

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI**

Ljubljana, november 2002

SABINA ŠKOFLJANEC

## IZJAVA

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom \_\_\_\_\_ in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

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

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

# KAZALO

UVOD .....	1
1. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA .....	2
1.1. OPREDELITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA .....	2
1.2. NASTANEK IN ŠIRITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE .....	3
1.2.1. VZROKI ZA ŠIRITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA .....	3
1.2.1.1. Ekonomske spremembe .....	4
1.2.1.2. Tehnološke spremembe .....	4
1.2.1.3. Spremembe v organizacijskem in upravljalnem procesu .....	5
1.2.1.4. Spremembe v delitvi dela .....	6
1.2.1.5. Spremembe v dojetanju časa .....	6
2. FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI .....	6
2.1. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA V PREJŠNJEM SISTEMU .....	6
2.2. PREHOD V TRŽNO GOSPODARSTVO IN SEDANJE RAZMERE .....	7
2.3. NAJPOGOSTEJŠE FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA V SLOVENIJI .....	8
2.3.1. ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....	8
2.3.1.1. Delovna mesta s korporativno strategijo .....	9
2.3.1.2. Delovna mesta z individualno strategijo .....	9
2.3.1.3. Delitev delovnega mesta .....	10
2.3.1.4. Razširjenost zaposlovanja s krajšim delovnim časom v Sloveniji .....	10
2.3.1.5. Prednosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom .....	14
2.3.1.6. Pomanjkljivosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom .....	15
2.3.2. ZAPOSLOTITEV ZA DOLOČEN ČAS .....	16
2.3.2.1. Razširjenost zaposlovanja za določen čas v Sloveniji .....	16
2.3.2.2. Prednosti zaposlovanja za določen čas .....	19
2.3.2.3. Pomanjkljivosti zaposlovanja za določen čas .....	20
2.3.3. DELO NA DOMU .....	20
2.3.3.1. Opredelitev in vrste dela na domu .....	20
2.3.3.2. Prednosti dela na domu .....	21
2.3.3.3. Pomanjkljivosti dela na domu .....	22
2.3.3.4. Delo na daljavo (teledelo) .....	23
2.3.3.4.1. Prednosti uvedbe dela na daljavo .....	25
2.3.3.4.2. Pomanjkljivosti uvedbe dela na daljavo .....	26
2.3.3.4.3. Pravice in dolžnosti zaposlenih na daljavo .....	26
2.3.3.4.4. Razširjenost dela na daljavo v Sloveniji .....	27
2.3.4. DELO PO POGODBI O DELU .....	29
2.3.4.1. Opredelitev pogodbenega dela .....	29
2.3.4.2. Razširjenost pogodbenega dela v Sloveniji .....	30
3. ZAKONSKA UREDITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA V SLOVENIJI .....	32

3.1. DELOVNO RAZMERJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	32
3.1.1. DELOVNO RAZMERJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM PO NOVEM ZDR.....	33
3.2. DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS.....	34
3.2.1. DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS PO NOVEM ZDR.....	35
3.3. DELO NA DOMU .....	35
3.3.1. DELO NA DOMU PO NOVEM ZDR .....	36
3.4. DELO PO POGODBI O DELU .....	36
3.4.1. DELO PO POGODBI O DELU PO NOVEM ZDR.....	37
4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN POVEČANJE PROŽNOSTI SLOVENSKEGA TRGA DELA .....	37
SKLEP.....	40
LITERATURA.....	42
VIRI.....	43

## UVOD

Fleksibilno zaposlovanje ob vse bolj spremenljivih pogojih gospodarjenja čedalje bolj pridobiva na pomenu. Pogoste tržne spremembe narekujejo uveljavljanje drugačnih oblik zaposlitve in dela tudi v Sloveniji. Razvita informacijska in telekomunikacijska tehnologija pa ponujata veliko možnosti za večjo produktivnost in s tem prosperiteto prek novih oblik zaposlitve.

Bistvo fleksibilnih oblik zaposlitve in dela je v sprotnem prilagajanju zaposlovanja potrebam po delu. Poznavanje in spremljanje fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji je pomembno, saj je to pri nas razmeroma nov pojav. Najhitreje prihaja do uporabe teh oblik zaposlitve v storitvenem sektorju, ki se tudi najhitreje širi. S širitvijo fleksibilnih oblik zaposlitve in dela pa se zmanjšuje tudi stabilnost zaposlitve.

Trg dela je tudi svojevrsten kazalnik razvitosti gospodarstva, saj nam kaže osnovna dejstva o njegovem stanju in razvoju. Slovenski trg dela je začel popolneje delovati leta 1989. S prehodom na tržno gospodarstvo se je izoblikoval trg dela, visoka brezposelnost pa kaže na neučinkovitost prejšnjega sistema. Z uporabo fleksibilnih oblik zaposlitve se povečuje število zaposlenih, pri tem pa gre predvsem za nestabilna in nižje plačana delovna mesta z manjšimi socialnimi in drugimi pravicami. Število zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom se zmanjšuje, čedalje več je zaposlitev za določen čas.

Slovenski delojemalci iščejo predvsem zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, zaradi razmeroma majhnih možnosti zaposlovanja pa sprejemajo tudi druge oblike zaposlitve. Fleksibilne oblike zaposlitve se pri nas razmeroma hitro širijo predvsem v storitvenem sektorju. Glede fleksibilnih oblik zaposlitve in dela obstaja dilema, ali se usmeriti v večjo prožnost trga dela in spodbujati te oblike zaposlitve, ali pa dati poudarek socialni varnosti, ki se z uporabo takšnih oblik zaposlitve zmanjšuje. Najbolje je, da država fleksibilne oblike zaposlitve delno regulira, njihovo širjenje pa kaže na približevanje Slovenije državam EU.

V prvem poglavju bom opredelila fleksibilne oblike zaposlitve in dela. Opisala bom tudi nastanek in glavne vzroke za širitev fleksibilnega zaposlovanja.

V drugem poglavju bom predstavila fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Najprej bom obravnavala prisotnost fleksibilnih oblik zaposlitve in dela v prejšnjem sistemu ter prikazala spremembe na področju fleksibilnega zaposlovanja, ki so se pojavile s prehodom v tržni sistem. Sledi prikaz sedanjih razmer na področju fleksibilnega zaposlovanja. Nadalje bom predstavila štiri najbolj reprezentativne fleksibilne oblike zaposlitve v Sloveniji. To so zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas, delo na domu in delo po pogodbi o delu. Za vsako izmed naštetih oblik zaposlitve bom prikazala prednosti in pomanjkljivosti ter razširjenost v Sloveniji.

V naslednjem poglavju bom prikazala zakonsko ureditev obravnavanih fleksibilnih oblik zaposlitve in dela. Pri tem bom izpostavila tudi spremembe, ki jih na področju fleksibilnega zaposlovanja prinaša nov Zakon o delovnih razmerjih.

V četrtem poglavju pa bom obravnavala možne ukrepe politike zaposlovanja v Sloveniji, ki bi lahko pozitivno vplivali na nujno povečanje prožnosti slovenskega trga dela.

## **1. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA**

### **1.1. OPREDELITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA**

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela najenostavneje definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike zaposlitve. Standardna oblika zaposlitve je oblika delovnega razmerja, ki se je razvila sredi prejšnjega stoletja in je še danes prevladujoča oblika zaposlitve. To je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Svetlik, 1994). Ta oblika delovnega razmerja temelji na polni osebni in ekonomski podrejenosti delodajalcu v času, ko se delo opravlja. Podrejenost delodajalcu se kaže v opravljanju dela pod vodstvom, pod navodili in pod nadzorom delodajalca na sedežu delodajalca, z njegovimi delovnimi sredstvi, na določenem kraju, v določenem času in v organizacijski obliki ter razporeditvi, ki sta določeni s strani delodajalca (Dobrin, 1995, str. 172).

Fleksibilne oblike zaposlitve za delodajalce pomenijo najcenejši legalni način prilagajanja števila zaposlenih proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam, saj je v tem primeru omogočeno odpuščanje presežnih delavcev brez visokih stroškov. Za brezposelne pomenijo fleksibilne oblike zaposlitve in dela pogosto edino možnost, da lahko sploh pridejo do dela, za zaposlene pa vir dodatnega zaslužka ter večjo možnost usklajevanja delovnega z drugimi področji v življenju. Fleksibilne oblike zaposlitve in dela za državo po eni strani pomenijo večjo možnost zaposlovanja ter s tem znižanje brezposelnosti. Po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev za državni proračun, za zaposlene pa manjšo ekonomsko in socialno varnost, tako da je pogosto nujna pomoč države z njenimi socialnimi programi (Svetlik, 1994, str. 125). Fleksibilne oblike zaposlitve za delojemalce pogosto pomenijo tudi neugodno razporeditev njihovega delovnega časa in manjše možnosti napredovanja.

Delodajalci vedno bolj odklanjajo standardno zaposlitev v obliki delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom kot edino obliko zaposlitve. Usmerjajo se v iskanje drugačnih zaposlitvenih razmerij, ki poskušajo obiti dosedanje standardno delovno razmerje (Dobrin, 1995, str. 171). Ponudba fleksibilnih oblik zaposlitve in dela tako sega od oblik z določenimi značilnostmi delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom, pa vse do oblik, ki popolnoma odstopajo od omenjenega delovnega razmerja (Dobrin, 1995).

Raznolikost fleksibilnih oblik zaposlitve in dela ter pomanjkanje splošno sprejetih mednarodnih definicij povzroča težave pri enotnem poimenovanju teh oblik. Nekateri uporabljajo termin nestandardne oblike zaposlitve in dela. Drugi poimenujejo te oblike zaposlitve in dela fleksibilne oblike. V splošnem fleksibilnost nakazuje na kreativnost, inovativnost in pozitivno odzivanje na spremembe. Fleksibilnost zaposlovanja se odraža v sposobnosti delodajalca, da sproti prilagaja zaposlovanje tržnim spremembam (Felstead, Jewson, 1999, str. 2).

Fleksibilna zaposlitev je konvencionalno opredeljena kot zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in samozaposlitev. V bistvu pa ima veliko širši pomen, saj zajema še številne druge oblike zaposlitve in dela. Skupna značilnost vseh fleksibilnih oblik zaposlitve in dela pa je, da kažejo odstopanja od kapitalističnih norm, ki so se razvile sredi prejšnjega stoletja (Felstead, Jewson, 1999, str. 1). Med fleksibilne oblike zaposlitve oziroma dela tako uvrščamo tudi delo po pogodbi o delu, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta (kombinacija dveh delavcev na delovnem mestu, ki sicer zaposluje enega delavca s polnim delovnim časom), trikotno zaposlovanje (posredniki dela svoje delavce posredujejo drugim podjetjem), lažno samozaposlovanje (delavca k temu prisili bivši delodajalec) ter delo na vpoklic (delavci čakajo doma na delo).

## **1.2. NASTANEK IN ŠIRITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE**

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela so se v razvitih državah začele uvajati zlasti po letu 1975, predvsem kot posledica številnih gospodarskih kriz, in sicer pod pritiski delodajalcev in zaradi povečane deregulacije na področju zaposlovanja s strani države. Na nadaljnjo širitev fleksibilnih oblik zaposlitve so pomembno vplivali tudi premiki v gospodarskih sektorjih. Proizvodnja se je čedalje bolj selila iz industrijskega v storitveni sektor, kjer je sprotno prilagajanje tržnim zahtevam nujnega pomena in tudi lažje kot v industriji. Industrijski sektor je tako vse bolj izgubljal na svojem pomenu (Svetlik, 1994, str. 124).

Značaj dela v storitvenem sektorju je omogočil uveljavitev fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, poleg tega pa je spodbujal tudi množično zaposlovanje žensk. Fleksibilne oblike zaposlitve in dela, predvsem zaposlitev s krajšim delovnim časom, so ženskam omogočile večjo uskladitev delovnega področja z družinskimi obveznostmi. Razen zaposlitve za določen čas v Sloveniji fleksibilne oblike zaposlitve niso posebej razširjene, največ jih je v storitvenih dejavnostih. V prihodnje tudi pri nas lahko pričakujemo širjenje fleksibilnih oblik zaposlitve, ki pa jih bo potrebno ustrezno uravnati. Cilji širjenja takšnih oblik zaposlitve so lahko usmerjeni v zaposlovanje dodatnih delavcev, v socialno varnost delavcev ali pa v večjo prožnost podjetij pri prilagajanju tržnim spremembam.

Iz razvitih držav prihajajo opozorila, da se z uvajanjem fleksibilnih oblik zaposlitve in dela zmanjšuje socialna varnost delavcev. Poleg tega so te oblike zaposlitve in dela tudi kot vir dohodka veliko bolj negotove. Skoraj povsem odprto ostaja vprašanje, ali do uporabe fleksibilnih oblik zaposlitve in dela prihaja zgolj iz gospodarskih vzrokov ali pa je vse več takšnih ljudi, ki iščejo fleksibilne oblike delovnih razmerij zaradi določenih prednosti takšnih oblik zaposlitve in dela (Svetlik, 1994, str. 124).

### **1.2.1. VZROKI ZA ŠIRITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA**

Vzroke, ki spodbujajo širjenje fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, lahko najdemo tako na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu dela. Na strani povpraševanja delodajalci poskušajo povečati produktivnost, znižati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Na strani ponudbe pa delojemalcem fleksibilne oblike

zaposlitve in dela omogočajo večjo uskladitev delovnega področja s privatnim življenjem, za nekatere zaposlene pa je pomembno tudi dejstvo, da so s sklenitvijo fleksibilne oblike delovnega razmerja manj vezani na določenega delodajalca (Felstead, Jewson, 1999, str. 76).

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela lahko za podjetja pomenijo njihovo konkurenčno prednost. Podjetjem omogočajo nižje stroške dela, poleg tega pa tudi nižje stroške prilagajanja spremembam na strani povpraševanja po določenem proizvodu oziroma storitvi. Delodajalci se pogosto odločijo za fleksibilne oblike zaposlitve in dela predvsem v času nestabilnega povpraševanja po njihovih proizvodih oziroma storitvah. Zaposlovanje, usposabljanje in odpuščanje tistih delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas povzročajo višje stroške in tudi večjo porabo časa (Felstead, Jewson, 1999, str. 77). V nadaljevanju bom opisala spremembe, ki so pomembno vplivale na širitev fleksibilnih oblik zaposlitve in dela.

#### **1.2.1.1. Ekonomske spremembe**

Spremembe v ekonomskem sistemu imajo neposreden vpliv na povpraševanje in ponudbo na trgu dela. Kot sem že omenila, so se fleksibilne oblike zaposlitve začele uvajati po nastanku večjih gospodarskih kriz. V času gospodarske recesije se je zelo povečalo število brezposelnih, ki so pomenili cenejšo delovno silo predvsem v državah z manjšo regulacijo trga dela. Fleksibilne oblike zaposlitve so za delodajalce predstavljale nižje stroške dela zaradi veliko manjših prispevkov za socialno varnost zaposlenih. Za delojemalce pa je bil sprejem takšnih pogojev dostikrat edina možnost, da so sploh lahko prišli do dela in si na ta način vsaj malo izboljšali svoj neugoden socialni položaj.

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela podjetjem omogočajo lažje doseganje konkurenčne prednosti. Pri tem se upošteva ekonomsko načelo, po katerem se kapital seli tja, kjer je dobiček največji in so stroški najnižji. V praksi to pogosto pomeni selitev kapitala v tiste države, kjer spremembe v gospodarstvu privedejo do manjše regulacije trga dela. Velika podjetja iz razvitih držav tako selijo najnestabilnejše dele svoje proizvodnje v države z manjšo regulacijo trga dela in na ta način poleg doseganja nižjih stroškov dela prenesejo tudi del tveganja, ki so ga prej v celoti nosila sama. V končni fazi se tveganje prenese na zaposlene, ki za svoje delo prejemajo nizko plačilo in so brez stalne zaposlitve (Svetlik, 1994). Kot posledica ekonomskih sprememb naraščajo tiste oblike zaposlitve in dela, ki omogočajo podjetjem večjo prilagodljivost potrebam proizvodnje. Takšni obliki zaposlitve sta predvsem zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom.

#### **1.2.1.2. Tehnološke spremembe**

Tehnološke spremembe pomembno vplivajo na organizacijo dela in delovnega mesta. Tehnološki razvoj se čedalje bolj usmerja k uporabi informacijske tehnologije. To ima za posledico uvajanje sprememb v delovnem procesu. V ospredje se zato postavlja delo, ki zahteva drugačno organizacijo delovnega mesta in delovnega časa. Takšno delo je omogočeno z uporabo sodobne informacijske tehnologije, ki zaposlenega vse manj veže na krajevno fiksno delovno mesto in na fiksen delovni čas. Razvoj informacijske tehnologije v



današnjem času omogoča zbiranje, obdelavo in prenašanje informacij ob izjemni hitrosti ter vse nižjih stroških, na ta način pa se povečuje tudi produktivnost pri delu. Razmere na tehnološkem področju se zelo hitro spreminjajo, s tem pa se širi tudi spekter uporabe novih tehnologij (Bučar, 2000, str. 132).

Organizacijska struktura, pri kateri potekajo informacije v smeri od višjih ravni odločanja k nižjim, v prihodnosti za uspešno poslovanje podjetja ne bo več ustrezna, predvsem zaradi posledic uporabe sodobne informacijske tehnologije, ki zaposlenim omogoča hitro pridobitev potrebnih informacij. V nekaterih podjetjih so zato že spoznali potrebo po uvedbi fleksibilnejše organizacijske strukture, ki zahteva stalno izobraževanje zaposlenih in stalno izboljševanje opravljanja dela. Učinkovita uporaba informacijske tehnologije predpostavlja drugačno razporeditev odgovornosti in samostojnost pri odločanju, to pa zahteva tudi večjo usposobljenost delavcev ter hiter dostop do informacij (Bučar, 2000, str. 157).

### **1.2.1.3. Spremembe v organizacijskem in upravljalnem procesu**

Te spremembe se v podjetjih kažejo predvsem v spremenjenem načinu vodenja podjetja in v bolj decentralizirani organizacijski strukturi. Spremembe v načinu vodenja se kažejo predvsem v zmanjševanju kontrole in opuščanju strogih odnosov med nadrejenimi in podrejenimi. Posledica tega je uvajanje novih metod dela v podjetju (Grabrijan, 1995, str. 34).

V preteklosti je bilo stanje na trgu razmeroma stabilno in prihodnost je bilo možno dokaj natančno načrtovati na podlagi trendov iz preteklosti. Takšno stanje je omogočalo postavljanje stabilnih ciljev in delovanje funkcijske organizacijske strukture. Ta organizacijska struktura temelji na izraziti centralizaciji in racionalizaciji, ki se kaže v natančnem načrtovanju delovnih mest. Vsaka funkcija v organizaciji predstavlja zaokroženo organizacijsko enoto (Lipičnik, 1998, str. 53). Pri tej organizacijski strukturi se izpostavlja tudi visoko stopnjo kontrole in odgovornosti nižjega položaja višjemu. Zaradi tega tudi proces komunikacije ter sprejemanje in uresničevanje odločitev poteka počasi. V tem primeru se podjetje ne more dovolj hitro odzivati na tržne spremembe. Sprotno prilagajanje spremembam na trgu pa je v današnjem času izrazite konkurence nujno za dolgoročen obstoj podjetja.

S strukturnega vidika se na spremembe na trgu najhitreje odziva divizijska organizacijska struktura. Ta organizacijska struktura je decentralizirana. Razdeljena je na manjše število divizij oziroma profitnih centrov. Posamezna divizija se osredotoča na konkreten trg oziroma proizvod in zanj tudi prevzema odgovornost. Prednosti, ki jih prinaša decentraliziranost, se kažejo predvsem takrat, ko določena divizija ne posluje dobro, saj so ostale divizije od nje ločene in poslovanje posamezne divizije ne vpliva na poslovanje drugih divizij. Pri divizijski organizacijski strukturi organiziranje posameznih funkcij poteka na ravni celotnega podjetja za vse tiste funkcije, ki so skupne za vse programe organizacije (Lipičnik, 1998, str. 54).

Decentralizirana organizacijska struktura je povzročila spremembe v organizacijskem in upravljalnem procesu podjetja. Odgovornost se je začela čedalje bolj prenašati z višjih na nižje ravni. Opazen je tudi premik od velikih stabilnih podjetij k manjšim. Večja

decentralizacija zahteva inovativne in sposobne zaposlene, v katere tudi podjetje vlaga s stalnim izobraževanjem (Lipičnik, 1998).

#### **1.2.1.4. Spremembe v delitvi dela**

Strukturne spremembe na trgu dela se kažejo predvsem v procesu ukinjanja klasičnih delovnih mest. V primerjavi s klasično staro industrijo nove industrije vse bolj temeljijo na tehnologijah, ki spodbujajo ekonomski razvoj, toda pri tem ne odpirajo veliko novih delovnih mest. Poleg zmanjšanega obsega ustvarjanja novih delovnih mest, pa so ta delovna mesta tudi drugačna. Zaradi visoke tehnološke opremljenosti zahtevajo visoko usposobljene in profesionalizirane zaposlene.

Do sprememb prihaja tudi v storitvenem sektorju, kjer veliko novih delovnih mest pridobiva informacijski značaj. Tudi takšna delovna mesta zahtevajo profesionalizirane zaposlene. Industrijsko dobo tako zamenjuje postindustrijska ali informacijska doba.

#### **1.2.1.5. Spremembe v dojemaju časa**

S širitvijo fleksibilnih oblik zaposlitve so se pojavile tudi velike spremembe v dojemaju časa. Tehnološke in ostale spremembe so skupaj z izboljšano izobrazbeno strukturo zaposlenih povečale obseg sekundarnih potreb zaposlenega. Te sekundarne potrebe se lahko kažejo v porabi prostega časa za počitek ali v porabi prostega časa za izobraževanje, družino ter razne druge namene. Zaradi povečanega obsega sekundarnih potreb potrebujejo zaposleni več prostega časa. To pa zaposlenim omogočajo različne fleksibilne oblike zaposlitve, ki so zasnovane na spremembah v pojmovanju delovnega časa. Delovni čas, ki ustreza zaposlenim, postaja čedalje bolj pomembna sestavina ugodnih delovnih pogojev.

Spremembe v izrabi delovnega časa se kažejo tudi na strani podjetja. Podjetje zaradi stroškov teži k racionalizaciji delovnega časa predvsem v obliki krajšanja delovnega časa, kamor spadajo zaposlitev s krajšim delovnim časom, izmensko delo, delitev delovnega mesta in tudi delo na vpoklic. Racionalizacija delovnega časa pa se lahko kaže tudi v obliki projektnega dela, pri katerem so delavci na podjetje vezani le za čas trajanja projekta (Grabrijan, 1995, str. 41).

## **2. FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI**

### **2.1. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTVE IN DELA V PREJŠNJEM SISTEMU**

V prejšnjem sistemu so za normalno priznavali skorajda le eno obliko zaposlitve oziroma dela. To je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, s katero so uresničevali temeljni cilj državnega socializma, to je polno zaposlenost, ki je zagotavljala legitimost

sistemu. V takšnem sistemu se je trg dela v praksi kazal v zelo okrnjeni obliki s številnimi omejitvami in togostjo tako na strani podjetij kot tudi na strani delavcev. Obstajala je ogromna prikrita brezposelnost (zaposleni delavci, ki niso imeli dela).

Poleg zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom so v prejšnjem političnem in gospodarskem sistemu obstajale tudi druge oblike zaposlitve oziroma dela, vendar so bile vse nekakšna izjema. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je prišla v poštev praviloma le zaradi težkih delovnih razmer in zaradi zdravstvenih ali socialnovarstvenih okoliščin. Zaposlitev za določen čas so uporabljali predvsem ob začasnem povečanju dela ali pa zaradi začasnega nadomeščanja delavcev. Pogodbeno delo pa naj bi bilo primerno za enkratne naloge, za katere v podjetjih ni bilo primernih delavcev ali pa so bili preobremenjeni z rednimi delovnimi nalogami (Svetlik, 1994, str. 123).

## **2.2. PREHOD V TRŽNO GOSPODARSTVO IN SEDANJE RAZMERE**

Prehod iz planskega v tržno gospodarstvo leta 1989 je povzročil številne spremembe, ki so se znatno kazale predvsem na področju zaposlovanja. Delodajalci so vse večje poslovno tveganje poskušali zmanjševati med drugim tudi z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih, delojemalci pa so bili zaradi povečane brezposelnosti prisiljeni sprejeti razne fleksibilne oblike zaposlitve in dela, čeprav so bile za njih manj ugodne (Verša, 1996, str. 616).

S prehodom v tržno gospodarstvo je prišlo tudi do liberalizacije trga dela. Z razvojem storitvenega sektorja so se začele pojavljati nove možnosti za zaposlovanje in s tem tudi nova področja, ki so bila zaradi načina dela primerna za uvedbo fleksibilnih oblik zaposlitve in dela. Prehod v tržno gospodarstvo je predstavljal tudi večje odpiranje zunanjemu trgu, ki ga zaznamuje velika konkurenca. V teh razmerah je zelo pomembno čim hitrejša in sprotno prilagajanje spremembam na trgu, to pa omogočajo različne fleksibilne oblike zaposlitve in dela.

V razvitih tržnih gospodarstvih so različne fleksibilne oblike zaposlitve in dela začeli spodbujati predvsem v osemdesetih letih, saj so zaradi dolgoletnega obstoja trga delovne sile prilagajali oblike zaposlitve in dela potrebam trga. To pa zaradi nujnosti čedalje večjega odpiranja zunanjemu trgu čaka tudi našo državo.

V Sloveniji med najbolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve spadata zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom. Pojav fleksibilnih oblik zaposlitve je pri nas povezan tudi z velikostjo podjetij. V obdobju socializma so izrazito prevladovala velika podjetja, delež fleksibilnih oblik zaposlitve je bil majhen, s prehodom v tržno gospodarstvo so večja podjetja propadla in nastalo je ogromno manjših podjetij, ki zahtevajo uporabo fleksibilnih oblik zaposlitve, da bi lahko bila konkurenčna.

Država institucionalno dopušča vse več oblik zaposlitve in dela, ki pa so za delojemalce žal tudi manj ugodne. Bremena tako prelaga z delodajalcev na delojemalce, da bi izboljšala gospodarske razmere za delodajalce in s tem povečala možnosti zaposlovanja. Posledice večje

uporabe fleksibilnih oblik zaposlitve bodo vidne tako na gospodarskem kot tudi na socialnem področju. V primeru, da bo država te oblike zaposlitve omejevala, bo tvegala manjšo konkurenčnost naših podjetij v primerjavi s tujimi in bo na ta način tudi zmanjšala možnost odpiranja novih delovnih mest. Če pa bo te oblike zaposlitve dopuščala ali celo spodbujala, pa se lahko zgodi, da bo prišlo do pojava drugorazrednih del, ki zaposlenim ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti (Svetlik, 1994, str. 126). Zato je nujno, da država te oblike zaposlitve in dela ustrezno uravnava.

## **2.3. NAJPOGOSTEJŠE FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTVE IN DELA V SLOVENIJI**

V Sloveniji so se fleksibilne oblike zaposlitve in dela začele v večji meri pojavljati šele v začetku devetdesetih let. Najbolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve in dela v Sloveniji, ki so zakonsko urejene in za katere se vsaj v določeni meri vodi evidenca, so naslednje:

- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev za določen čas,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom poleg delovnega razmerja s polnim delovnim časom pri drugem delodajalcu,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih,
- delo na domu in
- delo po pogodbi o delu.

### **2.3.1. ZAPOSLOTEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je tista oblika zaposlitve, kjer je delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri določenem delodajalcu. Lahko pomeni delno zaposlitev v dnevu, tednu, mesecu ali letu. Možno je tudi, da se dela polne delovne dni, vendar samo določene dni. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je oblika zaposlitve, ki pri nas v obdobju prehoda v tržno gospodarstvo ni doživela večjih sprememb glede razširjenosti in lastnosti. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom je še naprej ostal nizek. Zaposlitev s krajšim delovnim časom se pri nas pojavlja predvsem zaradi individualnih potreb delojemalcev, ki zaradi zmanjšanih delovnih zmognosti ali privatnih obveznosti ne morejo delati s polnim delovnim časom (Verša, 1996, str. 615).

Primerjava Slovenije z državami EU pokaže, da ima pri nas zaposlitev s krajšim delovnim časom za podjetja manjši pomen in je veliko manj razširjena kot v državah EU, kjer spada med najbolj reprezentativne oblike fleksibilnega zaposlovanja. Naraščanje zaposlitev s krajšim delovnim časom v državah EU je povezano predvsem s povečanim vstopom žensk med delovno aktivne, čedalje večjim širjenjem storitvenega sektorja in povečevanjem konkurence med delojemalci zaradi naraščajoče brezposelnosti. Ekonomske in tehnološke spremembe vedno bolj intenzivno zahtevajo usklajevanje obsega delovnega časa s potrebami delovnega procesa. Tudi v prihodnosti lahko pričakujemo, da se bo ta trend še nadaljeval (Verša, 1996, str. 618). Naraščanje te oblike zaposlitve in dela je izrazito predvsem v

podjetjih iz storitvene dejavnosti, kjer je nujno hitro prilagajanje spremembam na trgu. V državah EU v zadnjem času to obliko zaposlitve uporabljajo predvsem zaradi sprememb na trgu in možnosti večjega prilagajanja delovnemu procesu, kot pa zaradi subjektivnih potreb določenih kategorij zaposlenih (Dobrin, 1992, str. 112 - 115).

V evropskih podjetjih se pojavljata dva tipa zaposlovanja s krajšim delovnim časom. Razlikujeta se predvsem po vzrokih, zaradi katerih se za določeno delovno mesto vpelje zaposlitev s krajšim delovnim časom. Vzrok za uvedbo zaposlovanja s krajšim delovnim časom je lahko odločitev vodstva za takšno obliko zaposlovanja zaradi ekonomskih ali organizacijskih potreb podjetja. V takšnih podjetjih se uporablja korporativna strategija. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom pa je lahko v podjetje vpeljano tudi zaradi želje delavcev, ki so prvotno delali s polnim delovnim časom. V takšnih podjetjih pa uporabljajo individualno strategijo.

### **2.3.1.1. Delovna mesta s korporativno strategijo**

Številna podjetja v državah EU v namene povečanja svoje organizacijske in ekonomske učinkovitosti načrtno uvajajo zaposlovanje s krajšim delovnim časom. Takšna podjetja uporabljajo korporativno strategijo, ki izhajajoč iz potreb posameznega podjetja določa zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom z zunanjega trga dela. Ta strategija ne omogoča prehajanja med različnimi dolžinami delovnega časa, oziroma je takšno prehajanje zelo omejeno. Vzroke za to lahko iščemo predvsem v dejstvu, da je v takšnih podjetjih delo s krajšim delovnim časom zelo dobro organizirano. Ker je celotna organiziranost delovnih procesov usmerjena v delo s krajšim delovnim časom, je v takšnih podjetjih zelo malo delovnih mest s polnim delovnim časom. V podjetjih s korporativno strategijo je med zaposlenimi razmeroma visok delež žensk. Delodajalci, ki uporabljajo takšno strategijo, vidijo v zaposlovanju s krajšim delovnim časom predvsem možnost povečanja produktivnosti in s tem tudi večjo konkurenčnost podjetja (Verša, 1996, str. 619).

### **2.3.1.2. Delovna mesta z individualno strategijo**

Poleg korporativne strategije je poznana tudi individualna strategija. Ta strategija se uporablja v tistih podjetjih, v katerih delodajalec uvede zaposlovanje s krajšim delovnim časom zaradi potreb svojih zaposlenih. Zaposleni s polnim delovnim časom lahko iz osebnih vzrokov zaprosijo za skrajšanje svojega delovnega časa. Ker se delavci za zaposlitev s krajšim delovnim časom rekrutirajo znotraj podjetja, je tudi prehajanje med različnimi dolžinami delovnega časa precej lažje (Verša, 1996, str. 619).

V takšnih podjetjih je večina delavcev zaposlena s polnim delovnim časom. Ker je v primeru individualne strategije zaposlovanje s krajšim delovnim časom v podjetje vpeljano na pobudo zaposlenih, je tudi plačilo za uro dela ponavadi isto kot pri primerljivem delu s polnim delovnim časom. Tudi ostale ugodnosti zaposlenih s krajšim delovnim časom se ponavadi ne zmanjšajo, zato predstavniki delavcev v primeru individualne strategije vidijo v takšni obliki zaposlovanja možnost za izboljšanje delovnih pogojev.

Značilnosti zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji kažejo na to, da pri nas uporabljamo individualno strategijo, saj do uvedbe zaposlovanja s krajšim delovnim časom prihaja zaradi potreb zaposlenih. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom se torej v Sloveniji uvaja večinoma zaradi individualnih potreb delojemalcev. Uvaja se na njihovo zahtevo in ni osredotočeno na povečanje konkurenčnosti podjetja. Med vzroki za zaposlitev s krajšim delovnim časom jih največ odpade na nezmožnost opravljanja dela s polnim delovnim časom. Tej kategoriji zaposlenih pravice iz dela, kot tudi plača, niso zmanjšane, čeprav opravljajo manjše število delovnih ur. Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je tudi precej takšnih, ki ne morejo najti dela s polnim delovnim časom. Nizek delež pa je takšnih, ki ne želijo delati s polnim delovnim časom (Verša, 1996, str. 619-620).

### **2.3.1.3. Delitev delovnega mesta**

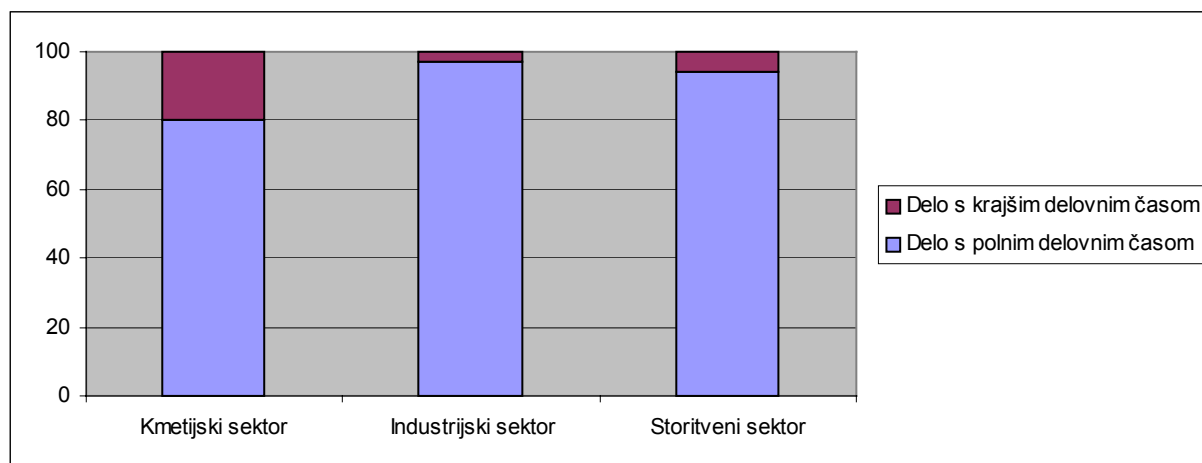
Delitev delovnega mesta (job-sharing) je posebna oblika zaposlitve za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, kjer ponavadi dva ali pa tudi več zaposlenih opravljajo delo, ki bi ga sicer lahko opravljal en delavec, zaposlen za polni delovni čas. Delovni teden se lahko razdeli na različne načine, odvisno od potreb zaposlenih in delodajalca. Oba delavca prevzemata odgovornost in si delita plačo, število dni letnega dopusta ter druge ugodnosti v razmerju s številom delovnih ur, ki jih vsak izmed njiju opravi. Na ta način ima zaposleni večjo možnost uskladitve dela z drugimi področji življenja. Ta oblika dela je razširjena predvsem v različnih storitvenih dejavnostih (Stredwick, Ellis, 1999, str. 50-53).

### **2.3.1.4. Razširjenost zaposlovanja s krajšim delovnim časom v Sloveniji**

V Sloveniji je zaposlovanje s krajšim delovnim časom imelo in še vedno ima predvsem socialno vlogo. Za takšno obliko zaposlovanja se odločajo predvsem osebe z zmanjšano zmožnostjo za delo. Takšne osebe so v vseh državah s socialistično ureditvijo imele prednost pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom. Tako je bilo in še vedno je tudi pri nas.

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je primerno uporabljati na področju kmetijstva in dopolnilnih dejavnosti, na področju oskrbe in nege starejših na domu, na področju turizma, na področju delovno intenzivnih panog in na vseh drugih področjih, ki se nanašajo na storitvene dejavnosti. S širjenjem storitvenega sektorja je zaposlovanje s krajšim delovnim časom vse bolj zanimivo tako za delodajalce kot tudi za delojemalce. Zaposlitev s krajšim delovnim časom predstavlja za ženske možnost večjega usklajevanja dela z družinskimi obveznostmi. Ponuja namreč neko vmesno pot med dvema skrajnima možnostima: med pomanjkanjem časa za družino in med brezposelnostjo.

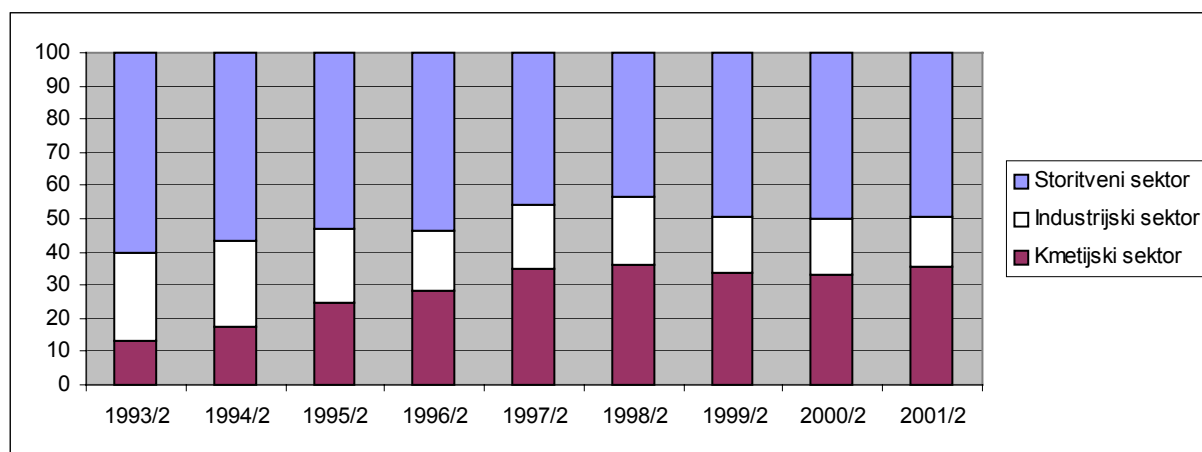
Slika 1: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim in krajšim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, Slovenija, 2001, v %



Vir: Statistične informacije, št. 178/2002.

Iz slike 1 je razvidno, da je bilo v Sloveniji v letu 2001 največ zaposlitev s krajšim delovnim časom v kmetijskem sektorju, temu pa je sledil storitveni sektor. Najmanj zaposlitev s krajšim delovnim časom je bilo v industrijskem sektorju. Razmeroma velika razširjenost zaposlovanja s krajšim delovnim časom v kmetijskem sektorju je glede na specifične dejavnosti nekoliko presenetljiva, pri tem pa moramo upoštevati, da so v prikazu zajeti vsi delovno aktivni prebivalci (zaposleni, samozaposleni, pomagajoči družinski člani) in ne zgolj zaposleni.

Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo s krajšim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, Slovenija, 1993-2001, 2. četrtletje, v %

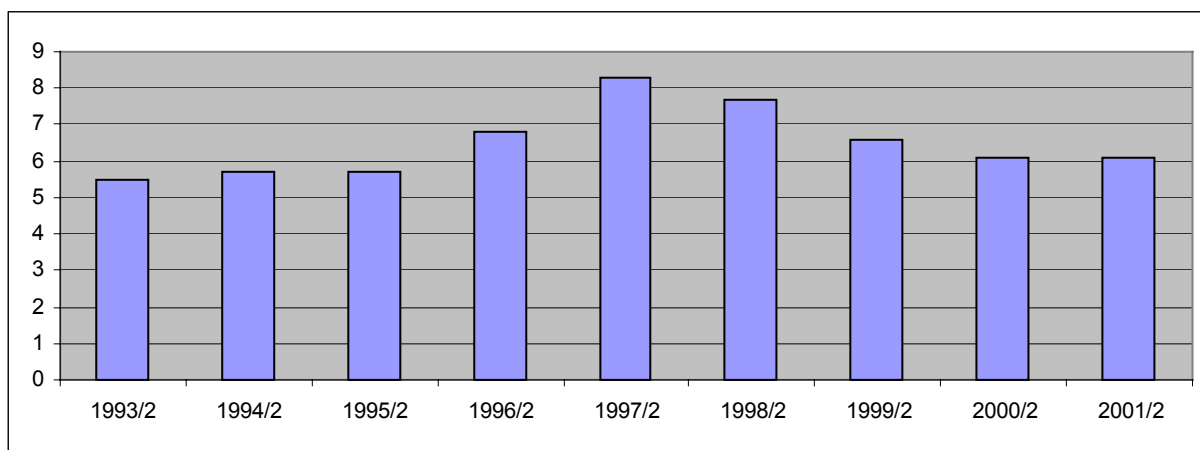


Vir: Rezultati raziskovanj, št. 743/2000 in Statistične informacije, št. 146/2000, št. 202/2001, št. 199/2002.

Iz slike 2 je razvidno, da je bilo v celotnem opazovanem obdobju v povprečju 50 % vseh zaposlitev s krajšim delovnim časom v storitvenem sektorju, temu pa je sledil kmetijski

sektor. Izmed vseh zaposlitev s krajšim delovnim časom jih je bilo najmanj v industrijskem sektorju. Porazdelitev zaposlovanja s krajšim delovnim časom med sektorji dejavnosti v opazovanem obdobju pa kaže na naraščanje te oblike zaposlitve v kmetijskem sektorju.

Slika 3: Delovno aktivno prebivalstvo s krajšim delovnim časom, Slovenija, 1993-2001, 2. četrtletje, v %

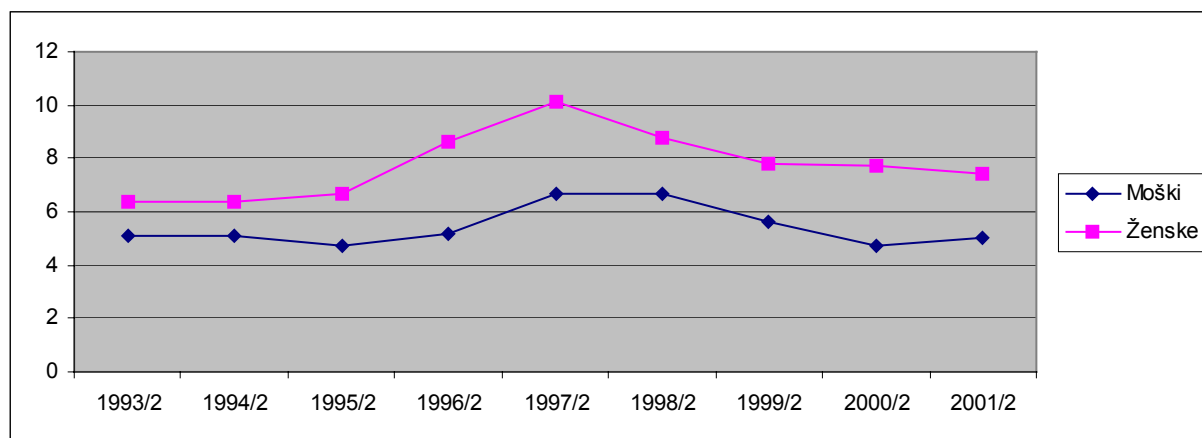


Vir: Rezultati raziskovanj, št. 743/2000 in Statistične informacije št. 146/2000, št. 202/2001, št. 178/2002.

Iz slike 3 lahko vidimo, da v Sloveniji zaposlovanje s krajšim delovnim časom še vedno ohranja podrejen položaj v primerjavi z zaposlovanjem s polnim delovnim časom. Rastoči trend skrajševanja delovnega časa med delovno aktivnim prebivalstvom v prvi polovici devetdesetih let je po letu 1997 doživel upad. V drugem četrtletju leta 1997 je bilo s krajšim delovnim časom zaposlenih 8,3 % vseh delovno aktivnih, v drugem četrtletju leta 2001 pa le 6,1 % vseh delovno aktivnih. Iz tega izhaja, da delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji nakazuje večjo usmerjenost k delu oziroma zaposlitvi s polnim delovnim časom, saj ima na ta način zagotovljeno večjo ekonomsko varnost.



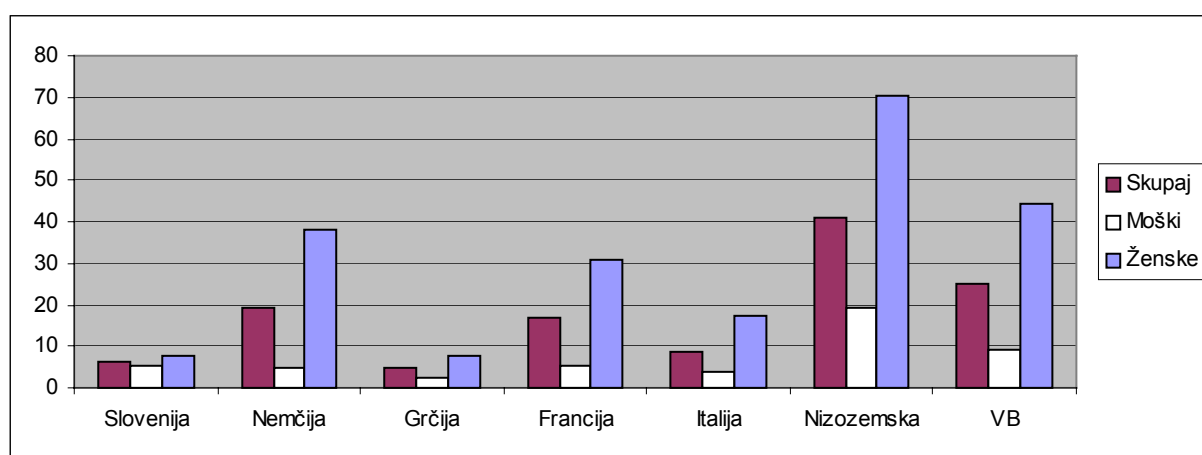
Slika 4: Delovno aktivno prebivalstvo s krajšim delovnim časom, po spolu, Slovenija, 1993-2001, 2. četrtletje, v %



Vir: Rezultati raziskovanj, št. 743/2000 in Statistične informacije št. 146/2000, št. 202/2001, št. 178/2002.

Raziskave slovenskega trga dela so pokazale na odsotnost izrazite povezanosti med spolom in delom s krajšim delovnim časom. To je razvidno tudi iz slike 4. Čeprav omenjena povezanost za Slovenijo ni izrazita oziroma je praktično ni, pa lahko izpostavimo dejstvo, da je bila v obdobju od leta 1993-2001 stopnja zaposlitve s krajšim delovnim časom pri ženskah nekoliko višja kot pri moških. Vendar pa zaradi minimalnih razlik ne moremo govoriti o zaposlovanju s krajšim delovnim časom kot o tipični obliki zaposlitve za ženske kot to velja za države EU.

Slika 5: Delež delovno aktivnega prebivalstva s krajšim delovnim časom v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu po spolu za Slovenijo in izbrane države EU, 2000, v %



Vir: Statistične informacije, št. 202/2001 in Eurostat Yearbook 2002.

Delež delovno aktivnega prebivalstva s krajšim delovnim časom je za Slovenijo leta 2000 znašal 6,5 % in je precej manjši kot za države EU, kjer je ta delež leta 2000 znašal 18 %. Izmed držav EU je imela leta 2000 manjši delež delovno aktivnega prebivalstva s krajšim

delovnim časom kot ta znaša za Slovenijo le Grčija. Relativno nizek delež delovno aktivnega prebivalstva so glede na povprečje držav EU imele tudi Španija, Italija in Luksemburg. Najvišji delež delovno aktivnega prebivalstva s krajšim delovnim časom je leta 2000 imela Nizozemska. Za vse države EU velja, da se za krajši delovni čas v veliko večji meri kot moški zaposlujejo ženske. Leta 2000 je tako za države EU delež moških s krajšim delovnim časom med vsemi delovno aktivnimi moškimi znašal 6,3 %, delež žensk s krajšim delovnim časom med vsemi delovno aktivnimi ženskami pa 33,7 % (Eurostat Yearbook, 2002, str. 104-105).

Zanimiva je tudi ugotovitev, da zaposlovanje s krajšim delovnim časom za slovenske delodajalce ni posebej privlačno. Delodajalci se najpogosteje odločajo za zaposlovanje za določen čas in pogodbeno delo, manj pogosto pa za zaposlovanje s krajšim delovnim časom. Vzroke za to lahko iščemo tudi v dejstvu, da je zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji tudi v preteklosti imelo le socialno vlogo, ni pa bilo nikoli uporabljeno za povečanje konkurenčnosti podjetij, zato večina delodajalcev še vedno relativno malo pozna njegove prednosti za podjetje.

Država bi morala spodbujati takšno obliko zaposlitve predvsem pri dolgotrajno brezposelnih, da bi s tem zmanjšala posledice dolgotrajne brezposelnosti in dolgotrajno brezposelnim ponudila možnost ostati v stiku z njihovim delovnim področjem. Takšna oblika zaposlitve pa je ustrezna tudi za vse mlade, ki se izobražujejo ob delu. Poleg njih pa tudi za vse, ki iz kakršnihkoli osebnih vzrokov ne želijo delati s polnim delovnim časom. Vse več je tudi takšnih, ki bi se bili pripravljene odpovedati delu svojega dohodka za več prostega časa. Prosti čas se preživlja vse bolj aktivno, posledica tega pa je vse več zaposlenih v storitvenem sektorju. Na ta način se spodbuja tudi zaposlovanje s krajšim delovnim časom. V prihodnosti lahko zato pričakujemo, da se bo postopoma tudi pri nas vse bolj uveljavilo zaposlovanje s krajšim delovnim časom kot pomembna fleksibilna oblika zaposlitve.

### **2.3.1.5. Prednosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom**

Zagovorniki zaposlitve s krajšim delovnim časom takšno obliko zaposlitve opisujejo kot prožno in relativno dobro socialno varovano obliko dela, ki je ugodna za nekatere kategorije delavcev ter poleg tega izpolnjuje tudi določene zahteve delodajalcev. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom zaposlenim omogoča lažje usklajevanje delovnega področja z privatnim življenjem, saj zaposlenim prinaša več prostega časa, ki je vse bolj cenjena dobrina. Zaposlenim tudi omogoča več časa za izobraževanje, ki je v današnjem času vse bolj pomembno (npr. za podiplomski študij ali pa študij ob delu). Zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko olajša vstop na trg dela, saj nekateri na začetku ne želijo delati s polnim delovnim časom. Starejšim delavcem pa omogoča, da lahko postopoma izstopajo s trga dela. Takšna oblika zaposlitve omogoča tudi lažje ponovno vračanje dolgotrajno brezposelnih na trg dela in je v veliko pomoč zaposlenim z zmanjšanimi delovnimi možnostmi.

Prednosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom pa imajo tudi delodajalci. Koristi delodajalcev se kažejo v boljšem razmerju med plačanim in dejanskim delovnim časom, saj zaposleni del polnega delovnega časa porabijo za svoje osebe opravke, pri krajšem delovnem času pa se delež tako porabljenega delovnega časa bistveno zmanjša. Manjši je tudi izostanek

z dela, saj imajo zaposleni na razpolago več prostega časa in zato lahko svoje osebne opravke opravijo izven delovnega časa. Z uporabo zaposlovanja s krajšim delovnim časom obstaja tudi možnost pokritja neugodnih delovnih ur, v katerih sicer zaposleni ne želijo delati. Ta možnost je pomembna predvsem v storitvenem sektorju, ki je v porastu in kjer morajo podjetja svoje odpiralne čase prilagoditi povpraševanju. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom ponuja tudi možnost uvedbe kratkih izmen za pokritje periodičnih konic, ko so potrebe po zaposlenih največje.

Delodajalci imajo s takšno obliko zaposlovanja pogosto nižje stroške kot pri zaposlovanju s polnim delovnim časom. Delavci so bolj zbrani, če delajo krajši delovni čas, zato se povečata produktivnost in intenzivnost dela, s tem pa tudi konkurenčnost podjetja. Zakonodaja v večini evropskih držav omejuje število nadur in za nadure zahteva višje plačilo, zato je za podjetja, v katerih pogosto prihaja do sicer nerednega povečanja obsega dela, bolj ugodno zaposliti delavce s krajšim delovnim časom. Večja fleksibilnost razpoložljive delovne sile omogoča delodajalcu izpolnitev nepričakovanih naročil, s tem pa se povečata tako dobiček kot tudi konkurenčnost podjetja.

#### **2.3.1.6. Pomanjkljivosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom**

Pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom lahko navedemo tudi nekatere pomanjkljivosti. Za zaposlene s krajšim delovnim časom predstavlja takšna oblika zaposlitve nižjo plačo, pa tudi manjše možnosti za napredovanje in profesionalni razvoj ter manjšo socialno varnost. Nekateri so prisiljeni sprejeti takšno obliko zaposlitve, ker ne dobijo zaposlitve s polnim delovnim časom. Če delodajalci zaposlovanje s krajšim delovnim časom uporabijo za pokrivanje neugodnih terminov, se lahko zgodi, da so zaposleni prikrajšani za družinske in družbene stike, saj se v tem primeru njihov prosti čas ne ujema s prostim časom večine ostalih. Z gospodarskega vidika pa bi pretirano izkoriščanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom lahko vodilo v zmanjšanje dohodkov in s tem posredno v gospodarsko krizo.

Kritiki zaposlovanja s krajšim delovnim časom pa opozarjajo tudi na možnost upadanja delavske solidarnosti. Različno obravnavanje zaposlenih s polnim delovnim časom in zaposlenih s krajšim delovnim časom lahko pretirano zmanjša povezanost med zaposlenimi in na ta način negativno vpliva na skupno udejstvovanje za uresničevanje pravic delavcev. Vzrok za upadanje delavske solidarnosti je lahko tudi v manjšem zanimanju zaposlenih s krajšim delovnim časom za dogajanje v podjetju. V tem primeru krajši delovni čas nastopi kot dejavnik nižje stopnje identifikacije zaposlenih s podjetjem in zaposlenimi za polni delovni čas.

Delavci s krajšim delovnim časom so tudi bolj izpostavljeni večji negotovosti. To se pokaže zlasti ob potrebi po odpuščanju delavcev, kjer so zaposleni s krajšim delovnim časom pogosto med prvimi na seznamu. Neugodnost položaja zaposlenih s krajšim delovnim časom pa se kaže tudi izven podjetja, ko je zaposleni dolžan izpostaviti svoj delovni položaj, npr. pri najemu kredita.

## 2.3.2. ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

### 2.3.2.1. Razširjenost zaposlovanja za določen čas v Sloveniji

Zaostrovanje razmer v slovenskem gospodarstvu v začetku devetdesetih let je privedlo do obsežnega zaposlovanja za določen čas, ki je začelo nadomeščati zaposlovanje za nedoločen čas. Zaposlovanje za določen čas je po eni strani pričelo zmanjševati ekonomsko in socialno varnost zaposlenih, po drugi strani pa je pozitivno vplivalo na povečevanje prožnosti slovenskega trga dela. Zaposlitev za določen čas je najbolj razširjena fleksibilna oblika zaposlitve v Sloveniji in je v primerjavi z ostalimi fleksibilnimi oblikami zaposlitve naklonjena povečini delodajalcem. To obliko zaposlitve delodajalci pri nas ponujajo predvsem delavcem z nizko stopnjo izobrazbe in za delovna mesta, kjer ni potrebno tolikšno uvajanje. Izstopajo tri skupine, ki se najpogosteje zaposlujejo za določen čas: brezposelni, iskalci prve zaposlitve in delavci z nižjo stopnjo izobrazbe.

V državah, kjer se na zaposlitev za nedoločen čas veže veliko pravic za delavce, se delodajalci raje odločajo za delovno razmerje za določen čas, ki je za njih manj obvezujoče. Zaposlitev za določen čas so nekateri sprejeli zaradi želje po takšni obliki zaposlitve, drugi pa so se zanjo odločili zaradi pomanjkanja zaposlitev za nedoločen čas. Delež zaposlitev za določen čas zaradi pomanjkanja zaposlitev za nedoločen čas je visok predvsem v državah z visoko in dolgotrajno brezposelnostjo kot so Francija, Španija in Italija.

V prejšnjem sistemu je bila trajnost zaposlitve zaščitena na račun podjetniške učinkovitosti in tehnološkega zaostanka za razvitimi državami. Po osamosvojitvi Slovenije pa se je začel delež zaposlitev za določen čas čedalje bolj povečevati, saj so delodajalci vse manj zaposlovali za nedoločen čas (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 454-455).

Tabela 1: Delež zaposlitev za nedoločen in določen čas, Slovenija, 1991-1999, v %

Leto	Plačane zaposlitve za nedoločen čas	Plačane zaposlitve za določen čas	Druge oblike zaposlitev
1991	79,1	4,0	16,9
1992	79,1	4,9	16,0
1994	74,0	5,6	20,4
1996	74,5	6,8	18,7
1998	68,9	8,5	22,1
1999	70,6	8,6	20,8

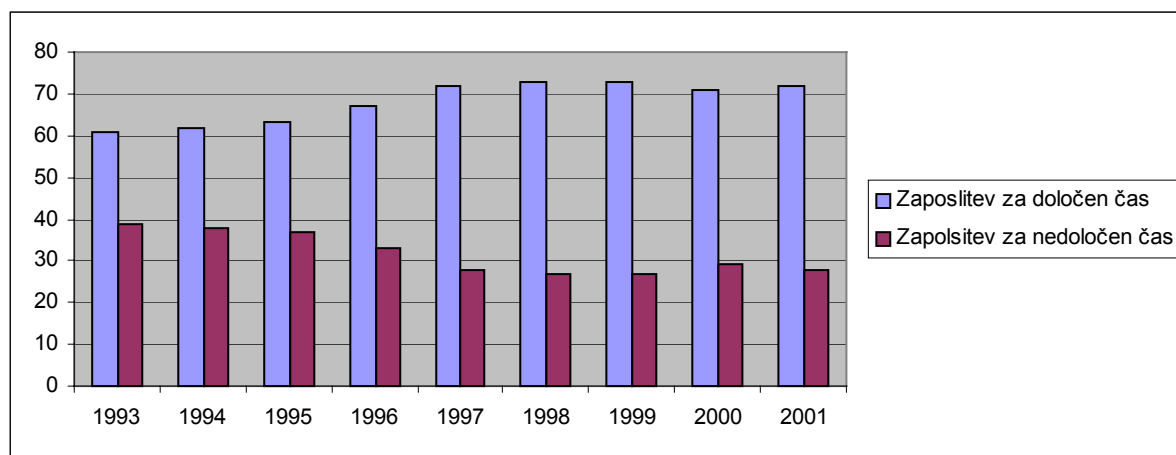
Vir: Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 454.

Tabela 1 prikazuje, da je med vsemi plačanimi zaposlitvami delež zaposlitev za določen čas še vedno relativno nizek, vendar pa se postopoma povečuje. Vse manjši pa je delež zaposlitev za nedoločen čas.

Na začetku tranzicijskega obdobja pri delojemalcih zaposlitev za določen čas ni imela večjega odziva. Gospodarske spremembe na začetku devetdesetih let, ki so spreminjale dogajanje na

trgu delovne sile, pa so iskalce zaposlitve vse bolj silile k sklepanju delovnih razmerij za določen čas, saj so bili delodajalci vse manj pripravljeni zaposlovati za nedoločen čas. Čeprav se je gospodarska situacija izboljšala pa potrebe po zaposlovanju za določen čas vse bolj naraščajo. V Sloveniji se veliko zanimanje delodajalcev za zaposlovanje za določen čas najbolj kaže v izrazitem porastu prijavljenih potreb po delavcih za določen čas.

Slika 6: Gibanje potreb po delavcih za določen in nedoločen čas, Slovenija, 1993-2001, v %



Vir: Letna poročila za leta 1993-2001.

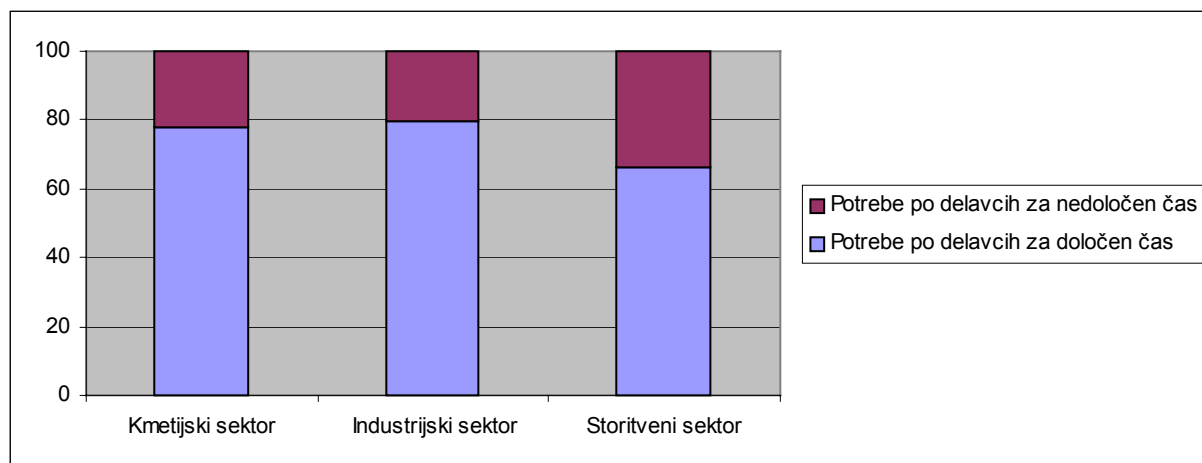
Veliko zanimanje delodajalcev za zaposlovanje za določen čas je razvidno tudi iz slike 6, ki prikazuje izrazit porast ponudbe zaposlitev za določen čas. Ta oblika zaposlitve je v obdobju od leta 1993 do leta 2001 predstavljala porast za 11,1 odstotnih točk. Leta 2001 je tako potreba po delavcih za določen čas predstavljala 72,4 % delež, po delavcih za nedoločen čas pa 27,6 % delež. Hitro naraščanje potreb po zaposlenih za določen čas je povezano s tranzicijsko fazo, ki je s seboj prinesla ekonomsko krizo. Čeprav so se gospodarske razmere z leti izboljšale, pa so potrebe po zaposlitvi za določen čas še vedno naraščale. Naraščanje potreb po delavcih za določen čas pa lahko pričakujemo tudi v prihodnosti.

Delodajalci vse pogosteje ponujajo zaposlitve za določen čas. V to jih silijo tehnološke spremembe, spremembe v povpraševanju po njihovih izdelkih oziroma storitvah, naraščanje števila propadlih in na novo nastalih podjetij ter druge spremembe na trgu. Zaposlovanje za določen čas pa spodbuja tudi država, saj na ta način npr. z zmanjševanjem števila brezposelnih znižuje stroške za nadomestila za brezposelne osebe ter tako povečuje proračunska sredstva.

Zaposlitev za določen čas po eni strani znižuje življenjski standard, saj so v nekaterih primerih plače relativno majhne. Vsekakor pa tega ne moremo posploševati, saj je to odvisno od posameznega poklica. Delovna mesta, ki zahtevajo visoko formalno izobrazbo in ponujajo delovne naloge z visoko stopnjo zahtevnosti ter odgovornosti, zagotavljajo zaposlenemu tudi ustrezno plačo, čeprav je lahko takšna zaposlitev le kratkotrajna. Nižje plače in s tem tudi nižji življenjski standard zaposlenih za določen čas je torej bolj pogojen z vrsto dela kot pa z

obliko zaposlitve. V nadaljevanju prikazujem potrebe po delavcih za določen in nedoločen čas po sektorjih dejavnosti. Zadnji objavljeni podatki so za leto 1998.

Slika 7: Potrebe po delavcih za določen in nedoločen čas po sektorjih dejavnosti, Slovenija, 1998, v %



Vir: Verša, 1999, str. 5.

Iz slike 7 je razvidno, da je zaposlovanje za določen čas v večjem obsegu prisotno v vseh treh sektorjih gospodarstva. Vsesplošno razširjenost te oblike zaposlitve pogojuje predvsem začasnost in sezonski značaj. Potrebe po zaposlovanju za določen čas se nekoliko izraziteje kažejo v delovno intenzivnih dejavnostih, to je v kmetijskem in industrijskem sektorju gospodarstva. Storitveni sektor pa zahteva nekoliko bolj izobraženo delovno silo z določenimi sposobnostmi, ki jo je tudi v večji meri pripravljen obdržati. Prisotnost zaposlovanja za določen čas v storitvenem sektorju pa lahko pojasnimo predvsem z občasnim projektnim delom in nadomeščanjem delavcev. To tendenco v zaposlovanju za določen čas lahko pojasnimo s proučitvijo potreb po delavcih za določen čas glede na izobrazbeno strukturo.

Tabela 2: Delež potreb po delavcih za določen čas po stopnjah izobrazbe, Slovenija, 1998, v %

Stopnja izobrazbe	I. in II.	III. in IV.	V.	VI.	VII.
Potrebe po zaposlitvi delavcev za določen čas	84,1	72,2	64,2	56,6	53,4

Vir: Verša, 1999, str. 5.

Tabela 2 nam prikazuje, da je pri zaposlovanju za določen čas največ potreb po delavcih z nižjo stopnjo formalne izobrazbe. Pomanjkanje izobrazbe in delovnih sposobnosti takšnih delavcev povečuje njihovo stopnjo substitucije na trgu dela, saj delodajalci ne čutijo potrebe, da bi takšne delavce dolgotrajno zadržali v podjetju. Delavci z višjo stopnjo formalne izobrazbe pa opravljajo naloge z višjo stopnjo zahtevnosti in ponavadi delodajalci z njimi

sklenejo dolgoročnejše delovno razmerje. Tudi uvajanje v delo in izobraževanje teh delavcev je dolgotrajniji proces z dolgoročnejšimi rezultati.

Tabela 3: Delež zaposlenih za določen čas za Slovenijo in izbrane države EU, 2000, v %

Država	Slovenija	Nemčija	Španija	Francija	Italija	Luksemburg	VB
Delež zaposlenih za določen čas	13,8	13	32	15	10	3	7

Vir: Statistične informacije, št. 202/2001 in Eurostat Yearbook 2002.

Izmed držav EU ima najvišji delež zaposlenih za določen čas Španija, najnižjega pa Luksemburg. Delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji predstavlja nekakšno karakteristično povprečje za južne države EU. Grčija je leta 2000 dosegala 13 % delež zaposlenih za določen čas, Italija pa 10 % delež zaposlenih za določen čas (Statistične informacije, št. 202/2001, str. 8 in Eurostat Yearbook 2002, str. 107).

Za določen čas se zaposlujejo predvsem mlajše osebe. Povprečna starost zaposlenih za določen čas je v Sloveniji 30 let, medtem ko je povprečna starost zaposlenih za nedoločen čas več kot 30 let. Mladi s takšno obliko zaposlitve prevzemajo tveganje, da bodo hitreje menjali zaposlitev in pogosteje prehajali iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 455). Proučevanje zaposlenih za določen čas v Sloveniji po spolu ne izpostavlja izrazitejših razlik. Leta 2001 je bilo v Sloveniji med zaposlenimi za določen čas 49 % moških in 51 % žensk (Statistične informacije, št. 178/2002).

Dejavnik, ki je pri zaposlitvi za določen čas najbolj izpostavljen, je trajanje zaposlitve. Zaradi odsotnosti zakonsko natančno določenega trajanja delovnega razmerja za določen čas lahko delodajalci sklepajo zaposlitve za določen čas z zelo raznolikim trajanjem. Zaposlitve za določen čas so pri nas ponavadi sklenjene za čas do treh mesecev ali pa za čas od štirih do šestih mesecev. Zelo nizek delež zaposlitev za določen čas, ki so sklenjene za čas 12 mesecev ali več pa opozarja na to, da ta oblika zaposlitve prinaša koristi predvsem delodajalcem (Verša, 1999, str. 6).

### **2.3.2.2. Prednosti zaposlovanja za določen čas**

Prednosti zaposlovanja za določen čas so predvsem v večji prožnosti trga dela, saj ta oblika zaposlovanja povečuje poklicno in prostorsko mobilnost zaposlenih. Zaposlitev za določen čas za nekatere predstavlja edino možnost zaposlitve. Ta oblika zaposlitve tudi omogoča, da se v podjetju ohrani določeno število delovnih mest, ki niso polno produktivna. Delodajalcem omogoča lažje in hitrejše prilagajanje tržnim spremembam, poleg tega pa delodajalci tudi nimajo stroškov, ki so povezani z odpuščanjem zaposlenih.

### **2.3.2.3. Pomanjkljivosti zaposlovanja za določen čas**

Pomanjkljivosti zaposlovanja za določen čas se kažejo predvsem v manjši socialni varnosti zaposlenih za določen čas v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas. Poleg tega so pomanjkljivosti tudi v zmanjšanih možnostih takšnih zaposlenih za izobraževanje in napredovanje. Zmanjšane možnosti izobraževanja in napredovanja pa izhajajo predvsem iz kratkotrajnosti oziroma določenosti trajanja delovnega razmerja.

## **2.3.3. DELO NA DOMU**

### **2.3.3.1. Opredelitev in vrste dela na domu**

Delo na domu je fleksibilna oblika dela, ki se vse bolj uveljavlja tako v razvitih državah kot tudi v državah v razvoju, vendar pa so vzroki za to različni. Na hitro širjenje te oblike dela v razvitih državah vpliva tehnološki razvoj, saj razvita informacijska in telekomunikacijska tehnologija omogočata opravljanje dela izven sedeža delodajalca. V državah v razvoju pa takšno delo narašča zaradi revščine in selitve industrije iz razvitih držav. Vse hitrejši tehnološki razvoj omogoča, da lahko različne vrste dela opravljamo doma. Čedalje bolj se uveljavlja tudi posebna vrsta dela na domu: delo na daljavo oziroma teledelo. To vrsto dela na domu bom kasneje tudi podrobneje opisala.

V splošnem se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec s svojo privolitvijo opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca. Dogovor o tem, da bo delavec delo opravljal doma, skleneta delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, in sicer samo za delo, ki spada v dejavnost delodajalca ali pa je z njo v neposredni zvezi. Pri delu na domu je delavec v posredni povezanosti z delodajalcem ob dani višji stopnji samostojnosti pri opravljanju in organiziranju dela, delovnega časa ter odmorov. Pri tem pa je ohranjena podrejenost delavca v odnosu do delodajalca. Delavec na domu je oseba, ki delo opravlja za plačilo. Delodajalec pa je oseba, ki je naročnik dela na domu proti plačilu in tudi določi obseg ter vrsto dela. Plačilo je lahko določeno glede na število proizvedenih izdelkov ali pa glede na čas dela (Korpič Horvat, 1995, str. 1142).

Poznamo različne vrste dela na domu. V prvo skupino spadajo klasične oblike dela na domu. Tu gre v glavnem za oblike dela na domu, ki se nanašajo na kmetijske in industrijske dejavnosti (npr. tekstilna industrija). Bistvene lastnosti, ki označujejo to skupino oblik dela na domu so ročne spretnosti in razmeroma majhna vlaganja. Naslednjo skupino predstavljajo dela, ki se pojavljajo v storitvenem sektorju (npr. administrativna dela, čiščenje itd.). Zadnjo skupino pa predstavljajo tiste oblike dela na domu, kamor spadajo predvsem različne intelektualne storitve ter storitve s področja informatike (npr. računalniško programiranje, oglaševanje, založništvo itd.). Predvsem tej zadnji skupini dela na domu se v prihodnosti obeta velik porast (Korpič Horvat, 1995, str. 1145).

Z delom na domu je olajšana tudi razporeditev dela v države z nižje plačanimi delavci, to pa podjetju omogoča nižje stroške dela in doseganje večje konkurenčnosti. Te prednosti se najbolj izrazito kažejo v delovno intenzivni industriji. Med delavci na domu v večini držav



prevladujejo predvsem ženske, ki zaradi različnih vzrokov (družinske obveznosti, manjša usposobljenost, zmanjšana zmožnost za delo, diskriminacija itd.) ne morejo enakovredno konkurirati na trgu dela. Za takšna dela ponavadi prejemajo nižje plačilo in nimajo ustrezne socialne varnosti (Korpič Horvat, 1995, str. 1142-1145).

Pri razvrščanju in opredeljevanju dela na domu je potrebno upoštevati različne dejavnike. Med najpomembnejše spada zaposlitveni status delavca na domu. Na tej osnovi lahko delavce na domu razdelimo na:

- samozaposlene, katerih število tudi pri nas hitro narašča,
- delavce, ki so najeti za določen čas zlasti za projektno delo in
- zaposlene v podjetju, ki svoje delo delno ali v celoti opravljajo doma.

Odločitev za delo na domu je v veliki meri odvisna od osebnostnih lastnosti posameznika. Zaradi večje samostojnosti pri delu in zmanjšanja neposrednega nadzora delodajalca so za uspešno opravljanje dela na domu izpostavljene nekatere osebnostne lastnosti ter sposobnosti delavca kot so sposobnost samostojnega odločanja, samostojnost pri delu, samodisciplina, prilagodljivost, zanesljivost, sposobnost komuniciranja ter sposobnost delovanja ob minimalnih socialnih stikih s sodelavci.

Pravice in obveznosti zaposlenih na domu so identične pravicam ter obveznostim tistih delavcev, ki svoje delo opravljajo v podjetju. Pri delu na domu se posebnosti dogovora nanašajo le na lokacijo opravljanja dela. Ta vpliva na določene posebne pravice in obveznosti, ne pa na splošne, npr. iz zaposlovanja in socialne varnosti. Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, s katero je dogovorjeno opravljanje dela na domu, je delodajalec dolžan v osmih dneh poslati omenjeno pogodbo inšpektorju za delo (Drevenšek, 1999, str. 22). Delodajalci pogosto te svoje obveznosti ne izpolnjujejo. Zaradi tega evidence o delu na domu v Sloveniji ne izkazujejo dejanskega stanja. Ugotavljanje obsega dela na domu je problematično tudi v ostalih državah. Oviro pri tem predstavljajo nejasnosti pri opredelitvi dela na domu in dejstvo, da je delo na domu marsikje zakonsko neurejeno ter poteka neformalno. S tega vidika so evidence o delu na domu lahko le ocene (Korpič Horvat, 1995, str. 1150).

### **2.3.3.2. Prednosti dela na domu**

Delo na domu s seboj prinaša številne prednosti. Pozitivno vpliva na večje usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Delavci imajo možnost večjega prilagajanja delovnega časa lastnim potrebam in zmožnostim. Poleg tega pa imajo tudi večjo spodbudo za intenzivnejše in produktivnejše delo, da imajo tako na razpolago več prostega časa (Horvat, 2000, str. 19). Delavci imajo pri tej obliki zaposlitve večjo izbiro glede kraja opravljanja dela, npr. izbira cenejših predelov mesta. Ta oblika dela pa prinaša tudi večje možnosti za zaposlitev delavcev s podeželja ter oseb s posebnimi potrebami, saj svoje delo lahko opravljajo doma.

Delo na domu ponuja delavcem tudi možnost prilagajanja delovnega prostora lastnim željam. Zadovoljstvo z delom se načeloma poveča in zmanjša se število stresnih situacij. Delavci so tako pri svojem delu bolj sproščeni, to pa pomembno vpliva na produktivnost pri delu. Ta

oblika dela tudi odpravlja nepotrebne prekinitve dela, ki so na delovnem mestu v podjetju včasih prepogosto prisotne. Možnost neprekinjenega dela omogoča tudi večjo produktivnost in večji zaslužek (Horvat, 2000, str. 19). Delo na domu omogoča prihranek časa in stroškov, saj ni potrebnih po dnevni migracijah iz kraja bivanja na delovno mesto v podjetju. S tem se zmanjša tudi število prometnih nesreč ter zastojev v mestnih središčih.

Prednosti pa ima tudi delodajalec, saj prihrani znatna finančna sredstva pri delovnih in drugih prostorih ter opremi, saj nima stroškov nakupa ali najema, vzdrževanja ter prilagajanja (Mazi, 2000, str. 19). Poleg tega pa delodajalec tudi nima stroškov nadomestil za prevoz in malico delavcev.

Z gospodarskega vidika je delo na domu pomembno zaradi možnosti zmanjševanja brezposelnosti, to pa prispeva k večjemu socialnemu ravnovesju in k povečevanju bruto domačega proizvoda. Uvedba dela na domu pozitivno vpliva na povečevanje konkurenčnosti celotnega gospodarstva. Zagotovljen je tudi večji razvoj podeželja. Ker odpade prevoz na delo, se zmanjša promet ob konicah, manj je prometnih nesreč in telesnih poškodb, manjša pa je tudi poraba goriva (Korpič Horvat, 1995, str. 1145-1146).

### **2.3.3.3. Pomanjkljivosti dela na domu**

Delo na domu ima tudi določene pomanjkljivosti. Ena izmed njih je možnost prevelike socialne izoliranosti delavca, ki se kaže v prikrajšanosti za družbo in pomoč sodelavcev, izmenjavo mnenj, izkušenj, socialne interakcije pri delu ter podpore pri opravljanju dela. Možna je tudi izguba občutka pripadnosti podjetju. Prostorska razpršenost zaposlenih pa ima negativen vpliv na skupno organiziranje delavcev za uveljavljanje pravic iz dela. Pri delu na domu lahko nastane tudi problem glede profesionalnega razvoja delavca, saj delavec svoje delo opravlja na domu in delodajalec ne more neposredno spremljati opravljanje dela. Možno je, da delavec dela v neprimernem delovnem prostoru, to pa se lahko kaže v manjši produktivnosti pri delu. Zaradi želje po čim večjem zaslužku pa se lahko zgodi, da je delavec na domu preobremenjen z delom in ima premalo prostega časa. V primeru, da mora delavec sam priskrbeti opremo za delo, ima delavec visoke začetne stroške (Korpič Horvat, 1995, str. 1146).

Nepotrebne prekinitve dela tudi pri delu na domu niso popolnoma odpravljene. Prepogoste obiske sodelavcev in številne nepotrebne telefonske klice lahko nadomestijo sosedje, prijatelji in družinski člani, katere je težko odsloviti. Delavce na domu velikokrat karakterizira relativno nizko plačilo. V primeru, ko je plačilo določeno po neki dejansko merljivi enoti, se lahko zgodi, da delavec v želji po čim večjem zaslužku podaljšuje svoj delovni čas, ki ob neustreznih delovnih razmerah neugodno vpliva na zdravstveno stanje delavca. Podaljševanje delovnega časa pa lahko vodi tudi v izkoriščanje drugih družinskih članov (Trček et al., 2000, str. 295).

Pogosto se pojavlja problem glede kraja opravljanja dela, ki je v tem, da delavec nima zagotovljenega primerne delovnega prostora, kateri mora biti ločen od bivalnih prostorov. Opravljanje dela v neustreznih prostorih ne omogoča zahtevane ravni profesionalnosti, poleg

tega pa tudi meja med delovnim in zasebnim področjem življenja postaja vse manj izrazita. Vse to se kaže v samem poteku dnevnega življenja delavca. Delavec lahko izgubi sposobnost omejitve zgolj na delovni čas ali na prosti čas, to pa lahko povzroči preveč stresnih situacij za delavca in nižjo stopnjo produktivnosti pri delu. Zakonodaja s tega področja onemogoča učinkovitost nadzora nad delom in varstvom delavca pred izkoriščanjem s strani delodajalca. Zaradi krajevne razpršenosti delavcev pa so pravice iz dela za te delavce pogosto uveljavljene v manjši meri (Korpič Horvat, 1995, str. 1146).

#### **2.3.3.4. Delo na daljavo (teledelo)**

Delo na daljavo oziroma teledelo je tipična nova organizacijska oblika dela, ki najbolj ustreza spremenjeni in individualizirani vlogi dela v današnji družbi. V današnjem času je delo vse bolj profesionalizirano, to pa tudi omogoča, da se lahko opravlja na daljavo. Za delo na daljavo so primerna dela, pri katerih posameznik lahko dela sam in praviloma ne potrebuje osebnih stikov ter neposrednega sodelovanja s sodelavci. Za takšno obliko dela morata biti v čim večji meri izpolnjena dva pogoja: čim boljša telekomunikacijska infrastruktura, ki omogoča stalne stike med teledelavcem in delodajalcem, in čim večja prepričanost vodstva, da zaposlenega pri opravljanju njegovega dela ni potrebno neposredno nadzorovati.

Čeprav teledelo ni nov pojav, pa postaja množičen pojav šele s pospešeno informatizacijo. Teledelo dobiva nove oblike in vsebine, to pa vpliva na postopno povečevanje števila občasnih in stalnih teledelavcev (Trček, 2000, str. 87). Njihovo delo je v primerjavi s klasičnim delom na domu bolj cenjeno in temu ustrezno tudi bolje plačano. Delo na daljavo ni nič bolj preprosto in manj zahtevno kot delo v pisarni (delavnici, poslovnem objektu, na terenu), temveč pogosto celo bolj zahtevno ter intenzivno, še zlasti na začetku, ko si teledelavec šele ustvarja svoj ugled. Strokovnjaki in poznavalci imajo delo na daljavo za najprivlačnejšo obliko profesionalnega udejstvovanja v tem tisočletju. Teledelavci bodo sicer morali biti pri svojem delu čim bolj samostojni, vsestranski ali pa specialisti za določeno področje, njihovo delo pa bo tudi v prihodnje zelo pestro, zanimivo in spodbudno (Mazi, 2000, str. 19).

Delo na daljavo je posebna oblika dela na domu, ki jo opredeljuje uporaba informacijske in telekomunikacijske tehnologije. Razvoj takšne tehnologije pa je v prvi vrsti sploh omogočil nastanek takšne oblike dela. Delo na daljavo se pojavlja v različnih oblikah. Nekaterim predstavlja način življenja in dela, drugim pa možnost izogibanja pritiskom in prekinitvam, ki se pojavljajo na klasičnih delovnih mestih. Ločimo lahko štiri različne vrste dela na daljavo:

- delo na daljavo, ki ga delavec opravlja na svojem domu,
- mobilno delo na daljavo, ki ga delavec opravlja na različnih lokacijah,
- delo na daljavo v dislociranih enotah, ki je nadzorovano s strani delodajalca in
- delo na daljavo, ki ga delavec opravlja iz telecentrov.

Pri delu na daljavo, ki ga delavec opravlja na svojem domu obstajajo naslednje tri različice dela (Huws et al., 1995, str. 10-24):

- občasno delo na daljavo; pri tem gre za kombinacijo dela v prostorih delodajalca in dela na domu ter združuje prednosti obeh. Pri tej različici dela ni nevarnosti socialne izolacije

delavca. Tudi delodajalci vidijo prednosti, ki izhajajo iz občasnega dela na daljavo njihovih zaposlenih. Poveča se namreč produktivnost pri delu in tudi zadovoljstvo z delom. Teledelavci, ki spadajo v to skupino, delajo doma v povprečju dva dni na teden. V to skupino uvrščamo različne strokovnjake.

- delo na daljavo s polnim delovnim časom za enega delodajalca; na ta način se opravljajo predvsem rutinska administrativna dela. Ta način opravljanja dela zaradi oteženega zakonskega nadzora lahko hitro vodi v delo na črno. V to skupino delavcev na daljavo spadajo predvsem ženske z majhnimi otroki, ki zaradi nizkega družinskega proračuna sprejmejo delo na daljavo tudi pod manj ustreznimi pogoji.
- pogodbeno delo na daljavo; pri tej različici dela delavec ni več vezan na enega samega delodajalca, temveč lahko delo opravlja za več strank. Pri tem ima delavec zaposlitveni status samozaposlenega. Največkrat gre za opravljanje del v novinarstvu, založništvu, prevajalstvu, svetovanju in oblikovanju. Z razvojem informacijske tehnologije pa so se pojavili nekateri novi poklici, ki se lahko opravljajo na daljavo, kot je npr. programiranje za neposredno trženje in še vrsta drugih računalniško podprtih del.

Opravljanje mobilnega dela na daljavo kot eno izmed štirih različnih vrst dela na daljavo je omogočila dostopnost prenosnih računalnikov, mobilnih telefonov, telefaksov in podobnih naprav. Sodobna informacijska tehnologija omogoča mobilnim delavcem stalen stik z delodajalcem, ne glede na lokacijo, kjer se trenutno nahajajo. V to skupino teledelavcev uvrščamo tiste, ki večji del svojega delovnega časa preživijo izven podjetja, na službenih potovanjih in pri svojih strankah. Sem spadajo trgovski potniki, predstavniki, svetovalci itd. Mobilni delavci so ponavadi v podjetju redno zaposleni, njihova plača pa sestoji iz osnovne provizije in pribitka na učinkovitost (Huws et al., 1995, str. 25). Pri tej obliki dela na daljavo ne prihaja do pojava socialne izolacije, saj so delavci v neprestanem socialnem stiku, to pa predstavlja prednost v primerjavi z ostalimi vrstami dela na daljavo. Negativna stran te vrste dela pa je, da takšnim delavcem pogosto zmanjkuje časa za družino. Mobilne delavce v glavnem predstavljajo mlajši moški, ki delajo tudi do 60 ur tedensko.

Pri delu na daljavo v dislociranih enotah, ki je nadzirano s strani delodajalca, gre za koncentracijo skupine zaposlenih na isti lokaciji, katera je odmaknjena od sedeža delodajalca ter je locirana blizu bivališč nekaj zaposlenih. Gre za krajevno ločene organizacijske enote enega samega podjetja. Vsaka dislocirana enota ima dobro povezavo z matičnim podjetjem. Po tem se ta vrsta dela na daljavo tudi razlikuje od ostalih vrst, saj vse temeljijo na razpršenosti delovne sile in na individualnem odnosu z delodajalcem. Pri tej obliki dela na daljavo gre večinoma za nizko strokovna dela z razmeroma nizkim plačilom.

Telecentri so nekakšne informacijske pisarne, ki lokalnim prebivalcem omogočajo najem delovnega prostora in opreme za teledelo. S tem imajo delavci možnost, da del svojega dela opravijo bližje svojemu domu, poleg tega pa imajo na ta način zagotovljeno tudi ustrezno informacijsko in telekomunikacijsko tehnologijo. Cilji telecentrov so predvsem povečati dostop do informacijske tehnologije lokalnim prebivalcem, zagotavljati storitve v zvezi z informacijsko tehnologijo lokalnim podjetjem ter pospeševati nastajanje novih podjetij (Huws et al., 1995, str. 25). Dostikrat imajo zagotovljeno tudi varstvo otrok za delavce takšnih pisarn. Nekatere informacijske pisarne pa se ukvarjajo tudi z izobraževanjem in seznanjanjem delavcev z novostmi s področja teledela. Pri tej organizacijski obliki gre za sodelovanje več

podjetij ali drugih institucij, ki si v skupnih prostorih uredijo krajevno razpršena delovna mesta. Za zaposlene je takšna oblika zaposlitve z vidika socialnih stikov bolj ugodna kot klasična oblika dela na domu. Kot prilagodljivo obliko dela pa teledelo predstavljajo tudi številne kombinacije opisanih različic.

Pri uvajanju dela na daljavo morajo v podjetju določiti tudi nova merila za vrednotenje doseganja učinkov. Ker v primeru te oblike dela ni neposrednega nadzora nad opravljanjem dela, je zelo pomembno zaupanje. Od teledelavcev se zato pričakuje zanesljivost, za opravljeno delo morajo v celoti prevzemati odgovornost in imeti morajo izdelana merila vrednotenja opravljenega dela. Pri uvajanju dela na daljavo je nujno, da vodstvo podjetja spremeni tudi način vodenja, saj pri tej obliki dela ni pomembna prisotnost na delu ali porabljeni čas, temveč le rezultati. Takšna oblika dela je zato najbolj primerna za tiste vrste dela, pri katerih se naloga lahko zastavi projektno. Vodja opiše teledelavcu, kaj naj naredi in do katerega roka naj bo delo opravljeno (Horvat, 2000, str. 19).

Razvoj informacijske in telekomunikacijske tehnologije omogoča tudi izobraževanje na daljavo, to pa lahko prispeva k zniževanju brezposelnosti. Pri tem moramo upoštevati izobraževanje na daljavo in tudi teledelo ob stalnem klasičnem delu, preko katerega zaposleni pridobivajo nove izkušnje. Različne izobraževalne ustanove se vse pogosteje povezujejo z namenom izmenjave informacij. Informacijska doba zahteva od vsakega posameznika, ki želi slediti zahtevam časa in dela, da se permanentno izobražuje.

Zaradi čedalje večje konkurence bo v prihodnosti potrebno za celo vrsto storitvenih dejavnosti zagotoviti časovno neprekinjen in neomejen dostop do potrebnih storitev. Zagotovitev takšnega dostopa je v številnih dejavnostih možna v obliki teledela (npr. telenakupovanje, telesvetovanje, telefinance, teleizobraževanje). S tem pa se odpirajo tudi številna nova področja dela in nove možnosti zaposlovanja (Trček, 2000, str. 90).

#### **2.3.3.4.1. Prednosti uvedbe dela na daljavo**

Teledelo ima lahko glede na našteje različice te oblike dela različne prednosti, ki sem jih navedla že pri delu na domu. Poleg že omenjenih prednosti se prednosti takšne oblike dela za delavca kažejo tudi v tem, da lahko obdrži zaposlitev tudi v primeru, da se kamorkoli preseli (Horvat, 2000, str. 19). Z uvedbo teledela se zmanjša tudi odsotnost z dela, to pa vpliva na znižanje stroškov dela in omogoča, da delo poteka bolj tekoče, zanesljivo ter načrtno. Podjetje pridobi možnost, da zadrži visoko usposobljene delavce in razne strokovnjake, ki si zaradi različnih vzrokov želijo delati na daljavo (npr. matere na porodniškem dopustu; ženske z majhnimi otroki; posamezniki, ki si želijo delati na svojem domu; strokovnjaki, kateri si želijo sodelovati z različnimi podjetji). Podjetja, ki imajo ustrezen obseg finančnih sredstev in so usmerjena v dobre posle, imajo možnost sodelovanja z najboljšimi strokovnjaki, kateri iz različnih vzrokov ne bi bili pripravljeni ali pa ne bi mogli delati v podjetju. Takšno podjetje postane tudi bolj privlačno za bodoče zaposlene, saj na ta način izkazuje svojo prilagodljivo politiko zaposlovanja (Korpič Horvat, 1995, str. 1146).

S to obliko dela imajo velika podjetja večjo možnost doseganja konkurenčne prednosti v primerjavi z ostalimi podjetji, majhna podjetja pa imajo možnost razširitve brez večjih kapitalskih investicij. Delo na daljavo lahko prispeva tudi k zmanjševanju brezposelnosti tistih delavcev v storitvenem sektorju, ki jih odpuščajo zaradi pomanjkanja pisarniških prostorov in zaradi visokih najemnin zanje. V tem primeru lahko nekateri zaposleni opravijo zahtevano delo doma s pomočjo informacijske in telekomunikacijske tehnologije, ki je kompatibilna s tisto v podjetju.

#### **2.3.3.4.2. Pomanjkljivosti uvedbe dela na daljavo**

Teledelo ima za delavce tudi nekatere negativne strani, ki se razlikujejo po posameznih različicah te oblike dela. Poleg omenjenih pomanjkljivosti dela na domu je pri teledelu še posebno izrazita nevarnost prevelike socialne izoliranosti teledelavcev. Problem socialne izoliranosti je še posebno velik, če je teledelavec samski in živi sam. Teledelavci pogosto delajo več kot ostali in imajo zato manj prostega časa. V primeru, da opremo za teledelo zagotovi delodajalec, lahko nastane problem preozke namenskosti njene uporabe, saj delodajalci pogosto prepovedujejo uporabo računalniške in programske opreme za tiste dejavnosti, ki niso povezane z opravljanjem delovnih nalog (Trček, 2000, str. 89).

Pomanjkljivosti, ki jih pri tej obliki dela vidijo nekateri delodajalci pa so predvsem morebitni napori v zvezi z vzpostavitvijo in organizacijo teledela, stroški projektne skupine in morebitnih zunanjih svetovalcev, večji stroški zaradi dodatne informacijske in telekomunikacijske tehnologije, še posebno pri tistih delavcih, ki del svojih delovnih obveznosti opravljajo v podjetju, del pa doma, ter pomanjkanje neposrednega nadzora (Volk, 2000, str. 19).

#### **2.3.3.4.3. Pravice in dolžnosti zaposlenih na daljavo**

Zaposleni na daljavo, ki želijo ohraniti vse pravice, kakršne so imeli v dosedanjem delovnem razmerju, morajo biti previdni, da v njihovi pogodbi o delu ne manjka določilo, ki zagotavlja vse dosedanje pravice. Bistvenega pomena je tudi, da si teledelavec zagotovi možnost sodelovanja pri izpopolnjevanju in izobraževanju za zaposlene, neoviran dostop do potrebnih podatkov in informacij ter prisotnost na raznih pomembnih sestankih.

Delodajalec praviloma določi čas, v katerem mora biti teledelavec dosegljiv v svojem domačem uradu, obiskovati stranke ali prihajati v podjetje. Vse dodatne in izjemne naloge teledelavca morajo biti vsebinsko, časovno ter finančno čimbolj natančno opredeljene. Delodajalec lahko obišče in vstopi v delovni prostor teledelavca le na njegovo povabilo oziroma z njegovim soglasjem. Stroške za telefon, telefaks in internet dobi teledelavec povrnjene oziroma se mu priznajo kot stroški poslovanja. Obseg in trajanje dela na daljavo pa je stvar dogovora z delodajalcem (strankami, poslovnimi partnerji). Teledelavci si sami določijo čas, kdaj bodo delali. Pri tem pa se morajo držati predvsem dejstva, da mora biti delo opravljeno do dogovorjenega roka. Zato je nujno, da je teledelavec zanesljiv in ima

sposobnost samonadzora. Bistveno je, da delodajalec ocenjuje teledelavce po rezultatih in ne po porabljenem času (Volk, 2000, str. 19).

#### **2.3.3.4.4. Razširjenost dela na daljavo v Sloveniji**

Naša zakonodaja delo na daljavo obravnava v okviru dela na domu kot obliko rednega delovnega razmerja. Nepopolno evidentiranje dela na domu prispeva tudi k pomanjkljivemu prikazu obsega dela na daljavo. Ugotoviti natančno število delavcev na daljavo je trenutno v katerikoli državi nemogoče. Pomanjkljivosti s tega področja lahko vsaj delno odpravimo s podatki raziskav o tehnoloških možnostih za razvoj dela na daljavo in pripravljenosti delavcev za opravljanje te oblike dela.

Rezultati raziskave projekta RIS (Research on Internet in Slovenia), ki je bila izvedena v obdobju december 2000/januar 2001, kažejo na to, da v Sloveniji obstajajo precejšnje možnosti in zanimanje za delo na daljavo, ta oblika dela pa je za zdaj še razmeroma malo razširjena. Rezultati raziskave RIS kažejo, da imajo tehnična sredstva, ki bi lahko omogočila delo na daljavo, na razpolago v dobrih dveh tretjinah velikih podjetij in v približno polovici srednjih, majhnih ter mikro podjetij. Omenjena raziskava je tudi pokazala, da delo na daljavo v obsegu vsaj nekaj ur mesečno poteka v približno polovici velikih, srednjih in majhnih podjetij ter v nekaj manj kot tretjini mikro podjetij, ki imajo tehnične možnosti za to obliko dela. V primerjavi s prejšnjimi leti je v majhnih podjetjih opazno naraščanje deleža podjetij, ki svojim zaposlenim omogočajo delo na daljavo, medtem ko v ostalih velikostnih skupinah podjetij ta delež stagnira (Vehovar, Robinšak, 2001).

Glavne ovire za hitrejšo razširitev dela na daljavo so v proučevanih podjetjih videli predvsem v pomanjkanju potreb po tej obliki dela, pomanjkanju ustreznega obsega finančnih sredstev, načinu organiziranja dela in premajhnem poznavanju prednosti, ki jih prinaša delo na daljavo (Črnigoj, 2000, str. 19). Velikim podjetjem se zdi glavna ovira za teledelo pomanjkanje ustreznega obsega finančnih sredstev. Nekatera podjetja pa ne vidijo potreb po delu na daljavo. Velika večina srednjih, majhnih in mikro podjetij pa kot glavno oviro za uvedbo teledela vidi v tem, da delo, ki ga opravljajo njihovi zaposleni, ni primerno za opravljanje na daljavo. Oviro za hitrejšo uvedbo teledela najpogosteje predstavljajo tisti, ki te oblike dela ne poznajo dovolj in se zato počutijo ogrožene ter se tako ne prilagajajo novim delovnim pogojem (Jereb, Gradišar, 1999, str. 548).

Razmeroma veliko zanimanje za teledelo potrjujejo tudi rezultati raziskave teledela v Sloveniji, ki je bila izvedena leta 1997. Do leta 1997 podatkov o delu na daljavo za Slovenijo še ni bilo objavljenih. Cilj te raziskave je bil pridobiti informacije o stanju dela na daljavo v Sloveniji in o dejavnikih, ki to obliko dela pospešujejo ali zavirajo. V raziskavo je bilo zajetih 15 slovenskih organizacij, na anketo pa se je odzvalo 46 vodilnih oseb in 190 zaposlenih v proučevanih organizacijah. Delo na domu v svoji klasični obliki in delo na daljavo sta obliki dela, ki sta zaradi svojih specifik primernejši za določene vrste dela, to pa je pokazala tudi omenjena raziskava. Največ dela doma opravijo programerji in tisti, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, sledijo vodje in delavci na terenu. Najmanj pa je doma opravljenega administrativnega dela (Jereb, Gradišar, 1998, str. 4).

Zaposleni, ki se zanimajo za delo na daljavo, imajo večje potrebe oziroma želje po prilagodljivem delovnem času, manj jih skrbi možnost napredovanja in osebnim stikom pripisujejo manjši pomen. Poleg tega se za teledelo bolj zanimajo tisti zaposleni, ki imajo majhne otroke in večje težave pri prevozu na delo (Jereb, Gradišar, 1998, str. 4-5).

Zanimanje za teledelo se je pokazalo tudi s strani delodajalcev in velika večina se jih zaveda, da bo uvajanje teledela vsaj deloma spremenilo način kontrole in vodenja. Večina jih meni, da bi bilo potrebno za teledelavce pravno posebej opredeliti njihove delovne pogoje, v pogodbi o zaposlitvi pa bi morale biti opredeljene dodatne pravice in odgovornosti delavca ter delodajalca v primeru teledela. V slovenskih podjetjih vidijo kot najpomembnejši vzrok za uvedbo teledela možnost povečanja produktivnosti, medtem ko je v večini drugih evropskih držav glavni vzrok za teledelo zadržanje visoko usposobljenih delavcev v podjetju (Jereb, Gradišar, 1998, str. 1-9).

Tabela 4: Zanimanje zaposlenih za delo na daljavo po spolu, Slovenija, 1997, v %

Spol/Zanimanje za delo na daljavo	Se zanimajo	Se ne zanimajo ali ni mogoče	Ne vedo
Moški	83	10	7
Ženski	78	18	4

Vir: Jereb, Gradišar, 1998, str. 9.

Iz tabele 4 je razvidno, da zaposleni v Sloveniji, tako moški kot tudi ženske, kažejo veliko zanimanje za opravljanje dela na daljavo. Vzroke za to lahko iščemo predvsem v čedalje večji pripravljenosti zaposlenih za spremembe na področju zaposlovanja.

Tabela 5: Število teledelavcev in njihov delež med delovno aktivnim prebivalstvom, po spolu, Slovenija, 1. četrletje 2002, v 1000

	Redno teledelo	Dopolnilno teledelo	Skupaj	Delež teledelavcev
Skupaj	24	14	38	4,2
Moški	13	7	20	3,9
Ženske	11	7	18	4,4

Vir: Statistične informacije, št. 199/2002.

Iz tabele 5 je razvidno, da je v Sloveniji delež oseb, ki vsaj občasno opravljajo delo na daljavo, razmeroma nizek. Pri tem pa ni opaziti specifične povezanosti med spolom in delom na daljavo.

Slovenija je kot izvedbeni podprogram Akcijskega programa zaposlovanja za leti 2000 in 2001 sprejela tudi Operativni program uvajanja dela na domu in dela na daljavo ter s tem storila prvi korak za hitrejši razvoj novih oblik dela. Projekt uvajanja dela na daljavo podpira in sofinancira Pospeševalni center za malo gospodarstvo. Z razvojem in hitro širitvijo dela na



daljavo se tudi za Slovenijo odpirajo večje možnosti, da postane konkurenčno gospodarstvo, ki bo zmožno doseči trajno prosperiteto, izboljšati in povečati možnosti zaposlovanja ter za zaposlene zagotoviti večjo socialno varnost (Horvat, 2000, str. 19). Poleg tega pa bi širitev obsega dela na daljavo pozitivno vplivala tudi na povečanje prožnosti slovenskega trga dela.

Za uspešno uvajanje različnih oblik teledela je pomembna predvsem razvita informacijska in telekomunikacijska infrastruktura ter nizke cene uporabe takšne infrastrukture. Dodatni dejavniki, ki lahko pospešijo uvajanje teledela pa so npr. prometne konice, visoke cene pisarniških prostorov ter selitev iz mestih središč v predmestja ali na podeželje. Glavni problem informatizacije v Sloveniji je v pomanjkanju ustrezne informacijsko – razvojne politike. Oviro za uvajanje teledela pa predstavlja tudi nezaupanje večine slovenskih delodajalcev v takšno obliko dela, kateri večinoma ne kažejo zanimanja niti po uvajanju vsaj občasnega teledela. Pri slovenskih teledelavcih gre predvsem za dodatno delo doma z občasno uporabo telekomunikacij (Trček, 2000, str. 90-91).

## **2.3.4. DELO PO POGODBI O DELU**

### **2.3.4.1. Opredelitev pogodbenega dela**

Delo po pogodbi o delu oziroma pogodbeno delo je fleksibilna oblika dela, pri kateri ima delavec najvišjo stopnjo samostojnosti pri opravljanju svojega dela. Takšna samostojnost delavca je posledica začasnega in občasnega opravljanja dela za delodajalca, pri čemer pa ni izpostavljena tesnejša navezanost med delavcem ter delodajalcem. Delodajalec najame pogodbenega delavca za opravilo določenega dela oziroma storitve. Večja samostojnost pa prinaša za delavca tudi višjo stopnjo tveganja, ki se kaže v tem, da si delavec sam organizira svoje delo in tudi sam odgovarja za uspešnost pri svojem delu (Mežnar, 1995, str. 63).

Pogodbeno delo je namenjeno racionalizaciji proizvodnje in zniževanju stroškov. Podjetja, ki uporabljajo pogodbeno delo, največkrat najamejo pogodbene delavce takrat, kadar je obseg dela premajhen za polno zaposlitev in bi bilo zato z ekonomskega vidika neupravičeno delavce redno zaposliti. Poleg tega pa se pogodbeno delo pogosto uporablja, kadar nastopijo težave v proizvodnji, za nadomeščanje izpadle proizvodnje, zaradi pomanjkanja delavcev določenih poklicev, za nadomeščanje za daljši čas odsotnih delavcev ter za izrazito sezonska dela. Poleg dela po pogodbi sta tudi delo po avtorski pogodbi in delo za neposredno plačilo obliki dela, ki jih karakterizirata kratkotrajnost ter začasnost. Za delavce te oblike dela pogosto predstavljajo začasen izhod iz brezposelnosti, vendar pa delavcem ne zagotavljajo dolgoročnih ugodnosti ter socialne varnosti.

Zaradi izrazite samostojnosti pri delu pogodbeni delavec nima natančno določenega fiksnega delovnega mesta. Delo lahko opravlja doma v svojih delovnih prostorih, na terenu (npr. akviziterstvo) ali pa v podjetju. Pogodbeni delavec tudi nima določenega delovnega časa. Pomembno je le, da dokonča delo oziroma opravi storitev do dogovorjenega roka, saj dokončano delo oziroma opravljena storitev pogodbenemu delavcu zagotavlja plačilo. Zaradi opravljanja le začasnih in občasnih del je pri pogodbenih delavcih lahko prisoten veliko

manjši občutek pripadnosti podjetju, to pa ima lahko negativen vpliv na produktivnost in delavčevo disciplino pri delu (Kresal, 1999, str. 71).

Pogodbeno delo je še posebej privlačno za delodajalce, veliko manj pa za delavce. Za delodajalce je ugodno zato, ker se z njim prilagajajo tržnim spremembam in ker je ponavadi manj obremenjeno s prispevki. Za delavce pa takšna oblika dela lahko sicer predstavlja dodaten vir zaslužka. V primeru, da je to edino delo, ki ga imajo na razpolago, pa so izpostavljeni veliki negotovosti in so socialno nezaščiteni (Svetlik, 1994, str. 137).

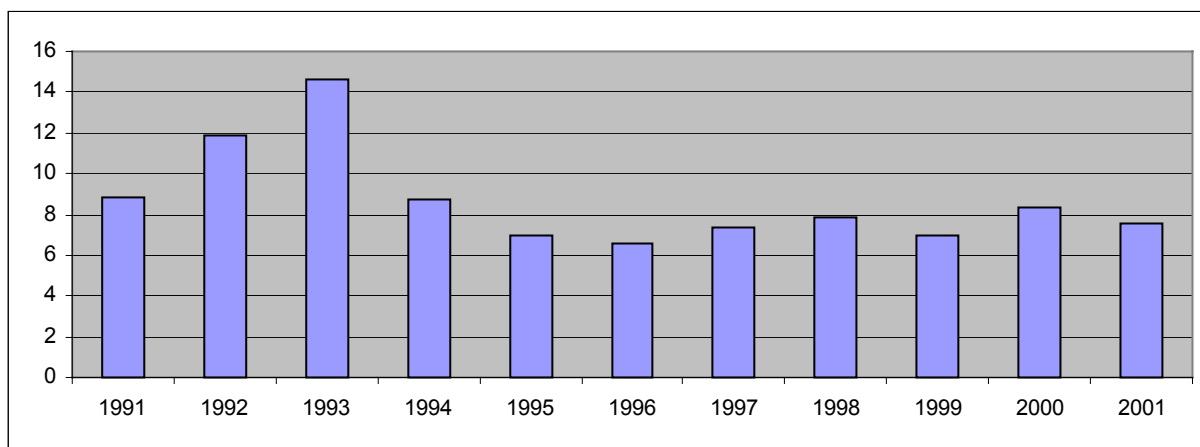
Kratkoročno gledano lahko predstavlja pogodbeno delo možnost zaslužka, če ne upoštevamo prikrajšanost pogodbenega delavca za uveljavljanje določenih pravic. V kolikor so davki in prispevki za socialno varnost manjši, so lahko kratkoročno neposredni zaslužki iz pogodbenega dela večji (Kresal, 1999, str. 71). Pogodbeno delo lahko v nekaterih primerih predstavlja tudi prvi korak k pridobitvi redne zaposlitve.

Dolgoročni vidik pogodbenega dela pa kaže na negativne strani takšne oblike dela, zlasti glede zagotavljanja pravic in socialne varnosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. Pogodbeni delavec nima pravice do letnega dopusta, ne prejema nadomestila za čas, ko ne more delati, in za čas drugih odsotnosti, ni upravičen do odpravnine ter socialno – varstvene zaščite. Čeprav ima delodajalec pri pogodbenem delu manj obveznosti, je plačilo za pogodbeno delo pogosto manjše od plačila za isto ali podobno delo v delovnem razmerju (Kresal, 1999, str. 71).

#### 2.3.4.2. Razširjenost pogodbenega dela v Sloveniji

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto z anketo zbere podatke o opravljenem pogodbenem delu v Sloveniji. Vsako leto na to anketo odgovori dovolj veliko število poročevalskih enot, tako da lahko opravljeno število ur pogodbenega dela primerjamo tudi med posameznimi leti.

Slika 8: Opravljeno število ur pogodbenega dela, Slovenija, 1991-2001, v mio ur

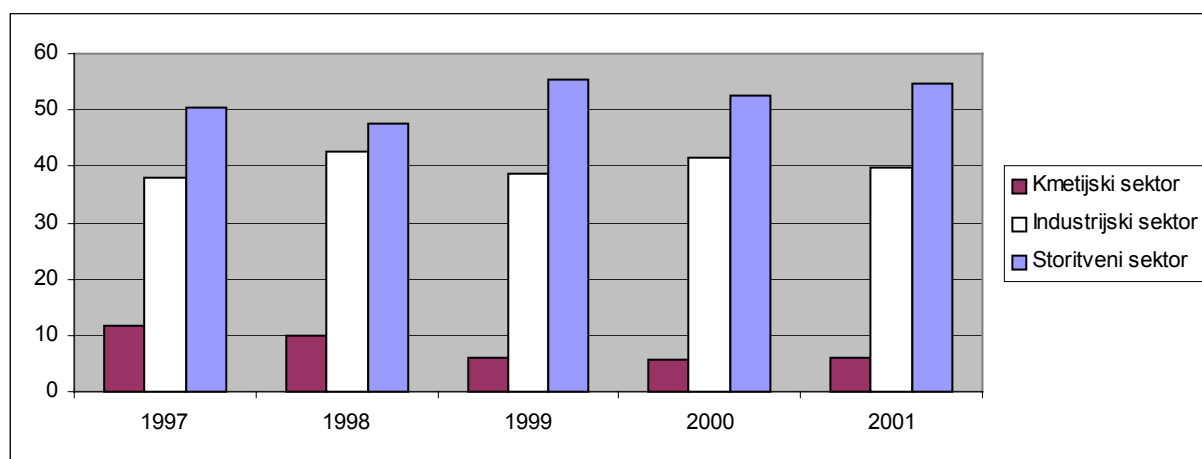


Vir: Letna poročila za leta 1991-2001.

Iz slike 8 je razvidno, da se je na začetku devetdesetih let obseg pogodbenega dela začel hitro povečevati. Izrazita rast pogodbenega dela z vidika opravljenih ur dela je v veliki meri pogojena s spremembami v gospodarstvu, ki so nastale s preходом v tržni sistem. Največ pogodbenega dela je bilo opravljenega leta 1993, ko je bilo opravljenih 14,6 mio ur pogodbenega dela. Postopno zmanjševanje stopnje brezposelnosti po letu 1993 je delno vplivalo tudi na upadanje pogodbenega dela. Poleg tega je na zmanjšanje vplivalo tudi sprejetje zakonske določbe o pogodbenem delu leta 1994, ki je omejila število dni za opravljanje pogodbenega dela. Število dni za opravljanje pogodbenega dela se je tako zmanjšalo iz 90 dni na največ 60 dni na leto in iz 10 ur na največ 8 ur tedensko. Pomemben vpliv na zmanjšanje pa sta imela tudi nov Zakon o posebnem davku na določene prejemke in dopolnjen Zakon o dohodnini, ki sta precej podražila pogodbeno delo. Cilj podražitve pogodbenega dela je bil spodbuditi redno zaposlovanje in čim bolj odpraviti delo na črno.

Kot najpomembnejše vzroke za uvajanje pogodbenega dela so poročevalske enote navedle naslednje: premajhen obseg dela za polno zaposlitev delavcev oziroma neracionalnost pokrivanja teh del z rednimi oblikami zaposlitve, prisotnost izvenprogramskih del (izredna, začasna, dodatna dela oziroma naročila), dolgotrajnejše odsotnosti delavcev, pomanjkanje delavcev določenih poklicev in sezonska dela.

Slika 9: Pogodbeno delo po posameznih sektorjih dejavnosti, Slovenija, 1997-2001, v %



Vir: Letna poročila za leta 1997-2001.

Letna poročila Zavoda za zaposlovanje so pokazala, da je pogodbeno delo najbolj razširjeno v storitvenem sektorju, najmanj pa v kmetijskem sektorju. Tudi v tem primeru storitveni sektor izkazuje svojo raznolikost in nenaklonjenost standardnim oblikam zaposlitve in dela. Kmetijski sektor pa zahteva predvsem stalno delovno silo in le po potrebi uporablja delo po pogodbi.

Pogodbeno delo se zaradi neugodnega položaja, ki ga ponuja delavcu z vidika socialne varnosti, pogosto pripisuje delavcem z nizko stopnjo izobrazbe, katerih konkurenčnost na trgu delovne sile je nizka in zato tudi težje sklepajo trajnejša delovna razmerja. V skladu s tem je tudi pogosto navezovanje pogodbenega dela z delovno intenzivnimi dejavnostmi.

Tabela 6: Povpraševanje po delu pogodbenih delavcev, po izobrazbeni strukturi, Slovenija, 2001, v %

Stopnja izobrazbe	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
Povpraševanje po delu pogodbenih delavcev	18,8	7,1	1,7	14,7	13,9	12,1	31,8

Vir: Letno poročilo za leto 2001.

Iz tabele 6 lahko razberemo, da so delodajalci za opravljanje pogodbenega dela največkrat iskali delavce s VII. stopnjo izobrazbe. Relativno visoko povpraševanje pa je tudi po delu pogodbenih delavcev s IV., V. in VI. stopnjo izobrazbe. Najpogosteje so to posamezniki, ki so strokovnjaki na določenem področju in so najeti za opravljanje del s tega področja. Pogodbeno delo se zaradi neugodnega položaja, ki ga ponuja delavcu z vidika socialne varnosti pogosto pripisuje delavcem z najnižjo stopnjo izobrazbe, katerih konkurenčnost na trgu delovne sile je nizka in zato tudi težje sklepajo trajnejša delovna razmerja. Tudi v letu 2001 je bilo povpraševanje po takšnih pogodbenih delavcih relativno veliko.

### **3. ZAKONSKA UREDITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE IN DELA V SLOVENIJI**

Na splošno gledano naj bi se Slovenija z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki bo začel veljati 1.1. 2003, popolnoma uskladila z državami EU, medtem ko je na področju socialnega varstva Slovenija s svojimi predpisi že precej usklajena z EU. Spremenjena zakonodaja o delovnih razmerjih naj bi povečala prožnost zaposlovanja in na ta način tudi omogočila večje prehajanje brezposelnih med zaposlene.

Pri pripravi novega Zakona o delovnih razmerjih so sodelovali tudi predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev. Nov zakon bo nadomestil sedaj veljavni zakon o delovnih razmerjih, ki je bil v svoji osnovi sprejet še pred osamosvojitvijo Slovenije. Uveljavitev novega zakona bo veliko pripomogla k prilagajanju trga dela novim sistemskim, ekonomskim in socialnim razmeram pri nas.

#### **3.1. DELOVNO RAZMERJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih ponuja možnost sklenitve delovnega razmerja s krajšim delovnim časom, če to ustreza delavcu in delodajalcu oziroma organizaciji ter kadar je to družbeno in ekonomsko smotno (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 46. člen). Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, kateri velja pri določenem delodajalcu. Pri tem pa ni omejitve oziroma spodnje meje delovnega časa, ki je še sprejemljiva za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja. Kot poseben vzrok za zaposlitev s krajšim delovnim časom Zakon o delovnih razmerjih določa tudi korist predšolskega otroka,

vendar pri tem delovni čas ne more biti krajši od polovice polnega delovnega časa (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 45. člen).

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zagotavlja delavcu status zaposlenega in s tem je delavec upravičen do pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Dolžina delovnega časa pa nastopi kot dejavnik, ki pogojuje obseg upravičenosti do pravic iz delovnega razmerja. Delavcu s krajšim delovnim časom pripada odmor med delovnim časom, dnevni in tedenski počitek. Pri tem je dolžina odmora med delovnim časom opredeljena v sorazmerju z dnevnim delovnim časom (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 54. člen, 1. odstavek). Vsaka ura preko delovnega časa, ki je za delavca s krajšim delovnim časom določen s pogodbo o zaposlitvi, se upošteva kot nadura. Nadurno delo se delavcem lahko naloži le v zakonsko določenih primerih. Pravica do letnega dopusta je delavcu zagotovljena v zakonsko določenem minimalnem trajanju 18 delovnih dni ne glede na dolžino delovnega časa in jo delavec lahko izrabi po nepretrganem opravljanju dela najmanj 6 mesecev. Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, je upravičen do letnega dopusta v sorazmerju s časom, ki ga prebije na delu (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 56. člen).

Za opravljeno delo pripada delavcu s krajšim delovnim časom najmanj enkrat mesečno izplačilo plače. Osnovno plačo se določi s pogodbo o zaposlitvi z upoštevanjem vnaprej opredeljenih delovnih rezultatov in normalnih delovnih pogojev (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 43. člen). V plači delavca s krajšim delovnim časom so upoštevani tudi dodatki za posebne obremenitve, ki se odmerijo od osnovne plače delavca v zakonsko določenih odmernih odstotkih glede na obremenitev. Ker je osnovna plača delavca s krajšim delovnim časom sorazmerno manjša v primerjavi z osnovno plačo delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, so tudi zneski dodatkov sorazmerno nižji. V plači delavca so obračunana tudi nadomestila plače za čas odsotnosti z dela. Takšno nadomestilo se delavcu odmeri v zakonsko določenem odstotku glede na vzrok odsotnosti z dela, in sicer od plače, ki jo je delavec prejel v preteklem mesecu. Delavec s krajšim delovnim časom prejema tudi dodatek k plači v višini 0,5 % za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Zaradi dela s krajšim delovnim časom se delavcu štejejo delovna leta v skladu s časom, ki ga delavec prebije na delu, preračunanem na polni delovni čas.

Stroški, ki jih ima delavec pri opravljanju dela, so delavcu v celoti povrnjeni. Delavcu pa pripada tudi del plače na podlagi delovne uspešnosti in uspešnosti poslovanja po kriteriju sorazmerno obračunanih plač (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 49. člen, 2. odstavek). Z izjemo regresa za letni dopust, ki ga pridobi delavec s krajšim delovnim časom v celotnem zakonsko določenem znesku, vse ostale osebne prejemke pridobi sorazmerno s časom, ki ga prebije na delu. Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, je delavec upravičen do zakonsko določenega minimalnega odpovednega roka. Delavec je upravičen do izplačila odpravnine, če je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj dve leti.

### **3.1.1. DELOVNO RAZMERJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM PO NOVEM ZDR**

Tudi nov Zakon o delovnih razmerjih dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Pri tem bistveno ne spreminja določb sedaj veljavnega

Zakona o delovnih razmerjih. Nov Zakon o delovnih razmerjih omogoča zaposlitev s krajšim delovnim časom brez omejitev. Delavcem s krajšim delovnim časom tudi pripisuje vse pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Obseg pridobljenih pravic pa bo tako kot sedaj določen po načelu sorazmernosti glede na dolžino delovnega časa. Zakon določa tudi pravice, ki se ne uveljavljajo po omenjenem načelu sorazmernosti.

V novem Zakonu o delovnih razmerjih je določeno, da ima delavec s krajšim delovnim časom, vendar z delovnim časom najmanj 4 ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, ki ga prebije na delu (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 154. člen, 2. odstavek). Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štirih tednov. Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 64. in 159. člen). Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in na ta način doseže poln delovni čas, ki je določen z zakonom. Delavec se mora v tem primeru sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so delavcu dolžni zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen v primeru, da bi to povzročilo škodo (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 65. člen).

### **3.2. DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS**

Po obstoječi delovnopравни ureditvi se delovno razmerje praviloma sklepa za nedoločen čas. Veljavna ureditev pa omogoča tudi sklenitev delovnega razmerja za določen čas. Možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas je uvedena predvsem zaradi zagotavljanja večje prožnosti delovnega razmerja, večje možnosti zmanjševanja brezposelnosti ter večje možnosti prilagajanja delodajalcev razmeram gospodarjenja (Mežnar, 1998, str. 157).

Zakon o delovnih razmerjih veže trajanje delovnega razmerja za določen čas le na trajanje potrebe, zaradi katere je bilo takšno delovno razmerje sklenjeno, in neposredno ne postavlja zgornje meje trajanja. Zahteva pa natančno določitev roka prenehanja delovnega razmerja za določen čas. Takšno delovno razmerje preneha s potekom časa, ki je bil predviden za izvršitev dela oziroma z dnem, ko se vrne odsotni delavec (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 17. člen, 2. odstavek). Pri tem pa lahko nastanejo težave zaradi zahteve po predvidevanju potrebnega časa za dokončanje dela (npr. pri projektnih delih). Zato v pogodbi predviden čas ne pomeni nujno tudi dejansko potrebnega časa. To pa lahko predstavlja težavo za delodajalca, saj mora pravi čas podaljšati pogodbo o zaposlitvi. V primeru, da delavec ostane na delu po pretečenem času brez podaljšanja pogodbe o zaposlitvi, pa se šteje, kot da je delavec sklenil delovno razmerje za nedoločen čas (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 18. člen, 1. odstavek). V kolikor pa delo ni bilo dokončano v pogodbeno določenem roku, delavec ne more zahtevati sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas.

Možnost podaljšanja delovnega razmerja za določen čas je zakonsko omogočena enkrat ali večkrat. Pogosto prihaja do tega, da delodajalci poskušajo z večkratnim ponovnim sklepanjem pogodb za določen čas zaobiti določene pravice delavcev, ki so pogojene z minimalnim

časom trajanja delovnega razmerja, kot sta upoštevanje odpovednega roka in izplačilo odpravnin (Mežnar, 1998, str. 158).

Delavcem za določen čas so na podlagi pogodbe o zaposlitvi dane vse pravice in obveznosti v polnem obsegu. Izjema so le tiste pravice in obveznosti, ki so vezane na minimalno trajanje delovnega razmerja. Pravica do letnega dopusta je tako kot vsem zaposlenim tudi delavcu za določen čas dana v minimalnem trajanju 18 delovnih dni. Pri tem je pri vseh ostalih oblikah zaposlitve možnost uveljaviti to pravico po najmanj šestih mesecih nepretrganega dela. Ker pa se delovno razmerje za določen čas lahko sklene tudi za čas, ki je krajši od šestih mesecev, uveljavlja delavec za določen čas pravico do letnega dopusta sorazmerno s časom, ki ga prebije na delu. Tudi delavec, ki je zaposlen za določen čas, za opravljeno delo prejema plačo enkrat mesečno. Pri plači pa je upoštevan tudi dodatek za delovno dobo, ki znaša 0,5% osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe.

Delovno razmerje za določen čas lahko preneha tudi pred iztekom časa, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Pri tem pa morata tako delavec kot tudi delodajalec upoštevati minimalni odpovedni rok, ki je določen sorazmerno s trajanjem delovnega razmerja. Upravičenost delavca do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je tudi pri delovnem razmerju za določen čas vezana na minimalno dve leti zaposlitve pri delodajalcu.

### **3.2.1. DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS PO NOVEM ZDR**

Tudi nov Zakon o delovnih razmerjih izpostavlja zaposlitev za določen čas kot izjemo, ki je dovoljena le v zakonsko določenih primerih. Nov Zakon o delovnih razmerjih določa, da delodajalec ne sme skleniti zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let, razen v izjemnih primerih, ki jih določa zakon. Pri tem pa trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 53. člen).

Tudi v novem ZDR je določeno, da se v primeru nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali pa v primeru, da ostane delavec na delu tudi po preteku s pogodbo določenega časa, šteje tako, kot da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 54. člen). Pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko preneha tudi v primeru, če se pred potekom časa, za katerega je bila sklenjena, delavec in delodajalec sporazumeta o njenem prenehanju ali če nastopijo drugi vzroki za prenehanje.

### **3.3. DELO NA DOMU**

Zakon o delovnih razmerjih določa, da delodajalec oziroma organizacija lahko organizira delo na domu, v kolikor vrsta dela to dopušča. Pri tem pa se lahko na domu opravljajo zgolj dela, ki spadajo v dejavnost delodajalca ali pa so s to dejavnostjo v neposredni zvezi (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 26. člen).

Kot delo na domu se šteje tisto delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri izven prostorov delodajalca. Z opravljanjem dela izven delovnih prostorov delodajalca je delavcu prepuščeno tudi razporejanje delovnega časa. Dolžina delovnega časa pa se lahko določi na podlagi vnaprej določenega obsega dela na časovno enoto (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 27. člen). Poleg razporeditve delovnega časa je delavcu prepuščena tudi razporeditev odmora, dnevnega in tedenskega počitka. Delavec na domu je načeloma upravičen do takšnega plačila kot delavci, ki svoje delo opravljajo v prostorih delodajalca. S plačo se delavcu na domu povrnejo tudi stroški, ki jih ima v zvezi z delom. Nadzor nad delovnimi razmerami delavcev na domu izvaja inšpektor za delo. Zakon o delovnih razmerjih od delodajalcev zahteva, da vodijo evidenco o delu na domu in da te podatke posredujejo inšpekciji za delo. V kolikor se ugotovi, da niso izpolnjeni vsi ukrepi za zagotavljanje ustreznih delovnih razmer za delavce na domu, se lahko prepove izvajanje dela na domu.

### **3.3.1. DELO NA DOMU PO NOVEM ZDR**

Tudi nov Zakon o delovnih razmerjih opredeli delo na domu kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu oziroma v prostorih po svoji izbiri izven prostorov delodajalca. Na domu se lahko opravljajo tista dela, ki spadajo v dejavnost delodajalca ali pa so potrebna za opravljanje dejavnosti delodajalca. Nov Zakon o delovnih razmerjih od delodajalcev zahteva, da o nameravanem organiziranju dela na domu, že pred začetkom dela, obvestijo inšpekcijo za delo (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 67. člen).

Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri opravljanju dela na domu. Višino tega nadomestila pa po novem Zakonu o delovnih razmerjih določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Zagotavljanje varnih pogojev dela na domu tudi v prihodnje ostaja ena izmed bistvenih obveznosti delodajalca.

### **3.4. DELO PO POGODBI O DELU**

Najpomembnejša razlika med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu se kaže v položaju delavca. Pogodba o zaposlitvi je utemeljena na delavčevi dolžnosti delovne aktivnosti, pogodba o delu pa se osredotoča na rezultat dela, torej na opravljeno delo.

Zakon o delovnih razmerjih se v posebnem poglavju o začasnem in občasnem delu osredotoči zgolj na obliko in časovno omejitev pogodbe o delu. Prevzemnik dela in organizacija oziroma delodajalec se lahko dogovorita, da bo delo po pogodbi o delu opravljal delavec sam ali pa s člani svoje družine. Za družinske člane se štejejo zakonec, otroci z dopolnjenim petnajstim letom starosti in starši delavca (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 108. člen). V pogodbi o delu mora biti navedeno delo, ki ga bo delavec opravil, rok za izvršitev tega dela, kraj opravljanja dela, družinski člani, kateri pomagajo opravljati delo, osnova za določitev zaslužka in način njegovega izplačila (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 109. člen). Delavec lahko na podlagi sklenjene pogodbe o delu opravlja le dela, ki trajajo skupaj največ 60 dni v posameznem koledarskem letu in se opravljajo občasno oziroma



kratkotrajnejša dela z delovno obremenitvijo največ 8 ur tedensko. Pogodbe o delu po Zakonu o delovnih razmerjih in po Zakonu o obligacijskih razmerjih ni možno skleniti, če gre za dela, za katera je možno skleniti delovno razmerje za določen čas ali pa delovno razmerje za krajši delovni čas (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 107. člen).

Natančna definicija pogodbe o delu kot tudi ureditev razmerja med delavcem in delodajalcem je prepuščena Zakonu o obligacijskih razmerjih. S pogodbo o delu se prevzemnik posla obvezuje opraviti določen posel, naročnik pa se obvezuje, da mu bo za opravljeno delo plačal. V skladu s to definicijo se prevzemnik dela razlikuje od delavca v delovnem razmerju predvsem po samostojnosti. Pogodbeni delavec si za razliko od delavca v delovnem razmerju delo organizira sam, za svoje delovanje v celoti sam prevzema tveganje in je pri opravljanju svojega dela zavezan k rezultatu.

Osnovna dolžnost pogodbenega delavca je opraviti delo v določenem roku. Prevzemnik dela ni dolžan osebno opraviti posla, razen v primeru, da to zahteva pogodba o delu. To je nasprotujoče pogodbi o zaposlitvi, kjer je delavec dolžan sam opravljati delo. Tudi v primeru, da prevzemnik dela ne opravlja osebno, še vedno v celoti prevzema odgovornost za delo. Od prevzemnika posla se s pogodbo o delu zahteva rezultat dela in ne njegovo delo, od delavca v delovnem razmerju pa delo kot tako, torej njegovo delovanje (Mežnar, 1998, str. 65). S tem je povezano tudi plačilo za opravljeno delo. Naročnik je dolžan prevzemniku dela plačati le v primeru, da je prevzemnik dela dobro opravil svojo obveznost. Opravljeno delo pomeni prekinitev razmerja med prevzemnikom dela in naročnikom. Zaradi zaščite samega dela in tudi prevzemnikov dela ter zaradi omejevanja sklepanja pogodb o delu mora delodajalec obvestiti Zavod RS za zaposlovanje o potrebi po sklenitvi pogodbe o delu ter sklenjeni pogodbi. Poleg tega je delodajalec dolžan voditi in urejati evidenco o prevzemnikih dela, številu opravljenih ur in to evidenco enkrat letno posredovati Zavodu RS za zaposlovanje (ZDR, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 110. člen).

### **3.4.1. DELO PO POGODBI O DELU PO NOVEM ZDR**

Pomembna novost novega Zakona o delovnih razmerjih je v popolni odpravi posebnega urejanja pogodbe o delu v delovni zakonodaji. S tem bo pogodba o delu popolnoma izrinjena iz delovnega področja in bo uvrščena med civilnopravne pogodbe.

## **4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA IN POVEČANJE PROŽNOSTI SLOVENSKEGA TRGA DELA**

S politiko zaposlovanja nastopa na trgu dela poleg delodajalcev in delojemalcev tudi država, ki tudi sodeluje pri sklepanju socialnega sporazuma. Država svojo politiko zaposlovanja izvaja preko Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Aktivno politiko zaposlovanja predstavljajo ukrepi, s katerimi država posega v delovanje trga dela in na ta način tudi poskuša zmanjšati brezposelnost. Takšni ukrepi so namenjeni predvsem hitrejšemu prilagajanju delovne sile novim tržnim razmeram. Ukrepi so bili na začetku naraščajoče

brezposelnosti usmerjeni v ohranjanje obstoječih delovnih mest, v zdajšnjem času pa so ukrepi usmerjeni predvsem v ustvarjanje novih delovnih mest.

Možen ukrep aktivne politike zaposlovanja je tudi spodbujanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom. Namen tega je zmanjševanje brezposelnosti in preprečevanje nastanka nove brezposelnosti ob istočasnem dvigu izobrazbene strukture delovne sile v Sloveniji. Delovna sila bo v prihodnosti podvržena daljši delovni dobi. V zvezi s tem je potrebno začeti delovno silo osveščati, ji predstaviti možne načine prilagajanja in zaposlenim prek izobraževanja ter usposabljanja omogočiti, da bodo lahko tudi v prihodnje obdržali svoja delovna mesta. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom pa je tisto, ki ponuja posameznikom veliko priložnosti za različne načine izobraževanja in usposabljanja ob delu (Interno gradivo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, 1998).

Izraz prožnost trga dela zajema vse od spreminjanja delovne zakonodaje do prenavljanja osebnih, organizacijskih ali sistemskih pogojev dela (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448). Na prožnost trga dela vplivajo stroški dela, pogoji zaposlovanja, oblike in načini dela, mobilnost delavcev in izobraževanje ter usposabljanje zaposlenih. Povečanje prožnosti trga dela se največkrat pojmuje kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje odprtega trga dela. Te ovire se pojavljajo tako na ravni posameznika kot tudi na ravni celotnega gospodarstva. Na ravni posameznika ugotavljamo posameznikovo dejansko prilagodljivost ekonomskemu in družbenemu sistemu. Na ravni celotnega gospodarstva pa povečana prožnost pomeni večjo prilagodljivost gospodarstva na tržne spremembe (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448).

Trg dela ni prožen v naslednjih primerih:

- če so nadomestila za brezposelne previsoka ali če jih brezposelni prejemajo predolgo;
- če zakonodaja preveč obremenjuje delodajalce pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev;
- če je dovoljeno tedensko število delovnih ur preveč strogo omejeno;
- če je nadurno delo preveč nagrajeno;
- če imajo delavska predstavništva zelo velik pomen in ščitijo delavce pred konkurenco;
- če so plače nefleksibilne.

Prevelika zaščita brezposelnih omogoča takšnim osebam, da zavračajo prosta delovna mesta in še naprej ostajajo brezposelni. Omejitve pri zaposlovanju zelo otežujejo pokrivanje prostih delovnih mest z brezposelnimi. Omejitve pri odpuščanju pa po eni strani lahko preprečujejo ali otežujejo nastajanje novih delovnih mest, po drugi strani pa lahko povzročijo, da je delodajalec pri zaposlovanju bolj izbirčen, saj odpuščanje zanj predstavlja velike stroške. Vse to pa se odraža v premajhni prožnosti trga dela. Predpisi in pravila, ki omejujejo krajevno, proizvodno in poklicno mobilnost delovne sile in s tem povzročajo segmentacijo trga dela, povzročajo istočasen obstoj prostih delovnih mest in brezposelnosti. To tudi pomeni, da vedno obstaja neka stopnja neprožnosti trga dela (Solow, 1998, str. 189-211).

Vsaka izmed naštetih omejitev prožnosti trga dela je v prejšnjem sistemu imela svoj namen pri poudarjanju socialnih pravic zaposlenih. Celotna odprava teh omejitev ni niti zaželena niti izvedljiva. Popolnoma prožen trg dela bi bil tisti, na katerem ne bi bil možen istočasen obstoj prostih delovnih mest in brezposelnosti. V realnosti takšen trg dela ne obstaja zaradi že

našteti omejitve. Večja prožnost trga dela ponavadi zahteva opuščanje socialnih ciljev in s tem tudi manjšo zaščito delavcev.

Tudi v Sloveniji se je začel nujen proces povečevanja prožnosti trga dela. Ta proces je najbolj opazen v storitvenih dejavnostih. Pomemben cilj uravnavanja prožnosti trga dela je lahko zmanjšanje brezposelnosti. Pri tem gre predvsem za vprašanje prerazdelitve dela. To pa je možno doseči na več načinov. Možno je omejevati dodatno delo, in sicer predvsem z obdavčenjem. Na ta način bi se posamezniki verjetno bolj odločali le za eno delo in drugo prepustili drugim. Zbrana sredstva pa bi lahko bila namenjena odpiranju novih delovnih mest. Naslednji možen način prerazdelitve dela je pospeševanje fleksibilnih oblik zaposlitve in dela. V ta namen sta na razpolago dve različni sredstvi, ki pa sta različno zanimivi za delavce in delodajalce. Sredstvo, ki spodbuja delavce, je zagotovitev takšnih socialnih ugodnosti kot jih imajo delavci za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Sredstvo, ki je zanimivo predvsem za delodajalce, pa je zmanjševanje socialnih ugodnosti in s tem tudi stroškov tega dela. Na ta način se del tveganj prenese na delojemalce. S tem pa obstaja nevarnost, da na trgu dela nastane skupina delavcev, ki se sama ne more preživljati in je zato nujna pomoč države z njenimi socialnimi programi. Iz tega izhaja, da je treba poiskati ravnotežje, ki ne bi prizadelo preveč delavcev in bi še bilo dovolj spodbudno za delodajalce (Svetlik, 1994, str. 137).

Naslednji cilj uravnavanja je zagotavljanje čim večje prožnosti za delodajalce. Pri tem naj bi bila večja prožnost predvsem v časovni omejitvi zaposlitve, ki je v skladu s posameznim delovnim procesom, ne pa kot pocenitev dela na račun manjših socialnih pravic zaposlenih (Svetlik, 1994, str. 138). Možen cilj uravnavanja je tudi socialna varnost zaposlenih. Država mora poskrbeti, da se tudi na podlagi fleksibilnih oblik zaposlitve in dela prispeva v socialne sklade (Svetlik, 1994, str. 138).

Iz dosedaj omenjenega izhaja, da je fleksibilne oblike zaposlitve in dela nujno uravnati. Pretirano omejevanje teh oblik zaposlitev bi povzročilo zmanjšanje konkurenčnosti domačih podjetij v primerjavi s tujimi, pretirano spodbujanje pa lahko povzroči preveliko zmanjšanje socialne varnosti zaposlenih. Odpiranje slovenskega gospodarstva je prineslo velike spremembe tudi na trgu dela. Če opazujemo trg dela na sistemski ravni, potem lahko ugotovimo, da se je zelo spremenila sestava delovno sposobnega prebivalstva (razmerje med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom) kot tudi sestava delovno aktivnega prebivalstva. Poleg delavcev z zaposlitvami za nedoločen čas s polnim delovnim časom se vse bolj pojavljajo tudi delavci z bolj fleksibilnimi oblikami zaposlitve. Obe strukturni spremembi nakazujeta na to, da se odvija proces povečevanja prožnosti slovenskega trga dela (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 446-447).

Povečevanje prožnosti trga dela je proces, ki ga zahtevajo tako delodajalci kot tudi delojemalci. Na njegov razvoj bo vplival tudi nov Zakon o delovnih razmerjih. Proces povečevanja prožnosti trga dela ima za udeležence trga dela tako prednosti kot tudi negativne strani. Za delavce je prednost zlasti v večjih možnostih za zaposlitev in priložnostih za zaslužek, negativne strani pa se nanašajo na izgubo dolgoročnega občutka varnosti, ki ga je delavcem dajalo delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za delodajalce predstavlja večja prožnost trga dela možnost prilagajanja tržnim spremembam z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih in s tem doseganja večje konkurenčnosti, negativna stran pa

je pogostejše odpuščanje zaposlenih. Čeprav so nekateri delodajalci na odpuščanje delavcev precej neobčutljivi, pa se lahko pojavijo določene negativne posledice tudi za podjetje. Z izgubo zaupanja delavcev se spremeni tudi splošno mnenje o podjetju in v prihodnosti se lahko zgodi, da bo podjetje zaradi nezaupanja delavcev imelo določene težave pri pridobivanju strokovnjakov ter drugih visoko usposobljenih delavcev (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448-449).

## **SKLEP**

V skladu s ciljem čim večje zaposlenosti in večje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva se povečuje tudi zahteva po uveljavljanju fleksibilnih oblik zaposlitev. Za delavce se s povečevanjem prožnosti trga dela po eni strani zmanjšuje zaposlitvena varnost, po drugi strani pa večja prožnost trga dela omogoča več možnosti za zaposlitev in skrajšuje čas trajanja brezposelnosti. Delodajalcem pa večja prožnost trga dela omogoča lažje doseganje konkurenčne prednosti.

V prihodnosti bodo informacijski tokovi potekali v vseh smereh. Na področju razvoja informacijske in telekomunikacijske tehnologije lahko pričakujemo velike spremembe. Gospodarstva bodo vse bolj cenila izobraženost zaposlenih in spodbujala razvoj njihovih sposobnosti. Številne spremembe na področju tehnologije bodo v podjetjih povzročale negotovost glede prihodnjih potreb po delovni sili, zato bodo delodajalci vse manj pripravljeni zaposlovati za nedoločen čas. Vse bolj se bodo začele uporabljati fleksibilne oblike zaposlitve in dela. Delodajalci bodo iskali načine, kako znižati stroške dela. S preходом Slovenije v sistem tržnega gospodarstva so se pojavile tudi spremembe na trgu dela. Iz nizkih stopenj razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlitve, pri tem je izjema zaposlitev za določen čas, je razvidno, da je proces povečevanja prožnosti slovenskega trga dela še v svoji začetni fazi.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji še vedno ohranja svojo socialno vlogo, zato se njen obseg s preходом v sistem tržnega gospodarstva ni bistveno spremenil. Zaposlenim s krajšim delovnim časom so načeloma dane vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih imajo tudi zaposleni s polnim delovnim časom, vendar sorazmerno z dolžino delovnega časa. Zaradi večje ekonomske varnosti pa delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji nakazuje veliko večjo usmerjenost k zaposlitvi s polnim delovnim časom.

Delo na domu v svoji klasični obliki in tudi v novejši obliki dela na daljavo je v Sloveniji prisotno v manjšem obsegu. Na to dejstvo kaže tudi nepopolno evidentiranje dejanskega obsega dela na domu. V veliki večini slovenskih podjetij je še vedno prisotna tradicionalna predstava o delovnem mestu v prostorih delodajalca. V prihodnosti pa lahko pričakujemo določene spremembe, saj so raziskave s tega področja pokazale razmeroma veliko zanimanje zaposlenih za delo na daljavo. Pri tem pa za odločitev za delo na daljavo kot ovira najpogosteje nastopa odsotnost ustrezne informacijsko – razvojne politike, ki naj bi spodbudila razvoj informacijske družbe tudi z vidika fleksibilnih oblik zaposlitve in dela. Poleg tega pa oviro predstavlja tudi nezaupanje večine slovenskih delodajalcev v takšno obliko dela. Slovenska zakonodaja je pri ureditvi dela na domu spodbudna in tej obliki

zaposlitve ne pripisuje drugačnega pomena od ostalih oblik zaposlitve. Delavci na domu imajo vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, tako kot delavci, ki svoje delo opravljajo v podjetju.

V nasprotju z navedenima fleksibilnima oblikama zaposlitve je v zadnjem desetletju zaposlitev za določen čas postala stalnica na slovenskem trgu dela in dobiva čedalje večji pomen. Razmeroma visoko stopnjo zaposlovanja za določen čas pogojujejo razmere na trgu dela, saj delodajalci čedalje bolj ponujajo zaposlitve za določen čas. S tega vidika je to oblika zaposlitve, ki je najbolj naklonjena delodajalcu in njegovim potrebam po zaposlovanju. Na ta način ima delodajalec možnost hitrega in neoviranega zaposlovanja v času večjih potreb po delu ter možnost neoviranega odpuščanja delavcev, ko nima potreb po delavcih. Skladno s tem se zaposlovanje za določen čas vse bolj uveljavlja kot praksa, saj delodajalcem omogoča izogibanje varstvenim določbam zakona glede odpuščanja delavcev, ki bi jih morali upoštevati v primeru zaposlovanja za nedoločen čas.

Izmed vseh fleksibilnih oblik zaposlitve je pogodbeno delo tista oblika dela, ki se najbolj razlikuje od standardne oblike dela. Posebnost pogodbenega dela je v samem razmerju med delodajalcem oziroma naročnikom dela in delavcem oziroma v tem primeru prevzemnikom dela. Delo po pogodbi o delu temelji na pogodbenem razmerju, ki je utemeljeno s civilnopravnimi načeli in s tem je ureditev te oblike dela na delovnopravnem področju zanemarljiva. Pogodbeni delavec tudi nima pravic s področja socialne varnosti. Posledično se takšen položaj pogodbenih delavcev kaže v majhni razširjenosti pogodbenega dela. Te oblike dela je vezana na kratkotrajno opravljanje dela, to pa velja tudi za zaposlitev za določen čas, ki pa delavcem zagotavlja bolj ugoden položaj. Zato je tudi zanimanje za pogodbeno delo manjše.

Navedena spoznanja o fleksibilnem zaposlovanju potrjujejo ohranjanje izjemnega značaja fleksibilnih oblik zaposlitve in dela v Sloveniji. V zadnjem času lahko opazimo postopno naraščanje posameznih fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, predvsem zaposlitve za določen čas. Vendar pa je problematika trenda rasti fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji v tem, da izbiro danih oblik zaposlitve in dela v veliki meri pogojujejo razmere na trgu dela, ki silijo posameznika k določeni obliki zaposlitve. Čeprav nov Zakon o delovnih razmerjih spodbuja povečevanje prožnosti slovenskega trga dela, pa imajo delavci s sklenitvijo fleksibilnih oblik zaposlitve omejene pravice in relativno nizko socialno varnost v primerjavi z delavci v standardni obliki delovnega razmerja. Vse to pa negativno vpliva na povpraševanje slovenskih delojemalcev po fleksibilnih oblikah zaposlitve.

## LITERATURA

1. Bučar Maja: Razvojno dohitevanje z informacijsko tehnologijo?. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2000. 267 str.
2. Črnigoj Uroš: Več teledelavcev pri manjših kot pri velikih. Delo, Ljubljana, 12. december 2000, str. 19.
3. Dobrin Tanja: Delovno razmerje s krajšim delovnim časom (part-time). Podjetje in delo, Ljubljana, 18 (1992), 2, str. 110-124.
4. Dobrin Tanja: Formalne in dejanske možnosti fleksibilnega zaposlovanja. Podjetje in delo, Ljubljana, 21 (1995), 2, str. 171-182.
5. Drevenšek Mojca: Zanimajo se že, delajo še ne. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 48 (1999), 22, str. 21-23.
6. Drobnič Sonja: Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi. Teorija in praksa, Ljubljana, 32 (1995), 9-10, str. 796-811.
7. Felstead Alan, Jewson Nick: Global Trends in Flexible Labour. London: Macmillan Business, 1999. 213 str.
8. Grabrijan Borut: Pogodbeno delo. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1995. 79 str.
9. Horvat Anja: Pomembni so rezultati, ne navzočnost v službi. Delo, Ljubljana, 12. december 2000, str. 19.
10. Horvat Anja, Črnigoj Uroš: V EU približno devet milijonov teledelavcev. Delo, Ljubljana, 5. december 2000, str. 19.
11. Huws Ursula et al.: Follow Up to the White Paper: A-Teleworking. Social Europe, B.k., 1995, Supplement 3, str. 1-66.
12. Ignjatović Miroljub, Kramberger Anton: Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13.-15. november 2000. Ljubljana: Statistični urad republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, 2000, str. 446-459.
13. Jereb Eva, Gradišar Miro: Teledelo v Sloveniji. Ljubljana: Raziskovalni center Ekonomske fakultete, 1998. 10 str.
14. Korpič Horvat Etelka: Delo na domu kot oblika rednega delovnega razmerja. Podjetje in delo, Ljubljana, 21 (1995), 8, str. 1142-1152.

15. Kresal Barbara: Pogodbeno delo med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo. Podjetje in delo, Ljubljana, 25 (1999), 1, str. 64-93.
16. Lipičnik Bogdan: Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1998. 422 str.
17. Mazi Nina: Nepreklicni konec »bivakiranja« v službi. Delo, Ljubljana, 5. december 2000, str. 19.
18. Mežnar Drago: Pogodba o zaposlitvi. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1995. 232 str.
19. Solow Robert: What is Labour – Market Flexibility? What is it Good For?. Proceedings of the British Academy, London, 1998, 97, str. 189-211.
20. Stredwick John, Ellis Steve: Flexible Working Practices. London: Institute of Personnel and Development, 1998. 328 str.
21. Svetlik Ivan et al.: Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.
22. Trček Franc: Prednosti in nevarnosti teledela - Perspektive uvajanja teledela v Sloveniji. Uporabna informatika, Ljubljana, 8 (2000), 2, str. 87- 93.
23. Trček Franc et al.: Teledelo – sociološki vidik. Zbornik posvetovanja Dnevi slovenske informatike, Portorož, 19.-22. april 2000. Ljubljana: Slovensko društvo Informatika, 2000, str. 292-299.
24. Vehovar Vasja, Robinšak Matjaž: Teledelo in informacijsko – telekomunikacijska tehnologija pri delu. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za metodologijo in informatiko, projekt RIS, 2001. 99 str.
25. Verša Doroteja: Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. Teorija in praksa, Ljubljana, 33 (1996), 4, str. 615-623.
26. Verša Doroteja: Povpraševanje po delovni sili in zaposlovanje za določen čas. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 1999. 8 str.
27. Volk Linda: Bistveni rezultati, ne porabljen čas. Delo, Ljubljana, 5. december 2000, str. 19.

## **VIRI**

1. Eurostat Yearbook 2002: The Statistical Guide to Europe. Data 1990-2000. Luxembourg: Office for Official Publications, 2002. 455 str.

2. Interno gradivo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, 1998 in 1999.
3. Letna poročila za leta 1991-2001. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
4. Rezultati raziskovanj, št. 743/2000: Trg dela, Slovenija 1998. Ljubljana: Statistični urad RS, 2000. 357 str.
5. Statistične informacije, št. 219/1999. Ljubljana: Statistični urad RS, 1999. 28 str.
6. Statistične informacije, št. 337/1999. Ljubljana: Statistični urad RS, 1999. 11 str.
7. Statistične informacije, št. 146/2000. Ljubljana: Statistični urad RS, 2000. 29 str.
8. Statistične informacije, št. 202/2001. Ljubljana: Statistični urad RS, 2001. 29 str.
9. Statistične informacije, št. 178/2002. Ljubljana: Statistični urad RS, 2002. 31 str.
10. Statistične informacije, št. 199/2002. Ljubljana: Statistični urad RS, 2002. 31 str.
11. Statistični letopis RS 2001. Ljubljana: Statistični urad RS, 2001. 662 str.
12. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94, 42/02).