

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina Kocjančič

**VPLIV OBLIKE ZAPOSLOTITVENEGA RAZMERJA NA POGOJE IN
KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA**

Diplomsko delo

Ljubljana 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina Kocjančič

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela

**VPLIV OBLIKE ZAPOSLOTITVENEGA RAZMERJA NA POGOJE IN
KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA**

Diplomsko delo

Ljubljana 2008

VPLIV OBLIKE ZAPOSLOITVENEGA RAZMERJA NA POGOJE IN KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Konec 20. stoletja so trg delovne sile preplavile t. i. fleksibilne oziroma nestandardne oblike dela in zaposlovanja. Nove oblike dela naj bi predstavljale rešitev za vse večjo brezposelnost, iskalcem zaposlitve omogočale lažji vstop na trg delovne sile, delodajalcem pa olajšale postopek zaposlovanja in odpuščanja tako zaposlenih. Oblika zaposlitvenega razmerja pomembno vpliva tudi na kakovost delovnega življenja. Ravno kakovost delovnega življenja je eden ključnih kriterijev, ki določa zadovoljstvo zaposlenih, posredno pa vpliva na kakovost življenja nasploh. Negativne vplive fleksibilnega zaposlovanja občutijo predvsem zaposleni za določen čas, ki so zaradi začasnosti pogodbe prikrajšani za marsikatero ugodnost ter manjšo socialno varnostjo. V empiričnem delu so prikazana mnenja zaposlenih za določen čas in mnenja predstavnikov delodajalcev podjetij, kjer zaposlujejo za določen čas. V ospredje so postavljene negativne značilnosti tovrstnega zaposlovanja in posledice, ki jih ima na organizacijo zasebnega življenja posameznikov.

Zaposlovanju za določen čas so v največji meri podvrženi mladi in ženske, ki šele vstopajo na trg delovne sile.

Ključne besede: fleksibilne oblike dela, kakovost delovnega življenja, zaposlitev za določen čas, trg dela.

THE IMPACT OF TYPES OF EMPLOYMENT RELATIONS ON TERMS AND QUALITY OF WORKING LIFE

At the end of the 20th century new forms of employment, the so-called non-standard forms of employment emerged on the labour market. The flexible forms of employment should represent a solution for the increasing unemployment, should help the jobseekers in entering the labour market and enable employers to hire and fire the employees without long and expensive procedures.

We have witnessed the change of the meaning of work and work conditions. The quality of working life itself is one of the main criteria that determines work satisfaction, and indirectly affects the quality of life. In fact temporary workers are in comparison with permanent workers deprived of some of the benefits and they have lower social security. The empirical part of the diploma work presents opinions of temporary workers and opinions of employers' representatives which offer temporary employment. I have focused on negative characteristics of temporary employment and negative consequences that this form of employment has on employee's private life. The young and women, who are just entering the labour market, are most subjected to temporary employment.

Key words: non-standard forms of employment, quality of work and employment, temporary employment (fixed-term employment), labour market.

KAZALO

1. UVOD	6
2. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN ZAPOSLOVANJA.....	10
2.1 Razvoj fleksibilnih oblik dela	11
2.2 Oblike fleksibilnega dela in zaposlovanja	14
2.3 Fleksibilizacija z vidika treh ključnih akterjev trga dela	18
2.4 Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti	26
3. POMEN DELA.....	33
3.1 Koncept dela	33
3.2 Spremembe in kontinuiteta	35
4. KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	41
4.1 Koncept kakovosti delovnega življenja	42
4.2 Organizacijska klima, delovne razmere in zadovoljstvo zaposlenih	45
4.3 Usklajevanje dela in zasebnega (družinskega) življenja.....	48
4.4 Prednosti in slabosti fleksibilnih oblik dela z vidika kakovosti delovnega življenja	51
5. ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS	54
5.1 Opredelitev in definicija	54
5.2 Pravni vidik zaposlitve za določen čas.....	56
5.3 Prednosti in slabosti zaposlitve za določen čas	58
6. EMPIRIČNI DEL	63
6.1 Metodološki pristop.....	63
6.2 Analiza intervjujev	65
7. SKLEPI	83
8. LITERATURA	88
9. PRILOGE	97
Priloga A: Vprašanja za intervju s predstavniki delodajalcev, ki zaposlujejo za določen čas.....	97
Priloga B: Vprašanja za intervju z zaposlenimi za določen čas.....	100

SEZNAM GRAFOV IN TABEL

Graf 2.1: Prijavljene potrebe po delavcih od avgusta 2006 do marca 2008	14
Graf 2.2: Delež slovenskih organizacij, ki ne uporabljajo posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja.....	15
Graf 2.3: Delež zaposlenih v določenih fleksibilnih oblikah dela v % v letu 2003, 2004, 2005 in 2006	17
Graf 2.4: Gibanje registrirane brezposelnosti za leto 2004, 2005, 2006, 2007 in 2008.....	28
Graf 5.1: Delež zaposlitev za določen čas v skupni zaposlenosti v % od 2000 do 2006 ..	55
Graf 6.1: Število zaposlitev za določen čas glede na število vseh prijavljenih prostih delovnih mest v letu 2007.....	79
Tabela 6.1: Primerjava glavnih značilnosti treh podjetij.....	66
Tabela 6.2: Prikaz podatkov o treh zaposlenih za določen čas	66
Tabela 6.3: Število prijavljenih prostih delovnih mest za določen čas med vsemi prijavljenimi prostimi delovnimi mesti ter število zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v letu 2007 (Slovenija).....	78

1. UVOD

Konec 20. stoletja je predstavljal za razvite države obdobje sprememb in negotovosti. Naraščajoča brezposelnost, pomanjkanje delovnih mest, upadanje gospodarske rasti, vse to so dejavniki, ki so zahtevali določene spremembe na trgu delovne sile, znotraj organizacij in tudi pri posameznikih.

Eden od odgovorov na nastalo situacijo je predstavljalo povečanje fleksibilnosti na trgih delovne sile. Slednja naj bi zmanjšala brezposelnost na trgu delovne sile, podjetjem omogočala lažje zaposlovanje in odpuščanje delovne sile skladno z njihovimi potrebami, brezposelnim, ženskam in predvsem mladim pa naj bi omogočala lažji vstop na trg delovne sile.

V ospredju fleksibilizacije dela so vsekakor nove fleksibilne oblike dela in zaposlitve, ki počasi izpodrivajo desetletja prevladujočo obliko zaposlitve, in sicer zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Te spremembe pa so odigrale pomembno vlogo tudi pri spreminjanju pomena, ki ga človek pripisuje delu in zaposlitvi. Zastavlja se vprašanje, ali je danes delo osrednja človekova dejavnost in tudi ena najpomembnejših vrednot v skladu s protestantsko delovno etiko in ali res predstavlja sredstvo za izražanje človeka samega. Ali kljub vplivom globalizacije in pojavu novih oblik »nestandardnih« del in zaposlitev posameznika še vedno vrednotimo na podlagi zaposlitvenega statusa?

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti problematiko vse večjega uveljavljanja številnih fleksibilnih in nestandardnih oblik dela pri nas. Pri tem želim preveriti, kako to vpliva na pogoje in kakovost delovnega življenja. Za lažje razumevanje bom najprej opisala, kaj fleksibilizacija trga dela sploh je, kateri so vzroki za oblikovanje številnih novih oblik zaposlovanja in kakšni procesi spremljajo fleksibilizacijo trga dela. Na kratko bom predstavila tudi različne oblike fleksibilnih del.

V nadaljevanju bom poskušala opredeliti pomen kakovosti delovnega življenja, saj je kakovost delovnega življenja eden ključnih kriterijev, ki določa tudi zadovoljstvo zaposlenih. Še posebej pa želim izpostaviti pozitivne in negativne vplive fleksibilnih oblik dela na kakovost delovnega življenja. Predstavila bom tudi tri glavne akterje, ki se pojavljajo na trgu

dela, to so delodajalci, delojemalci in država, njihova stališča do fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja ter interese, ki jih zastopajo.

Temo diplomskega dela sem si izbrala zato, ker menim, da je delo v življenju mladih zelo pomembno. Tudi sama sem namreč ravno pred vstopom na trg dela. Trenutno stanje na trgu dela, po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje, kaže na to, da obstaja veliko povpraševanje po mladem in fleksibilnem kadru. V okviru prostih delovnih mest in zaposlitev pa pred vsemi oblikami del in zaposlitev prevladuje zaposlitev za določen čas¹. Ker v Sloveniji med nestandardnimi oblikami zaposlovanja prevladuje ravno zaposlovanje za določen čas, se bom v drugem delu diplomske naloge osredotočila predvsem na to vrsto zaposlitve.

Cilj je torej podrobno prikazati trenutno stanje zaposlovanja za določen čas v Sloveniji in še posebej slabosti in prednosti zaposlitve za določen čas za zaposlene. Predstavila pa bom tudi slabosti in prednosti zaposlitve za določen čas, ki jih vidijo delodajalci.

Menim, da se delodajalci velikokrat odločijo za tako obliko zaposlitve predvsem iz svojih koristi in na škodo zaposlenih. Iz tega izhaja, da naj bi bila zaposlitev za določen čas, kot oblika zaposlitve, bolj zaželena pri delodajalcih kot pri zaposlenih. Zaposlitev za določen čas je tudi zakonsko drugače urejena, kar omogoča delodajalcem lažje zaposlovanje in odpuščanje zaposlenih. Tako se tudi zahteve in pričakovanja ter odnos delodajalcev do zaposlenih razlikujejo glede na zaposlitveno razmerje. Ravno zato bom predstavila zakonodajo na področju zaposlovanja za določen čas. V okviru zakonodaje pa me tudi zanima, v kolikšni meri so zaposlenim za določen čas zagotovljene pravice iz socialnih zavarovanj.

V diplomski nalogi bom preverila naslednji dve hipotezi:

1. Zaposlitev za določen čas negativno vpliva na kakovost delovnega življenja.

Kakovost delovnega življenja določajo številni dejavniki. Svetlik (1996: 181) pri tem izpostavlja naslednje: možnost izobraževanja in usposabljanja, samostojno razporejanje delovnega časa, nizek nadzor vodij, dobre delovne razmere, telesni napor, verjetnost poškodb in drugo. Kakovost delovnega življenja je tudi eden ključnih kriterijev, ki določa zadovoljstvo zaposlenih in kakovost življenja nasploh. Med pomembnejšimi dejavniki so tudi pogoji dela

¹ Podatki dostopni na strani Zavoda RS za zaposlovanje: <http://www.ess.gov.si>.

in oblika zaposlitvenega razmerja. Zaposlitev za določen čas je oblika zaposlitve, ki je po definiciji sklenjena za določeno obdobje (teden, mesec ali leto). Zaposleni za določen čas so zaradi začasnosti pogodbe deležni manjše varnosti zaposlitve, nestabilnosti delovnega mesta in se zato težje identificirajo s svojim delom. Začasnost pogodbe o zaposlitvi in nestabilnost delovnega mesta lahko čutijo kot psihični pritisk, saj ne vedo, če jim bo delodajalec po preteku roka pogodbo ponovno podaljšal. Posledično tako zaposleni posamezniki lahko svoje delo opravljajo zgolj zaradi zaslužka. Zaradi začasnosti pogodbe jim delodajalci ne dajejo nikakršnih možnosti napredovanja ali razvoja kariere, prevzemanja odgovornosti in avtonomije pri delu. Prikrajšani so tudi za marsikatero ugodnost, ki so jo deležni zaposleni za nedoločen čas. V kolikor pa, posamezniku delo ne daje pričakovanega zadovoljstva in možnosti, da si s predanostjo in trudom izboljša svoj položaj v organizaciji, se posameznik od dela odtuji in postane ravnodušen. Tako zaposlen posameznik svoje delovno življenje težko ocenjuje kot kakovostno. V delu ne vidi možnosti samouresnitve in se zato delu posveča le toliko, kolikor je nujno. Nezadovoljstvo na delovnem področju pa nenazadnje vpliva tudi na zasebno življenje posameznika.

2. Zaposleni za določen čas so podvrženi visokim zahtevam in pričakovanjem delodajalcev, hkrati pa deležni manjših ugodnosti in slabega odnosa delodajalcev.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje pravice in dolžnosti zaposlenih za določen čas glede na trajanje njihove pogodbe o zaposlitvi. Večina pravic zaposlenih za določen čas je vezana na trajanje njihovega pogodbenega razmerja (zaposleni za določen čas so zavarovani le v času zaposlitve). Zaposleni za določen čas pa so prikrajšani tudi pri ostalih »ugodnostih« (denarne nagrade, opravljajo stranska in nepomembna dela, imajo slabše delovne pogoje itd.), ki so jih deležni zaposleni za nedoločen čas. Upravičeno bi bilo torej pričakovati, da bodo delodajalci pri postavljanju zahtev in pričakanj pri zaposlenih za določen čas upoštevali tudi njihovo zaposlitveno razmerje. Menim pa, da so pričakovanja delodajalcev enaka do vseh zaposlenih, ne glede na njihovo zaposlitveno razmerje. Od svojih zaposlenih pričakujejo delavnost, zavzetost, privrženost delu in se pri tem prav nič ne ozirajo na to, da morda začasno zaposleni posamezniki nimajo prave motivacije za delo in se ne počutijo ustrezno zaščiteni in poplačani za trud, ki ga v delo vlagajo. Do razlik pa prihaja pri odnosu in pogojih dela zaposlenih. Delodajalci zaposlene za določen čas uvrščajo na sekundarni trg delovne sile², kamor spadajo

² Teorija dualnega trga delovne sile identificira primarni in sekundarni trg delovne sile in tako poskuša razložiti segmentacijo trga delovne sile v smislu neenakosti v obliki in dostopu do zaposlitve. Gre za diferenciacijo na socialni osi, kjer delujejo naslednji dejavniki: nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija in gotovost

posamezniki, ki niso ključnega pomena za organizacijo in zato zasedajo slabša delovna mesta z malo avtonomije in varnosti pri delu ter imajo majhne možnosti za napredovanje. Nasprotno pa so zaposleni za nedoločen čas nepogrešljiva delovna sila v organizaciji in so zato deležni večjih ugodnosti. Med pričakovanji in odnosom delodajalcev do zaposlenih za določen čas prihaja do neskladja; na eni strani imajo delodajalci do njih visoke zahteve in pričakovanja, ki se prav nič ne razlikujejo od zahtev in pričakovanj do zaposlenih za nedoločen čas, na drugi strani pa začasno zaposlenim v nasprotju s stalno zaposlenimi ne namenijo dovolj pozornosti in so tako zaposleni deležni manj pohval, nagrad ali bonitet.

Diplomsko delo bo strukturirano na naslednji način; prvi del bo namenjen uvodu, kjer bodo predstavljeni namen in cilj mojega dela. Na kratko bom predstavila fleksibilne oblike dela ter vzroke zanje. Zanima me tudi, kakšen pomen posamezniki pripisujejo delu in kateri dejavniki igrajo odločilno vlogo pri določanju kakovosti delovnega življenja. Preverila bom tudi, kakšen vpliv imajo fleksibilne oblike dela in zaposlovanja na kakovost delovnega življenja in kako nanje gledajo trije ključni akterji trga dela, se pravi delodajalci, delojemalci in država.

V drugem delu se bom podrobneje dotaknila zaposlitve za določen čas. Predstavila bom dostopne tuje in domače vire, ki analizirajo različne vplive, ki jih ima zaposlitev za določen čas na pogoje in kakovost delovnega življenja. V tem delu bom analizirala tudi podatke, pridobljene s pomočjo vprašanj strukturiranih intervjujev. Primerjala bom odgovore predstavnikov delodajalcev in zaposlenih posameznih podjetij. Rezultati bodo služili le v ilustrativne namene, saj gre le za prikaz pogledov akterjev z obeh strani trga dela, zaposlenih in delodajalcev na obravnavano tematiko. V sklepnem poglavju bom povzela vse pridobljene podatke in poskušala predstaviti možne rešitve na tem področju.

zaposlitve. Dela na primarnem trgu vključujejo dobre delovne razmere, stabilnost zaposlitve, priložnost za napredovanje, visoke mezde; dela na sekundarnem trgu pa ravno nasprotno, torej nizke mezde, slabe delovne razmere, majhne možnosti za napredovanje (Ignjatović 2002: 70).

2. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN ZAPOSLOVANJA

Tako v svetu kot tudi v Sloveniji se vedno bolj uveljavljajo fleksibilne oblike dela in zaposlovanja. Odpiranje slovenskega gospodarstva je po letu 1988 prineslo velike spremembe na trg dela. Med najvidnejšimi političnimi ukrepi in ekonomsko-socialnimi procesi, ki so spodbujali prenovo trga dela, lahko izpostavimo preusmeritev menjave na Zahod, izgubo trgov bivše skupne države, privatizacijo, stečaje in množična odpuščanja »odvečnih« delavcev, ekonomsko prestrukturiranje podjetij, upad pomena kmetijstva in rast pomena storitev. Najbolj opazna pa je vsekakor bila rast brezposelnosti. Zavladata je torej splošna negotovost glede zaposlitvenih razmerij. Posledica segmentacije dela in pojava novih poklicev, zlasti v finančnih storitvah, trgovinskih dejavnostih in upravljanju, je bila tudi izguba statusa doživljenjske zaposlitve, ki ga je do tedaj imela standardna zaposlitev (Ignjatović in Kramberger 2000: 447).

Ignjatović in Kramberger (2000: 447) pravita, da je pojem fleksibilizacije teoretsko še nedorečen. Vendar pa ugotavljata, da se fleksibilizacija trga dela največkrat pojmuje »kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela«. Skupaj s pojavom fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja so v slovenski prostor »vdrla« tudi nove ideje t. i. ideje kapitalizma, ki so zamajale tudi temelje Slovenije kot socialne države. Prav ta medsebojna povezava med fleksibilnimi oblikami dela in zaposlovanja ter kapitalizmom me je pripeljala do razmišljanja o posledicah in morebitnih problemih, ki jih imajo te oblike dela in zaposlovanja za posameznika.

Gospodarski razvoj povečuje potrebe po fleksibilizaciji dela in delovnega mesta. Fleksibilizacija znotraj podjetja pomeni stalno prilagajanje delovnih nalog. Od zaposlenih se zahtevajo vedno večje spretnosti in znanja, povečuje se njihova individualna odgovornost ter sposobnost reševanja in delovanja v različnih netipičnih situacijah.

2.1 Razvoj fleksibilnih oblik dela

Nestandardne oblike zaposlitve so se v razvitih družbah začele uvajati zlasti po letu 1975 in še posebej ob dolgotrajnih gospodarskih krizah. Slovenijo je trend zajel malo kasneje, saj je takratni centralnoplanski gospodarski sistem oviral pot k pretvorbi v tržno gospodarstvo in k uvajanju nestandardnih oblik dela in zaposlitve (Ignjatović 2002: 8).

Vse do sredine 20. stoletja je bila standardna oblika zaposlitve (edina) prevladujoča oblika zaposlovanja v večini industrializiranih držav. To je predstavljalo tudi osnovo za razvoj delovnega prava, kolektivnih pogajanj in sistemov socialnega varstva (Kalleberg 2000: 342).

Sistem splošne blaginje, ki je prevladoval od konca 2. svetovne vojne pa vse do sedemdesetih let 20. stoletja, je temeljil na visoki gospodarski rasti ter visoki stopnji zaposlenosti, ki je delavcem zagotavljala visoko stopnjo socialne varnosti (Ignjatović 2002: 8).

Takratni sistem splošne blaginje je hitro in nepretrgano gospodarsko rast privzel kot splošno in trajno dejstvo. Uvajanje novih tehnologij pa naj bi gospodarsko rast še pospešilo. To je bila tudi ena od zgrešenih predpostavk, na katerem je takratni sistem temeljil. Koncept polne zaposlenosti³, ki se je opiral na pomanjkljive in kratkoročne izkušnje, je predstavljal dodatno šibko točko takratnega sistema blaginje. Poleg tega pa je bil koncept naravnan na populacijo, ki je predstavljala večino na trgu delovne sile - tako imenovane »bread winnerje«. Kljub temu, da je koncept polne zaposlenosti predstavljal temeljno usmeritev države blaginje na trgu delovne sile, je stremel k zagotavljanju zaposlitve tistim, ki so bili za državo blaginje najbolj učinkoviti - večinoma so to bili moški manualni delavci, stari med 30 in 55 letom (Ignjatović 2002: 9).

V takratnem obdobju razmeroma visoke stopnje zaposlenosti se na trgu dela začnejo pojavljati nove socialne skupine ljudi. Še najbolj opazna je bila povečana aktivnost žensk. Na takratnem trgu delovne sile je namreč prisoten majhen delež delovno sposobnega prebivalstva. S pojavom novih socialnih skupin pa se je povečalo število iskalcev zaposlitve. Zaradi splošne boljše kakovosti življenja se je povečalo tudi število rojstev in se je zmanjšala stopnja umrljivosti. Vstop »baby boom« generacije (prve poveljne generacije) in žensk na trg delovne sile je bil vzrok nadaljnjih problemov na področju trga delovne sile in držav blaginje.

³ Koncept polne zaposlenosti je bil po 2. svetovni vojni mehanizem, ki je zagotavljal zaposlitev vsem iskalcem zaposlitve in odpravljaj neprostovoljno brezposelnost ter tako zagotavljal, da se obdobje visoke brezposelnosti ne bi več ponovilo (Ignjatović 2002: 1).

Ker koncept polne zaposlenosti konec 60-ih let ni obravnaval vseh potencialnih iskalcev zaposlitve, so se gospodarske razmere začele zaostrovati. Kot pravi Ignjatović (2002: 10) »takratna vera v neustavljivost napredka in delovanja tržnih mehanizmov, ki naj bi samostojno poskrbeli za sprotno reševanje nastajajočih socialnih problemov«, so skupaj z ostalimi dejavniki, kot na primer sprememba demografske strukture razvitih družb, prispevali k spodbijanju temeljev države blaginje in koncepta polne zaposlenosti. K poslabšanju razmer v 70-ih letih so pripomogla tudi oba naftna šoka ter številne migracije delavcev iz manj razvitih držav sveta v bolj razvite države sveta. Zaradi vsesplošnega nazadovanja (povečanje brezposelnosti, naraščanje revščine, poslabšanje gospodarskih razmer ...) so začeli prihajati v ospredje fleksibilni načini zaposlovanja (Ignjatović 2002: 8–10).

Povečale so se stopnje tveganja, zmanjšala se je varnost zaposlitve, pojavljale so se potrebe po bolj izobraženi delovni sili. Tehnološke spremembe so prav tako pomembno vplivale na organizacijo dela in delovnega mesta. Tehnološki razvoj se je čedalje bolj usmerjal k uporabi informacijske in komunikacijske tehnologije. Sodobna informacijska tehnologija določene kategorije zaposlenih vse manj veže na stalno delovno mesto in stalen delovni čas. Hitrim in nepredvidljivim tržnim spremembam so se morala prilagoditi tudi podjetja. Začela so uvajati spremembe v organizacijskem in upravljavskem procesu, ki se kažejo predvsem v spremenjenem načinu vodenja, bolj decentralizirani organizacijski strukturi, novem načinu dela (individualizacija dela, decentralizacija vodenja in delovnih nalog) (Svetlik 1994: 124). Vse to je pripomoglo, da so države začele opuščati koncept polne zaposlenosti, saj je brezposelnost nenehno rasla. Fleksibilne oblike zaposlitve pa so problem varnosti zaposlitve reševale le za kratek čas. Varnost zaposlitve ostaja dolgoročno negotova in kot poudarja Svetlik (1994: 124) je to tudi eden izmed glavnih vzrokov, zakaj delavci niso naklonjeni fleksibilnim oblikam dela.

Osnovno pomanjkljivost celotnega koncepta splošne blaginje v času po 2. svetovni vojni pa vse tja do 60-ih let 20. stoletja so torej predstavljale zgrešene predpostavke (na primer navidezno polna zaposlenost), na katerih je koncept splošne blaginje temeljil. Danes smo tako priča spreminjanju temeljnih predpostavk, na katerih je deloval trg dela v povojnem obdobju. Spremembe doživlja tako delovni čas kot delovna zakonodaja, še najbolj pa so opazne spremembe v načinu dela. Fleksibilne oblike dela so tako posledica gospodarskih kriz, v katerih so bili delodajalci prisiljeni delovati racionalno, hkrati pa tudi posledica deregulacije zaposlovanja s strani države (Svetlik 1994: 124).

V Sloveniji smo do nedavnega za »normalno« zaposlitev priznavali le zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ta oblika dela je za delojemalce najprivlačnejša, saj zagotavlja največ varnosti in ugodnosti zaposlenim. Za delodajalce pa je zaposlitev za nedoločen čas običajno najdražja ravno iz zgoraj navedenih razlogov. Seveda so bile poleg zaposlitve za nedoločen čas na trgu dela prisotne tudi druge oblike dela in zaposlitve, vendar so bile vse neke vrste izjema.

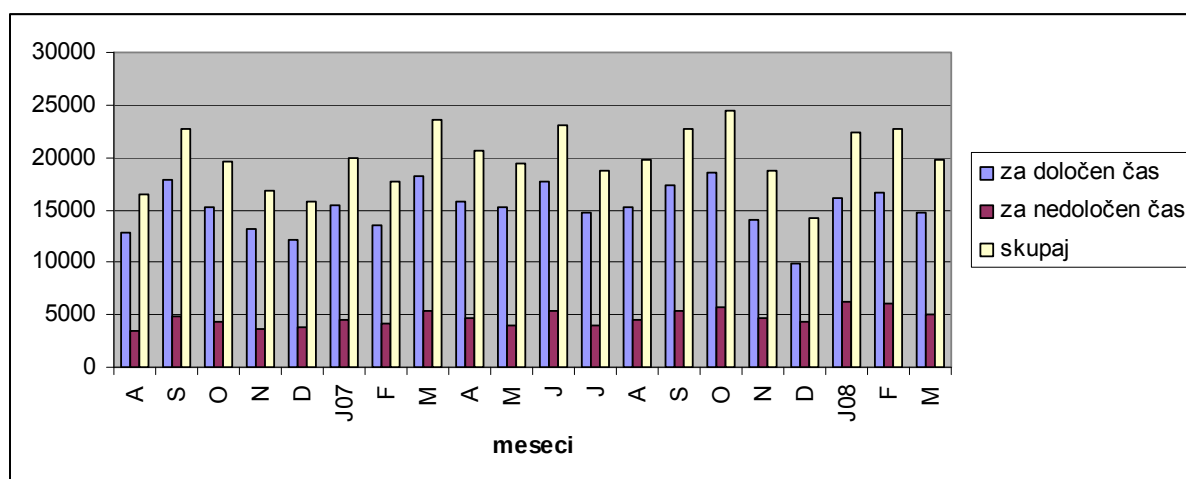
S spremembami političnega in gospodarskega sistema postaja meja med »normalnimi« in »nenormalnimi« (oziroma fleksibilnimi) oblikami dela in zaposlitve čedalje manj opazna. Zanimanje za nove oblike zaposlitve pa kažejo tako delodajalci kot delojemalci. Prvi, zato, da lahko število delovne sile lažje prilagajajo nihanjem na trgu dela, drugi pa zato, da pridejo prej do dela (Svetlik 1994: 123).

Kulturno generacijske spremembe označujejo prihajajoče trende skozi čas. Ta značilnost velja tudi za spremembe na področju dela. Opaziti je, da se trendi na področju dela in zaposlovanja vse bolj nagibajo k fleksibilnim oblikam dela in zaposlovanja. V ospredje prihajajo karierno naravnane družine in usklajevanje dela in zasebnega življenja postaja čedalje pomembnejše področje v posameznikovem življenju. Fleksibilno zaposlovanje pa je še uspešnejše, če omogoča zadovoljevanje posameznikovih delovnih in zasebnih potreb (Sutton Bell in Narz 2007: 56).

Z letom 2003 se je trend zmanjševanja potreb slovenskih delodajalcev po delavcih zaustavil in obrnil v pozitivno smer. Naraščanje povpraševanja po delavcih je bilo zaznati tudi v letih 2004 in 2005. Poudariti je treba, da so delodajalci med vsemi potrebami po delavcih želeli v 75,1 % (podatki za leto 2005) zaposliti delavca za določen čas, pri ostalih pa za nedoločen čas. Največ potreb so v letu 2005 prijavili delodajalci iz storitvenega sektorja, temu je sledil nekmetijski sektor, najmanj povpraševanja pa je bilo po delavcih v kmetijskem sektorju. Skladno s povpraševanjem po delavcih v letu 2005, po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje, se je v letu 2005 največ oseb zaposlilo za določen čas. Največ realiziranih zaposlitev je ravno tako bilo v storitvenem sektorju (Zavod RS za zaposlovanje 2006).

Graf 2.1 prikazuje, da je povpraševanje po delavcih, ki bi se zaposlili za določen čas prevladovalo tudi v letu 2006 in v letu 2007. Po podatkih za leto 2008 lahko sklepamo, da se bo trend zaposlovanja za določen čas še naprej nadaljeval.

Graf 2.1: Prijavljene potrebe po delavcih od avgusta 2006 do marca 2008



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2008b).

Tudi podatki, pridobljeni iz mednarodne raziskave Cranet⁴, kot navaja Ignjatović (2002: 182), v Sloveniji pod imenom Upravljanje človeških virov, ki jo je izvedel Center za proučevanje organizacij in človeških virov, kažejo veliko privrženost slovenskih organizacij k povečanju učinkovitosti delovne sile in njeni izrabi. To najlažje dosegajo z uporabo fleksibilnih oblik dela.

Trg dela postaja vse bolj fleksibilen, temu pa sledijo tudi oblike dela in zaposlitve. Zaradi vse večje pojavnosti novih in fleksibilnih oblik dela bom manj znane oblike dela natančneje definirala in opredelila.

