

ZAPOSLOTITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V SLOVENIJI

Povzetek. Članek obravnava zaposlitev s krajšim delovnim časom kot obliko dela in zaposlitve, ki v procesu preoblikovanja slovenske ekonomije ni doživela bistvenih sprememb razširjenosti in lastnosti. V Sloveniji je delež zaposlitev s krajšim delovnim časom majhen; med leti 1992 in 1995 se je gibal med 1,6% in 1,8% vseh zaposlenih in samozaposlenih. Zaposlitev s krajšim delovnim časom se večinoma pojavlja kot odgovor na individualne potrebe delojemalcev, ki zaradi zmanjšanih delovnih zmožnosti ali zasebnih obveznosti ne morejo delati s polnim delovnim časom. Zato njeno uporabo v Sloveniji lahko ocenimo predvsem kot mehanizem socialne pomoči in manj kot metodo izboljšanja organiziranosti podjetja, ki povečuje njegovo konkurenčnost.

Ključni pojmi: zaposlovanje, delojemalci, delodajalci, samozaposlovanje

Uvod

Po petih letih intenzivnih ekonomskih in socialnih sprememb v Sloveniji so se umirila dinamična gibanja na trgu dela in izoblikovala se je današnja, bolj stabilna struktura delovne sile. Sedanje obdobje umiritve je primeren trenutek za pregled gibanj na trgu dela v preteklem obdobju in oceno nastalih sprememb.

Oblika dela in zaposlitve je ena od osnovnih značilnosti strukture delovne sile. Od oblike dela in zaposlitve, te pa so delo ali zaposlitev za določen čas, za nedoločen čas, po pogodbi, za polni ali krajši delovni čas, za neposredno plačilo in drugo, je odvisen položaj obeh partnerjev - delojemalca in delodajalca. Oblika dela in zaposlitve določa obseg pravic delojemalca, ki izhajajo iz dela in njegovo socialno varnost, kakor tudi stroške dela za delodajalca in iz njih izhajajočo konkurenčnost podjetja. V procesu preoblikovanja slovenske ekonomije je ravno oblika dela in zaposlitve doživela protislovne spremembe; na eni strani je število nekaterih oblik skokovito naraslo in opredelilo nov položaj velikega dela delovno aktivnih, na drugi strani pa posamezne oblike dela in zaposlitve niso spremenile ne razširjenosti ne strukture. Napisanih je bilo nekaj razprav in analiz o oblikah dela in zaposlitve, ki so jih v zadnjih letih zaznamovale spremembe (Svetlik 1994, 123-135; Drobnič 1995, 796-811). Zato je namen pričujočega teksta posvetiti se tisti

* Doroteja Verša, dipl. sociologinja, Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana

obliki dela in zaposlitve, ki je ostala praktično nespremenjena in sicer zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Da bi zaposlitev s krajšim delovnim časom postavili v razmerje do ostalih oblik dela in zaposlitve, velja nameniti nekaj pozornosti spremembam na tem področju v preteklem obdobju. Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je bila v socialistični družbeno-ekonomski ureditvi prevladujoča oblika dela in zaposlitve. Za delojemalce je bila in je še vedno najbolj zaželena oblika, saj iz nje izhaja največ pravic iz dela in zagotavlja najvišjo stopnjo socialne varnosti. Ekonomska kriza ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih let je povečala negotovost za delodajalce in delojemalce. Delodajalci so vse večje poslovno tveganje poskušali med drugim zmanjševati z bolj prožnim uravnavanjem števila delavcev, delojemalci pa so bili prisiljeni sprejeti tudi mnogo manj ugodne oblike dela in zaposlitve od željenih. Nove zaposlitve, ki se ponujajo na trgu dela, so vse pogostejše zaposlitve za določen čas, delo po različnih pogodbah ali delo za neposredno plačilo. Da postaja zaposlovanje za določen čas pojav velikih razsežnosti, priča podatek Republiškega zavoda za zaposlovanje, po katerem je bilo leta 1995 64% vseh novih zaposlitev realiziranih za določen čas. Delež zaposlenih za določen čas od vseh delovno aktivnih še vedno narašča: po Anketi o delovni sili je bil leta 1992 4,7%, leta 1993 5,2%, leta 1994 7,1% in leta 1995 7,5%. Delo po pogodbah in za neposredno plačilo je prav tako postalo pogostejše kot v preteklosti; od leta 1991 do 1995 je narasel delež delovno aktivnih, ki so delali v teh oblikah dela, z 1% na 2,3%. Delovanje tržnih mehanizmov v obdobju ekonomske krize je povečalo delež fleksibilnih in socialno manj varnih oblik dela in zaposlitev v strukturi delovno aktivnih predvsem na račun vse manjšega zaposlovanja za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Kljub tem spremembam ima zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom pomembno vlogo, saj je bilo leta 1995 tako zaposlenih 73,5% vseh delovno aktivnih v Sloveniji.

Zaposlitve s krajšim delovnim časom - opredelitev in gibanja

Slovenska zakonodaja opredeljuje zaposlitev s krajšim delovnim časom kot "delovno razmerje, ki ga delavec sklene za delovni čas, krajši od tistega, ki velja za določenega delodajalca kot polni delovni čas, če je to v interesu delavca in delodajalca in je to družbeno in ekonomsko smotno" (46. člen Zakona o delovnih razmerjih 1991, 31). Zakonodaja torej ne določa točnega števila delovnih ur. Tukaj predstavljeni podatki so pridobljeni iz Ankete o delovni sili, ki razvršča osebe s polnim in krajšim delovnim časom na podlagi njihove samoopredelitve. Podatki se nanašajo na zaposlene in samozaposlene (kmete, obrtnike in svobodne poklice), ki tvorijo 93% delovno aktivnih. Pomanjkljivost tega pristopa je v nevarnosti, da anketiranec napačno opredeli svoj delovni čas, prednost pa je v prilagajanju razlikam dolžine delovnega časa, ki obstajajo med panogami, poklici ali med kolektivnimi pogodbami. Sicer enotne, mednarodne opredelitve zaposlitve s krajšim delovnim časom ni.

Oglejmo si, kako se je gibal delež¹ zaposlitev s krajšim delovnim časom v zadnjih štirih letih

Tabela 1: Gibanje deleža zaposlitve s krajšim delovnim časom, 1992-1995²

Leto	Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom (%)	Število zaposlitev s krajšim delovnim časom
1992	1.6	12.000
1993	1.8	15.000
1994	1.6	13.000
1995	1.8	14.000

V nasprotju s predhodno opisanimi radikalnimi spremembami obsega zaposlovanja v nekaterih oblikah dela in zaposlitve v celotnem obdobju tranzicije slovenske ekonomije zaposlitev s krajšim delovnim časom ni doživela večjih sprememb. V zadnjih štirih letih je delež zaposlitev s krajšim delovnim časom nihal med 1,6% in 1,8%, število tako zaposlenih pa se je le neznatno povečalo. Leta 1995 je bilo v Sloveniji 14.000 zaposlitev s krajšim delovnim časom (glej tabelo 2). Predvidevanja, da bo sprostitev tržnih mehanizmov usklajevanja ponudbe in povpraševanj na trgu delovne sile v enaki meri sprožila porast vseh takoimenovanih fleksibilnih oblik dela in zaposlitve, med katere sodi tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom, se niso uresničila. Vsaka iz vrste fleksibilnih oblik zaposlitev in dela ima svoje zakonitosti gibanja, ki jih pogojujejo predvsem njihove lastnosti. V nadaljevanju bomo razsvetlili razloge, zakaj ni prišlo do povečanja zaposlitev s krajšim delovnim časom, in zakaj ni, po predvidevanjih, dosegla pomena, ki ga ima v državah Evropske unije.

Tabela 2: Zaposleni in samozaposleni po obliki zaposlitve in spolu, 1995³

Spol	Oblika zaposlitve (v 1000)		
	Polni delovni čas	Krajši delovni čas	Skupaj
Moški	442.000	6.000	448.000
Ženske	365.000	8.000	373.000
Skupaj	806.000	14.000	821.000

Primerjava Slovenije z deželami Evropske unije (v nadaljevanju EU) kaže, da ima zaposlitev s krajšim delovnim časom v teh državah veliko večji obseg kot v Sloveniji; leta 1993 je prišel v državah EU povprečno na šest delovno aktivnih s polnim delovnim časom en delovno aktivni s krajšim delovnim časom. Konkret-

¹ Deleži zaposlitev s krajšim delovnim časom so računani od zaposlenih in samozaposlenih (ki so na to vprašanje v raziskavi odgovarjali) in ne od vseh delovno aktivnih. Razlika med tema deležema ni velika; na primer za leto 1995 je znašal delež zaposlitev s krajšim delovnim časom od vseh delovno aktivnih 1,7%.

² Vir: Anketa o delovni sili, 1995

³ Vir: Anketa o delovni sili, 1995

no so bili deleži zaposlitev s krajšim delovnim časom po posameznih državah naslednji: v Italiji 5,4%, v Nemčiji 15,1%, v Veliki Britaniji 23,4%, na Nizozemskem pa 35% (Labour Force Survey Results, 1995). V deželah EU v zadnjih 15 letih beležijo porast zaposlitev s krajšim delovnim časom, vsako leto se njen delež poveča za nekaj desetink odstotka. Porast povezujejo predvsem s povečanim vstopom žensk med delovno aktivne, širjenjem storitvenega sektorja in z zaostrovanjem konkurenčnosti med delojemalci zaradi rastoče brezposelnosti. V prihodnje pričakujejo nadaljevanje tega trenda: na srečanju predsednikov držav EU v Essenu leta 1995 so med petimi prioritetskimi nalogami za zmanjšanje brezposelnosti navedli tudi ukrep pospeševanja rasti zaposlovanja, ki jo želijo doseči med drugim tudi "z državnimi spodbudami za nadomeščanje polnega delovnega časa s krajšim delovnim časom" (Employment Observatory 1996, 2).

Individualni značaj zaposlitev s krajšim delovnim časom

Delodajalci, ki potrebujejo delavce za manjše število delovnih ur, denimo nekaj ur na dan, se pogosto odločajo za zaposlovanje po pogodbi ali za neposredno plačilo; povprečno so tako zaposleni delavci delali 27 ur na teden. Sicer pa delodajalci veliko več potrebujejo delavce za polni delovni čas. 80% zaposlenih za nedoločen in določen čas je leta 1995 delalo med 40 in 42 ur na teden. Povpraševanja po delavcih le za nekaj delovnih ur na dan je torej malo ne glede na obliko dela in zaposlitve. Zakon o delovnih razmerjih določa, da krajši delovni čas od polnega ne sme znašati manj od polovice polnega delovnega časa (45. člen). Tudi druge države določajo najmanjše dovoljeno število delovnih ur na teden za zaposlitev s krajšim delovnim časom z namenom zagotoviti socialno varnost delojemalcev; v Nemčiji je na primer ta minimum 18 ur na teden. V letu 1995 so delojemalci s krajšim delovnim časom v Sloveniji običajno delali 23 ur na teden (ženske 22 ur, moški 24 ur) ali 54% delovnega časa tistih s polnim delovnim časom.

Potrebe uravnavanja tržnih gibanj in števila delavcev rešujejo delodajalci predvsem z zaposlovanjem v tistih oblikah dela in zaposlitve, ki so za njih najmanj obvezujoče ter omogočijo enostavno in hitro vključevanje in izključevanje delavcev v in iz procesa dela. Prav tako preferirajo oblike, ki prinašajo čim manjše stroške dela. Takšne so predvsem zaposlovanje po različnih pogodbah, za določen čas in za neposredno plačilo. Zaposlitev s krajšim delovnim časom, kot je v praksi prisotna, ne zadovoljuje naštetih potreb delodajalcev; 85% zaposlitev s krajšim delovnim časom v letu 1995 je bilo za nedoločen čas. Tako zaposleni delavci so bremenili delodajalce z visokimi stroški dela in jim nalagali vse ostale zakonsko opredeljene dolžnosti, ki onemogočajo hitro in ceneno spreminjanje števila delavcev v podjetju.

Slovenski delodajalci ne koristijo zaposlitev s krajšim delovnim časom kot oblike organizacije delovnega časa in kot načina uporabe človeških potencialov, ki bi služil povečanju organizacijske in ekonomske učinkovitosti podjetja. V takšne namene številna podjetja v državah EU načrtno uvajajo zaposlovanje s krajšim

delovnim časom. Ta podjetja uporabljajo takoimenovano korporativno strategijo, ki izhajajoč iz potreb podjetja narekuje zaposlovanje delavcev s krajšim delovnim časom iz zunanjega trga delovne sile. Korporativna strategija omejuje prehajanje iz krajšega delovnega časa na polnega in obratno. V takšnih podjetjih je med zaposlenimi visok delež žensk, čeprav delodajalci ocenjujejo ženske z majhnimi otroki kot neprimerne in raje zaposlujejo mlade in prilagodljive delavce. Delodajalci, ki uporabljajo korporativno strategijo, vidijo v zaposlitvi s krajšim delovnim časom metodo povečevanja produktivnosti, izboljševanja kvalitete dobrin in uslug in s tem večanja konkurenčnosti podjetja (McRae 1995, 67).

Drugačna, takoimenovana individualna strategija, se uporablja v podjetjih držav EU, v katerih delodajalec uvaža krajši delovni čas kot odgovor na potrebe svojih delavcev. Delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, iz različnih zasebnih razlogov zaprosijo za skrajšanje delovnega časa, zato se delavci za zaposlitev s krajšim delovnim časom rekrutirajo znotraj podjetja in je tudi prehajanje med različnimi dolžinami delovnega časa olajšano. Z uvajanjem zaposlitve s krajšim delovnim časom se izboljšajo delovni pogoji delavcev, vendar delodajalci vidijo v zaposlitvi s krajšim delovnim časom le malo ugodnosti in več pomanjkljivosti za uspešnost podjetja (McRae 1995, 67).

Značilnosti zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji napeljujejo na sklep, da se le-ta v Sloveniji pojavlja kot individualna strategija. Med razlogi za zaposlitev s krajšim delovnim časom leta 1995 jih največ odpade na bolezen, invalidnost in delno upokožitev (65,9%) (glej tabelo 3). Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju zagotavlja delavcem z zmanjšanimi delovnimi zmoglostmi (povzroči jih lahko poškodba na delu ali izven njega, poklicna ali druga bolezen), zaradi katerih niso več zmožni dejavnosti, na podlagi katere so zavarovani, opravljati s polnim delovnim časom, pravico do dela s krajšim delovnim časom (93. člen). Pravica med drugim vključuje ob določenih pogojih nadomestilo plače zaradi dela s krajšanim delovnim časom. Nadomestilo plače je enako razliki med plačo s krajšim delovnim časom in plačo, ki bi jo zavarovanec prejemal, če bi delal s polnim delovnim časom. Po podatkih Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje za november 1995 je bilo število upravičencev do takega nadomestila približno enako kot število tistih, ki so v Anketi o delovni sili navedli bolezen, invalidnost ali delno upokožitev kot razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom. Tej kategoriji delojemalcev pravice iz dela, kakor tudi plača, niso zmanjšane zaradi manjšega števila delovnih ur oziroma so enake kot pri zaposlenih s polnim delovnim časom. Zato jih lahko opredelimo kot "pogojno zaposlene s krajšim delovnim časom". Gre za skupino, ki ji je priznana zmanjšana sposobnost za normalno delo in jim je preko mehanizmov socialne pomoči zagotovljena visoka raven socialne varnosti. Tako zaposlenih delojemalcev ne prizadeva vrsta negativnih posledic zaposlenosti s krajšim delovnim časom: nižje plače, manjše možnosti izobraževanja in napredovanja, manjša socialna varnost in drugo.

Tabela 3: Razlogi za zaposlitve s krajšim delovnim časom po spolu, 1995⁴

Razlogi	Moški (%)	Ženske (%)	Skupaj (%)
Bolezen, invalidnost delna upokojitev	73,2	60,2	65,9*
Ne more najti zaposlitve s polnim delov. č.	7,4	21,1	15,1
Ne želi zaposlitve s polnim delov. č.	2,3	5,8	4,3
Družinski razlogi, porodniški dopust	4,6	4	4,3
Izobraževanje, usposabljanje	3,9	3,9	3,9
Drugo	8,6	4,8	6,5
Skupaj	100,0	100,0*	100,0*

15% zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki ne morejo najti dela s polnim delovnim časom in so bili prisiljeni sprejeti zaposlitev s krajšim delovnim časom, ni uspelo uresničiti svojih želja, zato jih lahko označimo kot "nepostojljivo zaposlene s krajšim delovnim časom". Preostale kategorije razlogov ilustrirajo, kako zaposlitev s krajšim delovnim časom omogoča usklajevanje poklicnih in drugih želja delojemalcev: za takšno zaposlitev so se na eni strani odločili iz družinskih razlogov in zaradi porodniškega dopusta, na drugi pa zaradi izobraževanja ali usposabljanja ter iz drugih neopredeljenih razlogov. Sodeč po razlogih, ki so jih navedli delojemalci, je zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji večinoma namenjena zadovoljevanju individualnih potreb delojemalcev, uvaža se na njihovo zahtevo in ni naravnana na povečanje konkurenčnosti podjetja.

K razlogom za trenutni skromni obseg zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko dodamo zakonodajo, ki še vedno ureja pravice zaposlenih s krajšim delovnim časom na nepopoln in nestimulativen način: tako se na primer delovna doba za krajši delovni čas izračunava tako, da se skupno število opravljenih ur v posameznem letu preračuna na polni delovni čas, delavec, zaposlen ali samozaposlen s krajšim delovnim časom, pa lahko uveljavi pravice do pokojnine šele po izpolnitvi pokojninske dobe, pridobljene s polnim delovnim časom (Verša 1994, 142).

Zaposlitve s krajšim delovnim časom v nekaterih skupinah delovno aktivnih

Zaposlitev s krajšim delovnim časom določa pravice iz dela in značaj delovne aktivnosti, zato pogostost te zaposlitve v posameznih skupinah delovno aktivnih opredeljuje njihov položaj na trgu dela. Pregledali bomo samo nekaj temeljnih skupin: zaposlene in samozaposlene po spolu, po starosti ter zaposlene in samozaposlene po panogah dejavnosti.

⁴ Vsi podatki, razen označenih (*), so indikativne narave zaradi manjše zanesljivosti.

Vir: Anketa o delovni sili, 1995

V Sloveniji zaposlitev s krajšim delovnim časom ni signifikantno povezana s spolom: med vsemi zaposlenimi in samozaposlenimi moškimi jih je delalo s krajšim delovnim časom 1,4%, med ženskami pa 2,2% (glej tabelo 2). Za primerjavo je bil leta 1993 v državah EU povprečen delež žensk v tej obliki zaposlitve 29,8%, gibal pa se je od 7,7% v Grčiji do 64,5% na Nizozemskem (Labour Force Survey Results, 1995). Istočasno je bil v povprečju delež moških v tej obliki zaposlitve 4,4%. Delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom, lahko uporabimo kot kazalec intenzivnosti njihove vključenosti v delovno aktivnost - ta je v Sloveniji neprimerno večja kot v državah EU. V tej luči se kaže drugačen pomen obsega delovne aktivnosti, ki pa ga merimo s stopnjo delovne aktivnosti. Stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji ni samo višja (49,1% leta 1995) od povprečne stopnje za države EU (39,1% leta 1992), temveč je veliko večji delež slovenskih žensk intenzivno vključen v sfero dela in si s svojim delom zagotavlja večji obseg pravic iz dela kot pa ženske v državah EU.

Pogosto se o zaposlitvi s krajšim delovnim časom govori kot o getu za zaposlene ženske. V Sloveniji si to zaposlitev enakomerno delita oba spola: med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je bilo 56% žensk in 44% moških. Kritična ocena pa je upravičena za države Evropske unije, saj v povprečju v teh državah (leto 1993) 82,4% vseh zaposlitev s krajšim delovnim časom opravljajo ženske. V zadnjem času se v okviru iskanja rešitev problema brezposelnosti v teh državah še posebej izpostavlja problem težje dostopnosti do kontinuiranega izobraževanja za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom. Delodajalci namreč v usposabljanje teh delavcev vlagajo manj kot pa v polno zaposlene delavce. Pomanjkanje sprotnega seznanjanja s sodobnimi delovnimi procesi zmanjšuje njihovo konkurenčnost na trgu dela in možnost za zaposlitev, s tem pojavom pa so v državah EU še posebej prizadete ženske.

Starostna struktura zaposlenih s krajšim delovnim časom se ne razlikuje bistveno od strukture zaposlenih s polnim delovnim časom. Največ jih je v starostnem razredu med 24 in 49 leti, ki je tudi sicer obdobje največje delovne aktivnosti v življenjskem ciklu posameznika. Nekoliko večja sta deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom v starejših starostnih razredih, kar povezujemo z večjo verjetnostjo zmanjšanih delovnih zmožnosti zaradi bolezni in invalidnosti, ki tudi prednjačijo med razlogi za zaposlitev s krajšim delovnim časom.

Tabela 4: Zaposleni in samozaposleni po obliki zaposlitve in starosti, 1995⁵

Starosti razred	Polni delovni čas (%)	Krajši delovni čas (%)
15-24 let	11,5	5,5*
25-49 let	75,5	68
50-64 let	12,1	22,1*
65 in več let	0,9	4,4*
Skupaj	100,0	100,0

⁵ Označeni podatki (*) so indikativne narave zaradi manjše zanesljivosti.

Vir: Anketa o delovni sili, 1995

Prizadevanja držav EU, da bi spodbudili zaposlovanje s krajšim delovnim časom med starejšimi delavci, niso naletela na pravi odziv med delodajalci in starejšimi delavci. Pričakovani pozitivni učinki takšne uporabe zaposlitev s krajšim delovnim časom naj bi bili povečanje možnosti za zaposlitev novih delavcev in postopnejše obremenjevanje pokojninskega sklada z novimi upokojenci (Employment observatory 1996, 4). Seveda se delojemalci v obdobju siceršnjega zmanjševanja socialnih pravic v teh državah niso pripravili odreči polnemu delovnemu času. Pri iskanju virov dodatnih delovnih mest bi veljalo v Sloveniji preučiti, kako delodajalci zapolnjujejo preostanek delovnega časa na delovnih mestih, kjer so zaposleni delavci s krajšim delovnim časom.

Tako kot zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji celoti ni posebej značilna za delovno aktivne ženske, tudi največji delež te zaposlitve v starostnem razredu med 24 in 49 let ni povezan z ostalimi družbenimi vlogami, ki jih imajo ženske. V državah Evropske unije je situacija bistveno drugačna: reproduktivna funkcija in skrb za družino močno vplivata na obseg in intenziteto delovne aktivnosti žensk v različnih starostnih obdobjih. 66% žensk v tej obliki zaposlitve je v starosti, ko se običajno odločajo za otroke (24 - 49 let), 75% pa jih je poročenih (Labour Force Survey Results, 1995). V tej luči zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko ocenimo kot način prostovoljnega usklajevanja obveznosti v zasebni in javni sferi ali pa kot geto, v katerega so potisnjene ženske zaradi patriarhalne delitve vlog med spoloma v družini, ki je prisotna v stališčih in vrednotah, kot tudi v organizaciji družbenih institucij (razporeditvi delovnega časa v podjetjih, stopnji organiziranosti javnega varstva otrok in javne prehrane in drugo).

Tabela 5: Zaposleni in samozaposleni po oblikah zaposlitve in panogah dejavnosti, 1995⁶

Panoga	Polni delovni čas (%)	Krajši delovni čas (%)
Kmetijstvo	6,4	6,8*
Industrija	45,8	41,1*
Servis	47,9	52,1*
Skupaj	100,0	100,0

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom zaradi individualnih razlogov delojemalcev povzroča njeno razpršenost med različnimi panogami dejavnosti. Storitveni sektor je zaradi narave dela najprimernejši za zaposlovanje s krajšim delovnim časom. V Sloveniji je polovica zaposlitev s krajšim delovnim časom lociranih v storitvenem sektorju, vendar je to le 1,9% vseh zaposlenih in samozaposlenih v tem sektorju. Tudi znotraj storitvenega sektorja je razpršenost takšna, da ne moremo izločiti dejavnosti z večjim deležem te zaposlitve. Sicer je koncentracija zaposlitev s krajšim delovnim časom v storitvenem sektorju, poleg velikega deleža žensk, druga splošna značilnost te oblike zaposlitve v državah EU.

⁶ Označeni podatki (*) so indikativne narave zaradi manjše zanesljivosti.

Vir: Anketa o delovni sili, 1995.

Zaključek

V procesu transformacije slovenske ekonomije zaposlitev s krajšim delovnim časom ni bistveno spremenila ne obsega in ne lastnosti. V obdobju med leti 1992 in 1995 njen delež ni presegel dveh odstotkov delovno aktivnih. Glavni razlog za uvajanje zaposlitev s krajšim delovnim časom so individualne zahteve delojemalcev, od katerih večina zaradi invalidnosti ali bolezni dobiva iz ustreznih skladov dodatke, ki jim zagotavljajo enako socialno varnost kot polno zaposlenim. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je pri nas predvsem mehanizem socialne pomoči delavcem z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi. Zato se njen obseg v obdobju recesije ni povečeval. Dokler bo imela zaposlitev s krajšim delovnim časom takšno funkcijo, se njen obseg tudi v prihodnje ne bo povečeval. Širjenje te oblike dela lahko pričakujemo le, če bo dobila pomen fleksibilne oblike dela in zaposlitve, ki bo zadovoljevala organizacijske in ekonomske potrebe delodajalcev. Vsekakor bi veljalo obraniti njeno socialno funkcijo in spodbujati njeno fleksibilno vlogo kot način izboljševanja delovnih pogojev vseh delavcev, ki se ne morejo intenzivno vključiti v sfero plačanega dela.

LITERATURA

- Anketa o delovni sili - 1995. Prvi podatki. Statistični urad RS. Ljubljana.
- Drobnič, Sonja. 1995. 796 Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi. Teorija in praksa, 9-10, 796-811.
- Employment Observatory. 1996. Employment Observatory-Trends 24, The Bulletin of the European System of Documentation on Employment. Brussels.
- Labour Force Survey - Results. 1995. Eurostat. Brussels.
- McRae, Susan. 1995. Part-Time Work in the European Union: The Gender Dimension. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Pirher, S.; Svetlik, I. (ur), Zaposlovanje - približevanje Evropi, 123-139. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Verša, Dorotea. 1994. Zaposlitve s krajšim delovnim časom. V Pirher, S.; Svetlik, I. (ur), Zaposlovanje - približevanje Evropi, 139-149. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Zakon o delovnih razmerjih. 1991. Gospodarski vestnik. Ljubljana.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. 1992. Uradni list 12/1992.