

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

**KVALITETA ŽIVLJENJA ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS**

Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

Andreja Kožuh

Ljubljana 2009

## PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek:	Andreja Kožuh
Naslov naloge:	Kvaliteta življenja zaposlenih za določen čas
Kraj:	Ljubljana
Leto:	2009
Št. strani:	54
Št. tabel:	20
Št. slik:	0
Št. grafov:	4
Št. virov:	23
Št. prilog:	1
Mentor:	doc. dr. Barbara Kresal
Deskriptorji:	Zaposlitev za določen čas, zakon o delovnih razmerjih, socialna varnost, kvaliteta življenja
Descriptors:	Fixed-term employment, employment, social security, quality of life

### **Povzetek:**

Zaposlitev za določen čas je zaposlitev, ki preneha s potekom časa, ki je vnaprej določen v pogodbi o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih natančno določa, kako mora biti taka pogodba sestavljena. Delavci, ki so zaposleni na tak način, imajo manjšo finančno in socialno varnost, kar vpliva tudi na kvaliteto njihovega življenja. V empiričnem delu diplome sem prikazala, da imajo delavci zaposleni za določen čas, bistveno slabšo kvaliteto življenja, kot tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas. Čeprav so lahko za isto plačilo zaposleni na istem delovnem mestu, imajo v praksi zaposleni za določen čas bistveno manj pravic in ugodnosti kot tisti delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas, čeprav je to v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih.

Title: Quality of life of the persons employed for a fixed period of time

### **Abstract:**

Contract of employment for a fixed period of time is an employment contract which is terminated with the expiry of the time determined in the contract of employment. The Law on labour relations explicitly specifies how such an agreement must be drawn up. Workers, employed in such a way have less financial and social security, which affects the quality of their lives.

In the empirical part of my paper, I show that people employed for a fixed period of time have significantly poorer quality of life than those who are employed for an indefinite period of time. Although they may be employed in the same job and having the same wages, fixed-term

employees have less rights and benefits than those workers who are employed for an indefinite period of time, which is contrary to the Law.

## **PREDGOVOR**

Diplomska naloga govori o zaposlenih za določen čas. Za to temo sem se odločila na podlagi osebnih izkušenj. Do pred kratkim sem bila večinoma zaposlena za določen čas in ves čas trajanja teh zaposlitev skupaj s sodelavci ugotavljala, da nimam istih pravic kot zaposleni za nedoločen čas. To je bil tudi glavni povod za pisanje diplomske naloge o kvaliteti življenja zaposlenih za določen čas. Raziskovalno nalogo sem opravila v večjih klicnih centrih v Ljubljani, ker so tam zaposleni večinoma iste starosti in opravljajo ista dela. V raziskovalni nalogi sem se osredotočila na pravice in privilegije na delovnem mestu. Glede same kvalitete zasebnega življenja nisem postavila veliko konkretnih vprašanj, ker menim, da prikazani rezultati vseeno pokažejo slabšo kvaliteto življenja zaposlenih za določen čas.

Za pomoč pri pisanju diplomske naloge se zahvaljujem predvsem doc. dr. Barbari Kresal.

# KAZALO

<b>PODATKI O DIPLOMSKI NALOZI.....</b>	<b>2</b>
<b>PREDGOVOR.....</b>	<b>4</b>
<b>1. UVOD .....</b>	<b>8</b>
1.1 Pravna ureditev .....	9
1.1.1 Pogodba o zaposlitvi .....	9
1.1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas .....	9
1.1.1.2 Dopustnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas .....	9
1.1.1.3 Časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas .....	10
1.1.1.4 Enako obravnavanje .....	11
1.1.1.5 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas .....	12
1.1.1.6 Sankcije v primeru kršitev .....	13
1.1.1.6.1 Transformacija pogodbe v zaposlitev za določen čas .....	13
1.1.1.6.2 Sestava pogodbe o zaposlitvi .....	14
1.2 Vzroki za nastanek in porast zaposlitev za določen čas v Sloveniji .....	14
1.2.1 Zgodovina .....	14
1.2.2 Pomanjkljivosti zaposlitev za določen čas .....	17
1.2.2.1 Zvečano tveganje za nastanek revščine .....	17
1.2.2.2 Občutek tveganja ob zaposlitvi za določen čas in njegov vpliv na posameznika in družino .....	18
1.3 Prožna varnost .....	19
1.3.1 Prožna varnost namesto nevarnosti, ki so značilne za zaposlitve za določen čas.....	19
1.3.2 Nacionalne politike prožne varnosti .....	20
1.3.3 Prožna varnost v Sloveniji.....	21
1.4 Socialna varnost in zavarovanja pri zaposlitvah za določen čas .....	22
1.4.1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje .....	22
1.4.2 Obvezno zdravstveno zavarovanje .....	23
1.4.3 Zavarovanje za primer brezposelnosti .....	23
1.4.4 Zavarovanje za starševsko varstvo .....	24
1.4.5 Denarne socialne pomoči .....	25
<b>2. PROBLEM.....</b>	<b>26</b>
2.1 Hipoteze .....	27
<b>3. METODE .....</b>	<b>29</b>
3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke .....	29
3.2 Merski instrumenti in viri podatkov.....	29
<b>4. REZULTATI IN UGOTOVITVE.....</b>	<b>30</b>
4.1 Kakšna je vaša stanovanjska situacija? .....	30
4.2 Bančni kredit.....	31
4.3 Hipoteza št. 1: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z opremljenostjo bivališča .....	32
4.4 Hipoteza št. 2: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v višini porabljenega denarja za opremo stanovanja/bivališča .....	33
4.5 Hipoteza št. 3: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z odnosi znotraj gospodinjstva.....	35
4.6 Hipoteza št. 4: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v ujemanju njihovega prostega časa s časom njihovih bližnjih .....	36

4.7	Hipoteza št. 5: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti jemanja dopusta po lastni izbiri .....	37
4.8	Hipoteza št. 6: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti prevzemanja več nalog za isto plačilo .....	38
4.9	Hipoteza št. 7: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti podaljšanja delovnega dne za 1 uro (ali več) .....	39
4.10	Hipoteza št. 8: Med zaposlenimi za določen in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti vplivanja na svoj delovni čas .....	42
4.11	Hipoteza št. 9: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v trajanju bolniškega dopusta.....	43
<b>5.</b>	<b>SKLEP .....</b>	<b>45</b>
<b>6.</b>	<b>PREDLOGI.....</b>	<b>46</b>
<b>7.</b>	<b>VIRI IN LITERATURA .....</b>	<b>47</b>
<b>8.</b>	<b>POVZETEK.....</b>	<b>49</b>
<b>9.</b>	<b>DODATEK.....</b>	<b>50</b>
	<b>PRILOGE .....</b>	<b>50</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1.1 Prosta delovna mesta za določen čas .....	15
Tabela 4.1 Opremljenost bivališča .....	32
Tabela 4.2 Količina porabljenega denarja za opremo bivališča .....	33
Tabela 4.3 Pričakovane (teoretične) frekvence ft.....	33
Tabela 4.4 Združene kategorije.....	34
Tabela 4.5 Pričakovane (teoretične) frekvence ft po združevanju kategorij .....	34
Tabela 4.6 Delovna tabela za računanje.....	34
Tabela 4.7 Zadovoljstvo z odnosi .....	35
Tabela 4.8 Časovno ujemanje prostega časa .....	36
Tabela 4.9 Možnost jemanja dopusta po lastni izbiri .....	37
Tabela 4.10 Pripravljenost prevzeti več nalog za isto plačilo .....	38
Tabela 4.11 F-preizkus.....	38
Tabela 4.12 Pripravljenost podaljšati delovni dan .....	40
Tabela 4.13 Pričakovane (teoretične) frekvence ft.....	40
Tabela 4.14 Združene kategorije .....	40
Tabela 4.15 Pričakovane (teoretične) frekvence ft po tistem, ko sem kategorije združila .....	41
Tabela 4.16 Delovna tabela za računanje.....	41
Tabela 4.17 Vpliv na delovni čas .....	42
Tabela 4.18 F-preizkus.....	42
Tabela 4.19 t-preizkus.....	42
Tabela 4.20 Trajanje bolniškega dopusta .....	43

## KAZALO GRAFOV

Graf 1.1 Analiza prejemnikov denarnega nadomestila in denarne pomoči v obdobju I.–VI. 2006 .....	17
Graf 4.1 Stanovanjski položaj zaposlenih za določen čas .....	30
Graf 4.2 Stanovanjski položaj zaposlenih za nedoločen čas .....	30
Graf 4.3 Bančni kredit zaposlenih za določen čas.....	31
Graf 4.4 Bančni kredit zaposlenih za nedoločen čas.....	31
Graf 4.5 Opremljenost bivališča .....	32
Graf 4.6 Količina potrošenega denarja za opremo bivališča.....	33
Graf 4.7 Zadovoljstvo z odnosi .....	35
Graf 4.8 Časovno ujemanje prostega časa .....	36
Graf 4.9 Možnost jemanja dopusta po lastni izbiri .....	37
Graf 4.10 Več nalog za isto plačilo .....	38
Graf 4.11 Pripravljenost podaljšati delovni dan.....	40
Graf 4.12 Vpliv na delovni čas .....	42
Graf 4.13 Trajanje bolniškega dopusta zaposlenih za določen čas .....	43
Graf 4.14 Trajanje bolniškega zaposlenih za nedoločen čas.....	43

## 1. UVOD

Za raziskavo o kvaliteti življenja tistih, ki so zaposleni za določen čas, sem se odločila, ker menim, da so zaposlitve za določen čas problem v sodobni Sloveniji. Čeprav velja priporočilo, naj bi bilo čim več fleksibilnih načinov zaposlitve, pa take zaposlitve niso zadosti varne.

Zaposleni za določen čas imajo slabši družbenoekonomski položaj, slabše varnostne mreže, pogostejša obdobja brezposelnosti in slabše varstvo kontinuitete dohodka. Mlade ženske, ki so še posebej izpostavljene in pogosteje zaposlene za določen čas, si zaradi teh negotovosti ne upajo načrtovati družine. Procesi delovanja fleksibilnega trga vplivajo na posameznika, njegovo samopodobo in duševno zdravje.

Zaposlitve za določen čas so pravzaprav pereč problem v vseh državah Evropske unije (EU). V zadnjem času se vlade držav EU trudijo doseči socialno varnost na področju dela glede na nove razmere na trgu, kar prinaša nov pojem *prožna varnost*. Na drugi strani pa nekateri avtorji še zmeraj zagovarjajo delo za določen čas, brez vidika socialne varnosti za delavce.

V prvem delu svoje naloge bom opisala zakonsko ureditev zaposlovanja za določen čas, v drugem delu pa razmere, ki so privedle do čezmernega zaposlovanja za določen čas. V 90-tih letih so nekateri v Sloveniji poudarjali, da je zaposlovanje za določen čas rešitev iz krize, ki je nastala ob osamosvojitvi. Opisala bom razvoj vse do danes, ko se skupaj z ostalimi članicami EU zavedamo, da moramo rešitev iskati drugje.

Z raziskovalno nalogo sem imela namen ugotoviti, kakšna je kvaliteta življenja tistih, ki so zaposleni za določen čas, v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, in prikazati, kakšne posledice ima čezmerno zaposlovanje za določen čas na posameznika, njegovo družino in navsezadnje tudi za družbo.



## **1.1 Pravna ureditev**

Osrednji zakon, ki ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, je zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07; v nadaljevanju ZDR).

### **1.1.1 Pogodba o zaposlitvi**

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje. Obveznosti, pravice, vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo z dnem, ki je določen v pogodbi kot nastop dela. Delodajalec je tisti, ki je delavca dolžan prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

Pogodba se sklepa za nedoločen čas, razen če z zakonom ni drugače določeno, kar bom opisala kasneje v nalogi. Če pogodba ni sklenjena v pisni obliki in so v razmerju prisotni vsi elementi delovnega razmerja, se domneva, da je sklenjena za nedoločen čas.

