

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Maša Kladnik

Mentorica: Red. prof. dr. Nevenka Černigoj-Sadar
Somentor: Docent dr. Miroljub Ignjatović

PROBLEMI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

Zahvala

Za strokovno pomoč in koristne nasvete pri izdelavi diplomskega dela se iskreno zahvaljujem mentorici dr. Nevenki Černigoj Sadar in somentorju dr. Mirosljubu Ignjatoviću.

Zahvaljujem se tudi vsem podjetjem in zaposlenim, ki so privolili v sodelovanje in mi s tem nudili pomoč ter koristne informacije pri pisanju empiričnega dela.

Za vso ljubezen in vsestransko podporo v času mojega študija ter še predvsem v času pisanja diplomskega dela se zahvaljujem mami in atiji, fantu Andreju ter prijateljem.

Vsem skupaj hvala!

PROBLEMI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS

Ključne besede: zaposlovanje; nestandardne oblike zaposlitve; delo za določen čas; zakon o delovnih razmerjih.

Povzetek

V zadnjem času je na trgu delovne sile opazen trend naraščanja tako imenovanih nestandardnih oblik zaposlovanja, med katere je uvrščeno tudi zaposlovanje za določen čas.

Delo za določen čas predstavlja zaposlitev, ki je časovno omejena, pogodba o zaposlitvi pa preneha s potekom določenega časa. Zaposlovanje za določen čas je skupaj z drugimi oblikami zaposlitev opredeljeno in določeno z zakonom o delovnih razmerjih.

Zaposlovanje za določen čas sicer predstavlja povečanje zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, a hkrati prinaša s seboj precej negativnih posledic za tako zaposlenega posameznika.

Empirični del prikazuje tako mnenja zaposlenih za določen čas kot mnenja predstavnikov delodajalcev podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas.

Zaposleni za določen čas so v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas prikrajšani za ugodnosti, kar lahko vpliva tudi na organizacijo njihovega zasebnega življenja, še posebej, ker so zaposlovanju za določen čas podvrženi mladi, ki šele vstopajo na trg delovne sile.

Problemi nastanejo, ker hkrati z večjo fleksibilnostjo trga delovne sile ne narašča tudi socialna varnost zaposlenih.

PROBLEMS OF TEMPORARY EMPLOYMENT

Key words: employment; non-standard forms of employment; fixed-term work; Employment Relationships Act.

Summary

Recent times on the labour market have shown a trend of the increase in the so-called non-standard forms of employment, under which temporary employment is also classified. Fixed-term work is an employment of limited duration, while the employment contract is terminated in accordance with the expiry of the fixed period of time. Together with other forms of employment, fixed-term employment is defined and determined by the Employment Relationships Act.

Even though temporary employment results in the increase of employment as well as in the decrease of unemployment, it tends to bring a number of negative consequences to the employee concerned.

The empirical part of the diploma reveals the opinion of fixed-term workers and also the opinion of employers' representatives of those undertakings which offer temporary employment. Fixed-term workers are, in comparison with permanent workers, deprived of all the benefits, which can affect the organization of their private lives as well, especially because those subjected to the temporary employment are the young, who have just begun entering the labour market.

Greater flexibility of the labour market on the one hand should, as a rule, enhance the social security of the employees on the other, but since this does not take place, problems may arise.

KAZALO

1. UVOD.....	8
1.1 NAMEN IN CILJI NALOGE.....	9
1.2 METODE RAZISKOVANJA.....	10
2. ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS.....	11
2.1 OBLIKE ZAPOSILITEV: TIPIČNE IN ATIPičNE OBLIKE ZAPOSILITEV.....	11
2.1.1 Vzroki za nastanek in porast atipičnih oblik zaposlovanja.....	12
2.1.2 Možne posledice porasta atipičnih oblik zaposlovanja.....	13
2.1.3 Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi na zaposlene.....	15
2.2 KAJ POMENI ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS.....	16
2.2.1 Posameznik in fleksibilna oblika zaposlitve.....	16
2.2.2 Kritične skupine zaposlenih za določen čas.....	17
2.2.3 Slabosti in prednosti zaposlitve za določen čas za zaposlene.....	20
2.2.4 Prednosti in slabosti delodajalcev, ki zaposlujejo za določen čas.....	22
2.3 PRAVNI VIDIK ZAPOSILITVE ZA DOLOČEN ČAS.....	24
2.3.1 Zakon o delovnih razmerjih – namen in pogled na zaposlitev za določen čas.....	24
2.3.2 Kaj določa pogodba o zaposlitvi za določen čas.....	26
2.3.2.1 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	29
2.3.3 Predstavitev mednarodne ureditve zaposlovanja za določen čas.....	30
3. ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI.....	32
3.1 POTREBE DELODAJALCEV IN ŽELJE DELOJEMALCEV NA TRGU DELOVNE SILE.....	32
3.2 SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI.....	33
3.3 SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU V NEKATERIH DRUGIH EVROPSKIH DRŽAVAH IN PRIMERJAVA S SLOVENIJO.....	36
3.4 NAPOVEDI VLADE RS – REFORME.....	38
4. EMPIRIČNI DEL.....	40
4.1 V KATERIH PANOGAH SE NAJVEČ ZAPOSLUJE ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI?.....	40
4.2 PREDSTAVITEV POGLEDov PREDSTAVNIKov DELODAJALCEV IN ZAPOSLENIH NA OBRAVNAVANO TEMATIKO.....	40
4.2.1 Opis metodološkega pristopa.....	40
4.2.2 Primerjava podjetij.....	42
4.2.2.1 Značilnosti zaposlovanja za določen čas.....	43
4.2.2.2 Posledice zaposlovanja za določen čas.....	46
4.2.2.3 Mnenja o zakonodaji in vladnih reformah.....	47
4.2.2.4 Povzetek primerjav med podjetji.....	48
4.2.3 Zaposleni za določen čas.....	50
4.2.3.1 Podaljševanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	52
4.2.3.2 Možnost zaposlitve za nedoločen čas.....	53
4.2.3.3 Želene oblike zaposlitve.....	54
4.2.3.4 Povzetek.....	56

4.3 KAKO KAŽE V PRIHODNOSTI TER PREDLOGI MOŽNIH REŠITEV PROBLEMOV	58
5. SKLEPNE MISLI IN ZAKLJUČEK.....	61
6. LITERATURA	65

SEZNAM TABEL

Tabela 3.1: Prikaz delovno aktivnega prebivalstva po oblikah pogodbe o delu za nedoločen čas ali za določen čas	34
Tabela 3.2: Delež zaposlenih za nedoločen in določen čas v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji med leti 1991 – 1999.....	35
Tabela 3.3: Delež zaposlenih za določen čas po državah in spolu.	37
Tabela 4.4: Primerjava glavnih značilnosti podjetij.....	42
Tabela 4.5: Koga v podjetju zaposlujejo za določen čas in kolikokrat podaljšajo pogodbo za določen čas	43
Tabela 4.6: Razlogi zaposlovanja za določen čas ter razporeditev delavcev glede na delovno mesto	44
Tabela 4.7: Pomen preizkusa delavcev in nadzora nad njimi.....	44
Tabela 4.8: Pogostost spreminjanja pogodbe.	45
Tabela 4.9: Kriteriji, pomembni za spremembo pogodbe.....	45
Tabela 4.10: Mnenja o negativnih posledicah za zaposlene.	46
Tabela 4.11: Možne razlike med zaposlenimi za določen in nedoločen čas in stres na delovnem mestu.....	46
Tabela 4.12: Podaljševanje pogodbe v skladu z zakonodajo	47
Tabela 4.13: Prihodnost zaposlovanja za določen čas in mnenja o vladnih reformah.	48
Tabela 4.14: Prikaz osnovnih podatkov zaposlenih za določen čas.....	51
Tabela 4.15: Način podaljševanja pogodbe o zaposlitvi.*	52
Tabela 4.16: Informacije ob vstopu v organizacijo.....	53
Tabela 4.17: Razlogi in koristi podjetja - mnenje zaposlenih.	53
Tabela 4.18: Izbira fleksibilnih oblik zaposlovanja.	55
Tabela 4.19: Vpliv zaposlitve za določen čas na zasebno življenje.....	55
Tabela 4.20: Zaposleni za DČ v socialnih mrežah respondentov	56

SEZNAM PRILOG

- Priloga A: Vprašanja za intervju s predstavniki delodajalcev oziroma podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas
- Priloga B: Vprašanja za intervju z zaposlenimi za določen čas

1. UVOD

»Ostale ambicije predsednika vlade so bile v nastopnem govoru izrečene bolj ohlapno. Potreben je pospešek gospodarske rasti, pravi predsednik vlade... Nekoliko več vsebine ima napoved, da bo vlada olajševala postopke zaposlovanja za določen čas, hkrati pa bo tudi poenostavljala postopke pri »*prenehanju delovnega razmerja*« - delodajalci bodo torej lažje odpustili zaposlene. Novi predsednik vlade ob tem ocenjuje, da se morajo tudi delodajalci in sindikati »*soočiti z dejstvom*«, da »*togi trg dela v celoti gledano škoduje tudi delojemalcem*«. Povedano bolj direktno in cinično: objektivno vzeto naj bi bilo v interesu delavcev, da se postopki odpuščanja poenostavijo.« (Mladina, št.46, Žerdin H. Ali, str.25, 15.11.2004)

Kakšno je torej stanje zaposlovanja za določen čas in kaj nam prinaša prihodnost? Ali je varnost zaposlitve in delo za nedoločen čas ter vso delovno kariero preživeti na enem delovnem mestu le še mit? Kakšno vlogo, če sploh, ima pri tem izobrazba?

Vse to in še več, se tudi kot bodoča iskalka zaposlitve na trgu delovne sile sprašujem. Ali nas mora mlade skrbeti za naš nadaljnji razvoj v smislu razvoja kariere?

Na eni strani pritisk vladnih reform, ki predlagajo več in bolj fleksibilno zaposlovanje, lažje zaposlovanje za določen čas, kar v prevodu pomeni tudi lažje odpuščanje brez zapletov, na drugi strani pa vsakodnevno bombardiranje novic, ki ne prinašajo vzpodbudnih besed, ne pri nas in ne v tujini. V zadnjem času je bilo slišati kar nekaj primerov podjetij, v katerih niso nikomur podaljšali pogodbe za določen čas, tudi novo zaposlenim delavcem in pri tem mislim na celotne kolektive. Pa množične demonstracije mladih v Franciji ob napovedi oziroma predlogu zakona, da se lahko mladim do 26.leta brez razloga in kadarkoli želi delodajalec, prekine delovno razmerje, kar ni humano in je skrajno nedopustno.

Vsekakor je tematika zaposlovanja nasploh in zaposlovanja za določen čas vedno aktualna. Kljub temu, da je v Sloveniji še razmeroma tog trg, se počasi spreminja in teži k večji fleksibilnosti, kar pa ne pomeni nujno tudi v sočasnem koraku z večjo socialno varnostjo, prej nasprotno.

Zato lahko na nek način pritrdimo Becku, ki govori o nastanku neke nove družbe – družbe tveganja (Beck, 1992).

Zaradi aktualnosti teme in kot bodoča iskalka (redne) zaposlitve sem se odločila, da se omenjeni tematiki bolj posvetim v svoji diplomski nalogi.

1.1 NAMEN IN CILJI NALOGE

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti problematiko zaposlovanja za določen čas. Pri tem se bom osredotočila na tematiko v teoretičnem in deloma v praktičnem smislu, in sicer, kaj to na eni strani pomeni za delodajalce in na drugi strani za zaposlene ter kakšne koristi / slabosti le-to prinaša enim in drugim.

Cilj je torej podrobno prikazati trenutno stanje v Sloveniji glede zaposlovanja za določen čas in še posebej negativne vplive zaposlovanja za določen čas na zaposlene. Menim, da se delodajalci večkrat odločajo za takšno obliko zaposlovanja predvsem iz koristi ter na škodo novo zaposlenih. Zaposlovanje za določen čas postaja prevladujoča oblika zaposlovanja predvsem tistih, ki se na novo zaposlujejo, čeprav je delež zaposlenih za nedoločen čas med vsemi zaposlenimi še vedno prevladujoča oblika zaposlovanja.

Zaposlovanju za določen čas so v veliki meri izpostavljeni mladi, ki komaj vstopajo na trg delovne sile, nimajo delovnih izkušenj in so večinoma tudi pripravljeni sprejeti delo za določen čas, saj ponavadi preprosto nimajo izbire. Pri tem pa stopnja izobrazbe ne igra pomembnejše vloge, saj ne omogoča velike izbire med zaposlitvijo za določen ali nedoločen čas. Zaposlovanje za določen čas ima v primerjavi z zaposlitvijo za nedoločen čas več negativnih posledic, ki se kažejo predvsem v manj varni zaposlitvi, večjem stresu na delovnem mestu, ki se poveča, ko se bliža potek pogodbe, ker zaposleni ne vedo ali jim bodo le-to (ponovno) podaljšali ali ne. Gre za veliko psihično obremenitev posameznika, ki se tako težje vključi v delovno okolje.

Močno so obremenjene tudi ženske, še posebej mlade, ki si ne upajo zanositi, saj jih lahko po poteku pogodbe delodajalec brez sankcij postavi na cesto. To posledično pomeni, da so ogrožene mlade družine tako glede reprodukcije kot materialnega statusa, saj zaposleni za določen čas ne morejo vzeti kreditov, kar lahko pomeni tudi, da si težko

privoščijo lastno stanovanje in druge dobrine, ki bi jim omogočale, da se ločijo od staršev in si ustvarijo svojo družino. Podaljšuje se čas življenja pri starših in odlašanje samostojnega življenja.

V diplomski nalogi izhajam iz naslednjih dveh hipotez:

1. Hipoteza: delodajalci v večini zaposlujejo nove delavce za določen čas predvsem zaradi lastne koristi takšnega zaposlovanja in ne zaradi potreb ali manjših sposobnosti zaposlenih.

2. Hipoteza: zaposleni delavci za določen čas so v primerjavi z delavci zaposlenimi za nedoločen čas bolj prikrajšani za ugodnosti iz delovnega razmerja, kar vpliva tudi na organizacijo njihovega zasebnega in/ali družinskega življenja.

1.2 METODE RAZISKOVANJA

V diplomski nalogi sem podatke in znanje pridobivala s študijem domače in tuje literature. Analizirala in interpretirala sem podatke iz že obstoječe literature, predstavila bom tudi analize uradnih statistik in raziskav opravljenih na to temo ter zakonodajni vidik zaposlovanja za določen čas v Sloveniji ter predstavila aktualni zakon o delovnih razmerjih, ki je prišel v veljavo leta 2002. Opravila bom tudi nekaj intervjujev s predstavniki delodajalcev, ki zaposlujejo za določen čas, ter z zaposlenimi, ki so ali so bili tako zaposleni.

Diplomsko delo bo strukturirano po delih, in sicer, je prvi del namenjen predvsem teoretičnemu delu, kjer so predstavljeni namen in cilj mojega dela ter predvidene metode raziskovanja, opredelitev osnovnih pojmov in pogledi različnih avtorjev o obravnavani temi. Predstavila bom oblike zaposlitev, vzroke za nastanek in porast atipičnih oblik zaposlovanja ter možne posledice takšnih oblik zaposlovanja in se osredotočila na zaposlovanje za določen čas.

V drugem delu bom predstavila zaposlovanje za določen čas v Sloveniji in nekaterih članicah EU, kako se je le-to spreminjalo v zadnjih nekaj letih pri nas, kakšne so potrebe

delodajalcev na eni strani in želje iskalcev zaposlitve na drugi. V tem delu bom analizirala tudi podatke pridobljene z intervjuji oziroma vprašalniki ter primerjala po posameznih podjetjih odgovore predstavnikov delodajalcev in zaposlenih za določen čas iz istega podjetja. Pri tem rezultatov seveda ne bom mogla posploševati, ampak bo šlo le za prikaz različnih vidikov iz različnih strani in iz različnih podjetij.

V sklepnem poglavju bom povzela vse pridobljene podatke ter znanje in poskušala predstaviti možne spremembe in izboljšave v Sloveniji.

2. ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

V delovni praksi poznamo več vrst oziroma oblik zaposlitve, zato bom najprej opredelila, kaj pomenijo tipične ali standardne ter nestandardne ali atipične oblike zaposlitev, v nadaljevanju pa predstavila še nekatere vzroke za porast atipičnih oblik zaposlitev in možnih posledic razmaha le teh.

2.1 OBLIKE ZAPOSLOITEV: TIPIČNE IN ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOITEV

»Tipična ali standardna oblika zaposlitve je delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom in predstavlja prevladujočo obliko zaposlitve.« (Svetlik, 1994: 124)

Nestandardne oziroma atipične oblike zaposlovanja vsebujejo vse oblike, ki se razlikujejo od še prevladujoče oblike zaposlitve. Gre za naraščajoč segment oblik zaposlovanja, med katere sodijo klasične oblike fleksibilnega zaposlovanja: samozaposlovanje, zaposlovanje za določen čas, zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom; ter novejša, zelo raznolike variacije na klasične oblike fleksibilnega zaposlovanja. (Ignjatović, 2002: 55)

Kadar govorimo o nestandardnih ali atipičnih oblikah zaposlovanja, je potrebno poudariti, da so to oblike, ki so še daleč od tega, da bi prevladovale na trgih delovne sile. Kot trdi Ignjatović je tisto, kar jih naredi zanimive za raziskovanje, njihova pospešena rast v zadnjih desetletjih ter učinki, ki jih povzroča njihova prisotnost tako na trgih delovne sile kot v razvitih družbah nasploh.

Še bolj podrobno te oblike zaposlitev opiše Ignjatović, ko pravi: » Najbolj pogoste oblike postmoderne zaposlovanja – delo s skrajšanim delovnim časom (part-time), delo za

določen čas, pogodbeno delo, delo na domu in samozaposlovanje – so postajale vse pomembnejše tudi z razvojem storitvenih dejavnosti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja. Gre za modele zaposlovanja, ki se pojavljajo predvsem na sekundarnem trgu delovne sile in se večinoma razlikujejo od redne zaposlitve po večjem tveganju, manjši varnosti, nižjem vrednotenju in začasnosti. S podaljševanjem obdobja stagnacije gospodarstev pa se te oblike širijo tudi v jedro, na primarni trg delovne sile.« (Ignjatović, 2002: 82)

2.1.1 Vzroki za nastanek in porast atipičnih oblik zaposlovanja

Ker se bom v svoji diplomski nalogi osredotočila predvsem na zaposlovanje za določen čas, bom predstavila glavne vzroke zakaj se je zadnja desetletja začel porast takšnih oblik zaposlovanja.

Če pogledamo zgodovinsko ozadje in dogajanje na trgu delovne sile, lahko začnemo s tem, da je za trge delovne sile razvitih družb vse do začetka 70. let prevladovala kot standardna oblika trajna zaposlitev, to pomeni zaposlitev za nedoločen čas, obstajala je razmeroma visoka stopnja zaposlenosti, ki je hkrati zagotavljala visoko stopnjo socialne varnosti, le-ta pa je temeljila na visokih zaslužkih in državi blaginje.

Konec 60. in začetek 70. let prejšnjega stoletja predstavlja obdobje poslabšanja gospodarskih razmer v razvitih družbah, ko le-te niso uspele ohraniti ugodnih gospodarskih kazalcev, se pravi, hitre gospodarske rasti, nizke inflacije, polne zaposlenosti ter trgovinskega ravnotežja. Dva naftna šoka v 70. letih sta bila samo eksterna katalizatorja, ki sta pospešila poslabšanje razmer. Hkrati s temi kazalci sta povečevanje stopnje brezposelnosti in povečevanje revščine v teh družbah postavili pod vprašaj celoten koncept države blaginje.

Temeljne značilnosti gospodarskega in družbenega razvoja v zadnjih skoraj treh desetletjih so: relativno nizka gospodarska rast, povečana konkurenca v svetovnem merilu (globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine), prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, zlasti industrije (prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo), hitro naraščajoči storitveni sektor ter hitrejše tehnološke spremembe. Značilne so tudi strukturna brezposelnost, prehod na ekonomijo, ki temelji na znanju, povečane potrebe po izobraženi delovni sili, izobraževanje in usposabljanje, ki je bolj povezano z delovnim okoljem. K temu pa sodijo še demografsko spreminjanje značilnosti populacije in delovne sile razvitih

držav (povečana aktivnost prebivalstva predvsem na račun večje participacije žensk, mladih, imigracije delovne sile iz manj razvitih držav; staranje delovne sile); uvajanje sodelovanja delavcev pri odločanju in skupinsko delo; decentralizacija odločanja; spreminjanje narave delovnega mesta in dela samega – restrukturiranje, z namenom da bi se zmanjšali stroški (vključno s stroški delovne sile) ter povečali fleksibilnost in učinkovitost, hkrati pa pomeni tudi zmanjšano varnost zaposlitve.

Vse te razvojne značilnosti so vplivale tako na spreminjanje celostne podobe sodobnih razvitih družb kot na njihove posamezne dele, torej tudi na delovanje trga delovne sile. Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so postale vse bolj zabrisane, dinamizirali so se tokovi na trgu delovne sile, kar se kaže skozi fleksibilizacijo oblik zaposlovanja: zaposlovanje za določen čas, različne oblike skrajševanja delovnega časa, odpuščanje podzaposlenih oziroma presežnih delavcev, naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje trajanja brezposelnosti, naraščanje deleža neformalnih oblik dela ipd. (povzeto po Ignjatović, 2002:10)

2.1.2 Možne posledice porasta atipičnih oblik zaposlovanja

Trend poudarjanja večje fleksibilnosti trga delovne sile lahko z drugega zornega kota opazujemo tudi kot naraščanje podzaposlenosti oziroma neprostovoljne zaposlenosti v fleksibilnih oblikah zaposlitve. Z družbenega stališča racionalni ukrepi fleksibilizacije (delo s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev za določen čas ipd.), ki v obdobju krize razvitih gospodarstev in spreminjanja demografske strukture prebivalstva omogočajo stik z družbeno priznanim delom večjemu številu iskalcev zaposlitve, pomenijo po drugi strani za tiste, ki se s takimi oblikami zaposlitve pogosteje srečujejo, večje tveganje, saj pomenijo manjšo varnost in začasnost zaposlitve v primerjavi z rednimi oblikami zaposlitve na primarnem trgu delovne sile. (Ignjatović, 2002: 42)

Kot pravi Ignjatović je za obdobje recesije značilen trend fleksibilizacije, ki pravzaprav pomeni spremembo temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja kot tudi številnih dimenzij samega trga delovne sile. Pri tem meni, da gre za povečanje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika. Fleksibilizacija se torej pojavlja na področju delovnega časa (skrajševanje

delovnega urnika), pogodb o zaposlovanju (delo s skrajšanim delovnim časom, za določen čas ipd.), delovne zakonodaje in delovnih mezd.

Te spremembe pa vplivajo na spreminjanje odnosov na trgu delovne sile in med drugim tudi na položaj posameznih socialnih skupin. Pri tem Ignjatović omenja naslednje najpomembnejše spremembe, povezane s fleksibilizacijo trga delovne sile, kjer so vsekakor vključeni tudi zaposleni s pogodbo za določen čas:

- S fleksibilno delovno silo je povezana manjša varnost na trgu delovne sile.
- Časovna omejenost zaposlitve in večinoma nižje osnove plačila za posamezno delo ali opravilo vodijo k nižjim plačam.
- Fleksibilna delovna sila ima relativno nižjo izobrazbo.
- Pri vseh podskupinah fleksibilne delovne sile je prisoten značilen delež neprostovoljnosti fleksibilnosti.
- Zaradi časovne omejenosti in prostorske razpršenosti zaposlitve se pri fleksibilni delovni sili rahljajo vezi s podjetjem.
- Časovna omejenost in prostorska razpršenost zaposlitve sta med dejavniki, ki vplivajo tudi na manjšo sindikalno povezanost skupin fleksibilno zaposlenih, kar povzroča manjšo pogajalsko moč teh skupin.
- Vse navedene značilnosti fleksibilne delovne sile pomenijo tudi še večjo verjetnost manjše lojalnosti podjetju.
- Gre za opazno spolno dihotomiranost fleksibilne delovne sile – predvsem pri zaposlovanju s skrajšanim delovnim časom, kjer prevladujejo ženske.

Poleg tega še navaja, da naraščanje nestandardnih oziroma atipičnih oblik zaposlovanja, ki so večinoma spodbujane s strani države, vpliva na povečanje deleža delovne sile, ki je prav zaradi vpletenosti v atipične oblike zaposlitve popolnoma ali do neke mere izven dosega delovanja zakonodaje na področju trga delovne sile ter izven dosega standardov socialne varnosti, ki veljajo za standardne oblike zaposlovanja. Prav tako pravi, da ravno na tej osnovi, še posebno v državah, kjer imajo zelo deregulirane trge delovne sile, narašča delež tako imenovanih working poor populacije – populacije, ki je kljub formalni zaposlitvi pod pragom revščine.

2.1.3 Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi na zaposlene

Kot pravita Nevenka Černigoj Sadar in Petra Vladimirov (Černigoj Sadar in Vladimirov; 2004:279) v svojem tekstu, je odvisno s čigavega vidika gledamo na zaposlenost. V primeru, da gre za pogled z vidika zaposlenega, ki vključuje njegovo možnost avtonomije in delovne obremenjenosti ter glede na prevladujočo zakonodajo v državah EU lahko fleksibilne oblike dela razdelimo v dve skupini, in sicer, na tiste, ki imajo potencialno negativne učinke, in tiste, pri katerih z razumnim uvajanjem lahko pričakujemo pozitivne učinke.

Ker se v svojem diplomskem delu ukvarjam predvsem z zaposlovanjem za določen čas, ki ga avtorici uvrščata v skupino fleksibilnih oblik dela s potencialno negativnimi učinki na zaposlene, bom predvsem tem namenila malo več pozornosti.

Avtorici v to skupino uvrščata še delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in torej že omenjeno pogodbo za določen delovni čas. Pri tem navajata, da pri teh oblikah dela ne gre samo za intenzifikacijo dela, ki povzroča negativne zdravstvene in socialne učinke, ampak pomembno omejuje možnosti za proaktivni management zasebnega življenja in s tem tudi uspešno iskanje poti za povezovanje med različnimi področji življenja.

V tekstu je predstavljena tudi primerjava med nekaterimi državami članicami EU, glede na povprečno število organizacij v posamezni državi, kako pogosto se le-te poslužujejo posameznih oblik delovnih praks s potencialno negativnimi učinki na zaposlene. In ugotovitve so sledeče: »v pogostosti uvajanja negativnih prožnih oblik dela prednjačita Slovenija in Velika Britanija, ki imata v vzorcih tudi najvišje deleže organizacij iz industrije in kmetijstva. Še bolj kot nadurno delo je le v Sloveniji pogosta pogodba za določen čas (uporablja jo 99 odstotkov organizacij)«, navajata avtorici. Prav tako pa poudarita še druge probleme povezane z obravnavano tematiko, saj kot ugotavljata: »Slovenija v primerjavi z ostalimi državami izstopa po nižjem številu uvedenih politik na področju upravljanja s človeškimi viri in večjem obsegu nenapisanih politik. Prednjači tudi pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene, za ostalimi državami zaostaja tudi pri uvajanju prožnih oblik dela s potencialno pozitivnim vplivom na zaposlene. Povezav med značilnostmi organizacij in uvajanjem družini prijaznih programov ni, z izjemo strukture izobrazbe zaposlenih. Torej tiste organizacije v Sloveniji, ki imajo delež

diplomantov z več kot srednjo izobrazbo nad povprečjem, bolj pogosto uvajajo družini prijazne programe.« (Černigoj Sadar in Vladimirov; 2004: 279)

Seveda pa je treba najbrž tudi omeniti, da kot ugotavlja Ignjatović:« Si v razmerah recesije gospodarstev v svetovnem merilu in povečane konkurenčnosti le redka podjetja lahko privoščijo uvajanje tistih »do delavcev prijaznih oblik« zaposlitve, ki hkrati ne bi bile tudi ekonomsko in organizacijsko upravičene.« (Ignjatović, 2002: 76)

2.2 KAJ POMENI ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

Delovno razmerje, sklenjeno za določen čas je opredeljeno praviloma kot izjema in ne pravilo in je določena s posebnimi okoliščinami, o katerih bom več povedala v nadaljevanju. Glavna posebnost zaposlitve za določen čas je, kot je opredeljeno že v definiciji, da gre za časovno omejeno zaposlitev in da pogodba preneha s potekom določenega časa. V praksi to pomeni, da delavec ne uživa posebne varnosti pred odpovedjo kot bi jo v primeru zaposlitve za nedoločen čas. Pomeni pa tudi dejstvo, da se delodajalcem takšen način zaposlovanja v primerjavi s standardno zaposlitvijo vsekakor bolj splača, kajti po pretečenem roku lahko presodi ali delavca še potrebuje ali ne, pri tem pa mu v primeru, da se zanj ne odloči več, ni treba skrbeti, da bo odpuščanje trajalo v pravno zapletenih postopkih.

2.2.1 Posameznik in fleksibilna oblika zaposlitve

Ignjatović pravi, da lahko fleksibilnost opazujemo na številnih področjih in v številnih oblikah, vendar, da gre v osnovi za delovanje na dveh različnih ravneh, na ravni posameznika pri čemer gre za njegovo prilagodljivost v ekonomskem in družbenem sistemu ter na ravni sistema kot celote.

»Delovna mesta oziroma zaposlitev imajo za posameznika vsaj tri različne pomene: prispevajo k produkciji dobrin in storitev, zagotavljajo posamezniku in njegovi družini vir dohodka oziroma vir blaginje ter dajejo posamezniku občutek vrednosti, identitete in namena.« (Ignjatović, 2002:132)

Status zaposlene osebe za daljše obdobje je po Ignjatoviću še vedno eden od temeljnih kriterijev, ki prinašajo ugodnosti, povezane z delom. V nadaljevanju pa pravi, da pa je vse večjemu deležu posameznikov, ne glede na njihovo (ne redno) prisotnost na trgu delovne sile, onemogočen dostop do teh ugodnosti in končno je temeljni kriterij, po katerem se ločita ti dve skupini delovne sile, pogodba, ki določa pripadnost prvi ali drugi skupini ali kot pravi, da je oseba insider ali outsider.

Medtem ko: «Handy meni, da se tudi zaposleni prilagajajo novim načinom dela in zaposlovanja in gradijo »portfolio« karijerne poti, ki za razliko od prej značilnih linearnih specializacij na enem področju združujejo znanja in veščine na več področjih in tako omogočajo posameznikom višjo stopnjo zaposljivosti,» (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004:233) pa na drugi strani »Pollertova govori o *fetišu fleksibilnosti* – uporabi koncepta, da bi se legitimizirali negativni učinki, ki jih imajo spremembe pri delu na zaposlene (razširjanje delovnih nalog, intenzifikacija dela, kontrola stroškov). Ocenjuje, da gre pri fleksibilizaciji dela bolj za vse večjo ogroženost zaposlenih v jedrih (prej bolj varne in kakovostne zaposlitve, rezervirane za privilegiran del delovne populacije), kot za večanje razlik med bolj privilegirano elito in manj zaščitenimi delavci na periferiji. Takšne ocene potrjujejo tudi nekatere novejši analize (Lilley, 1996; Bradley in drugi, 2000; Reich, 2001), ki opozarjajo na trende splošne negotovosti zaposlitev.» (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004:233)

V istem tekstu omenjata tudi Bradleyevo, ki opozarja na pretirani optimizem tistih, ki kot pravita fleksibilizacijo obravnavajo nekritično kot »novo ero« dela, ki naj bi delavcem omogočala tudi večjo osebno svobodo in možnosti izbire v primerjavi s starimi možnostmi zaposlitev, ne da bi pri tem upoštevali dejavnike, od katerih je odvisno, kot navajata, katere oblike in vrste fleksibilnih zaposlitev so dejansko na voljo določenim skupinam zaposlenih, pri čemer mislita na spol, starost ali raso.

2.2.2 Kritične skupine zaposlenih za določen čas

Med pomembnejšimi dejavniki, ki vplivajo na podvrženost fleksibilizaciji in njenim (negativnim) posledicam, Kanjua Mrčela in Ignjatović omenjata: spol, pri čemer navajata, da so ženske v slabšem položaju na trgu delovne sile in nosijo večje breme neplačanega dela; starost, kjer so mlajši delavci bolj prisotni v fleksibilnih oblikah zaposlovanja;

nacionalnost/državljanstvo, kjer je več pripadnikov nacionalnih manjšin in ljudi brez ali z manj državljskih pravic; življenjska obdobja, kjer opozorita, da je med fleksibilno zaposlenimi veliko žensk z majhnimi otroci, ljudi na začetku ali koncu kariere in študentov ter odnos formalne in neformalne ekonomije, kjer značilnost in obseg obeh vplivata na stopnjo fleksibilizacije, udeleženci pa so lahko tudi isti ljudje.

V raziskavi, ki je bila opravljena na Nizozemskem, so med drugim ugotovili, da imajo ženske pogostejše sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas kot moški, ter da je razmerje med stopnjo izobrazbe in možnostjo stalne zaposlitve manj linearno. Tako delavci z nizko stopnjo izobrazbe (osnovnošolsko) in delavci z visoko stopnjo (višja in univerzitetna) imajo pogostejše pogodbe o zaposlitvi za določen čas kot delavci s srednješolsko izobrazbo. (Remery, van Doorne-Huiskes in Schippers, 2002)

Prav tako se pogosto domneva, da nepriviligirane skupine na trgu delovne sile delajo za določen čas, kajti ti delavci morajo sprejeti delo za določen čas, saj ne morejo najti drugega dela. S tem »drugorazrednim« segmentom trga dela pa se lahko posledično srečujejo z različnimi problemi kot so možnost, da dobijo bančni kredit in se lahko posledično prej srečujejo s finančnimi problemi. (Forrier in Sels, 2003)

Trajnost zaposlitve je faktor, po katerem se mladi zaposleni najbolj razlikujejo od ostalih zaposlenih. Skoraj polovica mladih namreč meni, da njihova zaposlitev ni trajna, bodisi ker so zaposleni za določen čas ali na preizkusni dobi, ker so na seznamu presežnih delavcev ali pa ker nameravajo sami poiskati drugo zaposlitev. Med zaposlenimi za določen čas je največ mladih. Od tistih, ki so se prvič zaposlili v letu 1990 (pripravniki), se je kar 93% zaposlilo za določen čas. Dejstvo je namreč, da mladi začasnih zaposlitev ne opravljajo tako pogosto zato, ker bi si to želeli (zaposlitev za določen čas išče le 9% mladih brezposelnih), ampak zato, ker stalne zaposlitve ne dobijo. (Svetlik; 1992)

Prav tako Svetlik in Ilič opozarjata: »Ne nazadnje je treba posebej omeniti položaj mladih. Njihova stopnja brezposelnosti sicer ni toliko kritična, kot je kritičen način njihovega vključevanja v zaposlitev. Z zaposlovanjem za določen čas, sprejemanjem priložnostnih in slabše plačanih del nedvomno nosijo glavno breme povečevanja prožnosti dela in zaposlitve. To pa ima lahko dolgotrajne posledice za njihov življenjski slog, ki je socialno

manj varen, zahteva preveč življenjskih energij, vsebuje manj optimizma in konec koncev vpliva na odlašanje osamosvajanja od staršev in oblikovanja lastnih družin ter tako prispeva k zmanjševanju rodnosti.« (Svetlik in Ilič; 2004:7)

V nadaljevanju teksta ugotavljata še, da: »Nizko stopnjo prožnosti zaposlovanja v slovenskih organizacijah potrjuje več analiz naših raziskovalcev (Kanjua Mrčela; Ignjatović; Stanojević). Kjer pa se prožnost povečuje, so v ospredju tako imenovane neprijazne oblike, kot so delo za vikend in v izmenah, nadure, začasno oziroma priložnostno delo in delo za določen čas, ki zahtevajo večjo intenzivnost dela ali/in povečujejo negotovost zaposlitve...

Po neprijaznosti do svojih zaposlenih slovenske organizacije odstopajo tako od članic EU kot od tranzicijskih držav. Skupina, ki jo to še posebej prizadene, so mladi, kar bi lahko šteli kot »neslaven« prispevek slovenskih organizacij k načeti socialni in demografski reprodukciji. Tega ne morejo nadomestiti razmeroma redki programi organizacij za uravnoteženje delovnega in družinskega življenja, niti programi javnih služb.« (Svetlik in Ilič, 2004:11)

Podobne rezultate imajo tudi na Finskem, kjer je zaposlovanje za določen čas najpogostejše med ženskami in mladimi zaposlenimi, še posebej mladi pod trideset let imajo zelo omejene možnosti varne in zanesljive zaposlitve. (Saloniemi, Virtanen in Vahtera, 2004)

Skratka, fleksibilizacijo razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela, ki pomeni vse večjo raznolikost oblik dela. Sam pojem lahko ima tako pozitiven kot negativen prizvok, ki je predvsem odvisen od okoliščin v katerih poteka ter vidika, s katerega ocenjujemo, torej ali gre z vidika delavca, delodajalca družbe ali posameznika. Celoten proces fleksibilizacije pa ima tudi zelo različne učinke na različne dele populacije, ki so odvisne predvsem od osebnih značilnosti posameznikov pa tudi glede na spol, starost, izobrazba ter položaj na trgu delovne sile.

2.2.3 Slabosti in prednosti zaposlitve za določen čas za zaposlene

Skozi različne poglede in opredelitve sem že omenila tako nekatere slabosti in prednosti takšne oblike zaposlitve, glede na zaposlenega s pogodbo za določen čas. Vsekakor ima ta oblika zaposlitve pri večini še vedno negativen prizvok, kljub temu da nekateri opozarjajo tudi na pozitivne vidike takšne oblike zaposlitve.

Na nivoju posameznika so najverjetnejše posledice nestalnega zaposlovanja, da lahko takšna oblika zaposlitve s seboj prinese nestalnost in negotovost tudi na druge sfere življenja, predvsem na zasebnost posameznika in/ali njegove družine.

Nestalne oblike zaposlitve v definiciji – glede na »normalno« zaposlitev – veljajo, kot sem že omenila, za atipične oblike zaposlitve. Te pa imajo tudi dolgoročne posledice na delovno življenje kot so: možnosti razvoja, raznolikost dela in novi izzivi. Nekateri celo menijo, da je takšno delo grožnja moderni, samostojni identiteti človeka.

Različne oblike zaposlitve naj bi imele tudi vplive na zdravje, kajti začasni delavci lahko imajo omejeno znanje o praksah organizacije, ljudeh in opremi, zato so bolj izpostavljeni večjim osebnim rizikom z delom povezanih nesreč, poškodb ali celo smrti kot stalno zaposleni. Nadalje pa vse to vpliva na njihovo kvaliteto življenja. Skrbeti morajo za ponavljajoče se probleme, kot so: iskanje nove zaposlitve, obnavljanje spretnosti in veščin, pridobitev zdravstvenega zavarovanja, pokojninski načrt..., ki stalno zaposlene ne zadevajo v takšni meri ali pa jih sploh ne.

Nestalne oblike zaposlitve so z eno besedo nezanesljive, vendar na drugi strani tudi možnost, da se posameznik reši brezposelnosti in pridobi zaposlitev.

Glavna razlika med zaposlitvijo za nedoločen in določen čas je za slednje v pomenu manjšega zagotavljanja pravic, ugodnosti in oblik varnosti za zaposlene. (Campbell in Burgess, 2001)

Vsekakor bi večina začasno zaposlenih delavcev raje imela zaposlitev za nedoločen čas, saj le to prinaša s seboj večjo zanesljivost zaposlitve, manj negotovosti in pritiska na delovnem mestu. O tem govorijo tudi raziskave, saj poudarjajo, da pri delavcih zaposlenih za določen čas narašča ekonomska negotovost in da zasedajo slabša delovna mesta. Nekateri

raziskovalci trdijo, da bi si zaposleni za določen čas v večini želeli redno stalno in predvsem varno in zanesljivo zaposlitev. (Casey in Alach, 2004)

Raziskave kažejo trende v evropskem zaposlovanju vsaj do neke stopnje, kajti situacija, ki sta jo orisala Beard in Edwards pravi, da gresta delo v slabih razmerah in delo brez stalne zaposlitve z roko v roki. Rezultati v raziskavah opravljenih v letih 1995 in 2000 kažejo, da so imeli zaposleni za določen čas manj avtonomije na delovnem mestu in so pogostejše zasedali »pasivna« dela. Toda na drugi strani so manj trpeli zaradi pritiska rokov kot zaposleni kolegi za nedoločen čas. Neenakosti, ki izvirajo iz tipa zaposlitve, so odvisne tudi od statusa posameznika, kajti delati brez stalne pogodbe ima lahko zelo različen pomen za visoko izobraženega delavca kot je npr. pravnik kot pa za pisarniškega delavca brez posebne izobrazbe in z nizkim statusom. (Saloniemi, Virtanen in Vahtera, 2004)

Začasno zaposleni delavci so ves čas pod psihičnim pritiskom, še posebej ko se bliža čas izteka pogodbe in ne vedo ali jim bo le ta podaljšana ali ne, torej ali si naj iščejo drugo zaposlitev ali ne. Še težje je, če morajo tako zaposleni skrbeti za družino oziroma so v obdobju, ko jo morda načrtujejo. Zaposleni za določen čas niso zadosti kredibilni, da bi dobili kakršenkoli bančni kredit, brez katerega si je dandanes težko začeti ustvarjati samostojno življenje, sploh tistim, ki so nadaljevali šolanje in so v tem času delali preko študentskih servisov ali pa sploh niso delali.

Težko je mladim ženskam, ki vstopajo na trg delovne sile, tudi izobraženim, a brez delovnih izkušenj ter hkrati v najboljši reprodukcijski življenjski dobi. Kako si naj privošči otroka, če (sploh) dobi delovno razmerje za določen čas?

»Od posameznikov se na trgu delovne sile pričakujejo visoka odzivnost na spremembe, sposobnost prilagajanja in prevzemanja tveganj pri iskanju zaposlitve in v zaposlitvi sami. S fleksibilizacijo oblik zaposlitev, zlasti s povečevanjem deleža zaposlitev za določen čas, zaposlitev po pogodbi, zaposlitev na časovno omejenih projektih in podobnih netrajnih oblik zaposlitev, se precej povečujejo tveganje in negotovosti za posameznike v njihovih delovnih karierah. Če je še pred dobrim desetletjem prevladoval stabilen in dovolj predvidljiv aktivnostni obrazec prehodov posameznikov od izobraževanja, zaposlitve do upokojitve, postajajo sodobne delovne oziroma aktivnostne kariere kompleksnejše in manj stabilne ter manj predvidljive.« (Svetlik, 2002:231)

Na drugi strani nekateri zagovarjajo, da je delo za določen čas idealna priložnost, sploh za mlade, ki vstopajo na trg delovne sile, da se lahko preizkusijo v različnih poklicih na različnih delovnih mestih in tako najdejo svoj življenjski poklic. Da razvijajo svojo identiteto, si nabirajo izkušnje, navezujejo poslovne stike in da je to dobro, ker je to življenjsko obdobje čas, ko jim nestalne oblike zaposlitve ustrezajo kot način njihovega življenja.

Pri tem je potrebno poudariti tudi to, da bi bil to idealen prikaz v primeru, da bi številne službe in priložnosti »čakale« na posameznike, da jih preizkusijo in ugotovijo ali jim ustrezajo ali ne, toda realna plat je drugačna in ni nepomemben podatek, da tudi mladi sprejemajo zaposlitve za določen čas iz obupa kot posledico neprostovoljnosti izbire.

Prav tako se ljudje med seboj razlikujejo, nekateri so takšni, da jim ni težko preklopiti iz enega delovnega okolja v drugega, hitro navežejo stik, ali jim pač oblika za določen čas ustreza iz določenih razlogov, drugi pa so popolno nasprotje temu. Imajo raje stalno okolje, oziroma zavest o tem, da imajo stalno zaposlitev in stalne/redne dohodke. Neradi tvegajo in morda želijo razvoj kariere znotraj enega delovnega okolja.

Vsekakor je pomanjkanje prostih delovnih mest za iskalce prve zaposlitve, zaposlene, ki bi radi spremenili zaposlitev, brezposelne in tiste, ki prihajajo iz neaktivnosti, predstavlja fleksibilizacija zaposlovanja pomemben korak k izboljšanju stanja na trgu delovne sile, toda prav tako se kaže potreba po sistemskih ukrepih, ki bi omogočili večjo fleksibilizacijo trga delovne sile na eni strani ter vseh spremljajočih institucij, skupaj s samo državo blaginje in sistemom socialne varnosti na drugi. (Svetlik 2002)

Mnogo je razlogov in dejavnikov ter pogledov na obravnavano problematiko, še vedno pa tudi med različnimi avtorji prevladuje mnenje, ki govori v tej smeri, da ima zaposlitev za določen čas več negativnih kot pozitivnih posledic za posameznike, ki so tako zaposleni.

2.2.4 Prednosti in slabosti delodajalcev, ki zaposlujejo za določen čas

Na drugi strani z vidika delodajalcev najprej pomislimo na prednosti, ki jim jih prinaša fleksibilno zaposlovanje in v tem primeru zaposlovanje za določen čas.

Zaposlovanje za določen čas je z vidika podjetij bolj varno, saj lahko po preteku obdobja pogodbo o delu obnovijo ali pa ne, odvisno pač od potreb in možnosti. (Svetlik, 1992)

Gre za preprosto logiko delodajalcev, da skušajo z minimalnimi stroški doseči maksimalne dobičke.

Na manjšo varnost že zaposlenih delavcev vpliva tudi visoka stopnja brezposelnosti, saj le-ti predstavljajo veliko rezervo delavcev. Delodajalci si v takih primerih lahko privoščijo zaposlovanje delavcev predvsem v atipičnih oblikah, kot je delo za določen čas, saj imajo s takim načinom zaposlovanja manj težav.

Navadno dobijo podjetja tudi razne subvencije v primeru, da zaposlijo delavce iz Zavoda za zaposlovanje, kar se jim seveda še dodatno splača, če jih zaposlijo za določen čas, ko imajo večje potrebe po kadrih ter po zmanjšanem obsegu dela ponovno »vrnejo« na Zavod, jih čez nekaj mesecev spet zaposlijo za določen čas in tako naprej kot začaran krog ...

Podjetju se torej v takšnem primeru zaposlovanja ni potrebno pretirano ukvarjati s pravnimi vidiki in možnostmi odpuščanja, če je to potrebno. Prav tako je lahko prednost podjetja v tem, da v času, ko je nov delavec zaposlen za določen čas, preizkusijo njegove sposobnosti, kompetence, njegov odziv na delovno okolje in prilagoditev ter primernost dela. Vsekakor imajo delodajalci v teh primerih posledično tudi večji nadzor nad delavci, saj so le ti omejeni s pogodbo o delu, ki jo lahko delodajalec pač prekine po izteku predvidenega časa dela. Tudi plače so navadno nižje, saj se pri tem težko štejejo delavcu v plus razne bonitete, če je zaposlen za določen čas.

Za podjetje pa ni nujno samo pozitivno, da so delavci zaposleni za določen čas, kajti v primeru, da se večji del delavcev ves čas menja je to lahko tudi rizično za organizacijsko klimo. Delavci se med seboj ne poznajo dobro, težko se navežejo na organizacijo, zavedajo se, da niso tam za stalno, morda se želijo še bolj dokazati v očeh delodajalcev in zato postavljajo vse večje norme, kar lahko povzroča konflikte tudi med samimi delavci. Novi delavci morajo tudi vedno znova pridobivati znanja za potrebe delovnega mesta, kar tudi ni nujno poceni za delodajalce.

Vsekakor se podjetja odločajo za fleksibilne oblike zaposlovanja iz razlogov, ki so bolj ali manj utemeljeni običajno z večanjem konkurence in tekmovanju na trgu za dobiček in večjo ekonomsko rast. Kljub temu, da v večini menijo, da nadzor nad delavci ni glavni razlog takšnih oblik zaposlitev, ampak vse večja negotovost na trgu, je dejstvo, da fleksibilnost trga delovne sile omogoča delodajalcem omejitev nadzora delavcev nad njihovimi pogoji zaposlitve, saj »delodajalec enostransko določa dolžino in rednost (običajnost) storitve.

Omogoča delodajalcem, da spodkopavajo in se izognejo pravicam delavcev, ki so povezane z zaposlitvijo s polnim delovnim časom: socialna varnost, nadomestila za čas brezposelnosti, zdravstvena oskrba, odpravnina v primeru upokojitve ali prenehanju delovnega razmerja (odpustitve) (vsaka od teh pravic je odvisna od specifičnih institucionalnih in pravnih dogovorov v posamezni državi.)« (Weeks v Ignjatović, 2002:63). Na tak način si podjetja seveda pridobivajo velike dobičke, na drugi strani pa si tako rekoč »umijejo roke« in opravičujejo svoja dejanja z idejo kritikov večjega zagotavljanja varnosti zaposlenih. Kritiki zagotavljanja varnosti zaposlitve so namreč mnenja, da so delavci v varni zaposlitvi manj motivirani za večjo produktivnost (Ignjatović, 2002:60). Po mnenju kritikov bi namreč z omejevanjem varnosti delavcev v njih vzbudili strah pred izgubo zaposlitve in povečali strahospoštovanje delodajalcev, kar pa je seveda popolnoma nečloveški način »motivacije«. Delavca se lahko motivira k večjemu z ukrepi, ki so zanj pozitivni in sprejemljivi. Z omejevanjem socialnih pravic in slabšanjem razmer zaposlenim v atipičnih oblikah zaposlitve se predvsem slabša njihov življenjski standard, ki se kljub zaposlitvi vedno bolj pomika k pragu revščine.

2.3 PRAVNI VIDIK ZAPOSLOTITVE ZA DOLOČEN ČAS

Vse oblike zaposlitev in med njimi tudi zaposlitev za določen čas, spadajo v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), kjer so določene splošne določbe in pogoji, kdaj lahko gre za takšno vrsto zaposlitve.

2.3.1 Zakon o delovnih razmerjih – namen in pogled na zaposlitev za določen čas

»Novi zakon ocenjujemo kot najboljši možni zakon glede na različne interese, ki so se v zvezi s posameznimi rešitvami pojavljali, in glede na to, da je bilo za konsenz v zvezi s temi rešitvami potrebno medsebojno popuščanje med socialnimi partnerji«, je tedaj komentirala takratna državna sekretarka za področje dela, Nataša Belopavlovič. (Mladina, 2002)

Namen zakona je, da ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri

čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije..

Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo. (Uradni list RS, št. 42; 2002)

Kot navaja Bohinc (2000) v Novih delovnih razmerjih, je :« Zakonska ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas temeljnega pomena za pravni položaj in socialno varnost delavcev. Določa namreč, v katerih primerih in ob kakšnih pogojih sme delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi odstopiti od načela, da se delovno razmerje sklene za nedoločen čas. Lahko bi rekli, da je sklepanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, za določen čas pa izjema. Zato je naštevanje primerov dopustne sklenitve pogodbe za določen čas določitev dopustnih izjem od tega pravila.

Seveda naj bi sodobna zakonodaja pri ureditvi tega občutljivega vprašanja upoštevala tudi pozitivne strani zaposlovanja za določen čas predvsem glede na večje možnosti zaposlenosti, zaradi večje prilagodljivosti načinom dela, ki jih zahteva tehnološki napredek. A zaradi tega ne bi smelo priti do šibkejšega varstva delavcev in povečane možnosti za delodajalca, da bi povzročal nevšečnosti zaradi tega.

Dejstvo je, da je zaposlitev za določen čas z vidika položaja delavca mnogo manj varna in trdna izbira, ki mora biti delodajalcu dopustna le izjemoma, če je torej izpolnjen eden od zakonsko izrecno naštetih primerov. Zakonsko ureditev dopustne sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas torej nikakor ne bi smeli razlagati kot splošne možnosti za sklenitev tovrstnih razmerij, saj bi to v celoti izneverilo načelo zaposlovanja za nedoločen čas kot pravila.

Že v splošnih določbah o pogodbi o zaposlitvi novi ZDR določa pravilo, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas. To je ena od značilnosti delovnopravne narave pogodbe o zaposlitvi. Zaradi te značilnosti, ki je poudarjena tudi v mednarodnih dokumentih predvsem z vidika varstva pred zaposlovanjem za določen čas, da bi se izognili izigravanju določil o odpuščanju delavcev.« (Bohinc, 2000:252)

2.3.2 Kaj določa pogodba o zaposlitvi za določen čas

Preden se osredotočim na samo predstavitev pogodbe, naj predstavim še splošno definicijo delovnega razmerja ter opredelitev delavca in delodajalca.

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Pod drugo točko istega člena pa zakon še dodaja, da je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev. (Ur.l. št.42; 2002)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas torej spada v Zakonu o delovnih razmerjih pod posebnosti pogodb o zaposlitvi, ker odstopa od načela ZDR, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas.

Po novem ZDR, ki velja od leta 2002, se lahko pogodba o zaposlitvi sklepa za določen čas v primerih, če gre za:

- (1) opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,

- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi
- dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku
- priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje, oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.
- (2) s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka. (Ur. L. št.42; 52. člen; 2002)

V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni določeno drugače. (Ur.l. št.42;2002)

Bohinc še pravi, da novi ZDR uvaja pomembno novost, namreč določa časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi, za določen čas z istim delavcem in za isto delo, in sicer za največ dve leti, prav tako pa se prepoveduje t.i. veriženje pogodb, to je zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za dalj kot dve leti. Delodajalec namreč ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti,

razen če ni z zakonom ali kolektivno pogodbo določeno drugače za manjše delodajalce. Dodatni primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas se torej lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Izjemo od te prepovedi je dopustna tudi v primerih, ko gre za zaposlitev poslovnih oseb oziroma za zaposlitev imenovanih in voljenih funkcionarjev lokalnih skupnosti, v političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah. V slednjih primerih torej ni prepovedi sklepanja pogodbe o zaposlitvi za isto delo za dalj kot 2 leti, saj bi to bilo nesmiselno.

Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve tega obdobja. Novi ZDR uzakonja še sankcijo in sicer, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas v nasprotju z zakonom ali če ostane delavec na delu tudi po času, ko bi mu moralo delovno razmerje prenehati, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Zakon tudi določa postopno uveljavljanje časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. V skladu s prehodno ureditvijo se dveletna časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas začne uporabljati 1.1.2007, za manjše delodajalce pa 1.1.2010, v prehodnem obdobju od 1.1.2003 do 1.1. 2007 pa velja triletna časovna omejitev, v kateri delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za neprekinjeno obdobje, daljše od treh let.

V razpravah o pogodbi o zaposlitvi za določen čas je bilo izpostavljeno vprašanje ali druge primere dopustnega sklepanja pogodbe o zaposlitvi ta določen čas lahko poleg zakona določa tudi katerakoli kolektivna pogodba, ali le kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (zadnja alineja pri naštevanju primerov). Vlada se je glede na izrecno stališče Državnega zbora v zvezi s tem opredelila, da se primeri zaposlovanja za določen čas lahko določijo tudi v kolektivnih pogodbah, vendar je bilo stališče pozneje zoženo zgolj na kolektivne pogodbe, sklenjene na ravni dejavnosti. Širjenje primerov za določen čas bi tem stališču bilo dopustno le zaradi posebnosti, ki so značilne za posamezne dejavnosti, nikakor pa ne bi se primeri dopustnega zaposlovanja za določen čas širili s kolektivnimi pogodbami sklenjenimi pri posameznih delodajalcih. (Bohinc; 2000:253,254)

V nadaljevanju teksta govori še o tem, da so sindikati nasprotovali kakršnemkoli širjenju zakonsko določenih primerov, s kakršnimikoli kolektivnimi pogodbami in še posebej so

nasprotovali zakonski možnosti, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ne glede na siceršnje zakonske omejitve.

Zakon še določa, da se delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela, oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več dela kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Delovni dnevi se torej štejejo v delavčevo delovno dobo kot če bi jih opravil na delu. Pri tem pa skupen delovni čas med letom ne sme presegati dvanajst mesecev. (Ur.l. št.42; 2002)

2.3.2.1 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi ureja ZDR v 75. členu, kjer so navedeni načini prenehanja.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe
- s sporazumno razveljavitvijo
- z redno ali izredno odpovedjo
- s sodbo sodišča
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon
- v drugih primerih, ki jih določa zakon

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR. (Šinkovec J., Tratar B.; Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih s pojasnili, 2003)

Od delovnega razmerja za določen čas je treba razlikovati še začasno in občasno delo po pogodbi o delu. Pogodba o delu se lahko po ZDR sklene za opravljanje začasnih oziroma obasnih del, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo,

temveč trajajo le določen krajši čas, ali so potrebna le od časa do časa. Po pogodbi o delu se dela lahko opravljajo največ 90 dni v posameznem koledarskem letu, vendar ne več kot 10 ur na teden.

Pogodbe o delu ni mogoče skleniti, če gre za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje za določen čas ali za delovni čas, krajši od polnega časa, ali če gre za avtorska dela. Pogodbe o delu tudi ni mogoče skleniti, ko delavec opravlja delo začasno in občasno na podlagi delovne napotitve, npr. Zavod za zaposlovanje po predpisih o zaposlovanju.

(Bohinc, 2000)

Kot na koncu ugotavlja Bohinc, je novost ureditve predvsem v večjem številu primerov dopustne sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas – kot navaja npr. zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, zaposlitev poslovodne osebe, ki sklenitev pogodbe lahko veže na mandat ter sklepanje pogodb za voljene in imenovane funkcionarje, katerih mandat je prav tako lahko časovno omejen – ter v prepovedi veriženja pogodb. Prav tako meni, da se s širitvijo možnosti razmerja za določen čas na nove skupine delavcev ne poslabšuje njihov položaj, temveč da se varstvo delavcev z novim pravilom o časovni omejenosti sklenitve večjega števila pogodb z istim delavcem v določenem obdobju.

2.3.3 Predstavitev mednarodne ureditve zaposlovanja za določen čas

V knjigi Nova delovna razmerja Bohinc pravi, da usmeritve, ki so bile izhodišče za predlagane rešitve, izhajajo tudi iz mednarodnih dokumentov, in sicer kot navaja iz Direktive Sveta EU 25.6.1991, ki obravnava ukrepa za izboljšanje varnosti in zdravja zaposlenih za določen čas, kot tudi iz Konvencije št.158 in Priporočila št. MOD o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Pravi, da je iz direktive mogoče povzeti opredelitev, kdaj se sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer, ko potek pogodbe določajo objektivni pogoji, na primer potek določenega obdobja, dokončanje določene naloge ali določen dogodek.

V nadaljevanju Bečanova navaja, da iz konvencije in priporočila MOD izhaja zahteva državam članicam po ustreznem varstvu pred sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih namen je izogniti se varstvu pred odpovedjo po tej konvenciji. Kot pravi še, ti dokumenti poudarjajo obveznost, da mora biti navedba o obstoju delovnega razmerja za določen čas pisno izražena že ob nastanku pogodbenega razmerja. Prav tako pravi, da

omenjena direktiva Sveta EU določa, da se pogodbe za določen čas sklepajo, kadar pogodbe določajo objektivni pogoji, ki jih našteje kot: določen datum, dokončanje določene naloge ali pojav določenega dogodka, ter da je treba zakonsko opredeliti primere, ko se delovno razmerje lahko sklepa za določen čas. (Bečan v Bohinc, 2002)

Ko Bohinc govori o mednarodnih ureditvah, omeni še predlog po časovni omejitvi pogodb za določen čas, ki je bil vsebovan v Predlogu direktive Sveta EU (29.6.1990), ki se kot mednarodni standard v okviru EU ni uveljavil, v primerjalnih ureditvah pa so časovne omejitve pogodbenega dela za določen čas uveljavljene v Franciji –24 mesecev, Nizozemski –5 let, v Avstriji in Nemčiji pa je prepovedano oziroma omejeno verižno sklepanje oziroma obnavljanje ali podaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Časovno omejitev, je kot pravi, možno drugače določiti s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (46. člen) in na koncu ugotovi, da bi taka rešitev pri nas in v navedenih državah preprečevala izigravanje instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kadar za njihovo sklepanje ni utemeljenega razloga. (Bohinc, 2000)

3. ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI

Delež zaposlitev za določen čas je med vsemi plačanimi zaposlitvami še razmeroma majhen (10,5% v letu 2001), toda Slovenija se tudi po deležu zaposlitev za določen čas približuje povprečju EU, saj je bil v letu 2001 delež v EU 13,4%. Hkrati se je potrebno zavedati, da se s stabilizacijo razmer v gospodarstvu in ob povečevanju števila prostih delovnih mest, povečuje tudi delež novih prostih delovnih mest za določen čas, kar nakazuje tudi določeno fleksibilizacijo trga delovne sile z vidika delodajalcev (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004).

Po podatkih Eurostata, je bilo v Sloveniji v drugi četrtini leta 2005 zaposlenih za določen čas 137.000 med vsemi zaposlenimi, kar predstavlja 17% med vsemi zaposlenimi, od tega je 16% moških med zaposlenimi za določen čas ter 18,1% žensk in ti podatki že nakazujejo, da se zaposlovanje za določen čas v Sloveniji povečuje.

3.1 POTREBE DELODAJALCEV IN ŽELJE DELOJEMALCEV NA TRGU DELOVNE SILE

Vsekakor delo za določen čas postaja vse pogostejša oblika zaposlovanja, kar se pokaže tudi, ko pogledamo letna poročila Zavoda RS za zaposlovanje, saj delodajalci zadnja leta vse pogostejše prijavljajo potrebe po zaposlitvi delavcev za določen čas.

Po podatkih, dostopnih na <http://www.ess.gov.si> je v letnih poročilih Zavoda za zaposlovanje RS med drugim navedeno, da je v primerjavi z začetkom 90. let, delež potreb po delavcih in pripravnikih za določen čas porasel za dobrih 10 odstotnih točk.

Delež potreb po delavcih, kjer se ponuja zaposlitev za določen čas, se od leta do leta spreminja, vendar ostaja na ravni, višji od 70%. Natančnejši podatki govorijo, da so bili v letu 2003 pri 73,8% prijavljenih potreb delodajalci pripravljeni zaposliti delavca za določen čas, pri ostalih pa za nedoločen čas.

Kot še navajajo v letnem poročilu za leto 2003, bo nadaljevanje zaposlovanja za določen čas na daljši rok verjetno vodilo k postopnem zmanjševanju števila zaposlenih za nedoločen čas, ki še vedno predstavljajo večino med zaposlenimi.

Tudi v letu 2004 so med vsemi potrebami po delavcih delodajalci v 73,7% želeli zaposliti delavce za določen čas, pri ostalih pa za nedoločen čas, navajajo v poročilu. Delež potreb po delavcih se glede na pretekla leta ni bistveno spremenil. Zaposlovanje za določen čas še naprej ostaja prevladujoča oblika zaposlovanja, ki jo delodajalci ponujajo v potrebah po delavcih, saj se je za omenjeno časovno obdobje zaposlilo 92.289 oseb, kar je 76% vseh zaposlitev realiziranih v tem letu, medtem ko zaposlovanje za nedoločen čas ostaja manj priljubljena oblika zaposlovanja, ki jo ponujajo delodajalci.

Očitno je, da je zaposlovanje za določen čas priljubljena oblika zaposlovanja pri delodajalcih, medtem ko želje povpraševalcev po delu niso tako izenačene s ponudbo, saj kot je razbrati iz Statističnih informacij (6.10.2005) je delo za določen čas manj priljubljena pri delojemalcih. Gre namreč za ohlapno vrsto zaposlitve in zaposlena oseba po preteku pogodbe nima nobenega zagotovila, da bo pogodba podaljšana.

V Sloveniji je bilo v prvi četrtini leta 2005 nekaj več kot 130.000 delovno aktivnih prebivalcev z delom za določen čas. To je približno 14% vsega delovno aktivnega prebivalstva. Med njimi je bilo nekoliko več žensk kot moških.

3.2 SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI

V Statističnih informacijah, ki jih izdaja Statistični urad RS, dostopne pa so tudi na internetni strani <http://www.stat.si> je po anketi o delovni sili stanje aktivnega prebivalstva za leta 2003 in 2004 naslednje:

Tabela 3.1: Prikaz delovno aktivnega prebivalstva po oblikah pogodbe o delu za nedoločen čas ali za določen čas

	Delovno aktivno prebivalstvo	Delež žensk	Zaposleni	Delež žensk	Zaposleni za nedoločen čas	Delež žensk	Zaposleni za določen čas	Delež žensk
Za 2.četrtnetije 2003 (objava 14.10.2003)	896.000	409.000 (45.6%)	771.000	364.000 (47.2%)	665.000	309.000 (46.5%)	105.000	54.000 (51.4%)
3.četrtnetije 2003 (objava 6.2.2004)	895.000	406.000 (45.3%)	780.000	365.000 (46.8%)	673.000	312.000 (46.4%)	107.000	53.000 (49.5%)
4.četrtnetije 2003 (objava 9.4.2004)	912.000	411.000 (45.1%)	782.000	364.000 (46.5%)	669.000	307.000 (45.9%)	113.000	57.000 (50.1%)
Za leto 2003 (objava 16.8.2004)	897.000	407.000 (45.4%)	773.000	363.000 (47%)	667.000	309.000 (46.3%)	106.000	54.000 (51.2%)
1.četrtnetije 2004 (objava 31.8.2004)	922.000	419.000 (45.5%)	782.000	367.000 (47%)	657.000	303.000 (46.1%)	125.000	65.000 (51.7%)
2.četrtnetije 2004 (objava 12.11.2004)	946.000	434.000 (45.9%)	798.000	378.000 (47.3%)	654.000	303.000 (46.3%)	144.000	75.000 (51.9%)
3.četrtnetije 2004 (objava 4.2.5005)	968.000	443.000 (45.8%)	814.000	382.000 (46.9%)	657.000	305.000 (46.4%)	158.000	77.000 (49.1%)
4.četrtnetije 2004 (objava 29.3.2005)	938.000	424.000 (45.2%)	796.000	370.000 (46.6%)	665.000	302.000 (46.1%)	141.000	69.000 (48.6%)
Za leto 2004 (objava 15.7.2005)	943.000	430.000 (45.6%)	797.000	374.000 (47%)	656.000	303.000 (46.2%)	142.000	71.000 (50.3%)

VIR: podatki povzeti po Statističnih informacijah, Anketa o delovni sili, 2003, 2004, 2005

(<http://www.stat.si/>)

Ker starejših podatkov o stanju zaposlenih za določen čas na internetu nisem zasledila, sem si pomagala s podatki objavljenimi v Zborniku Statistični dnevi 2000.

Tabela 3.2: Delež zaposlenih za nedoločen in določen čas v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji med leti 1991 – 1999.

LETO	Zaposlitev za nedoločen čas	Zaposlitev za določen čas	Druge oblike zaposlitev
1991	79.1	4.0	16.9
1992	79.1	4.9	16.0
1994	74.0	5.6	20.4
1996	74.5	6.8	18.7
1998	68.9	8.5	22.1
1999	70.6	8.6	20.8

VIR: Ignjatović Miroljub, Kramberger Anton, (2000:454): *Fleksibilizacija slovenskega trga dela*. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13. – 15. november. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana

Če bi podatke poskusili primerjati z novjšimi prikazanimi v tabeli 3.1, lahko vidimo, da se delež zaposlitev za določen čas iz leta v leto povečuje, pri čemer se povečuje tudi delež novih prostih delovnih mest za določen čas, kar kot pravita Kanjuo Mrčela in Ignjatović nakazuje določeno fleksibilizacijo trga delovne sile z vidika delodajalcev, na to povpraševanje pa odgovarja predvsem mlajša delovna sila (stari med 15 in 24 let), ki nima veliko izkušenj z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom in je tako prožnejša glede sprejemanja zaposlitve za določen čas, hkrati pa omenjata, da podatki kažejo na nekakšno »getizacijo« mladih v določenih fleksibilnih oblikah zaposlovanja, ki pomenijo večje tveganje tako na trgu delovne sile kot v življenju nasploh. Prav tako ni nepomemben podatek da skupno poročilo Sveta Evropske komisije o zaposlovanju (2002) ugotavlja, da je bilo delo za določen čas večinoma neprostovoljno (80%). (Kanjuo Mrčela, Ignjatović, 2004)

Kot pravita Ignjatović in Kramberger absolutno in relativno naraščanje zaposlitev za določen čas prinaša s sabo tudi nova tveganja. Kajti med drugim začasnost zaposlitve povečuje hitrost prehajanja iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti ter obratno. Narašča torej število tistih oseb, ki so ob prenehanju zaposlitve za določen čas (večanje učinkovitosti podjetij) obenem tudi upravičene do nadomestila za primer brezposelnosti, kar dodatno povečuje pritisk na državo blaginje. Opazni so tudi trendi starostne segregacije, kar pomeni, da se za zaposlitev za določen čas odločajo predvsem mlajše skupine delovne sile, ki s tem prevzemajo nase tudi večje tveganje, da bodo hitreje

menjavale zaposlitev ter pogosteje prehajale iz stanja delovne aktivnosti v stanje brezposelnosti ter obratno. Gre torej za vedno večjo starostno diferenciacijo glede na obliko zaposlovanja, s tem pa tudi za diferenciacijo tveganj, ki so značilne za različne oblike prenehanja zaposlitve. (Ignjatović M., Kramberger A., Fleksibilizacija slovenskega trga dela, Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje, Zbornik, Statistični dnevi 2000, Radenci 2000)

3.3 SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU V NEKATERIH DRUGIH EVROPSKIH DRŽAVAH IN PRIMERJAVA S SLOVENIJO

Kot je razvidno iz tabele 3.3, najbolj izstopa Španija kot država z najvišjim deležem zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi (33.3%), visok delež ima še Poljska (25.5%) pa tudi Portugalska (19.5%).

Po podatkih v Statističnih informacijah, ki jih objavlja Statistični urad RS, objavljenih 6.10.2005, ponekod po svetu velik delež delovno aktivnega prebivalstva, zaposlenega za določen čas, predstavljajo sezonski delavci, drugod je zelo razvito delo preko agencij za zaposlovanje. V letu 2004 je bilo v EU približno 14% vsega delovno aktivnega prebivalstva, zaposlenega za določen čas.

Če vključimo še Slovenijo in jo primerjamo z drugimi državami v Evropi, ugotovimo, da se delež zaposlitev za določen čas kar približuje ostalim državam, sploh če pogledamo samo države EU, je Slovenija kar v zgornji polovici glede na delež zaposlenih za določen čas, saj le ta po podatkih Eurostata za drugo četrtino leta 2005 znaša 17%, kar predstavlja 137.000 zaposlenih za določen čas.

Po podatkih Eurostata je bilo stanje zaposlenih za določen čas v drugi četrtini leta 2005 naslednje:

Tabela 3.3: Delež zaposlenih za določen čas po državah in spolu.

DRŽAVA	Število zaposlenih za DČ	Moški in ženske (v odstotkih)	Moški (v odstotkih)	Ženske (v odstotkih)
Belgija	327.000	9.1	6.7	12.0
Češka	346.000	8.7	7.8	9.7
Danska	248.000	9.9	8.9	11.0
Nemčija	4,384.000	13.8	14.0	13.6
Estonija	18.000	3.2	4.1	2.5
Grčija	336.000	12.1	10.2	14.7
Španija	5,135.000	33.3	31.6	35.5
Francija	2,925.000	13.3	12.5	14.2
Irska	41.000	2.5	2.4	2.7
Italija	2,048.000	12.4	10.6	14.8
Ciper	37.000	13.8	8.5	19.6
Latvija	78.000	8.7	11.4	6.0
Litva	62.000	5.1	6.9	3.3
Madžarska	240.000	7.2	7.8	6.5
Malta	5.000	3.9	3.2	5.5
Nizozemska	1,068.000	15.0	13.7	16.6
Avstrija	290.000	8.8	8.8	8.8
Poljska	2,649.000	25.5	26.3	24.6
Portugalska	742.000	19.5	18.7	20.3
Slovaška	96.000	5.0	5.1	4.9
Finska	385.000	18.1	14.4	21.7
Švedska	631.000	16.2	14.5	17.9
Velika Britanija	1,338.000	5.5	5.1	5.9
Bolgarija	154.000	6.0	6.1	5.9
Hrvaška	150.000	12.8	12.7	13.0
Romunija	160.000	2.7	3.1	2.1
Islandija	10.000	7.1	6.2	8.0
Norveška	201.000	9.6	7.6	11.6
Švica	423.000	12.7	12.4	12.9

VIR: EUROSTAT 2005

3.4 NAPOVEDI VLADE RS – REFORME

Tudi vlada Republike Slovenije (2004-2008) napoveduje in si želi bolj fleksibilnega trga in posledično lažje zaposlovanje s takšnimi oblikami zaposlitve. V vladnih reformah, ki so v zadnjem času pogosto predmet debate, so med drugim tudi predlogi za bolj fleksibilen trg:

Ukrep 1: Povečati prilagodljivost trga dela in olajšati zaposlovanje

»Namen je stopnjo varovanja delovnega mesta uskladiti s ciljem prožnosti zaposlovanja. Zmanjšati strah delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas, spodbuditi fleksibilne oblike zaposlovanja, zmanjšati ovire za prekvalifikacije in zaposlovanje brezposelnih, zmanjšati regulacijo opravljanje poklicev in pridobitne dejavnosti ter tako, skupaj z zmanjšanjem davčne obremenitve dela.«

V nadaljevanju so omenjeni predlogi sprememb, in sicer:

- Zmanjšati ovire za zaposlovanje s krajšim delovnim časom in drugimi oblikami fleksibilnega dela (stroški prevoza, prehrane, regresa naj bodo sorazmerni z obsegom delovnega časa).
- Zmanjšati ovire za razvoj in delovanje agencij za zagotavljanje delavcev (temporary work agency).
- Reguliranost poklicev omejiti samo na področja, kjer gre predvsem za zaščito javnega interesa ali je določeno s predpisi EU (obstoječ seznam reguliranih poklicev je potrebno pregledati in izvesti ustrezne spremembe predpisov).
- Omogočiti opravljanje začasnih in občasnih del s pridobitno dejavnostjo brez velike reguliranosti in dolgotrajnih postopkov registracije.
- Preučiti možnosti skrajšanja zakonsko določenih razumnih odpovednih rokov,
- V okviru možnosti, ki jih dopuščajo ratificirani mednarodni sporazumi, odpraviti vzroke za visoke ocene rigidnosti "indeksa varovanja zaposlitev" v primeru kolektivnega odpuščanja.

Ob tem navajajo oceno učinkov, ki bi se naj pokazali v povečanju zaposlenosti, znižanju izdatkov za socialne transferje, odpravi ovir za poklicno mobilnost in prezaposlovanje delavcev.

Prav tako v nadaljevanju opozarjajo, da: »Na področjih, kjer predlagamo spremembe, ki bi lahko bile razumljene kot »zmanjševanje pravic« ali različnih ugodnosti, vselej predlagamo tudi komplementarne ukrepe, ki spodbujajo uravnoteženje negativnih s pozitivnimi spodbudami. Tako na primer ukrepe za povečanje prilagodljivosti delodajalcev pri zaposlovanju (ki ne gredo dlje od običajnih rešitev v EU) in za spodbujanje prejemnikov socialnih transferjev k aktivnosti spremljajo tudi močni ukrepi za lažje iskanje dela in za večjo zaposljivost brezposelnih in neaktivnih oseb. Izkušnje drugih držav kažejo, da fleksibilnejši trg dela prinaša večjo in ne manjše zaposlenosti.« Ter: »Preveč rigidna zaščita delovnih mest ni le ovira za hitrejšo rast zaposlovanja, ampak je tudi diskriminatorna do brezposelnih oseb, ki iščejo delo, ali do oseb, ki bi bile pripravljene sprejeti tudi začasna dela ali ki želijo opravljati svoboden poklic, pa so izrinjene s trga. Podobno velja za davčno privilegiranje priložnostnih zaposlitev.«

(Predlog vladnih reform, 2005)

Eden glavnih namenov na tem področju je torej omogočiti fleksibilne pogodbe o zaposlitvi ter s tem omogočiti večjo svobodo delodajalcu pri določanju pogojev zaposlitve (čas zaposlitve, dodeljevanje delovnih nalog, usposabljanje, itd.) ter večjo svobodo delojemalcu pri izbiri oblike delovne aktivnosti (svobodne oziroma fleksibilne oblike dela).

Prav tako se je že pred časom v medijih nakazovalo, kaj bi morala med drugim ukreniti vlada, in sicer: »...pristati bi morali na to, da se trg dela toliko liberalizira, da bo olajšano zaposlovanje za določen čas, da bo lažje odpuščanje in najemanje...« (Mladina, št. 49, Intervju: Mičo Mrkaić; str.35-38, 6.12.2004)

Na drugi strani so se pojavljala tudi nasprotna mnenja kot npr.: »...povečevanje prožnosti trga delovne sile pomeni: zmanjševanje pravic iz dela, uvajanje delovnih razmerij brez jamstev za delavke in delavce, povečevanje negotovosti delavk in delavcev, zlasti pa spodkopavanje kolektivnih pogodb. Prožnost trga delovne sile pomeni delovne pogodbe za določen čas in honorarne pogodbe za določen projekt, pomeni dejansko odpravo minimalne plače, odpravo pravic do bolniške, dopusta,

pokojnine, zdravstvenega zavarovanja itn. pomeni tudi zmanjševanje moči sindikatov. Prav to je »socialni dumping«. S socialnim dumpingom vlade poskušajo doseči konkurenčnost svojih gospodarstev s povečevanjem izkoriščanja in zatiranja tistih, ki proizvajajo vrednost...« (Mladina; št. 46, Močnik Rastko, str.19, 7.3.2005)

4. EMPIRIČNI DEL

Zadnji del vsebuje empirične podatke, ki sem jih dobila s pomočjo vprašalnikov, na začetku pa bom navedla še nekaj podatkov iz raziskave Cranet.

4.1 V KATERIH PANOGAH SE NAJVEČ ZAPOSLUJE ZA DOLOČEN ČAS V SLOVENIJI?

Iz raziskave CRANET, ki je mednarodna primerjalna študija upravljanja človeških virov in je bila nazadnje opravljena leta 2004 je razvidno, da so pogodbe za določen čas najbolj razširjena oblika fleksibilnega zaposlovanja (le 2% organizacij ne uporablja te oblike). Statistično značilne razlike pa so glede sektorjev gospodarstva – v kmetijstvu in industriji je največji delež organizacij (44%) v katerih je delež zaposlenih za določen čas od 6-20 %. V tržnih in javnih storitvah pa je večji delež organizacij (64 % in 74%), kjer je delež zaposlenih za določen čas do 5 %.

Hkrati je v isti raziskavi omenjen podatek, da so organizacije, ki so zmanjšale število zaposlenih v podjetju, najbolj pogosto navedle metode, med katerimi je na prvem mestu nepodaljševanje delovnega razmerja za določen čas.

4.2 PREDSTAVITEV POGLEDOV PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV IN ZAPOSLENIH NA OBRAVNAVANO TEMATIKO

4.2.1 Opis metodološkega pristopa

V svoji nalogi sem želela tudi nekaj konkretnih pogledov in mišljenj ljudi, ki so z omenjeno tematiko neposredno povezani, to so delodajalci v podjetjih, kjer zaposlujejo za določen čas in zaposleni, ki so bili ali so še zaposleni za določen čas.

Za ilustracijo zgoraj omenjene problematike sem uporabila metodo intervjuja, pri čemer je bil predviden osebni intervju z vsemi sodelujočimi. Za to metodologijo sem se odločila, ker omogočajo vpogled v probleme posameznih socialnih skupin in njihove načine razmišljanja. Uporabila sem obliko strukturiranega intervjuja, kjer so vprašanja vnaprej določena.

Prednosti metode strukturiranih intervjujev so predvsem v tem, da »...so bolj prožni od drugih raziskovalnih metod. Uporabljamo jih lahko, da od ljudi pridobimo preproste informacije o dejstvih. Uporabljamo jih lahko, da ljudi povprašamo o njihovih stališčih, preteklem, sedanjem ali prihodnjem vedenju, njihovih motivih, občutkih in drugih čustvih, ki jih ni mogoče neposredno opazovati. Tisti, ki intervju vodijo, lahko vsako vprašanje ali problem raziskujejo toliko poglobljeno ali površinsko, kot želijo« (Haralambos in Holborn, 1999:849).

Pomanjkljivost omenjene metode je, »...da ta množica informacij ni nujno niti veljavna niti zanesljiva. Intervjuji imajo mnoge iste pomanjkljivosti kot vprašalniki; dani odgovori morda niso točni in ne odražajo resničnega vedenja. Respondenti lahko lažejo, pozabijo ali morda nimajo potrebnih informacij« (Haralambos in Holborn, 1999:849, 850).

Pri empiričnem delu sem naletela na kar nekaj težav, saj je očitno zaposlovanje za določen čas še nekakšna tabu tema, kajti tako predstavniki delodajalcev kot tudi zaposleni za določen čas o tem ne govorijo preveč radi. Prvi najbrž zato, ker je realna slika verjetno precej drugačna kot jo morajo nato prikazati pri tem ko podajajo podatke, slednji pa se očitno bojijo za svoja delovna mesta.

Kljub temu, da sem vse še posebej opozorila na to, da gre za popolnoma anonimen vprašalnik, so bili odzivi med zaposlenimi zelo različni, večina je izražala strah pred sodelovanjem. Tudi podjetja zelo težko dajejo podatke.

Kakorkoli že, za sodelovanje sem prosila v desetih različnih podjetjih, od katerih je bilo pripravljenih sodelovati tako s strani delodajalca kot zaposlenih, sedem podjetij.

Moj namen je bil, da bi z vsakim predstavnikom opravila poglobljen intervju, toda realna slika je bila žal drugačna. Ker večina sodelujočih ni bila pripravljena, da bi govorili na štiri oči, sem se morala situaciji prilagoditi tako, da sem z nekaterimi

komunicirala samo preko elektronske pošte, kar se pozna tudi pri dobljenih podatkih. Od tistih, s katerimi sem dejansko opravila intervju sama, sem dobila precej več in boljše podatke kot od tistih, ki so mi jih posredovali v elektronski obliki.

V podjetjih, kjer so bili pripravljeni sodelovati, sem komunicirala s predstavnikom delodajalca, ki so bili v večini primerov zaposleni iz kadrovske službe ter z dvema zaposlenima za določen čas, razen v dveh podjetjih, kjer je odgovoril samo po en zaposlen za določen čas.

Vprašalnik za predstavnike delodajalca je vseboval dvajset vprašanj odprtega tipa, vprašalnik za zaposlene pa je vseboval šestnajst vprašanj odprtega tipa, pri čemer je bilo prvo vprašanje podobno. Oba vprašalnika prilagam na koncu naloge.

4.2.2 Primerjava podjetij

Najprej bom predstavila primerjavo sodelujočih podjetij iz Celja in širše okolice ter predstavila in primerjala poglede predstavnikov delodajalcev na obravnavano tematiko. Zaradi anonimnosti sem vsako podjetje označila z različno spremenljivko (A, B, C, D, E, F in G).

Tabela 4.4: Primerjava glavnih značilnosti podjetij

PODJETJE	GLAVNA DEJAVNOST	ŠT. ZAPOS- LENIH	ZAPOSLENI ZA DČ	MOŠKI	ŽENSKE
A	Industrija kovinskih izdelkov in opreme	700	103 (14.7%)	56 (54.4%)	47 (45.6%)
B	Proizvodno grafično podjetje	430	19 (4.4%)	12 (63%)	7 (37%)
C	Proizvodnja in predelava svežega mesa	320	63 (19.7%)	/*	/*
D	Proizvodnja električnih gospodinjskih aparatov	5450	450 (8.3%)	/*	/*
E	Trgovina in storitve	2600	390 (15%)**	/*	/*
F	Proizvodnja drugih kmetijskih in gozdarskih strojev	400	14 (3.5%)	/*	/*
G	Proizvodnja	240	/*	/*	/*

Opomba: * ni podatka

Opomba: ** predstavnik podjetja je navedel podatek, da je 15% zaposlenih za določen čas, kar je preračunano glede na vse zaposlene 390.

Kot je razvidno iz tabele 4.4, prevladujejo proizvodna podjetja, delež zaposlenih za določen čas pa je zelo različen, od pretežno visokega deleža – podjetje C (19.6%), do nizkega deleža – podjetje F (3.4%).

4.2.2.1 Značilnosti zaposlovanja za določen čas

Tabela 4.5: Koga v podjetju zaposlujejo za določen čas in kolikokrat podaljšajo pogodbo za določen čas

Podjetje	Koga pretežno zaposlujejo za DČ-glede na starostno strukturo	Kolikokrat običajno podaljšajo pogodbo za DČ
A	Večinoma mlajše (do 40 let)	Od enkrat do štirikrat, odvisno od delovnega mesta
B	Večinoma mlajše	/*
C	Mlajše ljudi	Če je mogoče, čim dlje
D	Različne kategorije	Povsem različno, odvisno od tržnih potreb
E	V glavnem mlade (pod 40 let)	Odvisno od vrste del, znanj, potreb...
F	/*	Odvisno od potreb delovnega procesa
G	V večini ljudi v srednjih letih	Po enem letu izjemoma še enkrat podaljšamo

Opomba: * ni podatka

Kot je razvidno iz tabele 4.5, podjetja zaposlujejo za določen čas pretežno mlajšo populacijo, v dveh podjetjih pa so omenili, da na to koga bodo zaposlili vplivajo potrebe podjetja.

Dejavniki zaposlovanja za določen čas

Tabela 4.6: Razlogi zaposlovanja za določen čas ter razporeditev delavcev glede na delovno mesto

Podjetje	Glavni razlog zaposlovanja za DČ	Kakšna je razporeditev delavcev zap. za DČ glede na delovna mesta
A	- začasno povečan obseg dela - nadomeščanje delavcev	Pretežno gre za delavce v proizvodnji, manjši delež tudi v režiji
B	- začasno povečan obseg dela - da delavca preizkusimo	V 80% gre za delavce v proizvodnji, nekaj pa tudi v razvoju, kjer se največ dela na projektih
C	- nadomeščanje odsotnih delavcev - fluktuacija	Na novo se zaposluje striktno za določen čas, ne glede na delovno mesto
D	- tržne razmere	Razmerje je približno 90% proizvodnih delavcev in 10% režijskih
E	- občasno povečan obseg dela	Večinoma gre za delavce, ki delajo v trgovini oz. v skladiščih, manjši delež pa tudi v režiji
F	- začasno povečan obseg dela	Štirje delavci v režiji in deset v proizvodnji
G	- zaradi občasno povečane proizvodnje	V večini gre za proizvodne delavce

Tabela 4.7: Pomen preizkusa delavcev in nadzora nad njimi.

Podjetje	Ali gre pri zaposlovanju za DČ za preizkus sposobnosti, kompetenc zaposlenih	Ali gre za večji nadzor nad delavci
A	Pri prvi zaposlitvi je lahko tudi preizkus delavca	Bolj gre za nadzor podjetja nad stroški v primeru zmanjšanja obsega poslovanja
B	Da, preden se odločimo ali jih zaposlimo za nedoločen čas	Tudi na nek način
C	Vsekakor se lahko zgodi, da gre za preizkus	Delavci, ki so zaposleni za DČ so ves čas v strahu in pod pritiskom in delodajalec lahko na tak način lažje manipulira z njimi
D	Da, gre tudi za preizkus	Ne, bolj za spoznavanje njegovih sposobnosti, kompetenc
E	Vsekakor	Bolj pomeni nadzor nad kontroliranjem svojih stroškov, delno pa tudi nad delavcem
F	Da, lahko gre za preizkus	Ne
G	Da, tudi do neke mere	Niti ne. Gre pa gotovo za večje dokazovanje delavca, da dokaže svoje sposobnosti

Tabela 4.8: Pogostost spreminjanja pogodbe.

Podjetje	Kako pogosto spremenijo pogodbo za določen čas v pogodbo za nedoločen čas
A	V letu 2005 je bila sklenjena pogodba za nedoločen čas s 25 zaposlenimi, s katerimi je bila pred tem sklenjena pogodba za določen čas, od tega je bilo 15 moških in 10 žensk; do 40 let – 24 delavcev in 1 delavec nad 40 let
B	Kar v 90% spremenimo pogodbo o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas, ker so to večinoma mlajši delavci – strokovnjaki, ki jih potrebujemo, ker se starejši upokojujejo; več je moških ker smo proizvodno podjetje
C	O tem odloča glavni direktor in gre predvsem za delovna mesta, kjer je kader nepogrešljiv in nimamo druge izbire kot da delavca zaposlimo za NDC; spol ni tako pomemben, bolj je starost
D	Pogosto
E	Letno se približno tretjini zaposlenim za določen čas, delovno razmerje spremeni v nedoločen čas. Starost in spol pri tem ne igrata nobene vloge
F	To je odvisno od proizvodnega plana dela
G	Vsaj 50% zaposlenim za določen čas spremenimo pogodbo za nedoločen čas

Pri tem bi lahko dodala opazko, da glede na to, da po podatkih podjetja zatrjujejo, da veliko delavcem vsako leto spremenijo pogodbo iz delovnega razmerja za določen čas v pogodbo za nedoločen čas, zakaj jih potem sploh zaposlujejo tako dolgo za določen čas? Tu se verjetno pokaže povezava s tem, da v večini resnično želijo delavca preizkusiti in ne zgolj zaradi tega, ker se pokaže potreba po delu.

Kriteriji, da delavcu s pogodbo za določen čas spremenijo v pogodbo za nedoločen čas

Tabela 4.9: Kriteriji, pomembni za spremembo pogodbe

Podjetje	Delovni proces		Značilnosti delavcev		Kdo odloča o tem
	Trajne potrebe po delu	Razvojni cilji	Delavec, ki je dlje časa zaposlen	Kompetentnost in storilnost delavca	
A	+		+		Vodje oddelkov in sindikati
B	+	+			/
C	+				Glavni direktor
D				+	/
E	+			+	/
F	+				/
G	+				/

4.2.2.2 Posledice zaposlovanja za določen čas

Tabela 4.10: Mnenja o negativnih posledicah za zaposlene.

Podjetje	Menite, da ima zaposlitev za DČ kakšne negativne posledice za posameznika
A	Da, ima negativne posledice pri pridobivanju kredita, lahko čutijo tudi določen psihični pritisk
B	Prav gotovo je to neka negotovost
C	Ti ljudje se počutijo socialno degradirane. Živijo v strahu da izgubijo službo
D	Da, negotovost zaposlitve
E	Problem pri pridobivanju bančnih kreditov, pritisk glede varnosti zaposlitve
F	Ne
G	Verjetno prinaša takšna zaposlitev negativne posledice

Tabela 4.11: Možne razlike med zaposlenimi za določen in nedoločen čas in stres na delovnem mestu.

Podjetje	Ali opazate razlike med učinkovitostjo zaposlenih za DČ in tistimi za NDC	So zaposleni za DČ bolj napeti in manj sproščeni na delovnem mestu
A	Da, delavci zaposleni za določen čas so povprečno opazno prizadevnejši	Empiričnih raziskav, ki bi to potrjevale nimamo, je pa možno da so manj sproščeni na delovnem mestu
B	Ne	Včasih je to ravno obratno
C	Da, zaposleni za DČ se bolj trudijo na delovnem mestu	Da
D	Tisti za določen čas so bolj učinkoviti pri delu	Ne
E	Delavci zaposleni za določen čas so v povprečju prizadevnejši pri svojem delu	Analize tega niso potrdile
F	Ne	Ne
G	Ne opazamo očitnih razlik	To je odvisno od vsakega posameznika

Zanimivo je, da večina delodajalcev opaza očitno večje prizadevanje na delovnem mestu s strani delavcev zaposlenih za določen čas, kar znova potrjuje, da je lahko takšna oblika zaposlitve za delodajalca zelo ugodna in hkrati ohranjajo pomemben nadzor nad zaposlenimi.

4.2.2.3 Mnenja o zakonodaji in vladnih reformah

Tabela 4.12: Podaljševanje pogodbe v skladu z zakonodajo

Podjetje	Ali na razgovoru obvestite, da gre za določen delovni čas	Podaljševanje pogodbe istemu delavcu za DČ več kot za 2 oz. 3 leta.
A	Da, povemo tudi za koliko časa je namenjeno delo in kakšne so nadaljnje možnosti	Podaljšujemo pogodbo v skladu z ZDR
B	Vse objavimo že v razpisu in opozorimo na razgovoru	Zaposlovanje za DČ poteka v zakonsko določenih okvirih, nato pa se odločimo ali delavca obdržimo
C	Vedno povemo tudi čas trajanja pogodbe	Če je mogoče ta čas izkoristimo
D	Da, na razgovoru vedno povemo za kakšno obliko dela gre	Ne podaljšujemo več kot dve leti oz. tri v prehodnem obdobju
E	Da in tudi na razpisu je to razvidno	Skladno z ZDR
F	Delovno mesto je predhodno objavljeno	Ne podaljšujemo več kot za dve oz. tri leta
G	Da	Ne podaljšujemo več kot za dve oz. tri leta

Iz tabele 4.12 je razvidno, da podjetja **zaposlujejo za določen čas v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih**, prav tako tudi v vseh podjetjih pravijo, da ne podaljšujejo pogodb za več kot dve oziroma tri leta v prehodnem obdobju, ali vsaj tega ne počnejo za isto delovno mesto z istim človekom. Zanimiv je pri tem odgovor podjetja C, kjer menijo da si takšne »prireditve« pogodbe skoraj ne morejo privoščiti, ker so ljudje dandanes dobro poučeni in osveščeni glede svojih pravic in si kar hitro pridobijo strokovno pomoč, da si izborijo kar jim pripada.

Prav tako tudi večina predstavnikov delodajalcev trdi, da delavci preprosto nimajo izbire pri zaposlitvi in se zato tudi v toliki meri odločajo za zaposlitev za določen čas.

Hkrati pa se mnenja o zakonodaji glede zaposlovanja za določen čas in komu le-to prinaša koristi zelo razlikujejo.

Tabela 4.13: Prihodnost zaposlovanja za določen čas in mnenja o vladnih reformah.

Podjetje	Ali je zaposlovanje za DČ nujna posledica fleksibilizacije trga	Pomen začasnega in občasnega zaposlovanja
A	Ni nujno tako zaposlovanje, v kolikor bi se pojmovanje dela za nedoločen čas spremenilo in ne bi obstajali tako zapleteni in dolgotrajni postopki v primeru odpuščanj	Vsekakor bi se takšnega načina zaposlovanja lahko posluževali in bi te oblike lahko nadomestile zaposlovanje za določen čas
B	Da	Če potrebuješ delavca le za kratek čas je to gotovo najboljši način, z najmanj stroškov
C	Ni nujno. Delo za DČ naj bi bilo le v času uvajanja, saj lahko v tem času delodajalec dovolj spozna ustreznost delavca	Teh oblik ne poznamo in bi težko odgovorili
D	Da	Ne poznamo
E	Da, menimo da so nujni in potrebni, saj mora delodajalec imeti možnost hitrega reagiranja na določene trende poslovanja	/
F	Da	Če bo potrebno se bomo posluževali teh oblik zaposlovanja, vse pa je odvisno od trenutnih potreb proizvodnega procesa
G	Zagotovo	/

4.2.2.4 Povzetek primerjav med podjetji

V tem delu sem predstavila poglede in mnenja nekaterih predstavnikov podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas. Ker ne gre za raziskavo in vzorec ni dovolj velik, rezultatov seveda ne morem posploševati, ampak gre zgolj za prikaz mnenj.

Predstavila bom nekatere značilnosti, ki so skupne vsem podjetjem oziroma mnenja in mišljenja, ki prevladujejo med predstavniki delodajalcev glede zaposlovanja za določen čas.

V primerjanih proizvodnih podjetjih večinoma zaposlujejo za določen čas delavce v proizvodnji. Razlogi za takšno zaposlovanje so naslednji:

- glavni razlogi zaposlovanja za določen čas: začasno povečan obseg dela, nadomeščanje odsotnih delavcev ter preizkus novih delavcev;
- negotovost na trgu
- prednosti zaposlovanja za določen čas

Mnenja večine o zaposlenih delavcih za določen čas:

- menijo, da zaposleni nimajo izbire pri zaposlovanju
»Ali se radi tako zaposlujejo, jih ne sprašujemo, saj žal nimajo izbire, razen, če so na trgu težko iskan kader.« (Industrija kovinskih izdelkov in opreme)
- večina jih trdi, da pogodbo za določen čas spremenijo v pogodbo za nedoločen čas, kadar se pokaže dolgoročna potreba po delu
»Kar v 90% primerov spremenimo pogodbo o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas, ker so to večinoma mlajši delavci-strokovnjaki, ki jih potrebujemo, ker se starejši upokojujejo.« (Proizvodno grafično podjetje)
- večina jih meni, da ima takšna oblika zaposlovanja negativne posledice na tako zaposlene
»Ti ljudje se počutijo socialno ogrožene. Živijo v strahu pred izgubo zaposlitve.« (Proizvodnja in predelava svežega mesa)
- vsi menijo, da so delavci zaposleni za določen čas pri delu bolj prizadevni in marljivi, ne pa tudi nujno bolj pod stresom
»Delavci zaposleni za določen čas so v povprečju prizadevnejši pri svojem delu, analize pa niso potrdile, da bi bili ti delavci tudi bolj napeti in manj sproščeni na delovnem mestu.« (Trgovina in storitve)

Druga skupna opažanja:

- pogodbe o zaposlitvi za določen čas podaljšujejo v skladu z ZDR in da se ne poslužujejo t.i. »verženja pogodb«
»Pogodb o zaposlitvi za določen čas ne podaljšujemo več kot dve leti oziroma tri v prehodnem obdobju, vse poteka v skladu z zakonom.« (Proizvodnja električnih gospodinjskih aparatov)
- opozorijo, kadar gre za zaposlitev za določen čas ali v razpisu ali na razgovoru
»Vse potrebno objavimo že v razpisu delovnega mesta in tudi na razgovorih to poudarimo, tako da je delavec seznanjen.« (Proizvodno grafično podjetje)
- večinsko mnenje, da je zaposlovanje za določen čas nujna posledica fleksibilizacije

»Da, menimo, da so zaposlitve za določen čas nujne in potrebne, saj mora delodajalec imeti možnost hitrega reagiranja na določene trende poslovanja.«
(Trgovina in storitve)

- večinsko mnenje, da je možno izkoriščati zakonodajo
»Še vedno je seveda s strani delodajalca možno izkoriščati zakonodajo, saj kdor želi najti »luknjo« v zakonu jo lahko najde. Ni pa prav, da zaposleni za določen čas ne morejo dobiti bančnega kredita ipd. in tu bi se morale banke ter druge take institucije bolj prilagajati trgu.« (Proizvodno grafično podjetje)
- niso dovolj seznanjeni z vladnimi predlogi in reformami, glede začasnega in občasnega zaposlovanja, bi se pa posluževali teh del
»Občasnega in začasnega zaposlovanja bi se lahko posluževali v primerih povečanega obsega dela ali dela, ki ni trajneje-dolgoročneje zagotovljeno zaradi razmer na trgu. Uporabnost take oblike se navadno dokončno pokaže skozi normativno-zakonsko opredelitev in izvedbo take možnosti, ki pa je vsebinsko še ne poznamo.« (Industrija kovinskih izdelkov in opreme)

4.2.3 Zaposleni za določen čas

Na vprašalnike je bilo pripravljeno odgovoriti 12 zaposlenih za določen čas iz podjetij, ki so obravnavana že v prejšnjih poglavjih, zato bom tudi v tej primerjavi uporabila iste spremenljivke za ista podjetja, in sicer, A, B, C, D E, F in G, za označitev zaposlenih iz teh podjetij pa bodo uporabljene spremenljivke: a1, a2; b1; c1, c2; d1, d2; e1, e2; f1; g1, g2.

Vprašalnik za zaposlene za določen čas je vseboval 16 vprašanj odprtega tipa.

Žal ponovno nisem mogla z vsemi, ki so bili pripravljene odgovarjati na vprašanja, intervjuja opraviti sama, ampak so v večini želeli, da jim ga pošljem po elektronski pošti, kar pa ima za posledico, da odgovori niso vedno tako natančni kot bi si želela, da bi lahko lažje interpretirala rezultate.

Pridobljene informacije predstavljajo zgolj ilustracijo načinov razmišljanja ljudi, ki so ali so bili zaposleni za določen čas. Zaradi večje preglednosti bom uporabila tabelo.

Osnovne informacije zaposlenih za določen čas

Tabela 4.14: Prikaz osnovnih podatkov zaposlenih za določen čas

Podjetje	Zaposleni	Spol	Starost	Izobrazba	Stan	Št.otrok	Kolika zaposlitev	Koliko časa so zaposleni za DČ	Želena oblika zaposlitve
A	a1	ž	27	Kmetijski tehnik	Samska	Nima	1.zaposlitev	6 let (72 mesecev)	Nedoločen čas
A	a2	ž	37	Osnovna šola	Poročena	2 otroka (18,16 let)	2.zaposlitev	6 let (72 mesecev)	Nedoločen čas
B	b1	m	28	Strojni tehnik	Samski	Nima	2.zaposlitev	4 mesece	Važno je plačilo, ne oblika zaposlitve
C	c1	ž	35	Višja šola	Samska	1 otrok (12 let)	Ni prva zaposlitev	6 mesecev	Nedoločen čas
C	c2	ž	42	Srednja šola	Samska	1 otrok (14 let)	Ni prva zaposlitev	2 leti (24 mesecev)	Zaposlitev, ki omogoča socialno varnost
D	d1	ž	28	Univ.dipl.ekon.	Živi s partnerjem	Nima	1.zaposlitev	15 mesecev	Nedoločen čas
D	d2	ž	26	Univ.dipl.ekon.	Samska	Nima	1.zaposlitev	7 mesecev	Nedoločen čas
E	e1	ž	21	Srednja ekon.šola	Samska	Nima	1.zaposlitev	1 leto (12 mesecev)	Nedoločen čas
E	e2	m	33	(prodajalec)	Poročen	2 otroka	Ni prva zaposlitev	2 leti (24 mesecev)	Nedoločen čas
F	f1	m	36	Srednja kovinarska šola	Poročen	1 otrok (12 let)	3.zaposlitev	14 mesecev	Nedoločen čas
G	g1	m	25	Univ.dipl.inž.stroj.	Samski	Nima	1.zaposlitev	6 mesecev	Nedoločen čas
G	g2	ž	28	Dipl.ekon.	Živi s partnerjem	Nima	1.zaposlitev	3 leta (36 mesecev)	Nedoločen čas

Če na kratko povzamem osnovne podatke o zaposlenih za določen čas, ugotovim, da je sodelovalo 12 zaposlenih iz 7 različnih podjetij, od tega 4 moški in 8 žensk. Sama sem sicer želela, da bi iz vsakega podjetja sodelovala po dva zaposlena, in sicer ena ženska in en moški, toda v realnosti se je izkazalo drugače, saj so v večini odgovarjale ženske.

Starost sodelujočih se giblje med 21 in 42 let, povprečna starost pa je 30.5 let.

Za polovico (6) zaposlenih je to njihova prva zaposlitev.

Sedem jih je brez otrok, sedem je samskih, 3 so poročeni in dve živita s partnerjem.

Štirje imajo VII. stopnjo izobrazbe, ena ima VI. stopnjo, pet jih ima V. stopnjo izobrazbe, ena ima končano osnovno šolo, eden pa ni navedel končane izobrazbe, temveč, da je prodajalec.

Čas, kako dolgo so zaposleni za določen čas v istem podjetju se giblje od 4 mesecev do 6 let, povprečna doba zaposlovanja za določen čas pri sodelujočih pa je 24 mesecev ali 2 leti. Razen enega oziroma dveh, so vsi ostali navedli, da si želijo zaposlitve za nedoločen čas.

4.2.3.1 Podaljševanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V nadaljevanju me je **pri tistih, ki so v istem podjetju zaposleni več kot dve leti** zanimalo, **kako so jim podaljševali pogodbo in ali so spreminjali delovno mesto in naloge.**

*Tabela 4.15: Način podaljševanja pogodbe o zaposlitvi. **

Zaposleni	Zap.za DČ v podjetju	Časovno podaljševanje pogodbe	Vsebinska sprememba pogodbe in delovnega mesta
a1	6 let	6 mesecev; 3 mesece	Podobno delo, naziv del. mesta se ni bistveno spremenil
a2	6 let	/**	/**
c2	2 leti	Petkrat podaljšali pogodbo	Niso spreminjali opisa del in nalog
g2	3 leta	Za 3, 6 in 12 mesecev	Spremenili bolj naziv delov.mesta, ne pa naloge

*Opomba: glej vpr. 7 v prilogi

**Opomba: ni podatka

Pri tem bi omenila, da so v času opravljanja intervjujev in pisanja naloge, obema zaposlenima iz podjetja A končno spremenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

4.2.3.2 Možnost zaposlitve za nedoločen čas

Tabela 4.16: Informacije ob vstopu v organizacijo.

Zaposleni	Ali so povedali da gre za zap. za DČ?	Ali so omenjali možnost zap. za NDC	Čez koliko časa?
a1	Da	Ne	-
a2	/*	/*	/*
b1	Da	Trenutno ima 1 letno pogodbo, nato še ne ve	-
c1	Da-niso povedali za koliko časa	Ne	-
c2	Da-niso povedali za koliko časa	Ne	-
d1	Da	Da, po dogovoru	11 mesecev pripravništva, nato še 1 leto za DČ
d2	Da	Da	Po 1 letu
e1	Da	Da	6 mesecev pripravništva, nato še 1 leto za DČ
e2	Da	Da	/*
f1	Da	Da	Niso omenili kdaj
g1	Da	Da	V roku 6 mesecev
g2	Da	Da	Niso omenili čez koliko časa

*Opomba: ni podatka

Iz tabele 4.16 je razvidno, da so v večini tistim z višjo izobrazbo omenjali možnost zaposlitve za določen čas, kar bi morda lahko pomenilo tudi motivacijski dejavnik, hkrati pa gre pri teh v večini za mlade ženske, brez otrok, stare med 21 – 28 let, kar bi lahko bil vzrok ohranjanja nadzora, da si te ženske ne upajo oditi na porodniško in se odločiti za otroke, kljub temu, da so pri tej starosti v najbolj produktivnem obdobju.

Tabela 4.17: Razlogi in koristi podjetja - mnenje zaposlenih.

Zaposleni	Razlogi podjetja, da zaposluje za DČ	Koristi podjetja	Ali spol vpliva na možnost zaposlitve za NDC
a1	Različna intenzivnost dela	Finančne	Da, moški imajo več možnosti
a2	/	Finančne	Da, moški imajo prednost
b1	Ne vem	Možnost spoznati zaposlenega	Ne
c1	Ne navajajo razlogov	Ne vem	Ne
c2	Ne vem	Ne vem	Ne
d1	Da spoznajo in ocenijo delavca	Možnost lažjega odpuščanja	Ne

d2	Dejali, da po opravljenem pripravištvu, vsakega zaposlijo najprej za DČ	Ne vem	Ne
e1	Začasno povečan obseg dela in nadomeščanje delavcev	Lažje odpuščanje	Ne
e2	Začasno povečan obseg dela	Hitrejše in lažje odpuščanje	Ne
f1	Povečan obseg dela in preverjanje delavca	Ne vem	Ne vem
g1	Ne vem	Manjše obveznosti do zaposlenih	Ne
g2	Politika podjetja, da vsakega delavca najprej zaposlijo za DČ	Večja fleksibilnost	Lahko vpliva

4.2.3.3 Želene oblike zaposlitve

V sklopu vprašanj **kakšno obliko zaposlitve si želijo in kakšne prednosti** vidijo v tem; za katero izmed naštetih drugih oblik fleksibilnega zaposlovanja bi se odločili, če bi imeli to možnost (dane možnosti so bile: delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta, fleksibilni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo); ter kako to, da so zaposleni za določen čas vpliva na njihovo zasebno in družinsko življenje, so bili odgovori sledeči:

večina odgovorov pri teh vprašanjih je bila zelo podobna, saj je že iz tabele 4.14 razvidno, da si večina vprašanih želi zaposlitev za nedoločen čas, pri tem pa so navedli razloge kot so: večja socialna varnost, sigurnost, finančna neodvisnost, manjša psihična obremenitev, manjši strah pred izgubo zaposlitve, možnost bančnega kredita...

Izjema pri tem je bil odgovor pod b1, ki se je glasil, da je oblika zaposlitve relativna stvar, saj lahko imajo tudi zaposlitve za nedoločen čas slabo stran, ker ne motivirajo delavca v službi, ampak ga zasidrajo v podjetju, da njega osebno oblika zaposlitve trenutno ne obremenjuje veliko, saj mu veliko več pomeni zaslužek in redno plačilo, prav tako pa je omenil, da je tudi v primeru zaposlitve za določen čas možno dobiti bančni kredit.

Tabela 4.18: Izbira fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Zaposleni	Delo s krajšim delovnim časom	Delitev del. mesta	Fleksibilen del. čas	Delo na domu	Delo na daljavo
a1			+		
c1			+		
d1				+	
d2	+				
e2			+		
g1				+	
g2			+		

Ostali so navedli, da ne bi izbrali fleksibilne oblike dela, saj si želijo zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, najbolj pa prevladuje fleksibilen delovni čas, saj bi se zanj odločila četrtina vseh vprašanih.

Tabela 4.19: Vpliv zaposlitve za določen čas na zasebno življenje

Zaposleni	Finančna obremenitev	Psihična obremenitev	Ogrožena socialna varnost	Najem kreditov	Problem ustvarjanja družine in imeti otroke	Ne vpliva na zasebno življenje
a1	+					
a2		+	+			
b1						+
c1			+	+		
c2						+
d1		+				
d2		+		+	+	
e1				+		
e2				+		
f1		+		+		
g1						+
g2		+		+	+	

Največje probleme predstavljajo psihična obremenitev, najem kreditov, dve mladi ženski pa sta omenili tudi problem pri ustvarjanju družine. Za razliko od tega sta dva mlada fanta omenila, da takšna oblika zaposlitve ne vpliva na njuno zasebno življenje.

Tabela 4.20: Zaposleni za DČ v socialnih mrežah respondentov

Zaposleni	Ali imate znanca/znanko zaposlenega za DČ	V kateri panogi
a1	Da, veliko. Večina so mlade ženske	Proizvodnja
a2	/	/
b1	/	/
c1	Da, kar nekaj znancev	Prodaja, proizvodnja in gostinstvo
c2	Imam veliko znancev zaposlenih za DČ	V različnih panogah
d1	Vse kolegice s 7. stopnjo izobrazbe, stare 27 in 28 let	Gospodarstvo
d2	Znanka, ki je že štiri leta zaposlena za določen čas in ji pogodbo podaljšujejo po 6 mesecev	Gradbeništvo
e1	Več znancev	V proizvodnji in komerciali
e2	Veliko kolegov je zaposlenih za DČ	V različnih panogah
f1	Več znancev	V različnih panogah
g1	Dva sodelavca	Na področju strojništva
g2	Sodelavko, ki ima podobno delovno mesto in je že tri leta zaposlena za DČ, druga znanka je zaposlena za DČ dve leti	Proizvodnja

4.2.3.4 Povzetek

Glavni namen je bil prikazati izkušnje zaposlenih za določen čas, kaj to pomeni zanje, kako to ali sploh, vpliva na njihovo zasebnost ter kakšno zaposlitev bi sami izbrali, če bi imeli to možnost oziroma kakšno zaposlitev si želijo.

Odgovori seveda niso povsem enaki, saj ima vsak svojo izkušnjo, na to pa vplivajo tudi različni dejavniki. Tudi niso vsi, ki so odgovarjali v enakem položaju, različno dolgo so zaposleni za določen čas in imajo različna pričakovanja, kar je po mojem mnenju odvisno tudi od tega če že imajo ali si nameravajo ustvariti družino, saj so bili pri tistih bolj pogosti odgovori, ki so kazali na to, da takšna oblika zaposlitve vpliva na njihovo družinsko življenje in da ima le ta veliko negativnih posledic. Kljub temu, da ne morem izluščiti nikakršnih povzetkov ali posploševanj, lahko povzamem nekaj skupnih značilnosti, ki so povezovale vse, ki so odgovorili na vprašalnik oziroma stvari o katerih so se v večini strinjali.

Glavne skupne značilnosti so:

- gre za mlade ljudi (povprečna starost sodelujočih je 30.5 let)
- delajo v proizvodnih podjetjih
- v večini so imeli vsa zahtevana znanja, ki jih je vseboval razpis za delovno mesto
- vsi so vedeli, da gre za zaposlitev za določen čas in pri večini so delodajalci omenjali možnost zaposlitve za nedoločen čas.

Enotno mnenje glede zaposlovanja za določen čas:

- zaposlovanje za določen čas pomeni prednost predvsem za podjetje
»Prednost podjetja je v tem, da se delavca lažje preveri, da se ga lažje odpusti. Navadno imajo tako zaposleni tudi nižje plače. Gre predvsem za to, da si lahko najhitreje zamenjan. Večja podjetja se tudi bojijo na novo zaposlovati ljudi v režiji.« (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)
- delo za določen čas ni rezultat izbire
»Želim si zaposlitve za nedoločen čas, predvsem zato, da bi lahko delala brez strahu pred izgubo zaposlitve, tako bi imela večjo motivacijo bolj kot generična znanja, pridobivati specifična znanja v podjetju.« (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)
- negativni vplivi na zasebno življenje
»S pogodbo za določen čas imaš občutek nesigurnosti. Nikoli ne veš, kaj te čaka po preteku pogodbe. Za nas mlade to vsekakor vpliva na življenje, saj smo v obdobju, ko si urejamo dom in ustvarjamo družino. Če se ne počutiš varnega in ne veš kaj lahko pričakuješ, si vsekakor ne moreš ustvariti normalnih pogojev za življenje, ampak živiš iz danes na jutri.« (Ž, 26 let, VII. stopnja izobrazbe)
- zakonodajo bi lahko še dodelali, a konkretnjših rešitev ni bilo predlaganih
- poznajo precej znancev/znank, zaposlenih za določen čas, v različnih panogah.
»Imam veliko znancev, ki so zaposleni za določen čas tako v prodaji, proizvodnji in gostinstvu.« (Ž, 35 let, višja šola)

4.3 KAKO KAŽE V PRIHODNOSTI TER PREDLOGI MOŽNIH REŠITEV PROBLEMOV

Glede na to, da se je fleksibilizacija trga delovne sile že začela in se tudi že usidrala pri nas in da, čeprav počasi a vztrajno, sledimo evropskim vzorcem je možno pričakovati tudi v prihodnje vse večji trend in porast atipičnih oblik zaposlovanja. Na to opozarjajo podatki ponudbe delovnih mest ter vse večje število zaposlenih za določen čas, pri čemer gre opozoriti predvsem na mlajšo populacijo. Kljub temu, da je v Sloveniji še vedno prevladujoča zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ne moremo mimo dejstva, da se delodajalci soočajo z vse hujšo konkurenco na trgu, kar posledično pomeni, da je zanje še bolj pomembno, da poslujejo s čim nižjimi stroški, hkrati pa jih ne zanima kaj dosti, kaj to pomeni za zaposlene.

Številni avtorji že opozarjajo na morebitne posledice in predlagajo rešitve, ki bi vsaj delno omilile situacijo predvsem za delavce, ki se kljub zaposlenosti vse bolj bližajo socialnemu dnu in pragu revščine. Kot pravi Ignjatović (2002) morajo biti te destandarizirane oblike zaposlovanja in dela spremenjene tako, da jih bodo posamezniki lahko uporabili v pozitivnem smislu. Pridobiti morajo torej enak status kot še vedno prevladujoče in družbeno več vrednotene standardne oblike zaposlovanja in dela.

Odgovori glede prihodnosti fleksibilizacije so med dvema ekstremoma, in sicer, od popolnega navdušenja do popolnega zavračanja, kar pa je tudi osnova konceptualizacije zaželene prihodnosti procesov fleksibilizacije, ki jo predstavlja koncept varne fleksibilnosti (»flexicurity«). (Kanjuro Mrčela, Ignjatović, 2004)

V nadaljevanju avtorja opozarjata še na to, da je poleg zahtev po fleksibilnosti samih zaposlenih potrebno poudariti tudi zahtevo po fleksibilnosti, ki bo upoštevala prav želje zaposlenih. Kot pravita avtorja, bi pri tem kazalo v slovenskih podjetjih upoštevati in aktivno uporabljati usmeritve in logiko uravnovešenosti fleksibilizacije in varnosti, ki je vključena v evropske strategije zaposlovanja, kar bi naj dosegli z večjim vlaganjem v delovno silo. Kar pomeni, večji poudarek na pomenu znanja in kompetenc, za uvajanje vseživljenjskega izobraževanja, za funkcionalno fleksibilizacijo na eni strani ter na drugi za kakovost delovnega življenja kot so socialna varnost, omogočanje usklajevanja dela in drugih področij življenja ter varno in zdravo delovno okolje.

Prav tako meni tudi Svetlik (1994:137,138), ko pravi: »Če je fleksibilizacija neizogibna, še ne pomeni, da je ni mogoče uravnavati.« Pri tem omenja nekaj ciljev, kot so, da bi lahko bil namen zaposlovanje dodatnih delavcev, ki so trenutno brez dela, kar je možno doseči na več načinov, drugi cilj je zagotavljanje čim večje fleksibilnosti delodajalcem, kjer ti ne bi smeli razumeti to kot možnost zaposlovanja brez ustreznih socialnih dajatev, torej kot pocenitev dela ter tretji cilj bi lahko bil, kot navaja, socialna varnost zaposlenih, za kar bi morala poskrbeti država. (Svetlik, 1994)

Poleg tega bi morala podjetja spremeniti celotno logiko poslovanja ter stremeti k bolj dolgoročnim vizijam, ne pa reševati problemov zniževanja stroškov na račun zmanjševanja varnosti zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitev. Saj je zmanjševanje stroškov na račun zmanjševanja varnosti zaposlenih v nestandardnih oblikah dela po mnenju Sengenbergerja kratkoročna rešitev, ker ne zagotavlja dolgoročne gospodarske rasti (Ignjatović, 2002:63).

Ignjatović (2002:62) tudi meni, »da je potrebno oblikovati ustrezen pravni in pogodbeni okvir trga delovne sile ter uvajanje novih oblik varnosti, ki so potrebne za zagotavljanje pozitivnih rezultatov fleksibilizacije. Evropske institucije poudarjajo potrebo po omogočanju večje fleksibilnosti tako podjetjem kot posameznikom, vendar pri ohranjanju določene – primerne varnosti delavcev. Zagotavljanje zaposlitvene varnosti naj bi omogočilo na eni strani tudi večje investicije podjetij v izobraževanje delavcev, na drugi pa večji interes delavcev za nadgrajevanje že pridobljenega znanja«

Vsekakor bi bilo potrebno uskladiti socialno varnost zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitev skladno z naraščanjem let, poleg tega pa menim, da bi moral biti rok zaposlitve za določen čas največ za obdobje enega leta, sploh v primerih, ko gre za uvajanje novega delavca in/ali preizkus njegovih sposobnosti ter prilagajanje na delovno mesto. Menim, da lahko delodajalec v roku enega leta spozna vse značilnosti zaposlenega, njegove sposobnosti, znanja in osvojitve delovnega mesta ter stik z delovnim okoljem. Tudi v primeru, ko je posameznik že opravljal v podjetju pripravništvo, zaposlitev za določen čas ni potrebna. Sploh, če pripravništvo traja skoraj eno leto, saj menim, da se v tem času posameznika lahko dovolj dobro oceni ter oceni tudi možnost potreb po novem delovnem mestu in v takih primerih ne vidim razloga

zakaj ne bi mogli posamezniku podpisati pogodbe za nedoločen čas, razen, seveda, če gre za »izkoriščanje« danih možnosti delodajalca.

Seveda se zavedam, da se zaposlovanje za določen čas uporablja v različnih oblikah in potrebah po delu, prav tako se na nek način strinjam z delodajalci, ki v en glas zatrjujejo, da jih v takšne odločitve silijo negotove razmere na trgu, toda v primerih, ko se v podjetju ve, da so stalne potrebe po delu, za kar bi lahko človeka zaposlili za nedoločen čas, je povsem nedopustno, da se mu pogodba podaljšuje po več let, v tem času pa se delavca na videz prestavi v sosednji obrat, kjer se mu nato še tri leta dopoveduje, da je situacija na trgu še vedno nestabilna ...

Pri že prej omenjeni večji socialni varnosti zaposlenih, ki bi bila nujna in potrebna, bi še posebej poudarila pomen mladih družin in/ali mladih, ki družino šele načrtujejo in se soočajo z dilemo. Pri tem bi morale obstajati določene olajšave, da bi se mladi v večji meri upali odločati za samostojno življenje ter imeli možnost ustvariti in preživljati svojo družino.

Pred veliko dilemo so postavljene tudi mlade ženske, zaposlene za določen čas, ki so v najbolj produktivni dobi, a tehtajo med odločitvijo, da bodo ostale z otrokom, brez zaposlitve ali čakale še nekaj mesecev ali let do »tistega lepega dne«, ko bo njihova zaposlitev zagotovljena in si bodo upale »privoščiti« otroka.

5. SKLEPNE MISLI IN ZAKLJUČEK

V svojem diplomskem delu sem se ukvarjala s problematiko zaposlovanja za določen čas, pri čemer sem se osredotočila predvsem na slabosti in probleme takšne oblike zaposlovanja. Predstavila sem poglede različnih avtorjev glede obravnavanega področja, kje so vzroki porasta atipičnih oblik zaposlovanja in kaj prinašajo posledice. Teoretični del je zajemal tudi pravni vidik zaposlitve za določen čas, predvsem v smislu, kaj zajema pogodba o zaposlitvi za določen čas, kdo lahko sklene delovno razmerje za določen čas in kdaj le to preneha.

V nadaljevanju sem poskušala prikazati stanje zaposlovanja za določen čas v Sloveniji, trenutne trende in kako se je le-to spreminjalo v zadnjih nekaj letih.

V empiričnem delu sem predstavila mnenja delodajalcev in zaposlenih za določen čas iz sedmih podjetij.

Izhajala sem iz dveh hipotez:

Hipotezo, da delodajalci v večini zaposlujejo delavce za določen čas predvsem zaradi lastne koristi takšnega zaposlovanja in ne zaradi potreb ali slabših sposobnosti zaposlenih na osnovi zbranih podatkov potrdim.

Podjetja se srečujejo z veliko konkurenco na trgu, zato morajo minimalizirati stroške poslovanja in zaposlovanje za določen čas je za njih ena izmed možnih rešitev. S takšnimi delavci nimajo velikih skrbi, saj je na eni strani postopek odpuščanja enostaven in se jim v primeru zmanjšanja obsega dela ni treba bati zapletenih postopkov s presežnimi delavci, na drugi strani pa so ti delavci v večjem strahu pred izgubo zaposlitve, zato so navadno na delovnem mestu bolj marljivi in se želijo bolj dokazati v očeh delodajalcev.

V svoji nalogi sem predstavila tudi nekaj mnenj in stališč posameznih predstavnikov delodajalcev sedmih podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas ter mnenja zaposlenih, ki imajo ali so imeli delovno razmerje sklenjeno za določen čas. Pri tem seveda poudarjam, da teh podatkov ne morem posploševati zaradi majhnega števila primerov, so pa vendarle dobra ilustracija empirično ugotovljene situacije, da zaposlitev za določen čas ni rezultat osebne izbire. Če bi se pri tem navezala na prvo postavljeno hipotezo in odgovore sodelujočih, je slika takšna, da je večina predstavnikov delodajalcev

odgovorila, da zaposlujejo za določen čas zaradi negotove situacije na trgu, kjer podjetja ne upajo in ne želijo tvegati. Na drugi strani to pomeni, da se raje odločajo za oblike zaposlovanja, ki so temu primerne in se bolje prilagajajo negotovim razmeram na trgu, pri tem je zelo pogosta izbira podjetij zaposlovanje za določen čas.

V drugi hipotezi je bila zastavljena trditev, da so zaposleni delavci za določen čas v primerjavi z delavci za nedoločen čas prikrajšani za ugodnosti, kar vpliva tudi na organizacijo njihovega zasebnega in/ali družinskega življenja.

Za potrditev le-te, govori več podatkov. Izsledki prve poglobljene slovenske raziskave o izkušnjah staršev in potencialnih staršev ter o odnosih do starševstva na delovnih mestih kažejo, da samo 38 odstotkov mladih ne obremenjuje usklajevanje zasebnega in poslovnega življenja. Raziskovalki Černigoj Sadar N. in Kanjuo Mrčela A. ugotavljata, da po drugi strani 58 odstotkov anketiranih ocenjuje, da delodajalci razumejo potrebe staršev malih otrok, kar kaže, da mladi nimajo velikih pričakovanj glede delodajalcev. Svojih želja po bolj prijaznem odnosu in večji prilagodljivosti opravljanja dela ne izrazijo, čeprav raziskava kaže, da si tega želijo. (Finance, 17.05.2006, št.92, str.19)

Dejstvo je, da so v največji meri zaposlitvi za določen čas podvrženi mladi, ki so ravno v obdobju ustvarjanja družine in odločitve ali bodo imeli otroke. Čakajo jih večje investicije v zvezi z nakupom in urejanjem skupnega bivališča oziroma stanovanja, kar predstavlja stroške. Pri tem so omejeni pri odobritvi denarnih kreditov, saj zaposleni za določen čas do le-teh niso upravičeni, ker nimajo jamstva stalnih dohodkov.

Rezultati raziskave, ki sta jo opravili Stropnik N. in Černič Istenič M. (Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov, Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001) potrjujejo nekatere navedene trditve. Med drugim omenjata tri poglavitne razloge, zaradi katerih imajo, po mnenju vprašanih, ženske danes manj otrok kakor prejšnje generacije in le-te so ekonomskega značaja: nezadostni in negotovi dohodki kot posledica ekonomske krize in brezposelnosti; slaba dostopnost (primernih) socialnih stanovanj, finančno breme najema ali nakupa stanovanja ter stroški otrok.

Tudi v nadaljevanju iste raziskave podatki kažejo razloge, zakaj si anketiranci ne želijo (še enega) otroka, kjer so med najbolj pomembnimi razlogi navedeni tudi, da njihovo delo in službene obveznosti tega ne dovoljujejo. Hkrati pa ugotavljata še, da

populacijski ukrepi, ki so bili osrednja tema omenjene raziskave, so bili namenjeni predvsem lažšanju usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti staršev ter njihovi finančni razbremenitvi vzdrževanja otrok in pričujoča analiza nakazuje, da so tovrstni vladni ukrepi vitalnega pomena za vse družine.

Zaposleni delavci za določen čas so tudi ves čas v strahu pred izgubo zaposlitve in dejstvom, da so lahko vsak naslednji trenutek v stanju brezposelnosti, kar je na nek način tudi ovira pri njihovem razvoju na delovnem mestu. Pri tem tudi višja izobrazba ne pomeni nujno rešilne bilke, saj so med zaposlenimi za določen čas tako tisti z dokončano univerzitetno ali visoko izobrazbo kot tisti z osnovno.

Problem zaposlenih delavcev za določen čas, ki vpliva na družinsko življenje je prisoten tako pri mladih, ki si družino ustvarjajo kot pri tistih, ki jo že imajo in jo morajo preživljati, pri čemer je strah pred izgubo stalnega dohodka še toliko bolj prisoten, redna plača pa toliko bolj dobrodošla. Pri tem seveda ne trdim, da so vsi zaposleni za določen čas nesrečni, kar ni res, ampak da so v večini zaposleni tako, ker nimajo druge možnosti, ker so (pre)dolgo iskali zaposlitev in so pač zgrabili edino možnost, ki jim je bila ponujena. Več avtorjev, omenjenih v nalogi, poudarja neprostovoljnost zaposlitve za določen čas ter manjšo varnost zaposlitve. Tudi če bi na tem mestu vključila odgovore sodelujočih zaposlenih za določen čas, ki so prispevali svoje poglede na situacijo, so njihovi odgovori v večini enaki, in sicer, da bi raje imeli zaposlitev za nedoločen čas, da so pod psihičnim pritiskom, sploh v času, ko se bliža iztek pogodbe in ne vedo ali jim bo pogodba podaljšana ali ne. Sploh tisti, ki imajo ali načrtujejo družino so mnenja, da ta oblika zaposlitve vpliva na njihovo zasebno življenje, vzroki pa so predvsem finančne narave ter velika psihična obremenitev.

Skratka, zaposlovanje za določen čas pomeni na eni strani povečanje zaposlovanja ter zmanjšanje problema brezposelnosti, toda na drugi strani prinaša s seboj tudi precej negativnih posledic za tako zaposlenega posameznika, kar seveda vsak posameznik doživlja po svoje in na svoj način. Dejstvo je, da so zaposleni za določen čas v podrejenem položaju v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas.

Navsezadnje s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja in tudi z zaposlovanjem za določen čas ni nič narobe, v kolikor resnično služijo svojemu namenu. Vprašanje pa se poraja, ko se le-to začne zlorabljati v neopravičljive namene.

Neizogibnemu fleksibilnemu zaposlovanju bi morala hkrati slediti tudi socialna varnost teh delavcev, da se slej ko prej kljub zaposlitvi ne srečajo s socialnim dnom in /ali osebno krizo.

6. LITERATURA

1. Beck, Ulrich (1992): Risk society: towards a new modernity, London, Sage Publications
2. Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede
3. Campbell, Iain, Burgess, John (2001): Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison, Work, Employment & Society Vol.15, No.1, BSA Publications
4. Casey, Catherine in Alach, Petricia (2004): »Just a temp?« Women, temporary employment and lifestyle, Sage Publications London, Thousand Oaks, New Delhi
5. Černigoj Sadar, Nevenka in Vladimirov, Petra (2004): »Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja« v Razpoke v zgodbi o uspehu, Založba Sophia, Ljubljana
6. Forrier, Anneleen, Sels, Luc (2003): Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, Sage Publications London, Thousand Oaks, New Delhi
7. Haralambos, Michael in Holborn, Martin (1999): Sociologija Teme in pogledi, Ljubljana: DZS
8. Ignjatović, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede,
9. Ignjatović, Miroljub in Kramberger, Anton (2000): Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13. – 15. november. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana
10. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Ignjatović, Miroljub (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti, v Razpoke v zgodbi o uspehu, Založba Sophia, Ljubljana
11. Remery, Chantal, van Doorne-Huiskes, Anneke, Scippers, Joop (2002): Labour market flexibility in the Netherlands: looking for winners and losers, Sage Publications London, Thousand Oaks, New Delhi

12. Saloniemi, Antti, Virtanen, Pekka, Vahtera, Jussi (2004): The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable?, Sage publications, London, Thousand Oaks, New Delhi
13. Stropnik, Nada in Černič Istenič Majda (2001): Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov, Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja
14. Svetlik, Ivan (1992): Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja: zbornik, Ljubljana
15. Svetlik, Ivan (1994): Zaposlovanje: približevanje Evropi, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede
16. Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): Politika zaposlovanja, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede
17. Svetlik, Ivan, Ilič, Branko (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu – primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji, Založba Sophia, Ljubljana
18. Šinkovec, Janez, Tratar, Boštjan (2003): Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih s pojasnili, Založniška hiša Primath, Ljubljana
19. Upravljanje človeških virov 2004, (2005): mednarodna primerjalna študija: tabelarni pregled podatkov / avtorji: Černigoj Sadar, Nevenka...et al., Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

Viri:

1. Eurostat, Population and social conditions, 20/2005
2. Finance (2006): »Več pričakujemo od države kot od delodajalcev«, Turk, Dunja, 17.05.2006, št. 92
1. Mladina (2004): »Kaj obljublja novi mandatar?«, Žerdin, H. Ali, 15.11.2004, št. 46
2. Mladina (2004): »Intervju: Mićo Mrkaić«, Sever, Jani, 6.12.2004, št. 49
3. Mladina (2005): »Bo »evropska« »ustavna« pogodba sprožila nov krog družbenih bojev?«, Močnik, Rastko, 7.3.2005, št.10
4. Predlogi vladnih reform (2005)
5. Uradni list Republike Slovenije (2002), št. 42

Internetni viri:

1. <http://www.ess.gov.si>
2. http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Letna Poročila/lp98/2_2.htm
3. <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Letna Porocila/lp03/slovenija/Main.htm>
4. <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Letna porocila/lp04/Slovenija/index-slo.htm>
5. <http://www.stat.si>
6. http://www.stat.si/pub_statinfl.asp?podrocje=7
7. Železnikar, Jaka: »Delovno razmerje postaja pogodbeno razmerje«, 27.12.2002
Dostopno na <http://www.mladina.si/dnevnik/31256> (28.1.2006),

Priloga A: Vprašalnik za intervju s predstavniki delodajalcev oziroma podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas

- 1) Nekaj osnovnih informacij o podjetju:
 - glavna dejavnost (opredelitev ali gre za proizvodnjo, kmetijstvo, storitve, javni zavod...)
 - število zaposlenih v podjetju
 - koliko je zaposlenih v podjetju za določen čas, kakšna je povprečna doba zaposlovanja za določen čas pri posamezniku ter kdo so to, ki so zaposleni za določen čas – mladi, starejši, moški, ženske...?
 - kolikokrat običajno podaljšate pogodbo za določen DČ?
- 2) Navedite glavni razlog zakaj v podjetju zaposlujete za določen čas? Kakšne prednosti ima pri tem podjetje?
- 3) Kako so deleži zaposlenih za določen čas razdeljeni, glede na delovna mesta kjer ti delavci delajo (npr. kolikšen je delež v proizvodnji, kolikšen je delež režijskih delavcev...itd.)
- 4) Ali menite, da je zaposlitev delavca za določen čas nekakšen preizkus njegovih sposobnosti, kompetenc?
- 5) Ali menite da zaposlitev delavca Za DČ pomeni večji nadzor delodajalca nad njim?
- 6) Ali v podjetju podaljšujete določenemu zaposlenemu pogodbo za določen čas več kot za 2 leti?
- 7) Z novim Zakonom o delovnih razmerjih je t.i. »verizenje pogodb« prepovedano. Na kakšen način formalno »priredite« novo pogodbo, če jo nekomu podaljšujete za več kot dve oz.tri leta?
- 8) Kaj vpliva na to, da nekoga zaposlite za določen čas?
- 9) Ali na razgovoru za delovno mesto bodočega zaposlenega opozorite, kadar gre za delo za določen čas?
- 10) Ali se novo zaposleni delavci radi zaposlujejo za določen čas ali preprosto nimajo izbire?
- 11) Kako pogosto pogodbo za določen čas spremenite v pogodbo za nedoločen čas? Torej, koliko delavcem na leto spremenite pogodbo iz določenega za nedoločen čas? Koliko je od tega moških/žensk; mladih/starejših?
- 12) Kakšni so kriteriji v vašem podjetju, da nekomu pogodbo za določen čas spremenite v pogodbo za nedoločen čas? So pri tem vsi delavci enakovredni, pod enakimi pogoji?
- 13) Ali menite, da ima zaposlitev za določen čas kakšne negativne posledice za posameznika?

- 14) Ali opazate razliko med učinkovitostjo zaposlenih za določen in tistih za nedoločen čas?
- 15) Ali menite, da so zaposleni za določen čas v podjetju bolj napeti ter manj sproščeni na delovnem mestu?
- 16) Ste mnenja, da so zaposlitve za določen delovni čas nujne in potrebne? Je to nujna posledica fleksibilizacije trga?
- 17) Kakšna se vam zdi trenutna zakonodaja glede zaposlovanja za določen čas pri nas – je dovolj dobro dodelana? Jo je možno »izkoriščati« v prid delodajalcev? Je dovolj poskrbljeno za zaposlene na tak način?
- 18) Začasno in občasno zaposlovanje – ob napovedi lažjega začasnega in občasnega zaposlovanja – kako uporabne so te oblike zaposlovanja?
- 19) Ali se boste posluževali teh oblik in za kakšna opravila?
- 20) Ali bodo te oblike nadomestile zaposlovanje za določen čas?

Priloga B: Vprašanja za intervju z zaposlenimi za določen čas

1. Nekaj osnovnih informacij o podjetju: - glavna dejavnost (opredelitev ali gre za proizvodnjo, kmetijstvo, storitve, javni zavod...)
 - število zaposlenih v podjetju
 - (če imate morda podatek koliko je zaposlenih v podjetju za določen čas – vsaj v odstotkih, kakšna je povprečna doba zaposlovanja za določen čas pri posamezniku ter kdo so to, ki so zaposleni za določen čas – mladi, starejši, moški, ženske...?)
2. Nekaj osnovnih informacij o Vas: starost, spol, končana izobrazba, ste poročeni/živite s partnerjem, imate otroka – koliko je star?
3. Ali je to Vaša prva zaposlitev? Če ne, kje – v kateri panogi – ste bili do sedaj zaposleni?
4. Zanima me, za kakšno delovno mesto – naziv delovnega mesta - ste kandidirali na razpisu ali objavi?
5. Kaj je vloga, ki so jo objavili takrat zahtevala – katera znanja ter ali ste imeli vsa znanja, ki so jih takrat zahtevali v opisu delovnega mesta?
6. Kako dolgo ste že zaposleni v podjetju za določen čas?
7. Če ste zaposleni v podjetju že več kot 2 oziroma 3 leta za določen čas, me zanima kako so vam formalno spreminjali delovno mesto in naloge?
8. Kaj so Vam v podjetju dejali na začetku zaposlitve – so povedali kako dolgo naj bi bili zaposleni za določen čas, so omenili možnost zaposlitve za nedoločen čas in če so, čez koliko časa so omenjali to možnost?
9. Kakšne razloge navedejo v podjetju, da ste še vedno zaposleni za določen čas?
10. Kakšne koristi ima od tega podjetje, da zaposluje za določen čas oz. da ne zaposluje vseh za nedoločen čas? Ali menite, da spol vpliva na možnost zaposlitve za nedoločen delovni čas?
11. Kje Vi osebno vidite vzroke, da podjetje v katerem delate, zaposluje za določen čas?
12. Kakšno obliko zaposlitve si Vi želite? V čem vidite prednost takšne zaposlitve?
13. Če bi Vam dali v podjetju na razpolago katero od drugih oblik t.i. fleksibilnega zaposlovanja s potencialno dobrimi vplivi na zaposlene, za katero bi se odločili (delo s skrajšanim delovnim časom, delitev delovnega mesta, fleksibilni delovni čas, delo na domu, delo na daljavo)? Zakaj? (če bi se odločili za katero drugo obliko, kakšne prednosti vidite v primerjavi z delom za določen čas?)

14. Kako vpliva to, da ste zaposleni za določen čas, na Vaše zasebno življenje?
15. Ali vidite kakšno rešitev, boljšo trenutni zakonodaji?
16. Ali imate kakšnega znanca/znanko, ki dela za določen čas? V kateri panogi?