

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Rožič

**Posamezniku prijazna organizacija: Fleksibilne
oblike dela v podjetju Lek d.d.**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Rožič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Posamezniku prijazna organizacija: Fleksibilne
oblike dela v podjetju Lek d.d.**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

POSAMEZNIKU PRIJAZNA ORGANIZACIJA: FLEKSIBILNE OBLIKE DELA V PODJETJU LEK d.d.

Dandanes so časi drugačni in podjetja so izpostavljena nenehnim spremembam in pritiskom okolja. Če hočejo preživeti, se morajo prilagajati okolju in si ustvariti konkurenčno prednost pred drugimi. Zato morajo biti podjetja fleksibilna, da lahko sledijo potrebam trga in porabnikom. Če so podjetja fleksibilna, potem imajo veliko prednost, ker se lahko lažje in hitreje prilagajajo. To fleksibilnost si lahko pomagajo ustvariti z fleksibilnimi oblikami dela. Te oblike se vse tiste, ki odstopajo od standardne zaposlitve, ki je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Te nove oblike zaposlovanja omogočajo predvsem podjetjem, da se lahko hitreje prilagajajo razmeram na trgu dela in tako hitro reagirajo. Ravno te atipične oblike pa so rdeča nit mojega diplomskega dela. Najprej je opisano, kaj sploh je fleksibilizacija in fleksibilne oblike dela, v nadaljevanju so našteje vrste oziroma oblike tega fleksibilnega dela ter predstavljen je model varne fleksibilnosti. V empiričnem delu pa predstavljam podjetje Lek d.d. in katere oblike fleksibilnega dela tam uporabljajo.

Ključne besede: fleksibilizacija, fleksibilne oblike dela, varna prožnost

INDIVIDUAL FRIENDLY ORGANIZATION: FLEXIBLE WORK FORMS IN THE COMPANY LEK d.d.

Today times are changing and companies are exposed to constant changes and environment pressures. If they want to survive they must adapt and create competitive advantage. This is the reason why the companies need to be flexible in order to follow the market and customer's needs. If the companies are flexible they have great advantage due to easier and faster adaptation. The flexibility can be created with flexible work forms. Flexible work forms are the ones that deviate from standard work form, which is full time job. The new employment policy enables the companies' faster adaptation and reaction to the conditions on the employment market. The atypical work forms are the main thread of my diploma. In the beginning are described the flexibilisation and flexible work forms, then all the work forms are described and the model of safe flexibility is presented. In the empirical part the company Lek, d.d. is described with the flexible work form used.

Keywords: flexibilisation, flexible work form, flexicurity

KAZALO

UVOD	6
1 FLEKSIBILNOST IN FLEKSIBILNE OBLIKE DELA.....	8
1.1 VRSTE FLEKSIBILNOSTI	10
2 VARNA FLEKSIBILNOST (FLEXICURITY)	12
3 VIDIKI	14
3.1 DELAVEC	14
3.2 DELODAJALEC	16
3.3 DRŽAVA	17
4 EMPIRIČNI DEL.....	18
4.1 PREDSTAVITEV PODJETJA	18
4.2 IZVEDBA ANKETE	19
4.3 OPIS VZORCA.....	19
4.4 REZULTATI ANKETE	20
4.4.1 DELO MED VIKENDOM.....	22
4.4.2 DELO V IZMENAH.....	22
4.4.3 NADURNO DELO	23
4.4.4 POGODBA O LETNEM OBSEGU DELA.....	23
4.4.5 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	23
4.4.6 DELITEV DELOVNEGA MESTA.....	24
4.4.7 FLEKSIBILNI DELOVNI ČAS	24
4.4.8 ZAČASNO /PRILOŽNOSTNO DELO	25
4.4.9 POGODBE ZA DOLOČEN ČAS.....	25
4.4.10 DELO NA DOMU	25
4.4.11 DELO NA DALJAVO	26
4.4.12 ZGOŠČEN DELOVNI TEDEN.....	27
4.5 OBSTOJ FLEKSIBILNIH OBLIK DELA V PODJETJU LEK d.d.....	27
SKLEP.....	30
LITERATURA.....	32
PRILOGE	35
PRILOGA A: Anketni vprašalnik (samo za kadrovsko službo)	35
PRILOGA B: Anketni vprašalnik (za zaposlene)	40

KAZALO SLIK, TABEL IN GRAFOV

Slika 2.1: Shema danski zlati trikotnik.....	13
Tabela 3.1: Neprijazne oblike dela – delež organizacij, ki jih uporabljajo	15
Tabela 3.2: Prijazne oblike dela- delež organizacij, ki jih uporabljajo	15
Tabela 3.3: Pomen posamezne kategorije fleksibilnosti trga dela za delodajalce, 1998, v % .	16
Graf 4.1: Spol anketirancev.....	19
Graf 4.2: Izobrazba anketirancev	20
Graf 4.3: Priljubljenost fleksibilnih oblik dela, povprečene ocene	22
Graf 4.4: Fleksibilne oblike dela v podjetju Lek d.d.....	28
Graf 4.5: Delo za krajši delovni čas, število zaposlenih po spolu.....	29

UVOD

Na trgu delovne sile so se že pred časom pojavile drugačne oblike dela, ki kljubujejo standardnemu zaposlovanju in se čedalje bolj razvijajo. Predvsem za delodajalce so priljubljene, ker omogočajo večjo konkurenčnost, ki je v današnjem času pomemben dejavnik na trgu dela. Tako se bom v svoji diplomski nalogi posvetila fleksibilnim oblikam dela in z njimi povezanimi področji. V zadnjem času je bilo veliko debat posvečenih tej temi in je tudi zelo aktualna, zato me je pritegnila. Predvsem pa mi je zanimanje naraslo, ker vsi napeljujejo na takšne oblike dela, kot nekakšne rešitve za trg delovne sile. Vendar pa se moramo zavedati, da delavci in delodajalci nimajo istih želja, ampak iščejo neko sredino, ki bi bila najboljša za vse, zato tudi posamezne oblike fleksibilnega zaposlovanja ne morejo biti za obe strani hkrati ugodne. Kot je rekel Sushil »fleksibilnost je multidimenzionalna in za različne ljudi ima različen pomen« (2001).

Biti fleksibilen pomeni, da se lahko spreminjaš glede na potrebe. Fleksibilnost pa zmožnost prilagajanja delovanja glede na spremenljive pogoje kljub temu ali so predvideni ali ne (Bucki in Pesqueux 2000). Fleksibilizacija naj bi bila zdravilo za trg delovne sile. S tem se čisto strinjam, vendar to ne pomeni samo pozitivne stvari za zaposlene ali delodajalce, ki sprejemajo take spremembe. Predvsem zaradi tega pa se tudi spuščam v to raziskovanje, ker sem sama malo manj optimistična glede fleksibilizacije in ji ne zaupam v celoti.

Fleksibilizacija trga dela je najboljša rešiteljica za težje zaposljive osebe, kot so predvsem dolgo brezposelni, ženske in mladi, ker naj bi ustvarjala nova delovna mesta in spodbujala k zaposlovanju. Čeprav te oblike dela niso najbolj zaželenne, ker ne predstavljajo neko standardno in vpeljano zaposlitev, pa vendar predstavljajo neko možnost za delo. Kljub temu, da niso najboljše, lahko predstavljajo pot iz brezposelnosti.

Glavni namen moje naloge je podrobno razložiti fleksibilne oblike dela in poglobiti razumevanje v fleksibilizacijo. Pokazati želim, da predvsem obstajajo različni pogledi na fleksibilizacijo, zato tudi različne želje glede takih sprememb. Dokazati želim, da ne moremo o fleksibilizaciji govoriti na splošno in trditi, da je rešitev za vse udeležene akterje, ampak moramo zavzeti stran.

Cilj moje diplomske naloge pa je pokazati, da ni samo pozitivnih strani fleksibilizacije, predvsem pa preveriti kako se s tem problemom soočajo v enem izmed največjih in najuspešnejših podjetjih. Za primer tega podjetja pa sem vzela Lek d.d. To je podjetje z dolgoletnimi izkušnjami in dobrimi stanjem na trgu, zato me zanima, če uporabljajo fleksibilne oblike dela in na kakšen način to počnejo.

V svojem razmišljanju sem prišla do dveh hipotez, ki jih bom poskušala potrditi ali ovreči. Prvo kot glavno hipotezo in drugo kot razčlenjeno hipotezo, ki ju bom preverjala skozi anketo in njeno analizo. Hipotezi se glasita:

- HIPOTEZA 1: Ker je Lek d.d. ugledno in mednarodno podjetje vsekakor ne uporabljajo le fleksibilizacijo, ki je primerna za njih, vendar so posamezniku prijazna organizacija in fleksibilizacijo ponujajo tudi kot možnost izbire.
- HIPOTEZA 2: V podjetju Lek d.d. kot enem najuspešnejšem in konkurenčnem slovenskem podjetju, zaposleni ne čutijo pritiska glede varnost zaposlitve, kar bi bila posledica fleksibilizacije.

Ta diplomska naloga je razdeljena na dva dela, torej kot prvo teoretični del in drugi del empirični. V prvem delu se bom za začetek posvetila raznim definicijam in opredelitvam fleksibilizacije ter fleksibilnih oblik dela, zato da se sprva spoznamo s tem pojmom in dobimo razširjeno razlago. Nadaljevala bom z vrstami fleksibilnih oblik dela in njihovo opredelitvijo, da dobimo še globlji vpogled v to zadevo. Kot pa za konec tega dela so predstavljeni trije različni vidiki pogleda na te oblike dela. Pomembno je tudi, da si na hitro ogledamo koncept varne fleksibilnosti. V drugem empiričnem delu pa bo predstavljeno podjetje Lek d.d., kjer sem izvajala anketo in katerega sem vzela pod drobnogled. Podrobno bom predstavila analizo ankete ter napisala sklep na podlagi tega.

1 FLEKSIBILNOST IN FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Za boljše razumevanje bom naprej opredelila kaj ta dva pojma sploh pomenita in kako jih opredeljujejo strokovnjaki. Fleksibilne oblike dela najdemo v literaturi še pod drugimi imeni kot so nestandardne oblike dela, prožne oblike zaposlovanja, dinamično zaposlovanje in podobno.

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika pod besedo fleksibilnost najdemo spremenljivost, nestalnost (SSKJ). Torej nekaj, kar se spreminja in vsekakor ne ostaja enako ali v tiru neke stalnice. Fleksibilne oblike dela bi torej lahko bile vse tiste, ki odstopajo od standardne, ta pa je polna zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Torej v fleksibilni obliki zaposlitve ne najdemo nekih birokratskih okvirjev, ki bi nam nudila varnost zaposlitve, ampak je pomen v tem, da so brez teh začrtanih meja, da lahko delodajalec in delavec sledita potrebam trga. Prav take oblike dela se v zadnjem času čedalje bolj pojavljajo.

Te oblike dela pomagajo delodajalcem, da najcenejše prilagajajo število zaposlenih, proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam. To pa je eden največjih plusov za podjetja in slabost za zaposlene, ker so lahko zelo hitro brez prihodka.

Skupina strokovnjakov (Dahrendorf in drugi, 1986), ki jih je v osemdesetih letih za mnenje o fleksibilnosti zaprosila OECD¹, so izpostavili naslednje dejavnike problema fleksibilnosti: »stroški delovne sile (raven plač, razlike med plačami in ostali stroški dela), pogoji zaposlovanja (pravna zaščitenost zaposlenih, oblike pogodb o zaposlitvi), oblike in načini dela (delovni čas, delovne razmere, organizacija dela), pravila in predpisi, ki regulirajo trg delovne sile (celotna delovna zakonodaja, predpisi o zdravju in varstvu pri delu, obdavčitev dela, predpisi o ustanavljanju in poslovanju malih podjetij), mobilnost delovne sile (interna in eksterna) in izobraževanje in usposabljanje. Večja in boljša izobraženost in usposobljenost delovne sile praviloma povečuje njeno mobilnost in prilagodljivost in s tem tudi fleksibilnost trga delovne sile« (v Kajzer 2005, 3). Tukaj lahko vidimo koliko različnih vidikov zajema fleksibilnost in je ne moremo opredeliti z eno besedo.

¹ OECD- Organization for Economic Co-operation and Development.

»Fleksibilnost je sposobnost podjetja, da reagira na številne zahteve dinamičnega in konkurenčnega okolja« (Sanchez 1995), zato tudi je fleksibilnost tako pomembna. Če podjetje ni pripravljeno na hitre spremembe, ne more tako hitro slediti povpraševanju na trgu in to ga dela manj konkurenčnega (v Gibson in drugi 2005).

»Potreba po uporabi fleksibilnih oblik dela se je pojavila s potrebami delodajalcev, da čim bolj gladko in tekoče prilagodijo svojo proizvodnjo in stroške trenutnim tržnim razmeram. Zaradi precej toge zaščitne delovne zakonodaje ob zaposlitvi za določen čas, ki vključuje administrativne postopke, kot na primer odpovedne roke, posvetovanja s sindikati, posebno varstvo socialno šibkih skupin ter plačilo odpravnine, se delodajalci raje odločajo za fleksibilnejše oblike zaposlovanja. Omogočajo jim hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja, kar obenem pomeni hkratno zmanjševanje stroškov odpovedi delovnih razmerij« (Južnik Motar 2007, 91).

»Po drugi strani pa nove oblike iščejo oboji, delodajalci in delavci: prvi zato, da bi se z ekonomiziranjem z delovno silo lažje prilagodili trgu, ki je med krizo še posebej nestabilen; drugi pa povsem zato da bi sploh prišli do dela, po katerem se ozira vse več brezposelnih« (Svetlik 1994, 123).

»Zaposlovanje v fleksibilnih oblikah dela ima pozitivne učinke na celotno ekonomijo, saj pripomore k hitrejšemu odpravljanju brezposelnosti, prav tako pa vpliva na zmanjševanje obsega sive ekonomije, saj v določenem obsegu legalizira dejavnosti, ki se mnogokrat opravljajo »na črno« (osebno dopolnilno delo in dopolnilne dejavnosti na podeželju« (Bajde in drugi 2004, 10). Vsa ta fleksibilizacija je torej pomembna tudi za sivo ekonomijo, saj jo odpravlja, ker so te atipične oblike dela bolj dostopne.

Zavedati se moramo tudi, da fleksibilno delo ni sinonim za fleksibilno zaposlitev. Z fleksibilnim delom mislimo na naloge, ki jih izvaja delavec v procesu delovne aktivnosti, medtem ko je fleksibilna zaposlitev odnos in razmerje med delavcem in delodajalcem, tukaj gre predvsem za pogodbeni odnos, obliko delovne kontrole in plačila (glej Kajzer 2005).

1.1 VRSTE FLEKSIBILNOSTI

Fleksibilnost v modelih in organizacijah, oblike fleksibilnega dela, se v praksi oblikuje na več načinov:

- Fleksibilna lokacija,
- Fleksibilen čas,
- Fleksibilne pogodbe.

Predvsem se moramo zavedati, da so fleksibilne oblike dela, tiste, ki so v manjšini in se še vedno največ uporablja standardna zaposlitev. Poleg tega pa je veliko načinov in oblik takega zaposlovanja in je problem uvrstiti ter naštetiti te oblike dela. Glede na štiri komponente lahko fleksibilne oblike večinoma razdelimo v štiri skupine:

- **NUMERIČNA FLEKSIBILNOST** (spremembe pri številu zaposlenih)
Daje prednost podjetju, da lahko prilagaja število zaposlenih trenutnim razmeram. Tako se lahko hitro prilagodi število delavcev spremenjeni proizvodnji ali drugim spremembam ter tako poveča svojo učinkovitost. Vendar pa pretirana uporaba te fleksibilnosti zmanjšuje stopnjo delavčeve motivacije in pripadnosti podjetju.
- **FUNKCIONALNA FLEKSIBILNOST** (večstranski zaposleni)
Ta oblika pa združuje podobne naloge ali pa povečuje delovne naloge v okviru enega delovnega mesta. Zato lahko podjetje zmanjša število zaposlenih. Razdelimo jo lahko na horizontalno in vertikalno. Horizontalna pomeni združevanje nalog, ki jih opravlja en delavec, vertikalna pa pomeni povečanje spretnosti enega delavca, tako da je lahko manj kvalificiranih delavcev zaposlenih. Tako obogatimo delovno mesto ali ga razširimo.
- **ČASOVNA FLEKSIBILNOST** (prilagodljiv delovni čas)
- **PROSTORSKA FLEKSIBILNOST** (prilagodljiv delovni prostor)

Posamezne oblike pa bom natančnejše opisala in naštela pri empiričnem delu, ko si bomo pogledali katere uporabljajo v Leku.

Atkinson (v Raspor in Volk Rožič 2006) se je posvetil modelu fleksibilnega podjetja in tako izpeljal, da si podjetja prizadevajo za tri tipe fleksibilnosti:

1. Funkcionalna fleksibilnost: zaposleni izvršujejo različne naloge in opravila znotraj organizacije in so več stransko usposobljeni. Služi interesom delavca in delodajalca (za delavce bogati delo, podjetju pa omogoča hitro prilagajanje, odzivanje na spremembe). V tej vrsti fleksibilnosti so ponavadi udeleženi ključni zaposleni, ki izvršujejo glavne naloge organizacije in so zelo prilagodljivi.
2. Numerično fleksibilnost: prilagajanje števila zaposlenih v smislu ravnotežja med številom zaposlenih in dejanskim potrebam v določenem trenutku. V to vrsto fleksibilnosti se uvršča pogodbeno zaposlovanje (tudi storitev posredovanja dela) in različna razporeditev delovnega časa.
3. Finančno fleksibilnost: prilagajanje stroškov, povezovanje dela z učinki, različnimi sistemi nagrajevanja, delitev dobička ipd.

Remery in drugi (2002) govorijo o numerični fleksibilnosti kot prednosti za podjetja. Strinjajo se, da se danes ločuje med jedrom zaposlenih, ki imajo standardno in redno zaposlitev ter fleksibilnimi oblikami. Pravijo, da so prav ti zaposleni v jedru odločilni za klimo in ugled podjetja, ter da so ponavadi to vodilne pozicije in izvršilne funkcije. Numerična fleksibilnost je nekako povezana z krogom rasti. V podjetju imajo zaposleno neko število trajno zaposlenih v standardnih oblikah, ki jih imenujemo jedro podjetja in zaposlene po fleksibilnih načinih. Tako se točno ve, da ko bo prišlo do odpuščanja, da so naprej na vrsti tisti, ki so zaposleni v fleksibilnih oblikah dela.

Prav tako pa te oblike dela niso primerne za vse, za nekatere pa še kako. Za primer si lahko izberemo študenta. Študentje, bi radi med študijem nekaj zaslužili in si pridobili izkušnje, zato so taka priložnostna dela za njih še kako dobrodošla. Vsekakor pa je fleksibilno zaposlovanje primerno za vse, ki v njem vidijo priložnost in ne samo tveganja.

2 VARNA FLEKSIBILNOST (FLEXICURITY)

Koncept varne fleksibilnosti oziroma varne prožnosti je nastal na Nizozemskem in tako postopoma prišel tudi do nas. Prožna varnost je zelo pomembna, ker ustvarja razmerje med fleksibilnostjo na trgu dela in varnostjo zaposlitve ter z njo povezanih komponent. Pove nam, da je dobro spodbujati fleksibilizacijo na trgu dela, vendar do določene meje.

Varno fleksibilnost sta Withagen in Tros (2004) opredelila kot politiko in strategijo, ki na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela, v organizaciji dela in industrijskih odnosih pa varnost zaposlitve in socialno varnost na drugi strani. Ta politična strategija pa želi na miren način po eni strani povečati fleksibilnost trgov dela, organizacije in delovnih razmerij ter na drugi strani povečati varnost zaposlitve in socialno varnost, predvsem za šibkejšje udeležence. Iskanje ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu dela je proces, v katerem mora vsaka država najti kombinacijo politik, ki spodbujajo fleksibilnost in zagotavljajo zadostno varnost (v Pajnkihar 2007).

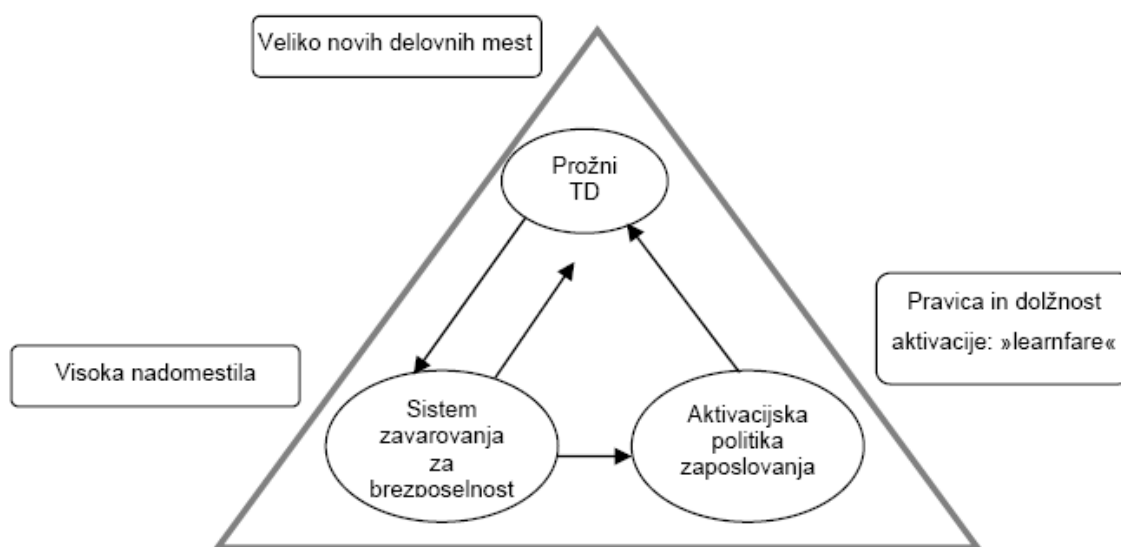
Evropska Komisija je opredelila varno prožnost oziroma flexicurity kot »nov način gledanja na fleksibilnost in varnost na trgu dela«. Prav tako se strinjajo, da je to politična strategija, ki poskuša zvišati fleksibilnost na trgu dela, v organizacijah in delovnih odnosih na eni strani ter zaposlitveno in dohodkovno varnost na drugi strani. Ta politika gre bolj od zaščite zaposlitve do zaščite ljudi, delavcev. Pospeševanje fleksibilizacije na trgu dela in zagotavljanje visoke stopnje varnosti bo mogoče le, če bodo delavci pripravljeni sprejeti spremembe, ostati na trgu dela in narediti napredek v svoji delovni karieri (Evropska Komisija).

»Na področju varovanja zaposlitve je predlagano predvsem: zmanjšanje najvišje odpravnine, proučitev možnosti skrajšanja zakonsko razumnih odpovednih rokov, v okviru možnosti, ki jih dopuščajo ratificirani mednarodni sporazumi, odpraviti vzroke togosti indeksa varovanja zaposlitev ob kolektivnem odpuščanju« (Kajzer 2005). Vsi ti dejavniki pa so negativni za delavce, vendar podjetjem omogočajo lažje delovanje.

Najboljši koncept varne fleksibilnosti so razvili na Danskem, ki mu pravijo »zlati trikotnik« in je vzor vsem drugim državam.

Madsen (2002) specifičnost danskega modela opisuje kot: prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnih partnerjem (v Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2004).

Slika 2.1: Shema danski zlati trikotnik



Vir: Kajzer (2005).

Ta kombinacija danskega dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti je zelo uspešna, ker obstaja učinkovita kombinacija prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela (Kajzer 2005).

Za tako politiko stremijo vse države, vendar jo je zelo težko ustvariti. Najtežje je ustvariti radodaren sistem zavarovanja za brezposelne, ker mora imeti država veliko denarja. Tudi pri nas se trudijo, da bi čim bolj sledili temu sistemu. Spodbujajo prožnost trga delovne sile celo z zakonodajo in gradijo APZ, to je aktivna politika zaposlovanja. S tem hočejo čim več ljudi aktivirati na vsak način, ne da samo pasivno čakajo na zaposlitev in prejemajo nadomestilo.

3 VIDIKI

Kot pravita Ignjatović in Kramberger (2000) »upravičeno lahko pričakujemo, da bodo akterji z različnih ravni trga dela številne spremembe, ki jih prinaša fleksibilizacija, pričakali z mešanimi občutki, tako pozitivnimi kot negativnimi«. Prav to kar hočem pokazati je, da ne moremo na splošno govoriti o priljubljenosti fleksibilnih oblik dela, ampak je odvisno katero mesto zavzemamo. V nadaljevanju bom poskušala razložiti fleksibilnost iz treh različnih vidikov in to s strani delavcev, delodajalcev in države.

3.1 DELAVEC

Delavec je najbolj prikrajšan pri teh oblikah dela, ker lahko delodajalci te fleksibilne oblike izkoriščajo samo sebi v prid. Še zdaleč pa to ne pomeni, da fleksibilno zaposlovanje ni dobro za vse delavce, problem je le v tem, da so za njih zaželenе druge oblike kot za delodajalce. Še vedno je daleč najbolj zaželena standardna zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ker jim predstavlja največjo ekonomsko stabilnost in druge ugodnosti, ki izhajajo iz te zaposlitve. Najmanj pa si delavci želijo zaposlitve za določen čas ali s krajšim delavnim časom, kot kažejo tudi primerjalne raziskave, ki jih je naredila ga. Tatjana Pajnikihar (2003).

»Nedvomna so opozorila, ki prihajajo iz razvitih držav, namreč da se z uvajanjem fleksibilnih oblik dela in zaposlitve socialne razmere prebivalstva poslabšujejo. Na te oblike se veže mnogo manj socialnih ugodnosti, pa tudi same po sebi so kot vir dela in dohodka bolj negotove« (Svetlik 1994, 124). Vendar pa brezposelni nimajo veliko možnosti in jim te oblike predstavljajo edini izhod.

Ignjatović in Kramberger (2000) pravita, da so pozitivne strani fleksibilnega zaposlovanja za delavca to, da imajo več možnosti in priložnosti za zaslužek, med katerimi lahko sam izbira. Negativna stran pa nikakor ni zanemarljiva, saj je povezana z varnostjo zaposlitve, ki pa jo lahko dobiš le v trajnejših delovnih razmerjih, ki so povezani z različnimi ugodnostmi in

socialno politiko. Ravno zaradi tega pa se delavci raje odločajo za trajnejše in bolj varne oblike dela, če imajo izbiro še med bolj plačano in negotovo obliko dela.

Dobro pri teh oblikah je, da lahko posameznik lažje kombinira delovne obveznosti in prosti čas oziroma čas za družinske obveznosti.

Glede na vidik zaposlenega lahko fleksibilne oblike dela razdelimo v dve skupini (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004):

- tiste, ki imajo potencialno negativne učinke in
- tiste, pri katerih lahko z razumnim uvajanjem pričakujemo pozitivne učinke.

Med prvo skupino lahko uvrščamo: delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in pogodba za določen čas. Pri teh oblikah ne gre le za delo samo, ki lahko povzroča negativne zdravstvene in socialne učinke, ampak pomembno tudi omejujejo posameznikovo ostalo, privatno življenje.

V drugo skupino z pozitivnimi učinki pa lahko štejemo: delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo. Te oblike omogočajo manj konfliktno usklajevanje posameznikovih socialnih vlog.

Tabela 3.1: Neprijazne oblike dela – delež organizacij, ki jih uporabljajo

SLOVENIJA	
Delo ob vikendih	82,6 %
Delo v izmenah	85,2 %
Nadurno delo	96,0 %
Začasno/priložnostno delo	72,1 %
Pogodba za določen čas	99,0 %

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov (2004, 272).

Tabela 3.2: Prijazne oblike dela- delež organizacij, ki jih uporabljajo

SLOVENIJA	
Krajši delovni čas	54,0 %
Delitev delovnega mesta	25,9 %
Fleksibilni delovni čas	77,3 %
Delo na domu	13,6 %
Delo na daljavo	5,5 %

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov (2004, 273).

Iz zgornjih dveh tabel lahko vidimo v kolikšni meri se fleksibilne oblike dela uporabljajo v praksi. Razvidna je razlika med domnevno dobrimi in slabimi oblikami dela. V resničnem življenju se prožne oblike dela z pozitivnimi učinki veliko manj uporabljajo kot pa oblike z negativnimi učinki na zaposlenega. Skoraj vse organizacije uporabljajo neprijazne oblike zaposlovanja in veliko manj pozitivne. Največ pa se med prijaznimi uporablja fleksibilni delovni čas in najmanj delo na daljavo. Med negativnimi oblikami dela pa se vsega veliko uporablja, največ pa pogodbe za določen čas.

3.2 DELODAJALEC

Za delodajalce pa predstavljajo te fleksibilne oblike dela in zaposlovanja v večini pozitivne lastnosti. Za njih so te oblike prinesle veliko olajšav in so manj omejeni na različnih področjih. Lažje in hitreje lahko odpuščajo delavce, zato jim tudi ni potrebno dvakrat premisliti pri zaposlovanju. Vsi ti administrativni postopki so se zmanjšali in tako lahko hitreje najamejo in odpustijo delavca, te oblike pa so jim prinesle tudi cenejšo delovno silo. Za njih pa to veliko pomeni, saj si s tem lahko povečajo učinkovitost in konkurenčnost.

Vendar pa kljub temu Ignjatovič in Kramberger (2000) menita, da so za delodajalce tudi negativni vidiki fleksibilizacije pa čeprav samo posredni. Za pozitivne imata možnost prilagajanja faktorjev proizvodnje, zlasti dela, profitnemu motivu. Glede negativnih pa ciljata na odpuščanje delavcev, ker se jim lahko to maščuje. Odpuščanje namreč privede do manjšega zaupanja delavcev in s tem manjšega socialnega kapitala.

Če pogledamo anketo, ki jo je naredila GZS leta 1998, se dobro vidi, katere fleksibilne oblike dela so priljubljene pri delodajalcih. Ti rezultati so prikazani v naslednji tabeli.

Tabela 3.3: Pomen posamezne kategorije fleksibilnosti trga dela za delodajalce, 1998, v %

	zelo pomembno	pomembno	ni tako pomembno
prilagodljivejši delovni čas	32,7	45,5	21,8
enostavnejše odpuščanje delavcev	42,9	50	7,1
več možnosti zaposlitev za določen ali krajši delovni čas	60,7	33,9	5,4
krajši disciplinski postopki	46,3	33,3	20,4

Vir: Pajnkihar (2003).

V tej tabeli vidimo, da si delodajalci želijo takšnih fleksibilnih oblik, ki jim omogočajo lažje prilagajanje na spremembe na trgu. Tako lahko hitreje sledijo toku in so zato bolj učinkoviti in konkurenčni. Med te oblike spada predvsem zaposlitev za določen čas, ki omogoča hiter najem delavca in prav tako možnost hitrega odstavljanja.

Fleksibilne oblike dela omogočajo delodajalcem omejevanje tistih pravic delavcev, ki so povezane z delom, zlasti: socialna varnost, nadomestilo za brezposelnost, zdravstveno varstvo in odpravnine (glej Weeks v Ignjatovič 2002, 52).

3.3 DRŽAVA

»Za državo imajo fleksibilne oblike dela in zaposlitve dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k manj socialnim problemom. Po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev, tako da jim mora država kljub delu pogosto pomagati s svojimi socialnimi programi« (Svetlik 1994, 125).

Še vedno pa za države več pomeni nižja stopnja brezposelnosti, zato fleksibilizacijo podpirajo. Na vse načine si prizadevajo spodbuditi fleksibilizacijo trga dela, ker s tem ljudi spodbujajo k aktivaciji. Z različnimi programi in spodbudami prispevajo k temu, kot je Aktivna politika zaposlovanja in različni prispevki delodajalcem, vendar pa tudi zakonsko urejajo te oblike, da ne pride do zlorab.

Nekatere fleksibilne oblike dela so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih. Ta zakon natančno opredeljuje pogodbo o zaposlitvi za določen čas, kjer je določeno kdaj se lahko ta pogodba sklepa, njena omejenost in vse podrobnosti. Definirana je tudi zaposlitev za krajši delovni čas ter delo na domu, med njimi pa je tudi zaposlitev preko agencij, ki bi jo lahko umestili med fleksibilne oblike dela (ZDR).

4 EMPIRIČNI DEL

V empiričnem delu pa bom pogledala, kako se s fleksibilizacijo spopadajo v podjetju Lek d.d.. Predvsem me zanima katere oblike dela uporablja podjetje in katere so za zaposlene prijazne oziroma jih smatrajo za prijazne oblike dela posamezniki. To bom naredila s pomočjo ankete, s katero bom dobila podatke.

Cilj in namen mojega raziskovalnega dela je preveriti kako gledajo na fleksibilizacijo v podjetju Lek d.d. Poleg tega pa bom preverila svoje hipotezi, ki sem si jih zastavila na začetku. S pomočjo ankete jih bom lahko potrdila ali ovrgla. Pa si še enkrat oglejmo hipotezi:

- HIPOTEZA 1: Ker je Lek d.d. ugledno in mednarodno podjetje vsekakor ne uporablja le fleksibilizacijo, ki je primerna za njih, vendar so posamezniku prijazna organizacija in fleksibilizacijo ponujajo tudi kot možnost izbire.
- HIPOTEZA 2: V podjetju Lek d.d. kot enem najuspešnejšem in konkurenčnem slovenskem podjetju, zaposleni ne čutijo pritiska glede varnosti zaposlitve, kot posledica fleksibilizacije.

4.1 PREDSTAVITEV PODJETJA

Podjetje Lek d.d. kot tovarna zdravil deluje že od leta 1946, začeli so kot mlado podjetje. Počasi so se začela vlaganja in število zaposlenih se je začelo večati in do danes naraslo na več kot 2300 zaposlenih. Tako so počasi postajali veliki in uspešni in leta 2002 doživeli pomemben prelom, ko so se prijateljsko združili z Novartisom. To podjetje je slovenska generična farmacevtska družba z velikim številom lastnih zdravil. Uvršča se med najbolj dinamične in zaupanja vredne farmacevtske družbe. Lek se je prav tako uvrstil med najuspešnejša slovenska podjetja glede na poslovanje, po prodaji pa je celo dosegel vodilno mesto med primerljivimi farmacevtskimi družbami v Srednji in Vzhodni Evropi.

Stalno sledi spremembam na trgu in želi za vsakdanjega človeka izboljšati kakovost življenja. Prav tako se zaveda pomembnost človeških virov, zato skrbi za svoje zaposlene. Med prvimi so dve leti nazaj dobili certifikat »Družini prijazno podjetje«. Svojim delavcem nudi razne ugodnosti, kot so vrtec v službi, stalna izobraževanja in skrb za okolje (O Leku 2009).

4.2 IZVEDBA ANKETE

Moja zamisel glede ankete je bila, da naredim dve različici ankete. Kot prvo različico, ki je namenjena samo za kadrovsko službo, s katero bi pridobila statistične podatke podjetja. Ta bi mi pomagala dobiti vpogled koliko sploh uporabljajo te nestandardne oblike dela ter drugo različico za zaposlene po celem podjetju, s katero bom ugotavljala katere oblike so zaželeno in katere ne pri zaposlenih. Anketa je bila izvedena anonimno.

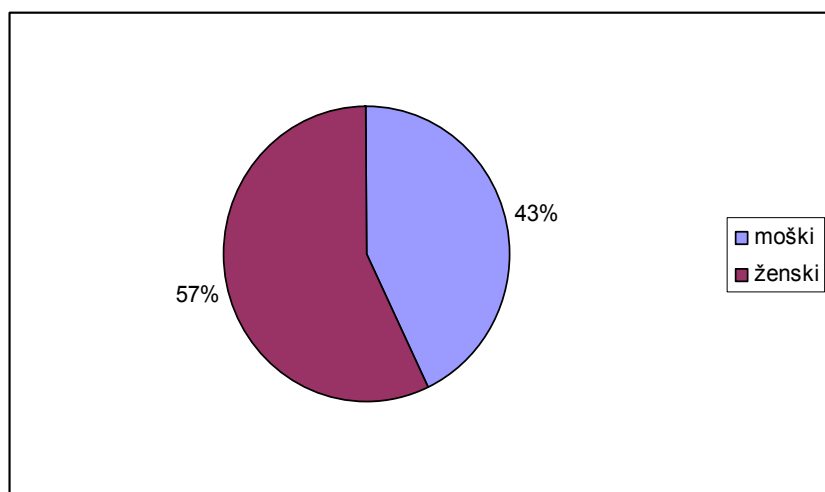
Tako sem prvo anketo poslala v kadrovsko službo po elektronski pošti, ker je bilo potrebno priložiti prošnjo, drugo različico pa smo razdelili po podjetju. Vsega skupaj je bilo na teren poslano 21 anket, ki so jih reševali različni ljudje, vse od raznih šefov do proizvodnih delavcev, zato da bi dobila čim večji spekter mnenj. Ankete sem vse dobila nazaj rešene, vendar moram poudariti, da anketa ni reprezentativna.

4.3 OPIS VZORCA

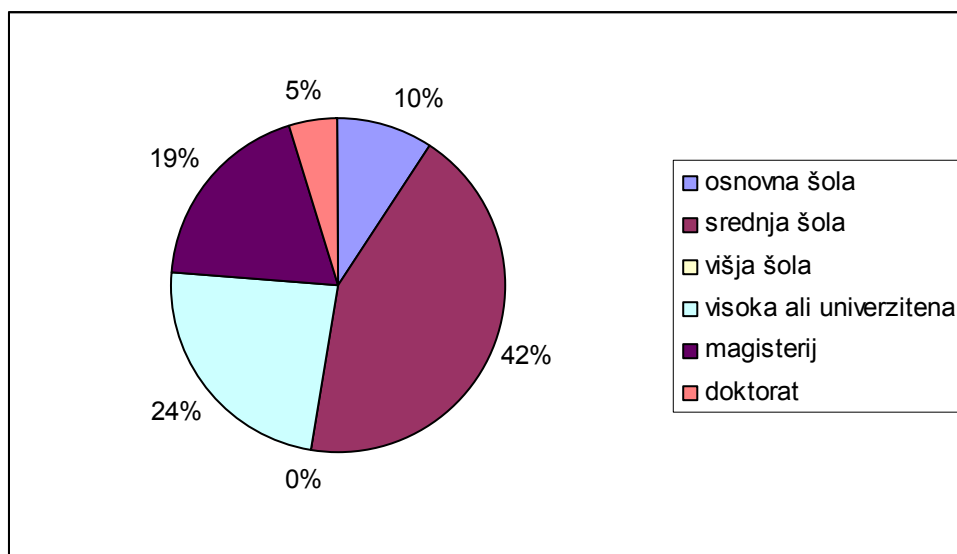
Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov. Prvi del je zajemal vsebinske podatke ter drugi del, kjer so bila demografska vprašanja. V tem delu sem izvedela nekaj splošnih informacij po katerih bom lahko sklepala zaključke.

Na naslednjih dveh grafih je prikazano razporeditev anketirancev glede na spol ter izobrazbo.

Graf 4.1: Spol anketirancev



Graf 4.2: Izobrazba anketirancev



Iz zgornjih dveh grafov vidimo, da sem v vzorec nekako razporedila moške in ženske, noben spol ne prevladuje v velikih odstopanjih. Anketo je izpolnilo 57 odstotkov žensk in 43 odstotkov moških. Tudi v izobrazbeni skupini sem se trudila, da bi dobila čim več različnih skupin. Kot vidimo na grafu, je anketo izpolnilo največ ljudi, ki ima zaključeno srednjo šolo, vendar moram poudariti, da to tudi zato, ker sta bila med njimi dva študenta, ki še nimata dokončane univerzitetne izobrazbe. Zanimivo pa je tudi to, da imamo 19 odstotkov ljudi, ki ima magisterij in 5 odstotkov z doktoratom, to je tako rekoč ena oseba. Torej zajeli smo vse skupine ljudi oziroma zelo široko področje.

4.4 REZULTATI ANKETE

Z anketo sem preverjala obstoj fleksibilnih oblik dela v podjetju Lek d.d. ter naklonjenost le njim z vrste zaposlenih. V nadaljevanju bom predstavila odgovore in pripadnost posameznim oblikam dela.

Pod prvim vprašanjem sem zaposlene vprašala, kaj menijo zakaj v njihovem podjetju uporabljajo fleksibilne oblike dela in večina jih je obkrožila dani odgovor A, ki se glasi »povečanje učinkovitosti in konkurenčnosti podjetja«. Ta odgovor je obkrožilo kar 57 odstotkov zaposlenih, le 28 odstotkov teh anketirancev pa je izbralo možnost B, ki se glasi

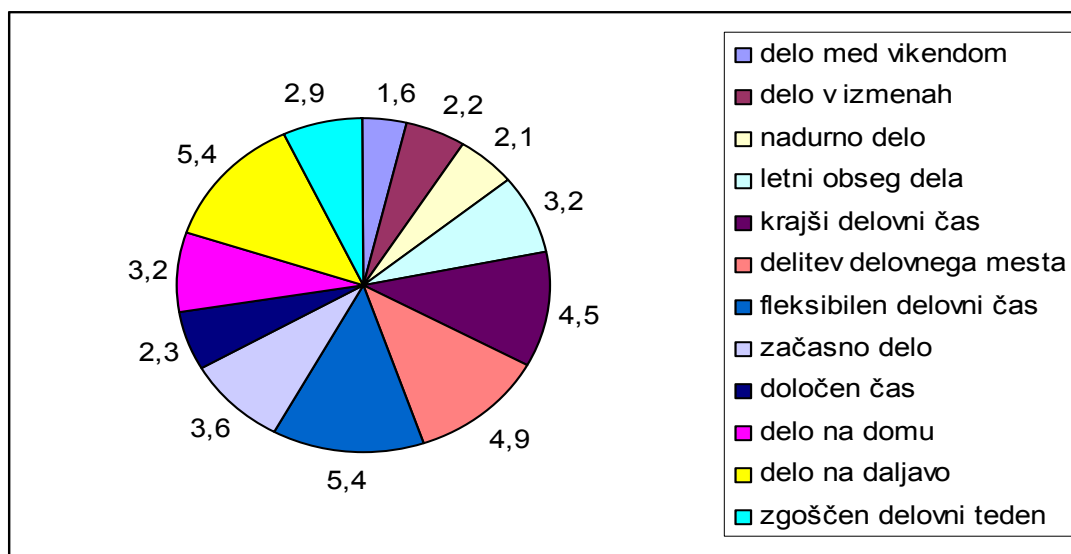
»zmanjšanje brezposelnosti«. Ostalih 15 odstotkov pa je izbralo možnost C: »zaposleni«. Pri tem vprašanju jasno vidimo, da se zaposleni dobro zavedajo, da je fleksibilizacija v prvem pozitivna za podjetje in da se te oblike dela uvaja zaradi podjetja.

Pri drugem vprašanju me je zanimalo kako gledajo zaposleni na fleksibilno zaposlovanje. Vprašala sem jih ali se jim zdi, da jim je fleksibilna zaposlitev ponujena kot možnost ali kot nuja. Nad odgovori sem bila rahlo presenečena, ker je 81 odstotkov anketirancev odgovorilo, da vidijo fleksibilno zaposlitev kot možnost. Samo 19 odstotkov jih meni, da je nuja. Od teh štirih pa so celo trije zaposleni v proizvodnji, zato je jasno zakaj jim to predstavlja nujo. Vsi ostali pa gledajo pozitivno.

Naslednji dve vprašanji pa sem posvetila varnosti zaposlitve. Najprej me je zanimalo koliko jim pomeni varnost zaposlitve ter če se jim zdi njihova zaposlitev varna. Kot sem predvidevala je varnost zaposlitve zelo pomembna, saj je kar 90,5 odstotkov anketiranih odgovorilo, da jim je to pomembno in le 9,5 odstotkov anketirancev, da je srednje pomembno. Nihče ni odgovoril, da varnost zaposlitve ni pomembna, kar je tudi pričakovati, saj to človeku prinese neko stabilno prihodnost. Ko pa so ocenjevali varnost njihove trenutne zaposlitve pa je 66,5 odstotkov anketiranih izjavilo, da niso v varni zaposlitvi. Čeprav je odstotek kar velik, sem pričakovala več takih odgovorov, saj to podjetje v tem letu odpustilo že precej delovne sile, odpuščali so kar po cele oddelke. Glede na te podatke bi pričakovala več negativnih odgovorov.

Sedaj pa pogledjmo ocene in konkretne podatke glede priljubljenosti fleksibilnih oblik dela v podjetju Lek d.d.

Graf 4.3: Priljubljenost fleksibilnih oblik dela, povprečne ocene



4.4.1 DELO MED VIKENDOM

To je delo v soboto in nedeljo ali samo en teh dveh dnevom. Kot je bilo pričakovati temu delu anketiranci niso posebej podvrženi, saj je povprečna ocena priljubljenosti tega dela le 1,6. Poudariti pa moram, da je en anketiranec označil oceno 5, ker je študent, če ne bi bila povprečna ocena še manjša. Študentje imajo med vikendom čas in nimajo svoje družine oziroma otrok, zato jim ni problem delati v teh letih. Verjetno si anketiranci nebi želeli delati med vikendom, zato so tako označevali, ker drugače običajno zaposleni v Leku ne delajo med vikendom.

4.4.2 DELO V IZMENAH

Kot je bilo pričakovati tudi to delo ni posebej priljubljeno, pa je kljub vsemu dobilo višjo povprečno oceno kot delo med vikendom. Torej anketiranci bi potemtakem raje delali v izmenah kot med vikendom, ker tudi v izmenah v podjetju Lek d.d. delajo samo delavci v proizvodnji, ostali pa ne. Delo v izmenah je dobilo povprečno oceno 2,2, ki je za kar nekaj večja kot delo v izmenah.

4.4.3 NADURNO DELO

Delavci lahko opravljajo nadure, vendar so le te omejene z zakonom. Nadurno delo mora delojemalec opravljati, če le tako delodajalec reče, vendar morajo biti te ure le izjema in ne pravilo. Zakon določa, da lahko delavec dela le 10 ur na dan, torej dnevno lahko naredi le dve naduri, ali tedensko jih lahko naredi 8 ter mesečno 20 nadur. To je zakonsko urejeno (ZDR), če se pa delavec strinja pa se lahko domenita za kaj več.

Kar pa me je najbolj presenetilo, je pa to, da je nadurno delo dobilo povprečno oceno le 2,1. Ta ocena je celo nekoliko manjša kot pa ocena za delo v izmenah. Če poenostavimo, bi anketiranci v povprečju raje delali v izmenah kot pa nadure. Rezultat bi lahko pojasnilo s tem, da anketiranci tako slabo ocenjujejo nadurno delo, zato ker ga dejansko opravljajo, dela v izmenah pa ne opravljajo razen proizvodni delavci in bi lahko rekli, da je ta ocena lahko posledica tega.

4.4.4 POGODBA O LETNEM OBSEGU DELA

To je pogodba o zaposlitvi, ki ni standardno delo, ampak ima samo določen obseg dela, ki ga mora delavec opraviti v enem letu. Torej ni pomembno kdaj in kako delavec opravlja delo, le da je določen obseg dela narejen do dogovorjenega datuma. Lahko bi rekli, da se delavec in delodajalec dogovorita o številu delovnih ur na leto.

Rezultati ankete kažejo, da tudi ta oblika dela ni najbolj priljubljena med mojimi anketiranci, ker ne predstavlja neke varne zaposlitve. Ta oblika dela je dobila povprečno oceno le malo nad polovico in to je 3,2. Kljub vsemu pa je zanimanje večje kot pri do sedaj naštetih fleksibilnih oblikah. Mogoče so anketiranci videli to kot dodatni zaslužek in ne kot redno zaposlitev.

4.4.5 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Že samo ime nam pove, da je to delo, ki je krajše od običajnega. Za normalni delovni čas velja osem ur na dan ali 40 dni na teden, ta oblika zaposlitve pa ima krajši delovni čas od tega. OECD definira to obliko dela kot »zaposlitev s krajšim delovnim časom je zaposlitev, ki je redna po svojem trajanju, vendar z bistveno krajšim delovnim časom od normalnega«.

Tudi to razmerje je opredeljeno v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) in pravi, da je to čas, ki je krajši od polnega oziroma krajši od 36 ur na teden. Če je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, ima enake pravice in obveznosti kot v tradicionalni obliki zaposlitve, le da so te pravice in obveznosti sorazmerno razporejene. To pomeni, da nima toliko dopusta kot je za polni delovni čas, ampak sorazmerno manj, ima pa ga. Taki delavci so lahko zaposleni tudi pri več delodajalcih.

Ta oblika dela je dobila kar visoko povprečno oceno in to kar 4,5. To kaže na to, da bi ljudje radi manj časa preživljali v službi in se več posvečali raje družini in otrokom. Po drugi strani pa se mi zdi, da so z odgovori ciljali na to, da bi delali manj ur in imeli enako plačo. Nikakor se ne bi strinjali s tem, da jim znižajo plačo in druge pravice. Zato tudi tako velika ocena. Ta oblika dela je zelo primerna za mlade mamice in mlade družine, da ne puščaš otroka samega cel dan, vendar morajo imeti dober socialni status, ker se vsi tega ne morejo privoščiti.

4.4.6 DELITEV DELOVNEGA MESTA

Torpey (2007) pravi, da delitev dela omogoča, da zmanjšamo delovne ure in še vedno opravimo vse delovne naloge. To je dogovor, kjer sta dva ali več delavcev odgovorni za naloge in zadolžitve ene polne zaposlitve. Vse je dogovorjeno, zato vsak ve kakšna je njegova naloga, poleg tega pa je vse napisano na urniku, da ne pride do zmešnjave. Dobra stran tega je, da lahko delavec, ki ima nujne obveznosti najde zamenjavo.

V anketi so to obliko dela dobro sprejeli in jo v povprečju ocenili z 4,9.

4.4.7 FLEKSIBILNI DELOVNI ČAS

Prav v tem podjetju so dobili priznanje za »družini prijazno podjetje« in tako so uvedli fleksibilni delovni čas. Zaposleni so fleksibilni glede prihoda na delo, in sicer lahko pridejo v službo od 7 do pol devetih in odidejo, ko se jim dopolni osem ur. Kot kažejo rezultati se zaposleni s tem strinjajo, saj so to obliko dela povprečno ocenili z 5,4 in to je najvišja ocena, kar jo je dobila katerakoli izmed fleksibilnih oblik dela.

4.4.8 ZAČASNO /PRILOŽNOSTNO DELO

Kot razlago za to vrsto dela sem ponudila »začasno zaposleni delavci za neopredeljeno število ur, tednov ali mesecev«. Anketiranci so ocenili to obliko z povprečno oceno 3,6. Torej ni najbolj priljubljena, je pa čez polovico.

Veliko vprašanje pa je, če lahko študentsko delo štejemo sem. Po svoji naravi je to začasno in priložnostno delo in redno po svoji naravi. Po drugi strani pa je tudi fleksibilno, saj se prilagaja študentu in po večini ni omejeno. Tudi študent, ki je ocenjeval to obliko dela, ji je dal največjo oceno, saj se zaveda da je ta oblika dela v času študija skoraj edina mogoča, ki jo študent lahko opravlja.

4.4.9 POGODBE ZA DOLOČEN ČAS

To je pogodba, ki je sklenjena za določen čas, vendar to razmerje ne sme trajati več kot dve leti, ker je to prepovedano z zakonom. Ta oblika dela je definirana v Zakonu o delovnih razmerjih in je jasno opredeljeno kdaj se je lahko sklepa. Zakon navaja, da je to delo, ki traja določen čas in mora biti v pogodbi točno določen razlog zakaj se ta pogodba sklepa, na primer nadomeščanje začasno odsotnega delavca in podobno. To pogodbo se ne sme verižiti, ker je zakonsko prepovedano in če se podaljšuje čez rok dveh let potem pogodba preide v pogodbo za nedoločen čas ter veljajo določbe kot za pogodbo za nedoločen čas (glej ZDR).

Tudi ta oblika dela ni najbolj priljubljena, saj posamezniku ne predstavlja neke varne zaposlitve in posledično s tem varne prihodnost. Tudi anketiranci so jo povprečno ocenili z 2,3 povprečno oceno. Torej si ne želijo takih pogodb, kot ne noben od nas, vendar je za moje mnenje ta ocena še kar velika.

4.4.10 DELO NA DOMU

Delo na domu se sliši zanimivo, vendar so stroge omejitve glede zaposlovanja na domu v zakonu. Poleg tega se tudi vsa dela ne smejo izvajati na domu, še posebej če so ta škodljiva. Z zakonom je napisano, da mora vsa sredstva nadomestiti delodajalec in predčasno se mora obvestiti inšpektorja, da pride preverit, če so zadovoljene vse potrebe.

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

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

Za podjetja so prednosti tovrstnega dela naslednje:

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

Pri tej obliki pa sem bila presenečena, saj so jo povprečno ocenili le z 3,2. To naj bi bila oblika dela, ki naj bi večjo prednost predstavljala zaposlenim, vendar anketiranci niso tega videli tako.

4.4.11 DELO NA DALJAVO

To pa je delo, ki se od dela na domu razlikuje tako, da ima trajne elektronske povezave z delovno organizacijo.

Za razliko od prejšnje oblike dela je ta dobila veliko večjo povprečno oceno v izvedeni anketi, saj le ta znaša kar 5,4. Čeprav se oblike dela razlikujeta le v tem, da je pri delu na daljavo prisotna neprestana elektronska povezava.

4.4.12 ZGOŠČEN DELOVNI TEDEN

To pomeni, da ima za tako zaposlene delovni teden še vedno enako ur, le da so te zgoščene.

Tako lahko podaljšamo delovni dan, da delamo več ur na dan in manj dni v tednu.

Ta način zaposlitve je delodajalce primeren, ker jim zmanjša prevozne sredstva, ker se delavec pripelje v službo manjkrat in za zaposlenega to pomeni več prostega časa.

Tudi to obliko anketiranci niso videli kot prednosti za delavce, saj so jo zelo slabo ocenili. Povprečna ocena te oblike dela je znašala le 2,9.

To so bile vse fleksibilne oblike dela, ki so prisotne v podjetju Lek d.d. Vendar pa obstajajo še nekatere, ki pa jih tukaj ne uporabljajo. Tak primer bi bilo zaposlovanje preko agencij. Te agencije za posredovanje delavcev so zadnje čase zelo popularne, saj podjetjem omogočajo hitro dobljeno delovno silo, ko se spremenijo razmere na trgu. Podjetje najame delavce preko agencije in jih vrne ko jih ne potrebuje več. Ti delavci so zaposleni v agenciji in ne v podjetju, podjetje in agencija pa sklenejo pogodbo.

Drugi primer fleksibilnega zaposlovanja pa so »zero hours« pogodbe. To je primer pogodbe, ko delavec večino časa preživi doma in čaka na klic delodajalce. Ta delavec je vezan, da je vedno na razpolago svojemu delodajalcu, kadarkoli ga pokliče. V nasprotju s tem pa delodajalec ni dolžan dati zaposlenemu plače, če ne opravi nobenega dela, ker za čakanje ni plačan. To je ena izmed najslabših oblik zaposlitve in je v veliki meri sporna. Tudi zakonsko je slabo urejena.

Samozaposlitev predstavlja tudi neko nestandardno zaposlitev, pri kateri zaposleni zasluži plačo z lastno aktivnostjo in ni nikjer zaposlen. Torej je sam sebi delodajalec.

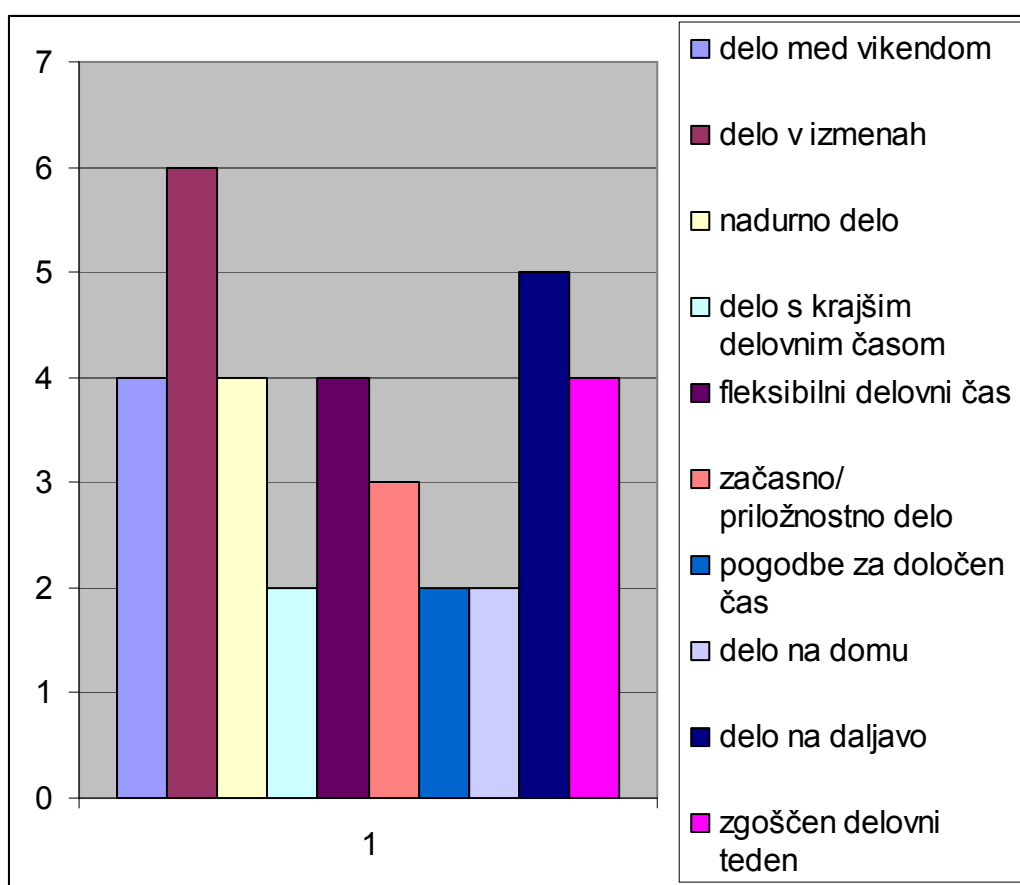
4.5 OBSTOJ FLEKSIBILNIH OBLIK DELA V PODJETJU LEK d.d.

Druga različica ankete pa je bila rešena s strani kadrovske službe. V tej anketi sem pridobila nekatere statistične podatke podjetja. V tej anketi me je predvsem zanimalo kako se je v

zadnjem času spreminjalo zaposlovanje pri Leku in koliko imajo dejansko zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela.

Iz ankete sem izvedela, da so v zadnjem času skupno število zaposlenih zmanjšali. Veliko ljudi so odpustili, ker jih niso več potrebovali. Ljudi so odpuščali na način, da so jih predčasno upokojevali, veliko je bilo tudi ne podaljšanje razmerja za določen čas. To pa je tista slaba lastnost te fleksibilne oblike dela, da lahko kaj hitro ostaneš brez dela. Nekaj pa so odpustili tudi zaradi tega, ker so šli v prenos dejavnosti drugam oziroma outsourcing, ker je to za njih cenejše.

Graf 4.4: Fleksibilne oblike dela v podjetju Lek d.d.



Vrednost oznak v grafu:

1= ne uporabljamo

2= 0-5%

3= 6-10%

4= 11-20%

5= 21-50%

6= nad 50%

Iz grafa lahko vidimo v kolikšni meri v podjetju Lek d.d. uporabljajo fleksibilne oblike dela. Največ se poslužujejo dela v izmenah, to pa zato, ker proizvodnja dela tako. Tako tudi delo v izmenah uporablja več kot 50% zaposlenih. Takoj za to obliko sledi delo na daljavo. To imajo razvito v tolikšni meri, zato ker imajo vsi delavci povezavo na domu, razen proizvodnje. V teh časih, ko je grozila gripa in podobne bolezni, so prakticirali tak sistem, da se nebi še več ljudi okužilo. V kategoriji 4 (11-20%) pa se pojavijo kar štiri prožne oblike dela. To so delo med vikendom, nadurno delo, fleksibilni delovni čas in zgoščeni delovni teden. Te oblike dela uporabljajo od 11-20% zaposlenih. Med temi oblikami dela sta dve obliki prijazni in dve neprijazni.

Veliko uporabljajo tudi začasnega in priložnostnega dela in to kar od 6 do 10 %. Med te oblike lahko prištevamo študente, kar je prijazno od podjetja in prenos dejavnosti drugam. Ostanejo še delo s krajšim delovnim časom, pogodbe za določen čas in delo na domu. Te oblike uporabljajo od 0 do 5 odstotkov ljudi, vendar več kot noben.

Graf 4.5: Delo za krajši delovni čas, število zaposlenih po spolu



Kot vidimo na grafu imajo v podjetju Lek d.d. 50 zaposlenih, ki delajo s krajšim delovnim časom. Od tega je 15 moških in 35 žensk, kar je tudi praksa.

SKLEP

Fleksibilnost ja dandanes zelo pomembna, saj za podjetja to predstavlja nujno lastnost v teh časih. Če podjetje ni pripravljeno na fleksibilnost, ne bo preživel ali vsaj ne bo uspešno. Ravno ta prožnost omogoča, da se organizacije hitro in učinkovito prilagajajo spremembam v okolju in so pripravljene hitro reagirati. En način kako dosežejo ta fleksibilnost so fleksibilne oblike dela.

Fleksibilne oblike dela najlažje opredelimo tako, da jih primerjamo s standardno obliko dela. »Z vidika fleksibilnosti dela je standardna oblika zaposlovanja pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom in rednim delovnikom«, pravi P. Sicherl (2003,18). Vse kar odstopa od te definicije pa lahko uvrstimo v kategorijo fleksibilne oblike dela. Te oblike lahko poimenujemo tudi drugače in tudi v literaturi najdemo različna poimenovanja, kot so atipične ali prožne oblike dela.

Fleksibilne oblike dela pa niso pomembne samo za podjetja in organizacije ampak tudi za državo. Na ta način lahko država zmanjšuje brezposelnost in povečuje delovno aktivnost ter tudi zmanjšuje sivo ekonomijo. Zato se prizadeva za čim več te fleksibilnosti v delovnih razmerjih. Z zakonodajo poskuša regulirati to fleksibilizacijo tudi zato, da ne pride do zlorab. Ker vse fleksibilne oblike dela niso prijazne do delavcev, je v Zakonu o delovnih razmerjih nekaj omejitev glede takega zaposlovanja.

Največje dileme pa se pojavljajo pri delavcih. Kot sem že prej omenila, niso vse oblike fleksibilnega dela prijazne. Obstajajo oblike, ki prijazne do delavcev in take, ki so neprijazne. Na žalost se v praksi uporabljajo v veliko večji meri tiste oblike, ki so delavcem neprijazne, ampak so pomembne za podjetja. Vsekakor pa je pri teh oblikah zelo pomembno kakšnega spola si in kakšno izobrazbo imaš. Vedno so na slabšem ženske in tisti z nižjo izobrazbo.

Skozi diplomsko nalogo sem ugotovila, da ne obstajajo samo slabe strani fleksibilizacije in fleksibilnega dela. Veliko je zaposlenih mater, ki bi rade več časa preživele s svojimi otroki, ali očetje, ki bi kombinirali družinsko in službeno življenje, prav tako študentje, ki bi radi delali ob šolskih dejavnostih in ljudi, ki so v upokojeni in iščejo neko zaposlitev. Za te ljudi pa so taka dela zelo priročna. Vprašanje je le kako so te atipične oblike dela uporabljene.

Veliko že pomeni ali so predstavljene kot možnost, ki jo lahko izbereš ali nuja, ko ti drugega ne preostane.

Na podlagi raziskovanja, ki sem ga opravljala v podjetju Lek d.d. lahko hipotezo 1 potrdim in hipotezo 2 ovržem.

- HIPOTEZA 1: Ker je Lek d.d. ugledno in mednarodno podjetje vsekakor ne uporablja le fleksibilizacijo, ki je primerna za njih, vendar so posamezniku prijazna organizacija in fleksibilizacijo ponujajo tudi kot možnost izbire.
- HIPOTEZA 2: V podjetju Lek d.d. kot enem najuspešnejšem in konkurenčnem slovenskem podjetju, zaposleni ne čutijo pritiska glede varnosti zaposlitve, kot posledica fleksibilizacije.

Lek d.d. je vsekakor podjetje s tradicijo in uporabljajo vse oblike prožnega dela, tako tiste, ki so bolj prijazne za posameznika kot tiste, ki so neprijazne. Potemtakem ne uporabljajo le fleksibilizacije, ki je primerna le za njih, ampak gledajo tudi na zaposlene. Ponujajo jim možnost prožnosti, vendar vsekakor še vedno prevladujejo oblike, ki so potrebne za uspešnost podjetja.

Drugo hipotezo pa moram vsekakor ovreči, saj glede na anketo, več kot polovica anketirancev čuti pritisk glede varnosti zaposlitve. Kljub temu, da so uspešno in konkurenčno podjetje in med vodilnimi v svoji vrsti, jih je roka recesije vsekakor zadela. Temu lahko pripisujem, da zaposleni ne čutijo varnosti delovnega mesta.

Na podlagi raziskave, ki sem jo opravila, bi za podjetja v nadaljnje predlagala, da se bolj začnejo posluževati prijaznih oblik prožnega zaposlovanja, ker bi s tem povečali motivacijo zaposlenih in bi bili oni tako bolj pripravljeni sodelovati in gledati tudi v dobrobit podjetja. To bi koristilo tako eni kot drugi strani. Podjetja bi imela večje koristi od zaposlenih, zaposleni pa bi bolj produktivno sodelovali.

Fleksibilne oblike dela bodo tudi v prihodnosti zelo pomembne za delovanje organizacij. Tako se bodo morali delavci se bolj prilagajati, če hočejo biti uspešni na trgu delovne sile in postajati vse bolj fleksibilnejši. Podjetja oziroma organizacije pa bodo fleksibilizacijo še povečevale, ker se zavedajo, da je v tem njihova prihodnost. Če bodo ravnale smotrno, bodo šli v povečanje prijaznih oblik fleksibilnega dela

LITERATURA

Bajde, Vasja, Dušanka Lužar, Karmen Vaupotič, Vida Perko, Zlata Zastavnikovič, Dragomira Zelenik, Mateja Karničnik, Natalija Kozjek, Brigita Kruder in Branko Žnidar. 2004. *Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja, na območju konzorcija za razvojne naloge Podravja, z oceno možnosti za njihovo hitrejše uveljavljanje*. Dostopno prek: http://www.center-rcv.org/upload/files/Raziskava_crdd_dfod.pdf (17.julij.2009).

Bucki, Januzs in Yvon Pesqueux. 2000. *Flexible workshop: about the concept of flexibility*. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.unilj.si/Insight/viewPDF.jsp?contentType=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/2370020107.pdf> (7.julij.2009).

Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, str.259-280. Ljubljana: Sophia.

Evropska komisija. 2009. *What is Flexicurity*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=116&langId=en> (7.avgust.2009).

Eržen, Samo in Matjaž Ledava. 2002. *Home work*. Dostopno prek: www.flexwork.eu.com (6.september.2009).

Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Boris Tkačnik, str.446-459. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Južnik Rotar, Laura. 2007. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB Revija- Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja*. Dostopno prek: [http://www.dlib.si/dLib.si_v2/Results.aspx?query=\(%2bkeywords%3dfleksibilnost%2bOR%2bfts%3dfleksibilnost%2b\)](http://www.dlib.si/dLib.si_v2/Results.aspx?query=(%2bkeywords%3dfleksibilnost%2bOR%2bfts%3dfleksibilnost%2b)) (8.avgust.2009).

Kajzer, Alenka. 2005. *Fleksibilnost trga dela- problem definicije in merjenja*. Statistični dnevi 2005. Dostopno na: http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf (3.avgust.2009).

--- 2007. *Fleksibilnost trga dela,varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. IB Revija. Dostopno prek: http://www.dlib.si/dLib.si_v2/StreamFile.aspx?URN=URN:NBN:SI:doc-SP0461UZ&type=PDF (3.avgust.2009).

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatovič. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja- potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. *V Svetlik, Ivan in Ilič. 2004. Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.

Pajnkihar, Tatjana. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopna prek: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (24.julij.2009).

--- 2007. *Fleksibilnost na trgu dela in socialna varnost za hitrejšo gospodarsko rast Slovenije*. Magistrsko delo. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.

Predstavitev družbe: O Leku. Dostopno na: <http://www.lek.si/slo/> (24.7.2009)

Raspor, Andrej in Nevenka Volk Rožič. 2006. *Posredovanje dela*. Dostopno prek: <http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija/article/viewFile/115/114> (24.avgust.2009).

Raspor, Andrej in Nevenka Volk Rožič. 2006. *Posredovanje dela*. Dostopno prek: <http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija-si/article/viewFile/354/336> (24.avgust.2009).

Remery, Chantal. 2002. Labour Market Flexibility in the Netherlands. Dostopno prek: <http://wes.sagepub.com/cgi/reprint/16/3/477> (16.avgust.2009).

Shusil. 2001. *Demityfying flexibility*. Dostopno na: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/Insight/viewPDF.jsp?contentType=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0010391008.pdf> (6.julij.2009).

Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela- Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Slovar slovenskega knjižnega jezika. 2005. Ljubljana, DZS.

Svetlik, Ivan, Sonja Pirher. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Gibson, Donald E., Mousumi Bhattacharya in D. Harold Doty. 2005. The Effect of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance. Dostopno prek: <http://jom.sagepub.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/cgi/reprint/31/4/622> (5.avgust.2009).

Torpey, Elka Maria. 2007. *Flexible work: Adjusting the when and where of your job*. Dostopno prek: <http://www.bls.gov/opub/ooq/2007/summer/art02.pdf> (20.avgust.2009).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur.l.RS, št. 42/02. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (8.avgust.2009).

PRILOGE

PRILOGA A: Anketni vprašalnik (samo za kadrovsko službo)

ANKETA 1

Pozdravljeni! Moje ime je Katja Rožič in sem študentka Fakultete za družbene vede. Pred Vami je anketa na temo »fleksibilne oblike dela«, ki je tudi tema moje diplomske naloge. Anketa je povsem anonimna in bo uporabljena le za mojo diplomsko nalogo. Že vnaprej se Vam iskreno zahvaljujem za Vaš čas in trud, ki ste ga porabili pri reševanju vprašanj.

1. Kako se je skupno število zaposlenih v vaši organizaciji spremenilo v zadnjih 2 letih?

- A. povečalo
- B. zmanjšalo
- C. ostalo enako
- D. ne vem

2. Če se je število zmanjšalo, ali ste uporabili kakšno od naslednjih metod?

- A. predčasno upokojevanje
- B. prerazporeditev, prezaopslitev
- C. nepodaljšanje delovnega razmerja za določen čas
- D. prenos dejavnosti drugam, outsourcing
- E. drugo _____

3. Ali se v vašem podjetju veliko poslužujete nestandardnih oblik dela, kot je delo za določen čas ali druge fleksibilne različice?

- A. da, veliko
- B. da, kar nekaj
- C. ne
- D. ne vem

4. Prosimo, označite približni delež tistih, ki delajo v vaši organizaciji v naslednjih oblikah dela.

	Ne uporabljam	0-5%	6-10%	11-20%	21-50%	>50%
A. Delo med vikendom	1	2	3	4	5	6

(delo v soboto in/ali v nedeljo)

B. Delo v izmenah	1	2	3	4	5	6
(delo v časovnih blokih, ki vključujejo tudi čas zunaj običajnih delovnih ur)						

C. Nadurno delo	1	2	3	4	5	6
(dodatni čas, ki presega običajni delovni čas zaposlenega, dodan k delovnemu dnevu ali izmeni)						

D. Pogodba o letnem obsegu dela	1	2	3	4	5	6
(število delovnih ur na leto)						

E. Delo s krajšim delovnim časom	1	2	3	4	5	6
(delovne ure, ki jih kot krajši delovni čas določa delodajalec ali zakonodaja)						

F. Delitev delovnega mesta	1	2	3	4	5	6
(delitev enega delovnega mesta med dva ali več zaposlenih)						

G. Fleksibilni delovni čas	1	2	3	4	5	6
(zaposleni si lahko sami določijo nekaj delovnih ur v okviru fiksno določenega delovnega časa)						

H. Začasno/priložnostno delo	1	2	3	4	5	6
(začasno zaposleni delavci za neopredeljeno število ur, tednov ali mesecev)						

I. Pogodbe za določen čas	1	2	3	4	5	6
(delavci, zaposleni za določeno število mesecev ali let)						

J. Delo na domu	1	2	3	4	5	6
(delavci, katerih običajno delovno mesto je dom, vendar nimajo stalnih elektronskih povezav z delovno organizacijo)						

K. Delo na daljavo (na tehnologiji temelječe)	1	2	3	4	5	6
(delavci, ki imajo trajne elektronske povezave z delovno organizacijo)						

L. Zgoščen delovni teden	1	2	3	4	5	6
(delavci, ki opravijo standardno tedensko število ur v manjšem številu daljših izmen)						

5. Približno koliko ljudi je zaposlenih v vaši organizaciji?

A. Skupaj _____ Moški _____ Ženske _____
B. Krajši delovni čas _____ Moški _____ Ženske _____

6. Prosimo, navedite deleže za naslednje kategorije:

A. Proizvodni/fizični delavci _____% zaposlenih 1 Ne vem
B. Režijski delavci _____% zaposlenih 1 Ne vem
C. Strokovnjaki/tehniki _____% zaposlenih 1 Ne vem
D. Vodje _____% zaposlenih 1 Ne vem

SKUPAJ 100%

7. Kaj naj bi bil glavni razlog za uporabo fleksibilnih oblik dela?

- A. povečanje učinkovitosti in konkurenčnosti podjetja
- B. zmanjšanje brezposelnosti
- C. zaposleni
- D. drugo _____

8. Ali po vašem mnenju, v vašem podjetju ponujajo fleksibilno zaposlitev kot možnost ali kot nujo?

- a. možnost
- b. nuja
- c. drugo _____

9. Koliko vam pomeni varnost zaposlitve?

- a. vse
- b. veliko
- c. srednje
- d. ni pomembna

10. Ali ocenjujete, da je vaša zaposlitev varna?

- a. da
- b. ne

11. Ali ste zaposleni v kateri izmed oblik fleksibilnega dela in kateri?

- a. DA

b. NE

Kateri: _____

12. Ali lahko ocenite katera izmed naštetih oblik fleksibilnega zaposlovanja bi bila po vašem mnenju posamezniku prijazna in katera nezaželena tako, da je 1- zelo neprijazna in 6- zelo prijazna!

A. Delo med vikendom (delo v soboto in/ali v nedeljo)	1	2	3	4	5	6
B. Delo v izmenah (delo v časovnih blokih, ki vključujejo tudi čas zunaj običajnih delovnih ur)	1	2	3	4	5	6
C. Nadurno delo (dodaten čas, ki presega običajni delovni čas zaposlenega, dodan k delovnemu dnevu ali izmeni)	1	2	3	4	5	6
D. Pogodba o letnem obsegu dela (število delovnih ur na leto)	1	2	3	4	5	6
E. Delo s krajšim delovnim časom (delovne ure, ki jih kot krajši delovni čas določa delodajalec ali zakonodaja)	1	2	3	4	5	6
F. Delitev delovnega mesta (delitev enega delovnega mesta med dva ali več zaposlenih)	1	2	3	4	5	6
G. Fleksibilni delovni čas (zaposleni si lahko sami določijo nekaj delovnih ur v okviru fiksno določenega delovnega časa)	1	2	3	4	5	6
H. Začasno/priložnostno delo (začasno zaposleni delavci za neopredeljeno število ur, tednov ali mesecev)	1	2	3	4	5	6
I. Pogodbe za določen čas (delavci, zaposleni za določeno število mesecev ali let)	1	2	3	4	5	6

J. Delo na domu (delavci, katerih običajno delovno mesto je dom, vendar nimajo stalnih elektronskih povezav z delovno organizacijo)	1	2	3	4	5	6
K. Delo na daljavo (na tehnologiji temelječe) (delavci, ki imajo trajne elektronske povezave z delovno organizacijo)	1	2	3	4	5	6
L. Zgoščen delovni teden (delavci, ki opravijo standardno tedensko število ur v manjšem številu daljših izmen)	1	2	3	4	5	6

DEMOGRAFSKI PODATKI

13. Označite spol

- a. ženski
- b. moški

14. Koliko časa ste že v podjetju?

----- let

15. Na katerem delovnem mestu delate?

16. Koliko ste stari?

17. Kakšno izobrazbo imate zaključeno?

- a. osnovno šolo
- b. srednjo šolo
- c. višjo šolo
- d. visoko ali univerzitetno
- e. magisterij
- f. doktorat

PRILOGA B: Anketni vprašalnik (za zaposlene)

ANKETA 2

Pozdravljeni! Moje ime je Katja Rožič in sem študentka Fakultete za družbene vede. Pred Vami je anketa na temo »fleksibilne oblike dela«, ki je tudi tema moje diplomske naloge. Anketa je povsem anonimna in bo uporabljena le za mojo diplomsko nalogo. Že vnaprej se Vam iskreno zahvaljujem za Vaš čas in trud, ki ste ga porabili pri reševanju vprašanj.

1. Kaj naj bi bil glavni razlog za uporabo fleksibilnih oblik dela?

- E. povečanje učinkovitosti in konkurenčnosti podjetja
- F. zmanjšanje brezposelnosti
- G. zaposleni
- H. drugo _____

2. Ali po vašem mnenju, v vašem podjetju ponujajo fleksibilno zaposlitev kot možnost ali kot nujo?

- a. možnost
- b. nuja
- c. drugo _____

3. Koliko vam pomeni varnost zaposlitve?

- a. vse
- b. veliko
- c. srednje
- d. ni pomembna

4. Ali ocenjujete, da je vaša zaposlitev varna?

- a. da
- b. ne

5. Ali ste zaposleni v kateri izmed oblik fleksibilnega dela in kateri?

- a. DA
- b. NE

Kateri: _____

6. Ali lahko ocenite katera izmed naštetih oblik fleksibilnega zaposlovanja bi bila po vašem mnenju posamezniku prijazna in katera nezaželena tako, da je 1- zelo neprijazna in 6- zelo prijazna!

A. Delo med vikendom (delo v soboto in/ali v nedeljo)	1	2	3	4	5	6
B. Delo v izmenah (delo v časovnih blokih, ki vključujejo tudi čas zunaj običajnih delovnih ur)	1	2	3	4	5	6
C. Nadurno delo (dodaten čas, ki presega običajni delovni čas zaposlenega, dodan k delovnemu dnevu ali izmeni)	1	2	3	4	5	6
D. Pogodba o letnem obsegu dela (število delovnih ur na leto)	1	2	3	4	5	6
E. Delo s krajšim delovnim časom (delovne ure, ki jih kot krajši delovni čas določa delodajalec ali zakonodaja)	1	2	3	4	5	6
F. Delitev delovnega mesta (delitev enega delovnega mesta med dva ali več zaposlenih)	1	2	3	4	5	6
G. Fleksibilni delovni čas (zaposleni si lahko sami določijo nekaj delovnih ur v okviru fiksno določenega delovnega časa)	1	2	3	4	5	6
H. Začasno/priložnostno delo (začasno zaposleni delavci za neopredeljeno število ur, tednov ali mesecev)	1	2	3	4	5	6
I. Pogodbe za določen čas (delavci, zaposleni za določeno število mesecev ali let)	1	2	3	4	5	6
J. Delo na domu (delavci, katerih običajno delovno mesto je dom, vendar nimajo stalnih elektronskih povezav z delovno organizacijo)	1	2	3	4	5	6
K. Delo na daljavo	1	2	3	4	5	6

(na tehnologiji temelječe)
(delavci, ki imajo trajne elektronske
povezave z delovno organizacijo)

L. Zgoščen delovni teden	1	2	3	4	5	6
(delavci, ki opravijo standardno tedensko število ur v manjšem številu daljših izmen)						

DEMOGRAFSKI PODATKI

7. Označite spol

- a. ženski
- b. moški

8. Koliko časa ste že v podjetju?

----- let

9. Na katerem delovnem mestu delate?

10. Koliko ste stari?

11. Kakšno izobrazbo imate zaključeno?

- a. osnovno šolo
- b. srednjo šolo
- c. višjo šolo
- d. visoko ali univerzitetno
- e. magisterij
- f. doktorat