#### **1.1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je ena izmed pogodb, ki jih zakon izjemoma dopušča, čeprav ne gre za standardno obliko pogodbe. Omejena je z zakonsko določenimi pogoji, ki se nanašajo na obliko pogodbe, zakonite razloge in časovno omejitve. Čas trajanja delovnega razmerja mora biti točno določen, tako da nobena izmed strank ni v dvomu, kdaj se pogodba izteče. (Kresal B., 2008:34)

ZDR v 55. členu določa, da imata v času delovnega razmerja za določen čas pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas.

#### **1.1.1.2 Dopustnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas**

Po 52. členu ZDR se lahko pogodba za določen čas sklene:

- za delo, ki je po svoji naravi začasno,
- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- ko je obseg dela začasno večji
- ko gre za tujca z delovnim dovoljenjem za določen čas,

- s poslovodnimi in vodstvenimi delavci,
- za sezonsko delo, usposabljanje in izobraževanje za delo,
- za delo v prilagoditvenem obdobju po odločbi organa,
- za javna dela in ukrepe aktivne politike zaposlovanja,
- za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- za delo zaradi uvajanja novih tehnologij in tehničnih izboljšav,
- z voljenimi in imenovanimi funkcionarji oz. delavci z mandatom.

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pa lahko določijo še druge primere, v katerih je mogoče zakonito skleniti pogodbo za določen čas. (Kresal B., 2008:34)

Pogodba za določen čas se lahko sklene za obdobje enega leta, če nobeden od prijavljenih kandidatov za določeno delovno mesto ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela in je taka zaposlitev nujna za nemoteno opravljanje dela. (20. člen ZDR)

### **1.1.1.3 Časovna omejitev sklepanja pogodb za določen čas**

ZDR (53. člen) določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, tako da bi bil delavec neprekinjeno pri njem zaposlen dlje kot dve leti. Vendar prekinitvev začasne zaposlitve za tri mesece ali manj ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja. (53. člen) S tem ZDR časovno omeji trajanje ene ali več verižno sklenjenih pogodb za določen čas.

Vendar ZDR dopušča tudi izjeme. Za manjše delodajalce – tiste, ki imajo zaposlenih do deset delavcev – velja triletna časovna omejitev, dveletna pa šele od 1. 1. 2010 dalje. Dveletna omejitev ne velja za projektno delo, ki je kot tako posebej opredeljeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pogodba za določen čas velja ves čas, ko je delavec vključen v projekt. Dveletna časovna omejitev prav tako ne velja za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, za zaposlitev tujca z začasnim delovnim dovoljenjem, za poslovodne in vodstvene delavce ter za osebe z mandati. (Kresal B., 2008:35)

#### 1.1.1.4 Enako obravnavanje

V skladu s 55. členom ZDR velja za delavca, ki je zaposlen za določen čas, načelo enakega obravnavanja. Ima enake pravice, kot delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, razen če z zakonom za posamezen primer ni določeno drugače. Poleg tega 6. člen določa, da delodajalec ne sme drugače obravnavati delavko ali delavca zaradi kakšne osebne okoliščine, kot na primer zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja, nosečnosti ipd. To velja tako za samo zaposlovanje kot tudi za trajanje zaposlitve in vse druge vidike delovnega razmerja, npr. za napredovanje in izobraževanje. Prav tako mora delodajalec kandidatu pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotoviti enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. V ZDR so te osebne okoliščine posebej našteje: narodnost, rasa ali etično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu in premoženjsko stanje. Posebej je še dodan pojem »ali druga osebna okoliščina«. ZDR posebej določa, da se za diskriminacijo šteje tudi manj ugodno ravnanje z delavkami, če je le-to povezano z njihovo nosečnostjo, ali z delavci v povezavi z njihovim starševskim dopustom.

ZDR razlikuje neposredno in posredno diskriminacijo. Obe sta prepovedani. Neposredna diskriminacija pomeni, če je ena od dveh oseb v isti situaciji obravnavana manj ugodno kot druga, ker ima različno osebno okoliščino. Posredna diskriminacija pa pomeni, da je lahko oseba z določeno osebno okoliščino v slabšem položaju zaradi na videz nevtralnega predpisa. Različno obravnavanje zaradi osebne okoliščine pa ni vedno diskriminacija: če je zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina bistveni in odločilni pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem, razlikovanje ni diskriminacija.

Podatki Zavoda RS kažejo, da je zaposlitev za določen čas v Sloveniji čedalje več, pri čemer je delež zaposlenih za določen čas med ženskami večji. To bi se lahko označilo kot diskriminacija žensk pri zaposlitvi.

Iz prakse Sodišča Evropskih skupnosti (ES) navajam nekaj rabsodb v primerih zaposlitev za določen čas, kjer je sodišče ugotovilo diskriminatorno ravnanje.

V zadevi Tele Danmark (sodba C-109/00 z dne 4. 1. 2001) je bila v središču pozornosti zaposlitev za določen čas in nosečnost. Sodišče ES je poudarilo, da delavka uživa varstvo pred odpovedjo zaradi nosečnosti, četudi je zaposlena za določen čas. V tem primeru delavka ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalca ni seznanila s svojo nosečnostjo. Zaradi nosečnosti pa ni mogla opravljati dela pretežni del trajanja sklenjene pogodbe. (Kresal B., 2007:58)

V zadevi Melgar delodajalec ni podpisal nove pogodbe za naslednje obdobje. Sodišče je določilo, da nepodaljšanje pogodbe za določen čas ni mogoče šteti za odpoved, vendar če je nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi posledica nosečnosti delavke, gre za neposredno diskriminacijo na podlagi spola, kar je v nasprotju z direktivo 76/207/EGS. (Kresal B., 2007:58)

V zadevi Mangold (sodba C-144/04 z dne 22. 11. 2005) je Sodišče ES odločalo o primeru diskriminacije na podlagi starosti. Gre za nemško ureditev zaposlovanja, po kateri je po določeni starosti dopustno sproščeno sklepanje pogodb za določen čas, razen če je to vezano na poprejšnjo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delodajalcem. Sodišče ES je presodilo, da takšna ureditev vzpostavlja diskriminacijo zaradi starosti, ki ni v skladu s 6. členom Direktive 200/78/ES. Sodišče ES je odločilo, da zakonodaja, katere edino merilo je starost, ni v skladu s sprejetim ciljem, namreč spodbujanjem zaposlitve starejših delavcev ali brezposelnih. Poudarilo je, bi na podlagi obravnave po starosti bila iz uživanja stabilnosti zaposlitve izvzeta velika skupina delavcev, in je zato prepovedalo uporabo nemške določbe. Ker se EU po prebivalstvu spreminja v staro družbo, bi postala diskriminacija po starosti še bolj aktualna in pomembna. Zato je zagotavljanje enakih možnosti še toliko bolj nujno. (Kresal B., 2007:55)

#### **1.1.1.5 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha brez odpovednega roka, ko poteče čas, za katerega je bila sklenjena. Ta čas je lahko v pogodbi določen datumsko ali pa s trenutkom prenehanja razloga, zaradi katerega je bila pogodba sklenjena (npr. ko bo dogovorjeno delo opravljeno ali pa ko se bo z začasne odsotnosti vrnil nadomeščani delavec). Pogodba z iztekom dogovorjenega časa preneha avtomatično, ne da bi bilo treba kateri koli pogodbeni

stranki za nastop ter pravne posledice kaj narediti. Odpovedna izjava ni potrebna, prav tako pa ni nobenega odpovednega roka. (Kresal B., 2008:34)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa lahko preneha veljati še pred potekom dogovorjenega časa, in sicer:

- če se o tem sporazumeta pogodbeni strani (tj. sporazumno prenehanje),
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu.

(ZDR, 77. člen)

#### **1.1.1.6 Sankcije v primeru kršitev**

Če pogodba o delu za določen čas ni bila sklenjena v skladu z doslej naštetimi pogoji, je nezakonita in se šteje, da je bila sklenjena za nedoločen čas. Delavec lahko kadar koli v trajanju delovnega razmerja po taki pogodbi zahteva, da se spremeni v pogodbo za nedoločen čas. Če pa se je zaposlitev po nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas že končala (npr. z iztekom določenega časa), lahko delavec od pristojnega delovnega sodišča zahteva varstvo pred nezakonito odpovedjo v 30 dneh od odpovedi.

Tudi če delavec ostane na delovnem mestu po preteku časa, določenega v pogodbi za določen čas, se po zakonu šteje, da je delavec sklenil pogodbo za nedoločen čas. Delavec lahko kadar koli v času, ko je še na delovnem mestu, ali če pride do spora kasneje, v 30 dneh po odpovedi zahteva pred pristojnim sodiščem, da mu da delodajalec v podpis pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delodajalec, ki zaposluje za določen čas v nasprotju z zakonom, pa se lahko kaznuje tudi z globo. To določajo kazenske določbe ZDR. (Kresal B., 2008:34)

Iz prakse delovnih sodišč Slovenije je znanih nekaj primerov, ko so bile pogodbe o zaposlitvi za določen čas transformirane v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Predstavljam dva primera.

##### **1.1.1.6.1 Transformacija pogodbe v zaposlitev za določen čas**

Delavec je bil pri toženi stranki, delodajalcu, zaposlen od 10. 6. 2001 do 9. 8. 2005, in sicer vso dobo po več zaporednih pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec v pogodbah ni navedel razloga, zaradi katerega je delavca zaposloval za določen čas. To pomeni, da so bile sklenjene v nasprotju z zakonom, in se šteje, da je bil delavec zaposlen za nedoločen čas. Takšno stališče je zavzelo Vrhovno sodišče RS. (Sodba opr. št. VIII Ips 44582006 z dne 27. 3. 2007, v zvezi s sodbo VDSS opr. št. pdp 1275/2005 z dne 7. 7. 2006)

#### **1.1.1.6.2 Sestava pogodbe o zaposlitvi**

Delavec je ostal na svojem delovnem mestu po preteku trimesečnega poskusnega dela. Delodajalec mu je naknadno dal v podpis pogodbo za določen čas, vendar brez časa trajanja delovnega razmerja. Ta je bil v pogodbi vpisan šele naknadno. Pogodbo so transformirali v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. (VDS sklep Pdp 1272/2006, VDS04044 z dne 11. 5. 2006)

### **1.2 Vzroki za nastanek in porast zaposlitev za določen čas v Sloveniji**

#### **1.2.1 Zgodovina**

Splošna predpostavka je, da socialna država niža stopnjo revščine. S socialnimi transferji in drugimi posegi vpliva na razporeditev prihodkov, zlasti na dnu lestvice. Socialna država spodbuja povpraševanje na trgu dela, vlaga v znanje in izkušnje, kar za delavce pomeni boljši položaj na trgu delovne sile. (Leskošek V., 2009:9)

Vse do začetka osmega desetletja zadnjega stoletja je prevladovala standardna oblika zaposlovanja, to je zaposlitev za nedoločen čas. Za tisti čas je bila značilna država splošne blaginje in razmeroma visokih zaslužkov. To je zagotavljalo precejšnjo stopnjo zaposlenosti in socialne varnosti. Po tem času pa državam ni več uspelo ohraniti ugodnih gospodarskih kazalcev – padli sta gospodarska rast in polna zaposlenost. Dva naftna šoka v sedemdesetih letih sta pospešila slabšanje razmer. Zvečali sta se stopnja brezposelnosti in revščine, koncept države blaginje se je postavil pod vprašaj. Zahteve po varnosti zaposlitve so bile potisnjene v stran, v ospredje so prišle zahteve po učinkoviti delovni sili. (Ignjatovič M., 2002:10)

Eden od glavnih krivcev za stanje je gotovo globalizacija. Zaradi fleksibilnosti zaposlitev se hitro menjajo življenjski prostori. Brišejo se psihične prepreke in meje med narodi, barvami kože, religijami. (Ule M., 2000:32)

Družba na prelomu 21. stoletja je »družba tveganja«. Zanj je značilna kriza industrije ter nastajanje globalnih tveganj. (Beck U., 2001:12)

V Sloveniji je na trg delovne sile vplivala tudi osamosvojitve, s katero smo izgubili »južni trg«, po njej pa smo doživeli privatizacijo, ekonomsko prestrukturiranje podjetij in umik države iz gospodarske sfere. Stečajni so povzročili množična odpuščanja, pomen industrije je upadel, narasel pa pomen storitev. Ta prehod je izrazito zvečal brezposelnost, ki je ob rahljanju meril za dostop do nadomestila za brezposelne leta 1991 znašala 11,5 %. (Sicherl P., 2003:112)

Dober pokazatelj stanja v devetdesetih je Svetlikova (1994:131) definicija pomena zaposlitve za določen čas; močno zagovarja širjenje razlogov za zaposlitev zanj. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države. Funkcionalna opredelitev bi povedala, da te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev brez omejitev; taka delovna sila je bistveno cenejša od redno zaposlenih s polnim delovnim časom. S tem se delodajalci lažje prilagajajo tržnim nihanjem in imajo na podlagi manjših izdatkov za zaposlene na preprost način manjše proizvodnje stroške. Za brezposelne ljudi pa so fleksibilne oblike dela in zaposlitve pogosto edina alternativa, edina možnost preživljanja.

