

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lara ŠTUMBERGER

**DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM  
V SLOVENIJI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Lara ŠTUMBERGER**

Mentorica: asist. dr. Barbara RAJGELJ

**DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V SLOVENIJI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

## DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V SLOVENIJI

Diplomska naloga analizira zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji, ki predstavlja eno izmed fleksibilnih, atipičnih, oblik zaposlovanja. Slovenija po številu zaposlitev s krajšim delovnim časom odstopa od povprečja držav EU-27, saj je bilo v prvem četrtletju leta 2007 tako zaposlenih le dobrih 9% ljudi, medtem ko povprečje EU-27 znaša dobrih 18%. Do zaposlitve s krajšim delovnim časom lahko pride po volji pogodbenih strank ali v posebnih primerih - iz razlogov invalidnosti, starševstva, bolniške odsotnosti in delne upokojitve. V Sloveniji so predvsem mladi in ženske tisti, ki delajo krajši delovni čas. Mladi zato, ker so šele vstopili na trg delovne sile in se morda še izobražujejo ali pa ne želijo delati polni delovni čas, ženske pa predvsem iz razloga starševstva. Počasi se povečuje tudi delež starejših delavcev, ki ne želijo takoj zapustiti trga dela in se delno upokojijo, vendar pa je, glede na države EU, kjer je to pogost način postopnega izstopa iz trga dela, ta pri nas še vedno nizek.

**Ključne besede:** delo s krajšim delovnim časom, starševstvo, invalidnost, bolniška odsotnost, delna upokojitev.

## PART-TIME EMPLOYMENT IN SLOVENIA

The diploma work analyzes the part-time employment in Slovenia. It is one of the flexible and atypical forms of employment. Slovenia deviates from the EU-27 average in the number of part-time jobs, since there were a little more than 9% of people employed that way, while the EU-27 average is more than 18%. Part-time employment can occur on an agreement of contractual parties or in special cases, such as disability, parenthood, medical leave and partial retirement. In Slovenia there are mostly young people and women that have a part-time employment, young people because they have recently entered the labour market and are may still be acquiring education or do not want a full-time job, and women mostly because of parenthood. In Slovenia there is also an increasing share of older workers, who do not wish to leave the labour market yet and retire partially. However, by comparison with EU countries, where this is a quite frequent way of a gradual withdrawal from the labour market, this share is still low.

**Keywords:** part-time work, parenthood, disability, medical leave, partial retirement.

## KAZALO

<b>1. UVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>2. RAZVOJ IN POMEN ATIPIČNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA</b> .....	<b>8</b>
2.1 POMEN ATIPIČNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA.....	8
2.1.1 Standardna oblika delovnega razmerja in atipične oblike zaposlovanja.....	8
2.1.2 Prožna varnost - »flexicurity«.....	10
2.1.2.1 Doseganje ravnovesja med prožnostjo in varnostjo.....	11
2.2 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V DOKUMENTIH MOD.....	13
2.3 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V ZAKONODAJI EU.....	14
2.4 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V NEKATERIH DRŽAVAH EU.....	15
2.4.1 Nemčija.....	15
2.4.2 Danska.....	16
2.4.3 Italija.....	17
2.5 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENSKI ZAKONODAJI.....	19
2.5.1 Posebne oblike zaposlovanja v slovenski zakonodaji.....	21
2.5.1.1 Zaposlitev za določen čas.....	21
2.5.1.2 Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.....	22
2.5.1.3 Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.....	24
2.5.1.4 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.....	27
2.5.1.5 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.....	29
<b>3. ZAPOSLOVANJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM IN TRG DELOVNE SILE</b> .....	<b>30</b>
3.1 TREND SKRAJŠEVANJA POLNEGA DELOVNEGA ČASA.....	30
3.2 KRAJŠI DELOVNI ČAS IN SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE.....	31
3.3 KRAJŠI DELOVNI ČAS IN EVROPSKI TRG DELOVNE SILE.....	34
<b>4. PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM</b> .....	<b>39</b>
4.1 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	39
4.1.1 Mednarodna organizacija dela.....	39
4.1.2 Evropska unija.....	40
4.2 SLOVENSKA UREDITEV ZAPOSLOVANJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	41
<b>5. KRAJŠI DELOVNI ČAS PO VOLJI STRANK</b> .....	<b>44</b>
5.1 OPREDELITEV KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA.....	44
5.1.1. Pravice in obveznosti delavca, ki dela krajši delovni čas.....	45
5.1.1.1 Pravica do letnega dopusta in regresa.....	46
5.1.1.2 Pravica do odmora med delovnim časom.....	47
5.1.1.3 Pravica do odmora za dojenje.....	47
5.1.1.4 Pravica do sodelovanja pri upravljanju.....	47
5.1.2 Začasna prerazporeditev in neenakomerna razporeditev delovnega časa.....	48
5.2 SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJE ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS.....	49

5.2.1 Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci .....	49
5.2.1.1 Dopolnilno delo .....	51
<b>6. KRAJŠI DELOVNI ČAS V POSEBNIH PRIMERIH .....</b>	<b>53</b>
6.1 PRAVICA STARŠEV DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA .....	54
6.1.1 Ureditev starševskega dopusta po ZDR .....	54
6.1.2 Zavarovanje za starševsko varstvo .....	55
6.1.3 Pravica staršev do dela s krajšim delovnim časom .....	56
6.1.4 Dopust za nego in varstvo otroka ter delna odsotnost z dela .....	59
6.1.4.1 Izraba dopusta za nego in varstvo otroka .....	59
6.1.5 Pravica do starševskega nadomestila .....	61
6.2 PRAVICA INVALIDA DO DELA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM IN DO DELNE INVALIDSKE POKOJNINE .....	62
6.2.1 Varstvo invalidov v okviru MOD .....	63
6.2.2 Varstvo invalidov v okviru OZN .....	64
6.2.3 Varstvo invalidov v slovenski zakonodaji .....	64
6.2.4 Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom .....	65
6.2.5 Pravica invalida do delne invalidske pokojnine .....	67
6.3 DELNA UPOKOJITEV IN PRAVICA DO DELNE POKOJNINE .....	68
6.3.1 Starejši in trg dela v Sloveniji .....	69
6.3.2 Varstvo starejših delavcev v slovenski zakonodaji .....	70
6.3.3 Pravica starejšega delavca do delne pokojnine .....	70
6.4 KRAJŠI DELOVNI ČAS ZARADI ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV .....	72
6.4.1 Začasna zadržanost od dela in delo s krajšim delovnim časom .....	72
6.4.2 Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela .....	74
<b>7. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV POSAMEZNIKA O IZBIRI ZAPOSLITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....</b>	<b>76</b>
7.1 MAKRO IN MIKRO DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA IZBIRO POSAMEZNIKA ..	76
7.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI DELA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....	78
<b>8. KRAJŠI DELOVNI ČAS NA POLICIJSKI UPRAVI SLOVENJ GRADEC .....</b>	<b>80</b>
<b>9. SKLEP .....</b>	<b>82</b>
<b>10. LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>85</b>

## 1. UVOD

Zaposlitev z delovnim časom, ki je krajši od polnega delovnega časa, postaja v Evropski uniji (nadalje EU) vedno bolj pogosta oblika zaposlovanja, saj je bilo leta 1992 v državah EU približno 14% delavcev zaposlenih za krajši delovni čas, v letu 2007 pa že okrog 19% delavcev. Obstajajo pa očitne razlike glede na starost in spol, prav tako obstajajo razlike med posameznimi poklici in tudi med samimi državami članicami EU. Vedno hujša konkurenca na trgu, hiter tehnološki razvoj in hitro spreminjajoče se razmere na trgu zahtevajo od udeležencev nenehno prilagajanje na vseh segmentih proizvodnega procesa - tako pri organizaciji delovnega procesa kot pri tehnologiji in nenazadnje tudi pri zaposlovanju. Podjetja vedno bolj uvajajo fleksibilno zaposlovanje, ki predstavlja sprotno prilagajanje razmeram, ki so v danem trenutku aktualne. Najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja v razvitih industrijskih državah so:

- delo za določen čas (fixed-term work),
- delo s krajšim delovnim časom ali tudi delna zaposlitev (part-time work),
- zaposlovanje delavcev z namenom posredovanja njihovega dela drugemu uporabniku (temporary work) in
- delo na domu.

V teoriji se te oblike zaposlitve imenujejo tudi atipične oblike zaposlitve, saj vsaka od njih v nekem segmentu odstopa od klasičnega delovnega razmerja, ki je sklenjeno za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in za opravljanje dela na delovnem mestu pri delodajalcu.

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom predstavlja državi sredstvo za pospeševanje fleksibilnosti trga, za reorganiziranje delovnega časa, za izvajanje družinske politike in za zmanjševanje brezposelnosti, medtem ko delodajalcem ta oblika zaposlovanja omogoča večjo fleksibilnost pri prilagajanju potrebam na trgu, delavcem pa boljše usklajevanje med delom in družino ter ostalimi aktivnostmi. Ta oblika dela lahko predstavlja starejšim delavcem lažji prehod iz aktivnega oz. delovnega življenja v upokožitev, na drugi strani pa lažji prehod mladih iz šolanja v delovno aktivno življenje.

V diplomski nalogi bom predstavila ureditev dela s krajšim delovnim časom v Sloveniji po Zakonu o delovnih razmerjih in po ostalih zakonih, ki podrobneje urejajo te vrste zaposlitve v zvezi s:

- *starševstvom*, ki je urejeno v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,
- *invalidnostjo*, ki je urejena v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- *delno upokojitvijo*, ki je prav tako urejena v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ter
- *bolniško odsotnostjo*, ki je urejena v Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

V nalogi izhajam iz dveh hipotez, ki sta:

- Število zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji narašča, vendar počasneje kot v državah EU.
- Zaposlenost s krajšim delovnim časom je bolj razširjena med mladimi, ki šele vstopajo na trg dela, in starejšimi, ki počasi trg dela zapuščajo; torej na začetku in na koncu delovne poti. V tej obliki dela je zaposlenih več žensk kot moških, in sicer, predvsem, ko gre za delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.

Diplomsko nalogo sestavlja deset poglavij. Uvod zajema dve hipotezi, ki ju bom skušala potrditi skozi nalogo, v drugem poglavju je predstavljen razvoj atipičnih oblik zaposlovanja in pomen le-teh, sledi poglavje, ki se nanaša na zaposlitev s krajšim delovnim časom in trg delovne sile, temu sledi pravna ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom, v petem poglavju je obravnavan krajši delovni čas po volji strank, v šestem poglavju krajši delovni čas v posebnih primerih v zvezi s starševstvom, invalidnostjo, delno upokojitvijo in bolniško odsotnostjo, v sedmem poglavju so predstavljeni dejavniki, ki vplivajo na izbiro posameznika o tem ali bo izbral zaposlitev s krajšim delovnim časom, osmo poglavje se nanaša na predstavitev dela s krajšim delovnim časom na Policijski upravi Slovenj Gradec, temu poglavju pa sledita sklep in navedba literature, uporabljene pri izdelavi diplomske naloge.

Pri izdelavi diplomske naloge je uporabljenih več metod. Te so metoda analize in sinteze pravnih aktov, analiza statističnih podatkov ter primerjalna metoda. Podatki o zaposlenih delavcih na PU Slovenj Gradec, ki delajo krajši delovni čas, so pridobljeni iz kadrovske evidence zaposlenih. Uporabo podatkov je odobril generalni direktor policije.

## **2. RAZVOJ IN POMEN ATIPIČNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA**

Razvoj atipičnih oblik delovnega razmerja je v porastu tako po številu delavcev, ki takšno delo opravljajo, kot po obsegu in pomenu zakonskega urejanja teh institutov v mednarodni in v nacionalnih ureditvah.

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

### **2.1 POMEN ATIPIČNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA**

Fleksibilizacija pomeni proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Pojem fleksibilizacije dela je povezan z redefinicijo dela danes, za katero je značilno, da pojem dela razširja od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela (glej Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004: 230–235).

#### **2.1.1 Standardna oblika delovnega razmerja in atipične oblike zaposlovanja**

Izraz atipične oblike zaposlovanja (tudi posebne ali fleksibilne) označuje številne raznovrstne delovnopravne položaje, katerih skupna značilnost je ta, da delavec opravlja delo za drugega zunaj tipičnega delovnega razmerja, ki pomeni delovno razmerje za nedoločen čas, s polnim in enakomerno razporejenim delovnim časom ter opravljanje dela na delovnem mestu pri delodajalcu. Pri standardni oz. klasični obliki delovnega razmerja gre za polno osebno in



ekonomsko podrejenost delavca delodajalcu v času dela. Delodajalec z delavčevim delom razpolaga samostojno, pri čemer mora spoštovati zakonske in dogovorjene avtonomne varstvene norme. Dolžnost delavca je, da opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca na sedežu delodajalca, z njegovimi delovnimi sredstvi, v določeni organizacijski obliki in na določenem kraju ter v določenem času po razporeditvi delodajalca. Klasična oblika delovnega razmerja predpostavlja varno zaposlitev. Pri atipičnih oblikah dela postaja element podrejenosti delavca delodajalcu šibkejši ali pa ena stranka nima več lastnosti delodajalca, temveč naročnika dela. Bistveno se spreminjajo tudi posamezni drugi elementi delovnega razmerja, ki se nanašajo na kraj opravljanja dela, delovni čas, način plačevanja dela, prenehanje delovnega razmerja. To je značilno pri oblikah dela kot so delo na domu, delo na daljavo, delovno razmerje za določen čas, delovno razmerje s krajšim delovnim časom, delo na vpoklic... Dejstvo je, da:

*Delodajalci želijo hitro in neovirano zaposlovati, ko delo je, ter hitro in neovirano zaposlene odpustiti, ko dela ni več, hkrati pa hočejo imeti tudi možnost, da zaposlene neovirano prerazporejajo k drugemu delu. Delavci se hočejo s fleksibilnimi zaposlitvami prilagajati predvsem osebnim okoliščinam, v kriznih razmerah pa, čeprav neradi, vanje privolijo. Zaradi nujnih sprememb v delovnem procesu, ki jih zahteva uvajanje novih, večkrat dragih tehnologij in novih proizvodnih postopkov, pogostega nihanja ponudbe in povpraševanja in zaradi potreb po učinkovitem odzivanju na čedalje večjo konkurenco na trgu, delodajalci vse bolj odklanjajo klasično zaposlitev v obliki delovnega razmerja, sklenjenega za določeno delovno mesto za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in razmeroma velikim obsegom pravic, kot edino obliko zaposlitve (Mežnar 2006: 20).*

*»Fleksibilna zaposlitev v Evropi in tudi pri nas je potreba in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu prilagajanju tržnim razmeram. Vsako vgrajevanje stalnic v hitro spreminjajoči se svet je lahko pogubno, še posebej, če podjetja želijo tekmovati in ne samo posnemati rešitev drugih ameriških ali evropskih držav. Ugotovitev, kako delajo drugje, ne sme pomeniti prevzema njihovega načina dela, ampak impulz za iskanje boljšega načina dela« (Lipičnik 2000).*

### 2.1.2 Prožna varnost - »flexicurity«

*Evropska komisija ugotavlja, da zaradi vse več nestandardnih oblik dela in zaposlovanja postaja delovno življenje vse večjega števila ljudi bolj kompleksno in vezano na številne prehode (med šolo in delom, med delovnimi mesti, različnimi delovnimi statusi, med delovnim življenjem in upokojitvijo, med delom in izobraževanjem, prekinitvami kariere in obdobji skrbstvenega dela). Zaradi tega postaja iskanje ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo izjemno relevanten problem (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004: 239).*

Kot posledica tega se je oblikovala sestavljanka, ki ob pojavu spreminjanja pogojev na trgu dela (fleksibilnost) nakazuje tudi na problematiko, ki jo je potrebno ob teh spremembah upoštevati (varnost) - "flekso-varnost" oz. skovanka *flexicurity*. Pojem označuje nekaj nestatičnega in prilagodljivega. Gre za prilagodljivost trga dela, za tranzicijo v zaposlovanju, za vseživljenjski pristop do dela, spremembo delavnika in mobilnost delavcev. Pripona "varnost" naj bi zagotovila, da pravice delavcev ne bi bile postavljene na stranski tir. V zadnjem času se je kot protiutež ali kot nadgradnja fleksibilnim oblikam zaposlitev pojavil pojem "dobro delo" (*Good work*), ki vključuje pravice delavcev, možnost njihove participacije pri oblikovanju delovnih razmer, pravične plače, varnost in zdravje pri delu ter nenazadnje tudi delovne organizacije, prijazne do družin. Polna zaposlenost, kvaliteta dela, produktivnost in kohezija so v ospredju politik EU in ob širjenju mej ta problematika še pridobiva na pomenu.

Na neformalnem srečanju ministrov za delo in socialne zadeve v Berlinu januarja 2007 je bilo poudarjeno, da se mora večja fleksibilnost na trgu dela odražati tudi preko novim razmeram prilagojenih in ustreznih pravic delavcev. Glavna skrb ob spremembah na trgu dela je ohranitev zadovoljivega nivoja socialne varnosti zaposlenih, kar je mogoče doseči preko pravičnega plačila za opravljeno delo, delovnih pogojev, ki omogočajo vseživljenjsko učenje, in možnosti za nadaljnje izpopolnjevanje, modernega in h kadrom usmerjenega vodenja ter skrbi za zdravje zaposlenih. Enačba, poimenovana "*Good work*", pomeni po mnenju udeležencev srečanja ključ do konkurenčnosti organizacij. Ministri so opozorili tudi na porast nestandardnih oblik delovnih razmerij in poudarili, da so zaposlitve, sklenjene preko urejenih standardnih pogodb, nujne za povečanje občutka varnosti. Nove oblike zaposlovanj se lahko uporabljajo za ponovno vključevanje v trg dela, vendar se jih ne sme zlorabljati za

zmanjševanje pravic delavcev in ne smejo voditi do izključevanja ali diskriminacije. Občutek varnosti ob vstopanju na trg dela še posebej potrebujejo mladi, ki morajo biti vključeni pod jasno oblikovanimi pogoji, ki jim omogočajo načrtovanje prihodnosti in oblikovanje družine. Poudarili so tudi, da "*varnost*" v zadnjem času ne pomeni varnosti zaposlitve (npr. dolgoletno ostajanje na istem delovnem mestu), ampak je namen oblikovati sistem varnosti, ki bo delavcem omogočal obstati in napredovati na trgu dela. To poleg "*dobrega dela*" (dostojnega plačila, dostopa do izobraževanja, ustreznih delovnih pogojev) pomeni predvsem mehanizme, ki bodo ob izgubi ali menjavi službe pripomogli, da bo delavec lažje in hitreje zaposlen. Ne gre torej za varnost zaposlitve, temveč za zaposlitveno varnost. Osnovna usmeritev ni več zavarovanje zaposlitve, ampak je cilj varnost delavca v smislu pomoči pri sprejemanju hitrih sprememb in preko tega zagotavljanje zaposlitve (glej Pristavec-Đogić 2007).

### **2.1.2.1 Doseganje ravnovesja med prožnostjo in varnostjo**

Skupno poročilo o zaposlovanju 2006 poudarja, da je dobro ravnovesje med prožnostjo in varnostjo mogoče doseči z medsebojnim delovanjem štirih ključnih elementov. Ti so:

- *dovolj prožne pogodbene ureditve* (Namen je pomagati osebam, ki so zaposlene krajši delovni čas ali imajo neredne pogodbe oz. so nezaposlene, da bi našle zaposlitev in prešle v stabilne pogodbene dogovore. Velika večina tako zaposlenih je žensk, mladih ljudi in migrantov. Moderne delovne organizacije bi morale promovirati zadovoljstvo na delovnem mestu in istočasno narediti podjetja bolj konkurenčna),
- *učinkovita aktivna politika trga dela* (Namen je, da se nezaposleni v čim krajšem času vključijo na trg dela s pomočjo organizacij za zaposlovanje in klubov za iskanje zaposlitve. Tečajji za iskanje zaposlitve in zaposlitveni klubi so se izkazali kot najbolj učinkovit način iskanja zaposlitve),
- *verodostojni sistem vseživljenjskega učenja* (Namen vseživljenjskega učenja je, da se prebivalcem EU zagotovi visoko kvalitetna začetna izobrazba, da dokončajo vsaj sekundarno izobraževanje ter razvijejo širok obseg ključnih spretnosti. Prav tako je pomembno, da pridobijo nove in nadgradijo obstoječe spretnosti skozi delovno življenje. Potrebno je zagotoviti večje investicije podjetij v človeški kapital in zaposlenim omogočiti razvoj njihovih spretnosti),
- *sodoben sistem socialne varnosti* (Sistemi socialnega varstva bi morali ljudi pripraviti na prilagajanje vse svoje življenje tako, da bi se počutili bolj varne ter ne bi občutili globalizacije in sprememb trga dela kot grožnjo, ampak kot možnost in sprejemljivi

del posameznikovega poklicnega življenja. Ti sistemi bi morali osebam, ko ostanejo brez dela, zagotoviti zadosten dohodek, pomembno pa je, da jim zagotovijo tudi spodbude in pomoč pri iskanju dela. Če hočemo povečati privlačnost dela, je potrebno upoštevati finančne in nefinančne spodbude, dostopno in cenovno dostopno otroško varstvo, dolgotrajno nego ter druge storitve, ki pospešujejo vključevanje na trg dela).

Prožna varnost naj bi omogočila sočasno omilitev pravil za običajne in atipične pogodbe o zaposlitvi, kar bi izboljšalo prožnost na trgu dela. Pri tem je pomembno medsebojno delovanje politik trga dela in institucij. Raziskava Eurobarometra, ki je bila opravljena jeseni 2006, je pokazala, da evropski državljani razumejo in sprejemajo potrebo po prilagodljivosti in spremembah, ki so značilne za prožno varnost. 72% anketiranih ljudi meni, da bi morale biti pogodbe o zaposlitvi bolj prožne, da bi se lahko ustvarilo več delovnih mest, 76% vprašanih jih je menja, da je eno delovno mesto za vse življenje stvar preteklosti, 88% pa jih zavzema stališče, da vseživljenjsko učenje izboljšuje možnosti za hitrejšo zaposlitev (glej European Commission 2007a).

Teoretične in empirične ugotovitve nakazujejo, da stroga zakonodaja o zaščiti delavcev, ki ima dvoumen ali omejen vpliv na skupno brezposelnost in zaposlenost, omejuje zaposlitvene možnosti žensk, mladih in starejših delavcev, prav tako lahko upočasni prehod delovne sile med različnimi delovnimi mesti, kar pripelje do tega, da je trg dela manj dinamičen, povprečno trajanje obdobja brezposelnosti pa je vse daljše. Nekatere države EU so omilile zakonodajo o zaščiti delavcev za pogodbe za določen čas, medtem ko strogih pravil za običajne pogodbe v veliki večini niso spreminjale. To je pripeljalo do razvoja dvotirnih trgov dela, pri čemer se morajo predvsem zaposleni z atipičnimi pogodbami znati prilagajati pretresom. Posledice so negotove zaposlitve in pomanjkanje ustreznega zagotavljanja usposabljanj za delavce z atipičnimi pogodbami, kar je negativno vplivalo na produktivnost (glej Evropska komisija 2006). Reguliranje fleksibilnega zaposlovanja mora biti torej takšno, da se zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialnopravnega položaja delavcev, kar je tudi izhodišče in zahteva mednarodne ureditve.

## 2.2 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V DOKUMENTIH MOD

Mednarodna organizacija dela (nadalje MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN), ki je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. Slovenija je bila sprejeta v MOD dne 29.5.1992.

S področja fleksibilnega zaposlovanja so bile na ravni MOD sprejete naslednje konvencije:

- *Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom*<sup>1</sup>, sprejeta v Ženevi dne 24.6.1994, ki jo je Slovenija ratificirala (UL RS, št. 11/01, Mednarodne pogodbe, št. 4/2001),
- *Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje*<sup>2</sup>, 1974, ki jo je Slovenija ratificirala (UL SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82),
- *Konvencija MOD št. 177 o delu na domu*, 1996<sup>3</sup>, katere Slovenija še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje*<sup>4</sup>, katere Slovenija tudi še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*<sup>5</sup>, ki jo je Slovenija ratificirala (UL SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 3-27/1987),
- *Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu*<sup>6</sup>, 1990, katere Slovenija prav tako še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva*<sup>7</sup>, 2000, ki je Slovenija še ni ratificirala.

---

<sup>1</sup> C175 Part-time Work Convention, 1994.

<sup>2</sup> C140 Paid Educational Leave Convention, 1974.

<sup>3</sup> C177 Home Work Convention, 1996.

<sup>4</sup> C181 Convention concerning Private Employment Agencies, 1997.

<sup>5</sup> C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons), 1983.

<sup>6</sup> C171 Night Work Convention, 1990.

<sup>7</sup> C183 Maternity Protection Convention, 2000.

## 2.3 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V ZAKONODAJI EU

Na ravni Sveta Evrope so bile sprejete naslednje direktive, ki se nanašajo na posebnosti pogodb o zaposlitvi:

- *Direktiva 91/383/EEG o varnosti in zdravju pri delu delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali za začasno opravljanje dela*<sup>8</sup>. Namen direktive je zagotoviti, da delavci, ki so zaposleni za določen čas, uživajo enako raven varovanja v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu kot drugi delavci, zaposleni v podjetju in/ali ustanovi.
- *Direktiva 93/104/EC z dne 23. novembra 1993 o organizaciji delovnega časa*<sup>9</sup>, spremenjena z *Direktivo 2000/34/ES*. Direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa. Nanaša se na minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, na odmore, maksimalni tedenski delovni čas ter določene vidike nočnega dela, izmenskega dela in ritmov dela. Direktiva velja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne.
- *Direktiva 97/81/EC z dne 15.12.1997 o delu s krajšim delovnim časom*<sup>10</sup>, sklenjena med ETUC<sup>11</sup>, UNICE<sup>12</sup> in CEEP<sup>13</sup>. Cilj direktive je izvajanje *Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom*, sklenjenega 6. junija 1997 med splošnimi industrijskimi organizacijami (UNICE, CEEP in ETUC),
- *Direktiva 98/23/ES z dne 7. aprila 1998 o razširitvi Direktive 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom*, sklenjena med UNICE, CEEP in ETUC, na Združeno kraljestvo, Veliko Britanijo in Severno Irsko.
- *Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas*, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC. Namen direktive je uveljaviti okvirni sporazum o pogodbah za določen čas, sklenjen dne 18. marca 1999 med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP),

---

<sup>8</sup> Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration relationship, OJ L 206, 29.7.1991, p. 19.

<sup>9</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 307, 13.12.1993, p. 18.

<sup>10</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work; OJ L 14, 20.1.1998, p. 9.

<sup>11</sup> Evropska konfederacija sindikatov.

<sup>12</sup> Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij.

<sup>13</sup> Evropski center za podjetja z javno udeležbo.

- *Direktiva 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu*<sup>14</sup>. Namen direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, da bi se v državah, ki so članice EU, uresničevalo načelo enakega obravnavanja vseh zaposlenih (European Commission 2007b).

## 2.4 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V NEKATERIH DRŽAVAH EU

Nekatere oblike fleksibilnega zaposlovanja so bolj pogoste kot druge. Razvite države uvajajo nove oblike zaposlovanja, uvajajo pa tudi nekatere novosti v klasično obliko delovnega razmerja. Nastajajo najrazličnejša delovna razmerja, ki se zelo razlikujejo od klasičnega delovnega razmerja in se vselej ne ujemajo z delovnopravnim redom, ki se vedno težje in prepočasi odziva na nove zahteve trga. Danes se delo opravlja v najrazličnejših formalnih in dejanskih oblikah dela.

### 2.4.1 Nemčija

S 1.1.2001 je v Nemčiji stopil v veljavo poseben zakon, ki je na novo celovito uredil delo s krajšim delovnim časom in pogodbo o zaposlitvi za določen čas (*Zakon o zaposlovanju s skrajšanim delovnim časom in o pogodbah za določen čas*<sup>15</sup>). Zakon ponuja podjetjem več prilagodljivosti, delodajalcem pa omogoča lažje določanje delovnega časa ter lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zakon je uveljavil pravico vseh delavcev, tudi vodilnih, da se zaposlijo s krajšim delovnim časom ob pogoju, da so v delovnem razmerju v podjetju več kot šest mesecev in da ima podjetje več kot 15 zaposlenih. Delavcem ni potrebno navajati razlogov zakaj želijo delati krajši delovni čas. Zakon definira to kot vsako skrajševanje delovnega časa glede na običajen obseg dela in se lahko nanaša na dnevni, mesečni ali letni obseg delovnih ur. Prošnjo za zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko delodajalci zavrnejo le iz razlogov, ki so povezani s poslovanjem, varnostjo ali neobičajno

<sup>14</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16.

<sup>15</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG.

visokimi stroški. Zakon vključuje tudi določbo o prepovedi kakršnekoli diskriminacije, ki bi izhajala iz obsega delovnega časa delavca in poudarja načelo enake obravnave. Delovna zakonodaja se uporablja enako za tiste, ki so zaposleni krajši delovni čas, kot tiste, ki so zaposleni polni delovni čas. Vse pravice so torej enake za oboje oziroma so pri delavcih, ki delajo krajši delovni čas, zmanjšane glede na obseg delovnega časa. Zakon delavcem, ki delajo krajši delovni čas, tudi omogoča, da delovni čas podaljšajo, prav tako pa nalaga podjetjem, ki javno oglašujejo prosta delovna mesta, dolžnost, da javno oglašujejo tudi prosta delovna mesta s krajšim delovnim časom (glej European Employment Observatory Review 2002 v Raguz 2003: 28).

Pogodbe za določen čas morajo biti upravičene z objektivnim razlogom (npr. sezonsko delo). Če objektivnega razloga ni, zakon dovoljuje zaposlitev za določen čas le v primeru, ko gre za novo zaposlitev, ki sme trajati največ dve leti. To pomeni alternativo nadurnemu delu, za delojemalce pa zaposlovanje za določen čas pomeni prehod na stalno zaposlitev. V primeru, da je delojemalec star 55 let ali več (prej 60 let), se lahko pogodbe za določen čas nenehno podaljšujejo, kar pomeni tudi več možnosti za zaposlovanje starejših (glej European Employment Observatory Review 2002 v Raguz 2003: 28).

#### **2.4.2 Danska**

Danska ima, poleg visoke stopnje zaposlenosti, nizke inflacije in dobro urejenega sistema javnih financ, najnižjo stopnjo revščine v državah EU. Visoko davčno obremenitev, ki je pogoj za danski sistem varne fleksibilnosti, opravičuje visoka stopnja zaposlovanja, saj je s tem zagotovljen pozitiven prispevek k javnim sredstvom. Takšen sistem varne fleksibilnosti Danski omogoča, da se z izzivi prihodnosti spopada relativno uspešno, brez večjih pretresov, vendar pa lahko deluje le v okolju z visoko usposobljeno delovno silo, kar je tudi razlog, da je ta sistem težko prenesti v večino nacionalnih gospodarstev (glej Gruden 2006: 7–16).

Danska predstavlja uspešno kombinacijo prilagajanja mednarodnemu tržnemu okolju in solidarističnega blaginjskega sistema. Za danski trg delovne sile je značilno fleksibilno zaposlovanje, ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in s tem konkurenčnost, sistem visoke socialne varnosti, ki preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo, in aktivno politiko zaposlovanja, ki temelji na usposabljanju in izobraževanju kot temelju zaposljivosti (glej



Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 242). »Uspešnost danske aktivne politike zaposlovanja pa se pripisuje zelo natančni ciljni usmerjenosti ukrepov tako glede delodajalcev kot tudi delojemalcev, kot tudi močni decentralizaciji zaposlovalne politike in močni vključenosti socialnih partnerjev v njeno oblikovanje« (Kajzer 2005: 5).

Danska zakonodaja o delu s krajšim delovnim časom je bila bistveno spremenjena leta 2002, ko je bil dopolnjen *Zakon o krajšem delovnem času*<sup>16</sup>. Namen spremembe je bil pospešiti in razviti trg dela, ki bo bolj naklonjen družinskemu življenju delavcev. Z dopolnjenim zakonom so želeli olajšati dostop delavcem do zaposlitve s krajšim delovnim časom ter jih istočasno zaščititi v primeru, če jih želi delodajalec proti njihovi volji zaposliti krajši delovni čas. V zakonu je določeno, da imata delavec in delodajalec pravico skleniti pogodbo o delu s krajšim delovnim časom in da vsaka neposredna ali posredna ovira ali omejitev te pravice - na primer z določili kolektivne pogodbe, običajev ali prakse - pomeni ničnost pogodbe. Izjema je možna le v primeru, ko gre za delo s krajšim delovnim časom, ki traja manj kot 15 ur tedensko. Dopolnitev zakona je naletela na negativen odziv pri sindikatih, saj so trije največji danski sindikati (LO, FTF in AC) vložili pritožbo pri MOD, ki je marca 2003 ugotovila, da so spremembe danskega zakona v nasprotju s *Konvencijo MOD št. 87* in *Konvencijo MOD št. 98 o svobodi povezovanja in kolektivnega pogajanja*, ki ju je Danska ratificirala leta 1951 oz. leta 1955. Ker MOD države, ki krši določeno konvencijo, ne more sankcionirati, je dansko vlado pozvala k dogovoru s sindikati (glej Pristavec-Đogić in Novak 2006).

### 2.4.3 Italija

V Italiji so s sprejetjem *Zakona 196/1997 o pospeševanju zaposlovanja* uvedli pomembne novosti, ki se nanašajo na fleksibilne oblike zaposlovanja (legalizirali so zasebne agencije za zaposlovanje delavcev z namenom njihovega zagotavljanja tretjim uporabnikom – Temporary work agency – TWA). Sprememba zakona je uvedla tri nove oblike priskrbe začasne zaposlitve, in sicer:

- *priskrbo delovne sile za nedoločen čas (staff leasing)*, ki uvaja tristransko razmerje med delodajalcem/preskrbovalcem oziroma dobaviteljem, delavcem in podjetjem, ki ga uporablja;

---

<sup>16</sup> Act on part-time work.

- *zakup*, pri katerem zakupnik, z razliko od dobavitelja, lahko nekoliko razpolaga s sredstvi, upravlja in vodi delavce ter prevzame nase podjetniško tveganje;
- *napotitev*, t.j. začasno dajanje enega ali več delavcev, ki opravljajo določeno delo, na razpolago drugemu subjektu.

Februarja 2003 je italijanski parlament z namenom posodobitve in fleksibilizacije odobril reformo trga dela. Referenčni okvir reforme predstavljata *Bela knjiga*, ki jo je sestavil prof. Biagi (2001), in t. i. *Pakt za Italijo*, ki ga je vlada sklenila z 39-imi predstavniškimi organizacijami delodajalcev in delavcev. Reforma zaobjema tri področja:

- *področje subjektov*, ki povezujejo ponudbo in povpraševanje dela z vključitvijo pooblaščenih zasebnih operaterjev v omrežje novih Centrov za zaposlovanje;
- *področje pravnih določil*, na podlagi katerih podjetja uporabljajo delovno silo (različne vrste fleksibilnega zaposlovanja). Namen tega je spodbujati redno zaposlovanje in zmanjšati število zaposlenih "na črno";
- *področje podjetniškega vodenja*, ki fleksibilnost izrecno spodbuja s podpiranjem politik zunanjega izvajanja in prožnosti podjetniške strukture (*outsourcing*).

Na trgu dela pooblašcene javne in zasebne agencije opravljajo svoje dejavnosti v režimu konkurenčnosti. Službi za zaposlovanje (Centrom za zaposlovanje) so se pridružile nove agencije za delo in druge pooblašcene organizacije. Zasebni operaterji lahko izvajajo zasebne storitve (evidenco brezposelnih, iskanje in selekcijo kandidatov, orientacijo in izobraževanje, preskrbo dela, itd.), ki so izključno v breme podjetij in brezplačne za delavce. Namen je izoblikovati dosleden sistem instrumentov za zagotavljanje transparentnosti in učinkovitosti trga dela s pomočjo medsebojne povezave z državno borzo dela, t. j. sistemom, v katerega javni in zasebni operaterji ter delavci in podjetja vstavljajo vse možne koristne informacije. Pogodbe trajnega sodelovanja, ki so predstavljale element fleksibilnosti na italijanskem trgu dela, so priključene novim projektnim pogodbam. Priložnostna sodelovanja se izvajajo v obliki pristranskega dela. Ta oblika dela je namenjena tistim, ki jim grozi socialna izključitev.

Reforma trga dela uvaja in določa tudi delitev delovnega mesta (*job sharing*), kjer dva delavca izvajata isto delovno nalogo, in delo v rednih presledkih oziroma na vpoklic (*job on call oziroma stand-by workers*), ki omogoča zadovoljitev začasnih delovnih potreb. Prav tako je zaposlitev s krajšim delovnim časom postala bolj prožna z namenom, da lahko spodbudi zaposlovanje žensk, mladih in ljudi med 55-im in 65-im letom starosti. Deli se na zaposlitev s

horizontalnim urnikom, ki omogoča uporabo dodatnega dela, in na zaposlitev s krajšim delovnim časom (part-time) oziroma z mešanim urnikom, ki omogoča uporabo izrednega dela (glej Program evropske pobude Interreg III A Italia – Slovenia 2007).

## 2.5 ATIPIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENSKI ZAKONODAJI

V slovenskih organizacijah prevladuje praksa, da se delodajalci največkrat poslužujejo zaposlovanja za določen čas, predvsem zaradi lažjega in formalno manj zahtevnega postopka odpuščanja delavcev. S tem, ko delodajalec zaposli delavca za določen čas, se izogne morebitnim dragim in dolgotrajnim sodnim postopkom v zvezi z odpuščanjem, saj pogodba za določen čas preneha po samem zakonu s potekom časa, za katerega je sklenjena. Preostale fleksibilne oblike ostajajo v Sloveniji neizkoriščene, kar je tudi posledica davčne politike, saj ta ne določa večjih spodbud za tovrstno zaposlovanje. Za delodajalca je ugodneje, da zaposli enega delavca za polni delovni čas kot dva delavca za polovični delovni čas (glej Franca 2007: 6).

*Analize kažejo, da je sistem zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v Sloveniji tako tog kot fleksibilen. Zdi se, da sta na ravni zaposlitvenih razmerij togost in fleksibilnost v Sloveniji medsebojno »usodno« povezani. Togost je le ena razsežnost slovenskega sistema, ki je bila v novejših slovenskih ekonomskih in političnih razpravah povzdignjena v ključno oviro naslednjega velikega razvojnega odskoka Slovenije, v ključno oviro, ki naj bi onemogočala »prelevitev« Slovenije v novega svetovnega tigra. Vendar pa je to togost treba razumeti v povezavi s fleksibilnostjo. ...Slovenska podjetja so se lahko učinkovito prilagajala pritiskom konkurence na mednarodnih trgih, ker so zmogla kombinacijo »ameriške« in »nemške« fleksibilnosti. To kombinacijo so zmogla, ker so bila notranje močno povezana. Notranje močno povezana pa so bila zato, ker je slovenski sistem večini zaposlenih zagotavljal relativno visoko stopnjo stabilnosti zaposlitve. Togost oz. varnost zaposlitve razumemo kot temelj mikromenjavi, ki so sistematično omogočale integracijo in (zato) skrajno časovno, funkcionalno in (v obliki zaposlovanja za določen čas) tudi numerično fleksibilizacijo zaposlenih v slovenskih organizacijah. Stabilnost zaposlitve (togost) je temelj fleksibilnosti slovenskih podjetij; je ključna točka, ki omogoča razumevanje*

*funkcionalne in vseh drugih fleksibilnosti v njih. Povedano drugače: slovenski menedžerji so lahko stopnjevali in kombinirali različne oblike fleksibilizacije dela, ker je slovenski sistem jedru delovno aktivnega prebivalstva zagotavljal stabilnost zaposlitve. Ker je bilo to jedro delovne sile zavarovano (relativna varnost zaposlitve in redno izplačilo skromnih plač po kolektivnih pogodbah), je bilo pripravljeno na sodelovanje in menjave. Ker je imelo zagotovljeno elementarno varnost, se je bilo pripravljeno pogovarjati o fleksibilizacijah. Zaradi tega so se slovenski menedžerji lahko dogovarjali s sindikati ter v sodelovanju z njimi tudi razvili prakso funkcionalne in časovne fleksibilnosti – selektivni nabor praks, ki so značilno stopnjevale učinkovitost podjetij in obenem ustrezale interesom po višjih zasluških tega stalno zaposlenega, sindikalno dobro organiziranega jedra delovne sile. Ta rezultat notranjih menjav so slovenski menedžerji še dopolnili z nadomestkom numerične fleksibilnosti – s prakso množičnega zaposlovanja mlajšega prebivalstva za določen čas. Sestavili so »mešanico«, ki je utemeljena na varnosti, obenem pa je visoko (funkcionalno in numerično) fleksibilna. Do podobnega sklepa je prišel Meardi (2006), ki pravi, da je v Sloveniji sistem razvitih zunanjih regulacij (centraliziran sistem kolektivnih pogajanj) kombiniran s primerjalno visoko stopnjo (funkcionalne, plačne in časovne) fleksibilnosti na mikroravni. »Zdi se, da so /v Sloveniji, op. avt./ zakonsko zagotovljene pravice (vpliva) zaposlenih in relativno razvito obveščanje zaposlenih ter varnost prinesli visoko stopnjo zaupanja in sprejemanja sprememb, ki spodbujajo reorganizacijo proizvodnje. Menedžerske pobude, ki na Poljskem in Madžarskem kljub permisivnemu (manj reguliranemu) okolju povzročajo proteste, fluktuacijo in absentizem, se v Sloveniji uspešno uvajajo« (Meardi 2006: 8). Ugotovili smo, da v Sloveniji zares obstaja mešanica zaposlitvenih praks in razmerij, ki pa ni ne ameriška, ne nemška in ne hibridna, temveč slovenska. Temeljna značilnost tega modela je varnost. Ta ustvarja izvirno strukturo zaposlitvenih razmerij, ki vsebujejo izvirne motivacijske in legitimizacijske mehanizme. Če temu modelu odvzamemo varnost, spodnesemo temelj menjav, notranjo povezanost organizacij in s tem tudi možnost konstrukcije (kombinirane) fleksibilnosti – to pa so ključne konkurenčne prednosti slovenskih organizacij (Stanojević in drugi 2006: 28–29).*

## 2.5.1 Posebne oblike zaposlovanja v slovenski zakonodaji

Posebne, atipične oblike opravljanja dela ureja *Zakon o delovnih razmerjih – ZDR*<sup>17</sup> (objavljen v UL RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007<sup>18</sup> - nadalje ZDR) v 10. poglavju, ki ima naslov »Posebnosti pogodb o zaposlitvi«. Skupna značilnost vsem tem oblikam opravljanja dela je ta, da vse odstopajo od standardne oblike zaposlitve, ki pomeni zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom in temelji na polni osebni in ekonomski podrejenosti delavca delodajalcu v času, ko se delo opravlja. ZDR v navedenem poglavju ureja naslednje posebne oblike zaposlovanja:

- pogodbo o zaposlitvi za določen čas (fixed-term work) in v okviru tega tudi sezonsko delo (seasonal work),
- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (temporary work),
- pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del,
- pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (part-time work),
- pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (home work) in
- pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

Prejšnja ureditev ni urejala pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, prav tako ni urejala pogodb o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, zato ZDR ureja ti dve ureditvi povsem na novo. Posebnosti ostalih vrst pogodb so v primerjavi s prejšnjo ureditvijo usmerjene predvsem v zagotovitev upoštevanja mednarodnih standardov, sprejetih na ravni MOD in ES (glej Kresal in drugi 2002: 192).

### 2.5.1.1 Zaposlitev za določen čas

Zaposlitev s pogodbo za določen čas je z vidika zaposlenega manj ugodna in manj zaželena kot z vidika delodajalca, saj delavcu predstavlja ohlapno obliko zaposlitve, brez prave varnosti oz. brez zagotovitve dela po izteku pogodbe za določen čas. »Zaposlovanje za določen čas v Sloveniji narašča in je po letu 2000 že preseгло povprečje deleža te oblike

---

<sup>17</sup> Zakon o delovnih razmerjih je Državni zbor RS sprejel 24. aprila 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. Zakon ureja samo individualna delovna razmerja in ne več kolektivnih delovnih razmerij.

<sup>18</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih – ZDR-A, UL RS št. 103/2007 z dne 13. 11. 2007.

zaposlovanja v EU-15. Poudariti velja, da je v Sloveniji zaposlovanje za določen čas izrazito vezano na mlajše prebivalstvo« (Stanojević in drugi 2006: 11).

Posebnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je, da je veljavnost pogodbe časovno omejena, kar pomeni, da avtomatično preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. ZDR z uporabo metode določanja primerov, v katerih je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas, omejuje sklepanje te vrste pogodbe. Obstajati mora nek stvaren, objektivni razlog, ki je v začasni potrebi po delu delavca (začasno povečan obseg dela, začasna odsotnost delavca, začasna narava dela, sezonsko delo, usposabljanje ali izobraževanje delavca, projektno organizirana dela). Z namenom preprečitve zlorab zaporednega sklepanja pogodb za določen čas zakon določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb z istim delavcem za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v točno določenih primerih. Dveletno najdaljše možno trajanje pogodbe je določeno kot absolutna časovna omejitev. V čas dveh let se všttevajo tudi morebitna neprekinjena predhodna obdobja dela istega delavca pri istem delodajalcu za isto delo. Trimesečna ali krajša prekinitve dela ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja<sup>19</sup>.

### **2.5.1.2 Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku**

Pri tej vrsti dela gre za fleksibilno, atipično, tristrano zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni pri agenciji zaposlen delavec za določen ali nedoločen čas, delodajalec oz. agencije (temporary work agency)<sup>20</sup> in podjetje uporabnik (user firm). Ta oblika dela je fleksibilna predvsem v tem smislu, ker se prilagaja potrebam podjetij uporabnikov na eni in potrebam ter željam delavcev na drugi strani. Agencija naprej izpolnjuje zahteve podjetja uporabnika, ki je naročnik, vendar hkrati ni tipičen naročnik, saj zelo dobro pozna povpraševanje na trgu delovne sile, zato svojim delavcem ponudi delovno razmerje, ki ustreza tako delavcu kot uporabniku. Atipična pa je ta oblika zato, ker največkrat ne gre za delo za nedoločen čas in pogosto tudi ne za zaposlitev s polnim delovnim časom, torej združuje značilnosti zaposlitve

---

<sup>19</sup> Dveletna časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas se začne uporabljati s 1.1.2007, za manjše delodajalce pa s 1.1.2010. V predhodnem obdobju od 1.1.2003 do 1.1.2007 velja triletna časovna omejitev (glej Kresal in drugi 2002: 207).

<sup>20</sup> Konvencija MOD št. 181 definira zasebno agencijo za zaposlovanje kot fizično ali pravno osebo, ki nudi na trgu dela, neodvisno od javnih oblasti, eno ali več storitev, naštetih v konvenciji, med katerimi so tudi storitve zaposlovanja delavcev z namenom, da se jih da na razpolago tretji osebi – uporabniku, ki je lahko fizična ali pravna oseba in na katero se prenesejo delavci in nadzor nad njihovim delom (glej Kresal in drugi 2002: 212).

za določen čas, za nedoločen čas in zaposlitve s krajšim delovnim časom, odvisno od potreb, želja in interesov uporabnika in delavca (glej Kohont 2003: 443).

Bistvena značilnost te vrste pogodbe je, da je predmet po pogodbi opravljanje dela za druge uporabnike in ne za delodajalca, s katerim je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi skleneta delavec in delodajalec – agencija za zagotavljanje dela delavcev - z namenom, da bo delavec opravljal delo za vsakokratnega drugega uporabnika – podjetje, h kateremu ga bo napotil na delo delodajalec. Predmet pogodbe ni opravljanje dela za delodajalca, ampak delodajalec napoti delavca k drugemu uporabniku oz. podjetju, kateremu delodajalec - po dogovoru s podjetjem - začasno zagotavlja delavce. Agencija za zagotavljanje delavcev je delodajalec, ki v razmerju do delavca nastopa kot stranka pogodbe o zaposlitvi, čeprav je njegova dejavnost zgolj zagotavljanje dela pri njem zaposlenih delavcev drugim uporabnikom. Tretja stranka v pravnem razmerju pa je vsakokratni drug uporabnik – podjetje, ki v razmerju do delodajalca nastopa kot njegov poslovni partner, v razmerju do delavca pa kot *de facto*<sup>21</sup> delavčev delodajalec. Gre za več pogodbenih razmerij hkrati, ki so utemeljena na pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem (agencijo). Delavec z vsakim novim uporabnikom ne sklepa pogodbe o zaposlitvi, temveč je podlaga za opravljanje njegovega dela gospodarska pogodba, sklenjena med delavčevim delodajalcem – agencijo in vsakokratnim uporabnikom ter pisna napotitev na delo, ki jo delavcu za vsakokratnega uporabnika izda njegov delodajalec – agencija. Delavec je dolžan delo opravljati po navodilih in pod nadzorom uporabnika in ne svojega delodajalca. V tem pogledu je v razmerju do uporabnika v takšnem razmerju kot drugi delavci, ki so zaposleni pri uporabniku (glej Kresal in drugi 2002: 212–213). Z dejavnostjo zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom se lahko ukvarja le delodajalec, ki je za to dejavnost predhodno pridobil koncesijo pri ministrstvu, pristojnem za delo. Delodajalec, ki ima koncesijo, lahko drugim uporabnikom zagotavlja samo tiste delavce, ki so pri njem zaposleni oziroma s katerimi je predhodno sklenil delovno razmerje (glej Terzič 2006).

V določenih primerih pa delodajalec delavcev ne sme napotiti drugemu uporabniku. Gre za primere:

---

<sup>21</sup> *De facto* (latinsko)– dejansko, v praksi, vendar ne definirano po zakonu; je v nasprotju z *de jure* (latinsko), ki pomeni po zakonu, po pravici, s pravnega stališča.

- ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12-ih mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti,
- ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delavec, ki opravlja takšne vrste delo, mora biti glede plačil, varnosti in zdravja pri delu ter drugih, z delom povezanih okoliščin, obravnavan enako kot drugi delavci, zaposleni pri uporabniku.

Slabost te vrste zaposlitve je, da je varnost zaposlitve nizka, zaposlitev je nestalna in negotova, odvisna od potreb podjetij in sposobnosti agencije, da delavcem zagotavlja delo sproti, pogosta menjava delovnega okolja pa lahko stresno vpliva na delavca, prav tako imajo delavci manj finančnih ugodnosti (npr. težje najamejo kredit). Z vidika podjetja uporabnika je ta oblika dela ugodna, ker prispeva k večji fleksibilnosti podjetja, saj lahko podjetje na ta način prilagaja količino delovne sile glede na nihanja v povpraševanju in proizvodnji ter opravlja le funkcije, vezane na delovni proces, prav tako se skrajša čas od potrebe po delavcu do nastopa dela, podjetju pa se zmanjša tudi obseg aktivnosti in stroškov, povezanih z iskanjem delavcev. Zaposlovanje preko agencij se vse bolj uveljavlja kot rekrutacijski kanal, ki podjetjem omogoča, da spoznajo delavce in jih po preteku dogovorjenega obdobja, če so ustrezni, tudi zaposlijo (glej Kohont 2003: 453).

### **2.5.1.3 Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del**

Javna dela predstavljajo enega izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja in so bila v Sloveniji vpeljana leta 1991. Brezposelnim osebam omogočajo, da se ponovno vključijo v svet dela, povečajo svojo konkurenčnost na trgu dela, ohranijo in razvijejo svoje delovne navade ter ob pomoči države sami prispevajo k zagotavljanju lastne socialne varnosti. Javna dela brezposelnim osebam odkrivajo nove zaposlitvene možnosti in priložnosti ter jih vzpodbujajo k samozaposlovanju. Na drugi strani javna dela vzpodbujajo socialnoekonomski razvoj lokalnih skupnosti, saj omogočajo opravljanje nepridobitnih del in storitev, ki jih ni mogoče izvajati kot redno dejavnost ter s tem prispevajo k dvigu kakovosti življenja



občanov. Odkrivajo tudi nove tržne priložnosti ter izvajalcem in naročnikom omogočajo, da spoznajo in vzgajijo kader za kasnejšo zaposlitev. Javna dela imajo torej zaposlovalno in družbeno funkcijo.

Javna dela ureja *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-UPB1* (UL RS, št. 107/2006, nadalje ZZZPB-UPB1), ki opredeljuje javna dela kot lokalne ali državne zaposlitvene programe, namenjene spodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelnih. Organizirajo se lahko za izvajanje izobraževalnih, socialnovarstvenih, kmetijskih, komunalnih in drugih programov, njihovo izvajanje pa mora biti izključno neprofitno. Ne smejo se izvajati za dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička ali kadar bi z izvajanjem le-teh na trgu povzročili nelojalno konkurenco. Vlada RS sprejme za vsako proračunsko obdobje načrt javnih del, s katerim opredeli število vključenih oseb v javna dela in obseg sredstev za izvedbo javnih del, lahko pa ta načrt določi tudi lokalna skupnost, vendar le v primeru, da v celoti zagotovi sredstva za izvajanje načrta. V okviru izvajanja javnega dela nastopajo kot nosilci pravic in obveznosti zavod za zaposlovanje (nadalje zavod), brezposelna oseba, vključena v javno delo, naročnik in izvajalec javnega dela – oseba javnega prava, ki naroči in sofinancira javno delo (država, lokalna skupnost), ter subjekt, ki izvaja javno delo (podjetje, zavod) in v katerega delovni proces se brezposelna oseba vključi.

Brezposelne osebe se v program javnega dela vključujejo na podlagi izdelanega zaposlitvenega načrta in ustreznega napotila zavoda. Ciljne skupine, ki se vključujejo v programe javnih del, so brezposelne osebe, ki najtežje najdejo zaposlitev. To so:

- brezposelne osebe, starejše od 50 let, prijavitelne na zavodu nad 6 mesecev, brezposelne osebe s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe, prijavitelne na zavodu nad dve leti, in brezposelne osebe, prijavitelne na zavodu nad tri leta,
- invalidi in posebej ranljive ciljne skupine brezposelnih oseb (starejše od 50 let), prijavitelne na zavodu nad eno leto, osebe s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe, prijavitelne na zavodu nad tri leta, brezposelne osebe, prijavitelne na zavodu nad štiri leta, Romi, zdravljeni odvisniki, osebe po prestajanju zaporne kazni, žrtve nasilja in druge težje zaposeljive brezposelne osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo.

V razvojne programe javnih del, ki so namenjeni razvoju novih delovnih mest, se vključujejo tudi brezposelne osebe, ki so prijavitelne na zavodu nad eno leto (glej Zavod Republike

Slovenije za zaposlovanje 2007a). Zavod krije del stroškov javnega dela, ostale stroške pa krijeta naročnik oziroma izvajalec javnega dela. Zavod lahko zahteva vrnitev stroškov, če se javno delo ne izvaja v skladu s pogodbo. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je potrebno upoštevati posebnosti, določene v ZZZPB-UPB1 (npr. delodajalec – izvajalec javnega dela ne izbere svobodno, s katero brezposelno osebo bo sklenil delovno razmerje, temveč o izbiri osebe odloča zavod za zaposlovanje, tudi ni predhodne objave prostega delovnega mesta...). Brezposelna oseba je dolžna javno delo opravljati pod nadzorom in pod navodili izvajalca javnega dela, ki je njen pravni in dejanski delodajalec, zavod pa je z obema subjektoma pogodbe o zaposlitvi v razmerju na drugi pravni podlagi.

Leta 2006 je bilo za javna dela namenjenih 5 milijard SIT, za leto 2007 pa 3.266.175.000,00 SIT, kar predstavlja le 61% sredstev. Za leto 2008 je Vlada RS za javna dela namenila 16,7 milijona evrov, kar znaša približno 4 milijarde tolarjev (glej Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2007). V naslednji tabeli je prikazana struktura oseb, ki so bile leta 2006 vključene v javna dela.

Tabela 2.5.1.3.1: Struktura oseb, vključenih v javna dela v letu 2006 (po spolu, izobrazbi, starosti, čakalni dobi oz. trajanju brezposelnosti)

<b>Struktura</b>		<b>Število</b>	<b>Delež</b>
Spol	ženske	2.727	57,7
	moški	1.999	42,3
Starost	do 18 let	21	0,4
	18 do 26 let	999	21,1
	26 do 30 let	684	14,5
	30 do 40 let	799	16,9
	40 do 50 let	884	18,7
	50 let in več	1.339	28,4
Trajanje brezposelnosti (čakalna doba)	do 6 mesecev	494	10,4
	od 6 mesec. do 1 leta	589	12,5
	1 leto in več	2.055	43,5
	3 leta in več	1.588	33,6
Kvalifikacija oz. izobrazba	I.	934	19,8
	II.	199	4,2
	III. - IV.	778	16,5
	V.	1.793	37,9
	VI. - VII.	1.022	21,6
Skupaj		4.726	100,0
Izhodi v zaposlitev		814	17,2

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007b.

Iz tabele 2.5.1.3.1 je razvidno, da je bilo leta 2006 v javna dela vključenih 4.726 oseb, od tega 2.727 žensk (57,7%) in 1.999 moških (42,3%). Delež žensk, vključenih v javna dela, je višji kot delež moških. Najvišji delež oseb, vključenih v javna dela, je v starostni skupini nad 50 let (28,4%) in v starostni skupini od 18–26 let (21,1%). 43,5% brezposelnih oseb je moralo, da so se lahko vključile v javno delo, čakati eno leto ali več, 33,6% pa celo tri leta ali več. Le 10,4% oseb se je lahko vključilo v javno delo, ko je njihova brezposelnost trajala manj kot šest mesecev. Največ oseb, ki so bile vključene v javna dela, je imelo peto stopnjo izobrazbe (37,9%). Le 17,2% oseb se je kasneje preko opravljanja javnega dela tudi zaposlilo.

#### **2.5.1.4 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu**

Delo na domu predstavlja nestandardno obliko opravljanja dela, katere bistven element je kraj opravljanja dela, saj delavec svojega dela ne opravlja v delodajalčevih delovnih prostorih, ampak na svojem domu oziroma na drugem kraju, ki ga določi sam. Delo na domu je urejeno v *Konvenciji MOD št. 177 o delu na domu*, 1996, Slovenija pa konvencije do sedaj še ni ratificirala.

Delo na domu je eden od svetovnih trendov. Ljudje so danes vse manj pripravljeni žrtvovati svoj prosti čas in sploh življenje na račun dela. Ta oblika zaposlitve je dobrodošla predvsem za tiste delavce, ki lahko nemoteno in učinkovito opravljajo svoje delo tudi izven delovnih prostorov svojega delodajalca oz. je narava dela takšna, da fizična prisotnost v matični delovni enoti ni potrebna. Tipični predstavniki dela na domu so informatiki, arhitekti, grafični oblikovalci, novinarji in znanstveniki, ki lahko preko domače pisarne opravljajo svoje delovne obveznosti. Delodajalec z delavcem komunicira "na razdaljo" - z uporabo spleta, telefona in pošte. V praksi se za to delo odloča malo ljudi. Ljudje, ki bi lahko to možnost uporabili, se še vedno raje odločajo za delo izven domačega okolja. V službo hodijo tudi zaradi občutka pripadnosti organizaciji in prisotnosti socialnih stikov, ki jih doma drugače ne bi imeli. Z rednim opravljanjem dela na domu se meja med delovnim in bivalnim prostorom bistveno zabriše. Slabost dela na domu za delodajalca bi lahko bila ta, da je delavec, ki opravlja delo doma, ponavadi deležen manjšega nadzora, zato je težje meriti njegovo dejansko delovno učinkovitost. Pogoj, da delavec doma učinkovito opravlja svoje delovne obveznosti je, da je discipliniran in če pri tem ni težav, je lahko delodajalec brez skrbi (glej Palčič 2005).

Kot delo na domu se opredeljuje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. (25. člen ZDR-A) Konvencija MOD št. 177 o delu na domu določa, da je delodajalec v smislu dela na domu vsaka fizična ali pravna oseba, ki posredno ali neposredno razdeli delo na domu v zvezi s svojo gospodarsko dejavnostjo. Iz razloga varnosti in zdravja pri delu se lahko prepove opravljanje določene vrste dela ali uporabo določenih substanc pri delu na domu. Delodajalec pa je dolžan, da o nameravanem delu na domu pisno obvesti inšpekcijo dela pred začetkom dela na domu, prav tako lahko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za delo na domu samo za takšne vrste delo, ki sodi v delodajalčevo dejavnost in ki je potrebno za opravljanje delodajalčevega dela. Inšpektor za delo lahko delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je to škodljivo ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavca ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se to delo opravlja (glej Kresal in drugi 2002: 254–262).

Delodajalec mora v primeru inšpekcijskega nadzora predložiti vso dokumentacijo, s katero bo dokazal, da je izpolnil vse zahteve delovnopravne zakonodaje v zvezi z opravljanjem dela delavca na domu (akt o sistemizaciji delovnih mest, izjava o varnosti z oceno tveganja) oz. v zvezi z upoštevanjem ostalih obveznosti iz delovne zakonodaje ter predpisov o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavca v skladu z določbami *Zakona o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD* (UL RS RS, št. 56/1999, 64/2001) (glej Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2005).

Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja (26. člen ZDR-A). Delodajalec ni dolžan upoštevati določb glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka v primeru, ko je z delavcem sklenjena pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (66. člen ZDR-A).

### 2.5.1.5 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

ZDR pojma poslovodnih oseb ne opredeljuje. Poslovodne osebe so osebe, ki so po statusnopравnih predpisih ali po aktih pravne osebe pooblašene, da vodijo njene posle. Poslovodna funkcija se lahko opravlja v obliki delovnega ali civilnega razmerja. S poslovodnimi osebami se lahko sklene ena od vrst pogodb o zaposlitvi, čeprav se za ureditev razmerij med poslovodno osebo in pravno osebo lahko sklene tudi civilnopravna pogodba. Pojem poslovodstva za področje gospodarskih dejavnosti opredeljuje *Zakon o gospodarskih družbah - ZGD* (UL RS, št. 42/2006 (60/2006-popr.), 26/2007-ZSDU-B, 33/2007-ZSReg-B, 67/2007-ZTFI (100/2007-popr. – nadalje ZGD), ki določa, da se za poslovodstvo štejejo organi ali osebe, ki so po zakonu ali po aktih družbe pooblašeni, da vodijo njene posle. Za področje negospodarskih dejavnosti določa status poslovodnih oseb *Zakon o zavodih - ZZ* (UL RS, št. 12I/1991, 45I/1994 Odl.US: U-I-104/92, 8/1996, 18/1998 Odl.US: U-I-34/98, 36/2000-ZPDZC, 127/2006-ZJZP - nadalje ZZ), ki določa, da je poslovodni organ zavoda direktor ali drug individualni organ. ZDR ne določa, da bi morala biti poslovodna oseba v delovnem razmerju. Odločitev o tem, na kakšni podlagi se opravlja funkcija poslovođenja, je odvisna le od volje pogodbenih strank.

Položaj poslovodne osebe se razlikuje od položaja odvisnega delavca, saj iz narave poslovođenja izhaja, da je to delo bolj samostojno in neodvisno ter usmerjeno k rezultatu, zato so za urejanje pravnega položaja poslovodnih oseb pomembni tudi predpisi s področja statusnega in obligacijskega prava, lahko pa poslovodna oseba opravlja to funkcijo tudi na podlagi druge pogodbe civilnega prava. Bistveni element pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami je, da je stranka pogodbe na strani delavca oseba s statusom poslovodne osebe. Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo se lahko izjemoma sklene brez predhodne javne objave prostega delovnega mesta (glej Kresal in drugi 2002: 262–267). Poslovodna oseba in subjekt, katerega posle vodi poslovodna oseba, lahko v pogodbi o zaposlitvi uredita pravice, obveznosti in odgovornosti, ki se nanašajo na pogoje in omejitve delovnega razmerja za določen čas, delovni čas, plačilo za delo, disciplinsko odgovornost in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, manj ugodno kot to velja za druge delavce.

V poglavje Posebnosti pogodb o zaposlitvi spada tudi pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ki jo bom podrobneje predstavila v naslednjih poglavjih.

### **3. ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM IN TRG DELOVNE SILE**

*Najbolj razširjena oblika krajšega delovnega časa v državah EU je t. i. delna zaposlitev oz. part-time zaposlitev. Slovenska zakonodaja jo pozna pod imenom zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Trajala naj bi manj od polnega delovnega časa pri danem delodajalcu. Ponekod določajo zanjo poleg največjega števila ur na teden, na primer 30, tudi najmanjše število delovnih ur. V Sloveniji je to vprašanje rešeno z določilom, da so vse pravice in obveznosti delavcev sorazmerne dolžini njihovega delovnega časa (Svetlik 2002: 131).*

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je oblika zaposlitve, kjer je delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri določenem delodajalcu in lahko pomeni delno zaposlitev v dnevu, tednu, mesecu ali letu. Lahko se dela tudi polne delovne dni, vendar samo določene dni (glej Verša 1996: 615).

#### **3.1 TREND SKRAJŠEVANJA POLNEGA DELOVNEGA ČASA**

V zadnjih 130 letih se delovni čas nenehno krajša, obratno temu pa delež delovno aktivnega prebivalstva vedno bolj narašča. Skrajševanje delovnega časa deluje kot sredstvo za preraščevanje omejene količine dela. Kljub občasnim nihanjem se je v Sloveniji od leta 1970 letni delovni čas skrajšal za nekaj več kot 300 ur. To je zlasti opazno v devetdesetih letih, ko je možno dogovorno skrajševanje polnega delovnega časa na 36 ur na teden in ko se širi zaposlovanje s krajšim delovnim časom.

V tabeli, ki sledi, je prikazan trend dolgoročnega skrajševanja delovnega časa v nekaterih državah od leta 1870 do 1987.

Tabela 3.1.1: Dolgoročno skrajševanje delovnega časa v izbranih državah – število dejansko opravljenih delovnih ur letno v povprečju na posameznika

Leto	Francija	Nemčija	V. Brit.	ZDA	Japonska
1870	2.945	2.941	2.948	2.964	2.945
1890	2.770	2.765	2.807	2.789	2.770
1913	2.588	2.584	2.624	2.605	2.588
1929	2.297	2.284	2.286	2.342	2.364
1938	1.848	2.316	2.267	2.062	2.361
1950	1.926	2.316	1.958	1.867	2.166
1960	1.919	2.081	1.913	1.795	2.318
1973	1.771	1.804	1.688	1.717	2.093
1987	1.543	1.620	1.557	1.608	2.020

Vir: Madison v Svetlik in drugi 2002: 121.

Podatki v tabeli 3.1.1 kažejo, da se je v obdobju od leta 1870 do 1987 delovni čas v vseh opazovanih državah skrajšal. Najbolj, skoraj za polovico, se je skrajšal v Franciji, na Japonskem pa se je skrajšal najmanj, vendar še vedno za skoraj tretjino. Trend skrajševanja delovnega časa pa se še nadaljuje (glej Svetlik in drugi 2002: 121).

### 3.2 KRAJŠI DELOVNI ČAS IN SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE

Delo s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni posebej razvito in med iskalci zaposlitve tudi ni posebej zaželeno. Ta oblika zaposlitve je uporabljena predvsem kot prehod v upokožitev za starejše delavce ter kot oblika zaposlovanja invalidov. Slovenija sodi med države s tradicionalno strukturo trga delovne sile, ki je ni mogoče hitro spremeniti. Prav tako tudi spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti ne moreta naenkrat spremeniti miselnosti delodajalcev in delojemalcev, saj pri obojih prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali v obdobju, ko je bila prevladujoča zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom<sup>22</sup>. Podobno velja tudi za ženske, ki v drugih evropskih državah predstavljajo večino

<sup>22</sup> 142. člen ZDR določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur tedensko in da se lahko z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali s kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden. Ta člen tudi določa, da se v primeru, če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

zaposlenih s krajšim delovnim časom. Socialna politika pa prav tako ne spodbuja te oblike zaposlovanja (glej Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004: 244–245).

Slovenski delavci iščejo predvsem zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, vendar pa zaradi razmeroma majhnih možnosti zaposlovanja sprejmejo tudi druge oblike zaposlitve. Fleksibilne zaposlitve se v Sloveniji širijo razmeroma hitro, najpogostejše pa so v storitvenem sektorju. V Sloveniji je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom dolgo časa edina oblika zaposlitve in je še vedno prevladujoča, prav tako pa si večina ljudi, ki iščejo zaposlitev, želi te vrste zaposlitve. Iz družbe, kjer sta bili socialna varnost in zagotovljena služba nekaj povsem samoumevnega, smo prišli v družbo tržnega kapitalizma, ki je povečal stopnjo brezposelnosti, katere vzrok je predvsem posledica strukturnih sprememb na trgu dela, zmanjšal število delovno aktivne populacije ter spremenil poklicno in sektorsko strukturo trga delovne sile. Slovenski trg delovne sile je v primerjavi s trgi razvitih držav še vedno relativno tog, deleži fleksibilnih oblik zaposlovanja pa so pod povprečjem EU. Odras dejstva, da v praksi delavci težijo predvsem k polnemu delovnemu času, so tudi določbe v ZDR, ki olajšujejo prehod iz krajšega delovnega časa v polni delovni čas, medtem ko določb, ki bi omogočale prehod iz polnega delovnega časa v krajši delovni čas (čeprav mednarodna ureditev temu napotuje), v zakonu ni najti (glej Senčur-Peček 2005: 1664).

V Sloveniji se je razširjenost dela s krajšim delovnim časom v obdobju od leta 1996 do 2005 povečala, kar prikazujeta spodnji tabeli, vendar pa je ta vrsta zaposlitve v Sloveniji še izredno skromno razširjena. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je v državah EU-27 pogost način vstopa in izstopa iz trga dela, v Sloveniji pa se - v primerjavi z drugimi državami - skoraj ne uporablja kot način izstopa iz trga dela.

V naslednji tabeli je prikazan trend naraščanja zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji od leta 1993 do leta 2006.



Tabela 3.2.1: Delovno aktivno prebivalstvo s skrajšanim delovnim časom, Slovenija, 1993-2006 (v 1000 in %)

Leto	skupaj (v 1000)	moški (v 1000)	ženske (v 1000)	skupaj (%)	moški (%)	ženske (%)
1993	44	20	24	5,2	4,5	6,1
1994	46	22	24	5,4	4,9	6,1
1995	50	22	27	5,6	4,7	6,7
1996	59	24	35	6,8	5,2	8,6
1997	72	32	40	7,9	6,5	9,6
1998	65	30	36	7,3	6,1	8,7
1999	54	25	29	6,1	5,2	7,2
2000	58	26	32	6,5	5,3	7,8
2001	56	25	31	6,1	5,0	7,4
2002	55	24	31	6,1	4,9	7,5
2003	56	25	31	6,2	5,2	7,5
2004	88	40	47	9,3	7,9	11,0
2005	86	37	48	9,0	7,2	11,1
2006*	88	36	51	9,3	7,0	12,0

\*podatek je za prvo četrtletje 2006

Vir: Statistični urad Republike Slovenije 2006b.

Iz tabele 3.2.1 vidimo, da zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji narašča, tako pri moških kot pri ženskah. Leta 1993 je bilo tako zaposlenih 5,2% ljudi, leta 2005 pa je delež teh zaposlitev znašal že 9,3%. Pri ženskah je ta delež višji. V letu 2006 je pri ženskah znašal 12,0%, pri moških pa 7,0%. Leta 1993 pa je pri moških znašal 4,5%, pri ženskah pa 6,1%.

Tabela 3.3: Razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji po starostnih skupinah od leta 1996-2005

Starostna skupina	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
15 - 24 let	8,5	14,8	14,9	12,9	13,4	15,8	17,6	21,8	29,1	31,9
25 - 49 let	4,7	4,4	4,2	3,4	3,3	3,3	3,5	3,3	4,4	4,2
15 - 64 let	6,2	7,1	6,7	5,9	5,3	5,3	5,8	5,8	8,3	7,8
50 - 64 let	13,2	14,0	12,6	14,0	19,0	8,2	8,9	7,9	12,0	9,6

Vir: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj 2006.

Iz tabele 3.3. je razvidno, da so mladi v starostni skupini od 15–24 let tisti, ki imajo največji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom, predvsem so to ženske. Delež zaposlitev s krajšim

delovnim časom v tej starostni skupini konstantno narašča, saj je bilo leta 1996 tako zaposlenih 8,5% mladih, leta 2005 pa že 31,9%. V starostni skupini 25–49 let je delež teh zaposlitev razmeroma majhen, v letu 2005 je znašal le 4,2%. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom pa se nekoliko poveča v starostni skupini od 50–64 let, vendar je, glede na leto 1996, ko je bil 13,2%, leta 2006 znašal le 6,9%. Najvišji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom je bil v tej starostni skupini leta 2000, ko je znašal kar 19,0% (glej Urad za makroekonomske analize in razvoj 2006).

Povečanje razširjenosti zaposlitev s krajšim delovnim časom se interpretira kot pozitiven trend. Na strani povpraševanja po delu zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje fleksibilnost trga dela, saj povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe dela pa takšne vrste zaposlitev povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas, da dela krajši delovni čas. Omogoča tudi lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

### 3.3 KRAJŠI DELOVNI ČAS IN EVROPSKI TRG DELOVNE SILE

V evropskih državah zaposlitev s krajšim delovnim časom narašča in večinoma predstavlja prostovoljno odločitev posameznika za to vrsto dela. V državah EU so predvsem ženske tiste, ki se odločajo za to zaposlitev. V naslednji tabeli je prikazana razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom v EU-27 za prvo četrtletje leta 2007 po dejavnosti, starostni skupini in spolu.

Tabela 3.3.1: Razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom po dejavnosti, starostni skupini in spolu v EU-27 za prvo četrtletje 2007, v %

<b>Dejavnost</b>	<b>15+</b>	<b>15-24</b>	<b>25-54</b>	<b>55+</b>
Skupaj (moški, ženske)	18,4	26,2	16,0	26,4
Kmetijstvo, lov, ribištvo	21,5	31,5	15,4	33,3
Industrija, energija	7,4	9,8	6,2	13,5
Gradbeništvo	5,8	6,0	4,9	12,0
Trgovina, transport,	20,2	36,9	16,2	25,1
Ekonomija, finance	19,7	23,9	17,5	31,0
Drugo	26,4	31,6	24,8	32,2
Skupaj (moški)	7,8	19,5	4,8	15,9

Kmetijstvo, lov, ribištvo	15,6	29,5	9,5	26,7
Industrija, energija	3,0	7,8	1,6	8,1
Gradbeništvo	3,4	5,4	2,2	9,0
Trgovina, transport,	9,5	30,5	5,1	15,0
Ekonomija, finance	8,8	21,7	5,3	20,8
Drugo	11,7	27,0	8,6	18,8
Skupaj (ženske)	31,6	34,3	29,7	41,6
Kmetijstvo, lov, ribištvo	31,4	36,2	25,7	43,0
Industrija, energija	17,5	14,7	16,4	30,7
Gradbeništvo	34,2		34,2	46,3
Trgovina, transport,	33,8	43,1	30,6	41,8
Ekonomija, finance	32,1	25,8	30,8	47,8
Drugo	34,3	33,8	33,1	41,5

Vir: Romans in Hardarson 2007: 3.

Iz tabele 3.3.1 je razvidno, da je bil v prvem četrtletju leta 2007 v EU-27 najvišji delež zaposlenih krajši delovni čas v starostni skupini nad 55 let, kjer je znašal 26,4%. V starostni skupini od 15–55 let je bil ta delež 18,4%, medtem ko je bil nekoliko višji v starostni skupini od 15–24 let, kjer je znašal 26,2%. V starostni skupini od 25–54 let je bil delež oseb, ki so zaposlene krajši delovni čas, nižji in je znašal 16,0%. Ko opazujemo posebej moške in ženske vidimo, da je delež tako zaposlenih žensk občutno višji kot delež moških, kar velja za vse starostne skupine. Pri moških je najvišji delež v starostni skupini od 25–54 let, kjer znaša 19,5%, pri ženskah pa izstopa starost nad 55 let, kjer je ta delež 41,6%. Sledi starostna skupina od 15–24 let z deležem 31,6%. Najvišji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, skupaj za moške in ženske, je v starostni skupini nad 55 let v dejavnosti kmetijstva, lova in ribištva (33,3%), v starostni skupini 25–54 let so to ostale dejavnosti (24,8%), v starostni skupini od 15–24 let so to dejavnost trgovine, transporta in komunikacij (36,9%), v starostni skupini od 15 let naprej pa druge dejavnosti (26,4%). Najvišji delež žensk, zaposlenih krajši delovni čas, je v starostni skupini nad 55 let v dejavnosti ekonomije in financ (47,8%), pri moških v tej starostni skupini pa je to dejavnost ribištva, lova in ribolova (26,7%). V starostni skupini 25–54 let je najvišji delež žensk zaposlenih v gradbeništvu (34,2%), pri moških pa v dejavnosti kmetijstva, lova in ribištva (9,5%). V tej starostni skupini je delež moških najnižji in znaša 4,8%. V starostni skupini od 15–24 let je najvišji delež žensk zaposlen v dejavnosti trgovine, transporta in komunikacij (43,1%), enako velja za moške (29,5%). V starostni skupini od 15-54 let je najvišji delež žensk zaposlen v drugih dejavnostih (34,3%), takoj za njimi je dejavnost trgovine, transporta in komunikacij (33,8%), najvišji delež moških pa je zaposlen v dejavnosti ribištva, kmetijstva in ribolova (15,6%).

Slovenija močno zaostaja za povprečjem EU-27 glede zaposlitev s krajšim delovnim časom, kar je razvidno iz spodnje tabele.

Tabela 3.3.2: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom po spolu v EU-27 za prvo četrtletje leta 2007

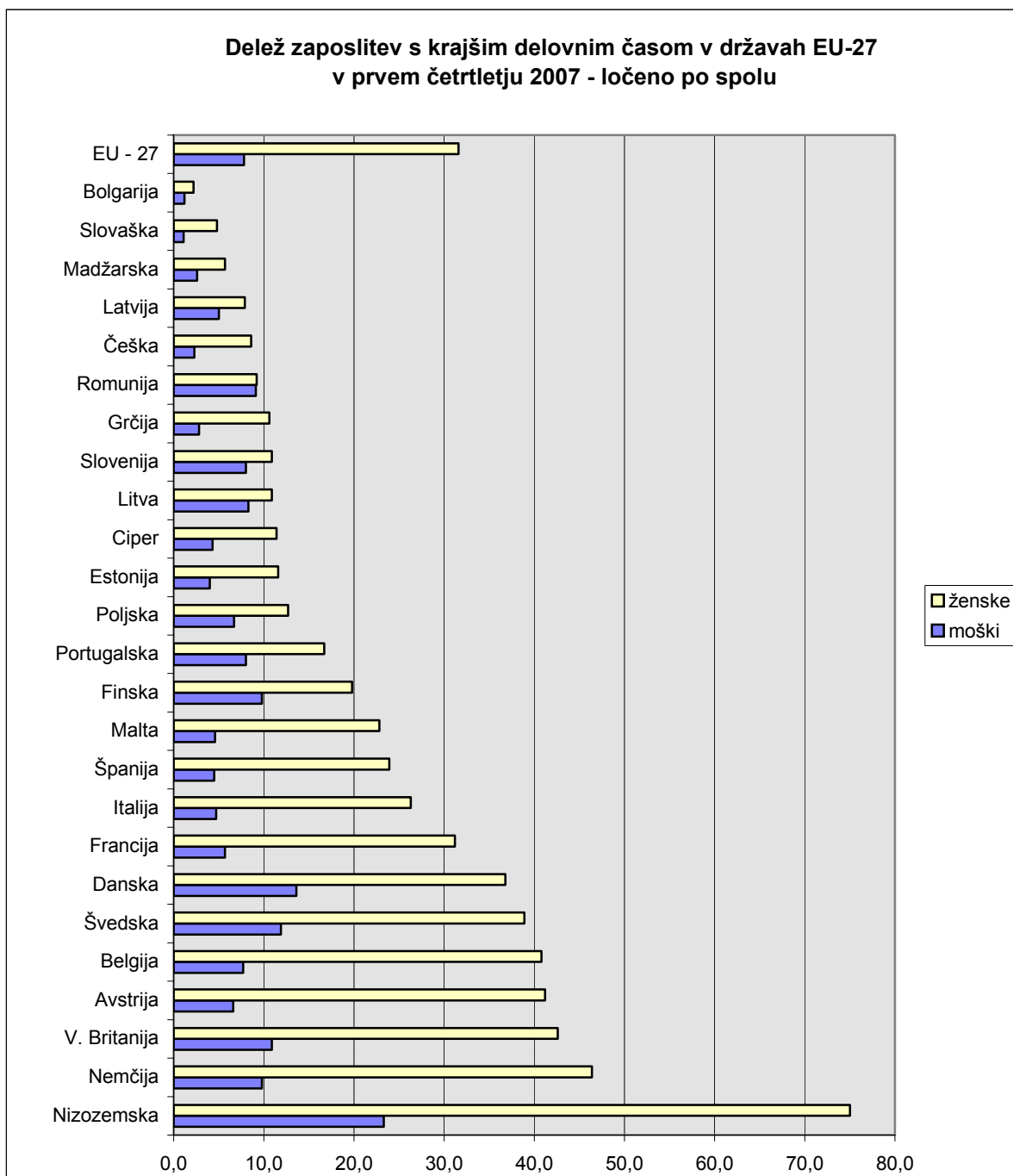
<b>Države</b>	<b>2007 (v 1000)</b>	<b>skupaj</b>	<b>moški</b>	<b>ženske</b>
Nizozemska	3.897	46,6	23,3	75,0
Nemčija	9.953	26,5	9,8	46,4
V. Britanija	7.236	25,6	10,9	42,6
Švedska	1.092	24,6	11,9	38,9
Danska	679	24,4	13,6	36,8
Avstrija	882	22,3	6,6	41,2
Belgija	964	22,2	7,7	40,8
Francija	4.368	17,6	5,7	31,2
Finska	355	14,7	9,8	19,8
Italija	3.027	13,2	4,7	26,3
Španija	2.495	12,4	4,5	23,9
Portugalska	618	12,0	8,0	16,7
Malta	16	10,4	4,6	22,8
Litva	145	9,6	8,3	10,9
Poljska	1.392	9,4	6,7	12,7
Slovenija	89	9,3	8,0	10,9
Romunija	94	9,1	9,1	9,2
Estonija	50	8,8	4,0	11,6
Ciper	28	7,5	4,3	11,4
Latvija	70	6,4	5,0	7,9
Grčija	259	5,8	2,8	10,6
Češka	245	5,0	2,3	8,6
Madžarska	155	4,0	2,6	5,7
Slovaška	64	2,8	1,1	4,8
Bolgarija	52	1,7	1,2	2,2
Irska				
Luksemburg				
EU - 27	39.505	18,4	7,8	31,6

Vir: Romans in Hardarson 2007: 3.

Iz tabele 3.3.2 je razvidno, da se Slovenija v zaposlitvah s krajšim delovnim časom nahaja pri drugi polovici držav z 9,3% deležem tako zaposlenih, za njo so Romunija, Estonija, Ciper, Latvija, Grčija, Češka, Madžarska, Slovaška in Bolgarija. Povprečje zaposlitev s krajšim delovnim časom je v EU-27 18,4%, kjer znašata delež moških 7,8% in delež žensk 31,6%. Najvišji delež teh zaposlitev ima Nizozemska (skupaj 46,6%), ki dejansko tudi najbolj izstopa, sledita ji Nemčija (skupaj 26,6%) in Velika Britanija (skupaj 25,6%), nato Švedska,

Danska, Avstrija in Belgija, ki vse dosegajo povprečje EU-27. Pod povprečjem EU-27 so Francija, Finska, Italija, Španija, Portugalska, Malta, Litva, Poljska, Slovenija, Romunija, Estonija, Ciper, Latvija, Grčija, Češka, Madžarska, Slovaška in Bolgarija. V vseh državah je delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom, občutno višji kot delež moških. Bolj podrobno sem to prikazala z grafom 3.1.

Graf 3.3.3: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v državah EU-27 v prvem četrtnetu 2007 – ločeno po spolu



Vir: Romans in Hardarson 2007: 3.

Iz grafa 3.3.3 je razvidno, da je v EU-27 povprečno število žensk, zaposlenih krajši delovni čas, 31,6%, moških pa 7,8%. Najvišji delež žensk je na Nizozemskem, kjer znaša kar 75,0%, delež moških pa je 23,3%. Na Nizozemskem je tudi delež moških, zaposlenih krajši delovni čas, najvišji v primerjavi z ostalimi državami EU-27. Po deležu žensk si sledijo države Nemčija (ženske 46,4%, moški 9,8%), Velika Britanija (ženske 42,6%, moški 10,9%), Avstrija (ženske 41,2%, moški 6,6%), Belgija (ženske 40,8%, moški 7,7%), Švedska (ženske 38,9%, moški 11,9%), Danska (ženske 36,8%, moški 13,6%), Francija (ženske 31,2%, moški 5,7%), Italija (ženske 26,3%, moški 4,7%), Španija (ženske 23,9%, moški 4,5%), Malta (ženske 22,8%, moški 4,6%), Finska (ženske 19,8%, moški 9,8%), Portugalska (ženske 16,7%, moški 8,0%), Poljska (ženske 12,7%, moški 6,7%), Estonija (ženske 11,6%, moški 4,0%), Ciper (ženske 11,4%, moški 4,3%), Litva (ženske 10,9%, moški 8,3%), Slovenija (ženske 10,9%, moški 8,0%), Grčija (ženske 10,6%, moški 2,8%), Romunija (ženske 9,2%, moški 9,1%), Češka (ženske 8,6%, moški 2,3%), Latvija (ženske 7,9%, moški 5,0%), Madžarska (ženske 5,7%, moški 2,6%), Slovaška (ženske 4,8%, moški 1,1%) in Bolgarija (ženske 2,2%, moški 1,2%). Zanimivo je, da je v Romuniji delež žensk in moških, ki so zaposleni krajši delovni čas, skoraj enak.

Delo s krajšim delovnim časom je bolj uveljavljeno oziroma razširjeno v državah severne Evrope kot v državah južne Evrope. Te razlike med državami povzročajo različne kombinacije dejavnikov, vključno z različnimi ekonomskimi politikami posameznih držav, trgov delovne sile, organizacijo otroškega varstva, izobraževanjem, davčno politiko in socialno varnostjo (glej O'Reilly in Fagan v Isusi in Corral 2005: 3).

## 4. PРАВNA UREDITEV ZAPOSLOTITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

### 4.1 MEDNARODNOPРАВNA UREDITEV ZAPOSLOTITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Pomembnosti dela s krajšim delovnim časom sta se zavedali tako Mednarodna organizacija dela (nadalje MOD), ki je leta 1994 sprejela *Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija MOD št. 175)* in *Priporočilo št. 182 o delu s krajšim delovnim časom*, kot Evropska skupnost (nadalje ES), ki je leta 1997 sprejela *Direktivo 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom*. S to direktivo je bil uveljavljen okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sprejet s strani socialnih partnerjev na ravni ES (Direktiva 97/81/ES). Namen omenjenih konvencije in direktive je, da prispevata k pospeševanju razvoja dela s krajšim delovnim časom in k fleksibilni organizaciji delovnega časa na način, ki upošteva potrebe delodajalcev in delavcev ter zagotavlja varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas. Prav tako skušata preprečevati diskriminacijo tako zaposlenih delavcev v razmerju do delavcev, ki delajo polni delovni čas (glej Senčur-Peček 2005: 1664).

#### 4.1.1 Mednarodna organizacija dela

MOD je dne 24.6.1994 v Ženevi sprejela *Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija MOD št. 175)*. Konvencija upošteva, da so za delavce, ki delajo krajši delovni čas, pomembne tudi določbe naslednjih konvencij:

- *Konvencije o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo*, ki je bila sprejeta leta 1951,
- *Konvencije o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih*, ki je bila sprejeta leta 1958,
- *Konvencije in Priporočila o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju* (dokumenta sta bila sprejeta leta 1981),
- *Konvencije o pospeševanju zaposlenosti in zaščite za primer brezposelnosti*, ki je bila sprejeta leta 1988, in
- dodatne določbe *Priporočila o politiki zaposlovanja*, ki je bilo sprejeto leta 1984.

Konvencija MOD št. 175 izhaja iz stališča, da je treba na področjih dostopa do zaposlitve, delovnih pogojev in socialne varnosti zagotoviti varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas. Ureditev se nanaša na vse delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom, za kar se štejejo zaposlene osebe, katerih običajni delovni čas je krajši od delovnega časa primerljivih delavcev, ki delajo polni delovni čas. Izjeme lahko določi nacionalna zakonodaja. Delavci, zaposleni za polni delovni čas, ki so delno nezaposleni zaradi ekonomskih, tehničnih ali strukturnih razlogov in imajo začasno skrajšan normalni delovni čas, ne spadajo v kategorijo delavcev, ki delajo krajši delovni čas. Konvencija od držav podpisnic zahteva, da zagotovijo enako varstvo delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom na področju kolektivnih delovnih razmerij, glede poklicne varnosti in zdravja ter glede diskriminacije pri zaposlovanju in poklicu. Prav tako izrecno določa prepoved diskriminacije glede določanja plače, in prepoveduje diskriminacijo glede socialne varnosti ter določa, da morajo biti pogoji enakovredni pogojem primerljivih delavcem s polnim delovnim časom, ti pogoji pa se lahko določijo v sorazmerju z delovnimi urami ali drugimi metodami. Izrecno določa prepoved diskriminacije glede varstva materinstva, prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in plačanih državnih praznikov ter odsotnosti z dela zaradi bolezni, pri čemer se lahko denarni prejemki določijo v sorazmerju z opravljenimi urami dela ali zaslužkom.

Države, ki so podpisnice konvencije, lahko same določijo spodnje meje števila delovnih ur krajšega delovnega časa ali spodnje meje zaslužka, pod katerim so delavci lahko izključeni iz varstva glede enake obravnave, in sicer, glede socialne varnosti (razen glede poškodbe pri delu), prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in državnih praznikov ter odsotnosti z dela zaradi bolezni. V primeru, da država uvede spodnje meje, so za državo določene posebne obveznosti (omejitve, stalno ažuriranje, poročanje). Države podpisnice morajo z nacionalno ureditvijo zagotoviti možnost, da se na podlagi svobodne odločitve zagotovi prehod z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom ali obratno, poleg tega pa je potrebno pri uporabi tega instituta upoštevati tudi posebne potrebe posameznih kategorij oseb - brezposelni, delavci z družinskimi obveznostmi, starejši delavci, delavci s posebnimi potrebami, delavci, ki se izobražujejo (glej Kresal in drugi 2002: 243).

#### **4.1.2 Evropska unija**

EU je leta 1997 sprejela *Direktivo 97/81/EC*, ki se nanaša na *Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom*, sklenjen med organizacijami delodajalcev in sindikatov na ravni EU.



Cilj direktive je odprava diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in izboljšanje kvalitete takšnega dela. Delo s krajšim delovnim časom naj bi si delavec izbral prostovoljno, ob upoštevanju tako potreb delavca kot potreb delodajalca.

Direktiva 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom opredeljuje delavca, ki dela s krajšim delovnim časom kot delavca, katerega normalni delovni čas, preračunan na teden ali na povprečje v obdobju zaposlitve, ki ne sme biti daljše od enega leta, znaša manj kot normalen delovni čas primerljivega delavca, ki dela s polnim delovnim časom. Temeljno načelo direktive je načelo prepovedi diskriminacije, ki določa, da delavcev, ki delajo krajši delovni čas, ni dovoljeno obravnavati drugače oz. manj ugodno kot delavce s polnim delovnim časom zgolj na osnovi dela s krajšim delovnim časom. Drugačna obravnava je dopustna v primeru, če je utemeljena na objektivni osnovi oziroma na stvarnem razlogu. Kjer je primerno, je treba uporabljati načelo sorazmernosti (*pro rata temporis*). Pomembna je tudi določba, na podlagi katere se delavčeva odklonitev transformacije delovnega razmerja s polnim delovnim časom v krajši delovni čas ali obratno ne more šteti za utemeljen razlog za prenehanje zaposlitve. Delodajalci morajo o tej obliki zaposlitve obveščati delavske predstavnike v podjetju, prav tako jih morajo obveščati glede omogočanja prehodov iz zaposlitve za polni delovni čas v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno. Delodajalci morajo obveščati delavske predstavnike tudi o možnostih delavcev, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, o možnostih dostopa do vseh zaposlitev pri delodajalcu, tudi na vodstvenih in strokovnih položajih, in glede zagotavljanja možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja ter poklicne mobilnosti (glej Kresal in drugi 2002: 244).

## **4.2 SLOVENSKA UREDITEV ZAPOSLOTVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Slovenijo zavezuje tako Konvencija MOD št. 175 in Direktiva 97/81/ES, ki obe temeljita na priznavanju pomena dela s krajšim delovnim časom. Delo s krajšim delovnim časom je urejeno v 10. poglavju ZDR, ki se nanaša na posebnosti pogodb o zaposlitvi, prav tako pa so določbe, ki se tudi nanašajo na to obliko dela, vsebovane v nekaterih drugih členih tega zakona, in sicer, v:

- 121. členu<sup>23</sup>, ki se nanaša na trajanje pripravništva,
- 131. členu<sup>24</sup>, ki se nanaša na regres,
- 132. členu<sup>25</sup>, ki se nanaša na odpravnino ob upokojitvi,
- 145. členu<sup>26</sup>, ki se nanaša na prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa,
- 146. členu<sup>27</sup>, ki se nanaša na dopolnilno delo,
- 147. členu<sup>28</sup>, ki se nanaša na razporejanje delavcev,
- 154. členu<sup>29</sup>, ki se nanaša na odmor med delovnim časom,
- 159. členu<sup>30</sup>, ki se nanaša na trajanje letnega dopusta,
- 161. členu<sup>31</sup>, ki se nanaša na pridobitev pravice do letnega dopusta,
- 191. členu, ki se nanaša starševski dopust in pravico do krajšega delovnega časa zaradi izrabe le-tega,
- 200. členu, ki se nanaša na pravice delovnih invalidov v okviru katerih mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, zagotoviti opravljanje dela s krajšim delovnim časom, in

<sup>23</sup> Drugi odstavek 121. člena ZDR določa, da se lahko pripravništvo sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev.

<sup>24</sup> Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR, ko gre za krajši delovni čas v posebnih primerih (56. člen ZDR-A).

<sup>25</sup> V 132. členu ZDR je določeno, da ima delavec v primeru, da se delno upokoji, pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu (tretji odstavek 57. člena ZDR-A). Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR, ko gre za krajši delovni čas v posebnih primerih (četrti odstavek 57. člena ZDR-A).

<sup>26</sup> Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa (nadurnega dela in dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče) delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

<sup>27</sup> Prvi odstavek 146. člena ZDR določa, da sme delavec, ki dela polni delovni čas, izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.

<sup>28</sup> Prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

<sup>29</sup> Prvi odstavek 154. člena ZDR določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom ZDR, vendar najmanj 4 ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

<sup>30</sup> Prvi odstavek 159. člena ZDR določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

<sup>31</sup> 161. člen ZDR določa, da delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

- 202. členu, ki se nanaša na pravico starejšega delavca, da sklone delovno razmerje s krajšim delovnim časom, če se delno upokoji.

Dosedanja zakonodaja je omogočala zaposlovanje s krajšim delovnim časom in ni določala spodnje meje dopustnega krajšega delovnega časa, prav tako je upoštevala načelo enakosti in sorazmernosti glede obsega pravic in obveznosti, ki izhajajo iz takega delovnega razmerja. ZDR pa, drugače kot predhodna ureditev, izrecno določa, da naložitev dela preko dogovorjenega krajšega delovnega časa enostransko s strani delodajalca, brez predhodnega dogovora o tem v pogodbi o zaposlitvi, ni možna. Prav tako je novost, da so možni prehodi iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno. Ti prehodi so predvsem v povezavi z uresničevanjem pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo (starševski dopust) in pokojninskega zavarovanja (delna upokojitev). Pri pripravi ZDR so bili upoštevani vsi mednarodni dokumenti, ki urejajo področje dela s krajšim delovnim časom.

ZDR ureja dve obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom. Ti sta:

- delovno razmerje s krajšim delovnim časom, do katerega pride po volji pogodbenih strank (določbe 64. in 65. člena ZDR ter nekatere druge določbe v ZDR), ter
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom v posebnih primerih – invalidnost, delna upokojitev, zdravstveni razlogi in starševstvo (skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu).

ZDR ureja delovnopravni položaj delavca, ko dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu predvsem v 66. členu, kjer določa, da ima tak delavec pravice iz socialnega zavarovanja kot če bi delal polni delovni čas. Zakoni, ki urejajo ta področja, pa urejajo pravice delavca za preostali čas do polnega delovnega časa, ko delavec ne dela - delna pokojnina, nadomestilo (glej Senčur-Peček 2005: 1664).

## 5. KRAJŠI DELOVNI ČAS PO VOLJI STRANK

Delovno razmerje s krajšim delovnim časom, do katerega pride po volji pogodbenih strank, predstavlja klasično obliko zaposlitve s krajšim delovnim časom. Do te oblike zaposlitve pride na podlagi soglasja volje delavca in delodajalca. Delodajalec potrebuje delavca, ki bi delal krajši delovni čas, delavec pa takšno zaposlitev sprejme. Vzroki, zakaj delojemalec sprejme to obliko dela, so različni (ne dobi zaposlitve za polni delovni čas, bolj mu ustreza delo s krajšim delovnim časom, lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti...).

ZDR obravnava v poglavju, ki se nanaša na posebnosti pogodb o zaposlitvi, tudi pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovni časom in določa, da se lahko pogodba o zaposlitvi sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, prav tako obravnava tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in zaposlitev s krajšim delovnim časom v posebnih primerih.

### 5.1 OPREDELITEV KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa (64. člen ZDR). Dejstvo, da je navedena določba uvrščena v poglavje, ki obravnava posebnosti pogodb o zaposlitvi, kaže, da je pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas pravilo, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pa izjema, ki jo zakon ureja posebej. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom sta pomembna *načelo prostovoljnosti* in *načelo soglasja*. Obvezna sestavina vsake pogodbe o zaposlitvi je tudi določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali s krajšim delovnim časom, kar določa 29. člen ZDR<sup>32</sup>. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja

---

<sup>32</sup> Prvi odstavek 29. člena ZDR določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,

pri delodajalcu (drugi odstavek 64. člena ZDR). Za opredelitev te vrste zaposlitve je pomembno, kako opredelimo čas, ki se pri konkretnem delodajalcu šteje za polni delovni čas, saj lahko polni delovni čas pri delodajalcu traja 36, 37, 38, 39 ali 40 ur. To je odvisno od ureditve v zakonu ali v kolektivni pogodbi. Kot zaposlitev za krajši delovni čas se šteje zaposlitev za kakršenkoli krajši delovni čas od tako določenega polnega delovnega časa pri delodajalcu. Zakon ne določa spodnje meje trajanja delovnega časa, zato je določitev konkretnega trajanja krajšega delovnega časa prepuščena svobodni pogodbeni volji strank. V nekaterih posebnih primerih je zakonsko določen maksimalni krajši delovni čas, in sicer, v primeru dopolnilnega dela in pri delni upokojitvi. Določitev konkretnega trajanja krajšega delovnega časa je obvezna vsebina pogodbe o zaposlitvi.

### **5.1.1. Pravice in obveznosti delavca, ki dela krajši delovni čas**

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas. Uveljavlja jih sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače (tretji odstavek 64. člena ZDR). Določilo vsebuje *pravilo o prepovedi diskriminacije* oziroma enaki obravnavi delavcev, ki delajo krajši delovni čas, s tistimi, ki delajo polni delovni čas, ob upoštevanju *pravila o sorazmernosti (pro rata temporis)*. Pravilo vsebuje tudi možnost, da zakon določa izjeme od obeh pravil (npr. pravilo sorazmernosti ni uporabljeno pri t. i. nedeljivih pravicah – npr. pravica do letnega dopusta, pravica do povračila stroškov za prevoz na delo in iz dela, pravica do izobraževanja oziroma poklicnega napredovanja...). Navedene pravice gredo delavcu v polnem obsegu, medtem ko se lahko t. i.

- 
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
  - določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
  - določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
  - določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
  - določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
  - dolžino odpovednih rokov,
  - navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
  - druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom (11. člen ZDR-A).

Velja omeniti, da mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki, iz česar izhaja, da morajo biti sestavine pogodbe o zaposlitvi izražene v pisni obliki, vendar, če stranki nista sklenili pogodbe v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe. Delavec ima v takem primeru pravico zahtevati izročitev pisne oblike pogodbe, kar lahko uveljavlja tudi prek sodišča.

deljive pravice (plača in drugi denarni prejemki) uresničujejo v sorazmernem obsegu (glej Kresal in drugi 2002: 246–247).

### 5.1.1.1 Pravica do letnega dopusta in regresa

Delavec, ki ima delovno razmerje sklenjeno za krajši delovni čas, ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov – enako kot delavec, ki dela polni delovni čas (prvi odstavek 159. člena ZDR in četrti odstavek 64. člena ZDR). Delavec s krajšim delovnim časom je z delavcem, ki dela polni delovni čas, izenačen glede pravice do letnega dopusta, saj ta delavcu pripada, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (161. člen ZDR<sup>33</sup>).

Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, pripada tudi regres za letni dopust, saj je pravica do regresa vezana na pravico do letnega dopusta. Delavčeva pravica do regresa je sorazmerna delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu (peti odstavek 56. člena ZDR-A).

*Navedene zakonske določbe je mogoče (gramatikalno) razlagati tako, da so delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, z delavci, ki delajo s polnim delovnim časom, izenačeni le glede minimalnega letnega dopusta po prvem odstavku 159. člena ZDR, ne pa tudi glede dodatnih dni letnega dopusta, predvidenih v drugem in tretjem odstavku 159. člena ZDR<sup>34</sup>, in glede možnosti, da se daljše trajanje letnega dopusta določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. To bi pomenilo, da je zakonska ureditev v nasprotju s Konvencijo MOD št. 175, ki glede plačanega letnega dopusta za delavce s krajšim delovnim časom zahteva enakovredne pogoje kot jih imajo delavci, ki delajo polni delovni čas, in dopušča uporabo načela sorazmernosti le glede denarnih prejemkov. V skladu z mednarodno priznanim načelom enake obravnave bi*

---

<sup>33</sup> 161. člen ZDR določa, da delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

<sup>34</sup> Drugi odstavek 159. člena ZDR določa, da ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Tretji odstavek 159. člena ZDR določa, da ima delavec pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

*bilo treba delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, zagotoviti letni dopust v trajanju kot izhaja iz vseh odstavkov 159. člena ZDR, pa tudi iz kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, pri katerem so ti delavci zaposleni, oziroma iz pogodbe o zaposlitvi. Nadomestilo za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta pa je (v skladu z načelom sorazmernosti) odvisno od časa, za katerega je delavec sklenil delovno razmerje. V primeru, ko delavec dela na primer štiri ure na dan, mu bo delodajalec za vsak dan letnega dopusta dolžan plačati nadomestilo za štiri ure odsotnosti (Senčur-Peček 2005: 1664).*

#### **5.1.1.2 Pravica do odmora med delovnim časom**

Pravica do odmora med dnevnim delom pripada delavcu, ki dela krajši delovni čas najmanj štiri ure na dan, v trajanju, ki je sorazmerno času, prebitim na delu (drugi odstavek 154. člena ZDR). Če delavec dela manj kot štiri ure na dan, pravice do odmora nima. Glede na to, da pripada delavcu, ki dela polni delovni čas, 30 minut odmora, pripada delavcu, ki dela štiri ure na dan, 15 minut odmora, delavcu, ki dela 5 ur na dan, približno 19 minut odmora, itd.. Drugačna ureditev velja za mladoletne delavce, ki imajo, če delajo najmanj štiri ure in pol, pravico do 30 minut odmora (drugi odstavek 196. člena ZDR).

#### **5.1.1.3 Pravica do odmora za dojenje**

Pravica do odmora za dojenje med delovnim časom se zagotavlja le delavki, ki doji otroka in dela polni delovni čas. Ta pravica se odreka vsem delavkam, ki delajo s krajšim delovnim časom, čeprav ta traja npr. šest ali sedem ur na dan ali je njihov delovni čas razporejen tako, da delajo nekaj dni na teden po osem ur na dan. Zakon glede te pravice različno obravnava delavke, ki delajo krajši delovni čas, in delavke, ki delajo polni delovni čas. To pomeni odstop od Konvencije MOD št. 175, ki določa, da se delavcem, ki delajo krajši delovni čas, zagotovijo enakovredni pogoji glede varstva materinstva (glej Senčur-Peček 2005: 6).

#### **5.1.1.4 Pravica do sodelovanja pri upravljanju**

Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, ima pravico do sodelovanja pri upravljanju (peti odstavek 64. člena ZDR) v skladu s posebnim zakonom, in sicer, *Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (UL RS, št. 42/93, 56/2001 – ZSDU), kar je v skladu s Konvencijo

MOD št. 175, ki zahteva, da je potrebno delavcem, ki delajo krajši delovni čas, v zvezi s pravico do organiziranja, kolektivnih pogajanj in nastopanja kot predstavnikov delavcev, zagotoviti enako varstvo kot je zagotovljeno delavcem, ki delajo polni delovni čas.

#### **5.1.1.5 Prepoved odreditve nadurnega dela**

Delodajalec delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, ne sme odrediti nadurnega dela oz. dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen, ko gre za dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče<sup>35</sup> (šesti odstavek 64. člena ZDR). Gre za izjemne primere, ki se v praksi redko pojavljajo. Odreditev nadurnega dela je dopustna samo tedaj, ko je taka možnost izrecno dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. Delavcu, ki dela polni delovni čas, pa delodajalec lahko odredi nadurno delo in mu s tem enostransko podaljša njegov delovni čas, ki je določen z zakonom ali kolektivno pogodbo.

#### **5.1.2 Začasna prerazporeditev in neenakomerna razporeditev delovnega časa**

ZDR izrecno ne ureja vprašanja, ki se nanaša na *neenakomerno razporeditev* in *začasno prerazporeditev* delovnega časa. Pri delavcu, ki dela krajši delovni čas, je dopustna tudi neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa, saj pri tem ne gre za podaljševanje delovnega časa, ampak za takšno razporeditev delovnega časa, pri kateri delavec v določenem obdobju dela več kot polni, v drugem obdobju pa manj kot polni delovni čas. Delovni čas v povprečju ne sme preseči dogovorjenega delovnega časa. Pri delavcih, ki delajo krajši delovni čas, ne obstajajo okoliščine, zaradi katerih ne bi smeli delati več kot dogovorjeni krajši delovni čas. V tem primeru niti ne pride do podaljšanja, ampak le do drugačne razporeditve delovnega časa, zato ni razloga, da bi bili delavci, ki delajo krajši delovni čas, drugače obravnavani kot delavci, ki delajo polni delovni čas (glej Senčur-Peček 2005: 7).

---

<sup>35</sup> 144. člen ZDR določa, da je delavec dolžan opravljati delo preko polnega delovnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda (62. člen ZDR-A).



## **5.2 SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS**

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se sklepa praviloma na enak način kot pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom, pogodbeni stranki pa imata enake pravice in obveznosti pri sklepanju pogodbe kot pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom. Posebnost predstavljata določili 23. in 24. člena ZDR, ki se nanašata na objavo prostih delovnih mest oziroma izjeme od obveznosti objave. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (četrti odstavek 23. člena ZDR). Ta določba izhaja iz zahteve Direktive 97/81/ES, katere namen je pospeševanje dostopa do ustrezne zaposlitve in zagotovitev lažjega prehoda iz posebne oblike zaposlitve v tipično obliko zaposlitve. Kršitev te določbe predstavlja za delodajalca prekršek z denarno kaznijo. Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene brez javne objave, če delodajalec osebo, ki je bila pri njem zaposlena s krajšim delovnim časom, zaposli s polnim delovnim časom (prvi odstavek 23. člena ZDR).

Do sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom lahko pride v primeru, da delodajalec delavca zaposli na novo, lahko pa ima delavec z delodajalcem že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom. V tem primeru morata delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, saj ZDR določa, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi, če se spremeni katera od sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki se nanašajo na naziv delovnega mesta, kraj opravljanja dela, čas trajanja delovnega razmerja in na določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu (drugi odstavek 47. člena ZDR). V primeru spremembe ostalih sestavin pogodbe zadošča sprememba pogodbe – aneks.

### **5.2.1 Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci**

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci, pri čemer zakon ureja posebnosti, ki so povezane s sklepanjem takšnih pogodb (65. člen ZDR). Gre za

primere, ko delavec kombinira več zaposlitev s krajšim delovnim časom tako, da sklene več pogodb o zaposlitvi z različnimi delodajalci. Zakon ne določa spodnjih mej glede trajanja delovnega časa po posamezni sklenjeni pogodbi, edini pogoj je, da lahko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom, kar pomeni 40 ur tedensko. Ta omejitev se lahko poveča le ob upoštevanju zakonsko dopustnih primerov pri opravljanju *dopolnilnega dela*. Delavec, ki doseže polni delovni čas na podlagi več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pri različnih delodajalcih, lahko opravlja dopolnilno delo.

Delavec, ki ima sočasno sklenjenih več pogodb o zaposlitvi, ima pravice in obveznosti v razmerju do več delodajalcev, zato se mora z njimi sporazumeti o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela (odsotnost zaradi bolezni, izobraževanja, porodniškega dopusta, starševskega dopusta, praznikov), prav tako pa so delodajalci delavcu dolžni zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen, ko bi jim to povzročilo škodo (tretji odstavek 65. člena ZDR). V tem primeru bi moral delodajalec dokazati, da bi njegova škoda preseгла škodo delavca, ki bi delavcu nastala zaradi zavrnitve sočasne izrabe pravice. Glede delovnega časa velja, da delodajalec ne more brez utemeljenega razloga, ki izhaja iz potrebe delovnega procesa, zavrniti predlogov delavca in ostalih delodajalcev o ureditvi tega delovnega pogoja (glej Kresal in drugi 2002: 252). »Dogovor bo nedvomno laže doseči tedaj, ko bo delavec z vsemi delodajalci hkrati sklepal pogodbo o zaposlitvi kot v primeru, ko bo delavec najprej uskladił navedena vprašanja z enim ali več delodajalci, pozneje pa bo sklepal pogodbo o zaposlitvi z dodatnim delodajalcem in bo potrebno o nekaterih vprašanjih ponovno usklajevanje z vsemi delodajalci« (Senčur-Peček 2005: 1664). Da bi lahko delavec celovito uresničeval svoje obveznosti in pravice v razmerju do vseh delodajalcev, morajo biti obveznosti delodajalca in delavca sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (četrti odstavek 65. člena ZDR).

Delovnopravni položaj delavca, ki dela pri več delodajalcih s krajšim delovnim časom, je definiran z načelom enake obravnave in načelom sorazmernosti, v določeni meri pa je potrebno upoštevati posebnosti njegovega položaja, ki izhajajo iz dejstva, da ima več delodajalcev. Delavec uresničuje deljive pravice iz delovnega razmerje (plača, odmor) pri vsakem od delodajalcev v sorazmerju s časom, za katerega je pri določenem delodajalcu sklenil delovno razmerje, nedeljive pravice (pravica do letnega dopusta, pravica do sodelovanja pri upravljanju) pa mu pripadajo pri vseh delodajalcih v celoti. Zakon glede

delavcev, ki delajo pri več delodajalcih, ne ureja vprašanja plačila stroškov prevoza na delo in iz dela, stroškov za prehrano med delom in regresa za letni dopust, zato bi bilo ta vprašanja primerno urediti v pogodbah o zaposlitvi. Pri povračilu stroškov za prevoz na delo in iz dela bi bilo potrebno upoštevati razporeditev delovnega časa delavca pri posameznih delodajalcih. Če dela delavec nekaj dni v tednu pri enem delodajalcu, nekaj dni pa pri drugih, mu vsak delodajalec povrne stroške prevoza za dni, ko dela pri njem. V primeru, da delavec vsak dan dela pri več delodajalcih, ki so v istem kraju, bi bilo primerno v pogodbah o zaposlitvi določiti, da vsak od delodajalcev delavcu povrne stroške prevoza na delo v določenem delu. Pri povračilu stroškov za hrano bi moral vsak delodajalec delavcu povrniti del stroškov v sorazmerju s časom, za katerega je delavec pri posameznem delodajalcu sklenil delovno razmerje. Podobno velja za regres za letni dopust, saj delavcu pripadata le en letni dopust v koledarskem letu in en regres (glej Senčur-Peček 2005: 1664).

#### **5.2.1.1 Dopolnilno delo**

Dopolnilno delo je posebna oblika dela s krajšim delovnim časom, ker je za to obliko dela zakon določil drugačna pravila glede časa trajanja in druge posebnosti kot to velja za delo s krajšim delovnim časom. Dopolnilno delo se šteje za eno od rednih vrst zaposlitev s krajšim delovnim časom, zato ZDR dopolnilnega dela ne uvršča med posebne pogodbe o zaposlitvi, ampak ga uvršča v poglavje o delovnem času. Posebnost je v tem, da je delavec že polno zaposlen pri enem delodajalcu in zato dela več kot polni delovni čas. Ker pa se to delo šteje za redno vrsto zaposlitve, je delodajalec po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo ter zavarovanje za primer brezposelnosti (glej Korpič-Horvat 2005: 1638–1640). Pri tej obliki dela delavec že dela polni delovni čas pri nekem delodajalcu (prvi delodajalec), krajši delovni čas, največ osem ur na teden, pa še pri drugem delodajalcu, vendar le za določena dela (vzgojno-izobraževalna, kulturno-umetniška in raziskovalna dela) ali dela deficitarnih poklicev (prvi odstavek 146. člena ZDR). Delavec ima pri obeh delodajalcih sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in sicer, pri prvem za polni delovni čas, pri drugem pa za krajši delovni čas, največ za osem ur na teden. Omejitev opravljanja dopolnilnega dela na največ osem ur na teden je določena, ker dopolnilno zaposlovanje zmanjšuje možnosti zaposlovanja brezposelnih oseb, poleg tega pa delavca izčrpava, kar lahko negativno vpliva na njegovo zdravje in varnost. Ta časovna omejitev je upoštevana tudi zaradi *Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa*, ki določa, da povprečni delovni čas za

sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne sme preseči 48 ur. Pogodba o zaposlitvi z drugim delodajalcem se lahko sklene le po poprejšnjem soglasju delodajalca, pri katerem delavec dela polni delovni čas, saj lahko delo delavca pri drugem delodajalcu negativno vpliva na opravljanje dela pri prvem delodajalcu. Ali bo prvi delodajalec dal soglasje, je odvisno izključno od volje njega samega. Pogodba o zaposlitvi z dopolnilnim delom preneha v skladu z ZDR, po poteku dogovorjenega časa in z umikom soglasja prvega delodajalca (tretji odstavek 146. člena ZDR).

*Zakon o javnih uslužbencih – ZJU-UPB3 (UL RS, št. 63/07)* te oblike dela ne določa, zato se za javne uslužbenke uporablja institut dopolnilnega dela, ki je določen v ZDR, prav tako kolektivne pogodbe posebej ne urejajo dopolnilnega dela. Dopolnilno delo pa določa *Zakon o zdravniški službi – ZZdrS-UPB3 (UL RS 72/06 - nadalje ZZdrS-UPB3)*. Zdravnik, ki v okviru mreže javne zdravstvene službe dela polni delovni čas pri enem ali več delodajalcih, sme izjemoma za opravljanje dopolnilnega dela skleniti pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem v okviru mreže javne zdravstvene službe, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom (41.c člen ZZdrS-UPB3).

## 6. KRAJŠI DELOVNI ČAS V POSEBNIH PRIMERIH

V tem poglavju bom predstavila ureditev dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov, ki urejajo pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi *starševstva, invalidnosti, delne upokojitve* in *iz zdravstvenih razlogov*. Krajši delovni čas v teh posebnih primerih urejajo:

- **predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, in sicer, *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1-UPB4* (UL RS, št. 105/2006 – nadalje ZPIZ-1-UPB4) - ureja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega z odmero delne invalidske pokojnine zavarovanca, pri katerem je nastala III. kategorija invalidnosti in kljub morebitni rehabilitaciji ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, ter zavarovanca, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa. Ureja tudi pravico do delne pokojnine,
- **predpisi o zdravstvenem zavarovanju**, in sicer, *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-UPB3*<sup>36</sup> (UL RS, št. 72/2006 – nadalje ZZVZZ-UPB3) - ureja delo s krajšim delovnim časom zaradi bolniške odsotnosti,
- **predpisi o starševskem dopustu**, in sicer, *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP-UPB2* (UL RS, št. 110/2006 – nadalje ZSDP-UPB2) - ureja pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi varstva otroka do tretjega leta starosti ali duševno ali telesno prizadetega otroka ter dopust za nego in varstvo otroka z delno odsotnostjo z dela, ki ne sme biti krajša od polovičnega obsega tedenske delovne obveznosti.

Delavec, ki dela krajši delovni čas po zgoraj navedenih predpisih, ima enake pravice iz socialnega zavarovanja kot če bi delal polni delovni čas, kar pomeni, da se tem delavcem čas, ko so na delu, šteje kot če bi delali polni delovni čas (prvi odstavek 66. člena ZDR). Delavci imajo pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas (drugi odstavek 66. člena ZDR). Delavčeva plača je odvisna od dejanskega obsega opravljenega dela in ne kot če

---

<sup>36</sup> Zakonodajno-pravna služba državnega zbora je na podlagi prvega odstavka 153. člena Poslovnika državnega zbora pripravila neuradno prečiščeno besedilo Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-NPB4 - neuradno prečiščeno besedilo zakona, aktualno od 8.11.2007 (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-NPB4 2007).

bi delal polni delovni čas. Druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, pa gredo delavcu, ki dela krajši delovni čas, enako kot delavcu, ki dela polni delovni čas, razen v primerih, ko ZDR določa drugače. Zgoraj navedeni zakoni, ki urejajo krajši delovni čas v posebnih primerih, urejajo pravice delavca za čas, ki ostane do polnega delovnega časa, torej za čas, ko delavec ne dela (glej Kresal in drugi: 2002-253).

## 6.1 PRAVICA STARŠEV DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA

Namen posebne ureditve za primer nosečnosti in starševstva je v tem, da delavcem in delavkam omogoči ustrezno usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti ter zagotovi ustrezno varstvo, da lahko svobodno načrtujejo družino in uresničujejo svoje poklicno življenje. Temeljno izhodišče pri tem je v enaki odgovornosti žensk in moških v zvezi s starševstvom in družino. Najpomembnejši mednarodni dokumenti, ki urejajo to področje so:

- *Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva* (revidirana), 1962, ki zavezuje Slovenijo. Konvencija je bila revidirana z novo *Konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva*, ki je Slovenija še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*, 1981, ki zavezuje Slovenijo,
- določbe *Evropske socialne listine*, in sicer, 8. člen o pravici zaposlenih žensk do porodniškega varstva ter 27. člen o pravici delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja,
- *Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile ali ki dojijo*.

### 6.1.1 Ureditev starševskega dopusta po ZDR

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta<sup>37</sup> (191. člen ZDR). Delavec je dolžan, da delodajalca

---

<sup>37</sup> *Starševski dopust* je splošni pojem, ki obsega naslednje vrste dopusta:

- *porodniški dopust* (pripada materi in traja 105 dni ter se izrabi ob rojstvu otroka v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjem nizu, brez prekinitev. Nastopi najkasneje 28 dni in največ 42 dni pred predvidenem datumom poroda. V izjemnih primerih lahko pravico izrabi tudi oče otroka, in sicer, če mati umre, zapusti otroka ali ni sposobna za samostojno življenje),

obvesti o začetku in načinu izrabe tega dopusta v roku 30-ih dni pred začetkom izrabe le-tega, razen, če zakon ne določa drugače. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (192. člen ZDR). ZDR napotuje na uporabo ZSDP-UPB2, ki ureja pravico do starševskega dopusta ter nadomestilo plače oziroma starševsko nadomestilo.

### 6.1.2 Zavarovanje za starševsko varstvo

Pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva spada v področje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo, kar ureja ZSDP-UPB2. Prednost zakona je, da na enem mestu ureja pravice, ki so bile prej vsebovane v različnih zakonih, dodanih je nekaj novih pravic, nekatere stare pravice pa so popravljene.

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- *pravica do starševskega dopusta* (porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust),
- *pravica do starševskega nadomestila*,
- *pravica staršev do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva*.

Pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom lahko uveljavljajo osebe, ki so zavarovane za starševsko varstvo. Upravičenci so torej vse osebe, ki so v delovnem razmerju in nekatere druge osebe, ki jih določa ZSDP-UPB2<sup>38</sup>.

- 
- *očetovski dopust* (pravica pripada očetu in je neprenosljiva, traja 90 koledarskih dni. Oče mora izrabiti 15 dni dopusta v času porodniškega dopusta matere v obliki polne odsotnosti z dela in v tem času ima pravico do nadomestila, 75 dni pa lahko izrabi do 8. leta otrokove starosti v obliki polne odsotnosti z dela, in sicer, v strnjenem nizu ali po dnevih. V primeru, da izrabi dopust po dnevih, se število dni zmanjša na 70% pripadajočih koledarskih dni. Za teh 75 dni očetu ne pripada nadomestilo, ampak le pravica, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost od minimalne plače. Pravica se je uveljavljala postopoma, v polnem obsegu 90 dni je bila uveljavljena s 1.1.2005),
  - *dopust za nego in varstvo otroka* (traja 260 koledarskih dni, lahko se podaljša. Izrabi se neposredno po izteku porodniškega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu. Največ 75 dni tega dopusta se lahko prenese in izkoristi najkasneje do 8. leta otrokove starosti v strnjenem nizu ali po dnevih),
  - *posvojiteljski dopust* (za otroka od 1–4 leta starosti traja 150 dni, za otroka od 4–10 let starosti pa 120 dni).

<sup>38</sup> 6. člen ZSDP-UPB2 določa osebe, ki so zavarovane za starševsko varstvo. To so:

- osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji,
- osebe v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji, poslani na delo ali na strokovno izpopolnjevanje v tujino, če niso obvezno zavarovane v državi, v katero so bile poslani,

### 6.1.3 Pravica staršev do dela s krajšim delovnim časom

Pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ima:

- eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti,
- eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka (48. člen ZSDP-UPB2),
- eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Ta pravica se je začela uporabljati s 1.1.2007 (48.b člen ZSDP-UPB2).

Pravico do dela s krajšim delovnim časom ima tudi eden od staršev, ki neguje in varuje otroka ter si na podlagi svoje dejavnosti sam plačuje prispevke za socialno varnost<sup>39</sup> za najmanj 20 ur tedensko (48.a člen ZSDP-UPB2). Pravice do dela s krajšim delovnim časom pa nima eden od staršev, če je otrok v rejništvu oziroma je zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje ali šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo. Izjema od tega je, če je obdobje, v katerem otrok biva v zavodu, krajše od 30 dni v letu (49.a člen ZSDP-UPB2). Določba je začela veljati s 1.1.2007.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom se staršu prizna z dnem, ko začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če je pravico uveljavljal najkasneje 60 dni po pridobitvi pravice

- 
- osebe, zaposlene pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvih s sedežem v Republiki Sloveniji, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno,
  - osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo pridobitno ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic,
  - poslovodne osebe gospodarskih družb in direktorji zasebnih zavodov v Republiki Sloveniji, ki niso zavarovane na drugi podlagi,
  - kmetje, člani njihovih gospodarstev in druge osebe, ki v Republiki Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic in so obvezno vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
  - brezposelne osebe, ki prejemajo na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije nadomestilo ali denarno pomoč, po predpisih, ki urejajo zavarovanje za primer brezposelnosti,
  - osebe, ki po prenehanju delovnega razmerja prejemajo nadomestilo med začasno zadržanostjo od dela od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje,
  - osebe, ki prejemajo starševsko nadomestilo po tem zakonu in niso zavarovane na drugi podlagi,
  - osebe, ki imajo pravico do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva po tem zakonu, in
  - osebe, ki imajo pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek po tem ali drugem zakonu.«

<sup>39</sup> Trinajsta točka 3. člena ZSDP-UPB2 določa, da so prispevki za socialno varnost prispevki za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevki za obvezno zdravstveno zavarovanje, prispevki za zavarovanje za primer brezposelnosti in prispevki za starševsko varstvo.



do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri centru za socialno delo, pri katerem je bila oziroma bi bila materi priznana pravica do porodniškega dopusta. Če pravice ne uveljavlja v tem roku, se pravica prizna od dneva vložitve popolne vloge. K vlogi je potrebno priložiti pogodbo o zaposlitvi z določbo o opravljanju dela s krajšim delovnim časom od polnega, iz katere mora biti razvidno obdobje opravljanja dela s krajšim delovnim časom in število ur dela na teden oziroma število ur dela na dan. Če starš uveljavlja pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti za otroka do osemnajstega leta starosti, je potrebno k vlogi priložiti zdravstveno dokumentacijo, v kateri je zadnji izvid, ki ni starejši od enega leta. Na podlagi zdravstvene dokumentacije pridobi center mnenje zdravniške komisije<sup>40</sup>, na podlagi katerega odloči. Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega traja do izteka obdobja, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi, v katerem bo eden od staršev delal krajši delovni čas od polnega, vendar ne dlje kot do tretjega leta otrokove starosti oziroma do osemnajstega leta starosti otroka, če neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka.

Pravico starš dobi pri delodajalcu, krajši delovni čas pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Država plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke, ki se nanašajo na primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino. Starš lahko na centru za socialno delo lahko uveljavlja pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti. Center za socialno delo na podlagi priznane pravice do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti prijavi upravičenca v zavarovanje. V primeru, da delavka ali delavec dela krajši delovni čas, se trajanje starševskega dopusta sorazmerno podaljša v koledarskih dnevih, in sicer, pripada staršu dvakrat toliko dni starševskega dopusta z delno odsotnostjo kot bi ga pripadalo za polno odsotnost z dela (glej Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007a).

---

<sup>40</sup> 3a člen ZSDP-UPB2 določa, da so zdravniške komisije komisije, ki dajejo mnenja centrom za socialno delo oziroma ministrstvu v postopkih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Zdravniške komisije imenuje minister, pristojen za družino, na predlog Pediatrične klinike v Ljubljani. Minister imenuje zdravniške komisije prve stopnje in zdravniške komisije druge stopnje.

Pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva uveljavlja vsako leto več upravičencev, prav tako pa so tudi izplačana sredstva vedno večja, kar je razvidno iz tabele 4.1.

Tabela 4.1: Prispevki zaradi dela s krajšim delovnim časom

<b>Leto</b>	<b>Število</b>	<b>Izplačana sredstva (v 1000 SIT)</b>
2002	436	40.690
2003	828	167.541
2004	1665	19.004
januar 2006	2495	40.084
februar 2006	2526	41.238
marec 2006	2600	42.579
april 2006	2599	41.519
maj 2006	2630	41.689
junij 2006	2730	44.061
julij 2006	2810	44.728
avgust 2006	2964	45.147
september	2975	45.281
oktober	3570	47.438
november	3446	51.736
december	ni podatka	ni podatka
januar 2007	3470	273.435 €
februar 2007	3740	293.035 €
marec 2007	3981	200.000 €
april 2007	4254	164.861 €
maj 2007	4518	363.881 €
junij 2007	4650	373.361 €
julij 2007	4262	385.010 €
avgust 2007	4316	398.866 €
september	4528	421.716 €
oktober	4527	432.695 €

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007b

»V Sloveniji približno polovica žensk v starosti od 20 do 49 let vidi starševstvo ob delu s polnim delovnim časom kot idealni način usklajevanja starševstva in poklicnih obveznosti, približno tretjina pa bi jih izbrala delo s polovičnim delovnim časom« (Stropnik v Stropnik 2006: 70).

#### **6.1.4 Dopust za nego in varstvo otroka ter delna odsotnost z dela**

Dopust za nego in varstvo otroka traja 260 dni, pravico do koriščenja le-tega pa ima eden od staršev neposredno po preteku porodniškega dopusta. Dopust se lahko v določenih primerih podaljša, in sicer, ob rojstvu dvojčkov za 90 dni, ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok za vsakega nadaljnjega otroka za 90 dni, ob rojstvu nedonošenčka za toliko dni, kolikor je bila nosečnost krajša od 260 dni, ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, za 90 dni, in sicer, na podlagi mnenja zdravniške komisije Pediatrične klinike v Ljubljani, ter v primeru, ko starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let se dopust podaljša za 30 dni, za tri otroke za 60 dni in za štiri ali več otrok za 90 dni. Navedene pravice se seštevajo.

Starša nimata pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod. Eden od staršev nima pravice do tega dopusta, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugemu od staršev ter sam ne varuje in ne neguje otroka. Če razlog za prenehanje pravice (otrok oddan v zavod oz. drugi osebi ali drugemu od staršev) nastopi v času trajanja dopusta, starša nimata pravice do neizrabljenega dela dopusta za nego in varstvo otroka. V primerih, ko je razlog za pravico do daljšega dopusta za nego in varstvo otroka rojstvo dveh ali več hkrati rojenih otrok, pa eden od otrok umre, staršema preneha pravica do pripadajočega dela daljšega dopusta (27. člen ZSDP-UPB2). Če je motnja v telesnem ali duševnem razvoju oziroma dolgotrajna hujša bolezen otroka ugotovljena po uveljavitvi pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, otrok pa še ni dopolnil starosti osemnajst mesecev, ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka 90 dni od dneva priznanja pravice (28. člen ZSDP-UPB2).

##### **6.1.4.1 Izraba dopusta za nego in varstvo otroka**

Dopust za nego in varstvo otroka se lahko izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (30. člen ZSDP-UPB2). Oba starša ne moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela, razen ob rojstvu dveh ali več hkrati živo rojenih otrok, otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ter otroka v družini, v kateri starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let oziroma, če varujeta in negujeta otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo (31. člen ZSDP-UPB2).

Delna odsotnost z dela v primeru polovične odsotnosti z dela ne more biti daljša od polovičnega obsega tedenske delovne obveznosti. Za časovno razporeditev delne odsotnosti z dela se medsebojno dogovorita starša in delodajalca. Če ne pride do dogovora, odloči o pravici do izrabe dopusta center za socialno delo (nadalje center), ki pri tem upošteva koristi otroka. Starša se pisno dogovorita o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Dogovor predložita centru skupaj z zahtevo za uveljavljanje pravice in z njim seznanita svoja delodajalca. Če se starša ne moreta dogovoriti o izrabi dopusta ali če je njuna odločitev v nasprotju s koristjo otroka, odloči o tem center, ki pri tem upošteva koristi otroka. Če izrabi dopust za nego in varstvo otroka samo eden od staršev, se pisnega dogovora ne sklene (29. člen ZSDP-UPB2). Del dopusta za nego in varstvo otroka, ki lahko traja največ 75 dni, se lahko prenese in izrabi najdalj do osmega leta otrokove starosti (26. člen ZSDP-UPB2).

Starša, ki sta prenesla del dopusta za nego in varstvo otroka, lahko le-tega izrabita v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela, delne odsotnosti z dela ali po dnevih v obliki polne odsotnosti z dela. Kadar starša izrabita dopust za nego in varstvo otroka po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70% pripadajočih koledarskih dni prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka. Delodajalec mora o izrabi prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka obvestiti pristojni center najkasneje 15 dni po nastopu dopusta. Obvestilu o izrabi dopusta mora priložiti tudi podatke za izračun osnove<sup>41</sup> za določitev starševskega nadomestila v času prenesenega dopusta. Evidenco o izrabi prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka vodita delodajalec in center. Na zahtevo centra, staršev ali druge osebe mora delodajalec izdati potrdilo o neizrabljenem prenesenem dopustu za nego in varstvo otroka (32. člen ZSDP-UPB2). Delavca morata obvestiti svojega delodajalca o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka v 3 dneh, ko je nastopil razlog za spremembo pisnega dogovora. V primeru izrabe prenesenega dopusta mora delavec obvestiti svojega delodajalca o svoji odsotnosti v 3 dneh pred nastopom le-tega, kadar ga izrabi po dnevih, in v 15 dneh pred nastopom, če ga izrabi v strnjenem nizu (33. člen ZSDP-UPB2).

---

<sup>41</sup> Tretji odstavek 42. člena ZSDP-UPB2 določa, da je osnova enaka osnovi, ki se uporablja za izračun nadomestila zaradi začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje.

### 6.1.5 Pravica do starševskega nadomestila

Delavec, ki je delno odsoten z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (192. člen ZDR). Navedeno pravico ureja ZSDP-UPB2, ki namesto izraza »nadomestilo plače« uporablja izraz starševsko nadomestilo. Pravica do starševskega nadomestila obsega:

- *porodniško nadomestilo* v času porodniškega dopusta,
- *očetovsko nadomestilo* v času očetovskega dopusta (v trajanju 15 dni, za 75 dni pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače),
- *nadomestilo za nego in varstvo otroka* v času dopusta za nego in varstvo otroka ter
- *posvojiteljsko nadomestilo* v času posvojiteljskega dopusta (38. člen ZSDP-UPB2).

Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Prav tako imajo pravico do nadomestila osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta. Ta pravica izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti ter plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in prejemanje delnega plačila za izgubljeni dohodek (39. člen ZSDP-UPB2).

Če se posamezna vrsta starševskega dopusta izrabi v obliki delne odsotnosti z dela, zavarovancu pripada pravica do starševskega nadomestila za toliko časa kot traja delna odsotnost z dela. Starševsko nadomestilo pripada za delovne dni oziroma delovne ure, ko je zavarovanec na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom (40. člen ZSDP-UPB2). Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred vložitvijo prve vloge za starševski dopust (41. člen ZSDP-UPB2). Če zavarovanec izrabi posamezne vrste starševskega dopusta v strnjem nizu brez prekinitve oziroma je prekinitvev krajša kot 365 dni, je osnova enaka osnovi, ki je bila določena ob izrabi prve vrste starševskega dopusta. Če zavarovanec izrabi posamezne vrste starševskega dopusta v več delih in je prekinitvev daljša kot 365 dni, se osnova za izračun starševskega nadomestila določi na novo. Osnova za določitev starševskega nadomestila v času prenesenega dopusta je enaka osnovi, ki se takrat uporablja za izračun nadomestila zaradi začasne odsotnosti od dela

zaradi bolezni, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje (42. člen ZSDP-UPB2). Upravičenci do starševskih nadomestil, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času trajanja starševskega dopusta, so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, obvezno zdravstveno zavarovani ter zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, prispevek delodajalca pa plačuje Republika Slovenija v skladu z zakonom, ki ureja posamezno področje. Prispevki se plačujejo od starševskega nadomestila po stopnjah, določenih z zakonom, ki določa stopnje prispevkov za socialno varnost (42. a člen ZSDP-UPB2). Izplačilo starševskega nadomestila, razen porodniškega nadomestila, ne more biti višje od dvainpolkratnika povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji in ne nižje od 55% minimalne plače (43. člen ZSDP-UPB2). Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100% osnove, za delno odsotnost z dela pa je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela (44. člen ZSDP-UPB2).

Pravica do starševskega nadomestila preneha, če pristojna inšpekcija za delo ugotovi, da oseba v času izrabe starševskega dopusta dela ali če oseba, ki nima pravice do starševskega dopusta, vendar je bila zavarovana najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom starševskega dopusta, začne delati oziroma začne opravljati samostojno dejavnost. Oseba, ki prejema starševsko nadomestilo, mora vrniti neupravičeno prejeti znesek starševskega nadomestila, skupaj s pripadajočimi obrestmi (45. člen ZSDP-UPB2). V letu 2005 je starševsko nadomestilo prejelo povprečno mesečno 17.534 upravičencev, to je za 3,3% več kot v letu 2004, ko je bilo povprečno mesečno 16.972 upravičencev (Statistični urad Republike Slovenije 2006a).

## **6.2 PRAVICA INVALIDA DO DELA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM IN DO DELNE INVALIDSKE POKOJNINE**

Hendikepirani ljudje<sup>42</sup> predstavljajo pomemben delež celotnega prebivalstva, približno 10% na svetovni ravni in približno 15% v okviru EU, podobno velja tudi za Slovenijo. Le manjši delež hendikepiranih oseb je vključen v redno zaposlitev, njihov delež med brezposelnimi je

---

<sup>42</sup> Slovenska pravna ureditev za označitev oseb z gibalnimi, senzornimi in drugimi oviranostmi, ki so zaradi omejitev ovirane pri vključevanju v samostojno življenje v družbi, vključno z nastopanjem na trgu dela, uporablja predvsem izraz »invalid«. Izraz uporabljajo Ustava RS, zakoni ter drugi pravni akti.

velik, prav tako je velik delež teh oseb izločen s trga dela. Hendikepirane osebe v praksi nimajo dejansko enakih možnosti pri nastopanju na trgu dela in vključevanju v zaposlitev, zato številni mednarodni dokumenti določajo pravico hendikepiranih oseb do enakih možnosti in obravnavanja, do enakopravnega vključevanja v življenje skupnosti, do pravice izbire in dostopnosti itd..

*Invalidi sestavljajo skupaj z neizobraženimi doseljenci, kulturno in etično drugačnimi, v določeni meri tudi z ženskami, tisto skupino delavcev, ki se težje uveljavljajo na trgu delovne sile. Pogosto verjamejo vzorcu, da so invalidi običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Omejitev delovne zmožnosti invalidov delodajalcem pogosto prinaša organizacijske težave, ker jih težko prerazporedijo z zamišljenim kadrovskim načrtom in hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid. Vse to so ključni razlogi, da invalidi težje dobijo delo kot drugi delavci, so bolj ogroženi ob brezposelnosti in dobivajo slabše plačana delovna mesta (Svetlik 2002: 436).*

Za invalida in družbo je v socialnem in ekonomskem smislu dobro, če v mejah svojih preostalih zmožnosti pridobi delo in ga tudi obdrži, vendar se je to v preteklosti izkazalo kot težko izvedljiva naloga, saj podjetja – na splošno – niso naklonjena zaposlovanju invalidov. Neenak položaj invalidov na trgu delovne sile poskuša urediti *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - ZZRZI-UPB2* (UL RS, št. 16/07), katerega namen je vzpodbuditi delodajalce, da zaposlujejo invalide. Zakon tudi uvaja posebne ugodnosti za tista podjetja, ki zaposlujejo invalide.

### **6.2.1 Varstvo invalidov v okviru MOD**

V okviru MOD je bila leta 1983 sprejeta *Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*, ki določa temeljna načela rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. Poudarja zaposlovanje na odprtem trgu dela in načelo enakih možnosti, še posebej pa izpostavlja to načelo za hendikepirane delavke. Konvencija predstavlja enega prvih dokumentov, ki se dotika problema t. i. dvojne ali večkratne diskriminacije. Konvencija zavezuje Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva, Jugoslavija jo je ratificirala leta 1987 (UL RS SFRJ, št. 3/87, Medn. pog.; Akt o notifikaciji nasledstva, UL RS, št. 15/92). Leta 2001 je MOD sprejela tudi *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*, ki ni zavezujoč

dokument. Namen je spodbujati dobro prakso pri delodajalcih. Na ravni MOD je bilo leta 1955 sprejeto tudi *Priporočilo št. 99 o strokovnem usposabljanju in readaptaciji invalidov*.

## 6.2.2 Varstvo invalidov v okviru OZN

Dne 13.12.2006 je OZN<sup>43</sup> sprejela *Konvencijo OZN o pravicah invalidov*. Konvencija predstavlja prvi zavezujoč dokument na univerzalni ravni o pravicah hendikepiranih oseb. Hendikepiranim osebam zagotavlja pravico do dela na enakopravni podlagi z drugimi ter vključuje pravico do možnosti zaslužiti za življenje s svobodno izbranim in sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče ter dostopno. Slovenija je aktivno sodelovala pri pripravi konvencije in jo podpira, pričakovati pa je, da jo bo kmalu tudi ratificirala (glej Kresal 2007: 54–55).

## 6.2.3 Varstvo invalidov v slovenski zakonodaji

ZDR v 4. poglavju z naslovom »Varstvo nekaterih kategorij delavcev« ureja tudi posebno varstvo invalidov. Zakon glede delodajalčevih obveznosti do delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, napotuje na uporabo predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter na uporabo predpisov o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, ko gre za zaposlovanje, usposabljanje in preusposabljanje. Zakon določa tudi pravice delovnih invalidov, in sicer, mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ki mora ustrezati njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo in
- nadomestilo plače (200. člen ZDR).

Področje pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kamor spadata pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom in pravica do delne invalidske pokojnine, ureja ZPIZ-1-UPB4 v okviru obveznega zavarovanja.

---

<sup>43</sup> OZN – Organizacija združenih narodov je mednarodna organizacija, katere članice so skoraj vse države sveta. Ustanovljena je bila 26.10.1945 v San Franciscu (ZDA), med ustanovnimi članicami pa je bila tudi Demokratična federativna Jugoslavija. Slovenija je postala članica OZN dne 22.5.1992. Predhodna organizacija OZN je bilo Društvo narodov oz. Liga narodov.



Obvezno zavarovanje obsega naslednje pravice:

- a) *pravico do pokojnine* (starostne, invalidske, vdovske, družinske in delne pokojnine),
- b) *pravice iz invalidskega zavarovanja*
  - pravica do poklicne rehabilitacije, pravico do nadomestila za invalidnost,
  - pravica do premestitve in dela s krajšim delovnim časom od polnega,
  - pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja in
  - pravica do povrnitve potnih stroškov,
- c)  *dodatne pravice* (odpravnina, oskrbnina in pravica do letnega dodatka).

## 6.2.4 Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom

Invalidi oz. hendikepirane osebe predstavljajo skupino oseb, ki pogosto uporablja možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom. ZDR zagotavlja delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost<sup>44</sup>, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, navedena pravica pa se uresničuje v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (200. člen ZDR). Pravico invalida do dela s krajšim delovnim časom ureja ZPIZ-1-UPB4 v okviru pravic, ki izhajajo iz invalidskega zavarovanja. Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom delodajalec. Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega ima:

- zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti<sup>45</sup>, če ni zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez poklicne rehabilitacije<sup>46</sup> in

---

<sup>44</sup> *Preostala delovna zmožnost* se ugotavlja pri II. in III. kategoriji invalidnosti in je podana, če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti, ali če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu, ali če zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.

<sup>45</sup> *Invalidnost* je podana, če se zavarovancu zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Invalidnost se razvršča v tri kategorije, in sicer:

- *I. kategorija*: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti,
- *II. kategorija*: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več (kot svoj poklic se šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo),
- *III. kategorija*: če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

- zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa (93. člen ZPIZ-1-UPB4).

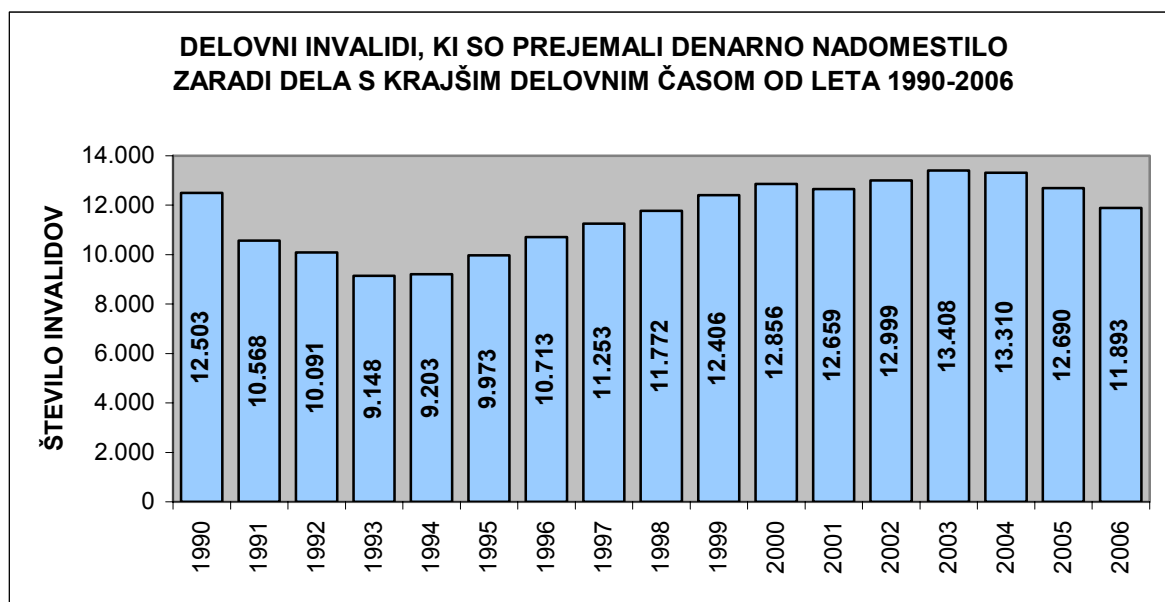
Delodajalec mora zavarovancu, kateremu je z dokončno odločbo priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, iz razloga invalidnosti redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, sočasno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa mu mora ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Če zavarovanec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v roku 30-ih dni od prejema ponudbe in mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine, kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, ima pa pravico do minimalnega odpovednega roka, kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Če delodajalec zavarovancu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pod pogoji, ki so mu priznani kot pravice na podlagi invalidnosti, je to razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani zavarovanca, delodajalec pa mu je dolžan izplačati odpravnino, določeno za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, in odškodnino, najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (101. člen ZPIZ-UPB4).

Zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega. Prav tako lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zavarovancu, če delovni invalid brez opravičljivih razlogov ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega (102. člen ZPIZ-UPB4). V nadaljevanju je grafično prikazano število delovnih invalidov od leta 1990 do 2006, ki so prejeli denarno nadomestilo zaradi dela s krajšim delovnim časom.

---

<sup>46</sup> *Poklicna rehabilitacija* je celostni proces, v katerem se osebo strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli in se ponovno vključi v delovno okolje oziroma se jo usposobi za opravljanje istega poklica ali dela tako, da se ji ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Pravico do poklicne rehabilitacije ima zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti in na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let ter se lahko, glede na preostalo delovno zmožnost, usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.

Graf 6.2.4.1: Delovni invalidi, ki so prejeli denarno nadomestilo zaradi dela s krajšim delovnim časom od leta 1990-2006



Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2007a.

Graf 6.2.4.1 prikazuje gibanje števila delovnih invalidov, ki so prejeli denarno nadomestilo zaradi dela s krajšim delovnim časom od leta 1990 do leta 2006. Največ prejemnikov denarnega nadomestila zaradi dela s krajšim delovnim časom je bilo letu 2003, in sicer, 13.408 upravičencev, najmanj pa leta 1993, in sicer, 9.148 upravičencev. V letu 2006 je bilo delovnih invalidov, upravičenih do tega nadomestil, 11.893.

