

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**BARBARA PESTOTNIK**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**DELOVNI ČAS V RAZVITIH DRŽAVAH:  
JE NA VIDIKU SPREMEMBA TRENDNA?**

Ljubljana, februar 2007

BARBARA PESTOTNIK

## IZJAVA

Študentka Barbara Pestotnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Janeza Malačiča in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

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

# KAZALO

<b>1. UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2. TRG DELA IN DELOVNA AKTIVNOST</b> .....	<b>3</b>
2.1. DELO .....	3
2.2. TRG DELA.....	3
2.3. DELOVNA SILA .....	5
2.3.1. <i>Delovna sila v Sloveniji</i> .....	5
2.3.2. <i>Delovna sila v EU</i> .....	8
2.4. RAZVITOST EU .....	11
<b>3. DELOVNI ČAS IN NJEGOV POMEN</b> .....	<b>12</b>
3.1. KRATEK PREGLED DEFINICIJ DELOVNEGA ČASA.....	14
3.2. DELOVNI ČAS KOT SREDSTVO POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	14
3.3. DELOVNI ČAS V SLOVENIJI .....	16
3.3.1. <i>Zadovoljstvo z delovnim časom</i> .....	16
3.4. DELOVNI ČAS V EU .....	17
3.5. DELOVNI ČAS V EU PO DEJAVNOSTI.....	21
<b>4. SKRAJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA</b> .....	<b>23</b>
4.1. POTEK SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA .....	24
4.2. DEJAVNIKI SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA .....	26
4.3. OBLIKE SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA.....	29
4.3.1. <i>Krajši delovni dan</i> .....	29
4.3.2. <i>Krajši delovni teden</i> .....	30
4.3.3. <i>Daljši letni dopust</i> .....	30
4.3.4. <i>Krajša delovna doba</i> .....	31
4.3.5. <i>Delna zaposlitev</i> .....	32
4.3.6. <i>Začasno skrajševanje delovnega časa</i> .....	36
4.4. POLITIKA URAVNAVANJA DELOVNEGA ČASA V EU.....	36
4.4.1. <i>Uspešnost skrajševanja delovnega časa</i> .....	37
<b>5. PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA</b> .....	<b>38</b>
5.1. RAZLOGI ZA PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA .....	39
5.2. POSLEDICE PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA .....	40
5.3. KRITIKE PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA.....	40
5.4. PRVI PRIMERI PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA.....	41
5.5. NAPOVED ZA PRIHODNOST .....	42
<b>6. SKLEP</b> .....	<b>42</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>44</b>
<b>VIRI</b> .....	<b>46</b>
<b>PRILOGA</b>	

## KAZALO SLIK

Slika 1: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2000 (v %) .....	8
Slika 2: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2005 (v %) .....	8
Slika 3: Zadovoljstvo z delovnim časom .....	17
Slika 4: Povprečje delovnih ur na teden (v redni službi) pri zaposlitvi za polni delovni čas v EU po dejavnosti, 2005 .....	21
Slika 5: Spremembe v zaposlitvi med dejavnostmi v EU med leti 2004 in 2005 .....	22
Slika 6: Razmerje med dolžino delovnega časa in višino dohodka .....	26
Slika 7: Število praznikov po državah EU v letu 2005 (v dnevih).....	31

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 2. četrletje 2006 .....	6
Tabela 2: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 3. četrletje 2006 .....	6
Tabela 3: Kazalci aktivnosti prebivalstva, Slovenija, 2. četrletje 2006 (v %) .....	6
Tabela 4: Kazalci aktivnosti prebivalstva, Slovenija, 3. četrletje 2006 (v %) .....	7
Tabela 5: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2000-2005 (v %) .....	7
Tabela 6: Zaposleni, EU, 2005 .....	10
Tabela 7: Mednarodna primerjava po različnih kazalcih, 2005 .....	11
Tabela 8: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (1. del).....	12
Tabela 9: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (2. del).....	12
Tabela 10: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (3. del).....	12
Tabela 11: Povprečno število delovnih ur v letu na osebo, leto 2000 in 2005 (v urah).....	19
Tabela 12: Kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden in zakonsko določeno največje število delovnih ur na teden, EU-27, 2005 (v urah).....	20
Tabela 13: Povprečni delovni teden v storitvenih dejavnostih, 1995-2005 (v urah) .....	25
Tabela 14: Povprečni delovni teden v industrijski proizvodnji, 1995-2005 (v urah) .....	25
Tabela 15: Stopnje delne zaposlitve v državah EU leta 2005 (od 15 do 64 let) (v %) .....	35



# 1. UVOD

Delovni čas v razvitih državah se z leti spreminja. Za časa Marxa so ljudje delali od zore do mraka, da so lahko preživeli. Sčasoma se je njihovo zdravstveno stanje zelo poslabšalo, prav tako pa je bila ogrožena reprodukcija prebivalstva. Delavci so se začeli združevati v skupine in tako so postajali močnejši. Dosegli so, da se je v letih delovni čas začel postopno krajšati in prvega maja leta 1886, v ZDA, dosegli uzakonitev osemurnega delovnega časa. To je bil v zgodovini velik dosežek, saj še dandanes prvi maj praznujemo kot praznik dela.

Delovni čas je čas, ko zaposlena oseba opravlja svoje delo, za katerega dobi plačilo. Za zaposlene osebe je vedno bolj pomembno koliko časa preživijo na delu in koliko doma. Ljudje pričakujejo, da se bo delovni čas skrajšal za par ur na teden ter da bodo za krajši delovni čas dobili enako plačilo kot prej, ko so delali dlje. Želijo si čim več časa preživeti izven delovnega okolja.

V zadnjih letih smo bili priča trendu skrajševanja delovnega časa, vendar pa menim, da se ta trend počasi spreminja. K skrajševanju delovnega časa sta poleg sindikatov prispevala še rast produktivnosti in boljše tehnologija. Razvite države so začele s skrajševanjem delovnega časa zato, da bi posledično povečale število delovnih mest in zmanjšale stopnjo brezposelnosti. Brezposelnost je eden večjih problemov sodobne družbe in vse države se z različnimi posegi in politikami trudijo zmanjševati odstotek brezposelnih oseb. Ta problem nazorno prikaže tudi teza o petinski družbi, ki govori o tem, da je dela le za vsakega petega v družbi. S skrajševanjem delovnega časa je bilo na novo prostih kar nekaj delovnih mest. Začelo pa se je dogajati to, kar ni nihče predvidel, in sicer, da se brezposelnost ni zmanjšala na zeleno stopnjo, ampak je še vedno ostajala glavni problem držav. Ljudje niso bili dovolj usposobljeni za določeno delovno mesto, zato so delodajalci raje obdržali že obstoječe delavce, ki so delali nadure in niso zaposlovali brezposelnih. Ob tem pa so se oblikovale nove oblike skrajševanja delovnega časa, ki jih v mojem diplomskem delu tudi podrobno opišem.

Trg dela je svojevrsten kazalnik razvitosti gospodarstva, saj nam kaže osnovna dejstva o njegovem stanju in razvoju. Slovenski trg je začel popolneje delovati v 90-ih letih prejšnjega stoletja. S prehodom na tržno gospodarstvo se je trg dela izoblikoval, stopnja brezposelnosti pa je ostala še vedno visoka. Z uporabo fleksibilnih oblik zaposlitve se povečuje število zaposlenih, pri tem pa gre v večini za nestabilna in slabše plačana delovna mesta z manjšimi socialnimi in drugimi pravicami (Škofljanec, 2002, str. 1). Zelo dobro je, če družba zagotavlja prožnost trga dela, saj bodo tako tržne zakonitosti bolj svobodne, istočasno pa bo manj predpisov.

Usklajevanje delovnega časa, družinskega in poklicnega življenja, plač in drugih dejavnikov ni odvisno samo od kadrovskega delavcev, a ti lahko za fleksibilnost naredijo veliko. Okolje mora biti fleksibilnosti naklonjeno in mora ustvarjati nova delovna mesta. Res pa je, da je veliko lažje razporejati delovni čas, kot pa delovno silo. Ljudje imamo pravico do

uravnoveženega življenja, saj smo le tako bolj produktivni. Dvanajsturni delovnik uniči človeka psihično in fizično, takšen človek pa lahko škodi delovni organizaciji (Petrovec, 2006).

V diplomskem delu s pomočjo tabel poskušam prikazati, kako se je dolžina delovnega časa med letoma 2000 in 2005 skrajševala. Primerjala sem povprečno število delovnih ur na osebo v letih 2000 in 2005 v nekaterih razvitih državah Evropske unije (EU) in ugotovila, da je bil trend skrajševanja delovnega časa zelo močan. V Franciji se je v petih letih povprečno število delovnih ur na osebo zmanjšalo za 3,6%, na Nizozemskem za 0,1%, v Italiji za 3,5% ter v Veliki Britaniji za 2,1%. Tudi v Sloveniji se je dolžina delovnega časa skrajševala. Povprečni delovni teden se je v letih 1995-2005 v storitvenih dejavnostih gibal od 40,7 ur v letu 1995 in 35,0 ur v letu 2005. V industrijski proizvodnji je prav tako prišlo do skrajševanja. V letu 1995 je imel povprečni delovni teden 40,7 ur, deset let kasneje pa 35,2 ur.

Namen diplomskega dela je prikazati trend skrajševanja delovnega časa v razvitih državah in ugotoviti ali je na vidiku sprememba obstoječega trenda. Namen je tudi ugotoviti, ali v nekaterih dejavnostih ljudje delajo dlje ter kaj nam je skrajševanje delovnega časa prineslo. Izhajala sem iz predpostavke, da se tako v Sloveniji kot tudi v razvitih državah EU trend skrajševanja delovnega časa še vedno pojavlja in ga bo verjetno kmalu zamenjal nov trend, in sicer trend podaljševanja delovnega časa. Poleg pisnega dela diplomsko delo vsebuje tudi nekaj tabel in slik, ki bolj nazorno prikazujejo, kako se čas skrajšuje. V večini sem analizirala države članice EU, v parih primerih pa sem podala tudi podatek za Japonsko in Združene države Amerike (ZDA), da sem lahko lažje naredila primerjave. V analizah, kjer so dane države članice EU, ni vedno podanih vseh sedemindvajset članic, saj so bili viri nepopolni. Cilj diplomskega dela je, da pokažem, da skrajševanje delovnega časa ne more trajati stalno in da verjetno prihaja nov trend, ki bo delovni čas podaljšal. Pri izdelavi diplomskega dela sem preučila domačo in tujo literaturo, vire ter spletne strani s področja dela, delovnega časa in delovnega trga.

Diplomsko delo je sestavljeno iz šestih poglavij. V prvem poglavju je uvod. V drugem poglavju pišem o trgu dela in delovni aktivnosti. Opredelila sem pojme delo, trg dela, delovna sila ter napisala nekaj o razvitosti EU. V točki Delovna sila s tabelami in slikami prikazujem značilnosti delovne sile v Sloveniji in EU. V naslednjem poglavju na začetku definiram delovni čas, nato pa se dotaknem delovnega časa kot sredstva politike zaposlovanja in v točkah, ki sledijo, predstavim kakšen je delovni čas v Sloveniji in kakšno je zadovoljstvo z njegovo dolžino ter kakšen je delovni čas v EU, kjer analiziram in primerjam različne države. V četrtem poglavju pa pišem o skrajševanju delovnega časa, o poteku, različnih dejavnikih in oblikah skrajševanja delovnega časa ter na koncu o politiki uravnavanja delovnega časa v EU. Peto poglavje vsebuje tekst o podaljševanju delovnega časa kot o možni spremembi obstoječega trenda, posledice in kritike podaljševanja delovnega časa, prvi primeri in pa napoved za prihodnost. V šestem poglavju so podane sklepne misli.



## **2. TRG DELA IN DELOVNA AKTIVNOST**

Prvi maj je praznik dela in je dela prost dan. Ta praznik je bil rojen v borbi za osemurni delovni čas. V večjem delu 19. stoletja in tudi kasneje so ljudje delali 12 in več ur na dan, kar je pomenilo praktično cel dan. Delavci so se povezovali in skozi leta postajali močnejši ter s tem pridobivali vedno več pravic. Tako se je postopno začelo skrajševanje delovnega časa, najprej samo na deset ur. Leta 1872 pa je na tisoče delavcev v mestu New York protestiralo in doseglo, da so uvedli in uzakonili osemurni delovni čas, vendar večinoma za gradbene delavce. Od prvega maja 1886 dalje pa je osemurni delovni čas v ZDA uzakonjen za vse delavce (McInerney, 1996).

### **2.1. DELO**

Delo je hotena, načrtovana in usmerjena dejavnost, ki jo opravljajo ljudje v delovnem sistemu z delovnimi sredstvi ter predmeti dela, z namenom ustvarjati proizvode. Je pa tudi nujna potreba človekovega organizma, ki pa ima svoje omejitve. Ravno zaradi tega je potrebno vzporedno z delom oblikovati tudi delovne pogoje, da bo oseba, ki dela, v vsej svoji delovni dobi ohranila zdravje in delovno sposobnost (Mišič, 1998, str. 25).

Je pa delo tudi eden od osnovnih proizvodnih dejavnikov. Z njim običajno opredelimo proizvodne storitve, vsebovane v človeškem psihičnem in fizičnem naporu, usposobljenosti in intelektualni moči (Malačič, 1995, str. 29). Delo je kot storitev, ki se prodaja in kupuje na trgu, neločljiva od osebe, ki jo nudi zato je pri transakciji impliciten osebni odnos. Za osebo, ki dela, ni pomembno le plačilo, ki ga bo prejela za opravljeno delo, ampak tudi delovne razmere in mnogi drugi neekonomski dejavniki, npr. odnosi s sodelavci in vodstvom, prestiž, ipd. (Malačič, 1995, str. 7).

Delo je zelo pomembna dejavnost v človeškem življenju. Ljudje se z delom preživljamo. Je pomemben del našega življenja, ki nas spodbuja k razmišljanju, razvijanju svojih sposobnosti in druženju. Nekateri so s svojim delom zadovoljni in zelo radi hodijo v službo, medtem ko drugi opravljajo neko delo samo zato, da preživijo ali pa zato, ker ne najdejo službe, ki bi jim bolj odgovarjala.

### **2.2. TRG DELA**

Trg dela je trg, ki določa plače, obseg in vrsto drugih značilnosti zaposlitve. Povpraševanje in ponudba na trgu dela se oblikujeta tako, da delodajalci povprašujejo po delovni sili in najemajo delavce, medtem ko delojemalci oziroma delavci iščejo zaposlitev in ponujajo storitve dela (Malačič, 1995, str. 29).

Trg dela razvršča delavce na različna dela in koordinira odločitve o zaposlitvi izredno velikega števila ljudi (Malačič, 1995, str. 8). Če govorimo o trgu dela, lahko razmišljamo kot

o več trgih. Z nacionalnim ali mednarodnim trgom dela imamo opravka takrat, kadar se kupci in prodajalci iščejo v nacionalnih ali mednarodnih okvirih. Tak trg je trg vodstvenih delavcev, strokovnjakov, vrhunskih športnikov, umetnikov. Če pa kupci in prodajalci iščejo drug drugega na lokalni ravni, potem govorimo o lokalnem trgu dela. Na tem trgu pa so običajno manj izobraženi in nižje kvalificirani delavci. Naslednji trg, ki ga lahko omenim, je regularni trg dela. Na temu trgu dela je velik delež delavcev članov sindikata, delodajalci pa so združeni v združenja delodajalcev. Trg deluje v razmerah zelo striktno določenih pravil, za katera se obe strani sporazumeta s kolektivnimi pogajanjmi. V nasprotju z regularnim trgom pa je neregularni trg, ki pravil ne pozna. Ko se formalizirana pravila nanašajo na zaposlitvene odnose, navodila in postopke znotraj podjetja, govorimo o notranjem trgu dela. Sledi delitev trga dela na primarni in sekundarni trg dela. Za primarni trg je značilno, da je stalnost zaposlitve večja, da so boljše plače, višja izobraženost in usposobljenost delavcev ter pretežna zajetost moških zrelih let. Za sekundarni trg pa so značilne nizke plače ter zaposlovanje žensk, najstnikov, starejših delavcev, pripadnikov različnih manjšin in nestabilnost zaposlitve (Malačič, 1995, str. 9).

V povezavi s trgom dela je koristno razlikovati rezultate, ki nastanejo z delovanjem tega trga. Rezultati delovanja so lahko na primer spreminjajoča se raven ter struktura zaposlenosti in brezposelnosti, plač in zaslužka delavcev. Na rezultate delovanja trga dela vplivajo tri skupine dejavnikov; prva skupina so tržni dejavniki, druga institucionalni dejavniki in tretja družbeni ali sociološki dejavniki. Tržni dejavniki so predvsem ponudba in povpraševanje na trgu dela, ki določata plačo in alokacijo dela. Krivulji povpraševanja in ponudbe po delu določata tudi tržno ravnovesje, kjer se povpraševanje in ponudba izenačita, kar pa hkrati določi ravnovesno plačo in zaposlenost. Institucionalni dejavniki zajemajo vpliv različnih družbenih organizacij, na primer sindikatov, združenj delodajalcev. Te družbe vnašajo v delovanje trga dela predvsem razne omejitve, regulacijo v obliki osnovnih političnih načel in določajo pravila. Družbeni ali sociološki dejavniki pa vplivajo na družbene norme in vrednote. Gre tudi za vpliv posameznih družbenih skupin, slojev in razredov na določanje plač, razdelitev agregatnega proizvoda in alokacijo dela (Malačič, 1995, str. 10).

Slovenski trg dela je v preteklih letih doživel hitro in obširno spremembo, kar je močno vplivalo na njegov obseg in strukturo. Slovenija se je z leti začela prilagajati evropskim in svetovnim razmeram. Med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja trga dela novim razmeram sta število brezposelnih in pa stopnja brezposelnosti. Ugotovimo lahko, da Sloveniji za zdaj uspeva vzdrževati ravnotežje med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo, kar se kaže v postopnem zmanjševanju registrirane brezposelnosti in naraščanju števila prostih delovnih mest. Po drugi strani še vedno obstajajo nekatera strukturna protislovja, predvsem pa se povečuje potreba po ukrepih aktivne politike zaposlovanja za starejšo delovno silo, za brezposelne brez ustrezne izobrazbe in dolgotrajno brezposelne. Prav tako se kaže potreba po večji prilagoditvi trga delovne sile (Malačič, 1995, str. 28).

## **2.3. DELOVNA SILA**

Prvi, ki je v ekonomski literaturi uvedel izraz delovna sila, je bil Karl Marx in ga je definiral kot psihofizično sposobnost posameznika, ki sodeluje v proizvodnem procesu (Malačič, 2003, str. 25). Tako je bilo definirano v marksistični literaturi, ki pa je tudi z razlikovanjem dela in delovne sile utemeljila izkoriščanje. Dandanes delovno silo definiramo kot del prebivalstva, ki je zaposlen oziroma na voljo za zaposlitev. Na agregatni ravni je to aktivno prebivalstvo (Malačič, 1995, str. 29). Del razlogov za terminološke nejasnosti ležijo v zgodovinskem razvoju ekonomske znanosti, saj se je z bogatitvijo in napredkom ekonomske vede razvijala in spreminjala tudi ekonomska terminologija (Malačič, 1995a, str. 31).