2.2 Oblike fleksibilnega dela in zaposlovanja

Fleksibilne oblike dela najenostavnejše definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Ignjatović 2002: 116), med katerimi so najpogostejše:

- delo za določen čas,

⁴ CRANET je mednarodna primerjalna raziskava upravljanja s človeškimi viri, v kateri je v letu 2001 sodelovala tudi Slovenija. V obdobju od 1999-2001 je bilo v raziskavo vključenih 22 evropskih držav. V skupini držav EU so bile: Velika Britanija, Francija, Nemčija, Švedska, Španija, Danska, Nizozemska, Italija, Švica, Irska, Portugalska, Finska, Grčija, Avstrija, Belgija, Severna Irska. Skupino tranzicijskih držav pa predstavljajo Češka, Bolgarija in Estonija. Raziskava je v Sloveniji potekala v februarju in marcu 2001. Sodelovalo je 205 organizacij, ki so v povprečju zaposlovale 778,5 oseb (Ignjatović 2002: 182).

- nadurno delo,
- delo v izmenah,
- delo ob vikendih,
- samozaposlitev.

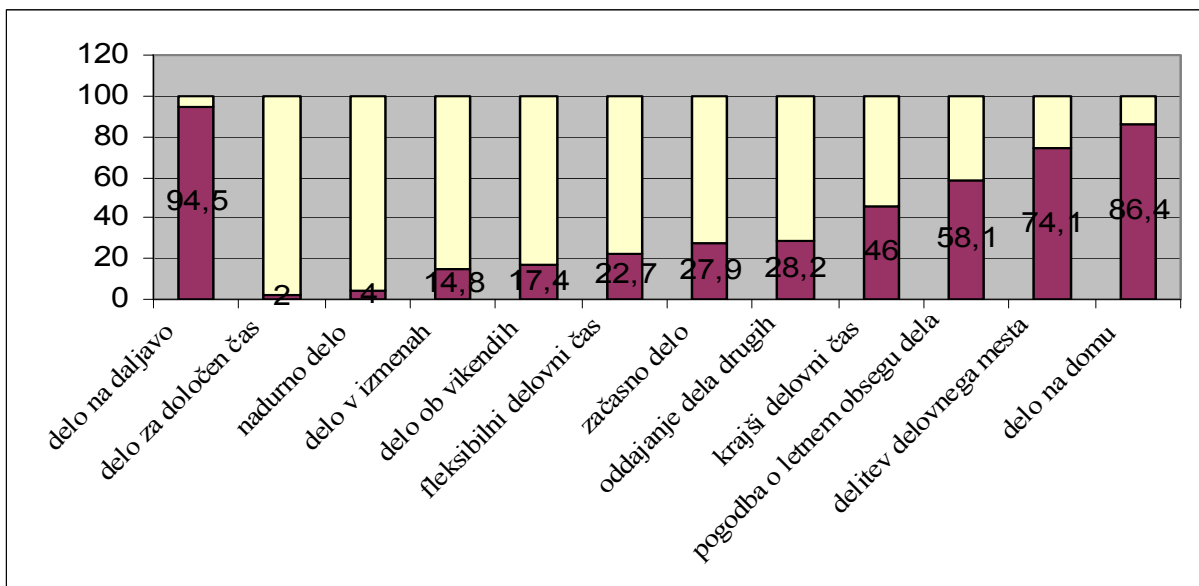
Veliko manj se pri nas pojavljajo oblike dela kot so:

- delo s skrajšanim delovnim časom,
- fleksibilni delovni čas,
- začasno/priložnostno delo.

V slovenskih organizacijah so najmanj v uporabi tiste fleksibilne oblike dela, ki zahtevajo prostorsko fleksibilnost organizacije in posameznikov, to so največkrat (Ignjatović 2002: 183):

- delitev delovnega mesta,
- delo na daljavo,
- delo na domu in teledelo,
- zgoščen delovni teden.

Graf 2.2: Delež slovenskih organizacij, ki ne uporabljajo posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja



Vir: Svetlik v Ignjatović 2002: 183.

Delo za določen čas je oblika zaposlitve s polnim delovnim časom, vendar z omejenim trajanjem zaposlitve. Delovno razmerje je lahko sklenjeno za različna obdobja, na primer za obdobje treh, šestih ali dvanajstih mesecev. Začasno opravljanje nekega dela se določi s pogodbo in delavec mora v to začasnost privoliti. Pravice, ki izhajajo iz zaposlitve, so vezane ravno na dolžino zaposlitve pri nekem delodajalcu (Uradni list RS 42 2002).

Delo s skrajšanim delovnim časom je oblika zaposlitve, kjer je delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri določenem delodajalcu. Lahko pomeni delno zaposlitev v dnevu, tednu, mesecu ali letu (Leksikon Cankarjeve založbe 2002: 187). Delavci s skrajšanim delovnim časom so prikrajšani tako pri zdravstvenem varstvu kot tudi pri pokojninah in socialnem varstvu. Delo s skrajšanim delovnim časom naj bi tako prinašalo le minimalni dohodek in varnost zaposlitve, vendar je višina dohodka, ki ga delo prinaša, odvisna tudi od obsega dela (Uradni list RS 42 2002).

Samozaposlitev oziroma samozaposlena oseba nima pogodbe o zaposlitvi, vendar kljub temu opravlja neko ekonomsko aktivnost, ki mu zagotavlja nek dohodek. »Samozaposlena oseba je oseba, ki si služi dohodek oziroma plačo direktno s svojo lastno prodajo ali poslom in ne kot zaposlen pri neki tretji osebi« (Dictionary of the English language v Gubenšek 2003: 23).

Delo na domu je oblika mikropodjetniškega odnosa, saj omogoča podjetniku izvršitev poslovanja tudi doma, kjer ima registrirano dejavnost. Lahko obstaja pa tudi kot delo, ki ga delavec s svojo privolitvijo opravlja na svojem domu oziroma izven prostorov delodajalca (Uradni list RS 42 2002). Delavec je tako zgolj v posredni povezanosti z delodajalcem ter ima večjo stopnjo samostojnosti pri opravljanju in organiziranju dela, delovnega časa in odmorov. Teledelo je oblika dela na domu, za katerega je za komuniciranje s podjetjem potrebna dobra telekomunikacijska infrastruktura.

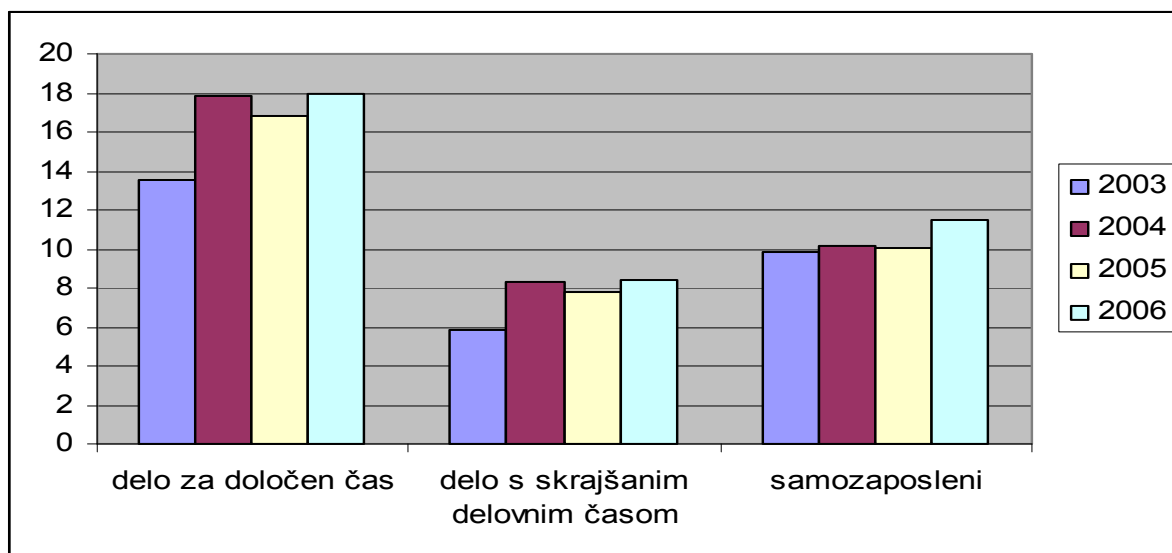
Zgoščen delovni teden je oblika dela, pri kateri je normalen delovni teden skrčen na manj dni. Možno je tudi opravljanje dela med vikendom, zaradi česar se potem ure preko tedna skrajšajo in se urnik dela prilagodi. Delo v izmenah je oblika dela, pri kateri ure dela presegajo ure, ki jih posameznik prebije na delovnem mestu. To pomeni, da delo poteka nemoteno, menjajo se samo delavci (Gubenšek 2003: 22).

V okviru projekta Evropske unije je v obdobju od 1. 4. 2000 do 31. 3. 2003 potekala raziskava z naslovom Gospodinjstva, delo in fleksibilnost (Household, Work and Flexibility - HWF). Vodja projekta HWF za Slovenijo, Pavle Sicherl (2003: 30), pravi, da je prevladujoč tip delovnih pogodb v Sloveniji še vedno pogodba za nedoločen čas (64 %). Takoj za prevladujočo kategorijo pogodbe za nedoločen čas je pogodba za določen čas (13,5 %). Temu pa naj bi po podatkih Statističnega Urada RS (SURS) sledilo samozaposlovanje z (9,8 %), šele na četrtem mestu pa najdemo zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, okrog 6,6 %.

Zgornje podatke je smiselno primerjati s podatki Statističnega urada RS, pridobljenimi z Anketo o delovni sili za leto 2005. Opaziti je, da so fleksibilne oblike dela in zaposlovanja iz leta v leto bolj priljubljene in prisotne v okviru zaposlovanja v Sloveniji. Leta 2005 je bilo v Sloveniji za določen čas zaposlenih 16,8 % ljudi, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom je bilo 9 %, samozaposlenih pa je bilo 10,1 %. Kljub temu pa še vedno med vsemi oblikami zaposlitev prevladuje zaposlitev za nedoločen čas (46 %) (Statistični urad RS 2006).

Podatki Urada za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) sicer kažejo, da se je odstotek zaposlenih v določenih fleksibilnih oblikah dela nekoliko zmanjšal v letu 2005, ponovno pa porasel v letu 2006 (glej graf 2.3).

Graf 2.3: Delež zaposlenih v določenih fleksibilnih oblikah dela v % v letu 2003, 2004, 2005 in 2006



Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj (2007)⁵.

⁵ Vir podatkov sta SURS - Statistični Urad RS in Eurostat.

2.3 Fleksibilizacija z vidika treh ključnih akterjev trga dela

Delojemalci

Delojemalcem fleksibilne oblike zaposlovanja vsekakor prinašajo določene prednosti. Predvsem pomenijo večjo izbiro in priložnosti za dodaten zaslužek. Trg delovne sile ponuja pestro izbiro fleksibilnih oblik dela, kar daje posamezniku možnost, da izbere tisto delo, ki njemu najbolj ustreza. Odloči se lahko tudi za več del hkrati, saj so določena dela oblikovana tako, da drug drugega dopolnjujejo (na primer dve zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom). Hkrati jim omogočajo tudi lažje usklajevanje dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi. Prednost pa predstavlja predvsem tistim, ki so se za tovrstno obliko zaposlovanja in dela odločili sami, saj želijo imeti več svobode in avtonomije pri organizaciji svojega delovnega življenja. Kanjuo-Mrčela in Ignjatović (2004: 231) pravita, da ima posameznik s pogostejšim menjavanjem zaposlitev in dela možnost, da se preizkusi in ugotovi katera oblika zaposlitve mu najbolj ustreza. Primernost zaposlitve posameznikovemu tempu in načinu življenja pa naj bi vplivala na povečanje prostega časa, s katerim bi posameznik avtonomno razpolagal.

Različne socialne skupine na trgu dela so našle zaposlitev v eni od oblik fleksibilnega dela. Po opaznem povečanju števila prisotnosti žensk na trgu delovne sile so se ženske v zahodnih državah večinoma zaposlovale v fleksibilnih oblikah zaposlitve, saj so jim le-te predstavljale možnost usklajevanja družinskih, zaposlitvenih in gospodinjskih obveznosti (Kanjuo-Mrčela in Ignjatović 2004: 231).

V zadnjih desetletjih se je v državah Evropske unije povečala udeležba žensk in mater z malimi otroki na trgu delovne sile. To spremembo lahko pojasnimo s širitvijo storitvenega sektorja in spremembami na strani ponudbe delovne sile, kot so povečane aspiracije žensk ali pa povečani finančni pritiski, ki vplivajo na odločitev žensk, da se zaposlijo. Toda ženske imajo slabše zaposlitvene pogoje in možnosti v primerjavi z moškimi. Precej razlogov za takšne razmere je povezanih z neenako delitvijo neplačanega dela v družbi. Večino neplačanega dela namreč opravijo ženske, kar jim ustvarja dvojno obremenitev (skrb za otroke, gospodinjsko delo in plačana zaposlitev) (Trbanc in Verša 2002: 346).

Podobne razmere veljajo tudi za ženske v Sloveniji. Zelo intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu.

Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero (široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok), vendar kljub temu večino neplačanega dela v zasebni in javni sferi opravijo ženske. Kot zaključujeta Trbanc in Verša (2002: 350) so zaradi take delitve dela prikrajšane za možnosti na trgu delovne sile tudi ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom. Delodajalci predpostavljajo, da ženska take obremenitve ima ali pa, da jih bo imela (Trbanc in Verša 2002: 350).

Na podlagi raziskave o usklajevanju delovnega in zunajdelovnega življenja (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007: 16) je razvidno, da ženske pogosteje poročajo o negativnih izkušnjah zaradi odsotnosti zaradi otroka in težavah pri iskanju službe zaradi (potencialnega) starševstva. Matere tudi pogosteje kot očetje tožijo o težavah po rojstvu otroka, in sicer o nezaželeni dodatni delovni obremenitvi, onemogočeni zaposlitvi na želenem delovnem mestu, onemogočenem napredovanju, poslabšanju odnosov na delovnem mestu in prekinitvi delovnega razmerja s strani delodajalca. Po mnenju Kanjua-Mrčele (2006: 207) je nadobremenjenost žensk z zunajdelovnimi obveznostmi osnova za diskriminatorne prakse delodajalcev pri zaposlovanju in napredovanju žensk. O tem pričajo tudi analize klicev odprtega anonimnega telefona Urada za enake možnosti, ki so razkrile primere diskriminacije (mladih) žensk zaradi pričakovanega materinstva. Kanjua-Mrčela (2006: 215) še navaja, da se z enakimi pritiski s strani delodajalca in delovnega okolja soočajo tudi tisti očetje, ki si želijo aktivnejše starševske vloge.

Kljub temu, da so v zadnjih desetletjih zahteve po upoštevanju in revalorizaciji neplačanega skrbstvenega in gospodinjškega dela, ki ga v sodobnih družbah, kot sem že omenila, večinoma opravljajo ženske, vse bolj navzoče in glasne, podatki v vseh državah EU kažejo na zelo počasno spreminjanje na tem področju (Kanjua-Mrčela 2007: 566). Večja obremenjenost žensk s skrbstvenim in gospodinjiskim delom ima po mnenju Kanjua-Mrčele (2007) specifično težo v razmerah intenzifikacije dela in povečevanja negotovosti zaposlovanja, ki sta navzoča na trgu delovne sile v Sloveniji.

Enakopravnejšo vključenost žensk v sfero plačanega dela spodbujajo tudi pozitivne kulturne spremembe, obstoječe politike ter programi enakih možnosti. Neposredna diskriminacija žensk na področju dela in zaposlovanja se je močno zmanjšala, vendar je kljub temu položaj žensk še vedno manj ugoden v primerjavi z moškimi (Kanjua-Mrčela 2007: 549).

Kljub visoki izobraženosti ženske še vedno ne dosegajo enako visokih položajev kot moški. Kot pravi Kanjuo-Mrčela (2006: 210) je za trg delovne sile značilna vertikalna in horizontalna segregacija. Neracionalna uporaba razpoložljivega človeškega kapitala in neustrezno usmerjanje moških in žensk v izobraževalnem procesu vodijo do izoblikovanja tradicionalnih spolno stereotipnih izobrazbenih in poklicnih izbir moških in žensk. Po mnenju avtorice je zaskrbljujoče predvsem to, da se mlade ženske manjkrat odločajo za izobraževanje in delo na področjih, ki so značilni za razvoj družbe znanja, to so informatika, znanost in tehnologija. Te izbire pa naj bi bile posledica socialne konstrukcije ženskih in moških poklicev, slabšega vrednotenja tradicionalnih ženskih dejavnosti, kot so skrb, izobraževanje in komunikacije ter ne vključenost moških vanje. Avtorica še dodaja, da so spolno specifične izobrazbene in poklicne izbire moških in žensk le del razlage tega, da so ženske v Sloveniji v povprečju slabše plačane kot moški, pa čeprav je povprečna izobrazba zaposlenih žensk višja kot pri zaposlenih moških (Kanjuo-Mrčela 2006: 211). V lizbonski strategiji je pri politiki zaposlovanja ob prizadevanju za zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela posebej poudarjena potreba po zmanjšanju neenakosti na trgu dela, ki temelji na spolu. Cilj do leta 2010 je zmanjšanje neenakosti po spolu glede stopnje zaposlenosti, stopnje nezaposlenosti ter plačila za opravljeno delo.

Urad za makroekonomske analize in razvoj (2007), v nadaljevanju UMAR, ugotavlja, da se v Sloveniji razlika med plačami žensk in plačami moških postopoma znižuje. Na podlagi raziskav ugotavljajo celo, da spada Slovenija med države Evropske unije z najmanjšimi razlikami. Razlog boljšega razmerja plač zaposlenih žensk do plač zaposlenih moških pa naj bi bil nizek delež zaposlenih žensk s skrajšanim delovnim časom med zaposlenimi ženskami v Sloveniji. Visoka stopnja zaposlenih žensk s polnim delovnim časom je omogočena tudi zaradi široke mreže varstva predšolskih otrok. Da je to najpomembnejši dejavnik kakovostnega vključevanja žensk na trg dela se zavedajo tudi v Evropskem svetu, saj je bil leta 2002 v Barceloni sklenjen dogovor, da bodo države članice do leta 2010 omogočile varstvo vsaj 90 % predšolskih otrok. Slovenija se temu cilju približuje in se celo v primerjavi z državami EU 15 uvršča v skupino z najvišjimi deleži otrok v vrtcih.

Fleksibilne oblike dela pa predstavljajo možnost zaposlitve tudi ostalim kategorijam. Mladim, ki iščejo zaposlitev, nudijo možnost, da si v prvem obdobju delovnega življenja naberejo številna znanja in bogat nabor delovnih izkušenj. Po izboljšanju gospodarskega položaja Slovenije v drugi polovici devetdesetih let se je položaj mladih na trgu delovne sile spremenil.

Delodajalci so na nova delovna mesta začeli zaposlovati predvsem mlado delovno silo, ki je bila prepoznana kot bolj izobražena in bolj fleksibilna, torej bolj zaposljiva. To je sicer vplivalo na zmanjšanje stopnje anketne brezposelnosti mladih, vendar obstajajo še številni drugi dejavniki, ki bistveno vplivajo na stopnjo aktivnosti mladih in na njihov položaj na trgu delovne sile (Ignjatović 2006: 65).

Trbanc (2005: 167) pravi, da na gibanja mladinske brezposelnosti in zaposlovanja vplivajo različne okoliščine, trendi in regulativni posegi, ki vplivajo tako na kvaliteto in obseg ponudbe mladih kot tudi na povpraševanje po mladi delovni sili. Eden bistvenih dejavnikov je po mnenju Ignjatovića (2006: 66) trajanje in kakovost izobraževanja. Po eni strani naj bi šlo za povečano vlogo države pri spodbujanju nadaljevanja izobraževanja mladih, po drugi pa za povečano ambicioznost samih mladih in pričakovanj, da jim bo vlaganje v več znanja in višjo stopnjo izobrazbe zagotovilo boljši položaj na trgu delovne sile in v družbi nasploh.

Ignjatović (2006: 66) govori o polarizaciji zaposlitvenih priložnosti, ki so neposredno povezane s pridobljeno izobrazbo posameznika. Mladi z višjo stopnjo izobrazbe imajo večje možnosti za zaposlitev kakor tisti z nižjo, vendar pa narašča tudi konkurenca med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe, ki je posledica naraščanja deleža iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo. Avtor predstavi dva scenarija za prihodnost mladih na slovenskem trgu delovne sile. Prva možnost je hiter prehod v družbo znanja, ki bo zahteval nadaljnjo hitro strukturiranje slovenskega gospodarstva in številna nova delovna mesta, ki zahtevajo visoko izobraženo delovno silo, druga možnost pa je, še večja podzaposlenost in visoka stopnja brezposelnosti med mladimi diplomanti v primeru ohranitve sedanjega trenda počasnega razvoja in redkega nastajanja kvalitetnih novih delovnih mest. Zaradi dualnosti slovenskega trga delovne sile relativna varnost še vedno prevladujoče zaposlitve za nedoločen čas in vedno večje zahteve delodajalcev po fleksibilizaciji in posledično vedno večjega zaposlovanja za določen čas so prizadeti zlasti iskalci prve zaposlitve in predvsem mladi. Velikokrat so prisiljeni sprejeti delo za določen čas ali druga fleksibilna dela, saj med novonastalimi in prostimi delovnimi mesti prevladuje delo za določen čas. Po podatkih ankete o delovni sili je bilo leta 2005 med vsemi delovno aktivnimi mladimi 41,9 % zaposlenih za določen čas.

Težke razmere na trgu delovne sile in predvsem zmanjševanje možnosti za zaposlovanje pomenijo za mlade večjo negotovost in jih silijo v sprejemanje tveganih odločitev. Na položaj mladih na trgu delovne sile v zadnjih desetletjih vplivajo tudi različne okoliščine, ki nastajajo tako pri povpraševanju po delovni sili kot pri ponudbi. Opazno je podaljševanje prehodov iz šolanja v zaposlitev ter njihova večja zapletenost in večplastnost (Trbanc in Verša 2002: 343).

Kot pravi Pollock (v Trbanc in Verša 2002: 343) povečanje negotovosti pri prehodu v zaposlitev vpliva tudi na podaljševanje sprejemanja drugih vlog na prehodu mladih v odraslost. Pomanjkanje izkušenj in delovnih mest za nedoločen čas sta po mnenju Ignjatovića (2006: 66) ključna dejavnika, ki mlade prisilijo k sprejetju negotovih in slabo plačanih zaposlitev. Slednje mladim onemogočajo tudi ekonomsko neodvisnost in socialno varnost. Zaposlitveni status in omejena ekonomska avtonomija pa nenazadnje vplivata tudi na odločitev mladih, da podaljšujejo bivanje pri starših, vedno poznejšem ustvarjanju družine in rojstvu otrok.

Mlade ločijo od drugih kategorij na trgu delovne sile tudi nekatere značilnosti, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je po mnenju Trbanc in Verša (2002: 344) mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge in ne le na delovnem področju, ampak tudi pri oblikovanju različnih socialnih in osebnih odnosov. Za delodajalce so pri mladih pomembni trije sklopi značilnosti, in sicer znanje, delovne izkušnje in značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti.

V vseh državah EU so prav mladi tista kategorija delovne sile, ki jo najbolj prizadeva zmanjšanje ponudbe klasičnih (tipičnih) oblik zaposlitev in povečanje ponudbe netipičnih oblik zaposlitev. To še posebej velja za zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in zaposlitve za določen čas. V preteklosti so delodajalci zaposlovali s skrajšanim delovnim časom predvsem ženske, danes pa se ta oblika zaposlitve kaže kot izredno privlačna tudi za zaposlovanje študentov in mladih, ki iščejo redno zaposlitev (Trbanc in Verša 2002: 345). Kot pravita avtorici Trbanc in Verša (2002: 345) pa je delo za določen čas že tradicionalno povezano z delovno silo, ki na novo prihaja na trg delovne sile. V močno reguliranih trgih delovne sile delodajalci zaposlujejo za določen čas predvsem mlade, ki šele vstopajo na trg delovne sile, da se tako zavarujejo pred potencialno odvečno ali neustrezno delovno silo. Poleg tega se v Sloveniji izrazito širi tudi tako imenovani študentski trg delovne sile. Po mnenju avtoric lahko tako v prihodnje pričakujemo, da bo izobražena in fleksibilna študentska delovna sila predstavljala resno konkurenco mladim, ki iščejo zaposlitev po končanem izobraževanju.

Kanjuro-Mrčela (2006: 216) pri tem dodaja, da raziskave pri nas kažejo, da se fleksibilizacija na trgu delovne sile zdaj dogaja predvsem na način intenzifikacije dela in povečanja negotovosti zaposlovanja, kateremu so nadpovprečno podvrženi ravno mladi. Velika večina

mladih se namreč boji, da bo izgubila sedanjo zaposlitev. Zato odlašajo z odločitvijo za starševstvo, saj jim varna služba predstavlja prvi pogoj za ustvarjanje družine. Tudi raziskave o usklajevanju delovnega in družinskega življenja mladih v Sloveniji so pokazale, da imajo mladi, še posebej starši majhnih otrok pri usklajevanju težave in da pri tem obstajajo tudi razlike po spolu (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007: 16). Delo zavzema središčni prostor v življenju mladih, to pa posledično vpliva tudi na druge dele njihovega življenja. Iz zgoraj omenjene raziskave je mogoče ugotoviti celo, da je večina mladih usklajevanje dela in družinskega oziroma zasebnega življenja ocenila kot obremenjujoče. Mladi pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja pa po analizi intervjujev s predstavniki menedžmenta⁶ od delodajalcev ne pričakujejo veliko. Želijo si več razumevanja, organizacijsko klimo, ki bi upoštevala njihove potrebe in večjo časovno prožnost. Veliko več pa mladi pričakujejo od države. Največkrat pa se pri reševanju problemov zanesejo na lastne socialne mreže in socialne mreže lastnih staršev. Raziskava je še potrdila, da mladi delajo veliko in da se kriteriji za kakovostno izvedbo delovnih nalog višajo ter da so v organizacijah prisotne diskriminacijske prakse kadrovanja in napredovanja zaradi starševstva. Sicer pa kot pravita Kanjua-Mrčela in Černigoj-Sadar (2007: 18), starši malih otrok niso skupina, katerim se v organizacijah posveča pozitivna pozornost.

Fleksibilne oblike dela nudijo določene prednosti poleg ženskam in mladim tudi starejšim in invalidom. Določene fleksibilne oblike dela predstavljajo zanje manjšo obremenitev in lažje opravljanje dela, kot na primer delo na domu in delo s skrajšanim delovnim časom. Številni posamezniki sprejmejo nestandardne oblike dela tudi zaradi strahu pred brezposelnostjo.

Socialne skupine, ki imajo od fleksibilnega zaposlovanja določene prednosti, so, kot lahko opazimo, tudi najbolj podvržene negativnim posledicam tovrstne zaposlitve. V mnogih primerih so take zaposlitve torej povezane z negotovostjo in izgubo varnosti, ki jo nudijo standardne zaposlitve, saj se nanje veže bistveno manj socialnih ugodnosti. Delojemalci se tako srečujejo z nizkimi plačami, slabšimi delovnimi pogoji, neplačanimi odsotnostmi in bolniškimi dopusti, nezmožnostjo napredovanja ter začasnostjo zaposlitve.

⁶ Kanjua-Mrčela, A. in Černigoj-Sadar, N. (2006): Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje - Rezultati telefonske ankete. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Delodajalci

Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja prinašajo številne prednosti delodajalcem. Omogočajo jim lažje odpuščanje in najemanje delovne sile ter jim tako prinašajo nižje stroške kot zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delodajalci se tako lažje prilagajajo nihanjem na trgih in znižujejo stroške proizvodnje. Vendar tak način (predvsem odpuščanje) dolgoročno prinaša tudi negativne posledice. Zaposleni izgubljajo zaupanje v organizacijo, v njej ne vidijo možnosti samouresničitve in napredovanja. Posredno pride tudi do izgube motivacije za delo in produktivnost.

Delodajalci v prid sebi izkoriščajo tudi brezposelno delovno silo. Brezposelni zanje predstavljajo rezervno delovno silo, ki jo lahko uporabijo v primerih izgube delavca, za pokrivanje odsotnosti zaradi letnih oziroma porodniških dopustov, pa tudi za opravljanje enkratnih nalog (Ignjatović in Kramberger 2000: 448–449).

Delodajalec ima možnost določati dolžino in varnost zaposlitve delojemalca, zato so največkrat kršene ravno pravice delavcev, ki niso zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Naslanjajo se na ideje kritikov večjega zagotavljanja varnosti zaposlenih. Ti so mnenja, da bolj kot je delavcem zagotovljena varnost pri delu, manj so motivirani za večjo produktivnost (Ignjatović 2002: 60). Zatorej želijo delodajalci z omejevanjem varnosti vzbuditi delavcem strah pred izgubo zaposlitve in tako doseči večjo produktivnost, večjo prisotnost na delovnem mestu in zmanjšati absentizem. Nasprotno pa Holt in Thaulow (1996: 84) poudarjata, da podjetja, ki omogočajo usklajevanje zahtev delodajalca in želje zaposlenih, pripomorejo k uspešnejšemu doseganju ciljev poslovanja podjetja.

Država

Običajni akterji na makrosistemski ravni so predstavniki delavskih sindikatov, združenja delodajalcev in država.

Na državni ravni predstavlja fleksibilno zaposlovanje možnost ustvarjanja novih delovnih mest in s tem povečanje zaposlitvenih možnosti. Tako fleksibilno zaposlovanje prispeva k zniževanju brezposelnosti in manjšanju socialnih problemov. Po drugi strani pa zagotavlja manj sredstev za državo blaginje in razmeroma majhno socialno varnost delavcev. Mnogi

delodajalci namreč fleksibilno zaposlenih ne vključujejo v sisteme socialnih zavarovanj, tako da jim mora država kljub delu pogosto pomagati s svojimi socialnimi programi (Svetlik 1994: 125).

Fleksibilne oblike zaposlovanja pa slabo vplivajo tudi na sindikalno povezanost in pogajalsko moč sindikatov. Zaposleni v fleksibilnih oblikah dela se težje organizirajo, ker so njihovi poklici zelo raznoliki. Zaradi časovne in prostorske razpršenosti je sindikalna povezanost zaposlenih v fleksibilnih zaposlitvah izredno majhna⁷. Zatorej imajo ti zaposleni manj možnosti za zastopanje svojih interesov in s tem tudi manj možnosti za izenačitev položaja z zaposlenimi v nefleksibilnih oblikah zaposlitve (Ignjatović in Kramberger 2000: 449).

Konec maja 2007 so se po dolgotrajnih pogajanjih socialni partnerji končno uskladili glede novele Zakona o delovnih razmerjih. Nekdanji minister za delo, družino in socialne zadeve, Janez Drobnič, v času katerega mandata so se pogajanja o noveli zakona o delovnih razmerjih tudi začela, je v letu 2006 »povzročil« protest sedmih sindikalnih central, ki so protestirali proti temu, da Drobnič podpira zamisli delodajalske strani. Minister Drobnič je očitke predsednika Zveze svobodnih sindikatov, Dušana Semoliča, ostro zavrnil, saj naj se ne bi pri spremembah zakona o delovnih razmerjih nikoli zavzemal za zniževanje pravic delavcem ter da pri pogajanjih nikoli ni zagovarjal ukinjanja odmora za malico. Delodajalci so namreč predlagali črtanje odmorov za malico in dodatka na delovno dobo, pod vprašaj so bile postavljene tudi odpravnine, govorilo pa se je tudi o lažjem odpuščanju in zmanjševanju vpliva sindikatov v podjetjih. Namen predlaganih sprememb in dopolnitev je bil usklajevanje Zakona o delovnih razmerjih z evropskimi direktivami. Cilj je bil zagotoviti bolj prožen trg dela, večjo zaposlenost in posledično večjo blaginjo Slovenije (Milostnik 2007: 4).

Socialni partnerji so se pod vodstvom nove ministrice Marjete Cotman uspeli uskladiti v vseh predlaganih rešitvah novele zakona. Sindikati so z usklajenim predlogom novele zadovoljni, saj so v celoti ohranili višino odpravnin, odpovedni roki ostajajo bolj ali manj nespremenjeni, do sprememb je prišlo le pri nadurah. Po novem bo mogoče zaposlenemu naložiti do 170 nadur in to brez njegovega soglasja, dodatnih 60 nadur pa le z njegovim soglasjem. Skupaj torej največ 230 nadur letno, po starem je namreč delodajalec zaposlenemu lahko odredil največ 180 nadur na leto. Predsednik Zveze svobodnih sindikatov, Dušan Semolič (Krebelj

⁷ Ignjatović in Kramberger (2000: 449) opozarjata, da sindikalno članstvo upada tudi zato, ker poklicne zbornice ter egoizem profesij pridobivajo na veljavi.

2007: 2), poudarja, da si država mora prizadevati za večjo konkurenčnost, gospodarsko rast in uspeh na svetovnih trgih, vendar pa to ne sme voditi v slabšanje razmer na področju zdravstva, šolstva, sociale, kulture in medčloveških odnosov. Ministrica za delo, družino in socialne zadeve, Marjeta Cotman, je po končanih pogajanjih dejala, da so s spremembami uspeli doseči večjo zaposljivost, večjo fleksibilnost ter notranjo in zunanjo mobilnost, pri čemer se ohranja enaka raven socialne varnosti delavcev (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007a).

Predsednik Semolič opozarja tudi na širjenje zaposlovanja za določen čas in pravi, da to vodi v revščino in da za tako zaposlene pomeni veliko negotovost. Po njegovem mnenju negotove oblike zaposlovanja znižujejo produktivnost tudi na ravni države. Sindikati od države zato zahtevajo, da se delodajalcem podraži delo za določen čas, delavcem, ki morajo sklepati takšne pogodbe pa naj se zagotovi več pravic (Krebelj 2007: 2). Janez Drobnič (Milostnik 2007: 4) še vedno zagovarja prožnost trga delovne sile in pravi, da sedanja novela tega ne omogoča. Po njegovem mnenju se vztrajanje pri togih delovnih razmerah slabo izkaže pri nekaterih kategorijah zaposlenih, predvsem mladih, starejših in ženskah. Tem kategorijam se položaj na trgu delovne sile ne bo nič spremenil in delodajalci se jih bodo še naprej izogibali. Prožnejši trg dela bi po Drobničevem mnenju omogočili skrajšani odpovedni roki, enostavne pogodbe o zaposlitvi, ki bi omogočale enostavnejše prenehanje in sklepanje delovnega razmerja ter enostavno premeščanje delavcev. Drobnič tako zaključuje, da se bo sklepanje delovnih razmerij za določen čas še nadaljevalo, delodajalci bodo še naprej uvažali ceneno delovno silo iz tujine, še bolj bodo cvetele podjemne pogodbe preko agencij in še več bo pritiskov na študentske napotnice. Na ta način tudi ne bo uresničen ključni cilj iz ukrepov gospodarskih in socialnih reform glede trga dela, saj se obseg dela za nedoločen čas ne bo povečal (Milostnik 2007: 4).

2.4 Gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti

Razmere in trendi na trgu dela so po ocenah UMAR sorazmerno ugodni. Podatki iz leta 2007 kažejo, da se stopnja zaposlenosti v Sloveniji v zadnjih treh letih povečuje (v letu 2006 je znašala 66,6 %), kar pomeni približevanje ciljni 70-odstotni zaposlenosti. Skupna stopnja zaposlenosti pa je v zadnjih treh letih v Sloveniji višja celo od povprečja EU 15 in EU 25. Počasi narašča tudi stopnja zaposlenosti starejših. Zaposlenost mladih (15–24 let) in zaposlenost starejših (50 let in več) je v Sloveniji še vedno nižja kot v povprečju EU.

Problematično nizka zaposlenost v starosti od 55–64 let v Sloveniji, kjer je lizbonski cilj 50 % do leta 2010, se tudi počasi popravlja, na kar vplivajo učinki pokojninske reforme in staranje generacij, ki so se predčasno upokojile. V letu 2004 se je stopnja zaposlenosti starejših povečala na 29 % (EU 25: 42,5 %), v letu 2005 pa na 30,8 %⁸. Pri mladih nastaja razlika zaradi relativno visoke vključenosti mladih v Sloveniji v srednje in terciarno izobraževanje ter zaradi relativno višje stopnje brezposelnosti mladih kot v povprečju EU. Pri starejših pa razlika nastaja zaradi visoke strukturne brezposelnosti, ki zadeva zlasti starejše brezposelne osebe. Na relativno nižjo stopnjo zaposlenosti v tej starostni skupini še vedno vpliva tudi relativno zgodnje upokojevanje sedanjih generacij in množično zgodnje upokojevanje v začetku devetdesetih let (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2007).

Razširjenost zaposlitev za določen čas naj bi bil kazalnik prilagodljivosti trga dela, vendar ima kot merilo prilagodljivosti precej pomanjkljivosti, saj je velik delež zaposlitev za določen čas namreč pogost odziv delodajalcev na rigidna pravila o odpuščanju redno zaposlenih. Velik delež zaposlitev za določen čas zato ni nujno znak velike fleksibilnosti trga dela. Delež zaposlitev za določen čas se je po podatkih Urada za makroekonomske analize in razvoj (2006) v obdobju 1996–2005 podvojil, vendar je Slovenija kljub temu po razširjenosti zaposlitve za določen čas le malo nad povprečjem EU.

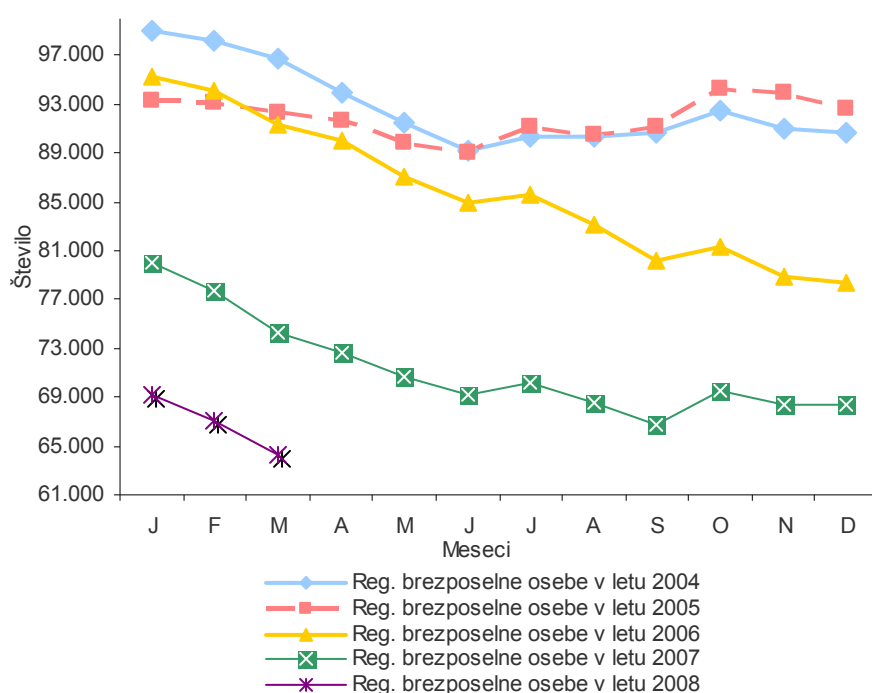
Analitiki gibanj, povezanih z delom in zaposlovanjem, ugotavljajo, da so spremembe, ki jih gospodarstva potrebujejo za uspešen in socialno sprejemljiv razvoj, danes povezane z doseganjem višje socialne enakosti in enakih možnosti spolov. Evropske politike promovirajo enakopravnost spolov in kakovost delovnega življenja. Lizbonska strategija je bila ena izmed prvih, ki je kot enega izmed štirih stebrov politike zaposlovanja postavila izenačevanje možnosti za zaposlovanje moških, žensk in deprivilegiranih skupin. Za enakopravnost žensk in moških na trgu delovne sile so odločilnega pomena socialna politika skrbi za otroke, enakopravnejša delitev plačanega in neplačanega dela med spoloma in možnosti za usklajevanje delovnega življenja in drugih področij življenja (Kanjuro-Mrčela in Černigoj-Sadar 2006: 716). Eden izmed ciljev socialnih partnerjev v okviru socialnega sporazuma za obdobje 2007–2009 je tudi promovirati mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. V okviru tega pa tudi spodbujanje zaposlovanja žensk zaradi zmanjšanja zaposlitvenih tveganj za delodajalce zlasti v obdobju odločanja za starševstvo s subvencioniranjem nadomestne

⁸ Po neuradnem izračunu UMAR na podlagi objavljenih podatkov anket o delovni sili SURS za vsa štiri četrtletja 2005.

zaposlitve ali zaposlitve po končanem starševskem dopustu, da bi dosegli večjo rodnost in s tem zmanjšali strukturne težave žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007d).

Stopnja brezposelnosti se je v letu 2007 v primerjavi z letom poprej zmanjšala, kar naj bi bila posledica ugodnih gospodarskih gibanj. V letu 2006 je znašala 6 %, v letu 2007 pa 4,9 %, cilj Strategije razvoja Slovenije pa je stopnjo brezposelnosti do leta 2013 znižati na 3 %.

Graf 2.4: Gibanje registrirane brezposelnosti za leto 2004, 2005, 2006, 2007 in 2008



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2008a).

Največ brezposelnih oseb kot razlog prijave na ZRSZ navede iztek zaposlitve za določen čas. Statistike celo kažejo, da delež novo prijavljenih iz te skupine v zadnjih dveh letih narašča; vendar pa so se deleži nekaterih skupin v letu 2007 v primerjavi z letom 2006 zmanjšali. Zmanjšal se je delež brezposelnih, starih od 40 do 50 let, delež iskalcev prve zaposlitve ter brezposelnih, starih do 26 let. Posebne pozornosti bi morale biti deležne ženske, saj je njihova stopnja brezposelnosti precej višja od stopnje brezposelnosti moških (leto 2007: stopnja registrirane brezposelnosti žensk 5,9 %, stopnja registrirane brezposelnosti moških 4,0 %) (Zavod RS za zaposlovanje 2008a).

Eden najpomembnejših dejavnikov pri iskanju zaposlitve je izobrazba. Brezposelne osebe z višjimi stopnjami izobrazbe lažje najdejo zaposlitev, čeprav se v zadnjih letih zaradi vedno večjega priliva diplomantov na trg dela razmere spreminjajo. Vedno pomembnejša postaja tudi smer zaključenega študija, pogosto pa delodajalci zahtevajo tudi ustrezne delovne izkušnje. Potemtakem bi lahko zaključili, da zaposlitev vedno lažje dobijo osebe z izobrazbo, po katerih na trgu delovne sile obstaja povpraševanje, stopnja izobrazbe pa igra vedno manjšo vlogo.

Slovenija se med državami Evropske unije (EU 25) uvršča med tiste z nižjo - podpovprečno brezposelnostjo, saj je stopnja anketne brezposelnosti maja 2006 znašala 6,0 % v EU 25 pa 7,9 % (Zavod RS za zaposlovanje 2007). V Sloveniji prihaja v ocenah o tem ali je trg dela pri nas tog ali prožen, do precejšnjih razlik. Nekateri strokovnjaki trdijo, da je delovnopravna zakonodaja tista, ki onemogoča večjo gibljivost trga, spet drugi pa ocenjujejo, da je slovenski trg dela zelo prožen. Pravijo namreč, da morebitna togost ni v omejenem zakonu, ki je med drugim omogočil zaposlovanje za določen, ki ga sedaj delodajalci pogosto uporabljajo. Dokazujejo, da je 74 % vseh novih zaposlitev v Sloveniji sklenjenih za določen čas, kar pomeni, da naš trg dela še zdaleč ni tog ampak visoko gipljiv. Žal so žrtve teh oblik zaposlovanja predvsem mladi (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2006).

Država z različnimi ukrepi (posredno ali neposredno) poskuša posegati na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene in samozaposlene) vključila ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila ali zmanjšala brezposelnost.

Eden od ukrepov države je Aktivna politika zaposlovanja (APZ), katere cilj je, kot pravita Svetlik in Batič (2002: 174), zagotavljati zaposljivost in ekonomske aktivnosti čim širšemu krogu posameznikov. Program ukrepov APZ v letu 2005 je vseboval aktivnosti, ki so bile naravnane na doseganje ciljev Lizbonske strategije in optimalno implementacijo Evropske strategije zaposlovanja.

Evropska strategija zaposlovanja temelji na treh ciljih, in sicer polna zaposlenost, boljša kvaliteta in produktivnost dela, socialna kohezija ter vključenost.

Ukrepe APZ pa je potrebno ločiti od pasivne politike zaposlovanja, katere cilj ni neposredno poseganje na trg delovne sile, temveč predvsem blaženje posledic njegovega delovanja z na primer zavarovanjem delavcev in izplačevanjem nadomestil plač ob brezposelnosti (Svetlik in Batič 2002: 174).

Socialni partnerji so že leta 2005 podpisali Socialni sporazum za obdobje 2006–2009 o ključnih ukrepih in skupnih ter posamičnih nalogah za doseganje skupno dogovorjenih ciljev razvoja. Leta 2007 je bil podpisan nov sporazum za obdobje 2007–2009, ki se po svojih ciljih in načrtih zgleduje po prejšnjem. Vsi trije podpisniki si želijo, da bi Slovenija postala sodobna družba, v kateri je dostop do želene izobrazbe, dela v varnem in zdravem okolju in do osebnega razvoja, ki zagotavlja tudi varno starost, omogočen vsem za to sposobnim članom družbe. Hkrati želijo ohraniti in po potrebi tudi povečati raven solidarnosti, s katero je zagotovljena ustrezna varnost in skrb tudi za vse tiste, ki za svoje potrebe ne morejo v celoti poskrbeti sami. Eden od ukrepov je tudi okrepitev aktivnosti za povečanje dostopa zaposlenih do izobraževanja in razvijanja ključnih zmožnosti, ki neposredno vplivajo na njihov ekonomski in socialni položaj (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007d).

Njihovo posamično in skupno delovanje je na področju zaposlovanja in trga dela usmerjeno zlasti v rast zaposlenosti, v povečanje prilagodljivosti na trgu dela, v ureditev ustrezne in stimulative plačne politike, v skrb za visoko kvalitetna delovna mesta ter varne in zdravju neškodljive delovne pogoje, v povečanje možnosti za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti in drugo. Posebne pozornosti bo deležno tudi spoštovanje načela »enako plačilo žensk in moških za enako delo« ter zagotavljanje izvajanja Zakona o enakih možnostih žensk in moških in v izvajanje v zakonu predvidenih pozitivnih ukrepov kot orodja za pospešitev procesa, ki vodi v doseganje resnične enakosti spolov in odpravljanje prikrita diskriminacije (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2005).

Eden od razvojnih ciljev Slovenije je tudi ustvarjanje družbe in uspešnega gospodarstva, utemeljenih na znanju. V razpravah o doseganju tega cilja na področju dela in zaposlovanja je pogosto omenjena potreba po uporabi instrumentov varne prožnosti oziroma »flexicurity«. Pri graditvi družbe znanja sta poleg razvoja in uporabe informacijske tehnologije in znanja pomembna tudi razvoj in spreminjanje družbene strukture in vrednot. Kanjue-Mrčela in Ignjatović (2004: 255) pravita, da lahko le na ta način dosežemo »emancipatorni cilj družbe znanja«, in sicer večjo vključenost in enakopravnost posameznikov in posameznic v družbi. Družbo znanja definirajo vse boljši gospodarski rezultati, kot tudi večja družbena vključenost in enakopravnost, spolna enakopravnost in uspešno usklajevanje dela in zunaj delovnega življenja. Usklajevanje delovnega in družinskega življenja naj bi bil v prihodnosti eden največjih izzivov družbe znanja v Evropi (Kanjue-Mrčela in Ignjatović 2004: 255).

Koncept varne prožnosti ne stremi k rahljanju ali zmanjševanju socialne varnosti, temveč k iskanju najoptimalnejših instrumentov, ki zajemajo vse večjo fleksibilizacijo dela in zaposlovanja ter hkrati zagotavljajo socialno varnosti ljudem, ki so soočeni s posledicami prožnih oblik dela in zaposlovanja. Kot omenja Kanjuo-Mrčela (2006: 209) je v literaturi pogosto kot zgled dobre prakse varne fleksibilnosti omenjen danski model, t. i. »zlata trikotnik«. Bistvo danskega zlatega trikotnika je medsebojno prepletanje visoke numerične prožnosti, ki delodajalcem omogoča hitro in učinkovito prilagajanje konkurenčnim razmeram na trgu, visoke socialne varnosti zaposlenih, ki so v obdobju brezposelnosti socialno priskrbljeni ter aktivne politike zaposlovanja, ki temelji na povečevanju kakovosti (znanje, kompetence) ponudnikov delovne sile. Varna prožnost v svoji vsebini povezuje prožnost trga dela (zunanja prožnost), organizacije dela (notranja prožnost) ter pogodbeno razmerja, predvsem v okviru štirih komponent, ki varno prožnost sestavljajo v celoto, in sicer: fleksibilne oblike delovnih razmerij, aktivne politike zaposlovanja, vseživljenjsko učenje ter modernizacija socialnih sistemov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007c).

Dansko gospodarstvo je bilo na podlagi številnih analiz ocenjeno kot najbolj prožno v Evropi. Raziskave na Danskem so pokazale, da zaposleni kljub visoki prožnosti in nihanjem na trgu delovne sile niso zaskrbljeni za svojo prihodnost. Kanjuo-Mrčela (2006: 209) pa opozarja, da danski sistem dobro deluje zato, ker uspešno delujejo vsi deli sistema. Na strani ponudbe se skrbi in vlaga v znanje in tako dosega varnost zaposljivosti, na strani povpraševanja se spodbuja zapiranje nepotrebnih in ustvarjanje novih (boljših) delovnih mest, sistem socialne varnosti pa poskrbi za občasna neskladja ponudbe in povpraševanja.

Slovenija je danskemu modelu varne fleksibilnosti naklonjena, vendar Ignjatović (2007) poudarja, da je Slovenija še daleč od danskega modela. Ugotavlja namreč, da je k uspehu danskega modela prispevala med drugim tudi visoka stopnja zaupanja med socialnimi partnerji. V Sloveniji pa je verjetno prav (ne)zaupanje med socialnimi partnerji in nezaupanje do ponujenih ukrepov ter nedodelanost teh ukrepov ena večjih ovir. Redno zaposleni v Sloveniji ponujeno fleksibilizacijo namreč razumejo predvsem kot izgubo svojih pravic. Slovenska vlada se je v prizadevanju za večjo ekonomsko učinkovitost, nižjimi stroški države in tudi za večjo motivacijo zaposlenih po mnenju Ignjatovića (2007: 29) brez predhodnega premisleka o socialnih posledicah z »reformami« leta 2005 odločila za približevanje liberalnemu modelu. Avtorja je zmotilo predvsem dejstvo, da je prišlo v skladu s približevanjem liberalnemu modelu, ki prenaša odgovornost za socialno varnost na

posameznika, do sprememb tudi nekaterih zakonov, ki uravnavajo trg delovne sile pri nas. Z zaostrovanjem pogojev za ohranitev statusa brezposelne osebe oziroma pogojevanja prejetja denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči s sprejetjem dela tudi na nižjih stopnjah zahtevnosti, naj bi prisilno aktivirali brezposelne in prejemnike socialnih pomoči k hitrejšemu ponovnemu vključevanju na trg delovne sile in skrbi za lastno varnost. V slovenskih reformnih dokumentih pa je skoraj povsem zanemarjeno spodbujanje sodobnih menedžerskih pristopov, prijaznejših do delavcev in družbene odgovornosti podjetij. Na ta način bi se namesto intenzifikacije dela, ki predstavlja kratkoročno strategijo večjega profita, prešlo na dolgoročno vzdržljivejšo strategijo zagotavljanja istega, prek uvajanja takih oblik fleksibilnega dela in tem oblikam ustreznega institucionalnega okolja, ki bodo zaželeni tako pri delavcih kot pri delodajalcih. Poleg tega pa bi take oblike dela in institucionalnega okolja prispevale k enakopravnemu vključevanju Slovenije v evropsko gospodarstvo znanja, kvalitete in socialne vključenosti (Kanjuro-Mrčela in Ignjatović 2004: 256). Ignjatović (2007: 29) še opozarja, da je slovenska vlada na koncu kot rešitev le ponudila danski koncept varne fleksibilnosti, da bi tako enakomerneje porazdelila tveganje, povezano s fleksibilizacijo in posledično z manjšo socialno varnostjo zaposlenih. Ministrica za delo, družino in socialne zadeve je na konferenci o varni prožnosti v Lizboni 14. 9. 2007 dejala, da je t. i. notranja prožnost lahko odločilnega pomena za izboljšanje produktivnosti, inovativnosti in konkurenčnosti, vendar pri tem poudarila, da v Sloveniji ne želimo posnemati anglosaškega ali skandinavskega modela socialne varnosti, ker ima vsaka država svoje posebnosti, zaradi katerih ni nujno, da bo isti sistem deloval v več državah. EU se je zaradi tega odločila, da se pri uveljavljanju koncepta varne prožnosti upošteva nacionalne značilnosti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007c).

3. POMEN DELA

Posameznik je kompleksna osebnost, ki ga označujejo številni dejavniki. Bistven dejavnik, ki ga označuje danes, pa je vsekakor njegovo delo oziroma zaposlitev. Ljudje zelo radi posameznika ocenjujemo po njegovem delu, saj so nam ostale posameznikove karakteristike na začetku nedostopne. Pri tem moram poudariti, da ko govorimo o delu, ponavadi mislimo na plačano zaposlitev, kar pa ni vse. Marsikaj, kar delamo, ne pojmuje kot delo, delo pa se ne veže edino na zaposlitev. Res pa je, da ni vse, kar je nujno, tudi pojmovano kot delo (dihanje, pitje, gospodinjska opravila, skrb za otroke in družino ...). Definicija dela kot plačane zaposlitve in definicija organizacije kot instrumenta združevanja racionalnih posameznikov pri doseganju racionalnih ciljev se po mnenju Kanjuo-Mrčele (2002: 30) rahljata. Vse več pozornosti pa naj bi se namenjalo ravno do sedaj skritim oblikam dela, kot so neplačano delo in skrb za druge.

Delo je vrednotna kategorija. Ali delamo zaradi številnih pričakovanj, ki izhajajo iz notranjih in zunanjih potreb, ali delamo zato, ker nam duhovne in verske potrebe narekujejo tako? Ne glede na to, kaj je tisto, kar nas usmerja in sili k delu, mora posameznik sam presoditi, čemu bo dal prednost pri zadovoljevanju svojih potreb. Pogosta motivacija za delo je instrumentalna - delamo zaradi nekega drugega cilja. Delo je samo instrument, s katerim si kasneje privoščimo oziroma zadovoljujemo druge potrebe. Po drugi strani pa nas lahko motivira tudi delo samo. Vsak posameznik ima drugačne potrebe, vrednote, interese, vzgojo in zato tudi drugačno motivacijo.

3.1 Koncept dela

»Koncept dela je družbeno konstruiran in zaradi tega spremenljiv« (Kanjuo-Mrčela 2002: 30). Zato ne obstaja ena in edina definicija dela. Skozi zgodovino se je koncept dela spreminjal in odseval spremembe v družbenem okolju. Delo je največkrat dvojno opredeljeno, kot človeško bistvo, področje ustvarjalnosti, osnova družbene kohezije, po drugi strani pa predstavlja delo neko prisilo, napor in trpljenje.

Avtorja Holmer in Karlson (1997) definirata delo kot dejavnosti, opravljene znotraj okvira družbenih odnosov, ki strukturirajo sfero nujnosti. Za Worsleya (1998) delo predstavlja smotrne dejavnosti, katere drugi cenijo in katere prinašajo določeno vrsto nagrade. Ransome (1999) pa delo definira kot formalno plačano zaposlitev (v Kanjue-Mrčela 2002: 30).

V antiki je bilo delo opredeljeno kot omejitev svobode in utrujajoča dejavnost, ki zaslužuje duh. Enako kot danes je bilo fizično delo v nasprotju od intelektualnega skozi zgodovino vedno opredeljeno kot manjvredno in so ga opravljali podrejeni člani družine (sužnji, ženske). Za krščanstvo je delo predstavljalo kazen za izvirni greh, saj je bil zanje raj prostor brezdelja. Delo je torej bila človekova obveznost, vendar podrejena molitvi. Šele v času protestantizma dobi delo pozitivno konotacijo. Protestantska opredelitev dela uvede v definicijo dela nove sestavine, ki so osnova modernega razumevanja dela in vloge dela v družbi. Človek je poklican od boga, da opravlja določeno delo in zato postane tudi kopičenje bogastva moralno opravičljiv cilj. Po zaslugi protestantske definicije dela postane delo osnova človekove vključenosti v družbo. Na koncept dela v 20. stoletju pa so pomembno vplivali trije analitiki dela in družbe, in sicer Emile Durkheim, Karl Marx in Max Weber (Kanjue-Mrčela 2002: 31). Kot navaja Kanjue-Mrčela (2002: 31) je Durkheim družbeno delitev dela poimenoval kot osnovo moderne »organske« solidarnosti v družbi. Po njegovem mnenju naj bi bili posamezniki prav po zaslugi vse večje individualizacije in diferenciacije v družbi medsebojno vse bolj povezani in soodvisni. Marx pa je delo v pogojih kapitalizma ocenjeval kot »osnovo dehumanizacije in odtujitve človeka«, čeprav je zanj delo predstavljalo osnovno človeško ustvarjalno dejavnost in način samouresničitve človeka. Weber pa postane s konceptom birokratske organizacije kot idealnega tipa organiziranja dela utemeljitelj organizacije, ki je značilna za moderno družbo (Kanjue-Mrčela 2002: 31). S socialističnimi gibanji je postalo delo tudi temeljna politična vrednota, na kateri naj bi slonela celotna institucionalna zgradba sodobnih družb. V drugi polovici 20. stoletja pa osrednji pomen dela začne upadati, v procesih postmoderne po mnenju Ingleharta (1997) narašča pomen prostega časa in prijateljstva (v Rus in Toš 2005: 40).

3.2 Spremembe in kontinuiteta

V zadnjih desetletjih se vsebine dela in načini opravljanja dela vse bolj spreminjajo. Z določeno mero gotovosti lahko trdimo, da se bodo taki trendi nadaljevali še naprej. V razvitih industrijskih družbah je vedno več ljudi zaposlenih v storitvenem sektorju, nasprotno pa število zaposlenih v industriji upada. V zahodnih družbah močno narašča tudi število zaposlenih žensk, pojav informacijske in komunikacijske tehnologije pa spreminja način opravljanja dela in načine zaposlovanja.

Že od nekdaj velja, da je delo glavni vir zaslužka za preživetje. Vendar je težko verjeti, da je delo izključno ekonomska potreba, saj ima večina držav razvit sistem socialnih pomoči, s katerimi skrbi, da imajo državljani vsaj minimum za preživetje. Noon in Blyton (2002) ugotavljata, da je pri mnogih avtorjih mogoče zaslediti mnenje, da naj bi bil pomen, ki ga posameznik pripisuje delu, sestavljen iz ekonomske in moralne potrebe po delu. Noon in Blyton (2002: 49) pravita, da na splošno lahko verjamemo, da ljudje delajo zaradi zaslužka, vendar številne raziskave kažejo, da obstajajo tudi drugi dejavniki, ki posameznika motivirajo k delu.

Moralno potrebo po delu Noon in Blyton (2002) splošno imenujeta tudi »etika dela«. Začetki in razvoj »etike dela« segajo v čas protestantizma, ki je delo opredelil kot božji dar. Zahtevalo je predanost, požrtvovalnost in trud. Na tej osnovi se je oblikovala protestantska etika dela, ki je kot bistvene lastnosti določala delavnost, natančnost, poslušnost, pravičnost, kar predstavlja osnovo tudi današnji etiki dela. Delo je družbena dolžnost, prispeva k družbeni ureditvi in oblikovanju moralnih vrednot posameznika. Tudi Bradleyjeva in drugi (2000) poudarja, da čeprav sta se vsebina in način dela spremenila, za večino ljudi ostaja delo glavna dejavnost in vir identitete. Kljub temu pa določeni avtorji menijo, da delo in delovna etika izgubljata pomen, ki sta ga imela za ljudi do sedaj. Pravijo, da ljudje delajo v vse manj stabilnih razmerah, število brezposelnih nenehno narašča, ljudje pa vse bolj pogosto spreminjamo delovna mesta in poklice. Identifikacija z delom tako za ljudi izgublja pomen, ki ga je imela v času stabilnega in standardnega zaposlovanja. Vlogo oblikovanja samopodobe, ki jo je do nedavnega imelo delo, naj bi zamenjala poraba, ki je značilna za sodobno komercialno družbo (Kanjuro-Mrčela 2002: 34).

Bistvo ekonomske logike sodobne družbe je po Hartu (1999: 199) potrošniški trg z imperativom spreminjanja vsega v blago. Motivacijska sila, okoli katere se vrti celotno posameznikovo družbeno življenje, je kupna moč posameznika. Vrednota, po kateri stremi posameznik v sodobni družbi, je čim večja kupna moč, saj mu le-ta omogoča vzdrževanje družbenega statusa in doseganje družbenega odobravanja.

Glavni vir kupne moči posameznika pa predstavlja zaslužek. Noon in Blyton (2002: 50) poudarjata, da imajo zaposleni v primerjavi z brezposelnimi veliko večjo potrošniško moč in posledično tudi večjo možnost izbire svojega načina življenja. Raziskava v Veliki Britaniji iz poznih 80-ih let 20. stoletja z imenom Social Change and Economic Life Initiative - SCALI (Rose v Noon in Blyton 2002) je pokazala, da je zaslužek še vedno primarni faktor, ki odloča o delu. Kljub temu pa četrtna ljudi zagotavlja, da so zadovoljstvo z delom in dosežki na delovnem mestu tisti, ki dajejo delu odločujoč pomen.

Rus (1971) ugotavlja, da je v obdobju pred tranzicijo v Sloveniji povprečnim zaposlenim glavno motivacijo za delo predstavljalo kar delo samo in ne toliko delovni dosežki, osebna rast in odnosi med zaposlenimi. Kasnejše raziskave na področju dela (Toš 1997, Toš 1999) pa kažejo, da je delo deležno vedno manjšega spoštovanja oziroma da mesto, ki ga je do nedavnega zasedalo delo v posameznikovi hierarhiji vrednot, počasi prevzema druga vrednota, ki postaja čedalje bolj redka in zato tudi vedno bolj cenjena. Osrednje mesto v vrednostnih sistemih posameznikov torej zavzema prosti čas. Pri tem pa ne moremo zanikati, da je kakovost preživljanja prostega časa odvisna od dela, s tem pa tudi zmožnost za delo. V vsakem primeru je prosti čas nadaljevanje aktivnosti, potrebne za zadostitev potreb po oddihu, družabni komunikaciji, uživanju kulture, športa in zabave ter po razvijanju sposobnosti, ki jih sicer omejuje obvezno delo (Lešnik 1982). Tudi Marx je ugotavljal, da bo človek lahko odločilno vplival na vsebino prostega časa le, če bo prevzel kontrolo nad tehnološko revolucijo in proizvodnjo vrednosti. Če pa bo ločen (odtujen) od delovnih razmer in rezultatov svojega dela, bo tudi prosti čas samo dobrodošlo tržišče za industrijo množičnega razvedrila. Lešnik (1982: 17) še ugotavlja, da je naš cilj družba, v kateri bo človek živel, da bi ustvarjal, in ne delal, da bi živel. Zato dodaja, da bi ob krajšem delovnem času človek imel več prostega časa ne samo za razvedrilo in rekreacijo, temveč tudi za različne vzgojne, upravljaljske in druge pozitivne dejavnosti. V času »izobilja«, kot postindustrijsko družbo imenuje avtor, postaja prosti čas življenjski interes naraščajočemu številu ljudi.

Postmaterialistična družba, v kateri živimo danes, daje večji pomen kvaliteti dela in delovnega življenja kot pa zaslužku, ki ti ga delo prinaša. Namesto etike dela postaja danes vse bolj pomembna estetika dela. Posamezniki vse večjo vrednost pripisujejo načinu dela, svobodi pri delu, delovnim razmeram ter možnostim napredovanja (Rus in Toš 2005: 33).

Avtorja Bell in Gorz (v Noon in Blyton 2002: 76) pravita, da tradicionalna delovna etika ni več skladna s sedanjo družbeno ureditvijo in družbenimi vrednotami. Današnji hiter tempo življenja in nepredvidljive spremembe na področju dela in zaposlovanja zahtevajo drugačne vrednote in odnos do dela. Avtorja tako pravita, da je »smrt« tradicionalne delovne etike neizbežna. V nasprotju z njima pa Noon in Blyton (2002: 67–71) menita, da rešitev ni v spremembi družbe oziroma načinu mišljenja, temveč v prilagoditvi delovne etike trenutnim ekonomskim okoliščinam. V kontekstu trga delovne sile in zaposlovanja to pomeni, da prihaja do vedno večjih razhajanj med željami in lastnostmi posameznikov ter zahtevami trga dela in ekonomskega sistema. Na eni strani imamo želje posameznika po varni dolgotrajni zaposlitvi, možnosti izbire in ohranjanja življenjskega stila, na drugi strani pa zahtevano stopnjo izobrazbe, kompetence, prilagodljivost, izkušnje in ciljno racionalnost, ki jo zahteva trg delovne sile (Ignjatović 2002: 153).

Študije s področja dela so pokazale, da delo ne prinaša samo ekonomske moči, temveč pomaga krepiti tudi identiteto, še posebej moško. V družbi namreč obstaja strah nezaposlenih, da bi jih družba označila za »lenobe«. Tovrsten strah pa je najverjetneje posledica družbenega prepričanja, da mora biti moški hranilec, ki zagotavlja družinski dohodek (t. i. bread winner). To naj bi bila tudi ena glavnih značilnosti moškosti. Moški so bili skozi zgodovino bili prisiljeni sprejeti plačano delo kot njihovo ključno življenjsko dejavnost (Kanjuo-Mrčela 2002: 34).

»Dualističen način razmišljanja⁹, ki je značilen za konceptualiziranje dela in družbe sodobne zahodne civilizacije, združuje žensko z manj vrednotenimi principi, dejavnostmi in sferami življenja« (Kanjuo-Mrčela 2002: 34). Ženske so bile kot fizično šibkejše marsikdaj »neprimerne« za delo in so zato bile primorane sprejeti začasna dela. Dualističen način delitve na javno in zasebno sfero in družbeno vrednotenje formalne zaposlitve in plačanega dela je dolgo časa predstavljal osnovo konceptualiziranja dela. Neplačano delo žensk (gospodinjsko

⁹ Razumevanje na osnovi zoperstavljenih si pojmov v parih, ki temeljijo na različnosti in nasprotovanju, kjer je ena stran vrednotena kot večvredna, druga kot manjvredna (Kanjuo-Mrčela 2002: 34).

delo, skrb za otroke in družino, prostovoljno delo) pa je bilo medtem skrito v zasebni sferi in tretirano kot nedelo (Kanjuo-Mrčela 2002: 35).

Bradleyjeva (1989) je ena od feminističnih avtoric, ki so močno kritizirale obstoječo povezanost racionalističnih konceptov družbe in dela z moško središčnimi principi dominacije moških in družbene podrejenosti žensk. Feministične kritike sodobne organizacije in koncepta dela so tako služile kot osnova razkrivanja področji, ki so bila do takrat neupravičeno marginalizirana v analizah dela in organizacije. Kanjue-Mrčela (2002: 35) opazuje, da se v zadnjih desetletjih vse več avtoric in avtorjev pri analizi organizacij ukvarja s področjem emocij in emocionalnega kot zelo pomembnega vidika konceptualizacije dela. Analize emocionalnega v organizacijah in pri delu poudarjajo spolno definiranost emocij. Zaključuje pa, da je razkrivanje »emocionalnega« segmenta organizacij in dela še ena razsežnost sodobne definicije in razširjanje koncepta dela. Pojem emocionalnega dela ima za ženske po mnenju Hochschildove (1983) poseben pomen. Ženske pogosteje kot moški opravljajo emocionalno delo na trgu. Ugotovitvam Hochschildove se pridružujeta tudi Putnam in Mumby (1993) (v Kanjue-Mrčela 2002: 35), saj ima po njihovem mnenju emocionalno pomembno vlogo v družbi in organizacijah, ker zadovoljuje esencialne človekove potrebe - emocije. Dualizem emocionalno/racionalno pa je zanj družbeni konstrukt, ki ga lahko s časom presežemo. Dodajata še, da so emocije bistvenega pomena za sodelovanje v delovnem okolju, občutek skupnosti in samoidentitete.

V vseh civilizacijskih obdobjih je bila ženski priznana predvsem njena reprodukcijska vloga, medtem ko je bila njena vloga v javnosti pri ustvarjanju družbenih sprememb na področju formalnega (plačnega) dela podcenjena oziroma včasih celo spregledana. Slabši položaj ženske v predindustrijski ekonomiji je vzpostavil osnovo za njen slabši položaj v industrijski ekonomiji. Šele ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja so ženske dobile nekatere legalne možnosti (volilno pravico, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja) za spremembo svojega socialnega položaja. Med prvo in drugo svetovno vojno so se sicer nekatere ženske morale zaposliti, ker je primanjkovalo delovne sile, toda večina poročenih žensk v zahodni Evropi je bila doma in finančno odvisna od moža (Černigoj-Sadar in Verša 2002: 398).

Šele po koncu 2. svetovne vojne s procesom globalizacije, razvojem informacijske tehnologije, predvsem pa s širitvijo storitvenega sektorja so se začele ženske množično vključevati v delovni proces. Ignjatović (2002: 144) trdi, da se z večjo aktivnostjo žensk in

njihovo večjo ekonomsko neodvisnostjo spreminjajo tudi tradicionalne vloge članov gospodinjstva, predvsem pa vloga moškega kot edinega hranilca gospodinjstva. Vendar, kot sem že omenila, Černigoj-Sadar in Verša (2002) trdita, da intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Veliko večino neplačanega dela v zasebni in javni sferi še zmeraj opravijo ženske. Na Zahodu se zaradi pomanjkljive organiziranosti javnega varstva otrok večina žensk zaposluje v fleksibilnih oblikah dela. Poudarjata pa, da je prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, kot je široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok (v Sloveniji), omilil obremenitev žensk. Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšajo njene življenjske zasluške in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.

V zadnjih desetletjih so na trgih delovne sile v Evropi potekale spremembe v smeri vse večje in bolj enakopravne udeležbe žensk na področju plačanega dela. Evropska Unija je leta 1997 z vključitvijo enakosti spolov kot eno od ključnih smernic evropske politike zaposlovanja bistveno prispevala k spodbujanju vključevanja žensk na trg delovne sile. Cilju Evropske unije se je z raznimi dokumenti (kot na primer: Nacionalni program trga delovne sile in zaposlovanja do leta 2006) pridružila tudi Slovenija. Socialni partnerji so prav tako določili, da je možnost uspešnega usklajevanja dela in zasebnega ali družinskega življenja eden izmed pogojev uravnovešenega družbenoekonomskega razvoja. Statistični podatki v 90-ih letih sicer kažejo na neprekinjeno naraščanje zaposlenosti žensk v državah EU, vendar je velik del novonastajajočih delovnih mest, ki so omogočila zaposlovanje žensk, sodilo med fleksibilna in pogosto slabo plačana dela (Kanjuo-Mrčela 2007: 547–548).

Zaradi množičnih sprememb na področju dela, kot so vse več storitvenega dela, feminizacija dela, fleksibilno zaposlovanje, nove oblike organizacije dela in ne nazadnje tudi spremenjeni načini svetovne delitve dela, naj bi delo v 21. stoletju simbolizirala ženska, zaposlena v storitvenem sektorju, ugotavlja Kanjua-Mrčela (2002: 42). Ransome (1996) pa pravi, da imajo ljudje še vedno enaka pričakovanja v sferi dela, kot so zaslužek, varnost, ustvarjalnost in družbeni stiki, kljub temu, da spremembe tehnologije in organizacije dela silijo ljudi v negotove oblike zaposlovanja. Vse prevečkrat se pri razumevanju in teoretiziranju vse bolj razširjenih oblik dela, torej delo s skrajšanim delovnim časom, delo za določen čas, pogodbeno delo in druge fleksibilne oblike dela, pozablja na čustva, ki so povezana s spremenjenimi načini organizacije dela. Čeprav smo danes priča tudi spreminjanju preferenc

in življenjskih stilov posameznikov v smislu večje individualizacije, novega podjetništva, želji ljudi po samozaposlovanju in fleksibilnejšim oblikam zaposlovanja, ljudi tovrstne spremembe prežemajo s strahom, negotovostjo, stresom in iskanjem nove identitete. Kot zaključuje avtorica, naj bi bilo veliko alternativnim vizijam o prihodnosti dela skupno to, da rušijo prej obstoječe stroge delitve med javno in zasebno sfero, med stereotipno predstavo moškosti in ženskosti in tudi racionalnim in emocionalnim (Kanjuro-Mrčela 2002: 45).

4. KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Proces globalizacije je močno vplival na življenje posameznikov. Oblikovali so se številni življenjski stili, ki so vedno bolj diferencirali posameznike v družbi. Mnogi danes ne postavljajo delo več na prvo mesto med prioritetami v svojem življenju. Čeprav delo nima več osrednje vloge v življenju sodobnega človeka, kot jo je imelo v prejšnjih dveh stoletjih, avtorja Rus in Toš (2005) ugotavljata, da je zadovoljstvo z delom ključen dejavnik, ki določa kakovost delovnega življenja in kakovost življenja nasploh. Pozitivna vloga kakovosti delovnega življenja naj bi se kazala tudi v tem, da je povezana z večjim medsebojnim zaupanjem, večjo potrebo po osebni svobodi in manjši potrebi po močni vlogi države. Kakovostno delo torej blagodejno vpliva na širše družbeno dogajanje (Rus in Toš 2005: 31).

To spremenjeno okolje vpliva na spreminjajoče se zaposlitvene odnose, koncept države blaginje in socialno varstvo (Bollé 2001: 453). Centralnost dela v posameznikovem življenju je odvisna od posameznikovih vrednot in pričakovanj, ki jih ima od dela. Odnos se spreminja s tekom življenja vsakega posameznika, posebej odvisen pa je od kvalitete dela. Slednjo pa po mnenju Stankovićeve (2003: 15) določajo objektivni kazalci, kot so priložnost izražanja lastne kreativnosti, vzdrževanje strokovne rasti (samoizobraževanje), stopnja avtonomnosti, delovne razmere in pogoji ter nenazadnje tudi psihološki odziv posameznika na delovno situacijo.

Ignjatović (2002: 137) sicer pravi, da je delo kot temeljna vrednota še vedno prisotna v strukturah bolj razvitih držav, vendar le kot sistemsko vzdrževana vrednota. Posamezniki od dela pričakujejo vedno več zadovoljstva in možnosti za učinkovito prilagajanje dela in prostega časa. Delo mora posamezniku nuditi dovolj svobode in možnosti za osebni ter profesionalni razvoj, da svoje delovno življenje ocenjujejo kot kakovostno. V končni fazi je njihovo osebno zadovoljstvo in kakovost življenja odvisna tudi od kakovosti delovnega življenja. Tudi Rus in Toš (2005: 39) ugotavljata, da je vrednotenje dela vse bolj utilitarno, se pravi, da se ceni toliko, kolikor prispeva k osebnostnemu razvoju in delovni avtonomiji. Vse večji pritiski zaposlenih po izboljšanju kakovosti delovnega življenja in družbenoekonomske novosti, ki jih je prinesla globalizacija, so prisilile delodajalce k posodabljanju oziroma postopnem prilagajanju dela in delovnih mest posameznikom. Bistvena sprememba je vsekakor fleksibilizacija dela in zaposlovanja, ki naj bi posameznikom omogočila lažje

usklajevanje dela in zasebnega življenja v smislu prilagajanja delovnega časa posameznikovemu dnevnemu ritmu.

4.1 Koncept kakovosti delovnega življenja

»Kakovost delovnega življenja je izražena z možnostmi zaposlenih, da z delom v organizaciji zadovoljujejo svoje potrebe« (Svetlik 2002: 179). Nekateri tuji avtorji (Werther and Davis 1987, Dessler 1988) kakovost delovnega življenja opredeljujejo kot sredstvo za povečevanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva zaposlenih, z zmanjševanjem stresnih situacij, z izboljšanjem komuniciranja ter z zmanjševanjem odpora do sprememb. Po njihovem mnenju je treba delavce pritegniti k reševanju problemov, ki zadevajo organizacijo in njihove odnose z njo. Tak pristop k upravljanju naj bi bil sestavni del organizacijske kulture (v Svetlik 1996: 162).

Mednarodna raziskava kakovosti delovnega življenja, v katero so bile poleg Slovenije vključene tudi nekatere azijske, vzhodnoevropske in zahodnoevropske države, je pokazala, da je v vzhodnoevropskih državah stopnja kakovosti delovnega življenja izredno nizka. Rus in Toš (2005: 32) ugotavljata, da je razlog za tako nizko kakovost delovnega življenja to, da še vedno prevladuje tayloristična delitev dela, za katero so značilni linijsko vodenje, majhna možnost napredovanja in hierarhična podrejenost zaposlenih. Posledice tovrstne delitve dela se kažejo v manjšem zadovoljstvu zaposlenih z delom, v bolj instrumentalnem odnosu delavcev do dela ter v manjši identifikaciji zaposlenih z menedžmentom in sindikati. Nasprotno pa se v zahodnih in azijskih podjetjih razvijajo posttayloristične oblike organizacije dela, ki krepijo tako identifikacijo zaposlenih z menedžmentom kot identifikacijo zaposlenih s sindikati (Rus in Toš 2005: 32).

S primernim oblikovanjem dela in uspešnim oblikovanjem delovnih mest povežemo ljudi in organizacijo. Znak dobrega oblikovanja dela pa sta visoka storilnost in zadovoljstvo delavcev. Dolgoročno pa naj bi bilo mogoče storilnost povečati le z dvigom kakovosti delovnega življenja. Ljudje menijo, da je njihovo delovno življenje kakovostno, če lahko ustvarjalno prispevajo k uspehu organizacije. Ljudje želijo imeti boljše plačana delovna mesta v ugodnih delovnih pogojih. Delovno okolje zanje predstavlja družbo, v kateri najdejo sodelavce, s katerimi prijateljujejo in rešujejo delovne naloge. Ljudje izbirajo dela, pri katerih se potrjujejo

kot ustvarjalna bitja (Svetlik 1996: 161). Svetlik (1996: 162) tako potrjuje, da na mesto etike dela stopa estetika dela. Poziva delodajalce, da če pri oblikovanju organizacije dela in delovnega okolja ne bodo upoštevali potreb ljudi, bodo naleteli na vse večje težave pri pridobivanju ustreznih delavcev. Opozarja tudi na dejstvo, da delodajalci ne morejo računati, da jim bodo na novo zaposleni delavci ob neustreznih pogojih dali na razpolago veliko svojih delovnih in ustvarjalnih moči. Še posebej če delavce dobijo zaradi neugodnih razmer na trgu delovne sile, ko zaradi brezposelnosti ljudje nimajo prave izbire. Na tak način ljudje nimajo prave motivacije za spoprijemanje z zahtevnejšim delom, ki se kaže zlasti v vse višjih standardih kakovosti.

Svetlik (1996) tako zaključuje, da brez kakovosti delovnega življenja ni mogoče računati na proizvodnjo visoke kakovosti.

Podatki, zbrani v raziskavi Kakovost življenja v Sloveniji iz leta 1994, kažejo, da so dejavniki, ki največ prispevajo k zadovoljstvu posameznikov z delom, naslednji (Svetlik 1996: 181):

- možnost pridobivanja in uporabe znanja pri delu,
- samostojno razporejanje delovnega časa,
- nizek neposredni nadzor vodij,
- dobre fizične delovne razmere.

Poleg zgoraj izpostavljenih dejavnikov pa na zadovoljstvo z delom vplivajo tudi:

- sodelovanje pri odločanju v organizaciji,
- možnost odločanja o tem, kaj in kako posameznik dela,
- osebni dohodek in dodatki k plači,
- telesni napor pri delu,
- verjetnost poškodb in obolenj pri delu,
- spori na delovnem mestu.

Organizacije torej lahko dosežejo nadpovprečne delovne rezultate in zadovoljne delavce predvsem z vnašanjem motivacijskih dejavnikov v delovno okolje.

Svetlik (2002: 197) kot najbolj znano organizacijsko rešitev za dvigovanje kakovosti delovnega življenja omenja krožke za kakovost. To so majhne skupine petih do desetih zaposlenih, ki se sestajajo enkrat tedensko, da bi razreševale z delom povezane težave. Poudarek je na tehnikah skupinskega dela, vodenja in razreševanja vprašanj. S pomočjo krožkov za kakovost naj bi se izboljšala komunikacija med vodjo in zaposlenimi, izoblikovali naj bi se bolj demokratični odnosi. Kot uspešne označuje tudi oblikovanje timov, soupravljanje, avtonomne delovne skupine in podobne¹⁰. S takimi rešitvami naj bi delo zaposlenih naredili zanimivo ter strokovno izzivalno. Menedžment naj bi omogočil zaposlenim, da ob manjših naporih in tveganjih za svoje zdravje zaslužijo več ter da pri delu razvijajo in uporabljajo svojo ustvarjalnost (Svetlik 2002: 197).

Na kakovost delovnega življenja v vedno večji meri vplivajo tudi raznovrstne spremembe delovnega časa. Fleksibilizacija delovnega časa lahko pozitivno vpliva le v primeru, če si jo zaposleni izbere sam. Poleg različnih oblik skrajševanja delovnega časa, kot na primer alternativne razporeditve delovnega časa, gibljiv delovni čas, krajši delovni teden, se kot način motivacije zaposlenih vedno bolj uveljavlja tudi poenostavljanje dela, kroženje med delovnimi mesti oziroma nalogami, dodajanje oziroma širitev delovnih nalog. Na ta način se delo poenostavi in se poveča specializacija dela, delavcem se povečuje raznolikost dela ter zmanjšuje utrujenost in obremenitve. Hkrati se delavcu tako omogoča tudi večji nadzor nad delovnim procesom in delavec postane prilagodljivejši (Svetlik 2002: 186–190).

K dvigu kakovosti delovnega življenja pripomore tudi vključevanje delavcev v odločanje oziroma delavska participacija. Na ta način se pri delavcih oblikuje občutek odgovornosti in avtorstva sprejetih odločitev. Pri nas je v odločanje večinoma vključeno le vodstvo, druge skupine zaposlenih pa manj. Zaposleni, ki tako niso povprašani za mnenje, so manj zavzeti za doseganje ciljev organizacije in se čutijo tudi manj odgovorne. Izpostaviti je potrebno tudi omogočanje (kontinuiranega) usposabljanja na delovnem mestu in izobraževanja. Tako se fleksibilno zaposlenim povečuje zaposljivost, delodajalci pa lahko izbirajo in dobijo na razpolago funkcionalno, fleksibilno in izobraženo delovno silo, ki je sposobna in motivirana delati v hitro se spreminjajočem okolju (Ignjatović 2002: 172–173).

¹⁰ Opredelitev in definicija oblikovanja timov, soupravljanja, avtonomnih delovnih skupin idr. V Svetlik 2002: 177–204.

Eden najnujnejših elementov delovnega življenja je tudi varnost pri delu. Namen varnosti pri delu je predvsem ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja, pospeševanja zdravja in varnosti zaposlenih. Glede na obliko zaposlitve je odvisna tako varnost kot plača zaposlenih. Pomembno je, ali ima delavec plačo za pravično ali ne. Pravičen sistem plač zahteva enako plačo za delo enake vrednosti (Svetlik 2002).

Različne oblike fleksibilnega dela različno vplivajo na kakovost delovnega življenja zaposlenih. Eksterna oziroma numerična fleksibilnost¹¹ delovne sile največkrat prinaša negativen vpliv na kakovost delovnega življenja. Zaposlenim se zmanjša tako varnost zaposlitve kot tudi ekonomska in socialna varnost. Zaposleni se zato težje identificirajo z organizacijo, so manj motivirani za zahtevnejše delo in si ne prizadevajo za nadaljnji razvoj. Veliko bolj pozitivno vpliva na kakovost delovnega življenja interna oziroma funkcionalna fleksibilnost¹². Zaposlenim daje možnost sodelovanja pri odločanju v organizaciji, možnost pridobivanja in uporabe znanja pri delu, daje možnost razvoja kariere, zmanjšuje neposredni nadzor vodij ter hkrati zagotavlja večjo materialno in socialno varnost (Ignjatović 2002: 99–104).

4.2 Organizacijska klima, delovne razmere in zadovoljstvo zaposlenih

Na pobudo nekaterih slovenskih podjetij je v začetku leta 2001 pod okriljem Gospodarske zbornice Slovenije skupina svetovalnih podjetij pripravila projekt raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah. Vodilna ideja projekta SiOK - Slovenska organizacijska klima, je primerjalno raziskovanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v slovenskih organizacijah z namenom povečevanja zavedanja o pomenu klime in ustreznih metod za njen razvoj. V letu 2005 je v projektu sodelovalo 91 slovenskih organizacij (Gospodarska zbornica Slovenije 2006: 4).

Vodje projekta SiOK so organizacijsko klimo definirali kot »percepcijo vseh tistih vidikov delovnega okolja (dogodki, pravila, postopki, odnosi), ki so članom organizacije psihološko smiselni oziroma pomembni« (Gospodarska zbornica Slovenije 2006: 4). Zadovoljstvo z

¹¹ Eksterna ali numerična fleksibilnost je sposobnost podjetij pravočasno uravnavati število zaposlene delovne sile glede na potrebe, ki jih ima (pod vplivom hitro spreminjajočih se zahtev trga in konkurence med podjetij) v procesu proizvodnje ali pri zagotavljanju storitev (Ignjatović 2002: 101).

¹² Interna ali funkcionalna fleksibilnost je način združevanja nalog, večopravnosti in porazdelitev odgovornosti predvsem znotraj primarnega trga delovne sile. Največkrat gre za reorganizacijo posameznih delovnih mest oz. združevanje delovnih mest po kvaliteti (obogatitev delovnega mesta z novimi opravili) in kvantitativni podlagi (povečanje števila nalog znotraj enega delovnega mesta) (Ignjatović 2002: 102).

delom pa po njihovem mnenju spada k naravnosti do dela. Opredeljeno je kot želeno ali pozitivno čustveno (emocionalno) stanje, ki je rezultat posameznikove ocene dela ali doživljanja in izkušenj pri delu.

Tudi Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer se je leta 2005 lotila novega projekta za obdobje 2005–2008. Program »Spreminjanje Evrope, boljše delo, boljše življenje« ima postavljene štiri prednostne teme delovnega programa: ustvarjanje številčnejših in boljših delovnih mest, vzpostavljanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, podpiranje sodelovanja in partnerstva ter oblikovanje socialne kohezije. V programu Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je vključena tudi Slovenija¹³. V okvir programa spadajo tri obsežne primerjalne raziskave Fundacije, in sicer evropska raziskava o delovnih razmerah, evropska raziskava o kakovosti življenja in raziskave podjetij o delovnem času ter ravnovesju med delom in zasebnim življenjem (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006c).

Opaziti je, da postaja delo, delovne razmere in zadovoljstvo z delom vse bolj pomembno področje, s katerim se ukvarjajo številne slovenske in mednarodne organizacije na področju dela. Pomembnosti zadovoljstva zaposlenih z delom in delovnimi razmerami se čedalje bolj zavedajo tudi delodajalci, zato ni presenetljivo, da se številna podjetja odzovejo na tovrstne raziskave in delovne programe. Nenazadnje si tudi delodajalci želijo zadovoljne zaposlene, ki bodo produktivni in tako prispevali k uspešnosti podjetja.

V nadaljevanju bom na kratko predstavila izsledke dveh zgoraj omenjenih raziskav na področju organizacijske klime, delovnih razmer in zadovoljstva zaposlenih. Rezultati in prikaz stanja na področju dela bodo predstavljali oporo tudi mojemu empiričnemu delu diplomske naloge.

Rezultati projekta SiOK (Gospodarska zbornica Slovenije 2006) kažejo, da je slika organizacijske klime v slovenskih organizacijah v letu 2005 zelo podobna letu 2004 in vsem ostalim letom poprej. Vprašalnik SiOK 2005 meri 12 dimenzij klime, in sicer: organiziranost, strokovno usposobljenost in učenje, odnos do kakovosti, nagrajevanje, notranje komuniciranje in informiranje, notranje odnose, vodenje, pripadnost organizaciji, poznavanje poslanstva in

¹³ Nacionalni center za Slovenijo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer sta Fakulteta za družbene vede in Urad za makroekonomske analize in razvoj.

vizije ter ciljev, motivacijo in zavzetost, razvoj kariere, inovativnost in iniciativnost.

Klima je glede na kakovost v slovenskih organizacijah na visoki ravni. Najvišje sta bili ocenjeni odgovornost zaposlenih za kakovost svojega dela in prispevek zaposlenih k doseganju standardov kakovosti. Visoko ocenjena je tudi kategorija inovativnosti in iniciativnosti, kjer je opaziti, da se zaposleni zelo dobro zavedajo, da so spremembe v organizaciji nujne. Zaposleni v slovenskih organizacijah so tudi v letu 2005 izražali visoko zavzetost za svoje delo. Opozarjajo pa, da dobri delovni rezultati v slovenskih organizacijah niso hitro opaženi in niso pohvaljeni. Pripadnost organizaciji je ena izmed bolj ocenjenih kategorij, slabše sta ocenjeni le varnost zaposlitve in zvestoba organizaciji v primeru znižanja plače. Odnosi med zaposlenimi znotraj organizacije so dokaj dobri, saj med seboj veliko bolj sodelujejo kot pa tekmujejo. Možnost razvoja kariere pa je ena od kategorij, ki jo zaposleni v slovenskih organizacijah ocenjujejo kot slabo. Zaposleni so s svojim osebnim razvojem še nekako zadovoljni, poudarjajo pa, da kriteriji za napredovanje pogosto niso jasni, da zaposleni nimajo realnih možnosti za napredovanje in tudi, da ne obstajajo sistemi, ki bi zagotavljali, da bi najboljši zasedali najboljše položaje. Tudi nagrajevanje ostaja izziv slovenskim organizacijam. Zaposleni opažajo, da za slabo opravljeno delo sledi ustrezna graja oziroma kazen, pogrešajo pa ustrezne nagrade v primerih dobro opravljenega dela. Veliko stopnjo nezadovoljstva je opaziti tudi z delovnimi pogoji, možnostmi za izobraževanje, statusom v organizaciji ter vodstvom organizacije. Najnižje pa je zadovoljstvo z možnostmi napredovanja in zadovoljstvo s plačo (Gospodarska zbornica Slovenije 2006).