### 6.2.5 Pravica invalida do delne invalidske pokojnine

Invalid, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom, ima pravico do delne invalidske pokojnine, in sicer, v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa in se odmeri od invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, v višini:

- 50,0%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom od polnega,
- 37,4%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 5 ur na dan,
- 25,0%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 6 ur na dan,
- 12,5%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 7 ur na dan.

Delna invalidska pokojnina se poveča za 30%, če zavarovanec ni več zmožen opravljati dela na delovnem mestu, na katero je razporejen, in je zato premeščen na drugo delovno mesto, oziroma za 40%, če izgubi delo brez lastne volje ali krivde. Povečana pokojnina ne sme presegati 80% invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Pokojnina pa se zmanjša za 30%, če oseba po lastni krivdi ali volji prekine delovno razmerje.

Delna invalidska pokojnina se usklajuje enako kot pokojnine in se izplačuje za dneve dela ter za druge dneve, za katere imajo zavarovanci pravico do nadomestila za čas odsotnosti z dela. Zavarovancu pripada pokojnina od dneva pričetka dela s krajšim delovnim časom od polnega in vse dokler opravlja delo z delovnim časom, ki ustreza njegovi delovni zmožnosti. Delna invalidska pokojnina se tudi v primeru, ko je zavarovanec premeščen na drugo delovno mesto, izplačuje od dneva pričetka dela s krajšim delovnim časom od polnega na drugem delovnem mestu in se izplačuje vse dokler zavarovanec opravlja delo z delovnim časom, ki ustreza njegovi delovni zmožnosti. V primeru, ko zavarovanec izgubi delo brez lastne volje ali krivde in če po lastni volji ali krivdi prekine delovno razmerje, se začne delna pokojnina izplačevati s prvim naslednjim dnem po prenehanju delovnega razmerja oziroma zavarovanja, dokler se zavarovanec ponovno ne vključi v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (glej Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2007b).

### **6.3 DELNA UPOKOJITEV IN PRAVICA DO DELNE POKOJNINE**

Tegobam, ki jih povzroča prehod iz aktivnega življenja v življenje upokojenca, se je mogoče izogniti s postopnim upokojevanjem. To lahko traja nekaj let, lahko pa samo nekaj mesecev. Gre za dogovor med delodajalcem in delojemalcem, da v času pred upokojitvijo posameznik postopoma zmanjšuje obseg dela in nalog, da svoje delo opravlja v okviru delovnega časa, ki je krajši od polnega, da dela od doma in podobno. S tem se zmanjša psihično breme osebe, ki se upokojuje, hkrati pa lahko ta oseba postopoma prenese svoje znanje in izkušnje na ostale zaposlene. Rezultati ankete kažejo, da so se leta 2006 štirje od desetih delovno aktivnih prebivalcev, ki so že izpolnjevali pogoje za upokojitev, odločili za možnost krajšega delovnega časa od polnega, to pomeni manj kot 36 ur dela na teden. To možnost so v večji meri izrabile ženske kot moški (glej Statistične informacije 2007).

### 6.3.1 Starejši in trg dela v Sloveniji

Za Slovenijo je še vedno značilen hiter prehod iz dela v upokojitev. Leta 2006 je skoraj 90% prebivalcev, starih 50–69 let, izjavilo, da po doseženem 50. letu starosti niso delali manj kot v mlajših letih. V drugem četrtletju 2006 je bilo v Sloveniji med prebivalci, starimi od 50–69 let, 203.000 delovno aktivnih in med temi je bilo 29.000 oziroma skoraj 15% takih, ki so že izpolnjevali pogoje za prejemanje starostne pokojnine, 184.000 oziroma dobrih 85% pa teh pogojev še ni izpolnilo. Med še vedno delovno aktivnimi osebami, ki bi se lahko upokojile, je bilo žensk manj kot polovica, kar pomeni, da se hitreje odločijo za umik s trga dela (glej Statistične informacije 2007). Slovenija ima eno najnižjih stopenj zaposlenosti v starostnem razredu od 55–64 let v EU. Leta 2000 je bilo v tem razredu zaposlenih 22,7%, leta 2005 pa 30,7% ljudi. Povprečji v EU-25 sta bili 36,6% in 42,5%, EU-15 pa je imela še nekoliko višje vrednosti. Lizbonski cilj<sup>47</sup> do leta 2010 je 50% (glej Malačič 2006: 83). Zaposlenost starejših delavcev pred upokojitvijo predstavlja resen problem sodobnih razvitih gospodarstev in cilja, ki si ga je postavila EU, da se poveča zaposlenost omenjene skupine na 50%, Slovenija ne bo mogla doseči do leta 2010. Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je do konca leta 2000 delno pokojnino uveljavilo le 14 zavarovancev, leta 2004 je bilo 85 delnih upokojitev, v letu 2007 pa prejema delno pokojnino 165 oseb. Sklepamo lahko, da se za delno upokojevanje počasi odloča vse več zaposlenih (glej Belopavlovič 2007: 19).

*V okviru socialnih in gospodarskih reform, ki jih je Vlada RS sprejela konec leta 2005, se na področju fleksibilnosti zaposlovanja (ukrep 54<sup>48</sup>) načrtuje, da se spodbujanje dela s krajšim delovnim časom poveže z reševanjem problema nizke stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let), kjer je delo s skrajšanim delovnim časom v EU zelo razširjeno. Zaposlitev s krajšim delovnim časom v storitvenih dejavnostih (predvsem*

---

<sup>47</sup> Voditelji vlad držav članic EU so se marca 2000 na vrhu Evropskega sveta v Lizboni dogovorili o novem strateškem cilju EU, in sicer, do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Od tedaj je napovedani cilj in proces izvrševanja t. i. Lizbonske strategije doživel kar nekaj modifikacij in prehod v novo fazo. Kot bistvene prednostne naloge za uresničitev lizbonskih ciljev je Evropski svet označil vlaganje v znanje in inovacije, vzpostavitev privlačnega poslovnega okolja, ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije ter poudarek na fleksibilnosti trga dela (glej Urad Vlade RS za komuniciranje 2007a).

<sup>48</sup> Ukrep 54: Povečati prilagodljivost trga dela in olajšati zaposlovanje – namen ukrepa je, da se stopnja varovanja delovnega mesta uskladi s ciljem prožnosti zaposlovanja. Zmanjšati je potrebno strah delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas, spodbuditi fleksibilne oblike zaposlovanja, zmanjšati ovire za prekvalifikacije in zaposlovanje brezposelnih, zmanjšati regulacijo za opravljanje poklicev in pridobitne dejavnosti ter zmanjšati davčne obremenitve dela (glej Urad Vlade RS za komuniciranje 2007b).

*na področju storitev socialnega varstva) naj bi bila priložnost za povečanje nizke stopnje zaposlenosti predvsem starejših žensk in žensk brez izobrazbe. Glede na usmeritve evropske zaposlitvene politike (iskanje ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo). Vlada v reformah predlaga, da se zmanjša varovanje delovnega mesta, hkrati pa zagotovi varnost tudi za zaposlene, ki bi v določenih obdobjih življenja bili delovno aktivni predvsem v bolj fleksibilnih oblikah zaposlitve (Pristavec-Đogič in Novak, 2006: 18).*

### **6.3.2 Varstvo starejših delavcev v slovenski zakonodaji**

ZDR v poglavju »Varstvo nekaterih kategorij delavcev« ureja položaj starejših delavcev in določa, da delavci, ki so starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo. (201. člen ZDR) Za starejšega delavca se šteje tisti delavec, ki je starejši od 55 let. Starostna meja je določena za oba spola enako, kar predstavlja, glede na prejšnjo ureditev, spremembo, saj je bila starostna meja za ženske nižja, in sicer, 50 let. Potrebno pa je poudariti, da se starostna meja 55 let uresničuje postopoma in bo v celoti uveljavljena do 1.1.2014 in torej izenačena za oba spola.

### **6.3.3 Pravica starejšega delavca do delne pokojnine**

Glede na postopno upadanje fizičnih in psihičnih moči daje delna upokojitev možnost, da starejša oseba delovne obveznosti prilagodi svojim sposobnostim, prav tako pa omogoča prehod iz aktivnega v pasivni način življenja (priprava na dokončno upokojitev), ki za marsikoga pomeni veliko spremembo. Delodajalcem delna upokojitev starejšega delavca predstavlja možnost, da v delovnem razmerju zadržijo osebo, ki lahko svoje znanje in izkušnje prenaša na mlajše, lahko pa sklenejo tudi pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z že upokojenim delavcem (reaktivacija). Ker delno upokojevanje zmanjšuje pritiske na pokojninsko blagajno in zagotavlja daljše, vendar nižje plačevanje prispevkov, koristi tudi državi (glej Belopavlovič 2007: 19).

ZDR starejšemu delavcu omogoča, da sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega v primeru, da se delno upokoji. S tem daje delavcu pravico do dela s krajšim delovnim časom ter pravico do delne pokojnine, ki ju podrobneje ureja ZPIZ-UPB4. Upravičenec do delne pokojnine ima v času, ko jo prejema, dvojni status, in sicer, status delavca in status uživalca pokojnine, s pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz obeh statusov.

*Delna pokojnina je starostna pokojnina, ki se delavcu, ki je po upokojitvi ostal oziroma ponovno vstopil v delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom, izplačuje v sorazmerju s skrajšanjem polnega delovnega časa. Delna pokojnina je, vsebinsko gledano, posebna vrsta pokojnine, ki je po višini nižja od siceršnje starostne pokojnine. Do te pokojnine so upravičeni le delavci v delovnem razmerju, ne pa tudi druge osebe, vključene v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Možnost prejemanja takšne pokojnine je namenjena blažjemu prehodu iz aktivnega statusa v status uživalca pokojnine, ki v praksi mnogim povzroča številne, zlasti psihične težave (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2007c).*

Pravico do delne pokojnine ima zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine in če je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Delna pokojnina znaša polovico starostne pokojnine, do katere bi bil upravičen zavarovanec, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost. Za odmero te pokojnine veljajo enaka pravila kot za odmero starostne pokojnine, usklajuje pa se kot druge pokojnine.

*Zavarovanec, ki je uveljavil pravico do delne pokojnine, ima potem, ko preneha z delovnim razmerjem, na voljo več različnih možnosti. Tako lahko zahteva:*

- *da se mu začne izplačevati celotni znesek pripadajoče starostne pokojnine, določene ob uveljavitvi pravice do delne pokojnine z vsemi, v času uživanja delne pokojnine, izvedenimi uskladitvami (ki jih je sicer že bila deležna njegova delna pokojnina), ali*
- *ustrezno odstotno povečanje starostne pokojnine, ki je služila za odmero delne pokojnine, za dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo, doseženo v času prejemanja delne pokojnine in določitev njenega morebitnega zmanjšanja oziroma povečanja, odvisnega od starosti na dan uveljavljanja tega povečanja, ali*
- *ponovno odmero starostne pokojnine, pri kateri se upoštevata tako dejanska zavarovalna doba, dopolnjena v času prejemanja delne pokojnine, ki vpliva na višji odstotek za odmero te pokojnine, kot tudi plača, dosežena za opravljeno delo v tem času, ter starost na dan uveljavitve ponovne odmere, zaradi katere se lahko spremeni povečanje oziroma zmanjšanje starostne pokojnine, določeno ob uveljavitvi delne pokojnine.*

*Odločitev za eno od naštetih možnosti je odvisna od zneska starostne pokojnine, ki je za upravičenca najugodnejša. (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2007c).*

Potrebno je poudariti, da za uveljavljanje pravice do delne pokojnine delavec ne potrebuje soglasja delodajalca, pri katerem je v delovnem razmerju, prav tako delodajalec ne more nasprotovati spremembi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila prej sklenjena za polni delovni čas, saj zakon določa izjemo od pravila, da se lahko pogodba o zaposlitvi spremeni samo s soglasjem volj obeh pogodbenih strank. Delodajalec mora to pravico zagotoviti tako, da s starejšim delavcem sklene novo pogodbo o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Delavec mora po delni upokojitvi ostati na istem delovnem mestu ali drugem ustreznem delovnem mestu (78. člen ZDR-A). To je novost, saj je prejšnja določba navajala, da mora delavec ostati na svojem delovnem mestu.

## **6.4 KRAJŠI DELOVNI ČAS ZARADI ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV**

Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov je pravica iz delovnega razmerja, glede njenega uresničevanja pa se ZDR sklicuje na predpise o zdravstvenem zavarovanju, in sicer, na ZZVZZ-UPB3 ter na podlagi zakona sprejeta *Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja* (UL RS, št. 79/1994, 73/1995, 39/1996, 70/1996, 47/1997, 3/1998, 51/1998 Odl.US: U-I-125/97, 109/1999, Odl.US: U-I-50/97, 11/2003 Skl.US: U-I-279/00-42, 86/2006 (90/2006 - popr.), 64/2007). Pravica do nadomestila plače in začasne zadržanosti od dela se krije iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

### **6.4.1 Začasna zadržanost od dela in delo s krajšim delovnim časom**

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih, v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju (prvi odstavek 169. člen ZDR). Zavarovanec, ki je začasno zadržan od dela, lahko na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije dela skrajšani delovni čas. Za ta čas zadržanosti od dela ima pravico do nadomestila plače. Če je njegova plača za skrajšani



delovni čas manjša od nadomestila, ki mu pripada za čas, ko ne dela, ima pravico tudi do nadomestila za to razliko (33. člen ZZZVZZ-UPB3).

Na prvi stopnji ugotavlja začasno zadržanost od dela imenovani zdravnik Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki odloča o:

- začasni nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov za delo nad 30 dni ter v vseh drugih primerih, ko je izplačevalec nadomestila plače obvezno zdravstveno zavarovanje, razen, če gre za nego, spremstvo ali izolacijo zavarovane osebe, o kateri odloča njen osebni zdravnik. O tem odloča imenovani zdravnik na podlagi predloga osebnega zdravnika,
- zahtevi zavarovanca ali delodajalca za presojo ocene izbranega osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo do 30 dni. V tem primeru odloča imenovani zdravnik na podlagi pritožbe zavarovanca oz. delodajalca.

Imenovani zdravnik zavoda odloča na podlagi medicinske dokumentacije, ki jo pridobi od osebnega zdravnika, in na podlagi morebitnega pregleda zavarovane osebe. Pregled pri imenovanemu zdravniku zavoda mora biti opravljen v primeru, če to zahteva zavarovanec. O svoji odločitvi imenovani zdravnik izda odločbo, in sicer, najpozneje v osmih dneh po prejemu zahteve oziroma predloga osebnega zdravnika. Zavarovana oseba mora ravnati v skladu z izrekom odločbe od dneva prejema dalje. Če se zavarovana oseba ali delodajalec ne strinjata z odločbo imenovanega zdravnika, lahko v roku treh delovnih dni po prejemu odločbe vložita pritožbo pri imenovanemu zdravniku zavoda, ki je odločbo izdal. Pritožbo obravnava zdravstvena komisija Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Ne glede na vloženo pritožbo mora zavarovanec ravnati skladno z odločbo imenovanega zdravnika zavoda. Po prejemu pritožbe zoper odločbo imenovanega zdravnika Zavoda zdravstvena komisija Zavoda opravi obravnavo in o svoji odločitvi izda odločbo. Zdravstvena komisija pred odločitvijo zavarovanca pregleda, če zavarovanec to izrecno zahteva v pritožbi ali če oceni, da je pregled potreben. V tem primeru zdravstvena komisija Zavoda povabi zavarovanca na osebni pregled, v nasprotnem primeru pa sprejme odločitev na podlagi medicinske dokumentacije, ki jo pridobi od imenovanega zdravnika Zavoda ali osebnega zdravnika ter dokumentacije, ki jo je zavarovanec priložil. Zdravstvena komisija Zavoda izda odločbo najpozneje v osmih dneh po prejemu popolne pritožbe. Če se zavarovana oseba ali delodajalec z odločbo ne strinjata, lahko vložita tožbo pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani (glej Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije 2007).

#### 6.4.2 Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela

Zavarovanec, ki je začasno zadržan od dela in dela skrajšani delovni čas, je upravičen do nadomestila plače. Pravica do začasne zadržanosti od dela in s tem pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela se krijeta iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Pravico lahko uveljavljajo zavarovanci, ki so v delovnem razmerju, osebe, ki samostojno opravljajo gospodarsko ali poklicno dejavnost, lastniki zasebnih podjetij, vrhunski športniki in vrhunski šahisti ter kmetje, če so za to pravico zavarovani, pod določenimi pogoji pa tudi brezposelne osebe. Pravica do nadomestila plače gre zavarovancem na podlagi ugotovitve osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije. Nadomestilo plače pripada zavarovancem v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja od prvega delovnega dne zadržanosti od dela zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi, nege ožjega družinskega člana, izolacije in spremstva, ki ju odredi osebni zdravnik. V primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, poklicne bolezni ali poškodbe pri delu imajo zavarovanci pravico do nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja od 31. delovnega dne zadržanosti od dela, od prvega do tridesetega dne pa izplačuje nadomestilo v svoje breme delodajalec.

Osnova za nadomestilo plače je povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Osnova se valorizira skladno z *Zakonom o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji - ZUTPG* (UL RS, št. 114/2006), ki je pričel veljati s 1.1.2007. Nadomestilo plače za čas zadržanosti od dela ne more biti nižje od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo dobil zavarovanec, če bi delal, oziroma od osnove, po kateri je v času zadržanosti od dela zavarovan.

Višina nadomestila plače znaša:

- 100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik,
- 90% osnove ob zadržanosti od dela zaradi bolezni in

- 80% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik.

Vojaški in civilni invalidi imajo pravico do 100% nadomestila (glej Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije 2007b).

## 7. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV POSAMEZNIKA O IZBIRI ZAPOSLOTITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Poročilo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev<sup>49</sup> o delu s krajšim delovnim časom v Evropi navaja, da so zaposlitve s krajšim delovnim časom v veliki meri koncentrirane v tistih poklicih, ki so slabše plačana (pisarniška dela, fizično delo), in pri poklicih v terciarnem sektorju (hotelirstvo, turizem, trgovina, zdravstvo, sociala). Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je zelo redko v menedžerskih poklicih, ne glede na spol. Poročilo deli dejavnike, ki vplivajo na odločitev posameznika o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom, na mikro in makro raven (glej Isusi in Corral 2005: 4).

### 7.1 MAKRO IN MIKRO DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA IZBIRO POSAMEZNIKA

Makroekonomski dejavniki, ki vplivajo na odločitev posameznika za delo s krajšim delovnim časom, so:

- *zaposlitvena situacija v posamezni državi* (podatki Eurostata kažejo, da je na splošno v državah, kjer je visoka stopnja nezaposlenosti, delež neprostoVOLjnega dela v obliki krajšega delovnega časa zelo visok),
- *splošna regulativna politika države* (npr. ureditev davčnih in socialnih sistemov v določeni državi; ureditev otroškega varstva v državi),
- *obstoječe zaposlitvene prakse organizacij in podjetij* (ali so podjetja naklonjena zaposlovanju za določen čas ali ne),
- *razširjenost določenih terciarnih dejavnosti v državi* (zdravstvo, izobraževanje, trgovina, turizem, kjer je veliko žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom).

Mikroekonomski dejavniki pa so naslednji:

- *vpliv družine* (prisotnost otrok, še posebej majhnih, poveča možnost, da bo ženska zaposlena krajši delovni čas. V vseh državah EU so ženske še vedno tiste, ki skrbijo za dom in družino),

---

<sup>49</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- *ekonomska situacija v družini* (družine, kjer je dovolj dohodka, se pogosteje odločajo za to, da bo ženska zaposlena krajši delovni čas. Obratno je to v družinah, ki imajo nizek dohodek),
- *delovni pogoji* (predvsem glede plače, pogojev za napredovanje in izobraževanje),
- *posameznikove lastnosti* (stopnja izobrazbe, vrednotni sistem posameznika. Moški so ponavadi bolj karierno orientirani kot ženske, zato tudi niso tako naklonjeni zaposlitvi s krajšim delovnim časom kot ženske).

V tabeli, ki sledi, so prikazani glavni razlogi, ki vplivajo na odločitev posameznika ali bo delal krajši ali polni delovni čas, ločeno za ženske in moške. Podatke je leta 2002 zbral Eurostat v raziskavi o delovni sili.

Tabela 7.1.1: Glavni razlogi, ki vplivajo na odločitev posameznika o delu s krajšim delovnim časom v EU 15 – po spolu, v %

<b>Glavni razlog</b>	<b>moški</b>	<b>ženske</b>	<b>skupaj</b>
Nemogoče najti zaposlitev s polnim delovnim časom	19,0	12,8	14,1
Ne želi delati polni delovni čas	31,0	32,2	31,9
Vključitev v programe izobraževanja ali usposabljanja	23,6	7,6	10,9
Bolezen ali invalidnost	5,9	2,4	3,1
Skrb za otroke ali odrasle	4,2	31,5	25,8
Ostali razlogi	11,8	11,7	11,7
Brez razloga	4,5	2,0	2,5
Skupaj	100,0	100,0	100,0

Vir: Eurostat Labour Force Survey 2002 v Isusi in Corral 2005: 7.

Tabela 7.1.1 kot glavni razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom navaja, da je to zato, ker ne želijo delati polni delovni čas (31,9%), sledi skrb za otroke in odrasle (25,8%), 14,1% pa jih je navedlo, da delajo krajši delovni čas zato, ker ne morejo najti zaposlitve s polnim delovnim časom (neprostovoljna zaposlitev s krajšim delovnim časom). V tem primeru lahko govorimo o t. i. prisilni zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Po definiciji MOD se tako zaposleni smatrajo kot podzaposleni (underemployed), kar pomeni, da delajo neprostovoljno manj kot je določen običajen delovni čas za neko aktivnost, iščejo zaposlitev za polni delovni čas ali pa so na voljo za dodatno delo. Glavna razloga, zakaj ženske delajo krajši delovni čas,

sta skrb za otroke in odrasle (31,5%) ali pa ne želijo delati polni delovni čas (32,2%). Pri moških je glavni razlog ta, da ne želijo delati polni delovni čas (31,0%), sledi vključitev v programe izobraževanja in usposabljanja (23,6%). Bolezen ali invalidnost zavzemata, tako pri moških (5,9%) kot pri ženskah (2,4%), nizek odstotek, skupaj le 3,1%. Iz tabele tudi izhaja, da je skrb za otroke in družino še vedno na ženskah.

## **7.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI DELA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je ena od oblik skrajševanja delovnega časa, ki s seboj prinaša tako pozitivne kot negativne posledice.

Iz Poročila Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev izhaja, da so zaposleni, ki delajo krajši delovni čas, predvsem ženske, na splošno bolj zadovoljni z delovnimi pogoji kot tisti, ki delajo polni delovni čas, po drugi strani pa zaposleni s krajšim delovnim časom manj verjetno prejema fiksno plačo in so bolj verjetno izključeni iz dodatnih plačil (bonusi, nagrade, delitev dobička...) in dodatnega izobraževanja ter imajo manjše možnosti napredovanja, kar je verjetno tudi odraz stanja panog, v katerih so zaposleni. Iz poročila tudi izhaja, da zaposleni v tej obliki dela ostanejo v istem delovnem razmerju krajše obdobje kot zaposleni za nedoločen čas, kar je po vsej verjetnosti povezano z dejstvom, da so te vrste zaposlitve bolj običajne v poklicih, kjer se zaposleni menjajo hitreje (hotelirstvo, trgovina...). Zaposleni s krajšim delovnim časom kažejo tudi večjo željo, da bi zamenjali službo ali celo zapustili trg dela, pogodbe o zaposlitvi pa so ponavadi sklenjene za določen čas. V veliko državah EU je upravičenost do socialnih pravic pogojena z minimalnim obsegom delovnih ur, kar zaposlene s krajšim delovnim časom postavlja v neenakopraven položaj glede dostopa do socialnih pravic.

V EU večina ljudi, ki delajo krajši delovni čas, to počne prostovoljno, in sicer, iz razloga, da lažje uskladijo poklicno in družinsko življenje. To pa ne velja za vse ljudi, ki so zaposleni krajši delovni čas. Po Eurostatovi raziskavi o delovni sili iz leta 2002 je bil v EU-15 delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom 14,1%, in sicer, 19,0% moških in 12,8% žensk. Podatki iz raziskave kažejo, da je delež ljudi, ki neprostovoljno delajo krajši delovni čas, najvišji v Grčiji (44,2%), na Finskem (31,5%), Italiji (31,1%), Franciji (24,1%) na

Švedskem (22,4%) in v Španiji (19,1%), medtem ko so ti deleži znatno nižji v Avstriji (9,3%), Veliki Britaniji (8,3%), Luxemburgu (7,2%) in na Nizozemskem (2,3%). V vseh državah EU-15, razen Nemčije, Finske in Švedske, je bil delež ljudi, ki niso prostovoljno zaposleni krajši delovni čas, višji med moškimi kot ženskami. Največji delež s krajšim delovnim časom predstavljajo ženske in mladi med 15. in 25. letom. Za obe skupini pa je značilno, da prejemata nižje dohodke od povprečja – ženske zaradi znanih diskriminatorskih praks, mladi pa zato, ker so šele vstopili na trg dela.

Empirične raziskave med negativnimi posledicami dela s krajšim delovnim časom izpostavljajo predvsem manjše možnosti izobraževanja in napredovanja, nižji dohodek, manjše možnosti dodatnega zaslužka, manjši dostop do pravic, ki izhajajo iz socialnega varstva, ter manjšo predanost samemu delu. Navedeno poročilo navaja tudi pozitivne učinke dela s krajšim delovnim časom. Zaposleni, ki delajo krajši delovni čas, so, glede na to, da določeno delo opravljajo manj časa, manj izpostavljeni tveganim dejavnikom posameznega delovnega mesta kot npr. hrupu, nevarnim snovem. Prav tako ti ljudje redkeje zbolijo za boleznimi, ki so povezane z delom. Med zaposlenimi, ki delajo krajši delovni čas, je tudi manj bolezni, povezanih z delom, ter manj odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov. Tako zaposleni tudi lažje usklajujejo poklicno in zasebno življenje, kar je tudi eden izmed najpomembnejših razlogov, ki vpliva na prostovoljne zaposlitve s krajšim delovnim časom (glej Isusi in Corral 2005: 2–17).

## 8. KRAJŠI DELOVNI ČAS NA POLICIJSKI UPRAVI SLOVENJ GRADEC

Slovenija je razdeljena na 11 policijskih uprav (nadalje PU), ki na regijski ravni skrbijo za varnost ljudi in njihovega premoženja. Vodijo jih direktorji, katere imenuje in razrešuje minister za notranje zadeve na predlog generalnega direktorja policije. Območje PU Slovenj Gradec obsega 1040,8 km<sup>2</sup> in pokriva 12 občin, v katerih živi 73.306 prebivalcev.

PU Slovenj Gradec je ena izmed enajstih PU v Sloveniji. Organizacijske enote, ki sestavljajo PU Slovenj Gradec, so naslednje:

- služba direktorja PU,
- sektor uniformirane policije,
- sektor kriminalistične policije,
- operativno komunikacijski center,
- služba za operativno podporo in
- policijske postaje.

Na PU Slovenj Gradec je bilo na dan 2.4.2007 zaposlenih skupno 279 ljudi, od tega je bilo 53 žensk in 226 moških. V tabeli, ki sledi, bom prikazala število zaposlenih s krajšim delovnim časom na PU Slovenj Gradec, od leta 1999–2007, po vzrokih in ločeno po spolu.

Tabela 8.1: Krajši delovni čas na PU Slovenj Gradec za obdobje od leta 1999–2007, po vzroku in ločeno po spolu

Spol	Vzrok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
moški	invalidnost II. kat.*	1	1	2	2	2	2	2	2	2
	poškodba, bolezen				2	3	2	2	1	
	starševstvo									
	delna upokojitev									
ženske	invalidnost II. kat.			1	1	1	1	1	1	1
	poškodba, bolezen			2	1	3	2	1		
	starševstvo							2	2	1
	delna upokojitev									
Skupaj		1	1	5	6	9	7	8	6	4

\* V vsakem naslednjem letu je invalid ponovno upoštevan



Iz tabele 8.1 so razvidni razlogi dela s krajšim delovnim časom na PU Slovenj Gradec, in sicer, so ti:

- invalidnost II. kategorije,
- bolezen, poškodba (izven dela, pri delu) in
- starševstvo.

Število oseb za celotno opazovano obdobje, ki so delale ali še vedno delajo krajši delovni čas, je 14, in sicer 7 žensk in 7 moških. Leta 2007 so bile le 4 osebe (1,4% zaposlenih) na PU Slovenj Gradec zaposlene krajši delovni čas, in sicer, 2 moška in 2 ženski.

Na PU Slovenj Gradec v celotnem opazovanem obdobju ni bil nihče zaposlen krajši delovni čas zaradi delne upokojitve. Status invalida II. kategorije imajo 3 osebe, in sicer, 2 moška (eden od leta 1999 dalje, drugi od leta 2002 dalje) in 1 ženska (od leta 2001 dalje). Dve ženski sta izkoristili v navedenem obdobju pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, in sicer, obe v letih 2005 in 2006 ter ena od teh še v letu 2007. Pri ostalih zaposlenih je bil vzrok krajšemu delovnemu času poškodba (pri delu ali izven dela) ali bolezen.

Dejstvo je, da se na policiji vse zaposlitve sklepajo za nedoločen čas s polnim delovnim časom in le izjemoma s krajšim delovnim časom, ko to izhaja iz potreb posameznika – zaradi invalidnosti, poškodbe ali bolezni ter ko zaposlena oseba uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Policija dela s krajšim delovnim časom po volji strank oz. klasičnega delovnega razmerja s krajšim delovnim časom ne pozna. Mnenja sem, da je eden od razlogov, zakaj ni več zaposlitev s krajšim delovnim časom zaradi starševstva v tem, da je na PU Slovenj Gradcu zaposlenih veliko več moških kot žensk. Drugi razlog pa je po mojem mnenju ta, da ima večina žensk, ki so zaposlene na PU Slovenj Gradec, že starejše otroke. Eden izmed razlogov pa bi lahko bil tudi ta, da si dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva družina ne more privoščiti, ker bi bil s tem njen dohodek prenizek.

## 9. SKLEP

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom in pogodbe, sklenjene za določen čas, predstavljajo najbogatejši vir novih delovnih mest v Evropi. Raziskave kažejo, da se brezposelnost v Evropi zmanjšuje, vendar predvsem na račun fleksibilnih zaposlitev. Zaposlovanje za nedoločen čas, ki večini ljudi predstavlja varno zaposlitev, pa še naprej upada. V večini evropskih držav predstavljajo zaposleni, ki delajo krajši delovni čas, že skoraj petino zaposlitev, v nekaterih državah tudi več, v Sloveniji pa je teh zaposlitev dobrih 9%. Raziskave tudi kažejo, da delež teh zaposlitev močno variira glede na spol, starostno skupino, poklic in med samimi državami. V prvem četrtletju leta 2007 je bilo v EU-27 v povprečju zaposlenih krajši delovni čas 18,4% ljudi, od tega kar 31,6% žensk in le 7,8% moških.

V Sloveniji si večina ljudi še vedno želi zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom, vendar teh vrst zaposlitev primanjkuje, zato se predvsem mladi, stari od 15–24 let, odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ker ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas oziroma se nekateri od njih zavestno odločijo za takšno zaposlitev, ker lahko tako lažje usklajujejo različne obveznosti. Mladi, ki se že nahajajo med delovno aktivnim prebivalstvom, so v Sloveniji nadpovprečno fleksibilni na trgu delovne sile. Stropnikova ugotavlja, da v Sloveniji približno polovica žensk, starih od 20-49 let, vidi starševstvo ob delu s polnim delovnim časom kot idealni način usklajevanja starševstva in poklicnih obveznosti, približno tretjina pa bi jih izbrala delo s polovičnim delovnim časom (glej Stropnik 2006: 70). Število staršev, predvsem žensk, ki izberejo možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, v Sloveniji postopno narašča, vendar pa je delež še vedno nižji kot v večini evropskih držav. Tretja skupina, ki pogosto uporablja možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji, so invalidi. Delež invalidov, ki delajo krajši delovni čas, je v Sloveniji zelo visok, prav tako je ta delež visok na Češkem in na Madžarskem. Slovenija ima eno najnižjih stopenj zaposlenosti v starostnem razredu od 55 do 65 let v EU, prav tako večina starejših ljudi še vedno takoj prestopi iz aktivnega življenja, torej iz zaposlitve, v neaktivno življenje, upokožitev. Pri nas se postopno upokojevanje oz. delna upokožitev pri starejši generaciji uveljavlja počasi, kar pa ne velja za evropske države, kjer je to pogost način postopnega izstopa iz trga dela. Slovenija do leta 2010 tudi ne bo dosegla lizbonskega cilja, to je 50% zaposlenosti starejših delavcev.

Na odločitev ali bo posameznik izbral delo s krajšim delovnim časom vsekakor vpliva več dejavnikov, eden od pomembnejših je finančno stanje posameznika oz. družine in odnos delodajalca do te vrste dela. Mnenja sem, da bo več dela s krajšim delovnim časom v tistih delovnih okoljih, kjer je vodstvo temu naklonjeno kot pa v okoljih, kjer vodstvo tega načina dela ne odobrava.

V primeru, da se oseba sama odloči, da bo delala krajši delovni čas, govorimo o t. i. prostovoljnem delu s krajšim delovnim časom, ki ima za tako zaposlenega predvsem pozitivne posledice (lažje usklajevanje družinskih, študijskih in delovnih obveznosti). Raziskave kažejo, da so ljudje, ki si delo s krajšim delovnim časom izberejo prostovoljno, bolj zadovoljni s svojim delom, manj pogosto menjajo zaposlitev in so manj pogosto odsotni z dela zaradi bolezni. Večina ljudi, ki dela krajši delovni čas, se je, glede na rezultate opravljenih raziskav, prostovoljno odločila za delo s krajšim delovnim časom (ker se npr. še izobražujejo ali pa skrbijo za otroke in starejše), obstajajo pa tudi takšni, ki bi želeli delati polni delovni čas, pa takega dela ne dobijo. V tem primeru govorimo o »prisilni« zaposlenosti s krajšim delovnim časom oz. tudi o »podzaposlenosti« (underemployment). To je tudi razlog, da ljudje, ki neprostovoljno opravljajo delo s krajšim delovnim časom, večkrat posežejo po dodatni zaposlitvi, se počutijo finančno in socialno ogrožene, so manj zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, in pogosteje menjavajo zaposlitve. Delež oseb, ki so neprostovoljno zaposlene krajši delovni čas, je posebej visok v Grčiji, Španiji, na Finskem, v Italiji in na Portugalskem. Najvišji delež med tako zaposlenimi zavzamejo predvsem mladi ljudje in ženske. V večini držav je delež neprostovoljnega dela s krajšim delovnim časom višji med moškimi kot med ženskami.

V uvodu diplomske naloge sem si postavila dve hipotezi. Prva hipoteza je bila: »Število zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji narašča, vendar počasneje kot v državah EU«. V Sloveniji število zaposlenih s krajšim delovnim časom dejansko narašča, saj je bilo leta 1993 tako zaposlenih 5,2% ljudi, delež teh zaposlitev v letu 2005 pa je znašal že 9,3% (glej Statistični urad Republike Slovenije 2006b), vendar pa Slovenija zaostaja za povprečjem EU-27, kjer je teh zaposlitev 18,4%. V zaposlitvah s krajšim delovnim časom se Slovenija nahaja pri drugi polovici držav z 9,3% deležem tako zaposlenih, za njo so še Romunija, Estonija, Ciper, Latvija, Grčija, Češka, Madžarska, Slovaška in Bolgarija. Največji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom ima Nizozemska (46,6%), ki dejansko tudi najbolj izstopa, sledita ji Nemčija (26,6%) in Velika Britanija (25,6%) ter nato Švedska, Danska,

Avstrija in Belgija, ki vse dosegajo povprečje EU-27. Pod povprečjem EU-27 pa so po vrsti Francija, Finska, Italija, Španija, Portugalska, Malta, Litva, Poljska, Slovenija, Romunija, Estonija, Ciper, Latvija, Grčija, Češka, Madžarska, Slovaška in Bolgarija (glej Romans in Hardarson 2007: 3).

Druga hipoteza pa je bila: »Zaposlenost s krajšim delovnim časom je bolj razširjena med mladimi, ki šele vstopajo na trg dela, in starejšimi, ki počasi zapuščajo ta trg - torej na začetku in na koncu delovne poti. V tej obliki dela je zaposlenih več žensk kot moških, in sicer, predvsem, ko gre za delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.« Mladi v starostni skupini od 15–24 let so tisti, ki imajo največji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom in predvsem so to ženske. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v tej starostni skupini konstantno narašča, saj je bilo leta 1996 tako zaposlenih 8,5% mladih, leta 2005 pa je bil ta delež že 31,9%. V starostni skupini 25–49 let je delež teh zaposlitev razmeroma majhen. V letu 2005 je znašal le 4,2%, se pa nekoliko poveča v starostni skupini od 50–64 let, vendar je glede na leto 1996, ko je bil delež teh zaposlitev v tej starostni skupini 13,2%, leta 2006 ta delež znašal le 6,9%. Največji delež je bil v tej starostni skupini leta 2000, ko je znašal kar 19,0% (glej Urad za makroekonomske analize in razvoj 2006). Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je v Sloveniji in v EU višji pri ženskah. V letu 2006 je pri ženskah znašal 12,0%, medtem ko je bil pri moških le 7,0% (glej Statistični urad Republike Slovenije 2007b). Ženske se za te vrste zaposlitve odločajo predvsem zaradi lažjega usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Med starejšimi delež teh zaposlitev v Sloveniji sicer narašča, vendar bistveno počasneje kot v državah EU, kjer se postopno upokojevanje pogosto uporablja za lažji prehod iz delovno aktivnega življenja v delovno neaktivno življenje.

Z ugotovitvami v diplomski nalogi so delno skladni tudi podatki o zaposlitvah za krajši delovni čas na PU Slovenj Gradec. Razlogi dela s krajšim delovnim časom na PU Slovenj Gradec so invalidnost, bolezen oz. poškodba in starševstvo. V opazovanem obdobju ni bil noben delavec zaposlen krajši delovni čas zaradi delne upokojitve. Ugotovimo lahko, da na PU Slovenj Gradec nihče ni zaposlen krajši delovni čas po svoji volji oziroma nihče nima sklenjenega klasičnega delovnega razmerja s krajšim delovnim časom. Policija z delavci sklepa pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, delo s krajšim delovnim časom po volji strank pa ni možno. Takšne vrste zaposlitev je dopustna le v posebnih primerih, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem dopustu.

## 10. LITERATURA IN VIRI

1. Belopavlovič, Nataša (2007): Fleksibilne oblike zaposlitve: Delna upokožitev kot možnost aktivnega staranja. *Poslovna asistenca* (10), 18-19.
2. Franca, Valentina (2007): Prožno delovno razmerje – pravni temelj in ravnanje s človeškimi viri. *Podjetje in delo* (2), 399-419.
3. Gruden, Mojca (2006): *Fleksibilnost in varnost na trgu dela – primerjava med Dansko in Slovenijo*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
4. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Mirosljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ilič Branko (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.
5. Kohont, Andrej (2003): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* (3), 442–454.
6. Korpič-Horvat, Etelka (2005): Pogodba o zaposlitvi z dopolnilnim delom. *Podjetje in delo* (6/7), 1638–1653.
7. Kresal, Barbara, Katarina Kresal-Šoltes in Darja Senčur-Peček (2002): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
8. Kresal, Barbara (2007): Enake možnosti hendikepiranih oseb pri vključevanju na trg dela in predlogi de lege ferenda. *Pravnik* (1-3), 53–62.
9. Malačič, Janez (2006): Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB revija* (4), 83–85.
10. Mežnar, Drago (2006): *Spodbujanje mobilnosti trga delovne sile s fleksibilnim zaposlovanjem*. *Pravna praksa* (48), 6–8.
11. Raguz, Lidija (2003): *Novejši razvoj politike na trgu dela v Nemčiji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Senčur-Peček, Darja (2005): Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo* (6-7), 1664–1683.
13. Stanojevič, Miroslav, Matija Rojec in Martina Trbanc (2006): Multinacionalna podjetja in (ne)fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave* (XXIII-2007), 7–31.
14. Stropnik, Nada (2006): Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dele in družine. *IB revija* (4), 70–72.

15. Svetlik, Ivan in Sonja Pirher (1994): Zaposlovanje – približevanje Evropi. *Teorija in praksa* (1), 123–138.
16. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.
17. Verša, Doroteja (1996): Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* (4), 615–623.

## INTERNETNI VIRI

1. European Commission (2007a): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/flexicurity%20media/flexicuritypublication\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity%20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf) (10. november 2007).
2. European Commission (2007b): *Labour Law Directives*. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/directives\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/directives_en.htm) (10. november 2007).
3. Evropska komisija (2006): *Zaposlovanje v Evropi 2006 – povzetek*. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/eie/eie2006\\_summary\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_summary_sl.pdf) (10. november 2007).
4. Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2005): *Kaj vse mora delodajalec upoštevati, ko organizira delo delavca na domu*. Dostopno na [http://www.id.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/8\\_osebni\\_pogodb\\_o\\_zaposlitvi/pogodba\\_o\\_zaposlitvi\\_za\\_opravljanje\\_dela\\_na\\_domu/](http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/8_osebni_pogodb_o_zaposlitvi/pogodba_o_zaposlitvi_za_opravljanje_dela_na_domu/) (10. november 2007).
5. Isusi, Inigo in Antonio Corral (2005): *Part-time work in Europe*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0441.htm> (10. september 2007).
6. Kajzer, Alenka (2005): *Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja*. Dostopno na [http://www.stat.si/radenci/program\\_2005/A1-kajzer.pdf](http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-kajzer.pdf) (10. september 2007).
7. Lipičnik, Bogdan (2000): *Fleksibilna zaposlitev- zgolj možnost ali potreba*. Dostopno na <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/> (3. avgust 2007).
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Dobrih 7 milijard tolarjev za javna dela v naslednjih dveh letih*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/browse/3/article/1966/5335/?cHash=e4be07c5e4> (10. november 2007).

9. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007a): *Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva*. Dostopno na [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/starsevsko\\_varstvo\\_in\\_druzinski\\_prejemki/zavarovanje\\_za\\_starsevsko\\_varstvo\\_in\\_pravice\\_ki\\_izhajajo\\_iz\\_tega/pravice\\_iz\\_naslova\\_krajsega\\_delovnega\\_casa/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_izhajajo_iz_tega/pravice_iz_naslova_krajsega_delovnega_casa/) (10. november 2007).
10. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007b): *Družinski prejemki zaradi dela s krajšim delovnim časom*. Dostopno na [www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski\\_prejemki/](http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/) (5. december 2007).
11. Palčič, Damjan (2005): *Delo lahko opravljate tudi doma*. Dostopno na [http://www.finance.si/118920/Delo\\_lahko\\_opravljate\\_od\\_doma](http://www.finance.si/118920/Delo_lahko_opravljate_od_doma) (11. oktober 2007).
12. Pristavec-Đogić, Mojca in Romana Novak (2006): *Zaposlitev s krajšim delovnim časom – primerjalni pregled*. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=230&new=1> (10. oktober 2007).
13. Pristavec-Đogić, Mojca (2007): *»Dobro delo« v fleksibilnem okolju – analiza, študija*. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=230> (10. november 2007).
14. Program evropske pobude Interreg III A Italia – Slovenia: *Poklicna orientacija brez meja*. Dostopno na [http://orientamento.regione.fvg.it/senzaconfini/sito/sistemi\\_1\\_5.aspx?L=2](http://orientamento.regione.fvg.it/senzaconfini/sito/sistemi_1_5.aspx?L=2), (10. november 2007).
15. Romans, Fabrice in Omar Hardarson (2007): *Labour Market Latest Trends 1st quarter 2007 data: Population and Social Conditions*. Dostopno na [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1073,46587259&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_product\\_code=KS-QA-07-016](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-QA-07-016) (10. september 2007).
16. Statistične informacije (2007): *Trg dela – prehod iz dela v upokožitev, Slovenija, 2. četrtletje 2006*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0706.pdf> (13. september 2007).
17. Statistični urad Republike Slovenije (2006a): *Upravičenci do starševskega varstva in družinskih prejemkov, Slovenija, 2005*. Dostopno na [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=455](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=455) (10. november 2007).
18. Statistični urad Republike Slovenije (2006b): *Delovno aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili*. Dostopno na [http://www.stat.si/tema\\_demografsko\\_trg\\_adp.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp) (21. september 2007).
19. Terzič, Nataša (2006): *Zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom*. Dostopno na <http://www.revija.mojedelo.com/hr/zagotavljanje-dela-delavcev-drugim-uporabnikom-148.aspx> (10. november 2007).

20. Urad Vlade RS za komuniciranje (2007a): *Lizbonska strategija*. Dostopno na <http://evropa.gov.si/lizbonska-strategija/> (13. september 2007).
21. Urad Vlade RS za komuniciranje (2007b): *Prilagodljivejši trg dela in večja zaposlenost: Ukrep 54 – Povečati prilagodljivost trga in olajšati zaposlovanje*. Dostopno na [http://www.slovenijajutri.gov.si/index.php?id=53&no\\_cache=1&tx\\_uvireforme\\_pi1\[ukrep\]=57&tx\\_uvireforme\\_pi1\[from\]=by\\_ciljna](http://www.slovenijajutri.gov.si/index.php?id=53&no_cache=1&tx_uvireforme_pi1[ukrep]=57&tx_uvireforme_pi1[from]=by_ciljna) (13. september 2007).
22. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2006): *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995 - 2005*. Delovni zvezek 5/2006. Dostopno na naslovu <http://www.umar.gov.si/public/dz/2006/dz5-06.pdf> (10. november 2007).
23. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju - ZZVZZ-NPB4* (2007): Ljubljana: še ni objavljen v UL RS. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&q=zakon+o+zdravstvenem+varstvu+in+zdravstvenem+zavarovanju&mandate=-1&unid=UPB|D63BC95B0932574BC125736F002B2CC1> (17. december 2007).
24. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Javna dela*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Programi/JavnaDela/JavnaDela.htm> (10. november 2007).
25. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Letno poročilo 2006: Delež vključenih v javna dela po področjih dejavnosti v letu 2006*. Dostopno na [www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/T25-06.xls](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/T25-06.xls) (10. november 2007).
26. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2007a): *Pokojnine – razmerje med plačami in pokojninami*. Dostopno na <http://www.zpiz.si/src/predstavitev/pokojnine.html> (4. september 2007).
27. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2007b): *Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delna invalidska pokojnina*. Dostopno na [http://www.zpiz.si/src/pravice/delo\\_s\\_krajsem\\_delovnim\\_casom.html](http://www.zpiz.si/src/pravice/delo_s_krajsem_delovnim_casom.html), (10. november 2007).
28. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2007c): *Zakaj pa ne delna pokojnina*. Dostopno na <http://www.zpiz.si/src/pravice/delna.html> (13. september 2007).
29. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (2007a): *Splošno o pravicah iz obveznega zavarovanja: Ugotavljanje začasne zadržanosti od dela*. Dostopno na <http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/vrstagrdiva/14F04C05CDB79162C1256E8C002C2606?OpenDocument> (13. september 2007).



30. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (2007b): *Splošno o pravicah iz obveznega zavarovanja: Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela*. Dostopno na <http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/B61898CEC23D98F4C1256E8C00271C9B> (13. september 2007).

## PRAVNI VIRI

1. *Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja* (1994). Ljubljana: UL RS 79; 73/1995; 39/1996; 70/1996; 47/1997; 3/1998; 51/1998; Odl.US: U-I-125/97; 109/1999; Odl.US: U-I-50/97; 11/2003; Skl.US: U-I-279/00-42; 86/2006 (90/2006 - popr.); 64/2007.
2. *Zakon o delovnih razmerjih – ZDR* (2002). Ljubljana: UL RS 42; 79/2006-ZZZPB-F; 46/2007; Odl.US: U-I-45/07; Up-249/06-22; 103/2007.
3. *Zakon o gospodarskih družbah – ZGD-1* (2006). Ljubljana: UL RS 42.
4. *Zakon o javnih uslužbencih – ZJU-UPB3* (2007). Ljubljana: UL RS 63.
5. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-UPB4* (2006). Ljubljana: UL RS 109.
6. *Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu s krajšim delovnim časom – Konvencija ILO št. 175* (2001). Ljubljana: UL RS – MP 4.
7. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU-UPB1* (2007). Ljubljana: UL RS 42.
8. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP-UPB2* (2006). Ljubljana: UL RS 110.
9. *Zakon o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji – ZUTPG* (2006). Ljubljana: UL RS 114.
10. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD* (1999). Ljubljana: UL RS 56; 64/2001.
11. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-UPB1* (2006). Ljubljana: UL RS 107.
12. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI-UPB2* (2007). Ljubljana: UL RS 16.
13. *Zakon o zavodih – ZZ* (1991). Ljubljana: UL RS 12I; 45I/1994; Odl.US: U-I-104/92; 8/1996; 18/1998; Odl.US: U-I-34/98; 36/2000-ZPDZC; 127/2006-ZJZP.
14. *Zakon o zdravniški službi – ZZdrS-UPB3* (2006). Ljubljana: UL RS 72.
15. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-UPB3* (2006). Ljubljana: UL RS 72.