Aktivno prebivalstvo je prebivalstvo, ki opravlja poklic, da bi si pridobilo sredstva za življenje. V Sloveniji se uporablja kot spodnja starostna meja petnajst let, medtem ko se zgornja starostna meja giblje nekje med šestdesetim in petinsedemdesetim letom, odvisno od spola. Gospodinje se štejejo med neaktivne, brezposelni in pa pomagajoči družinski člani med aktivne (Malačič, 1995a, str. 32).

V svetu je slika malo drugačna. Predvsem v nerazvitem svetu je spodnja starostna meja nižja, saj otroci ne hodijo v šole in delajo za majhna plačila. Države poskušajo izkoriščanje otrok za delo nadzorovati, vendar pa niso tako uspešne, saj otroci še vedno delajo, namesto da bi se izobraževali. V Evropi se načeloma držijo zakonov in ne zaposlujejo otrok mlajših od petnajst let. V ZDA, kjer imajo najmanj reguliran trg dela med razvitimi državami, imajo velike težave s priseljenci, predvsem iz Latinske Amerike, ki se ne držijo predpisanih zakonov, ki urejajo trg dela.

### **2.3.1. Delovna sila v Sloveniji**

Najprej bom v Tabelah od 1 do 4 (na str. 6 in 7) prikazala prebivalstvo po aktivnosti ter kazalce aktivnosti prebivalstva v Sloveniji v 2. in 3. četrtletju leta 2006. Te podatke prikazujem zato, da lahko vidimo kako so se samo v lanskem letu kazalci aktivnosti prebivalstva spreminjali. Nato pa bom v Tabeli 5 (na str. 7) prikazala kako so se kazalci aktivnosti prebivalstva spreminjali v letih 2000 do 2005.

V Tabeli 1 in 2 (na str. 6) vidimo, da je bilo v tretjem četrtletju leta 2006, v Sloveniji 974 tisoč delovno aktivnih prebivalcev, kar je za 5 tisoč več kot v drugem četrtletju. Predvidevamo lahko, da se je število delovno aktivnih prebivalcev povečalo predvsem zaradi povečanega obsega dela preko študentskih servisov, delno pa tudi zaradi nekoliko večjega števila obrtnikov in pri njih zaposlenih delavcev. Brezposelnih oseb je bilo v tretjem četrtletju leta 2006 v Sloveniji 58 tisoč, v drugem četrtletju pa 61 tisoč, kar pomeni, da se je brezposelnost zmanjšala. Ta podatek je dobra iztočnica za prihodnost, saj se Slovenija že nekaj let bori, da bi brezposelnost zmanjšala in to ji tudi počasi uspeva. Če pogledamo Tabeli 1 in 2 (na str. 6) lahko ugotovimo, da se je število neaktivnih prebivalcev v tretjem četrtletju

povečalo za slab %, to pomeni za 6 tisoč oseb. Do tega pa je prišlo verjetno zaradi upokojencev in oseb, ki so brezposelne, pa dejansko ne ustrezajo vsem kriterijem, na podlagi katerih se brezposelne osebe določa.

Tabela 1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 2. četrletje 2006

	<b>Skupaj (v 1000)</b>	<b>Moški (v 1000)</b>	<b>Moški (v %)</b>	<b>Ženske (v 1000)</b>	<b>Ženske (v %)</b>
<b>Prebivalstvo skupaj</b>	2.003	981	49,0	1.022	51,0
<b>Aktivno prebivalstvo</b>	1.030	549	53,3	481	46,7
<b>- Delovno aktivno prebivalstvo</b>	969	521	53,8	448	46,2
<b>- Brezposelne osebe</b>	61	28	45,9	33	54,1
<b>Neaktivno prebivalstvo</b>	690	286	41,4	404	58,6

Vir: SURS novica, 2006.

Tabela 2: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 3. četrletje 2006

	<b>Skupaj (v 1000)</b>	<b>Moški (v 1000)</b>	<b>Moški (v %)</b>	<b>Ženske (v 1000)</b>	<b>Ženske (v %)</b>
<b>Prebivalstvo skupaj</b>	2.009	986	49,1	1.023	50,9
<b>Aktivno prebivalstvo</b>	1.031	558	54,1	473	45,9
<b>- Delovno aktivno prebivalstvo</b>	974	533	54,7	441	45,3
<b>- Brezposelne osebe</b>	58	26	44,8	32	55,2
<b>Neaktivno prebivalstvo</b>	696	283	40,7	413	59,3

Vir: SURS novica, 2006.

V Tabeli 3 in 4 (na str. 7) so prikazani kazalci aktivnosti prebivalstva za Slovenijo v letu 2006. Stopnja brezposelnosti je v tretjem četrletju leta 2006 znašala 5,6%, od tega 4,6% za moške in 6,7% za ženske. V drugem četrletju pa 5,9%, 5,1% za moške in 6,8% za ženske. Stopnja aktivnosti je bila v tretjem četrletju leta 2006 59,7%, moški 66,4% in ženske 53,4%. V drugem četrletju pa je bila 59,9%, 65,7% moški in ženske 54,4%. Stopnja delovne aktivnosti je bila enaka v drugem in tretjem četrletju letošnjega leta, le % med moškimi in ženskami so se spremenili.

Tabela 3: Kazalci aktivnosti prebivalstva, Slovenija, 2. četrletje 2006 (v %)

	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>
<b>Stopnja brezposelnosti*</b>	5,9	5,1	6,8
<b>Stopnja aktivnosti</b>	59,9	65,7	54,4
<b>Stopnja delovne aktivnosti</b>	56,4	62,4	50,7

\* anketna brezposelnost

Vir: SURS novica, 2006.

Tabela 4: Kazalci aktivnosti prebivalstva, Slovenija, 3. četrletje 2006 (v %)

	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>
<b>Stopnja brezposelnosti*</b>	5,6	4,6	6,7
<b>Stopnja aktivnosti</b>	59,7	66,4	53,4
<b>Stopnja delovne aktivnosti</b>	56,4	63,3	49,8

\* anketna brezposelnost

Vir: SURS novica, 2006.

V spodnji Tabeli 5 lahko vidimo kako so se kazalci aktivnosti prebivalstva spreminjali v letih od 2000 do 2005. V letu 2000 je bilo delovno aktivnih moških 60,2%, žensk pa 48,0%, v letu 2005 pa se je % malo povečal, in sicer je bilo delovno aktivnih moških 62,0% ter žensk 49,2%. Iz podatkov lahko razberemo, da se je delovna aktivnost z leti večala in da so moški delovno aktivnejši od žensk. Stopnja brezposelnosti je med leti 2000 in 2005 nihala. V letu 2000 je bila stopnja brezposelnosti pri moških 6,8%, pri ženskah pa 7,3%. V letih 2001, 2002, 2003 in 2004 se je stopnja brezposelnosti zniževala, vendar pa se je v letu 2005 zvišala. In tako je bila stopnja brezposelnosti v letu 2005 za moške 6,7%, za ženske pa 8,0%.

Tabela 5: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2000-2005 (v %)

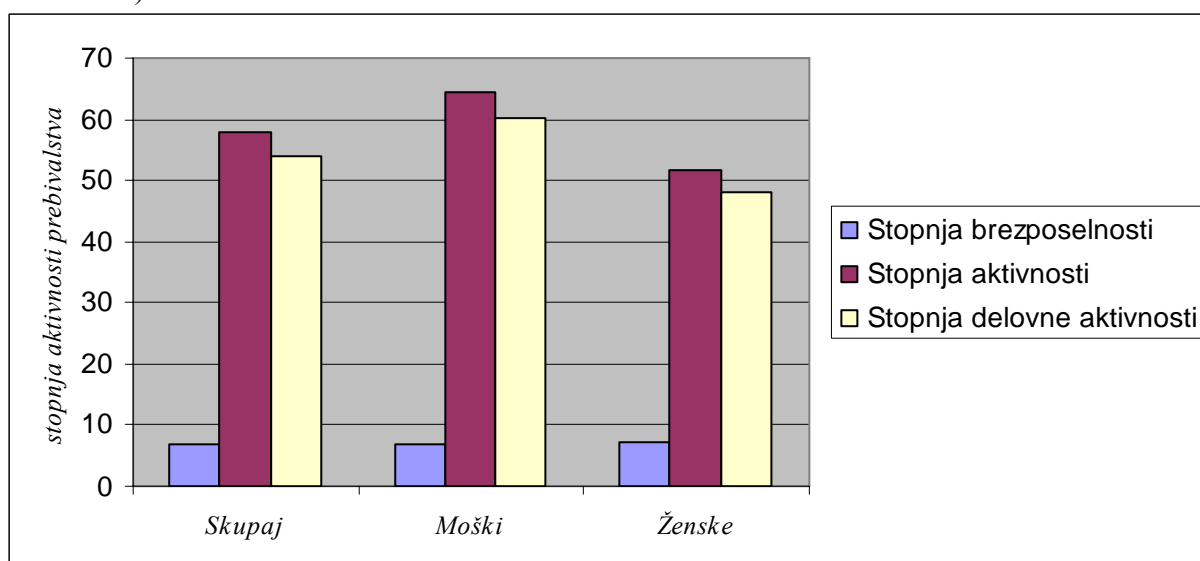
	<b>Stopnja aktivnosti</b>			<b>Stopnja delovne aktivnosti</b>			<b>Stopnja brezposelnosti*</b>		
	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>
<b>2000</b>	57,9	64,5	51,7	53,9	60,2	48,0	7,0	6,8	7,3
<b>2001</b>	58,3	65,1	51,8	54,5	61,3	48,2	6,4	5,9	7,0
<b>2002</b>	57,5	64,2	51,2	53,8	60,3	47,7	6,4	5,9	6,8
<b>2003</b>	56,6	63,5	50,0	52,8	59,4	46,5	6,7	6,4	7,1
<b>2004</b>	59,0	65,9	52,5	55,3	62,0	48,9	6,3	5,9	6,9
<b>2005</b>	59,3	66,0	52,9	55,4	62,0	49,2	7,3	6,7	8,0

\* anketna brezposelnost

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2006, str. 18; Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2006a, str. 18.

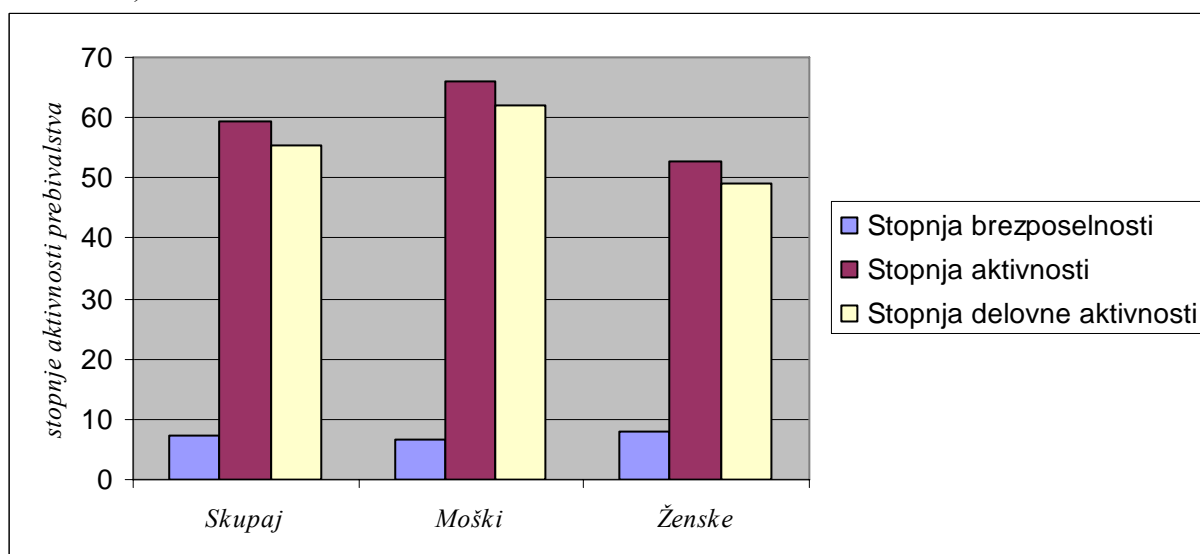
Da bi si podatke lahko malo bolje predstavljali, sem v Slikah 1 in 2 (na str. 8) grafično prikazala kazalce aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu v Sloveniji v letu 2000 in 2005.

Slika 1: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2000 (v %)



Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2006, str. 18; Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2006a, str. 18.

Slika 2: Kazalci aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po spolu, Slovenija, 2005 (v %)



Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2006, str. 18; Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji 2006a, str. 18.

Za konec te točke lahko rečemo, da so se v letih od 2000 do 2005 mere aktivnosti prebivalstva spreminjale. Poudarimo pa lahko, da se je stopnja aktivnosti v teh petih letih povečala.

### 2.3.2. Delovna sila v EU

Ustanovne članice EU so bile leta 1951 naslednje države: Francija, Nemčija, Italija, Belgija, Nizozemska in Luksemburg. Nato so se leta 1973 pridružile še Irska, Velika Britanija in

Danska, leta 1981 Grčija, leta 1986 Španija in Portugalska, leta 1995 Avstrija, Švedska in Finska ter leta 2004 Ciper, Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Slovaška in Slovenija (Evropomočnik, 2006). Do prvega januarja letošnjega leta (2007) je EU štela 25 članic. Z letošnjim letom pa sta se pridružili še dve državi, in sicer Bolgarija in Romunija. In tako je sedaj v EU 27 članic. Verjetnost, da se bo EU kaj kmalu širila pa je majhna, saj so prej potrebne institucionalne reforme.

Pravni red Skupnosti je celotna zakonodaja, načela, politične usmeritve, sodna praksa in obveznosti, ki so jih sprejele vse države članice, ki so se združile v EU. Pravni red Skupnosti sestavlja primarna in sekundarna zakonodaja. Prvo sestavljajo ustanovne pogodbe, drugo pa pravni akti Skupnosti, ki pa jih sprejemata Svet in komisija ter s katerimi države članice uresničujejo zastavljene cilje. Povezovanje evropskih narodov je bilo že od svojih začetkov pa do danes predvsem ekonomske narave (Kopač, Hazl, Svetlik, 2002, str. 90).

Dejavnosti Skupnosti na socialnem področju je mogoče razdeliti na štiri obdobja, ki pa se med seboj razlikujejo. Za prvo obdobje (med leti 1952 in 1973) je bila značilna predvsem pasivna politika zaposlovanja, medtem ko je v drugem obdobju (med leti 1974 in 1984) začela stopnja brezposelnosti naraščati, zato so se pojavili zametki aktivnejše politike zaposlovanja. V tretjem obdobju (med leti 1986 in 1992) pa je bila socialna politika v Skupnosti prvič prepoznana kot pomemben pogoj za doseganje gospodarske kohezije in ekonomske uspešnosti. To obdobje je bilo zelo pomembno, saj je bila takrat sprejeta ena najpomembnejših resolucij, Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev. Za četrto obdobje (po letu 1992) je značilen razmah politike zaposlovanja, saj so bili v tem obdobju sprejeti številni dokumenti, s katerimi se je Skupščina zavezala k reševanju brezposelnosti (Kopač, Hazl, Svetlik, 2002, str. 90).

Leta 1997 je bila najpomembnejša sprememba v politiki zaposlovanja dosežena s sprejetjem Amsterdamske pogodbe. Omenjena pogodba vsebuje novo poglavje v politiki zaposlovanja in poziva države članice k usklajenemu razvoju strategij zaposlovanja in ureja postopke usklajevanja in sistem nadzora nad politiko zaposlovanja. Najpomembnejše direktive s področja socialne politike, ki se nanašajo na politiko zaposlovanja, je mogoče razdeliti na štiri dele: varnost in zdravje pri delu, delovne razmere, ki se nanašajo predvsem na organizacijo delovnega časa in sklenitev delovnega razmerja, varstvo pravic delavcev ter enakopravno obravnavanje žensk in moških. Te direktive pomembno vplivajo na vzpostavljanje evropskega trga dela in so hkrati tudi pomemben vidik temeljnih socialnih pravic delavcev. Najpomembnejši mehanizem evropske politike zaposlovanja so smernice, na podlagi katerih morajo vse države članice sprejemati državne akcijske načrte. Prve smernice so bile sprejete že leta 1998 (Luksemburške smernice), v naslednjem letu, letu 1999, pa je bilo sprejetih 22 smernic. Izhajajoč iz evropskih smernic, je tudi Slovenija pripravila svojo strategijo zaposlovanja in akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001 (Kopač, Hazl, Svetlik, 2002, str. 91).

V Tabeli 6 je prikazano koliko ljudi v EU je bilo zaposlenih v letu 2005. Kot zaposlene se upoštevajo vse, ki so stari več kot petnajst let. Takoj lahko ugotovimo, da moški delajo več kot ženske, kljub temu, da imajo ženske v današnjem času veliko več pravic kot pa so jih imele včasih.

Tabela 6: Zaposleni, EU, 2005

Države in kode	Skupaj (v 1000)	Moški (v 1000)	Moški (v %)	Ženske (v 1000)	Ženske (v %)
<b>Slovenija (SI)</b>	<b>806</b>	<b>427</b>	<b>53,0</b>	<b>379</b>	<b>47,0</b>
Avstrija (AT)	3.317	1.776	53,5	1.541	46,5
Belgija (BE)	3.590	1.968	54,8	1.622	45,2
Ciper (CY)	267	141	52,8	126	47,2
Češka republika (CZ)	4.001	2.156	53,9	1.844	46,1
Danska (DK)	2.507	1.294	51,6	1.213	48,4
Estonija (EE)	558	267	47,8	291	52,2
Finska (FI)	2.097	1.037	49,5	1.060	50,5
Francija (FR)	21.868	11.386	52,1	10.482	47,9
Irska (IE)	1.619	850	52,5	769	47,5
Italija (IT)	16.534	9.526	57,6	7.008	42,4
Latvija (LV)	915	463	50,6	452	49,4
Litva (LT)	1.224	607	49,6	617	50,4
Luksemburg (LU)	178	103	57,9	75	42,1
Madžarska (HU)	3.367	1.757	52,2	1.610	47,8
Malta (MT)	128	85	66,4	43	33,6
Nemčija (DE)	31.857	17.011	53,4	14.846	46,6
Nizozemska (NL)	7.104	3.830	53,9	3.275	46,1
Poljska (PL)	10.480	5.630	53,7	4.850	46,3
Portugalska (PT)	3.814	2.021	53,0	1.793	47,0
Slovaška (SK)	1.928	1.020	52,9	908	47,1
Španija (ES)	15.502	9.026	58,2	6.477	41,8
Švedska (SE)	3.887	1.939	49,9	1.948	50,1
Združeno kraljestvo (UK)	24.467	12.421	50,8	12.046	49,2
Bolgarija (BG)	2.557	1.323	51,7	1.234	48,3
Romunija (RO)	5.889	3.193	54,2	2.695	45,8

Vir: Population and social conditions, 2006, str. 8.

V Tabeli 7 (na str. 11) pa je prikazana primerjava med državami članicami EU-25, ZDA in Japonsko po različnih kazalcih. Razberemo lahko, da so države članice EU-25 v letu 2005 dosegle najmanjšo stopnjo rasti BDP-ja, kar pomeni, da so bile najmanj uspešne in se niso razvijale tako hitro kot sta se ZDA in Japonska. Prav tako so države članice EU-25 v letu 2005 dosegle najmanjšo stopnjo zaposlenosti, 63,8%, medtem ko so ZDA dosegle 71,5% ter Japonska 69,3%. Stopnja brezposelnosti je bila v EU-25 najvišja, in sicer 8,7%, kar pa ni prav spodbujajoči podatek, saj se EU zelo intenzivno bori, da bi zmanjšala brezposelnost. Pri reševanju brezposelnosti je bila bolj uspešna Japonska, saj je imela najnižjo stopnjo brezposelnosti, in sicer 4,4%, ZDA pa je imela 5,1%.



Tabela 7: Mednarodna primerjava po različnih kazalcih, 2005

	<b>EU-25</b>	<b>ZDA</b>	<b>Japonska</b>
<b>Prebivalstvo (v mio)</b>	459	296	128
<b>BDP v tekočih cenah (v mrd EUR)</b>	10.798	10.362	3.274
<b>Letna st. rasti BDP (v % glede na predhodno leto)</b>	1,6	3,5	2,7
<b>Stopnja zaposlenosti (kot % aktivnega preb.)</b>	63,8	71,5	69,3
<b>Letna st. rasti zaposlenosti (v % glede na predhodno leto)</b>	0,9	1,8	0,4
<b>Stopnja brezposelnosti (kot % civilne delovne sile*)</b>	8,7	5,1	4,4

\* V stopnjo brezposelnosti niso šteti vojaki.

Vir: Employment in Europe 2006, str. 20.

Pomembno se je vprašati, zakaj prihaja do takih razlik med državami. Najpomembnejši so seveda ljudje, ki imajo svoje navade, vrednote, načela in živijo po svoji prepričanji in po zakonih, ki jih določa država v kateri živijo in delajo. Vsem je znan podatek, da v ZDA in na Japonskem časovno delajo več kot v EU, da so na Japonskem predani delu z dušo in telesom ter da so davki v ZDA nižji kot v EU in se tudi zaradi tega ljudem v ZDA splača delovni čas podaljšati, saj so za svoje delo pošteno plačani. Več o tem v nadaljevanju diplomskega dela.

## 2.4. RAZVITOST EU

V tej točki bom najprej podala kratko definicijo bruto domačega proizvoda ter v nadaljevanju s podatki v tabelah prikazala razvitost držav EU-25, za katere je trg dela zelo pomemben.

BDP zajema celotno vrednost proizvodnje neke države v enem letu in je merilo za stopnjo gospodarske razvitosti in uspešnosti. Vse države si prizadevajo za dvigovanje gospodarske rasti, hkrati pa se pojavlja dvom, ali se na račun kvalitete življenja in uničevanja človekovega okolja gospodarska rast dviga (Majerič, 1998, str. 21).

V letu 2005 so največjo gospodarsko rast dosegle baltske države, in sicer v naslednjem zaporedju: Latvija 10,2%, Estonija 9,8% in Litva 7,5%. Slovenija se je s 3,9% rastjo uvrstila na deveto mesto (Statistični portret Slovenije v EU 2006, str. 18).

V Tabelah 8, 9 in 10 (na str. 12) je prikazan BDP v tekočih cenah, BDP v tekočih cenah na prebivalca, letna stopnja rasti BDP-ja ter bruto dodana vrednost v tekočih cenah za leto 2005, za evropske države. Tako lahko vidimo kako se države razvijajo in kakšne gospodarske rasti so dosegale. S pomočjo tabel pa lahko države tudi med seboj primerjamo in ugotovljamo njihovo razvitost.

Tabela 8: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (1. del)

BDP	SI	AT	BE	CY	CZ	DK	EE	FI	FR	GR
BDP v tekočih cenah (mrd EUR)	27	246	298	13	98	208	11	155	1.710	181
BDP v tekočih cenah na preb. (EUR)	13.677	29.900	28.500	17.600	9.600	38.400	7.800	29.600	27.300	16.300
Letna st. rasti BDP (%)	3,9	1,8	1,5	3,8	6,0	3,1	9,8	2,1	1,2	3,7
Bruto dodana vrednost v tekočih cenah (mrd EUR)	22,7	220,5	265,4	12,7	89,5	176,8	9,2	134,5	1.531,3	161,2

Vir: Statistični portret Slovenije v EU 2006, str. 18.

Tabela 9: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (2. del)

BDP	IT	LV	LT	LU	HU	MT	DE	NL	PL	PT
BDP v tekočih cenah (mrd EUR)	1.417	13	21	29	88	4	2.247	502	243	147
BDP v tekočih cenah na preb. (EUR)	24.200	5.600	6.000	64.200	8.700	11.100	27.300	30.800	6.400	14.000
Letna st. rasti BDP (%)	0,0	10,2	7,5	4,0	4,1	2,4	1,0	1,1	3,2	0,4
Bruto dodana vrednost v tekočih cenah (mrd EUR)	1.272,8	11,3	18,6	26,2	69,0	3,9	2.029,4	446,3	213,6	127,3

Vir: Statistični portret Slovenije v EU 2006, str. 19.

Tabela 10: Bruto domači proizvod (BDP) za leto 2005, EU-25 (3. del)

BDP	ES	SE	UK	IE	SK
BDP v tekočih cenah (mrd EUR)	904	288	1.768	160	38
BDP v tekočih cenah na preb. (EUR)	20.800	31.900	29.400	38.700	7.100
Letna st. rasti BDP (%)	3,4	2,7	1,8	4,7	6,1
Bruto dodana vrednost v tekočih cenah (mrd EUR)	810,2	251,8	1.596,2	131,8	33,8

Vir: Statistični portret Slovenije v EU 2006, str. 19.

### 3. DELOVNI ČAS IN NJEGOV POMEN

Čas je, tako kot prostor, ena temeljnih socialnih in ravno tako fizikalnih kategorij. Brez koncepta časa, bi bile sodobne civilizacije povsem drugačne. Čas posamezniku in družbi omogoča samozavedanje. Lahko rečemo, da brez časa ni ne zgodovine ne prihodnosti. Z mehanskim merjenjem časa ljudje niso več jedli, ko so bili lačni in ne delali, ko se je zdanilo, ampak ko je ura odbila določeno število udarcev ter ko so se njeni kazalci premaknili na točno določeno številko. Naravni potek gibanja Zemlje je bil ujet v ure in minute, ki pa jih je odmerjal stroj. Sodobne družbe so z zakoni določile število let obveznega šolanja in dela potrebnega za upokojitev, število tednov letnega dopusta, število delovnih ur in podobno. Čas

se še posebej uporablja za uravnavanje dela in za njegovo razmejevanje od drugih dejavnosti in aktivnosti, ki zanimajo človeka (Svetlik, Verša, 2002, str. 118).

Čas teče in nič ne reče. To je že zelo star pregovor, ki pa v današnjem sodobnem času zelo drži. Dan ima štiriindvajset ur in vsak človek si razporedi, koliko časa bo delal, koliko spal in koliko časa bo posvetil svojim aktivnostim v prostem času ali pa družini. Včasih so imeli v družbi skoraj določeno, da na dan osem ur preživiš v službi, osem ur doma z družino in pa osem ur spiš. Vendar pa dandanes ne moremo reči, da velja enako razmerje ur. Časi se spreminjajo, ravno tako navade in običaji. Osemurni delovnik je tudi pri nas čedalje redkejši. Delo pa je še vedno zelo pomembno, saj ljudje delajo, da zaslužijo in se s tem preživljajo.

Delovni čas je čas, ko zaposlena oseba opravlja svoje delo, za katerega dobi plačilo. V življenjskem krogu je z zakoni določena najnižja starost, ko je mogoče začeti delati in starost za upokojitev. Delovni čas igra v življenju ljudi pomembno vlogo, saj ljudje vedno več delajo in jim za družino in druge aktivnosti zmanjkuje časa.

Dandanes postaja dolžina delovnega časa zelo vroča tema, tako v Sloveniji kot tudi v EU. Vsi bi radi malo delali, imeli veliko časa in bili zato dobro plačani. Vendar sodobna družba stremi k drugačnim navadam. Podjetja bi raje zaposlovala ljudi, ki bi delali več, za manjše plačilo. Vprašanje je, ali bi delovni čas zakonsko podaljšali ali skrajšali. Nekatere evropske države so delovni čas skrajšale, vendar pa na dolgi rok ni bilo zelenih rezultatov. Več o tej temi sledi v nadaljevanju diplomskega dela.

V tradicionalnih razmerah je delovno prebivalstvo delalo od zore do mraka, nato pa je kapitalizem v začetnih obdobjih ponekod celo podaljšal dnevni in tedenski delovni čas, kasneje pa je z velikim povečanjem produktivnosti dela pripomogel k skrajševanju delovnega časa na današnje sorazmerno nizke vrednosti v razvitem svetu. Tedenski delovni čas se je v večini razvitih držav v prvi polovici dvajsetega stoletja še zniževal, nakar se je v zadnjih desetletjih ustalil na okrog štirideset ur na teden (osem ur na dan). V nekaterih državah si zlasti sindikati prizadevajo za še nadaljnje zniževanje tedenskega delovnega časa. (Malačič, 1995a, str. 40).

Letni delovni čas je najvišji v Veliki Britaniji (1900 ur) in na Irskem (1800 ur), najnižji pa na Nizozemskem (1790 ur), v Belgiji (1740 ur) in na Švedskem (1500 ur). Francija se po skrajšanem delovniku znajde s 1600 urami na leto precej nizko. Na svetovni ravni pa je letni delovni čas najvišji na Japonskem (več kot 2100 ur) in nekoliko nižji v ZDA (1800 ur) (Gorenc, 2000, str. 34). Do razlik prihaja zaradi dolžine letnega dopusta, zaradi vrednot in zaradi drugačnih zakonov in politik v državah.

### 3.1. KRATEK PREGLED DEFINICIJ DELOVNEGA ČASA

*Normalni delovni čas* je čas, v katerem je delavec na razpolago za delo. Določajo ga kolektivne in individualne pogodbe ter zakoni. *Običajni delovni čas* pa je čas, v katerem je delavec na razpolago za delo v tipičnem delovnem tednu. Izračuna se kot tedensko povprečje delovnih ur v daljšem obdobju. Zajema pa tudi produktivni in neproduktivni čas na delovnem mestu. *Dejanski delovni čas* je tisti čas, v katerem je bil delavec na razpolago za delo v določenem tednu. *Nadure* so delovne ure, ki presegajo normalni delovni čas in so zakonsko določene. *Produktivni delovni čas* je čas, ki je uporabljen za neposredno opravljanje produktivnih delovnih nalog. *Neproduktivni delovni čas* na delovnem mestu pa je tisti čas, ko se čaka na stranke, na material, čas zastojev zaradi izpada električne energije, priprava in čiščenje delovnih orodij (Mata-Greenwood, 1992, str. 141).

### 3.2. DELOVNI ČAS KOT SREDSTVO POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Danes se s pomočjo časa delo mnogostransko uravnava (Svetlik, Verša, 2002, str. 118, 119):

- V dnevu so določeni začetek in konec dela, najdaljši možni delovni dan, delovni odmori in v mnogih primerih tudi pričakovano število izdelkov ali storitev ter plačilo na uro ali pa na dan.
- V enem tednu se določa število delovnih ur, število delovnih dni, delo ob neobičajnih dnevih (tukaj so mišljeni predvsem prazniki in dela prosti dnevi), delovne izmene in najkrajši tedenski počitek.
- V letu se določa tudi pričakovani obseg dela, letni dopust, čas izobraževanja, odsotnost zaradi praznikov in drugih razlogov ter nihanje sezonskih obremenitev.
- V življenjskem krogu se določa tudi najnižja starost, ko je mogoče začeti delati, delovna doba in pa starost za upokojitev.

Za delodajalce je zgoraj navedeno pomembno za organizacijo nemotenega poteka proizvodnje in za pridobivanje merila stroškov dela. Za delavce pa je pomembno z vidika kakovosti njihovega življenja. Z določitvijo delovnega časa so delavcem (osebam, ki so zaposlene) odmerjene številne pravice, ki izhajajo iz dela, lahko pa si tudi samostojno uravnavajo potek drugih življenjskih dejavnosti. Brez teh pravic bi morali biti vedno dosegljivi za svoje delodajalce. Država tako vzdržuje ravnotežje med delom in kapitalom ter zagotavlja normalno delovanje sistemov socialne varnosti (Svetlik, Verša, 2002, str. 119).

Razmerje med socialnimi partnerji glede delovnega časa ni bilo nikdar idilično. Spomnimo se samo Marxovih analiz položaja delavstva, posebej žensk in mladoletnih otrok, ki so v 19. stoletju delali tudi do 18 ur na dan, tako da ni bilo ogroženo le njihovo zdravje temveč tudi reprodukcija prebivalstva sploh (Marx, 1961). Od 19. stoletja naprej so se delavci zavzemali prav za zagotavljanje ustreznih delovnih razmer, s primerno dolgim delovnim časom, odmori med delom ter dnevним in tedenskim počitkom. Sčasoma so pomen reprodukcije delovne sile

na ravni posameznika ter na ravni skupin uvideli tudi delodajalci, ki pa so začeli popuščati zahtevam delavcev, da bi oslabili sindikate, da bi bili delavci bolj produktivni, predvsem pa zato, da bi s krajšim delovnim in daljšim prostim časom lovili ravnotežje med proizvodnjo in porabo. Tako je bilo vse več prebivalcev zaposlenih in so bili pomembnejši dejavnik agregatnega povpraševanja (Svetlik, Verša, 2002, str. 119). Počasi pa je država začela posegati na področje dela. V večjem obsegu je bila navzoča na začetku tridesetih let 20. stoletja, od velike gospodarske krize naprej. Po drugi svetovni vojni so bili posegi države vse bolj pogosti in tako začne delo in zaposlovanje zakonsko urejati. Med njene uredbe spada tudi urejanje delovnega časa. V ospredju so socialni cilji, ki ščitijo delavce pred predolгим delovnikom. Politika zaposlovanja je kot ena od politik države usmerjena ožje (Svetlik, Verša, 2002, str. 119).

Delovni čas je skupni imenovalac agregatnega povpraševanja in ponudbe dela. Ker so različna dela predvidena za zaposlitev z različno dolgim delovnim časom, celotno povpraševanje po delu veliko bolje izrazimo s številom potrebnih delovnih ur kot pa s številom potrebnih delavcev. Povpraševanja po delu za nadure pa lahko izrazimo le z urami. Če vemo, za koliko ur dela delodajalci iščejo delavce in če hkrati vemo, kako dolg delovni čas predvidevajo za posamezna delovna mesta, lahko preprosto izračunamo tudi število potrebnih delavcev. Podobno je tudi pri agregatni ponudbi dela. Izrazimo jo s številom ur, ki so jih delavci pripravljeni opraviti. Nekateri delavci delajo 40 ur na teden in bi želeli delati več (V tem primeru jim ni uspelo realizirati ponudbe dela.), medtem ko bi ostali morda želeli delati manj, brez nadur in je zato ponudba njihove delovne sile po sili razmer večja. Prav tako pa imajo brezposelni iskalci zaposlitve različne želje glede dolžine delovnega časa. Neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delu bi se lahko natančneje izrazilo s presežkom ur, ki jih ponujajo delavci, kot s številom brezposelnih. Seveda pa je brezposelnost tudi socialni problem in osebni problem vsakogar, ki je v tej situaciji. Zato politika zaposlovanja prihaja v skušnjavo, da bi preprosto izračunala, za koliko bi bilo potrebno skrajšati dolžino delovnega časa, da bi prišli do dela tudi brezposelni ljudje (Svetlik, Verša, 2002, str. 120).

Izračun bi bil v tem primeru najbolj preprost. Seveda pa bi bila pot, ki bi temu sledila zelo težka, saj imajo tako zaposleni kot tudi delodajalci svoja načela in zahteve. Delavci ne bi imeli verjetno nič proti, če bi se jim delovni čas skrajšal, dohodek pa bi ostal nespremenjen. Verjetno pa bi se posledično s skrajševanjem delovnega časa začele zmanjševati tudi plače. Delodajalci pri skrajševanju delovnega časa vidijo tudi veliko drugih težav povezanih z organizacijo proizvodnje, usposabljanje novih delavcev, izkoriščanjem tehnologije ter mednarodno konkurenčnostjo. Vendar pa obstaja tudi strukturni problem. Če bi se zaradi skrajševanja delovnega časa sprostila delovna mesta, ni rečeno, da bi ustrezala usposobljenosti brezposelnih. V tem primeru bi se namesto zmanjšanja celotne brezposelnosti povečala struktura celotne brezposelnosti, posledično pa bi plače in cene rasle. Prav zato uravnavanje delovnega časa ni najbolj popularno sredstvo politike zaposlovanja in ga običajno ne prištevamo med ukrepe aktivne politike zaposlovanja (Svetlik, Verša, 2002, str. 121).

### **3.3. DELOVNI ČAS V SLOVENIJI**

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu zakona o delovnih razmerjih (ZDR) ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, to pa pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Efektivni delovni čas pa je tudi osnova za izračun produktivnosti dela (ZDR, 2002, 141. člen).

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Kot polni delovni čas se lahko z zakonom in kolektivno pogodbo določi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar pa ne manj kot 36 ur na teden. Če delovni čas ni določen s kolektivno pogodbo ali z zakonom, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden (ZDR, 2002, 142. člen).

Dejstvo je, da imamo v Sloveniji zelo togo urejen delovni čas, saj je malica vključena v plačan delovni čas, kar je izjema v EU. V Sloveniji je tudi nadpovprečno število bolniških izostankov, pri katerih gre nadpovprečno veliko število dni v breme delodajalca. Dejstvo je, da v Sloveniji delamo premalo (Hribar Milič, 2005, str. 17).

#### **3.3.1. Zadovoljstvo z delovnim časom**

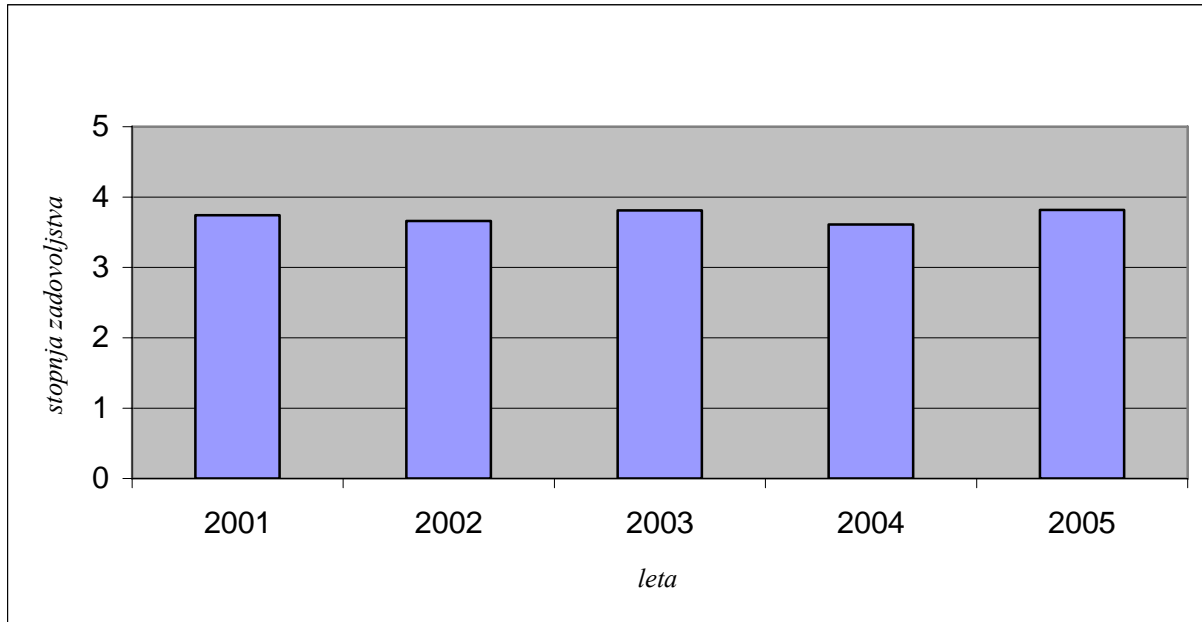
V letu 2001 je na pobudo nekaterih slovenskih podjetij, pod okriljem Gospodarske zbornice Slovenije, skupina svetovalnih podjetij, pripravila projekt raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah, poimenovan SiOK (slovenska organizacijska klima). Ta projekt se izvaja enkrat na leto, od leta 2001 dalje. Vodilna ideja projekta je primerjalno raziskovanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v slovenskih organizacijah. Projekt deluje na osnovi članstva in letne članarine (SiOK, 2006).

V letu 2001 je sodelovalo 26 organizacij, v letu 2002 51 organizacij, v letu 2003 62 organizacij, v letu 2004 90 organizacij ter v letu 2005 91 organizacij. Najprej so morali sestaviti anketni list, tega razdeliti med zaposlene po organizacijah ter ob prejemu rezultatov le-te natančno analizirati (SiOK, 2006).

Na Sliki 3 (na str. 17) lahko po letih vidimo kakšna je bila povprečna stopnja zadovoljstva z delovnim časom v organizacijah, ki so bile vključene v raziskavo. Na abscisni osi (os X) so navedena leta, na ordinatni osi (os Y) pa so navedene številke na lestvici od ena (najmanj) do pet (največ). V letu 2001 je bila stopnja zadovoljstva 3,74, v letu 2002 je stopnja zadovoljstva padla na 3,66, v naslednjem letu 2003 se je spet dvignila, in to na 3,81, v letu 2004 je bila 3,61 ter v zadnjem analiziranem letu 2005 do sedaj najvišja stopnja zadovoljstva, 3,82.

Raziskava SiOK kaže, da so zaposleni v domačih podjetjih dokaj zadovoljni z delovnim časom. V preteklih petih letih je stopnja zadovoljstva malo nihala, nobeno leto pa ni posebej izstopalo. Seveda pa moramo upoštevati, da je bila raziskava narejena le v nekaterih podjetjih.

Slika 3: Zadovoljstvo z delovnim časom



Vir: Skupno poročilo SiOK za leto 2005, str. 27.

Zadovoljstvo z delovnim časom je kljub temu, da je v Sloveniji osemurni delovnik čedalje redkejši, precej veliko. Na dolžino delovnika so najmanj občutljivi managerji, mladi zaposleni in pa zaposleni, ki so plačani po učinku. Najbolj občutljivi pa so zaposleni z družinami, to so predvsem ženske in starejši ljudje. Posamezniki, katerih plačilo je vezano na uspešnost, ponavadi raje delajo dlje, saj jim pomenijo dodatno opravljene ure dodatek k plači. V tistih podjetjih, kjer ne plačujejo po učinku, pa je nezadovoljstvo zaradi podaljševanja delovnega časa večje (Turk, 2005, str. 21).

### 3.4. DELOVNI ČAS V EU

Režim delovnega časa okvirno ureja Direktiva EU, ki omejuje skupno trajanje delovnega časa na največ 48 ur tedensko (skupaj z nadurami) ter odmor med delom, če traja delovni čas vsaj 6 ur dnevno (Potočnik, 2000, str. 25).

Trendi gibanja delovnega časa v EU v letih od 1990 do 2000 (Potočnik, 2000, str. 25):

- Zadnje desetletje se je povprečno število ur tedensko znižalo na okvirno 35 do 37,5 ur za redno delo.
- V letu 1993 je znašal razpon tedenskega delovnika med 32,6 urami v Belgiji do 40,1 ur na Nizozemskem, dejansko pa so največ ur delali skupaj z vsemi urami v Veliki Britaniji, in sicer 43,5 ur.
- Režim delovnega časa določa ali država z zakoni ali socialni partnerji.

- Glavno vprašanje je, ali imeti krajši delovnik in nižji zaslužek, ali pa daljši delovnik in večji zaslužek. Prava izbira bi bila, da tako delodajalec kot delavec sama lahko izbereta primeren okvir, ki bi ustrezal obema.
- V Srednji Evropi je delovni čas daljši, okoli 40 ur na teden, s trendom postopnega skrajševanja.

Nekaj primerjav iz leta 2000: na Danskem traja delovnik povprečno 37 ur tedensko, dnevni odmor je urejen s kolektivno pogodbo, vendar ni plačan. V Franciji znaša tedenski delovnik povprečno 39 ur (okvir je od 35 do 39 ur, po zadnjih spremembah še manj), dnevni odmor ni plačan. Na Švedskem je povprečni delovnik 38 ur tedensko, po zakonu do 40 ur, dnevni odmor je normalno izven delovnega časa, razen v primerih, ko gre za obvezno prisotnost na delovnem mestu v času malice. V Veliki Britaniji pa ni zakonske meje, večina dela 37 do 39 ur tedensko, z nadurami povprečno 43,4 ur tedensko. Ponekod je med delom v delovni čas všteti tudi kratek odmor za čaj, ki je angleška tradicija. V svetovni primerjavi številnih držav dnevni odmor med delom ni plačan in se ne šteje v delovni čas (Potočnik, 2000, str. 25).

Novi ZDR v Sloveniji, ki je začel veljati 1.1.2003, skrajšuje tedenski delovnik po predlogu vlade na največ 40 ur, vključujoč odmor, ki traja trideset minut dnevno. Predlog delodajalcev, ki ga je sprva podprla tudi vlada ter ga nato umaknila, je bil 37,5 ur kot zgornja meja, pri čemer odmor ni bil vključen v štetje delovnega časa, a ostaja. Pri tem se z zakonsko garancijo osnovna plača ne bi znižala, saj gre le za drugačen prikaz sicer dejansko enakega delovnika, kar pa je normalno v večini držav EU. Tem predlogom je nato nasprotovala vlada in celo sindikati (Potočnik, 2000, str. 25).

Če pogledamo Tabelo 11 (na str. 19) lahko vidimo, da se je od leta 2000 pa do leta 2005, povprečno število delovnih ur na osebo zmanjšalo v skoraj vseh evropskih državah, le v Avstriji in na Poljskem se je povprečno letno število delovnih ur povečalo, v Avstriji za 0,2%, na Poljskem pa za 0,3%. Največja sprememba je bila zabeležena na Češkem, takoj za njo pa v Franciji. Na Češkem se je letno povprečno število delovnih ur zmanjšalo za 4,3%, medtem ko se je v Franciji zmanjšalo za 3,6%. Tako lahko dobro opazimo trend skrajševanja delovnega časa v razvitih državah. Tudi pri državah, kot sta ZDA in Japonska lahko kljub temu, da vemo, da delajo veliko več kot v Evropi, opazimo trend skrajševanja delovnega časa.



Tabela 11: Povprečno število delovnih ur v letu na osebo, leto 2000 in 2005 (v urah)\*

<b>Države**</b>	<b>Leto 2000</b>	<b>Leto 2005</b>	<b>% spremembe 2000-2005</b>
<b>BE</b>	1545	1534	-0,7
<b>CZ</b>	2092	2002	-4,3
<b>DK</b>	1554	1551	-0,2
<b>DE</b>	1468	1435	-2,2
<b>EL</b>	2080	2053	-1,3
<b>ES</b>	1815	1775	-2,2
<b>FR</b>	1592	1535	-3,6
<b>IE</b>	1696	1638	-3,4
<b>IT</b>	1855	1791	-3,5
<b>LU</b>	1639	1557	-5,0
<b>HU</b>	2061	1994	-3,3
<b>NL</b>	1368	1367	-0,1
<b>AT</b>	1632	1636	0,2
<b>PL</b>	1988	1994	0,3
<b>PT</b>	1691	1685	-0,4
<b>SK</b>	1881	1791	-1,1
<b>FI</b>	1750	1700	-2,9
<b>SE</b>	1625	1587	-2,3
<b>UK</b>	1708	1672	-2,1
<b>US</b>	1841	1804	-2,0
<b>JP</b>	1821	1775	-2,5

\* V tabeli 10 niso zajete vse države EU, ker so bili viri nepopolni, prav tako pa sta državi US (Združene države Amerike) in JP (Japonska) dodani samo zaradi primerjave.

\*\* Države so označene s kraticami zato, ker jih vsa evropska publikacija tako navaja v analizah. V Prilogi so v Tabeli 1 napisane države in kratice, ki se uporabljajo.

Vir: Employment in Europe 2006, str. 43.

V Tabeli 12 (na str. 20) je za vseh sedemindvajset držav, ki so članice EU, zapisano kakšno povprečno število kolektivno določenih delovnih ur na teden so v letu 2005 imele. Tako vidimo, da ima še devet držav poleg Slovenije 40 delovnih ur, kar je tudi zgornja meja. Najmanj kolektivno določenih delovnih ur je v letu 2005 imela Francija, in sicer 35 ur.

V Tabeli 12 (na str. 20) so prav tako prikazane vse države EU-27 in največje število delovnih ur na teden, ki so zakonsko določene. Tako lahko vidimo, da ima štirinajst držav zakonsko določenih osemindvajset delovnih ur, ki jih lahko največ opravi v enem tednu, dvanajst držav ima osem delovnih ur manj, in sicer štirideset, med njimi je tudi Slovenija. Belgija pa ima najmanj zakonsko določenih delovnih ur na teden, in sicer samo osemindvajset delovnih ur.

Tabela 12: Kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden in zakonsko določeno največje število delovnih ur na teden, EU-27, 2005 (v urah)

<b>Država</b>	<b>Kolektivno določeno povprečno št. delovnih ur na teden</b>	<b>Zakonsko določeno največje št. delovnih ur na teden</b>
<b>BG</b>	40,0	40,0
<b>EE</b>	40,0	40,0
<b>GR</b>	40,0	48,0
<b>HU</b>	40,0	48,0
<b>LV</b>	40,0	40,0
<b>LT</b>	40,0	48,0
<b>MT</b>	40,0	48,0
<b>PL</b>	40,0	40,0
<b>RO</b>	40,0	48,0
<b>SI</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>
<b>IE</b>	39,0	48,0
<b>LU</b>	39,0	48,0
<b>AT</b>	38,8	40,0
<b>SE</b>	38,8	40,0
<b>SK</b>	38,6	40,0
<b>ES</b>	38,5	40,0
<b>PT</b>	38,3	40,0
<b>BE</b>	38,0	38,0
<b>CY</b>	38,0	48,0
<b>CZ</b>	38,0	40,0
<b>IT</b>	38,0	48,0
<b>DE</b>	37,7	48,0
<b>FI</b>	37,5	40,0
<b>UK</b>	37,2	48,0
<b>DK</b>	37,0	48,0
<b>NL</b>	37,0	48,0
<b>FR</b>	35,0	48,0

Vir: EIRO, 2006.

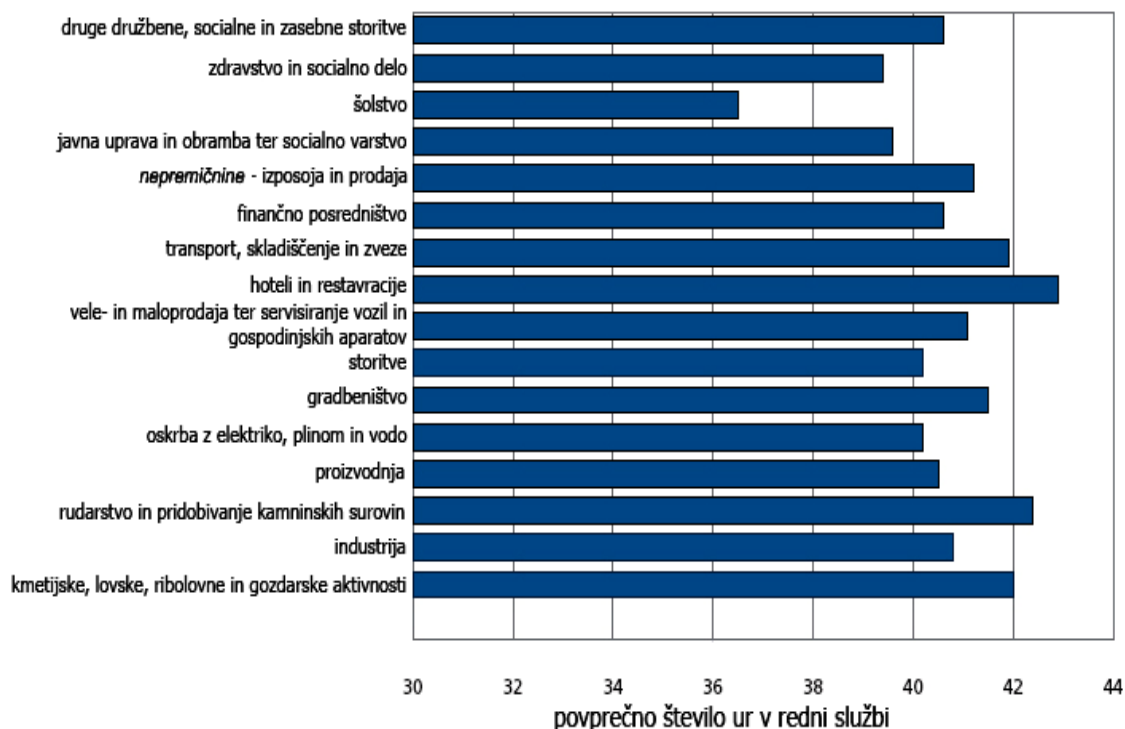
V Prilogi pa si lahko v Tabeli 2 ogledate še zakonsko določen najdaljši delovni dan v EU-27.

### 3.5. DELOVNI ČAS V EU PO DEJAVNOSTI

Dolžina delovnega časa se po različnih dejavnostih zelo razlikuje. V nekaterih dejavnostih delajo več, v nekaterih manj. Seveda pa je dolžina delovnega časa odvisna od vrste dela, zahtevnosti in povpraševanja po njem. Na Sliki 4 je prikazano povprečje delovnih ur na teden pri zaposlitvi za polni delovni čas v EU po dejavnostih v letu 2005. Na Sliki 5 (na str. 22) pa so prikazane spremembe v zaposlitvi med dejavnostmi v EU med leti 2004 in 2005.

Na Sliki 4 je nazorno prikazano kolikšno je povprečje delovnih ur na teden v redni službi pri zaposlitvi za polni delovni čas v EU, po dejavnostih. Po tej raziskavi naj bi v šolstvu delali najmanj ur, in sicer v povprečju 36,5 ur, medtem ko naj bi v hotelih in restavracijah delali najdlje, povprečno 43 ur. Logično je, da v posameznih dejavnostih delajo dlje kot v drugih. Seveda pa je dolžina delovnega časa odvisna tudi od tega, kolikšno je povpraševanja po določenih dobrinah in storitvah. Takoj za šolstvom po najmanjšem številu delovnih ur sledi zdravstvo in socialno delo ter nato javna uprava, obramba in socialno varstvo, ki edini od spodaj proučevanih dejavnosti v delovnem tednu v povprečju ne dosega 40 ur.

Slika 4: Povprečje delovnih ur na teden (v redni službi) pri zaposlitvi za polni delovni čas v EU po dejavnostih, 2005

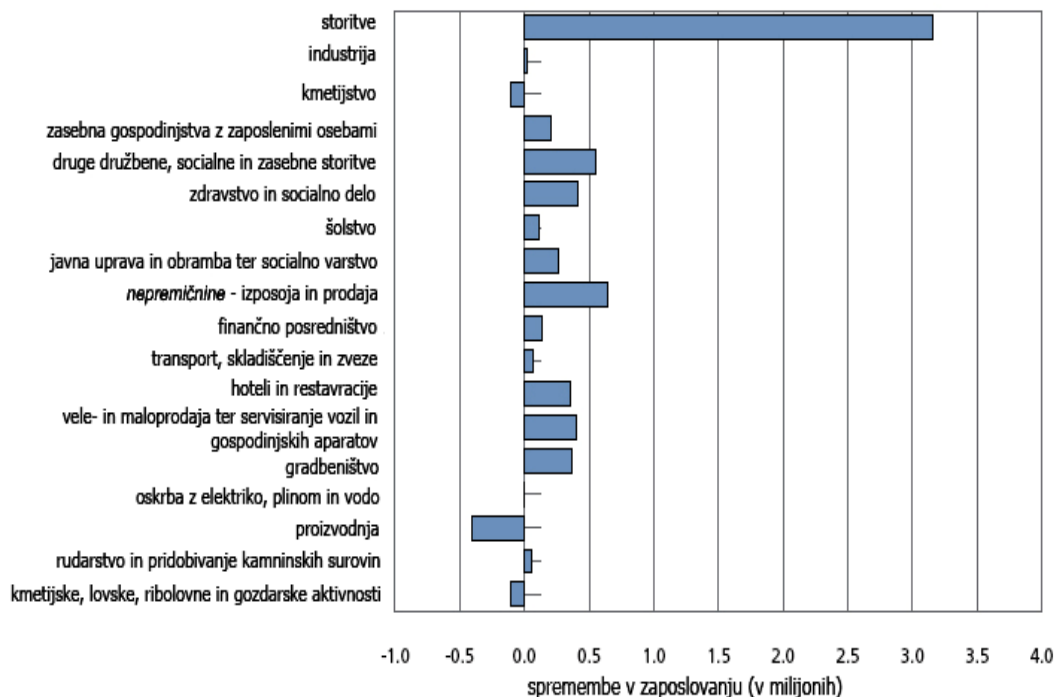


Vir: Employment in Europe 2006, str. 48.

Na Sliki 5 (na str. 22) so prikazane spremembe v zaposlitvi med dejavnostmi v EU med leti 2004 in 2005. Na abscisni osi so prikazane spremembe v zaposlovanju, v milijonih ljudi, na ordinatni osi pa so našteje različne dejavnosti, ki so bile zajete v analizo. Tako lahko vidimo v

katerih dejavnostih je prihajalo do največjih sprememb. Največje spremembe so doživele storitve, saj se je v enem letu zaposlilo v storitvah več kot tri milijone ljudi. Še dandanes večina ljudi nudi storitve in se s tem tudi preživlja. Veliko zaposlovanja je bilo tudi v dejavnosti, ki se ukvarja z izposojjo in prodajo nepremičnin. Kar nekaj (0,6 milijonov) ljudi pa se je zaposlovalo tudi v drugih družbenih, socialnih in zasebnih storitvah. V proizvodnji vidimo, da so ljudje množično zapuščali to dejavnost, skoraj pol milijona ljudi. Ravno tako pa so ljudje zapuščali kmetijske dejavnosti ter dejavnosti, ki se ukvarjajo z lovstvom, ribolovom in gozdarstvom.

Slika 5: Spremembe v zaposlitvi med dejavnostmi v EU med leti 2004 in 2005



Vir: Employment in Europe 2006, str. 60.

Če samo na hitro preletimo zgornje analize, lahko ugotovimo, da je vedno manj zanimanja za zaposlitev v kmetijstvu ali v drugih podobnih dejavnostih, ker je delo bolj fizično naporno in umazano ter slabše plačano. Vedno več ljudi pa je zaposlenih v dejavnostih, ki ponujajo svoje storitve in jih opravljajo za dobro plačilo. To delo je s strani širše množice bolj spoštovano, manj fizično naporno in dobro plačano.

Dolžina delovnega časa dandanes v nekaterih poklicih postaja vedno manj stvar dejanske časovne prisotnosti na delovnem mestu. Nekateri funkcije niso več vezane na delovno mesto kot dejansko lokacijo, temveč večinski del te funkcije predstavlja intelekt posameznika, ki je na delu tekom celega dne in potemtakem njegovo dejansko delo ni merljivo v časovnih enotah. Po eni strani je veliko dejavnosti, s pomočjo sodobne tehnologije, možno opravljati doma. Programer ali prevajalec je vezan le na svoje delovne pripomočke, ki pa so v veliki meri že del posameznikovega vsakdana. S svojim delodajalcem ali naročnikom pa prav tako

lahko komunicira preko sodobnih telekomunikacijskih medijev. Na drugi strani pa imamo dejavnosti, ko posameznikova funkcija ni le delo, ki ga opravlja temveč je to posameznik sam. S tem imam v mislih tako funkcije predsednikov, poslancev in javnih oseb, kot tudi profesorjev, znanstvenikov, novinarjev, oblikovalcev, marketinških strokovnjakov in drugih. V primerjavi s preteklostjo, ko je bila zaposlitev v veliki meri vezana na proizvodnjo, je danes veliko več storitev in dejavnosti, v katerih ljudje niso le zaposleni, temveč jih živijo. Znanstveniku se marsikatera ključna misel ne rodi za mizo v službenem kabinetu, temveč med kosilom, v postelji, na vrtu med igro z otroci. Isto lahko rečemo za vrsto drugih poklicev. Ljudi, ki svoje delo dejansko živijo je vedno več, zato marsikje prihaja do popolnega spajanja delovnih funkcij s prostim časom. Napredek, razvoj in vrednote, ki jih takšne osebe prinašajo družbi ni mogoče meriti z beleženjem prihoda in odhoda z delovnega mesta temveč se njihovo delo ceni v popolnoma drugačnih merilih. Tako pri enih, kot pri drugih se njihov doprinos meri v številu novih idej. Glede na to, da je danes pravilo preživetja najboljšega vedno bolj ključno tudi za ohranitev lastne službe, pa je merilo lahko tudi skrajno preprosto. Ali je oseba, ki opravlja funkcijo na tem mestu uspešna, ali pa ni. Posledice odgovorov na ti dve vprašanji pa nadalje odločajo o posameznikovi karieri, pa naj bo to predsednik države ali pa nekdo, ki ga reklamna agencija določi za predstavitev novega proizvoda javnosti.

#### **4. SKRAJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA**

Kljub temu, da je politika zelo oprezna, je trend zelo jasen, čeprav ni linearen. V zadnjih 130-ih letih se delovni čas nenehno skrajšuje, na drugi strani pa narašča delež zaposlenega prebivalstva (Svetlik, Verša, 2002, str. 121).

Dolžina evropskega delovnega časa postaja vse bolj vroča tema, tako za delavce kot tudi za delodajalce. Zelo težko je zadovoljiti obe strani, zato prihaja do občasnih trenj. V moderni industrijski družbi smo priča dolgoročnemu trendu skrajševanja delovnega časa predvsem zaradi tehnološkega napredka in hitre rasti produktivnosti. Ta trend je bil v Evropi vseskozi najizrazitejši, kar je privedlo do velikih razlik v dolžini delovnega časa med najrazvitejšimi evropskimi in drugimi razvitimi državami. Skrajševanje pa ni potekalo le v obliki skrajševanja delovnika, ampak tudi zaradi podaljševanja letnega dopusta, dopusta za nego družinskih članov ter zaradi pravice do plačanega bolniškega dopusta (Malačič, 2004, str. 8).

Ne glede na to, da obstajajo razlike med članicami EU, je evropski delovni čas veliko krajši kot delovni čas v drugih razvitih delih sveta. Te razlike pa se še povečajo, če dodamo poznejše vstopanje na trg dela v Evropi in zgodnejše izstopanje z njega, kar je posledica daljšega šolanja in (pre)zgodnjega upokojevanja v Evropi. Tako velike razlike niso posledica razlik v vsej faktorski produktivnosti niti v produktivnosti dela, ampak so predvsem posledica zgodovinskega razvoja, političnih odločitev, moči sindikatov, zahtev državne blaginje in kulturnih razlik (Malačič, 2004, str. 8).

## 4.1. POTEK SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA

V tretjem poglavju diplomskega dela sem govorila o delovnem času v EU, kjer se v Tabeli 11 (na str. 19) lepo vidi, kako se je delovni čas od leta 2000 pa do leta 2005 skrajševal. Trend skrajševanja delovnega časa pa se še vedno počasi nadaljuje.

Skrajševanje delovnega časa je bilo opazno v devetdesetih letih, ko je bilo možno dogovorno skrajševanje polnega delovnega časa na 36 ur na teden in ko se je širilo zaposlovanje s krajšim delovnim časom (Svetlik, Verša, 2002, str. 121).

Če primerjamo med seboj evropske države, ugotovimo, da so med njimi precejšnje razlike v dolžini delovnega časa. Te razlike lahko pripišemo stopnji razvitosti, pa tudi vzorcem zaposlovanja. Nizozemska ima tako kratek delovni čas predvsem zato, ker s skrajšanim delovnim časom dela največ aktivnega prebivalstva (Svetlik, Verša, 2002, str. 122).

Španija danes ustvari kar tretjino novih delovnih mest v EU, kljub temu, da je bila včasih med gospodarsko najslabše razvitimi državami. Brezposelnost se je iz katastrofalnih 25% zmanjšala na 8%, gospodarska rast pa je vztrajno nad evropskim povprečjem. Preostale države, ki se spopadajo z 9% brezposelnostjo, zavistno pogledujejo proti Španiji, ki je v njihovih očeh rešiteljica in vzornica za prožnost na trgu dela. Prav v množici zaposlenih za določen čas tiči skrivnost španskega gospodarstva, lahko pa omenim, da so nizke obrestne mere tudi pripomogle k tej zgodbi o uspehu. Zaposlenost za določen čas pa je ena od oblik skrajševanja delovnega časa. Tako so ostale države poskušale posnemati Španijo in zato se je odstotek začasno zaposlenih povečal, tako da je v Franciji, Nemčiji in Franciji 12% delovne sile zaposlenih za določen čas (Tomažič, 2006, str. 5).

V Tabeli 13 (na str. 25) lahko vidimo, kako se je gibal povprečni delovni teden v storitvenih dejavnostih med leti 1995 in 2005. V analizo je vključenih le nekaj držav EU, ki predstavljajo tako najbolj razvite države kot tudi malo manj razvite. V skoraj vseh državah se je v zadnjem desetletju povprečni delovni teden skrajševal, kar kaže na trend skrajševanja delovnega časa. Če pogledamo Slovenijo, lahko opazimo kar veliko razliko, saj je imel v letu 1995 povprečni delovni teden 40,7 ur, medtem ko je imel v letu 2005 povprečni delovni teden samo 35,0 ur. Tudi pri razvitih državah kot sta Francija in Velika Britanija opazimo skrajševanje delovnega tedna. V letu 1995 je imel povprečni delovni teden v Franciji 39,9 ur, leta 2005 pa 37,1, medtem ko je bila v Veliki Britaniji manjša razlika v skrajševanju, in sicer v letu 1995 40,3 ur, v letu 2005 pa 39,6 ur.

Tabela 13: Povprečni delovni teden v storitvenih dejavnostih, 1995-2005 (v urah)

Države	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
AT	35,4	35,9	36,0	35,3	35,5	35,4	35,3	35,4	35,8	34,2	33,9
DK	31,5	31,6	31,6	31,6	31,6	31,6	31,7	31,7	31,7	31,7	31,7
FR	39,9	39,9	39,8	39,7	39,6	36,9	38,3	37,7	36,6	37,0	37,1
DE	38,5	38,1	38,0	38,1	38,1	38,3	38,2	37,9	38,0	37,9	37,9
IE	38,6	38,9	38,3	37,7	37,1	37,1	37,1	36,8	36,5	36,3	36,1
IT	39,4	39,2	39,3	39,3	39,2	39,1	39,1	38,2	38,1	39,0	38,9
SE	36,4	36,4	36,5	36,4	36,7	36,9	36,8	36,4	36,0	35,9	35,6
UK	40,3	40,2	40,2	40,2	39,9	39,8	39,8	39,8	39,7	39,6	39,6
CZ	40,4	40,4	40,7	40,7	40,8	40,5	40,5	40,6	40,6	40,5	40,5
HU	36,6	36,9	37,1	37,1	37,3	37,3	36,7	36,8	36,9	37,6	37,7
SK	36,9	36,9	36,3	36,4	36,5	36,5	36,7	35,5	34,5	35,3	35,0
SI	<b>40,7</b>	<b>40,4</b>	<b>40,3</b>	<b>40,4</b>	<b>40,4</b>	<b>40,5</b>	<b>35,1</b>	<b>36,3</b>	<b>36,7</b>	<b>36,0</b>	<b>35,0</b>

Vir: Euromonitor, 2006.

Tudi v Tabeli 14 lahko opazimo trend skrajševanja delovnega časa. V Sloveniji je imel v letu 1995 povprečni delovni teden v industrijski proizvodnji 40,7 ur, nato se je vsako leto povprečni delovni teden počasi zmanjševal in tako je leta 2005 imel 35,2 ur, kar kaže veliko razliko. Tudi v Franciji se je delovni teden počasi skrajševal, v letu 1995 je imel povprečni delovni teden 40,2 ur, deset let kasneje pa 36,2 ur. Le na Danskem, Češkem in Slovaškem se je v desetih letih povprečni delovni teden za malo podaljšal.

Tabela 14: Povprečni delovni teden v industrijski proizvodnji, 1995-2005 (v urah)

Države	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
AT	36,1	36,6	36,9	35,8	36,7	36,6	36,5	36,8	36,9	35,5	35,2
DK	31,5	31,6	31,6	31,6	31,6	31,6	31,7	31,7	31,7	31,7	31,7
FR	40,2	40,0	39,9	39,8	39,6	38,6	37,9	37,4	36,1	36,7	36,2
DE	38,6	37,6	37,5	37,7	37,5	37,9	37,8	37,6	37,7	37,6	37,5
IE	40,4	40,8	40,6	40,2	39,9	39,5	39,6	39,4	39,2	39,1	39,0
IT	40,7	40,5	40,5	40,5	40,6	40,5	40,5	39,4	39,2	40,5	40,5
SE	37,6	37,3	38,2	38,2	38,3	38,2	38,2	37,9	37,5	37,5	37,3
UK	42,2	41,9	42,0	41,8	41,4	41,4	41,3	41,0	41,0	40,9	40,8
CZ	40,4	40,5	40,9	40,8	41,0	40,7	40,7	40,7	40,7	40,6	40,6
HU	36,8	37,0	37,2	37,2	37,4	37,4	36,8	36,8	37,0	37,6	37,7
SK	35,2	35,2	34,5	34,7	35,2	35,5	35,7	34,5	34,2	35,5	35,5
SI	<b>40,7</b>	<b>40,4</b>	<b>40,1</b>	<b>40,4</b>	<b>40,5</b>	<b>40,3</b>	<b>34,9</b>	<b>36,0</b>	<b>36,7</b>	<b>36,1</b>	<b>35,2</b>

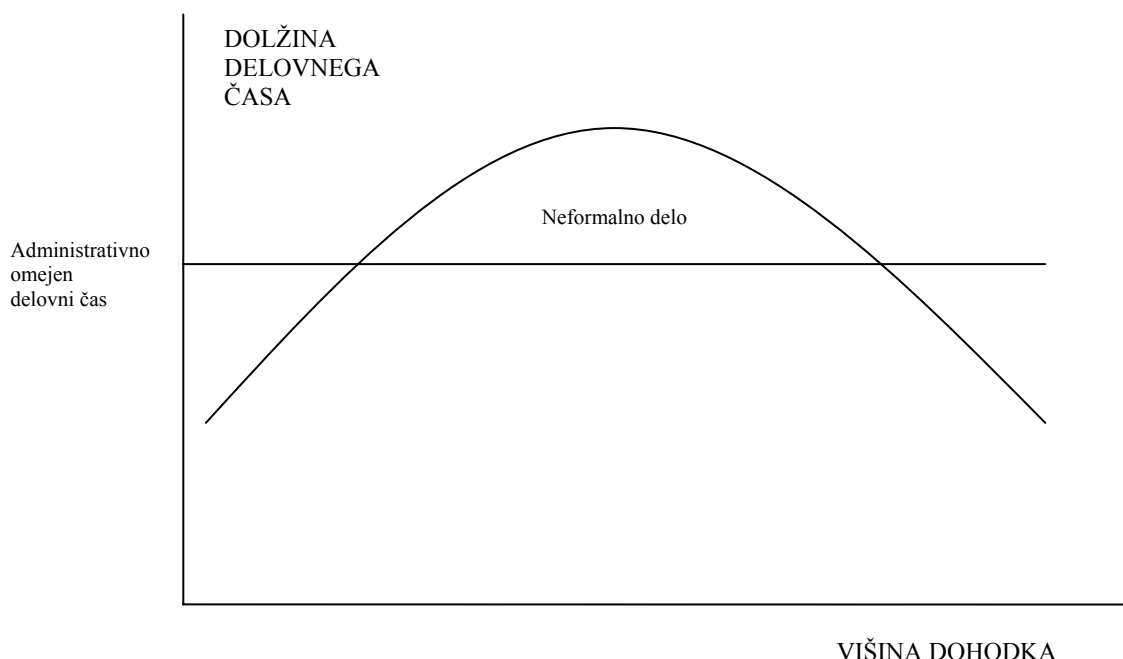
Vir: Euromonitor, 2006.

Če primerjamo Tabeli 13 in 14 (na str. 25) lahko takoj ugotovimo, da je povprečni delovni teden daljši v industrijski proizvodnji kot pa v storitvenih dejavnostih. To je bilo tudi za pričakovati, saj je vsem znano, da ljudje v proizvodnji delajo veliko, tudi med vikendi in prazniki ter velikokrat tudi v treh izmenah.

## 4.2. DEJAVNIKI SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA

Vprašanje, ki si ga kaže še posebej zastaviti, je, kaj je vzrok dolgoročnemu trendu skrajševanja delovnega časa. Ekonomisti si ta pojav razlagajo s teorijo padajoče mejne koristnosti dohodka. Po tej teoriji so ljudje le del nekih rezultatov, ki jih prinaša večja delovna storilnost, pripravljene izkoristiti v obliki večjega dohodka, saj jim vsaka nadaljnja enota dohodka pomeni manj. Zato pa se z naraščanjem dohodka vse bolj nagibajo h koriščenju rezultatov naraščajoče storilnosti v obliki prostega časa. Seveda padajoča mejna koristnost dohodka ne pomeni negativne mejne koristnosti dohodka, to pomeni, da so ljudje pripravljene, da bi se jim dohodek zmanjšal s skrajševanjem delovnega časa. Gre torej za to, da se ljudje raje odpovejo delu dodatnega zaslužka za več prostega časa. Navedeno razmerje med dohodkom in številom delovnih ur prikazuje Slika 6 (Gershuny, 1983, str. 141).

Slika 6: Razmerje med dolžino delovnega časa in višino dohodka



Vir: Gershuny, 1983, str.141.

Gershuny trdi, da zakon padajoče mejne koristnosti dohodka velja tako longitudinalno kot tudi v določeni časovni točki. V prvem primeru opazujemo naraščanje dohodka prebivalstva v daljšem časovnem obdobju. Ko ljudje dobivajo razmeroma nizke dohodke, so pripravljene podaljšati delovni čas, vendar samo takrat, ko se jim bo zaradi tega dohodek povečal. Na



določeni razvojni stopnji pa dohodek izgubi vlogo absolutnega spodbujevalca in tako delo postane intenzivno ter dohodek tako visok, da začnejo ljudje vse bolj vrednotiti prosti čas. Posledica tega je, da so ljudje za vsako dodatno enoto dohodka pripravljeni delati manj in ne več (Svetlik, Verša, 2002, str. 124).

Ob intenziviranju dela in podaljševanju delovnega časa ostaja vse več ljudi brezposelnih. Ljudje, ki ne delajo, pa so slabi potrošniki. Ko doseže sistem to razvojno stopnjo, se vzpostavi negativna korelacija med delovnim časom in dohodkom, dohodek se še naprej povečuje, medtem ko se delovni čas krajša. Tudi če opazujemo različne dohodkovne kategorije v določeni časovni točki, se pokaže zelo podobna slika. Najnižje plačane kategorije delajo najmanj, a so z dvigovanjem dohodka pripravljene podaljševati delovni čas, medtem ko imajo srednje plačane kategorije zaposlenih običajno najdaljši delovni čas. Tako lahko sočasno v določeni populaciji najdemo različne skupine ljudi, ki gledajo razmerje med dohodkom in delovnim časom vsak s svojimi očmi (Svetlik, Verša, 2002, str. 125).

Če je delovni čas omejen in določenim kategorijam prebivalstva ne dopušča realizacije zelenega dohodka, se bodo ti verjetno usmerili v neformalno delo. Horizontalna črta na Sliki 6 (na str. 26) ponazarja zakonsko omejitev delovnega časa, ki srednjim dohodkovnim kategorijam postavi neko mejo, čez katero pa lahko delajo le neformalno. Tu pa je zanka za politiko zaposlovanja. Če se država odloči za splošno skrajševanje delovnega časa, bo morda to mnogo ljudi usmerilo v neformalno gospodarstvo. Število brezposelnih, ki bi dobilo zaposlitev zaradi skrajšanja delovnega časa, morda ne bi bilo mnogo večje od števila delovnih mest, ki bi jih izpodrinilo neformalno delo (Svetlik, Verša, 2002, str. 126).

Poleg padajoče mejne koristnosti dohodka, ki pojasnjuje skrajševanje delovnega časa na ravni posameznika, je potrebno omeniti še naslednje dejavnike (Svetlik, Verša, 2002, str. 126):

- povečanje delovne storilnosti, ki v povezavi z novimi tehnologijami, kot sta robotizacija in avtomatizacija, omogoča, da se potrebne storitve in dobrine zagotovijo v zelo krajšem času;
- vzpostavljanje ravnotežja med proizvodnjo in potrošnjo skupaj s časom, ki ga posamezniki potrebujejo za eno ali drugo dejavnost;
- povečevanje intenzivnosti dela, ki posledično povečuje utrujenost in zahteva tudi daljši čas za reprodukcijo delovne sile;
- vedno večja težnja ljudi, da se izognejo nezanimivemu, monotonemu, pogosto utrujajočemu ter zdravju škodljivemu delu;
- vedno več zaposlitev s krajšim delovnim časom;
- naraščanje brezposelnosti, s pomočjo krajšega delovnega časa delovno aktivnih ljudi.

Zaposlovanje za krajši delovni čas in skrajševanje tedenskega delovnika sta tudi lahko možna ukrepa aktivne politike zaposlovanja (Drobnič, 1998, str. 5, 6). Vendar pa vsi strokovnjaki ne verjamejo, da bi še nadaljnje skrajševanje delovnega časa pripomoglo k nižji brezposelnosti in da bi bila večina ljudi lahko zaposlenih. Ko omenimo skrajševanje delovnega časa pogosto

prevladuje občutek negotovosti, nezaupanja in očitek, da gre za prostovoljne posege v gospodarski in socialni sistem.

Glavne utemeljitve proti skrajševanju delovnega časa so (Svetlik, Verša, 2002, str. 127):

- Skrajševanje delovnega časa bi zahtevalo zniževanje plač ali pa bi nenadomestljivo povečalo stroške delodajalcem. To pa bi nadalje vplivalo na nezadovoljstvo in nizko motivacijo delavcev ter zaostrovanje zahtev sindikatov na eni strani in na zniževanje konkurenčnosti posameznih proizvajalcev kakor tudi celotnih nacionalnih gospodarstev na drugi strani.
- Skrajševanje delovnega časa povzroča organizacijske probleme delodajalcem, ki največkrat vodijo k skrajševanju obratovalnega časa in še zaostčujejo problem ekonomičnosti poslovanja.
- Če stroški skrajševanja delovnega časa padejo na delodajalca, potem bodo ti težili k zamenjavi delovne sile s kapitalom, namesto da bi povečali zaposlovanje.
- Ob skrajševanju delovnega časa delodajalci najprej iščejo notranje rezerve; bolj produktivno zaposlujejo že zaposlene delavce in povečujejo število nadur. K temu pa še posebej težijo zato, ker se socialne dajatve praviloma plačujejo za delavca in ne za uro dela.
- Ker se s skrajševanjem delovnega časa rast plač upočasni, se skrajšuje tudi obratovalni čas kar znižuje raven globalnega povpraševanja in raven donosnosti naložb ter tako upočasnjuje gospodarsko rast.
- Četudi bi delodajalci s skrajševanjem delovnega časa težili k zaposlovanju dodatnih delavcev, je zelo verjetno, da na trgu delovne sile ne najdejo primerno usposobljenih delavcev.

Nemška avtorja Bosch in Lehndorf menita, da vsi preveč pesimistično gledajo na skrajševanje delovnega časa. Avtorja trdita, da se alternativa, ali skrajšati delovni čas, ali ne, postavlja preostro. Ne upošteva namreč dolgoročnih razvojnih sprememb, ne upošteva sodobnih evropskih izkušenj s skrajševanjem delovnega časa in se premalo ukvarja z vprašanjem, kako se izogniti kratkoročnim učinkom, ki v večini primerov niso dovolj dobri, da bi prišli do učinkov srednjeročno in dolgoročno. Avtorja tudi trdita, da je dolgoročna rast storilnosti tolikšna, da omogoča tako rast plač kot tudi skrajševanje delovnega časa. Zato po njunem mnenju ni vprašanje, ali delovni čas skrajšati ali ne, temveč kako skrajševanje praktično izpeljati, da bo uspelo. Za to sta podala nekaj priporočil. Kot prvo priporočilo navajata, da je potrebno začeti delovni čas skrajševati s pogajanjem med socialnimi partnerji. Skrajševanje delovnega časa mora spremljati tudi njegovo prožnejše razporejanje. Od delodajalcev se pričakuje, da začnejo razločevati med delovnim in obratovalnim časom, kar jim omogoča, da reorganizirajo delo in se tako izognejo nepotrebni skrajševanju obratovalnega časa. Lahko ga tudi podaljšajo z uvajanjem dodatnih izmen. Če je na trgu dovolj usposobljenih delavcev, skrajševanje delovnega časa ugodno vpliva na zaposlovanje. Vendar pa mora trg spremljati aktivna politika izobraževanja in usposabljanja. Prispevki za socialno varnost se morajo razlikovati po opravljenih delovnih urah. Delovni čas pa se mora skrajševati postopoma. Hitro

in občutno skrajševanje delovnega časa ima lahko na kratek rok negativne posledice (Svetlik, Verša, 2002, str. 127, 128).

Med teorijo in prakso je seveda velika razlika. Nemška avtorja Bosch in Lehndorf sta menila, da je skrajševanje delovnega časa nekaj dobrega in da kritiki skrajševanja delovnega časa pretiravajo. Vendar pa se je zelo hitro pokazalo, da skrajševanje delovnega časa le ni pravljica o uspehu, kar se je pokazalo na Norveškem, kjer sta se ob hitrem skrajševanju s 40 na 37,5 delovnih ur povečala inflacija in obseg nadurnega dela. Celotnemu svetu pa je že tako ali tako znana neuspela francoska politika 35-urnega delovnega tedna.

S skrajševanjem delovnega časa delamo še večjo razliko med prezaposlenimi Američani in nezaposlenimi Evropejci. Ko je Francija skrajšala delovni čas s 40 ur na 35 ur, so ji pri tem sledile tudi druge države (Nemčija, Nizozemska in Belgija), saj so mislile, da jim bo pomagalo pri zmanjševanju brezposelnosti (Askenazy, 2006, str. 603 - 605). Realna slika danes pa je drugačna.

### **4.3. OBLIKE SKRAJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA**

Vsako skrajševanje delovnega časa odpre vrsto vprašanj, med njimi vprašanje njegove razporeditve. Kaj se pravzaprav skrajša: delovni dan, delovni teden, delovni mesec, delovno leto ali delovno dobo? Ali pa gre pri tej stvari morda za prehod iz zaposlitve s polnim v zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki daje zaposlenim drugačen status. Seveda je mogoče tudi, da se s skrajševanjem delovnega časa njegovo razporejanje po dogovoru s sindikati vse bolj prepušča delodajalcem in da se država v to sploh ne vmešava. Kar mora državo vseeno zanimati pa so učinki, ki jih ima skrajševanje delovnega časa na zaposlovanje in prav tako na druga socialna področja, za katera je odgovorna (Svetlik, Verša, 2002, str. 128).

V praksi obstaja več oblik skrajševanja delovnega časa. V nadaljevanju diplomskega dela bom po posameznih točkah zajela in opisala različne oblike skrajševanja delovnega časa.

#### **4.3.1. Krajši delovni dan**

Krajši delovni dan za zaposlene ne bi smel pomeniti tudi krajšega obratovalnega časa za podjetja, temveč bi moralo pomeniti uvajanje novih izmen: druge, tretje, četrte ali morda izmene ob koncu tedna. Le v tem primeru je mogoče pričakovati dodatno zaposlovanje, zniževanje fiksnih stroškov oziroma stroškov na enoto proizvoda in boljše izkoriščanje ter hitrejše posodabljanje proizvodnih zmogljivosti. Krajši delovni dan zaposlenim osebam zmanjšuje utrujenost in jim dnevno pušča več časa za počitek, za družino, rekreacijo, kulturo, izobraževanje in druge namene. Daje pa jim tudi več prostora za neformalno delo (Svetlik, Verša, 2002, str. 129).

### **4.3.2. Krajši delovni teden**

V preteklih letih so se v nekaterih državah, kot sta Belgija in Luksemburg, ogrevali za skrajševanje delovnega tedna, na primer na štiri dni. Delovni teden se seveda lahko skrajšuje tudi s skrajševanjem delovnega dne. Možnih je več kombinacij, šest dni po šest ur, pet dni po sedem ur ali pa štirje dnevi po devet ur. Raziskave so pokazale, da se ob taki razporeditvi dela v začetku poveča motivacija delavcev, da se zmanjša poraba časa za pripravo na dela, da se z eno ali dvema izmenama zmanjšajo fiksni stroški, manjša je odsotnost z dela in posledično je manj nadur. Pri vsem tem pa je potrebno upoštevati, da dolg konec tedna vpliva na počasen začetek dela v ponedeljek. Če hočemo, da se pri tem procesu obratovalni čas ne skrajša in da ima krajši delovni teden pozitiven vpliv na zaposlovanje, potem je potrebno uvesti izmene ob koncu tedna. S tem pa se organizacije izognejo težavam pri poslovanju s tistimi, ki ohranjajo delovni čas nespremenjen (Svetlik, Verša, 2002, str. 129).

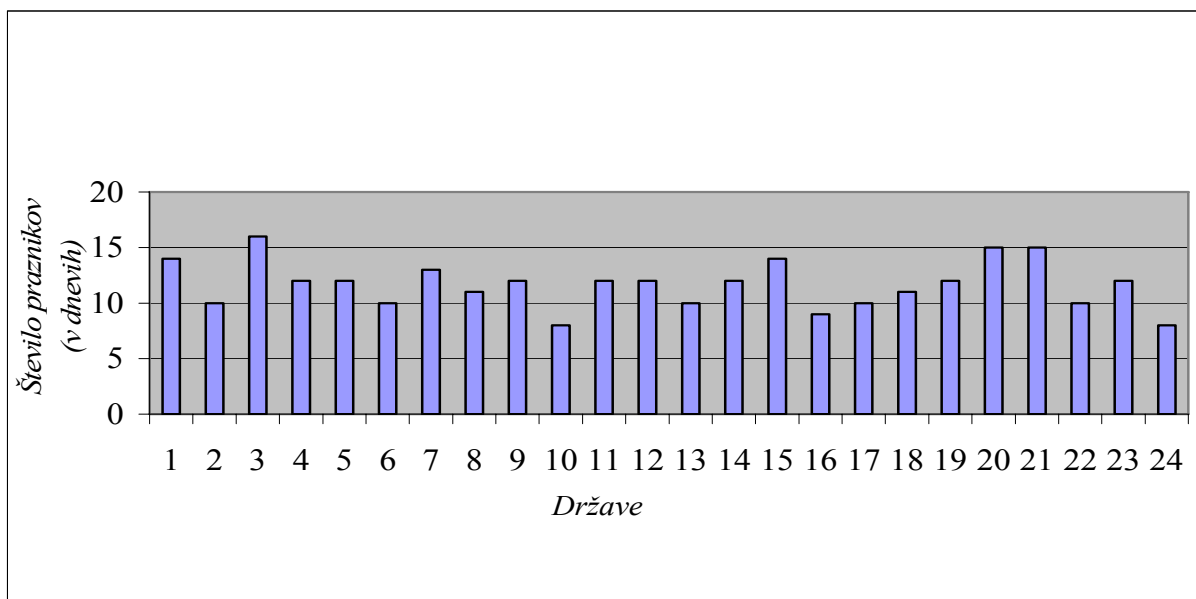
Kaj pa bi krajši delovni teden pomenil za delavce? V prvi vrsti jim zmanjšuje stroške in porabo časa za prihod na delo in za vrnitev domov. Dolgi konci tedna jim omogočajo, da več časa preživijo z družino, se posvetijo samemu sebi, si odpočijejo in se udeležujejo v različnih aktivnostih, ki jih veselijo in sproščajo. Po drugi strani pa trpijo dejavnosti, ki jih je potrebno opraviti v delovnih dneh, povečuje se tudi dnevna utrujenost. Ljudje bi se seveda tudi razvadili, kar se tiče daljšega vikenda in bi v ponedeljek zelo težko začeli produktivno delati. Če bi se že moralo odločiti o obliki skrajševanja delovnega časa, bi verjetno prej dali prednost krajšim delovnim dnevom kot pa krajšim delovnim tednom.

### **4.3.3. Daljši letni dopust**

V zadnjih desetletjih se je delovni čas precej skrajšal na račun daljših letnih dopustov in podaljševanja praznikov. To še posebej velja za zahodnoevropske države, ki jim je dopust postal zelo pomemben del življenja, sproščanja in nabiranja nove energije. Jasno pa je, da takšno skrajševanje delovnega časa ne prispeva k večjemu zaposlovanju (Svetlik, Verša, 2002, str. 129).

Kot sem že prej omenila, vedno več ljudi ceni dopust in ga tudi v večji meri izkoristi, saj jim to predstavlja oddih ali pa samo čas, ko niso v službi in lahko počnejo kar si želijo. Poleg dopusta pa so za zaposlene ljudi pomembni tudi prazniki, saj v večini primerov tudi predstavljajo dela prosti dan. Na Sliki 7 (na str. 31) lahko razberemo koliko praznikov v dnevih je imela posamezna država v letu 2005. Tako lahko vidimo, da je imela Slovenija v letu 2005 petnajst dni praznikov, kar jo uvršča v sam vrh po številu praznikov v EU. Največ praznikov v dnevih je imela država Ciper, kar šestnajst. Najmanj praznikov pa je bilo na Irskem, in sicer samo osem dni.

Slika 7: Število praznikov po državah EU v letu 2005\* (v dnevih)



\* Legenda: 1=Avstrija, 2=Belgija, 3=Ciper, 4=Češka, 5=Danska, 6=Estonija, 7=Finska, 8=Francija, 9=Grčija, 10=Irska, 11=Italija, 12=Latvija, 13=Litva, 14= Madžarska, 15=Malta, 16=Nemčija, 17=Nizozemska, 18=Poljska, 19=Portugalska, 20=Slovaška, 21=Slovenija, 22=Španija, 23= Švedska, 24= Velika Britanija.

Vir: Predlog zakona o spremembah o dopolnitvah zakona o praznikih in dela prostih dnevih v RS, 2005.

Vsak delavec ima pravico do letnega dopusta, koliko pa je tega dopusta pa je odvisno od zakonov v posameznih državah. V Sloveniji ima vsak delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali pa krajši delovni čas od polnega (ZDR, 2002, 159. člen). V letni dopust se ne štejejo prazniki in dela prosti dnevi, prav tako se vanj ne šteje odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe. Letni dopust se določa in izrablja samo v delovnih dnevih (ZDR, 2002, 160. člen). Ko se v Sloveniji prvič zaposliš, ti pripada 21 dni dopusta. V drugih evropskih državah pa je številka nižja.

#### 4.3.4. Krajša delovna doba

Posebne pozornosti je deležno skrajševanje delovne dobe. Pri tem pa je bilo v ospredju predvsem potrebno število delovnih let oziroma potrebno starost za upokojitev. V zadnjem desetletju prejšnjega stoletja so uporabljali predčasno upokojevanje zaradi reševanja brezposelnosti. V naslednjih letih pa se je izkazalo, da predčasno upokojevanje v smislu skrajševanja delovne dobe ali zniževanja potrebne starosti, neposredno in pozitivno vpliva na zmanjševanje brezposelnosti. Ti ukrepi so pripeljali v krizo pokojninske sisteme in trend skrajševanja delovne dobe se je obrnil k podaljševanju delovne dobe in dviganju starosti za upokojitev. To velja tudi za Slovenijo (Svetlik, Verša, 2002, str. 130).

Ljudje živijo dlje kot so včasih. Pričakovana življenjska doba se daljša, starejši pa so vedno bolj aktivni. Problem v EU je staro prebivalstvo, ki še vedno odhaja zelo zgodaj v pokoj. V

Belgiji lahko ženske odidejo v pokoj pri petinpetdesetih letih, moški pa pri šestdesetih letih. V ZDA pa odhajajo v pokoj zelo pozno, saj nekateri delajo tudi do sedemdesetega leta (Roche, Fynes, Morrissey, 1996, str. 146, 147). Pokojninski zakon je že dvignil starostno mejo za zaposlitev ter s tem podaljšal delovni čas oziroma je povečal ponudbo delovne sile delovno aktivnih in zmanjšal možnosti zaposlovanja predvsem mladim (Svetlik, Verša, 2002, str. 130). Pri tem pa ne smemo pozabiti omeniti, da se čas izobraževanja podaljšuje in da mladi zelo pozno vstopajo na trg dela. Do tega prihaja zato, ker je brezposelnost še vedno visoka, mladi pa si poskušajo pridobiti čim višjo izobrazbo, da bo za njih boljše izhodišče za vstop na trg dela.

V Sloveniji je potrebno zagotoviti destimulacijo prezgodnjega upokojevanja, sicer bo doživela zlom pokojninskega sistema in s tem padec konkurenčnosti gospodarstva. V obdobju tranzicije se je omogočilo, da so se cele generacije upokojile zelo zgodaj ob razmeroma visoki pokojnini, poleg tega pa so bili dokupi let zelo poceni. Zato smo trenutno v položaju, ko je povprečna starost upokojitve najnižja v EU in med najnižjimi na svetu. Trenutno je v Sloveniji povprečna pokojnina glede na višino plač med najvišjimi na svetu, saj dosega skoraj 65%, na Hrvaškem 49% in na Danskem 37% (Hribar Milič, 2005, str. 17). Dejstvo pa je, da je prebivalstvo v EU staro, saj je to razviti del sveta z nizko rodnostjo, kjer je zdravstvo v letih napredovalo in tudi nivo življenja se je zelo dvignil. In tako se z leti večja število upokojenih ljudi, ki prejemajo pokojnino. V Sloveniji se je v desetih letih številka zelo povečala. V letu 1995 je prejelo starostno pokojnino 248.978 upokojencev, v letu 2005 pa 315.092 upokojencev (Mesečni statistični pregled, 2006). V Sloveniji je bilo konec leta 2005 povprečno 531.075 upokojencev (ZPIZ, 2006).

Vse oblike skrajševanja delovne dobe imajo tako neposreden kot tudi pozitiven učinek na obseg poslovanja. Na prvi pogled so vabljive, vendar pa hkrati odpirajo vprašanje vzdrževanja neaktivnih. V prihodnosti bi morali biti pozorni na izobraževanje, ki je vedno bolj pomembno in na dolžino časa, ko se mladi izobražujejo in vstopajo zelo pozno na trg dela.

#### **4.3.5. Delna zaposlitev**

Trenutno najbolj razširjena oblika krajšega delovnega časa v državah EU je tako imenovana delna zaposlitev ali po angleško part-time job. Slovenska zakonodaja jo pozna pod imenom zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (Svetlik, Verša, 2002, str. 131). Zakon o delovnih razmerjih dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa in omogoča zaposlitev s krajšim delovnim časom brez omejitev. Delavcem s krajšim delovnim časom pa tudi pripisuje vse pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja (Škofljanec, 2002, str. 32).

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom se je z leti povečevala in dobivala pomembno vlogo v EU. V vseh državah se je odstotek zaposlenih za krajši delovni čas, ne glede na to v kako velikem podjetju so zaposleni, zvišal. Najbolj opazno povišanje zaposlovanja s skrajšanim

delovnim časom je na Norveškem, Švedskem in Danskem (Clifford, Morley, Gunnigle, 1999, str. 555 - 567).

Hakimova pravi, da se delne zaposlitve pojavljajo v treh oblikah: kot zaposlitve s krajšim delovnim časom od polnega, kot polovične zaposlitve, takrat kadar se zaposlitev za polni delovni čas razdeli na dvoje in na obrobne zaposlitve, ki trajajo le nekaj ur na teden in pogosto padejo iz običajnih delovnih razmerij. Zanje je značilno, da se širijo hitreje kot zaposlitev s polnim delovnim časom, večinoma jih sprejemajo ženske in so del širšega procesa povečevanja prožnosti zaposlovanja (Hakim, 1998, str. 102 - 144).

V zadnjih desetletjih je bila večina delovnih mest v EU namenjena prav delnim zaposlitvam. Posledično so zato na delovni trg vstopale ženske v večjem obsegu. To pa je bil tudi način, kako zvabiti ljudi v zaposlitev. Mogoče je reči, da delodajalci z oblikovanjem delnih namesto polnih zaposlitev veliko prispevajo k zaposlovanju večjega števila ljudi, saj delne zaposlitve lahko omogočajo delo dvakrat tolikšnemu številu delavcev kot pa zaposlitev s polnim delovnim časom. Vendar pa je ta proces povezan tudi z organizacijskimi težavami, saj spodbuja zaposlovanje neaktivnih brezposelnih in spodbuja neformalno delo. Delna zaposlitev ima kar nekaj senčnih strani. Zaposleni za krajši delovni čas nimajo vedno enakih pravic kot zaposleni za polni delovni čas, ali pa te pravice težje uveljavljajo. Slabše so socialno vključeni v delovno organizacijo. Delovna mesta za delno zaposlitev so ponavadi slabše kakovosti, kar pomeni, da so manj varna, delo je manj zahtevno in slabše plačano ter možnosti za napredovanje so majhne. Res pa je, da veliko brezposelnih oseb izbere delno zaposlitev, ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas (Svetlik, Verša, 2002, str. 131, 132). Na drugi strani pa so tudi sončne strani delnega zaposlovanja, saj je namenjena ljudem, ki želijo kombinirati delo z drugimi dejavnostmi, ki v njihovem življenju nekaj pomenijo. Ker je delovni čas kratek, ponavadi štiri ure, ga je možno dokaj prožno razporejati. Delno zaposlene osebe naj bi bile bolj zadovoljne s svojim delom, saj imajo čas zase in za svoje najbližje (Hakim, 1998, str. 102 - 144).

V EU je bilo v letu 2005 skupno 36,2 milijona oseb delno zaposlenih, od tega 77,6% žensk in 13,6% oseb, ki so v starosti med petinpetdeset let in štiriinšestdeset let (Population and social conditions, 2006, str. 2). Ta podatek je dober pokazatelj, da je delno zaposlovanje priljubljeno predvsem pri ženskah, saj lahko tako hodijo v službo, vodijo gospodinjstvo in imajo čas za družino ter pri starejših ljudeh, ki odštevajo dneve do upokojitve in imajo vsako leto manj energije in moči.

Delne zaposlitve pa naj ne bi bile namenjene le ženskam, temveč vsem, ki jim iz kakršnih koli razlogov ustreza krajši čas. To so lahko ljudje, ki se izobražujejo in tako postopno vstopajo na trg dela, ki se postopno upokojujejo, ki se zadovoljijo z nižjim dohodkom, skrbijo za družino, otroke in ostarele. Čeprav se delna zaposlitev širi, so pri nas še vedno namenjene bolj tistim, ki so pridobili status delovnega invalida in mladih mamic (Svetlik, Verša, 2002, str. 132). Če pogledamo države članice EU in njihove delne zaposlitve, lahko rečemo, da so v letu 2005

moški običajno delali 19,1 uro, ženske pa 20,2 uri (Population and social conditions, 2006, str. 8). Tudi s teh podatkov lahko ugotovimo, da so ženske v večjem obsegu zaposlene za krajši delovni čas.

Dejstvo, da v Evropi od poznih šestdesetih let delamo manj kot v ZDA, sem že omenila. Delovni čas se je skrajševal in prinesel določene posledice. S tem mislim delno zaposlovanje. Delež delnih zaposlitev v Evropi se je v letu 2004 povečal na 19,5%. Povečanje števila delnih zaposlitev se pogosto razlaga kot pozitiven trend, ker zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje prožnost trga dela na strani povpraševanja, saj s tem povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na drugi strani, na strani ponudbe, pa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas. Po obsegu delnih zaposlitev je v samem vrhu Nizozemska, kjer je v letu 2004 kar 45% zaposlenih delalo s skrajšanim delovnim časom. Države, ki dosegajo nižjo stopnjo gospodarske razvitosti (Slovaška, Madžarska, Latvija, Litva in tudi Slovenija), imajo malo delnih zaposlitev (Kajzer, 2005, str. 9).

V Tabeli 15 (na str. 35) so prikazane stopnje delne zaposlitve v letu 2005 v državah članicah EU. V vseh državah je bil % žensk, ki so delno zaposlene večji kot % moških. Do teh razlik prihaja verjetno zato, ker ženske velik del svojega časa preživijo z družino in otroci in pa tudi zato, ker težje dobijo delo za polni delovni čas. V Sloveniji je bil % žensk, ki so delno zaposlene 6,0, % moških pa 4,3. Največ delnih zaposlitev je bilo na Nizozemskem, saj je bil % moških 17,4, % žensk pa kar 49,8. Najmanj delnih zaposlitev je bilo v Bolgariji, kjer je bilo 0,9% moških delno zaposlenih, žensk pa 1,1%.



Tabela 15: Stopnje delne zaposlitve v državah EU leta 2005 (od 15 do 64 let) (v %)

Država	Skupaj	Moški	Ženske
BE	13,2	4,9	21,7
CZ	2,8	1,2	4,5
DK	16,3	9,4	23,3
DE	15,3	4,9	25,8
EE	4,3	2,8	5,6
EL	2,9	1,6	4,2
ES	7,7	3,2	12,3
FR	10,8	3,7	17,6
IE	9,0	3,9	14,3
ET	7,3	3,0	11,6
CY	5,2	2,5	7,7
LV	4,8	3,8	5,8
LT	4,3	3,3	5,2
LU	11,1	1,8	20,5
HU	2,2	1,5	2,9
MT	5,0	3,1	7,0
NL	33,5	17,4	49,8
AT	14,3	4,2	24,2
PL	5,2	4,1	6,2
PT	5,5	2,8	8,2
SI	<b>5,2</b>	<b>4,3</b>	<b>6,0</b>
SK	1,4	0,8	2,0
FI	9,1	6,0	12,1
SE	16,9	7,5	26,6
UK	17,5	7,1	27,6
BG	1,0	0,9	1,1
RO	5,3	5,8	4,8

Vir: Population and social conditions, 2006, str. 5.

#### **4.3.6. Začasno skrajševanje delovnega časa**

Začasno skrajševanje delovnega časa je ena najbolj znanih ukrepov politike zaposlovanja. Ta ukrep ob začasni težavi v proizvodnji nadomesti odpuščanje delavcev, ohranja vrednost človeških virov in preprečuje stroške ponovnega zaposlovanja ob oživljanju proizvodnje, ki lahko steče naprej brez čakanja na nove delavce. Prispeva pa tudi k boljšim odnosom s sindikatom. Ob dolgotrajnejši krizi ali ukinjanju podjetja pa začasno skrajševanje delovnega časa mehča proces odpuščanja delavcev. Tudi sama država dosega večje učinke, če subvencionira začasno skrajševanje delovnega časa, kot pa če izplačuje nadomestila brezposelnim. V Evropi začasno skrajševanje delovnega časa najbolj uporabljajo v Španiji in Italiji, kjer občasno doseže tudi do 8% zaposlenih v industriji (Svetlik, Verša, 2002, str. 133).

#### **4.4. POLITIKA URAVNAVANJA DELOVNEGA ČASA V EU**

Delovni čas se je v preteklosti skrajševal. Toda če to velja za povprečje, ni rečeno, da velja za vsakogar in za vse skupine ljudi. Mehansko pojmovanje časa se opušča, ker že desetletja prihaja moderna tehnologija in novi organizacijski pristopi. Vse manj ljudi prihaja na delo in odhaja domov ob točno določeni uri, vse manj ljudi je plačanih na uro ter vedno manj ljudi dela na normo. Vse bolj prihaja v veljavo delo na daljavo in delo v okvirnih virtualnih organizacijah. Vse več pa je tudi projektne dela in ciljnega vodenja. Končni cilji in roki njihovega doseganja postajajo bolj pomembni kot pa, kdaj in kje posameznik dela. Vedno več se poudarja prožnost zaposlitve in organizacije dela. Vse bolj pa se prepletata delovni čas in čas, ki je namenjen drugim dejavnostim. Nekateri lahko celo sami odločajo o dolžini svojega delovnega časa, drugi ostajajo odvisni od tržnih priložnostih, največ pa jih mora še vedno upoštevati voljo delodajalca.

Ko se govori o skrajševanju delovnega časa, se moški bolj zavzemajo za manj delovnih dni v tednu, medtem ko se ženske za krajši delovni dan. Mlajši so naklonjeni zgodnejšemu upokojevanju, medtem ko starejši ne. Edina direktiva EU, ki se nanaša na delovni čas, je socialno naravnana. Delovni teden omejuje na 48 ur in določa kolikšen je minimalni dnevni in tedenski počitek. Politika zaposlovanja v večini uporablja začasno skrajševanje delovnega časa (Svetlik, Verša, 2002, str. 133 - 135).

Uvajanje krajšega delovnega časa naj bi potekalo po naslednjem načrtu (Svetlik, Verša, 2002, str. 135, 136):

- Zaposleni naj bi pristali na večjo prožnost pri izrabi delovnega časa tako, da bi se delovni čas obračunaval enkrat na leto in ne v krajših obdobjih, kar bi omogočalo boljše prilagajanje gospodarskim ciklom. V primerjavi z dvo odstotno rastjo plač v preteklih letih, naj bi pristali na le nič celih osem odstotno rast, kar pa ni najbolj po volji sindikatom.
- Delodajalci naj bi dobili za skrajšanje delovnega časa in novemu zaposlovanju delavcev posebne subvencije. Višina subvencije bi bila odvisna od tega, kako hitro bi

se delodajalec odločil za skrajševanje delovnega časa in koliko novih delavcev bi zaposlil. V naslednjih letih pa bi se subvencije zniževale.

- Vlada računa, da bi na račun manjših izdatkov za brezposelne, v veliki meri dobila sredstva za subvencije delodajalcem.
- Ker je skrajševanje delovnega dne pri zaposlenih na bolj odgovornih delovnih mestih težje in s tem manj verjetno, naj bi se zanje predvideli druge oblike skrajševanja, kot je na primer štiridnevni delovni teden, prosta leta za izpopolnjevanje in dodatno izobraževanje in zgodnejše upokojevanje.
- Konkretno oblike skrajševanja delovnega časa so prepuščene kolektivnim dogovarjanjem v podjetjih.

#### **4.4.1. Uspešnost skrajševanja delovnega časa**

Različne države glede dolžine delovnega časa iščejo različne rešitve. Francija je izbrala politiko neposrednega poseganja na to področje. Kljub glasnim protestom delodajalcev, je ob močni podpori sindikatov uzakonila 35 urni delovni teden, na leto 1600 ur. Glavni razlog za drastično skrajšanje delovnega časa je boj proti brezposelnosti, ki se kljub vidni gospodarski rasti v zadnjih dvajsetih letih ni znižala. Uspešnost skrajševanja delovnega časa v Franciji je vprašljiva zaradi prevelikega nasprotovanja delodajalcev, ki sicer pristajajo na postopno skrajševanje delovnega časa, vendar pa so proti temu, da se zakon hitro uveljavi. Izkušnje kažejo, da so na Danskem potrebovali kar štiri leta za prehod z 39 na 37 delovnih ur na teden in da so nemški kovinarji potrebovali šest let za prehod s 40 na 35 delovnih ur na teden (Svetlik, Verša, 2002, str. 135 - 137).

Ocene iz leta 2000 govorijo o tem, da so v Franciji na račun skrajševanja delovnega časa pridobili med 60.000 in 180.000 novih delovnih mest, kar kaže na netočnost podatkov in nezanesljivo ocenjevanje programa. Na novi delovni čas je prešla komaj četrtina podjetij, ki imajo zaposlenih več kot dvajset delavcev. Naraščanje stroškov delodajalcev naj bi deloma nadomestila rast storilnosti, deloma učinkovitejše izkoriščanje opreme ter deloma tudi počasnejša rast plač in socialnih prispevkov. Tako se opaža stopnjevanje prožnosti delovnega časa, saj je polovica organizacij prešla na letno obračunavanje. Sicer pa kombinirajo različne oblike skrajševanja delovnega časa: krajši delovni dan, krajši delovni teden, izmenjava kratkih in dolgih koncev tedna, dodatne dni dopusta in praznikov s prostimi dnevi. 10% delavcev se plače niso znižale, vendar pa posledično rastejo bolj počasi. Varnost zaposlitve se je povečala, saj se je veliko zaposlitev spremenilo iz določenega v nedoločen čas. Nadure se praviloma ne plačujejo in se koristijo v obliki prostega časa. Več kot polovica delavcev je zadovoljna z novimi rešitvami, saj naj bi se jim izboljšala kakovost osebnega in družinskega življenja ter delovnega vzdušja (Svetlik, Verša, 2002, str. 135 - 137).

Ocena francoskih izkušenj pri drugih državah EU ne kaže posebnega navdušenja in namer, da bi sledili temu zgledu. V Nemčiji, Avstriji in na Švedskem se zdi, da več dajo na dogovarjanje med delodajalci in sindikati, ki pa ne teče nujno centralno. Znan je primer nemškega sindikata

kovinarjev, mogoče bolj znan kot dogovor v avtomobilskem koncernu Volkswagen. V njegovih nemških tovarnah so se dogovorili za skrajševanje delovnega tedna na 28,8 ur na teden, da bi tako ohranili 30.000 delovnih mest. Prav tako pa so delavci pristali na 11-13% znižanje plač. Tako kratek delovni čas je povzročil reorganizacijo izmen, ki so prilagojene lokalnim potrebam. Pri tem pa se je obratovalni čas podaljšal s 3.700 na 4.600 ur letno. Naj za konec še dodam, da je skupina uglednih ekonomistov ostro obsodila politiko zmanjševanja brezposelnosti s skrajševanjem dolžine delovnega časa ter da se hkrati ohranja realna vrednost plač. Pravijo, da bi bilo bolje, če bi raje razmislili o večjem povpraševanju po delu (Svetlik, Verša, 2002, str. 135 - 137).

## **5. PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA**

Verjetno lahko zelo hitro v Evropi pričakujemo resnejšo ustavitev skrajševanja delovnega časa. Sprememba trenda iz skrajševanja v ponovno podaljševanje delovnega časa je deloma posledica zmanjševanja razlik med razvitimi državami zaradi globalizacije, deloma pa tudi zaradi neuspešne francoske politike 35-urnega delovnega tedna. Kot sem že nekajkrat omenila, postaja dolžina evropskega delovnega časa vse bolj vroča in zanimiva tema. Največje evropske multinacionalke, kot sta Siemens in Bosch, se v različnih evropskih državah pogajajo z delavci in sindikati o podaljševanju delovnega časa. To se ne dogaja samo v Franciji, ki je leta 2000 kljub močnim protestom delodajalcev, uzakonila 35-urni delovni teden, temveč tudi v Nemčiji, na Nizozemskem in drugih državah EU. Delodajalci večinoma zahtevajo več dela za bolj ali manj enako plačilo in grozijo delavcem, da bodo v primeru, da ne sprejmejo daljšega delovnika, proizvodnjo preselili v druge dele sveta (Malačič, 2005a, str. 8). Delovna mesta pa se pred našimi očmi že selijo v vzhodno Evropo in Azijo, kjer je delo cenejše in so delavci pripravljene za majhno plačilo delati dlje časa. To se dogaja predvsem v panogah, ki jih je večja konkurenca prizadela, in sicer predvsem v tekstilni, čevljarški, usnjarski in lesni panogi. Pomembno pri vsem tem pa je, da tako posamezniki kot družba sprejmemo svoj del odgovornosti za svojo usodo in prihodnost (Malačič, 2005, str. 8, 9). Prvi primeri tega pa so se začeli pojavljati tudi v Sloveniji. Maja leta 2005 je direktor Idrijskega Kolektorja zaradi taktičnih razlogov delavcem ponujal dodatno plačo za dodatno delo, vendar pa je istočasno zahteval nižje stroške za podjetje, kar pa naj bi primaknila država. Da poenostavimo, zaposlenim bi plačali v bruto znesku le polovico dodatnih ur, država naj bi se za te dodatne ure odpovedala davkom in prispevkom, zaposleni pa bi zanje dobili okoli 75-odstotno plačilo. Direktor Petrič je svoj predlog utemeljeval za majhno konkurenčnostjo slovenskih proizvajalcev in veliko izgubo poslov, kar pa bi posledično privedlo do poznejšega odpuščenja delavcev. Gre za isto grožnjo kot drugod v EU, gre za preselitev proizvodnje v države s cenejšim delom (Cajniko Javornik, 2005, str. 5).

## 5.1. RAZLOGI ZA PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA

V današnji družbi smo bili dolgo priča dolgoročnemu skrajševanju delovnega časa zaradi napredne tehnologije in hitre rasti produktivnosti. Ker je bil ta trend močno prisoten v Evropi, je to posledično pripeljalo do tega, da so nastale velike razlike v dolžini delovnega časa med najrazvitejšimi državami EU. Evropski delovni čas je veliko krajši kot delovni čas v drugih razvitih delih sveta. Do razlik prihaja ne le zaradi produktivnosti dela, ampak zaradi različnega obdavčevanja, navad ljudi, običajev, zgodovinskega razvoja, moči sindikatov, zakonov in predpisov ter zaradi različne kulture in mišljenja. Kratek evropski delovni čas je bil posledica prevelike regulacije trga dela, premajhna svoboda ekonomskih agentov in zgrešena pričakovanja tradicionalnih držav, ki so pod vplivom sindikata.

Primerjava med Evropo in ZDA nam kaže, da se razlike v delovnem času neposredno pokažejo v razlikah v povprečnih dohodkih evropskih in ameriških zaposlenih oseb. V ZDA so dohodki za približno tretjino višji. Ta razlika je večja kot razlika v povprečnem letnem delovnem času, ker Američani delajo več, saj na trg dela vstopajo prej in pozneje izstopajo ter imajo nižjo brezposelnost. Odgovor na vprašanje, ali Evropejci več delajo in imajo več dohodka ali imajo več prostega časa in manj dohodka, bi dobili le, če bi temeljito deregulirali trg dela ter delodajalcem in zaposlenim omogočili svobodno odločitev. Tukaj pa ne smemo pozabiti tudi obdavčitev dela, ki popači izbiro med delom in prostim časom. V Evropi je delovni čas v večini primerih predpisan in posamezniki nimajo možnosti izbire. Res pa je tudi, da v Evropi delamo manj kot v ZDA, ker imamo precej višje davke (Malačič, 2005a, str. 8, 9).

Odločitev Francije, da odpravi 35-urni delovni teden in da delodajalcem dovoli podaljšati delovni čas, je izraz sprememb desetletja trajajoče politike. V osemdesetih in devetdesetih letih je večina evropskih držav skrajšala delovni teden: Francija s 40 ur na 35 ur, Velika Britanija s 40 na 37 ur, Danska z 39 na 37 ur in Nemčija z več kot 40 ur na 38 ur. Danes bodo Evropejci, ki se spopadajo z visoko stopnjo brezposelnosti in posledično upadajočim življenjskim standardom, morda morali delati več ur, če se bodo želeli kosati z globalizacijo (Sinn, 2005, str. 8).

Razlogi, da se bo v bližnji prihodnosti začel delovni čas podaljševati, niso samo v neuspeli politiki skrajševanja delovnega časa, ampak tudi v tem, da želijo delodajalci predvsem povečevati dobiček in bogastvo. Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti na nekatere skupine zaposlenih, ki že danes delajo več časa.

## 5.2. POSLEDICE PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA

Posledice, do katerih bo verjetno prišlo ob podaljšanju delovnega časa (Sinn, 2005, str. 8, 9):

- Daljši delovni čas bo pospešil gospodarsko rast, saj če ljudje delajo dlje, deluje tudi kapital bolj dolgo. Razen, če je vseh 24 ur zapolnjenih z delom v izmenah, se s podaljševanjem dnevnega delovnega časa podaljša tudi izkoriščenost kapitala. Zato je 10% povečanje števila delovnih ur enako 10% povečanju zaloga donosnega kapitala v gospodarstvu.
- Posledica podaljševanja delovnega časa je skokovito povečanje bogastva in takojšnji razcvet proizvodnje.
- Daljši delovni čas bo srednjeročno tudi pripomogel k večji zaposlenosti, saj se bo ob nespremenjenih stroških dela povečala produktivnost. Delavci bodo bolj produktivni, ker bodo delali dlje časa.
- Delavci bodo ob nespremenjenih plačah izdelali več dobrin in dobički se bodo povečali za prav toliko, kot se bo zvišala vrednost proizvodnje. Dodatna proizvodnja bo zato podprta tudi z ustrezno nakupno močjo. Če bodo vsa podjetja delala več ur, jih bo večina deležna tudi večjega povpraševanja, pri čemer pa bo imelo povprečno podjetje toliko dodatnega povpraševanja, za kolikor bo povečalo svojo ponudbo.
- Podaljševanje delovnega časa naj bi pripomoglo k rasti, konkurenčnosti in večji zaposlenosti.

## 5.3. KRITIKE PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA

Ko se je začelo govoriti o podaljšanju delovnega časa, so se pojavile tudi kritike, največ na račun delodajalcev in njihovega osebnega bogatenja.

Nekateri se bojijo, da podaljševanje delovnega časa ne bo povečalo zaposlenosti, češ da se bo s povečanjem števila delovnih ur zmanjšalo razmerje med delom in kapitalom. Mejna produktivnost opravljenih delovnih ur bi se zmanjšala za toliko, da bi ob tem izničila ugodne učinke večjega števila delovnih ur. Sindikati se pri upiranju podaljševanja delovnega časa opirajo na teorijo dane količine dela, ki ne prinaša nikakršnih gospodarskih koristi, saj po tej teoriji količina delovne sile v gospodarstvu v končnem seštevku ni spremenljiva. To pomeni, da bi 10% podaljšanje delovnega časa pomenilo zgolj 10% zmanjšanje zaposlenosti. Nekateri pravijo, da daljši delovni čas uničuje delovna mesta in da nam h konkurenčnosti in ohranjanju zaposlenosti lahko pomaga le tehnološki napredek (Sinn, 2005, str. 8, 9).

V slovenski družbi, kjer je polovica ljudi prezaposlenih, polovica pa ne dovolj zaposlenih, je zamisel o podaljšanju osemurnega delovnika zelo aktualna tema za delodajalce. Ljudje so po Svetlikovem opažanju, ne glede na zakone in uradno določen delovni čas, delali tudi ob najbolj nemogočih urah, podnevi, ponoči in ob praznikih. Zato poskušajo delodajalci dejanske razmere legalizirati. Nekateri imajo pomisleke tudi zato, ker je pobuda za legalizacijo daljšega

delovnega časa nastala v tistih podjetniških krogih, kjer je prevladujoča mentaliteta pridobitniška in ne produktivistična (Korade, 2004, str. 17).

Ne glede na vse kritike in pomisleke, ki se pojavljajo v povezavi s podaljševanjem delovnega časa, se bo v prihodnosti delovni čas podaljševal in samo čas bo pokazal, kako uspešni bomo pri tem.

#### **5.4. PRVI PRIMERI PODALJŠEVANJA DELOVNEGA ČASA**

Francija se je odločila odpraviti 35-urni delovni teden in dovolila podaljšati delovni čas. Tem spremembam je leta 2005 sledila tudi Nemčija, kjer je bilo podaljševanje delovnega časa povezano z dogovori o plačah. In tako so delovni čas podaljšali brez povišanja plač. Prvi so se podaljševanja lotili v Siemensu, kjer so leta 2005 delovni teden podaljšali s 35 ur na 40 ur (Sinn, 2005, str. 8, 9). Heinrich von Pierer je na čelu Siemensu že od leta 1992. Njegov cilj je bil spremeniti kulturo v podjetju, ki je takrat veljala za močno zbirokratizirano korporacijo. Da mu je to tudi uspelo, je potreboval deset let. Zanimivo je, da si ob tem ni nakopal veliko sovražnikov, ampak se je leta 2004 uvrstil na drugo mesto med najbolj priljubljenimi evropskimi direktorji. Najbolj aktualna tema v Siemensu je bila selitev delovnih mest na vzhod in manj lagodnosti na zahodu. Med posebej vročimi temami je bila tema o podaljševanju delovnega časa. Heinrich von Pierer se tega ni lotil salonsko, ampak se je udeleževal svetov delavcev in zaposlenih ter jim brez ovinkov povedal, da bodo morali delati več. In tako je delovni čas podaljšal na 40-urni delovni teden (Koražija, 2004, str. 28 - 31).

Bavarska vlada pa je delovni teden starejšim zaposlenim podaljšala z 38,5 ur na 40 ur in mlajšim na 42 ur. Tudi Daimler Chrysler je svojemu oddelku za raziskave in razvoj podaljšal delovni čas s 35 ur na 40 ur na teden. Nemčija se je s tem odzvala na konkurenco nizkih plač v nekdanjih komunističnih državah. Plače se razlikujejo med državami. In zato se nekaterim zdi, da sploh nima smisla tekmovati. Vendar pa se kljub temu zdi vredno poskusiti z znižanjem stroškov dela z neplačanim podaljševanjem delovnega časa, saj se Nemčija lahko pohvali s precej večjo produktivnostjo (Sinn, 2005, str. 8, 9).

Medtem ko nekatere evropske države že podaljšujejo delovni čas, pa v Sloveniji potekajo pogovori. Tudi pri nas so bili predlogi, da bi delovni teden s sedanjih 40 ur podaljšali na 42,5 ure. Zadnje čase so te pobude malo potihnile, vendar se bodo spomladi znašle v ekonomsko-socialnem svetu in takrat bodo potekale tudi celotne analize zakona o delovnih razmerjih (Kužet, 2005, str. 33).

## 5.5. NAPOVED ZA PRIHODNOST

Kaj lahko pričakujemo v prihodnje? Je na res vidiku sprememba trenda? Za kakšno prihodnost se bodo borili sindikati, delodajalci in ekonomisti?

V Evropi lahko v prihodnje zelo verjetno pričakujemo podaljševanje delovnega časa. Potrebno je spremeniti obstoječi trend skrajševanja delovnega časa, saj na dolgi rok ne bo mogoče konkurirati manj razvitim državam s cenenim delom. To se bo zgodilo zaradi zmanjševanja razlik v delovnem času med razvitimi državami zaradi globalizacije, deloma pa tudi zaradi že velikokrat omenjene neuspele francoske politike, ko so delovni čas skrajšali na 35 ur. Izziv za države v prihodnosti bo predvsem povečevanje sklada dela v družbi, da bi s tem dosegali visoko zaposlenost. Za družbo pa je ključno zagotavljanje prožnega trga dela, saj bodo tako tržne zakonitosti svobodnejše delovale ter najrazličnejših predpisovanj bi bilo manj. Večja prožnost pa bo zagotovo bolj v interesu veliko bolj izobraženih delavcev prihodnosti. Ti bodo sami želeli odločati, kdaj bodo delali več in kdaj manj ter kako bodo obdobjem dela sledila obdobja usposabljanja, izobraževanja in prostega časa (Malačič, 2005a, str. 8, 9). V prihodnje se bodo verjetno razlike v dolžini delovnega časa med posamezniki še povečale. To pa bo možno le, če se bo država manj vpletala z regulacijo, kakor je to v današnjem času.

## 6. SKLEP

Naj o delovnem času razmišljamo tako ali drugače, dejstvo je, da so minili časi, ko so imeli delavci zagotovljeno službo do upokojitve. Delo je postalo v zadnjem času skoraj v vseh podjetjih za delodajalce velik strošek. Zato je razumljivo, da skušajo na vseh ravneh zniževati ta strošek. Zanimiv je tudi trend, ki je v mnogih državah opazen že nekaj časa: delodajalci želijo podaljševati delovni čas, hkrati pa si prizadevajo, da bi izplačevali nižje plače. Sindikati si prizadevajo ravno nasprotno: rast plač ob podaljševanju delovnega časa. V praksi pa morajo delavci vedno pogosteje za enako plačilo delati dalj časa, da bi si tako podjetja povečala delovno učinkovitost, konkurenčnost in dobiček ter da bi lažje obdržali delovna mesta (Kučet, 2005, str. 33).

Dejstvo je, da v Evropi delamo malo. Na Japonskem in v ZDA so številke veliko večje, kar pomeni da delajo več. Do teh razlik v dolžini delovnega časa pa prihaja, ne samo zaradi zakonov in predpisov, ampak predvsem zaradi različnih višin davkov, zgodovinskih obdobj in posameznih državah, zaradi različnih kultur, običajev, prepričanj in navad ter zaradi različnega pojmovanja prostega časa. V Evropi so visoki davki, zato ljudje raje ne delajo preveč, saj država obdavči vsako naduro, tako da se ti na koncu sploh ne izplača delati dlje kot je zakonsko določeno (v Sloveniji osem ur). Kljub temu, da evropski delavci delajo manj, pa se trend skrajševanja delovnega časa še nadaljuje. V razvitih državah je ta pojav zelo pogost, vendar strokovnjaki v zadnjih časih ugotavljajo, da ne dosega zelenih rezultatov. Države so poskušale s pomočjo skrajševanja delovnega časa zmanjšati brezposelnost, vendar



jim ni uspelo v takšnem obsegu, kot so hotele. Za primer neuspelega skrajševanja delovnega časa v diplomskem delu navajam primer francoske vlade, ki je leta 2000 kljub protestiranju delodajalcev, uzakonila 35-urni delovnik, ker je predvidevala, da se bo brezposelnost zelo zmanjšala. Vendar pa so rezultati po šestih letih slabi. Francija ima še vedno velik odstotek brezposelnih in tudi delavci niso zadovoljni z obstoječim, predvsem najšibkejši delavci. Državni omejitvi delovnega časa pa nasprotujejo tudi v Nemčiji, saj naj bi vodstvo podjetja Volkswagen zagrozilo sindikatom, da morajo povečati tedenski delovni urnik, sicer se bo proizvodnja preselila v tujino.

V preteklih letih je bil prisoten trend skrajševanja delovnega časa. To lahko preberemo v diplomski nalogi, kjer sem skozi celotno besedilo poskušala kar najbolje prikazati, da se v razvitih državah delovni čas skrajšuje. Kljub temu, da na ravni EU agregatni podatki še ne nakazujejo spremembe trenda, lahko v prihodnosti pričakujemo resnejšo ustavitev skrajševanja delovnega časa in predvidevamo, da se bo delovni čas postopoma začel podaljševati. Prvi znaki, ki nakazujejo spremembo trenda so vidni predvsem na podjetniški ravni.

Na tem mestu lahko zaključim, da bi bilo morda bolje, če države ne bi tako strogo posegale v delovni čas. Zakonsko določeni okviri sicer morajo biti postavljeni, vendar z namenom preprečevanja izkoriščanja delovne sile in ne omejevanja zmožnosti dela. Države bi k večji brezposelnosti veliko bolj pripomogle z nižjimi davki, saj bi s tem ljudje za svoje delo dobili več, prav tako pa bi podjetja za isto vrednost lahko dobila več delovne sile. Ta bi se lahko odražala v večjem številu delovnih ur, ali pa celo v obliki zaposlovanja novih delavcev. Kaj se bo dejansko dogajalo na trgu dela pa bomo videli v prihodnjih letih.

## LITERATURA

1. Askenazy Philippe: Shorter work time, hours flexibility, and labor intensification. *Eastern Economic Journal*, Bloomsburg, 30(2004), 4, str. 603-614.
2. Cajnko Javornik Vita: O daljšem delovnem času v rokavicah. *Revija Manager*, Ljubljana, 2005, 5, str. 24.
3. Clifford Noreen, Morley Michael, Gunnigle Patrick: Part-time work in Europe. Limerick : University of Limerick, 1999. str. 555-567.
4. Gershuny Jonathan: *Social Innovation and the Division of Labour*. Oxford : Oxford University Press, 1983. 304 str.
5. Gorenc Tanja: Brezposelnost in skrajševanje delavnika v Franciji. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 39 str.
6. Hakim Catherine: *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford : Oxford University Press, 1998. 318 str.
7. Hribar Milič Samo: Predlog za nacionalni akcijski načrt: reforma trga dela. *Finance*, Ljubljana, 19. maj 2005, str. 17.
8. Kajzer Alenka: Delne zaposlitve so priložnost za prožnejši trg dela. *Finance*, Ljubljana, 12. avgust 2005, str. 9.
9. Kopač Anja, Hazl Vesna, Svetlik Ivan: Evropska politiki zaposlovanja. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 58-93.
10. Korade Dragica: Naposled Kitajska. *Mladina*, Ljubljana, 15. november 2004, str. 17.
11. Koražija Nataša: Von Piererja kličejo Rambo. *Revija Manager*, Ljubljana, 2004, 6, str. 28-31.
12. Kužet Zora: Zaradi nizkih plač želijo delati man. *Večer*, Maribor, 22. februar 2005, str. 33.
13. Majerič Avgust: Ugotavljanje velikosti družbenega proizvoda. *Uvod v ekonomijo-makroekonomika*. Maribor : Studio Linea, 1998, str. 21-41.
14. Malačič Janez: Trg dela. *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana : Zveza društev za kadrovske dejavnost, 1995, str. 7-30.
15. Malačič Janez: Svet dela in delovne sile. *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana : Zveza društev za kadrovske dejavnost, 1995a, str. 31-48.

16. Malačič Janez: Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli. Peta izdaja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 378 str.
17. Malačič Janez: Presenetljivo presenečenje kratkovidnih tekstilcev. Finance, Ljubljana, 14. marec 2005, str. 8-9.
18. Malačič Janez: Podaljš(ev)anje delovnega časa. Finance, Ljubljana, 25. avgust 2005a, str. 8-9.
19. Marx Karl: Kapital 1. Ljubljana : Cankarjeva založba, 1976. 512 str.
20. Mata-Greenwood Angela: An Integrated Framework for the Measurement of Working Time. STAT working papers. Geneve : ILO, 1992. 156 str.
21. Mišič Vlasta: Študij dela in časa. Železniki : Pami, 1998. 143 str.
22. McInerney Andy: May Day, The Worker' Day, born in the struggle for the eight-hour day. Liberation & Marxism, New York, 1. maj 1996.
23. Potočnik Miha: Posnemati primerljive države. Glas gospodarstva, Ljubljana, januar 2000, str. 24-25.
24. Petrovec Nataša: Fleksibilno o fleksibilnosti. Dnevnik, Ljubljana, 24. november 2006.
25. Roche William K., Fynes Brian, Morrissey Terri: Working time and employment: A review of international evidence. International Labour Review, Geneve, 135(1996), 2, str. 129-157.
26. Sinn Hans-Werner: Evropa že dela dlje. Finance, Ljubljana, 30. marec 2005, str. 8-9.
27. Svetlik Ivan, Verša Doroteja: Skrajševanje delovnega časa. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 118-142.
28. Škofljanec Sabina: Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 48 str.
29. Tomažič Agata: Konec je z zaposlitvijo za vse življenje. Delo, Ljubljana, 10. julij 2006, str. 5.
30. Turk Dunja: Osemurni delovnik tudi pri nas čedalje redkejši. Finance, Ljubljana, 30. marec 2005, str. 21.

## VIRI

1. Comparative studies.  
[URL: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/comparativestudies.html>], 14.12.2006.
2. Drobnič Robert: Interno gradivo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.  
Ljubljana, 1998, str. 5-6.
3. Employment Analysis.  
[URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2006\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.html)], 3.1.2007.
4. Euromonitor international, 2006 (Global Marketing Information Database-GMID).  
[URL: <http://www.euromonitor.com/GMID.aspx>], 2006.
5. EU Labour Force Survey Principal results 2005. Statistics in Focus : Population and social conditions. Luxembourg, 27.06. 2006, 13, 12 str.
6. EIRO: European industrial relations observatory.  
[URL: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/08/update/tn0608101u.html>], 14.12.2006.
7. Employment in Europe 2006. Luxembourg : European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities, 2006. 74 str.
8. Evropomočnik.  
[URL: <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/794-155/>], 24.12.2006.
9. Industrial Relations in Europe 2004. Luxembourg : European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit D.1, 2004. 181 str.
10. Mesečni statistični pregled (oktober 2006).  
[URL: <http://www.zpiz.si/src/msp/200610/01.html>], 3.1.2007.
11. Predlog zakona o spremembah o dopolnitvah o praznikih in dela prostih dnevi RS. 0071-11/2005.
12. Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 1(2006), 1, 36 str.
13. Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 1(2006a), 10, 36 str.

14. SiOK: Organizacijska klima v Sloveniji. Poročilo za leto 2005. Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, 2006. 29 str.
15. Služba vlade RS za evropske zadeve. [URL: <http://www.svez.gov.si>], 24.11.2006.
16. SURS novica. [URL: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=588](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=588)], 30.11.2006.
17. Statistični portret Slovenije v EU 2006. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2006. 31 str.
18. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) (Uradni list RS, št. 42/2002).
19. ZPIZ. [URL: <http://www.zpiz.si/src/zavarovanci/zavarovanci.html>], 18.1.2007.

# **PRILOGA**

Tabela 1: Države in okrajšave, ki se pojavljajo v diplomskem delu.....	1
Tabela 2: Zakonsko določen najdaljši delovni dan, 2005 (v urah) .....	2

Tabela 1: Države in okrajšave, ki se pojavljajo v diplomskem delu

<b>Države (v slovenskem jeziku)</b>	<b>Države (v angleškem jeziku)</b>	<b>Okrajšave</b>
Belgija	Belgium	BE
Češka Republika	Czech Republic	CZ
Danska	Denmark	DK
Nemčija	Germany	DE
Estonija	Estonia	EE
Grčija	Greece	GR
Španija	Spain	ES
Francija	France	FR
Irska	Ireland	IE
Italija	Italy	IT
Ciper	Cyprus	CY
Latvija	Latvia	CV
Litva	Lithuania	LT
Luksemburg	Luxembourg	LU
Madžarska	Hungary	HU
Malta	Malta	MT
Nizozemska	Netherlands	NL
Avstrija	Austria	AT
Poljska	Poland	PL
Portugalska	Portugal	PT
<b>Slovenija</b>	<b>Slovenia</b>	<b>SI</b>
Slovaška	Slovakia	SK
Finska	Finland	FI
Švedska	Sweden	SE
Velika Britanija	United Kingdom	UK
Romunija	Romania	RO
Bolgarija	Bulgaria	BG
Japonska	Japan	JP
Združene države Amerike (ZDA)	United States of America (USA)	US

Vir: Industrial Relations in Europe 2004, str. 174.

Tabela 2: Zakonsko določen najdaljši delovni dan, 2005 (v urah)

Država	Ure
<b>BG</b>	8
<b>EE</b>	8
<b>GR</b>	12
<b>HU</b>	12
<b>LV</b>	8
<b>LT</b>	8
<b>MT</b>	12,5
<b>PL</b>	8
<b>RO</b>	8
<b>SI</b>	<b>10</b>
<b>IE</b>	13
<b>LU</b>	10
<b>AT</b>	10
<b>SE</b>	8
<b>SK</b>	9
<b>ES</b>	9
<b>PT</b>	8
<b>BE</b>	8
<b>CY</b>	13
<b>CZ</b>	9
<b>IT</b>	13
<b>DE</b>	8
<b>FI</b>	8
<b>UK</b>	13
<b>DK</b>	13
<b>NL</b>	9
<b>FR</b>	10

Vir: EIRO, 2006.