

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Mateja Burnar
Naslov naloge: Fleksibilno zaposlovanje v občini Grosuplje
Kraj: Ljubljana
Leto: 2008
Št. strani: 108 Št. slik: 19 Št. tabel: 23
Št. bibl. opomb: 2 Št. prilog: 4
Mentor: doc. dr. Barbara Kresal
Deskriptorji: fleksibilno zaposlovanje, fleksibilne oblike dela, delodajalci, delavci, prožna varnost

Povzetek:

Namen moje diplomske naloge je predstaviti problematiko fleksibilnega zaposlovanja. Čeprav je delež zaposlenih za nedoločen čas med vsemi zaposlenimi še vedno prevladujoča oblika zaposlovanja, je v zadnjem času na trgu dela opazen trend naraščanja tako imenovanih nestandardnih oblik zaposlovanja. S pomočjo hipotez sem ugotavljala, ali obstajajo razlike med zaposlenimi s standardnimi oblikami zaposlitve in zaposlenimi z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Zanimalo me je, kakšni so razlogi in posledično tudi prednosti uvajanja fleksibilnega zaposlovanja za delodajalce in kakšne posledice za položaj zaposlenih. V raziskavo sem vključila 91 delavcev in 12 delodajalcev.

Title: Flexible employment in municipality Grosuplje

Descriptors: flexible employment, flexible forms of work, employers, employees, flexicurity

Abstract:

The purpose of the diploma work is to introduce the problems of flexible employment. Despite the fact, that the share of employees with working contracts for an indefinite period is still the prevailing form of employment among them, lately there seems to be a noticeable increasing trend of so called unstandard forms of employments in the market of employment. Using the hypothesis I was trying to establish, whether there are any differences between the employees with standard and unstandard forms of employment. I was trying to determine, what the reasons and consequently the advantages of introducing the flexible employment for the employers were and what kind of consequences they carry for the position of the employees. 91 employees and 12 employers were included into the research.

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO**

DIPLOMSKA NALOGA

FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V OBČINI GROSUPLJE

Mentor: doc. dr. Barbara Kresal

Mateja Burnar

Ljubljana 2008

PREDGOVOR

Za diplomsko nalogo sem si izbrala temo fleksibilno zaposlovanje. Kljub temu, da je v Sloveniji še vedno prevladujoča zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ne moremo mimo dejstva, da se delodajalci soočajo z vse hujšo konkurenco na trgu, kar posledično pomeni, da je zanje še bolj pomembno, da poslujejo s čim nižjimi stroški. Za fleksibilno obliko zaposlitve se v večini primerov odločajo brezposelni predvsem iz enega razloga – nimajo drugih alternativ. Nekateri delavci pa v fleksibilnejših oblikah zaposlitve vidijo možnost dodatnega zaslužka, možnost večje usklajenosti dela z drugimi dejavnostmi ipd.

V diplomski nalogi bom opisala nastanek fleksibilnega zaposlovanja, opredelila pojem fleksibilnega zaposlovanja, predstavila najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja. To so zaposlitev za določen čas, zaposlitve preko agencij za zagotavljanje začasnega dela, zaposlovanje s krajšim delovnim časom in delo na domu. Na koncu bom predstavila koncept prožne varnosti.

Empirični del naloge sem izvedla z anketami v različnih organizacijah v občini Grosuplje. Raziskava je sestavljena iz dveh delov. V prvem delu sem se osredotočila na položaj zaposlenih. Predvsem me je zanimala razlika med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi z nestandardno obliko zaposlitve. V drugem delu me je zanimalo, katere oblike fleksibilnega zaposlovanja uporabljajo delodajalci v občini Grosuplje in njihov pogled na te oblike zaposlovanja.

Za pomoč pri izvedbi naloge se zahvaljujem mentorici doc. dr. Barbari Kresal, svoji družini ter prijateljem, ki so mi v času študija in pisanju diplomske naloge stali ob strani.

KAZALO DIPLOMSKE NALOGE
FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V OBČINI GROSUPLJE

PREDGOVOR

KAZALO

1. TEORETIČNI UVOD	7
1.1. NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE	7
1.2. DEFINICIJA FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA	9
1.3. NAJPOGOSTEJŠE FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE IN DELA V SLOVENIJI	12
1.3.1. POGODBA O ZAPOSLOTITVI ZA DOLOČEN ČAS.....	12
1.3.1.1. Enako obravnavanje	12
1.3.1.2. Dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas	13
1.3.1.3. Časovna omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	14
1.3.1.4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	15
1.3.1.5. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve za določen čas za delavce.....	16
1.3.1.6. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve za določen čas za delodajalce.....	16
1.3.2. POGODBA O ZAPOSLOTITVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOT ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU	17
1.3.2.1. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve preko agencij za zagotavljanje začasnega dela za delavce.....	20
1.3.2.2. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve preko agencij za zagotavljanje začasnega dela za podjetje uporabnika	21
1.3.3. POGODBA O ZAPOSLOTITVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM.....	21
1.3.3.1. Sestavine pogodbe	21
1.3.3.2. Načelo enakega obravnavanja delavca v zvezi z njegovimi pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja	22
1.3.3.3. Krajši delovni čas v posebnih primerih	23
1.3.3.4. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve s krajšim delovnim časom za delavce	24

1.3.3.5. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve s krajšim delovnim časom za delodajalce.....	25
1.3.4. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU	25
1.3.4.1. Obveznosti delodajalca.....	26
1.3.4.2. Prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delavce.....	27
1.3.4.3. Prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delodajalce.....	28
1.3.4.4. Delo na daljavo (teledelo).....	28
1. 4. PROŽNA VARNOST – FLEXICURITY	29
1.4.1. Evropski socialni model prožne varnosti.....	31
1.4.2. Fleksibilne oblike zaposlitve in prožna varnost	33
2. PROBLEM	38
3. METODOLOGIJA	40
3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke.....	40
3.2. Merski instrument in viri podatkov	41
3.3. Populacija in vzorčenje.....	41
3.4. Zbiranje podatkov	41
3.5. Obdelava in analiza podatkov	42
4. REZULTATI IN RAZPRAVA	43
4.1. Predstavitev pridobljenih rezultatov zaposlenih.....	44
4.2. Predstavitev pridobljenih rezultatov za delodajalce	58
5. SKLEPI.....	66
6. PREDLOGI	67
7. LITERATURA.....	68
8. POVZETEK	71
DODATEK.....	72

Kazalo tabel:

Tabela 4.1 Rezultati izračunanih hipotez	43
Tabela 4.2 Zaposleni po starosti, spolu in zaposlitvi.....	44
Tabela 4.3 Izobrazba zaposlenih	45
Tabela 4.4 Delovna doba pri delodajalcu	46
Tabela 4.5 Status pred zaposlitvijo.....	47
Tabela 4.6 Vrsta zaposlitve	48
Tabela 4.7 Razlog za sprejem nestandardne zaposlitve	49
Tabela 4.8 Primerjava: standardna - nestandardna oblika zaposlitve.....	50
Tabela 4.9 Dolžnosti delodajalca.....	51
Tabela 4.10 Dejavniki delovnega življenja	52
Tabela 4.11 Obremenjenost na delovnem mestu.....	53
Tabela 4.12 Nagrajevanje	54
Tabela 4.13 Nezadovoljstvo na delovnem mestu	55
Tabela 4.14 Občutki do podjetja in lastnega dela.....	56
Tabela 4.15 Fleksibilne oblike zaposlovanja.....	58
Tabela 4.16 Razlogi za uvajanje fleksibilnega zaposlovanja v podjetju	59
Tabela 4.17 Prednosti uvajanja fleksibilnega zaposlovanja	60
Tabela 4.18 Ugodnosti za zaposlene	61
Tabela 4.19 Fleksibilne oblike zaposlovanja pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo	62
Tabela 4.20 Odpoved zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja	63
Tabela 4.21 Odziv	63
Tabela 4.22 Zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas	64
Tabela 4.23 Se bo delo selilo iz pisarne na dom?.....	64

Kazalo grafov:

Graf 1.1 Danski model zlatega trikotnika.....	31
Graf 1.2 Delež zaposlenih za določen čas	34
Graf 1.3 Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom.....	35
Graf 1.4 Delež zaposlenih preko zaposlitvenih agencij	37
Graf 4.1 Izobrazba zaposlenih.....	45
Graf 4.2 Delovna doba pri delodajalcu.....	46
Graf 4.3 Status pred zaposlitvijo	47
Graf 4.4 Vrsta zaposlitve	48
Graf 4.5 Razlog za sprejem nestandardne oblike zaposlitve	49
Graf 4.6 Nagrajevanje	54
Graf 4.7 Nezadovoljstvo na delovnem mestu.....	55
Graf 4.8 Občutki do podjetja in lastnega dela	56
Graf 4.9 Fleksibilne oblike zaposlovanja	58
Graf 4.10 Razlog uvajanja fleksibilnega zaposlovanja	59
Graf 4.11 Prednosti fleksibilnega zaposlovanja	60
Graf 4.12 Ugodnosti za zaposlene	61
Graf 4.13 Fleksibilne oblike zaposlovanja pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo.	62
Graf 4.14 Odpoved zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja.....	63
Graf 4.15 Se bo delo selilo iz pisarne na dom?	64

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE

Če pogledamo zgodovinsko ozadje in dogajanje na trgu dela, lahko začnemo s tem, da je za trg dela razvitih družb vse do začetka 70. let prevladovala kot standardna oblika trajna zaposlitev, to pomeni zaposlitev za nedoločen čas, obstajala je razmeroma visoka stopnja zaposlenosti, ki je hkrati zagotavljala visoko stopnjo socialne varnosti, le-ta pa je temeljila na visokih zasluških in državi blaginje.

Konec 60. in začetek 70. let prejšnjega stoletja predstavlja obdobje poslabšanja gospodarskih razmer v razvitih družbah, ko le-te niso uspele ohraniti ugodnih gospodarskih kazalcev, se pravi, hitre gospodarske rasti, nizke inflacije, polne zaposlenosti ter trgovinskega ravnotežja. Dva naftna šoka v 70. letih sta bila samo eksterna katalizatorja, ki sta pospešila poslabšanje razmer. Hkrati s temi kazalci sta povečevanje stopnje brezposelnosti in povečevanje revščine v teh družbah postavili pod vprašaj celoten koncept države blaginje.

Temeljne značilnosti gospodarskega in družbenega razvoja v zadnjih skoraj treh desetletjih so: relativno nizka gospodarska rast, povečana konkurenca v svetovnem merilu (globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine), prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, zlasti industrije (prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo), hitro naraščajoči storitveni sektor ter hitrejša tehnološka spremembe. Značilne so tudi strukturna brezposelnost, prehod na ekonomijo, ki temelji na znanju, povečane potrebe po izobraženi delovni sili, izobraževanje in usposabljanje, ki je bolj povezano z delovnim okoljem. K temu pa sodijo še demografsko spreminjanje značilnosti populacije in delovne sile razvitih držav (povečana aktivnost prebivalstva predvsem na račun večje participacije žensk, mladih, imigracije delovne sile iz manj razvitih držav, staranje delovne sile), uvajanje sodelovanja delavcev pri odločanju in skupinsko delo, decentralizacija odločanja, spreminjanje narave delovnega mesta in dela samega – restrukturiranje, z namenom da bi se zmanjšali stroški (vključno s stroški delovne sile) ter povečati fleksibilnost in učinkovitost, hkrati pa pomeni tudi zmanjšano varnost zaposlitve.

Vse te razvojne značilnosti so vplivale tako na spreminjanje celostne podobe sodobnih razvitih družb kot na njihove posamezne dele, torej tudi na delovanje trga dela. Povečala se je raven socialnega tveganja in negotovosti, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so postale vse bolj zabrisane, dinamizirali so se tokovi na trgu dela, kar se kaže skozi

fleksibilizacijo oblik zaposlovanja: zaposlovanje za določen čas, različne oblike skrajševanja delovnega časa, odpuščanje podzaposlenih oziroma preseženih delavcev, naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje trajanja brezposelnosti, naraščanje deleža neformalnih oblik dela (Ignjatovič 2002: 10-11).

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

Kresal (2007: 39) pravi, da so se zahteve po večji prožnosti, fleksibilnosti na trgu dela okrepile predvsem v 1980-90-ih letih po vsem svetu, predvsem tudi v povezavi s procesom globalizacije. Delodajalci so zahtevali predvsem liberalizacijo pravne ureditve prenehanja zaposlitve in sprostitev t.i. fleksibilnih oblik zaposlitve. Zahteve delodajalcev so nato pogosto prevzele v svoje politike tudi vlade v številnih državah, z utemeljitvijo, da naj bi na ta način povečali pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje novih delavcev in s tem posledično reševali (zmanjševali) brezposelnost. Številne države so izpeljale reforme delovne zakonodaje in trga dela v tej smeri. Tudi Slovenija je sledila tem trendom: delovna zakonodaja iz leta 1989-90 in nato novela Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) leta 1991 je sprostila ureditev v tej smeri, sredi 1990-ih let je novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB) uvedla zaposlitvene agencije, prav tako je šel v tej smeri tudi veljavni ZDR iz leta 2002.

1.2. DEFINICIJA FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA

Številni avtorji poudarjajo, da je fleksibilnost kompleksen pojem, ki lahko pomeni različne stvari, zato ga je treba natančneje razgraditi in definirati.

Kresal (2007: 37-38) razlikuje med naslednjimi vrstami fleksibilnosti:

- zunanja numerična fleksibilnost, pri kateri gre za prilagajanje števila delavcev, vključno z zaposlovanjem, odpuščanjem, uporabo različnih oblik zaposlitve,
- notranja numerična fleksibilnost, ki se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur ipd.,
- plačna fleksibilnost, pri kateri gre za prilagajanje plače delovni uspešnosti, rezultatom, poslovnim uspešnosti ipd.,
- funkcionalna fleksibilnost, ki se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v smislu organizacije dela, opredelitve nalog ipd.

Kresal (2007: 38) zaposlovanje za določen čas in začasno delo prek zaposlitvenih agencij uvršča v zunanjo numerično fleksibilnost. Prav tako tudi delo s krajšim delovnim časom, če gre za t.i. »neprostovoljni« krajši delovni čas oziroma novo zaposlovanje delavcev za krajši delovni čas, uvrščajo med oblike zunanje numerične fleksibilnosti, medtem ko se t.i. »prostovoljni« krajši delovni čas, ko gre za prehajanje s polnega na krajši (in potencialno spet nazaj na polni) delovni čas v okviru že zaposlenih delavcev, uvršča v notranjo numerično fleksibilnost, skupaj z različnimi drugimi vidiki (fleksibilne) organizacije delovnega časa. Delo na domu prav tako umešča med zunanjo numerično fleksibilnost, lahko pa se obravnava kot oblika organizacijske, tudi funkcionalne fleksibilnosti. V pretežnem delu se torej obravnavane fleksibilne oblike zaposlitve štejejo za obliko zunanje numerične fleksibilnosti.

Kresal (2007: 39-40) opozarja, da je kljub stališču, da naj bi fleksibilne oblike zaposlovanja spodbudile zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter prispevale k zniževanju brezposelnosti na trgu dela, vedno več študij, ki izkazujejo nasprotna stališča. Pogoste raziskave opozarjajo, da fleksibilnost na trgu dela sama po sebi ne prispeva k rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč ima lahko tudi negativni povratni učinek. Če na kratki rok večja zunanja fleksibilnost zmanjšuje stroške dela in s tem povečuje konkurenčnost, pa so na srednji

in dolgi rok lahko učinki povsem drugačni. Numerična fleksibilnost na srednji in dolgi rok lahko povzroči poslabšanje poslovne uspešnosti, ker vpliva v smeri zmanjševanja inovativne sposobnosti podjetja in v smeri zmanjševanja produktivnosti delavcev, medtem ko je funkcionalna fleksibilnost povezana z zagotavljanjem večjih možnosti usposabljanja in izobraževanja delavcev, kar pozitivno vpliva na produktivnost delavcev. Zmanjševanje stroškov dela je lahko ena pot k večji konkurenčnosti, druga metoda za povečanje konkurenčnosti pa je inovativnost, za katero se zdi, da poglavitno vpliva na rast, posledično pa tudi na zaposlovanje. Fleksibilne oblike zaposlitve namreč pomenijo manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetjem, kar posledično lahko negativno vpliva na produktivnost in kreativnost, in inovativnost delavcev oziroma podjetij. Poleg tega je tudi interes delodajalcev za vlaganje v izobraževanje, usposabljanje in razvoj delavcev v tem primeru bistveno manjši. Poudarja se pomen "stalnih" delavcev (delavci zaposleni v stabilnejših oblikah zaposlitve), saj naj bi pozitivno vplivali na produktivnost in uspešnost poslovanja.

Kresal (2007: 40-41) meni, da je pri obravnavi fleksibilnih oblik zaposlitve problematičen pojav segmentacije trga dela. To je pojav dvotirnega trga dela, kjer imamo dve "vrsti" delavcev. Poleg "redno" zaposlenih delavcev z določeno delovnopravno varnostjo se oblikuje tudi vedno večja skupina "izločenih" delavcev s slabšim delovnopravnim položajem. Pojav fleksibilnih oblik zaposlitve se povezuje tudi s pojavom zaposlenih revnih. Na eni strani poudarjajo, da je potrebno sprostiti možnosti zaposlovanja in da fleksibilne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje in nova delovna mesta, vendar po drugi strani ugotavljajo, da določeni delavci, kljub temu da so zaposleni, postanejo revni in si kljub temu da so zaposleni, ne morejo zagotoviti dostojnega preživetja. Ljudje kljub zaposlitvi ostanejo na "robu", soočajo se z nevarnostjo socialne izključenosti, država pa na drugi strani nosi odgovornost zagotavljati tem ljudem socialni minimum z različnimi socialnovarstvenimi dajatvami iz sistema socialne varnosti. Poleg slabšega dohodkovnega in zaposlitvenega položaja delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve tudi fleksibilnost, negotovost zaposlitve sama lahko pomeni slabši socialno-ekonomski 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...

Eden od možnih pristopov k opredelitvi fleksibilnih oblik dela je, da jih primerjamo s t.i. **standardno obliko**. Standardno obliko zaposlitve lahko opredelimo kot zaposlitev delavca, ki dela za nedoločen čas s polnim delovnim časom na sedežu delodajalca in pod njegovim nadzorom, pri čemer delavec v zameno za delo dobiva plačilo. **Fleksibilne (nestandardne) oblike** dela so torej vse tiste, ki odstopajo od omenjene standardne oblike delovnega razmerja.

ZDR v 10. poglavju prvič v celoti ureja naslednje fleksibilne oblike zaposlovanja, in sicer:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku,
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del,
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu,
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

V diplomski nalogi bom predstavila naslednje nestandardne oblike dela in zaposlitve: zaposlitev za določen čas, zaposlitev preko agencij za zagotavljanje začasnega dela, zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za opravljanje dela na domu.

1.3. NAJPOGOSTEJŠE FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTVE IN DELA V SLOVENIJI

1.3.1. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

»Pogodba o zaposlitvi za določen čas je atipična oblika delovnega razmerja, ki se razlikuje od tipične po tem, da je trajanje delovnega razmerja časovno omejeno in da preneha avtomatično s potekom tako določenega časa.« (Marta Klampfer 2005: 1621)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas ima tako že vnaprej določen čas trajanja oziroma trenutek izteka pogodbe; ta trenutek izteka je opredeljen bodisi koledarsko, torej z določenim datumom, ali pa opisno, z objektivnim dejavnikom (npr. z vrnitvijo odsotnega delavca na delovno mesto, prenehanje začasno povečanega obsega dela ipd.).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se mora vedno skleniti v pisni obliki. Po drugem odstavku 10. člena ZDR se domneva, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za nedoločen čas, če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki. Enaka zakonska domneva velja tudi, če v pogodbi o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen.

1.3.1.1. Enako obravnavanje

Zakonodajalec je načelo nediskriminacije določil v 55. členu ZDR. Pogodbene stranki imata med trajanjem delovnega razmerja za določen čas enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če z zakonom ni drugače določeno.

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ima možnost skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas tudi brez objave, če delodajalec, pri katerem je zaposlen, zaradi sprostitev delovnih mest zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, mora o prostih delovnih mestih oziroma o javni objavi prostih delovnih mest za nedoločen čas, pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na svojem sedežu. S tem delodajalci delavcem, zaposlenim za določen čas, zagotovijo enake možnosti za dostop do stalnega delovnega mesta kakor drugim delavcem.

1.3.1.2. Dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je dopustno skleniti samo v taksativno določenih primerih iz 52. člena ZDR. Skupna značilnost v zakonu taksativno naštetih primerov je, da gre pri večini za začasno potrebo po delu delavca iz različnih okoliščin :

- začasno povečan obseg dela,
- začasna odsotnost delavca,
- začasna narava dela,
- sezonsko delo,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- zaposlitev poslovodne osebe in vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- usposabljanje ali izobraževanje delavca,
- javna dela ali druge začasne oblike ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izvedba (začasnih) projektno organiziranih del,
- uvajanje novih programov ali izboljšav delovnega procesa,
- delo imenovanih delavcev v času trajanja mandata.

Našteti zakonski primeri, v katerih je dopustno skleniti pogodbo za določen čas, niso zaključeni, saj zadnja alineja 52. člena ZDR določa, da se lahko takšna pogodba sklene tudi v drugih primerih, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Tako lahko na primer delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, z enim od prijavljenih kandidatov, tudi če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela (20. člen ZDR-A¹).

¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih

V skladu s 24. členom ZDR se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene brez objave le, če gre za:

- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem programu na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe in prokuriste.

1.3.1.3. Časovna omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Po 53. členu ZDR delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb za določen čas z istim delavcem za isto delo, če bi taka pogodba (oziroma več takih pogodb) trajala več kot dve leti. Pri tem trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja. ZDR je predvidel tudi prehodno obdobje, v katerem bodo delodajalci pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko sklepali za čas do treh let. To možnost bodo imeli manjši delodajalci do leta 2010, večji pa so imeli to možnost do leta 2007.

Časovna omejitev maksimalnega dveletnega trajanja pa ni določena za nekatere primere, ki tudi dopuščajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer v primerih, ko gre:

- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- za zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas,
- za poslovodne osebe in vodilne delavce,
- za voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat

Časovna omejitev tudi ne velja za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je organizirano projektno. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba

o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

1.3.1.4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V 75. členu ZDR je določeno, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Natančneje pa so načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas določeni v 77. členu ZDR. Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno, ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha tudi, če se pred potekom časa, za katerega je bila sklenjena, o tem sporazumeta pogodbeni stranki, ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Nekoliko problematična se mi zdi določba, da brez odpovednega roka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Tako denimo se delavec, ki je nadomeščal začasno odsotnega delavca, znajde v težkem položaju, ko se odsotni delavec nepričakovano vrne na delovno mesto (denimo zaradi ozdravitve, ki je bila hitrejša, kot so pričakovali).

Tudi nemška zakonodaja za primer, če čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni določen s koledarskim rokom, predpisuje minimalni odpovedni rok: pogodba o zaposlitvi sicer še vedno poteče s prenehanjem razloga, za katerega je bila sklenjena, a v nobenem primeru ne poteče pred potekom dveh tednov od vročitve pisnega obvestila delavcu o datumu izpolnitve namena in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Za t.i. dolgotrajnejšo zaposlitev za določen čas (vezano na čas življenja določene osebe ali na čas, ki je daljši od petih let), TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz) določa, da jo delavec lahko odpove po poteku petih let, a z odpovednim rokom šestih mesecev (Kresal 2001: 338-339).

Ureditev, kjer je delodajalec nekaj časa pred izpolnitvijo namena ali prenehanja razloga dolžan o tem obvestiti delavca, se mi zdi bolj primerna in morda bi jo kazalo uporabiti tudi pri nas.

1.3.1.5. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve za določen čas za delavce

Delo za določen čas je lahko idealna priložnost, sploh za mlade, ki vstopajo na trg dela, da se lahko preizkusijo v različnih poklicih na različnih delovnih mestih. Tako najdejo svoj življenjski poklic, razvijejo svojo identiteto, si nabirajo izkušnje in navezujejo poslovne stike. To je dobro, ker je to življenjsko obdobje čas, ko jim nestalne oblike zaposlitve ustrezajo kot način njihovega življenja.

Vendar se ljudje med seboj razlikujejo, nekateri so takšni, da jim ni težko preklopiti iz enega delovnega okolja v drugega, hitro navežejo stik, ali jim pač oblika za določen čas ustreza iz določenih razlogov, drugi pa so popolno nasprotje temu. Imajo raje stalno okolje oziroma zavest o tem, da imajo stalno zaposlitev in stalne/redne dohodke. Neradi tvegajo in morda želijo razvoj kariere znotraj enega delovnega okolja.

Po drugi strani pa so začasno zaposleni delavci pod psihičnim pritiskom, še posebej, ko se bliža čas izteka pogodbe in ne vedo, ali jim bo le ta podaljšana ali ne, torej ali si naj iščejo drugo zaposlitev ali ne. Še težje je, če morajo zaposleni za določen čas skrbeti za družino oziroma so v obdobju, ko jo morda načrtujejo. Zaposleni za določen čas niso zadosti kredibilni, da bi dobili kakršenkoli bančni kredit, brez katerega si je dandanes težko začeti ustvarjati samostojno življenje.

Pomanjkljivosti zaposlovanja za določen čas se kažejo predvsem v slabšem delovnopravnem položaju in manjši socialni varnosti zaposlenih za določen čas v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas. Poleg tega so pomanjkljivosti tudi v zmanjšanih možnostih takšnih zaposlenih za izobraževanje in napredovanje. Zmanjšanje možnosti izobraževanja in napredovanja pa izhajajo predvsem iz kratkotrajnosti oziroma določenosti trajanja delovnega razmerja.

1.3.1.6. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve za določen čas za delodajalce

Zaposlovanje za določen čas je z vidika podjetij bolj varno, saj lahko po preteku obdobja pogodbe o delu obnovijo ali pa ne, odvisno od potreb in možnosti. Prav tako je lahko prednost podjetja v tem, da v času, ko je nov delavec zaposlen za določen čas, preizkusijo njegove sposobnosti, kompetence, njegov odziv na delovno okolje in prilagoditev ter primernost dela.

Za podjetje pa ni nujno samo pozitivno, da so delavci zaposleni za določen čas, kajti v primeru, da se večji del delavcev ves čas menja, je to lahko tudi rizično za organizacijsko klimo. Delavci se med seboj ne poznajo dobro, težko se navežejo na organizacijo, zavedajo se, da niso tam za stalno, morda se želijo še bolj dokazati v očeh delodajalcev in zato postavljajo vse večje norme, kar lahko povzroča konflikte tudi med samimi delavci. Novi delavci morajo tudi vedno znova pridobivati znanja za potrebe delovnega mesta, kar tudi ni nujno poceni za delodajalce.

1.3.2. POGODBA O ZAPOSLOTVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je relativno nova oblika delovnega razmerja, ki je v slovenskih pravnih predpisih prvič omenjena leta 1998 v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Pravno urejena pa je bila leta 2002 v ZDR, ki je začel veljati s 1. januarjem 2003.

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je nastalo kot posledica več dejavnikov:

- a) potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij, ki izhajajo iz novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovske storitve na pogodbenike,
- b) deregulacije, ki odpravlja monopol javnih služb na področju posredovanja dela in zaposlitev, katere namen je izboljšati fleksibilnost trga dela, dvigniti kakovost storitev in ponuditi iskalcem zaposlitve najboljše možne rešitve oziroma povečati njihove zaposlitvene možnosti,
- c) povpraševanja delavcev po občasnem delu,
- č) politike javnih služb za zaposlovanje, ki na temelju outsourcinga² določene storitve prenašajo na omenjene agencije,
- d) hkrati je sposobnost adaptacije, ki jo prinaša tudi zaposlitev pri agenciji, postala norma tistih, ki želijo obdržati delo (Kohot 2003: 444).

² Prenos dejavnosti na druge izvajalce.

Za to vrsto pogodbe o zaposlitvi gre, ko je delodajalec določenega delavca napoti, "prepusti" drugemu podjetju, tako da delavec, sicer zaposlen pri prvem podjetju (agenciji za zaposlovanje), svoje delo opravlja pri drugem oziroma v korist drugega podjetja. Gre za t.i. tristransko zaposlitveno razmerje. Ker so posamezne napotitve delavca k drugemu uporabniku lahko le časovno omejene, se označuje ta oblika zaposlitve tudi kot začasno delo (Kresal 2007:29).

Pogodba o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo se lahko sklene za nedoločen ali za določen čas. 59. člen pa časovno omejuje napotitev delavca s strani agencije na delo k drugemu uporabniku. Uveljavlja se časovna omejitev največ enega leta, pri čemer pa je treba upoštevati, da se v to obdobje štejejo tudi prekinitve dela, ki trajajo manj kot mesec dni. Omejitev je predvidena za isto delo z istim delavcem pri posameznem uporabniku.

Delodajalec – agencija za začasno delo ne sme napotiti delavca k uporabniku:

- če bi delavec s svojim delom pri uporabniku nadomeščal pri uporabniku redno zaposlene delavce v času, ko ne delajo zaradi zakonite stavke,
- če bi uporabnik uporabljal to obliko opravljanja dela neposredno oziroma v času enega leta po izvedenem postopku kolektivnega odpuščanja delavcev, ki so bili pri njem redno zaposleni,
- ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti.

Posebnosti pogodbe o zaposlitvi med delavcem in agencijo za zagotavljanje začasnega dela (60. člen ZDR):

- Delavec in agencija se v pogodbi dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.
- Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevanje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

- V pogodbi med agencijo in uporabnikom se določi tudi višina nadomestila plače v primeru predčasnega prenehanja dela delavca pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače.

ZDR v svojem 61. členu določa, da mora uporabnik pred začetkom dela delavca obvestiti agencijo o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Podjetje in agencija pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika, delavec pa mora biti pisno obveščen o pogojih dela, pravicah in obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

Pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca so opredeljene v 62. členu ZDR. Delavec in podjetje uporabnik medsebojno nista povezana z nobeno pogodbo, a ko se delavec vključi v uporabnikov delovni proces, mora izpolnjevati svoje delovne obveznosti po navodilih in pod nadzorom uporabnika. V primeru kršenja obveznosti s strani delavca pa so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitve pri delodajalcu - agenciji. Uporabnik mora začasnemu delavcu, ki je v skladu s predhodnim dogovorom med agencijo in uporabnikom napoten na delo:

- zagotavljati delo,
- zagotavljati varne delovne razmere,
- varovati delavčevo osebnost, zasebnost in dostojanstvo,
- zagotavljati povračilo stroškov v zvezi z delom,
- zagotoviti delavcu odsotnost z dela iz upravičenih razlogov,
- spoštovati zakonske določbe, določbe kolektivnih pogodb ali splošnih aktov v zvezi z omejitvami delovnega časa, odrejanjem nadurnega dela, začasnim prerazporejanjem delovnega časa, opravljanje nočnega dela, zagotavljanje odmora in počitka,
- zagotavljati izobraževanje ali usposabljanje delavcu,
- upoštevati posebne varstvene določbe za posebej varovane kategorije delavcev.

V primeru uporabnikovega kršenja pravic ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela.

1.3.2.1. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve preko agencij za zagotavljanje začasnega dela za delavce

Agencija sama išče delo za svoje stranke. Na ta način iskalec zaposlitve prihrani precej časa, saj je obveščen o prostih delovnih mestih, ki so na voljo in ustrezajo njegovi izobrazbi in sposobnostim. Po tej plati agencija v bistvu zanj opravi selekcijo, kar pomeni, da mu ni potrebno samemu iskati oglasov, v katerih so navedeni kriteriji, po katerih ustreza zahtevam podjetij. Na tem področju še obstajajo določene pomanjkljivosti, vendar se stvari izboljšujejo. Ena takih stvari je obveščanje strank o prostih delovnih mestih na internetu. Ko so agencije pričele z obveščanjem o prostih delovnih mestih preko elektronske pošte, so iskalci zaposlitve dobivali vse mogoče ponudbe ne glede na smer in stopnjo izobrazbe. Danes so stvari natančneje določene, saj računalniški program na podlagi podatkov o iskalcu zaposlitve in na drugi strani podatkov o ponudbi delovnih mest podjetij, ki jih najde v bazi podatkov agencije, poišče kombinacije, ki ustrezajo. To pomeni, da kandidat dobi obvestilo le o tistih delovnih mestih, ki ustrezajo njegovi izobrazbi (Velečič 2002: 32).

Za nekatere predstavlja tovrstna zaposlitev možnost usklajevanja z ostalimi življenjskimi dejavnostmi, možnost dodatnega zaslužka ali pa le bolj dinamično življenje, saj ni nujno, da opravlja naloge s polnim delovnim časom. Lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja je predvsem pomembno za ženske, ki skrbijo za družino.

Čeprav ZDR predvideva tako sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas kot določen čas, je pravzaprav prevladujoč model, ki se uveljavlja v praksi, da zaposlitvene agencije s svojimi delavci, ki jih nato napotijo na delo k neposrednim uporabnikom, sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer praviloma le za čas posamezne napotitve k neposrednemu uporabniku. Opozarja se na relativno slabši delovnopравни in socialnoekonomski položaj teh delavcev, na negotovost zaposlitve, na domnevno številnejše kršitve njihovih pravic, nespoštovanje načela enakega obravnavanja, ko se jim ne zagotavljajo vse pravice v istem obsegu kot pri uporabniku neposredno zaposlenim delavcem (Kresal 2007: 54).

1.3.2.2. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve preko agencij za zagotavljanje začasnega dela za podjetje uporabnika

Ta oblika zaposlitve prispeva k večji fleksibilnosti podjetja, ki na ta način prilagaja količino delovne sile nihanjem v proizvodnji in povpraševanju. V podjetju se zmanjša obseg aktivnosti in stroškov, ki se vežejo na zaposlitev delavcev. Agencija prevzame vse aktivnosti, ki bi jih ob zaposlitvi v podjetju moralo izvajati podjetje. Podjetje ohrani le funkcije, ki se vežejo na delovni proces, in običajno opravi končen izbor kandidatov. Podjetju se skrajša čas od potrebe po delavcu do nastopa dela, še posebej, če je ustrezen kader že na voljo v agenciji (Kohot 2003: 452).

Kadar gre za kadre, ki jih je, podobno kot pripravnike, potrebno usposabljanje za delo, se vsaj v začetnem obdobju lahko pojavlja več napak v proizvodnji, kar se posledično kaže v manjši produktivnosti, nižji kakovosti in višjih proizvodnih stroških. Ko kadri po določenem času zapustijo podjetje, se celoten krog usposabljanja ponovi (Kohot 2003: 452).

1.3.3. POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

1.3.3.1. Sestavine pogodbe

Obvezna sestavina vsake pogodbe o zaposlitvi je tudi določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Za opredelitev te vrste zaposlitve je zato bistvenega pomena opredelitev časa, ki se pri konkretnem delodajalcu šteje za polni delovni čas. Zaposlitev za kakršenkoli krajši delovni čas od tako določenega polnega delovnega časa se šteje za zaposlitev za krajši delovni čas. V pogodbi o zaposlitvi je treba določiti tudi samo trajanje tako določenega krajšega delovnega časa. Delavec lahko sklene tudi več takih pogodb z več delodajalci, da tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom.

Če se med trajanjem pogodbe o zaposlitvi spremeni ta delovni pogoji, se sklene nova pogodba o zaposlitvi (drugi odstavek 47. člena ZDR), kot to ureja ZDR v poglavju o spremembi ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin.

S pogodbo o zaposlitvi je treba dogovoriti, ali delavcu, ki sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom, delodajalec lahko naloži delo preko dogovorjenega delovnega časa. Če taka

določba v pogodbi o zaposlitvi ni dogovorjena, delodajalec ne more delavcu naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, četudi bi se pri njem pojavila potreba po takem delu. Delavec pa bo dolžan opraviti dodatno delo zaradi odpravljanja ali preprečevanja posledic v primeru naravnih ali drugih nesreč po 144. členu ZDR.

Naslednja obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, v primeru da delavec sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci, predstavljajo obveznosti delavca in delodajalca o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. Pri tem je treba upoštevati, da so delodajalci dolžni zagotoviti delavcu sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo (65.člen ZDR).

1.3.3.2. Načelo enakega obravnavanja delavca v zvezi z njegovimi pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

ZDR določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štirih tednov, ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajši delovni čas od polnega. Daljše trajanje dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, kar pomeni, da bo tak delavec upravičen tudi do tako določenega daljšega trajanja dopusta, če bo izpolnjeval pogoje, na podlagi katerih se dodatni dnevi dopusta priznavajo delavcem (zahtevnost dela, družinsko razmerje, invalidnost...).

Pravica do odmora med delovnim časom se na podlagi zakona zagotavlja tudi delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, vendar najmanj štiri ure na dan. Odmor med delom, ki sicer traja 30 minut, se takim delavcem zagotavlja v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, vendar manj kot štiri ure na dan, nimajo pravice do odmora. Glede dnevnega in tedenskega počitka ZDR ne določa za krajši delovni čas

posebnosti, zato se zagotavljata pravici v enakem obsegu, kot gresta delavcem s polnim delovnim časom.

Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, imajo pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Enako varstvo, kot je zagotovljeno delavcem s polnim delovnim časom, je treba zagotoviti tudi part-time delavcem v zvezi s pravico do organiziranja, kolektivnih pogajanj in nastopanja kot predstavnikov delavcev.

V zvezi s plačilom za delo ZDR ne vsebuje posebnih določb, ki bi se nanašale na obravnavano pogodbo. Plača se torej praviloma določa na enak način kot za delavce s polnim delovnim časom, uresničuje pa se v sorazmerju z obsegom dela.

ZDR določa tudi posebne obveznosti delodajalca glede obveščanja in informiranja pri njem zaposlenih delavcev s krajšim delovnim časom, kadar in če se pri njem pojavi potreba po zaposlitvi novih delavcev s polnim delovnim časom. Delodajalec mora o objavi prostih delovnih mest za polni delovni čas pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca.

Zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pred tem pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom, je določena tudi kot ena od izjem, v katerih se lahko sklene delovno razmerje brez predhodne javne objave.

1.3.3.3. Krajši delovni čas v posebnih primerih

Zakon določa pravico delavca, da v določenih okoliščinah lahko prične delati s krajšim delovnim časom od polnega, čeprav ima sicer sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom. Tako je delodajalec dolžan zagotavljati delavcu pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom (191. člen ZDR), oziroma v okviru varstva starejših delavcev zagotavljati delavcu pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom, če se delavec delno upokoji (202. člen ZDR), ter v okviru posebnega varstva delovnih invalidov zagotavljati pravico opravljati delo s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (200. člen ZDR). V vseh teh primerih se mora navedena pravica

uresničevati tako, da je delavcu omogočen po njegovi volji ponoven prehod nazaj na zaposlitev s polnim delovnim časom, ko odpadejo razlogi oziroma ko ni več okoliščin, zaradi katerih je delavec pred tem uveljavil pravico do prehoda na delo s krajšim delovnim časom.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (66. člen ZDR). Na podlagi citirane zakonske norme ima tak delavec 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 z zakonom ni drugače določeno (Kresal 2002: 253). ZDR za to kategorijo delavcev izrecno prepoveduje možnost naložitve opravljanja dela preko dogovorjenega delovnega časa s strani delodajalca, in sicer tako v primerih nadurnega dela kot v primerih naložitve dodatnega dela v primerih naravne in druge nesreče (drugi odstavek 145. člena ZDR). Ta prepoved velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (147. člen ZDR).

1.3.3.4. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve s krajšim delovnim časom za delavce

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom zaposlenim omogoča lažje usklajevanje delovnega področja z zasebnim življenjem, saj zaposlenim prinaša več prostega časa, ki je vse bolj cenjena dobrina. Zaposlenim tudi omogoča več časa za izobraževanje, ki je v današnjem času vse bolj pomembno (npr. za podiplomski študij ali pa študij ob delu). Zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko olajša vstop na trg dela, saj nekateri na začetku ne želijo delati s polnim delovnim časom. Starejšim delavcem pa omogoča, da lahko postopoma izstopajo s trga dela. Takšna oblika zaposlitve omogoča tudi lažje ponovno vračanje dolgoletno brezposelnih na trg dela in je v veliko pomoč zaposlenim z zmanjšanimi delovnimi zmoglostmi (Škofljanec 2002: 14).

Pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom lahko navedemo tudi nekatere pomanjkljivosti. Za zaposlene s krajšim delovnim časom predstavlja takšna oblika zaposlitve nižjo plačo, pa tudi manjše možnosti za napredovanje in profesionalni razvoj ter manjšo socialno varnost. 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 v tem primeru njihov prosti čas ne ujema s prostim časom ostalih (Škofljanec 2002: 15).

1.3.3.5. Prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve s krajšim delovnim časom za delodajalce

Delavci so bolj zbrani, če delajo krajši delovni čas, zato se povečata produktivnost in intenzivnost dela, s tem pa tudi konkurenčnost podjetja. Zakonodaja v večini evropskih držav omejuje število nadur in za nadure zahteva višje plačilo, zato je za podjetja, v katerih pogosto prihaja do sicer nerednega povečanja obsega dela, bolj ugodno zaposliti delavce s krajšim delovnim časom. Večja fleksibilnost razpoložljive delovne sile omogoča delodajalcu izpolnitev nepričakovanih naročil, s tem pa se povečata tako dobiček kot tudi konkurenčnost podjetja (Škofljanec 2002: 15).

Kritiki zaposlovanja s krajšim delovnim časom pa opozarjajo tudi na možnost upadanja delavske solidarnosti. Različno obravnavanje zaposlenih s polnim delovnim časom in zaposlenih s krajšim delovnim časom lahko pretirano zmanjša povezanost med zaposlenimi in na ta način negativno vpliva na skupno udejstvovanje za uresničevanje pravic delavcev. Vzrok za upadanje delavske solidarnosti je lahko tudi v manjšem zanimanju zaposlenih s krajšim delovnim časom za dogajanje v podjetju. V tem primeru krajši delovni čas nastopi kot dejavnik nižje stopnje identifikacije zaposlenih s podjetjem in zaposlenimi za polni delovni čas (Škofljanec 2002: 15).

1.3.4. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

Za delo na domu se štejejo tista dela, ki se opravljajo na delavčevem domu ali v prostorih po njegovi izbiri, ki se razlikujejo od delovnega prostora delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (67.člen ZDR).

Pomemben kriterij za delo na domu je kraj opravljanja dela. Pri določitvi delovnih prostorov je pomembno, da si jih delavec določi sam in da morajo biti zunaj sedeža delodajalca, kar določita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi.

Delovno razmerje za opravljanje dela na domu se lahko sklene za nedoločen ali določen čas, poln delovni čas, krajši delovni čas, poln delovni čas pri več delodajalcih ali kot dopolnilno delo.

Delavec si praviloma delovni čas organizira sam, zato delodajalcu pri organiziranju dela ni treba upoštevati omejitve glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka (157.člen ZDR). Pomembno je, da mu določi tolikšen obseg dela, ki ga delavec lahko opravi v normalnih delovnih razmerah in določenem delovnem času, polnim ali krajšim, 40 ur na teden z ustrezno razporeditvijo delovnega časa. Poraba delovnega časa je pomembna zaradi zagotavljanja pravic do odmora, počitka in dopusta, priznavanja dela plače za delovno uspešnost, morebitnih dodatkov in podobno.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o obveznem dnevnem delovnem času oziroma dosegljivosti zaradi medsebojnih komunikacij. Prav tako je v pogodbi o zaposlitvi smiselno določiti povračila stroškov prevoza na sedež delodajalca in druge stroške (kilometrina, izobraževanje).

1.3.4.1. Obveznosti delodajalca

Pri ureditvi pravic in obveznosti delavcev, ki delajo na domu, je treba izhajati iz temeljnega načela enakega obravnavanja delavcev, ki delajo na domu, z drugimi delavci. Delavec, ki opravlja delo na domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

Praviloma mora delodajalec zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material za opravljanje dela (41.člen ZDR). Delavec in delodajalec pa se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da delovne prostore in druga sredstva za delo (stroje, računalnik in drugo) ter material zagotovi delavec. V takem primeru je delavec upravičen do nadomestila za uporabo sredstev in povrnitve stroškov za nakup materiala. Glede na naravo delo na domu delavec zagotovi vsaj delovne prostore, trpi pa tudi določene stroške za porabo energije, telekomunikacijske storitve idr (Belopavlovič 2003: 286-287).

Čeprav delavec opravlja delo na domu, je delodajalec kot nosilec delovnega procesa dolžan zagotavljati varne in zdrave pogoje dela na domu v skladu z zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu. O nameravanem organiziranju dela na domu je delodajalec dolžan pred začetkom dela delavca obvestiti inšpekcijo za delo (67. člen ZDR). Inšpektor pa lahko v skladu s 70. členom ZDR delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo bodisi za delavce bodisi za okolje.

1.3.4.2. Prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delavce

Delavci imajo pri takšni obliki zaposlitve večjo izbiro glede kraja opravljanja dela, npr. izbira cenejših predelov mesta. Delo na domu ponuja delavcem tudi možnost prilagajanja delovnega prostora lastnim željam. Ta oblika prinaša tudi večje možnosti za zaposlitev delavcev s podeželja ter oseb s posebnimi potrebami, saj svoje delo lahko opravljajo doma. Vendar se pogosto dogaja, da delavec nima zagotovljenega primerne delovnega prostora, ki mora biti ločen od bivalnih prostorov. Opravljanje dela v neustreznih prostorih ne omogoča zahtevane ravni profesionalnosti, poleg tega pa tudi meja med delovnim in zasebnim področjem življenja postaja vse manj izrazita. Vse to se kaže v samem poteku dnevnega življenja delavca. Delavec lahko izgubi sposobnost omejitve zgolj na delovni čas ali na prosti čas, to pa lahko povzroči preveč stresnih situacij za delavca in nižjo stopnjo produktivnosti pri delu.

Ta oblika dela lahko odpravlja nepotrebne prekinitve dela, ki so na delovnem mestu v podjetju včasih prepogosto prisotne. Možnost neprekinjenega dela omogoča tudi večjo produktivnost in večji zaslužek. Vendar pa nepotrebne prekinitve dela tudi pri delu na domu niso popolnoma odpravljene. Prepogoste obiske sodelavcev in številne nepotrebne telefonske klice, ki jih je težko odsloviti, lahko nadomestijo sosedje, prijatelji in družinski člani.

Delavec na domu je prikrajšan za družbo in pomoč sodelavcev, izmenjavo mnenj, izkušenj, socialne integracije pri delu ter podpore pri opravljanju dela. Možna je tudi izguba občutka pripadnosti podjetju.

Delo na domu omogoča prihranek časa in stroškov, saj ni potreb po dnevnih migracijah iz kraja bivanja na delovno mesto v podjetju. S tem s zmanjša tudi število prometnih nesreč ter zastojev v mestnih središčih.

1.3.4.3. Prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delodajalce

Prednost za delodajalca je, da podjetje pridobi možnost, da zadrži visoko usposobljene delavce in razne strokovnjake, ki si zaradi različnih vzrokov želijo delati doma (npr. matere na porodniškem dopustu, vključitev zelo oddaljenih sodelavcev ipd.). Takšno podjetje lahko postane bolj privlačno za bodoče zaposlene, saj na ta način izkazuje svojo prilagodljivost.

Delodajalec prihrani finančna sredstva pri delovnih in drugih prostorih ter opremi, saj nima stroškov nakupa ali najema, vzdrževanja ter prilagajanja. Poleg tega pa delodajalec tudi nima stroškov nadomestil za prevoz in malico delavcev.

Pri delu na domu lahko nastane tudi problem glede profesionalnega razvoja delavca, saj delavec svoje delo opravlja na domu in delodajalec ne more neposredno spremljati opravljanje dela. Možno je, da delavec dela v neprimernem delovnem prostoru, to pa se lahko kaže v manjši produktivnosti pri delu. Zaradi manjšega števila ali manjše kvalitete stikov med zaposlenimi lahko občutek pripadnosti podjetju upade. Problemi se pokažejo tudi pri komuniciranju med delavci in delodajalci, saj posredno komuniciranje ni tako učinkovito kot neposredno.

1.3.4.4. Delo na daljavo (teledelo)

Delo na daljavo je posebna oblika dela na domu, ki jo opredeljuje uporaba informacijske in telekomunikacijske tehnologije. Razvoj takšne tehnologije pa je v prvi vrsti sploh omogočil nastanek takšne oblike dela. Delo na daljavo se pojavlja v različnih oblikah. Nekaterim predstavlja način življenja in dela, drugim pa možnost izogibanja pritiskom in prekinitvam, ki se pojavljajo na klasičnih delovnih mestih. Ločimo štiri različne vrste dela na daljavo:

- delo na daljavo, ki ga delavec opravlja na svojem domu,
- mobilno delo na daljavo, ki ga delavec opravlja na različnih lokacijah,

- delo na daljavo v dislociranih enotah, ki je nadzorovano s strani delodajalca in
- delo na daljavo, ki ga delavec opravlja iz telecentrov (Škofljanec 2002: 23).

V današnjem času je delo vse bolj profesionalizirano, to pa tudi omogoča, da se lahko opravlja na daljavo. Za delo na daljavo so primerna dela, pri katerih posameznik lahko dela sam in praviloma ne potrebuje osebnih stikov ter neposrednega sodelovanja s sodelavci. Za takšno obliko dela morata biti v čim večji meri izpolnjena dva pogoja: čim boljša telekomunikacijska infrastruktura, ki omogoča stalne stike med teledelavcem in delodajalcem, in čim večja prepričanost vodstva, da zaposlenega pri opravljanju njegovega dela ni potrebno neposredno nadzorovati (Škofljanec 2002: 23).

Delo teledelavcev je v primerjavi s klasičnim delom na domu bolj cenjeno in temu ustrezno tudi bolje plačano. Delo na daljavo ni nič bolj preprosto in manj zahtevno kot delo v pisarni (delavnici, poslovnem objektu, na terenu), temveč pogosto celo bolj zahtevno ter intenzivno, še zlasti na začetku, ko si teledelavec šele ustvarja svoj ugled.

Zaradi čedalje večje konkurence bo v prihodnosti potrebno za celo vrsto storitvenih dejavnosti zagotoviti časovno neprekinjen in neomejen dostop do potrebnih storitev. Zagotovitev takšnega dostopa je v številnih dejavnostih možna v obliki teledela (npr. telenakupovanje, telesvetovanje, telefinance, teleizobraževanje...). S tem pa se odpirajo tudi številna nova področja dela in nove možnosti zaposlovanja (Škofljanec 2002: 25).

1. 4. PROŽNA VARNOST – FLEXICURITY

Prožna varnost pomeni visoko delovno prožnost posameznika na trgu dela in varno ekonomsko in socialno okolje, ki tako omogočata posamezniku, da je delovno fleksibilen brez skrbi za svojo socialno in ekonomsko varnost (Ignjatovič 2006:142).

Cilj prožne varnosti je zagotoviti, da bi lahko državljani uživali visoko stopnjo varnosti zaposlitve, torej možnost, da kadar koli v aktivnem življenju brez težav najdejo zaposlitev in da imajo dobre možnosti za poklicni razvoj v hitro se razvijajočih gospodarskih okoljih (Kresal 2007: 479).

Koncept prožne varnosti je bil razvit v skandinavskih državah. Ta koncept je del social-demokratskega tipa države blaginje, ki med drugimi poudarja visoko socialno varnost, zagotavlja pa jo predvsem s progresivno davčno stopnjo in z drugimi specifičnimi ukrepi države blaginje (med drugimi tudi z močno razvitim socialnim dialogom, družbeno odgovornostjo delodajalcev in visoko delovno kulturo delavcev).

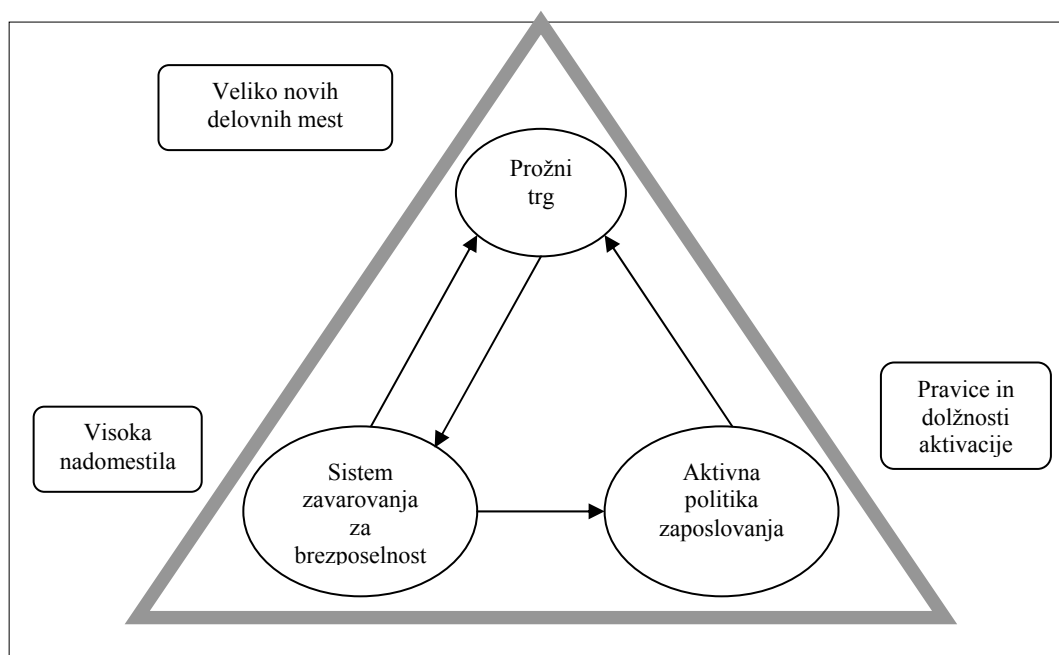
V Sloveniji se je koncept »flexicurity« prvič znašel v uradnih dokumentih v Strategiji razvoja Slovenije v letu 2005. Zatem je postal eden od pogosteje omenjenih konceptov tako v uradnih dokumentih (Usmeritve ekonomskih in socialnih reform za povečanje gospodarske rasti in zaposlovanja in Program reform za doseganje ciljev Lizbonske strategije v Sloveniji) kot v sodobni politični govorici, k čemur je prispevala tudi EU s svojimi priporočili. EU poudarja prav iskanje ravnotežja med prožnostjo in varnostjo (Ignjatovič 2006: 142).

V okviru razprav in iskanja rešitev se pogosto izpostavlja danski model kot primer najboljše in najuspešnejše rešitve razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo.

Danski model zlatega trikotnika (Graf 1.1.), ki je uporabljen kot model za izdelavo slovenske različice, kaže tri najpomembnejše dele danskega koncepta prožne varnosti:

1. prožni trg dela, ki ponuja veliko prostih delovnih mest, ki so na voljo tistim, ki so izgubili delo oziroma ga želijo zamenjati,
2. velikodušen sistem zavarovanja za brezposelnost, ki zagotavlja visoka nadomestila tistim, ki jim ni uspelo hitro najti nove zaposlitve, in s tem prispeva k njihovi visoki socialni varnosti,
3. aktivna politika zaposlovanja, ki ponuja različne ukrepe in usposabljanja za izboljšanje zaposljivosti brezposelnih ob njihovi obvezni vključenosti (posebej tistih, ki prejemajo nadomestila za brezposelnost) v programe (Ignjatovič 2006: 143).

Graf 1.1 Danski model zlatega trikotnika



Vir: Ignjatovič 2006: 143

Pomanjkljivosti slovenske različice modela prožne varnosti so v tem, da trg dela ne ponuja zadostnega števila prostih delovnih mest; stopnja nadomestila za brezposelnost sicer ponuja brezposelnemu določeno raven socialne varnosti (vendar je veliko prejemkov z najnižjim nadomestilom); pristop k aktivni politiki zaposlovanja pa poudarja bolj kvantiteto (število vključenih) kakor kakovost storitev (Ignjatovič 2006:143).

1.4.1. Evropski socialni model prožne varnosti

»Sporočilo Komisije o prožni varnosti poudarja, da morajo države članice storiti več za to, da bi trgi dela postali zaposlovanju prijazni: ukrepi na tem področju se pogosto oblikujejo in izvajajo postopoma, s čimer se ne obravnavajo širši problemi na trgu dela, politike pa si prepogosto prizadevajo povečati bodisi prožnost za podjetja bodisi varnost za delavce, zaradi česar se njihov učinek zmanjša ali pa se med seboj izključujejo.« (Kresal 2007: 16-17)

Pri *prožnosti* gre za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb v življenju posameznika: od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi. Komisija poudarja, da to ne pomeni, da je treba dati

podjetjem več svobode pri zaposlovanju ali odpuščanju, kakor tudi ne pomeni, da so pogodbe za določen čas zastarele. Gre za to, da se delavcem omogoči, da lažje najdejo boljše delovno mesto. Prožnost obsega tudi prožno organizacijo dela, ki omogoča hiter in učinkovit odziv na nove potrebe ter spretnosti in znanja pri proizvodnji in spodbujanju usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti. Komisija sporoča, da gre pri *varnosti* za več kot le za varnost delovnega mesta; gre za to, da se ljudem zagotovijo spretnosti in znanja, s katerimi bodo lahko napredovali na svoji poklicni poti, in da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. Gre tudi za ustrezna nadomestila v primeru brezposelnosti. Zajema pa tudi možnosti usposabljanja za vse delavce, zlasti za nizkokvalificirane in starejše delavce (Kresal 2007: 17).

Komisija je mnenja, da se mora na ravni EU doseči soglasje o skupnih načelih prožne varnosti. Ta skupna načela bi državam članicam pomagala pri vzpostavljanju in izvajanju strategij na področju prožne varnosti, ki upoštevajo njihove posebne izzive, priložnosti in okoliščine, z aktivnim sodelovanjem socialnih partnerjev. Načela prožne varnosti morajo biti prilagojena specifičnim razmeram na trgih dela posameznih držav članic in sistemom odnosov med delodajalci in delojemalci.

Skupna načela prožne varnosti:

1. Prožna varnost vključuje prožne in zanesljive pogodbene ureditve, celostne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike trga dela in sodobne sisteme socialne varnosti. Njen cilj je krepitev izvajanja strategije za rast in delovna mesta, ustvarjanje novih in boljših delovnih mest ter krepitev evropskega socialnega modela z zagotavljanjem novih oblik prožnosti in varnosti za povečanje prilagodljivosti, zaposlovanja in socialne kohezije.
2. Prožna varnost temelji na ravnovesju med pravicami in odgovornostmi za delodajalce, delavce, iskalce zaposlitve in javne organe.
3. Prožna varnost je treba prilagoditi posebnim okoliščinam, razmeram na trgih dela in industrijskim razmeram držav članic. Pri prožni varnosti ne gre za en sam model trga dela ali enotno strategijo.
4. Prožna varnost mora zmanjšati razliko med vključenimi in izključenimi delavci na trgu dela. Vključeni delavci morajo biti pripravljeni na prehajanje z enega na drugo delovno mesto in biti med tem procesom zaščiteni. Izključeni delavci, vključno z

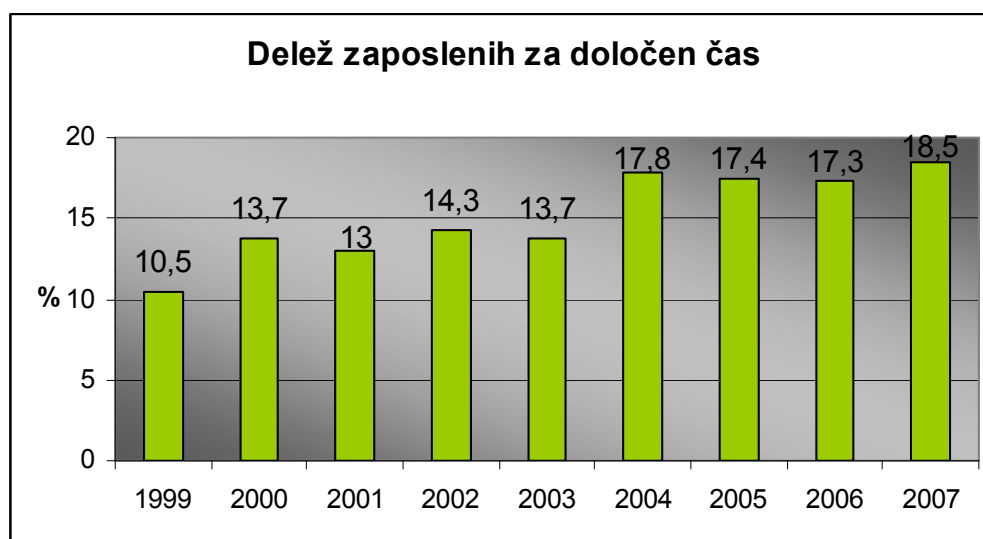
brezposelnimi, pa potrebujejo lahek dostop do trga dela in odskočno desko, ki jim omogoča napredovanje do stabilnih pogodbenih ureditev.

5. Treba je spodbuditi tako notranjo kot zunanjo prožno varnost. Zadostno prožnost pri zaposlovanju in odpuščanjih morajo spremljati varna prehajanja z enega na drugo delovno mesto. Treba je spodbujati mobilnost navzgor kakor tudi mobilnost med obdobji brezposelnosti ali neaktivnosti in zaposlitvijo. Dobro vodena visoko kakovostna delovna mesta, dobra organizacija dela in stalno nadgrajevanje spretnosti in znanj so del ciljev prožne varnosti. Socialna varnost mora podpirati mobilnost, ne pa jo ovirati.
6. Prožna varnost mora podpirati enakost spolov s spodbujanjem enakega dostopa do kakovostnih delovnih mest za ženske in moške, z zagotavljanjem možnosti v zvezi z usklajevanjem dela in družinskega življenja ter enakih možnosti za migrante, mlade, invalide in starejše delavce.
7. Prožna varnost zahteva ozračje zaupanja in dialoga med javnimi organi in socialnimi partnerji, kjer so vsi pripravljeni prevzeti odgovornost za spremembe in sprejeti sklope uravnoteženih politik.
8. Politike prožne varnosti imajo proračunske posledice in jih je treba izvajati tako, da prispevajo k preudarnim in finančno vzdržnim proračunskim politikam. Prav tako si morajo prizadevati za pravično razdelitev stroškov in koristi ter namenjati posebno pozornost posebnemu položaju malih in srednjih podjetij (Kresal 2007: 18-20).

1.4.2. Fleksibilne oblike zaposlitve in prožna varnost

»Vprašanje razmerja med zaposlitvijo za **določen čas** in zaposlitvijo za nedoločen čas je ena najbolj delikatnih z vidika obravnave trga dela in delovne zakonodaje v luči modela prožne varnosti. Če želimo doseči vključujoč trg dela s kvalitetnimi delovnimi mesti, je treba preprečiti preveliko segmentacijo in prevelik delež zaposlitev za določen čas. Podatki za Slovenijo kažejo dokaj zaskrbljujoč položaj«. (Kresal 2007: 42)

Graf 1.2 Delež zaposlenih za določen čas



Vir: Eurostat

Vidimo lahko, da se delež zaposlenih za določen čas iz leta v leto povečuje. Celotni delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami je visok in znaša za leto 2007 18,5%. Slovenija je po obsegu te fleksibilne oblike zaposlitve v samem vrhu Evropske unije. Večji delež zaposlitve za določen čas imajo le Španija (31,7%), Poljska (28,2%) in Portugalska (22,4%).

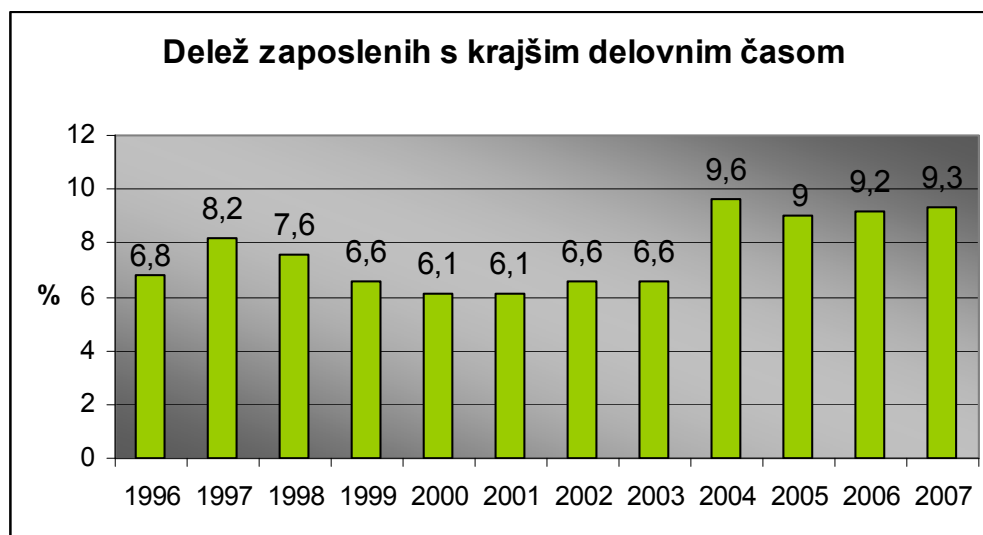
Tipična značilnost za večino držav EU, kateri sledi tudi Slovenija, je, da je odstotek zaposlitev za določen čas večji za ženske kot za moške. Delež zaposlenih v letu 2007 za določen čas za moške je 16,5%, delež za ženske pa je 20,8%. Ta razlika je v Sloveniji bistveno večja kot v povprečju EU. V Sloveniji je delež zaposlitev za določen čas za ženske kar za 4,3 odstotne točke večje kot za moške, medtem ko ta razlika za povprečje EU znaša 1,3 odstotne točke.

Pomembna značilnost zaposlitve za določen čas je tudi ta, da so v nesorazmerno večjem deležu zastopani mladi. Slovenija je glede te značilnosti spet v vrhu EU. Le Španija, Poljska in Nemčija izkazujejo večje deleže mladih do 30 let med vsemi zaposlenimi za določen čas za moške, in le Španija in Poljska imata te deleže večje za ženske. V Sloveniji znaša delež mladih do 30 let v vseh zaposlitvah za določen čas nekaj manj kot 40% za moške in okrog 50% za ženske. Opaziti je bistveno slabši položaj za ženske. Mlade ženske so torej najbolj izpostavljene tveganju, da bodo zaposlene za določen čas (Kresal 2007: 44).

Zdi se, da v Sloveniji ureditev glede zaposlitve za določen čas ne sledi načelom prožne varnosti. Zaradi zelo visokih deležev zaposlitve za določen čas in hkratnega močnega trenda naraščanja tega deleža v Sloveniji bi v bodoče kazalo resno razmisliti o uvedbi dodatnih ukrepov, ki bi učinkoviteje omejevali zaposlovanje za določen čas. Navedeno se zdi utemeljeno tudi glede na to, da v Sloveniji že močno presegamo povprečje EU in da so le tri države s še večjimi deleži zaposlitve za določen čas, med katerimi pa je vsaj ena (Španija) že sprejela posebne ukrepe za omejevanje te oblike zaposlitve in zmanjševanje njenega deleža med vsemi zaposlenimi. Dodatni argument za navedeno stališče je tudi dejstvo, da bi omejevanje te oblike zaposlitve, predvsem v smislu preprečevanja zlorab, lahko prispevalo tudi k zmanjševanju neenakega, manj ugodnega položaja žensk (še posebej mladih žensk) na trgu dela, torej k izenačevanju možnosti žensk in moških ter k odpravljanju obstoječe diskriminacije žensk na trgu dela, saj so v Sloveniji (mlade) ženske v bistveno večjem obsegu žrtve preobsežnega zaposlovanja za določen čas kot druge skupine, trendi glede zaposlovanja za določen čas pa so prav za ženske še posebej neugodni (Kresal 2007: 45).

Glede zaposlitev s **krajšim delovnim časom** podatki kažejo, da v Sloveniji zaposlovanje s to obliko zaposlitve še vedno ohranja podrejen položaj v primerjavi z zaposlovanjem s polnim delovnim časom.

Graf 1.3 Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom



Vir: Eurostat

Po letu 1997 je zaposlovanje s krajšim delovnim časom upadlo. Leta 1997 je bilo s to obliko zaposlovanja zaposlenih 8,2% vseh delovno aktivnih, leta 2001 pa le 6,1% vseh delovno aktivnih. V letih od 2000 do 2004 je delež narasel za 3 odstotne točke.

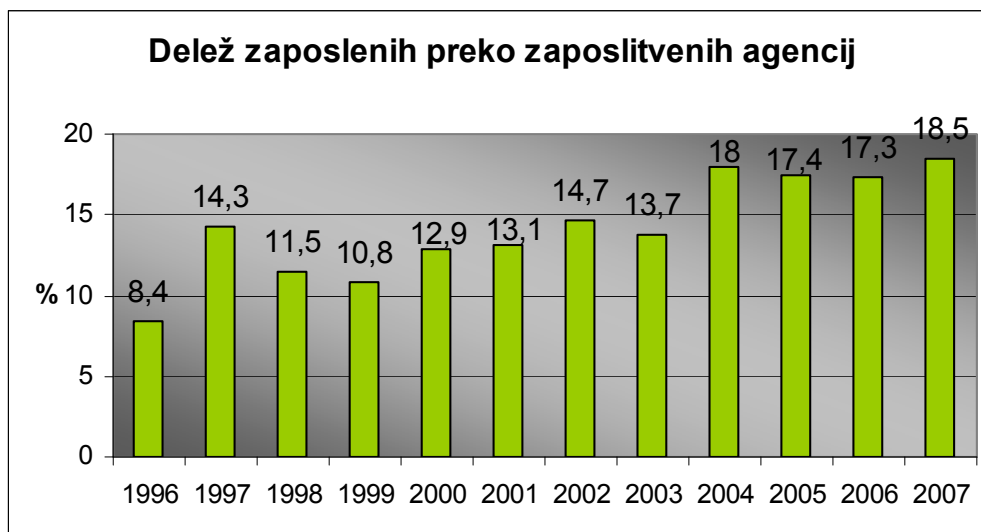
Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je v Sloveniji leta 2007 znašal 9,3% (7,7% za moške in 11,3% za ženske), medtem ko je bilo povprečje EU-27 18,2% (7,7% za moške, 31,20% za ženske). Slovenija je ena izmed držav članic EU z najmanjšo razliko med deležem zaposlenih s krajšim delovnim časom za moške in ženske. Deset držav članic pa je imelo leta 2007 nižji delež zaposlitve s krajšim delovnim časom od Slovenije.

Smiselno je ohraniti in razvijati možnosti, na podlagi katerih bo mogoče lažje prehajanje med polnim in krajšim delovnim časom, pri čemer je treba jasno zagotoviti tudi pravico do vrnitve delavca na polni delovni čas. Tudi v bodoče je primerno dosledno uveljavljati načelo sorazmernosti pravic pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Nekritično zavzemanje za večje deleže zaposlitve s krajšim delovnim časom pa je lahko tudi vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja eden od največjih problemov posredne diskriminacije delavk. Pri ukrepih za spodbujanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom je treba posebne napore vložiti v to, da bodo ti ukrepi čim bolj spolno nevtralni, torej da bo njihov učinek tak, da bodo tudi v tej obliki zaposlitve čim bolj enako zastopani tako delavci kot delavke in da ne bo prišlo do spolne segregacije trga dela na tem področju (Kresal 2007: 486).

V zadnjem obdobju je opazno hitro naraščanje **zaposlovanja preko zaposlitvenih agencij**, ki zagotavljajo delo delavcev drugim uporabnikom.

Graf 1.4 Delež zaposlenih preko zaposlitvenih agencij



Vir: Eurostat

Celotni delež zaposlitev preko zaposlitvenih agencij med vsemi zaposlitvami znaša za leto 2007 18,5%, (16,5% za moške in 20,8% za ženske), medtem ko je bilo povprečje EU-27 14,5% (13,8% za moške, 15,2% za ženske). Večji delež zaposlitve s to obliko dela imajo le tri države, in sicer Estonija, Poljska in Portugalska.

Čeprav veljavna ureditev v ZDR predvideva tako sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas kot določen čas, je pravzaprav prevladujoč model, ki se v praksi uveljavlja, da zaposlitvene agencije s svojimi delavci sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer praviloma le za čas posamezne napotitve k neposrednemu uporabniku. Opozarja se na relativno slabši delovnopravni in socialnoekonomski položaj teh delavcev, na negotovost zaposlitve, tudi na domnevno številčnejše kršitve njihovih pravic. V letu 2007 je Inšpektorat za delo pregledal 99 zaposlitvenih agencij, opravil 211 inšpekcijskih pregledov in ob tem ugotovil 240 kršitev; pri 107 uporabnikih, kamor so bili napoteni delavci, kjer je Inšpektorat za delo opravil nadzor, je ugotovil 138 kršitev (Kresal 2007: 457). Glede na navedeno lahko rečem, da veljavna ureditev ne sledi načelom prožne varnosti.

2. PROBLEM

V zadnjem času lahko opazimo postopno naraščanje posameznih fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, predvsem zaposlitev za določen čas. Vendar pa je problematika trenda rasti fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji v tem, da izbiro danih oblik zaposlitve in dela v veliki meri pogojujejo razmere na trgu dela, ki silijo posameznika k določeni obliki zaposlitve. Čeprav Zakon o delovnih razmerjih spodbuja povečevanje prožnosti slovenskega trga dela, pa imajo delavci s sklenitvijo fleksibilnih oblik zaposlitve slabši dohodkovni in zaposlitveni položaj v primerjavi z delavci v standardni obliki delovnega razmerja. Fleksibilne oblike pomenijo manjšo varnost zaposlitve, posledica tega je tudi manjša motivacija za delo, manjša pripadnost delavcev podjetjem, kar se odraža na manjši delovni učinkovitosti in inovativnosti delavcev oziroma podjetij. Vse to pa negativno vpliva na povpraševanje slovenskih delavcev po fleksibilnih oblikah zaposlitve.

Delodajalci se za zaposlovanje delavcev s fleksibilno obliko zaposlitve in dela odločijo zato, da bi dosegli večjo konkurenčnost podjetja, ker ta način zaposlovanja zmanjša stroške proizvodnje in omogoča boljše ter hitrejše prilagajanje spremenljivim razmeram na trgu dela. Te oblike zaposlitve omogočajo delodajalcem najemanje in predvsem odpuščanje delavcev z manj omejitvami in so zanje praviloma cenejše od zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Delavci pa se za to obliko zaposlitve odločijo predvsem iz enega razloga – nimajo drugih alternativ. Nekateri delavci pa v fleksibilnejših oblikah zaposlitve vidijo možnost dodatnega zaslužka, možnost večje usklajenosti dela z drugimi dejavnostmi ipd.

Raziskava je sestavljena iz dveh delov. V prvem delu sem se posvetila delavcem in sicer me je zanimalo, ali delodajalec izpolnjuje obveznosti do delavca, kako ravna vodilni delavci z zaposlenimi, kaj jim na delovnem mestu povzroča največ težav, kakšni so njihovi občutki do podjetja in lastnega dela itd.

V drugem delu me zanima, katere oblike fleksibilnega zaposlovanja uporabljajo delodajalci v občini Grosuplje in kaj je njihov razlog, kakšne prednosti vidijo v teh oblikah zaposlovanja in katere so ugodnosti za zaposlene, ki so vključeni v fleksibilno zaposlovanje. Zanima me tudi, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja.

Na tem mestu navajam hipoteze, ki jih želim preveriti v raziskavi:

- Večina delavcev je sprejela fleksibilno obliko dela, ker ne najdejo standardne oblike zaposlitve.
- Delavci s fleksibilno obliko zaposlitve so manj zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja kot delavci s standardno obliko zaposlitve.
- Delavci s standardno obliko zaposlitve so bolj zadovoljni z varnostjo zaposlitve kot delavci z nestandardno obliko zaposlitve.
- Vodilni zaposleni z delavci s standardno obliko zaposlitve ravnajo bolje kot z delavci s fleksibilno obliko zaposlitve.

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke

Raziskava je kvantitativna in deskriptivna. Njen namen je količinsko opredeliti ali oceniti osrednje značilnosti proučevanega pojava ter ugotoviti obstoj zveze med dvema pojavoma.

V raziskavi bom zbrala številčne podatke in jih analizirala. Do želenih podatkov bom prišla s pomočjo standardiziranega vprašalnika z vnaprej pripravljenimi odgovori.

Neodvisne spremenljivke so:

- spol (moški, ženski),
- starost (do 25 let, 26-35 let, 36-45 let, 46-55 let, 56 in več let),
- izobrazba (osnovna šola ali manj, poklicna šola ali srednja šola, višja, visoka ali univerzitetna šola)
- zaposlenost v podjetju (do 5 let, 6-15 let, 16-25 let, 26-35 let, 36 in več)
- status pred zaposlitvijo (zaposlen/a, brezposeln/a, iskalec/ka prve zaposlitve,)
- vrsta zaposlitve (za nedoločen čas, za določen čas, s krajšim delovnim časom, delo na domu, preko agencije za zaposlovanje),
- dejavnost podjetja.

Odvisne spremenljivke so:

- vzrok sprejetja zaposlitve,
- zadovoljstvo z delom/zaposlitvijo,
- spoštovanje obveznosti delodajalca,
- odnos vodilnih delavcev,
- nagrajevanje,
- nezadovoljstva na delovnem mestu,
- odnos do podjetja,
- fleksibilne oblike zaposlitve,
- razlogi uvajanja fleksibilnega zaposlovanja,
- prednosti fleksibilnega zaposlovanja.

3.2. Merski instrument in viri podatkov

Za merski instrument sem uporabila dva standardna vprašalnika, in sicer enega za delodajalce in drugega za delavce. Vprašalnik za delodajalce vsebuje 16 vprašanj, od tega dve vprašanji zahtevata pisni odgovor, ostala vprašanja pa vsebujejo vnaprej pripravljen odgovor, Vprašalnik za delavce vsebuje 19 vprašanj, od tega eno vprašanje zahteva pisni odgovor ostala pa vsebujejo vnaprej pripravljen odgovor. Nekatera vprašanja so sestavljena v obliki ocenjevalne lestvice, kjer so anketiranci ocenjevali posamezne trditve z vnaprej določenimi ocenami (npr. ocene od 1-5; 1 - sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam, 3 - niti strinjam niti ne strinjam, 4 - se strinjam, 5 - popolnoma se strinjam). Ta način izpolnjevanja ankete zahteva manj truda in premišljevanja, kot če bi morali sami napisati odgovore. Izoblikovala sem jasna vprašanja, da bi anketiranci razumeli, kaj od njih želim in bi ustrezno odgovarjali. Vsa vprašanja so bila predhodno šifrirana, označena z zaporedno številko, možni odgovori pa s črkami ali šiframi. Oba vprašalnika sem priložila v dodatku.

3.3. Populacija in vzorčenje

Raziskavo sem opravila v mesecu maju 2008 v različnih organizacijah v občini Grosuplje. Po podatkih statističnega urada RS je bilo v tem času delovno aktivnih prebivalcev v občini Grosuplje 6.048. Evidentiranih podjetij (iz področja dejavnosti C-K) je bilo leta 2007 v občini Grosuplje 1.053.

Zaposlenim sem razdelila 164 anket, od tega sem dobila vrnjenih 95. Po pregledu sem izločila 4 ankete. Vzrok za to je bil, da so bile ankete pomanjkljivo izpolnjene ali so anketiranci obkrožili več možnih odgovorov. Tako sem upoštevala 91 anket zaposlenih.

Delodajalcem sem razdelila 17 anket, od tega sem dobila vrnjenih 12, prav toliko sem jih tudi vključila v raziskavo. V raziskavo sem vključila organizacije različnih dejavnosti: izobraževanje, industrija, pravne in finančne ustanove, zdravstvo in socialno varstvo, trgovina in storitve, javna uprava, obramba, socialno zavarovanje, oskrba z elektriko, plinom in vodo.

3.4. Zbiranje podatkov

Najprej sem se o izvedbi vprašalnika telefonsko ali osebno posvetovala z direktorjem ali kadrovsko službo organizacije. Nato sem dostavila vprašalnike, oni pa so poskrbeli, da so vprašalniki prišli do zaposlenih. Čez nekaj dni sem poklicala v organizacijo in jih povprašala o uspešnosti izpolnjevanja vprašalnikov in jih nato osebno prevzela.

Pri pregledu odgovorov sem ugotovila, da so anketiranci slabo odgovarjali na zadnje vprašanje, kjer so morali podati svoje mnenje, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Podatke sem obdelala kvantitativno, in sicer ročno. Vprašalnike sem razdelila glede na vrsto zaposlitve (standardna ali nestandardna zaposlitev). Vse izpolnjene vprašalnike sem ročno obdelala. Na list sem izpisala vsa vprašanja in odgovore. S tehniko črtkanja in odlaganja listov sem dobila število odgovorov na posamezna vprašanja. Podatke sem prikazala s pomočjo tabel, grafikonov, in s pomočjo izračuna postavljenih hipotez. Za boljšo sliko dobljenih rezultatov sem v tabelah izračunala tudi odstotke, ki povedo, koliko odstotkov od vseh anketirancev je odgovarjalo z določenim odgovorom na posamezno vprašanje.

Hipoteze sem preverjala s pomočjo t-preizkusa in hi-kvadrata. Pri tem sem si pomagala z računalniškima programoma Microsoft Word in Excel. Izdelala sem tudi tabele in grafikone ter analizirane podatke interpretirala.

Za izračun hipotez sem uporabila vprašalnike delavcev. Za potrditev oziroma zavrnitev prve hipoteze sem uporabila sedmo vprašanje. Za drugo hipotezo sem upoštevala seštevek točk devetega vprašanja. Za tretjo hipotezo sem upoštevala osmo vprašanje in za četrto hipotezo dvanajsto vprašanje. Odgovore dvanajstega vprašanja sem točkovala z 1, 2 in 3.

4. REZULTATI IN RAZPRAVA

Dobljene rezultate izračunanih hipotez sem strnila v naslednjo tabelo:

Tabela 4.1 Rezultati izračunanih hipotez

hipoteze			razlike
Zadovoljstvo s kakovostjo delovnega življenja	$t = 2,04$	$p < 0,05$	SO RAZLIKE
Zadovoljstvo z varnostjo zaposlitve	$\chi^2 = 8$	$p < 0,05$	SO RAZLIKE
Ravnanje vodilnih delavcev	$t = 0,43$	$p > 0,05$	NI RAZLIK

Mojo prvo hipotezo, da je večina delavcev sprejela fleksibilno obliko dela, ker ne najdejo standardne oblike zaposlitve, zavrnem glede na izračunan odstotek (glej: Tabela 4.7. in Graf 4.5.).

S preverjanje druge hipoteze sem hotela ugotoviti, ali so razlike med delavci s standardno obliko zaposlitve in delavci s fleksibilno obliko zaposlitve, glede zadovoljstva s kakovostjo delovnega življenja. Rezultat nam pokaže, da so delavci s standardno obliko zaposlitve bolj zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja kot delavci s fleksibilno obliko zaposlitve.

Preverjanje tretje hipoteze me je pripeljalo do ugotovitve, da so razlike med delavci s standardno obliko zaposlitve in delavci z nestandardno obliko zaposlitve, glede zadovoljstva z varnostjo zaposlitve. Delavci s standardno obliko zaposlitve so z varnostjo zaposlitve bolj zadovoljni kot delavci z nestandardno obliko zaposlitve.

S preverjanjem četrte hipoteze sem ugotovila, da ni razlik med delavci s standardno obliko zaposlitve in delavci s fleksibilno obliko zaposlitve, glede ravnanja vodilnih zaposlenih do delavcev. In sicer vodilni zaposleni ravna enako z vsemi delavci, tako s tistimi, ki so zaposleni s standardno obliko zaposlitve, kot s tistimi, ki so zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve.

4.1. PREDSTAVITEV PRIDOBLENIH REZULTATOV ZAPOSLENIH

Tabela 4.2 Zaposleni po starosti, spolu in zaposlitvi

Starost	Standardna zaposlitev				Nestandardna zaposlitev			
	M	%	Ž	%	M	%	Ž	%
do 25 let	1	5,9	1	1,8	1	20	8	57,2
26-35	10	58,8	16	29,1	3	60	4	28,6
36-45	2	11,86	20	36,4	0	0	1	7,1
46-55	4	23,5	18	32,7	0	0	1	7,1
56 in več	0	0	0	0	1	20	0	0
Skupaj	17	23,6	55	76,4	5	26,3	14	73,7

Iz tabele je razvidno, da je v standardni obliki zaposlitve zaposlenih 23,6% moških, večina je starih med 26-35 let (58,8%). V standardni obliki zaposlitve je zaposlenih 76,4% žensk, kjer pa je delež starosti med 26-55 leti bolj izenačen.

S fleksibilno obliko zaposlitve je zaposlenih 26,3% moških in 73,7% žensk. Starost teh pa se giblje med 25 in 35 let.

Razvidno je, da čim mlajši je posameznik, tem verjetneje bo imel zaposlitev s fleksibilno obliko zaposlitve.

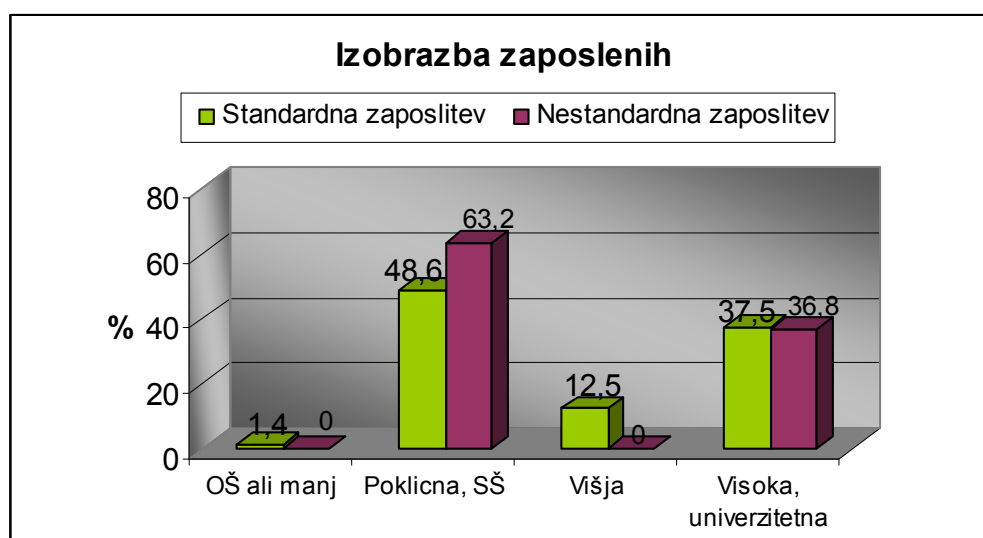
V Sloveniji znaša delež mladih do 30 let v vseh zaposlitvah za določen čas nekaj manj kot 40% za moške in okrog 50% za ženske (Kresal 2007: 44).

Po podatkih Eurostata je bilo v Sloveniji leta 2007 s krajšim delovnim časom zaposlenih 29,8% mladih (od 15-24 let) in 68,3% preko agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Tabela 4.3 Izobrazba zaposlenih

Stopnja	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
OŠ ali manj	1	1,4	0	0
Poklicna, SŠ	35	48,6	12	63,2
Višja	9	12,5	0	0
Visoka, univerzitetna	27	37,5	7	36,8
Skupaj	72	100	19	100

Graf 4.1 Izobrazba zaposlenih



Pri standardni zaposlitvi najvišji odstotek predstavljajo delavci, ki imajo dokončano poklicno ali srednjo šolo (48,6%), sledijo delavci, ki imajo dokončano visoko ali univerzitetno izobrazbo (37,5%), višjo šolo je dokončalo 12,5% delavcev, en delavec pa je končal osnovno šolo ali manj.

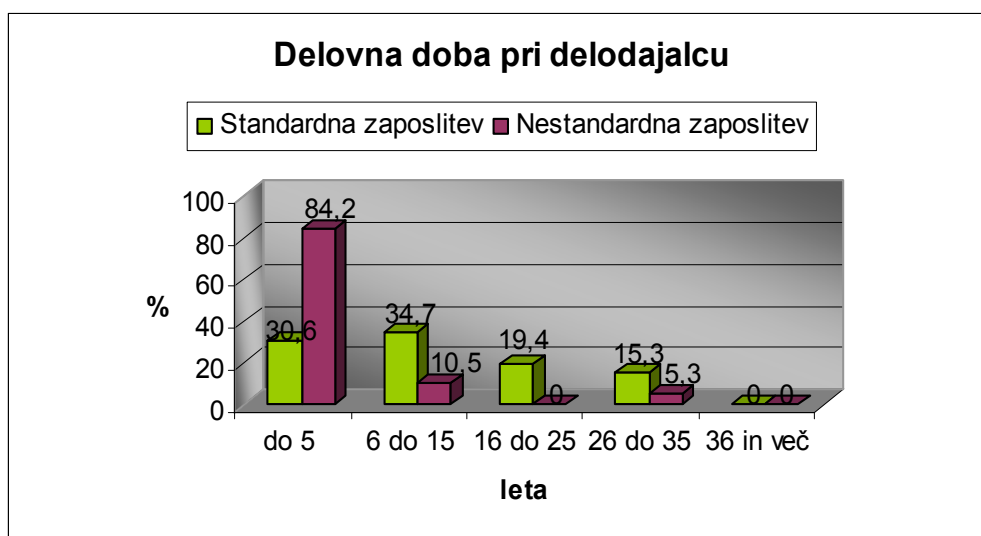
Enako kot pri standardni obliki zaposlitve tudi pri nestandardni obliki zaposlitve najvišji odstotek predstavljajo delavci, ki imajo dokončano poklicno ali srednjo šolo (63,2%), sledijo jim delavci s končano visoko ali univerzitetno izobrazbo.

Iz podatkov je razvidno, da delodajalci zaposlujejo z nestandardno obliko zaposlitve predvsem delavce s poklicno ali srednjo šolo.

Tabela 4.4 Delovna doba pri delodajalcu

Leta	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
do 5 let	22	30,6	16	84,2
6-15	25	34,7	2	10,5
16-25	14	19,4	0	0
26-35	11	15,3	1	5,3
36 in več	0	0	0	0
Skupaj	72	100	19	100

Graf 4.2 Delovna doba pri delodajalcu



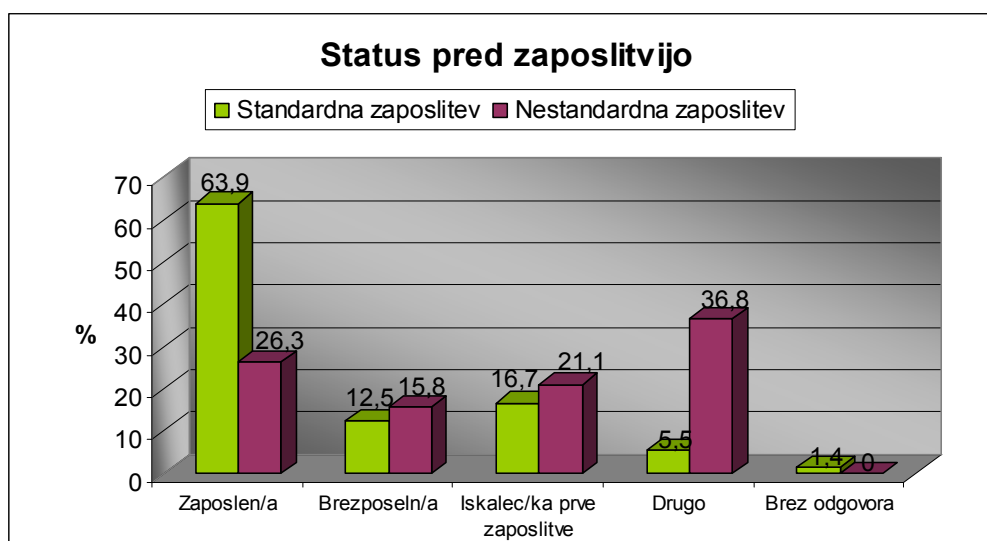
Odstotek zaposlenih s standardno obliko zaposlitve se med zaposlenimi, ki so v podjetju zaposleni od 0 do 15 let, ne razlikuje bistveno. Najmanj so zastopani zaposleni, ki imajo od 26 do 35 let delovne dobe v organizaciji (15,3%).

Skoraj vsi (84,2%) delavci z nestandardno obliko zaposlitve so pri delodajalcu zaposleni do pet let. Delodajalci neradi zaposlijo delavca za nedoločen čas takoj ob sklenitvi delovnega razmerja. Delodajalci hočejo delavce preizkusiti, preden jim ponudijo zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Tabela 4.5 Status pred zaposlitvijo

Status	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
Zaposlen/a	46	63,9	5	26,3
Brezposeln/a	9	12,5	3	15,8
Iskalec/ka prve zaposlitve	12	16,7	4	21,1
Drugo	4	5,5	7	36,8
Brez odgovora	1	1,4	0	0
Skupaj	72	100	19	100

Graf 4.3 Status pred zaposlitvijo



Razvidno je, da je bilo več kot polovica delavcev s standardno obliko zaposlitve pred sklenitvijo novega delovnega razmerja zaposlenih. Sledijo delavci, ki so bili iskalci/ke prve zaposlitve (16,7%) in brezposelni (12,5%).

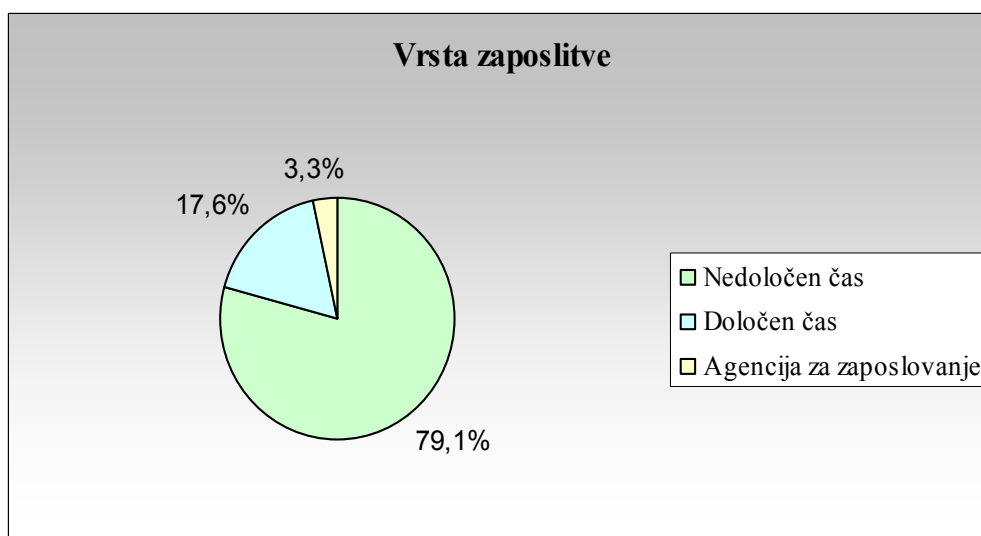
Pri nestandardni obliki zaposlitve najvišji odstotek predstavljajo delavci, ki so si zbrali odgovor »drugo«, pod to alternativo pa so zapisovali "študent". Sledijo delavci, ki so bili zaposleni (26,3%), in iskalci prve zaposlitve (21,1%), brezposelnih je bilo 15,8%.

Iz grafa je razvidno, da je delež delavcev z nestandardno obliko zaposlitve, ki so bili pred trenutno zaposlitvijo zaposleni, nizek v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Veliko več delavcev z nestandardno obliko zaposlitve je bilo pred trenutno zaposlitvijo brezposelnih in iskalcev prve zaposlitve (tukaj lahko vključimo tudi študente), v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Tabela 4.6 Vrsta zaposlitve

Zaposlitev	n	%
Nedoločen čas	72	79,1
Določen čas	16	17,6
S krajšim delovnim časom	0	0
Delo na domu	0	0
Agencija za zaposlovanje	3	3,3
Drugo	0	0
Skupaj	91	100

Graf 4.4 Vrsta zaposlitve



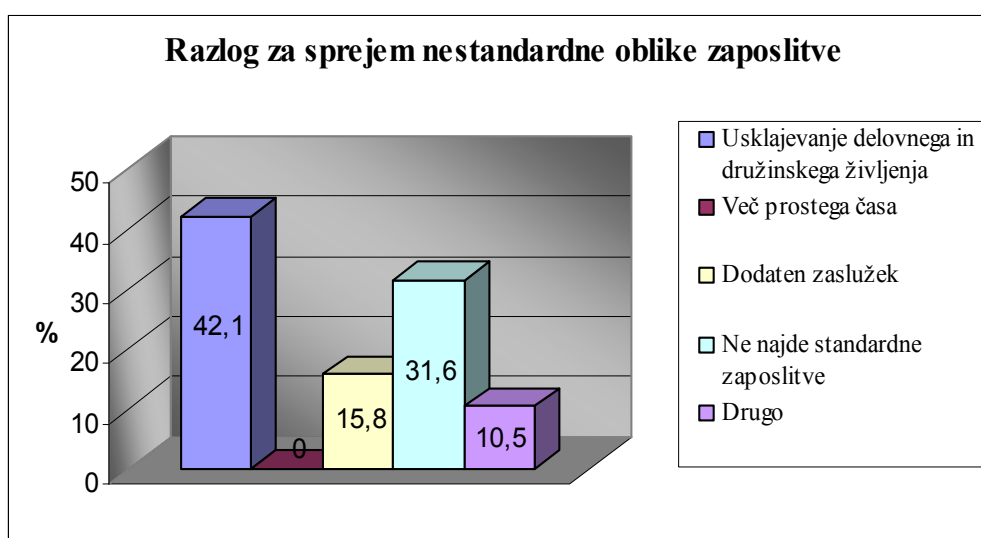
Skoraj 80% delavcev ima zaposlitev za nedoločen čas, 17,6% ima zaposlitev za določen čas, 3,3% je zaposlenih preko agencij za zaposlovanje. Nihče od delavcev ne dela s krajšim delovnim časom ter nihče ne opravlja dela na domu.

Statistični podatki za Slovenijo kažejo, da je bilo leta 2007 od vseh delovno aktivnih prebivalcev 18,5% delavcev zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, prav toliko je zaposlenih preko agencije za zagotavljanje začasnega dela delavcem. Če primerjam svoje podatke s statističnimi podatki za Slovenijo, vidim, da se odstotek zaposlenih za določen čas ne razlikuje bistveno.

Tabela 4.7 Razlog za sprejem nestandardne zaposlitve

Razlog	n	%
Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	8	42,1
Več prostega časa	0	0
Dodaten zaslužek	3	15,8
Ne najde standardne zaposlitve	6	31,6
Drugo	2	10,5
Skupaj	19	100

Graf 4.5 Razlog za sprejem nestandardne oblike zaposlitve



42,1% zaposlenih se je za nestandardno obliko zaposlitve odločilo zaradi usklajevanja delovnega in družinskega življenja. 31,6% od vseh zaposlenih z nestandardno obliko zaposlitve je zaposlitev sprejelo, ker ne najdejo zaposlitve s standardno obliko. 15,8% je sprejelo nestandardno zaposlitev zaradi dodatnega zaslužka, 10,5% zaposlenih pa zaradi drugih vzrokov. Pod drugo so navedli pripravništvo.

Mojo prvo hipotezo, da je večina delavcev sprejela fleksibilno obliko zaposlitve, ker ne najde standardne oblike zaposlitve, lahko glede na izračunan odstotek zavrnem.

Glede na to, da so v moji raziskavi zajeti delavci, zaposleni za določen čas in zaposleni preko agencij za zagotavljanje začasnega dela, me je presenetilo, da je največ delavcev navedlo razlog za sprejem nestandardne oblike zaposlitve usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Menim, da te oblike zahtevajo enake delovne obveznosti kot zaposlitev za nedoločen čas in ne omogočajo lažjega usklajevanja delovnega in družinskega življenja.

Tabela 4.8 Primerjava: standardna - nestandardna oblika zaposlitve

Trditev	Standardna zaposlitev					Nestandardna zaposlitev				
	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
Zakonodaja preveč ščiti zaposlene s standardno obliko zaposlitve	18,1	20,8	47,2	11,1	2,8	10,5	26,3	42,1	21,1	0
Zaposlene s standardno obliko zaposlitve je težje odpustiti kot delavce z nestandardno obliko zaposlitve	1,4	15,3	31,9	34,7	16,7	10,5	5,3	5,3	68,4	10,5
Stališča zaposlenih s standardno obliko zaposlitve imajo večjo veljavo kot zaposleni z nestandardno obliko zaposlitve.	5,5	27,8	38,9	18,1	9,7	0	15,8	36,8	47,4	0
Večjo možnost napredovanja na višje delovno mesto imajo zaposleni s standardno obliko zaposlitve.	6,9	18,1	27,8	36,1	11,1	0	15,8	31,6	42,1	10,5
Delo zaposlenih s standardno obliko zaposlitve in zaposlenih z nestandardno obliko zaposlitve je enako cenjeno.	0	12,5	30,5	41,7	15,3	10,5	21,1	31,6	36,8	0

Iz tabele je razvidno, da se 38,9% delavcev s standardno obliko zaposlitve in 36,8% delavcev z nestandardno obliko zaposlitve ne strinja s trditvijo, da zakonodaja preveč ščiti delavce s standardno obliko zaposlitve.

Večina delavcev (51,4%) s standardno obliko zaposlitve in kar 78,9% delavcev z nestandardno obliko zaposlitve se strinja s trditvijo, da je zaposlene s standardno obliko zaposlitve težje odpustiti kot zaposlene z nestandardno obliko zaposlitve.

Večina (57%) delavcev s standardno obliko zaposlitve meni, da je delo zaposlenih s standardno obliko zaposlitve enako cenjeno kot delo z nestandardno obliko zaposlitve. S tem se ne strinja le 12,5% delavcev, 30,5% pa se niti ne strinja niti strinja. Delavci z nestandardno obliko zaposlitve imajo glede te trditve deljena mnenja.

Večina (52,6%) delavcev z nestandardno obliko zaposlitve se strinja s trditvijo, da imajo delavci s standardno obliko zaposlitve večjo možnost napredovanja na višje delovno mesto, le 15,8% se s to trditvijo ne strinja, ostali pa so neopredeljeni.

Tabela 4.9 Dolžnosti delodajalca

Trditev	Standardna zaposlitev				Nestandardna zaposlitev			
	DA	%	NE	%	DA	%	NE	%
Delodajalec jih je obvestil o tveganjih, s katerimi se soočajo.	46	63,9	26	36,1	15	78,9	4	21,1
Delodajalec varuje in spoštuje delavčevo osebnost ter upošteva in ščiti zasebnost delavca.	69	95,8	3	4,2	17	89,5	2	10,5
Delodajalec zagotavlja varne in zdrave pogoje dela.	66	91,7	5	6,9	17	89,5	3	15,8
Delodajalec je pred zaposlitvijo zahteval le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.	63	87,5	9	12,5	13	68,4	6	31,6
Delodajalec je zahteval pred sklenitvijo podatke o družinskem oz. zakonskem stanu, podatke o nosečnosti, o načrtovanju družine.	9	12,5	63	87,5	4	21,1	15	78,9
Delodajalec jih je seznanil s pogoji dela ter s pravicami in obveznostmi.	65	90,3	7	9,7	18	94,7	1	5,3
Delodajalec izplačuje regres za letni dopust.	72	100	0	0	16	84,2	3	15,8
Delodajalec zagotavlja povračilo stroškov v zvezi z delom	72	100	0	0	18	94,7	1	5,3
Delodajalec zagotovi odsotnost z dela iz upravičenih razlogov.	71	98,6	1	1,4	18	94,7	1	5,3

91,7% delavcev s standardno obliko zaposlitve in 89,5% delavcev s fleksibilno obliko zaposlitve je odgovorilo, da jim delodajalec zagotavlja varne in zdrave pogoje dela. Da je delodajalec pred sklenitvijo zaposlitve od delavca zahteval podatke o družinskem oz. zakonskem stanu, podatke o nosečnosti in načrtovanju družine, je odgovorilo 12,5% delavcev s standardno obliko zaposlitve in 21,1% delavcev s fleksibilno obliko zaposlitve. Vsem delavcem s standardno obliko zaposlitve delodajalec izplačuje regres za letni dopust in zagotavlja povračilo stroškov v zvezi z delom. Delodajalec ne izplačuje regresa za letni dopust trem delavcem s fleksibilno obliko zaposlitve, enemu ne zagotavlja povračila stroškov v zvezi z delom.

Lahko rečem, da delodajalci v veliki meri izpolnjuje svoje obveznosti do delavcev ne glede na vrsto zaposlitve.

Tabela 4.10 Dejavniki delovnega življenja

Trditev	Standardna zaposlitev					Nestandardna zaposlitev				
	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
Zadovoljen/ljna sem z višino plače.	18,1	27,8	18,1	30,5	5,5	15,8	21,1	26,3	36,8	0
Glede na odgovornosti, ki jih imam na delovnem mestu, sem premalo nagrajen/a.	2,8	8,3	36,1	34,7	18,1	0	31,6	31,6	26,3	10,5
Glede na trud, ki ga vlagam na delovnem mestu, sem premalo nagrajen/a.	1,4	11,1	30,5	41,7	15,3	0	26,3	26,3	42,1	5,3
Zadovoljen/ljna sem z rednostjo izplačila plače.	0	2,8	0	16,7	80,5	0	0	5,3	42,1	52,6
Na delovnem mestu se pogosto počutim utrujen/o.	5,6	15,3	33,3	34,7	11,1	5,3	31,6	47,3	10,5	5,3
Na delovnim časom sem si prisiljen/a večkrat vzeti kratek odmor, ker sem preveč utrujen/a.	12,5	41,7	23,6	13,9	8,3	5,3	78,9	10,5	0	5,3
Možnost imam samostojno razporejati delovni čas.	20,8	36,1	12,5	20,8	9,8	36,8	26,3	15,8	15,8	5,3
Sedanji tedenski raspored delovnega časa mi ustreza.	4,1	15,3	11,1	40,3	29,2	5,3	15,8	10,5	47,3	21,1
Raspored in izraba letnega dopusta mi ustrežata.	0	8,3	11,1	47,3	33,3	10,5	0	15,8	52,6	21,1

Iz tabele je razvidno, da 45,9% delavcev s standardno obliko zaposlitve ni zadovoljnih z višino plače, 36% delavcev je zadovoljnih z višino plače. Delavci z nestandardno obliko zaposlitve imajo deljena mnenja glede višine plače.

Večina delavcev s standardno obliko zaposlitve je mnenja, da so glede na odgovornost na delovnem mestu (52,8%) in na trud, ki ga vlagajo (57%) premalo nagrajeni. 45,8% delavcev s standardno obliko zaposlitve se na delovnem mestu pogosto počuti utrujene.

Večina delavcev, tako tisti s standardno obliko zaposlitve kot tisti z nestandardno obliko zaposlitve, nima možnosti samostojno razporejati delovni čas.

Tabela 4.11 Obremenjenost na delovnem mestu

Trditev	Standardna zaposlitev					Nestandardna zaposlitev				
	Vedno	Pogosto	Včasih	Redko	Nikoli	Vedno	Pogosto	Včasih	Redko	Nikoli
V službi se čutim preobremenjenega/o, ker imam premalo časa za opravljanje vseh nalog na delovnem mestu.	2,8	31,9	48,6	13,9	2,8	5,3	15,8	42,1	21	15,8
Prisiljen/a sem podaljšati, delati nad delovno obveznostjo, ker ne uspem storiti vsega.	1,4	20,8	48,6	19,5	9,7	0	5,3	36,8	52,6	5,3
Moje delo mi otežuje opravljanje nekaterih gospodinjskih obveznosti.	0	5,5	19,5	38,9	36,1	0	15,8	10,6	36,8	36,8
Moje delo mi otežuje izpolnjevanje nekaterih dolžnosti do družine in drugih pomembnih ljudi v mojem življenju.	0	11,1	33,4	31,9	23,6	0	10,6	21	31,6	36,8
Moje družinske dolžnosti in odgovornosti do drugih pomembnih ljudi v mojem življenju me ovirajo pri poklicnem delu.	1,4	2,8	20,8	30,6	44,4	10,6	0	21	31,6	36,8
Doma moram dokončati delo iz službe.	0	1,4	19,4	30,6	48,6	0	0	5,3	21	73,7
Raje sem več časa v službi kot doma.	1,4	1,4	13,9	25	58,3	0	0	0	5,3	94,7

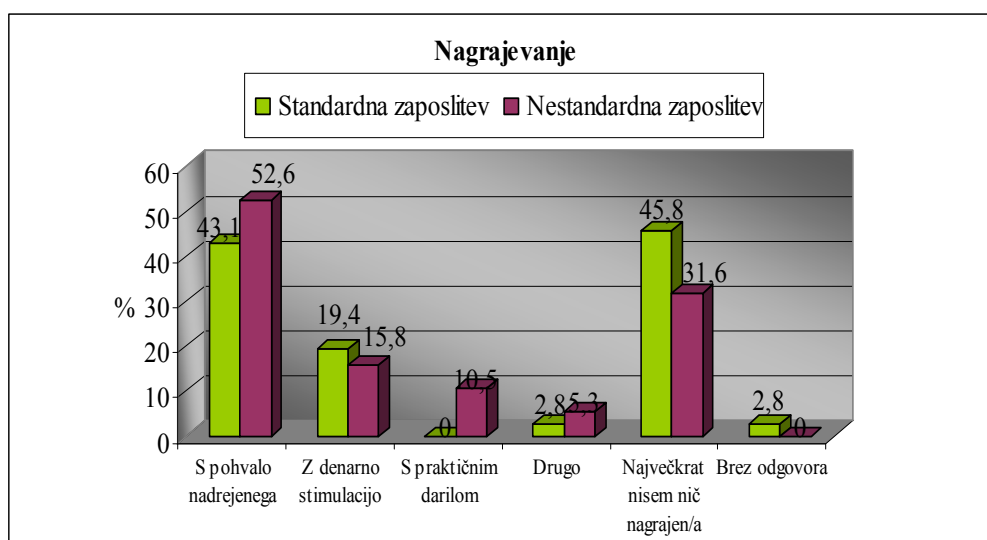
Skoraj polovica (48,6%) delavcev s standardno obliko zaposlitve se v službi počuti preobremenjene, ker imajo premalo časa za opravljanje vseh nalog na delovnem mestu ter so prisiljeni podaljšati, delati nad delovno obveznostjo. 44,4% delavcev pravi, da jih družinske dolžnosti in odgovornosti nikoli ne ovirajo pri poklicnem delu. Skoraj polovica jih pravi, da jim nikoli ni potrebno dokončati dela iz službi. Več kot polovica jih pravi, da so raje doma kot v službi.

Iz tabele je razvidno, da se 42,1% delavcev z nestandardno obliko zaposlitve čuti preobremenjene, ker imajo premalo časa za opravljanje vseh nalog na delovnem mestu. Večina delavcev (52,6%) je redko prisiljenih podaljšati, delati nad delovno obveznostjo, ker ne uspejo storiti vsega. Skoraj vsi (94,7%) delavci so raje več časa doma kot v službi, 73,7% delavcem ni potrebno nikoli dokončati dela iz službe.

Tabela 4.12 Nagrajevanje

Nagrada	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
S pohvalo nadrejenega	31	43,1	10	52,6
Z denarno stimulacijo	14	19,4	3	15,8
S praktičnim darilom	0	0	2	10,5
Drugo	2	2,8	1	5,3
Največkrat nisem nič nagrajen/a	33	45,8	6	31,6
Brez odgovora	2	2,8	0	0

Graf 4.6 Nagrajevanje

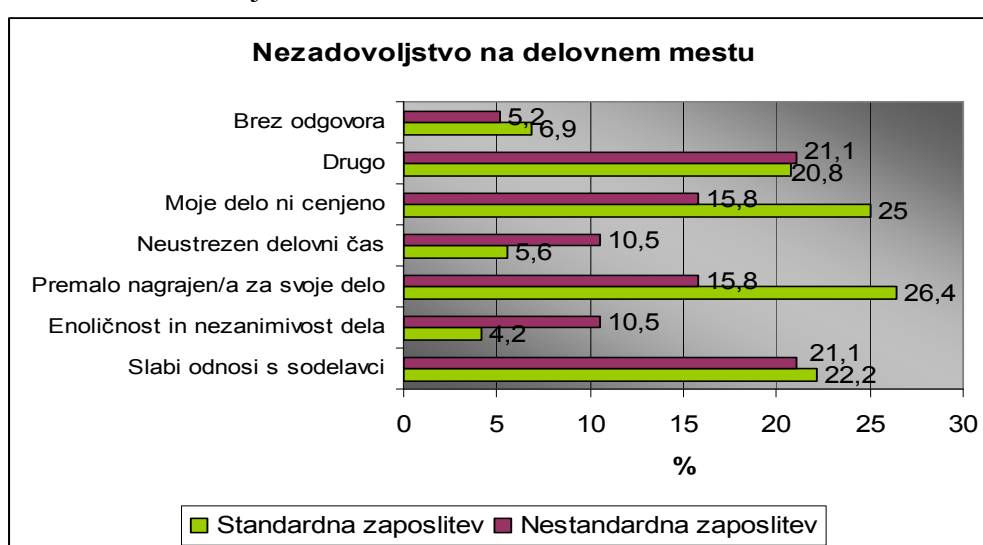


Graf predstavlja, na kakšen način so delavci nagrajeni, kadar delo dobro opravijo. Delavci s standardno obliko zaposlitve so največkrat odgovorili, da največkrat niso nič nagrajeni (40,7%) ali pa so nagrajeni s pohvalo nadrejenega (38,3%). Odstotek delavcev z nestandardno obliko zaposlitve je ravno obraten, in sicer je 45,5% delavcev nagrajenih s pohvalo nadrejenega, 27,3% jih pravi, da največkrat niso nič nagrajeni. Pod drugo so delavci zapisovali lastno zadovoljstvo.

Tabela 4.13 Nezadovoljstvo na delovnem mestu

Nezadovoljstvo mi povzroča:	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
Slabi odnosi s sodelavci	16	22,2	4	21,1
Enoličnost in nezanimivost dela	3	4,2	2	10,5
Premalo nagrajen/a za svoje delo	19	26,4	3	15,8
Neustrezen delovni čas	4	5,6	2	10,5
Moje delo ni cenjeno	18	25	3	15,8
Drugo	15	20,8	4	21,1
Brez odgovora	5	6,9	1	5,2

Graf 4.7 Nezadovoljstvo na delovnem mestu



Odstotki odgovorov, s čim so delavci nezadovoljni na delovnem mestu, so zelo izenačeni.

Delavce s standardno obliko zaposlitve najbolj moti to, da so premalo nagrajeni za svoje delo.

Delavce z nestandardno obliko zaposlitve najbolj motijo slabi odnosi s sodelavci.

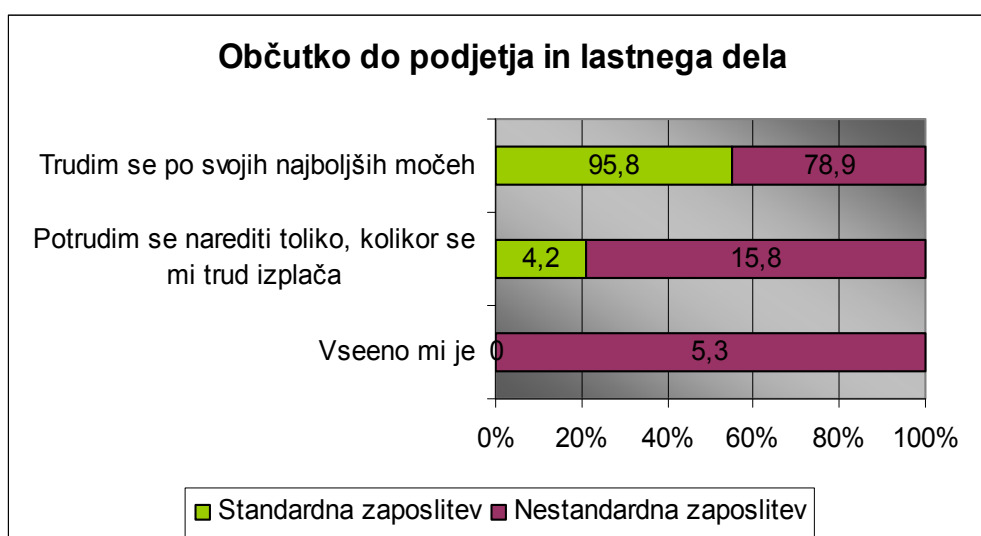
Pod drugo so delavci odgovarjali nekorektnost, nezanimivo delo, agresivnost strank, delo s strankami, stres, preobremenjenost, nemerljivost truda, počasnost sodelavcev, kvaliteta opravljenega dela predhodnikov.

Iz podatkov vidim, da delavcem z nestandardno obliko zaposlitve neustrezen delovni čas povzroča več nezadovoljstva na delovnem mestu kot delavcem s standardno obliko zaposlitve, kljub temu da je skoraj polovica delavcev trdila, da je to obliko dela sprejela zaradi lažjega usklajevanja delovnega in zasebnega življenja.

Tabela 4.14 Občutki do podjetja in lastnega dela

Občutki do podjetja	Standardna zaposlitev		Nestandardna zaposlitev	
	n	%	n	%
Mi je vseeno	0	0	1	5,3
Potrudim se narediti toliko, kolikor se mi trud izplača	3	4,2	3	15,8
Trudim se po svojih najboljšim močeh	69	95,8	15	78,9
Skupaj	72	100	19	100

Graf 4.8 Občutki do podjetja in lastnega dela



95,8% delavcev s standardno obliko zaposlitve in 78,9% delavcev z nestandardno obliko zaposlitve se trudi po svojih najboljših močeh, 4,2% delavcev s standardno obliko zaposlitve in 15,8% delavcev z nestandardno obliko zaposlitve se potruzi narediti toliko, kolikor se jim trud izplača. En delavec z nestandardno obliko zaposlitve je odgovoril, da mu je za podjetje vseeno.

Razvidno je, da delavci z nestandardno obliko zaposlitve kažejo manjšo pripadnost podjetju. Manjša pripadnost organizaciji se lahko odraža na manjši delovni učinkovitosti oziroma slabši kakovosti dela.

Na zadnje vprašanje, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja, so delavci odgovorili:

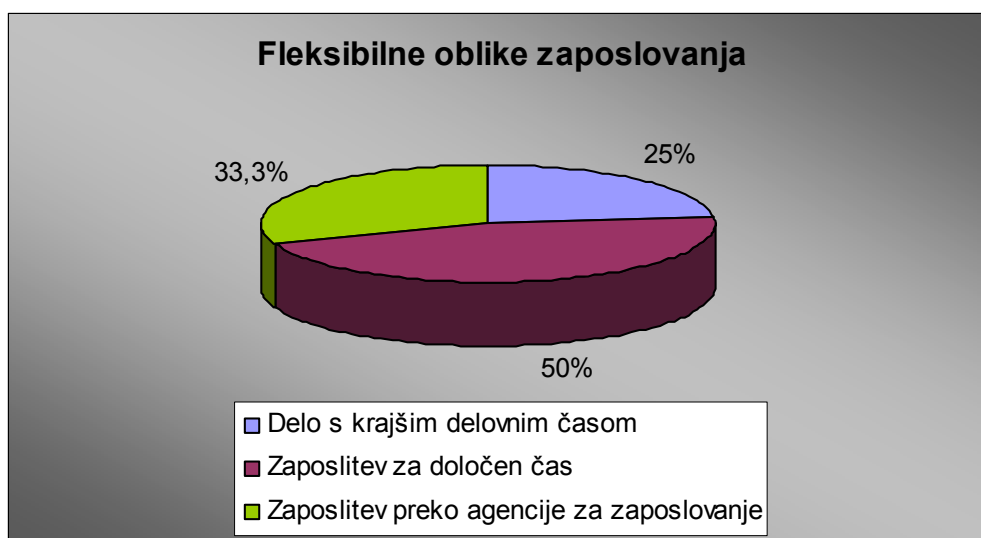
- zaposliti več študentov preko študentskega servisa,
- večja varnost zaposlitve in prilagodljiv delovni čas za mlade družine,
- aktivnejša vloga države pri izobraževanju in prekvalificiranju,
- da bi ta oblika postala bolj priljubljena in običajna,
- zmanjšati delovno dobo in omogočiti zaposlovanje mladim,
- zagotoviti zaposlitev mladim, ki še nimajo delovnih izkušenj.

4.2. PREDSTAVITEV PRIDOBLENIH REZULTATOV ZA DELODAJALCE

Tabela 4.15 Fleksibilne oblike zaposlovanja

Fleksibilne oblike	n	%
Delo na domu	0	0
Delo s krajšim delovnim časom	3	25
Zaposlitev za določen čas	6	50
Zaposlitev preko agencije za zaposlovanje	4	33,3

Graf 4.9 Fleksibilne oblike zaposlovanja



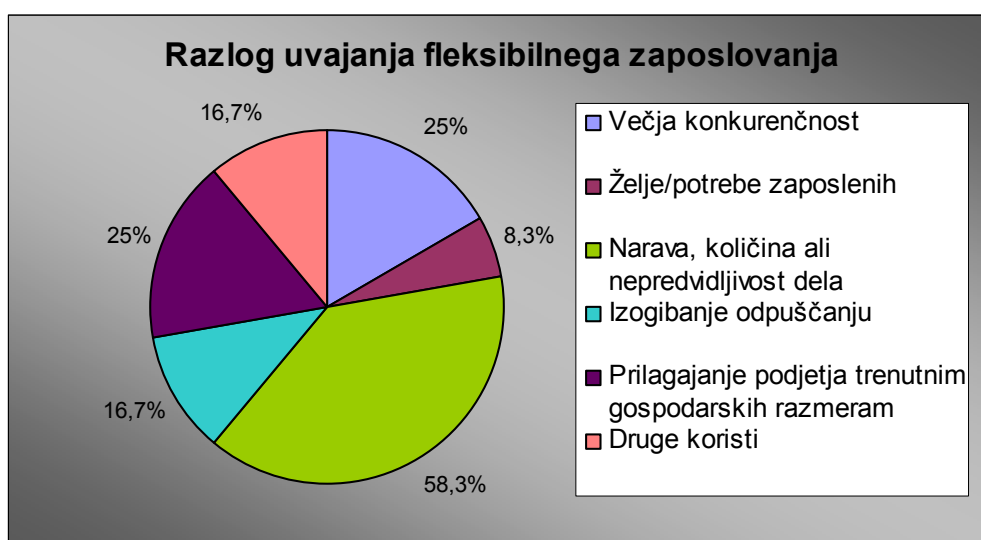
Iz tabele je razvidno, da polovica delodajalcev zaposluje delavce za določen čas. Tretjina delodajalcev zaposluje tudi preko agencije za zaposlovanje (33,3%). 25% delodajalcev uporablja delo s krajšim delovnim časom (25%). Nihče od delodajalcev ne prakticira dela na domu.

Na vprašanje, koliko zaposlenih (približno) je vključenih v omenjene oblike zaposlovanja, so vsi delodajalci odgovorili, da je od vseh zaposlenih v podjetju v te oblike zaposlovanja vključenih nekaj delavcev.

Tabela 4.16 Razlogi za uvajanje fleksibilnega zaposlovanja v podjetju

Razlog	n	%
Zmanjševanje stroškov dela	0	0
Večja konkurenčnost	3	25
Želje/potrebe zaposlenih	1	8,3
Narava, količina ali nepredvidljivost dela	7	58,3
Izogibanje odpuščanju	2	16,7
Prilagajanje podjetja trenutnim gospodarskim razmeram	3	25
Potrebe po zamenjavi osebja	0	0
Druge koristi	2	16,7

Graf 4.10 Razlog uvajanja fleksibilnega zaposlovanja



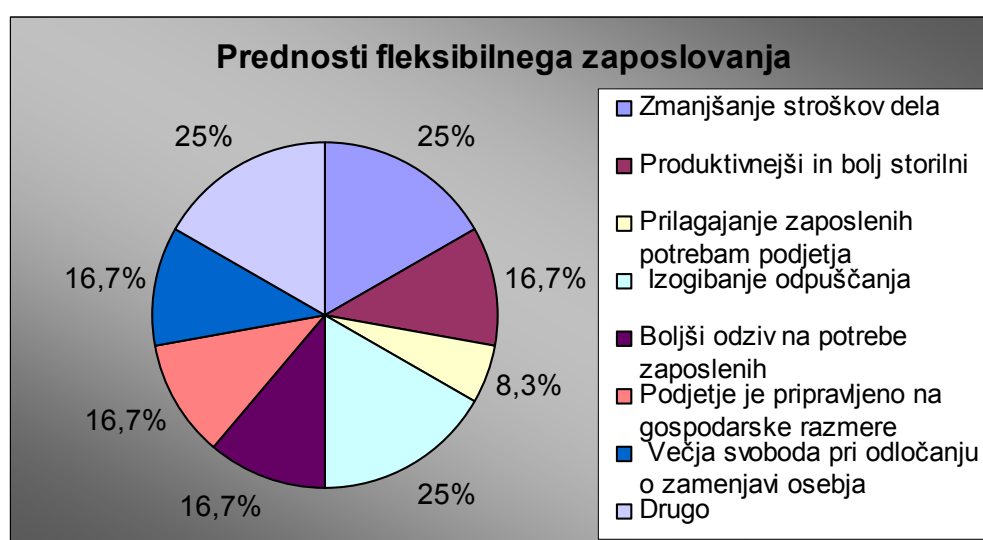
Več kot polovica (58,3%) delodajalcev zaposli delavca s fleksibilno obliko zaposlovanja zaradi narave, količine ali nepredvidljivosti dela. 25% delodajalcev je zaposlilo delavca s fleksibilno obliko dela zaradi prilagajanja podjetja trenutnim gospodarskim razmeram in večje konkurenčnosti. Nihče ne uvaja fleksibilnega zaposlovanja zaradi zmanjšanja stroškov dela in zaradi potrebe po menjavi osebja. Pod drugo so delodajalci odgovarjali »nadomeščanje odsotnega delavca«.

Zelo pozitivno je, da delodajalci zaposlujejo delavce s fleksibilnimi oblikami zaposlitve zaradi narave, količine ali nepredvidljivosti dela, kar jim omogoča pokrivanje odsotnosti zaradi letnih oziroma porodniških dopustov, opravljanje enkratnih nalog ter tudi pridobivanje pomoči strokovnjakov na določenih področjih in ne zato, da bi zmanjševali stroške dela ter se izogibali odpuščanju.

Tabela 4.17 Prednosti uvajanja fleksibilnega zaposlovanja

Prednosti	n	%
Zmanjšamo lahko stroške dela	3	25
Smo produktivnejši in bolj storilni	2	16,7
Struktura osebja je prilagojena potrebam našega podjetja	1	8,3
Lahko se izognemo odpuščanju	3	25
Bolje se lahko odzovemo na potrebe naših zaposlenih	2	16,7
Podjetje je bolj pripravljeno na trenutne gospodarske razmere	2	16,7
Zmanjšamo lahko stroške obratovanja	0	0
Imamo večjo svobodo pri odločanju o zamenjavi osebja	2	16,7
Drugo	3	25

Graf 4.11 Prednosti fleksibilnega zaposlovanja



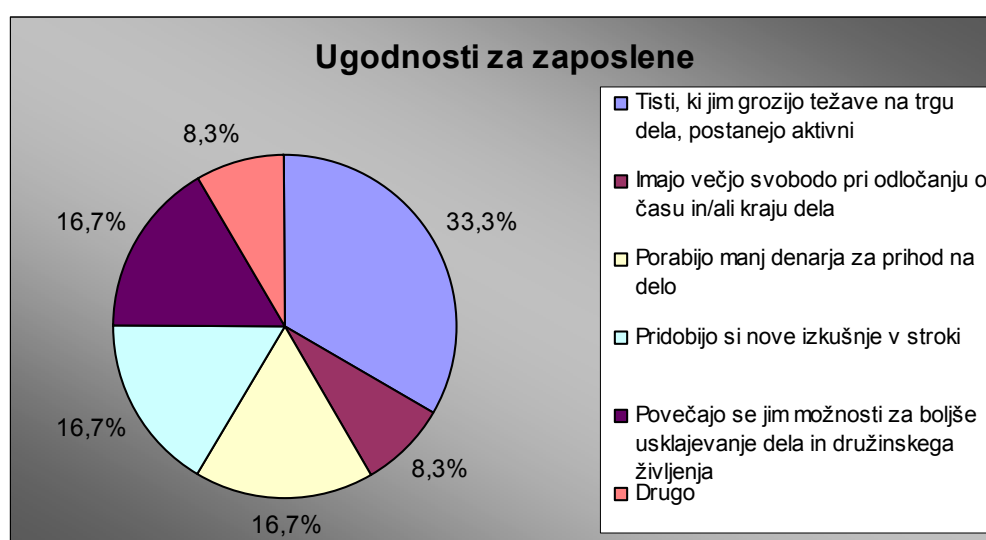
Odstotki odgovorov, katere so prednosti fleksibilnega zaposlovanja, so zelo izenačeni. Nihče ne vidi prednosti v tem, da bi si z uvedbo fleksibilnega zaposlovanja zmanjšal stroške obratovanja.

Pod drugo so naštevili, da s pomočjo fleksibilnega zaposlovanja lahko nadomestijo odsotnost delavcev, zagotovijo storitev strankam, zadovoljijo potrebe kupca oziroma trga.

Tabela 4.18 Ugodnosti za zaposlene

Ugodnosti	n	%
Tisti, ki jim grozijo težave na trgu dela, postanejo aktivni	4	33,3
Imajo večjo svobodo pri odločanju o času in/ali kraju dela	1	8,3
Porabijo manj denarja za prihod na delo	2	16,7
Pridobijo si nove izkušnje v stroki	2	16,7
Povečajo se jim možnosti za boljše usklajevanje dela in družinskega življenja	2	16,7
Lahko delajo in študirajo	0	0
Drugo	1	8,3
Skupaj	12	100

Graf 4.12 Ugodnosti za zaposlene

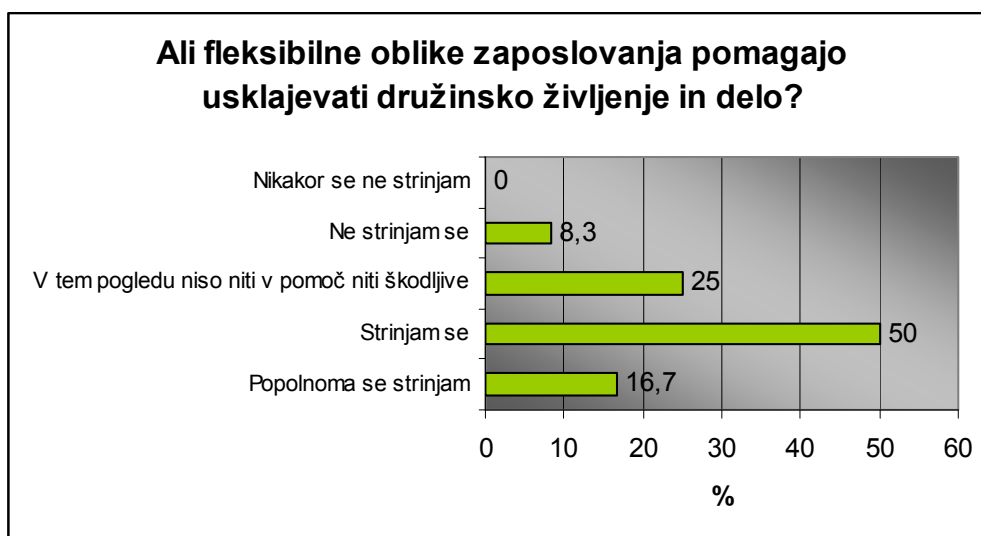


Tretjina delodajalcev je mnenja, da fleksibilne oblike zaposlovanja dajejo možnosti tistim, ki jim grozijo težave na trgu dela, da postanejo aktivni. Ostale ugodnosti so si po številu izbranih odgovorov zelo izenačene.

Tabela 4.19 Fleksibilne oblike zaposlovanja pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo

	n	%
Popolnoma se strinjam	2	16,7
Strinjam se	6	50
V tem pogledu niso niti v pomoč niti škodljive	3	25
Ne strinjam se	1	8,3
Nikakor se ne strinjam	0	0
Skupaj	12	100

Graf 4.13 Fleksibilne oblike zaposlovanja pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo



Polovica delodajalcev se strinja, da fleksibilne oblike zaposlovanja lahko pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo, 25% delodajalcev je mnenja, da niso niti v pomoč niti niso škodljive, le en delodajalec se ne strinja, da bi fleksibilne oblike zaposlovanja lahko pomagale usklajevati družinsko življenje in delo.

Kot utemeljitve svojega odgovora so zapisali, da je odvisno od oblike fleksibilnega zaposlovanja, in sicer, da fleksibilna oblika zaposlitve ne pomeni tudi fleksibilnega delovnega časa, da je v primeru zaposlitve za določen čas določeno samo trajanje delovnega razmerja, dnevne obveznosti pa so enake kot pri zaposlitvi za nedoločen čas.

Tabela 4.20 Odpoved zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja

Odpoved zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja	n	%
Da	2	16,7
Ne	10	83,3
Ne vem/se ne spomnim	0	0
Skupaj	12	100

Graf 4.14 Odpoved zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja

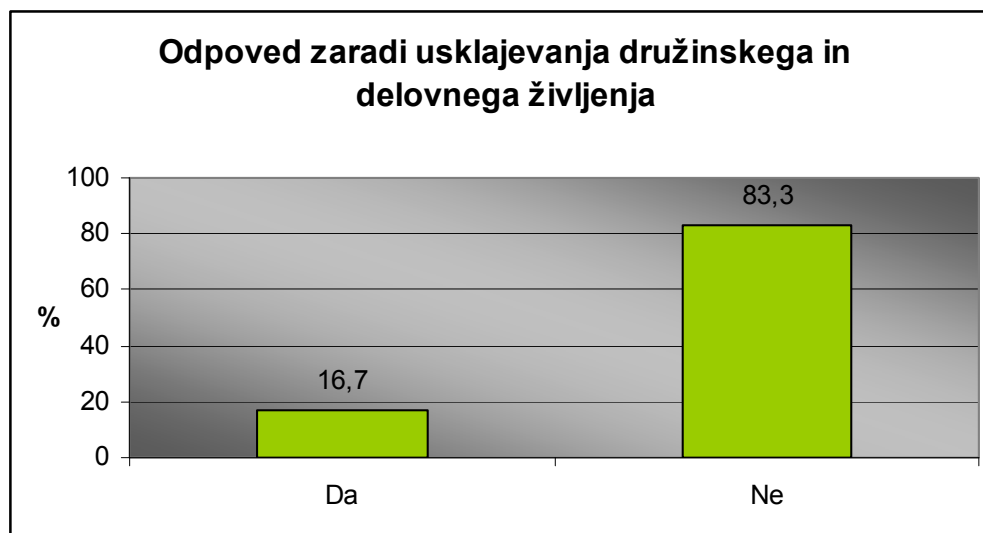


Tabela 4.21 Odziv

Odziv	n	%
Ponudil sem mu/ji prilagodljivejšo organizacijo dela	0	0
Njegove/njene kolege in sodelavce sem zaprosil, da mu/ji nudijo podporo in pomoč	0	0
Sprejel sem njegovo/njeno odločitev	1	50
Drugo	1	50
Skupaj	2	100

83,3% delodajalcev ne ve za primer, da bi kdor koli v podjetju dal odpoved zaradi težav pri usklajevanju družinskega življenja in kariere. Dva delodajalca pa za tak primer vesta.

Tako je en delodajalec sprejel njegovo/njeno odločitev, drugemu pa so prekinili delovno razmerje za 5 let.

Tabela 4.22 Zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas

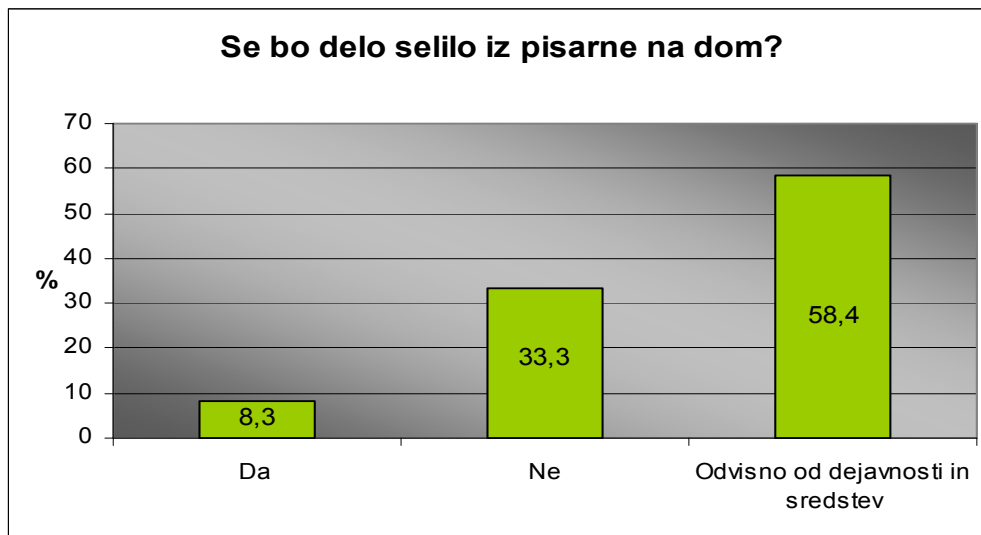
Zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas	n	%
Da	6	50
Ne	6	50
Skupaj	12	100

Polovica delodajalcev je večkrat zaporedno sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, polovica pa ne. Kot utemeljitev odgovora so zapisali: ker v obdobju dveh let lahko preizkušam delavca, zaradi potreb in ponavljajočega se povečanega obsega dela, ker je bil sam delavec zadovoljen s takšno obliko dela.

Tabela 4.23 Se bo delo selilo iz pisarne na dom?

Se bo delo selilo iz pisarne na dom?	n	%
Da	1	8,3
Ne	4	33,3
Odvisno od dejavnosti in sredstev	7	58,4
Skupaj	12	100

Graf 4.15 Se bo delo selilo iz pisarne na dom?



Več kot polovica (58,4%) delodajalcev je mnenja, da je selitev dela na dom odvisna od dejavnosti in sredstev, tretjina delodajalcev meni, da se delo ne bo selilo iz pisarne na dom in le en delodajalce se strinja s tem, da se bo delo selilo iz pisarne na dom.

Na zadnje vprašanje, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja, so delodajalci odgovarjali:

- več možnosti fleksibilnega dela in spoštovanje do takšne oblike zaposlovanja,
- več zaposlovanja s krajšim delovnim časom (idealno za mlade mamice in starejše delavce),
- omogočiti delo na domu.

5. SKLEPI

- Skoraj 80% zaposlenih v moji raziskavi ima zaposlitev za nedoločen čas, 17,6% je zaposlenih za določen čas, 3,3% je zaposlenih preko agencij za zaposlovanje.
- 42,1% zaposlenih se je za fleksibilno obliko zaposlitve odločilo zaradi usklajevanja delovnega in družinskega življenja.
- Ugotavljam, da so zaposleni s standardno obliko zaposlitve bolj zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja kot zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve.
- Zaposleni s standardno obliko zaposlitve so z varnostjo zaposlitve bolj zadovoljni kot zaposleni z nestandardno obliko zaposlitve.
- Vodilni zaposleni ravnajo enako z vsemi delavci, tako s tistimi, ki so zaposleni s standardno obliko zaposlitve, kot s tistimi, ki so zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve.
- Polovica delodajalcev v raziskavi uporablja zaposlovanje za določen čas. Sledi uporaba zaposlovanja preko agencije za zaposlovanje (33,3%) in delo s krajšim delovnim časom (25%).
- Večina delodajalcev zaposli delavca s fleksibilno obliko zaposlovanja zaradi narave, količine ali nepredvidljivosti dela.
- Tretjina delodajalcev vidi ugodnost za zaposlene s fleksibilno obliko dela v tem, da tisti, ki jim grozijo težave na trgu dela, postanejo aktivni.
- Polovica delodajalcev je večkrat zaporedno sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem, za isto delo.

6. PREDLOGI

- Fleksibilne oblike zaposlovanja in dela morajo biti spremenjene oziroma primerljive tako, da jih bodo posamezniki lahko uporabili v pozitivnem smislu. Pridobiti morajo torej enak status kot še vedno prevladujoče in družbeno več vrednotene standardne oblike zaposlovanja in dela.
- Rok zaposlitve za določen čas naj bi bil največ za obdobje enega leta, sploh v primerih, ko gre za uvajanje novega delavca in/ali preizkus njegovih sposobnosti ter prilagajanje na delovno mesto. Menim, da lahko delodajalec v roku enega leta spozna vse značilnosti zaposlenega, njegove sposobnosti, znanja in osvojitve delovnega mesta ter stik z delovnim okoljem. Tudi v primeru, ko je posameznik že opravljal v podjetju pripravništvo, zaposlitev za določen čas ni potrebna.
- Fleksibilno zaposlovanje mora biti takšno, da zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega položaja in socialnega statusa delavca.
- Uvajanje dodatnih ukrepov, ki bi omejevali sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- Slovenska podjetja bi morala ponuditi več možnosti za delo na domu. Tovrstno delo bi želeli opravljati delavci z majhnimi otroki in tisti, ki imajo potrebo po fleksibilnem delovnem času.

7. LITERATURA

1. Aleksej, Cvetko. 2005. Odprta vprašanja pri sklepanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi s poslovnimi osebam. *Podjetje in delo*, 6-7: 1608-1619.
2. Belopavlovič, Nataša. 2001. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci*, 4: 317-328.
3. Belopavlovič, Nataša, ured. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba
4. Drobnič, Sonja. 1995. Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi. *Teorija in praksa* 32, 9-10: 796-811.
5. Ignjatovič, Miroljub. 2006. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V: Niko Toš (ured.), *Pogledi na reforme*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
6. Ignjatovič, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana. Znanstvena knjižnica FDV.
7. Kalčič, Miran. 2006. Atipične oblike zaposlitve, zaposlovanje starostnikov in obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Delavci in delodajalci*, 2-3: 355-375.
8. Klampfer, Marta. 2005. Pogodba o zaposlitvi za določen čas. *Podjetje in delo*, 6-7: 1620-1637.
9. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40, 3: 442-453.
10. Konvencija MOD o delu s krajšim delovnim časom, *Delavci in delodajalci*, 4: 381-386.
11. Korpič Horvat, Etelka. 2005. Pogodba o zaposlitvi z dopolnilnim delom. *Podjetje in delo*, 6-7: 1638-1653.
12. Kavár Vidmar, Andreja. 1998. Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo* 37, 2: 81-119.
13. Kresal, Barbara in drugi. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
14. Kresal, Barbara. 2001. Nova nemška zakonodaja o krajšem delovnem času in zaposlitvi za določen čas. *Delavci in delodajalci*, 4: 329-341.
15. Kresal, Barbara. 1999. Pogodba o zaposlitvi za določen čas v Franciji. *Podjetje in delo*, 5: 701-719.

16. Kresal, Barbara. 1999. Pogodbno delo – med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo. *Podjetje in delo*, 1: 64-93.
17. Kresal, Barbara. 2007. Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. *Delavci in delodajalci*, 4: 475-494.
18. Kresal, Barbara. 2008. Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalnopravne ureditve. *Delavci in delodajalci*, 2-3: 215-241.
19. Kresal, Barbara. 2007. *Analiza pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlovanja v luči evropskega socialnega modela prožne varnosti (flexicurity)*. Zaključno poročilo. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
20. Kresal, Barbara. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi: "flexicurity" ali "securibility". *Delavci in delodajalci*, 2-3: 147-162.
21. Kresal Šoltes, Katarina. 2002. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Delavci in delodajalci*, 2: 199-215.
22. Kresal Šoltes, Katarina. 2001. Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas - mednarodnopravni standardi. *Delavci in delodajalci*, 4: 356-366.
23. Mlinar, Zdravko. 2003. Teledelo in prostorsko – časovna organizacija bivalnega okolja. *Teorija in praksa* 40, 6: 1012-1037.
24. Novak, Janez. 2001. Delo za zaposlitvene agencije. *Podjetje in delo*, 1: 101-118.
25. Rajšter Vranovič, Brigita. 2002. Pogodba o delu – pred in po 1. januarju 2003. *Pravna praksa*, 43: 12-14.
26. Romans, Fabrice, Preclin, Vivian. 2008. European Union Labour Force Survey- Annual results 2007. *European Communities*.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-QA-08-027
27. Romih, Dejan, Festič, Mejra. 2007. Fleksibilna varnost trga dela v novih članicah EU. *Gospodarska gibanja*, 392: 22-43.
28. Senčur Peček, Darja. 2003. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnimi delavci). *Pravna praksa*, 24: 7-10.
29. Strban, Grega. 2006. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci*, 2-3: 331-354.
30. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V: Sonja Pirher (ured.), *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

31. Svetlik, Ivan. 1992. *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
32. Šetinc Tekavc, Martina. 2003. Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko naj izbere delodajalec. *Pravna praksa*, 8: 12-15.
33. Šetinc Tekavc, Martina, Milič, Nina. 2000. Delovno razmerje in družina. *Podjetje in delo*, 6-7: 1366-1374.
34. Škofljanec, Sabina. 2002. Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Diplomski naloga. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
35. Velečič, Marko. 2002. *Iskanje zaposlitve preko zasebnih agencij za zaposlovanje*. Diplomski naloga. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
36. Verša, Doroteja. 1996. Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* 33, 4: 615-623.
37. Vodovnik, Zvone. 2001. Prožnejše delovno razmerje in zaposlovanje. *Delavci in delodajalci*, 4: 342-355
38. Vprašanja s seminarja o novem ZDR, delo dijakov in študentov. *Pravna praksa*, 42: 27-30.
39. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/02 in 103/7.
40. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Uradni list RS, št. 109/06-UPB4 in nasl.
41. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Uradni list RS, št. 110/06-UPB2 in nasl.
42. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Uradni list RS, št. 107/06-UPB1 in nasl.
43. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Uradni list RS, št. 72/06-UPB3 in nasl.
44. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Uradni list RS, št. 42/07-UPB1.
45. www.nui.epp.eurostat.ec.europa.eu

8. POVZETEK

V teoretičnem delu naloge sem opisala nastanek in opredelila najpogostejše fleksibilne oblike zaposlitve. Med fleksibilne oblike zaposlitve uvršam tiste, ki odstopajo v eni ali več značilnosti standardne oblike zaposlitve, to so predvsem: zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, začasno delo preko zaposlitvenih agencij in delo na domu. Na koncu sem predstavila koncept prožne varnosti.

V empiričnem delu naloge me je predvsem zanimalo, ali obstajajo razlike med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi z nestandardno obliko zaposlitve, katere fleksibilne oblike zaposlovanja uporabljajo delodajalci v občini Grosuplje in kakšni so razlogi. Za merski instrument sem uporabila dva standardna vprašalnika, enega za delavce, ki vsebuje 19 vprašanj, drugega za delodajalce, ki vsebuje 16 vprašanj.

Rezultati raziskave so pokazali, da so zaposleni s standardno obliko zaposlitve bolj zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja ter tudi z varnostjo zaposlitve kot zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve. Vodilni zaposleni pa ravnajo enako z vsemi delavci ne glede na vrsto zaposlitve. Skoraj polovica delavcev je fleksibilno obliko zaposlitve sprejela zaradi usklajevanja delovnega in družinskega življenja.

Kar polovica delodajalcev uporablja zaposlitev za določen čas, tretjina jih uporablja tudi zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij. Kot glavni razlog za njihovo uporabo navajajo količino, naravo ali nepredvidljivost dela.

Moji predlogi za izboljšanje stanja na področju fleksibilnega zaposlovanja so: fleksibilne oblike zaposlovanja morajo pridobiti enak status kot še vedno prevladujoče in družbeno več vrednotene standardne oblike zaposlovanja in dela. Rok zaposlitve za določen čas naj bi bil največ za obdobje enega leta, potrebno bi bilo uvesti dodatne ukrepe, ki bi omejevali sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Fleksibilno zaposlovanje mora zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega položaja in socialnega statusa delavca.

DODATEK

Dodatek 1: Vprašalnik za zaposlene

VPRAŠALNIK za delavce (podatki za dan izpolnjevanja ankete: __ . __ . 2008)

Spoštovani/Spoštovana anketiranec oziroma anketiranka!

Pred vami je vprašalnik na temo »Fleksibilno zaposlovanje«, kar je naslov moje diplomske naloge. S to anketo, bi rada prišla do podatkov – kako na fleksibilne oblike dela gledajo delavci in delodajalci.

Podatki, ki jih boste posredovali, bodo analizirani izključno za raziskovalne namene in povsem anonimni. Prosim vas, če lahko odgovorite na vsa vprašanja.

1. **Spol:** a) moški b) ženski

2. **Starost:**

a) do 25 let b) 26-35 let c) 36-45 let č) 46-55 let d) 56 in več

3. **Kakšna je vaša izobrazba?**

a) osnovna šola ali manj b) poklicna šola ali srednja šola
c) višja č) visoka ali univerzitetna

4. **V podjetju sem zaposlen/a**

a) do 5 let b) 6-15 let c) 16-25 let d) 26-35 let e) 36 in več

5. **Status pred trenutno zaposlitvijo?**

a) zaposlen/a
b) brezposeln/a
c) iskalec/ka prve zaposlitve
č) drugo (prosim, navedite) _____

6. **Kakšno vrsto zaposlitve imate?**

a) zaposlitev za nedoločen čas (preskočite vprašanje 7)
b) zaposlitev za določen čas
c) zaposlitev s krajšim delovnim časom
č) delo na domu
d) zaposlitev preko agencije za zaposlovanje
e) drugo: (prosim, navedite) _____

7. **Zakaj ste sprejeli to obliko zaposlitve?**

a) zaradi usklajevanja družinskega in delovnega življenja
b) več prostega časa
c) dodaten zaslužek
č) ne morem najti zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom
d) drugo (prosim, navedite) _____

8. Ste zadovoljni z varnostjo zaposlitve?

- a) nezadovoljen/na
 b) srednje zadovoljen/na
 c) zadovoljen/na

9. Spodaj je naštetih 14 stvari, s katerimi smo pri svojem delu lahko bolj ali manj zadovoljni. Z ocenami od 1 do 5 izrazite svojo stopnjo zadovoljstva z vsako od njih. Ocena 5 pomeni, da ste z nečim zelo zadovoljni, ocena 1 pa, da ste zelo nezadovoljni.

	STOPNJA ZADOVOLJSTVA				
	1	2	3	4	5
Delovne razmere	1	2	3	4	5
Možnosti napredovanja	1	2	3	4	5
Obveščenost o dogodkih v podjetju	1	2	3	4	5
Plača in druge materialne ugodnosti	1	2	3	4	5
Odnosi s sodelavci	1	2	3	4	5
Stalnost zaposlitve	1	2	3	4	5
Možnosti strokovnega razvoja	1	2	3	4	5
Svoboda in samostojnost pri delu	1	2	3	4	5
Ugled dela	1	2	3	4	5
Soodločanje pri delu in poslovanju	1	2	3	4	5
Ustvarjalnost dela	1	2	3	4	5
Varnost dela	1	2	3	4	5
Zahtevnost dela (fizična in psihična)	1	2	3	4	5
Zanimivost dela	1	2	3	4	5

10. Spodaj je naštetih nekaj trditev. Z ocenami od 1 do 5 označite koliko se strinjate z njo.

OCENA	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
Zakonodaja preveč ščiti zaposlene s standardno obliko zaposlitve (zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom).	1	2	3	4	5
Zaposlene s standardno obliko zaposlitve je težje odpustiti kot delavce z nestandardno obliko zaposlitve (zaposlitev za določen čas, s krajšim delovnim časom...).	1	2	3	4	5
Stališča zaposlenih s standardno obliko zaposlitve imajo večjo veljavo kot zaposleni z nestandardno obliko zaposlitve.	1	2	3	4	5
Večjo možnost napredovanja na višje delovno mesto imajo zaposleni s standardno obliko zaposlitve.	1	2	3	4	5
Delo zaposlenih s standardno obliko zaposlitve in zaposlenih z nestandardno obliko zaposlitve je enako cenjeno.	1	2	3	4	5

11. Odgovorite na naslednje trditve.

- | | | |
|---|----|----|
| a) Preden ste sprejeli delo vas je delodajalec obvestil o tveganjih, s katerimi se soočate. | DA | NE |
| b) Delodajalec varuje in spoštuje delavčevo osebnost ter upošteva in ščiti zasebnost delavca. | DA | NE |
| c) Delodajalec zagotavlja varne in zdrave pogoje dela. | DA | NE |
| č) Delodajalec je pred zaposlitvijo zahteval le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. | DA | NE |
| d) Delodajalec je zahteval pred sklenitvijo podatke o družinskem oz. zakonskem stanu, podatke o nosečnosti, o načrtovanju družine. | DA | NE |
| e) Pred sklenitvijo pogodbe vas je delodajalec seznanil s pogoji dela ter z vašimi in njegovimi pravicami in obveznostmi, ki so povezana z opravljanjem dela na delovnem mestu. | DA | NE |
| f) Delodajalec izplačuje regres za letni dopust. | DA | NE |
| g) Delodajalec zagotavlja povračilo stroškov v zvezi z delom (prevoz, prehrana). | DA | NE |
| h) Delodajalec zagotovi odsotnost z dela iz upravičenih razlogov. | DA | NE |

12. Kako z vami ravnajo vodilni delavci?

- | | | | |
|---|----|----------|----|
| a) Ali Vas kdaj pohvalijo? | DA | NEKATERI | NE |
| b) Ali ravnajo z Vami enako kot z drugimi zaposlenimi? | DA | NEKATERI | NE |
| c) Ali se norčujejo z Vami v pričo drugih? | DA | NEKATERI | NE |
| č) V odnosu do zaposlenih izražajo toplino, prijaznost in naklonjenost. | DA | NEKATERI | NE |

13. Kako močno se strinjate z naslednjimi trditvami? Pri vsaki trditvi obkrožite ustrezno številko

OCENA	1 sploh se ne strinjam	2 se ne strinjam	3 niti strinjam niti ne strinjam	4 se strinjam	5 popolnoma se strinjam
Zadovoljen/ljna sem z višino plače.	1	2	3	4	5
Glede na odgovornosti, ki jih imam na delovnem mestu, sem premalo nagrajen/a.	1	2	3	4	5
Glede na trud, ki ga vlagam na delovnem mestu, sem premalo nagrajen/a.	1	2	3	4	5
Zadovoljen/ljna sem z rednostjo izplačila plače.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu se pogosto počutim utrujen/o.	1	2	3	4	5
Na delovnim časom sem si prisiljen/a večkrat vzeti kratek odmor, ker sem preveč utrujen/a.	1	2	3	4	5
Možnost imam samostojno razporejati delovni čas.	1	2	3	4	5
Sedanji tedenski raspored delovnega časa mi ustreza.	1	2	3	4	5
Raspored in izraba letnega dopusta mi ustrezata.	1	2	3	4	5

14. Pri vsaki situaciji s križcem označite kako pogosto se pojavljajo.

	Vedno	Pogosto	Včasih	Redko	Nikoli
V službi se čutim preobremenjenega/o, ker imam premalo časa za opravljanje vseh nalog na delovnem mestu.					
Prisiljen/a sem podaljšati, delati nad delovno obveznostjo, ker ne uspem storiti vsega.					
Moje delo mi otežuje opravljanje nekaterih gospodinjskih obveznosti.					
Moje delo mi otežuje izpolnjevanje nekaterih dolžnosti do družine in drugih pomembnih ljudi v mojem življenju.					
Moje družinske dolžnosti in odgovornosti do drugih pomembnih ljudi v mojem življenju me ovirajo pri poklicnem delu.					
Doma moram dokončati delo iz službe.					
Raje sem več časa v službi kot doma.					

15. Kako pogosto so za Vas sledeča vprašanja resnična? Obkrožite najprimernejši odgovor!

Kako pogosto s strani podjetja, poleg zakonsko določenih plačil in dodatkov, prejmete tudi druge bonitete, darila, izlete?	nikoli	1x letno	nekajkrat letno	1x mesečno	tedensko
Kako pogosto prejmete priznanja (pokal, plaketo) ali ustno pohvalo?	nikoli	1x letno	nekajkrat letno	1x mesečno	tedensko

16. Na kakšen način ste nagrajeni, kadar delo dobro opravite?

- a) s pohvalo nadrejenega
- b) z denarno stimulacijo pri plači
- c) s praktičnim darilom (majica, kapa ipd)
- č) drugo (prosim, navedite) _____
- d) največkrat nisem nič nagrajen/a

17. Kaj Vam na delovnem mestu povzroča največ nezadovoljstva?

- a) slabi odnosi z sodelavci,
- b) enoličnost in nezanimivost dela,
- c) to, da sem premalo nagrajen/a za svoje delo,
- č) neustrezen delovni čas,
- d) to, da moje delo ni cenjeno,
- e) drugo (prosim, navedite) _____

18. Kakšni so vaši občutki do podjetja in lastnega dela? Izberite trditev, ki je najbližje Vašim občutkom.

- a) za podjetje mi je vseeno
- b) potrudim se narediti toliko, kolikor se mi trud izplača
- c) trudim se po svojih najboljšim močeh

19. Če bi imeli možnost, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja?

Hvala za vaše sodelovanje in obilo poslovnih uspehov vam želim!

Mateja Burnar

Dodatek 2: Vprašalnik za delodajalce

VPRAŠALNIK za delodajalce (podatki za dan izpolnjevanja ankete: __ . __ . 2008)

Spoštovani/Spoštovana anketiranec oziroma anketiranka!

Pred vami je vprašalnik na temo »Fleksibilno zaposlovanje«, kar je naslov moje diplomske naloge. S to anketo, bi rada prišla do podatkov – kako na fleksibilne oblike dela gledajo delavci in delodajalci.

Podatki, ki jih boste posredovali, bodo analizirani izključno za raziskovalne namene in povsem anonimni. Prosim vas, če lahko odgovorite na vsa vprašanja.

1. **Spol:** a) moški b) ženski

2. Starost:

a) do 25 let b) 26-35 let c) 36-45 let č) 46-55 let d) 56 in več

3. Dejavnost podjetja:

- a) izobraževanje,
- b) zdravstvo in socialno varstvo
- c) javna uprava, obramba, socialno zavarovanje
- č) industrija
- d) gostinstvo
- e) oskrba z elektriko, plinom in vodo
- f) trgovina in popravila motornih vozil
- g) gradbeništvo
- h) predelovalne dejavnosti
- i) kmetijstvo, gozdarstvo, lov
- j) promet, skladiščenje
- k) pravne in finančne ustanove (vključno s svetovanjem in z bankami)
- l) administracija
- m) drugo (prosim, navedite) _____

4. Število zaposlenih (približno)

Ženske: _____

Moški: _____

5. Ali se v vašem podjetju poslužujete katere vrste fleksibilnega zaposlovanja (možnih je več odgovorov)?

- a) delo na domu
- b) delo s krajšim delovnim časom
- c) zaposlitev za določen čas
- č) zaposlitev preko agencije za zaposlovanje
- d) drugo (prosim, navedite) _____

6. Koliko zaposlenih (približno) je vključenih v prej omenjene oblike zaposlovanja?

- a) nekaj
- b) približno polovica
- c) večina
- č) vsi

7. Kateri so bili razlogi za uvajanje fleksibilnega zaposlovanja v podjetju? (obkrožite lahko več odgovorov)

- a) zmanjševanje stroškov dela (na primer zmanjševanje ugodnosti za zaposlene)
- b) večja konkurenčnost
- c) želje/potrebe zaposlenih
- č) narava, količina ali nepredvidljivost dela
- d) izogibanje odpuščanju
- e) prilagajanje podjetja trenutnim gospodarskim razmeram
- f) potrebe po zamenjavi osebja
- g) druge koristi (prosim, navedite) _____

8. Ali ste dosegli prej omenjene cilje? Katere so prednosti uvajanja fleksibilnega zaposlovanja v vašem podjetju? (obkrožite lahko več odgovorov)

- a) zmanjšamo lahko stroške dela
- b) smo produktivnejši in bolj storilni
- c) struktura osebja je prilagojena potrebam našega podjetja
- č) lahko se izognemo odpuščanju
- d) bolje se lahko odzovemo na potrebe naših zaposlenih (zaposleni/-e, ki niso zmožni/-e opravljati svojega dela, starši z mlajšimi otroki)
- e) podjetje je bolj pripravljeno na trenutne gospodarske razmere
- f) zmanjšamo lahko stroške obratovanja (na primer stroške s pisarniškimi prostori)
- g) imamo večjo svobodo pri odločanju o zamenjavi osebja in/ali najemu zunanjih strokovnjakov
- h) drugo (prosim navedite) _____

9. Katere pa so ugodnosti za vaše zaposlene, ki jih ponujajo možnosti fleksibilnega zaposlovanja? (obkrožite lahko več odgovorov)

- a) tisti, ki jim grozijo težave na trgu dela, postanejo aktivni
- b) imajo večjo svobodo pri odločanju o času in/ali kraju dela
- c) porabijo manj denarja za prihod na delo
- č) pridobijo si nove izkušnje v stroki
- d) povečajo se jim možnosti za boljše usklajevanje dela in družinskega življenja
- e) lahko delajo in študirajo
- f) drugo (prosim, navedite) _____

10. Ali se strinjate, da fleksibilne oblike zaposlovanja lahko pomagajo usklajevati družinsko življenje in delo?

- a) popolnoma se strinjam
- b) strinjam se
- c) v tem pogledu niso niti v pomoč niti škodljive
- č) ne strinjam se
- d) nikakor se ne strinjam

Zakaj?

11. Ali veste za primer, ko bi kdor koli v vašem podjetju dal odpoved zaradi težav pri usklajevanju družinskega življenja in kariere?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem/se ne spomnim

12. Kako ste se odzvali v takem primeru, če prej omenjeno velja? (obkrožite lahko več odgovorov)

- a) ponudil sem mu/ji prilagodljivejšo organizacijo dela
- b) njegove/njene kolege in sodelavce sem zaprosil, da mu/ji nudijo podporo in pomoč
- c) sprejel sem njegovo/njeno odločitev
- č) drugo (prosimo, navedite) _____

13. Ali ste kdaj večkrat zaporedoma sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo? Zakaj?

14. Ali menite, da se bo v prihodnosti delo selilo iz pisarne na dom?

- a) da
- b) ne
- c) odvisno od dejavnosti in sredstev

15. Če bi imeli možnost, kaj bi spremenili na področju fleksibilnega zaposlovanja?

Hvala za vaše sodelovanje in obilo poslovnih uspehov vam želim!

Mateja Burnar

Dodatek 3: Preverjanje hipotez

PREIZKUS HIPOTEZE H2:

Zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve so s kakovostjo delovnega življenja manj zadovoljni kot zaposleni s standardno obliko zaposlitve.

Ho: Zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve so s kakovostjo delovnega življenja enako zadovoljni kot zaposleni s standardno obliko zaposlitve.

NEUREJENI PODATKI za zaposlene s standardno obliko zaposlitve:

70 50 70 61 70 42 62 67 49 54 63 67 36
60 56 58 50 43 41 58 62 56 53 54 54 54
61 40 39 39 52 65 59 53 69 50 55 61 44
61 42 58 48 50 44 43 54 38 35 56 44 51
50 51 54 42 45 50 38 44 48 61 62 42 44
57 64 56 55 55 64 60

Frekvenčna distribucija:

x_k	f_k	$x_k \cdot f_k$	$(x_k - \bar{x})^2$	$(x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k$
35	1	35	322,56	322,56
36	1	36	287,64	287,64
38	2	76	223,80	447,60
39	2	78	194,88	389,76
40	1	40	167,96	167,96
41	1	41	143,04	143,04
42	4	168	120,12	480,48
43	2	86	99,20	198,40
44	5	220	80,28	401,40
45	1	45	63,36	63,36
48	2	96	24,60	49,20
49	1	49	15,68	15,68
50	6	300	8,76	52,56
51	2	102	3,84	7,68

52	1	52	0,92	0,92
53	2	106	0,0016	0,0032
54	6	324	1,08	6,48
55	3	165	4,16	12,48
56	4	224	9,24	36,96
57	1	57	16,32	16,32
58	3	174	25,40	76,20
59	1	59	36,48	36,48
60	2	120	49,56	99,12
61	5	305	64,64	323,2
62	3	186	81,72	245,16
63	1	63	100,80	100,80
64	2	128	121,88	243,76
65	1	65	144,96	144,96
67	2	134	197,12	394,24
69	1	69	257,28	257,28
70	3	210	290,36	871,08
Σ	72	3813		5892,76

$$\bar{x} = \frac{\sum x_k \cdot f_k}{n} = \frac{3813}{72} = 52,96$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k}{n}} = \sqrt{\frac{5892,76}{72}} = 9,05$$

NEUREJENI PODATKI za zaposlene z fleksibilno obliko zaposlitve:

40 59 57 49 50 60 57 54 31 46 49 53 48
44 43 44 57 43 34

Frekvenčna distribucija:

x_k	f_k	$x_k \cdot f_k$	$(x_k - \bar{x})^2$	$(x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k$
31	1	31	299,98	299,98
34	1	34	205,06	205,06
40	1	40	69,22	69,22
43	2	86	28,30	56,60
44	2	88	18,66	37,32
46	1	46	5,38	5,38
48	1	48	0,10	0,10
49	2	98	0,46	0,92
50	1	50	2,82	2,82
53	1	53	21,90	21,90
54	1	54	32,26	32,26
57	3	171	75,34	226,02
59	1	59	114,06	114,06
60	1	60	136,42	136,42
Σ	19	918		1208,06

$$\bar{x} = \frac{\sum x_k \cdot f_k}{n} = \frac{918}{19} = 48,32$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k}{n}} = \sqrt{\frac{1208,06}{19}} = 7,97$$

PREIZKUS HIPOTEZE:

$$\begin{array}{lll} n_1 = 72 & \bar{x}_1 = 52,96 & s_1 = 9,05 \\ n_2 = 19 & \bar{x}_2 = 48,32 & s_2 = 7,97 \end{array}$$

1. Nivo merjenja: intervalna lestvica
 2. Hipoteza: $\mu_1 - \mu_2 = 0$
 3. Vzorčna distribucija: t (mali vzorec)
 4. Stopnja tveganja: 0,05
- Kritično področje: $\alpha = 2p = 0,05$
Kritična vrednost: $t_{\alpha, sp89} = 2,00$

F-preizkus: kritična vrednost F pri $sp_1 = 71$ in $sp_2 = 18$ in $\alpha = 0,05$ je 2,00

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} = \frac{81,90}{63,52} = 1,29$$

$$sp_1 = n_1 - 1 = 71 \quad sp_2 = n_2 - 1 = 18$$

$$F_{0,05} = 2,00$$

$$F = 1,29 < F_{0,05} = 2,00$$

t-preizkus:

$$\begin{aligned} S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} &= \sqrt{\frac{(n_1 + n_2)[(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2]}{n_1 n_2 (n_1 + n_2 - 2)}} \\ S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} &= \sqrt{\frac{(72 + 19)[(72 - 1)81,90 + (19 - 1)63,52]}{72 \cdot 19(72 + 19 - 2)}} = \sqrt{\frac{91(5814,9 + 1143,36)}{121752}} = \sqrt{\frac{633201,66}{121752}} = \\ &= \sqrt{5,20} = 2,28 \end{aligned}$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}} = \frac{4,64}{2,28} = 2,04$$

$$Sp=n_1+n_2-2=72+19-2=89$$

$$t=2,04 > t_{0,05,sp89}=2,00$$

S 5% tveganjem zavrnemo ničelno hipotezo. To pomeni, da so razlike med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi s fleksibilno obliko zaposlitve glede zadovoljstva s kakovostjo delovnega življenja. In sicer zaposleni s standardno obliko zaposlitve so bolj zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja kot zaposleni s fleksibilno obliko zaposlitve.

PREIZKUS HIPOTEZE H3:

Zaposleni s standardno obliko zaposlitve so bolj zadovoljni z varnostjo zaposlitve, kot zaposleni z nestandardno obliko zaposlitve.

Ho: Zaposleni s standardno obliko zaposlitve so enako zadovoljni z varnostjo zaposlitve, kot zaposleni z nestandardno obliko zaposlitve.

Tabela: Zadovoljstvo z varnostjo zaposlitve

Oblika zaposlitve	Zadovoljstvo z varnostjo zaposlitve				SKUPAJ
	Nezadovoljen/srednje	%	zadovoljen	%	
Standardna oblika zap.	12	16,7	60	83,3	72
Nestandardna oblika zap.	9	47,4	10	52,6	19
SKUPAJ	21	23,1	70	76,9	91

Tabela: Izračun hi-kvadrata

celice	f_o	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$(f_o - f_t)^2 / f_t$
A	12	16,62	-4,62	21,34	1,28
B	60	55,38	4,62	21,34	0,39
C	9	4,38	4,62	21,34	4,87
D	10	14,62	-4,62	21,34	1,46
SKUPAJ	91	91			8 = χ^2

$$\chi^2 = 8$$

$$sp = (v-1) * (s-1) = 1$$

$$\chi^2 = 8 > \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 = 8, sp = 2, p < 0,05$$

Ničelno hipotezo, da med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi z nestandardno obliko zaposlitve, glede zadovoljstva z varnostjo zaposlitve zavrnamo s 5% tveganjem, da se motimo. To pomeni, da so razlike med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi z nestandardno obliko zaposlitve.

PREIZKUS HIPOTEZE H4:

Vodilni zaposleni z delavci s standardno obliko zaposlitve ravnajo bolje, kot z delavci s fleksibilno obliko zaposlitve.

Ho: Vodilni zaposleni z delavci s standardno obliko zaposlitve ravnajo enako, kot z delavci s fleksibilno obliko zaposlitve.

NEUREJENI PODATKI za zaposlene s standardno obliko zaposlitve:

12 8 12 12 12 9 12 12 7 9 10 11 8
12 10 11 9 8 6 10 12 10 11 12 11 12
12 6 7 6 9 11 10 9 9 10 11 12 9
12 9 12 7 10 10 7 11 8 8 10 9 10
12 12 8 10 9 12 10 8 11 12 12 8 9
12 11 12 10 12 9 12

Frekvenčna distribucija:

x_k	f_k	$x_k \cdot f_k$	$(x_k - \bar{x})^2$	$(x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k$
6	3	18	16,32	48,96
7	4	28	9,24	36,96
8	8	64	4,16	33,28
9	12	108	1,08	12,96
10	13	130	0,0016	0,0208
11	9	99	0,92	8,28
12	23	276	3,84	88,32
Σ	72	723		228,78

$$\bar{x} = \frac{\sum x_k \cdot f_k}{n} = \frac{723}{72} = 10,04$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k}{n}} = \sqrt{\frac{228,78}{72}} = 1,78$$

NEUREJENI PODATKI za zaposlene z fleksibilno obliko zaposlitve:

6 12 12 12 7 11 11 11 8 10 11 11 10
 9 10 8 11 11 6

Frekvenčna distribucija:

x_k	f_k	$x_k \cdot f_k$	$(x_k - \bar{x})^2$	$(x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k$
6	2	12	14,75	29,5
7	1	7	8,07	8,07
8	2	16	3,39	6,78
9	1	9	0,71	0,71
10	3	30	0,03	0,09
11	7	77	1,35	9,45
12	3	36	4,67	14,01
Σ	19	187		68,61

$$\bar{x} = \frac{\sum x_k \cdot f_k}{n} = \frac{187}{19} = 9,84$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_k - \bar{x})^2 \cdot f_k}{n}} = \sqrt{\frac{68,61}{19}} = 1,90$$

PREIZKUS HIPOTEZE:

$$\begin{array}{lll} n_1 = 72 & \bar{x}_1 = 10,04 & S_1 = 1,78 \\ n_2 = 19 & x_2 = 9,84 & S_2 = 1,90 \end{array}$$

1. Nivo merjenja: intervalna lestvica
 2. Hipoteza: $\mu_1 - \mu_2 = 0$
 3. Vzorčna distribucija: t (mali vzorec)
 4. Stopnja tveganja: 0,05
- Kritično področje: $\alpha = 2p = 0,05$
Kritična vrednost: $t_{\alpha, sp89} = 2,00$

F-preizkus: kritična vrednost F pri $sp_1 = 71$ in $sp_2 = 18$ in $\alpha = 0,05$ je 2,00

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} = \frac{3,61}{3,17} = 1,14$$

$$sp_1 = n_1 - 1 = 71 \quad sp_2 = n_2 - 1 = 18$$

$$F_{0,05} = 2,00$$

$$F = 1,14 < F_{0,05} = 2,00$$

t-preizkus:

$$\begin{aligned} S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} &= \sqrt{\frac{(n_1 + n_2)[(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2]}{n_1 n_2 (n_1 + n_2 - 2)}} \\ S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} &= \sqrt{\frac{(72 + 19)[(72 - 1)3,17 + (19 - 1)3,61]}{72 \cdot 19(72 + 19 - 2)}} = \sqrt{\frac{91(225,07 + 64,98)}{121752}} = \sqrt{\frac{26394,55}{121752}} = \\ &= \sqrt{0,22} = 0,47 \end{aligned}$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}} = \frac{0,20}{0,47} = 0,43$$

$$Sp = n_1 + n_2 - 2 = 72 + 19 - 2 = 89$$

$$t = 0,43 < t_{0,05,sp89} = 2,00$$

S 5% tveganjem obdržimo ničelno hipotezo. To pomeni, da ni razlik med zaposlenimi s standardno obliko zaposlitve in zaposlenimi s fleksibilno obliko zaposlitve glede ravnanja vodilnih zaposlenih do delavcev.

Zap.št	1		2				3				4					5				6					7					8			9														
	a	b	a	b	c	č	d	a	b	c	č	a	b	c	d	e	a	b	c	č	a	b	c	č	d	e	a	b	c	č	d	a	b	c	a	b	c	č	d	e	f	g	h	i	j	k	l
28	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
29	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		2	2	2	1	4	5	4	4	2	3	3	3	1	3	
30	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3			
31	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4			
32	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
33	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5				
34	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4				
35	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
36	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5					
37	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
38	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4				
39	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	4	1	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5					
40	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5			
41	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3					
42	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4					
43	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3					
44	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	2	4	4	3						
45	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	4	2	3	3	5	4	4	1	3	2	4	4	2					
46	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	2	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4					
47	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	2	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4					
48	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	4	2						
49	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	2	2	2	3	3	3	4	4	1	1	5	1	1	3						
50	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5				
51	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	5	1	1	4	3	5	5	2	3	3	3	3	3					
52	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4				
53	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3					
54	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	4	2	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4				
55	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5				
56	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	2	4	5	2	4	3	3	3	4	4	3					
57	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	2	2	2	5	5	3	4	3	2	3	4	3	3						
58	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	5	2	3	2	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3					
59	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	1	2	2	4	4	3	4	3	1	1	4	4	1					

Zap.št	1		2				3				4					5				6					7				8			9																	
	a	b	a	b	c	č	d	a	b	c	č	a	b	c	d	e	a	b	c	č	a	b	c	č	d	e	a	b	c	č	d	a	b	c	a	b	c	č	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
60	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	2	2	1	5	5	5	4	1	3	1	3	4	3	
61	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	2	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	
62	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
63	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	
64	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
65	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
66	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	2	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	
67	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	
68	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	
69	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
71	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
72	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	

Zap.št	10					11																12																
	a	b	c	č	d	a		b		c		č		d		e		f		g		h		a			b			c			č					
						da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.
1	4	5	5	5	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
2	2	5	2	5	4	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1		
3	1	4	2	1	5	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0			
4	5	5	3	1	4	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0		
5	3	3	3	3	4	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
6	4	3	3	4	3	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	
7	3	3	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
8	3	3	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
9	3	4	4	4	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
10	3	3	3	2	3	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	
11	3	3	3	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	
12	5	5	3	2	4	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
13	1	3	5	5	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	
14	3	5	3	3	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
15	1	2	2	3	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
16	3	5	5	5	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
17	2	4	4	4	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
18	3	4	4	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
19	1	3	2	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	
20	2	4	3	2	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
21	2	2	2	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
22	1	2	1	2	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
23	1	4	4	5	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
24	3	4	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
25	2	2	2	4	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
26	2	4	3	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
27	3	4	4	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
28	3	2	5	5	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	
29	3	3	3	3	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
30	3	2	5	5	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	
31	1	5	3	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	

Zap.št	10					11																12															
	a	b	c	č	d	a		b		c		č		d		e		f		g		h		a			b			c			č				
						da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da
32	4	4	4	3	4	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
33	1	3	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
34	3	3	2	2	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0		
35	3	4	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0		
36	4	5	2	3	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
37	2	2	2	2	4	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
38	4	4	5	3	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
39	2	3	4	4	4	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1		
40	2	4	3	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
41	4	3	2	4	4	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0		
42	3	3	2	2	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0			
43	3	2	2	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0		
44	2	4	2	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
45	3	3	3	3	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
46	3	4	4	4	3	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1		
47	1	1	3	1	5	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
48	3	3	3	4	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0		
49	1	5	4	5	5	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	
50	2	5	3	4	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
51	1	2	1	1	4	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
52	2	4	2	2	5	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
53	3	4	4	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
54	2	2	3	1	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
55	3	4	4	3	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
56	3	3	4	2	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
57	1	4	3	4	5	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	
58	3	4	2	3	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
59	3	4	4	4	2	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
60	3	3	3	3	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
61	3	4	2	3	5	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
62	3	3	2	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	

Zap.št	10					11																12															
	a	b	c	č	d	a		b		c		č		d		e		f		g		h		a			b			c			č				
						da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da
63	2	5	2	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
64	4	4	2	4	4	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
65	2	3	2	2	3	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
66	3	3	5	3	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0		
67	3	3	3	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	
68	3	4	3	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
69	3	4	3	4	2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
70	3	3	3	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
71	1	2	1	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0		
72	4	5	1	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0

Zap. št	13								14																																																				
	a	b	c	d	e	f	g	h	a					b					c					č					d					e					f																						
									ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik																		
1	5	2	2	5	1	1	1	5	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1												
2	4	3	3	5	5	4	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1											
3	4	1	2	5	1	1	1	5	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1								
4	3	2	2	5	3	2	5	5	5	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0									
5	5	3	2	5	2	2	2	5	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0										
6	2	4	4	5	4	4	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1								
7	4	3	3	5	3	4	1	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1							
8	4	3	3	5	4	3	1	2	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1						
9	3	4	4	5	3	2	4	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
10	4	4	4	5	2	1	2	5	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1						
11	4	2	2	5	3	2	4	5	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1				
12	5	5	4	5	2	1	4	4	4	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1						
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0					
14	3	4	4	5	3	2	4	5	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1				
15	2	4	4	4	4	3	2	3	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1			
16	1	4	4	5	4	3	2	2	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
17	3	5	5	5	4	3	2	2	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
18	2	4	4	2	4	2	2	2	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1					
19	2	4	4	2	4	3	2	4	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
20	1	4	4	5	4	2	1	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1				
21	4	2	2	4	4	3	2	2	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
22	1	5	5	5	4	1	1	2	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
23	4	4	4	5	4	4	3	4	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
24	4	3	3	4	3	2	3	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
25	2	3	4	5	2	2	2	2	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
26	2	3	4	4	4	2	2	2	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	
27	2	5	5	5	3	3	2	4	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
28	2	4	4	5	3	2	2	5	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
29	1	3	3	5	4	3	2	4	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1		
30	1	5	5	5	5	5	1	4	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1		

Zap.št	13								14																																						
	a	b	c	d	e	f	g	h	a					b					c					č					d					e					f								
									ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik				
31	1	4	4	5	5	5	1	3	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
32	4	4	4	5	4	3	3	3	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
33	3	3	3	5	2	1	5	3	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
34	3	4	4	5	5	3	1	4	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
35	4	3	3	5	3	1	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
36	2	5	5	5	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
37	3	3	3	4	4	2	2	4	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
38	2	4	4	5	2	2	1	5	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
39	1	4	3	5	5	5	1	3	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
40	2	3	3	5	3	2	1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1		
41	1	4	4	5	4	2	1	4	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
42	3	3	3	5	4	3	4	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
43	2	4	4	5	4	4	2	4	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
44	4	4	4	4	2	2	4	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
45	4	3	3	5	3	2	4	5	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
46	2	4	4	5	4	3	4	4	4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
47	3	5	4	5	4	4	4	4	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0		
48	2	4	5	4	3	2	3	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
49	3	4	4	5	5	5	2	4	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
50	4	3	3	5	3	2	3	5	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
51	1	5	5	4	4	4	4	4	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1			
52	2	4	4	4	3	2	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
53	2	3	3	5	2	2	2	1	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
54	4	2	2	5	3	2	2	3	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
55	4	3	3	5	3	4	5	4	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
56	2	5	5	5	4	4	3	2	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
57	1	3	3	4	3	3	3	3	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
58	1	1	1	5	3	2	5	5	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
59	1	5	5	4	4	3	1	5	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
60	1	5	5	5	3	2	1	5	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			

Zap.št	13								14																																							
	a	b	c	d	e	f	g	h	a					b					c					č					d					e					f									
									ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik					
61	2	3	3	5	2	2	2	5	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
62	4	3	4	5	3	2	3	5	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
63	2	4	4	5	3	3	4	4	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
64	2	4	4	5	4	4	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
65	3	3	3	4	5	5	3	4	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
66	4	5	4	5	3	2	5	5	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0			
67	4	3	3	5	3	2	4	5	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
68	4	3	2	5	2	1	4	5	5	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0		
69	3	3	4	5	4	3	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0		
70	4	3	3	5	1	2	4	5	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
71	4	3	3	5	3	3	5	4	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0		
72	3	2	3	5	2	2	4	5	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	

Zap.št	15										16					17					18			
	a					b					a	b	c	č	d	a	b	c	č	d	e	a	b	c
	nikol	lxlet	nek.l	lxmes	teden	nik	lxl	nek	lxm	ted														
1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
6	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
11	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
12	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
13	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
14	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
15	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
16	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
17	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
18	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
19	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
20	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
21	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
22	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
23	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
24	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
25	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
26	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
27	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
28	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
29	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
30	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	

Zap.št	15										16					17					18				
	a					b					a	b	c	č	d	a	b	c	č	d	e	a	b	c	
	nikol	1xlet	nek.l	1xmes	teden	nik	1xl	nek	1xm	ted															
31	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
32	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
33	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
34	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
35	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
36	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
37	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
38	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
39	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	
40	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
41	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
42	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
43	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
44	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
45	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
46	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
47	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
48	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
49	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
50	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
51	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
52	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
53	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
54	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
55	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
56	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
57	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
58	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
59	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	
60	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	

Zap.št	15										16					17					18			
	a					b					a	b	c	č	d	a	b	c	č	d	e	a	b	c
	nikol	1xlet	nek.l	1xmes	teden	nik	1xl	nek	1xm	ted														
61	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
62	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
63	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
64	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
65	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
66	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
67	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
68	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
69	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
70	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
71	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
72	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

Tabela podatkov za zaposlene s fleksibilno obliko zaposlitve

Zap.št	1		2				3				4					5				6					7				8			9																	
	a	b	a	b	c	č	d	a	b	c	č	a	b	c	d	e	a	b	c	č	a	b	c	č	d	e	a	b	c	č	d	a	b	c	a	b	c	č	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	2	3	3	5	2	2	2	2	3	5	4	3	
2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	1	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5		
3	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5		
4	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
5	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
6	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
8	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	1	1	2	4	1	1	2	3	2	2	1	3	4	4	
10	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	
11	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
12	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4
14	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
15	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	3	2	4	5	1	5	3	3	3	3	4	3	4	3
16	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	1	3	3	4	1	1	5	4	2	3	5	5	4	4	4	
17	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4	5	5	2	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	
18	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
19	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	1

Zap.št	10					11																12																
	a	b	c	č	d	a		b		c		č		d		e		f		g		h		a			b			c			č					
						da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.	ne	da	nek.
1	4	4	4	2	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
2	1	5	4	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
3	2	1	4	4	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0			
4	2	2	3	4	3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0			
5	4	4	4	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0			
6	4	3	3	4	2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0			
7	3	4	4	5	3	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
8	3	4	2	2	4	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
9	3	4	4	2	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0			
10	2	4	3	4	4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
11	3	4	2	3	3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
12	3	4	4	3	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0			
13	2	4	3	5	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
14	3	4	2	3	4	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0			
15	3	5	3	4	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0			
16	2	4	3	4	4	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0			
17	3	4	4	3	4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
18	4	4	3	3	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0			
19	1	1	4	3	2	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1			

Zap.št	13									14																																			
	a	b	c	č	d	e	f	g	h	a					b					c					č					d					e					f					
										ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	ved	pog	vča	red	nik	
1	2	5	4	5	2	2	3	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
3	4	2	2	5	2	2	1	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1		
5	4	4	4	5	4	1	1	4	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
6	4	2	2	4	3	2	3	4	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
7	4	2	2	5	2	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
8	4	2	2	4	3	2	4	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
9	2	4	4	4	4	2	1	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
10	2	3	4	5	3	2	1	2	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
11	3	3	3	4	2	2	2	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
12	1	4	4	5	3	2	4	5	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
13	1	4	4	5	3	3	5	4	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
14	4	3	4	5	3	2	2	2	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
15	3	4	4	3	3	2	2	1	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
16	2	3	3	5	1	2	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
17	3	3	3	4	2	2	2	5	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
18	4	2	2	5	3	2	1	3	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
19	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1					

Zap.št	15										16					17					18			
	a					b					a	b	c	č	d	a	b	c	č	d	e	a	b	c
	nik	lxl	nek	lxm	ted	nik	lxl	nek	lxm	ted														
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
9	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
10	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
11	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
12	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
13	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
14	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
15	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
16	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
17	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
18	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
19	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	

Tabela podatkov za delodajalce

Zap.št.	1		2					3	4		5					6				7	8							
	a	b	a	b	c	č	d		ž	m	a	b	c	č	d	a	b	c	č		a	b	c	č	d	e	f	g
1	1	0	0	0	0	0	1	m	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	1	0	0	1	0	0	c	33	6	0	1	1	0	0	1	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	1
3	0	1	0	1	0	0	0	m	4	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0
4	0	1	0	0	0	1	0	č	60	40	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0
5	0	1	0	0	0	1	0	a	2	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
6	0	1	0	0	0	1	0	e	15	70	0	0	1	0	0	1	0	0	0	10	0	1	0	0	0	0	0	0
7	0	1	0	0	1	0	0	č	6	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	10	0	0	0	1	0	1	0	0
8	1	0	0	0	0	1	0	f	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	1	0	0	0	1	0	0	č	5	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	10	0	0	0	1	1	1	0	0
10	0	1	0	0	0	0	1	b	21	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	vsa leta	0	0	0	1	0	0	0	1
11	0	1	0	0	1	0	0	k	15	24	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
12	1	0	0	0	0	0	1	č	31	31	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0

Zap.št.	9									10						11					12			13				14	15						
	a	b	c	č	d	e	f	g	h	a	b	c	č	d	e	f	a	b	c	č	d	a	b	c	a	b	c		č	a	b	c			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
9	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
10	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
11	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Mateja Burnar, vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2003/2004 kot redna študentka, izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE V OBČINI GROSUPLJE napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorice doc. dr. Barbare Kresal.

Datum:

Podpis: