

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Orešnik

**Dolgi delovniki zaposlenih v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Orešnik

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuc-Mrčela

**Dolgi delovniki zaposlenih v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

## **Zahvala**

Mentorici, red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela se zahvaljujem za strokovno usmerjanje in pomoč pri nastajanju diplomskega dela. Prav tako se zahvaljujem svoji družini in prijateljem za vso izkazano podporo v času študija.

## **Dolgi delovniki zaposlenih v Sloveniji**

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V prvem delu sem opredelila delovni čas in pozornost posvetila plačanemu in neplačanemu delu. Pri tem sem izpostavila razlike med moškimi in ženskami, ki se kažejo v dolžini delovnega časa. V nadaljevanju sem opredelila vzroke in posledice, ki jih dolg delovnik prinaša. Posebno poglavje sem namenila prezentizmu in absentizmu. Predstavila sem tudi ukrepe na področju urejanja delovnega časa, s katerimi lahko izboljšamo splošno počutje zaposlenih na delovnem mestu. V drugem delu sem s pomočjo analize izsledkov pete evropske raziskave o delovnih pogojih in drugih virov predstavila podatke o delovniku moških in žensk v Sloveniji. Zanimalo me je, ali so dolgi delovniki del intenzifikacije dela v Sloveniji in ali pri tem obstajajo razlike po spolu. Za lažje razumevanje sprememb, ki se kažejo v številu opravljenih delovnih ur na teden, sem delovnik v Sloveniji primerjala s povprečnim delovnikom v ostalih evropskih državah. Za bolj jasno sliko o posledicah, ki jih je na trgu delovne sile pustila recesija, sem poleg najnovejših podatkov uporabila tudi podatke iz prejšnjih raziskav o delovnih razmerah.

**Ključne besede:** dolg delovni čas, plačano/neplačano delo, spolna neenakost, prezentizem, absentizem.

## **Long working hours of employees in Slovenia**

This dissertation consists of theoretical and practical part. Theoretical part sets out the basic definitions of working time; the emphasis is on both, paid and unpaid work. In this regard, the differences between men and women related to the length of working time are pointed out, followed by the possible reasons and consequences of long working hours. A special chapter is dedicated to the concepts of presenteeism and absenteeism; possible measures regulating working time in order to improve general employee well-being at work are also presented.

Practical part of the dissertation introduces the comparison of working time of men and women in Slovenia based on the Fifth European Working Conditions Survey (EWCS 2010). The aim was to find out whether long working hours in Slovenia are part of work intensification and whether there exist any gender related differences. For better understanding of working time in Slovenia, Slovenian working week was compared with working time in other European countries. In addition to the latest data on working conditions, the data from previous surveys and research projects were also presented in order to give a clear picture of the impact of the recession on the labour market.

**Key words:** long working hours, paid/unpaid work, gender segregation, presenteeism, absenteeism.

## KAZALO VSEBINE

<b>1 UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2 OSNOVNE DEFINICIJE DELOVNEGA ČASA</b> .....	<b>8</b>
2.1 PRAVNO-FORMALNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA .....	8
<b>3 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO</b> .....	<b>10</b>
3.1 DELITEV DELA PO SPOLU .....	11
<b>4 DELOVNI ČAS V EVROPI</b> .....	<b>14</b>
<b>5 DELOVNI ČAS V SLOVENIJI</b> .....	<b>16</b>
<b>6 VZROKI ZA DOLGE DELOVNIKE</b> .....	<b>18</b>
6.1 SLABE DELOVNE RAZMERE .....	18
6.2 VEČJE DELOVNE OBREMENITVE .....	19
6.3 NI NOVEGA ZAPOSLOVANJA.....	20
6.4 NEGOTOVA DELOVNA MESTA.....	21
6.5 PANOGA DEJAVNOSTI.....	22
6.6 NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH .....	23
6.7 IZOGIBANJE ZASEBNEMU ŽIVLJENJU.....	24
<b>7 POSLEDICE DOLGIH DELOVNIKOV</b> .....	<b>25</b>
7.1 NEUSKLAJENOST POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA .....	25
7.2 PREZENTIZEM.....	26
7.3 ABSENTIZEM.....	27
7.4 POKLICNE BOLEZNI.....	29
<b>8 UKREPI NA PODROČJU UREJANJA DELOVNEGA ČASA</b> .....	<b>30</b>
8.1 PROŽNO ZAPOSLOVANJE .....	30
8.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE .....	32
8.3 TEAMBUILDING .....	33
8.4 AKTIVNOSTI ZA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU.....	33
<b>9 EMPIRIČNI DEL</b> .....	<b>35</b>
9.1 CILJ RAZISKAVE .....	35
9.2 METODOLOGIJA EWCS 2010.....	35
9.3 ANALIZA RAZISKAVE EWCS 2010 .....	36
9.4 GLAVNE UGOTOVITVE .....	43
<b>10 SKLEP</b> .....	<b>45</b>
<b>11 LITERATURA</b> .....	<b>46</b>

## KAZALO SLIK

Slika 3.1: Neplačano delo po svetu.....	12
Slika 7.1: Delež zaposlenih oseb glede na to, ali zaradi družinskih obveznosti lahko pridejo na delo ali odidejo z dela uro prej kot običajno, Slovenija, 2. četrletje 2010.....	26
Slika 9.1: Dolžina delovnega časa .....	36
Slika 9.2: Nadurno delo .....	37
Slika 9.3: Spremembe v dolžini delovnega časa .....	38
Slika 9.4: Izmenško delo .....	39
Slika 9.5: Odmor med delovnim časom.....	39
Slika 9.6: Zadovoljstvo z delovnim časom .....	40
Slika 9.7: Stopnja delovne intenzivnosti.....	41
Slika 9.8: Plačano in neplačano delo (indeks temelji na več spremenljivkah).....	42
Slika 9.9: Delo v prostem času.....	43

## KAZALO TABEL

Tabela 7.1: Stopnja zdravstvenega absentizma v Sloveniji.....	28
---	----

## 1 UVOD

Delo igra pomembno vlogo v življenju vsakega posameznika. V področje dela spadajo tudi delovne razmere, ki vplivajo na kakovost življenja. Eden izmed ključnih elementov delovnih razmer je tudi delovni čas in njegova ureditev, ki pomembno prispeva k počutju in zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.

V zadnjem času so se razmere na trgu dela močno zaostriale. To potrjujejo tudi ugotovitve iz pete evropske raziskave o delovnih razmerah, ki kažejo na visoko intenzifikacijo dela. Delodajalci od svojih zaposlenih pričakujejo, da vsaj določen del delovnega časa namenijo intenzivnemu delu. Ker so dolgi delovniki povezani z visokimi stopnjami delovne intenzivnosti, sem v diplomskem delu usmerila pozornost na dolžino delovnega časa v Sloveniji.

Diplomsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu sem opredelila delovni čas in namenila pozornost plačanemu in neplačanemu delu. Pri tem sem izpostavila razlike med moškimi in ženskami, ki se kažejo v dolžini delovnega časa. Za njihovo lažje razumevanje, sem v nadaljevanju primerjala tudi delovni čas v Evropi in delovni čas v Sloveniji. Poskušala sem odkriti tudi vzroke za dolge delovnike ter posledice, ki jih prinašajo. Ker si politike Evropske unije že dolgo časa prizadevajo izboljšati delovne razmere v državah članicah, sem pozornost namenila tudi ukrepom na področju urejanja delovnega časa.

Moje raziskovalno vprašanje se nanaša predvsem na to, koliko in kako delamo v Sloveniji. Zanimalo me je, ali so dolgi delovniki del intenzifikacije dela v Sloveniji in ali pri tem obstajajo razlike po spolu. V empiričnem delu sem predstavila izsledke pete evropske raziskave o delovnih pogojih in primerjala delovnik med moškimi in ženskami ter analizirala spolne razlike, ki se kažejo na področju plačanega in neplačanega dela.

## 2 OSNOVNE DEFINICIJE DELOVNEGA ČASA

Pojem delovnega časa je skupen delovno aktivnemu delu populacije. Čas je ena od ključnih determinant človekovega življenja, saj vpliva na kakovost delovnega okolja tistih, ki delajo, na njihovo počutje in zdravstveno stanje, na organizacijo življenjskega časa ter na kakovost življenja v celoti. Kategorija delovnega časa je pomemben element ekonomskih procesov, saj se nanaša na organizacijo dela, cene delovne sile in produktivnosti (Verša 1994, 149).

Delovni čas je kompleksen pojav, sestavljen iz cele vrste elementov. Že temeljna razdelitev populacije na delovno aktivne in vse druge (brezposelni in neaktivni) poteka po kriteriju »ene ure dela«. To pomeni, da so delovno aktivni tisti ljudje, ki so v referenčnem tednu pred anketiranjem »delali vsaj eno uro za plačilo ali profit« (ali so bili začasno odsotni z dela). Tako zastavljeno merjenje delovne aktivnosti temelji na merjenju delovnega časa (Verša 1994, 149).

Dolžina delovnega časa izraža intenzivnost vključenosti delovno aktivnih v sfero dela (Husmann 1990, 69), prav tako pa daje v povezavi z demografskimi podatki, kot so spol, starost, zakonski stan ali panoga dejavnosti, dobro osnovo za socialne analize. Zelo pomembna je tudi razporeditev delovnega časa, saj le-ta vpliva na izkoriščenost proizvodnih sredstev, hkrati pa delovno aktivnim ljudem daje možnost, da se vključijo v socialno življenje okolice (Verša 1994, 150).

Način, po katerem ljudje izrabljajo svoj čas, je pomemben predmet raziskovanja. Obstaja več vrst teoretskih konceptov in metod spremljanja delovnega časa. V Sloveniji se delovni čas spremlja z različnimi statističnimi viri, kot so registri in podatki Službe družbenega knjigovodstva o delovnih urah. Tem virom so se pridružile tudi mednarodno uveljavljene metode zbiranja podatkov o delovnem času (Verša 1994, 149).

### 2.1 PRAVNO-FORMALNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA

Trajanje in razporeditev delovnega časa sta ključni komponenti organizacije delovnega časa. Pri določanju delovnega časa gre za organizacijsko in poslovno odločitev delodajalca glede na naravo, tehnologijo in organizacijo dela. Določanje delovnega časa je odvisno tudi od potreb



po zagotavljanju in opravljanju določenih storitev. Delodajalci so na posameznih področjih dejavnosti pri svojih odločitvah vezani na posebne zakonske ureditve ali izvršilne predpise. Delodajalec in delavec morata v pogodbi o zaposlitvi, skladno z zakoni in kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca, jasno določiti trajanje in razporeditev delovnega časa (Štrovs 2008, 268–269).

Zakonska podlaga je podrobneje navedena v Ustavi Republike Slovenije, Zakonu o delovnih razmerjih Republike Slovenije ter direktivah Evropske unije ter Mednarodne organizacije dela (Majcen 2010, 640–641).

Zahteve Evropske socialne listine in Direktive 2003/88/ES v zvezi z delovnim časom določajo minimalne kriterije na področju varnosti in zdravja v povezavi z organizacijo delovnega časa (odmor med dnevnim delom, dnevni počitek, tedenski počitek, minimalni letni dopust, maksimalni tedenski delovni čas, zahteve v zvezi z nočnim in izmenskim delom) ter določajo pogoje in primere, kdaj je možno v nacionalnih zakonodajah odstopati od teh zahtev. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) opredeljuje delovni čas kot efektivni delovni čas, čas odmora med dnevnim delom in čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (Štrovs 2008, 267–268).

V Zakonu o delovnih razmerjih RS je določeno, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. S kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas tisti 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 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. Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas 40 ur na teden. Omejitev polnega delovnega časa na 40 ur tedensko se razume kot omejitev povprečnega tedenskega delovnega časa (Štrovs 2008, 269–270).

### 3 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO

Delo se nanaša na čas, ko proizvajamo dobrine, da zadovoljimo svoje potrebe. Karl Marx, ki je imel pozitiven odnos do dela, je le-tega opredelil kot najpomembnejšo in temeljno človekovo dejavnost. Kot navaja Rus (1984, 7–13), sta bili zanj pomembni predvsem dve definiciji dela: antropološka, ki opredeljuje delo kot *praxis* oziroma kot kreativno in svobodno dejavnost, ter strukturalistična, ki delo opredeljuje kot proizvodno dejavnost, ki je določena s strukturo kapitalistične družbe (Svetlik 1988, 5).

Poznamo dve obliki dela: formalno in neformalno delo. Formalno delo je plačano, ima natančno določen delovni čas in je ločeno od družine. Ko govorimo o neformalnem delu, imamo v mislih predvsem gospodinjsko delo, ki v družbi ni cenjeno. V sodobnem kapitalističnem sistemu je domače delo definirano kot nedelo. Ženske naj bi domače delo opravljale iz ljubezni, ker pa takšno delo ni stvar javnega interesa in ker ne ustvarja nove vrednosti, se šteje kot neproduktivno delo. S tem je prikrita tudi dvojna obremenjenost sodobnih žensk s plačanim produktivnim delom v javni sferi in z neplačanim reproduktivnim delom v zasebni sferi (Hrženjak 2007, 23).

To, da je domače delo obravnavano kot nedelo, obenem povzroča nevidnost plačanega domačega dela, ki je v sodobnih družbah razširjen pojav. O njem ne želijo govoriti niti tisti, ki ga opravljajo, niti tisti, ki ga uporabljajo. Tako v sferi nevidnega reproduktivnega nedela najdejo neformalno zaposlitev ženske, ki jim osebni dohodek iz rednega delovnega razmerja ne zadostuje za preživetje. Gre za ženske določenih nacionalnosti, določenega življenjskega obdobja ali razreda. V to skupino spadajo predvsem (ilegalne) priseljenke, starejše ženske, dolgotrajno brezposelne in mlade ženske, ki iščejo prvo zaposlitev (Hrženjak 2007, 9–38).

Zaradi nevidnosti domačega dela so sodobne gospodinjske delavke obravnavane kot nedelavke. Tu ne gre le za problem politik enakosti spolov, simetrične delitve dela med partnerjema v zasebni sferi in učinkovitih ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, temveč tudi za problem politik zaposlovanja, socialnih transferjev in ureditve področja plačanega domačega dela (Hrženjak 2007, 8).

Že od leta 1990 naprej zakonodaja poskuša ustvariti ravnotežje med gospodinjskim delom na eni strani ter gospodarstvom in trgom dela na drugi strani. Še posebno v državah Evropske

unije je to usklajevanje predmet intenzivnih javnih razprav. Tako imenovana »kriza skrbi« (angl. »the crisis of care«) se je okrepila, ženske pa so se preselile v sfero plačanega dela. Kot posledica demografskih gibanj je stopnja rodnosti upadla, življenjska doba se je povečala, s tem pa se je spremenila tudi demografska struktura družin. Večajo se tudi potrebe po zagotavljanju dnevnega varstva in drugih socialnih storitev, ki ženskam omogočajo vključevanje na trg dela (Benería 2007).

### 3.1 DELITEV DELA PO SPOLU

Skozi zgodovino, v zadnjem času pa tudi zaradi procesa globalizacije, so se spremenile tako ženske kot tudi moške vloge v družbi, a vendar še vedno ostaja vprašanje o mejah in obsegu teh sprememb z vidika spola in medsebojnih odnosov v sferi dela. Povsod po svetu lahko najdemo družbena pravila delitve dela po spolu, ki se seveda razlikujejo od kulture do kulture. Družbeni položaj odraslih obeh spolov, moških in žensk, izvira iz identifikacije z družino ter iz identifikacije z neko posebno vrsto dela (Oakley 2000, 22).

Ženske so si v 20. stoletju morale izbojevati pravico do nediskriminacije pri zaposlovanju in izobraževanju, ne glede na spol, pravico do enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti, pravico do enakopravnega obravnavanja v sistemih obvezne socialne varnosti in v poklicnih sistemih socialne varnosti. Gre za pravice, ki zagotavljajo formalnopravno enakost in so pojmovane kot univerzalne. Zakonodaja sicer teoretično zagotavlja »enake možnosti« moškim in ženskam, kar naj bi pomenilo, da lahko ženske enakovredno sodelujejo v javni sferi plačanega produktivnega dela in politike (Hrženjak 2007, 34–35).

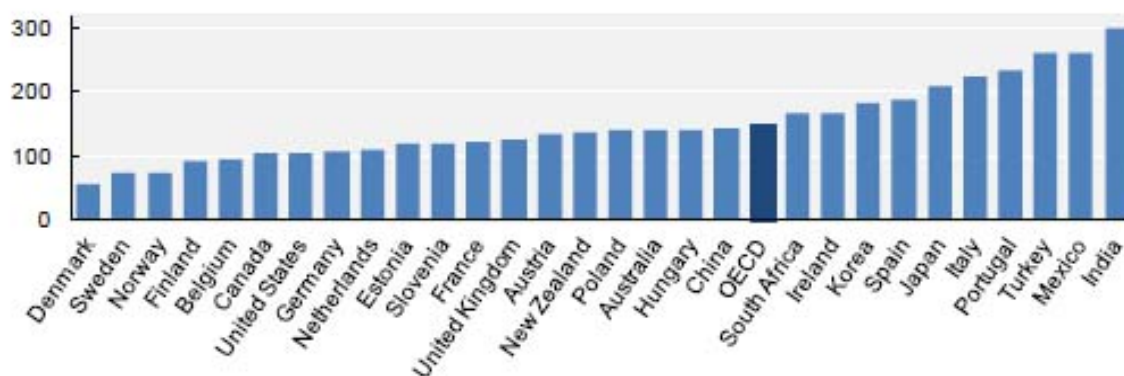
Kljub dejstvu, da so se spremenile vloge in da so obremenitve žensk v sodobnem poklicnem življenju iz dneva v dan večje, še vedno večino domačega dela opravi ženska (Korade 2008). Moški se v primerjavi z ženskami počasneje vključujejo v dejavnosti v sferi zasebnosti. »Neproduktivno« domače (ne)delo ni samo problem žensk, temveč družbe v celoti (Hrženjak 2007, 32).

Ne samo to, da ženske zaslužijo manj za podobno delo kot moški, prav tako opravijo več dela brez plačila. Spodnji graf prikazuje, koliko v razvitem svetu več neplačanega dela opravijo ženske v primerjavi z moškimi (Rampell 2011).

### Slika 3.1: Neplačano delo po svetu

Figure 4. Women do more unpaid work than men in all countries

Female less male unpaid working time in minutes per day, for the population aged 15-64 over the period 1998-2009



Vir: Organization for Economic Cooperation and Development, national time use surveys (2011).

Graf je izvzet iz delovnega gradiva Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj, z naslovom *Kuhanje, skrb in prostovoljstvo – neplačano delo po svetu* iz leta 2011. Iz grafa lahko razberemo, da ženske v vsaki državi, za katero je organizacija imela podatke, porabijo veliko več časa za neplačano delo v primerjavi z moškimi. V neplačano delo je zajeto varstvo otrok ter gospodinjska opravila, kot so čiščenje in kuhanje. Po kriterijih OECD je povprečna razlika v času, porabljenem za neplačano delo, med moškimi in ženskami približno dve uri in pol. Matere namenijo varstvu otrok dvakrat več časa kot očetje, in sicer v povprečju mu namenijo eno uro in štirideset minut, očetje pa približno dvainštirideset minut. Število delovnih ur se seveda razlikuje, saj je odvisno tudi to, če je eden od staršev redno zaposlen in opravlja plačano delo. V povprečju očetje, ki redno delajo za plačilo, namenjajo varstvu otrok približno deset minut na dan – tudi ko ne delajo, medtem ko zaposlene matere, ki prav tako opravljajo plačano delo, namenijo varstvu otrok dvakrat več časa (144 minut v primerjavi s 74) takrat, ko ne delajo (Rampell 2011).

Raziskava *Motherless Families* (George in Wilding 1972, 40–45) govori o splošnem prepričanju, da matere in očetje ne morejo in ne smejo v enaki meri skrbeti za svoje otroke (Oakley 2000, 83).

Wajcman in Martin (2002) sta pri preučevanju moških in žensk na menedžerskih položajih opozorila na obstoječe razlike v identitetah med spoloma. Ugotovila sta, da so identitete

moških neobremenjene z družino in neplačanim delom, medtem ko je za ženske značilno nenehno »pogajanje« med delovnim in zasebnim delom samopodobe in zahtev do same sebe (Kanjuo-Mrčela 2007, 203).

Velik del različnosti med moškimi in ženskami se kaže tudi kot posledica stereotipnih predstav, ki so prisotne v družbi o moških in ženskah. Stereotipi že od nekdaj vplivajo na obnašanje ljudi, ker oblikujejo družbena pričakovanja in standarde, ki naj bi jim bila naklonjena večina. Kanter (1977) navaja, da stereotipne predstave stigmatizirajo, kar pomeni, da osebe, ki so drugačne od večine (redke ženske v tipično moških poklicih) ali se ne obnašajo v skladu s stereotipom (npr. s svojo stereotipno določeno spolno vlogo), so bolj vidne in izpostavljene. Stereotipne predstave ženskosti in moškosti so odgovorne tudi za preobremenjenost žensk s skrbjo za gospodinjstvo in družinske člane. Treba je omeniti tudi dejstvo, da je vse manj moških, ki želijo ustrezati stereotipu dominantne moškosti, temveč si jih večina želi živeti uravnovešeno življenje, v katerem bodo lahko lažje usklajevali svoje delo z družinskimi obveznostmi (Kanjuo-Mrčela 2007, 184–187).

## 4 DELOVNI ČAS V EVROPI

Konkurenčnost in gospodarska rast sta pospešili intenzivnost dela v vseh evropskih državah. Visoka stopnja intenzivnosti dela pa nasprotuje ciljem politike Evropske unije o visoki kakovosti dela in visoki stopnji zaposlenosti. Na področju politike zaposlovanja v EU že več let namenljajo pozornost delovnemu času, ki pa še naprej ostaja kontroverzna tema zaradi predlaganih popravkov Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Po večletnem zastoju v pogajanjih so države članice junija 2008 sprejele skupno stališče o tej direktivi, vendar ga je Evropski parlament decembra 2008 zavrnil (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2009).

Zaradi negativnega izida je več držav članic in socialnih partnerjev na nacionalni ravni v nezavidljivem položaju. Poleg tega imajo nekatere države članice precejšnje težave pri izvajanju nekaterih vidikov pravnega reda EU. V mnogih državah članicah se je pojavil dvom o skladnosti nacionalne zakonodaje ali prakse z zakonodajo EU. Sedanje razmere so povsem nezadovoljive, saj ne zagotavljajo učinkovite zaščite zdravja in varnosti delavcev v Evropski uniji v skladu z njeno zakonodajo, ter zadostne prožnosti za podjetja in delavce pri organizaciji delovnega časa (EUR–Lex 2010).

Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, ki jo je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) opravila leta 2005, je pokazala, da je delovni čas močno povezan s spolom, državo in poklicem. Ugotovitve raziskave kažejo, da ženske v plačanem delovnem razmerju delajo manj ur kot moški v vseh državah članicah EU. Neenakost je še posebej izrazita v državah, kjer ženske opravljajo delo s krajšim delovnim časom (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2009).

Kljub tehnološkim in širšim družbenim spremembam, ki smo jim priča v zadnjih letih, večina Evropejcev še vedno sledi tradicionalnemu modelu poklicnega življenja, kar pomeni, da njihov standardni delovni teden zajema približno 40 delovnih ur v petih dneh. Več kot polovica evropskih delavcev opravi isto število ur vsak dan, z ustaljenim začetkom in koncem delovnega časa. Kljub predvidevanjem o prehodu na 24-urno družbo, se število Evropejcev, ki delajo ob koncih tedna ali ponoči, ni povečalo, temveč se je od leta 1992 celo nekoliko zmanjšalo. Dolžina delovnega časa se razlikuje med posameznimi državami in poklici.

Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah iz leta 2005 je pokazala, da imajo delavci v vzhodni in južni Evropi najdaljši, tisti v srednji in severni Evropi pa najkrajši delovni čas. Najkrajši povprečni delovni čas so zabeležili na Nizozemskem, ki znaša približno 34 ur na teden, Turčija pa ima najdaljši delovni teden, ki zajema 55 delovnih ur. Delavci, ki delajo več kot 48 ur na teden, se zaradi dolgih delovnikov počutijo ogrožene z vidika zdravja in varnosti na delovnem mestu, menijo pa tudi, da njihov delovni čas ne ustreza družinskim in družbenim obveznostim. V državah, kjer prevladujejo dolgi delovniki, je največje število ljudi, ki imajo dolg delovni čas. Moški dvakrat pogosteje kot ženske delajo več kot 48 ur na teden, medtem ko samozaposlene osebe več kot štirikrat pogosteje kot zaposleni delajo dolg delovni čas (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2008).

## 5 DELOVNI ČAS V SLOVENIJI

V Sloveniji delovna zakonodaja omogoča prožno razporejanje delovnega časa, kar pomeni, da dopušča tako enakomerno kot neenakomerno razporeditev. Na delovnem mestu lahko prihaja do nepredvidenih situacij, ki zahtevajo podaljšan ali spremenjen delovni čas, zato obstaja možnost, da delavec predlaga drugačno ureditev delovnega časa zaradi družinskih razmer. Zakon o delovnih razmerjih ustrezno varuje tudi položaj delavcev, saj jim na delovnem mestu zagotavlja odmor in počitek, hkrati pa določa tudi razumne omejitve pri dolžini in razporejanju delovnega časa in natančno ureja postopek odrejanja nadurnega dela in razporejanja delovnega časa. Praksa je pokazala, da se delodajalci preveč zatekajo k nadurnemu delu, tudi v primerih, ko zanj ni ustreznih pogojev, zato pogosto prihaja do kršitev zakonskih določb, namenjenih varovanju delavcev (Senčur Peček 2008).

Pri nas so potrebe po krajšem delovnem času postale vse bolj izrazite. Že v devetdesetih letih prejšnjega stoletja smo v naši državi krajšali delovnik predvsem pri »izhodu« s trga dela (s predčasnim upokojevanjem), v zadnjem času pa z »vstopom« na trg dela (z daljšo vključenostjo mladih v izobraževanje). Ivan Svetlik in Dorotea Verša sta v *Politiki zaposlovanja* (2002) zapisala, da »državo delovni čas v prvi vrsti zanima kot sredstvo za prerazporejanje omejene količine dela. Pri določenem obsegu povpraševanja po delovni sili, ki se izraža v številu potrebnih delovnih ur, se z omejitvijo delovnega časa zaposlenim doseže, da ti delajo manj in da tako več ljudi pride do dela« (Korošec 2011).

Podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) in *Nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)* kažejo, da ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški delajo polni delovni čas. Po stopnji zaposlenosti žensk se Slovenija že od druge svetovne vojne naprej uvršča med najvišje na svetu (Kralj in Renner 2007, 212–213).

Študija evropske komisije iz leta 2010 je pokazala, da je Slovenija glede razširjenosti skrajšanega delovnega časa pod povprečjem Evropske unije, po razširjenosti nadur in dolgih delovnikov pa pri povprečju. Študija se pri nadurah sklicuje na podatke iz leta 2004, pri dolgih delovnih tednih pa na podatke iz leta 2007 (Evropska unija 2010).



Po mnenju Andreja Vizjaka, trenutnega ministra za delo, družino in socialne zadeve, naj bi bil za Slovenijo značilen dualizem oziroma segmentacija na trgu dela, ki je posledica razlik v položaju delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Vizjak meni, da je prišel čas za nove reforme na trgu dela v Sloveniji. Ministrstvo je zato pripravilo predlog sprememb, s katerimi želijo postaviti nova pravila na trgu dela. Njihov cilj je predvsem večja prožnost pri razporejanju delovnega časa. Ena od novosti v vladnem predlogu je uvedba enotne pogodbe za nedoločen čas, s katero usoda zaposlenega ne bi bila več odvisna le od delodajalca. Zdajšnja ureditev namreč delodajalcu omogoča, da se po preteku pogodbe za določen čas odloči, da je ne podaljša. Zaposlitve za določen čas naj bi postale izjema, primerne naj bi bile le pri zaposlitvah, vezanih na mandat, in pri nadomeščanju porodniških odsotnosti. Hkrati naj bi bil v zakonu predpisan tudi delež ur, s katerimi bi preprečili zlorabe na delovnem mestu. Spremembe se kažejo tudi pri odmoru med delovnim časom. Ministrstvo predlaga, da ta po novem ne bi bil štet znotraj delovnega časa in da bi se plačilo odmora uredilo v kolektivnih pogodbah. Po Vizjakovih besedah ni nujno, da takšen predlog pomeni poseg v zdajšnje stanje in da bo plačilo odmora stvar dogovora. Sekretar ZSSS-ja Miloš Utroša opozarja na previdnost glede novih vladnih smernic. Meni, da si je za reformo treba vzeti čas, ker so odprte tudi stvari, ki so lahko »zelo nevarne, sploh če upoštevamo nekatere navade delodajalcev, ki že zdajšnje predpise izigravajo, jih ne upoštevajo, ne izvajajo«. Generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije Jože Smole je dodal, da tokrat »ne gre za kozmetične popravke, ampak za celovito prenovu, ki gre v veliki meri v smeri večje prožnosti trga dela, na kar v združenju opozarjamo že vrsto let« (MMC RTV SLO 2012b).

## 6 VZROKI ZA DOLGE DELOVNIKE

Intenzifikacija dela je dosegla višek ob vstopu Slovenije v Evropsko unijo. S preobremenjenostjo na delovnem mestu in s posledicami dolgih delovnikov se danes spoprijema večina zaposlenih. Po besedah dr. Miroljuba Ignjatovića te težave lahko povežemo s porušenimi razmerji, ne samo med delom in prostim časom, marveč tudi med delom in družinskim življenjem (Korade 2008).

### 6.1 SLABE DELOVNE RAZMERE

Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah iz leta 2005 je potrdila povezavo med dolgimi delovniki in slabimi delovnimi razmerami. To drži še zlasti v primeru, ko delovni teden presega 48 ur. O problematičnih delovnih razmerah lahko govorimo, ko delovnik obsega od 45 do 48 ur tedensko. Ugotovitve raziskave so pokazale, da so intenzivnost dela in delovne razmere močno povezane, tako na fizični kot psihološki ravni. Intenzifikacija dela ne pomeni, da zaposleni trdo delajo ves čas, temveč da določene, običajno nestabilne organizacije, od svojih zaposlenih vsaj določen del delovnega časa zahtevajo intenzivno delo. V zadnji Eurofoundovi raziskavi iz leta 2010 je 33 odstotkov delavcev poročalo, da morajo vsaj četrtino svojega delovnega časa prenašati težke tovore, 23 odstotkov pa jih je izpostavljenih določenim vibracijam. Slabim delovnim razmeram pa niso izpostavljeni le delavci, ki opravljajo fizična dela. V utrujajočih ali bolečih položajih dela 46 odstotkov delavcev vsaj četrtino svojega delovnega časa. Delavci so prisiljeni k hitrejšemu tempu dela, krajši pa so tudi roki za izvedbo dela (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2009).

Že od leta 2005 ostaja delež zaposlenih, ki morajo hitro opraviti delo, visok. Med anketiranci je bilo 67 odstotkov evropskih delavcev, ki jim ritem dela določajo neposredne zahteve ljudi – sodelavcev, nadrejenih ali javnost. Kljub zavedanju, da visoke stopnje delovne intenzivnosti zelo slabo vplivajo na zdravstveno stanje delavcev, velike intenzivnosti dela ni mogoče v celoti uravnovežiti (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2009).

Stopnje intenzivnosti dela so odvisne od narave dela, kot sta neodvisnost pri delu ali družbena podpora. V interesu delodajalcev je visoka učinkovitost in storilnost zaposlenih, zato se velikokrat poslužujejo pretiranega nadzora svojih podrejenih. Na delovnih mestih, kjer vlada strog nadzor nad zaposlenimi, se krhajo medsebojni odnosi in komunikacija, upadata pa tudi delovna vnema in motivacija. Posledice slabih delovnih razmer se kažejo v manjši delovni storilnosti zaposlenih (Moje Delo 2012).

Gollac (2004) sicer meni, da kakovost delovnih razmer in delovnih pogojev ni odvisna le od delodajalca, temveč da so delovni pogoji rezultat interakcije med delom, organizacijo in posameznikom (Eurofound 2012).

## 6.2 VEČJE DELOVNE OBREMENITVE

Delovne obremenitve in pritiski na delovnem mestu so vse bolj pogosti. Zaposleni se spopadajo z vse večjimi količinami informacij, zaradi česar se počutijo negotove. Ker pa je njihov cilj, da bi svoje naloge uspešno zaključili, običajno delajo dlje (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2007).

Cilj vsakega podjetja je visoka produktivnost in čim manjši stroški. Iz tega razloga delodajalci pogosto pričakujejo dva človeka za eno delovno mesto – tistega, ki bo večino svojega časa namenil delu v službi, in tistega, ki naj skrbi za življenje in obveznosti zunaj službe. »Požrešne« organizacijske kulture gradijo ideal predanega delavca, ki svoji službi podreja vse ostale dele življenja (Kanjuo-Mrčela 2007, 190).

Večje delovne obremenitve lahko vodijo v izgorelost ter povzročijo resno poslabšanje duševnega in fizičnega zdravja delavcev.

Na ljubljanskem Inštitutu za razvoj človeških virov so leta 2008 opravili raziskavo, s katero so želeli preveriti, kako se kažejo znaki izgorelosti v Sloveniji. V raziskavo so vključili skoraj tisoč ljudi (946), odzvalo pa se je dvakrat več žensk kot moških. Zajeli so starostne skupine od srednješolcev do upokojencev, vseh izobrazbenih stopenj in iz večine ključnih poklicnih skupin (z izjemo poklicev v kmetijstvu), a tudi različnih statusov zaposlitve, skupaj z nezaposlenimi osebami.

Rezultati raziskave so zaskrbljujoči. Med anketiranci je bilo 40 odstotkov oseb, ki niso kazale znakov izgorevanja. Ostali so se razdelili: 30 odstotkov jih je kazalo preizčrpanosti (prva stopnja izgorevanja), 22 odstotkov jih je kazalo znake ujetosti (druga stopnja izgorevanja), 8 odstotkov pa jih je bilo izgorelih, od teh jih je skoraj polovica že doživela adrenalni zlom. Ženske in moški so enako ogroženi, prav tako osebe vseh starosti in vseh izobrazbenih skupin. Najvišja povprečna stopnja izgorelosti se je pokazala pri menedžerjih, za njimi pa so se uvrstili samostojni podjetniki. Medsebojne primerjave po demografskih podatkih so pokazale, da je stopnja izgorelosti pri ženskah na vodilnih delovnih mestih in samostojnih podjetnicah precej višja kot pri moških na enakih delovnih mestih, medtem ko pri nezaposlenih in zaposlenih zunaj vodilnih delovnih mest med spoloma ni razlik. Izgorelost torej bolj ogroža ženske na zahtevnih delovnih mestih kot moške na enakih položajih. Po ugotovitvah raziskave lahko sklepamo, da so okoliščine življenja in dela v Sloveniji zelo obremenjujoče (Pšeničny 2009).

### 6.3 NI NOVEGA ZAPOSLOVANJA

Če se vrnemo nazaj v zgodovino, je Evropa od poznih devetdesetih let preteklega stoletja do začetka recesije leta 2008 doživela pravi razcvet v zaposlovanju. V tistem času smo Evropejci dosegli velik napredek v boju proti brezposelnosti, saj je bilo v več kot desetih letih ustvarjenih preko 20 milijonov delovnih mest. Danes se večina evropskih držav še vedno spopada s posledicami velike recesije iz let 2008 in 2009. Še posebno občutne posledice je kriza pustila na trgu delovne sile, kjer je prišlo do sprememb na področju zaposlovanja (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2011).

Eurofoundov Evropski center za spremljanje delovnih mest (European Jobs Monitor) je v poročilu *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* (v slovenskem prevodu: *Spremembe v strukturi delovnih mest v Evropi med veliko recesijo*) iz leta 2011 predstavil število izgubljenih in dobljenih delovnih mest v času krize. V raziskavi so ugotovili, da se je v obdobju med letoma 2008 in 2010 zaposlovanje na boljše plačanih delovnih mestih sicer še vedno povečevalo, zlasti v pretežno javno financiranih sektorjih izobraževanja in zdravstva, največ izgubljenih delovnih mest pa so zabeležili v nižjem

srednjem ter srednjem plačilnem razredu, še posebno v gradbeništvu in proizvodnji. Iz tega razloga se je okrepila tudi polarizacija zaposlitvene strukture (Eurofound 2010).

Tako v javnem kot v zasebnem sektorju so zahteve na delovnem mestu postale vse bolj izrazite, saj se kriteriji za kakovostno izvedbo delovnih nalog višajo. Kljub povečanemu obsegu dela pa novega zaposlovanja ni, saj to delodajalcem predstavlja dodaten strošek. Pri mladih so dolgi delavniki pogosto povezani z visoko identifikacijo z delom in rezultati dela, ki jih je treba doseči, ne glede na potreben čas. V nekaterih podjetjih je prisotno tudi nadurno delo, seveda je to odvisno od narave dela (dežurstva in sezonsko delo). Pri nekaterih delavcih so nadure zaželeno, saj z njimi lahko izboljšajo svojo finančno situacijo, spet drugi pa imajo do dolgih delovnikov odpor (Kanjuro-Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 3).

#### 6.4 NEGOTOVA DELOVNA MESTA

Na trajanje delovnega tedna vpliva tudi splošno stanje v ekonomiji, ki je v Sloveniji nestabilno, zato tudi dolžina delovnega časa ni stabilna. Ljudje se soočajo z negotovimi oblikami zaposlitve. Negotovo delo pomeni netipično obliko zaposlitve, za katero je značilna pomanjkljiva ali neobstoječa varnost zaposlitve zaradi nestalne, pogosto priložnostne narave dela. V tem primeru pogodbe o zaposlitvi vsebujejo slabe pogoje ali pa gre za zaposlitev brez pisnih pogodb, na primer v primeru začasnih, neprostoVOLJNIH pogodb o delu za krajši delovni čas, nejasen delovni čas in delovne naloge, ki se spreminjajo glede na voljo delodajalca (Evropski parlament 2010).

Delavci, ki delajo preko takih oblik pogodb, običajno opravljajo nevarnejša dela in so izpostavljeni slabim delovnim pogojem. Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Dušan Semolič je dejal: »Mnogo jih dela 10 ur na dan v strahu, da ne izgubijo dela.« Nestabilni trgi dela torej dajejo občutek negotove zaposlitve (MMC RTV SLO 2012a).

Tovrstnim oblikam zaposlovanja so še posebej izpostavljeni mladi, ki so na začetku svoje poklicne poti. Delodajalci hočejo svoje mlajše delavce preizkusiti, preden jim ponudijo redno zaposlitev. Mladi se zavedajo, da je v današnjih časih vstop med delovno aktivne še bolj

otežen, zato je z njihovega stališča zaposlitev pod takimi, razmeroma slabšimi pogoji dela, boljša kot brezposelnost (Svetlik 1994, 132).

Predstavniki sindikatov opozarjajo tudi na nevarnost, da lahko »pravne praznine« delodajalci obrnejo v svojo korist in s tem povečajo intenzifikacijo dela. Sodobna tehnologija omogoča daljši delovnik, ki ga lahko delodajalci vsilijo zlasti neorganiziranim, predvsem nižje kvalificiranim delavcem, ki ne znajo razpolagati s pogajalskimi argumenti, torej z močjo. V delovnih razmerah, kjer ni nobene regulacije, lahko tisti, ki nočejo ali ne morejo intenzivirati dela, odpadejo iz trga dela (Kos 1988, 67).

Kljub temu, da se je udeležba na trgu dela povečala, med delavci še vedno prevladuje strah pred izgubo zaposlitve. To potrjuje tudi četrta evropska raziskava o delovnih razmerah iz leta 2005, ki je pokazala, da je bilo kar 14 odstotkov delavcev v EU-27 v skrbeh, da bodo v naslednjih šestih mesecih izgubili službo. Leta 2010 se je ta povprečni delež povečal na 16 odstotkov, kar nedvomno odraža vpliv recesije (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2012).

## 6.5 PANOGA DEJAVNOSTI

Dejavnik, ki močno vpliva na trajanje delovnega časa, je tudi panoga dejavnosti. Dolžina običajnega delovnega tedna zaposlenih se razlikuje od panoge, v kateri delajo. Tehnologija in organizacija kmetijske proizvodnje sta eni izmed takih dejavnosti, ki nenehno potrebujejo človeško delo, bodisi v času sezone ali pa pri vsakdanjih opravilih. Pri ljudeh, ki so samozaposleni v kmetijstvu, moramo upoštevati organizacijo delovnega časa, kjer ni jasne črte med ekonomskimi in neekonomskimi dejavnostmi, kot so običajna gospodinjska opravila, prehranjevanje ali počitek med delom. Tudi stopnja razvoja proizvodne tehnike in tehnologije vpliva na dolžino delovnega časa. Čim razvitejša je tehnologija, tem manj živega dela potrebuje (Verša 1994, 161).

V okviru četrte evropske raziskave o delovnih razmerah se dolg delovni čas nanaša na delovni teden, ki zajema 48 ur ali več. Raziskava je najdaljše delovne tedne zabeležila v Turčiji in Romuniji, kjer pomemben del gospodarstva predstavlja kmetijska panoga. V Turčiji običajno

delajo 55 ur na teden, v Romuniji pa tedensko povprečje znaša 45 delovnih ur. Osnovno pravilo, ki se ga držijo je, da se dela takrat, ko je to potrebno in zato nimajo točno določenega delovnega časa. Praviloma to pomeni, da delajo vsak dan v tednu, razen nedelje, ki je namenjena počitku (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2008).

Peta evropska raziskava o delovnih razmerah sicer beleži, da je dolg delovnik značilen predvsem za osebe, ki so zaposlene v proizvodnem sektorju. Podatki kažejo, da je leta 2010 v proizvodnem sektorju delalo 20 odstotkov delovne sile več kot 48 ur tedensko, v storitvenem sektorju pa v istem letu 15 odstotkov delavcev (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2010).

## 6.6 NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH

Nenapisana pravila glede podaljševanja delovnega časa, ki veljajo v čedalje več podjetjih, zanimajo vse zaposlene, njihovi pogledi pa se razlikujejo glede na vrsto dela in druge dejavnike. Odnos zaposlenih do dolgih delovnikov je odvisen tudi od sistema nagrajevanja. Do razlik v sprejemljivosti podaljšanega delovnika prihaja tudi glede na sestavo plače. Občutljivost na delovni čas je manjša, ko je plača višja v primerjavi s podobnimi delovnimi mesti, ne glede na hierarhični položaj. Če je plačilo vezano na uspešnost, so zaposleni pripravljeni delati dlje kot običajno, saj dodatno opravljene ure pomenijo dodatek k plači (Turk 2005).

V začetku leta 2001 je skupina svetovalnih podjetij pod okriljem Gospodarske zbornice Slovenije pripravila projekt raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah, poimenovan SiOK. Rezultati slovenskega povprečja iz leta 2001 in 2002 so pokazali, da anketirani zaposleni v slovenskih organizacijah kot najslabše zaznavajo ravno področje nagrajevanja, ki med njimi sproža veliko nezadovoljstvo (Planko 2003).

## 6.7 IZOGIBANJE ZASEBNEMU ŽIVLJENJU

Običajno vzroke za dolge delovnike pripišemo zunanjim okoliščinam in pritiskom, ki jih narekuje trg dela. Vendar pa so ti vzroki pogosto tudi subjektivne narave. Nekateri ljudje se z delom izognejo zasebnemu življenju in zahtevam, ki ga to prinaša. Namesto, da bi gradili na dobrih osebnih odnosih in se spoprijeli s konfliktnimi situacijami, se jim izogibajo v upanju, da se bodo težave rešile same od sebe. Ker ne znajo izraziti svojih želja in potreb, se raje umaknejo v delo (Pšeničny 2009).

Številne raziskave kažejo, da daljši delovnik ne pripomore k sorazmerno boljšim delovnim rezultatom, a je vseeno postal značilnost sodobnih organizacij. Nic Paton poroča, da je v bilo raziskavi iz leta 2005, ki je zajela 800 britanskih menedžerjev, kar 75 odstotkov anketiranih menedžerjev, ki delajo več kot 45 ur na teden, med njimi celo 20 odstotkov takih, ki delajo več kot 60 ur na teden. Tako delovno kulturo uvajajo in vzdržujejo v prvi vrsti menedžerji sami, zato naj bi bil vzrok za dolge delovnike na njihovi strani (Paton 2005).



## 7 POSLEDICE DOLGIH DELOVNIKOV

V ekonomskem in psihološkem smislu je današnje delovno mesto zahteven prostor, saj je veliko število zaposlenih čustveno, telesno in duhovno izčrpanih. Zaradi dolgih delovnikov predanost delu upada. Preobremenjenost z delom je znak neskladij med človekom in delom, ki ga opravlja. Včasih gre za pretiravanje na delovnem mestu, ki sega daleč čez meje človekovih zmožnosti. Hkrati se s tem povečuje delovni ritem, ki pa škoduje kakovosti, medsebojnemu odnosu na delovnem mestu ter omejuje inovativnost zaposlenih (Maslach in Leiter 2002, 10).

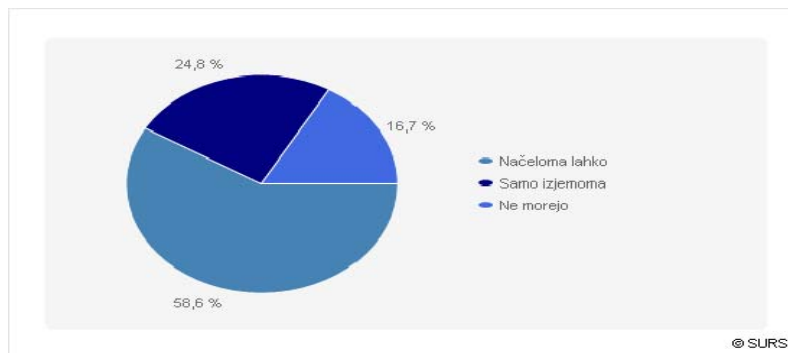
### 7.1 NEUSKLAJENOST POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Pomen usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je prišel v ospredje predvsem zaradi vse pogostejšega zaposlovanja obeh partnerjev in dolgih delovnikov. Neusklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem se vse pogosteje odraža v akutnih in kroničnih boleznih ter v izgorelosti, vzroki za slabo zdravstveno stanje pa naj bi bili psihosomatske narave (INODEL 2012).

Problematika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja postaja eno pomembnejših področij za ukrepanje na različnih ravneh, saj se nanaša na zdravje, zadovoljstvo in osebni razvoj zaposlenih ter njihovih družin. S problemom usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se pogosteje srečujejo ženske, saj so prav one tiste, ki morajo zaradi rojstva in vzgoje otrok, pa tudi zaradi potrebe po negi in oskrbi onemoglih staršev in drugih sorodnikov, prekiniti svojo kariero (Pihlar 2011).

V drugem četrtletju leta 2010 je Statistični urad Republike Slovenije v vprašalnik za raziskovanje – *Anketa o delovni sili* – dodal nekaj vprašanj, na podlagi katerih so želeli pridobiti podatke o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji. Na ta dodatna vprašanja so odgovarjali vsi izbrani prebivalci v starostni skupini 15–64 let. Ker se je t. i. priložnostni (ad hoc) modul izvajal v vseh državah članicah EU hkrati, so pridobljeni podatki mednarodno primerljivi (Statistični urad Republike Slovenije 2011).

**Slika 7.1: Delež zaposlenih oseb glede na to, ali zaradi družinskih obveznosti lahko pridejo na delo ali odidejo z dela uro prej kot običajno, Slovenija, 2. četrletje 2010**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2011).

Iz slike 7.1 lahko vidimo, da je približno 59 odstotkov zaposlenih oseb, ki bi zaradi družinskih obveznosti lahko na delo prišle uro pozneje oziroma odšle uro prej. Skoraj 25 odstotkov zaposlenih bi jih lahko to storilo samo izjemoma. Od vseh anketirancev jih je 17 odstotkov menilo, da zaradi družinskih obveznosti ne bi mogli zapustiti delovnega mesta uro prej ali priti na delo uro pozneje. Pri tem bi šlo za uro dela, ki bi jo zaposlene osebe lahko pozneje nadomestile ali pa tudi ne – lahko bi šlo za dogovor, da je ura izostanka z dela sprejemljiva, če je delo opravljeno. Podatki raziskave še navajajo, da sta dobri dve tretjini zaposlenih oseb spomladi leta 2010 imeli natančno določen čas prihoda na delo in čas odhoda z dela. Iz tega lahko sklepamo, da so te osebe verjetno težje usklajevale družinsko in poklicno življenje. Več kot četrtina vprašanih zaposlenih je imela gibljiv delovni čas, kar pomeni, da so na delo lahko prihajali ali delovno mesto zapuščali v določenem intervalu. Statistika je pokazala, da si je le slaba desetina zaposlenih oseb v Sloveniji spomladi leta 2010 lahko oblikovala delovni čas po svoje oziroma ga prilagodila svojim potrebam (Statistični urad Republike Slovenije 2011).

## 7.2 PREZENTIZEM

V sferi dela se je pojavil relativno nov koncept, ki mu pravimo prezentizem. Pojem lahko definiramo kot prisotnost zaposlenih na delovnem mestu, kljub temu, da bi zaradi bolezni, stresa, stiske ali drugih razlogov morali ostati doma. V strahu pred zmanjšanimi možnostmi napredovanja ali pa zaradi prepričanja, da njihovega dela ne zmore opraviti nihče drug, nekateri vztrajajo na svojih delovnih mestih za vsako ceno, pod kakršnimi koli pogoji. Zaradi

vedno večjega obsega dela dobijo delavci občutek, da morajo delati nadure, čeprav so že preutrujeni, da bi lahko svoje delo opravili kakovostno. Velikokrat se zaposleni znajdejo tudi v situacijah, ko nimajo zagotovljenega nadomestnega delavca, ki bi v primeru njihove odsotnosti prevzel del nalog, zato si ne smejo dovoliti dneva izostanka. Najpogostejši vzrok za prezentizem pa je zaskrbljenost za varnost zaposlitve, saj so pritiski nadrejenih in sodelavcev vedno večji. Zaradi zmanjševanja stroškov se delodajalci poslužujejo odpuščanj, obseg dela pa se ne zmanjša, zato se breme porazdeli med ostale zaposlene (ZSSS 2012).

Posledica prezentizma je seveda zmanjšana produktivnost v podjetju. Preobremenjenost delovne sile lahko vodi v poslabšanje zdravstvenega stanja prizadetega delavca in sodelavcev, kadar imamo opravka z nalezljivimi boleznimi. Obolenja delavcev vplivajo tako na kvantiteto (ljudje opravljajo delo počasneje in potrebujejo daljši čas za izvedbo dela) kot tudi na kakovost dela (površnost in napake pri delu). Prezentizem vključuje tudi znižane eksekutivne sposobnosti, kamor spadajo iniciativnost, organizacija in načrtovanje lastnega dela. Hkrati se zmanjša tudi stopnja socialne vključenosti in motivacije za delo. Seveda so posledice prezentizma odvisne od same narave dela ter težav, ki tarejo zaposlenega. Največkrat se vzrok za prezentizem skriva v psihičnih težavah posameznikov in se najpogosteje pojavlja pri osebah z majhnimi otroki, med delavci z nizko plačo ali slabšim zdravstvenim stanjem, prisoten pa je tudi pri ljudeh, ki si težko postavljajo meje, kadar so izpostavljeni intenzivnemu delu oziroma večjim delovnim obremenitvam (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča 2011).

### 7.3 ABSENTIZEM

V Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem predstavlja tudi zdravstveni absentizem. Gre za začasno zadržanost od dela zaradi bolezenskih razlogov. Ta za seboj prinaša ekonomske posledice za delavce, delodajalce ter navsezadnje tudi za narodno gospodarstvo. Veliko dejavnikov prispeva k začasni zadržanosti od dela, večina pa jih izvira iz delovnega in socialnega okolja. Dejavniki, ki pozitivno uravnavajo raven absentizma v Sloveniji, so nedvomno ukrepi za varnost in zdravje pri delu ter raven socialne varnosti. Pomembno odgovornost nosijo tudi delodajalci, ki morajo svojim zaposlenim zagotoviti ustrezno in zdravju prijazno delovno okolje. Poskrbeti morajo tudi za večjo motivacijo in stimulacijo delavcev za redkejšo in krajšo izostajanje z dela oziroma hitrejšo vračanje na

delovno mesto. Vlaganje v zdravo delovno mesto in zdravje delavca je dobra naložba, ki lahko z nižjimi stroški dela in večjo produktivnostjo zaposlenih izboljša konkurenčni položaj podjetja na trgu in njegov razvoj (ZZZS 2010).

**Tabela 7.1: Stopnja zdravstvenega absentizma v Sloveniji**

<b>Gibanje absentizma – odstotek izgubljenih delovnih dni v obdobju 2000–2009</b>										
<b>% izgubljenih dni po letih</b>										
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>DELODAJALCI</b>	2,6	2,8	2,6	2,6	2,5	2,5	2,3	2,3	2,0	2,2
<b>ZZZS</b>	1,9	1,9	2,1	2,1	2,1	1,8	1,8	1,9	1,7	1,8
<b>SLOVENIJA</b>	4,5	4,7	4,7	4,7	4,6	4,3	4,1	4,2	3,7	4,0

Vir: Inštitut za varovanje zdravja. Baza absentizma (2000–2009).

Podatki Inštituta za varovanje zdravja RS so pokazali, da je v obdobju 2000–2008 prišlo do zmanjšanja zdravstvenega absentizma. Po letu 2000 je najprej prišlo do povečanja, od leta 2004 dalje pa do postopnega nižanja. Večje znižanje je bilo doseženo v letu 2008, leto kasneje pa smo znova zabeležili dvig odstotka izgubljenih delovnih dni. Po podatkih ZZZS in Inštituta za varovanje zdravja RS v Sloveniji letno beležimo 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni (glede na desetletno povprečje), kar pomeni, da zaradi bolezni ali poškodb od dela dnevno izostane približno 38.500–39.000 ljudi. Obseg zdravstvenega absentizma se razlikuje tudi po regijah.

Odvisen je od gospodarske razvitosti kraja, strukture prebivalstva in kulturoloških navad. S problemom absentizma v Sloveniji se intenzivno ukvarja ZZZS, ki poskuša s številnimi ukrepi zmanjšati obseg odsotnosti z dela. Pozornost usmerjajo k sistematičnemu spremljanju področja na nacionalni ravni, organizirajo redne delovne sestanke, izvajajo pa tudi redne lokalne posvete o tej problematiki po območnih enotah. Na obseg absentizma vplivajo tudi inštitucije, zlasti na področju zdravstva (npr. dolžina čakalnih dob, postopkov rehabilitacije itd.) (ZZZS 2010).

## 7.4 POKLICNE BOLEZNI

Poklicna bolezen je definirana kot bolezen, ki je povzročena z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih razmer na določenem delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan. Diagnoza poklicne bolezni se ne razlikuje od klinične diagnoze. Bistven je podatek o izpostavljenosti, to je vzroku oz. etiologiji bolezni, ki je povezana z delom, ki ga delavec opravlja. Izpostavljenost povezujemo z verjetnostjo nastanka poklicne bolezni. Ta se zdravi enako kot nepoklicna, treba pa je »zdraviti« oziroma odpraviti vzrok, ki je poklicno bolezen povzročil, drugače obstaja večja verjetnost, da bodo zboleli tudi drugi delavci. Diagnoza poklicne bolezni je torej pomembna tako zaradi pravic, ki jih ima poklicno oboleli delavec, kot tudi zaradi dolžnosti delodajalca, da delovno mesto, ki poklicne bolezni povzroča, takoj »zdravi« (UKC Ljubljana 2007).

Eurostat, evropski statistični urad je leta 2007 opravil *Anketo o delovni sili v Evropski uniji (EU Labour Force Survey)*, ki je pokazala, da je v Sloveniji v tistem letu kar 10,2 odstotka zaposlenih delavcev imelo zdravstvene težave, povezane z delom. Na prvo mesto so se uvrstile kostno-mišične bolezni (hrbet in roke), sledil pa jim je stres, srčno-žilne bolezni ter bolečine v nogah. Slabih 60 odstotkov anketiranih slovenskih delavcev je poročalo tudi o tem, da so prišli na delovno mesto kljub slabemu zdravstvenemu stanju in bolezni (Šprah in drugi, 11).

## 8 UKREPI NA PODROČJU UREJANJA DELOVNEGA ČASA

Kakovost delovnega življenja se odraža v višji ali nižji stopnji zadovoljstva z delovnimi razmerami, med katere spada tudi delovni čas in njegova razporeditev. Delovni čas ne določa samo možnosti za boljše ali slabše izkoriščanje zmogljivosti zaposlenih, temveč vpliva tudi na vse druge kapacitete v podjetju. Po drugi strani pa delavca veže v čisto določene okvirje in s tem omejuje njegovo svobodo, zato so se v sodobnem svetu zaposlovanja pojavile različne inačice spremenljivega delovnega časa, ki delavcu omogočajo, da v večji ali manjši meri lahko svobodno izbira svoj delovni čas. Oblike delovnega časa so seveda odvisne od različnih zahtev delovnih procesov. Cilji, ki jim moramo slediti pri urejanju delovnega časa, so čim večji delovni učinek ter čim večja humanizacija dela in boljše počutje delavcev (Kaltnekar 2008).

V nadaljevanju bom predstavila ukrepe, s katerimi lahko izboljšamo delovne razmere, še posebej na področju delovnega časa, ter posledično tudi povečamo zadovoljstvo zaposlenih.

### 8.1 PROŽNO ZAPOSLOVANJE

Evropska unija stremi k doseganju večje fleksibilnosti na trgu dela. Ker obstajajo precejšnje razlike med trgi dela v posameznih državah, mora vsaka izmed držav članic v skladu z nacionalno zakonodajo razviti svojo strategijo za doseganje tega cilja. Ustvarjanje fleksibilnih razmer pri zaposlovanju delovne sile je v času krize še bolj pomembno. Sprejetje Zelene knjige *Posodobitev delovnega prava pri spopadanju z izzivi 21. stoletja* s strani Evropske unije je na državnem in evropskem nivoju povzročilo javno razpravo na temo možnosti, ki omogočajo, da delovna zakonodaja podpre cilje lizbonske strategije. Ti so usmerjeni k uresničevanju trajne rasti in k ustvarjanju boljših delovnih razmer. Fleksibilni in zanesljivi pogodbeni odnosi v povezavi s pravicami omogočajo ustvarjanje boljših delovnih mest in spodbujajo prehajanje zaposlenih iz ene zaposlitve v drugo (FLEMCEE 2010).

Sklepanje nestandardnih pogodb in fleksibilnost pri urejanju delovnega časa sta netipični obliki zaposlovanja delavcev, ki prinašata številne ugodnosti, tako za delodajalce kot za delojemalce. Nestandardne pogodbe so lahko: pogodbe za določen čas, pogodbe za krajši

delovni čas, pogodbe »na poziv« in pogodbe za šolsko leto. V ta sklop spadajo tudi začasna zaposlitev in delo na domu ali delo na daljavo (FLEMCEE 2010).

Enoten in tog delovni čas zaposlenih je stvar preteklosti, saj se je v sodobnem tempu življenja razvilo veliko dnevnih in tedenskih oblik delovnega časa, ki s časom postajajo vse bolj prožne. V ospredje je prišlo fleksibilno urejanje delovnega časa, kamor spadajo: časovno fleksibilno delo, krajši delovni čas, izmensko delo, delo v šolskem letu ter neredne delovne ure ali zgoščene ure/letno število ur (FLEMCEE 2010).

Zelo težko je z eno besedo opredeliti fleksibilizacijo trga delovne sile. Ignjatovič pravi, da »gre v bistvu za povečanje raznolikosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika« (Ignjatovič 2001, 26).

Zaposleni s pomočjo fleksibilnega dela lažje usklajujejo ostale obveznosti in dejavnosti, povezane z delom, saj na ta način boljše izkoristijo svoj prosti čas. Še posebej priročno je za ljudi, ki imajo družino ali pa skrbijo za starejše osebe. Zakonodaja narekuje, da imajo zaposleni vedno pravico do zahteve po fleksibilni obliki dela, medtem ko je ostali nimajo. Te oblike dela so zelo praktične, saj omogočajo lažji nadzor nad delovnimi obremenitvami, delitev delovnega časa pa zmanjša tudi stres, ki je postal velik problem sodobne družbe. Eden izmed ciljev, ki mu v zadnjem času namenjajo veliko pozornosti, je tudi doseganje varne prožnosti na evropskem trgu dela. Pojavila se je potreba po prilagoditvi delovne zakonodaje, njen namen pa je spodbujanje prožnosti v kombinaciji z varnostjo in z zmanjševanjem segmentacije na trgu dela. Ko govorimo o prožnosti, imamo v mislih predvsem fleksibilno organizacijo dela. Z njo je možno hitro in učinkovito obvladovati potrebe, ki jih zahteva delovni proces, hkrati pa je mogoče z ugodnejšim okoljem lažje uskladiti poklicno in zasebno življenje (FLEMCEE 2010).

Naj omenim, da fleksibilne oblike dela poleg številnih prednosti prinašajo tudi negativne posledice. Janez Šušteršič je dejal, da so za trg različnih, veliko bolj fleksibilnih oblik zaposlovanja, značilne zaposlitve, ki so kratkotrajne in pogosto slabše plačane, prehajanja v bolj kakovostne zaposlitve pa praktično ni (Aktiva HRM 2009).

## 8.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Certifikat *Družini prijazno podjetje* je eno izmed orodij za učinkovito ter bolj kakovostno upravljanje s človeškimi viri znotraj podjetij in organizacij, v kontekstu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Odpira različne možnosti družbeno odgovornega delovanja posameznega podjetja ali organizacije. Vedno več podjetij in organizacij se zaveda svoje družbene odgovornosti in vpliva ter informacij, ki jih s svojim poslovanjem posredujejo svojim zaposlenim in širši javnosti. Za uspešnostjo podjetja ne stojijo le vodilni, temveč tudi zaposleni, ki so ključnega pomena v določenem delovnem procesu (Ekvilib Inštitut 2009).

Podjetja se po pridobitvi certifikata zavežejo k realizaciji zastavljenih aktivnosti in razvoju ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju položaja zaposlenih. Ukrepi se nanašajo tudi na področje urejanja delovnega časa ter organizacije dela. Zaposleni ob predhodnem dogovoru z nadrejenim pridobijo možnost koriščenja ukrepa fleksibilnega prihoda in odhoda izven okvirov obveznega delovnega časa. Enako načelo velja pri načrtovanju izmenskega dela, kjer mora podjetje upoštevati potrebe zaposlenih. Delovni čas si lahko zaposleni izbirajo individualno v skladu s potrebami družine pod pogojem, da na letni ravni dosežejo določeno število delovnih ur. Gre za medsebojni dogovor med delavcem in njegovim nadrejenim, ki naj bi temeljil na zaupanju. Zaradi družinskih obveznosti nekatera podjetja svojim zaposlenim omogočajo tudi možnost, da delo opravljajo delno doma in delno v službi, če je to mogoče, lahko delajo tudi izključno doma. Hkrati pridobijo tudi možnost, da lahko uveljavijo svoje želje in potrebe pri koriščenju letnega dopusta. Družini prijazno podjetje mora tudi redno zagotavljati informacije o načrtih in organizaciji dela, tako da zaposleni lahko lažje časovno usklajujejo poklicne in družinske obveznosti. V podjetjih, ki so prijazna do zaposlenih, delavci čutijo večjo pripadnost podjetju in so bolj motivirani za delo. Poleg tega se zmanjša tudi odstotek bolniških odsotnosti, produktivnost dela pa se poveča. Izboljša se tudi podoba podjetja v javnosti, zato podjetje lažje k sebi pritegne sposobne kadre (Sindikat KNG Slovenije 2011).

Tovrstne organizacijske prakse so pogosto del širšega koncepta ustvarjanja zaposlenim prijaznega delovnega okolja. Koncept različnosti in vključenosti – z upoštevanjem in spoštovanjem življenja zaposlenih zunaj službe – pomaga spreminjati na stereotipih zgrajene neprijazne organizacijske kulture in za mnoge zaposlene izključujoče prakse. Nekatera uspešna podjetja s svojimi organizacijskimi praksami želijo pretrgati začarani krog ter



ustvariti pogoje, kjer bodo njihovi zaposleni (predvsem ženske in druge diskriminirane skupine) lažje usklajevali delovno in zunaj delovno življenje (Kanjuo-Mrčela 2007, 201).

### 8.3 TEAMBUILDING

Če so ljudje zaradi prevelikega obsega dela in dolgih delovnikov preobremenjeni in izčrpani, mora podjetje ustrezno ukrepati. Dober vodja mora prepoznati potrebe svojih podrejenih, hkrati pa jih mora tudi znati ustrezno motivirati in jih spodbuditi k delu. Teambuilding je ena izmed možnosti, s katero se sodelavci lahko bolje spoznajo med seboj, tudi izven delovnega okolja. Gre za sklop dejavnosti, ki do neke mere zbliža skupino ljudi, ki dela skupaj. Dejavnosti so usmerjene k doseganju cilja in graditvi tima. Udeleženci teambuildinga morajo skozi ustrezno izbrane dejavnosti v sproščenem vzdušju zasledovati jasne cilje. Ker ima vsak kolektiv določene značilnosti, je pri načrtovanju in izboru dejavnosti treba upoštevati povprečno starost, interese, nivo izobrazbe ter status v podjetju. Proces teambuildinga poteka po metodah izkustvenega učenja, kjer gre predvsem za spodbujanje udeležencev k timskeemu delu. Na ta način se med člani tima krepi delovni elan, saj se medsebojno dopolnjujejo v znanju in sposobnostih. Tovrsten način dela pripomore k večji produktivnosti v krajšem času, saj si zaposleni med seboj pomagajo (Creatoor Group 2007).

### 8.4 AKTIVNOSTI ZA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Dolgi delavniki terjajo svoj davek, ki se odraža na splošnem počutju delavcev. Že v prejšnjem poglavju sem omenila številne negativne vidike, ki jih ima dolg delovni čas. Da bi delavci lažje premagovali posledice dolgih delovnikov, morajo podjetja nenehno skrbeti za njihovo zdravstveno stanje, zato bom v tem podpoglavju predstavila aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu.

Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na kulturi zdravja, kjer gre za obvladovanje raznih tveganj pri delu. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Pri tem je pomembna organizacija dela in delovnega okolja ter spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti. Pri

tem morajo delodajalci skrbeti za osebni razvoj svojih zaposlenih ter jim preko dobrih delovnih pogojev omogočiti zdrav način življenja. Aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu niso smiselne, če so delovni pogoji slabi in ogrožajo varnost zaposlenih. Promocija zdravja je lahko uspešna le v primeru, če je vključena v vse organizacijske procese kot trajen element (Perko 2012).

Zdravo delovno okolje je torej pomemben dejavnik zdravja zaposlenih, ki se povezuje tudi s posameznikovo odgovornostjo do lastnega zdravja. Najprej pa je na vrsti vodstvo podjetja, ki se mora zavedati pomena zdravih in motiviranih delavcev za uspeh podjetja. »Izkušnje kažejo, da najboljše učinke programov promocije zdravja dosegajo tam, kjer so zdravju zaposlenih namenili posebno mesto tudi v osrednji strategiji in ciljih podjetja,« pravi Tanja Urdih Lazar s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa UKC Ljubljana. Ne smemo pa pozabiti na vlogo zaposlenih, ki morajo ne le sodelovati pri izvajanju programov promocije zdravja, ampak jih tudi sooblikovati. »Posameznik seveda nosi velik del odgovornosti za svoje zdravje, vendar mu mora družba omogočiti, da lahko to odgovornost dejansko prevzame, in sicer tako, da mu po eni strani zagotovi zdrave izbire, po drugi strani pa mu nudi možnost pridobivanja znanja, ki mu bo pomagalo do odločitve za zdravju prijazne izdelke in storitve,« še dodaja Urdih Lazar (Aktiva HRM 2011).

Različni vidiki upravljanja z zdravjem na delovnem mestu so: programi na globalni ravni (na primer varovanje okolja), vladni ukrepi (zagotavljanje zdravstvenih storitev), politika posameznih podjetij (razni programi za ohranitev zdravja) ter ukrepi na individualni ravni (zdrav življenjski slog) (Združenje delodajalcev Slovenije 2010).

## 9 EMPIRIČNI DEL

### 9.1 CILJ RAZISKAVE

V drugem delu diplomskega dela bom predstavila ugotovitve pete evropske raziskave o delovnih pogojih, ki jo je leta 2010 izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (EUROFOUND). Raziskava EWSC zagotavlja vpogled v delovno okolje in stanje na področju zaposlovanja v vseh 27-ih državah članicah EU (ter v Turčiji, na Hrvaškem, Norveškem, v Makedoniji, Črni gori, Albaniji in na Kosovu). Omogoča pregled in analizo nad dolgoročnimi trendi, s katero lahko podkrepimo razpravo o vprašanjih kakovosti dela v Evropi (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2012).

V empiričnem delu sem se osredotočila predvsem na dolžino delovnega časa v Sloveniji, saj sem s pomočjo raziskave želela ugotoviti, ali so dolgi delovniki del intenzifikacije dela in ali pri tem obstajajo razlike po spolu. Za lažje razumevanje sprememb, ki se kažejo v številu opravljenih delovnih ur na teden, sem delovnik v Sloveniji primerjala s povprečnim delovnikom ostalih evropskih držav. Za bolj jasno sliko o posledicah, ki jih je na trgu delovne sile pustila recesija, sem poleg najnovejših podatkov uporabila tudi podatke iz prejšnjih raziskav o delovnih razmerah. V nadaljevanju je podana tudi analiza spolnih razlik, ki se kažejo na področju plačanega in neplačanega dela v Sloveniji.

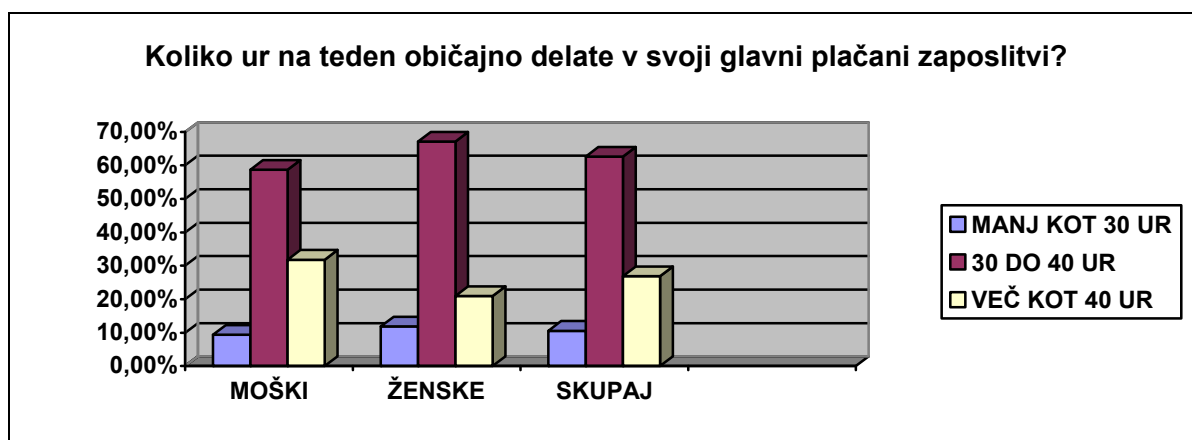
### 9.2 METODOLOGIJA EWCS 2010

Z namenom, da bi dobili primerljive in zanesljive podatke o delovnih pogojih po celotni Evropi, je Eurofound pripravil enoten metodološki pristop in sistem zagotavljanja kakovosti raziskovanja. V raziskavo so vključili 34 evropskih držav, med njimi je bila tudi Slovenija. V njej je sodelovalo 44.000 delavcev, s katerimi so opravili razgovor o ključnih vprašanjih njihovega dela, ki so se nanašala na organizacijo dela, delovni čas, plačo ter ostale dejavnike, ki vplivajo na kakovost dela. Intervjuji z njimi so potekali doma, delo na terenu pa je organizirala in nadzorovala agencija GALLUP Europe med januarjem in junijem 2010. V raziskavi so uporabili reprezentativen vzorec evropskih delavcev, ki pa ne temelji na celotni populaciji. Vzorec je bil večstopenjski, razslojen in naključen, velikost ciljnega vzorca pa je bila v večini držav 1.000 anketirancev. V Sloveniji je bil ciljni vzorec 1.400 anketirancev.

Ciljno prebivalstvo so bile zaposlene osebe, stare vsaj 15 let (16 let v Španiji, Združenem kraljestvu in na Norveškem), ki so bivale v državi, kjer se je opravljala raziskava (Eurofound 2010).

### 9.3 ANALIZA RAZISKAVE EWCS 2010

**Slika 9.1: Dolžina delovnega časa**



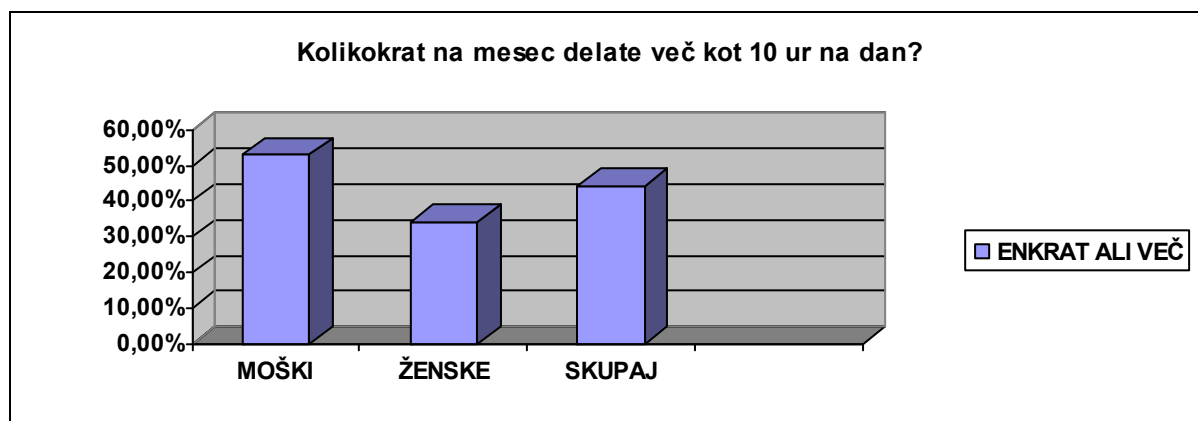
Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Dolžina delovnega časa moških in žensk v Sloveniji se razlikuje. Manj kot 30 ur na teden dela 9,4 odstotka moških in 11,9 odstotka žensk. Od 30 do 40 ur dela na teden opravi 58,7 odstotka moških in 67,1 odstotka žensk. Več kot 40 ur tedensko dela 31,8 odstotka moških in 21 odstotkov žensk. Primerjava s podatki iz leta 2005 kaže, da se delovni čas moških in žensk skrajšuje, saj je takrat več kot 40 ur tedensko delalo 32,9 odstotka moških in 31,6 odstotka žensk (Eurofound 2010).

Krajšanja delovnega časa ne beležimo le v Sloveniji, temveč je prisotno tudi v drugih evropskih državah. Leta 1991 se je povprečna dolžina evropskega delovnega tedna iz 40,5 ure v ES-12 zmanjšala na 37,5 ure v EU-27 leta 2010. Mogoče lahko krajšanje delovnega časa pojasnimo z dejstvom, da se je hkrati z njim zmanjšal tudi delež delovne sile, ki običajno dela več kot 48 ur na teden (v EU-27 se je s 15 odstotkov iz leta 2000 zmanjšal na 12 odstotkov v letu 2010). Vzrok za zmanjšanje števila delovnih ur lahko pripišemo tudi recesiji, ki je prizadela območje celotne Evrope. Kljub temu je standardna ureditev delovnega časa –

petdnevni 40-urni delovnik od ponedeljka do petka – še vedno norma za večino evropskih držav, kamor spada tudi Slovenija (Eurofound 2010).

**Slika 9.2: Nadurno delo**



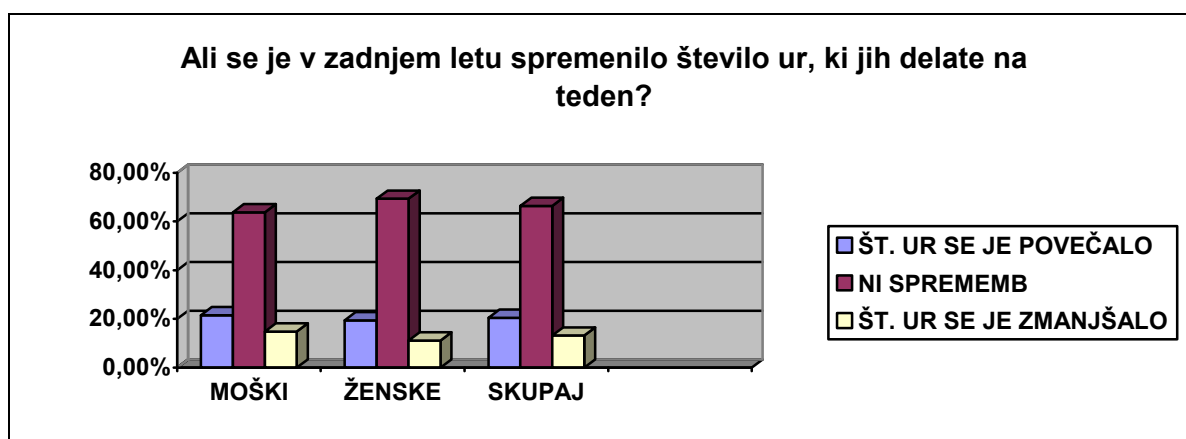
Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

V primerjavi z ostalimi evropskimi državami smo Slovenci po številu opravljenih nadur v samem vrhu. Kljub dejstvu, da se delovni čas v povprečju skrajšuje, pa je predvsem med moškimi še vedno razširjen dolg delovnik. Skoraj 53 odstotkov moških v enem mesecu dela vsaj enkrat ali več kot 10 ur na dan (Eurofound 2010).

Tudi v ostalih evropskih državah je dolg delovnik značilen za moške, krajši pa za ženske. V plačani zaposlitvi naj bi moški v povprečju delali približno sedem ur na teden več kot ženske, ta razlika med spoloma pa je že več let bolj ali manj stalna. Seveda se razširjenost dela s krajšim delovnikom po državah močno razlikuje, na kar vplivajo tudi navade in kultura posameznega naroda (Eurofound 2010).

Kot kaže, je intenziteta vključenosti v področje dela, merjena v številu običajnih delovnih ur, odvisna od spola delovno aktivne populacije. Zaposleni moški lažje delajo nadure in nadomeščanja, saj imajo v zasebnem življenju, torej v času po delu, manj gospodinjskih obveznosti kot ženske (Verša 1994, 161).

Slika 9.3: Spremembe v dolžini delovnega časa

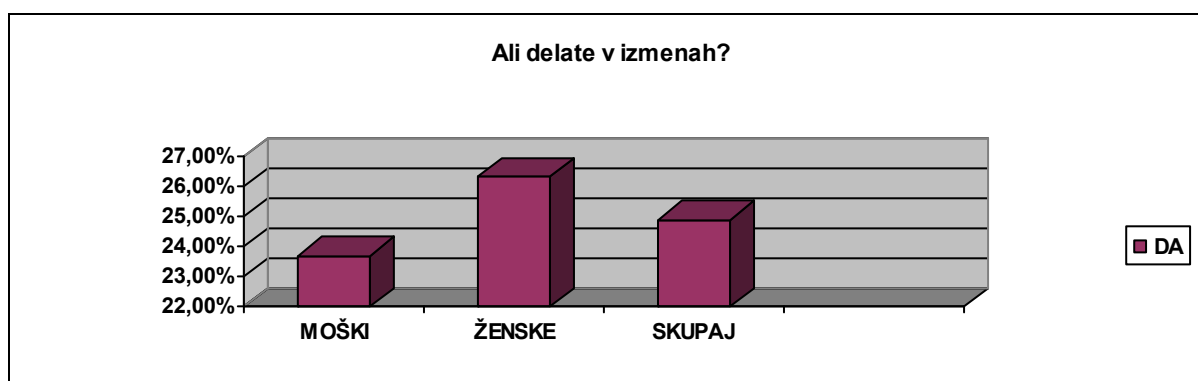


Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Podatki iz leta 2010 kažejo, da se je število delovnih ur na teden povečalo pri 20 odstotkih moških in žensk, kar predstavlja petino delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji. Sklepamo lahko, da so se pogoji dela še bolj zaostri. Po obsegu opravljenih delovnih ur na teden smo nad povprečjem ostalih evropskih držav (Eurofound 2010).

Slovenija počasi sledi trendom zaposlovanja v Evropi. Pri tem daje prednost dogovarjanju med socialnimi partnerji pred splošnim skrajševanjem delovnega časa. Evropska unija posega na področje skrajševanja delovnega časa, vendar pa so tu prisotne napetosti. Ustvarilo se je ravnotežje med krajšim delovnim časom, za katerega se zavzemajo sindikati, in njegovim prožnejšim razporejanjem, ki so mu bolj naklonjeni delodajalci. Vse bolj pomembni postajajo končni cilji ter roki za njihovo doseganje, ne pa kdaj, kako in koliko posameznik dela. Zdi se, da delovni čas izgublja svoj tradicionalni pomen, saj vse manj ljudi prihaja na delo in odhaja domov ob točno določenih urah. V ospredju sta prožnost organizacije dela in prožnost zaposlitve (Svetlik in Verša 2001, 139).

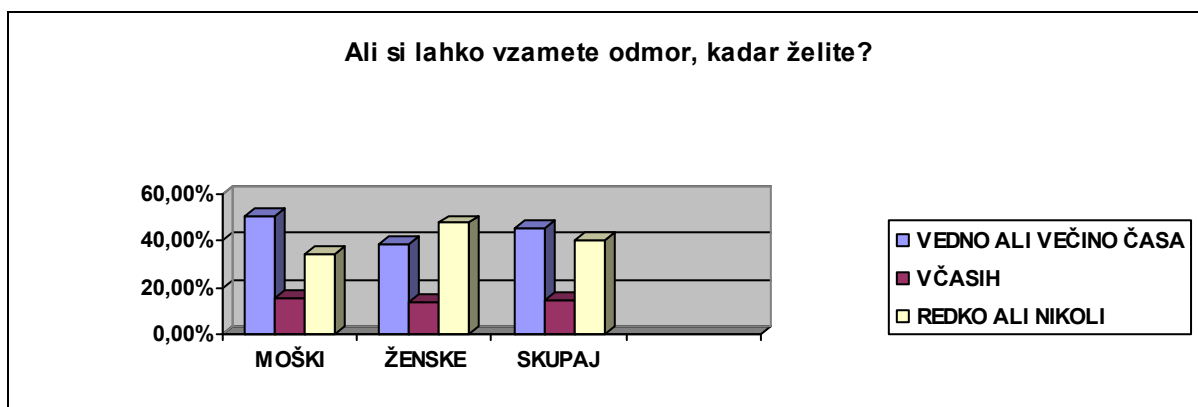
**Slika 9.4: Izmensko delo**



Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Izmensko delo je prisotno tako pri moških kot pri ženskah. Iz grafa lahko razberemo, da so z delom v izmenah nekoliko bolj obremenjene ženske kot moški, še posebej, če vemo, da morajo te ženske usklajevati svoje družinske in gospodinjske obveznosti s spreminjajočim se terminom dela. Slovenija je bolj naklonjena izmenskemu delu kot ostale evropske države.

**Slika 9.5: Odmor med delovnim časom**



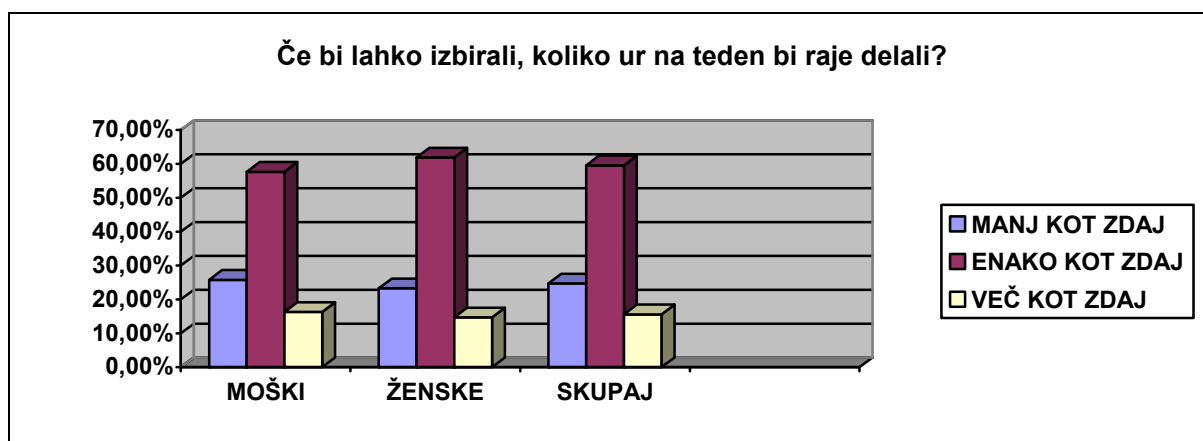
Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Približno 40 odstotkov moških in žensk v Sloveniji si redko ali nikoli ne vzame odmora med svojim delovnim časom, kljub temu, da Direktiva 2003/88/ES evropskega parlamenta in evropskega sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa v 4. členu jasno določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, zagotovijo pravico do odmora.

Podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je odmor dodeljen, se določijo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo (Sodstvo Republike Slovenije 2010).

V Sloveniji delodajalci zahtevajo vse več fleksibilnosti od svojih delavcev, sindikati pa se zavzemajo za boljše delovne pogoje. Po mnenju Dušana Semoliča bi morali v zakonodaji povečati pravno zaščito delavskih pravic, kamor spada tudi pravica do odmora. Sindikati ne dovolijo odprave odmora, ki mora po Semoličevi oceni ostati del delovnega časa, ki se prizna v višino plače. »Bilo bi nehumano in nečloveško v 21. stoletju kratiti delavcem in delavkam to pravico,« pravi Semolič (Dernovšek 2011).

**Slika 9.6: Zadovoljstvo z delovnim časom**

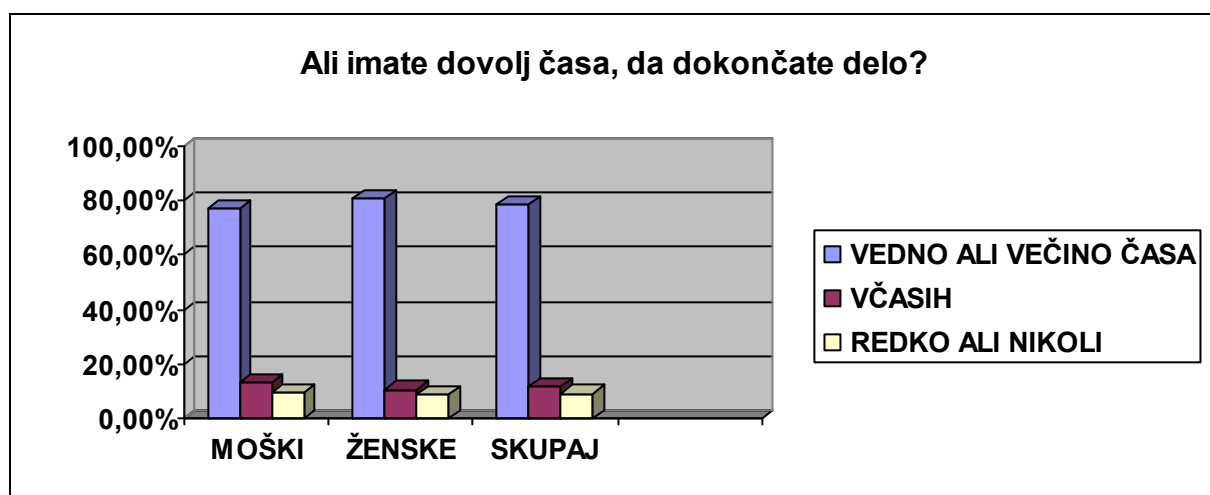


Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Slika 9.6 kaže, da je s sedanjo dolžino delovnega časa zadovoljnih približno 60 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji. Željo po krajšem delovniku je izrazilo 25,8 odstotka moških in 23,3 odstotka žensk. Potrebe po daljšem delovniku je izrazilo 16,3 odstotka moških in 14,7 odstotka žensk. Zadovoljstvo z delovnim časom je v veliki meri odvisno tudi od zaposlitvenega statusa, ki ga imajo delavci. Raziskava EWCS 2010 je pokazala, da bi 43 odstotkov samozaposlenih in 29 odstotkov zaposlenih evropskih delavcev raje skrajšalo svoj delovnik. Po drugi strani pa je 11 odstotkov samozaposlenih in 14 odstotkov zaposlenih takih, ki bi ga radi podaljšali (Eurofound 2010).



Slika 9.7: Stopnja delovne intenzivnosti

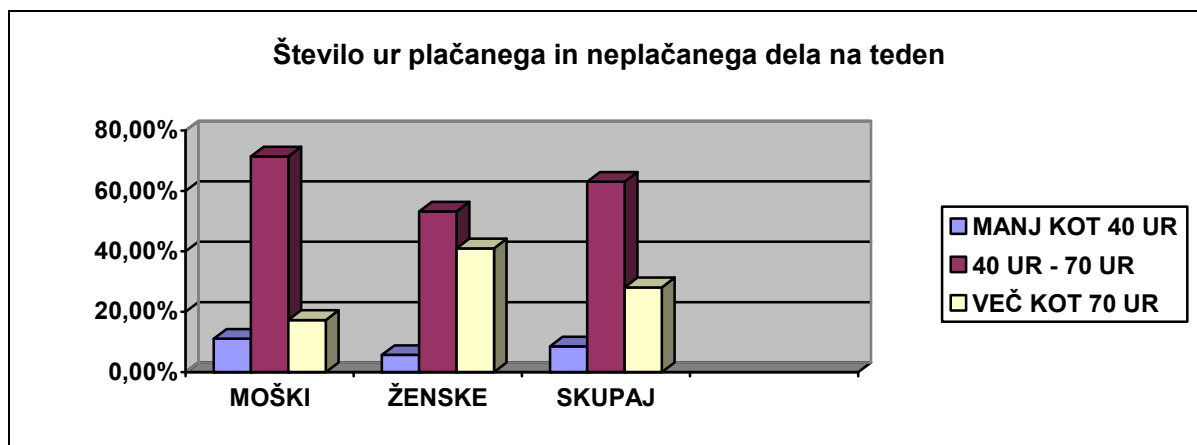


Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Podatki raziskave EWCS za leto 2010 kažejo, da je stopnja delovne intenzivnosti, merjena z oceno ustreznosti dolžine delovnega časa za opravljanje naloženega dela, visoka. Približno 10 odstotkov anketirancev je izjavilo, da redko ali nikoli nimajo dovolj časa, da dokončajo svoje delo. Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, ki so jo opravili leta 2005, je pokazala, da je v letih od 2000 do 2005 prišlo do velikega povečanja zaznane intenzivnosti dela v Sloveniji. Od leta 2005 se je to povečanje ustalilo na tej visoki stopnji. Delovne razmere v Sloveniji so sicer v marsikaterem pogledu primerljive z razmerami v drugih evropskih državah, predvsem v načinu organizacije dela in delovnih nalog, še posebej glede obsega ponavljajočih se zadolžitev, rotacije delovnih nalog in neposrednega stika s strankami. Velika večina zaposlenih v Sloveniji dela zelo hitro in se pri izvajanju nalog spoprijema s težavnimi časovnimi roki, zato običajno delajo dlje. Glede na rezultate raziskave lahko sklepamo, da so dolgi delovniki povezani z visokimi stopnjami delovne intenzivnosti (Eurofound 2007).

Stopnja delovne intenzivnosti je odvisna tudi od panoge zaposlitve, ki močno vpliva na trajanje delovnega časa. O nadpovprečnih stopnjah delovne intenzivnosti ter o podpovprečnih stopnjah avtonomije so poročali predvsem delavci, ki so zaposleni v obrti in trgovini, upravljalci obratov in strojev, delavci v osnovnih poklicih in uradniki za pisarniško poslovanje (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2012).

**Slika 9.8: Plačano in neplačano delo (indeks temelji na več spremenljivkah)**



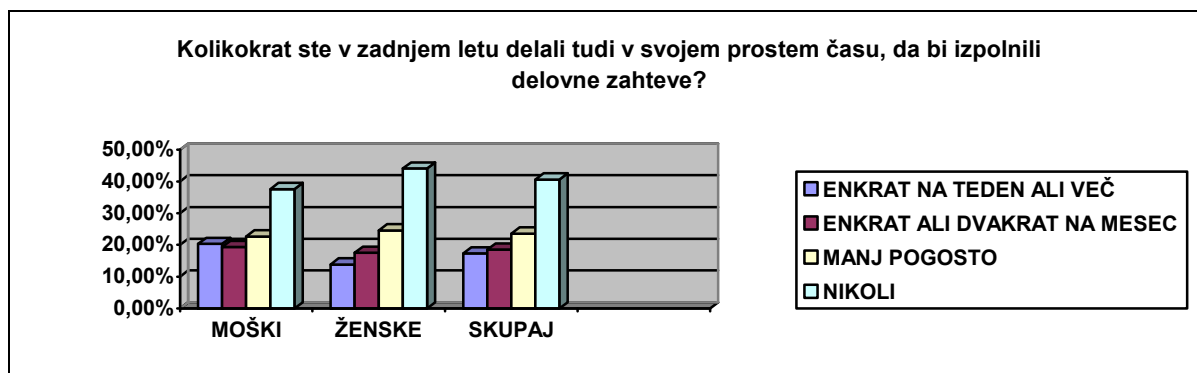
Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Več kot 70 ur tedensko za plačano in neplačano delo porabi dobrih 28 odstotkov Slovencev, od tega kar 41 odstotkov žensk. Povprečje Evropske unije je za skoraj desetino nižje; pri moških in ženskah skupaj 22 odstotkov, samo pri ženskah pa 31,5 odstotka (Dernovšek in Mlakar 2011).

Podatki raziskave kažejo, da je še vedno močno zakoreninjena delitev dela med spoloma. Ženske več časa namenijo neplačanemu delu, moški pa plačanemu. Zaradi razlik med njimi se je povečala potreba po analizah in politikah na področju delovnega življenja, razdeljenih po spolu (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2012).

Kultura dolgih delovnikov je orodje patriarhalnega izključevanja žensk s položajev organizacijske moči (Rutherford 2001; Lyon in Woodward 2004). Rutherfordova (2001) ugotavlja, da je čas spolno določena kategorija in da ženske zaradi usklajevanja različnih obveznosti (vezanih na delo in skrb za družino) težje odgovorijo na zahteve organizacijske kulture, v kateri obstaja možnost, da si na delovnem mestu prisotni veliko število ur (Kanjuo-Mrčela 2007, 190).

**Slika 9.9: Delo v prostem času**



Vir: Eurofound. Evropska raziskava o delovnih pogojih (2010).

Slovenci smo nad povprečjem tudi pri opravljanju delovnih obveznosti v prostem času (vsaj enkrat na teden v prostem času dela več kot 17,3 odstotka Slovencev). Prav iz tega razloga je za mnoge ljudi oteženo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Dernovšek in Mlakar 2011).

#### 9.4 GLAVNE UGOTOVITVE

Že v teoretičnem delu sem omenila, da se v naši državi po zakonu določen delovni čas skrajšuje že od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja. Situacija se do danes ni spremenila. Analiza raziskave EWCS 2010 je pokazala, da se trend skrajševanja delovnega časa moških in žensk v Sloveniji nadaljuje. S krajšanjem delovnika se sicer srečuje večina evropskih držav. Vzrok za to je tudi recesija, ki je leta 2008 udarila na vsa področja gospodarstva. Občutno se je zmanjšal delež delovne sile, ki je bila navajena dolgih delovnikov. Čeprav so delovne razmere v Sloveniji v marsikaterem pogledu primerljive z evropskimi delovnimi razmerami, smo Slovenci po številu opravljenih nadur v prednosti pred ostalimi državami. Brez dvoma drži, da so se pogoji dela v Sloveniji zaostri, saj se je kar pri 20 odstotkih zaposlenih število delovnih ur na teden v zadnjem letu povečalo.

Na slovenskem trgu dela vlada neravnovesje med delodajalci, ki si želijo bolj fleksibilne delovne sile in sindikati, ki se zavzemajo za delavske pravice. Med njimi je tudi pravica do odmora med delovnim časom, ki si ga Slovenci ne moremo vzeti, ko si to želimo.

Vzrok se skriva v visoki intenzifikaciji dela, saj delodajalci od svojih zaposlenih pričakujejo, da so delovne naloge opravljene v določenem časovnem roku. Veliko število zaposlenih podaljša svoj delovnik, ker želijo ugoditi zahtevam delodajalca. Mnogi med njimi so negotovi glede svoje zaposlitve, ki je v času slabih gospodarskih razmer nujna. Optimističen je podatek, ki kaže na zadovoljstvo z delovnim časom. Približno 60 odstotkov Slovencev ne bi spremenilo dolžine svojega delovnega časa. Seveda se želje posameznikov razlikujejo, saj na njihovo zadovoljstvo vpliva tudi panoga dejavnosti, kjer so zaposleni. Dolgi delavniki so povezani s slabimi delovnimi razmerami. Dolžina delovnika se razlikuje tudi po spolu. V sferi dela je že od nekdaj zakoreninjena spolna neenakost, ki se kaže v polarizaciji zaposlitvene strukture in v poklicni segregaciji. Za moške je značilen dolg delovnik v njihovi plačani zaposlitvi, ženske pa vodijo v številu opravljenih ur v neplačani zaposlitvi. Sem spada skrb za družino in gospodinjska opravila. Slovenci del svojega prostega časa namenimo tudi delovnim obveznostim, pri tem pa smo v primerjavi z evropskimi državami zopet v samem vrhu. Tu prihaja do neravnovesja med poklicnimi in družinskimi obveznostmi. Z izsledki raziskave lahko potrdim, da so dolgi delavniki del intenzifikacije dela, s katero se sooča pomemben del delovne populacije v Sloveniji.

## 10 SKLEP

Od leta 2000 naprej se v Sloveniji soočamo s povečano intenzivnostjo dela. Na trgu dela je čedalje več žensk, ki so obremenjene tako s poklicnimi kot družinskimi obveznostmi. Čeprav so se vloge moških in žensk skozi čas spremenile, je neenakost med spoloma še vedno izrazita. Ženske opravijo večino domačega dela, ki v družbi ni cenjeno. Vzrok za to se morda skriva tudi v stereotipih, ki ženskam v prvi vrsti pripisujejo vlogo matere in/ali gospodinje. Slovenija je med vodilnimi državami po številu opravljenih ur plačanega in neplačanega dela. Raziskave so pokazale, da smo naklonjeni nadurnemu delu in veliko zaposlenih ne ve, kdaj se bo njihov delovni dan končal. Dolgi delovniki so povezani z visokimi stopnjami intenzivnosti. Dolžina delovnega časa pomembno vpliva na kakovost dela in življenje posameznikov, zato politike EU že nekaj let intenzivno stremijo k izboljšanju delovnih razmer, kamor spada tudi področje urejanja delovnega časa.

Tudi mnogi delodajalci se vedno bolj zavedajo, da so dobre delovne razmere ključ do gospodarske rasti, zato nekateri v svoje organizacijske prakse vpeljujejo številne ukrepe in dejavnosti, ki bi izboljšale splošno počutje njihovih zaposlenih. Novega zaposlovanja zaradi zmanjšanja stroškov ni, zato se zaposleni soočajo z velikimi delovnimi obremenitvami. Posledice, ki jih prinašajo dolgi delovniki se odražajo v obliki prezentizma in absentizma. Ljudje so pripravljene dolgo in intenzivno delati tudi na račun svojega zdravja. Raziskave so pokazale, da smo Slovenci podvrženi stresu na delovnem mestu. Dejstvo je, da je bilo v zadnjih dvajsetih letih premalo sprememb na področju delovnih pogojev, zanemarili pa smo tudi spreminjanje narave dela. Učinkovito upravljanje s časom je pomembno tako z vidika posameznikov kot tudi družbe. Politične rešitve morajo biti večdimenzionalne, kar pomeni, da morajo vključevati ukrepe, ki bodo zadovoljili tako potrebe delodajalcev kot njihovih zaposlenih.

## 11 LITERATURA

1. Aktiva HRM. 2009. *Problemi in rešitve slovenskega trga dela*. Dostopno prek: [http://www.aktiv.si/vsebine/Problemi\\_in\\_re%C5%A1itve\\_slovenskega\\_trga\\_dela?id=4746](http://www.aktiv.si/vsebine/Problemi_in_re%C5%A1itve_slovenskega_trga_dela?id=4746) (19. avgust 2012).
2. --- 2011. *Kako pogosto smo bolni zaradi dela?* Dostopno prek: [http://www.aktiv.si/vsebine/Kako\\_pogosto\\_smo\\_bolni\\_zaradi\\_dela%3F?id=4012](http://www.aktiv.si/vsebine/Kako_pogosto_smo_bolni_zaradi_dela%3F?id=4012) (13. avgust 2012).
3. Benería, Lourdes. 2007. *Paid/Unpaid Work and the Globalization of Reproduction*. Dostopno prek: <http://www.genderandmacro.org/documents/e4a9701e103acd9323e9cd5665b52d2b?1311246247> (12. junij 2012).
4. Creatoor Group. 2007. *Zakaj teambuilding deluje?* Dostopno prek: <http://www.creatoor.com/zakaj-team-building-deluje> (6. avgust 2012).
5. Dernovšek, Igor. 2011a. Prepirl o naših službah. *Dnevnik*, 9. april. Dostopno prek: [http://www.dnevnik.si/objektiv/v\\_objektivu/1042436912](http://www.dnevnik.si/objektiv/v_objektivu/1042436912) (8. avgust 2012).
6. --- in Petra Mlakar. 2011b. Skoraj vsak peti Slovenec in skoraj vsaka druga ženska delata več kot 10 ur na dan. *Dnevnik*, 18. april. Dostopno prek: [http://www.dnevnik.si/novice/aktualne\\_zgodbe/1042438906](http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042438906) (25. junij 2012).
7. Ekvilib Inštitut. 2009. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <http://www.ekvilib.org/certifikat-druzini-prijazno-podjetje> (4. avgust 2012).
8. EUR – Lex. 2010. *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0106:FIN:SL:HTML> (18. junij 2012).
9. Eurofound. 2007. *Sporočilo za javnost, 17. septembra 2007*. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2007/070917\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2007/070917_sl.htm) (4. avgust 2012).
10. --- 2010a. *Metodologija EWCS 2010*. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology_sl.htm) (20. junij 2012).
11. --- 2010b. *Letopis 2010: Življenje in delo v Evropi*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/19/sl/1/EF1119SL.pdf> (7. avgust 2012).

12. --- 2010c. *Evropska raziskava o delovnih pogojih – predstavitev rezultatov*. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_sl.htm) (14. avgust 2012).
13. --- 2012. *Publications Office of the European Union, Luxembourg: Fifth European Working Conditions Survey*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> (16. avgust 2012).
14. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2007. *Predvidevanje strokovnjakov o nastajajočih psihosocialnih tveganjih, ki so povezana z varnostjo in zdravjem pri delu*. Dostopno prek: <http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/74> (27. maj 2012).
15. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. 2008. *Življenje in delo v Evropi*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/90/sl/1/EF0890SL.pdf> (25. junij 2012).
16. --- 2009. *Delovne razmere v Evropski Uniji – Delovni čas in intenzivnost dela*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/271/sl/1/EF09271SL.pdf> (25. junij 2012).
17. --- 2010. *Spremembe skozi čas – prve ugotovitve iz pete evropske raziskave o delovnih razmerah*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/sl/1/EF1074SL.pdf> (6. julij 2012).
18. --- 2011. *Spremembe v strukturi delovnih mest v Evropi med veliko recesijo*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/411/sl/1/EF11411SL.pdf> (5. avgust 2012).
19. --- 2012. *Peta raziskava o delovnih pogojih*. Dostopno prek: <https://eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/821/sl/1/EF11821SL.pdf> (7. maj 2012).
20. Evropska unija. 2010. *Slovenija po ureditvi prožnega delovnega časa pri ali pod povprečjem EU*. Dostopno prek: [http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novica/news/slovenija-po-ureditvi-proznega-delovnega-casa-pri-ali-pod-povprecjem-eu/63a67f82cc/?tx\\_ttnews\[year\]=2010&tx\\_ttnews\[month\]=10](http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novica/news/slovenija-po-ureditvi-proznega-delovnega-casa-pri-ali-pod-povprecjem-eu/63a67f82cc/?tx_ttnews[year]=2010&tx_ttnews[month]=10) (2. julij 2012).
21. FLEMCEE. 2010. *Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah Srednje in Vzhodne Evrope – povečevanje števila dobrih delodajalskih praks*. Dostopno prek: <http://www.flemcee.org/index.php?MIW-gRSrIpSvI5KHQFOzglSfchOXMFanYhOzcVOzgleDQNe3&page=1> (13. avgust 2011).

22. Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije. Zbirka Politike.
23. Ignjatović, Miroljub. 2001. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 26. Dostopno prek: <http://www.fdv.uni-lj.si/zalozba/pdf-ji/70.pdf> (15. avgust 2012).
24. INODEL. 2012. *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Dostopno prek: <http://www.inodel.eu/sl/zdravo-delovno-okolje/usklajevanje-poklicnega-in-druzinskega-zivljenja> (15. junij 2012).
25. Inštitut za varovanje zdravja. 2000-2009. *Baza absentizma*. Dostopno prek: <http://www.gzs.si/pripone/26483/Zdravstveni%20absentizem%20v%20Sloveniji.pdf> (7. avgust 2012).
26. Kaltnekar, Zdravko. 2008. *Delovni čas in kakovost delovnega življenja*. Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID000614.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID000614.doc) (4. avgust 2012).
27. Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. *EQUAL: Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Dostopno prek: [http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/\\_tudij\\_primerov\\_zaklju\\_ki.pdf](http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/_tudij_primerov_zaklju_ki.pdf) (4. julij 2012).
28. Kanjuro Mrčela, Aleksandra. 2007. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V *Med javnim in zasebnim – Ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 184–203. Koper: Založba Annales.
29. Korade, Dragica. 2008. Gospa, čistilka, gospodinja, pomočnica, tetica. *Večer.com*, 10. maj. Dostopno prek: <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2008051005322274> (6. julij 2012).
30. Korošec, Valerija. 2011. Za krajši delovni čas. *Mladina*, 17. marec. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/53462/za-krajshi-delovni-cas/> (21. junij 2012).
31. Kos, Drago. 1988. Neformalne dejavnosti in prostorski razvoj. V *Neformalno delo*, ur. Ladimir Brolih, Danilo Domajnko, Peter Finžgar, Franc Sikošek in Zdravko Zrimšek, 67. Ljubljana: Delavska enotnost.
32. Kralj, Ana in Tanja Rener. 2007. Poklic posebne vrste. V *Med javnim in zasebnim – Ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 212–213. Koper: Založba Annales.



33. Majcen, Tanja. 2010. *Dejavniki spreminjanja delovnega časa*. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/prispevki/074.pdf> (8. avgust 2012).
34. Maslach, Christina in Michael P. Leiter. 2002. *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.
35. MMC RTV SLO. 2012a. *Semolič: Delavci so izčrpani. Hribar Milič: Delamo manj kot v drugih državah*. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/semolic-delavci-so-izcrpani-hribar-milic-delamo-manj-kot-v-drugih-drzavah/282242> (6. avgust 2012).
36. --- 2012b. *Reforma trga dela: Pogodbe za določen čas le še izjema?* Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/reforma-trga-dela-pogodbe-za-dolocen-cas-le-se-izjema/285869> (26. avgust 2012).
37. Moje Delo. 2012. *Medsebojno zaupanje ali izvajanje pritiska?* Dostopno prek: <https://www.mojedelo.com/novice/medsebojno-zaupanje-ali-izvajanje-pritiska-2570> (13. julij 2012).
38. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Lila zbirka.
39. Organization for Economic Cooperation and Development, national time use surveys. 2011. *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World*. Dostopno prek: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kghrjm8s142.pdf?expires=1345379491&id=id&accname=guest&checksum=5826C947700D4A4B73A4E65B1740DCE3> (3. avgust 2012).
40. Paton, Nic. 2005. Intimidation and bullying stopping women managers in their tracks. *Management Issues News*, 5. oktober. Dostopno prek: <http://www.management-issues.com/2006/8/24/research/intimidation-and-bullying-stopping-women-managers-in-their-tracks.asp> (12. avgust 2012).
41. Perko, Marko. 2012. *Promocija zdravja*. Dostopno prek: <http://www.bevarn.si/storitve/promocija-zdravja.html> (4. avgust 2012).
42. Pihlar, Tanja. 2011. Usklajevanje poklica in zasebnega življenja v negi. *Revija za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje*, 30. junij. Dostopno prek: <http://www.instantonatrstenjaka.si/tisk/kakovostna-starost/clanek.html?ID=974> (6. junij 2012).
43. Planko, Sergeja. 2003. *Predstavitev projekta SIOK*. Dostopno prek: [http://www.partner-team.si/upload/32\\_projekt\\_sioka.pdf](http://www.partner-team.si/upload/32_projekt_sioka.pdf) (16. avgust 2012).
44. Pšeničny, Andreja. 2009a. Kadar imam doma težave, me delo pomirja. *Revija Združenje Manager*, oktober. Dostopno prek: [http://www.zdruzenje-manager.si/storage/6248/8\\_Kadar\\_imam\\_doma\\_tezave.pdf](http://www.zdruzenje-manager.si/storage/6248/8_Kadar_imam_doma_tezave.pdf) (20. junij 2012).

45. --- Pšeničny, Andreja. 2009b. Zaskrbljujoči rezultati prve slovenske raziskave o adrenalni izgorelosti. *Viva*, 9. november. Dostopno prek: <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/2166/Zaskrbljujo%C4%8Di-rezultati-prve-slovenske-raziskave-o-adrenalni-izgorelosti?index=1> (13. avgust 2012).
46. Rampell, Catherine. 2011. Women Lead in Unpaid Work. *The New York Times*, 10. marec. Dostopno prek: <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/03/10/women-lead-in-unpaid-work/> (3. marec 2012).
47. Senčur Peček, Darja. 2008. *Ureditev delovnega časa v slovenski delovni zakonodaji*. Dostopno prek: [http://www.vseodavkih.si/media/File/RDP%2011%2056\\_64\\_Ureditev%20delovnega%20casa.pdf](http://www.vseodavkih.si/media/File/RDP%2011%2056_64_Ureditev%20delovnega%20casa.pdf) (2. julij 2012).
48. Sindikat KNG Slovenije. 2011. *Poziv sindikata KNG podjetjem za pridobitev certifikata »Družinam prijazno podjetje«*. Dostopno prek: <http://www.sindikatkng.si/index.php?stran=44> (13. avgust 2012).
49. Sodstvo Republike Slovenije. 2010. *Prekrški – delovno pravo*. Dostopno prek: [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/2010040815249039/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2010040815249039/) (6. avgust 2012).
50. Statistični urad Republike Slovenije. 2011. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2010 – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3821](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821) (13. avgust 2012).
51. Svetlik, Ivan. 1988. Delitev in institucionalizacija dela. V *Neformalno delo*, ur. Ladimir Brolih, Danilo Domajnko, Peter Finžgar, Franc Sikošek in Zdravko Zrimšek, 5. Ljubljana: Delavska enotnost.
52. --- 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje - Približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 132. Ljubljana: Zbirka Teorija in praksa.
53. --- in Dorotea Verša. 2001. Skrajševanje delovnega časa. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 139. Dostopno prek: <http://www.fdv.uni-lj.si/zalozba/pdf-ji/70.pdf> (15. avgust 2012).
54. Šprah, Lilijana, Nataša Sedlar in Tatjana Novak. Poklicni stres in njegove škodljive posledice. V *Priročnik za uporabo Instrumenta IDTS: Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (Instrument IDTS)*, ur. Nataša Sedlar, 11. Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti. Dostopno prek: [http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/1\\_prirocnik\\_instrument\\_idts\\_v1\\_0.pdf](http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/1_prirocnik_instrument_idts_v1_0.pdf) (17. avgust 2012).

55. Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih*. Legat Consultor d.o.o.
56. Turk, Dunja. 2005. Osemurni delovnik tudi pri nas čedalje redkejši. *Finance*, 29. marec. Dostopno prek: [http://www.adecco.si/clanki\\_o\\_delu/Finance050329.html](http://www.adecco.si/clanki_o_delu/Finance050329.html) (20. junij 2012).
57. UKC Ljubljana. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. 2007. *Zdravi na delovnem mestu: poklicne bolezni*. Dostopno prek: <http://www.cilizadelo.si/default-20400.html#prvi> (23. maj 2012).
58. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča. 2011. *Obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnih mestih*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_projekti/Obvladovanje\\_psihosocialnih\\_tveganj\\_na\\_delovnih\\_mestih.pdf](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Obvladovanje_psihosocialnih_tveganj_na_delovnih_mestih.pdf) (4. avgust 2012).
59. Evropski parlament. 2010. *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 19. oktobra 2010 o negotovem položaju delavk (2010/2018(INI))*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:070E:0001:0007:SL:PDF> (6. avgust 2012).
60. Verša, Dorotea. 1994. Pogled na delovno aktivne skozi delovni čas. V *Zaposlovanje - Približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 149–161. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
61. Združenje delodajalcev Slovenije. 2010. *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja*. Dostopno prek: [www.zds.si/si/publikacije/520/d.1](http://www.zds.si/si/publikacije/520/d.1) (5. avgust 2012).
62. ZZZS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije). 2010. *Zdravstveni absentizem v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.socialnipartner-ks90.si/images/stories/Zbornik\\_Zdravstveni\\_absentizem\\_februar%202010\\_10.2.2010.pdf](http://www.socialnipartner-ks90.si/images/stories/Zbornik_Zdravstveni_absentizem_februar%202010_10.2.2010.pdf) (3. avgust 2012).
63. --- 2012. *Stres ter z njim povezani pojavi: absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Dostopno prek: [http://www.obvladajmo-stres.si/fileadmin/user\\_upload/PublikacijaStresLOW.pdf](http://www.obvladajmo-stres.si/fileadmin/user_upload/PublikacijaStresLOW.pdf) (19. junij 2012).