

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

**PERSPEKTIVE RAZVOJA ZAPOSLOVANJA S
KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Senka Rutar

Koper, 2010

Mentorica: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

V diplomski nalogi sem predstavila zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki je ena izmed oblik fleksibilnega zaposlovanja. Za krajši delovni čas so zaposleni predvsem mladi, ki šele vstopajo na trg delovne sile, in ženske zaradi starševstva. Povečuje pa se tudi delež starejših, ki še ne želijo zapustiti trga delovne sile in se zato odločajo za delno upokožitev. Pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas je tudi eden izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki ga v okviru zavoda za zaposlovanje uvaja država z namenom zmanjševanja števila brezposelnih. V diplomski nalogi sem prišla do ugotovitve, da je veliko možnosti glede zaposlovanja za krajši delovni čas, vendar je premalo predstavljena oblika zaposlitve tako na strani delodajalcev kot delavcev.

Ključne besede: fleksibilnost, delodajalec, delavec, zaposlovanje, krajši delovni čas, delovno razmerje, zakon o delovnih razmerjih

SUMMARY

In my thesis I have presented the employment with part-time working hours, which is one of many forms of flexible jobs/permanency. Particular young people, who are barely entering the labour market, and women because of maternity, are employed for part-time working hours. Also the share of older people who don't want to leave the labour market yet and decide to get a parcel-retirement is increasing. The promotion of this kind of work is also one of the measures of employment policy. This is established by state with the proposition of reducing the number of unemployed. In the thesis I have find out that there are many options for part-time working hours, but the form of this employment is not presented enough, neither by employers nor by workers.

Key words: flexibility, employer, employee, employment, part-time working hours, employment, employment policy

UDK: 005.954:331.31 (043.2)

VSEBINA

1	Uvod	11
2	Fleksibilna zaposlitev	15
3	Pravni vidiki delovnega časa	23
	3.1. Mednarodnopravna ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom.....	24
	3.2. Pravna ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji	28
4	Krajši delovni čas v Evropski uniji in Sloveniji.....	33
5	Zaposlitev s krajšim delovnim časom	39
	5.1. Delodajalci in krajši delovni čas.....	40
	5.2. Delavci in krajši delovni čas.....	40
	5.3. Krajši delovni čas v praksi.....	42
6	Sklep.....	45
	Literatura	47
	Pravni viri.....	48
	Viri	49

SLIKE

Slika 2.1	Oblike fleksibilnosti trga dela	17
Slika 4.1	Osebe v EU, zaposlene s krajšim delovnim časom leta 2002 in 2007	34
Slika 4.2	Zaposlitve s krajšim in polnim delovnim časom – moški in ženske	35
Slika 4.3	Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po razredih trajanja 2008	36
Slika 4.4	Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po razredih trajanja 2009	36
Slika 4.5	Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po dejavnosti.....	37
Slika 4.6	Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po stopnjah izobrazbe	38

KRAJŠAVE

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
EU	Evropska unija
ES	Evropska skupnost
MDDSZ	Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
MP	Ministrstvo za pravosodje
ZPP	Zakon o pravnem postopku
URSM	Urad Republike Slovenije za mladino
VDS	Višje delovno sodišče
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije
ZZVZZ	Zavod za zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje

1 UVOD

V današnjem času, ko se zaradi gospodarske krize zelo hitro spreminjajo razmere na svetovnem trgu, je fleksibilno zaposlovanje še kako pomembna oblika zaposlovanja. Čeprav fleksibilizacija delovnih razmerij objektivno manjša trdnost zaposlitve in pravnega položaja zaposlenih, pa naj bi med drugim tudi omogočala višjo stopnjo zaposlenosti. Zagotovila naj bi tudi višjo stopnjo kakovosti življenja zaposlenih ter humanizacijo sveta dela. Večje fleksibilnosti naj ne bi vsiljevali predpisi, temveč naj bi njeno uveljavljanje država spodbujala z ustrežno davčno politiko. Njeno uveljavljanje v nobenem primeru ne sme ogroziti jamstev na področju zdravja in varnosti pri delu, enakopravnosti različnih kategorij zaposlenih in procesov vključevanja ljudi z zmanjšano delovno zmožnostjo v delovne procese (Vodovnik 2004, 71).

Zaradi atipičnih oblik delovnih razmerij, ki so se pojavile kot odziv na spremembe trga, je komisija Evropske skupnosti začela v letu 1990 pripravljati temeljni dokument o novih smernicah na področju zaposlovanja, ki ga je morala vsaka država članica vgraditi v svoj pravni sistem. Ena od smernic ureja delovni čas, druga pa obravnava atipične oblike delovnih razmerij. Atipične oblike zaposlovanja naraščajo, saj predstavlja visoka brezposelnost še vedno velik problem evropskih držav. Na eni strani atipične oblike zaposlovanja prinašajo različne stopnje varnosti zaposlitve, vendar je fleksibilno prilagajanje v današnjem času nujno, saj bi togo vztrajanje pri starem načinu mišljenja pomenilo odlaganje reševanja razvojnih problemov, stalno poslabševanje konkurenčnosti gospodarstva in posledično tudi standarda za velik del prebivalstva (Adecco 2006).

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni zelo razširjeno, tudi ni posebej zaželena oblika zaposlovanja tako pri delodajalcih kot pri delavcih (Svetlik in Ilič 2004, 245). Pri obojih gre še vedno za prevladujočo obliko zaposlovanja za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Kakor navajata avtorja, se zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji največ uporablja za zaposlovanje invalidov, saj socialna politika v Sloveniji ne spodbuja te oblike zaposlovanja.

V Sloveniji je bil na področju urejanja delovnih razmerij sprejet Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). Tranzicija delovnih razmerij od prejšnje socialistične ureditve, kjer ni bilo definirano razmerje med delom in kapitalom, v sodoben sistem delovnega prava, ki temelji na pogodbenih odnosih med

delodajalcem in delavcem, še ni končana. ZDR vseeno predstavlja velik korak v tej smeri, saj je celovito uredil sistem individualnih delovnih razmerij, ki je bil prej urejen v različnih zakonih. Vzpostavljeni so bili dvostranski odnosi med delom in kapitalom, med delavcem in delodajalcem, pri čemer so bila kolektivna razmerja urejena z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006). V nacionalno ureditev so bile vključene zahteve direktiv, ki se nanašajo na delovno pravo in na zagotavljanje enakopravnosti žensk in moških v zaposlitvenem razmerju. V Sloveniji se je zelo razvila avtonomna ureditev delovnih razmerij skozi sistem kolektivnih pogodb, s katerimi se sindikati in delodajalska združenja ali posamezen delodajalec sporazumeje za določen način urejanja delovnih razmerij (Štrovs 2008, 19–20).

Med fleksibilne oblike zaposlitve se po ZDR uvrščajo tiste oblike zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od tako imenovane tipične pogodbe o zaposlitvi, ki je opredeljena kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Bečan in drugi 2008, 231).

Te pogodbe so: pogodba o zaposlitvi za določen čas (52.–56. člen ZDR), pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (57.–62. člen ZDR), pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (63. člen ZDR), pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (64.–66. člen ZDR), pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (67.–71. člen ZDR) in pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi (72. člen ZDR), ki jih bom v nadaljevanju podrobneje opisala.

V diplomskem delu se bom posvetila zaposlovanju s krajšim delovnim časom, ker sem sama zaposlena na takšen način. Izhodišče predstavlja zakonodaja, ki lahko pripomore k večjemu zaposlovanju za krajši delovni čas, tako pri delodajalcih na eni strani, ki imajo še vedno težavo pri odpuščanju zaposlenih, ker pogodba vključuje odpovedne roke, plačilo odpravnine, sodelovanje sindikatov (Južnik Rotar 2007, 91). Zaposlovanje za krajši delovni čas lahko pomembno pripomore tudi k medgeneracijskemu sodelovanju. Mladi, ki komaj vstopajo na trg delovne sile, imajo pred starejšimi prav gotovo konkurenčno prednost z najnovejšim in kompleksnim znanjem, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. Poleg samega znanja v večji meri kot starejša delovna sila posedujejo tudi spretnosti, kot so uporaba računalnika in različnih računalniških aplikacij, uporaba interneta in aktivna raba tujih jezikov (Trbanc

2005). Starejši delavci so lahko mentorji mladim, na katere prenašajo svoje znanje, izkušnje in tudi osebnostne vrednote ter veščine, ki so potrebne za uspešno delo (Čebular 2008).

Namen diplomskega dela je preučiti, kaj bi bilo treba v ZDR spremeniti, da bi bila ta oblika zaposlovanja bolj zanimiva tako za delodajalce kot za delavce. Zaradi vse hitrejšega spreminjanja trga in vse večje konkurence na trgu se bo morala tudi Slovenija hitreje prilagajati tem spremembam na trgu, če bo hotela ohranjati dosedanje razvitost v primerjavi z drugimi članicami EU.

Namen je tudi preučiti najpomembnejše prednosti in slabosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom in ugotoviti, kaj bi bilo potrebno še dopolniti pri dosednji zakonodaji ob zaposlovanju za krajši delovni čas, in če so nesoglasja med udeleženci, kako bi ta nesoglasja lahko razrešili v dobro vseh. Pri teoretičnem delu bom uporabila metodo deskripcije, s katero bom opisala fleksibilnost zaposlovanja, atipične oblike pogodb o zaposlitvi, primerjala bom zaposlovanje za krajši delovni čas v EU in v Sloveniji.

Uporabila bom tudi metodo kompilacije, s katero bom povezovala spoznanja, mnenja in rezultate drugih avtorjev. Z metodo analize bom analizirala mednarodne pravne vire, predvsem Konvencije Mednarodne organizacije dela, in slovenske pravne vire s poudarkom na Zakonu o delovnih razmerjih. Končne ugotovitve bom z metodo sinteze predstavila v zaključku diplomskega dela.

Poudarila bi predvsem nujno po bolj fleksibilnih oblikah zaposlovanja kot posledico prilagajanja trenutnim tržnim razmeram. Potreba po njihovi uporabi se je pojavila predvsem s strani delodajalcev, ker jim atipične oblike zaposlovanja omogočajo večjo konkurenčnost na trgu in znižanje stroškov samega dela. Predvidevam pa tudi, da se bomo morali v prihodnosti, zaradi daljšanja delovne dobe, vse več zatekati k tem oblikam zaposlovanja, ker v Sloveniji še vedno prevladuje zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Omejila se bom predvsem na sklepanje vseh vrst pogodb s krajšim delovnim časom in prednosti ter slabosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom.