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prijavljen a prosta delovna mesta	133.823	142.636	148.494	154.911	143.149	139.037	145.214	169.199	202.904	227.934	242.927
Prosta delovna mesta za določen čas	94.741	103.054	105.208	109.589	103.605	103.398	107.138	124.634	152.324	171.734	185.977

Tabela 1.1 Prosta delovna mesta za določen čas. Vir: [www.ess.si](http://www.ess.si)

Delež potreb po delavcih za določen čas se od leta 2002 stalno večja. Iz tabele je razvidno, da delež povpraševanja po delavcih za določen čas raste hitreje od splošnega povpraševanja po

delavcih. Videti je, kot da porast zaposlitev za določen čas postaja dolgoročni trend na slovenskem trgu delovne sile. (Leskošek V., 2009:17)

Za primerjavo je zanimiv podatek, da je imela Velika Britanija najmanj zaposlenih za določen čas. Sicherl(2003:122) meni, da je tam tako malo zaposlenih za določen čas, ker imajo blažjo zakonodajo glede odpuščanja delavcev. Zaposlitev za določen čas je pokazatelj ureditve med interesi podjetji in delavci, med fleksibilnostjo, varnostjo zaposlitve in dostopnostjo zaposlitve.

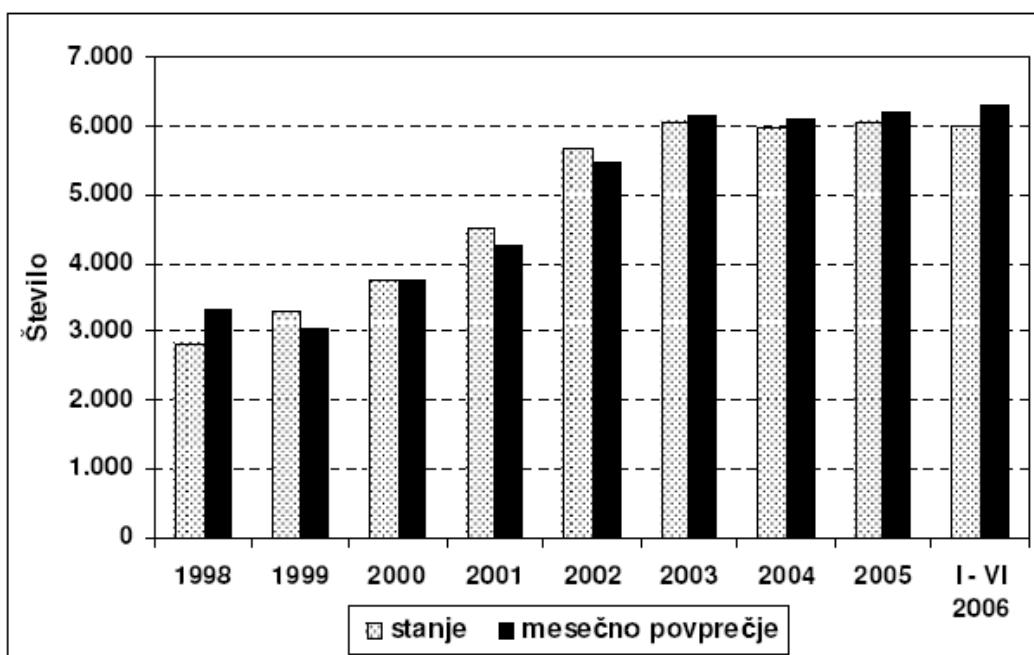
Svetlik (1994:131) meni, da možnost zaposlitve za določen čas zagotavlja več delovnih mest, kar pomeni manj socialnih problemov in manjšo brezposelnost. Vendar že opozori, da tisti, ki so zaposleni za določen čas, v veliki večini po koncu pogodbe nimajo več zaposlitve. Država mora potem kljub vsemu pomagati s socialnimi programi. To pomeni, da državni blagajni ostane manj sredstev, hkrati pa sta socialna in ekonomska varnost delavcev manj stabilni.

Ob umiku politične sfere s trga delovne sile se je večji del delodajalcev tudi v Sloveniji odločil, da stroške dela zmanjša tako, da zmanjša odhodke, namenjene za socialno in finančno varnost delavcev. Takoj pa je treba zapisati, da ima to druge negativne posledice: stroške morajo na drugih ravneh kriti posamezniki, družba in država. (Ignjatovič M., 2002:61)

Tudi Kramberger (1999:309) meni, da ukrepi držav v 90-ih dajejo prednost podjetniškemu prostoru. Vendar si lahko naredimo škodo, če skušamo ojačiti samo ta prostor, saj rezultat ojačenega podjetniškega prostora ni samo uspešnejša nacionalna ekonomija, ampak se lahko hitro razrahlja podlaga socialne dinamike.

Spodnja graf kaže, da kljub zvečanemu obsegu zaposlitev za določen čas število prejemnikov denarnega nadomestila in denarne pomoči ne pade. To pomeni, da se zaradi obsežnejšega zaposlovanja za določen čas število brezposelnih ne manjša.





Graf 1.1 Analiza prejemnikov denarnega nadomestila in denarne pomoči v obdobju I.–VI. 2006

Vir: <http://www.ess.gov.si>

Blaginjski sistemi, ki vključujejo preveč pasivnih ukrepov, so lahko škodljivi in povzročijo propadanje. Imeti delo je pomemben del posameznikove identitete in lastne vrednosti, vendar ne pomeni, da bi morali biti zadovoljni s kakršnim koli delom. Družbeni pomen dela mora biti ponovno postavljen. Družbe se soočajo z novim družbenim redom. (Leskošek V, 2009:11)

## 1.2.2 Pomanjkljivosti zaposlitev za določen čas

### 1.2.2.1 Zvečano tveganje za nastanek revščine

Spremembe na trgu dela so glavni razlog za večanje neenakosti, revščine in socialne izključenosti. Tukaj je verjetno dobro omeniti, da so prav zaposleni za določen čas bolj izpostavljeni morebitni revščini. Konec pogodbe je nepreklicen. Tveganje pri takih atipičnih oblikah zaposlitev je vedno večji dejavnik za prehod v revščino. Obdobje tako imenovane fleksibilizacije, ki prinaša nižje plače, tistim, ki so zaposleni na tak način, pomeni slabšanje razmer na splošno. (Ignjatović M., 2002:154)

Problematična je segmentacija trga dela – pojav dveh vrst delavcev: redno zaposlenih, ki imajo določeno raven delovnopravnega varstva, in vedno večja skupina izločenih delavcev, ki so na robu s slabšim delovnopravnim položajem (Dernovšek I., 2008)

Kljub temu da so zaposleni, ostajajo nekateri delavci revni in si z zaposlitvijo ne morejo zagotoviti dostojnega preživetja. Pri tem so zaposleni za določen čas izpostavljeni večjemu tveganju za nastanek revščine. Podatki Eurostata kažejo, da so povprečni mesečni dohodki zaposlenih za določen čas nižji od dohodkov zaposlenih za nedoločen čas. Poleg tega zaposleni za določen čas nimajo enake ravni varstva zaposlitve ali varstva kontinuitete dohodka. Kresal pravi: »Tudi fleksibilnost, prekarnost, negotovost zaposlitve sama po sebi lahko pomeni slabši socialnoekonomski položaj posameznika, slabša izhodišča, slabše varnostne mreže, slabše možnosti za usposabljanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti, pa tudi večje negotovosti pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja.« (Kresal B. 2007:497)

#### **1.2.2.2 Občutek tveganja ob zaposlitvi za določen čas in njegov vpliv na posameznika in družino**

Pri zaposlenih za določen čas je strah, da naslednje plače mogoče ne bo, stalen. Izguba zaposlitve vpliva na več ravni življenja: na družbeno področje, materialno, telesno in – kar je po mojem mnenju najslabše – psihosocialno področje.

Procesi modernizacije so prispevali k razbitju nuklearne družine, torej tudi občutka varnosti v družini. Družina je postala prešibka, da bi zaščitila posameznika, ki se sooča z negotovostjo svojega položaja na trgu delovne sile. (Ignjatović M., 2002:144)

Haralambos in Holborn (1990:330) pravita, da je funkcija družine stabilizacija odraslih osebnosti. Ta ponuja določeno varnost in blaži posledice izgube oziroma spreminjanja identitete posameznika zaradi delovanja fleksibilnega trga delovne sile. Družina naj zagotavlja čustveno in ekonomsko varnost posameznika in naj bi delovala »kot protiutež stresom in pritiskom vsakdanjega življenja, ki teži k destabilizaciji osebnosti.«

Glede na to, da je po De Vries, Bouwkamp (2002:27 po Minuchinu 1974:70) ena izmed nalog družine psihosocialna zaščita in razvoj partnerjev ter družinskih članov, je po mojem mnenju

nujno, da jo ohranimo. Zaposlitev za določen čas veča občutek ogroženosti, kar lahko pogubno vpliva na odnose v družini in na psihosocialni razvoj in stanje posameznika.

Zanimiv je tudi Tepavčevičev (2003:28) vidik vpliva kvalitete prostega časa. Pravi, da kvaliteta prostega časa neposredno vpliva na družinsko življenje. Sestavljena je iz zdravega življenja, kar pomeni občutek varnosti; sem nedvomno sodi tudi, da človek zmore predvidevati, da bo dobil plačo tudi naprej, zraven tudi imeti pomembno vlogo in funkcijo v službi, dostojen dom.

Država blaginje, vsaj na videz, deluje dvojno na posameznika. Javne storitve se, na videz, umikajo s trga dela. Včasih je posamezniku omogočala večjo življenjsko raven, četudi je bil brezposeln. Obdržal je določeno avtonomijo. Sedaj pa so brezposelni zelo odvisni od socialne pomoči. Pojavi se socialna izključenost iz vseh 4 vrst kapitala. Ignjatovič po Pierre Bordieu (2002:159): »Prvi je ekonomski kapital ali produkcijska lastnina (denar in materialno objekti, ki jih lahko uporabimo za proizvodnjo blaga in storitev). Drugi je socialni kapital ali položaji in odnosi v skupinah in socialnih mrežah. Tretji je kulturni kapital ali neformalne medosebne veščine, navade, vedenja, lingvistični stili, okusi in stili življenja. Četrti simbolni kapital ali uporaba simbolov za legitimacijo posesti različnih ravni in konfiguracij ostalih treh tipov kapitala«. V tem kontekstu pomeni socialna izključenost pomanjkanje dostopa do vseh 4 vrst kapitala. Pri fleksibilnih zaposlitvah lahko zadostna količina ostalih treh vrst kapitala ohrani občutek varnosti, pomanjkanje drugih pa veča občutek ogroženosti. (Ignjatović M., 2002:161)

### **1.3 Prožna varnost**

V novejšem času so se zahteve po večji fleksibilnosti trga dela in ohlapnejši delovni zakonodaji nekoliko relativizirale. Mnogi menijo, da je treba ustrezno uskladiti in upoštevati tako ekonomske kot socialne vidike. (Leskošek V., 2009:57)

#### **1.3.1 Prožna varnost namesto nevarnosti, ki so značilne za zaposlitve za določen čas**

Globalizacija je koristna za rast in zaposlenost, prinaša pa tudi spremembe, na katere se morajo delavci in podjetja hitro odzivati. Potrebni so prožnejši trgi dela, s takšnimi stopnjami zaščite, ki upoštevajo nove potrebe delavcev in delodajalcev. Treba je zmanjšati negotovost

zaposlitev. Spodbujati je treba stalno vključevanje in pridobivanje spretnosti in znanj. Potreben je celostni pristop na področju prožne varnosti. Od politike se zahteva, da predvidi prožnost trgov in s tem varnost zaposlitve in socialno varnost.

