

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MAJA GUBENŠEK
FLEKSIBILNE OBLIKE DELA
DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2003

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

MAJA GUBENŠEK

Mentorica: doc.dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela

**FLEKSIBILNE OBLIKE DELA
DIPLOMSKO DELO**

LJUBLJANA, 2003

»Predstavitev novih tehnologij, novih priložnosti in politik za bolj fleksibilno delo, bo na splošno doseglo zelo malo, če organizacija ostane združena z vrednotami, kulturo in upravljaljskimi metodami preteklosti« (Hop Associates).

KAZALO

UVOD	4
1. VZROKI ZA NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK DELA.....	5
2. OSNOVNE DEFINICIJE IN TIPI FLEKSIBILNIH OBLIK DELA	8
2.1 ZAPOSILITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	14
2.2 ZAČASNA ZAPOSILITEV oziroma ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS	18
2.3 DELO NA DOMU	20
2.4 DELO V IZMENAH, IZMENSKO DELO.....	21
2.5 "STRNJENI" DELOVNI TEDEN	21
2.6 »ZERO HOURS« POGODBE	22
2.7 SAMOZAPOSILITEV	22
2.8 TELEDELO.....	24
3. MODEL FLEKSIBILNEGA PODJETJA	28
3.1 FLEKSIBILNOST DELOVNE SILE	28
3.2 ATKINSONOV KONCEPT FLEKSIBILNEGA PODJETJA.....	30
3.2.1 SEGMENTACIJSKA TEORIJA FLEKSIBILNEGA PODJETJA	33
3.2.2 KRITIKE IN PROBLEMI KONCEPTA FLEKSIBILNEGA PODJETJA	35
3.3 «SHAMROCK» ORGANIZACIJA	36
3.4 VITKA IN GIBČNA ORGANIZACIJA.....	37
3.5 VIRTUALNO PODJETJE.....	38
4. FLEKSIBILNOST Z VIDIKA 3 KLJUČNIH AKTERJEV TRGA DELA.....	39
4.1 DRŽAVA.....	40
4.2 DELODAJALEC	41
4.3 DELAVEC	43
5. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA V SLOVENIJI.....	45
6. ZAKONODAJA NA PODROČJU FLEKSIBILNIH OBLIK DELA	52
6.1 POGODBA O ZAPOSILITVI ZA DOLOČEN ČAS.....	52
6.2 POGODBA O ZAPOSILITVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	53
6.3 POGODBA O ZAPOSILITVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU	54
7. ANKETA NA TEMO FLEKSIBILNIH OBLIK DELA V SLOVENIJI	56
8. PRIHODNOST DELA	66
9. ZAKLJUČEK	72
10. LITERATURA:	73
11. PRILOGE	79

UVOD

V svoji diplomski nalogi »Fleksibilne oblike dela« bom poskušala razložiti kako deluje proces fleksibilizacije na trgu delovne sile. Tema fleksibilizacije dela in zaposlovanja je namreč zelo aktualna zadnjih nekaj desetletij.

Mnogi avtorji opisujejo fleksibilne oblike dela na svoj način in iz svojega zornega kota. Zaradi različnih fleksibilnih oblik dela bom poskušala podrobneje razčleniti posamezno fleksibilno obliko dela in opisati nekaj najbolj očitnih razlik in podobnosti med njimi.

V nadaljevanju bom predstavila nekaj modelov fleksibilnega podjetja, v katerih uporabljajo delodajalci različne mehanizme, da bi se s svojim delovanjem čimbolj prilagajali na izzive in spremembe v okolju.

Analizirala bom tako pozitivne kot negativne strani fleksibilizacije na trgu delovne sile (s stališča različnih akterjev – delodajalci, zaposleni, širša skupnost) in povzela nekaj kritik posameznih avtorjev.

Moj glavni namen v diplomski nalogi je predstaviti koncept in prakso fleksibilnih oblik dela, ki postajata vse bolj relevantna za trg delovne sile, tako v svetu kot tudi v Sloveniji.

Predstavila bom tri glavne akterje, ki se pojavljajo na trgu dela (to so delavci, delodajalci in država), njihova stališča do fleksibilnih oblik dela in interese, ki jih zastopajo. Pojasnila bom njihove poglede na fleksibilno zaposlovanje in zakonodajo, ki spremlja to področje.

Poskušala bom dokazati, da fleksibilne oblike dela povečujejo negotovost zaposlovanja in vplivajo tudi na zasebno življenje posameznika - moškega in ženske.

Predstavila bom fleksibilne oblike dela v Sloveniji, njihove začetke in pogostost uporabe ter zakonodajo s tega področja. Z empiričnimi podatki bom poskušala to še bolj podkrepiti. Del empiričnih podatkov, predstavljenih v nalogi, je rezultat lastnega empiričnega dela, ampak zaradi majhnosti vzorca lahko služi zgolj v ilustrativne namene, nikakor pa na osnovi zbranih podatkov ni mogoče sklepati o obsegu in kvaliteti fleksibilnega dela in zaposlovanja v Sloveniji.

V zadnjem delu pa bom nakazala smernice prihodnjega razvoja fleksibilnih oblik dela po svetu in pri nas, njihovo povezovanje z novimi tehnologijami in vplivom na akterje trga dela.

Najprej pa nekaj o začetkih fleksibilizacije na trgu delovne sile in vzrokih za nastanek fleksibilnih oblik dela in fleksibilnega trga dela.

1. VZROKI ZA NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK DELA

Druga svetovna vojna je povzročila veliko sprememb na področju dela in življenja. Zaradi vsesplošne obnove družbe po drugi svetovni vojni, je prihajalo do t.i. polne zaposlenosti¹.

Začelo se je novo obdobje gospodarske rasti in izboljšanja kakovosti življenja. Stopnja brezposelnosti je bila manjša kot kdaj koli prej. Travmatično obdobje velike depresije se je koncem tridesetih let zaključilo. Zaradi uvajanja intervencionistične vojaške ekonomije, ter politične in gospodarske pobude, so se ustalili temelji za strukturno preoblikovanje in rekonstrukcijo ekonomije posameznih držav.

Družba je potrebovala nove politične in ekonomske odnose, ki naj bi temeljili tudi na sodelovanju delavcev pri odločanju. Izoblikoval se je model države blaginje, ki je temeljila na konsenzu med kapitalom in delovno silo, torej na tripartitnem sodelovanju delodajalcev, delavcev in vlade (glej Pierson v Ignjatović, 2002:7).

Vendar se je izkazalo, da sistem splošne blaginje le ni deloval brez napak. Zlasti opazni sta bili dve napaki, na katerih je temeljil sistem (glej Ignjatović, 2002: 7):

1. Videnje hitre in nepretrgane gospodarske rasti kot trajnega in nedvoumnega dejstva;
2. Pomanjkanje izkušenj v zvezi s polno zaposlenostjo v posebnih okoliščinah vojaške ekonomije in nenehne gospodarske rasti.

¹ Koncept polne zaposlenosti je bil v tem času mehanizem, ki je zagotavljal zaposlitev vsem iskalcem in odpravljal neprostovoljno brezposelnost.

Tukaj so precenili gospodarski napredek, ki naj bi rešil vse socialne probleme in zanemarili pomen uvajanja novih tehnologij².

Za obdobje do 70-ih let je bila torej značilna visoka stopnja zaposlenosti, s katero je bila zagotovljena tudi visoka socialna varnost. Trg delovne sile je v ospredje postavljaj zaposlitev za nedoločen čas. Vendar moramo ob tem omeniti, da je bilo za delo sposobnih zelo malo ljudi. Vojsna je namreč za seboj pustila vojne invalide. Zato so se začele na trgu pojavljati nove skupine ljudi, zlasti ženske, ki so nadomeščale dotedanje »bread-winnerje«, v kasnejšem obdobju pa so predstavljale enega od generalnih problemov na trgu delovne sile (glej Ignjatović, 2002:8).

Tedanji sistem blaginje je namreč temeljil na skupinah ljudi, ki so bili najspodobnejši za delo – običajno so bili to moški. S pojavom novih socialnih skupin se je število iskalcev zaposlitve povečalo. Pojavila se je nova »baby boom« generacija na trgu delovne sile, s čimer se je koncept polne zaposlenosti začel močno krhati. Začele so se kazati določene pomanjkljivosti koncepta polne zaposlenosti. Zaradi dvigovanja standarda socialnih storitev in vzdrževanja statusa blaginje v šestdesetih letih, so se povečali stroški države. Skupaj z njimi se je dvignila tudi inflacija. To je upočasnilo gospodarski razvoj, kar je posledično povečalo inflatorni učinek in zmanjševanje polne zaposlenosti. Zaradi ponovne recesije ni bilo mogoče dvigovati plač zaposlenih in izboljšati pogojev dela, kar se je začelo kazati na celotnem družbenem življenju.

Poleg relativno polne zaposlenosti se je pojavila in ustalila še določena stopnja brezposelnosti, ki jo je Friedman poimenoval kar »naravna stopnja brezposelnosti«³ (glej Friedman v Ignjatović, 2002: 17). Prišli so do ugotovitev, da se mora ohraniti določena stopnja brezposelnosti, da bi bila ekonomija bolj funkcionalna in učinkovita.

K poslabšanju razmer v sedemdesetih letih sta dodatno pripomogla oba naftna šoka. Povečevanje brezposelnosti in naraščanje revščine sta postavila koncept polne zaposlenosti

² Tehnološka racionalnost in koncept polne zaposlenosti namreč ne sovpadata. Kar pomeni, da ne moremo hkrati delovati tehnološko racionalno in hkrati zagotavljati polno zaposlenost.

³ Gre za koncept zaposlenosti, ki je zasnovan tako, da se ohranja neka določena stopnja brezposelnosti, ki je neizogibna, po drugi strani pa celo nujna, da lahko ekonomski sistem uspešno funkcionira. O naravni stopnji brezposelnosti govorimo takrat, ko so cenovna pričakovanja izpolnjena, dejanska inflacija pa niti ne narašča, niti ne pada. Stopnja brezposelnosti pri tem ustreza polni zaposlenosti (glej Smith v Ignjatović, 2002: 9).

pod vprašaj. Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti. Zaradi vsesplošnega nazadovanja, so prihajali v ospredje fleksibilni načini zaposlovanja, med njimi zlasti: delo za določen čas, »part-time«, odpuščanje presežno zaposlenih, naraščanje brezposelnih in neformalne oblike dela (glej Ignjatović, 2002:11). Gospodarska rast je bila relativno nizka, konkurenca je rasla, storitveni sektor je naraščal, pojavljale so se potrebe po bolj izobraženi delovni sili, ki bi bila bolj povezana z delovnim okoljem, participacija delavcev pri odločanju, zmanjševanje varnosti zaposlitve, ipd. Države so poskušale reševati težave z obvladovanjem inflacije, s čimer bi upočasnili rast brezposelnosti. Vendar je bila država preveč pasivna v politiki zaposlovanja, saj se je ukvarjala predvsem z materijalno in dohodkovno podporo brezposelnih, ne pa tudi z njihovim vključevanjem in strokovnim usposabljanjem na trgu delovne sile. S tem se je povečevala stopnja dolgotrajne brezposelnosti in stigmatiziranosti brezposelnih.

S prehodom v postmoderno obdobje je stabilno okolje zamenjalo turbulentno, kar pomeni, da so se povečale stopnje tveganja, ki so s seboj prinašale nepričakovane posledice. Države so začele opuščati koncept polne zaposlenosti, saj je brezposelnost nenehno rasla. Ob prehodu v novo obdobje so se spremenile tudi razmere, v katerih nastaja brezposelnost; iz obvladljivih oblik brezposelnosti⁴ so se začele pojavljati vse bolj nepredvidljive in neobvladljive oblike⁵. Vsa ta tveganja na trgu delovne sile so pomenila zmanjšanje varnosti zaposlitve in pojav predvsem fleksibilnih oblik zaposlitve, ki rešujejo posameznikov položaj le kratkoročno. Na dolgi rok ostaja varnost zaposlitve negotova. Kar je eden izmed glavnih vzrokov, zakaj delavci niso naklonjeni fleksibilnim oblikam dela. Ta negotovost povzroča krizo v celotnem družbenem sistemu, ki s težavo sledi vsem spremembam in njihovim posledicam.

Tako so mnogi avtorji zaznali trend fleksibilizacije na vseh področjih dela zadnjih nekaj desetletij. Med njimi je tudi Harvey razlikoval med štirimi različnimi tipi in stopnjami fleksibilnosti, za katere je smatral, da jih ne bi smeli ignorirati (glej Harvey, 1991:70 - 71):

1. Fleksibilnost v povezavi z delovnim procesom, ki poudarja predvsem razširjenost fleksibilnosti in njeno konceptualizacijo;

⁴ Predvsem ciklična brezposelnost, ki se pojavlja zaradi spreminjajočega povpraševanja in ponudbe na trgu delovne sile.

⁵ Predvsem strukturna brezposelnost in dolgotrajna brezposelnost. Strukturna pomeni predvsem neskladje med brezposelnostjo in prostimi delovnimi mesti.

2. **Fleksibilnost na trgu dela**, ki poudarja predvsem pojavnost novih, fleksibilnih oblik dela, ki se zlahka prilagajajo na posamezna področja dela znotraj enega sektorja;
3. **Fleksibilnost državne politike**, ki s svojim minimalnim vmešavanjem dopušča prerazporejanje kapitala iz enega v drug sektor.

Danes se spreminjajo temeljne predpostavke, na katerih je deloval trg dela, spreminja se tako delovni čas, kot delovna zakonodaja. Najbolj pa je opazna sprememba v načinu dela.

Fleksibilne oblike dela so tako posledica gospodarskih kriz, v katerih so bili delodajalci prisiljeni delovati racionalno, hkrati pa tudi posledica deregulacije zaposlovanja države (glej Svetlik, 1994: 124). Tako je mogoče že v tem času opaziti, da so si delodajalci pomagali z različnimi fleksibilnimi načini, kako ostati bolj konkurenčen in obstati na trgu. Poleg tega se je povečala tudi raven socialnega tveganja, meja med zaposlenostjo in brezposelnostjo je čedalje bolj zabrisana, tokovi zaposlovanja so se dinamizirali (glej Ignjatović, 2002: 19). Stabilno okolje, v katerem je deloval trg delovne sile, je zamenjalo turbulentno okolje, v katerem nepredvidljive situacije krojijo usodo zaposlenih.

Trg dela postaja vse bolj fleksibilen, temu pa sledijo tudi oblike dela in zaposlitve, ki se čedalje bolj oddaljujejo in razlikujejo od klasične zaposlitve. Zaradi vse večje pojavnosti novih in vse bolj fleksibilnih oblik, jih bom natančneje definirala in opredelila. Najprej pa bom spregovorila nekaj besed o fleksibilnem trgu dela, ki postaja osrednja debata gospodarskih subjektov v zadnjem času.

2. OSNOVNE DEFINICIJE IN TIPI FLEKSIBILNIH OBLIK DELA

Dejstvo je, da zaradi hitrih sprememb v ekonomskem svetu, postaja debata o fleksibilnem trgu dela osrednja tema v celem svetu. Države poskušajo postati čim bolj kompetitivne in privlačne za tuja vlaganja, kajti s tem se bodo lažje spopadale z vsemi spremembami, ki se dogajajo vsak dan. Zavzemajo se za vse večjo liberalizacijo trga dela in industrijskih odnosov med delavci in delodajalci in državno blaginjo.

Koncept fleksibilnosti trga dela predvideva, da naj bi delavci in delodajalci igrali večjo vlogo pri usklajevanju povpraševanja in ponudbe dela na ravni podjetja⁶. Koncept ima več dimenzij.

V prvi vrsti se zavzema za večjo liberalizacijo trga dela v tem smislu, da odpravlja nepotrebne omejitve sistema industrijskih odnosov, pogodbenih ureditev med delavci in delodajalci in socialne blaginje. Pri tem je pomembna zlasti meja, do katere država dovoljuje sindikalizem in ščiti delavske pravice.

Drugi vidik koncepta fleksibilnosti trga dela je sprostitev provizij socialne blaginje, ki deluje kot »varnostna mreža« za delavca (SACOB, 2003).

Tretji vidik se nanaša na spodbujanje fleksibilnosti na ravni podjetja. To pomeni zlasti svobodo delodajalca, da sam zaposluje in odpušča delavca glede na potrebe in določa stopnjo in višino plače, ki bolj ustreza stopnji produktivnosti.

Četrti vidik spodbujanja fleksibilnosti na ravni podjetja, ki posledično vpliva tudi na nacionalno raven, pa je potreba delavca, da si pridobi take sposobnosti, ki bi bile prenosljive in prilagodljive, da bi na ta način spodbujale posameznikovo poklicno in geografsko mobilnost.

⁶ Glej www.sacob.co.za/Labour/Flexibility.htm.

Kot je mogoče razbrati iz obsežne literature, ki obravnava fleksibilnost, je ta pojem težko opredeljiv, saj gre za multidimenzionalen koncept, ki se povezuje s konkretnimi situacijami in deluje na vseh ravneh⁷ hkrati in v različnih obsegih⁸. Gledano bolj široko, fleksibilizacija omogoča hitrejše in lažje prilagajanje na spremembe v okolju in odstranjuje ovire za nemoteno delovanje idealnega trga dela (glej Ignjatović, 2002: 42). Je proces spreminjanja tako pogojev zaposlovanja, kot tudi organizacije dela samega. Ta proces teži k čim večji raznovrstnosti.

Kljub temu, da fleksibilizacijo opazimo na številnih področjih in v številnih oblikah, gre v osnovi za delovanje na dveh ravneh (glej Ignjatović, 2002: 42):

1. Na ravni posameznika, kjer se prilagaja ekonomskemu in družbenemu sistemu,
2. Na ravni sistema kot celote, ki skuša razporejati dohodek in blaginjo tistih, ki znajo reagirati v novih situacijah.

Fleksibilizacija trga delovne sile je v glavnem značilnost zahodne družbe kot del kapitalističnega sistema produkcije. Uvajanje novih tehnologij je povzročilo izločanje človeka iz procesa proizvodnje in s tem povečalo število brezposelnih v razvitih družbah. Vsem tem spremembam so sledile tudi spremembe v organizaciji dela. Prihaja do povečanja zaposlitvenih možnosti in oblik zaposlitve, s čimer so povezane tudi izkušnje posameznika.

Če se osredotočimo samo na nekaj poglobitvenih sprememb, ki so povezane s fleksibilizacijo trga delovne sile (glej Ignjatović, 2002: 46):

1. S povečanjem fleksibilnosti delovne sile, se je zmanjšala varnost zaposlitve⁹.
2. Disperzija zaslužka, ki se pojavlja na račun distribucije delovnega časa; ta je vedno bolj neenakomerno distribuiran.
3. Relativno nizka stopnja izobrazbe fleksibilne delovne sile.
4. Neprostopljiva fleksibilnost.
5. Rahljanje vezi s podjetjem¹⁰.

⁷ Mikro, mezzo in makro raven.

⁸ Glede na razmere na trgu delovne sile- kot so npr. delovni standardi, pogoji zaposlovanja, ugodnosti iz naslova zaposlitve.

⁹ Tukaj lahko poudarimo zlasti časovno omejeno trajanje zaposlitve.

6. Manjša sindikalna povezanost in s tem manjša pogajalska moč zaposlenih.

7. Spolna dihotomija¹¹.

Države poskušajo s fleksibilnimi okvirji na trgu delovne sile v bistvu nadaljevati koncept polne zaposlenosti, vendar v drugačni obliki. Poskušajo prerazporediti delo med delovno zmožne posameznike s pomočjo nestandardnih oblik zaposlitev (kot so samozaposlitev, zaposlitev za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, ipd.).

Družba in fleksibilen trg dela postavljata v ospredje naslednje stvari:

- formalno izobrazbo posameznika,
- veščine pridobljene skozi interakcijo z drugimi, ki so »družbeno podedovane«,
- vpliv tehnologije.

Vpliv tehnologije ima lahko »sporne« posledice. Po eni strani povzroča zastaranje že pridobljenih veščin in spretnosti, po drugi pa zahteva strokovno usposobljenost za nova opravila. Poleg tega prihaja do diferenciacije znotraj same delovne sile, kar vodi do privilegijev in ugodnosti posameznih skupin delavcev, o katerih bom spregovorila v nadaljevanju.

Skupaj s strukturnimi, organizacijskimi in tehnološkimi spremembami, ki se pojavljajo s fleksibilnimi oblikami dela, prihaja tudi do t.i. zmanjšanja sedmih oblik varnosti (glej Ignjatović, 2002: 131) povezanih s trgom delovne sile:

- varnost trga delovne sile,
- varnost zaposlitve,
- varnost samega dela,
- varnost delovnih mest,
- reproduktivno varnost delovne sile,
- varnost predstavljanja delovne sile,
- varnost dohodka.

¹⁰ Ni več tiste »pristine« navezanosti na firmo, ker jo lahko jutri zapustiš kot višek delovne sile ali odvečno breme.

¹¹ Delo s krajšim delovnim časom je v večini ženska domena.

Ravno povečanje tveganja na trgu delovne sile, ki je del multidimenzionalnosti fleksibilizacije, povzroča spreminjanje strukture trga delovne sile in položaj posameznika (zlasti ekonomski in družbeni).

Pri debati o fleksibilnih oblikah dela moramo biti pozorni zlasti na to, da gre za oblike dela, ki še zdaleč ne prevladujejo na trgu delovne sile. Kljub temu njihova uporaba v zadnjih letih krepko narašča. Lokacija dela in delovnega mesta sta čedalje bolj diverzificirana, saj je mogoče delo opravljati praktično kjerkoli¹². Avtonomija delavcev se spreminja glede na njihov položaj na trgu delovne sile, prav tako tudi način plačevanja.

V zadnjih tridesetih letih so se razmere na trgu delovne sile tako spremenile, da se vedno več oseb ukvarja z iskanjem zaposlitve in čedalje bolj pogosto se znajdejo v tem položaju.

Povečujeta se tako pretok kot dinamika delovne sile.

Nekatere oblike fleksibilnega dela oziroma zaposlovanja se pojavljajo pogosteje kot druge in so v tesni povezavi z gospodarskim in tehničnim razvojem. Najbolj pogoste oblike postmoderne zaposlovanja so postale (glej Ignjatović, 2002: 116):

- delo s krajšim delovnim časom (»part-time«),
- delo za določen čas,
- pogodbeno delo,
- delo na domu,
- samozaposlovanje.

To so predvsem oblike zaposlovanja, ki se pojavljajo v sekundarnem trgu delovne sile in so povezane z visokim tveganjem, manjšo varnostjo, nižjim vrednotenjem (dohodek) in začasnosti, kar je glavna razlika od redne zaposlitve.

V praksi jasna in natančna razdelitev fleksibilnih oblik dela ni mogoča, ker je odvisna od vsakokratnih vplivov sindikata, reorganizacije delovnega procesa in organizacijske strukture

¹² Če narava dela to seveda dopušča. O tem bom spregovorila v nadaljevanju.

podjetja. In od pogajalskih sposobnosti akterjev trga¹³ je odvisno kakšno zaposlitev bo posameznik imel oziroma si jo bo priboril.

Ravno zaradi množičnosti uporabe pojma fleksibilnosti in fleksibilnih oblik dela, obstajajo in so se oblikovale različne definicije fleksibilnih oblik dela, glede na to kateri vidik fleksibilnosti zagovarjajo.

Uporabna definicija fleksibilnega dela tako pojasnjuje kaj, kje, kako in kdaj je delo opravljeno. Zato moramo, ko govorimo o fleksibilnih oblikah dela, biti pozorni na štiri glavne tipe fleksibilnega dela¹⁴:

a) fleksibilna pogodba,

b) fleksibilen čas,

c) fleksibilna lokacija,

d) fleksibilna naloga.

Fleksibilna pogodba običajno temelji na pogodbenih odnosih, ki lahko vključujejo zgoraj naštet elemente. Na njeni osnovi običajno delajo pogodbeni, začasni in agencijski delavci.

Fleksibilen čas se nanaša na nestandardni aranžma in vključuje fleksibilne ure, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, delitev službenih obveznosti¹⁵, stisnjeni delovni teden¹⁶, ipd.. Ponavadi je naklonjen potrebam zaposlenih, dobro pa lahko služi tudi delodajalcu, saj ima lahko na tak način zaposlenih več ljudi.

Fleksibilna lokacija (prostor) pomeni zlasti delo na domu in delo iz nekega telecentra oziroma oddaljene pisarne, ki najbolj ustreza posamezniku. Posamezniku omogoča pogoje kako in kje bo delo opravljal. S tem se zmanjšujejo nepotrebne poti v pisarno, center, ipd..

Fleksibilne naloge, ki so jih sposobni opravljati široko usposobljeni delavci glede na vsakokratne potrebe firme. To so predvsem tisti posamezniki, ki so sposobni samonadzora in samokontrole. Službene meje so tukaj bolj ali manj zabrisane.

¹³ To so predvsem delavci in delodajalci.

¹⁴ Glej internet: <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/hr2.htm>

¹⁵ Angleško »job sharing«.

¹⁶ Angleško »compressed work week«.

Ena izmed definicij fleksibilnih oblik dela navaja, da so:

»Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom« (Svetlik, 1994: 124).

Fleksibilno delo kot termin tako opisuje širok spekter zaposlitvenih praks, ki se razlikujejo od klasične zaposlitve s polnim delovnim časom. Sem spadajo: »part-time«¹⁷, začasno delo, samozaposlitev, delo na domu, teledelo, podpogodbe, delo na klic,

Da bi pojem fleksibilnega dela pravilno razumeli, je potrebno poudariti tudi njegove prednosti. Fleksibilno delo je tako eden izmed načinov izboljšanja delovanja organizacije, pri čemer uporablja tudi informacijsko tehnologijo. To omogoča zaposlenim izkoristek delovnega časa in s tem zadovoljstvo tudi v zasebnem življenju. Poleg tega pomeni fleksibilno delo tudi spremembo samega pomena zaposlitve in gre v smeri večje raznovrstnosti in fleksibilnosti delovnih vzorcev.

Gledano z organizacijskega vidika, fleksibilnost pomeni zmožnost podjetja, da se prilagodi zahtevam trga. Pri tem moram omeniti dve vrsti tovrstnega prilagajanja trgu¹⁸:

- **zunanja fleksibilnost**, ki se nanaša na sposobnost podjetja, da se prilagaja na nepredvidljive razmere na trgu, kar pomeni, da je sposobno uporabljati strategije fleksibilnega zaposlovanja (torej uporabo začasnih in zaposlitev za določen čas)
- **notranja fleksibilnost**, ki pomeni reorganizacijo obstoječih virov zaposlenih in njihove reorganizacija znotraj podjetja.

Negativne karakteristike tovrstnega opravljanja dela so predvsem izolacija, pomanjkanje nadzora in odsotnost kariere, kar pa ni nujno. V primeru dela na terenu (npr. sestanki) na različnih lokacijah ta negativnost ne predstavlja bistvenega problema.

V povezavi s spolom, so fleksibilne oblike dela v večji meri domena žensk, gre namreč za področje segregacije žensk. Kljub temu, da so v odstotkih ženske bolj pogosto v fleksibilnih aranžmajih, to področje le ni njihova ekskluzivna domena. Delo je lahko za vsakogar. Tako za

¹⁷ Zaposlitev s krajšim delovnim časom

¹⁸ Glej Evropska komisija in Evropski svet, 2002: Joint Employment Report.

osebe, ki skrbijo za družine, kot tudi za tiste, ki želijo opravljati del svojega dela doma. To sodobna tehnologija danes dopušča in omogoča.

Ker obstaja več fleksibilnih oblik dela in ima vsaka taka oblika nekaj specifičnih lastnosti in posebnosti, bom v naslednjih točkah predstavila nekaj najbolj očitnih podobnosti in razlik med njimi.

2.1 ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

»Zaposlitev s krajšim delovnim časom je oblika zaposlitve, ki je redna po svojem trajanju, vendar z bistveno krajšim delovnim časom od normalnega« (OECD, 1997:5).

Že samo ime pove, da gre za zaposlitev z delovnim časom, ki je krajši od polnega delovnika (8 ur).

Obstajajo neke univerzalne lastnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki jih lahko opazimo povsod (glej Fagan in O'Reilly, 1998:1):

- opravljajo ga večinoma ženske,
- običajno gre za marginalno zaposlitev,
- sovpada z obdobjem industrijskega prestrukturiranja in vstopom žensk na trg dela.

Vendar to ne pomeni, da ima zaposlitev s krajšim delovnim časom enoznačen pomen. Daleč od tega. Razlikuje se tako po času, plačilu kot tudi po zaposlitvenih aranžmajih in ugodnostih, ki iz tega izhajajo.

Oblikovali sta se dve tezi v zvezi z uporabo zaposlitve s krajšim delovnim časom. Prva zagovarja dejstvo, da tovrstna zaposlitev marginalizira tiste, ki jo imajo, ker oskrbuje delodajalca s poceni delovno silo. Druga pa poudarja, da zaposlitev s krajšim delovnim časom omogoča določenim skupinam¹⁹ vstop in participacijo na trgu delovne sile.

¹⁹ Predvsem ženskam.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom naj bi povečevala velikost oziroma številčnost delovne sile in kot taka naj ne bi pomenila zmanjšanje brezposelnosti (glej Rubery et al. 1997a; Walwei v O'Reilly in Fagan, 1998:35).

V večini držav so »part-time« službe koncentrirane v storitvah, prodaji strežbi, čistilnih servisih in osebnih storitvah. Ljudje, ki se zaposlujejo na tak način imajo običajno nižji status v družbi in nižje plače. Moški in ženske so v »part-time-u« manj segregirani v primerjavi s »full-time-om«²⁰.

Direktiva EU jasno definira »part-time« delavca kot »osebo, ki dela manj kot običajno, ali na tedenski osnovi, ali v povprečju v obdobju tudi do enega leta«²¹. Direktiva si prizadeva, da bi bilo čim manj diskriminacije v smislu zaposlitvenih pogojev in plačila, hkrati pa se zavzema za prostovoljnost na področju »part-time-a«.

Kljub temu, da je segregacija moških in žensk v »part-time« zaposlitvah manjše, v primerjavi s »full-time-om«, ne smemo zanemariti dejstva, da je večina »part-time« zaposlenih ravno žensk. Zakaj je temu tako? Tukaj moramo upoštevati dejstvo, ki se ni spremenilo že nekaj desetletij. Še vedno se namreč smatra, da je ženska primarna vloga skrb za otroke in gospodinjstvo, šele na drugem mestu pa pride na vrsto plačano delo (glej Humphries 1977; Tilly in Scott 1987; Hudson in Lee 1990 v O'Reilly in Fagan, 1998:2).

Torej se še vedno smatra, da ženska v prvi vrsti skrbi za dom in družino, plačano delo pa je njena dopolnilna dejavnost, ki ji prinaša dodatni vir zaslužka.

Takšna zaposlitev ima lahko, tako za žensko kot tudi za samo družbo, koristne posledice: po eni strani je ženska na razpolago svojim otrokom in hkrati skrbi tudi za moralno oporo svojega partnerja. In zato je zanje bolj primerna ta oblika zaposlitve. S čimer se kot ženska ne morem popolnoma strinjati, saj za družino praviloma skrbita dva, ki se vzajemno dopolnjujeta in prilagajata. Torej lahko »part-time« dela tudi moški, svoje karijerne ambicije pa izpolnjuje tudi ženska.

²⁰ Zaposlitev s polnim delovnim časom, v kateri večinoma prevladujejo moški.

²¹ Definicija je na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmmei98/tmmeir6.htm>

To je direktiva sveta Evropske Unije iz leta 1997 o delu s krajšim delovnim časom: Council Directive 97/81/EC of 15 Dec. 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work.

Po podatkih raziskave Cranfield Network on European Human Resources Management iz leta 1995/1996, ki so jo poslali v organizacije z več kot 200 zaposlenimi, je pokazala, da kar 1/7 delavcev dela s krajšim delovnim časom, največ v Skandinaviji in na Nizozemskem, najmanj pa v Sredozemlju. Tovrstno delo pomeni 20% vsega plačanega dela. V Grčiji, na Portugalskem in v Španiji je na ta način delalo manj kot 10% vseh zaposlenih²².

Delo s krajšim delovnim časom se tako razlikuje od standardne oblike zaposlitve²³ v vsaj dveh osnovah: odstopa od polnega delovnega časa in hkrati prinaša minimalni dohodek in varnost zaposlitve. Delavci s krajšim delovnim časom so prikrajšani tako pri zdravstvenem varstvu kot tudi pri pokojninah in socialnem skrbstvu.

V Evropski Uniji je od leta 1985 do 1995 tovrstna oblika zaposlitve narasla iz 12,5% na 16%. Razlogi delodajalcev za tovrstno obliko zaposlovanja so predvsem ekonomski in organizacijski. »Part-time« delavci so pogosto plačani sorazmerno manj kot polno zaposleni; njihova produktivnost je višja, odsotnost zaradi bolniške pa zelo redka.

2.2 ZAČASNA ZAPOSILITEV oziroma ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS

²² Glej www.evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/.

ZAČASNA ZAPOSLOITEV je zaposlitev za neko določeno časovno obdobje in pomeni trenutno ali začasno opravljanje nekega dela. Ponavadi se to določi s pogodbo in delavec mora privoliti v to začasnost. To je tudi največji problem, ker ta začasnost pomeni za delavca manjšo varnost zaposlitve. Pravice, ki izhajajo iz zaposlitve so namreč vezane ravno na dolžino zaposlitve pri nekem delodajalcu. In v primeru kratkotrajne zaposlitve se te pravice enostavno izgubijo.

Zakaj potemtakem začasna zaposlitev?! Razlogi za to so različni: od tega, da je narava dela takšna, da zahteva zgolj začasno zaposlitev, pa vse do tega, da je to zgolj neka prehodna zaposlitev, dokler delavec ne najde česarkoli boljšega. Ali pa je razlog v tem, da delavec enostavno ne želi stalne zaposlitve.

Tako obstaja več oblik začasnega zaposlovanja. Najpogostejše so naslednje oblike:

- sezonska služba,
- začasna služba,
- občasna služba.

Iz tega sledi tudi več kategorij začasnih delavcev. Casey jih je razdelil v nekaj kategorij (glej Casey, 1988: 3):

SAMOSTOJNI DELAVEC²⁴ je običajno samozaposlena oseba, ki opravlja kratkoročne naloge.

DELOVNI PODPOGODBENIKI običajno opravljajo polkvalificirana in kvalificirana dela v gradbeništvu.

PRILOŽNOSTNI DELAVEC opravlja delo na zahtevo organizacije, vendar ni zavezan k temu, da delo sprejme, tako kot organizacija ni zavezana, da mu delo ponudi.

SEZONSKI DELAVEC ponavadi opravlja svoje delo v sezonskih konicah²⁵.

FIKSNI DELAVEC je delavec, ki je zaposlen na podlagi fiksne pogodbe za točno določen čas.

²³ Zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom.

²⁴ Angleško »freelancer«-svobodnjak, samostojni delavec.

²⁵ Sezonski delavci so npr. obiralci sadja, hmelja in ostalih kmetijskih pridelkov; pojavljajo se tudi v gradbeništvu, turizmu, storitvah, ipd. .

DELAVEC S POGODBO O URJENJU običajno opravlja delo (v tem primeru urjenje) toliko časa kolikor traja pogodba.

ZAČASNI DELAVEC Z NEDOLOČENO POGODBO zapolnjuje količinske zahteve po delovni sili, vendar časovno ne ve koliko časa bo delo opravljal.

Če pogledamo distribucijo začasne zaposlitve, lahko ugotovimo, da je začasno zaposlenih največ v storitvah, tem sledijo industrijski poklici. Prav tako je veliko začasno zaposlenih v izobraževanju in zdravstvu. Ponavadi nadomeščajo odsotne delavce (glej Svetlik, 1994: 123).

Zčasno zaposlene lahko razlikujemo tudi na podlagi tega ali so direktno zaposleni, samozaposleni ali agencijski delavci. Slednji najpogosteje opravljajo delo v financah, bančništvu in poslovnih storitvah. Veliko samozaposlenih je v gradbeništvu.

Po spolni delitvi pa začasno delo še vedno pripada ženskam. Vendar spolna delitev še zdaleč ni tako opazna kot pri delu s krajšim delovnim časom.

Zčasna zaposlitev je tako postala normalna metoda vstopa na trg delovne sile, kar so zaznamovale visoke stopnje pojavnosti tovrstnih delovnih pogodb, zlasti med mladostniki. Na tej osnovi se je polovica predhodno brezposelnih zaposlilo začasno. Razlog je bil zlasti v dostopnosti teh služb in zakonski naklonjenosti.

2.3 DELO NA DOMU

DELO NA DOMU je oblika mikro podjetniškega odnosa, ki omogoča podjetniku izvršitev poslovanja tudi doma, kjer ima registrirano dejavnost. Lahko obstaja tudi kot oblika zaposlitve, v kateri opravljaš delo, ki je naročeno za nekoga drugega.²⁶

Delo na domu je klasičen primer elektronskega dela na daljavo, kjer posamezniki preko internetnega priključka vstopajo v poslovni svet. Edina ovira pri takšnem delu je hitrost povezave, ker so določeni elektronski vodi zelo omejeni, funkcionalne omejenosti pa doma ni (glej Eržen in Ladava, 2002: 7).

Motivi za delo na domu so različni. Za posameznika predstavlja tovrstna oblika dela številne prednosti (Eržen in Ladava, 2002: 14):

- fleksibilnost in lažje upravljanje z delom,
- večja učinkovitost,
- ravnotežje med službo in družino,
- možnost za skrb in bolne otroke,
- večji poudarek na vsebino dela,
- manj potnih stroškov,
- manj časa za potovanja.

Za podjetje so prednosti tovrstnega dela naslednje:

- večja prilagodljivost za reševanje nadpovprečnih obremenitev,
- boljša podpora strankam,
- prilagodljiva proizvodnja,
- povečana produktivnost,
- več poudarka na razvoju kadrov.

V svetu postaja delo na domu vse bolj pogosta oblika dela. V Kanadi je bila konec devetdesetih let kar ena četrtnina vseh gospodinjstev vključenih v delo na domu, v ZDA pa kar 42 milijonov ljudi²⁷. Evropa nekoliko zaostaja za Severno Ameriko. Na njenem ozemlju je leta 2000 delalo okrog 10.000 ljudi. Skandinavske države so k tej obliki dela pristopile dosti bolj sistematično kot ostali del Evrope, zlasti z dobrim razvojem informacijske tehnologije,

²⁶ Definicija je na internet strani http://www.pcmg.si/psmg/eprojekti02_down.htm

²⁷ Glej www.gea-college.si/gradiva/dd_prcis.pdf

predvsem pa z dobrim lokalnim povezovanjem in vlaganjem v telekomunikacije²⁸. Internet postaja hrbtenica in glavna gonilna sila gospodarskega razvoja.

2.4 DELO V IZMENAH

Delo v izmenah je oblika dela, pri kateri ure delovanja presegajo ure, ki jih posameznik prebije na delovnem mestu. To pomeni, da delo poteka nemoteno, menjajo se samo delavci. Obstaja več oblik tovrstnega dela²⁹:

- a) neprekinjeno izmensko delo, kar pomeni, da deluje 24 ur na dan, 7 dni v tednu;
- b) pol-prekinjeno izmensko delo, ki upošteva premor med vikendom;
- c) pretrgano izmensko delo, ki traja manj kot 24 ur na dan in upošteva vsaj 1 dan prosto.

2.5 »STRNJENI« DELOVNI TEDEN

To je oblika dela, pri kateri je normalni delovni teden skrčen na manj dni. Možno je tudi opravljanje dela med vikendom, zaradi česar se potem ure preko tedna skrajšajo in se urnik dela prilagaja, ali pa se dodatno zaposli nekoga s krajšim delovnim časom, da zapolni primanjkljaj.

Pozitivna lastnost strnjjenega delovnega tedna je njegova večja regulativnost in predvidljivost, kot pri drugih oblikah dela. S tem načinom dela se srečuje primarna industrija, proizvodne dejavnosti in storitve (hotelirstvo, catering), ki delajo izven običajnih od 9h do 17h.³⁰ S takšnim načinom dela poskušajo doseči maksimalno izrabo človeških virov, na tak način, da puščajo več avtonomije zaposlenim, da najdejo tak delovni ritem, v katerem so najbolj produktivni.

2.6 »ZERO HOURS« POGODBE

²⁸ Tukaj lahko omenim samo nekaj globalnih telekomunikacijskih multinacionalk kot sta Ericsson in Nokia, ter Motorola ipd.

²⁹ Glej www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/.../tmmeir3.ht

³⁰ Klasičen primer »stisnjjenega tedna« je 4 X 10: 4 dni po 10 ur, peti dan prosto.

Delavec na klic opravlja delo takrat, ko je to potrebno in ga pokličejo. Drugače pa večino časa preživi na čakanju »na klic«, za kar ni posebej plačan. Na tej pogodbeni osnovi delodajalec ni dolžan, niti obvezan, da delavcu izplača plačo. Delavci, ki so na tak način zaposleni, pa prejmejo plačilo, ko delo dejansko opravijo.

»Zero-hours« pogodbe so se v praksi izkazale za zelo sporne. Gre namreč za vprašanje pravne zasnovanosti - ali to sploh je zaposlitev ali ne?! To je v bistvu »dogovor na klic«³¹, kar pomeni, da gre za dogovor obeh strank, da pristopita. Pri tem delodajalec ni obvezan, da delo najde, delavec pa ni obvezan, da delo sprejme. Včasih se za »vmesno obdobje«, ko delavec ne dela, dogovori za honorar, izobraževanje in izrabo sredstev, kot npr. objekti (kar je prej izjema kot pravilo).

To je ena izmed oblik dela, ki vsebuje številna siva področja, ki niso ustrezno zakonsko urejena.

2.7 SAMOZAPOSLITEV

»Samozaposlena oseba je oseba, ki si zasluži dohodek oziroma plačo direktno s svojo lastno prodajo ali poslom, in ne kot zaposlen pri neki tretji osebi« (Dictionary of the English Language, 2000). Ta oseba nima pogodbe o zaposlitvi, kljub temu opravlja neko ekonomsko aktivnost, ki mu zagotavlja nek dohodek. Razlika med samozaposlenim in zaposlenim posameznikom je v interpretaciji zakonov, socialne varnosti in davčnem statusu³²

Samozaposlitev se je uveljavila nekje v osemdesetih letih. Oblikovala se je kot nekakšen blažilec posledic zmanjševanja števila zaposlenih v velikih podjetjih. Velika podjetja (hkrati pa tudi presežni delavci sami) so se na ta način skušali izogniti brezposelnosti. V bistvu je šlo za obliko fleksibilnega zaposlovanja, ki je šla v dve skrajnosti: na eni strani so se samozaposlili tisti posamezniki, ki so zasedali vodilne in stabilne položaje v podjetjih, vendar so želeli večjo samostojnost in možnost odločanja. Po drugi strani pa so se samozaposlili tudi tisti, ki zaradi svoje nizke in pomanjkljive izobraženosti v drugi obliki zaposlitve ne bi mogli učinkovito delovati. Zato je za to obliko zaposlitve značilna visoka stopnja tveganja in

³¹ Glej www.flexibility.co.uk.flexwork/time/time-option.htm

³² Glej www.europound.eu.int/publications/files/EF022EN.pdf.

začasnost. Je pa to zelo dobrodošla oblika zaposlovanja s strani države, ker tako potrebe po varnosti zaposlitve prenaša na posameznika (glej Ignjatović, 2002: 129). Sproščajo se tudi zavodi za zaposlovanje, saj na tak način posameznik pride vsaj do začasne zaposlitve in ni več breme države. In da bi v zaposlitvi ostal, mu pri njegovih začetkih država finančno priskoči na pomoč.

V Evropi je delež samozaposlenih opazno večji v državah ob Sredozemlju, na Irskem, v Italiji, Grčiji, Portugalskem, Sloveniji, Španiji, in sicer v storitvenih dejavnostih (glej Ignjatović, 2002:123).

Po podatkih ene izmed raziskav (Second European Survey on Working Conditions, 1996), ki je analizirala samozaposlitev in samozaposlene, je dala naslednje rezultate:

- v povprečju je samozaposlena oseba stara okoli 42 let, za razliko od zaposlene, ki ima dobrih 37 let;
- po spolu je več samozaposlenih moških (približno 72%), v primerjavi z zaposlenimi, kjer je razmerje približno 56% za moške in 44% za ženske;
- dobri dve tretjini samozaposlenih dela v privatnem storitvenem sektorju,
- po izobrazbeni stopnji so v povprečju bolj izobražene samozaposlene ženske kot moški, poleg tega so samozaposleni bolj izobraženi od zaposlenih oseb;
- v povprečju 50% vseh samozaposlenih dela okrog 50 ur na teden, medtem ko le 12% zaposlenih dela okrog 50 ur na teden;
- vsak peti bi raje delal kot samozaposlen, in ne kot zaposlen.

Kljub temu, da ima samozaposlitev veliko prednosti, pa je raziskava ugotovila naslednje: kljub večjemu zadovoljstvu samozaposlenih z delom, pa so pogoji dela dosti bolj radikalni od zaposlenih. Pri samozaposlenem so namreč direktne povezave s strankami, pacienti, potniki, kar vpliva posledično na hitrost in delovni čas.

2.8 TELEDELO

»TELEDELO je delo na lokaciji, ki je neodvisna od lokacije delodajalca ali pogodbenika in je lahko spremenjena glede na želje posameznega teledelavca ali organizacije za katero dela.

To je delo, ki v prvi vrsti oziroma v veliki meri temelji na uporabi elektronske opreme, katere rezultat je delo oddaljeno od delodajalca ali pogodbenika. Oddaljene komunikacijske povezave pa ni nujno, da so telekomunikacijske, lahko vključujejo tudi uporabo elektronske pošte ali kurirske službe» (Huws v P.J.Jackson in J.M. Van der Wielen, 1998:24).

Termin teledelo je v uporabi že več kot dvajset let. Eden prvih, ki se je ukvarjal s tem pojmom je bil Jack Nilles, ki je v času naftne krize iskal rešitev, kako zaposliti čim več ljudi in kako približati delo človeku. Teledelo je s svojim pojavom vzbudil zanimanje različnih skupin - od managerjev do zaposlovalnih agencij in telekomunikacijskih podjetij. Tovrstno delo naj bi pomenilo rešitev marsikatere težave, ter vplivalo na preoblikovanje dela glede na čas in prostor.

To je oblika dela, ki v večji meri uporablja informacijsko tehnologijo in vzporedno s tem zmanjšuje stroške samega dela.

Kot pojem je teledelo naletelo na številne pomanjkljivosti in ovire. Mnogi avtorji so doumeli, da ni mogoče podati jasne definicije kaj teledelo pravzaprav je in po čem se razlikuje od ostalih oblik dela. Zaradi te pomanjkljivosti je bilo težko podati natančno oceno uporabe tega termina. Vendar je postalo jasno, da so pri definiranju teledela pomembne zlasti 3 stvari:

-lokacija dela,

-uporaba elektronske opreme (zlasti računalnika),

-obstoj komunikacijske povezave z delodajalcem ali pogodbenikom.

Kakor koli obrnemo, mora definicija vsebovati kraj dela in delavca, ki na tem kraju uporablja napredno komunikacijsko tehnologijo³³ (glej Niles et al. 1976; Huws et al. 1990 v P.J. Jackson, 1998: 59).

V osemdesetih letih so ta pojem definirali kot »fleksibilno delovno ureditev s katero so bile službene in družinske potrebe v ravnotežju, kvalifikacijske spretnosti usmerjene in ekonomske periferije integrirane s centralnimi regijami » (Kinsman 1987, Huws et al 1990 v P. J. Jackson in J. M. Van der Wielen, 1998: 1).

³³ To so: računalnik, faks, modem, tiskalnik, video prenos podatkov,...

Ker se tako ideja kot pomen teledela vsakodnevno spreminjata, so se tega koncepta lotevali na različne načine. Eni so si ga predstavljali kot tehnološko inovacijo, drugi kot nov način dela, tretji zopet kot nek nov življenjski stil, ki ustreza mladim ljudem.

Topfler je poimenoval teledelo, oziroma nov delovni prostor, kar »**electronic cottage**«³⁴ (Topfler v P.J.Jackson, 1998: 3), kar je bila oznaka za začetek informacijske družbe, ki jemlje informacijsko tehnologijo kot osnovni faktor ekonomskega razvoja.

Drugi avtorji so teledelo obravnavali z drugimi termini. Pojavljale so se naslednje sopomenke tega koncepta: delo doma, alternativno službovanje, mobilno delovanje, ipd.

Evropa se na tem področju srečuje z novimi izzivi, predvsem z ustvarjanjem novih delovnih mest. Ker se zaposlitvene sheme spreminjajo, se morajo tem spremembam prilagajati tudi vsi gospodarski subjekti. Tehnologija vleče vse za seboj.

Vse te spremembe puščajo za seboj tako prednosti, kot tudi slabosti. Prednosti so zlasti naslednje:

- večja konkurenčnost podjetja,
- uporaba naprednih tehnologij,
- pozitivni učinki okolja,
- boljši življenjski pogoji za izvajalce.

Kljub vsem pozitivnim posledicam, so odkrili tudi negativne plati tega tako široko poimenovanega koncepta. Eden izmed negativnih vidikov tega koncepta je bilo zlasti pomanjkanje socialne interakcije. To je izhajalo iz tega, da delavec opravlja delo doma in je s tem izoliran od ostalih sodelavcev, ki opravljajo delo v pisarni.

Teledelo predstavlja v bistvu alternativno perspektivo, ki pojasnjuje možnosti za reorganizacijo dela in temelji na informacijsko - tehnološko podprtem razpršenem delu. Iz informacijsko-tehnološkega vidika teledela, je tovrstno delo edino lahko povezano s storitvenimi aktivnostmi, in iz tega razloga visoko informacijsko intenzivno.

³⁴ »Elektronska koča ali koliba«.

Tudi pri teledelu obstaja več kategorij, ki so nekakšne podkategorije teledela (P.J.Jackson, 1998:31):

1. ELEKTRONSKO DELO DOMA - to je delo, ki je posredovano nekemu tretjemu s pomočjo telekomunikacij.

2.«TELECOMMUTING» je delo za delodajalca, opravljeno iz razdalje, z uporabo računalnika in telekomunikacij.

3.FLEKSIBILNO DELO pa je delo opravljeno kjerkoli (v službi, na poti, doma, ...) z uporabo računalnika ali telekomunikacij.

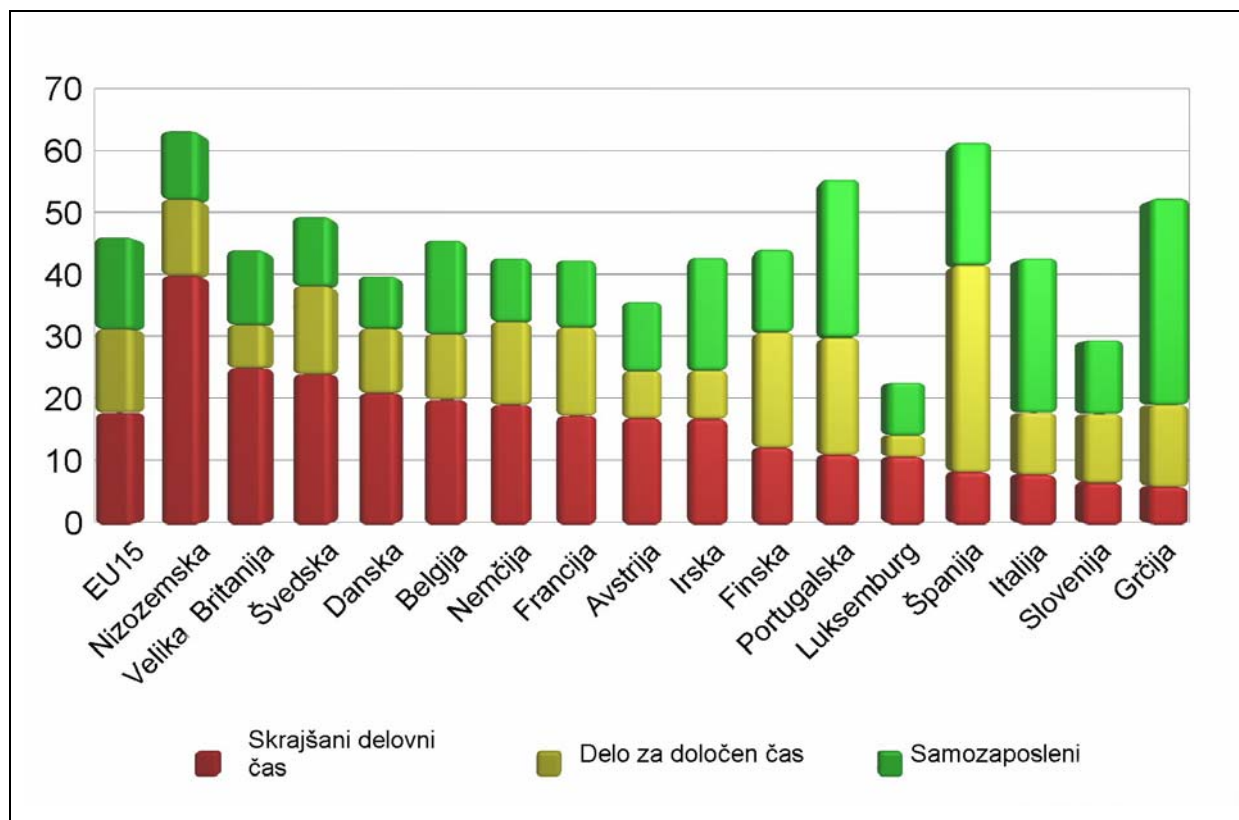
Kaj so torej fleksibilne oblike dela in kaj prinašajo na trg dela?

So eden izmed načinov opravljanja dela, ki prinaša določene prednosti tako delavcu, kot tudi delodajalcu. In kot vsaka stvar, ima tudi tovrstno delo določene pomanjkljivosti, ki jih poskušamo čimbolj odpraviti in se jih lotiti na najbolj konstruktiven način.

Dejstvo je, da se trg dela spreminja in gre v smeri vedno večje fleksibilnosti in hitrejše odzivnosti na spremembe iz okolja. Vsemu temu se prilagaja tudi posameznik z drugačnimi pogoji zaposlovanja in zasebnega življenja. Če je bila v preteklosti zaposlitev za nedoločen čas najpogostejši način zaposlovanja, je sedaj skoraj nemogoče razmišljati o tem, da boš svojo poslovno kariero začel in zaključil v enem podjetju, saj način in tempo dela narekujejo drugače. Zaposlitev za nedoločen čas je tako nadomestila tista za določen čas, pa tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom prihaja v ospredje. To pač postaja del zaposlitvene kulture in način delovanja sodobne ekonomije.

V EU je tako v povprečju zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela kar 45% vseh ljudi, razen nekaterih izjem, kjer je ta odstotek še višji (glej Ignjatović,2002:130-131). Za lažjo predstavbo, kakšno je razmerje med najuporabnejšimi fleksibilnimi oblikami, je spodaj predstavljen graf, ki prikazuje razmerja v posamezni državi. Tako je lepo vidno, da sta po uporabi fleksibilnih oblik zaposlovanja daleč spredaj Nizozemska in Španija; daleč zadaj sta Slovenija in Luksemburg.

GRAF1: Delež zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah zaposlovanja v državah EU in Sloveniji 2001:



Vir: European Commission, 2000, Statistični urad RS, 1991-2001

Tovrstni načini zaposlovanja in opravljanja dela so postali sredstvo za izpolnitev trenutnih potreb po zaposlovanju in učinkovitejšem poslovanju podjetij.

Eden izmed tovrstnih poskusov bolj učinkovitega delovanja podjetja in njegovih zaposlenih predstavlja tudi fleksibilno podjetje, ki ga bom podrobneje predstavila v naslednjem poglavju.

3. MODEL FLEKSIBILNEGA PODJETJA

To je model, ki se je oblikoval sredi osemdesetih let kot eden izmed sistematičnih poskusov dviga tedanje dokaj nizke produktivnosti in nefleksibilnosti trga delovne sile, ki sta bili značilni za to obdobje.

Analize značilnosti podjetij so pokazale, da so spremembam na trgu lažje kljubovala in se

nanje prilagajala ravno podjetja, ki so se posluževala fleksibilnih prijemov. To pomeni predvsem uporabo fleksibilne tehnologije - v zadnjem času sta to informacijska in komunikacijska - ter organizacijska fleksibilnost (kar pomeni uporabo oziroma širitev japonskih metod organizacije³⁵) in nazadnje še fleksibilnost same delovne sile.

3.1 FLEKSIBILNOST DELOVNE SILE

Ker je fleksibilnost delovne sile ena od temeljnih oblik zagotavljanja fleksibilnosti podjetja, je potrebno ta koncept malo bolj razdelati in predstaviti njegove temeljne značilnosti.

Ko govorimo o fleksibilnosti delovne sile, govorimo o dvojnih merilih fleksibilnosti (glej Atkinson, 1986: 10):

1. NUMERIČNA FLEKSIBILNOST,

2. FUNKCIONALNA FLEKSIBILNOST.

Numerična fleksibilnost je sposobnost podjetja, da prilagodi število zaposlenih in število ur dela glede na potrebe proizvodnje ali spremembe na trgu. Delodajalec prilagaja zaposlitveno stopnjo količini dela iz obdobja v obdobje. Numerično fleksibilna delovna sila ima manj specifično strokovno izobrazbo in tako ni ključna za delovanje podjetja. Iz tega razloga se odvija večja konkurenca med temi delavci. Prekomerno omejevanje te vrste fleksibilnosti lahko vodi v izkrivljanje trga dela tako, da se povečuje raba pogodb za določen čas.

Nasprotno pa lahko pretirana numerična fleksibilnost podcenjuje delavčevo motivacijo in željo po sodelovanju, ki sta tako pomembni za dobro delovanje moderne organizacije.

Funkcionalna fleksibilnost je zmožnost podjetja, da reorganizira kompetence zaposlenih tako, da zaposleni razvijejo svoje sposobnosti za širši obseg nalog (glej Atkinson, 1986: 11).

³⁵ To pomeni ne le iskanje in zasledovanje profita, ampak tudi dolgoročen obstoj in stabilnost podjetja.

Dokazano je bilo, da so japonska podjetja uspela doseči pomembno višjo produktivnost (z enako tehnologijo) kot evropska podjetja, zaradi boljšega sodelovanja človeka in stroja, česar evropska podjetja niso uspela storiti. Evropska podjetja, kljub velikim investicijam, niso bila sposobna popolno izkoristiti tovrstnega potenciala in povečati svojo kompetitivno pozicijo, zaradi neustrezne organizacije dela ter pomanjkanja veščin in znanja.

Gre v bistvu za združevanje določenih nalog in razporeditev odgovornosti. Na tej osnovi se zmanjšuje število zaposlenih, ker se podobne naloge združi med seboj³⁶ ali pa se število nalog v okviru enega delovnega mesta poveča³⁷. Atkinson in Meager delita funkcionalno fleksibilnost še naprej, in sicer na (Atkinson & Meager v O'Reilly, 1992: 370):

- horizontalno in
- vertikalno fleksibilnost.

Horizontalna pomeni širše število nalog, ki jih je posameznik sposoben opravljati na enakovredni spretnostni stopnji; vertikalna pa se nanaša predvsem na povečanje spretnosti in kompetenc delavca, kar pomeni opravljanje nalog na višji zahtevnostni stopnji, ali pa obratno, opravljanje nalog, ki ne potrebujejo toliko kvalificiranega kadra.

Funkcionalna fleksibilnost zahteva pripravljenost na sprejemanje novih delovnih praks, bolj kolaborativen pristop k delu in prost pretok ljudi med nalogami. Funkcionalno fleksibilnost v podjetju predstavlja avtonomno, samovodeno in večfunkcionalno timsko delo, ki temelji na kvalitetnih delovnih inputih. Pri tej vrsti funkcionalnosti je ključnega pomena hiter odziv posameznika na tehnološke spremembe ali spremembe v povpraševanju.

Ob upoštevanju časa, prostora in financ je pomembno omeniti še **prostorsko** in **časovno**, ter **finančno fleksibilnost**. Prostorska in časovna opredeljujeta dejstvo, da se zmanjšuje število delovnih mest na račun fleksibilnih oblik dela. Finančna pa se nanaša predvsem na usklajevanje plačila s količino opravljenega dela in njegovo učinkovitostjo.

Lahko vidimo, da se za konceptom fleksibilnega podjetja skriva množica oblik zaposlovanja, s tem pa tudi številne oblike organizacij, ki iz tega izhajajo. Podjetja se na različne načine in v različnih oblikah prilagajajo na spremenjene zahteve okolja, glede na svoje vsakokratne zmožnosti.

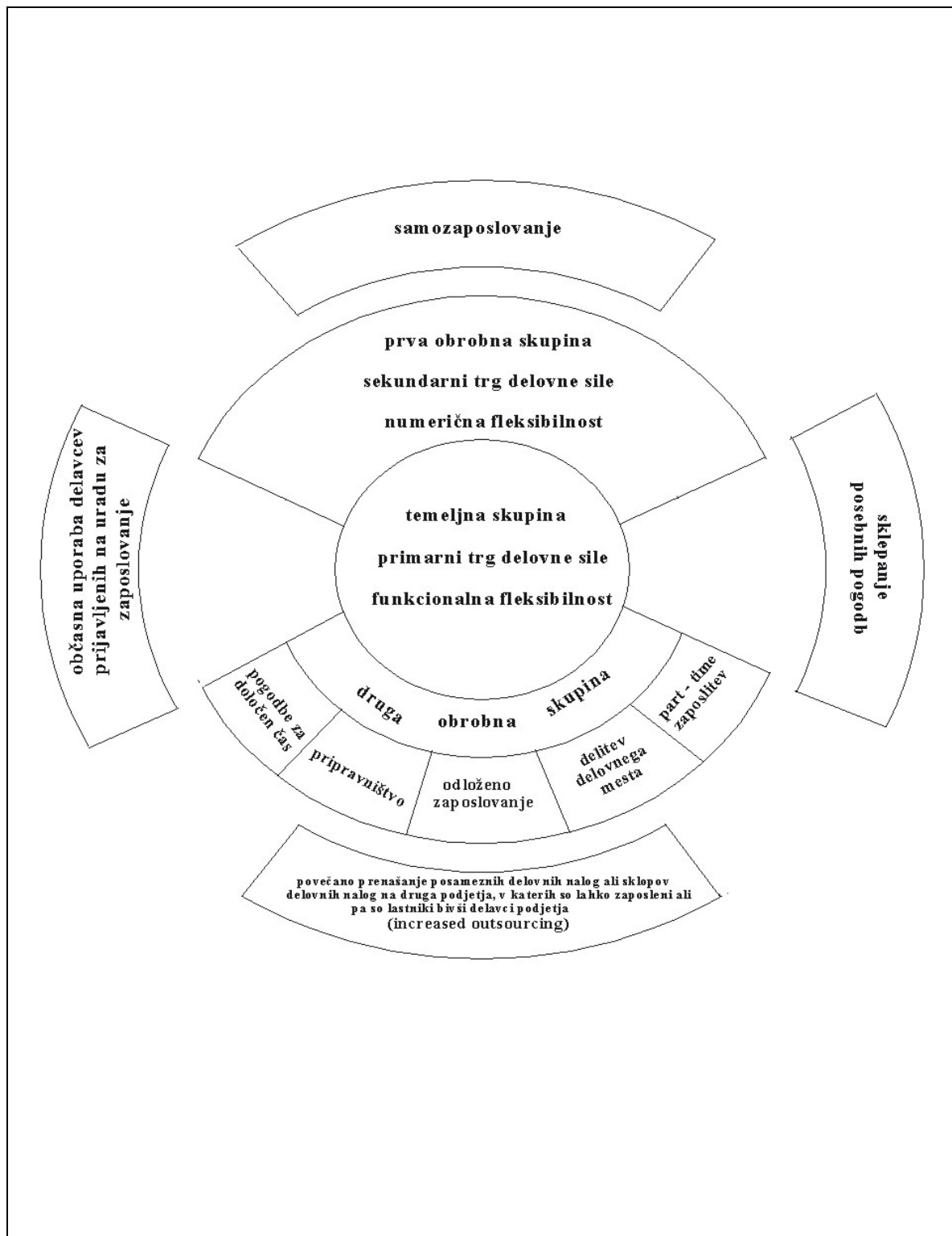
Iz tega razloga se mi zdi smiselno nekaj primerov fleksibilne organizacije oziroma podjetja tudi predstaviti.

³⁶ Angleško »**job enrichment**«.

³⁷ Angleško »**job enlargement**«.

3.2 ATKINSONOV KONCEPT FLEKSIBILNEGA PODJETJA

To je koncept fleksibilnega podjetja v katerem je glavni poudarek na delitvi zaposlenih na center (ključno zaposleni) in periferijo (obrobni delavci). Atkinson ga je razvil na Inštitutu za študij delovne sile. Model teži k temu, kako narediti delovno silo čimbolj fleksibilno. Predstavlja idealen tip delodajalca, ki uporablja vse mehanizme za doseg fleksibilnosti. To je v bistvu Atkinsonova poenostavljena ocena fleksibilnosti na ravni podjetja oziroma organizacije.



SLIKA1: model fleksibilnega podjetja

Vir: Crook, Pakulski, Waters (1992): 189, v Ignjatović, 2002:155)

Obrazložitev:

Fleksibilno podjetje naj bi doseglo vse štiri tipe fleksibilnosti, ki sem jih omenila že zgoraj.³⁸ Sestavljeno je iz centralne skupine zaposlenih, ki jo obkrožajo zunanje skupine delavcev, ki so ali pa niso direktno zaposleni v tem podjetju.

Centralno zaposleni delavci opravljajo najpomembnejše aktivnosti v podjetju. Običajno so to moški, stalno zaposleni, z dolgoročno zaposlitvijo in posedujejo sposobnosti, ki jih podjetje ne more enostavno pridobiti na trgu. Centralno zaposleni imajo službe v primarnem internem sektorju.

Periferni delavci pa predstavljajo numerično fleksibilnost podjetja. Podjetje to skupino delavcev na lahek način rekrutira na odprtem trgu. Ti delavci so manj zaščiteni, izpostavljeni raznim zunanjim pritiskom. Periferno zaposlene običajno predstavljajo predvsem ženske in mladi; periferno delo se običajno giblje med relativno nekvalificiranim in manj izobraženim prebivalstvom. Pojavlja se na sekundarnem delu internega trga dela, ki je manj učinkovito reguliran in v regijah z najvišjo stopnjo brezposelnosti (glej Atkinson, 1986: 22).

Funkcionalno jedro je vsestransko kvalificirano, nudi pa tudi časovno fleksibilnost, ker se dobro prilagaja zahtevam proizvodnje.

Koncept fleksibilnega podjetja predstavlja zgolj analitičen konstrukt, ki povzema vse spremembe v skupen okvir in odkriva zvezo med njimi. **Ne predstavlja niti primer organizacije, ki že obstaja, niti ideal za organizacijo, da bi mu sledila (glej Atkinson, 1986: 16).** Svojo legitimnost in konceptualizacijo pa išče v segmentacijski teoriji.

3.2.1 SEGMENTACIJSKA TEORIJA FLEKSIBILNEGA PODJETJA

³⁸ Numerično, funkcionalno, časovno in finančno fleksibilnost.

Ta teorija predstavlja v bistvu teoretičen okvir za proučevanje in raziskovanje fleksibilnosti trga dela. Na njeni osnovi je trg razdeljen na štiri komponente (glej Hakim, 1990:159):

1.Interni in eksterni trg dela

2.Primarni in sekundarni trg dela



SLIKA2: Segmentacija trga dela

Vir: Loveridge v Hakim, 1990:159

Kot opisuje Loveridge, je večina služb na **primarnem internem sektorju** stalnih. V tem sektorju se zaposluje tipični srednji management in vsi, ki so nad njim. To je skupina ljudi, ki

poseduje podjetniško specifične sposobnosti in spretnosti in jih je sposoben kombinirati s fleksibilnimi. Zasluzki na tem trgu so stabilni (glej Loveridge v Hakim, 1990:160).

Eksterni in sekundarni trg poskrbita predvsem za raznolikost ostalih služb. V ta del zato tipično spada zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki se nahaja na sekundarnem internem sektorju. Zahtevane sposobnosti posameznika v tem sektorju so predvsem poklicno - specifične. To pomeni, da posameznik ni sposoben, oziroma se od njega ne zahteva, nekih posebnih znanj.

Tipičen primer primarnega eksternega sektorja sta delo po pogodbi in samozaposlitev. V sekundarni eksterni sektor pa spadajo sezonsko, občasno in kratkoročno pogodbeno delo, delo na domu in druge oblike nekvalificiranega dela.

Kakšna je dejanska velikost posameznih sektorjev in kam natančno spada katera oblika zaposlitve, ne moremo natančno opredeliti. Je pa v splošnem znano, da organizacija, ki je segmentirana na tak način, običajno deluje zelo stabilno v svojem jedru, medtem, ko se njene zunanje meje (periferija) prilagaja vsakokratnim fluktuacijam v povpraševanju.

Bistveni element teorije segmentacije trga delovne sile je po Smithu onemogočenje enakovrednega dostopa do vseh zaposlitvenih skupin, ki obstojajo na trgu delovne sile (glej Smith v Ignjatović, 2002:70). Na podlagi te neenakosti se oblikuje dualni trg delovne sile, primerni in sekundarni, ki sem ju omenila že zgoraj.

3.2.2KRITIKE IN PROBLEMI KONCEPTA FLEKSIBILNEGA PODJETJA

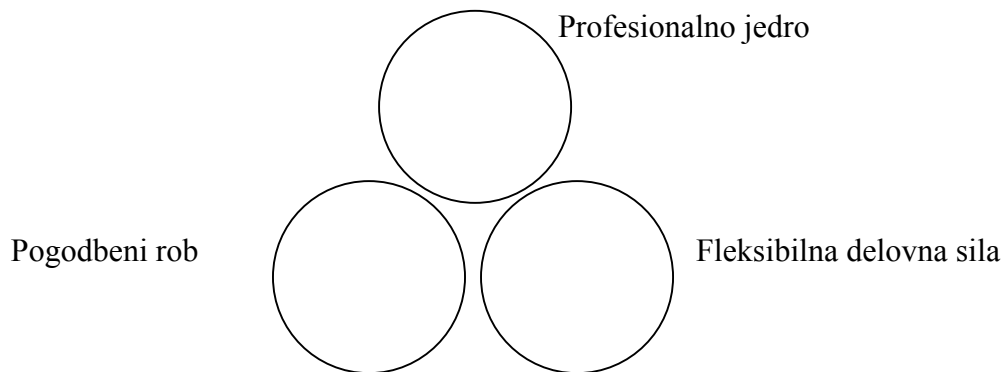
Privlačnost tega modela je njegova preprostost (glej Pollert, 1986:48). Gre za poenostavljeno oblikovanje osnov za dialog med delavci, delodajalci in državo.

Mnogi avtorji so v Atkinsonovem modelu videli kar nekaj pomanjkljivosti. Tako mu je Ana Pollert očitala konceptualno šibkost in premajhno empirično dokazljivost (glej Pollert v Hakim, 1990: 162). Poudarjala je zlasti to, da obstaja malo dokazov, da podjetja dejansko razvijajo strategije center - periferija, kot to opisuje Atkinsonov koncept. Kritike so letele tudi na račun klasifikacije določenih skupin delavcev, zlasti zaposlenih »part-time«. Te je Atkinson obravnaval kot marginalno skupino, čeprav za nekatere delodajalce pomenijo pomemben del delovne sile in bi jih iz tega stališča morali obravnavati kot centralno zaposlene. Vendar, ker so tovrstne službe nizko plačane, zaposleni praktično nimajo možnosti napredovanja, ugodnosti pa so minimalne, so jih sociologi brez oklevanja uvrstili v sekundarno delovno silo. Iz tega razloga je torej upravičeno, da jih je v isto skupino postavil tudi Atkinson.

Tudi MacInnes poudarja, da je koncept funkcionalne fleksibilnosti izredno težko merljiv. Problem vidi zlasti v izenačevanju funkcionalne fleksibilnosti s centralno zaposlenimi delavci- kdo spada v to skupino in koga je potrebno izločiti!? Gre za vprašanje, ki ni povsem pojasnjeno. Odvisno od tega, kako gledamo na stvari. Poleg tega postavlja pod vprašaj tudi splošno ustreznost modela, češ, da je bil narejen na bazi proizvodnega sektorja, ki deluje drugače kot na primer storitveni.

3.3«SHAMROCK« ORGANIZACIJA

Drugi model fleksibilnega podjetja, ki ga bom na kratko predstavila, je »shamrock« organizacija. Gre za model podjetja, ki ga je oblikoval Handy (Ignjatović, 2002:152). Tu je organizacija predstavljena v obliki triperesne deteljice. Vsako pero predstavlja določeno skupino zaposlenih.



SLIKA2: SHAMROCK ORGANIZACIJA

Vir: Ignjatović (2002): 153

Najprej je jedro podjetja, ki ga predstavljajo ključni akterji: managerji, strokovnjaki, skratka vsi polnozaposleni delavci, ki so za podjetje zelo pomembni.

Drugo pero je fleksibilna delovna sila, ki je zaposlena s krajšim delovnim časom.

Tretje pero pa predstavljajo zunanji sodelavci, svetovalci in zaposleni pri drugih firmah.

3.4 VITKA IN GIBČNA ORGANIZACIJA

To vrsto najdemo v japonskem gospodarstvu. Gre za obliko organizacije, ki je oblikovana z namenom zmanjšanja izgube časa, materialov in energije. Tako delodajalec na eni strani

ponuja doživljenjsko in varno zaposlitev ter vzpostavitev dobrih socialnih vezi³⁹, po drugi strani pa od delavca zahteva pripravljenost, motiviranost, čim večjo inovativnost in sposobnost opravljanja več nalog⁴⁰.

Zaradi vse večje konkurence in pritiskov trga so se pojavile tudi slabosti takšne organiziranosti. Pogoji dela so se slabšali, kar je vplivalo na manjšo učinkovitost in produktivnost zaposlenih. Tudi proces proizvodnje je bil preveč rigiden, da bi ga lahko hitro spreminjali. In posledica tega je bila, da je vitko organizacijo zamenjala gibčna, ki je prevzela vse prednosti prejšnje in dodala še informacijsko tehnologijo, s katero je izboljšala produkcijske cikle in se lažje prilagajala na razmere na trgu.

Vse te spremembe na trgu dela so pripeljale do tega, da se delavci vse bolj mrežno organizirajo⁴¹. To je predvsem posledica uporabe informacijske tehnologije. In eden izmed takšnih načinov mrežnega povezovanja je tudi naslednji model organizacije - »virtualno podjetje«.

³⁹ Družinsko okolje.

⁴⁰ Angleško »multiskilling«.

⁴¹ Tukaj imam v mislih predvsem časovno-prostorske spremembe.

3.5 VIRTUALNO PODJETJE

To je oblika podjetja, ki omogoča članom organizacije⁴² večjo izbiro v globalnem prostoru. Le ti niso niti časovno, niti prostorsko omejeni. Običajno so to osebe, ki imajo določene specifične lastnosti, ki jih išče organizacija. Te lastnosti omogočajo posamezniku večjo fleksibilnost tako pri izbiri delovnega mesta kot pri določanju delovnega časa, saj pri tem niso vezani na samo organizacijo.

Takšna organizacija je v bistvu skupina nekaj oseb, ki se hitro odziva na spremembe v okolju. Njihovo hitro odzivnost omogoča neposredna komunikacija med člani in izmenjava mnenj. Ponavadi je ta skupina namensko organizirana in osredotočena na točno nalogo podjetja.

Toliko o fleksibilnih organizacijah, ki se pojavljajo danes. V naslednjem poglavju pa bom prešla na odnose znotraj organizacije. Ali natančneje, poskušala bom pojasniti kako posamezni akterji (to so delavec, delodajalec in država) sprejemajo nove, fleksibilne oblike dela in kakšne koristi in slabosti jim prinašajo.

Najprej pa nekaj fleksibilnosti od prvih opažanjih, pa vse do danes.

⁴² Članov virtualne organizacije ponavadi ni več kot 10.

4. FLEKSIBILNOST Z VIDIKA 3 KLJUČNIH AKTERJEV TRGA DELA

V preteklosti je fleksibilnost pomenila sinonim za nesigurnost. Vendar se zadeve spreminjajo. Delodajalci in sindikati poudarjajo pomembnost fleksibilnega dela in so ponekod celo vodilni zagovorniki tovrstnega dela. Zelo pomembno je vključiti delavce in njihove zagovornike v razvoj fleksibilnih oblik dela, njihovo zavest in pogovore.

Delo ni več klasično, ampak postaja vse bolj nestandardizirano glede na družbene, kulturne in gospodarske razmere (glej Ignjatović, 2002: 62). Spreminja se področje organizacije dela, pojavljajo se vedno nove skupine ljudi z novimi znanji in izkušnjami, ki igrajo pomembno vlogo pri določanju položaja posameznika na trgu delovne sile.

Socialne vezi s podjetjem so čedalje tanjše, s čimer upada tudi lojalnost podjetju. Tako je fleksibilen posameznik čedalje bolj odtujen od podjetja. S tem se spreminja odnos med delavcem in delodajalcem. Prvi se zavzema in bori za maksimalno plačilo in ugodne delovne razmere, slednji pa sledi interesu dobička in posledično tudi zmanjšanju stroškov. Vsak akter zastopa svoje interese, s katerimi dosega zastavljene cilje in hkrati določa sredstva za doseg teh ciljev (glej Atkinson, 1986: 6-7). Na podlagi ciljev in sredstev lahko pojasnimo delovanje posameznega akterja v doseganju večje fleksibilnosti.

4.1 DRŽAVA

Država spreminja svoj interesni značaj, kar se tiče fleksibilnosti trga delovne sile, iz države blaginje (»welfare state«) postaja vse bolj »workfare state« v tem smislu, da poskuša zagotoviti zaposlitev čim večjemu številu iskalcev zaposlitve (glej Ignjatović, 2002: 75).

Glavni cilj evropskih držav, v doseganju večje fleksibilnosti trga, je torej zmanjšanje brezposelnosti. To pa ima lahko dvojne posledice:

1. zmanjša se pritisk na državo, ker se s prestrukturiranjem brezposelnim zagotovi zaposlitev in določena stopnja neodvisnosti, kljub majhni varnosti zaposlitve in

2. povečana aktivnost oseb, ki sicer ne bi prišle na trg delovne sile in pomenijo neko stanje rezerve delovne sile na trgu delovne sile.

Sredstva za izvršitev teh ciljev so predvsem reforme pogajanj o plačah. Tukaj je mišljen predvsem bolj direkten vpliv tržnih sil na rezultat pogajanj⁴³ in deregulacija osnovnih pogojev zaposlitve.

V zvezi s fleksibilnim zaposlovanjem to pomeni, da ima fleksibilno zaposlovanje za državo dvojen, nasprotujoč si pomen: po eni strani pomeni možnost zaposlovanja, kar pomeni manjšo brezposelnost in s tem manj socialnih problemov; po drugi strani pa prinaša manj sredstev v državno blagajno in nizko socialno varnost zaposlenih (glej Svetlik, 1994:125).

⁴³ To je plača.

4.2 DELODAJALEC

Delodajalec zasleduje fleksibilnost trga dela z optimalno stroškovno učinkovitostjo in razvojem svoje delovne sile. To doseže skozi reorganizacijo svojega notranjega trga dela, delovnega časa, zadovoljstva z delom in plačnim sistemom.

Takšno ravnanje pomeni za delodajalca lažje prilagajanje tržnim nihanjem in zniževanju stroškov proizvodnje. Vse bolj tekmovalno ekonomsko okolje sili posameznega podjetnika k iskanju bolj fleksibilnih in inovativnih oblik organiziranosti in produkcije. Na ta način skuša povečati ekonomsko učinkovitost glede na vse tehnološke spremembe in preference posameznika. Delodajalec skuša oblikovati delovno mesto tako, da je bolj dostopno širši populaciji ljudi. Zaposlovanja ljudi se loteva na različne načine, ob upoštevanju numerične fleksibilnosti in drugih indirektnih oblik zaposlovanja⁴⁴. To omogoča delodajalcu fleksibilno organiziranje njegove delovne sile in prerezporejanje delovnih resursov glede na potrebe svojih strank in nihanj med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Po eni strani tako delodajalec prerazporeja vire za delo, po drugi pa skuša zmanjšati fiksne stroške in dvigniti produktivnost. S fleksibilnim zaposlovanjem pritegne delavce k delu in ohranja nek nivo zaposlenosti v firmi.

Pogodbe o fleksibilnem zaposlovanju so po svoji naravi zelo pomanjkljive in bolj ščitijo delodajalca kot delavca. Dajejo mu več svobode pri odpuščanju in zaposlovanju, le da morajo delodajalci ob doseganju svojih ekonomskih ciljev, zadostiti tudi socialnim potrebam delavcev. To sta torej dva cilja, ki sta med seboj pogosto tesno povezana in se ne izključujeta (glej Ignjatović, 2002:170).

Za delodajalca fleksibilno zaposlovanje torej ne predstavlja nobenega problema, do te mere, dokler zasleduje svoje cilje. In iz tega stališča so tiste fleksibilne oblike dela, ki ne sledijo tem ciljem zanj nekoliko manj atraktivne.

⁴⁴ Agencija za zaposlovanje, kadrovske servise in drugi akterji na trgu dela, ki so specializirani za tovrstno pridobivanje ustreznih kvalificiranih posameznikov.

Delodajalec se tako odloči za posamezno obliko zaposlovanja na podlagi koristi, ki mu jih prinaša. Delo s krajšim delovnim časom mu tako omogoča funkcionalno⁴⁵ in numerično⁴⁶ prilagajanje podjetja na potrebe trga. Gre za delo, ki je relativno poceni⁴⁷. Fleksibilno zaposleni pogosto predstavljajo zaščito centralno zaposlenim pred nesigurnostjo na trgu. V primeru velikih šokov in gospodarskih kriz, ta skupina deluje kot »blažilec«⁴⁸ centralno zaposlenim (glej Atkinson, 1986:17). Več o tem sem pisala že v prejšnjem poglavju pri fleksibilnem modelu podjetja od Atkinsona.

Raziskave kažejo, da delodajalci ne uvajajo fleksibilnih oblik dela na način, da bi bile usmerjene proti delavcu. V večji meri gre tukaj za uvajanje takih oblik dela, s katerimi se delodajalec lažje prilagaja svetovnemu trgu (glej Ignjatović, 2002: 63). Pri raziskovanju razlogov, zakaj delodajalci najemajo začasne delavce, je bilo na prvem mestu prilagajanje konicam povpraševanja z 63%, na drugem mestu je bilo nadomeščanje praznikov in dopustov z 59%, na zadnjem mestu s 6% je bilo zmanjšanje stroškov plačil⁴⁹.

Nasprotniki polne zaposlenosti in ohranjanja »odvečnih« delovnih mest zagovarjajo dejstvo, da to ohranjanje povzroča večje stroške in znižuje možnost relokacije virov za druge potencialne koristi podjetja, kot npr. zaposlovanje novih delavcev, večja kapitalna intenzivnost podjetja, večja odzivnost na spremembe iz okolja (glej Ignjatović, 2002:60).

Fleksibilne oblike dela omogočajo delodajalcem omejevanje tistih pravic delavcev, ki so povezane z delom, zlasti: socialna varnost, nadomestilo za brezposelnost, zdravstveno varstvo in odpravnine (glej Weeks v Ignjatović, 2002:63).

⁴⁵ Funkcionalna fleksibilnost tukaj pomeni predvsem sposobnost zaposlenih, da znajo in tudi opravljajo naloge, ki jih običajno ne bi.

⁴⁶ Numerična fleksibilnost je tukaj mišljena kot uravnavanje števila zaposlenih v podjetju, glede na zunanje potrebe trga. Ob konicah je zaposlenih več, ob recesiji manj - kar delodajalec ureja in predvidi v pogodbi o zaposlitvi. .

⁴⁷ Za takšno delo so značilne manjše bonitete, poleg tega pa socialnih stroškov praktično ni.

⁴⁸ Angleško »bumper«.

⁴⁹ To je bila raziskava objavljena v *Emploment Service, International Review of Employment*, 1997.

4.3 DELAVEC

Interese delavcev predstavljajo sindikati. Vloga sindikatov se je skupaj z razvojem družbeno-političnih odnosov posameznih držav močno spremenila. Po drugi svetovni vojni, ko so se uspeli vključevati v procese odločanja in upravljanja, so v naslednjih letih izgubljali na pomenu, ravno zaradi vse večje segmentacije trga delovne sile. Vlogo sindikatov so v pogajanjih z delodajalci zmanjšali zlasti naslednji trije procesi (glej Ignjatović, 2002: 66):

- segmentacija trga delovne sile,
- deregulacija trga delovne sile,
- fleksibilizacija delovne sile.

Glavni cilj sindikatov je zagotavljanje boljšega položaja svojih članov tam, kjer jim grozijo pobudniki korporacijske fleksibilnosti. Na stopnji podjetja skušajo doseči svoj cilj s kolektivnimi pogajanjimi, na državni ravni pa skozi spodbujanje delavcev k boljšemu udeleževanju in skozi varstveno zakonodajo. Socialni dialog med partnerji (delavci in delodajalci) poteka na osnovi izmenjav stališč obeh strank in doseganju obojestranskih dogovorov. Posledica dobro organiziranih sindikalnih pogajanj pa sta relativno visoka plača in relativno stabilne zaposlitve (glej Stanojević, 2001:83-85).

Za delavca predstavlja fleksibilno zaposlovanje možnost dodatnega zaslužka in usklajevanja dela z drugimi življenjskimi aktivnostmi. Hkrati pomeni tudi manjšo socialno in ekonomsko varnost in manjšo možnost profesionalne kariere (glej Svetlik, 1994: 125).

To je eden izmed načinov usklajevanja domačih in službenih obveznosti. Posamezniku omogoča fleksibilen način zaposlenosti in dostop do zaposlenosti, hkrati pa izboljšuje možnost prihodka.

Fleksibilno zaposlovanje ima tako svoje prednosti in slabosti. Je eden izmed načinov dvigovanja kvalitete storitev. Delavci so na račun fleksibilnega zaposlovanja manj obremenjeni, saj jim spreminjajoča se tehnologija omogoča opravljanje dela kjerkoli in kadarkoli. Na ta način je delovna sila bolj motivirana, delovna sredstva pa bolj učinkovito izkoriščena. Z vsoto razpoložljivo tehnologijo lahko delavec veliko dela opravi doma, s čimer se izogne nepotrebnemu stresu na poti s službo in si bolj učinkovito razporedi svoj dan, ki ga

porabi tudi za svoje družinsko življenje. Po drugi strani se s fleksibilnim zaposlovanjem povečuje število negotovih, neformalnih oblik zaposlovanja, ki so bile včasih značilne za nerazvit t.i. tretji svet, danes pa povečujejo negotovost zaposlitve že v razvitih državah.

Fleksibilnost je hkrati dobra poteza tudi za lokalno skupnost, saj je delo se nahaja tam, kjer je dejansko potrebno. Iz tega vidika, bodo potrebe po delu v pisarnah v mestu počasi izginile, s tem se bo zmanjšala tudi prometna gneča. S tem bomo pripomogli k boljši kakovosti zraka in zmanjšanju porabe energije.

Vendar kljub temu, da se sliši vse lepo in prav, vse le ne poteka tako gladko. Teorija nekoliko prehiteva prakso. Po vseh podatkih, ki jih imamo iz posameznih držav, še vedno veliko ljudi dejansko dela v pisarnah in se vozi v službo. Skupina tistih, ki svoje delo opravlja doma je majhna, vendar kljub temu raste.

Kako je s fleksibilnim trgov delovne sile in tovrstnim načinom zaposlovanja pri nas in kako posamezni akterji v gospodarstvu gledajo na fleksibilne oblike dela, bom predstavila v naslednjem poglavju.

5. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA V SLOVENIJI

Po prehodu Slovenije v tržni sistem so se razmere v gospodarstvu zelo spremenile. Prejšnji sistem polne zaposlenosti in zaposlitve za nedoločen čas, ki je bila za delojemalce najbolj zaželena oblika zaposlitve, so nadomestili predvsem brezposelnost, privatizacija podjetij, množična odpuščanja odvečnih in presežnih delavcev in upad nekaterih gospodarskih panog - predvsem industrije in kmetijstva. V tem obdobju ekonomske krize se je povečal delež fleksibilnih oblik dela na račun vse manjšega zaposlovanja za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Začetek devetdesetih let je za Slovenijo pomenil začetek pojava fleksibilnih oblik dela (glej Usnik, 2003:39).

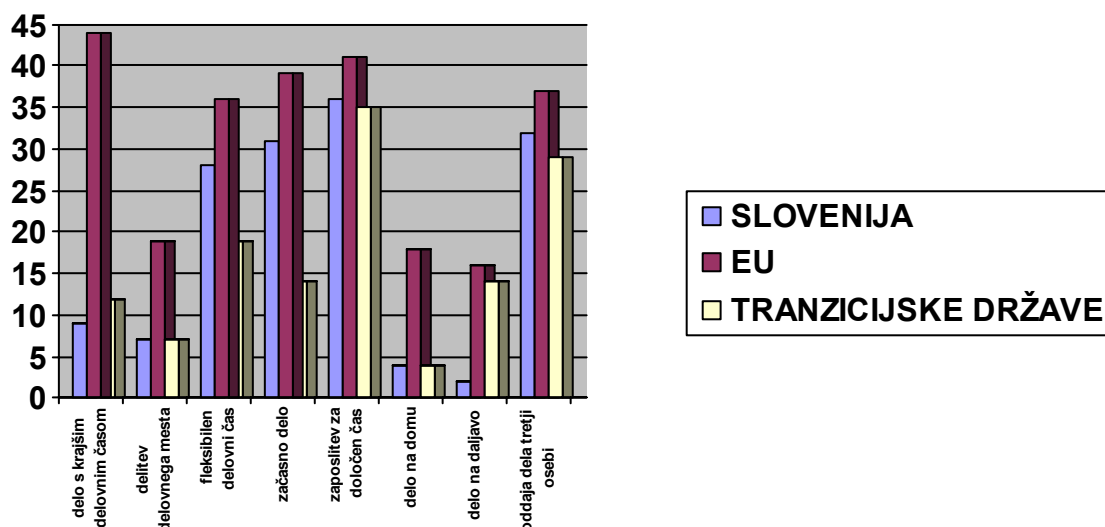
Država je vseskozi poskušala reševati probleme. Brezposelnim je skušala lajšati izgubo zaposlitve z denarnimi nadomestili in vključevanjem v aktivno politiko zaposlovanja, ter pomoč pri zdravstvenem in pokojninskem zavarovanju in iskanju dela.

V devetdesetih letih je sprejela poseben ukrep pasivne politike zaposlovanja, ki je bil naklonjen predvsem starejšim presežnim delavcem. To je bilo **predčasno upokojevanje**, ki je nosilo s seboj dvojne posledice: po eni strani je država na ta način zmanjšala naval presežnih delavcev na zavode za zaposlovanje, po drugi strani pa se je s predčasnim upokojevanjem povečalo število neaktivnih ljudi v gospodarstvu, kar je pomenilo večji pritisk na delovno aktivne in državo blaginje (glej Ignjatovič, 2002:179).

S prehodom v tržno gospodarstvo se je močno zmanjšalo število delovno aktivnega prebivalstva. Hkrati pa je naraslo tudi število zaposlenih v malem gospodarstvu in samozaposlitvi (glej Ignjatović, 2002: 179). Zelo se je povečal obseg storitvenega sektorja, upadla pa je aktivnost zaposlenih v kmetijstvu. Ravno ta storitveni sektor je postal podlaga za nove možnosti zaposlovanja in uvajanja novih fleksibilnih oblik dela (glej Usnik, 2003: 37).

Ker gre proces fleksibilizacije trga in zaposlovanja naprej in se iz dneva v dan spreminja in dopolnjuje, se mi zdi smiselno, da v spodnjem grafu prikažem porast fleksibilnih oblik dela, ki se je dogajal od leta 1999 do 2001, v Evropi in tudi v Sloveniji. Gre za raziskavo **CRANET- E**, ki so jo naredili v 22 evropskih državah in Sloveniji.

GRAF2: Delež povečanja uporabe fleksibilnih oblik dela v obdobju od 1999 – 2001



Vir: Upravljanje človeških virov, Mednarodna primerjalna študija, 2001

Po tej raziskavi je jasno razvidno, da Slovenija s svojo zaposlitvijo s krajšim delovnim časom bistveno zaostaja za Evropsko Unijo, enako velja za delitev delovnega mesta, dela na domu in dela na daljavo. To so oblike zaposlitve, ki so v Evropski Uniji v uporabi zaradi izredno hitrih sprememb na trgu, ter večjega prilagajanja samemu delovnemu procesu. Najbolj se Slovenija približa Evropski Uniji pri zaposlovanju za določen čas, ki je tako ali tako najbolj razvita oblika fleksibilne zaposlitve pri nas.

Številni strokovnjaki, ki so proučevali fleksibilnost v Sloveniji in drugod po svetu, so prišli do zaključkov, da je slovenski trg relativno nefleksibilen, v primerjavi z drugimi državami EU, kar so ugotavljali s različnimi raziskavami. Tako je Center za socialne indikatorje s svojo anketo o fleksibilnosti dela v Sloveniji leta 2002 prišel do naslednjih ugotovitev⁵⁰:

V Sloveniji je zaposlenih za določen čas približno 12% in tovrstna zaposlitev je najbolj pogosta pri nas, takoj za zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je manj pogosta in običajno traja okrog štirideset ur na teden. Še vedno prevladuje delo s standardnim delovnim časom, približno 45% vseh anketiranih, le 11% ljudi ima možnost fleksibilnega delovnega časa. Samozaposlitev je na tretjem mestu (8% vseh zaposlenih).

⁵⁰ Glej www.sicenter.si/slo_sum_surveysi.html

Prišli so do ugotovitev, da si slovenska podjetja prizadevajo povečevati učinkovitost delovne sile, predvsem pa jo maksimalno izkoristiti.

In to dosegajo z uporabo fleksibilnih oblik dela. Podjetja se najpogosteje poslužujejo dela za določen čas (kar 99% vseh podjetij), nadurno delo je na drugem mestu (96%), sledita pa še delo v izmenah (86%) in delo ob vikendih (približno 82%) (glej Svetlik v Ignjatović, 2002:183). Podjetja in posamezniki se najmanj poslužujejo tistih fleksibilnih oblik dela, ki zahtevajo prostorsko fleksibilnost obeh akterjev⁵¹.

Če primerjamo nekaj najbolj uporabljenih fleksibilnih oblik dela s prevladujočo obliko zaposlitve - zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, pridemo do naslednjih ugotovitev:

1. Zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji niti ni tako razvita oblika zaposlitve.

Najpogosteje se je poslužujejo zaposleni tik pred upokojitvijo in pa invalidi.

Odgovor na vprašanje, zakaj je temu tako lahko najdemo v razvoju trga delovne sile, proizvodnih procesih in socialni državi Slovenije, ki pač niso šli v smeri razvoja te oblike zaposlitve (glej Ignjatović, 2002: 187). Če pogledamo še spolno strukturo zaposlovanja s krajšim delovnim časom, je zaposlenih na ta način približno 44% moških in 56 % žensk. Obstaja le rahel trend naraščanja tovrstnega načina zaposlovanja.

2. Samozaposlitev je pri nas relativno pogost pojav. V primerjavi z EU je Slovenija v skupini razvitejših držav po uporabi samozaposlenosti (skupaj z Dansko, Nemčijo, Nizozemsko). Ta zaposlitev se je oblikovala kot eden izmed zasilnih izhodov iz brezposelnosti in kot oblika novo nastajajočih delovnih mest v okviru aktivne politike zaposlovanja. Hkrati je tovrstna zaposlitev značilnost družb z manj razvitimi trgi delovne sile, ki nimajo storitvenih trgov, v katerih bi prevladovale zaposlitve s krajšim delovnim časom (glej Ignjatović, 2002: 187).

Samozaposlitev se je pri nas uveljavila kot zasilni izhod brezposelnih oseb. Ker jim je manjkalo določenih spretnosti in veščin za samostojno opravljanje določene dejavnosti in vodenja podjetja, jim je država pomagala, da so se postavili na lastne noge. Še dandanes

⁵¹ To so predvsem: delitev delovnega mesta («job sharing»), delo na domu in delo na daljavo.

država pripravlja uvodna poslovna svetovanja in usposabljanja, s katerimi poskuša motivirati posameznike, da razvijejo svoje ideje in zamisli in jih uveljavijo na trgu. Prav tako pomaga s finančno pomočjo (posojila). Potem pa so tukaj še razne specializirane zbornice in združenja, ki pomagajo pri prodoru na trgu, kot npr. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Obrtna in Gospodarska zbornica, itd.

3. Zaposlitev za določen čas ima relativno majhen delež med vsemi plačanimi zaposlitvami, vendar vztrajno raste. Skoraj dve tretjini vseh novo nastajajočih delovnih mest v slovenskem gospodarstvu je za določen čas. To pušča za seboj določen nivo tveganja, saj se povečuje hitrost prehajanja iz zaposlenosti v brezposelnost. Skupaj z brezposelnostjo se povečuje tudi koncentracija tistih, ki so upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti. To pa predstavlja tudi pritisk na državo blaginje.

Iz tega vidika je zaposlitev za določen čas domena predvsem mlajših ljudi, ki so vajeni in pripravljeni hitreje menjati svojo zaposlitev, kot starejše skupine zaposlenih. Na prvi pogled se zdi, da je ta oblika zaposlitve kar rezervirana za mlajšo populacijo, saj jo jemljejo kot relativno sprejemljiv stil življenja ter iskanje in potrditev lastne identitete na trgu delovne sile na različnih področjih. In če je včasih veljalo, da mora človek v življenju zamenjati vsaj tri zaposlitve, da spozna in preizkusi vse svoje sposobnosti in interesna področja, bomo mladi, ki sedaj vstopamo na trg dela zamenjali zaposlitev vsaj desetkrat.

Če pogledamo slovenska podjetja, ugotovimo, da le ta zaposlujejo na način, ki jim prinaša koristi, ne glede na to, ali prinaša koristi tudi tistim, ki so na ta način zaposleni. Osnovna značilnost podjetij, ki zaposlujejo na ta način pa je naravnost na svetovno tržišče, torej izvozno naravnane, velikosti vsaj 500 zaposlenih in ustanovljenih v prvi polovici 20. stoletja.

4. Delo na domu se v Sloveniji pojavi v šestdesetih letih, s sprejetjem Zakona o delu na domu. Kot oblika zaposlitve se v zadnjem času pogosteje pojavlja v Evropi in tudi pri nas. Na to vpliva zlasti tehnologija, preoblikovanje podjetij, spremembe v zasebnem življenju, razvoj storitev, staranje prebivalstva, itd.

Delo na domu je običajno oblika rednega delovnega razmerja, v skladu s katerim delavec opravlja delo na svojem domu. Kraj dela pomeni hkrati sedež podjetja. Najpogostejše organizacijske oblike dela so (glej Kotnik, 2002): samostojni podjetnik, družba z omejeno odgovornostjo in družba z neomejeno odgovornostjo.

Delo na domu ima več prednosti kot slabosti. Pozitivne posledice tovrstnega dela so zlasti (glej Manoilov, 2001:4):

- večja produktivnost zaposlenih,
- manjši stroški v zvezi z delom (ni prevoza, najemnine),
- sploščitev organizacijske strukture.

Kot oblika rednega delovnega razmerja pri nas ni najbolj pogosta. Za takšno stanje je kriva cela vrsta ovir⁵²:

- zakonska regulativa,
- dolgotrajni postopki pri registraciji dejavnosti,
- infrastruktura, začetna vlaganja v tehnologijo,
- osveščenost in izobraževanje,
- pomanjkljivo informiranje o delu na domu,
- majhno število ustanoviteljev dela na domu.

Poleg naštetih slabosti je potrebno poudariti še eno pomembno lastnost, ki jo mora imeti človek, če želi delati na domu. To je samokontrola. V kolikor posameznik ni sposoben ločevati med delom in prostim časom, verjetno ne bo uspešno opravljal dela doma.

5. Teledelo pri nas, kljub relativno dobri informacijski infrastrukturi, zaostaja za drugimi evropskimi državami. Nacionalna strategija še ni popolno oblikovana. Smo pa leta 2001 oblikovali in sprejeli Operativni program uvajanja dela na domu in dela na daljavo, s čimer smo naredili prvi korak k izgradnji nacionalne sheme za razvoj novih oblik dela.

⁵² Glej Operativni program uvajanja dela na domu in teledela (4).

Pomembna novost je tudi ustanovitev Ministrstva za informacijsko družbo, ki bo skrbelo za strateški razvoj in zakonsko regulacijo tovrstnega dela. Poleg tega bo skrbelo za ustrezno izgradnjo infrastrukture.

Zaradi nadaljevanja vseh procesov integracije Slovenije v evropski in svetovni trg in procesov fleksibilizacije, bo potrebno na slovenskih tleh sprejeti še veliko praktičnih ukrepov, da bodo šle zadeve s fleksibilnostjo naprej v pravo smer. Potrebno bo ujeti neko stopnjo ravnotežja med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo.

Proces fleksibilizacije bo tako še velik izziv oblikovalcem politike zaposlovanja, saj bo terjal sprejemanje sistemskih ukrepov za večjo fleksibilnost trga in spreminjanje države blaginje in socialne varnosti. Potrebno bo ugotoviti, kateri procesi bodo vplivali na trg delovne sile in razmere v družbi⁵³.

Eden izmed izzivov fleksibilnega zaposlovanja je iskanje takšnih fleksibilnih oblik zaposlitve, ki ne bi zadostile le ekonomskim kriterijem organizacij, ampak tudi potrebam zaposlenih po uskladitvi delovnega s prostim časom.

Potrebni bo veliko naporov, sistemskih priprav novih standardov izobraževanja in usposabljanja, zagotavljanja dostopa do sistemskih virov za pridobivanje kapitala, itd.. Kot pravi Ignjatović: *»Tisti, ki bodo zaposlovali v fleksibilnih oblikah dela, bodo prenesli največje breme fleksibilizacije trga delovne sile«* (Ignjatović, 2002:192).

Potrebno bo torej še veliko proaktivnega razmišljanja in delovanja. Zakonodaja je v večji meri še vedno usmerjena v ukrepanje za nazaj, kar je prej reaktivno delovanje, kot proaktivno. Zakonska regulativa bo morala vsebovati dinamične koncepte in se bo morala usklajevati s prakso na bolj fleksibilen način. Zakoni in pogodbe na področju dela in zaposlitve bodo morali biti precizni in podprti s podzakonskimi akti, ki bodo natančneje določali pogoje dela in obveznosti pogodbenih strank. Kar ne bo tako lahko, glede na to, da naloge in delo niso več tako jasno definirano, kot je bilo do sedaj.

⁵³ Eden izmed zanesljivih procesov je vsekakor spreminjanje demografske strukture prebivalstva, kar pomeni, da bo potrebno uvesti tudi takšne vrste zaposlitve, ki bodo omogočile zaposlovanje širši skupini ljudi. To sta že sedaj uveljavljeni zaposlitev s krajšim delovnim časom in delitev delovnega mesta (»job – sharing«).

Kako je z zakonsko regulativo danes, bom v nekaj primerih navedla v naslednjem poglavju pri zakonodaji na področju fleksibilnih oblik dela.

6. ZAKONODAJA NA PODROČJU FLEKSIBILNIH OBLIK DELA V SLOVENIJI

Na pravnem področju je za ureditev fleksibilnih oblik dela najpomembnejši Zakon o delovnih razmerjih (sprejet z dnem 01.05. 2003). In sicer deseto poglavje, ki govori o posebnosti pogodb o zaposlitvi in navaja določbe za naslednje pogodbe:

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas;
2. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom;

3. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

6.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas mora biti pisno določena in izražena, zadostiti pa mora še naslednjim pogojem:

- opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- opravljanje sezonskega dela,
- priprava na delo, usposabljanje ali izpopolnjevanje za delo,
- opravljanje javnih del,
- delo, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno zaradi uvedbe novih programov in tehnologij ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav,
- drugi primeri.

Novost te pogodbe je določena **časovna omejitev** pogodbe, ki navaja, da je dopustno skleniti zaposlitev za določen čas za dobo **največ dveh let**. Prepovedano pa je tudi t.i. »veriženje pogodb« - zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delodajalcem, za isto delo, za dlje kot dve leti, razen, če z zakonom ali s kolektivno pogodbo ni sklenjeno drugače. To je bila pomanjkljivost do sedaj, saj so bili posamezniki osebno izpostavljeni dejstvu, ali izpodbijati vsakokratno vročeno pogodbo ali ne. In tega so se posluževali le nekateri.

Z novostjo časovne omejitve se tudi vmesne mesečne prekinitve štejejo v dobo 2 let in to obdobje ne prekine. S tem naj bi se »veriženje« pogodb zakonsko preprečilo.

6.2 POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Ta pogodba najprej navaja kaj krajši delovni čas sploh pomeni – gre za čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. S tem, da spodnja meja ni določena (lahko traja tudi samo eno uro).

Pravice in obveznosti delavca, ki izhajajo iz pogodbe, so enake kot pri polno zaposlenem delavcu in veljajo sorazmerno času.

Če ni drugačnega dogovora, delavec opravlja nadure le ob naravnih ali drugih nesrečah.

Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom lahko delavec sklene z več delodajalci in na ta način doseže poln delovni čas. V skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ima delavec zaposlen na tej osnovi pravico do starševskega dopusta.

6.3 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

Ta pogodba šele v zadnjem času pridobiva na pomenu. Razlog za to je razvoj novih tehnologij in telekomunikacijske tehnike⁵⁴.

Pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je **narava dela**. Zakon namreč določa, katera dela se sme opravljati doma.

Posebej so določene obveznosti delavca in delodajalca. Slednji je dolžan prijaviti pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu inšpektorju za delo, najkasneje v 8 dneh. Delavec pa ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev⁵⁵.

⁵⁴ Zlasti telefona, računalnika, modema, interneta in druge mobilne tehnologije.

⁵⁵ Najpogosteje so to računalnik, razna manjša orodja, prostor, ipd.

Posebej pa je določen delovni čas, glede na količino dela na časovno enoto, ali pa si ga delavec določi sam. Za kraj dela se šteje vsak kraj, ki je izven prostorov in pisarn delodajalca. Delodajalec pa je zadolžen, da poskrbi za varnost in nadzor dela, ter zdrave pogoje za delavca in okolje. Delavec, ki dela doma, ima enake upravljalne pravice, kot delavci, ki delajo pri delodajalcu.

Zakon pa določa tudi prepoved dela na domu, in sicer za primere, ko delo postane za delavca škodljivo.

Prekinitve pogodb so iste kot pri vseh ostalih pogodbah, ali s pretekom časa, ali s sporazumno prekinitvijo.

Glede na to, da se razmere na trgu dela zelo hitro spreminjajo, po mojem mnenju, zakonodaja ne sledi temu toku dogodkov. Zadeve okoli fleksibilnosti so relativno nove in se z izrednim tempom vsakodnevno spreminjajo, tako da se srečujemo s številnimi problemi, ki jih zakon ne more enostavno nadzirati in obvladovati. Zaposlitvene oblike si delodajalci prilagajajo sebi, da na ta način zavarujejo svoj kapital, delavci, pa zaradi pritiska na trgu delovne sile in grožnje po brezposelnosti, pristanejo na slabše pogoje, kot bi si jih zaslužili (npr. nižja plača in ugodnosti, kot bi jim pripadala po zakonu, zdravju škodljive snovi).

Prihajamo v obdobje, ko ni več pomembno koliko časa prebiješ na delovnem mestu, važno je kaj v tem času narediš. Pomembno je, da slediš ciljem in rezultatom, ki jih podjetje zastavi. Prostor in čas dela nista več toliko pomembna kot sta bila do sedaj.

Nove tehnologije nam lajšajo delo, omogočajo večji napredek in maksimalno izkoriščenost obstoječih sredstev. Vse gre v tej smeri.

Kako je s sprejemanjem novih oblik dela in fleksibilnosti zaposlovanja pri posameznih akterjih trga dela, pa sem preverjala z manjšo raziskavo za 13 slovenskih podjetij, ki jo bom predstavila v nadaljevanju.

7. ANKETA NA TEMO FLEKSIBILNIH OBLIK DELA V SLOVENIJI

Glede na aktualnost teme in sprememb na trgu delovne sile, sem za nekaj slovenskih podjetij uspela pridobiti empirične podatke, s katerimi lahko le ilustrativno prikažem kakšno je stanje v teh podjetjih, čemu so bolj naklonjeni delavci, čemu delodajalci, kako gledajo na fleksibilne oblike dela znotraj podjetja, kako fleksibilne oblike dela vplivajo na njihovo zasebno življenje.

a) Izbira vzorca in merskih inštrumentov

Vzorec sem izbirala na podlagi šifranta dejavnosti, ki ga uporabljajo v Poslovnem imeniku Republike Slovenije – ta sklop zajema podjetja iz 15 različnih dejavnosti. Moj vzorec je vseboval 183 oseb (iz vsake dejavnosti od 5 do 12 oseb, odvisno od razpoložljivih podatkov), na katere sem se obrnila po elektronski pošti. Upoštevala sem tudi velikost podjetij (od tistih, z manj kot 10 zaposlenimi, pa vse do največjih z nad 500 zaposlenimi).

Anketni vprašalnik, ki je bil inštrument za zbiranje podatkov, je bil oblikovan v elektronski obliki na tak način, da so anketiranci porabili čim manj časa za reševanje in ga kar se da popolno izpolnili. To pomeni, da so bili odgovori določeni in so anketiranci samo obkroževali, ali delno dopolnjevali vprašanja. Vprašalnik je bil sestavljen iz 33 vprašanj, razdeljen na 3 dele:

- splošno o fleksibilnih oblikah dela in fleksibilnosti,
- demografski del,
- podatki o podjetju.

b) Potek ankete

Anketni vprašalnik je bil poslan v obliki elektronske priponke na 183 elektronskih naslovov, ki sem jih izbrala v vzorcu. Po dvakratnem prijaznem pozivu anketirancev k izpolnjevanju ankete, sem imela zelo malo odgovorov. Anketo je izpolnilo 13 anketirancev, pa še ti niso izpolnili čisto vseh vprašanj (računalnik je kljub temu beležil vse obiske ankete, ki jih je bilo preko 123, samo odgovorov niso vpisovali; to pomeni, da so si samo pogledali za kaj gre in anketo zaprli). Ker je bilo vloženega veliko truda, predvsem pa ogromno časa, sem kljub majhnosti vzorca pripravila prikaz rezultatov, ki lahko služijo zgolj kot ilustracija stališč in stanja na področju fleksibilnih oblik dela v Sloveniji.

c) Obdelava in analiza podatkov

Na anketo odgovorilo 13 oseb.

Po spolu je bilo:

- 6 moških,
- 7 žensk.

Po zakonskem stanu je bilo:

- 9 poročenih,
- 2 samska.

Po starosti je bil:

- 1 star med 55 in 64 leti,
- 2 stara med 45 in 54 leti,
- 3 so bili stari med 35 in 44 leti,
- 5 jih je bilo starih med 25 in 34 leti.

Po izobrazbi je bilo:

- 9 anketirancev s končano univerzitetno izobrazbo,
- 2 anketiranca sta imela končano srednješolsko izobrazbo.

Velikost podjetja, v katerem so delali je bila naslednja:

- 5 anketirancev je bilo zaposlenih v podjetju z nad 500 zaposlenimi,
- 4 anketiranci so bili zaposleni v podjetju do 50 zaposlenih,
- 2 anketiranca sta bila zaposlena v podjetju s 50 zaposlenimi.

Glede na dejavnost podjetja so bili:

- 3 anketiranci iz trgovine in popravil motornih vozil,
- 2 anketiranca sta bila iz skupnih in osebnih storitev,
- 1 anketiranec je bil iz gradbeništva,
- 1 anketiranec je bil iz predelovalnih storitev,
- 1 anketiranec je bil iz prometa, skladiščenja in zvez.

Po zaposlitvenem statusu je bilo:

- 8 anketirancev zaposlenih,
- 1 anketiranec je bil samozaposlen.

Po vrsti zaposlitve je imelo:

- 6 anketirancev zaposlitev za nedoločen čas,
- 3 so bili zaposleni za določen čas.

V povprečju so:

- 4 anketiranci delali med 43 in 49 urami na teden,
- 4 anketiranci delali med 40 in 42 urami na teden,
- 1 pa je delal med 30 in 39 urami na teden.

Na vprašanje, ali opravljajo delo tudi izven pisarne, je :

- 8 anketirancev odgovorilo DA,
- 1 anketiranec je odgovoril NE.

To delo izven pisarne je pri:

- 5 anketiranih pomenil 1 dan,
- 3 anketiranih pa 2 do 3 dni.

Od tega 4 anketirani delajo izven pisarne večinoma doma, 3 anketiranci pa opravijo delo izven pisarne na sestankih. Izraženo v urah, povprečno za delo izven pisarne porabijo 8,125 ure na teden.

Na vprašanje, če bi imeli možnost izbirati med družino in delom, je vseh 9 (kolikor jih je odgovorilo na to vprašanje odgovorilo) izbralo družino.

Med anketiranimi je imelo:

- 5 anketiranih 2 do 3 otroke,
- 4 anketirani pa 1 otroka.

Ob preskrbljenosti za celo življenje bi:

- 5 anketirancev kljub temu hodilo v službo,
- 4 anketiranci ne bi hodili v službo.

Razlogi zakaj da in zakaj ne so naslednji:

NE:

- konjički in volonterstvo,
- bi že itak imel denar.

DA:

- zanimivost dela,
- popestritev dneva,
- potreba po uveljavitvi.

Na vprašanje kakšno vrsto zaposlitve bi si izbrali, če bi delali, so:

- 3 anketiranci odgovorili, da bi delali humanitarno ali volontersko,
- 3 anketiranci bi delali za plačano delo,
- 1 anketiranec bi delal kar oboje.

Na vprašanje, kaj bodo na področju dela v prihodnosti prinesle nove tehnologije, je:

- 6 anketirancev menilo, da bodo nove tehnologije zapirale delovna mesta in povečala brezposelnost,
- 3 anketiranci so menili, da bodo nove tehnologije odpirale nova delovna mesta in povečala zaposlovanje.

Na vprašanje, če se bo delo v prihodnosti selilo na dom, je:

- 8 anketirancev menilo, da je vse odvisno od dejavnosti in sredstev,
- 1 anketiranec je bil mnenja, da se bo delo selilo na dom.

Na vprašanje, kako bi ocenili svoje delovno mesto, glede na centralnost oziroma pomen v organizaciji, so:

- 3 anketiranci menili, da je njihova pozicija nekje na sredini,
- 5 anketirancev je menilo, da je njihova pozicija centralna.

Na vprašanje, ali se v njihovem podjetju delijo na ključno (centralno) zaposlene in manj pomembne (obrobne) delavce, je:

- 5 anketiranih odgovorilo, ne,
- 4 anketiranih odgovorilo, da.

Na vprašanje, ali se v podjetju poslužujejo katerih izmed naštetih fleksibilnih oblik dela, so odgovarjali naslednje:

- delo na domu prakticirajo pri 4 anketiranih,
- teledelo opravljajo pri 2 anketiranih,
- delo na klic opravljajo pri 1 anketirancu,
- nadurno delo opravljajo pri 12 anketirancih,
- delo v izmenah opravljajo pri 6 anketirancih.

Na vprašanje, v čem je razlog za tovrstno opravljanje dela:

- 7 anketirancev meni, da je razlog v večji konkurenčnosti in učinkovitosti podjetja,
- 1 anketiranec meni, da je razlog v zniževanju stroškov,
- 2 menita, da je razlog v obveznostih do partnerjev.

Pri ocenah, kakšne so prednosti in slabosti fleksibilnih oblik dela od 1 (nepomembno) do 5 (zelo pomembno), so:

a) zniževanje stroškov:

- 3 anketiranci ocenili z oceno 5,
- 2 anketiranca sta dala oceno 4,
- 3 anketiranci so dali oceno 2,
- 2 anketiranca nista podala ocene.

b) prilagodljivost zaposlenih in vsebine dela:

- 3 anketiranci ocenili z oceno 5,
- 3 anketiranci ocenili z oceno 4,
- 3 anketiranci ocenili z oceno 3,
- 1 anketiranec ocenil z oceno 2,
- 2 nista podala ocene.

c) časovna in prostorska fleksibilnost:

- 4 anketiranci so dali oceno 5,
- 2 anketiranca sta dala oceno 4,
- 4 anketiranca sta dala oceno 3,
- 2 anketiranca nista dala ocene.

d) zmanjševanje brezposelnosti:

- 1 anketiranec je ocenil z oceno 5,
- 1 anketiranec je ocenil z oceno 4,
- 5 anketirancev je ocenilo z oceno 3,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 2,
- 2 anketiranca nista dala ocene.

e) lažje prilagajanje tržnim nihanjem:

- 3 anketiranci so ocenili z oceno 5,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 4,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 3,
- 1 anketiranec je ocenil z oceno 2,
- 2 nista dala ocene.

f) možnost dodatnega zaposlovanja:

- 6 anketirancev je ocenilo z oceno 3,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 2,
- 1 anketiranec je dal oceno 1,
- 2 nista dala ocene.

g) nizka socialna varnost:

- 1 anketiranec je ocenil z oceno 5,
- 2 anketiranca sta ocenil z oceno 4,
- 5 anketirancev je ocenil z oceno za 3,
- 1 anketiranec je ocenil z oceno 2,
- 2 nista dala ocene.

h) cena takšnega dela:

- 1 anketiranec je ocenil z oceno 5,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 4,
- 4 anketiranci so ocenili z oceno 3,
- 1 anketiranec je ocenil z oceno 2,
- 2 nista dala odgovora.

i) usklajevanje domačih in službenih obveznosti:

- 1 anketiranec je ocenil z oceno 5,
- 5 anketirancev je ocenilo z oceno 4,
- 3 anketiranci so ocenili z oceno 3,
- 1 anketiranec je ocenil z oceno 2,
- 2 nista dala odgovora.

Na vprašanje, kako spol vpliva na vrsto zaposlitve, so anketiranci odgovorili takole:

- med zaposlenimi za nedoločen čas je med anketiranimi v podjetjih v povprečju 59% moških in 41% žensk,
- med zaposlenimi za določen čas je v povprečju 53% moških in 47% žensk,
- med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je v povprečju 35% moških in 65% žensk,
- med zaposlenimi, ki opravljajo delo na domu, je v povprečju 52% moških in 48% žensk,
- med tistimi, ki opravljajo nadurno delo je v povprečju 64% moških in 36% žensk,
- med tistimi, ki delajo v izmenah je v povprečju 62% moških in 38% žensk.

Na vprašanje, kako izobrazba vpliva na zaposlitev, so anketiranci odgovarjali naslednje:

a) med zaposlenimi za nedoločen čas je v podjetjih po mnenju anketirancev približno:

- 14% zaposlenih s končano osnovno šolo,
- 53% zaposlenih s končano srednjo šolo,
- 29% zaposlenih s končano univerzitetno izobrazbo,
- 14% zaposlenih s končanim magisterijem ali doktoratom.

b) med zaposlenimi za določen čas je v podjetjih po mnenju anketirancev približno:

- 20% zaposlenih s končano osnovno šolo,
- 44% zaposlenih s končano srednjo šolo,
- 30% zaposlenih s končano univerzitetno izobrazbo,
- 3% zaposlenih s končanim magisterijem ali doktoratom.

c) med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je v podjetjih po mnenju anketirancev približno:

- 7% zaposlenih s končano osnovno šolo,
- 43% zaposlenih s končano srednjo šolo,
- 27% zaposlenih s končano univerzitetno izobrazbo,
- 0% zaposlenih s končanim magisterijem ali doktoratom.

d) med zaposlenimi, ki opravljajo nadurno delo, je po mnenju anketirancev približno:

- 22% zaposlenih s končano osnovno šolo,
- 44% zaposlenih s končano srednjo šolo,
- 39% zaposlenih s končano univerzitetno izobrazbo,
- 3% zaposlenih s končanim magisterijem ali doktoratom.

e) med zaposlenimi, ki opravljajo delo na domu, je po mnenju anketirancev približno:

- 21% zaposlenih s končano osnovno šolo,
- 62% zaposlenih s končano srednjo šolo,
- 20% zaposlenih s končano univerzitetno izobrazbo,
- 0% zaposlenih s končanim magisterijem ali doktoratom.

Na vprašanje, ali je za podjetje bolj pomembna funkcionalna ali numerična fleksibilnost, je:

- 6 anketirancev izjavilo, da sta enako pomembni obe,
- 3 anketiranci so izjavili, da je bolj pomembna funkcionalna fleksibilnost.

Na vprašanje, ali je varnost zaposlitve pri anketiranih v podjetju motivacija za delo ali ne, so:

- 4 anketiranci odgovorili, da je to motivacija za 60-100% zaposlenih,
- 2 anketiranca sta odgovorila, da je to motivacija za 30-60% zaposlenih,
- 2 anketiranca pa sta menila, da je to motivacija za 10-30% zaposlenih.

Na vprašanje, kdo izmed naštetih akterjev je bolj naklonjen fleksibilnim oblikam dela, ali delavec ali delodajalec ali država, so anketiranci odgovarjali naslednje:

- 2 sta izjavila, da je najbolj naklonjen fleksibilnim oblikam dela država,
- 2 sta izjavila, da so fleksibilnim oblikam dela najbolj naklonjeni delavci,
- 2 sta izjavila, da so fleksibilnim oblikam dela najbolj naklonjeni delodajalci,
- 1 pa je trdil, da sta za fleksibilne oblike dela naklonjena delodajalec in delavec enako.

d) Komentar

Kljub temu, da se fleksibilne oblike dela pri nas počasi, a vztrajno širijo, le ni tolikšnega zanimanja, kot bi človek pričakoval. Predvidevam, da je majhen odziv na mojo anketo tudi posledica neosebni pristopa – elektronskega medija, za katerega sem mislila, da je zaradi svoje čedalje bolj pogoste uporabe v poslovnem svetu, postal sredstvo za vsakodnevno komunikacijo. Mogoče bi več odgovorov dobila, če bi izbrala metodo osebnega kontakta z anketiranci.

Ko sem poslala anketo 183 osebam, sem upala, da bom na osnovi njihovih odgovorov lahko sklejala o pozitivnih in negativnih izkušnjah fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji. Namesto navala, jih je odgovorilo le 13. Iz tega razloga ne morem strniti nobenega tehtnega sklepa o tem, kako na fleksibilne oblike dela gledajo zaposleni v Sloveniji. Podatki, ki sem jih uspela pridobiti, so zgolj in samo ilustracija razmer pri nas.

Menim, da je tudi majhen odziv na mojo anketo indikator togosti slovenskega trga delovne sile. Verjetno je, da bi v primeru velike prisotnosti fleksibilnih delovnih praks, anketiranci čutili več potrebe o njih spregovoriti. V tem smislu menim, da bi bilo dobro preučiti in prevzeti pozitivne prakse in fleksibilne oblike dela iz drugih evropskih držav, v katerih je fleksibilno zaposlovanje postalo vsakdanja praksa in način sodobnega življenja.

e) Priloge

V zadnjem delu diplome je priložen tudi vprašalnik, na podlagi katerega je potekala anketa.

Kam bo šlo področje dela jutri, pojutrišnjem, naslednjih petdeset let? O tem bom spregovorila v nadaljevanju, predvsem bom poskušala nakazati smernice, kaj lahko pričakujemo v bližnji prihodnosti fleksibilnih oblik dela.

8. PRIHODNOST DELA

Nič ni več samoumevno. Delovne naloge niso več natančno definirane, delavnik je vse bolj fleksibilen in tudi plača ni več fiksna, kot je bila v preteklosti. Delodajalca zanima le to, kako bo delo opravljeno in predvsem kdaj. Niti to ni več pomembno, ali delo opravimo v službi ali doma, na poti v službo ali pri poslovnem partnerju. Pomembno je le to, da je opravljeno korektno in v pravem času.

Ob vseh teh spremembah se pojavlja čedalje večja skupina ljudi – to so brezposelni. Vendar tukaj ne gre za to, da dela ni oziroma, da ga primanjkuje, ampak se spreminjajo predvsem gospodarske razmere in stari vzorci organizacij in dela, na podlagi katerih so te skupine ljudi delovale v preteklosti. Ti delavci niso več dovolj učinkoviti in ne zagotavljajo elastičnosti delovanja posameznega podjetja. Potrebni so ljudje s širokim znanjem, ki so fleksibilni in sposobni delovati na širšem spektru nalog. To so ljudje, ki jih vzgaja tržno okolje in so pripravljeni prevzeti nase določeno mero tveganja in imajo visoko stopnjo samokontrole in samoiniciativnosti.

Zaradi vseh teh sprememb se bomo morali navaditi tudi na spremenjene vzorce zaposlovanja. Vse več bo fleksibilne delovne sile, ki bo delala za več podjetij hkrati, na drugi osnovi kot je polna zaposlitev (npr. »part-time« ali pogodbeno). Poleg tega bodo vse bolj pogoste tudi zaposlitve s krajšim delovnim časom, občasno delo in delo po pogodbi. In če je za obdobje naših staršev veljalo pravilo, da mora človek v svoji poslovni oziroma zaposlitveni karieri zamenjati vsaj tri zaposlitve, da je njegov poslovni potencial popolnoma izkoriščen, bo s takšnim tempom, kot ga imamo sedaj, naša generacija zamenjala službo vsaj desetkrat - pa ne po lastni volji, ampak zato, ker jo bo tok življenja in dela prisilil v to.

Če bo šlo vse v načrtani smeri, bodo vsi akterji težili k večji racionalizaciji svojega delovanja, delodajalci k zmanjševanju zaposlenih in maksimalni izkoriščenosti obstoječih delavcev in razpoložljivih tehnologij, delavci pa k večji učinkovitosti in prilagodljivosti. Poleg tega bo potrebno izvesti tudi reorganizacijo dela, da se bodo posamezniki lažje prilagajali na nove razmere. Kar niti ni tako enostavno, kot se zdi na prvi pogled, kajti posameznika postavimo v položaj, ki ga ne obvlada, dobi nove predpostavljene, ki jim ne zaupa. In to je lahko problem za lojalnost tako podjetju kot tudi strankam.

Brezposelnost je torej problem sodobnega gospodarstva. Gledano strukturno, je brezposelnih oseb največ takih, ki jim manjka določena stopnja izobrazbe, ali pa te celo nimajo, niso dovolj fleksibilni, so že stari, ipd. Rešitev za nastali problem je več:

- dopolnilno izobraževanje in usposabljanje brezposelnih skozi aktivno politiko zaposlovanja;
- podaljševanje izobraževanja zaposlenih;
- večje vključevanje fleksibilnih oblik dela v delovni proces (bolj pogosta uporaba npr. «part - time», ki bi nadomeščal polno zaposlitev);
- zagotavljanje dodatnih sredstev iz proračuna države za izobraževanje zaposlenih;
- dodatni socialni ukrepi za dohodkovno šibko populacijo (invalidi, starejši od 50 let, mladina v prvih letih zaposlitve);
- ipd.

Zelo obetavna možnost odpiranja novih delovnih mest je tudi ustanavljanje t.i. kooperativ⁵⁶, ki naj bi pomagale brezposelnim osebam. Prvi poskusi takšnega povezovanja se odvijajo v Italiji, Španiji in na Irskem in kažejo dobre ekonomske učinke in rezultate.

Glavna poanta tovrstnega povezovanja je v uresničevanju poslovne zamisli, ki jo želi izpolniti skupina vsaj treh ekonomsko in družbeno povezanih oseb. Odnosi med njimi so demokratični in kooperativni. Njihov cilj je preživetje na trgu in kritje vseh stroškov za nadaljnji obstoj podjetja oziroma kooperative. Kooperativa dela v skladu z zakoni, ki so določeni v državi.

V Sloveniji kooperative delujejo v okviru Zakona o gospodarskih družbah in Zakona o zadrugah. Delujejo v interesu odpiranja novih delovnih mest, samozaposlovanja brezposelnih, možnost projektnega načina dela in učinkovitejšega nastopa na trgu. V zadnjem času pa posvečajo veliko pozornosti vključevanju mladih, ki se zelo pogosto znajdejo na zavodu kot brezposelni.

Visoko izobraženim osebam in uporabi novih tehnologij se torej pripisuje velik pomen. Uporaba in obvladovanje novih tehnologij je zlasti pomembno pri ocenjevanju funkcionalne fleksibilnosti. Dodatno izobraževanje in usposabljanje postajata del vsakdanjega življenja posameznika. K večji fleksibilnosti delovnega procesa so pripomogle zlasti avtomatizacija

⁵⁶ Glej www.ess.gov.si/html/Dejavnost/NovinarskeKonference/2000/marec1/samozaposlovanje.htm.

pisarn, računalniško oblikovanje in računalniška orodja. Vse te izpopolnjene tehnologije povečujejo možnosti oblikovanja delovne organizacije in avtonomnih timov.

Fleksibilna decentralizirana struktura organizacij zahteva učinkovito uporabo novih tehnologij in nadgradnje spretnosti, s pomočjo katerih bodo naloge dobro in predvsem pravočasno opravljene. Tako posledično klasične tehnike nadzora in kontrole postajajo vse bolj nepraktične. Vse bolj se zahteva sodelovanje in pobuda dela delavca samega. To je opazno zlasti v storitvah, kjer si prizadevajo vzbuditi občutek sodelovanja in samoiniciative.

Izoblikovala se je skupina zaposlenih, ki ima drugačen pogled in pričakovanje do dela, organizacije in hierarhije. Spremenile so se tudi človekove vrednote, ki sedaj temeljijo na posameznikovi individualni izpopolnitvi in samorealizaciji. Klasična oblika avtoritete je izginila. Večina zaposlenih si želi izpopolniti svoje znanje in se povzpeti po karierni lestvici in zadovoljiti svoje lastne interese.

Razvijajo se novi delovni odnosi in nove poslovne mreže. Spreminjajo se tudi socialni odnosi med zaposlenimi. V ospredje prihaja medsebojno sodelovanje in zaupanje med zaposlenimi, s čimer se umikata stroga kontrola in nadzor. Stare kontrolne mehanizme bosta tako zamenjali avtonomija in odgovornost do dela, predvsem pa samokontrola in tržna usmerjenost. Oblikovala se bo t.i. »**POSTMODERNA ORGANIZACIJA**«⁵⁷(Clegg 1990, v Jackson, 1998: 78).

Rezultat novih tehnologij in fleksibilnosti so obogatene in integrirane službe, ki posamezniku omogočajo uporabo človeškega potenciala, s katerim pripravi stroj, da dela z maksimalno učinkovitostjo.

Vendar ta »fenomen« ni povsod. Ponekod zaposlitvena strategija vodi v večjo centralizacijo, delitev in fragmentacijo dela. Pa tudi firme imajo različne cilje. Menedžment motivira delavce za sodelovanje, jim določa bolj jasne naloge in večjo kakovost dela.

⁵⁷ Gre za organizacijo prihodnosti, ki jo Barnet imenuje tudi »virtualna organizacija«, organizacija, ki je brez prepoznavne fizične forme, njene meje pa so meje informacijske tehnologije (Barnatt v Jackson, 1998: 75)

To je razvoj, ki se ujema s t.i. »optimističnimi« teorijami, od prehoda upravljanja s človeškimi viri, do obojestranske prednosti in koristi. Delavec tako uživa varnost v zaposlitvi, avtonomijo pri delu in prevzema odgovornost za kakovost pri delu. Po drugi strani pa skuša minimizirati stroške.

Rešitev problemov nekateri vidijo v organizaciji brez delovnih mest. Te bi najemale ustrezne ljudi, ki imajo določene sposobnosti in znanja za izvedbo konkretnih projektov. Vendar tudi ta organizacija ni brez napak. Takšna »svobodna« delovna sila namreč nima socialnega stika z organizacijo in ji primanjkuje lojalnosti, ki je lahko v kritičnih situacijah ključna. Tako so izgubljene vrednote, ki so bile povezane z delovnim mestom. To so predvsem: občutek pripadnosti podjetju, skupni cilji, ideje, ... (glej Novak, 1994:20).

Takšna reorganizacija dela pomeni za delavca predvsem prevrednotenje delovnega mesta, konec varnosti, konec dela za nedoločen čas, stalnih plač, socialne varnosti. Po drugi strani pa potrebo po vseživljenjskem izobraževanju.

Vse bolj pomembno postaja razmerje dom – družina. In v povezavi s tem tudi prijazne oblike fleksibilnega zaposlovanja. To je koncept, po katerem bi imel posameznik več svobode pri uravnavanju službenih in zasebnih obveznosti. Kar naj bi bilo odvisno od položaja, ki ga zaseda v službi; višji kot je položaj, več svobode ima. Poleg tega igrajo pomembno vlogo tudi formalna in neformalna pravila⁵⁸.

Številni strokovnjaki menijo, da bodo fleksibilne oblike organizacij, kot sta že omenjeni mrežna in virtualna organizacija, postale zelo pogoste v prihodnosti.

Vendar vse le ne bo potekalo gladko. Že sedaj se kažejo problemi gospodarskega sistema, ki še vedno temelji na tradicionalnih okvirjih zaposlovanja – polni zaposlitvi – za katero so značilni: ekonomska varnost, razvoj kariere in socialna povezanost.

Z naraščanjem fleksibilnih zaposlitvenih praks se bo povečevala potreba po novih oblikah organizacij. In če bodo ti fleksibilni aranžmaji postali vse bolj vsakdanji, bo potrebno razviti dosti bolj obsežne smeri iskanja človeških potreb posameznikov, ki delajo na ta način.

Laubacher in Malone predlagata, da bi se lahko oblikovali nekakšni »cehi 21.stoletja«⁵⁹, ki bi služili zadovoljevanju potreb posameznih članov ceha in bi priskrbeli tri najpomembnejše stvari (Laubacher in Malone, 1997):

1. Finančno stabilnost, varnost - ena izmed najpomembnejših ugodnosti v tradicionalni zaposlitvi. Sem spada tudi zagotovitev zdravstvenega varstva. Cehi bi nudili zaščito pred brezposelnostjo z določenim zavarovanjem na ta način, da bi v obdobju vzpona oziroma blaginje od delavca zahtevali določen finančni prispevek, ki bi ga v obdobju recesije vrnilo delavcu in na ta način preprečili odpuščanje.

2. Zagotovitev zaposlenosti in profesionalnega usposabljanja

Cehi bi zagotavljali ustrezno strokovno usposabljanje svojih članov na ta način, da bi starejši in bolj izkušeni delavci igrali mentorsko vlogo pri uvajanju in sprejemanju novih članov.

3. Mesto oziroma prostor za socialno interakcijo

Cehi bi priskrbeli dejanski ali virtualni prostor srečevanja delavcev s podobnimi interesi in izkušnjami. Med seboj bi si izmenjali pozitivne in negativne izkušnje. Skozi tovrstno povezanost bi cehi lahko postali sredstvo za identifikacijo njihovih članov.

Pri tem se postavlja vprašanje, kakšne organizacije naj bi cehi bili?! Predvidevamo lahko, da bi bile to skupine delavcev na prostovoljni včlanitvi, istega ali podobnega poklica, ki živijo v istem okolju in si delijo podobne izkušnje, kot smo opazili že prej. Pravi cehi bi bili najverjetneje organizirani na mikro nivoju (npr. soseske), kjer bi si delili določene stvari, kot so na primer pisarne. V neformalni sferi bi bili cehi lahko družine ali krog prijateljev.

Glede na to, kako se čedalje bolj razvija podpogodbništvo in vključevanje tretjih strank v izvajanje poslov, je velika verjetnost, da bodo podpogodbe prevzeli tudi cehi; najverjetneje za področje zavarovanja in upokojevanja. Pomembno vlogo pa bi igrali tudi na področju izobraževanja in profesionalnega razvoja.

V čem je pomanjkljivost oziroma prednost teh cehov?!

⁵⁸ Formalna pravila so tista, ki so natančno določena z različnimi kodeksi obnašanja v podjetju. Neformalna pa niso zapisana nikjer, vendar kljub temu vplivajo na obnašanje posameznikov v podjetju.

⁵⁹ Glej <http://ccs.mit.edu/21C/21CWP004.html>

Kot sem že omenila je prednost v preskrbljenosti zavarovanj in pokojnin in profesionalnega razvoja posameznika, ter neprestanega učenja in usklajevanja posameznikovih veščin in spretnosti.

Velik centraliziran menedžment bo počasi izgubljal na pomenu in se bo umikal fleksibilnim omrežjem podjetjem, ki imajo enega zaposlenega.

Kljub vsem prednostim tovrstnega združevanja, bodo na slabšem nizko kvalificirani in manj večji delavci. Tem skupinam cehi ne bodo kaj dosti naklonjeni, ker bodo imeli nižje izobraženi manj pogajalske moči in za cehe ne bodo zanimivi.

In kje je Slovenija?

V Sloveniji je ključni problem strukturna brezposelnost. Ustrezno usposobljene delovne sile primanjkuje. Podjetja izkoriščajo državno pomoč za ohranjanje obstoječih kapacitet zaposlenih. Poskušajo ohraniti zaposlene na ta način, da jim omogočajo prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo. To velja zlasti za perspektivna podjetja v času kriz, da se na ta način izognejo odpuščanju delavcev in jim zagotovijo vsaj zaposlitev s krajšim delovnim časom, razliko do polnega delovnega časa pa krije država.

Ostalo bo torej le ozko jedro podjetja, ki bo vršilo le del osrednjih poslov, preostalo pa bodo opravljala druga podjetja (t.i. »outsourcing«). In še to jedro ne bo locirano v neki zgradbi, ampak bo posle vršilo kjerkoli. To bodo ljudje s prenosnimi računalniki, informacijsko tehnologijo,...ipd.. Mogoče pa bo virtualno podjetje ali organizacija zaživela tudi pri nas. Bomo videli.

9. ZAKLJUČEK

Gospodarsko, politično in družbeno življenje je prostor nenehnega spreminjanja. Spreminjajo se politični sistemi in odnosi med posameznimi družbenimi skupinami. Gospodarstvo pa temu sledi na svoj način.

Tako so in bodo še naprej podjetja iskala načine, kako se z novimi oblikami zaposlovanja prilagajati na trenutne razmere na trgu. Tudi v Sloveniji smo priče takšnemu razvoju. Smo tik pred vstopom v Evropsko Unijo, kjer bo trg večji, večja bo konkurenca in potrebno bo še veliko več napora, da se bomo lažje prilagajali na spremembe v tržnem okolju.

Dejstvo je, da se trg dela spreminja, kar opazujemo vsak dan, in gre v smeri vedno večje fleksibilnosti in odzivnosti na spremembe iz okolja. Hitrost sprememb na trgu odloča, kako hitro mora podjetje reagirati in organizirati delo. Vsemu temu se prilagaja tudi posameznik, tako z načinom dela, kot tudi z zasebnim življenjem. Delovna mesta so tako prepletena med seboj, da skoraj ni mogoče jasno opredeliti meje delovnega mesta, na katerem delavec dela; meja delovnega mesta postaja meja podjetja. Klasična definicija delovnega mesta torej izgublja svoj prvoten pomen.

Zaradi vse večje uporabe in dostopnosti informacijskih tehnologij, ni več pomembno kje in kaj delaš, ampak kaj in predvsem kako delaš. To pomeni, da osemurni delavnik od sedmih do treh na fiksnem delovnem mestu postopoma, a vztrajno izginja, saj delo pogosto opravljamo doma ponoči ali ob vikendih.

Omenjene spremembe vplivajo tudi na načine, kako se delavci interesno organizirajo. Vloga sindikatov se bo še naprej spreminjala, kar pomeni, da se bodo morali soočiti z novimi potrebami in interesi skupin delavcev, ki že delajo v fleksibilnih oblikah dela in jim pomagati na tem področju. Če uporabim misel Laubacher in Malonea (1997), bodo glede na vse spremembe, ki se dogajajo v tradicionalnih aranžmajih, »cehi 21. stoletja« pomagali oblikovati nove oblike komunikacij in samopomoči delavcem, izpostavljenim novim tveganjem. Če resnično vstopamo v novo, drugačno obdobje, moramo potem razviti takšne pristope, ki bodo pomagali reševati nove probleme. Vendar to še ne pomeni, da je to zadnji odgovor s strani fleksibilnih aranžmajev. Upamo lahko le, da bo kakršnakoli ideja iz te perspektive pomagala k najboljšim rešitvam v tej smeri.

Kljub temu, da so fleksibilne oblike dela v Sloveniji šele v svojih povojih, je mogoče opaziti napredek na tem področju. Stvari se le premikajo, vendar bi morali narediti še veliko več, glede na stopnjo brezposelnosti, ki jo imamo in rezerv, ki jih ponujajo fleksibilne oblike dela. Dober vzor bi nam bile tiste države, ki to že prakticirajo, saj so opazni pozitivni učinki tovrstnega zaposlovanja. Še veliko več pa bi bilo potrebno narediti na naši tradicionalni miselnosti, da bi Slovenci sprejeli te novosti in jih začeli uporabljati v svoj prid. To je pa že nova tema, o kateri bomo pisali kdaj drugič.

10. LITERATURA:

ATKINSON, JOHN (1986): Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets. V : New Forms of Work and Activity. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.

BEČAN, IRENA (2002): Ureditev delovnega časa v predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. V: DELAVCI IN DELODAJALCI št.1/202/II, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, str. 251-263.

CASEY, BERNARD (1988): Temporary Employment. Policy Studies Institute. London.

ČERNIGOJ SADAR N., GNIDOVEC M., IGNJATOVIĆ M., MESNER ANDOLŠEK D., STANOJEVIĆ M., SVETLIK I., TRBANC M. (2001): Upravljanje človeških virov. Mednarodna primerjalna študija. Center za proučevanje organizacij in človeških virov. Ljubljana.

ELCHARDUS, MARK (1991): Flexible Men and Women. The changing temporal Organization of Work and Culture: An empirical analysis. V : Social Science Information, vol. 4. str. 701-725.

FELSTEAD, ALAN, JEWSON, NICK (1999): Global Trends in flexible Labour. Macmillan Press Ltd.

GRINT, K. (1998): The Sociology of Work. Blackwell Publishers Inc. ZDA

HAKIM, CATHERINE (1990): Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey. V: Work, Employment and Society, vol. 4, no. 2, str. 157-188.

HARVEY, DAVID (1991): Flexibility: Threat or Opportunity? V: Socialist Review, vol. 21, str. 65-77.

IGNJATOVIĆ, MIROLJUB (2002): Družbene posledice prožnosti trga delovne sile. FDV. Ljubljana.

IGNJATOVIĆ, MIROLJUB (2002): Družbene posledice prožnosti trga delovne sile: doktorska dezertacija. FDV. Ljubljana.

J.JACKSON, PAUL, JOS M., VAN DER WIELEN (1998): Teleworking: International Perspectives. Routledge, London.

JESSOP, BOB (1994): The Politics of Flexibility- Restructuring State and Industry in Great Britain, Germany. FDV.

NOVAK, IRENA (1994): Prihodnost dela. V: Podjetnik, št. 11, str. 18-21.

OECD (1992): New Direction in Work Organisation: The industrial Relations Response. OECD. Francija.

O'REILLY, JACQUELINE (1992): Where do You Draw the Line? Functional Flexibility, Training & Skill in Britain & France. V: Work, Employment and Society, vol. 6, no. 3, str. 369-396.

O'REILLY, JACQUELINE, FAGAN, COLETTE (1998): Part-time prospects. Routledge. London.

POLLERT, ANA (1988): Dismantling Flexibility. V: Capital & Class, no. 34. str. 42-75.

POLLERT, ANA (1988): The »Flexible Firm«, Fixation or Fact? V: Work, Employment and Society, vol.2, no. 3, str. 381-316.

STATT, DAVID (1994): Psychology and the World of Work. Basingstoke, London: Macmillan

STEWART, PAUL, GARRAHAN, STUART, CROWTHER (1990): Restructuring for Economic Flexibility. Atheneum Press Ltd.

SVETLIK, PIRHER (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji v: Zaposlovanje: približevanje Evropi, str. 123-138.

TOMANEY, JOHN (1990): The Reality of Workplace Flexibility. V: Capital & Class, no. 40, str. 29-60.

USNIK, MAJA (2003): Fleksibilnost in kakovost: Primer Slovenije. Diplomski naloga. Ljubljana.

W.VOLBERDA, HENK (1998): Building the flexible Firm- How to remain Competitive. Oxford University Press.

WOOD, S. (1992): The Transformation of Work. Routledge. London

Internet:

1.Introducing Flexible Work:

www.flexibility.co.uk/flexwork/index.htm

1.10.2002

2.Understanding Flexible Work:

www.flexibility.co.uk/flexwork/general/firststeps.htm

1.10.2002

- 3.The Complete Guide to Flexible Working (Hop Associates)**
www.flexibility.co.uk 18.12.2002
- 4.Impact of Flexible Labour Market Arrangements in the Machinery, electrical and electronic Industries (International Labour Organisation)**
www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmmei98/tmmeir6.htm 4.10.2002
www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/.../tmmeir3.ht 17.07.03
- 5.Employability and Access to Work (Hop Associates)**
www.flexibility.co.uk/flexwork/general/employability.htm 1.10.2002
- 6.Organisation and People (Hop Associates)**
www.flexibility.co.uk/flexwork/general/hr1.htm 1.10.2002
- 7.New Ways of Working Benefits (Stephen Jupp)**
www.new-ways-of-working.co.uk 30.10.2002
- 8.Tele-informacijska družba in nove oblike dela (Andrej Andoljšek)**
www.geocities.com/andrejbled/and-telework.htm 27.11.2002
- 9. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)**
www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/sprejeti_zakoni/sprejeti_zakoni.html
1.5.2003
- 10. Delovno razmerje za določen čas (Frančišek Kavčič, Lidija Lerkič)**
www.sindikatskei.si/vpra.../delovno_razmerje_za_dolocen_cas.html 24.06.03
- 11. S samozaposlovanjem do novih delovnih mest**
www.ess.gov.si/html/Dejavnost/NovinarskeKonference/2000/marec1/samozaposlovanje.html
26.06.03
- 12.Operativni program uvajanja dela na domu in dela na daljavo**
www.gea-college.si/gradiva/rr/dd_prcis.pdf 9. 4. 01

13. Poročilo o izvajanju projekta Analiziranje trga – priprava sistemskih za uvajanje dela na daljavo (Davorin Rogina) 4.3.2003
<http://www.alppeca.si/ecenter/ecenter.pdf>
15. Kako registrirati delo na domu (Dušanka Kotnik) 16.04.2002
www.podjetniskicenter-sg.si/glasnik/konf.doc
16. Fleksibilno zaposlovanje (dr. Dušan Lipčnik)- Evrobilten št. 14, januar 2000 17.07.2002
<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/>
17. Osnovna razlika med teledelom in delom na daljavo Edelo – priložnost in izziv 17.07.2003
www.spin.si/www/razno/arhiv/eobcina/teledeloralika.htm
18. Is time on your side (Hop Associates) 30.10.02
www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm
19. Prednosti »dela na domu« in iskanje vzrokov za redkost pojava (Marijan Manoilov) 29.01.2001
www.freeweb.siol.net/resitve/manoilov_seminarska_01.pdf
20. Labour Market Flexibility – What does it mean? (South African Chamber of Business) 14.02.2003
www.sacob.co.za/Labour/Flexibility.htm
21. Analiza ankete o fleksibilnosti dela v Sloveniji –povzetek (SICENTER) 17.07.2002
www.sicenter.si/slo_sum_surveysi.html
22. Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds (Robert J. Laubacher in Thomas W. Malone) 12.08.2003
<http://css.mit.edu/21C/21CWP004.html>
23. Evropska komisija in Evropski Svet, 2002: Joint Employment Report. 12.4.2003
http://europa.eu.int/comm/employment_social
24. Self-employment: Choice or Necessity? (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) 16.10.2003
www.eurofound.eu.int/publications/files/EF022EN.pdf
25. Informacijska podpora projektno organiziranem podjetju (Samo Eržen in Matjaž Ladava)

30.10.20002

11. PRILOGE

Vprašalnik:

Spoštovani/Spoštovana anketiranec oziroma anketiranka!

Pred vami je vprašalnik na temo “**fleksibilne oblike dela**”, kar je naslov moje diplomske naloge. S to anketo bi rada prišla do podatkov za Slovenijo- kako na fleksibilne oblike dela gledajo delavci in delodajalci.

Podatki, ki jih boste posredovali, bodo analizirani izključno za raziskovalne namene in povsem anonimni. Prosim vas, če lahko odgovorite na vsa vprašanja, saj bom le tako imela osnovo za analizo.

Podatke o elektronskih naslovih sem pridobila preko interneta in jih uporabljam izključno za to anketo, v prihodnje jih ne potrebujem več, razen če bi radi bili obveščeni o rezultatih ankete (to označite na koncu anketnega vprašalnika).

Hvala za vaše sodelovanje in obilo poslovnih uspehov vam želim!

P.S. Prosim, če vprašalnik izpolnite in ga posredujete še vsaj 5 sodelavcem v podjetju; s tem bom oblikovala bolj reprezentativen vzorec za analizo.

1. Ali se v vašem podjetju poslužujete katere izmed fleksibilnih oblik dela (možnih je več odgovorov)? Prosim, pripišite približno oceno v %, koliko zaposlenih opravlja posamezno fleksibilno obliko dela.

- a) delo na domu, _____%
- b) teledelo, _____%
- c) part-time (delo s krajšim delovnim časom), _____%
- d) delavci na klic (t.i. zero hours pogodbe), _____%
- e) nadurno delo, _____%
- f) delo v izmenah, _____%

g) drugo: _____

2. Kaj je glavni razlog za uporabo fleksibilnih oblik dela ?

- a) znižanje stroškov
- b) večja konkurenčnost in učinkovitost podjetja
- c) želje/potrebe zaposlenih
- d) druge koristi: _____

3. Ocenite prednosti/slabosti fleksibilnih oblik dela z ocenami od 1 (nepomembno) do 5 (zelo pomembno)

a) zniževanje stroškov	1	2	3	4	5
b) prilagodljivost zaposlenih in vsebine dela	1	2	3	4	5
c) časovna in prostorska fleksibilnost	1	2	3	4	5
d) zmanjševanje brezposelnosti	1	2	3	4	5
f) lažje prilagajanje tržnim nihanjem	1	2	3	4	5
g) možnost dodatnega zaposlovanja	1	2	3	4	5
h) nizka socialna varnost	1	2	3	4	5
i) cena takšnega dela	1	2	3	4	5
j) usklajevanje domačih in službenih obveznosti	1	2	3	4	5
k) drugo: _____					

4. Ocenite približno v % kako spol vpliva na vrsto zaposlitve?

- a) med zaposlenimi za nedoločen čas je _____% moških
- b) med zaposlenimi za določen čas je _____% moških
- c) med zaposlenimi za delo s krajšim delovnim časom (part-time) je _____% moških
- d) med tistimi, ki opravljajo delo na domu je _____% moških
- e) med tistimi, ki opravljajo nadurno delo je _____% moških
- f) med tistimi, ki opravljajo delo v izmenah je _____% moških

5. Kako izobrazba vpliva na zaposlitev? (ocenite približno v %)

- a) med zaposlenimi za nedoločen čas je
_____ % oseb s končano osnovno šolo ali manj
_____ % oseb s končano srednjo šolo
_____ % oseb s končano univerzitetno izobrazbo
_____ % oseb z magisterijem ali doktoratom
- b) med zaposlenimi za določen čas je
_____ % oseb s končano osnovno šolo ali manj
_____ % oseb s končano srednjo šolo
_____ % oseb s končano univerzitetno izobrazbo
_____ % oseb z magisterijem ali doktoratom

c) med tistimi, ki so zaposleni part-time je

_____ % oseb s končano osnovno šolo ali manj
_____ % oseb s končano srednjo šolo
_____ % oseb s končano univerzitetno izobrazbo
_____ % oseb z magisterijem ali doktoratom

d) med tistimi, ki opravljajo nadurno delo je
_____ % oseb s končano osnovno šolo ali manj
_____ % oseb s končano srednjo šolo
_____ % oseb s končano univerzitetno izobrazbo
_____ % oseb z magisterijem ali doktoratom

e) med tistimi, ki opravljajo delo v izmenah je
_____ % oseb s končano osnovno šolo ali manj
_____ % oseb s končano srednjo šolo
_____ % oseb s končano univerzitetno izobrazbo
_____ % oseb z magisterijem ali doktoratom

6. Kako delovno mesto vpliva na zaposlitev ?

a) med zaposlenimi, ki so zaposleni za nedoločen čas je

_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

b) med zaposlenimi, ki so zaposleni za določen čas je
_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

c) med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je
_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

d) med tistimi, ki opravljajo samozaposlitev je
_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

e) med tistimi, ki opravljajo delo na domu je
_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

f) med tistimi, ki opravljajo humanitarno in volontersko delo je
_____ % najvišjih vodilnih ("top management")
_____ % srednji ravni vodilnih ("middle management")
_____ % zaposlenih brez vodilnih funkcij (delavci)

7. Glede na to, da se podjetje prilagaja tržnim nihanjem in se bori za svoj obstoj, je pomembno, da so zaposleni dovolj fleksibilni. Tako se podjetje poslužuje numerične in funkcionalne fleksibilnosti. Katera vrsta fleksibilnosti je za vas pomembnejša ?

- a) funkcionalna (=oseba je sposobna opravljati širši obseg nalog)
- b) numerična (= prilagajanje števila zaposlenih glede na trenutne potrebe podjetja)
- c) obe
- d) nobena

8. Ali menite, da je varnost zaposlitve v vašem podjetju vrednota oziroma motivacija zaposlenih za opravljanje njihovega dela ? V kolikšni meri (ocenite v %)?

- a) ne ni vrednota
- b) da, pri 10-30% ljudi
- c) da, pri 30-60 % ljudi
- d)da, pri 60-100% ljudi

9. Ali imate v vašem podjetju oblikovani t.i. jedro zaposlenih (=ključni zaposleni) in periferijo (=občasni delavci po potrebi, pogodbeniki)?

- a) da
- b) ne

10. Ocenite približno koliko je zaposlenih v jedru in koliko v periferiji (v %)

_____ % zaposlenih je v t.i. jedru
_____ % zaposlenih je v t.i. periferiji

11. Kako bi ocenili vaše delovno mesto?

- a) bolj centralno
- b) bolj periferno
- c) nekje na sredini
- d) drugo: _____

12. Kdo je po vašem mnenju bolj naklonjen fleksibilnim oblikam dela v Sloveniji?

- a) delavci
- b) delodajalci
- c) oboji
- d) država
- e) drugo: _____

13. Kakšen status imate v podjetju?

- a) direktor (delodajalec)

- b) zaposlen (delavec)
- c) samozaposlen
- d) drugo: _____

14. Kakšno vrsto zaposlitve imate?

- a) redno zaposlitev za nedoločen čas
- b) redno zaposlitev za določen čas
- c) zaposlitev s krajšim delovnim časom ("part-time")
- d) delo za neposredno plačilo
- e) teledelo
- f) delo na domu

15. Kakšna je dolžina vašega delovnega tedna:

- a) do 19 ur
- b) od 20 do 29 ur
- c) od 30 do 39 ur
- d) od 40-42 ur
- e) od 43 do 49 ur
- f) 50 in več ur

16. Ali opravljate službeno delo tudi izven pisarne?

- a) da
- b) ne

17. Koliko dni v tednu opravljate delo izven pisarne?

- a) en dan
- b) dva do tri
- c) tri do štiri
- d) štiri in več

18. Koliko časa (izrazite v urah)?

19. Kje ga najpogosteje opravite?

- a) doma
- b) na poti (v avtomobilu, na vlaku, na letalu,)
- c) na sestankih izven podjetja
- d) drugo: _____

20. Če bi imeli možnost izbire med več dela ali več časa z družino, katero opcijo bi izbrali?

- a) delo
- b) družino

c) drugo: _____

21. Če bi bili preskrbljeni za celo življenje, ali bi vseeno hodili v službo?

- a) da
- b) ne

22. Zakaj?

23. Kakšno delo bi opravljali?

- a) plačano
- b) volontersko, humanitarno
- c) drugo: _____

24. Ali menite, da bo uvajanje novih tehnologij:

- a) odpiralo nova delovna mesta in povečevalo zaposlovanje
- b) zapiralo delovna mesta in povečevalo brezposelnost

25. Ali menite, da se bo v prihodnosti delo selilo iz pisarne na dom ?

- a) da
- b) ne
- c) odvisno od dejavnosti in sredstev

DEMOGRAFSKI DEL VPRAŠALNIKA

26. Vaš spol:

- a) moški
- b) ženska

27. Zakonski stan:

- a) samski
- b) poročen

28. Kdo v vašem gospodinjstvu opravlja večino gospodinjskih del?

- a) v glavnem jaz
- b) v glavnem partner/-ica
- c) enakomerno partner in jaz
- d) kdo drug: _____

29. Starost:

- a) 15-19
- b) 20-24
- c) 25-34
- d) 35-44
- e) 45-54

30. Izobrazba:

- a) osnovna
- b) srednja
- c) univerzitetna

31. Ali imate otroke in koliko?

- f) 55-64
- g) 64 in več

- a) enega
- b) dva do tri
- c) tri in več

PODATKI O PODJETJU

32. Dejavnost podjetja:

- a) kmetijstvo, gozdarstvo, lov
- b) ribištvo
- c) rudarstvo
- d) predelovalne dejavnosti
- e) oskrba z elektriko, plinom in vodo
- f) gradbeništvo
- g) trgovina in popravila motornih vozil
- h) gostinstvo
- i) promet, skladiščenje in zveze
- j) finančno podredništvo
- k) nepremičnine, najem in poslovne storitve
- l) javna uprava, obramba, socialno zavarovanje
- m) izobraževanje
- n) zdravstvo in socialno varstvo
- o) druge skupne in osebne storitve

33. Velikost podjetja:

- a) 1-50 zaposlenih
- b) 50 zaposlenih
- c) do 250 zaposlenih
- d) od 250-500 zaposlenih
- e) nad 500 zaposlenih

Internetna različica vprašalnika je bila na: http://www.rsklan.com/maja_anketa/anketa.php

ZAHVALA

Zahvaljujem se najprej moji odlični mentorici doc.dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za njeno požrtvovalnost, strokovno podporo in usmerjanje pri izdelavi diplomske naloge. Rada bi se zahvalila tudi tistim, ki so bili tako prijazni, da so mi odgovorili na empirični del. Nazadnje pa se zahvaljujem vsem mojim najbližnjim za moralno podporo in potrpežljivost v tem času.

Maja Gubenšek