2 FLEKSIBILNA ZAPOSLOVANJE

Namen fleksibilnih oblik zaposlovanja je omogočiti ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kakovost življenja in dela posameznikov in posameznic (Mrčela in Ignjatović 2004, 230). Fleksibilne oblike zaposlovanja, ki jih lahko opredelimo kot zaposlitve, ki niso redne, pomenijo, da to niso tipične zaposlitve za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, ampak so to zaposlitve za določen čas, zaposlitve s krajšim delovnim časom, zaposlitve za opravljanje javnih del in podobno. Te so v zadnjem času vedno pogostejše. Potreba po njihovi uporabi 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 zaposlitvah za nedoločen 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 (Južnik Rotar 2007, 91). Omogočajo jim hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja, kar obenem pomeni hkratno zmanjšanje stroškov odpovedi delovnih razmerij (Južnik Rotar 2007, 91).

Fleksibilnost zaposlovanja je razvrščena v različne kategorije. V praksi so to (Lipičnik 2000, 16):

- Funkcionalna fleksibilnost, ki je povezana s sposobnostjo delodajalca, da se prilagaja različnim nalogam in lahko pomeni brisanje ločnic med poklici. Gre za posebna dela za ljudi s posebnim poklicnim ozadjem. Natančna opredelitev dela je večkrat neuporabna, še posebno tam, kjer je delo timsko ali zahteva več vrst znanj.
- Finančna ali plačna fleksibilnost – sposobnost plačnega sistema, da podpira spremembe in nagraduje dobro delo. Izplačila po rezultatih dela za proizvodne delavce in ugodnosti za uspešnost pri delu prodajnega osebja ali plača, povezana z dobičkom, se marsikdaj uporabljajo za vse zaposlene. Skupina finančnikov meni, da sistem plačila po rezultatih dela, profit-sharing, gain-sharing in podobni sistemi, niso povezani z motivacijo zaposlenih, temveč pomagajo delodajalcu pri nadzoru stroškov.

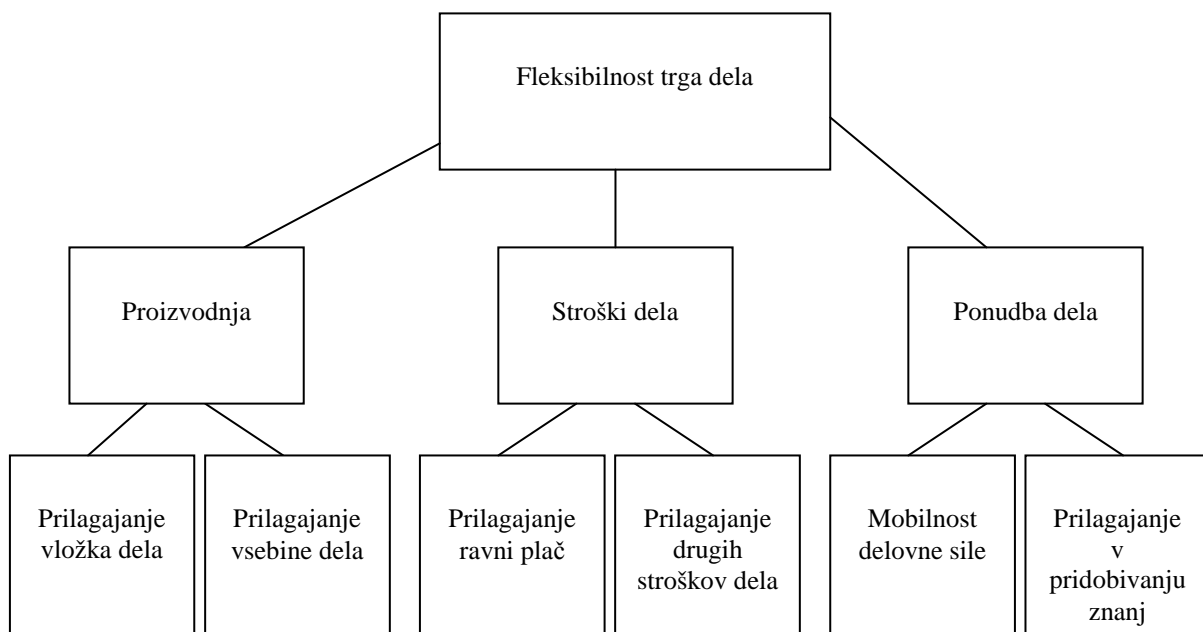
- Delovna mobilnost (fleksibilnost) ali prestavljanje ljudi z enega na drugo delo, od enega poklica k drugemu, tudi geografsko, ki omogoča prilagajanje ekonomskim pogojem dela.

Fleksibilnost v modelih in organizaciji dela se v praksi oblikuje na več načinov (Lipičnik 2000, 16):

- a) Številčna fleksibilnost (prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe).
- b) Delovni čas ali časovna fleksibilnost je povezana z razlikami v številu in času delovnih ur. Sem sodijo spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo prek polnega delovnega časa.
- c) Lokacijska fleksibilnost (delavci morajo delati zunaj podjetja, npr. delo na domu in teledelo).

Empirični vidik in pogled na fleksibilnost trga dela lahko povežemo s tremi področji, kjer lahko tržne sile svobodno delujejo: proizvodnja, stroški dela in ponudba dela (Kajzer 2007, 19). Takšno opredelitev prikazuje slika 2.1. Na kratko lahko povzamemo, da je v okviru proizvodnje možno prilagajati vložek dela in vsebino dela, pri stroških dela je možno prilagajati raven plač (raven »rezervne« plače (ang. *reservation wage*) in povprečne plače) in prilagajati druge stroške dela. Ponudba dela na eni strani omogoča fleksibilnost z mobilnostjo delovne sile in prilagodljivostjo pri pridobivanju novih znanj (Kajzer 2007, 19).

Slika 2.1 Oblike fleksibilnosti trga dela



Vir: prirejeno po Monastiriotis 2003.

Posebne, atipične oblike zaposlovanja ureja ZDR v desetem poglavju z naslovom »Posebnosti pogodb o zaposlitvi«. Med te pogodbe sodijo pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki predstavlja atipično pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru se pogodba o zaposlitvi sklepa za čas, ki je omejen. Pogodba o zaposlitvi preneha s potekom časa, za katerega je sklenjena. V skladu z 29. členom ZDR sta čas trajanja pogodbe o zaposlitvi in razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas bistveni sestavini pogodbe o zaposlitvi (Krašovec 2008, 176). Ureditev vprašanja sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas je v celoti usklajena z Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 (Uradni list EU, št. 175/99). Izhajajoč iz temeljnega namena je namen ureditve izboljšanje kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije ter vzpostavitev okvirja za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas (Krašovec 2008, 176).

»ZDR natančno našteva razloge, kdaj lahko delodajalec sklene pogodbo za določen čas« (Franca 2006, 66). Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, zaposlitev tujca ali osebe brez

državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja, poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastilo za sklepanje pravnih poslov, opravljanje sezonskega dela, zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, opravljanja javnih del, pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehnoloških izboljšav, voljene in imenovane funkcionarje in druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Med fleksibilne pogodbe o zaposlitvi sodi tudi pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Bistvena značilnost te pogodbe je v tem, da delavec dela ne bo opravljal za delodajalca, kar je sicer bistvena obveznost delavca v pogodbi o zaposlitvi, temveč bo opravljal delo na podlagi delodajalčeve napotitve, za druge uporabnike, s katerimi bo delodajalec na podlagi dogovora zagotavljal svoje delavce (Krašovec 2008, 194). Delavec bo tako opravljal delo za vsakokratnega drugega uporabnika, podjetje, h kateremu ga bo napotil na delo delodajalec. Takšen tip pogodbe o zaposlitvi sta uredila tudi Konvencija Mednarodne organizacije dela številka 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje (1997) ter priporočilo Mednarodne organizacije dela številka 188 o zasebnih agencijah za zaposlovanje (1997). Konvencije Slovenija še ni ratificirala (Krašovec 2008, 194).

Gre za tristransko delovno razmerje, kjer so stranke delavec/zaposleni, zaposlitvena agencija in podjetje/naročnik, kjer je delo opravljeno. ZDR določa, da ima začasno zaposleni delavec v podjetju prek zasebne agencije za zaposlovanje popolnoma enake pravice kot redno zaposleni, saj so prek zasebne agencije za zaposlovanje zaščiteni tudi po kolektivni pogodbi. Te pravice so predvsem prejemanje iste plače in nadomestil kot redno zaposleni iste ravni v podjetju, v katerega je napoten, zagotovilo, da bodo plačani vsi socialni prispevki, zavarovanja in akontacija dohodnine (Gabrovšek 2008).

Atipična oblika je tudi pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, ki je tesno povezana z ukrepi države v okviru opravljanja dela brezposelnih oseb oziroma

aktivne politike zaposlovanja. Javna dela se izvajajo izključno neprofitno v sodelovanju z državo ali lokalno skupnostjo z namenom pospeševanja zaposlovanja in zmanjševanja brezposelnosti. Organizirajo se zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov. Javna dela pa se ne smejo organizirati za tiste dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička ali kadar bi z javnimi deli na trgu povzročili nelojalno konkurenco (Krašovec 2008, 209).

Po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni zaradi opravljanja programa javnih del, je udeleženec upravičen do plače, izražene v deležu od minimalne plače po stopnjah strokovne usposobljenosti za delo, ki ga opravlja v programu javnega dela (MDDSZ 2009, 5). Za udeležence javnih del se kot polni delovni čas šteje 30-urna tedenska delovna obveznost. Invalidi so skladno z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje lahko vključeni v program javnega dela krajši delovni čas od polnega delovnega časa (MDDSZ 2009, 5).

Brezposelne osebe so lahko vključene v program javnega dela največ eno leto, razen invalidov, katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa in ki se jim vključitev lahko podaljša, če jim ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, ter žensk, starejših od 53 let, in moških, starejših od 55 let, ki so v program javnih del lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitev (MDDSZ 2009, 5).

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, ki je opredeljena v določbah od 67. do 71. člena ZDR. Po ZDR se za delo na domu šteje, če delavec opravlja delo na svojem domu, v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca, na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Delavec, ki opravlja delo na domu, ima skladno z določbami ZDR enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja (Bečan 2008, 300).

Čeprav delavec opravlja delo na domu, je delodajalec tisti, ki je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Kršitev te določbe predstavlja prekršek, delavčevi prostori morajo ustrezati zahtevam varstva pri delu (Verlag Dashofer 2009). Ravno zaradi tega mora delodajalec v primeru dela na domu po določbi četrtega odstavka 67. člena ZDR o nameravanem organiziranju dela na domu pred začetkom dela delavca obvezno obvestiti inšpekcijo za delo. Delodajalec je pri delu na domu

dolžan v skladu z drugim odstavkom 69. člena ZDR zagotavljati varne delovne pogoje (Verlag Dashofer 2009).

Atipična oblika pogodbe, ki jo ureja ZDR kot posebnost pogodb o zaposlitvi, je tudi pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi. 72. člen ZDR pravi, če poslovodne osebe ali prokuristi sklepajo pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi (Krašovec 2008, 229).

»Zaradi specifične narave delovnega razmerja s poslovodnimi osebami ali prokuristi je v tem členu dopuščen odmik od splošnih načel delovnega prava oziroma omejitve avtonomije pogodbenih strank v delovnem razmerju« (Krašovec 2008, 229).

Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ureja ZDR v 64., 65. in 66. členu. Po določbah ZDR se za polni delovni čas šteje delovni čas, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Zakon pa v okviru svojih določb dopušča tudi možnost, da znaša polni delovni čas manj kot 40 ur na teden, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo, vendar ne manj kot 36 ur na teden (Zorko in Cerar 2008, 82). Krajši delovni čas je torej vsak delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu, ne glede na število ur, ki se dnevno opravijo. Ker je delovni čas oziroma njegova opredelitev v smislu šeste alineje prvega odstavka 29. člena ZDR absolutno bistvena sestavina vsake pogodbe o zaposlitvi, se morata delavec in delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi dogovoriti, ali se sklepa delovno razmerje s krajšim ali polnim delovnim časom. Delo s krajšim delovnim časom se odredi ali dogovori, če je to v interesu delavca ali delodajalca (Štelcer 2008, 231).

S spremembami ZDR se je jasneje zagotovilo načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec zaposlen pri posameznem delodajalcu. Izpostavljeni sta predvsem pravici do regresa za letni dopust in odpravnine ob upokojitvi (56., 57. člen ZDR in 131., 132. člen ZDR). Pravica do regresa za letni dopust se zagotavlja glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas na podlagi posebnih predpisov (o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, o zdravstvenem zavarovanju ali o starševskem dopustu) (Drobnič 2009,

69). Če se delavec delno upokoji, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine. Preostali del odpravnine pa se mu izplača, ko se dokončno upokoji (Zorko in Cerar 2008, 174).

Pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom stroškovno delodajalec ni na boljšem, saj mora takemu delavcu poleg vseh prispevkov (katerih višina je odvisna od višine bruto plače) plačati tudi stroške prevoza na delo in malice (Franca 2006, 67). Navedeno razlikovanje med pripadajočo pravico in njenim uveljavljanjem v praksi povzroča nemalo težav, saj v velikem odstotku delodajalci v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas, enostavno pravic ne priznavajo. Še zlasti je to očitno pri pravici do odmora med delovnim časom, katero delavec, ki dela krajši delovni čas, lahko uveljavlja sorazmerno času, prebitemu na delu (Štelcer 2008, 231).

Novost, ki je bila uveljavljena z novelo ZDR, je ta, da delavcu, ki dela krajši delovni čas, pripada pravica do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Pred 28. 11. 2007 je delavec s krajšim delovnim časom imel pravico do celotnega letnega regresa za letni dopust. Tudi po uveljavitvi sprememb ima delavec še naprej pravico do celotnega letnega dopusta, odmerjenega skladno z določbo 159. člena ZDR. Torej če delavec dela s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa za letni dopust sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pravica do letnega dopusta pa je enaka, kot če bi delal polni delovni čas.

Delavcu, ki dela krajši delovni čas, je zagotovljena pravica do sodelovanja pri upravljanju, skladno z določbo ZSDU, saj dejstvo, da ne dela polni delovni čas, na pravico sodelovanja pri upravljanju ne vpliva. Svojo pravico uresničuje individualno ali kolektivno (Štelcer 2008, 232).

Delavcu, ki dela krajši delovni čas, se ne sme naložiti opravljanja nadurnega dela, razen ko gre za dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče (Štelcer 2008, 232). Razlog za prepoved naložitve nadurnega dela je v dejstvu, da delavec dela s krajšim delovnim časom, ker je to v interesu delavca, ko npr. uveljavlja svojo pravico do dela s krajšim delovnim časom na podlagi ZSDP, ko gre za invalidno osebo, ki ji odločba ZPIZ prepoveduje delo s polnim delovnim časom ..., ali ker je to v interesu delodajalca (Štelcer 2008, 232).

Delodajalec lahko delavca zaposli s krajšim delovnim časom, če za delo, ki ga delavec opravlja, ne izkazuje potrebe, da bi se opravljal polni delovni čas. V takšnih primerih je jasno, da bi bila odreditev nadurnega dela v nasprotju z namenom in ciljem, zaradi katerih je delo s krajšim delovnim časom dogovorjeno (Štelcer 2008, 232).

Štelcerjeva navaja: »Kljub temu pa lahko pride do okoliščin, ko je delo prek dogovorjenega krajšega delovnega časa nujno, da se zavarujejo življenja in zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda«. (2008, 233).

3 PRAVNI VIDIKI DELOVNEGA ČASA

Delovni čas je delovnopравни institut, ki je tesno povezan s samim nastankom delovnega prava in je predmet urejanja različnih mednarodnih norm, za katere je značilno, da se različna vprašanja glede delovnega časa pogosto urejajo z vidika delovnega časa kot človekove pravice (Končar 2009, 128).

Zaradi velike pomembnosti je delovni čas predmet ureditve tako MOD, Sveta Evrope kot Evropske skupnosti (Bečan 2008, 685). V MOD opozarjajo, da v zvezi z delovnim časom dandanes ni aktualno samo vprašanje zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu. Na delovni čas se navezujejo problemi, kot so zaposlovanje ter varnost in trdnost zaposlitve in koliko lahko delavci usklajujejo plačano delo s svojim preostalim življenjem (Končar 2009, 130).

Med novejšimi na obravnavano področje posega Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994, pomembna pa je tudi Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu iz leta 1990, ki je Slovenija še ni ratificirala, kljub temu pa je njena vsebina upoštevana pri zakonski ureditvi nočnega dela (Bečan 2008, 685).

Čeprav Republika Slovenija v času sprejetja ZDR še ni bila članica Evropske skupnosti, so bile pri zakonski ureditvi delovnega časa upoštevane vse direktive ES, ki se nanašajo na delovni čas. To so Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list EU, št. L 299/9), Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (Uradni list EU, št. L 216), Direktiva 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (Uradni list EU, št. L 348) (Bečan 2008, 687).

Delovni čas je med najpomembnejšimi elementi delovnega razmerja, zato mora biti določen v pogodbi o zaposlitvi. ZDR v 29. in 147. členu določa, da morata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi opredeliti dnevni ali tedenski delovni čas, ki velja za delavca, prav tako pa morata opredeliti, kako je ta delovni čas razporejen in pod kakšnimi pogoji ga je dopustno začasno prerazporediti (Senčur Peček 2009).

V ZDR je na novo vključena določba, ki definira delovni čas. Tako je tudi prvič določena razmejitev med delovnim časom in efektivnim delovnim časom, izrecno pa je tudi določeno, da je osnova za izračun storilnosti dela le efektivni delovni čas. Efektivni

delovni čas pomeni čas, v katerem delavec dejansko dela oziroma je na voljo delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Odmor med delom traja trideset minut pri delavcih, ki delajo polni delovni čas, oziroma sorazmerno krajše obdobje pri delavcih, ki delajo s krajšim delovnim časom, in se všteva v delovni čas (Zorko in Cerar 2008, 182). Iz definicije delovnega časa je jasno razvidno, da delovni čas poleg časa, ko delavec dela, in časa upravičenih odsotnosti z dela vključuje tudi odmor (Krašovec 2008, 510).

Danes se s pomočjo časa delo mnogostransko uravnava. V dnevu sta določena začetek in konec dela, delovni odmori, najdaljši mogoči delovni dan in v številnih primerih tudi pričakovano število izdelkov ali storitev ter plačilo na uro ali na dan. Za delovni teden se določajo število delovnih ur, število delovnih dni, delo ob neobičajnih dnevih, delovne izmene in najkrajši tedenski počitek. Kot delovno leto pa se določajo pričakovani obseg dela, letni dopust, čas za izobraževanje, odsotnost zaradi praznikov in drugih razlogov ter nihanje sezonskih obremenitev, v življenjskem krogu so določeni najnižja starost, ko je mogoče začeti delati, delovna doba in starost za upokojitev in podobno.

Navedeno je pomembno za delodajalce, da lahko organizirajo nemoten potek proizvodnje in da dobijo merilo stroškov delovne sile. Za delavce je pomembno z vidika kakovosti njihovega življenja. Z določitvijo časa za delo so jim odmerjene številne pravice, ki izhajajo iz dela, lahko pa tudi samostojno uravnavajo potek drugih življenjskih dejavnosti. Brez tega bi morali biti vedno na voljo delodajalcem (Svetlik 2002, 118–119).

»Pravila o delovnem času je v nekaterih državah treba posodobiti in v zvezi s tem zagotoviti ustrezno fleksibilnost, ki ustreza delavcu in delodajalcu«, ugotavlja Vodovnik (2004, 71). Ena izmed metod za fleksibilizacijo tega področja bi lahko bila vezava kategorije polnega delovnega časa na obdobje leta namesto na delovni teden. Ustrezna fleksibilnost naj bi bila dosežena tudi pri urejanju krajšega delovnega časa ter dopustov (Vodovnik 2004, 71).

3.1. Mednarodnopravna ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom

Pomembnosti dela s krajšim delovnim časom sta se zavedali tako Mednarodna organizacija dela, ki je leta 1994 sprejela Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Uradni list RS, št. 11/2001) in Priporočilo št. 182 o delu s krajšim delovnim

časom, kot Evropska skupnost, ki je leta 1997 sprejela Direktivo 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom. S to direktivo je bil uveljavljen okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sprejet s strani socialnih partnerjev na ravni Evropske skupnosti (Direktiva 97/81/ES) (Senčur Peček 2005, 1664).

Namen konvencije in direktive je, da prispevata k pospeševanju razvoja dela s krajšim delovnim časom in k fleksibilni organizaciji delovnega časa na način, ki upošteva potrebe delodajalcev in delavcev ter zagotavlja varstvo delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom. Prav tako skušata preprečevati diskriminacijo tako zaposlenih delavcev v razmerju do delavcev, ki delajo polni delovni čas (Senčur Peček 2005, 1664).

Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom je bila sprejeta 24. junija 1994 na 81. zasedanju Mednarodne konference dela v Ženevi, veljati pa je začela štiri leta kasneje (28. februarja 1998). Slovenija je to konvencijo ratificirala leta 2001.

Temeljni cilj te konvencije je zagotoviti varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, glede možnosti za zaposlitev, delovnih razmer in socialne varnosti. Konvencija velja za vse delavce, ki delajo krajši delovni čas. Temeljna obveznost države, podpisnice po tej konvenciji, kot to določa 4. člen, je ta, da zagotovi enako varstvo delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, na področju kolektivnih delovnih razmerij (pravica do organiziranja, kolektivnih pogajanj in nastopanja kot predstavniki delavcev), glede poklicne varnosti in zdravja ter glede diskriminacije pri zaposlovanju in poklicu. Konvencija temelji na izhodišču, da je treba pod pogojem, da je zagotovljena zaščita delavcev, kot to določa konvencija, zagotoviti prosto sklepanje takih pogodb in olajšati dostop do sklepanja takih pogodb, tudi s primerno ureditvijo sistema služb za zaposlovanje. Z nacionalno ureditvijo je treba zagotoviti tudi možnost, da se na podlagi svobodne odločitve zagotovi prehod z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom in nasprotno (10. člen) (Novak in Končar 2006, 261–263).

Priporočilo št. 182 o delu s krajšim delovnim časom dopolnjuje Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom in velja za vse delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom. Delodajalcem nalaga, da se morajo v skladu z notranjo zakonodajo in prakso posvetovati s predstavniki delavcev o uvedbi ali razširitvi dela s krajšim delovnim časom, o pravilih in postopkih, ki veljajo za tovrstno delo, ter o drugih pomembnih ukrepih. Delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, je treba pisno ali na

drug uveljavljen način v posamezni državi obvestiti o posebnih pogojih njihove zaposlitve. Kadar je to primerno, je treba sisteme socialne varnosti prilagoditi tako, da bi se postopno zmanjševale meje zahtev glede delovnih ur ali zaslužka kot pogoja za vključitev v sistem krajšega delovnega časa. Delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, je treba omogočiti vsaj najnižja ali pavšalna nadomestila, zlasti za starost, bolezen, invalidnost, porodniški dopust ter družinske dodatke.

Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part – time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L 014, 20. 1. 1998). Ta direktiva omogoča odpravo diskriminacije delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in prispevati k razvoju večjih možnosti za delo s krajšim delovnim časom, tako s strani delodajalcev kot delavcev.

Podpisnice sporazuma velik pomen pripisujejo ukrepom, ki naj olajšajo dostop do dela s krajšim delovnim časom za moške in ženske, zato da bi jih pripravili na upokožitev, uskladili delovno in družinsko življenje ter izkoristili možnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki izboljšujejo posameznikovo strokovno usposobljenost in poklicne možnosti.

Delodajalci morajo, če je le mogoče, upoštevati zahteve delavcev po premestitvi z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, če taka možnost v podjetju je, če je le mogoče ugoditi delavcem po premestitvi z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom, pravočasno zagotoviti informacije o razpoložljivih delovnih mestih s krajšim in polnim delovnim časom v podjetju. Upoštevali naj bi tudi ukrepe, ki povečujejo dostopnost do dela s krajšim delovnim časom na vseh ravneh v podjetju, vključno z vodilnimi in strokovnimi delovnimi mesti, in, če je primerno, dostopnost poklicnega usposabljanja za delavce zaposlene s krajšim delovnim časom, če tako usposabljanje prispeva k poklicnemu razvoju in mobilnosti.

Ta sporazum od držav članic in socialnih partnerjev zahteva, da sami naredijo vse za uporabo teh splošnih načel, minimalnih zahtev in predpisov, pri čemer upoštevajo evropsko zakonodajo, domačo zakonodajo, kolektivne pogodbe in prakso (Uradni list EU, št. 14/98).

Direktiva 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sprejeta z dne 14. oktober 1991, določa obveznost delodajalca, da vsakega zaposlenega delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju v skladu s pravom države članice, pisno seznaniti z bistvenimi elementi pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Podrobneje določa podatke, ki jih mora vsebovati obvestilo, ter obliko obvestila (pogodba o zaposlitvi, pismo o zaposlitvi ali eden ali več dokumentov, ki navedene podatke vsebujejo), izrecno poudarja pisno obliko navedenih dokumentov in rok, v katerem mora delodajalec to obveznost izpolniti. V pisni obliki je treba delavca obveščati tudi o spremembah, ki nastajajo med delovnim razmerjem. Posebnosti so predvidene za napotene delavce na delo v tujino. Države članice morajo za izpolnjevanje zahtev direktive sprejeti ustrezne predpise ali zagotoviti, da socialni partnerji sporazumno določijo potrebne predpise, ter zagotoviti pravno (sodno) varstvo pravic, ki se zagotavljajo s to direktivo (Bečan 2005, 20).

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa združuje določbe prvotne Direktive 93/104/ES in spremembe Direktive 2000/34/ES. Načeloma se uporablja za vse dejavnosti, javne in zasebne, upošteva opredelitev področja veljavnosti po Direktivi 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. Ta velja za vse sektorje dejavnosti, javne in zasebne, z izjemami v nekaterih posebnih dejavnostih javnih služb, kot so oborožene sile in policija, ter v dejavnostih služb civilne zaščite.

Z Direktivo 2000/34/ES so bile zahteve prvotne Direktive 93/104/ES, z nekaterimi izjemami in posebnostmi, razširjene tudi na tista področja, ki jih je sicer prvotna direktiva izključevala (cestni, zračni, pomorski in železniški promet, rečna plovba, pomorsko ribištvo in dejavnosti zdravnikov, ki se usposabljujejo). Direktiva pa se ne uporablja za pomorščake, kot so opredeljeni v Direktivi 1999/63/ES, za katere se vprašanja organizacije delovnega časa urejajo posebej.

Direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri organizaciji 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 določa pogoje in primere, ko je možno v nacionalnih zakonodajah odstopati od vseh zahtev (Uradni list EU, št. 299/04).

3.2. Pravna ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji

Najpomembnejši pravni viri, ki se nanašajo na zaposlovanje s krajšim delovnim časom, so ZDR, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006-UPB4, 112/2006, 91/2007), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/2006-UPB3, 91/2007), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006-upb2, 10/08) in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007-UPB1). Osredotočila se bom na sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci in krajši delovni čas v posebnih primerih.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci v 65. členu ZDR ureja primer, ko delavec kombinira več zaposlitev s krajšim delovnim časom na podlagi več sklenjenih pogodb o zaposlitvi pri različnih delodajalcih. Zakon takšnega sočasnega sklepanja pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ne pogojuje z določanjem spodnjih mej glede trajanja delovnega časa po posamezni sklenjeni pogodbi. Edini pogoj je, da tako skupno dosežen delovni čas v seštevku ne more presegati polnega delovnega časa, določenega z zakonom. To je 40 ur na teden (Kresal 2002, 251).

Zakon ne določa število delodajalcev, s katerimi se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas. Tako se mora delavec sam z vsakim delodajalcem posebej dogovoriti o delovnem času, načinu izrabe letnega dopusta, o drugih odsotnostih z dela ter o vseh drugih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja. Takšen dogovor pa je po določbi četrtega odstavka 65. člena ZDR obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (Zorko in Cerar 2008, 84).

Obveznost delodajalcev je, da delavcu, ki je pri njih zaposlen za krajši delovni čas od polnega, zagotovijo in omogočijo sočasno izrabo letnega dopusta in druge odsotnosti z dela.

Posamezen delodajalec lahko odkloni sočasno izrabo letnega dopusta in druge odsotnosti z dela samo, če bi mu to povzročilo škodo. Pri tem je treba poudariti, da je dokazno breme glede nastanka škode na strani delodajalca, vsekakor pa bo škoda

morala preseči škodo, ki bi delavcu utegnila nastati zaradi odklonitve sočasne izrabe letnega dopusta (Zorko in Cerar 2008, 84).

ZDR v 66. členu navaja, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Tak delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

Pravico do dela s krajšim delovnim časom ima zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje, in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa (Štelcer 2008, 235). Oba imata tudi pravico do delne invalidske pokojnine, ki se odmeri v odstotku, ustreznem skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti (Kogej 2007, 53).

Delna invalidska pokojnina se izplačuje od dneva, ko je delovni invalid začel delati s časom, krajšim od polnega. Izplačuje se, dokler delovni invalid opravlja delo v času, ki ustreza njegovi delovni zmožnosti oziroma dokler se ponovno ne vključi v zavarovanje. Delodajalec je, razen izjemoma in v skladu z zakonskimi določbami, dolžan obdržati v delovnem razmerju zavarovanca, pri katerem je nastala II. ali III. kategorija invalidnosti. Po prejemu sklepa ZPIZ ga je dolžan premestiti na delovno mesto, primerno njegovi preostali delovni zmožnosti in strokovni izobrazbi in usposobljenosti, oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo (Novak in Cvetko 2005, 104-105). Kot primer navajam povzetek sodne odločbe Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki v sodbi Pdp 678/2008 pravi, da je delavki, ki je bila zaradi invalidnosti delno upokojena za štiri ure, zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga upravičena do celotne odpravnine, saj ZDR nima določbe, ki bi kakorkoli omejevala odpravnino invalidom, zato je treba delavki izplačati odpravnino v višini, kot če bi delala polni delovni čas. Pri polnem delovnem času je po 109. členu ZDR osnova za izplačilo odpravnine povprečna bruto mesečna plača, ki jo je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo (Sodstvo RS 2008).

ZPIZ v sedmem odstavku 93. člena izrecno zavezuje delodajalca, da zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, plačilo za čas do polne zaposlitve pa gre v breme proračuna RS (Štelcer 2008, 235).

Delavec, katerega delovna zmožnost je zaradi bolezni, poškodbe, nesreče pri delu ali poklicne bolezni v času zdravljenja omejena, opravlja dela, za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi, skladno z ugotovitvami imenovanega zdravnika oziroma zdravniške komisije. Napotilo zdravnika je zavezujoče tako za delavca in predvsem za delodajalca (Štelcer 2008, 236).

Pravica do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa iz naslova starševstva je urejena v 191. členu ZDR. Ta člen se sklicuje na Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 – UPB2, 10/08). ZSDP ureja pravico do izrabe dopusta za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. V obeh primerih se glede časovne razporeditve delne odsotnosti z dela medsebojno dogovorita starša in delodajalca, če do dogovora ne pride, pa odloči o pravici do izrabe dopusta Center za socialno delo, ki pri tem upošteva koristi otroka.

Pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka, in sicer do tretjega leta starosti otroka (prvi odstavek 48. člena ZSDP), eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, in sicer tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka (drugi odstavek 48. člena ZSDP), eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka (48. b člen ZSDP).

V primerih iz prvega in drugega odstavka 48. člena ZSDP, kjer ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas. Eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, ima pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka. Tako delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. RS plačuje prispevke za zavarovanca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za

starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, pogrebnino in posmrtnino. Prispevke plačuje po stopnjah, določenih z zakonom, ki določa stopnje prispevkov za socialno varnost.

Po ZSDP te pravice veljajo tudi za enega od staršev, ki si na podlagi svoje dejavnosti sam plačuje prispevke za socialno varnost, za najmanj 20 ur tedensko in neguje in varuje otroka. Pravica do krajšega delovnega časa pa ne pripada enemu od staršev, če je otrok v rejništvu ali je zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje ali šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je to obdobje krajše od 30 dni v letu (Center za socialno delo 2006).

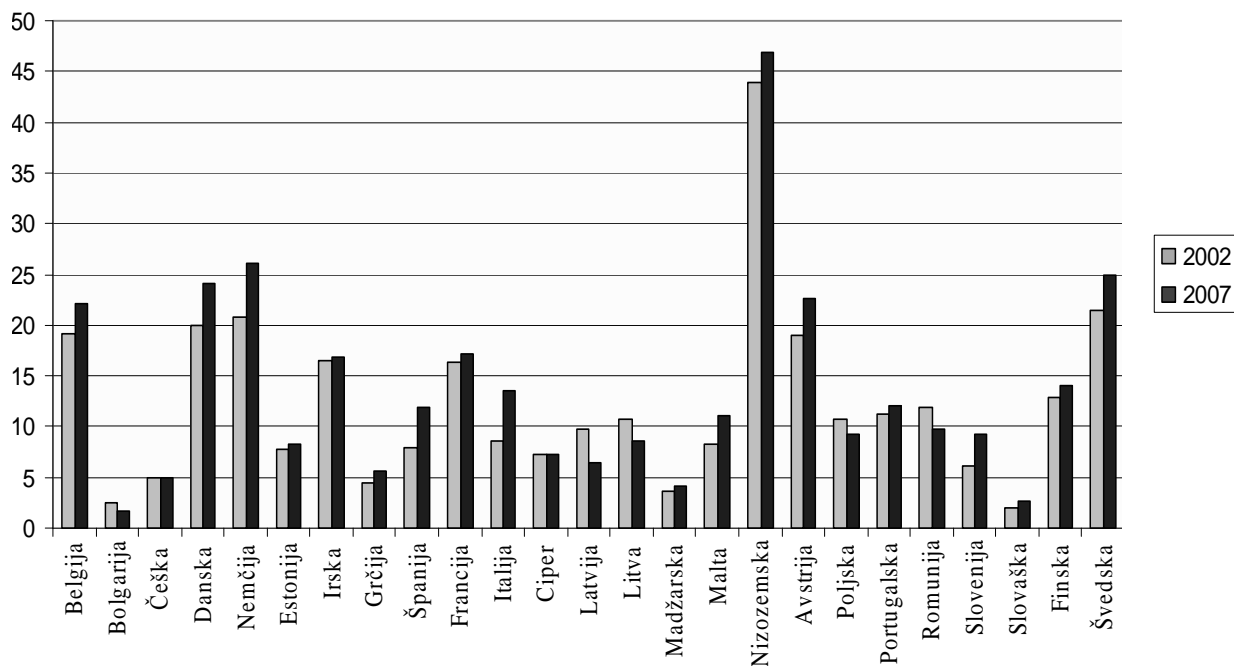
4 KRAJŠI DELOVNI ČAS V EVROPSKI UNIJI IN SLOVENIJI

Po razširjenosti zaposlitev s krajšim delovnim časom je v Evropski uniji v ospredju Nizozemska, kjer je leta 2007 kar 46,8 odstotka zaposlenih delalo s skrajšanim delovnim časom (Eurostat 2007, 14). Nizozemska je že leta 1982 sprejela tristranski dogovor o učinkoviti porazdelitvi zaposlenosti s skrajševanjem delovnega časa in delnimi zaposlitvami, ki pa ni vseboval nobenih finančnih spodbud za delojemalce ali delodajalce za takšno zaposlovanje (Kajzer 2005).

Takšna fleksibilnost pomaga zmanjševati brezposelnost, ki je na Nizozemskem med najnižjimi v EU in najnižja v evroobmočju (Drobnič 2009,107). Sledijo ji Nemčija, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom 26-odstoten, v Avstriji 22-odstoten, v Italiji 13-odstoten, na Poljskem 9-odstoten. Tudi v Sloveniji je bila leta 2007 slaba desetina zaposlitev s krajšim delovnim časom (Eurostat 2007, 14). Tako je Slovenija v primerjavi z drugimi državami EU podpovprečna po zaposlovanju za krajši delovni čas.

Iz slike 4.1 je razvidna primerjava zaposlovanja za krajši delovni čas med letoma 2002 in 2007. V povprečju se je zaposlovanje za krajši delovni čas od leta 2002 pa do leta 2007 povečevalo, razen v manj razvitih državah, kot so Litva, Latvija, Poljska, Romunija in Bolgarija, se je delež zaposlenih za krajši delovni čas zmanjšal. To je najverjetneje zaradi nižje stopnje gospodarske razvitosti teh držav.

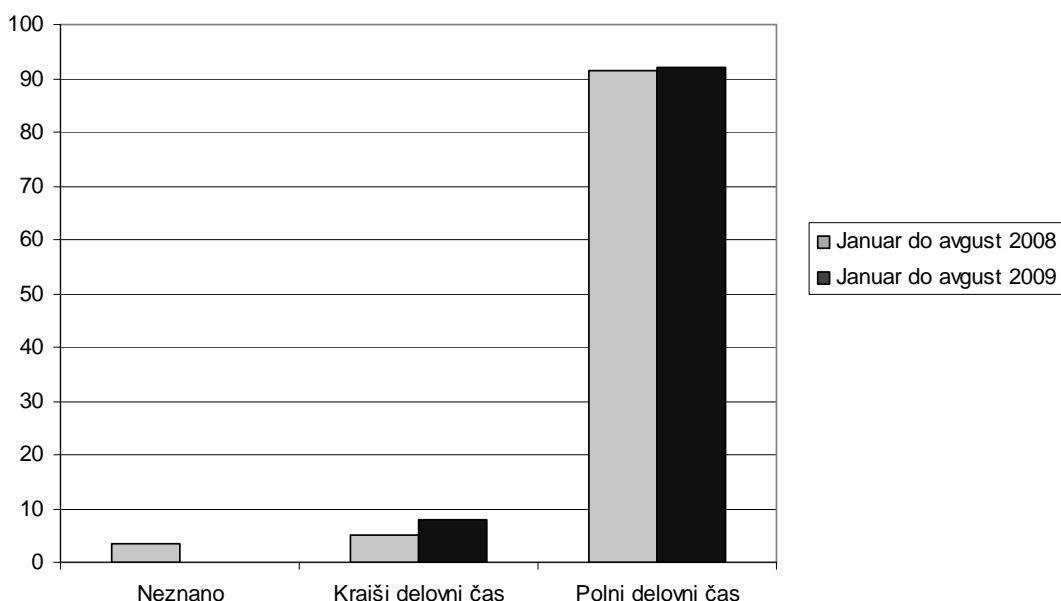
Slika 4.1 Osebe v EU, zaposlene s krajšim delovnim časom leta 2002 in 2007



Vir: prirejeno po Eurostatu 2007.

Zaposlovanje za krajši delovni čas je smiselno, če je trg dela razmeroma prožen. Prav možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom je eno od dokazil take prožnosti. Krajši delovni čas lahko pripomore k zmanjševanju brezposelnosti, ki je tudi v Sloveniji velik problem. Za te bi bila zaposlitev za krajši delovni čas lahko možnost za vrnitev na trg dela (Drobnič 2009, 108). Ta oblika zaposlovanja posameznikom omogoča, da ostajajo delovno aktivni, kljub temu, da več svojega časa namenjajo zasebnemu življenju, bodisi zaradi družinskih obveznosti, drugačnega življenjskega stila ali pa zato, ker zaradi izobraževanja, invalidnosti, starosti ne morejo opravljati zaposlitve s polnim delovnim časom (Gorše 2009).

Iz slike 4.2 je razvidno, da je bilo med delovno aktivnim prebivalstvom leta 2009 7,8 odstotka takih, ki so delali s krajšim delovnim časom. Leta 2008 je bilo takih zaposlenih le 5 odstotkov.

Slika 4.2 Zaposlitve s krajšim in polnim delovnim časom – moški in ženske

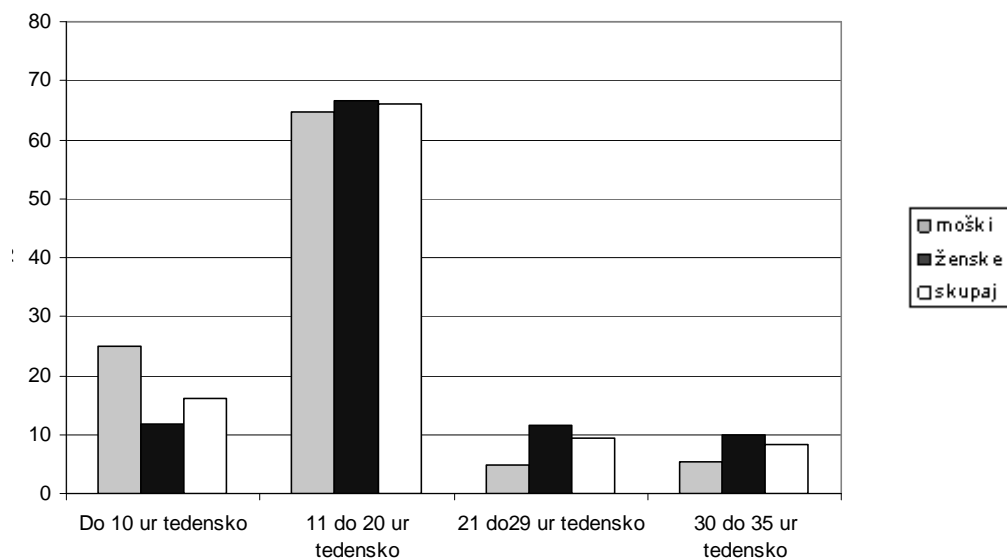
Vir: Zavod za zaposlovanje 2009.

Leta 2008 je dve tretjini zaposlenih s krajšim delovnim časom delalo od 11 do 20 ur tedensko (slika 4.3), sledijo tisti, ki delajo do 10 ur tedensko (moških 25 odstotkov, žensk pa skoraj 12 odstotkov), nato tisti, ki delajo 21 do 29 ur tedensko (moških skoraj 5 odstotkov, žensk pa 11,5 odstotka). Najmanj je tistih, ki delajo 30 do 35 ur tedensko (5,3 odstotka moških in skoraj 10 odstotkov žensk).

Leta 2009 (slika 4.4) je skoraj 60 odstotkov zaposlenih s krajšim delovnim časom delalo od 11 do 20 ur tedensko (56,6 odstotka moških in 58,2 odstotka žensk), sledijo tisti, ki delajo 30 do 35 ur tedensko (moških 17,5 odstotka, žensk pa skoraj 20 odstotkov), nato tisti, ki delajo do 10 ur tedensko (moških skoraj 22 odstotkov, žensk pa 12,6 odstotka). Najmanj je tistih, ki delajo 21 do 29 ur tedensko (4 odstotki moških in 9,5 odstotka žensk).

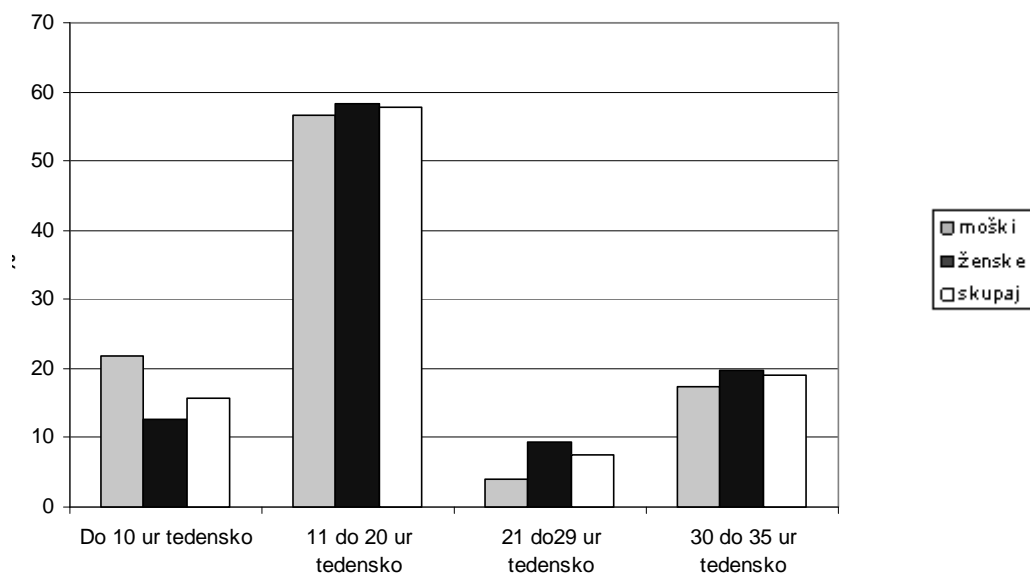
Največja sprememba med letoma 2008 in 2009 se kaže v razredu od 30 do 35 ur tedensko, skoraj za 10 odstotkov. Po mojem mnenju je to posledica skrajševanja polnega delovnega časa, s katerim se je država odzvala na gospodarsko krizo.

Slika 4.3 Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po razredih trajanja 2008



Vir: Zavod za zaposlovanje 2009.

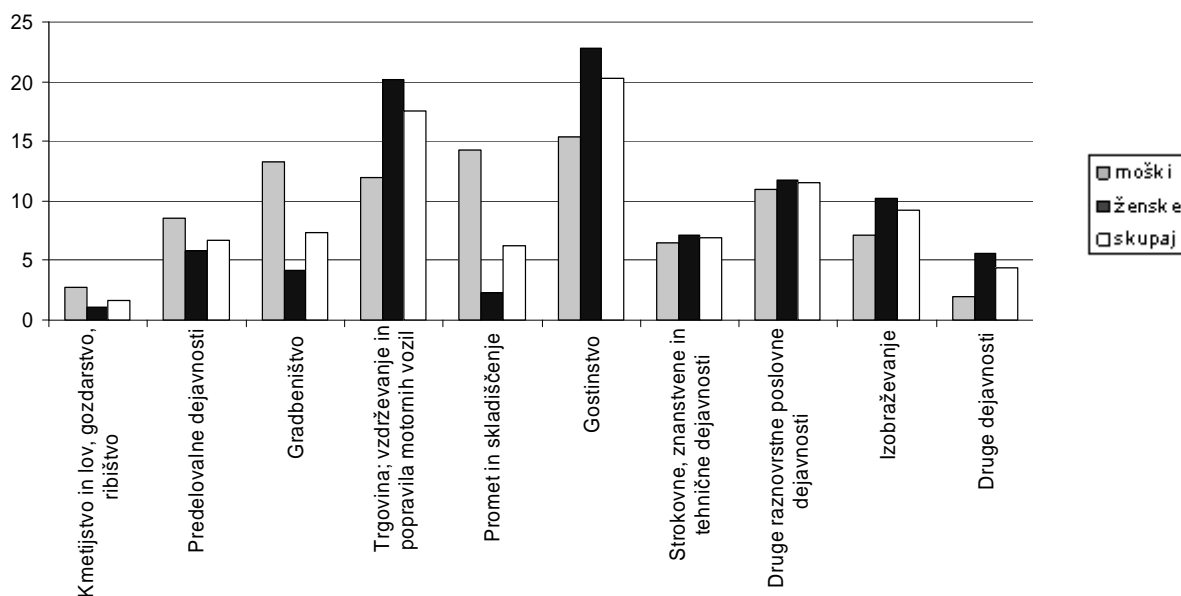
Slika 4.4 Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po razredih trajanja 2009



Vir: Zavod za zaposlovanje 2009.

Največji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom (slika 4.5) je v gostinstvu (20,3 odstotka), na področju trgovine (17,5 odstotka) in na področjih drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti (11,5 odstotka) – znotraj slednjih gre zlasti za varovanje in čiščenje. Med spoloma je pri tem nekaj razlik. Največ moških, ki so se 2009 zaposlili s krajšim delovnim časom, je delovno razmerje sklenilo z delodajalci s področja gostinstva (15,3 odstotka), prometa in skladiščenja (14,2 odstotka) ter gradbeništva (13,3 odstotka), medtem ko pri ženskah prevladujejo gostinstvo (22,8 odstotka), trgovina (20,2 odstotka), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (11 odstotkov) in izobraževanje (10,2 odstotka).

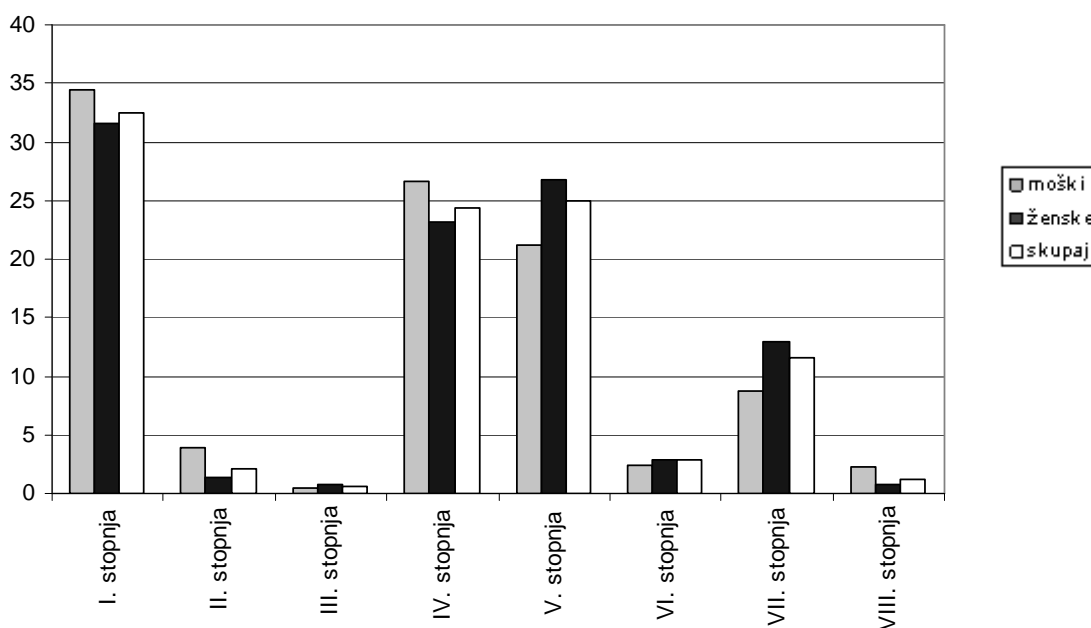
Slika 4.5 Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po dejavnosti



Vir: Zavod za zaposlovanje 2009.

Približno polovica oseb (slika 4.6), ki so se zaposlile med januarjem in avgustom 2009 s krajšim delovnim časom, je imela IV. ali V. stopnjo izobrazbe. To je najverjetneje posledica prostih delovnih mest v gostinstvu in trgovini, kjer se zahteva IV. ali V. stopnja izobrazbe. Najmanj je zaposlenih s VII. stopnjo izobrazbe (11,6 odstotka). To so predvsem zdravniki in učitelji.

Slika 4.6 Zaposlitve s krajšim delovnim časom – po stopnjah izobrazbe



Vir: Zavod za zaposlovanje 2009.

Ugotovila sem, da se zaposlovanje za krajši delovni čas povečuje. Največ zaposlitev za krajši delovni čas je v gostinstvu in trgovini, kar je posledično povezano tudi s stopnjo izobrazbe. Da je leta 2009 največ zaposlenih za krajši delovni čas delalo med 30 in 35 ur tedensko, je posledica skrajševanja polnega delovnega časa, s katerim je država želela ublažiti »udarec« gospodarske krize.

5 ZAPOSLOVANJE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Zaradi hitrih vsesplošnih sprememb v svetu smo priče tudi spremembam na trgu delovne sile. Konkurenčnost gospodarstva se kaže predvsem v hitrem fleksibilnem odzivanju na globalne tržne razmere. Pri tem je zaposlovanje s krajšim delovnim časom, poleg zaposlovanja za določen čas, ena izmed pomembnih oblik zaposlovanja. V večji meri se raje delodajalci odločajo za to obliko zaposlovanja, ker imajo s takšnimi zaposlenimi manj težav pri odpuščanju. Zaposleni pa prav v tem vidijo največjo negativnost, ker se ne počutijo dovolj socialno varne.

Prednosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom so v tem, da je prožna in relativno dobro socialno varovana oblika dela. Zaposlenim omogoča lažje usklajevanje delovnega področja z zasebnim življenjem. Omogoča jim več prostega časa za izobraževanje, ki je vse bolj pomembno. Olajšuje vstop na trg dela, starejšim delavcem pa omogoča, da lahko postopoma izstopajo iz trga dela (delna upokojitev). Omogoča lažjo ponovno vračanje dolgotrajno brezposelnih na trg dela in je v veliko pomoč zaposlenim z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi (Mežnar 2006).

Prednosti imajo tudi delodajalci, predvsem so to manjši izostanki z dela, ker imajo zaposleni na voljo več prostega časa in lahko svoje osebne opravke opravijo izven delovnega časa. Lažja je možnost pokritja neugodnih delovnih ur, v katerih zaposleni ne želijo delati, kar je pomembno predvsem za storitveni sektor, ki je v porastu in kjer je odpiralne čase treba prilagajati povpraševanju. Ponuja možnost uvedbe kratkih izmen za pokritje periodičnih konic, ko so potrebe po zaposlenih največje. Delavci so bolj zbrani, saj delajo krajši delovni čas, zato se poveča storilnost in intenzivnost dela in s tem konkurenčnost podjetja.

Ker zakonodaja večinoma omejuje število nadur in za nadure zahteva višje plačilo, je za podjetja, kjer pogosto prihaja do nerednega povečanja obsega dela, ugodneje zaposlovati s to obliko zaposlitve. Večja fleksibilnost razpoložljive delovne sile omogoča delodajalcem izpolnitev nepričakovanih naročil, kar vsekakor vpliva na povečan dobiček in konkurenčnost podjetja (Mežnar 2006).

Slabosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom pa so predvsem v prejemanju sorazmerno nižje plače, zaposleni imajo manjše možnosti napredovanja, profesionalnega razvoja ter manjšo socialno varnost. Lahko so pa posamezniki prisiljeni sprejeti to obliko zaposlitve, ker ne dobijo zaposlitve s polnim delovnim časom. Če

delodajalci zaposlovanje s krajšim delovnim časom uporabijo za pokrivanje neugodnih terminov, se lahko zgodi, da so zaposleni prikrajšani za družinske in družbene stike, saj se njihov prosti čas ne ujema s prostim časom večine ostalih. Z makroekonomskega vidika pretirano izkoriščanje takšnega zaposlovanja lahko vodi v zmanjšanje dohodkov in s tem posredno v recesijo. Ne nazadnje lahko vpliva tudi na možnost upadanja delavske solidarnosti (Mežnar 2006).

5.1. Delodajalci in krajši delovni čas

V zadnjem času delodajalci pogosteje povprašujejo o možnostih zaposlovanja za krajši delovni čas, vendar premalo poznajo zakonske možnosti glede zaposlovanja za krajši delovni čas (Zavod za zaposlovanje 2009).

Ustrezno sklenjena pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (to pomeni, da mora imeti pogodba vse obvezne sestavine, ki jih predpisuje ZDR v 29. členu), je podlaga za zakonito nadaljnje ravnanje, ki lahko prepreči marsikateri nepotreben delovni spor. Zakon tako lahko izrecno določa, da delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela prek dogovorjenega delovnega časa (nadurno delo), če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno. To kljub vsemu lahko stori le v primeru naravne ali druge nesreče po 144. členu ZDR. Če delodajalec pričakuje, da bi nadurno delo utegnil naložiti tudi delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, potem naj to nedvoumno dogovori že v sami pogodbi o zaposlitvi (Bavec 2008). Neupoštevanje te obveznosti je v drugem odstavku 230. členu ZDR sankcionirano z globo v višini od 1500 do 4000 evrov.

Delodajalec naj bo vsekakor pozoren tudi na četrti odstavek 24. člena ZDR, saj mora v primeru, da ima zaposlene delavce s krajšim delovnim časom in zaposluje za polni delovni čas, o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (Bavec 2008). Kršitev v zvezi z neobjavo prostega dela je po četrtem odstavku 231. člena ZDR sankcionirana z globo med 750 do 2000 evrov.

5.2. Delavci in krajši delovni čas

Med delavci, ki se zaposlujejo za krajši delovni čas, bom izpostavila mlade med 15. in 24. letom, ki komaj vstopajo na trg delovne sile, in starejše, ki iz njega izstopajo.

Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prav prehod s področja izobraževanja na področje dela (Trbanc 2002, 338). V mnogih državah članicah EU traja brezposelnost pri enem od treh mladih še eno leto po zaključku izobraževanja (Urad Republike Slovenije za mladino, 3).

Dejstvo je, da je za mlade že sicer tradicionalno značilna (v primerjavi s starejšo delovno silo) večja vključenost v začasna, občasna dela in dela s krajšim delovnim časom (Trbanc 2002, 346). To je tudi posledica izbire mladih, predvsem tistih, ki se še šolajo in poleg tega občasno ali redno opravljajo različna dela, ali pa mladih, ki se še ne želijo stalno zaposliti. Za študente pomeni opravljanje del za krajši delovni čas in različnih občasnih del predvsem vir zaslužka, hkrati pa tudi vir pomembnih delovnih izkušenj, na podlagi katerih lahko kasneje ob polnem vstopu na trg delovne sile dobijo polno zaposlitev (Trbanc 2002, 347).

Zaposlovanje mladih je v Sloveniji velik razvojni problem. Kar dobra tretjina mladih v starostni skupini 15 do 24 let je dolgotrajno brezposelnih. Problem njihove brezposelnosti je močno povezan s problemom neizobraženosti. Če že dobijo zaposlitev, je ta najpogosteje za določen čas in/ali s skrajšanim delovnim časom (Pirc 2007).

S sprejetjem skupnih načel prožne varnosti je postalo temeljno vprašanje, kako povečati prožnost in varnost na trgu zlasti za mlade. Večja prožnost, s podaljšanjem zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in zaposlitve za določen čas, zadeva zlasti mlade in je najopaznejša pri storitvah, na področjih družbenega in kulturnega dela ter dela v zdravstvu. Poleg tega je v državah članicah EU mogoče najti različne nove oblike prožne zaposlitve, ki mladim ponujajo več možnosti za uspešen vstop na trg dela. Primeri vključujejo delo doma, navidezne pisarne, e-delo, vzorce prožnega delovnega časa, dodatno delo in delno zaposlitev ad-hoc, kakršno je projektno delo na lokalni, čezmejni, medobmočni in globalni ravni (Bruselj 2007, 3).

Nadaljevala bom s starejšimi, ki so že izpolnili pogoje za upokožitev, vendar bi še želeli delati. Problematika starajoče se družbe in večji poudarek na starejših delavcih je ena najpomembnejših tem razvoja trga dela in družbe kot celote v EU (Drobnič 2009, 262).

Svetovni trend staranja prebivalstva, še posebej v razvitem svetu, odpira vprašanje neugodnega položaja starejših na trgu delovne sile.

Številne družbenoekonomske spremembe v devetdesetih letih so močno vplivale na položaj starejših na trgu delovne sile. Gospodarska kriza je povzročila množičen prehod starejših iz delovne aktivnosti v neaktivnost ali brezposelnost. V strukturi delovne sile je vse več starejših oseb, pred katere se postavlja zahteva po podaljševanju delovne aktivnosti (Verša 2002, 372).

Zato bi moral trg delovne sile postati prožnejši, zagotavljati bi moral ustrezne spodbude in jamstva, tako da bi imeli starejši delavci korist od daljše in bolj raznolike delovne dobe (Sedmak 2009). Starejše delavce je treba motivirati, da ostajajo na trgu dela dalj časa. Pomembno je, da delodajalci ne silijo starejših delavcev v upokojitve, temveč da se delavci sami odločijo, kdaj bodo zapustili trg delovne sile. Država mora ustvariti pogoje, da bodo delodajalci prepoznali potencial starejših delavcev (Drobnič 2005). Potrebni so aktivni ukrepi, ki bi starejšim delavcem omogočali delno ali postopno upokojevanje ali pa prostovoljno delo v povezavi z delno zaposlitvijo, ter nasploh niz prožnih ureditev, ki bi omogočale, da zaposlitev še vedno ustreza njihovim sposobnostim v času, ko se spreminjajo njihove življenjske okoliščine in zmožnosti (Sedmak 2009).

Uporabo postopnega upokojevanja nekatere države, kot na primer Belgija in Nemčija, spodbujajo s sofinanciranjem delodajalcev, ki na deloma sproščeno delovno mesto zaposlijo brezposelno osebo (Verša 2002, 385).

V Sloveniji na tem področju prav nič ne zaostajamo za državami Evropske unije, zato menim, da bo v prihodnosti postopno upokojevanje (zaposlitev za krajši delovni čas) vedno pogostejše zaradi pritiska na pokojninsko blagajno in na drugi strani reševanje problema brezposelnosti. Tukaj bi tudi omenila predlagano spremembo pokojninske reforme, ki je namenjena stimulaciji podaljševanja delovne aktivnosti, ker bi tak delavec poleg sorazmernega plačila in delne pokojnine prejemal še del predčasne pokojnine.

5.3. Krajši delovni čas v praksi

V sklopu diplomske naloge sem opravila intervju na temo zaposlovanja s krajšim delovnim časom. V intervjuju so sodelovali predstavnik delodajalca izbranega podjetja, ki zaposluje za krajši delovni čas, predstavnik delavcev in uslužbenka za analitiko pri Zavodu za zaposlovanje RS. Z intervjujem sem želela izvedeti prednosti in slabosti zaposlovanja za krajši delovni čas, kaj bi spremenili ali dodali pri dosedANJI

zakonodaji na tem področju. Zanimalo me je tudi, katera delovna mesta so najpogosteje zasedena s krajšim delovnim časom in kaj menijo glede napredovanja pri delu s krajšim delovnim časom.

Prednosti za delodajalca, s katerim sem opravila intervju, so predvsem v zmanjšanju stroškov dela zaradi fleksibilnega delavnega časa, ker delavec dela takrat, kadar ga delodajalec potrebuje in ni omejen na delovni dan, delovni teden ali delovni mesec. S tem pa se zmanjšajo tudi stroški prehrane in prevoza na delovno mesto in tudi odsotnosti z delovnega mesta zaradi bolezni ali kakšnih drugih obveznosti. Na primer, da je delavec odsoten z delovnega mesta en teden, lahko manjkajoče ure doprinese v naslednjem tednu ali mesecu. Za delodajalca izbranega podjetja so največja slabost prispevki, ki jih plačuje iz naslova plač. To naj bi bil tudi največji predlog državi pri spremembi dosedanje zakonodaje.

Predstavnik delavcev vidi prednost zaposlovanja za krajši delovni čas v možnostih pridobivanja različnih delovnih izkušenj (na primer, ko ima delavec sklenjenih več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom) in tudi več prostega časa zase in za svojo družino. Slabost bi bila lahko v primeru, da bi šlo za izvajanje takšne pogodbe, ki je v nasprotju z ZDR, na primer glede odrejanja nadurnega dela in ostajanja na delu tudi po izteku časa, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ker bi mu delodajalec nalagal nesorazmerno veliko dela. Slabost je teoretično lahko tudi nižje plačilo za delo, vendar je treba predpostavljati, da se je delavec sam odločil za takšno pogodbo o zaposlitvi in je nižje plačilo za delo po njegovem mnenju odtehtano.

Glede zakonodaje o zaposlovanju za krajši delavni čas predstavnik delavcev meni, da bi bilo treba morda nekoliko bolj urediti način izvrševanja posameznih pravic iz delovnega razmerja v primeru, kadar želi delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delavni čas, skleniti še eno takšno pogodbo z drugim delodajalcem, pa mu prvi delodajalec preprečuje iz naslova konkurenčne prepovedi.

Na vprašanje, v katerih poklicih se jim zdi dobro zaposlovanje za krajši delovni čas, sta mi tako delodajalec kot predstavnik delavcev odgovorila, da to ni pomembno. Razen v primeru, ko je treba, da ena oseba vodi delovni proces od začetka do konca in ga enostavno ne more prepustiti drugi osebi.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Uslužbenka za analitiko pri Zavodu za zaposlovanje meni, da bi bila lahko slabost zaposlovanja za krajši delovni čas nižji dohodek in manjše možnosti razvoja poklicne kariere.

Iz odgovorov, ki sem jih pridobila prek intervjuja, sem prišla do zaključka, da se večina delavcev ne odloča za krajši delovni čas zaradi nižjega dohodka.

6 SKLEP

Zaposlovanje za krajši delovni čas je ena atipičnih oblik zaposlovanja. Trend te oblike zaposlovanja narašča tako v EU kot Sloveniji. Vzrok je predvsem v prilagajanju hitrim gospodarskim spremembam na trgu. V EU je največ zaposlitev za krajši delovni čas na Nizozemskem. V vseh državah EU je večji delež žensk kot moških, zaposlenih za krajši delovni čas, in v večjem obsegu je povezana tudi z nizko ravno dohodka. Razširjena je med enostavnimi poklici v trgovini, obrtnih dejavnostih, gostinstvu, zdravstvu in socialnih storitvah.

Prednost zaposlovanja za krajši delovni čas je fleksibilen delovni čas, ki je lahko razporejen na delovni dan, delovni teden, delovni mesec ali celo leto. To je lahko prednost tako za delavca kot za delodajalca. Slednji lahko s takšnim načinom zaposlovanja pokliče delavca, ko ga potrebuje. Za delavca pa je takšen način dober, ker ima več prostega časa zase, in tudi ko je na delovnem mestu, je bolj motiviran in zato uspešnejši. Država vidi v tem predvsem zmanjšanje števila brezposelnih, na drugi strani pa so starejši, ki so že izpolnili pogoje za upokožitev, vendar bi želeli še ostati na trgu delovne sile, zato se odločajo za delno upokožitev in s tem državo razbremenijo dela pokojnin, ki bi jih sicer morala izplačati iz pokojninske blagajne.

Slabost za delodajalca (če ne more prilagoditi časa) je v tem, da ima s takšnim delavcem stroške za prehrano in prevoz na delo, ker če delavec dela najmanj štiri ure na dan, mu pripada prehrana, kot če bi delal osemurni delavnik. Pri delavcu je slabost v tem (če ni prostovoljno zaposlen za krajši delovni čas, ampak ga je napotil Zavod za zaposlovanje ali če ni mogel dobiti zaposlitve za polni delavni čas, pa bi jo želel), da ima delno plačane prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Slabost bi bila tudi v tem, ko delavec ni v naprej seznanjen z urnikom dela in se tako ne more dogovoriti z drugim delodajalcem.

Menim, da ima zaposlovanje za krajši delovni čas več prednosti kot slabosti in se bo ta vrsta zaposlitve v prihodnosti povečevala.

LITERATURA

- Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Drobnič, Janez in Cveto Uršič. 1995. *Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri*. Ljubljana: Planet GV.
- Franca, Valentina. 2006. Kako zaposlovati drugače. *Podjetnik 12*: 66–67.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacije dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik, Branko Ilič, 230. Ljubljana: Založba Sophia.
- Kogej, Matej. 2007. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Kamnik: Gospodarski informator.
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Primath d.o.o.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2002. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Delavci in delodajalci 2*: 200 in 203.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Peček Senčur. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath d.o.o.
- Lipičnik, Bojan. 2000. Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? *Evrobilten 14*: 16.
- Novak, Mitja in Aleksej Cvetko. 2005. *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
- Novak, Mitja, Polonca Končar, Anjuta Bubnov Šoberne, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban in Zvone Vodovnik. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Končar, Polonca. 2009. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve. *Delavci in delodajalci 2-3*: 128 in 130.

Literatura

- Senčur Peček, Darja. 2005. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo* 6-7: 1664.
- Senčur Peček, Darja. 2009. Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. *Delavci in delodajalci* 4: 495-499.
- Šetinc Tekavc, Martina in Janez Tekavc. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
- Štelcer, Nataša. 2009. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Ljubljana: De Vesta.
- Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Ljubljana: Legat Consultor d.o.o.
- Trbanc, Martina, Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 347. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Verša Doroteja. 2002. Zaposlovanje starejših. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 372. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vodovnik, Zvone. 2004. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana. Fakulteta za upravo.
- Zorko, Andrej in Gregor Cerar. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih: z vzorci dokumentov in sodno prakso*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

PRAVNI VIRI

- Direktiva 1997/81/ES o delu s krajšim delovnim časom. *Uradni list EU*, št. L 14.
- Direktiva 91/533/EGS o obveznostih delodajalca, da delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. *Uradni list EU*, št. L 288.
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa. *Uradni list EU*, št. L 299.
- Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom. *Uradni list RS*, št. 11/2001.

- Priporočilo MOD št. 182 o delu s krajšim delovnim časom. 1994. Mednarodna konferenca dela, 81. zasedanje, Ženeva. 24. 6. 1994.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 103/2007.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). *Uradni list RS*, št. 109/2006 – UPB4, 112/2006, 91/2007.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). *Uradni list RS*, št. 110/2006 – UPB2, 10/2008.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/2006 – UPB3, 91/2007.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/2007 – uradno prečiščeno besedilo.

VIRI

- Adecco H.R. kadrovsko svetovanje, d.o.o. 2006. *Fleksibilizacija trga dela*.
[Http://www.adecco.si/kadrovanje/Novicke/NovickePodjetja.pdf](http://www.adecco.si/kadrovanje/Novicke/NovickePodjetja.pdf) (14. 2. 2010)
- Bavec, Dušan. 2008. *Pravice in obveznosti pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega*. [Http://www.ozs.si/ASPDatoteka.asp?ID=5931](http://www.ozs.si/ASPDatoteka.asp?ID=5931) (17. 2. 2010)
- Bruselj. 2007. *Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij*.
[Http://www.ursm.gov.si/.../Sporocilo_komisije_o_polni_participaciji_mladih.doc](http://www.ursm.gov.si/.../Sporocilo_komisije_o_polni_participaciji_mladih.doc) (17. 2. 2010)
- Čebular, Urška. 2008. *Premoščanje generacijskih razlik v službi*. [Http://www.poslovnibazar.si/?mod=articles&article=874](http://www.poslovnibazar.si/?mod=articles&article=874) (14. 2. 2010)
- Dnevnik. 2007. *Delna zaposlitev za upokojence*.
[Http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/282912](http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/282912) (14. 2. 2010)
- Drobnič, Janez. 2005. *Demografija in človeški kapital*.
[Http://www.mdds.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/2885/](http://www.mdds.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/2885/) (14. 2. 2010)

Literatura

- Eurostat yearbook. 2009. *Labour market*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-09-001-07/EN/KS-CD-09-001-07-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-09-001-07/EN/KS-CD-09-001-07-EN.PDF) (8. 1. 2010)
- Gabrovšek, Tatjana. 2008. *Zasebne agencije za zaposlovanje*.
[Http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=123](http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=123) (10. 2. 2010)
- Južnik Rotar, Laura. 2007. *Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja*.
[Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib3-4-07.pdf#7](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib3-4-07.pdf#7) (10. 2. 2010)
- Kajzer, Alenka. 2005. *Delne zaposlitve za prožnejši trg dela*.
[Http://www.finance.si/128395](http://www.finance.si/128395) (10. 2. 2010)
- Kajzer, Alenka. 2007. *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*.
[Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf#2](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf#2) (7. 1. 2010)
- Korpič Horvat, Etelka. 2007. *Zaposlovanje in starševstvo*. [Http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/zaposlovanje_in_starsevstvo.doc](http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/zaposlovanje_in_starsevstvo.doc) (8. 1. 2010)
- Mežnar, Drago. 2006. *Fleksibilno zaposlovanje kot vzpodbujevalec mobilnosti trga delovne sile*. [Http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=10188](http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=10188) (7. 1. 2010)
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Program javna dela za leti 2009 in 2010*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.../prog_j_dela_09_10.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.../prog_j_dela_09_10.pdf) (8. 1. 2010)
- Pirc, Vanja. 2007. *Slovenija je dolgoživa družba*. [Http://www.mladina.si/mednik/.../slo--zaposlovanje-vanja-pirc/](http://www.mladina.si/mednik/.../slo--zaposlovanje-vanja-pirc/) (10. 2. 2010)
- Sedmak, Marjan. 2009. *Postopno upokojevanje*. [Http://www.cnvosinfo.civilni-dialog.net/index.php?option...](http://www.cnvosinfo.civilni-dialog.net/index.php?option...) (11. 2. 2010)
- Trbanc, Martina. 2005. *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. [Http://www.guidance-europe.org/.../zaposlovanjetrbanc/.../](http://www.guidance-europe.org/.../zaposlovanjetrbanc/.../) (11. 2. 2010)
- Verlag Dashöfer. 2009. *Delo na domu – primer iz prakse*.
[Http://www.dobaviteljiznanja.si/strokovni...in.../80-delo-na-domu.html](http://www.dobaviteljiznanja.si/strokovni...in.../80-delo-na-domu.html) (11. 2. 2010)

Višje delovno in socialno sodišče. 2008. *VDS sodba in sklep Pdp 679/2008.*

[Http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje.../42754/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje.../42754/) (7. 1. 2010)

Zavod RS za zaposlovanje. 2009. *Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v letih 2008*

in 2009.

[Http://ess.gov.si/slo/dejavnost/Analize/.../ZaposlovanjeKrajšiDelovniCas.pdf](http://ess.gov.si/slo/dejavnost/Analize/.../ZaposlovanjeKrajšiDelovniCas.pdf) (8.

1. 2010)