Cilj prožne varnosti je, da bi lahko državljani EU uživali visoko stopnjo varnosti zaposlitve in da bi lahko brez težav kadar koli našli zaposlitev in dobre možnosti za poklicni razvoj v gospodarskih okoljih. Sporočilo Evropske komisije o prožni varnosti ugotavlja, da morajo države članice narediti več za to, da bi trgi dela postali zaposlovanju prijazni. Ukrepi na teh področjih se izvajajo postopoma. Politike si, na primer, prizadevajo zvečati prožnost trga ali pa varnost za delavce, namesto oboje hkrati. (Kresal B., 2008:475-488)

Prožnost pomeni uspešno obvladovanje življenjskih prehodov med obdobji posameznika – od šole do zaposlitve in od ene zaposlitve k drugi. To pomeni tudi, da bi delavci lažje našli boljše delovno mesto. Prožnost obsega tudi prožno organizacijo dela, ki se lahko hitro odzove na nove potrebe, ter spretnosti in znanja pri proizvodnji, spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti. Pri prožni varnosti ne gre samo za varnost delovnih mest, temveč možnosti izobraževanja za delavce, da bi lahko napredovali v svojih poklicni poti in sledili razvoju. V primeru brezposelnosti pa prožna varnost pomeni zagotovitev ustreznih nadomestil, s katerimi bi bil prehod med eno in drugo zaposlitvijo lažji. (Kresal B., 2008:488)

Evropska komisija v svojem poročilu o prožni varnosti izpostavlja štiri elemente: prožne in zanesljive pogodbene ureditve v okviru sodobnega delovnega prava, kolektivnih pogodb in organizacije dela; celostne strategije vseživljenjskega učenja, ki delavcem zagotavlja stalno prilagodljivost in zaposljivost, zlasti najbolj revnim; učinkovite aktivne politike trga dela, ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehode k novim zaposlitvam; sodobne sisteme socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela. (Kresal B., 2007:480)

### **1.3.2 Nacionalne politike prožne varnosti**

Država z dobro prožno varnostjo je Danska. Tudi pri nas jo izpostavljamo kot primer najboljše in najuspešnejše rešitve razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo. Relativno sproščena delovna zakonodaja o varstvu zaposlitve, s kratkimi odpovednimi roki in malo pravicami delavcev v zvezi z odpovedjo, kombinirana s sistemom socialnega zavarovanja za

primer brezposelnosti, z visokimi in dolgotrajnimi denarnimi dajatvami za brezposelne, ki zagotavljajo veliko dohodkovno varnost tudi v primeru brezposelnosti, in sistem obsežnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja s posebnim poudarkom na programih izobraževanja so postavke, ki jih imenujejo zlati trikotnik »flexicurity«. V tem modelu so posamezni delodajalci razbremenjeni večjih stroškov odpuščanja, vendar pa so ti stroški socializirani in preneseni prek davkov in prispevkov na družbo. Celotni stroški za javni sistem socialne varnosti dosegajo okrog 32 % BDP. Danska ruši dolgo časa ponavljano trditev, po kateri naj bi zaradi visokih denarnih nadomestil za primer brezposelnosti delavci izgubili motivacijo za aktivno iskanje nove zaposlitve. Stopnja brezposelnosti na Danskem je ena najmanjših, povprečni čas trajanja med eno zaposlitvijo in drugo pa je zelo kratek. (Kresal B. 2006:155)

Sodelovanje socialnih partnerjev je bistveno za oblikovanje in uveljavitev koncepta prožne varnosti. Vse strani, ki so vključene, morajo biti pripravljene sprejeti spremembe in prevzeti odgovornost, zato je treba zagotoviti, da imajo vse strani tudi korist od vzpostavitve prožne varnosti. (Kresal B., 2007:479)

Pomembno je, da je prožna varnost prilagojena razmeram v državi. Zato ni enega samega modela prožne varnosti, ki bi ustrezal vsaki državi in njeni ureditvi. Države članice EU morajo ob upoštevanju svojih razmer in institucionalnega okvira v posvetovanju s socialnimi partnerji in drugimi sodelujočimi proučiti posebne izzive in značilne pristope, s katerimi lahko obravnavajo te izzive, da bi oblikovale svoj celostni pristop k boljši povezanosti prožnosti in varnosti. Pomembno je torej, da so načela prožne varnosti prilagojena specifičnim razmeram na trgih dela posameznih držav članic in sistemom odnosov med delodajalci in delavci. (Kresal B., 2007:481)

### **1.3.3 Prožna varnost v Sloveniji**

Primerjava Slovenije z ostalimi članicami EU pokaže, da je Slovenija v samem vrhu pri deležu zaposlitev za določen čas. Večji obseg takih zaposlitev imajo še Španija, Poljska in Portugalska. Tudi razlika med spoloma v deležu takih zaposlitev je v Sloveniji večja kot v povprečju EU. Zato bi v prihodnje kazalo resno razmisliti o uvedbi dodatnih ukrepov, ki bi učinkovito omejevali zaposlovanje za določen čas. (Kresal B., 2007:484)

Pri zagotavljanju prožne varnosti je zelo pomembno, da je pristop celovit. Posega namreč v področje dela in socialne varnosti. Pomembno je, da se ukrepi pri izvajanju prožne varnosti izvajajo parcialno. Dogaja se, da si politika prizadeva zvečati prožnost podjetja ali varnost za delavca. S tem se lahko zmanjša ali celo izniči učinek ukrepa. Prožna varnost torej pomeni celostno strategijo za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela. (Kresal B., 2007:491)

#### **1.4 Socialna varnost in zavarovanja pri zaposlitvah za določen čas**

Socialna varnost je mednarodno in ustavno priznana pravica. Sistemi socialne varnosti so se v Evropi začeli hitreje razvijati po drugi svetovni vojni, različno od države do države, glede pač na njihovo zgodovino. Sistemi so temeljili na predpostavki o stalno zaposlenem moškem, praviloma pri enem delodajalcu, verjetno za vse življenje za naprej določen, polni delovni čas. Tega danes ni več. Zaposlitev je več vrst in tega ne gre spregledati, sistem socialne varnosti pa bi moral temu slediti.

Pojavljajo se prekinitve zaposlitve. Pri delu za določen čas gre za izmenjavo obdobja brezposelnosti in zaposlenosti. Prekinitve so lahko tudi povezane z življenjskimi obdobji delavca (študij...). Delavci s standardno pogodbo imajo dostop do vseh sistemov socialne varnosti. Slovenska ureditev socialne varnosti vključuje v vsa socialna zavarovanja širok krog posameznih skupin oseb. V vse veje socialnega zavarovanja so vključeni vsi delavci, tudi tisti, ki so zaposleni za določen čas; zaposlenim za krajši delovni čas in samozaposlenim pa je dostop do teh pravic okrnjen v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Pravice so namreč večinoma vezane na poprejšnjo delovno dobo zavarovanca. (Strban G., 2006:332)

##### **1.4.1 Pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Eden minimalnih pogojev dostopa do starostne pokojnine je poleg starosti tudi 15 let delovne dobe. Če upoštevamo obdobja, v katerih delavci za določen čas niso vključeni v zavarovanje zaradi prekinitve med eno in drugo zaposlitvijo, je možno, da sploh ne bodo ob dopolnitvi predpisane starosti dosegli dobe, pri kateri so upravičeno do starostne pokojnine. Pri tem gre predvsem za ženske. Če ne dosežejo predpisane dobe, so lahko še zmeraj upravičene od državne pokojnine, če pa tudi pogojev zanjo ne dosežejo, potem so odvisne od trajne denarne

socialne pomoči. Zahtevani obseg zavarovalne oz. pokojninske dobe je zelo pomemben kot pogoj za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

V obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju se lahko postavlja vprašanje primerne obsega pravice do starostne pokojnine nekaterih zaposlenih. Tisti, ki so imeli pogodbe za določen čas, torej tudi prekinitve vmes, bodo imeli nižjo pokojninsko osnovo. Računa se namreč kot mesečno povprečje plač v katerih koli zaporednih 18 letih, ki so za zavarovanca najugodnejša. Za tiste, ki so zaposleni za določen čas, bi bilo boljše, ko bi se upoštevalo katerih koli najugodnejših 18 let. Poleg tega se jim leto ne všteje, če so bili v njem zaposleni manj kot 6 mesecev v letu. To je še dodatna slabost.

#### **1.4.2 Obvezno zdravstveno zavarovanje**

»Pravica do zdravstvenega varstva je človekova pravica in mora biti dostopna v javnem sistemu vsakomur pod enakimi pogoji, ne glede na njegov gmotni položaj, tudi če storitve izvajajo zasebniki na temelju koncesijske pogodbe.« (Bubnov-Škoberne A., 2007:8)

Ena izmed idej je, da bi moral zakonodajalec prispevno osnovo vsakega zavarovanca določiti po njegovi celotni ekonomski zmožnosti prispevanja. (Bubnov-Škoberne A., 2007: 8)

Tistim, ki so zaposleni za določen čas, pravice iz zdravstvenega zavarovanja niso omejene, razen pravice do medicinsko tehničnih pripomočkov, za katero je potrebno poprejšnje najmanj 6-mesečno zavarovanje. (Bubnov-Škoberne A., 2007: 8)

#### **1.4.3 Zavarovanje za primer brezposelnosti**

Zavarovanje za primer brezposelnosti je pravzaprav edina zagotovitev približne ekonomske varnosti, ki jo lahko ima delavec ob koncu delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas. To je lahko zelo neugodno za tiste delavce, ki so tak način zaposlitve sprejeli zaradi pomanjkanja drugih zaposlitev, torej zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

V zavarovanje za primer brezposelnosti so vključeni vsi delavci. Pogoj za pridobitev pravic je izpolnitev določene dobe poprejšnjega zavarovanja, vendar ta doba ni določena v strnjemem

nizu, kar je v plus tistim, ki so zaposleni za določen čas. Potrebno je zbrati vsaj 12 mesecev zaposlitve pred prenehanjem pogodbe, in to v zadnjih 18 mesecih.

Denarno nadomestilo lahko brezposelni dobi, če:

- je bil zavarovan za primer brezposelnosti,
- zanj ni ustrezne zaposlitve,
- se je na Zavod za zaposlovanje prijavil v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja.

Višina denarnega nadomestila je za prve tri mesece 70 % povprečne mesečne plače, ki jo je zdaj brezposelni prejemal v zadnjih 12 mesecih zaposlenosti. Za nadaljnje mesece pa nadomestilo znaša 60 % zavarovančeve povprečne plače, ravno tako iz zadnjih 12 mesecev. Izplačano nadomestilo pa ne more biti nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika določenega najnižjega denarnega nadomestila.

Čas prejemanja nadomestila je odvisen od časa zavarovančeve dobe. Nadomestilo ima pravico prejemati:

- 3 mesece, kdor ima 1 do 5 let delovne dobe;
- 6 mesecev, kdor ima 5 do 15 let delovne dobe;
- 9 mesecev, kdor ima 15 do 25 let delovne dobe;
- 12 mesecev, kdor ima več kot 25 let delovne dobe;
- 24 mesecev, kdor je starejši od 55 let in je bil zavarovan več kot 25 let.

Če zavarovanec denarnega nadomestila ni v celoti izkoristil, se pri morebitnem ponovnem uveljavljanju pravica odmeri v trajanju, ki upošteva njegovo zavarovalno dobo po prejemanju zadnjega denarnega nadomestila in čas neizkoriščene pravice.

#### **1.4.4 Zavarovanje za starševsko varstvo**

Pravico do starševskega dopusta imajo vsi zavarovanci, torej vsi delavci, ne glede na trajanje pogodbe. Za delavce s fleksibilno zaposlitvijo je ugodno urejena tudi pravica do starševskega nadomestila. Do njega so upravičeni vsi, ki imajo pravico do dopusta, ker so zaposleni in opravljajo določeno dejavnost, pa tudi tisti, ki pravice do dopusta nimajo. Kaj pa npr. oseba, ki je imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki se je iztekla pred otrokovim rojstvom? Za osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta se zahteva določen doba



poprejšnjega zavarovanja, in sicer 12 mesecev v zadnjih treh letih, za pridobitev starševskega nadomestila. (Strban G., 2006:347)

#### **1.4.5 Denarne socialne pomoči**

V naši ureditvi obstaja univerzalni sistem denarne socialne pomoči. Kljub temu pa so lahko te pomoči najbolj potrebni ravno delavci s fleksibilno zaposlitvijo. In največkrat ravno ti nimajo dostopa do nekaterih pravic iz sistema socialnih zavarovanj. Sistem socialnih pomoči zagotavlja določeno stopnjo zagotavljanja dohodka tudi tistim, ki se odločijo prekiniti poklicno pot zaradi skrbi za otroke ali druge družinske člane, pa nimajo pravic iz socialnih zavarovanj in nimajo izpolnjenih pogojev za pridobitev statusa družinskega pomočnika. Delavec, ki mu je prenehala pogodba po njegovi krivdi, nima pravice do denarne pomoči prvih 6 mesecev. Do pomoči pa je v tudi tem primeru upravičen takoj, če skrbi za otroka ali odraslo osebo, ki ni sposobna skrbeti zase.

Zaradi prekinitev v poklicni poti so delavci, zaposleni za določen čas, pogosteje upravičeni do denarne pomoči. Višina splošne denarne socialne pomoči se določi kot razlika med minimalnim dohodkom in lastnim dohodkom posameznika ali družine. Primernejše bi bilo, ko bi prilagodili sisteme socialnih zavarovanj in ne prepustiti prejemnikov zgolj odvisnosti od denarne socialne pomoči, katere značilnost je odpravljanje že nastale revščine. (Strban G., 2006:347)

## 2. PROBLEM

V praksi delodajalci velikokrat manipulirajo z delavci z obljubami, da jim bodo podaljšali pogodbo oz. jih zaposlili za nedoločen čas, če se bodo res potrudili. S takimi obljubami lahko veliko bolj izkoristijo delavca, ki ga je strah, da bo zaposlitev izgubil, in upa, da bo lahko na delovnem mestu ostal. S tem imajo zaposleni za določen čas že na delovnem mestu slabši položaj od delavcev, zaposlenih na nedoločen čas.

Kljub danim obljubam in dejstvu, da si je delavec prizadeval, delodajalci velikokrat ne podaljšajo pogodbe o zaposlitvi oz. je ne spremenijo v zaposlitev za nedoločen čas. Ko je tak delavec nekaj časa brezposeln, ponavadi spet sprejeme zaposlitev za določen čas, saj največkrat zaposlitve za nedoločen čas ne dobi.

Z raziskavo sem poskusila ugotoviti, koliko so se zaposleni za določen čas pripravljani v službi potruditi, zanj žrtvovati svoj prosti čas, in ali se po tem kaj razlikujejo od zaposlenih za nedoločen čas. Zanimalo me je tudi, če imajo prvi manj izbire glede dopusta in delovnega časa in koliko zaposlitev za določen čas vpliva na zasebno življenje.

Tudi Kresal (2007:492) meni, da fleksibilnost in negotovost zaposlitve pomenita slabši socialnoekonomski položaj delavca, slabša izhodišča, slabše varnostne mreže, možnosti za usposabljanje, napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti, pa tudi večje negotovosti pri načrtovanju osebnega in družinskega življenja.

Z uporabo fleksibilnih oblik zaposlitev se večja število zaposlenih, vendar se s tem slabša stabilnost njihovega položaja, večja število slabše plačanih delovnih mest in manjšajo socialne in druge pravice. Število zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom se zmanjšuje, čedalje več je zaposlitev za določen čas.

Zaposlovanje za določen čas pomeni delodajalcem cenejši legalni način prilagajanja števila zaposlenih proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam, saj jim je omogočeno odpuščanje presežnih delavcev brez visokih stroškov. Za brezposelne pa so fleksibilne oblike zaposlitve pogosto edina možnost, da lahko sploh pridejo do dela. Fleksibilne oblike zaposlitve in dela za državo po eni strani pomenijo večjo možnost zaposlovanja ter s tem znižanje brezposelnosti, po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev za državni proračun, za

zaposlene pa manjšo ekonomsko in socialno varnost, tako da je pogosto nujna pomoč države s socialnimi programi. Fleksibilne oblike zaposlitve za delojemalce pogosto pomenijo tudi neugodno razporeditev njihovega delovnega časa in manjše možnosti napredovanja.

Nekateri zagovarjajo delo za določen čas tudi z vidika dobrih in slabih služb, češ da delo za določen čas ni slaba zaposlitev. Pa vendar je ena izmed komponent varnosti tudi varnost službe, torej gre za verjetnost, da bo zaposleni obdržal zaposlitev pri enem delodajalcu. (Standing, 1999:52)

Delodajalci vedno bolj zavračajo standardno zaposlitev – sklepanje delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom – kot edino obliko zaposlitve.

## **2.1 Hipoteze**

- H1: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z opremljenostjo njihovega bivališča.
- H2: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v višini denarja, porabljenega za opremo stanovanja/bivališča.
- H3: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z odnosi znotraj gospodinjstva.
- H4: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v ujemanju njihovega prostega časa s časom njihovih bližnjih.
- H5: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti jemanja dopusta po lastni izbiri.
- H6: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti prevzemanja več nalog za isto plačilo.
- H7: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti podaljšati delovni dan za 1 uro (ali več).

H8: Med zaposlenimi za določen in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti vplivanja na delovni čas.

H9: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v trajanju bolniškega dopusta.

## **3. METODE**

### **3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke**

Moja raziskovalna naloga spada med kvantitativne raziskave. Osnovno izkustveno gradivo je sestavljeno iz podatkov, pridobljenih z anketo, kjer so vprašanja zaprtega tipa, podatki pa so bili analizirani s pomočjo matematičnih in statističnih metod. Je primerjalna in komparativna raziskava; primerjala sem dve skupini ljudi, zaposlenih za določen in nedoločen čas.

Raziskava je tudi deskriptivna, saj sem želela prikazati kvaliteto in način življenja zaposlenih za določen in nedoločen čas in kako ga doživljajo.

#### **Vrsta zaposlitve**

Za vzorec sem izbrala 60 ljudi; 30 je bilo zaposlenih za določen in 30 za nedoločen čas.

#### **Starost**

V vzorec sem vključila stare od 26 do 33 let. Zaradi koncepta raziskovalne naloge je bilo smiselno, da so mlajši.

#### **Delovno mesto**

V vzorec sem izbrala ljudi, zaposlene na klicnih centrih, ki morajo biti dostopni 24 ur na dan.

### **3.2 Merski instrumenti in viri podatkov**

Zbiranje podatkov je potekalo v klicnih centrih večjih podjetij, ki delujejo že dlje časa. Obdelala sem odgovore na 9 vprašanj, ker ostali že na prvi pogled niso prikazali nikakršne razlike in glede na odgovore na poprejšnja vprašanja niso bili več relevantni.

Od 30 zaposlenih za nedoločen čas je bilo 15 žensk in 15 moških, od 30 zaposlenih za določen čas pa je bilo 18 žensk in 12 moških. Stari so bili med 26 in 33 let.

## 4. REZULTATI IN UGOTOVITVE

Zbrala sem 60 anketnih vprašalnikov in dobljene podatke obdelala na kvantitativen način. Odgovore sem seštel, jih računalniško obdelala in preverila hipoteze. Rezultate predstavljam opisno in s pomočjo grafov in tabel.

### 4.1 Kakšna je vaša stanovanjska situacija?



Graf 4.1 Stanovanjska situacija zaposlenih za določen čas



Graf 4.2 Stanovanjska situacija zaposlenih za nedoločen čas

Pomembno merilo kvalitete življenja je stanovanjska situacija. Predvidevala sem, da se tisti, ki imajo možnost prej začeti svoje življenje neodvisno od staršev, to večinoma naredijo in so velikokrat, mogoče celo večinoma zunanji dejavniki tisti, ki vplivajo na način življenja in ustvarjanja lastne družine. V zvezi s tem me je zanimalo, koliko jih še živi pri starših, koliko jih je na svojem in so lastniki ali solastniki in koliko jih živi najetem stanovanju. Med tistimi, ki so zaposleni za določen čas, je 7 najemnikov, 6 lastnikov ali solastnikov, 17 jih pa še živi s starši. Med zaposlenimi za nedoločen čas je 6 najemnikov, 20 lastnikov ali solastnikov in samo 4 še živijo s starši. Med zaposlenimi za določen čas je torej samo 20 % takih, ki so lastniki ali solastniki svojih bivališč, med tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, pa kar 66,7 %. Iz tega je razvidno, da imajo zaposleni za nedoločen čas pri osamosvojitvi od staršev bistveno večje možnosti.

## 4.2 Bančni kredit



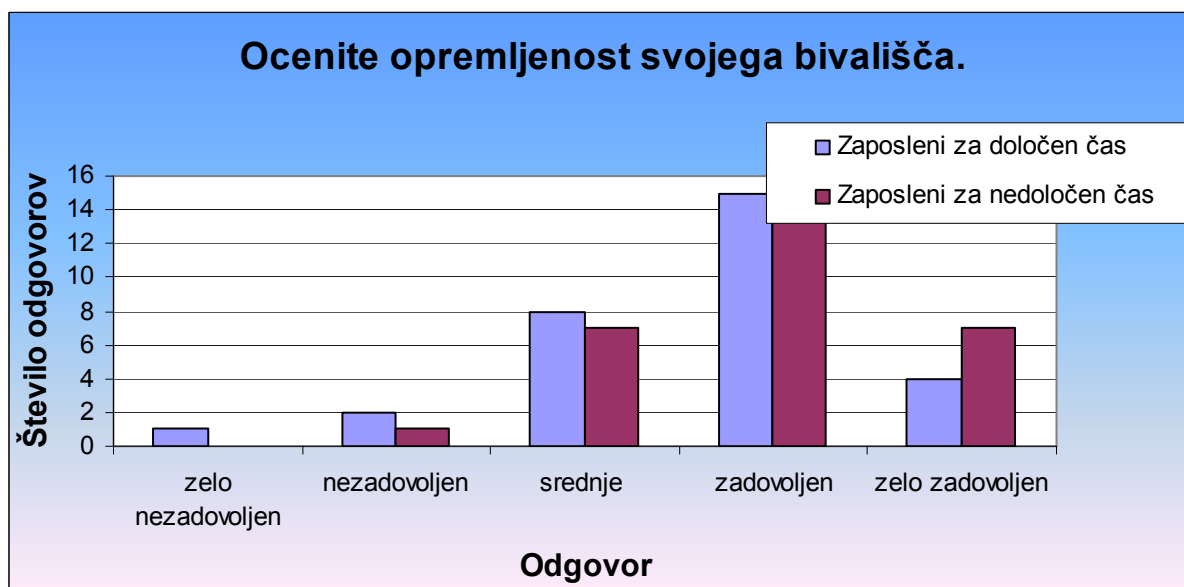
Graf 4.3 Bančni kredit zaposlenih za določen čas



Graf 4.4 Bančni krediti zaposlenih za nedoločen čas

Bančni kredit v bistvu pomeni vnaprejšnjo zadolžitev. Brez zagotovila o kontinuiranem dohodku bančnega kredita ni mogoče dobiti. Tudi pri tem vprašanju je razvidno, da so zaposleni za določen čas v bistveno slabšem položaju kot zaposleni za nedoločen čas. Večina vzame kredit, ko gredo na svoje in si nameravajo ustvariti lastno družino. S primerjavo sem želela pokazati, kako velika razlika je v možnosti tistih, ki so zaposleni za določen čas, in tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas: 16,7 % zaposlenih za določen čas ima kredit nad 1000 EUR, medtem ko ima med zaposlenimi za nedoločen čas kar 66,7 % najet malo večji kredit.

### 4.3 Hipoteza št. 1: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z opremljenostjo bivališča



Graf 4.5 Opremljenost bivališča

ODGOVOR	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Srednje	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
VREDNOST ODGOVORA	1	2	3	4	5
Zaposleni za določen čas	1	2	8	15	4
Zaposleni za nedoločen čas	0	1	7	15	7

Tabela 4.1 Opremljenost bivališča

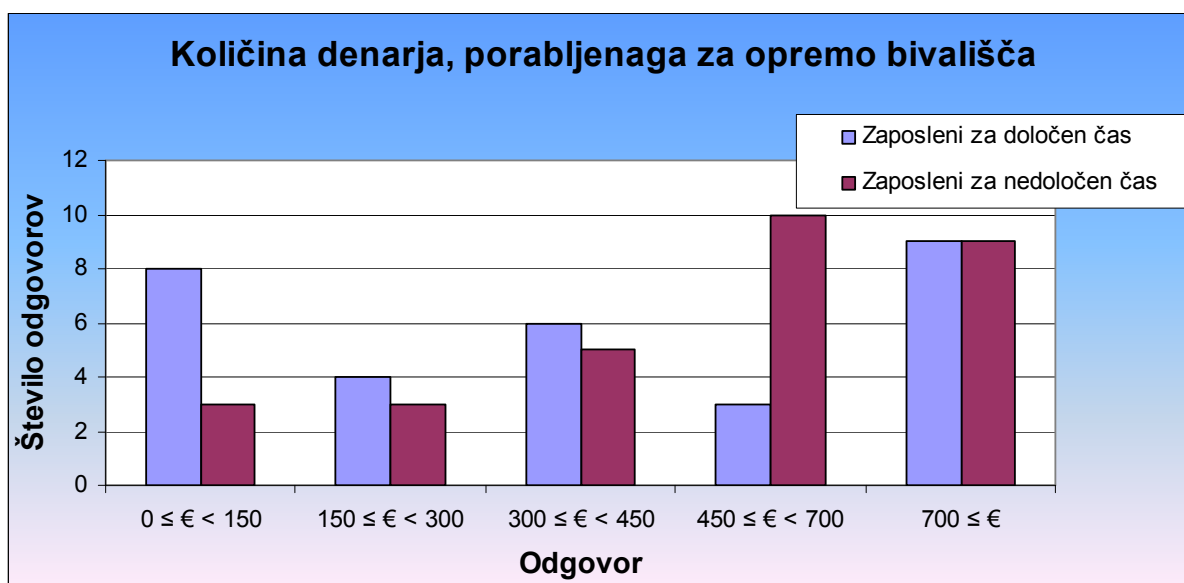
Zanimalo me je, kakšna je oprema bivališč anketiranih. Predvidevala sem, da tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas, porabijo več denarja za malo dolgoročneje investicije, kot je npr. pohištvo oziroma oprema v stanovanju, da pa zaposleni za določen čas svoj denar raje porabijo za drugačne namene, npr. za izobraževanje, potovanja ali hobije, ki pomenijo kratkoročno denarno investicijo. Po tem sklepanju bi bila oprema bivališč tistih, ki so zaposleni za določen čas, slabša.

Rezultati pa so pokazali, da razlike ni. Razlogov je več. Eden izmed njih je prav gotovo prikazan že pri prvem vprašanju, o stanovanjski situaciji. Več tistih, ki so zaposleni za določen čas, namreč še zmeraj živi pri starših, kjer pa so razmere verjetno dovolj dobre.



Drugi razlog je morda, da me je zanimalo zadovoljstvo anketiranih z opremljenostjo njihovega stanovanja. S tem sem pravzaprav spraševala po njihovem subjektivnem doživljanju zadovoljstva. Odgovor je torej subjektiven in nekdo je lahko zadovoljen s svojo življenjsko situacijo, ker je ne more spremeniti.

#### 4.4 Hipoteza št. 2: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v višini porabljenega denarja za opremo stanovanja/bivališča



Graf 4.6 Količina denarja, porabljenega za opremo bivališča

ODGOVOR	0 € < 150	150 € < 300	300 € < 450	450 € < 700	700€	Skupaj
Zaposleni za določen čas	8	4	6	3	9	30
Zaposleni za nedoločen čas	3	3	5	10	9	30
Skupaj	11	7	11	13	18	60

Tabela 4.2 Količina denarja, porabljenega za opremo bivališča

#### Izračun

Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_{so}$ :

ODGOVOR	0 € < 150	150 € < 300	300 € < 450	450 € < 700	700€	Skupaj
Zaposleni za določen čas	5,5	3,5	5,5	6,5	9,0	30
Zaposleni za nedoločen čas	5,5	3,5	5,5	6,5	9,0	30
Skupaj	11	7	11	13	18	60

Tabela 4.3 Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$

Ker je 20 % teoretičnih frekvenc manjših od 5, združim prvi dve kategoriji.

ODGOVOR	0€ < 300	300 € < 450	450€ < 700	700 €	Skupaj
Zaposleni za določen čas	12	6	3	9	30
Zaposleni za nedoločen čas	6	5	10	9	30
Skupaj	18	11	13	18	60

Tabela 4.4 Združene kategorije

Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$  so:

ODGOVOR	0€ < 300	300 € < 450	450€ < 700	700 €	Skupaj
Zaposleni za določen čas	9,0	5,5	6,5	9,0	30
Zaposleni za nedoločen čas	9,0	5,5	6,5	9,0	30
Skupaj	18	11	13	18	60

Tabela 4.5 Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$  po združevanju kategorij

Izračunajmo hi-kvadrat. Pripravim si delovno tabelo za računanje.

Celice	$f_0$	$f_t$	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
a	12	9,0	3	9,00	1,00
b	6	5,5	0,5	0,25	0,05
c	3	6,5	-3,5	12,25	1,88
d	9	9,0	0	0,00	0,00
e	6	9,0	-3	9,00	1,00
f	5	5,5	-0,5	0,25	0,05
g	10	6,5	3,5	12,25	1,88
h	9	9,0	0	0,00	0,00
Skupaj	60	60	0	43	5,86

Tabela 4.6 Delovna tabela za računanje hi-kvadrata

$$sp = (2 - 1) * (4 - 1) = 3$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t} = 5,86$$

$$\chi^2 = 5,86 > \chi_{\alpha=0,10}^2 = 6,25$$

$$\chi^2 = 5,86, \quad sp = 3, \quad p > 0,10$$

Izračunani hi-kvadrat ni pokazal potrebne razlike za zavrnitev hipoteze, da med tistimi, ki so zaposleni za določen čas in tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, ni razlik v višini porabljenega denarja, namenjenega za bivališče.

Prva možna razlaga ugotovitve je morda omejitev možnega odgovora na zadnje leto, druga pa se ponuja v odgovorih na prvo vprašanje, ki sem ga postavila v anketi, torej pri vprašanju najemanja kredita. Za plačilo stanovanjske opreme danes mnogi najamejo kredit. Vprašanje je, če so anketiranci umestili že najeti kredit v stroške za opremo stanovanja.

#### 4.5 Hipoteza št. 3: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v zadovoljstvu z odnosi znotraj gospodinjstva



Graf 4.7 Zadovoljstvo z odnosi v skupnem gospodinjstvu

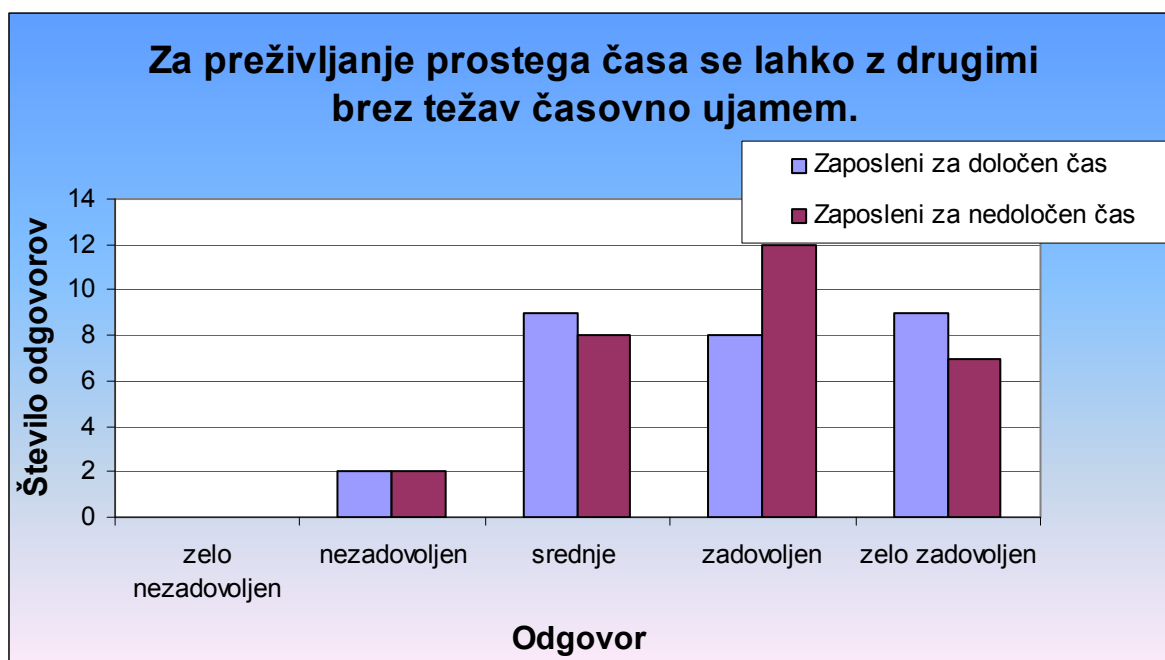
ODGOVOR	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Srednje	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Živi sam *ne upoštevam
VREDNOST ODGOVORA	1	2	3	4	5	
Zaposleni za določen čas	0	1	5	10	13	1
Zaposleni za nedoločen čas	2	0	2	7	17	2

Tabela 4.7 Zadovoljstvo z odnosi

Vprašanje sem postavila, ker sem predvidevala, da imajo tisti, ki so zaposleni za določen čas, slabše odnose s tistimi, s katerimi živijo, in sicer zato, ker imajo manjšo izbiro glede tega, s kom bodo živeli. Predvidevala sem tudi, da imajo večje težave s partnerji. Prihodnost

zaposlenih za določen čas je negotova, zato če se le da, ostajajo pri starših, kar po mojem mnenju lahko povzroči konflikte med partnerji. Bilo bi bolj primerno, da bi postavila bolj konkretno vprašanje glede partnerstva. Razlike med enimi in drugimi skoraj ni.

#### 4.6 Hipoteza št. 4: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v ujemanju njihovega prostega časa s časom njihovih bližnjih



Graf 4.8 Časovno ujemanje prostega časa

ODGOVOR	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Srednje	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
VREDNOST ODGOVORA	1	2	3	4	5
Zaposleni za določen čas	0	2	9	8	9
Zaposleni za nedoločen čas	0	2	8	12	7

Tabela 4.8 Časovno ujemanje prostega časa

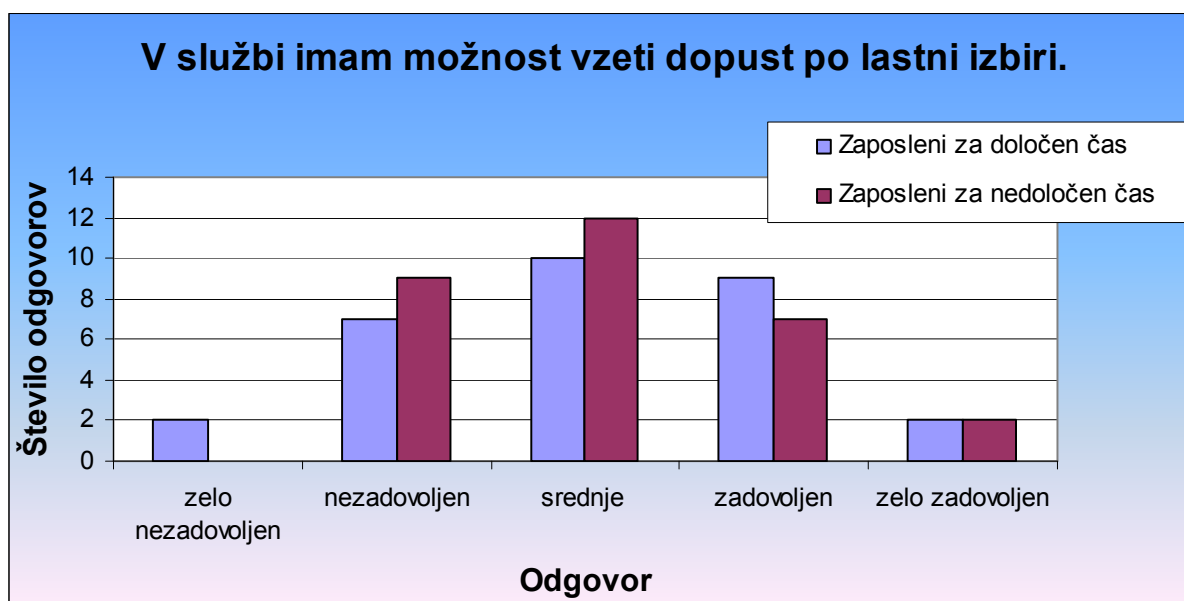
Rezultat preverjanja te hipoteze je pokazal, da med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti prilagajanja svojega prostega časa z drugimi.

Zanimalo me je, če imajo tisti, ki so zaposleni za določen čas, manj izbire pri izbiri delovnega časa in se zato težje časovno težje ujamejo s svojimi bližnjimi. Pri hipotezi 9, kjer sem spraševala po možnosti o izbiri delovnega časa, se je pokazala razlika v prid zaposlenih za nedoločen čas. Presenetljivo je tudi to, da je 88,4 % anketirancev bilo srednje zadovoljnih,

zadovoljnih in zelo zadovoljnih s tem, koliko se ujamejo z drugimi pri preživljanju prostega časa. Nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih je bilo samo 6,7 %.

#### 4.7 Hipoteza št. 5: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti jemanja dopusta po lastni izbiri

Zanimalo me je, če imajo zaposleni za nedoločen čas več možnosti pri izbiri termina za letni dopust. Rezultat pri tej hipotezi ni pokazal razlik.

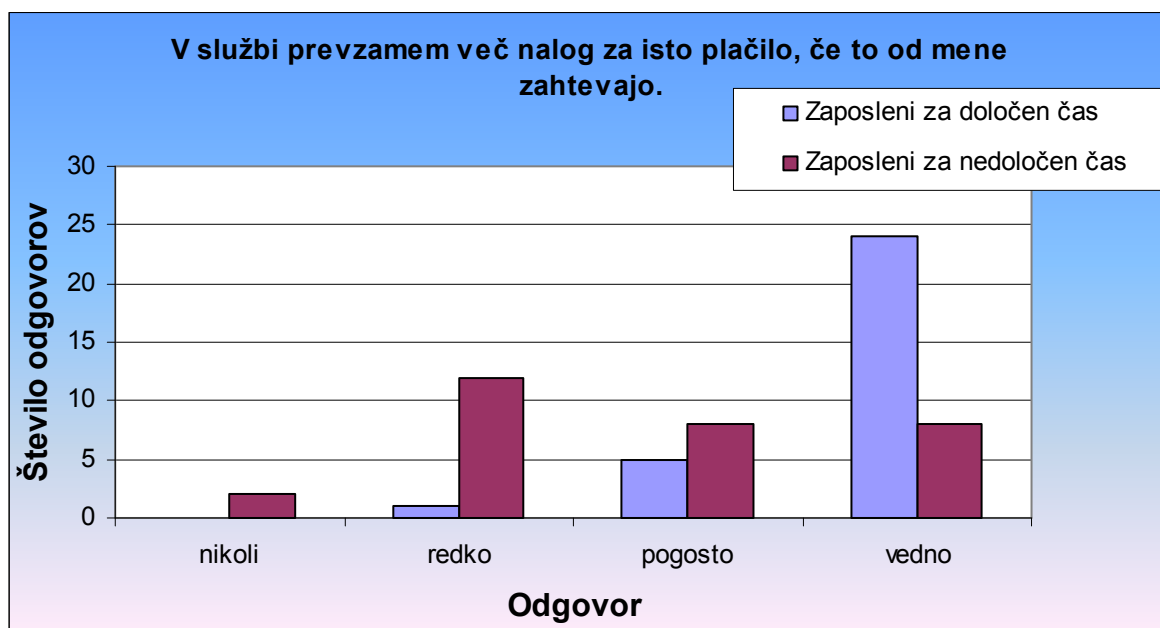


Graf 4.9 Možnost jemanja dopusta po lastni izbiri

ODGOVOR	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Srednje	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
VREDNOST ODGOVORA	1	2	3	4	5
Zaposleni za določen čas	1	2	8	15	4
Zaposleni za nedoločen čas	0	1	7	15	7

Tabela 4.9 Možnost jemanja dopusta po lastni izbiri

**4.8 Hipoteza št. 6: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti prevzemanja več nalog za isto plačilo**



Graf 4.10 Pripravljenost prevzeti več nalog za isto plačilo

ODGOVOR	Nikoli	Redko	Pogosto	Vedno
VREDNOST ODGOVORA	1	2	3	4
Zaposleni za določen čas	0	1	5	24
Zaposleni za nedoločen čas	2	12	8	8

Tabela 4.10 Pripravljenost prevzeti več nalog za isto plačilo

F-preizkus						
Vsota	Vrednost*število	Povprečje	Vsota kvadratov	S <sup>2</sup>	F <sub>IZRAČUNAN</sub>	F <sub>0.01</sub>
30	113	3,77	7,37	0,25	3,51	2,41
30	82	2,73	25,87	0,89		

Tabela 4.11 F-preizkus

Ničelno hipotezo lahko zavrnamo z 99-odstotno gotovostjo. Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas so razlike v pripravljenosti prevzemanja več nalog za isto plačilo.

Vprašanje sem postavila na podlagi osebnih izkušenj. Velikokrat sem videla, koliko so bili sodelavci, zaposleni za določen čas, pripravljeni narediti v službi. Vsi tisti, ki so bili zaposleni

za določen čas, so se javljali za nove naloge in nadure oz. si teh niso upali zavrniti. Tisti, ki so bili pa zaposleni za nedoločen čas, pa so se pri dodatnih nalogah izkazali kot uporniki. In res se je pri tem vprašanju pokazala bistvena razlika. Že iz samega grafa je razvidno, kakšne odgovore so največkrat dajali tisti, ki so zaposleni za določen čas. V 80 % so povedali, da so zmeraj pripravljene prevzeti več nalog za isto plačilo. Med tistimi, ki so bili zaposleni za nedoločen, čas je bilo takih samo 26,7 %. Z F-preizkusom sem z 99-odstotno gotovostjo lahko potrdila, da so tisti, ki so zaposleni določen čas, bistveno bolj pripravljene prevzeti več nalog za isto plačilo. To jasno dokazuje, da zaposleni za določen čas nimajo enakih delovnih pogojev in pravic kot zaposleni za nedoločen čas, kljub temu da je po ZDR to določeno drugače: zaposleni za določen čas in zaposleni za nedoločen čas bi na istem delovnem mestu morali imeti enake pravice in dolžnosti.

#### **4.9 Hipoteza št. 7: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v pripravljenosti podaljšanja delovnega dne za 1 uro (ali več)**

Med tistimi, ki so zaposleni za določen čas, jih je bilo 86,7 % pripravljeno podaljšati delovni dan vedno ali pogosto. Med zaposlenimi za nedoločen čas pa jih je bilo pripravljeno podaljšati dan 33,4 %. Kar 50 % zaposlenih za nedoločen čas je odgovorilo, da bi redko podaljšali delovni; 16 % vseh od zaposlenih za nedoločen čas ne bi nikoli podaljšalo delovnega časa, takih pa med zaposlenimi za določen čas ni bilo.

V nalogi sem s testom hi-kvadrat pokazala, da je med skupinama razlika v pripravljenosti podaljšati delovni dan za 1 uro ali več.



Graf 4.11 Pripravljenost podaljšati delovni dan

ODGOVOR	Nikoli	Redko	Pogosto	Vedno	Skupaj
Zaposleni za določen čas	0	4	13	13	30
Zaposleni za nedoločen čas	5	15	4	6	30
Skupaj	5	19	17	19	60

Tabela 4.12 Pripravljenost podaljšati delovni dan

### Izračun

Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$  so:

ODGOVOR	Nikoli	Redko	Pogosto	Vedno	Skupaj
Zaposleni za določen čas	2,5	9,5	8,5	9,5	30
Zaposleni za nedoločen čas	2,5	9,5	8,5	9,5	30
Skupaj	5	19	17	19	60

Tabela 4.13 Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$

Ker je 20 % teoretičnih frekvenc manjših od 5, združim prvi dve kategoriji.

ODGOVOR	Nikoli oz.redko	Pogosto	Vedno	Skupaj
Zaposleni za določen čas	4	13	13	30
Zaposleni za nedoločen čas	20	4	6	30
Skupaj	24	17	19	60

Tabela 4.14 Združene kategorije



Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$  so:

ODGOVOR	Redko	Pogosto	Vedno	Skupaj
Zaposleni za določen čas	12,0	8,5	9,5	<b>30</b>
Zaposleni za nedoločen čas	12,0	8,5	9,5	<b>30</b>
Skupaj	24	17	19	60

Tabela 4.15 Pričakovane (teoretične) frekvence  $f_t$  združenju kategorij

Izračunajmo hi-kvadrat. Pripravim si delovno tabelo za računanje.

Celice	$f_0$	$f_t$	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$(f_0 - f_t)^2 / f_t$
a	4	12	-8	64,00	5,33
b	13	8,5	4,5	20,25	2,38
c	13	9,5	3,5	12,25	1,29
d	20	12	8	64,00	5,33
e	4	8,5	-4,5	20,25	2,38
f	6	9,5	-3,5	12,25	1,29
Skupaj	60	60	0	193	<b>18,01</b>

Tabela 4.16 Delovna tabela za računanje hi-kvadrata

$$sp = (2 - 1) * (3 - 1) = 2$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t} = 18,01$$

$$\chi^2 = 18,01 > \chi_{\alpha=0,001}^2 = 13,82$$

$$\chi^2 = 18,01 \quad , \quad sp = 2 \quad , \quad p < 0,001$$

Izračunani hi-kvadrat je večji od kritične vrednosti, ki znaša 13,82, zato ničelno hipotezo zavrnem. Ugotovila sem, da so razlike v pripravljenosti podaljšanja delovnega dne za 1 uro (ali več) med zaposlenimi za določen in za nedoločen čas.

**4.10 Hipoteza št. 8: Med zaposlenimi za določen in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v možnosti vplivanja na svoj delovni čas**



Graf 4.12 Vpliv na delovni čas

ODGOVOR	Nimam	Malo	Srednje	Veliko	Zelo veliko
<b>VREDNOST ODGOVORA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Zaposleni za določen čas	1	12	11	5	1
Zaposleni za nedoločen čas	3	4	2	17	4

Tabela 4.17 Vpliv na delovni čas

<b>F-preizkus</b>						
Vsota	Vrednost*število	Povprečje	Vsota kvadratov	s <sup>2</sup>	F <sub>IZRAČUNAN</sub>	F <sub>0.05</sub>
30	83	2,77	23,37	0,81	1,78	1,85
30	105	3,50	41,50	1,43		

Tabela 4.18 F-preizkus

Lahko izvedem t-preizkus.

<b>t-preizkus</b>			
S <sub>x1-x2</sub>	ŧ <sub>ZRAČUNAN</sub>	sp	t <sub>0.05</sub>
0,30	2,45	58	2,00

Tabela 4.19 t-preizkus

Ničelno hipotezo lahko zavrnilo s 95-odstotno gotovostjo. Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas so razlike v možnosti vplivanja na lastni delovni čas. Delo v klicnih centrih je triizmensko. Gre za številke, ki morajo biti strankam dosegljive 24 ur na dan. Zanimalo me je, če imajo tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas, prednost pri izbiri delovnega časa. F-preizkus je s 95-odstotno gotovostjo pokazal razliko. Nadrejeni so torej večkrat upoštevali želje zaposlenih za nedoločen čas kot želje zaposlenih za določen čas. Tudi to dokazuje, da je položaj zaposlenih za določen čas slabši od tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas.

#### 4.11 Hipoteza št. 9: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas ni razlik v trajanju bolniškega dopusta



Graf 4.13 Trajanje bolniškega dopusta zaposlenih za določen čas

Graf 4.14 Trajanje bolniškega zaposlenih za nedoločen čas

ODGOVOR	DA	NE	Skupaj
Zaposleni za določen čas	2	28	30
Zaposleni za nedoločen čas	5	24	29
Skupaj	7	52	59

Tabela 4.20 Trajanje bolniškega dopusta

Razlike, ki bi bila statistično pomembna, nisem dobila, verjetno zato, ker so bili vprašani mlajši, torej v letih, ko so ljudje še relativno zdravi. Dva od zaposlenih za določen čas sta

napisala, da sta imela v zadnjih 6 mesecih več kot 14 dni bolniške odsotnosti; takih je bilo med zaposlenimi za nedoločen čas 5. To je premalo, da bi bila razlika statistično pomembna.

## 5. SKLEP

V raziskovalni nalogi sem prikazala, da zaposleni za določen čas sprejemajo dela in naloge, ki jih ljudje na istem delovnem mestu, vendar s pogodbo za nedoločen čas, ne sprejmejo.

Na istem delovnem mestu se dogaja, da zaposleni za določen čas podaljšajo svoj delovni dan, ne da bi za to prejeli dodatno plačilo; želijo pač pokazati pripravljenost za delo v upanju na podaljšanje pogodbe o delu. Delodajalec ponekod od njih pripravljenost za brezplačno dodatno delo tudi zahteva in grozi, da podaljšanja pogodbe sicer ne bo. To nedvomno vpliva tudi na zasebno življenje.

Glede na rezultate raziskovalne naloge menim, da imajo zaposleni za določen čas težave pri snovanju družine. Svoje situacije se večinoma zavedajo in jih psihično bremenijo. Če se odločijo, da bodo družino vseeno imeli, so v veliki nevarnosti, da zdrsnejo v revščino.

Raziskava je pokazala, da so zaposleni na nedoločen čas veliko bolj neodvisni od staršev kot zaposleni za določen čas in imajo v glavnem že svoja bivališča; verjetno tudi zato, ker imajo možnost najeti kredit.

Pokazale so se bistvene razlike v kvaliteti življenja zaposlenih za določen čas in zaposlenih za določen čas, in to tudi na delovnem mestu, čeprav te razlike ne bi smelo biti.

## 6. PREDLOGI

Obseg zaposlitev za določen čas je pokazatelj sedanjega stanja trga dela na celotnem področju EU.

Kot odziv na zaposlovalno situacijo se je pojavil nov pojem »flexicurity«, kar pomeni prožnost in varnost zaposlitve. Načela prožne varnosti, ki jih je sprejela Evropska komisija, vsebujejo zanesljive pogodbene ureditve, celostne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike trga dela in sodobne sisteme socialne varnosti ter ravnovesje med pravicami in odgovornostmi za vse vpletene.

V Sloveniji je treba vzpostaviti sistem prožne varnosti in jo prilagoditi našim razmeram. Delavci morajo biti pripravljeni prestopiti z enega delovnega mesta na drugo, treba jih je za to usposobiti. Prehod iz nezaposlenosti do pogodbe z stabilnimi pogodbenimi ureditvami mora biti olajšan. Posebej je treba zaščititi ženske in druge ranljive skupine. Podpirati je treba enakost spolov s spodbujanjem dostopa do kakovostnih delovnih mest, enako za ženske in moške ter migrante, mlade, invalide in starejše delavce. Treba je vzpostaviti ozračje zaupanja in dialoga med javnimi organi in socialni partnerji.

## 7. VIRI IN LITERATURA

1. Beck, Ulrich. 2001. Družba tveganja na poti v neko drugo moderno. Ljubljana: Krtina.
2. Bubnov Škoberne, Anjuta. 2007. Socialna država in reforme. *Delavci in delodajalci*. 1:5–8.
3. Dernovšek, Igor. 2008. Tudi zaposlenim grozi revščina. [http://www.dnevnik.si/novice/aktualne\\_zgodbe/1042206080](http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042206080) . (december 2008).
4. Haralambos, Michael., Holborn, Martin. 1999. Sociologija: Teme in pogledi. Ljubljana: DZS
5. Kramberger, Anton. 1999. Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Ignjatovič, Miroljub. 2002. Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Kresal, Barbara. 2007. Evropski socialno model prožne varnosti in Slovenija. *Delavci in delodajalci*. 4:475–496.
8. Kresal, Barbara. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*. 2/3:147–162.
9. Kresal, Barbara. 2007. Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse sodišča ES. *Delavci in delodajalci letnik*. Posebna izdaja:45–66.
10. Kresal, Barbara., Kresal Šoltes, Katarina., Senčur Peček, Darja. 2008. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja, Ljubljana, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
11. Leskošek, Vesna. 2009. Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
12. Sicherl, Pavle. 2003. Fleksibilnost dela: Primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede.
13. Sodstvo Republike Slovenije. <http://www.sodnapraksa.si/> . (januar 2009).
14. Standing Guy. 1999. Global Labour Flexibility. Seeking distributive justice. London. Macmillan Press.
15. Statistični urad Republike Slovenije. Prosta delovna mesta za zaposlitev za določen čas. <http://stat.si>. (november 2008).
16. Strban, Grega. 2006. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci*. 2-3:331-352.
17. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. Zaposlovanje, približevanje Evropi ( teorija in praksa). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Svetlik, Ivan. 1998. Kvaliteta življenja v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

19. Svetlik, Ivan. 2002. Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. Tepavčević, Žarko. 2003. Družina in prosti čas. *Socialno delo*. 42:27-32.
21. Ule, Mirjana. 2000. Sodobne identitete v vrtincu diskurzov. Ljubljana: Sophia.
22. De Vries, Sjef. 2002. Psihosocialna družinska terapija. Logatec: Firis Imperl & Co..
23. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/02, 103/07
24. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Analiza prejemnikov denarnega nadomestila in denarne pomoči v obdobju I-VI.  
<http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/Informacije/KatalogInfJavnegaZnacaja/2eDenarneDajatve.htm> (januar 2009).



## 8. POVZETEK

V teoretičnem delu diplome sem opisala zakonsko ureditev zaposlitev za določen čas. Slovenski zakon o delovnih razmerjih (ZDR) določa, da bi morala imeti v času delovnega razmerja pogodbeni stranki enake pravice in dolžnosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas.

V raziskovalni nalogi me je zanimalo, kakšna je kvaliteta življenja delavcev, zaposlenih za določen čas, in zaposlenih za nedoločen čas. Raziskava je v več točkah pokazala, da imajo zaposleni za določen čas manj pravic in ugodnosti, kot tisti delavci, ki so na istem delovnem mestu zaposleni za nedoločen čas.

Kot odgovor na problem, ki nastane zaradi čezmernega zaposlovanje za določen čas, sem predlagala sistem prožne varnosti. Ta vključuje zanesljive pogodbene ureditve, celostne strategije vseživljenjskega učenja za delavce, da bi postali sposobni prestopati z enega delovnega mesta na drugo, sodobne sisteme socialne varnosti ter ravnovesje med pravicami in odgovornostmi za vse vpletene. V Sloveniji je sistem prožne varnosti treba prilagoditi našim razmeram.

## 9. DODATEK

### PRILOGE

Podatki, dobljeni iz te ankete, so namenjeni izdelavi diplomske naloge.

Anketa je anonimna.

1. Kakšne vrste pogodbo o zaposlitvi imate? (obkroži)

- a) za določen čas
- b) za nedoločen čas

2. Spol (obkrožite)

Ž      M

4. Imate najet kredit nad 1000 Eur?

- a) da
- b) ne

5. Kakšna je vaša stanovanjska situacija?

- a) sem najemnik (plačujem najemnino)
- b) sem lastnik ali solastnik
- c) živim z drugimi osebami (npr. starši, sorodniki) in nimam stroškov z najemom stanovanja
- d) drugo (navedite)

7. Ocenite opremljenost svojega bivališča. Obkrožite od 1 do 5 (1 - slabo, ..., 5 - odlično).

1      2      3      4      5

8. Koliko denarja za opremo stanovanja/bivališča ste porabili v zadnjem letu?

- a) manj kot 150 Eur
- b) 150 do pod 300 Eur
- c) 300 do pod 450 Eur
- d) 450 do pod 700 Eur
- e) 700 Eur in več

9. Kako se zadovoljni z odnosi med vami in tistimi, ki živijo z vami v istem gospodinjstvu? Obkrožite 1 do 5 (1 - zelo nezadovoljen/a, ..., 5-zelo zadovoljen/a. Če živite sami, ne obkrožite ničesar.).

1      2      3      4      5

10. Za preživljanje prostega časa se z drugimi časovno brez težav lahko ujamem. Obkrožite 1 do 5 (1 – nezadovoljen, 5 – zelo zadovoljen).

1      2      3      4      5

11. V službi imam možnost vzeti dopust po lastni izbiri. Obkrožite 1 do 5 (1 – nezadovoljen, 5 – zelo zadovoljen).

1      2      3      4      5

12. V službi prevzamem več nalog za isto plačilo, če me za to prosijo. Obkrožite.

- a) vedno
- b) včasih
- c) redko
- d) nikoli

13. V službi podaljšam za 1 uro (ali več) delovni dan, če me za to prosijo. Obkrožite.

- a) vedno
- b) včasih
- c) redko
- d) nikoli

14. Koliko vpliva imate na svoj delovni čas? Ocenite: 1 - popolnoma nič, ..., 5 - zelo veliko.

1      2      3      4      5

15. V službi dajem nove predloge, tudi če me za to nihče ne prosi in tudi če gre za izboljšanje mojega položaja v službi (1 - nikoli, ..., 5-velikokrat)

1      2      3      4      5

17. Ste bili v zadnjih 6 mesecih na bolniški skupaj več kot 14 dni? Obkrožite.

da ne

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani/a \_\_\_\_\_

vpisan/a na Fakulteto za socialno delo v štud. letu \_\_\_\_\_ kot redni/a, izredni/a  
študent/ka izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom

\_\_\_\_\_

napisal/a samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorja \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

Datum:

Podpis: