. Torej zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom bi morala ostati splošna oblika zaposlitve, saj pri tej pogodbi čas trajanja opravljanja dela delavca pogodbe ni določen. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je primerna oblika za usklajevanje družinskega in zasebnega življenja, ki mora omogočati prehod iz polnega na krajši delovni čas in obratno. Fleksibilna oblika zaposlitve dela na domu pa je zelo prikrita zaposlitve, saj natančnih podatkov o delu na domu nimamo, ker delodajalci ne prijavljajo takšnih oblik dela Inšpektoratu. Ta oblika dela je privlačna oblika dela v primeru, ko to dopuščajo pogoji za opravljanje takšnega dela doma. Ima pa na ta način delavec manj stikov s sodelavci, daljši pa je lahko tudi delovni čas, če si ga delavec ne organizira pravilno.

Najpogostejša fleksibilna oblika zaposlitve v Sloveniji je zaposlitev za določen čas. Že vrsto let je pri tej obliki zaposlitve zaposlenih več žensk kot moških, glede na starostno skupino zaposlenih za določen čas pa je tako zaposlenih največ mladih 15-24 let. To kaže na neenako zaposlovanje obeh spolov ter vseh treh starostnih skupin. Delodajalci se tovrstne oblike zaposlitve velikokrat poslužujejo v primerih, ko gre za začasno opravljanje dela in s tem začasno potrebo po delavcih. Zelo pogosto se takšna oblika zaposlitve uporablja za nadomeščanje začasno odsotnih delavk ali delavcev, ki so odsotni z dela zaradi rojstva oziroma nege in varstva otrok, zaradi daljše bolniške odsotnosti, študija, začasne premestitve, velikokrat pa je razlog delodajalcev za zaposlitev delavcev za določen čas tudi začasno povečan obseg dela. Za delodajalce je ta oblika zaposlitve zanimiva tudi zato, ker jim ni potrebno izpeljati postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj le-ta preneha s časom, za katerega je bila sklenjena.

Zato je za fleksibilne oblike zaposlitve potrebno uvesti določene ukrepe, ki bi omejili delež fleksibilnih oblik zaposlitev oziroma izboljšali sedanjo delovno-pravno ureditev. Fleksibilne oblike zaposlitve za zdaj namreč pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetjem, kar posledično negativno vpliva na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev ali podjetij. Prav tako pa delodajalci precej manj vlagajo v izobraževanje, usposabljanje in razvoj delavcev. Za zdaj se še vedno bolj poudarja standardno zaposlitev kot pa fleksibilno zaposlitev, saj so pri standardni zaposlitvi delavci zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom in delajo v prostorih delodajalca, so bolj produktivni in predani podjetju, saj jim stalnost in stabilnost zaposlitve pomeni veliko, kar pa pozitivno vpliva na produktivnost in uspešnost poslovanja podjetja ali organizacije. Standardna oblika zaposlitve namreč za delavce pomeni zagotovljeno večjo varnost in trajnost zaposlitve ter uveljavljanje večjega obsega pravic kot pa nekatere fleksibilne oblike zaposlitve. Zato menim, da se bo standardna oblika zaposlitve kot splošna oblika zaposlitve poudarjala tudi v prihodnje.

LITERATURA IN VIRI

1. Babić, D. (2006). *Fleksibilne oblike zaposlovanja in mrežni marketing*. Diplomsko delo. Nova gorica: Poslovno-tehniška fakulteta.
2. Bricelj V., L. (2007). Posredovanje dela. *Podjetnik*, 15 (4), 12-14, 36.
3. Cvetko, A., Kalčič, M., Klampfer, M., Korpič-Horvat, E., Novak, M. & Šenčur Peček, D. (2004). Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. V *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba* (str. 135-136). Ljubljana: GV založba.
4. *Delo od doma*. Najdeno 27. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=476>.
5. Dobrin T. (1995). Formalne in dejanske možnosti fleksibilnega zaposlovanja. *Podjetje in delo*, 21 (2), 171-182.
6. European Commission (2006): *Employment in Europe 2006* (str. 77). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 5. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_chap2_en.pdf.
7. European Commission (2007a): Active ageing and labour market trends for older workers. *Employment in Europe 2007* (str. 61, tabela 4). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap2_en.pdf.
8. European Commission (2007b): Key employment indicators – Part 2. *Employment in Europe 2007*. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm.
9. European Commission (2007c): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 9. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity%20media/flexicurity_publication_2007_en.pdf.
10. European Commission (2008): *Employment Analysis Quarterly EU Labour Market Review, Spring 2008*. Najdeno 10. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/quarterly/spring2008_en.pdf.

11. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
12. Eurostat, Labour Market Latest Trends, DAta in focus. 21/2007. *Population and social conditions*. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-07-021/EN/KS-QA-07-021-EN.PDF.
13. Evropski parlament, Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (2007/2023(INI)). Najdeno 9. avgusta 2008 na spletnem naslovu <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2007-0339&language=SL>.
14. Felstead, A. & Jewson Nick. (1999). *Global trends in Flexible Labour*. London: Macmillan.
15. Ignjatović, M. (2002). Fleksibilizacija kot zdravilo za bolezn trga delovne sile. V M. Ignjatović & N. Toš (ur.), *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. (str. 41-45). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Kajzer, A. (2005). Pojem fleksibilnosti trga dela. *Delovni zvezek Urada za makroekonomske analize in razvoj*, (14), str. 11. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
17. Kanjuo Mrčela, A. & Ignjatović, M. (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu. Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji* (str. 230- 231, 242-243). Ljubljana: Založba Sophia.
18. Kanjuo Mrčela A. (2006). *Pomen socialnega partnerstva za uvajanje varne fleksibilnosti*. Najdeno 8. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060818.doc>.
19. Komisija evropskih skupnosti. *Zelena knjiga o posodabljanju delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja COM(2006) 708 final*. Bruselj, 22.11.2006. Najdeno 10. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_sl.pdf.
20. Kresal, B. (2006a). *Delovno pravo*. Študijsko gradivo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

21. Kresal, B. (2006b). Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »Flexicurity ali securability«?. *Delavci in delodajalci*, 6 (2-3), 147-162.
22. Kresal, B. (2007a): *Analiza pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlovanja v luči evropskega socialnega modela prožne varnosti (flexicurity), zaključno poročilo*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
23. Kresal, B. (2007b). Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. *Delavci in delodajalci*, 7 (4), 475-496.
24. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2008a). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
25. Kresal, B. (2008b). Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalno pravne ureditve. *Delavci in delodajalci*, 8 (2-3), 215-245.
26. *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2007*. (2008). Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje.
27. Mežnar, D. (2006, 24. november). Kako spodbuditi fleksibilno zaposlovanje. *Finance*, str. 18.
28. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo 2004*. (2005). Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
29. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo 2005*. (2006). Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
30. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo 2006*. (2007). Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
31. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo 2007*. (2008). Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
32. Pristavec Đogić, M. & Novak, R. (2006). Zaposlitev s krajšim delovnim časom. *Primerjalni pregled*. Najdeno 10. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.dz-rs.si/index.php?id=230&new=1>.
33. Raspor, A. & Volk Rožič, N. (2006). Posredovanje dela. *Organizacija*, 39 (6), 378-385.
34. Romih, D. & Festić, M. (2007). Fleksibilna varnost trga dela v novih članicah EU. *Gospodarska gibanja*, (392), 22-43.

35. Rižnar, P. (2003, 25. avgust). Posredovanje delavcev: Pravi človek na pravem mestu. *Kapital*. Najdeno 3. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.revijakapital.com/kapital/poslovnefinance.php?idclanka=1646>.
36. Štelcer, N. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem: velik komentar in obsežna sodna praksa*. Maribor: De Vesta.
37. Štrovs, M. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat consultor.
38. Tekavc, J. & Šetinc Tekavc, M. (2008). *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
39. Toplak, D. (2004, 20. december). Gremo Slovenci hitro v pokoj? *Večer*. Najdeno 3. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://213.250.55.115/Ris2007/default.asp?kaj=3&id=2004122002212345>.
40. Verša D. (1996). Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 33 (4), 615-623.
41. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 15. maj 2002, št. 103/2007, 13. november 2007).