Tudi rezultati raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer o kakovosti življenja¹⁴ kažejo, da se zadovoljstvo zaposlenih v EU 15 med leti 1999 in 2001 ni poslabšalo in da so zaposleni relativno zadovoljni. Evropska raziskava o delovnih razmerah, v kateri je sodelovalo 31 držav, je zajemala teme, kot so delovni čas, psihosocialna tveganja, ki jih povzroča delo, organizacija dela, vprašanja o delovnih mestih, obsegu, do katerega se delo opravlja zunaj delovnih ur, in smislu ter zadovoljstvu, ki izhaja iz dela. Ena glavnih ugotovitev raziskave o delovnih razmerah je bila, da več kot 80 % zaposlenih pravi, da je zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji. Več kot 60 % zaposlenih je odgovorilo, da ima veliko avtonomije pri svojem delu in da si lahko delovni tempo in načine dela

¹⁴ Raziskava je potekala v 25 državah članicah EU in treh državah kandidatkah. Osredotočala se je na vprašanja dohodkovne neenakosti in prikrajšanosti, družinskih, delovnih in socialnih mrež, zadovoljstva z življenjem, sreče, občutka pripadnosti (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006b).

prilagaja lastnemu ritmu. Zanimiva ugotovitev je bila, da imajo zaposleni v javnem sektorju dvakrat večje možnosti izobraževanja in usposabljanja kot zaposleni v zasebnem sektorju. Možnosti izobraževanja in usposabljanja se razlikujejo tudi glede na obliko zaposlitvenega razmerja. Zaposleni za določen čas in zaposleni s skrajšanim delovnim časom imajo manjše možnosti izobraževanja kot tisti zaposleni za nedoločen čas (24 % proti 30 %) (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006b).

Na podlagi rezultatov raziskave SiOK lahko torej zaključimo, da bi morale slovenske organizacije veliko več vlagati v napredovanje in razvoj zaposlenih, predvsem strokovnemu razvoju, ki ga zaposleni pogrešajo. Neizpopolnjene pa imajo tudi sisteme nagrajevanja, predvsem pa bi morala natančneje definirati kriterije za napredovanje. Podobne ugotovitve veljajo tudi za evropske organizacije. Zaposleni v Evropi (kamor spadajo tudi zaposleni v Sloveniji) so sicer relativno zadovoljni z delom in delovnimi pogoji, kljub temu pa je 30 % zaposlenih nezadovoljnih s svojo plačo. Veliko zaposlenih tudi ne vidi nikakršnih možnosti napredovanja oziroma razvoja kariere znotraj svoje organizacije.

4.3 Usklajevanje dela in zasebnega (družinskega) življenja

Problematika usklajevanja dela in ostalih področij življenja je prišla v organizacijah v ospredje z legalizacijo enakih možnosti žensk na trgu delovne sile in se kasneje tudi okrepila z družini naklonjenimi politikami. V Sloveniji se je v drugi polovici 20. stoletja uspešno razvijala državna socialna politika, ki je olajšala staršem usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Ravno zato podjetja politikam usklajevanja dela in družinskega življenja niso posvečala posebne pozornosti. Z uvedbo tržne ekonomije in prilagajanjem slovenske zakonodaje kriterijem Evropske unije pa ta problematika tudi pri nas postaja vedno bolj aktualna (Černigoj-Sadar in Vladimirov 2004: 259).

Poudariti je treba, da tudi Zakon o delovnih razmerjih (2002) izpostavlja problematiko usklajevanja dela in družinskega življenja ter preprečevanje diskriminacije zaradi družinskega statusa in družinskih obveznosti. V Sloveniji, kjer obstaja dobra nacionalna politika usklajevanja dela in starševstva, so pobude na organizacijski ravni, ki bi presegale z zakonom določene standarde, maloštevilne. Dobre organizacijske prakse so prisotne predvsem v državah, v katerih delodajalci z njimi nadomeščajo neobstoječe ali slabo razvite nacionalne politike (Kanjuro-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007: 19).

Usklajevanje dela in družinskega življenja pomeni prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje ravnotežja tako, da lahko opravljamo svoje delo učinkovito, hkrati pa imamo dovolj časa za druge pomembne stvari v življenju, kot so družina, skupnost, hobiji, učenje in druge dejavnosti v prostem času (Černigoj-Sadar in Lewis 2002: 58). Avtorici še dodajata, da strategije usklajevanja dela in družinskega življenja vključujejo procese, s katerimi želi organizacija doseči strateške poslovne cilje tako, da upošteva potrebe zaposlenih za kakovostno integracijo dela in ostalih področij življenja. Organizacijske politike in prakse, ki prispevajo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja so po njunem mnenju sledeče: prožne oblike dela (prožni delovni čas, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta ...), ugodnosti za zaposlene, ki skrbijo za druge (pisne in ustne informacije o možnih pomočeh, neposredne finančne oblike pomoči ...), dodatni dopusti poleg zakonsko določenih (dopust za nego, študijski dopust) ter neposredne vzpodbude za organizacijske politike usklajevanja dela in ostalih področij življenja (družini prijazna formalna organizacijska politika in druge). Dolgoročno naj bi omenjene politike odlično pripomogle k vzpostavljanju ravnovesja med delovnim in zasebnim življenjem ne glede na družinski status zaposlenih. Seveda pa, kot poudarjata Černigoj-Sadar in Vladimirov (2004: 269), je uspeh družini prijaznih organizacijskih politik oziroma v kolikšni meri te politike omogočajo lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja odvisno od vrste prožne oblike delovne prakse, značilnosti dela in vrste delovnega razmerja. Avtorici zato predlagata, da se pri načrtovanju organizacijskih politik in praks upošteva različnost delovne sile. Vzpostavljanje dinamičnega ravnotežja med delovnim in zasebnim življenjem namreč omogoča večjo učinkovitost v vseh življenjskih obdobjih. Pravita še, da problematika usklajevanja dela in družinskega življenja ni problem posameznih skupin (na primer mladih staršev), ampak je osrednjega pomena pri razmišljanju o organizacijskih izboljšavah. To pa pomeni spremembo organizacijske klime in da imajo vsi zaposleni možnost, da se seznani z različnimi strategijami usklajevanja delovnega in zasebnega življenja.

Številne raziskave so bile narejene na temo usklajevanja delovnega in družinskega življenja, ena večjih raziskav je vsekakor raziskava podjetij o delovnem času ter ravnovesju med delom in zasebnim življenjem Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer iz leta 2004–2005. Iz raziskave je razvidno, da med zaposlenimi za polni delovni čas v EU 25 moški opravijo več ur dela na teden, do razlik med moškimi in ženskami pa naj bi prihajalo zato, ker več žensk dela s skrajšanim delovnim časom. Moški opravijo tudi več nadurnega dela kot ženske, vendar za oba spola velja, da delež posameznikov, ki opravljajo nadurno

delo, iz leta v leto narašča. Opaziti je tudi, da ima pri ženskah starševstvo velik vpliv na zaposlitveno razmerje, pri moških pa starševstvo ne predstavlja velike ovire pri iskanju zaposlitve (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006d).

V Sloveniji je v okviru razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje potekal pilotski projekt podeljevanja znaka »Družini prijazno podjetje«. Dr. Nada Stropnik, vodja razvojnega partnerstva, je povedala, da s svojimi aktivnostmi želijo prispevati k dolgoročnemu spreminjanju kulture v podjetjih in v javnosti nasploh, in sicer v smeri razumevanja in upoštevanja pomena družini prijaznih pogojev zaposlovanja in dela. Pozitiven odnos do starševstva naj bi dokazano zniževal bolniške odsotnosti, večjo motiviranost zaposlenih, zmanjšal fluktuacijo zaposlenih, kar ima za delodajalce neposredne pozitivne učinke (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2006).

Po zaključku projekta oktobra 2007 je podeljevanje znaka postalo redno nagrajevanje tistih organizacij, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje starševstva s službenimi obveznostmi. Certifikat služi tudi kot instrument vodenja s pozitivnimi posledicami za podjetje, kot so optimalna izraba delovnih sposobnosti zaposlenih, ustvarjanje pozitivne klime v kolektivu, pridobitev in zadržanje najboljših kadrov, povečanje pripadnosti kolektivu, pomaga pa tudi pri ustvarjanju prakse družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih in širše družbe (Kranjc-Kušlan v Kanjuro-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007: 18). Po mnenju Kanjuro-Mrčele in Černigoj-Sadar (2007) so v slovenskih organizacijah kot tudi v širšem družbenem okolju potrebne vzpodbude za razvoj kulture odgovornosti delodajalcev do staršev. Pomembno vlogo pri tem naj bi imeli tudi mladi starši z osveščenostjo o svojih pravicah in večjo kritičnostjo do organizacijskih praks. Avtorici pravita, da obstaja večja verjetnost za pozitivne organizacijske spremembe le v primeru konsenza zaposlenih tako o vsebini kot o strategijah uvajanja le-teh. Tu naj bi imeli odločilno vlogo sveti delavcev, posebej v primeru zaposlenih mladih, ki so po eni strani zelo ranljiva skupina, po drugi strani pa v pomembnem številu organizacij tudi maloštevilna skupina z majhno močjo. Vključitev v proces pridobivanja znaka »Družinam prijazno podjetje« lahko služi tudi kot okvir, znotraj katerega organizacije v Sloveniji v sodelovanju s sveti delavcev iščejo načine, kako ob vse večji tekmovalnosti biti tudi odziven na potrebe mladih in razumeti ter izkoristiti potenciale, ki jih prinaša skrb za drugega. Rešitve bi lahko prispevale k višji kakovosti delovnega življenja in s tem tudi k boljšim poslovnim rezultatom (Kanjuro-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007: 19).

4.4 Prednosti in slabosti fleksibilnih oblik dela z vidika kakovosti delovnega življenja

Pri definiranju prednosti in slabosti je bistvenega pomena to, ali je neka oblika zaposlitve prostovoljna, nadzirana s strani delavca in ustreza njegovim potrebam ali je prisilna in so delavci prisiljeni delati tudi v pogojih, ki jim ne ustrezajo (Sicherl 2003: 123). Določeni mladi so tovrstnim zaposlitvam morda naklonjeni predvsem zaradi lažjega usklajevanja različnih področij življenja, kot so študij, prosti čas, zabava. Če fleksibilna oblika dela posamezniku iz takšnega ali drugačnega razloga ustreza, je takšna oblika dela ali zaposlitve pri njem zaželena in pozitivna. Fleksibilizacija naj bi omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, fleksibilne oblike zaposlovanja pa naj bi omogočile ustvarjanje novih delovnih mest in tako reševale problem brezposelnosti.

Določene fleksibilne oblike dela in zaposlovanja omogočajo opravljanje dela celo od doma oziroma zaposlenega ne vežejo na fiksno delovno mesto (delo na domu, teledelo). Sezonska dela in delo v obliki zgoščenega delovnega tedna dajejo možnost, da si zaposleni sam izbere obdobje oziroma dneve, ki mu bolj ustrezajo za opravljanje delovnih dolžnosti. Posameznik si lahko v toku delovnega življenja s prehajanjem iz enega delovnega mesta na drugo in opravljanjem različnih del nabere številne izkušnje in znanja. Na ta način si izboljšuje svoje zaposlitvene možnosti in prepreči dolgotrajno brezposelnost. Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja sicer res nudijo zaposlenim številne ugodnosti in pozitivne lastnosti, hkrati pa posameznike podvržejo visokim tveganjem na trgu dela. Gre namreč za oblike dela in zaposlovanja, ki se pojavljajo na sekundarnem trgu dela. Ravno tu se pokaže »dvojnost« fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja. Dela na sekundarnem trgu dela so namreč povezana z visokim tveganjem, saj gre največkrat za periferna delovna mesta, ki niso ključnega pomena za organizacijo. Zaposleni na takih delovnih mestih ponavadi opravljajo lažja in stranska dela v organizaciji. Ker nimajo kompetenc in znanj, ki so bistvena za organizacijo, jih delodajalec brez večjih težav hitro zamenja z novim kadrom. Fleksibilno zaposleni se tako kot brezposelni ponovno znajdejo na trgu delovne sile. Dela na sekundarnem trgu dela so zaradi njihovega »neključnega« pomena znotraj organizacije tudi nižje vrednotena (dohodek) in zato zaposlenim redkokdaj dajejo zaželeno finančno stabilnost. Poleg vseh navedenih negativnih lastnosti fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja so za take oblike dela značilni tudi slabi delovni pogoji in razmere.

Bradleyeva in drugi (2000) tako zaposlene imenuje periferna/fleksibilna/nestandardna delovna sila. Pravi, da naj bi bilo v sodobnih družbah takšne delovne sile že kar tretjina¹⁵.

Bauman (2005) fleksibilizaciji zaposlovanja ugovarja predvsem zato, ker jo večinoma zagovarja le elita, torej tisti na vrhu, ki jim tako zaposlovanje ustreza, saj se dnevno srečujejo s številnimi priložnostmi. Verjamejo, da fleksibilno delo in delovni pogoji odgovarjajo vsem delavcem in da predstavlja fleksibilizacija dobrodošlo spremembo za vse. Seveda pa pri tem pozabljajo na negativne lastnosti in tveganja, ki jih tovrstno zaposlovanje prinaša. Za večino posameznikov namreč fleksibilne oblike dela in zaposlovanja pomenijo zmanjšanje socialne varnosti, zmanjšanje avtonomije ter potisnjenost v negotovo in tvegano prihodnost.

Delodajalci zelo radi uporabljajo fleksibilne oblike zaposlovanja, države pa tovrstno obliko zaposlovanja spodbujajo s svojimi politikami zaposlovanja, da bi tako povečale učinkovitost poslovanja oziroma gospodarstva. Nestandardno zaposlovanje naj bi ponujalo ljudem možnost izbire, vendar pa obstajajo zakonodajne niše, ki jih delodajalci izrabljajo sebi v prid in tako prisilijo delojemalce, da pristanejo tudi na neželene pogoje. To pa še zdaleč ne pomeni, da nestandardno zaposlovanje ponuja samo slabo plačana dela. Kot poudarja Bradleyeva in drugi (2000), je postalo zaposlovanje kratkoročno in nezanesljivo.

V splošnem je opaziti tudi trend krhanja socialnih vezi posameznika s podjetjem, s čimer upada tudi lojalnost podjetju. Tako je fleksibilen posameznik čedalje bolj odtujen od podjetja. S tem se spreminja tudi odnos med delavcem in delodajalcem. Vsak akter zastopa svoje interese, s katerimi dosega zastavljene cilje in hkrati določa sredstva za doseg teh ciljev (Atkinson 1986: 6–7). Svetlik (1996: 178) pa nasprotno ugotavlja, da fleksibilizacija zaposlovanja pri nas še nima pomembnega vpliva na razlikovanje zaposlenih po kakovosti njihovega delovnega življenja. Pravi, da fleksibilne oblike dela niso nič bolj instrumentalne in odtujene kot redne.

Rezultati Četrte evropske raziskave o delovnih razmerah iz leta 2005 kažejo, da so evropski delavci večinoma zadovoljni s svojimi delovnimi razmerami, kar zajema varnost zaposlitve, organizacijsko klimo in možnosti za izobraževanje in razvoj. Zanimivo pa je, da naj bi bilo usklajevanje dela in zasebnega življenja lažje za zaposlene v rednih in standardnih oblikah

¹⁵ V Veliki Britaniji je 30 % perifernih delavcev, torej tistih, ki imajo nestandardno obliko zaposlitve in malo ugodnosti, 30 % je brezposelnih, ki prejemajo socialno pomoč ter 40 % ljudi, ki imajo relativno varno in stabilno zaposlitev (Bradley in drugi 2000).

dela in zaposlitvah. V vseh oblikah dela in zaposlitev se intenzifikacija dela povečuje, narašča pa tudi število zaposlitev, kjer je intenzivnost dela zelo visoka.

Večina zaposlenih celo zatrjuje, da je njihovo delo zanimivo in da jim nudi možnosti za dodatno izobraževanje (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006a).

V zadnjih letih se povečuje delež t. i. neprostovoljne zaposlenosti, kar pomeni, da narašča število tistih posameznikov, ki so sposobni in si želijo opravljati delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas, vendar take zaposlitve ne najdejo (Ignjatović 2002: 78).

Poleg neprostovoljne zaposlenosti se pojavlja tudi problem podzaposlenosti. »Podzaposlene ali delno brezposelne so tiste osebe, ki so sicer zaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih« (Svetlik v Ignjatović 2002: 80). Podzaposlenost naj bi bila posledica ukrepov države, ki se z razporeditvijo delavcev na neustrezna delovna mesta skuša izogniti blaginjski politiki, saj ji tako ni potrebno skrbeti za dodatno brezposelne ljudi ter tako ohranjati navidezno polno zaposlenost. Negativna lastnost fleksibilnih oblik dela so tudi vedno večje neenakosti na področju plač. Časovna omejenost zaposlitve in relativno visoka stopnja zamenljivosti na trgu delovne sile vodijo zaposlene v fleksibilnih oblikah dela k vedno nižjim plačam. Vedno bolj neenakomerno porazdeljen zaslužek pa povečuje neenakosti, revščino in socialno izključenost posameznikov v družbi (Ignjatović 2002: 81).

Fleksibilne oblike dela in zaposlitve ljudem ponujajo tudi priložnost dodatne zaposlitve, ki jim omogoča povečanje njihovega družinskega proračuna. Nekaterim ljudem fleksibilne oblike dela tako pomenijo vir preživetja, drugim le dodaten »luksuz«. S tovrstnim zaposlovanjem pa se lahko reši tudi položaj tistih, ki bi bili sicer zaradi zmanjšanih delovnih zmožnosti izključeni iz trga dela in bi bili tako lahko v »breme« državi. S tem mislim predvsem na specifične skupine ljudi, kot so invalidi, brezposelni, starejši in mlajši delavci.

Predvsem za invalide, ki imajo omejene zmožnosti dela, bi bila taka oblika zaposlitve veliko bolj primerna, saj je standardna oblika zaposlitve (zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom) zanje velikokrat neustrezna.

5. ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

Delo za določen čas postaja vsekakor vse pogostejša oblika zaposlovanja, saj delodajalci v zadnjih letih vse pogostejše prijavljajo potrebe po zaposlitvi delavcev za določen čas (glej graf 2.1). Zavod RS za zaposlovanje v letnem poročilu 2005 navaja tudi, da je v Sloveniji opaziti velik porast potrebe po delavcih in pripravnikih za določen čas v deležih v primerjavi z začetkom devetdesetih let (Zavod RS za zaposlovanje 2006).

Najprej bom opredelila in definirala zaposlitev za določen čas ter zakonsko urejenost take zaposlitve v Sloveniji. V nadaljevanju bom predstavila podrobnejši pregled stanja na področju zaposlovanja za določen čas kot tudi prednosti in slabosti tovrstne zaposlitve.

5.1 Opredelitev in definicija

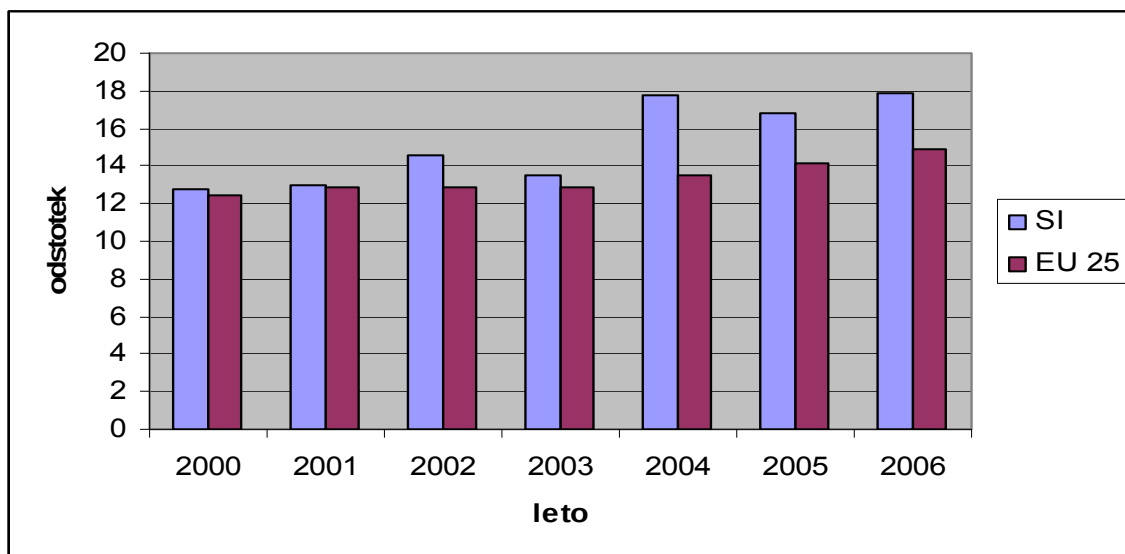
Zaposlitev za določen čas je delovno razmerje, ki je sklenjeno za določen čas. V Sloveniji je opredeljena kot izjema in ne pravilo, ki je pogojena s posebnimi okoliščinami, ki jih bom natančneje opisala v nadaljevanju.

Glavna posebnost zaposlitve za določen čas je časovna omejenost pogodbe o zaposlitvi ter prenehanje veljavnosti pogodbe s potekom določenega časa. V praksi to pomeni, da delavec ne uživa posebnega varstva pred odpovedjo, kot bi ga, če bi bil zaposlen za nedoločen čas. To pomeni tudi, da se delodajalcu vsekakor bolj splača zaposlovanje za določen čas v primerjavi s standardno zaposlitvijo, saj po pretečenem roku lahko sam presodi, ali delavca še potrebuje ali ne. V primeru, da se zanj ne odloči več, mu ni potrebno iti skozi postopek odpovedi delovnega razmerja, ki je lahko zamuden, zapleten in drag (Šetinc-Tekavc 2003: 12–15).

Kljub temu pa ostaja delež zaposlenih za določen čas med vsemi plačanimi zaposlitvami še razmeroma majhen (v Sloveniji leta 2006 - 17,9 %). Tako za Slovenijo, kot tudi za EU 25 je opazen trend naraščanja vedno večjega zaposlovanja za določen čas, kar nam prikazuje tudi graf 5.1, čeprav lahko opazimo, da je v posameznih letih prišlo tudi do upada števila tako zaposlenih. Po podatkih sodeč lahko ugotovimo tudi, da je Slovenija ne samo dosegla povprečje EU 25 na področju zaposlovanja za določen čas, temveč ga je celo presegla.

UMAR v Poročilu o razvoju 2007 navaja, da se delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v Sloveniji povečuje hitreje kot povprečje EU 25. V obdobju od 2000 do 2006 se je podvojil, presenečeno ugotavljajo, da se je delež povečal celo po uveljavitvi Zakona o delovnih razmerah (2002), ki je zmanjšal varovanje zaposlitve in delno zaostril pogoje za uporabo zaposlitve za določen čas.

Graf 5.1: Delež zaposlitev za določen čas v skupni zaposlenosti v % od 2000 do 2006



Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj (2007).

Posebej zanimiv je podatek, da v Sloveniji le 2 % organizacij ne uporablja zaposlovanja za določen čas. Med posameznimi sektorji sicer obstajajo določene razlike, vendar so minimalne. V kmetijstvu in industriji ima 44 % organizacij delež zaposlenih za določen čas med 6-20 %, medtem ko v tržnih in javnih storitvah ima 70 % organizacij delež zaposlenih za določen čas do 5 % (Ignjatović, 2005: 51).

Po podatkih raziskave Cranet iz leta 2004 (Ignjatović 2005: 51) je večina organizacij, ki so v zadnjem času zmanjšale število zaposlenih, kot najbolj pogosto metodo zmanjševanja števila zaposlenih uporabljala nepodaljševanje delovnega razmerja za določen čas.

5.2 Pravni vidik zaposlitve za določen čas

Vse oblike zaposlitve, torej tudi zaposlitev za določen čas, ureja Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR. Zakon določa pogoje, kdaj je takšna oblika zaposlitve primerna, pravice in dolžnosti zaposlenih za določen čas.

Po 52. členu ZDR se pogodbo o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, če delo po svoji naravi traja določen čas, to je v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca, začasno povečanega obsega dela, usposabljanje delavca, sezonska dela, opravljanje javnih del, v primeru mandata funkcionarja, v primeru uvajanja nove tehnologije in projektno organiziranega dela. Dodatni primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas se lahko določijo le s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (Uradni list RS 42 2002).

Zakonska ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je ključna za pravni položaj in socialno varnost delavcev. Zaposlitev za določen čas je delodajalcu dopustna le izjemoma, če je izpolnjen eden od zakonsko naštetih primerov. ZDR že v splošnih določbah določa, da se pogodbo o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas. Ta značilnost je poudarjena tudi v mednarodnih dokumentih, predvsem z vidika varstva pred zaposlovanjem za določen čas, da bi se tako lažje izognili izigravanju določil o odpuščanju delavcev (Bohinc 2000: 252).

Številni mednarodni dokumenti prav tako urejajo področje delovnega prava in sklepanje delovnih razmerij. Izpostavila bi konvencijo Mednarodne organizacije dela (MOD), številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, Direktivo 91/383/EEC o začasnem delu in Direktivo 1999/70/EC o delu za določen čas.

Iz konvencije MOD št. 158, ki zavezuje tudi Republiko Slovenijo, izhaja zahteva državam podpisnicam, da je treba predvideti ustrezno varstvo pred sklepanjem pogodb o zaposlovanju za določen čas (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007b).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS 42 2002), ki velja od leta 2002, v 53. členu na novo tudi časovno omejuje sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas na najdalj dve leti oziroma v 237. členu v prehodnem obdobju za najdalj tri leta. Zakon namreč določa postopno uveljavljanje časovne omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Dveletna časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas je začela veljati s 1. 1. 2007, za manjše

delodajalce pa bo začela veljati šele s 1. 1. 2010. V prehodnem obdobju, ki je trajalo od 1. 1. 2003 do 1. 1. 2007 pa je veljala triletna časovna omejitev. Zakon določa tudi sankcije; v primeru da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas v nasprotju z zakonom ali če ostane delavec na delu tudi po času, ko mu je delovno razmerje prenehalo. V obeh primerih velja, kot da bi delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po zakonu je prepovedano tudi t. i. veriženje pogodb, to je zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za dalj kot 2 leti.

Tako kot sklepanje delovnega razmerja za določen čas ZDR v 75. členu ureja tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Posebnost, ki velja za pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za določen čas, je ta, da 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 za določen čas lahko preneha tudi pred potekom časa, če se tako dogovorita pogodbeni stranki (v Šinkovec in Tratar 2003).

Delavci zaposleni za določen čas, prav tako kot zaposleni za nedoločen čas, so vključeni v vsa socialna zavarovanja. Res pa je, da njihova zavarovanja trajajo le za čas trajanja delovnega razmerja.

Vključeni so v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, njihova zavarovalna doba pa je seštevek obdobj, ko so bili zavarovanci vključeni v obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter obdobja, za katere so bili plačani prispevki. Slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj za pridobitev pravice delavca iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ne zahteva neprekinjene zavarovalne dobe. Problem pri delavcih zaposlenih za določen čas pa je lahko v tem, da zaradi premajhne gostote zaposlitev in s tem prekratke zavarovalne dobe ne dosežejo pogojev, ki jih Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) zahteva (Uradni list RS 109 2006).

Zaposleni za določen čas so tudi obvezno zavarovani za primer brezposelnosti. Njihove pravice so vezane na dolžino delovnega razmerja za določen čas oziroma na gostoto delovnih razmerij za določen čas pri različnih delodajalcih v določenem časovnem obdobju. 18. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) določa, da so zaposleni za določen čas upravičeni do denarnega nadomestila le v primeru, da so bili pred prenehanjem delovnega razmerja v delovnem razmerju vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih

pri enem ali več delodajalcih. Problem nastane pri tistih zaposlenih za določen čas, ki se večkrat v krajšem časovnem obdobju znajdejo v stanju brezposelnosti, saj lahko zaradi tega ne dosežejo določenih kriterijev (Uradni list RS 107 2006).

Zaposlenim za določen čas po 17. členu ZZZPB pripadajo tudi vse pravice, ki izhajajo iz zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja. Posebej pomembno za zaposlene za določen čas je, da se po prenehanju trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, prijavijo na Zavodu za zaposlovanje, ker so med brezposelnostjo upravičeni do zdravstvenega varstva (Uradni list RS 107 2006).

Prav tako uživajo zaposleni za določen čas vse pravice, ki jih določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), saj so pravice (starševski dopust, delo s skrajšanim delovnim časom, starševsko nadomestilo) v primeru materinstva oziroma varstva oseb, ki skrbijo za otroke, vezana na delovno razmerje ne glede na to, ali je sklenjeno za določen ali nedoločen čas (Uradni list RS 110 2006).

Ugotovimo lahko, da so zaposleni za določen čas upravičeni do pravic iz socialnih zavarovanj samo, če dosežejo zakonsko določene kriterije za pridobitev pravice. Doseg kriterijev pa je največkrat odvisen od gostote njihovih zaposlitev v posameznem obdobju. Po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko delavci določene pravice uveljavljajo le v omejenem obsegu (na primer pravice iz ZSDP).

5.3 Prednosti in slabosti zaposlitve za določen čas

Kot sem že omenila, je zaposlitev za določen čas najbolj razširjena fleksibilna oblika zaposlitve v Sloveniji. Zaposlitev za določen čas po eni strani zmanjšuje ekonomsko in socialno varnost zaposlenih, po drugi strani pa pozitivno vpliva na prožnost trga delovne sile.

Nekatere prednosti in slabosti tovrstne zaposlitve sem omenila že v prejšnjih poglavjih. Vsekakor ima zaposlitev za določen čas pri večini še vedno negativen prizvok, kljub temu da nekateri opozarjajo na številne pozitivne lastnosti, ki jih zaposlitev za določen čas prinaša zaposlenim in delodajalcem.

Vidik zaposlenih

Kot pravita avtorici Černigoj-Sadar in Vladimirov (2004: 271) je uvrščanje fleksibilnih oblik dela med tiste oblike, ki imajo potencialno pozitivne učinke, odvisno predvsem od vrste zornega kota. Z vidika zaposlenega, ki vključuje njegovo možnost avtonomije in delovne obremenjenosti, avtorici delo za določen čas uvrščata med oblike dela z negativnim učinkom. Gre namreč za intenzifikacijo dela, ki povzroča tako zdravstvene kot socialne negativne učinke, pa tudi omejuje možnosti za proaktivni menedžment zasebnega življenja in s tem tudi uspešno iskanje poti za povezovanje med različnimi področji življenja.

Za posameznika je največkrat največja slabost zaposlitve za določen čas nestalnost zaposlitve. Takšna oblika zaposlitve pa lahko to nestalnost in negotovost prenese tudi na druge sfere življenja, predvsem na zasebnost posameznika in njegove družine. Nestalnost zaposlitve ima lahko tudi dolgoročne posledice na delovno življenje zaposlenega. Posameznik ima tako manjše možnosti razvoja v organizaciji, zmanjšajo, če ne celo izničijo se možnosti za bogatitev njegovega dela. Tako se zaposleni za določen čas sooča z enoličnim in dolgočasnim delom, kjer nima možnosti za napredovanje in preizkušanje v novih izzivih. V kolikšni meri to vpliva na njegovo identiteto, pa je predvsem odvisno od pomena, ki ga posameznik pripisuje delu.

Zaposlitev za določen čas naj bi imela vpliv tudi na zdravje zaposlenih. Ker zaposleni za določen čas zaradi začasnosti zaposlitve razmeroma malo vedo o organizaciji in praksah dela v njej, so bolj izpostavljeni tveganjem, povezanih z delom. Veliko bolj so podvrženi nesrečam in poškodbam pri delu. Rezultati Četrte evropske raziskave o delovnih razmerah (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2006a) kažejo, da so evropski zaposleni še vedno podvrženi določenim fizičnim obremenitvam na delovnem mestu, čeprav se število zaposlenih v »fizičnih poklicih« (industrija, kmetijstvo) zmanjšuje. 62 % zaposlenih trga o bolečinah zaradi ponavljajočih se gibov rok ali dlani, 46 % zaposlenih pa dela v bolečih in utrujajočih položajih. Raziskava za leto 2005 za EU 27 še razkriva, da so moški veliko bolj podvrženi tradicionalnim fizičnim nevarnostim in obremenitvam (hrup, vibracije). Pomanjkljivi so tudi njihovi medosebni odnosi z ostalimi zaposlenimi. Stopnja pripadnosti organizaciji je pri zaposlenih za določen čas zelo nizka, saj se težko identificirajo z organizacijo. Vse to nadalje vpliva na njihovo kvaliteto življenja.

Poleg tega morajo zaposleni za določen čas ves čas skrbeti tudi za morebitne probleme, ki se lahko vsak čas pojavijo, kot so iskanje nove zaposlitve, pridobitev zdravstvenega zavarovanja in drugo. Številne raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Evropska raziskava o delovnih razmerah, evropska raziskava o kakovosti življenja in raziskave podjetij o delovnem času ter ravnesju med delom in zasebnim življenjem) govorijo tudi o tem, da zaposleni za določen čas zasedajo slabša delovna mesta in imajo zato tudi manj avtonomije na delovnem mestu. Lahko bi rekli, da so zaposleni za določen čas ves čas pod psihičnim pritiskom in veliko bolj obremenjeni s stresom na delovnem mestu.

Zaposlene za določen čas pa poleg naštetega obremenjuje še ena težava, in sicer kreditna nesposobnost. Zaradi začasnosti njihove zaposlitve težko dobijo kakršnekoli bančne kredite. Danes pa vemo, da si je brez kredita težko ustvariti samostojno življenje. Še težje pa je morda tistim, ki so šolanje nadaljevali in v tem času delali preko študentskih servisov oziroma sploh niso delali. Posebej rizično skupino na trgu delovne sile predstavljajo mlade ženske, ki so lahko tudi izobražene, vendar brez delovnih izkušenj. Ženske so še zmeraj v slabšem položaju kot moški pri iskanju prve zaposlitve. V primeru da je ženska v reprodukcijski dobi, pa se zadeve še bolj zapletejo. Pri večini žensk se tako pojavi dilema, ali sprejeti zaposlitev (pa čeprav za določen čas) in se tako (začasno) odreči želji po družini ali se odločiti za družino in tako pasti v kategorijo dolgotrajno brezposelnih. Tudi podatki evropske raziskave o delovni sili kažejo, da je v EU 25 odstotek žensk zaposlenih za določen čas večji kot odstotek moških. Podobna situacija velja tudi za Slovenijo, saj je leta 2002 za določen čas delalo 16 % žensk in 12,7 % moških, kar kaže, da moški v Sloveniji lažje dobijo trdnejšo in dolgotrajnejšo zaposlitev v obliki pogodbe za nedoločen čas. Še vedno je namreč prisoten strah delodajalcev, da se ženske zaradi družinskih in gospodinjskih obvez ne bodo mogle tako posvečati delu kot moški (Pajnkihar 2003).

Po drugi strani pa naj bi ravno zaposlitev za določen čas za mlade, ki vstopajo na trg delovne sile, predstavljala idealno priložnost, da se lahko preizkusijo v različnih poklicih na različnih delovnih mestih in tako tudi najdejo svoj življenjski poklic. V tem času si razvijajo svojo identiteto, nabirajo različne izkušnje, navezujejo poslovne stike. Mladim pa naj bi taka oblika zaposlitve ustrezala tudi kot način njihovega življenja. Rešila naj bi jih pred brezposelnostjo. Tako opisana zaposlitev za določen čas res predstavlja za mlade idealno priložnost, vendar pa številne službe in zaposlitve ne »čakajo« na posameznike, da se najprej preizkusijo in ugotovijo, če jim tako delo ustreza ali ne. Pomembno je tudi dejstvo, da se posamezniki med

seboj razlikujejo in da ni vsem lahko prehajati iz enega delovnega okolja v drugo. Posamezniki, ki težje navezujejo stike in si morda želijo razvoj kariere znotraj enega delovnega okolja in neradi tvegajo, imajo veliko raje stalno okolje in zato tudi zaposlitev za nedoločen čas.

Čeprav obstajajo tudi pozitivne lastnosti zaposlovanja za določen čas, pa še vedno na splošno prevladuje mnenje, da ima zaposlitev za določen čas več negativnih kot pozitivnih posledic za posameznike, ki so tako zaposleni.

Vidik delodajalcev

Za delodajalce je zaposlovanje za določen čas vsekakor bolj varno, saj lahko po preteku pogodbe za določen čas zaposlenim pogodbo obnovijo ali pa ne, odvisno od potrebe in možnosti (Svetlik 1992: 40). Delo za določen čas delodajalci pogosto uporabljajo tudi kot filter za izbiro kandidatov, ki jim bo v prihodnosti ponujena zaposlitev za nedoločen čas (Trbanc 1992: 137).

Visoka stopnja brezposelnosti pomeni za delodajalce še dodatno ugodnost, saj predstavljajo brezposelni zanje rezervno delovno silo, ki jo lahko uporabijo v primeru nuje. Delodajalci tako največkrat zaposlujejo za določen čas, saj imajo s takim načinom zaposlovanja manj težav. Podjetja, ki zaposlijo delavce, prijavljene na Zavodu za zaposlovanje, so deležna tudi raznih subvencij. V primeru večjega obsega dela in tako potrebe po dodatnem kadru začasno zaposlijo delavca, po preteku obdobja ga lahko ponovno vrnejo na Zavod za zaposlovanje in ga čez čas ponovno zaposlijo za določen čas. Tako se delavec lahko vrti v krogu med zaposlenostjo in brezposelnostjo, vse dokler ga delodajalec ne zaposli za nedoločen čas, če ga sploh kdaj.

Podjetju se tako ni potrebno pretirano ukvarjati s pravnimi vidiki in možnostmi odpuščanja. Dodatne prednosti ima delodajalec tudi zato, ker lahko v času, ko je nov delavec zaposlen za določen čas, preizkusi njegove sposobnosti, kompetence, odziv na delovno okolje, prilagoditev ter primernost dela. To omogoča delodajalcu tudi večji nadzor nad delavci, saj so le-ti omejeni s pogodbo o delu. Plače zaposlenih za določen čas so tudi navadno nižje, saj ne vsebujejo raznih bonitet in dodatkov, če je delavec zaposlen za določen čas.

Zaposlitev za določen čas pa lahko podjetju prinese tudi določene negativne lastnosti. Pretirano menjavanje zaposlenih za določen čas je lahko rizično za organizacijsko klimo. Delavci se med seboj ne poznajo dobro, težko se navežejo na organizacijo, zavedajo se njihove začasnosti v podjetju in se morda zato želijo še bolj dokazati v očeh delodajalcev. Zaposleni za določen čas se veliko bolj trudijo in poskušajo narediti čim več, tudi tiste naloge, ki od njih niso zahtevane. Vse to samo, da bi se dokazali in bili deležni kakšne nagrade ali vsaj morebitnega podaljšanja pogodbe za določen čas. Tovrstno obnašanje in pretirana zavzetost za delo pa lahko povzroči konflikte med samimi zaposlenimi. Delodajalci namreč pogosto vidijo tiste zaposlene, ki delajo manj oziroma le toliko, kolikor morajo in premalokrat tiste, ki se dodatno trudijo.

Delodajalci se za tovrstno obliko zaposlitve največkrat odločijo iz preproste želje po maksimalnih dobičkih z minimalnimi stroški. Nenehno pridobivanje znanja in usposabljanje novih delavcev za potrebe delovnega mesta pa za delodajalca ni nujno poceni. Omogoča pa jim nezagotavljanje določenih pravic delavcem, ki so povezane z zaposlitvijo za nedoločen čas. Pri nas se po podatkih raziskave Cranet iz leta 2001 največ zaposluje za določen čas v industriji, organizacijah z več kot 500 zaposlenimi, v organizacijah, ki so usmerjene na svetovni trg in starejših organizacijah, ustanovljenih pred letom 1945 (Svetlik 2001: 71).

6. EMPIRIČNI DEL

Zadnji del moje diplomske naloge vsebuje empirične podatke, ki sem jih pridobila s pomočjo intervjujev s šestimi osebami. V svoji nalogi sem želela predstaviti nekaj konkretnih pogledov in mišljenj ljudi, ki so z obravnavano tematiko neposredno povezani, zato sem se pogovarjala z delodajalci, ki zaposlujejo za določen čas, in zaposlenimi, ki so bili ali so še tako zaposleni.

6.1 Metodološki pristop

Empirični del moje diplomske naloge služi le v ilustrativne namene, saj sem vanje vključila le predstavnike delodajalcev in zaposlene za določen čas iz treh podjetij. Za ilustracijo zgoraj omenjene problematike sem uporabila metodo strukturiranega intervjuja. Za ta metodološki pristop sem se odločila, ker omogoča globlji vpogled v probleme in načine razmišljanja posameznikov.

Vprašalnik je vseboval predvsem odprta vprašanja, saj sem z vprašanji želela ugotoviti, kakšne skrbi in težave prinaša zaposlovanje za določen čas na eni strani ter zadovoljstvo in koristi na drugi strani tako pri zaposlenih kot pri delodajalcih. Cilj kvalitativnega raziskovanja je predvsem razumevanje pomenov in razlogov za dejanja, odločitve, stališča in vrednote posameznikov. Strukturirane intervjuje »lahko uporabljamo, da od ljudi pridobimo preproste informacije o dejstvih, njihovih stališčih, problemih, sedanjem ali prihodnjem vedenju, njihovih notranjih občutkih ali drugih čustvih, ki jih je mogoče neposredno opazovati« (Haralambos in Holborn 1999: 849). »Težava omenjene metode je, da ta množica informacij ni nujno niti veljavna niti zanesljiva. Intervjuji imajo mnoge pomanjkljivosti tako kot ankete; dani odgovori morda niso točni in ne odražajo resničnega vedenja; respondenti pa lahko lažejo, pozabijo ali morda nimajo potrebnih informacij« (Haralambos in Holborn 1999: 849–580).

Metoda strukturiranega intervjuja predvideva, da se med intervjuvancem in izvajalcem intervjuja ustvari sproščeno, prijateljsko ozračje, ki bo temeljilo na bolj intenzivni komunikaciji in kakovosti pridobljenih podatkov. Ključna je torej vzpostavitev stika in zaupanja, saj v splošnem velja, da ljudje o »problematičnih« temah neradi govorijo. Poleg tega sem predvidevala, da bi mi analiza vnaprej danih odgovorov v primeru ankete podala

nerealno sliko težav zaposlovanja za določen čas. V večini primerov bi posamezniki kljub neustreznosti izbrali enega izmed ponujenih odgovorov. Pri strukturiranju vprašanj za intervjuvance sem imela kar nekaj težav. Predvidevala sem, da mi neposredna vprašanja o »nepravilnostih« zaposlovanja za določen čas ne bodo prinesla realnih in predvsem odkritih odgovorov, zato sem poskušala vprašanja zastaviti tako, da me posredno pripeljejo do želenih informacij. Pri tem sem si pomagala s podvprašanji, ki so bila vezana na odgovore intervjuvancev in njihov način mišljenja. Sklop vprašanj za predstavnike delodajalcev in zaposlene za določen čas, ki je priložen v prilogi diplomske naloge, tako predstavlja le ogrodje, iz katerega sem izhajala, da je primerjava in analiza odgovorov kot zaključek empiričnega dela sploh mogoča.

Pri izbiri podjetij, ki zaposlujejo za določen čas in bi bila pripravljena sodelovati, tudi ni šlo brez zapletov. Ker sem se odločila, da bom v analizo vključila le podjetja, ki zaposlujejo za določen čas, sem se za pomoč pri izbiri podjetij obrnila na Zavod RS za zaposlovanje, Območna enota Koper. Iz seznama sem naključno izbrala sedem podjetij različnih dejavnosti. Sodelovati so bila pripravljena le tri podjetja. V vseh treh podjetjih so še pred privolitvijo na sodelovanje zahtevali natančen opis vsebine intervjuja, predvsem pa zagotovilo, da bo ime podjetja ostalo anonimno. Čeprav je zaposlovanje za določen čas eden od relevantnih problemov na področju zaposlovanja in trga delovne sile današnjega časa, sem bila presenečena nad nezanimanjem delodajalcev za tovrstno problematiko.

Tako kot podjetja sem tudi zaposlene za določen čas naključno izbrala iz seznamov, ki so mi jih predložili delodajalci iz treh izbranih podjetij. Z vsemi intervjuvanci sem intervju opravila na sedežu podjetja v času njihovega delovnega časa.

Tudi pri izvajanju empiričnega dela sem imela kar nekaj težav, saj je očitno zaposlovanje za določen čas pri nas še vedno »tabu« tema. Tako predstavniki delodajalcev kot zaposleni za določen čas so imeli precej pomislekov in zadržanosti pri odgovarjanju na vprašanja, povezanih z delom za določen čas. Skleпам, da predstavniki delodajalcev neradi govorijo o zaposlovanju za določen čas predvsem zato, ker je realna slika zaposlovanja za določen čas precej drugačna od statističnih podatkov, ki nam jih ponujajo v vpogled. Zaposleni pa se vprašanjem v zvezi z zaposlovanjem za določen čas najverjetneje izogibajo zaradi strahu pred izgubo delovnega mesta.

6.2 Analiza intervjujev

Na začetku bom najprej predstavila glavne značilnosti sodelujočih podjetij iz Kopra in širše okolice. Zaradi anonimnosti sem podjetja označila z različnimi črkami, in sicer podjetje A, B in C. Sledila bo predstavitev osnovnih podatkov o zaposlenih za določen čas, ki sem jih prav tako zaradi anonimnosti označila s črkami, in sicer a1, b1 in c1. Zaradi večje preglednosti sem za prikaz osnovnih značilnosti podjetij in zaposlenih za določen čas uporabila tabele.

Omeniti moram, da je bila »kvaliteta« odgovorov na moja vprašanja precej pogojena s stopnjo izobrazbe intervjuvanca in delovnega mesta, ki ga v podjetju zaseda. Pri analizi odgovorov sem torej upoštevala tudi delovno mesto predstavnika delodajalcev in še posebej njihovo vlogo pri kadrovanju. V podjetju A je moja sogovornica bila tajnica, ki v podjetju opravlja tudi funkcijo kadrovnice; v podjetju B je na vprašanja za podjetja odgovarjal vodja agencije, ki je tudi neposredni vodja zaposlene b1; v podjetju C pa sem intervju opravila z vodjo kadrovsko-organizacijske službe.

Povprečna starost zaposlenih za določen čas je 32 let, dve osebi sta mlajši od 30 let, nimata otrok in tudi še rešenega stanovanjskega problema. Sama sem sicer želela, da bi bila spolna struktura populacije mešana, vendar se je v realnosti izkazalo drugače. Ženske so bile veliko bolj kot moški pripravljene odgovarjati na vprašanja, v dveh primerih pa so celo delodajalci določili, kdo bo od zaposlenih za določen čas v njihovem podjetju odgovarjal na vprašanja. Pričakovala sem namreč, da se mnenje moških o zaposlovanju za določen čas razlikuje od mnenja žensk, saj raziskave na tem področju navajajo, da so ženske še dodatno obremenjene pri zaposlovanju zaradi svoje reprodukcijske funkcije ter opravljanja gospodinjskih del (glej poglavje 2.3).

Zaposlena v podjetju A opravlja delo sobarice in ima končano srednjo trgovsko šolo. V podjetju B intervjuvanka opravlja delo samostojnega referenta (agencija) in ima šesto stopnjo izobrazbe, v podjetju C ima zaposlena za določen čas prav tako šesto stopnjo izobrazbe in opravlja delo poslovnega sekretarja - podpora vodstvu družbe. Tudi pri zaposlenih za določen čas je imela izobrazba poglobljeno vlogo tako pri izražanju kot pri poznavanju tematike in predvsem zakonodaje na področju zaposlovanja za določen čas. Zaposlena v podjetju C je imela pri odgovarjanju na vprašanja večje težave, saj je v podjetju zaposlena zgolj 3 mesece, kar pa je občutno premalo, da bi lahko izkusila morebitne pozitivne oziroma negativne vplive

zaposlitve za določen čas. Na določena vprašanja je tako odgovorila zgolj hipotetično, saj možnosti potrditve/zavrnitve še ni imela.

Pridobljene informacije predstavljajo zgolj ilustracijo mnenj posameznikov, ki v izbranih podjetjih zaposlujejo za določen čas ali so tako zaposleni.

Tabela 6.1: Primerjava glavnih značilnosti treh podjetij

Podjetje	Glavna dejavnost	Št. zaposlenih	Zaposleni za DČ	Moški	Ženske
A	Gostinstvo, hotelirstvo	86	15 (17,4 %)	6 (40 %)	9 (60 %)
B	pomorska agencija, špedicija	30	2 (6,6 %)	1 (50 %)	1 (50 %)
C	pretovor, skladiščenje	776	115 (14,8 %)	75 (65,2 %)*	40 (34,8 %)*

Tabela 6.2: Prikaz podatkov o treh zaposlenih za določen čas

Podjetje	Zaposleni za DČ	Spol	Starost	Končana izobrazba	Stan	Št. otrok	Trenutno del. mesto oz. zaposlitev	Koliko časa so zaposleni za DČ
A	a1	ž	44 let	srednja trgovska šola	samska	1 otrok (14 let)	sobarica	10 mesecev
B	b1	ž	28 let	dipl. inž. teh. pom. prometa	samska	brez otrok	samostojni referent	7 mesecev
C	c1	ž	24 let	dipl. organizator turizma	samska, živi s partnerjem	brez otrok	poslovni sekretar	3 mesece

Kot je razvidno iz tabele 6.1, je odstotek zaposlenih za določen čas v vseh treh podjetjih relativno nizek (delež zaposlitev za določen čas v skupni zaposlenosti leta 2006 je znašal 17,9 %), v povprečju znaša 12,9 %. V vseh treh podjetjih so omenili, da praviloma zaposlujejo za določen čas za obdobje do enega leta, le izjemoma več. Pravijo še, da za določen čas zaposlujejo na vsa razpisana prosta delovna mesta, pri zaposlovanju za višja delovna mesta pa se največkrat poslužujejo notranjega kadrovanja.

V nadaljevanju bom na kratko opisala vseh šest intervjujev, pri čemer bom pri vsakem izpostavila le najpomembnejše in zanimivejše odgovore. Na koncu bom povzela bistvene ugotovitve empiričnega dela. Svoje ugotovitve bom nato podkrepila še s konkretnimi podatki ZRSZ, ki prikazujejo prevladovanje zaposlovanja za določen čas na področju zaposlovanja v Sloveniji v letu 2007.

Podjetje A

Na vprašanja za podjetja je odgovarjala tajnica, ki opravlja tudi funkcijo kadrovnice. Opozoriti moram, da je imela sogovornica zaradi nepoznavanja zakonodaje na področju zaposlovanja za določen čas velike težave pri vprašanjih o »nepravilnostih« zaposlovanja za določen čas.

V podjetju je zaposlenih za določen čas 15 oseb, in sicer 9 žensk in 6 moških. Večina je mlajših od 30 let in zasedajo nižja delovna mesta (strežba, kuhinja). Spolna struktura zaposlenih za določen čas v podjetju ne kaže večjih neenakosti na tem področju, vendar kot pravi tajnica, v kolikor imajo možnost izbire, se raje odločijo za osebo moškega spola.

Pri zaposlovanju za določen čas so ključnega pomena (trenutne) potrebe dela in ne toliko karakteristike posameznika (spol, izobrazba). Delovna mesta, na katera zaposlujemo, niso specifično moške ali ženske narave, zato tudi nimamo večjih razlik v spolni strukturi zaposlenih. Res pa je, da v kolikor lahko izbiramo, raje zaposlimo osebo moškega spola. Največ pomislekov imamo v primeru mladih žensk brez otrok, saj je pri njih verjetnost načrtovanja družine največja. V našem podjetju so ravno potrebe dela (hitro prilagajanje večjemu povpraševanju, pokrivanje porodniških in bolniških odsotnosti) tiste, ki odločajo o zaposlovanju. Daljših odsotnosti zaposlenih si ne finančno in ne številčno ne moremo privoščiti.

Sogovornica pri tem še dodaja:

»Zaposlovanje za določen čas predstavlja tudi čas preizkušanja posameznikovih sposobnosti in kompetenc. Omogoča tudi izvajanje večjega nadzora nad tako zaposlenimi. Opazili smo namreč, da se nekateri zaposleni po sprejetju za nedoločen čas pričnejo slabše obnašati; poveča se njihova odsotnost od dela, učinkovitost na delovnem mestu upada«.

Bistveno prednost zaposlovanja za določen čas tajnica podjetja vidi predvsem v možnosti enostavnejšega zaposlovanja in odpuščanja delovne sile, pri tem pa poudarja, da je to hkrati tudi ena ključnih slabosti zaposlovanja za določen čas za zaposlene.

»Iskalci zaposlitve danes nimajo možnosti izbire in so tako rekoč primorani sprejeti in pristati tudi na neželene pogoje, če se sploh želijo zaposliti. Nestalnost zaposlitve, kreditna nesposobnost, manjša socialna varnost slabo vplivajo tudi na učinkovitost zaposlenih«.

Ravno učinkovitost zaposlenih na delovnem mestu je po besedah sogovornice eden ključnih kriterijev, ki odloča o možnosti zaposlitve za nedoločen čas. V podjetju A zaposlenim za določen čas tudi ne nudijo možnosti izobraževanja in usposabljanja, saj so običajno sprejeti na delovno mesto, za katero imajo izobrazbo, zahtevana znanja in spretnosti.

»Vsi zaposleni morajo svoje delo opravljati vestno in odgovorno. Zaposleni za določen čas ne napredujejo in tudi niso deležni dodatnih ugodnosti (nagrade za uspešnost, prevzemanje odgovornosti), vse dokler jih ne zaposlimo za nedoločen čas«.

Zaposlena a1

Na vprašanja za zaposlene je odgovarjala ženska, stara 44 let, ki ima končano srednjo trgovsko šolo. V podjetju opravlja delo sobarice že 10 mesecev. Zaposlena je v toku delovnega življenja opravljala številna dela in bila predhodno tudi že zaposlena za določen čas. O svojem delu pravi:

S trenutnim delovnim mestom sem zadovoljna. Svoj poklic rada opravljam. Ob prijavi na delovno mesto sem vedela, da gre za zaposlitev za določen čas, vendar nisem imela druge izbire. Potrebovala sem službo, saj imam 14-letnega sina, ki ga preživljam sama. Življenjski stroški so previsoki in ne morem si privoščiti, da bi izbirala in čakala, da se pojavi prosto delovno mesto, ki bi v vsem ustrezalo meni. Tudi dejstvo, da gre za zaposlitev za določen čas, me ni motilo, saj je zame ključnega pomena le, da prejemam reden mesečni dohodek).

Vodstvo podjetja je zaposleni že ob prijavi na delovno mesto omenjalo možnost kasnejše zaposlitve za nedoločen čas, kar je zaposleno še dodatno motiviralo, da je zaposlitev sprejela.

»Želim si, da bi me po preteku pogodbe zaposlili za nedoločen čas, saj mi sedanja oblika zaposlitvenega razmerja ne omogoča najetja bančnih posojil in kreditov. Svoji družini težko privoščim kakšen priboljšek, o večjih finančnih naložbah pa sploh ne razmišljam«.

Bistvena slabost zaposlitve za določen čas je po mnenju zaposlene a1 kreditna nesposobnost. Drugih slabosti ni izpostavila, saj pravi, da je položaj zaposlenih za določen čas v podjetju enakovreden položaju zaposlenih za nedoločen čas (enaki delovni pogoji, enako plačilo).

»Začasnost zaposlitve negativno vpliva na moje zasebno življenje le s finančnega vidika. V kolikor bi zaposlitev za določen čas omogočala tudi kritje večjih finančnih stroškov, se s svojo obliko zaposlitvenega razmerja sploh ne bi obremenjevala«.

Sobarica še dodaja, da je s svojo zaposlitvijo zadovoljna in da trenutno delovno mesto ne bi zamenjala.

»Ne razmišljam o zamenjavi delovnega mesta, saj se v podjetju dobro počutim. Oddelam svojih 8 ur in se nato posvetim drugim stvarem. Verjamem tudi, da bi pri svoji starosti težko našla drugo zaposlitev, saj delodajalci večinoma iščejo mlado delovno silo, brez otrok in z veliko izkušnjami«.

Podjetje B

Gre za manjše podjetje s 30-imi zaposlenimi, od tega sta 2 osebi zaposleni za določen čas. Glavna dejavnost podjetja je špediterstvo. Kadrovske dejavnosti v podjetju opravlja vodja agencije, ki je tudi odgovarjal na vprašanja za podjetja o zaposlovanju za določen čas.

Vodja agencije je poudaril, da so kapacitete podjetja majhne in da zaenkrat nimajo ne prostorskih in ne finančnih možnosti, da bi lahko vlagali v širitev in razvoj podjetja. Trenutno število zaposlenih zadošča potrebam podjetja, zato tudi ne potrebujejo novega kadra. V primeru povečanja obsega poslovanja pa se največkrat odločijo za zaposlitev za določen čas.

V našem podjetju zaposlujeemo za določen čas predvsem zaradi preverjanja primernosti kandidata za opravljanje določenih nalog. V večini primerov zaposlene za določen čas že po enem letu zaposlimo za nedoločen čas. Zagotavljam tudi, da podjetje zaposlovanje za določen čas ne izrablja v sekundarne namene, kot na primer izkoriščanje tovrstnega zaposlovanja za zniževanje stroškov podjetja. V kolikor se kandidat izkaže za

primerne, mu ponudimo zaposlitev za nedoločen čas. Podjetje nima posebnih prednosti od takega zaposlovanja, izpostavil bi lahko le možnost lažjega odpuščanja zaposlenih.

Zaposlovanje za določen čas v podjetju B uporabljajo predvsem kot filter za izbor kandidatov in kasneje za preverjanje primernosti zaposlenih. V primeru podjetja B je vodja agencije zakonodajo na področju zaposlovanja za določen čas zelo dobro poznal in poudaril, da podjetje deluje korektno in da tudi podaljševanje pogodb za določen čas poteka v skladu z ZDR-jem. Pri tem je opozoril, da:

Takšne »prireditve« pogodb si sploh ne moremo 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. Zaposleni za določen čas so v Sloveniji z zakonom tudi dovolj dobro zaščiteni, zato je pretirana skrb za tako zaposlene odveč. Večina iskalcev zaposlitve si res želi zaposlitev za nedoločen čas, vendar je ob primerni obrazložitvi razlogov, zakaj zaposlujejo za določen čas (ocenjevanje primernosti in ustreznosti kandidata), večina kandidatov zadovoljna z zaposlitvijo za določen čas, saj vedo, da imajo kasneje možnost skleniti pogodbo za nedoločen čas.

Čeprav se vodja agencije zaveda, da trg delovne sile danes večinoma ponuja le zaposlitev za določen čas in iskalci zaposlitve zato nimajo prave izbire, od zaposlenih za določen čas vseeno pričakuje večjo zavzetost in motiviranost za delo.

»Pričakujem, da se bo posameznik, ki ga zaposlimo za določen čas, veliko bolj trudil, se poskušal dokazati in si tako pridobil naše zaupanje ter si s tem kasneje zagotovil redno zaposlitev. Vsekakor je to za zaposlene tudi čas velikih psihičnih obremenitev, ki se odražajo tako na delovnem kot zasebnem področju. Pri tem mislim predvsem na večjo raztresenost in površnost, ki pa sta tudi posledici nepoznavanja dela«.

Zaposlena b1

Na vprašanja za zaposlene za določen čas je v podjetju B odgovarjala ženska, stara 28 let, po poklicu diplomirana inženirka tehnologije pomorskega prometa. Trenutno je samska in brez otrok. V podjetju opravlja delo samostojnega referenta že 7 mesecev.

S svojo zaposlitvijo je zelo zadovoljna, saj opravlja delo, za katerega se je izsolala. Pohvalila je celoten delovni kolektiv in pri tem dodala, da se zelo dobro razume tako z vodstvom podjetja kot z ostalimi zaposlenimi.

O svojem delu pravi:

Delo me veseli in ga tudi z veseljem opravljam. Imam dobre delovne pogoje in razgibano delovno mesto. Dela še ne poznam v celoti, imam pa veliko volje in zagnanosti do dela. Trudim se po najboljših močeh, ker vem, da je predvsem od moje delovne uspešnosti in požrtvovalnosti odvisno, ali me bodo zaposlili za nedoločen čas. Glede dela in delovnih razmer nimam pripomb, razočaralo me je predvsem spoznanje, da vse dokler bom zaposlena za določen čas, mi v podjetju ne bodo nudili ne možnosti prevzemanja odgovornost, ne možnosti dodatnega izobraževanja. Pričakujem, da me bodo po preteku enega leta zaposlili za nedoločen čas, saj so to možnost obljubljali že ob prijavi.

Zaposlena b1 je tudi nakazala, da je delodajalec pred zaposlitvijo »zahteval«, da načrte o ustvarjanju družine preloži na kasnejše obdobje. Uporabo diskriminatornih praks delodajalcev pri zaposlovanju komentira takole:

Diskriminatorne prakse delodajalcev pri zaposlovanju mladih žensk so danes že nekaj povsem običajnega. V prejšnjem podjetju so bili pripravljeni zaposliti osebo, ki v bližnji prihodnosti ne namerava imeti otrok. Podobna zagotovila so od mene zahtevali tudi v zdajšnjem podjetju. Svoje zahteve opravičujejo s pojasnilom, da porodniške in bolniške odsotnosti za podjetje predstavljajo »nepotrebne« dodatne stroške. Ker sem bila takrat brez zaposlitve in predvsem brez rednih dohodkov, sem na zahteve podjetja tudi pristala.

Zaposlena je tudi brez večjih zadržkov pojasnila, da mladi, ki šele vstopajo na trg delovne sile, danes nimajo prave izbire pri iskanju zaposlitve, saj delodajalci le redko ponujajo zaposlitev za nedoločen čas. Mlade, po mnenju zaposlene b1, poleg nezadostne ponudbe različnih vrst zaposlitev in nerešenega stanovanjskega problema obremenjuje tudi pomanjkanje izkušenj, kar jih sili k sprejetju tudi neželenih zaposlitev, da le pridejo do zaslužka. Ob tem pojasnjuje:

Če bi imela možnost izbire, bi se vsekakor odločila za zaposlitev za nedoločen čas, ki bi mi omogočala boljšo finančno stabilnost (prejemanje dodatnih ugodnosti, ki jih zaposleni za določen čas nismo deležni, npr: dodatek za uspešnost), stalno zaposlitev in

možnost načrtovanja tako osebnostnega kot profesionalnega razvoja. Zaposlitev za določen čas žal ne omogoča najetja kredita, zato ostajajo moje številne osebne želje neuresničene (stanovanje, družina).

Kljub številnim pomanjkljivostim zaposlitve za določen čas referentka v pomorski agenciji začasnost pogodbe ne doživlja kot psihični pritisk. Čas večje obremenjenosti po njenih ocenah predstavlja le obdobje pred iztekom pogodbe, saj nadrejeni takrat pozorno spremljajo delovno učinkovitost in sposobnost opravljanja dela zaposlenega.

»Pričakujem, da se mi bodo po zaposlitvi za nedoločen čas odprla marsikatera vrata tako na delovnem kot na zasebnem področju. Verjamem tudi, da je zadovoljen delavec bistveno bolj učinkovit na delovnem mestu in da lahko tudi več prispeva k uspešnosti podjetja«.

Zaposleni bi druge oblike fleksibilnih del niso nepoznane, vendar pravi, da zanje ne bi bile primerne.

»Ostale oblike dela zame niso primerne. Delo s skrajšanim delovnim časom nudi posamezniku več prostega časa zaradi krajšega delovnika, vendar se proporcionalno s skrajšanjem delovnih ur zniža tudi dohodek, ki je zame eden ključnih elementov zaposlitve. Delo na domu me ne zanima, saj je v tem primeru težko ločiti zasebno in delovno življenje«.

Podjetje C

V primerjavi s podjetjem A in podjetjem B je podjetje C po številu zaposlenih največje. Skupno zaposluje nekaj manj kot 800 ljudi. Kljub velikosti pa je v podjetju C samo 14,8 % oseb zaposlenih za določen čas. Predvsem so to mlajši moški, stari do 35 let. Na vprašanja za podjetja je odgovarjala vodja kadrovskoorganizacijske službe.

Tudi v primeru podjetja C služi zaposlitev za določen čas kot nadomestilo poskusnega dela pri novozaposlenih. Občasno pa z tako obliko zaposlitve obvladujejo tudi začasno povečan obseg dela. V nasprotju s podjetjem A in podjetjem B, v podjetju C opažajo tudi negativne posledice zaposlovanja za določen čas za podjetje. Vodja kadrovskoorganizacijske službe zaposlovanje za določen čas komentira takole:

Zaposlitev za določen čas je oblika zaposlitve, ki delodajalcu omogoča, da kandidata, ki po preteku delovnega razmerja za določen čas ni zadovoljil potreb družbe oziroma

dosegel pričakovanih rezultatov, enostavno odslovi. Postopek odpustitve je enostaven in nezapleten. Zaposlitev za določen čas pa ne prinaša samo koristi podjetju, temveč lahko tudi negativno vpliva na pripadnost v podjetju. Zaposleni za določen čas so po mojih ocenah manj pripadni organizaciji, saj jim podjetje ne daje želene stabilnosti delovnega mesta in varnosti zaposlitve. Tako zaposleni posamezniki zato tudi lažje in brez večjih oklevanj zapustijo organizacijo.

Na vprašanje, zakaj in koga zaposlujejo za določen čas, pa odgovarja sledeče:

Prva zaposlitev je praviloma za določen čas. Spremlja se primernost kandidata za določeno delovno mesto. To prakso uporabljamo za skoraj vsa delovna mesta. Za nedoločen čas zaposlujejo po izteku delovnega razmerja za določen čas, če se ugotovi, da je oseba primerna oziroma uspešna. Med spoloma ne delamo razlik, od obeh pričakujemo, da bodo vsaj eno leto podjetju na razpolago oziroma čim manj odsotni. Pri ženskah tudi pričakujemo, da v tekočem letu ne načrtujejo materinstva. Danes je konkurenca na trgu velika in podjetje mora, če želi preživeti, poslovati s čim nižjimi stroški. Zato je tudi pomembno, da zaposleni v čim večji meri prispevajo k učinkovitosti podjetja. Daljše odsotnosti zaposlenih predstavljajo za podjetje strošek, hkrati pa podjetje od takih zaposlenih nima nobenih koristi.

Sogovornica je še poudarila, da zaposlovanje za določen čas omogoča tudi večji nadzor delodajalca nad zaposlenimi, saj so zaposleni v tem obdobju pod večjim nadzorom in spremstvom nadrejenih. Po oceni vodje kadrovskoorganizacijske službe zaposleni z zaposlitvijo za določen čas niso zadovoljni, saj si večina želi prav zaposlitve za nedoločen čas. Tako kot predstavnica delodajalcev v podjetju A in predstavnik delodajalcev v podjetju B se tudi ona zaveda, da mladi, ki iščejo zaposlitev, nimajo možnosti izbire, ker večina prostih delovnih mest ponuja zaposlitev za določen čas. Presenečeno pa ugotavlja, da negotovost zaposlitve, manjše možnosti napredovanja, malo avtonomije pri delu pri zaposlenih za določen čas ne povzročajo večjih psihičnih obremenitev.

»Pri zaposlenih za določen čas nisem opazila, da bi jim začasnost zaposlitve in nestabilnost delovnega mesta povzročala velike težave. Imeli smo tudi primer, ko so posamezniki negativno odreagirali, vendar se je izkazalo, da so bile to osebe, ki niso verjele v svoje sposobnosti in znanja za uspešno delo na določenem delovnem mestu«.

Vsi zaposleni imajo enake pravice in dolžnosti ter možnosti dokazati se in biti uspešni. Naše podjetje je v kontinuirani rasti, zato potrebuje dodatne kadre, katere usposabljam za večjo učinkovitost. V času zaposlitve za določen čas delavec ne napreduje, saj gre praviloma za krajše obdobje (do enega leta), izobražuje pa se enako (na morebitnih delovnih mestih celo več) kot ostali zaposleni. Delavci za določen čas so pri nas začetniki, ki dela še ne obvladajo v celoti, zato je njihova učinkovitost včasih nižja. So pa praviloma bolj zagnani, saj se želijo dokazati in tako pridobiti naše zaupanje.

Sogovornica tudi pri vprašanjih o zakonodaji s področja zaposlovanja za določen čas ni imela težav, saj pravno področje zaposlovanja zelo dobro pozna. Po njenem mnenju je ZDR korektno in dobro zapisan. Opozorila pa je, da obstajajo »luknje v zakonu«, ki jih nekateri delodajalci izrabljajo sebi v prid, kar ima negativne posledice pri delavcih za določen čas. »V našem podjetju delamo transparentno in korektno v skladu z ZDR-jem, zato tudi nimamo večjih težav z zaposlenimi za določen čas«.

Zaposlena c1

Čeprav podjetje C zaposluje za določen čas večje število moških kot žensk, je bila tudi v tem primeru moja sogovornica ženskega spola. Zaposlena c1 je v podjetju zaposlena za določen čas, 3 mesece. Opravlja delo poslovnega sekretarja, stara je 24 let in brez otrok. Sedanja zaposlitev je njena prva zaposlitev, saj je pred kratkim diplomirala. V času študija je veliko delala preko študentskih servisov in si tako nabrala številne delovne izkušnje. Delo v podjetju C v grobem pozna, saj je delovne izkušnje v času študija nabirala tudi v zdajšnjem podjetju. Sekretarkino pomanjkanje izkušenj, slabo poznavanje dela in deloma mladost, so pomembno vplivali na potek intervjuja. Sogovornica je imela težave pri vrednotenju kakovosti svojega delovnega življenja in predvsem ocenjevanju pozitivnih in negativnih vplivov zaposlitve za določen čas na delovno in zasebno življenje. Pojasnila je, da določene delovne naloge v podjetju šele spoznava in da ima zato manj avtonomije in odgovornost pri delu.

Svojo zaposlitev ocenjuje takole:

»To je moja prva zaposlitev, do sedaj sem sicer opravljala že številna dela, vendar le kot študentka. Ne opravljam dela, za katerega sem se izšolala, vendar mi je delo všeč in zanimivo. Številnih delovnih nalog še ne poznam, zato zaenkrat opravljam le lažja in stranska dela«.

Ker je sogovornica v podjetju zaposlena šele 3 mesece in svojega dela še ne pozna dobro, sem večino časa za intervju posvetila vprašanjem o iskanju zaposlitve in težavah, povezanih s tem. Pri tem navaja:

Večjih težav pri iskanju zaposlitve nisem imela, pravzaprav lahko rečem, da sem ena redkih, ki se je takoj po diplomi in brez večjih težav uspela zaposliti. Motilo me ni niti dejstvo, da so mi ponudili zaposlitev za določen čas (z možnostjo zaposlitev za nedoločen čas), saj je danes težko najti ustrezno in primerno zaposlitev, ki bi ustrezala potrebam in želim posameznika. V primeru mladega človeka, brez večjih izkušenj, ki šele vstopa na trg delovne sile, pa je pričakovanje zaposlitve za nedoločen čas že skoraj utopično. Ženske pri tem dodatno obremenjuje še načrtovanje materinstva. Vsekakor je bila moja prednost pred ostalim to, da je podjetje lahko moja znanja in kompetence testiralo že v času študija in predvsem vedelo, da družine še ne načrtujem.

Začetek redne zaposlitve zaposleni c1 ni predstavljal večje prelomnice v življenju in tudi drastičnih sprememb na področju zasebnega življenja ni opazila.

Ker sem še mlada in brez večjih načrtov v zasebnem življenju, se trenutno posvečam večinoma delu in vso svojo energijo usmerjam vanj. Moj tempo življenja ostaja nespremenjen, zato lahko rečem, da sem z delom zadovoljna in da o zamenjavi delovnega mesta še ne razmišljam. Imam pa na delovnem področju velike načrte in upam, da bom v življenju našla zaposlitev, ki mi bo nudila najboljše možnosti, da izrazim vse svoje potenciale. Dobrodošla je tudi sprememba delovnega okolja ali zamenjava delovnega mesta.

Kljub slabemu poznavanju zaposlitve za določen čas je poslovna sekretarka izpostavila določene prednosti in slabosti tovrstne zaposlitve.

»Če bi ugotovila, da to delo ni zame, bi ga enostavno zamenjala po preteku pogodbe. Zavedam se, da si trenutno večjih finančnih naložb ne morem privoščiti zaradi negotove zaposlitve, vendar se s tem ne obremenjujem. Več pozornosti bom temu namenila ob izteku pogodbe«.

»Tudi ostali zaposleni za določen čas v podjetju so z delovnimi pogoji in delom zadovoljni in celo svoje delovno življenje ocenjujejo kot kakovostno. Pravijo tudi, da podjetje nudi tako možnost dodatnega izobraževanja kot možnost dodatnega usposabljanja, če obstaja želja,

predvsem pa potrebe podjetja. Sama tega še nisem imela priložnosti preizkusiti, vendar verjamem v korektnost in enako obravnavanje vseh zaposlenih s strani podjetja».

Za konec je še dodala, da bi sedanjo zaposlitev sprejela tudi brez možnosti kasnejše zaposlitve za nedoločen čas. Ostale fleksibilne oblike dela dobro sprejema in pravi, da bi bila zaposlitev s skrajšanim delovnim časom oziroma zaposlitev s fleksibilnim delovnim časom zelo motivacijska, saj bi ji omogočala samostojno razporejanje delovnega časa.

Glavni namen empiričnega dela diplomske naloge je bil prikazati izkušnje zaposlenih za določen čas na eni strani in izkušnje delodajalcev, oziroma njihovih predstavnikov, ki tako zaposlujejo, na drugi strani. Kaj pomeni zaposlitev za določen čas za zaposlene, kako ali sploh vpliva na zasebno življenje posameznikov, kakšno zaposlitev bi izbrali sami, če bi imeli to možnost, oziroma kakšno zaposlitev si želijo. Pri delodajalcih pa tudi poiskati vzroke, zakaj zaposlujejo za določen čas in v kolikšni meri upoštevajo zakonodajo na področju zaposlovanja za določen čas.

Odgovori seveda niso povsem enaki, saj ima vsak posameznik svojo izkušnjo, na katero vplivajo tudi različni dejavniki. Tudi vsi, ki so odgovarjali na vprašanja, niso v enakem položaju, različno dolgo so zaposleni za določen čas in imajo različna pričakovanja. Pomembno vlogo je pri poznavanju zakonodaje in zaposlovanja za določen čas imela tudi stopnja izobrazbe in funkcija, ki so jo predstavniki delodajalcev imeli znotraj podjetja. Kljub temu, da ne morem izluščiti nikakršnih povzetkov ali posploševanj, lahko povzamem nekaj ugotovitev, ki so bolj ali manj skladne s prednostmi in slabostmi zaposlovanja za določen čas, omenjenimi v teoretičnem delu naloge.

Kot pglavitni razlog, zakaj zaposlujejo za določen čas v vseh treh podjetjih, navajajo preizkušanje in preverjanje primernosti zaposlenega (t. i. poskusno obdobje). Pri tem bi dodala, da so v vseh treh podjetjih zatrdili, da v 90 % pogodbo za določen čas spremenijo v pogodbo za nedoločen čas po enem letu. Pri zaposlovanju za določen čas gre največkrat res za preverjanje in preizkušanje posameznikovih kompetenc in sposobnosti ter malokrat za »pokrivanje« trenutnih potreb po delu, čeprav v podjetja A zagotavljajo, da so ravno potrebe dela tiste, ki odločajo o zaposlitvi novega kadra.

V vseh treh primerih so delodajalci kot prednost, ki jo ima podjetje pri zaposlovanju za določen čas, navedli le možnost lažjega odpuščanja (enostavnost postopka) ter ohranjanje nadzora nad zaposlenimi. Večina delodajalcev opaža očitno večje prizadevanje in zavzetost na delovnem mestu s strani zaposlenih za določen čas. V podjetju A celo navajajo, da se vedenje zaposlenih po zaposlitvi za nedoločen čas bistveno poslabša (veliko več je bolniških odsotnosti, učinkovitost zaposlenih se zmanjša). Tudi zaposlene same priznavajo, da se želijo v času poskusnega obdobja čim bolje izkazati, da bi si tako kasneje zagotovile zaposlitev za nedoločen čas. Presenetljivo pa v podjetju A in podjetju B negativnih posledic zaposlovanja za določen čas ne opažajo, le vodja kadrovskoorganizacijske službe v podjetju C je mnenja, da lahko začasnost zaposlitve in nestabilnost delovnega mesta pri zaposlenih slabo vplivata na pripadnost podjetju.

Zaposlene za določen čas skladno z delodajalci priznavajo, da imajo od zaposlovanja za določen čas več koristi slednji. Strinjajo se, da spada zaposlovanje za določen čas med fleksibilne oblike dela s potencialno negativnimi vplivi na posameznika (glej Černigoj-Sadar in Vladimirov 2004). Trg delovne sile ponuja predvsem zaposlitev za določen čas, zato zaposlene opozarjajo, da iskalci zaposlitve nimajo pravih možnosti izbire in so primorani sprejeti tudi neželene zaposlitve. Na podlagi odgovorov, sodelujočih v intervjujih, lahko trdim, da se iskalci zaposlitev neradi zaposlujejo za določen čas, da pa pri tem žal nimajo izbire. Podatki ZRSZ o prijavljenih prostih delovnih mestih tudi kažejo na to, da je med vsemi prijavljenimi prostimi delovnimi mesti v Sloveniji daleč največ (76,97 %) delovnih mest za določen čas (glej tabelo 6.3). Tabela dodatno potrjuje moje prepričanje, da delodajalci danes večinoma zaposlujejo za določen čas in da so posamezniki »prisiljeni« sprejeti kakršnokoli zaposlitev in predvsem zaposlitev za določen čas, če se želijo sploh zaposliti. Danes delodajalci le redko ponujajo drugo obliko zaposlitve, zaradi česar bi lahko celo rekli, da tako zaželena zaposlitev za nedoločen čas postaja danes ena redkih dobrin.

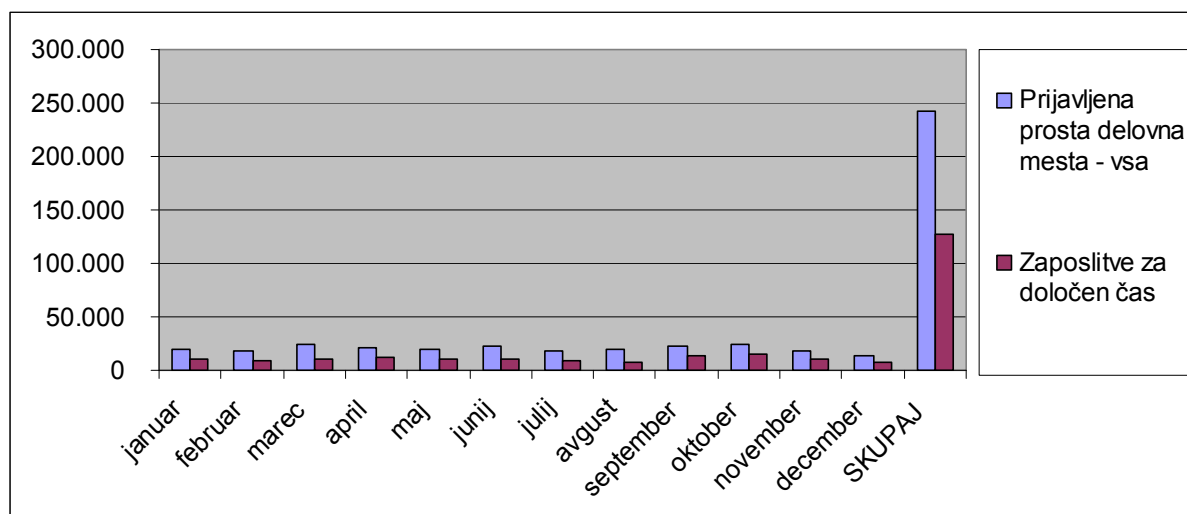
Tabela 6.3: Število prijavljenih prostih delovnih mest za določen čas med vsemi prijavljenimi prostimi delovnimi mesti ter število zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v letu 2007 (Slovenija)

Leto	Mesec	Prijavljena prosta delovna mesta		Zaposlitve	
		Vse	dol. čas	Vse	dol. čas
2007	januar	20.015	15.440	13.477	10.252
	februar	17.771	13.535	11.647	9.286
	marec	23.566	18.261	13.944	11.145
	april	20.591	15.827	14.367	11.704
	maj	19.338	15.305	13.393	10.649
	junij	23.071	17.669	12.978	10.506
	julij	18.803	14.739	11.843	9.536
	avgust	19.713	15.192	9.883	7.782
	september	22.779	17.416	16.946	13.667
	oktober	24.384	18.618	18.241	14.598
	november	18.716	14.075	13.590	10.824
	december	14.180	9.900	9.688	7.614
	SKUPAJ	228.747	176.077	150.309	119.949

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2008b) in Zavod RS za zaposlovanje (2008c).

Tudi iz grafa 6.1 je razvidno, da se je v letu 2007 največ zaposlovalo za določen čas. Med vsemi prijavljenimi prostimi delovnimi mesti so delodajalci v letu 2007 zaposlili 52,5 % oseb za določen čas.

Graf 6.1: Število zaposlitev za določen čas glede na število vseh prijavljenih prostih delovnih mest v letu 2007



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2008b) in Zavod RS za zaposlovanje (2008c).

Delodajalci se množično odločajo za zaposlovanje za določen čas predvsem zaradi enostavnosti postopka zaposlovanja in odpuščanja tako zaposlenih. Soočajo se z vse hujšo konkurenco na trgu, kar posledično pomeni, da je zanje še bolj pomembno, da poslujejo s čim nižjimi stroški in si tako poskušajo zagotoviti obstanek na trgu. Poleg naštetega pa zaposlovanje za določen čas delodajalcem omogoča tudi preizkušanje zaposlenih in ocenjevanje njihovih sposobnosti. Delodajalci sicer zanikajo pričevanja, da naj bi se za tako obliko zaposlovanja odločali predvsem zaradi koristi, ki jim jih prinaša. Trdijo celo, da tudi sami taki obliki zaposlovanja niso naklonjeni, saj se zelo dobro zavedajo vseh negativnih posledic, ki jih posamezniki imajo od tovrstne zaposlitve.

Glede na to, da sem tudi sama tik pred vstopom na trg delovne sile, sem pričakovala, da imajo pomembno vlogo pri zaposlitvi tudi omogočanje socialne varnosti, dobri delovni pogoji in stimulatívno delovno okolje. Tudi rezultati raziskave SiOK prikazujejo veliko nezadovoljstvo zaposlenih z delovnim pogoji, možnostjo izobraževanja, statusom v organizaciji, predvsem pa zaposleni zelo slabo ocenjujejo možnosti napredovanja in zadovoljstvo s plačo. Izkazalo se je, da je vsem trem zaposlenim najbolj pomembno to, da imajo reden mesečni dohodek. Čeprav Svetlik (1996) med dejavnike, ki prispevajo k motivaciji zaposlenih in posredno tudi k višji kakovosti delovnega življenja, uvršča poleg dobrih delovnih razmer tudi možnost pridobivanja in uporabe znanja, samostojno razporejanje delovnega časa, nizek nadzor vodij, sodelovanje pri odločanju itd., so ostale karakteristike dela po mnenju zaposlenih

sekundarnega pomena. Zato tudi ni presenetljivo, da vse tri zaposlene kljub odsotnosti številnih motivacijskih dejavnikov svoje delovno življenje ocenjujejo kot kakovostno. Rus in Toš (2005) ugotavljata, da je ključen dejavnik, ki določa kakovost delovnega življenja, zadovoljstvo z delom. Vse tri zaposlene za določen čas pa so s svojim delom in delovnim mesto zadovoljne in nobena tudi ne bi zamenjala trenutnega delovnega mesta. Ne smemo namreč pozabiti, da je konkurenca na trgu delovne sile velika, prostih delovnih mest, ki bi ustrezale potrebam in željam zaposlenih, pa premalo. Čeprav zaposlene ocenjujejo svoje delovno življenje kot kakovostno, predstavlja zanje nezmožnost najema bančnih kreditov in posojil veliko slabost zaposlitve za določen čas.

Največjo obremenitev zaposlenih za določen čas predstavlja kreditna nesposobnost, slednja jim namreč onemogoča realizacijo osebnih načrtov in želja (stanovanje, potovanje, otroci, šolanje), medtem ko začasnost pogodbe in negotovost zaposlitve zaposlene ne obremenjuje. Zaposlena a1 in b1 pravita, da je zanje zaposlitev za določen čas oblika zaposlitve, ki usklajevanje dela in zasebnega življenja ne otežuje, saj je strukturno (8h/dan) zelo podobna zaposlitvi za nedoločen čas. Večja napetost in skrb zaradi negotovosti zaposlitve bo po mnenju zaposlenih prisotna v času izteka pogodbe. Ravno obdobje pred iztekom pogodbe pa je lahko za posameznika ključnega pomena, saj se delodajalci v tistem obdobju posamezniku še bolj posvetijo in pozorno spremljajo njegovo delovno učinkovitost in sposobnost opravljanja dela.

Rada bi opozorila na to, da so vsem trem zaposlenim delodajalci že ob prijavi na delovno mesto omenjali možnost zaposlitve za nedoločen čas, kar je po ocenah zaposlenih zelo motivacijsko. Obljubljanje možnosti zaposlitve za nedoločen čas je po mojem mnenju lahko tudi način ohranjanja nadzora nad tako zaposlenimi. Zaposlena b1 je trenutno v najbolj produktivnem obdobju, vendar se ne upa oditi na porodniško in se odločiti za otroka, saj se boji, da bi tako izgubila službo. Poleg tega so bile zaposlene tudi žrtve diskriminatornih praks delodajalcev, saj so od njih še pred nastopom zaposlitve zahtevali zagotovilo, da bodo z materinstvom še počakale. V podjetjih pa pojasnjujejo, da si daljše odsotnosti zaposlenih finančno težko privoščijo. Drugih »nepravilnosti« zaposlene v podjetjih niso opazile. Pričakujejo pa, da se jim bodo po zaposlitvi za nedoločen čas povečale tudi možnosti dodatnega izobraževanja in razvoja kariere. Zaenkrat jim te možnosti delodajalci ne omogočajo, saj kot pravijo, zaposleni za določen čas praviloma ne napredujejo. V podjetju A celo poudarjajo, da so zaposleni za določen čas sprejeti na delovno mesto, za katerega imajo

izobrazbo in zahtevane kompetence in zato dodatna usposabljanja niso potrebna. Nasprotno pa v podjetju C trdijo, da se na določenih delovnih mestih zaposleni za določen čas izobražujejo celo več kot ostali zaposleni.

Na koncu so sledila še vprašanja o fleksibilizaciji trga delovne sile in o prodoru ostalih oblik dela in zaposlovanja na slovenski trg. Delodajalci vidijo zaposlitev za določen čas kot »nujno« posledico fleksibilizacije trga delovne sile, saj je obstanek na trgu odvisen predvsem od sposobnosti hitrega reagiranja na določene trende poslovanja. Podjetje je potemtakem primorano k ukrepom, ki mu bodo olajšali obstanek na trgu, zaposlovanje za določen čas pa predstavlja enega od načinov zniževanja stroškov. Ostale fleksibilne oblike zaposlovanja (delo s skrajšanim delovnim časom, fleksibilen delovni čas, začasno/priložnostno delo ...) so na slovenskem trgu delovne sile zelo slabo zastopane in pri slovenskih delodajalcih tudi nepriljubljene. V podjetju A, B in C se tovrstnih oblik dela ne poslužujejo, delo s skrajšanim delovnim časom je namreč za delodajalce zelo drago, zato zanj niso zainteresirani. Ostale oblike dela pa so po mnenju delodajalcev v slovenskem prostoru tako redko zastopane, da še ni znanih rezultatov njihove primernosti in uporabe za njihove potrebe dela. Pravijo še, da je Slovenija na tem področju še preveč konzervativna in da bodo ostale fleksibilne oblike dela in zaposlovanja težko dosegle »uspeh« zaposlovanja za določen čas. Možne spremembe na tem področju vidijo le v primeru, ko se bodo ljudje sami odločali, kako želijo delati, in ko ne bo le zaposlovanje za nedoločen čas edina oblika dela, s katero bo mogoče obvladovati življenjske stroške. Tudi zaposlene za določen čas ostalim oblikam dela niso preveč naklonjene. Zaposleni a1 in b1 upata na čimprejšnjo zaposlitev za nedoločen čas, saj si želijo predvsem finančne stabilnosti. Zaposlena c1 spremembi zaposlitvenega razmerja sicer ne nasprotuje, vendar ocenjuje kot pozitivno le zaposlitev s fleksibilnim delovnim časom, ki bi ji omogočala samostojnejše razporejanje delovnega časa.

Menim, da tako eni kot drugi vse svoje upe za izboljšanje stanja na trgu delovne sile prelagajo na državo in pri tem pričakujejo, da bodo predstavniki države našli magično rešitev, ki bo ustrezala vsem. Zaenkrat se je kot najuspešnejša metoda izkazala omogočanje večje fleksibilnosti tako podjetjem kot posameznikom, vendar pri ohranjanju določene primerne varnosti delavcev. Tovrstni pristop k reševanju problema zagovarjajo tako evropske kot naše državne institucije (Ignjatović 2002: 62). Največje vprašanje pri tem pa je, v kolikšni meri slednjo »rešitev« podpirajo zaposleni in njihovi delodajalci. Odgovori sodelujočih v mojem

intervjuju namreč niso kazali pretirane navdušenosti nad fleksibilizacijo in vse večjim uvajanjem fleksibilnih oblik dela pri nas.

7. SKLEP

V svojem diplomskem delu sem se ukvarjala z vplivom oblike zaposlitvenega razmerja na pogoje in kakovost delovnega življenja, pri čemer sem v prvem delu naloge predstavila pozitivne in negativne vplive fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja, opozorila na spreminjanje pomena, ki ga človek pripisuje delu, ter izpostavila dejavnike, ki vplivajo na kakovost delovnega življenja.

Največ pozornosti pa sem med fleksibilnimi oblikami zaposlitve namenila zaposlitvi za določen čas, saj je slednja oblika dela pri nas najbolj poznana in koriščena. Pri zaposlitvi za določen čas sem izpostavila predvsem slabosti in prednosti, ki jih taka oblika zaposlitve ima za posameznika. Pri tem seveda nisem pozabila na delodajalce in predstavila tudi njihov pogled na obravnavano tematiko. Nenazadnje sem poskušala prikazati tudi stanje in trende na področju zaposlovanja za določen čas.

V diplomski nalogi sem podatke pridobila s študijem domače in tuje literature. Teoretičen del temelji na analizi in interpretaciji sekundarnih virov. Predstavila sem poglede različnih avtorjev glede na obravnavano temo: kje so vzroki porasta fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja in kakšne posledice prinašajo. Teoretičen del je zajemal tudi poglavje o pomenu, ki ga posamezniki pripisujejo delu, predvsem pa kako in v kolikšni meri fleksibilno zaposlovanje vpliva na kakovost delovnega življenja. Podatke za empirični del pa sem pridobila z analizo rezultatov strukturiranih intervjujev, ki sem jih opravila z zaposlenimi in delodajalci v treh podjetjih.

Izhajala sem iz dveh hipotez:

1. Zaposlitev za določen čas negativno vpliva na kakovost delovnega življenja.
2. Zaposleni za določen čas so podvrženi visokim zahtevam in pričakovanjem delodajalcev, hkrati pa deležni manjših ugodnosti in slabega odnosa delodajalcev.

V empiričnem delu naloge sem se lotila izključno zaposlovanja za določen čas. Predstavila sem nekaj mnenj in stališč predstavnikov delodajalcev treh 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 podatkov ne morem posploševati zaradi majhnosti

vzorca, so pa vendarle dobra ilustracija situacije, da zaposlovanje za določen čas ni rezultat osebne izbire. Če se pri tem navežem na prvo postavljeno hipotezo in odgovore sodelujočih, lahko potrdim, da začasnost pogodbe o zaposlitvi, majhna varnost zaposlitve, nestabilnost delovnega mesta, zaposlenim za določen čas ne omogoča »globlje« identifikacije z delom in posledično tudi ne večje pripadnosti podjetju. Zaposleni za določen čas navadno tudi zasedajo slabša delovna mesta, imajo malo avtonomije in odgovornosti pri delu, so podvrženi večjim fizičnim naporom in nadzoru nadrejenih ter imajo manjše možnosti izobraževanja in napredovanja v podjetju. Opozoriti velja, da se podjetja srečujejo z veliko konkurenco na trgu, kar jih »sili« v to, da minimalizirajo stroške poslovanja. Zaposlitev za določen čas je za njih ena izmed možnih rešitev. S takšnimi delavci nimajo velikih skrbi, saj je postopek odpuščanja enostaven in se jim v primeru zmanjšanja obsega dela ni treba bati zapletenih postopkov s presežnimi delavci. Zaradi velikega povpraševanja na trgu delovne sile so ti zaposleni podvrženi tudi večjemu strahu pred izgubo zaposlitve, saj je njihova stopnja zamenljivosti na trgu delovne sile izredno visoka. Zaposleni za določen čas tako v večini primerov ne delajo zaradi želje in zadovoljstva, ki ga delo prinaša, temveč predvsem zaradi zaslužka. Redni mesečni dohodek namreč predstavlja zaposlenim (predvsem mladim) edino možnost kritja vseh življenjskih stroškov (finančno breme najema ali nakupa stanovanja, možnost najema finančnih posojil, stroški otrok itd.). Takšen način dela posamezniku ne daje pričakovanega zadovoljstva, zato je tudi kakovost delovnega življenja zaposlenih za določen čas slabša. Rus in Toš (2005) sicer ugotavljata, da posamezniki danes vse večjo vrednost pripisujejo načinu dela, svobodi pri delu, delovnim razmeram in možnostim napredovanja. Pravita še, da so ravno majhne možnosti napredovanja in hierarhična podrejenost zaposlenih razlogi za tako nizko kakovost delovnega življenja. Svetlik (1996) pa kljub temu ugotavlja, da pri nas bistvenih razlik glede kakovosti delovnega življenja med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni. Tudi analiza intervjujev, predstavljena v empiričnem delu moje diplomske naloge, kaže na relativno zadovoljstvo zaposlenih za določen čas s svojim delovnim življenjem. Zatorej lahko prvo hipotezo potrdim le delno, saj so zaposlene za določen čas kljub številnim slabostim tovrstnega zaposlovanja s svojo zaposlitvijo zadovoljne in tudi nobena ne bi zamenjala trenutnega delovnega mesta.

V drugi hipotezi je bila zastavljena trditev, da so zaposleni za določen čas podvrženi visokim zahtevam in pričakovanjem delodajalcev, hkrati pa deležni manjših ugodnosti in slabega odnosa. Predpostavljala sem, da imajo delodajalci od zaposlenih za določen čas visoke zahteve in pričakovanja, ki se prav nič ne razlikujejo od zahtev in pričakovanj od zaposlenih

za nedoločen čas. Na drugi strani so zaposleni za določen čas deležni manjše pozornosti, prikrajšani za marsikatero pohvalo ali nagrado zaradi začasnosti njihove pogodbe. Delodajalci potrjujejo predpostavko, da od vseh zaposlenih pričakujejo delavnost, požrtvovalnost in trud, neradi pa priznavajo, da si od zaposlenih za določen čas pričakujejo še več zavzetosti in privrženosti do dela, ravno zaradi začasnosti njihove zaposlitve. Prav slednja naj bi jih silila k temu, da si z dodatnim trudom zagotovijo stalno zaposlitev (zaposlitev za nedoločen čas). V nasprotju z zahtevami pa je odnos delodajalcev do zaposlenih za določen čas bistveno drugačen kot do zaposlenih za nedoločen čas. V zaposlene za določen čas ne vlagajo, vse dokler jih ne sprejmejo za nedoločen čas (če jih sploh kdaj).

V času začasne zaposlitve predstavljajo tako zaposleni sekundarno delovno silo, ki še nima zagotovljenega delovnega mesta in jih delodajalci dolgoročno niti ne bodo potrebovali, zato jim tudi ni potrebno pridobiti njihove lojalnosti, s katero bi si zagotovili večjo učinkovitost dela. Večjih socialnih, delovnih in denarnih ugodnosti so tako deležni le zaposleni za nedoločen čas, ki delodajalcem predstavljajo dolgoročno delovno silo, s pomočjo katere si zagotavljajo večjo konkurenčnost na svetovnem trgu. V tem primeru so bile moje predpostavke pravilne, zato je lahko drugo hipotezo potrdim. Zaposlene za določen čas iz treh izbranih podjetij so sicer v splošnem z zaposlitvijo in odnosom delodajalcev zadovoljne, večjih vlaganj za izboljšanje njihovega položaja in nestabilnosti delovnega mesta pa kljub temu niso bile deležne. Vsa tri podjetja tudi poslujejo transparentno in v skladu z zakonodajo. Zavedajo se, da so zaposleni za določen čas v slabšem položaju od ostalih, vendar ne vidijo razlogov za dodatno motiviranje začasno zaposlenih.

Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja nudijo posamezniku na eni strani veliko delovnih priložnosti, na drugi pa veliko omejitev. Lahko bi rekli, da na eni strani nastajajo skupine zaposlenih, za katere proces fleksibilizacije pomeni povečevanje števila kakovostnih možnosti izbire, na drugi strani pa so skupine, ki so obsojene na sprejemanje omejenih možnosti izbire (prevladovanje zaposlovanja za določen čas). Ekonomsko in socialno priskrbljenim posameznikom, ki jim delo ne predstavlja glavne prioritete v življenju, omogočajo fleksibilne oblike dela in zaposlitve, da preizkusijo številna dela in si tako naberejo širok nabor delovnih izkušenj. Vsi ostali pa fleksibilne oblike dela in zaposlovanja, predvsem zaposlovanje za določen čas, sprejemajo kot prisilo in nezaželeno obliko zaposlitve. Pravno-socialni položaj zaposlenih v fleksibilnih zaposlitvah je slabše urejen kot pri zaposlenih za nedoločen čas, zato je so fleksibilno zaposleni marsikdaj prikrajšani in svojih pravic ne morejo uveljavljati v tolikšni meri kot zaposleni za nedoločen čas. Delo pa zaradi tega tudi zgublja na pomenu.

Posameznikom ne predstavlja več osrednje dejavnosti in sredstva za izražanje samega sebe, temveč služi predvsem kot sredstvo za preživetje.

Pri prej že omenjeni socialni varnosti zaposlenih bi še posebej poudarila pomen mladih družin in mladih, ki družino šele načrtujejo in se soočajo z dilemo. Zaposlovanje za določen čas mladim ne daje pričakovane finančne stabilnosti, ki bi jim omogočala kritje vseh življenjskih stroškov. Pogosto nihajo med odločitvijo družina - zaposlitev in se prevečkrat odločijo za slednjo. 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. Poleg tega se povečuje tudi ogroženost samih delovnih mest. Tehnološki napredek sicer ustvarja nova delovna mesta, a so drugačna. Zahtevajo nova znanja in sposobnosti, obvladovanje drugačnih vlog. Kljub izobraževalni ekspanziji v 70-ih letih 20. stoletja so se zaposlitvene možnosti poslabšale. Število delovnih mest se je zmanjšalo zlasti za nekvalificirane delavce, težave pri zaposlovanju pa ima tudi vse večje število absolventov vseh izobraževalnih smeri. Beck (2001: 218) sicer ugotavlja, da večina mladih mirno sprejema fleksibilizacijo in s tem povezana tveganja in začasnost zaposlitev. Zaradi negotovosti in nedostopnosti delovnih mest po končanem izobraževanju je večina mladih pripravljena sprejeti vsako delo, da bi se sploh integrirala v sistem zaposlovanja. Nova delovna mesta bi lahko nastajala s spodbujanjem postopnega upokojevanja ali postopnega uvajanja v delo mladih in brezposelnih. Starejši delavci bi lahko proti koncu svoje delovne dobe delali s skrajšanim delovnim časom, razliko do polnega delovnega časa pa bi lahko zapolnil nov oziroma mlajši delavec, ki bi se tako postopno uvajal v delo in si pridobival potrebna znanja in izkušnje (Edwards in Robinson 1999: 156). Vendar pa se pojavijo določeni problemi, saj se proporcionalno s skrajševanjem delovnega časa zmanjša tudi zaslužek. Kritiki trdijo, da je fleksibilizacija pogostejše odgovor na potrebe delodajalcev (globalizacija, »konkurenčni« imperativ) kot želja ali celo zahteva delavcev (Kanjuro-Mrčela in Ignjatović 2004: 231). Strinjam se tudi z zahtevo sindikatov, ki od države zahtevajo, da se delodajalcem delo za določen čas podraži, delavcem, ki morajo sklepati takšne pogodbe, pa se zagotovi več pravic.

Zavedam se in se prav tako na nek način strinjam z delodajalci, ki zatrjujejo, da jih k »množični« uporabi neprijaznih fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja, predvsem zaposlovanja za določen čas, silijo prav negotove razmere na trgu. Ravno zaposlovanje za določen čas pa ima po raziskavah in ugotovitvah sodeč največ negativnih posledic za posameznika, tako da so zaposleni za določen čas vsekakor v podrejenem položaju z

zaposlenimi za nedoločen čas. Predlagam torej, da si socialni partnerji v okviru socialnega sporazuma zadajo kot ključno nalogo izenačitev položaja zaposlenih za določen čas in zaposlenih za nedoločen čas, pri tem pa naj bodo pozorni predvsem na mlade in ženske.

8. LITERATURA

1. Atkinson, John (1986): Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets. V Ralf Dahrendorf (ur.), Eberhard Köhler (ur.) in Françoise Piotet (ur.): *New Forms of Work and Activity*, 6–7. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
2. Bauman, Zygmunt (2005): *Work, Consumerism and the New Poor*. New York: Open University Press.
3. Beck, Ulrich (2001): *Družba tveganja - Na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
4. Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Bradley, Harriet (1989): *Men's Work, Women's Work: a sociological history of the sexual division of labour in employment*. Cambridge: Polity in association with Basil Blackwell.
6. Bradley, Harriet, Mark Erickson, Carol Stephenson in Steve Williams (2000): *Myths at Work*. London: Polity Press, Blackwell Publishers Ltd.
7. Černigoj-Sadar, Nevenka in Doroteja Verša (2002): Zaposlovanje žensk. V Ivan Svetlik (ur.), Jože Glazer (ur.), Alenka Kajzer (ur.) in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 398–433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Černigoj-Sadar, Nevenka in Suzan Lewis (2002): Premalo časa za zasebnost? Neuravnoteženo! *Manager* 7/8, 58–59.
9. Černigoj-Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov (2004): Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V Ivan Svetlik (ur.) in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 259–281. Ljubljana: Založba Sophia.
10. Edwards, Christine in Olive Robinson (1999): Labour Market Flexibility and Competitive Advantage: The Case of Part-time Work in the Primary Sector. V Roger Blanpain (ur.):

- Non-Standard Work and Industrial Relations*, 151–163. Hague: Kluwer Law International.
11. Gubenšek, Maja (2003): *Fleksibilne oblike dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 12. Haralambos, Michael in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
 13. Hart, James G. (1999): Temelji ekonomije in etike - nekatera Husserlova razmišljanja. *Nova revija* 18(204–205), 191–201.
 14. Holt, Helle in Ivan Thaulow (1996): Formal and Informal flexibility in the Workplace. V Suzan Lewis (ur.) in Jeremy Lewis (ur.): *The Work - Family Challenge: Rethinking Employment*, 79–93. London: Sage Publications.
 15. Hoschschild, Arlie R. (1983): *The Managed Heart: commercialization of Human Feeling*. Berkley, CA: University of California Press.
 16. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger (2000): Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V Boris Tkačik (ur.): *Statistični dnevi 2000, Radenci, 13.–15. november*, 446–459. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 17. Ignjatović, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 18. Ignjatović, Miroljub, ur. (2005): *Upravljanje človeških virov 2004, Mednarodna primerjalna študija – tabelarni pregled dogodkov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 19. Ignjatović, Miroljub (2006): Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* 40(4), 66–69.
 20. Ignjatović, Miroljub (2007): Potrebujemo spremembe! A kako jih doseči? *Mladina* (1), 29.

21. Kalleberg, Arne L. (2000): Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26, 341–365.
22. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39(1), 30–48.
23. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik (ur.) in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.
24. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (2006): Spolna razsežnost varne prožnosti pri graditvi slovenske družbe znanja. V Niko Toš (ur.): *Pogledi na reforme*, 207–218. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj-Sadar (2006): Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43(5–6), 716–736.
26. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (2007): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V Bogomil Ferfila (ur.): *Zbornik o Evropski uniji*, 547–570. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj-Sadar (2007): Družini prijazno podjetje - usklajevanje dela in zasebnega življenja. *Industrijska demokracija* 11(3), 16–19.
28. Krebelj, Jana (2007): Pravica postala privilegij. *Primorske novice* LXI(98), 2.
29. *Leksikon Cankarjeve založbe* (2002). Ljubljana: Cankarjeva založba.
30. Lešnik, Rudi (1982): *Prosti čas*. Maribor: Založba Obzorja.
31. Milostnik, Tina (2007): Čas za sendvič ostaja. *Primorske novice* LXI(128), 4.
32. Noon, Mike in Paul Blyton (2002): *The Realities of Work*. New York: Palgrave Hounmilles.

33. Ransome, Paul (1996): *The Work Paradigm - A Theoretical Investigation of Concepts of Work*. Aldershot, Bookfield: Avebury, cop.
34. Rus, Veljko (1971): *Naše vrednote*. Maribor: Založba obzorja.
35. Rus, Veljko in Niko Toš (2005): *Vrednote Slovencev in Evropejcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Sicherl, Pavle (2003): *Fleksibilnost dela: Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Stanković, Tanja (2003): Zaposleni nezadovoljni s plačo in sistemom napredovanja. *Delo* 11(4), 15.
38. Svetlik, Ivan (1992): Priložnosti in tveganja na trgu delovne sile. V Ivan Svetlik (ur.) in Branka Preželj (ur.): *Zaposlovanje - perspektive, priložnosti, tveganja*, 32–50. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
39. Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Ivan Svetlik (ur.) in Sonja Pirher (ur.): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Svetlik, Ivan (1996): Kakovost delovnega življenja. V Ivan Svetlik (ur.): *Kakovost življenja v Sloveniji*, 161–182. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Svetlik, Ivan, ur. (2001): *Upravljanje človeških virov. Mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Svetlik, Ivan (2002): Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V Stane Možina (ur.): *Management kadrovskih virov*, 175–204. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Svetlik, Ivan in Mavricija Batič (2002): Aktivna politika zaposlovanja. V Ivan Svetlik (ur.), Jože Glazer (ur.), Alenka Kajzer (ur.) in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 174–198. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

44. Šetinc-Tekavec, Martina (2003): Fleksibilnost zaposlovanja: Katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec? *Pravna praksa* 22(18), 12–15.
45. Šinkovec, Janez in Boštjan Tratar (2003): *Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih s pojasnili*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
46. Trbanc, Martina (1992): Mladi na trgu delovne sile. V Ivan Svetlik (ur.) in Branka Preželj (ur.): *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 125–144. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
47. Trbanc, Martina in Doroteja Verša (2002): Zaposlovanje mladih. V Ivan Svetlik (ur.), Jože Glazer (ur.), Alenka Kajzer (ur.) in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
48. Trbanc, Martina (2005): Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Andreja Črnak-Meglič (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi*, 161–188. Maribor: Aristej.
49. Toš, Niko, ur. (1997): *Vrednote v prehodu I. SJM 1968-1990*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
50. Toš, Niko, ur. (1999): *Vrednote v prehodu II. SJM 1991-1999*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

INTERNETNI VIRI

1. Bollé, Pierre (2001): Conference on The Future of Work, Employment and Social Protection. Dostopno na <http://www.ilo.org/public/english/revue/sommaire/140-4.htm> (11. april 2007).
2. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2006a): *Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (11. april 2007).
3. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2006b): *Evropska raziskava o kakovosti življenja*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/60/en/1/ef0660en.pdf> (11. april 2007).
4. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2006c): *Letno poročilo 2005*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/21/sl/1/ef0621sl.pdf> (11. april 2007).
5. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2006d): *Raziskave podjetij o delovnem času ter ravnovesju med delom in zasebnim življenjem*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/27/en/1/ef0627en.pdf> (11. april 2007).
6. Gospodarska zbornica Slovenije (2006): *SiOK - Poročilo za leto 2005*. Dostopno na http://www.rmplus.si/siok/arhiv/2005/skupno-porocilo_SiOK_za_leto_2005.pdf (11. april 2007).
7. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Začenja se testiranje postopka certificiranja za »Družini prijazno podjetje« v Sloveniji*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/period/1179503917///browse/26/article/1945/5271/?cHash=a8a6dbac68> (19. maj 2007).
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007a): *Novela Zakona o delovnih razmerjih je usklajena*. Dostopno na

- <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/period/1179503917///browse/1/article/1945/5483/?cHash=9ace4e2c34> (1. oktober 2007).
9. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007b): *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zakon_o_delovnih_razmerjih/pogodba_o_zaposlitvi_za_dolocen_cas_52_clen/ (19. maj 2007).
 10. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007c): *Slovenija podpira oblikovanje skupnih načel varne prožnosti*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/period/1191337499///browse/1/article/1945/5554/?cHash=0f64d9bef0> (1. oktober 2007).
 11. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007d): *Socialni sporazum za obdobje 2007–2009*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8069 (2. oktober 2007).
 12. Pajnkihar, Tatjana (2003): *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno na <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf>. (20. marec 2007).
 13. Statistični Urad Republike Slovenije (2006): *Anketa o delovni sili 2005*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/07-PO-008-0603.doc> (19. maj 2007).
 14. Sutton Bell, Nancy in Marvin Narz (2007): *Meeting the Challenges of Age Diversity in the Workplace*. Dostopno na <http://proquest.uni.com.nukweb.nuk.unilj.si/pqdweb?did=1220276891&sid=2&Fmt=4&clientId=16601&RQT=309&VName=PQD> (9. april 2007).
 15. Urad za makroekonomske analize in razvoj (2006): *Poročilo o razvoju 2006*. Dostopno na <http://www.sigov.si/zmar/project/pr/2006/pr06.php> (25. april 2007).

16. Urad za makroekonomske analize in razvoj (2007): *Poročilo o razvoju 2007*. Dostopno na http://www.sigov.si/zmar/projekti/pr/2007/POR_2007.pdf (6. junij 2007).
17. Uradni list RS 42 (2002): *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (20. maj 2007).
18. Uradni list RS 107 (2006): *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918&part=&highlight=zzzpb> (20. maj 2007).
19. Uradni list RS 109 (2006): *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)* (2006). Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020&part=&highlight=zpiz> (20. maj 2007).
20. Uradni list RS 110 (2006): *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76045&part=&highlight=zsdp> (20. maj 2006).
21. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Letno poročilo 2005*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (12. april 2007).
22. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp06/Slovenija/Slo/08-gibanje-zaposlovanja.htm> (28. april 2008).
23. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008a): *Gibanje registrirane brezposelnosti, marec 2008*. Dostopno na http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2008/T04_sl_o08.xls (28. april 2008).
24. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008b): *Prijavljena prosta delovna mesta, januar 2008*. Dostopno na

http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/2008/T02_slo08.xls (28. april 2008).

25. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2008c): *Zaposlitve, januar 2008*. Dostopno na

http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/statisticnipodatki/MesecneInformacije/2008/T03_slo08.xls (28. april 2008).

26. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2005): *Predlog socialnega sporazuma za obdobje od leta 2006 do leta 2009*. Dostopno na

<http://www.zsss.si/images/stories/PDF/ZAKONI%20IN%20DOKUMENTI%20-%20Predlo%20Socialnega%20sporazum%20za%202006-2009.doc.pdf> (19. maj 2007).

27. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2006): *Nekatere značilnosti na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije*. Dostopno na

<http://www.zsss.si/images/storie/PDF/negotoblikedela-nk.pdf> (19. maj 2007).

9. PRILOGE

Priloga A: VPRAŠANJA ZA INTERVJU S PREDSTAVNIKI DELODAJALCEV, KI ZAPOSLUJEJO ZA DOLOČEN ČAS

1. Osnovne informacije o podjetju:

- glavna dejavnost,
- število zaposlenih,
- število zaposlenih za določen čas (spol, starost, trajanje zaposlitve za določen čas, delovno mesto zaposlenega).

2. Zakaj v podjetju zaposlujete za določen čas? Kakšne prednosti in kakšne pomanjkljivosti ima pri tem podjetje?

3. Katera delovna mesta najpogosteje zasedajo zaposleni za določen čas? Od česa je odvisno, ali posameznika zaposlite za določen ali nedoločen čas (izobrazba, izkušnje, starost ...)?

4. Ali menite, da je zaposlitev delavca za določen čas nekakšen preizkus njegovih sposobnosti, kompetenc?

5. Ali po vašem mnenju zaposlitev delavca za določen čas pomeni tudi večji nadzor delodajalca nad njim?

6. Ali ste že bili v situaciji, ko ste zaposlenega po dveh letih še vedno hoteli obdržati v službi, niste pa še imeli možnosti (negotovost poslovanja, premalo kapitala ali podobno), da ga zaposlite za nedoločen čas. Kako ste ravnali?

7. Ali na razgovoru za delovno mesto kandidate opozorite, da gre za delo za določen čas?

8. Ali menite, da se na novo zaposleni delavci radi zaposlujejo za določen čas ali nimajo izbire?

9. Kako pogosto pogodbo za določen čas spremenite v pogodbo za nedoločen čas? Koliko takih primerov je bilo v letu 2006? Koliko od tega je bilo žensk/moških, mladih/starejših?

10. Kateri so kriteriji, ki določajo, komu pogodbo za določen čas spremenite v pogodbo za nedoločen čas in komu ne? So pri tem vsi delavci enakovredni in imajo enake pogoje?

11. Ali ima po vašem mnenju zaposlitev za določen čas kakšne negativne posledice za posameznika?

12. Ali pričakujete več učinkovitosti in zavzetosti za delo od zaposlenih za določen čas ali nedoločen čas? Zakaj?

13. V čem se razlikuje položaj zaposlenih za določen čas in nedoločen čas glede izobraževanja, napredovanja?

14. Statistični podatki kažejo na to, da delodajalci v zaposlene za nedoločen čas vlagajo bistveno več kot v zaposlene za določen čas. Ali se vam ne zdi sporno, da delodajalci tako od zaposlenih za določen čas kot od zaposlenih za nedoločen čas pričakujete enako učinkovitost, po drugi strani pa vanje ne vlagate enako?

15. Ali v vašem podjetju opazate razliko med učinkovitostjo zaposlenih za določen čas in tistih za nedoločen čas?

16. Ali menite, da so zaposleni za določen čas v podjetju bolj napeti in podvrženi večjemu psihičnemu stresu zaradi začasnosti njihove zaposlitve?

17. Ali menite, da je zaposlitev za določen čas »nujna« posledica fleksibilizacije trga dela?

18. Kakšna se vam zdi zakonodaja na področju zaposlovanja za določen čas? Zaposleni za določen čas so kljub »dobri« zakonodaji še vedno precej »ranljiva« kategorija zaposlenih. Obstajajo torej »luknje« v zakonu, ki jih delodajalci izkoriščate sebi v prid (npr.: podaljševanje pogodbe za določen čas za več kot dve leti s prerazporejanjem zaposlenega na druga delovna mesta)? Ali ste tudi Vi kdaj izkoristili tovrstne »pomanjkljivosti« zakonodaje?

19. Poleg zaposlovanja za določen čas na slovenski trg delovne sile počasi prodirajo tudi druge oblike zaposlovanja, kot so delo s skrajšanim delovnim časom, fleksibilen delovni čas, začasno/priložnostno delo ... Ali so te oblike dela za vaše podjetje uporabne? Če so, za katero delovno mesto in kakšne kategorije zaposlenih?

20. Ali bodo te oblike dela po vašem mnenju na slovenskem trgu delovne sile zaživele in dosegle »uspeh« zaposlovanja za določen čas?

Priloga B: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z ZAPOSLENIMI ZA DOLOČEN ČAS

1. Nekaj osnovnih informacij o Vas: starost, spol, končana izobrazba, poročeni/samski/s partnerjem, otroci (starost), trenutno delovno mesto oz. zaposlitev, trajanje zaposlitve za določen čas.
2. Ali je to vaša prva zaposlitev? Če ne, v kateri panogi ste bili do sedaj zaposleni; prosim, če navedete tudi kakšno zaposlitev ste imeli do sedaj.
3. Ali ste s sedanjo zaposlitvijo in delovnim mestom zadovoljni? Če ne, zakaj ne?
4. Kako ste dobili sedanjo zaposlitev, preko medijev, na ZRSZ, preko poznanstev ...?
5. Kakšna znanja, spretnosti, kompetence so od vas zahtevali? Ali ste imeli vse zahtevane kompetence?
6. Ali je bilo v »oglasu« navedeno, da gre za zaposlitev za določen čas? Ste takrat iskali zaposlitev za določen čas ali niste imeli druge izbire?
7. Ali so Vam v podjetju na začetku zaposlitve dejali, kako dolgo naj bi bili zaposleni za določen čas? So morda omenjali tudi možnost zaposlitve za nedoločen čas in če so, kako dolgo?
8. Kakšno obliko zaposlitve si želite Vi? Si želite zaposlitev za nedoločen čas ali bi si raje želeli kakšno od drugih oblik fleksibilnega dela, npr.: delo s skrajšanim delovnim časom, delo na daljavo, delo na domu ...? Če bi vam tovrstno obliko zaposlitve ponudili, bi jo zamenjali s sedanjo?
9. Kateri so po vašem mnenju razlogi, da ste še vedno zaposleni za določen čas?
10. Kakšne koristi ima podjetje od tega, da zaposluje za določen čas? Ali menite, da zaposlovanje za določen čas lahko podjetju prinese tudi kakšne slabosti?

11. Kakšne koristi in slabosti prinaša zaposlitev za določen čas posamezniku, ki je tako zaposlen? Ali v vašem primeru prevladujejo koristi ali slabosti? Ali lahko prosim naštejete koristi in slabosti, ki Vam jih daje Vaša zaposlitev?

12. Kaj po vašem mnenju vpliva na to, da v podjetju nekoga zaposlijo za določen čas (so to morda znanje, izkušnje, kompetence posameznika, osebnostne lastnosti - videz, spol, starost)?

13. Kako vpliva zaposlitev za določen čas na Vaše zasebno življenje?

14. Številne raziskave s področja dela ugotavljajo, da naj bi fleksibilne oblike dela (delo s skrajšanim delovnim časom, začasno/priložnostno delo, delo na daljavo, delo na domu in tudi delo za določen čas) posameznikom omogočala lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja. Ali se s to trditvijo strinjate? Ali to v Vašem primeru velja?

15. Ali razmišljate kaj o tem, da nimate zagotovljenega delovnega mesta in da lahko kaj kmalu ostanete brez zaposlitve? Vas to obremenjuje?

16. Ali menite, da imate v podjetju enakovreden položaj s tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas?

17. Ali Vam delodajalec nudi možnost za dodatna izobraževanja, usposabljanja, napredovanje? Ali morda veste, če imajo zaposleni za nedoločen čas te možnosti?

18. Ali svoje delo radi opravljate? Ali Vam nudi pričakovano zadovoljstvo in motivacijo? Ali si morda želite kakšnih sprememb v vašem delu?

19. Ali menite, da si lahko svoj položaj v podjetju izboljšate s trdom in predanostjo k delu? Če ne, zakaj?

20. Ali razmišljate morda o tem, da bi zamenjali delovno mesto?