

Sporočilo za javnost

»KRAJŠI DELOVNI ČAS – UTOPIJA ALI PRIHODNJA REALNOST?«

E-Študentski Servis je skupaj z Združenjem delodajalcev Slovenije v okviru **EU projekta Regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL)**, 17. maja 2022 v Hotelu Four Points by Sheraton - Ljubljana MONS v Ljubljani organiziral mreženjski dogodek na temo uvajanja krajšega delovnega časa.

Udeleženci dogodka so spregovorili o izzivih in prednostih vpeljevanja krajšega delovnega časa iz zakonodajnega, pokojninskega, psihološkega, ekonomskega, delodajalskega in sindikalnega vidika. Na splošno so se strinjali, da je po skoraj 100 letih od uvedbe 40-urnega delovnega tedna nastopil trenutek za spremembe, za večjo "humanizacijo" dela. Poleg številnih prednosti za zaposlene, kot so lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, več časa zase, za družino, hobije, izobraževanje, za manjšo izgorelost, manj bolniških odsotnosti oz. boljše zdravstveno kondicijo tudi v poznih letih,..., so bili izpostavljeni nekateri vidiki, ki ob uvedbi zahtevajo skrben razmislek.

Izstopa organizacijski vidik, kako uvesti krajši delovni dan ali teden za številne panoge in poklice. Gostje so povedali, da nepremišljeno uvajanje in razlikovanje med zaposlenimi znotraj same organizacije lahko privede tudi do demotivacije zaposlenih, ki te oblike niso deležni in lahko organizacijo zato zapustijo. Pomembno je, da se krajši delovni čas ne uvede le navidezno, v realnosti pa zaposleni opravljajo nadure in so podvrženi visokim pričakovanjem vodstva. Ob tem pa ne gre pozabiti, da se danes pojavljajo tudi številne druge oblike dela (npr. sabatikal, projektno delo, pogodba, ki je odvisna od produkta itd.) in da je potrebno ljudem omogočiti izbiro tiste oblike, ki odgovarja njihovemu življenjskemu stilu oz. razmerju "work-balance" in da se ne govori več o atipični obliki dela.

Polni delovni čas, ki prinaša vsa delovnopravna upravičenja in upravičenja iz pokojninsko invalidskega zavarovanja, je po veljavni zakonodaji med 36 in 40 ur tedensko. Na dogodku pa smo se pogovarjali o krajšem delovnem času od polnega (torej manjše število ur od 36 do 40 ur). Ena izmed ovir pri uvajanju krajšega delovnega časa je **sorazmernost pokojninske dobe glede na opravljene delovne ure**, zato je bilo izpostavljeno, da bi se bilo potrebno pogovarjati tudi o tem, da je za pokojninska upravičenja pomembna višina vplačanih prispevkov in ne evidentirane ure. **Z vidika države naj bo krajši delovni čas priporočilo, nato pa naj se vsaka organizacija sama glede na svoje procese odloči, ali ji oblika ustreza.** Pri uvedbi pa je izredno pomembna podpora s strani vodstva organizacije.

IZJAVE GOVORCEV:

MAG. KATJA RIHAR BAJUK, generalna direktorica, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

“Možnost določitve polnega delovnega časa v obsegu med 36 in 40 ur v Sloveniji že obstaja. Pretekle spremembe na področju delovnega časa, tako na mednarodni kot nacionalni ravni, so bile rezultat intenzivnega socialnega dialoga. Prav je, da so tudi nadaljnje rešitve v smeri izboljševanja kakovosti delovnih mest rezultat širšega družbenega konsenza.”

MARIJAN PAPEŽ, generalni direktor Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, je predstavil podatke iz evidenc ZPIZ. Ob upoštevanju zavarovancev, ki so zavarovani iz delovnega razmerja (zaposleni pri pravnih osebah in zaposleni pri zasebnikih), skupaj jih je 832.782, je zavarovancev, zavarovanih za manj kot polni delovni čas, v mesecu januarju 2022 skoraj 18 tisoč oseb, kar pomeni 2,1 odstotka, od tega skoraj 46 odstotkov za polovični delovni čas. Krajši delovni čas od polnega pa je zavarovanih tudi še dobrih 4 tisoč oseb kot delno upokojeni ali prejemniki sorazmernega dela pokojnine po ponovni vključitvi v obvezno zavarovanje, ko so pred tem že prejeli pokojnino. Izpostavil je, da ob daljšem statusu zavarovanja za krajši delovni čas to pomeni, da ti zavarovanci kasneje izpolnijo pogoje za starostno pokojnino in tudi pokojnina je nižja.

URŠA SVETELJ, trenerka na CorpoHubu in pobudnica Iniciative za krajši delovnik, vidi v krajšem delovniku prihodnost. Želijo si ga tako delodajalci kot iskalci zaposlitve. Je pa trenutno v Sloveniji zelo malo podjetij, ki živijo krajši delovnik ali o tem sploh upajo govoriti - ker je večina dogovorov v podjetjih po trenutni zakonodaji neveljavna. Sveteljeva je navedla, da smo trenutno po % zaposlenih za krajši delovni čas na dnu EU, s tem pa obremenjujemo našo zdravstveno blagajno in kakovost življenja celotne družbe. Zato se ji zdi res pomembno, da se zakonodaja posodobi in omogoči 4-dnevni delovnik vsem, ki si to želijo. To, da se trenutno podjetje odloči, da bi zaposlenim ob isti plači omogočili 4-dnevni delovnik in da je to praktično nezakonito, je enostavno bizarno.

VESNA MILOŠEVIČ ZUPANČIČ, mag. manag., strokovna vodja e-Študentskega Servisa in strokovnjakinja za mlade in trg dela je predstavila pričakovanja mladih na trgu dela. Na e-Študentskem Servisu je bila izvedena anketa med 1012 mladimi respondenti, dijaki in študenti. Pri vprašanju, kakšen delovnik si želijo imeti, ko končajo šolanje in se redno zaposlijo je 48 % dijakov in študentov odgovorilo, da si želi klasični delovnik (5 dni na teden - 8 ur na dan). 27 % mladih je odgovorilo, da si želi skrajšanega delovnika, 8 % se jih vidi v projektnem delu, 3 % mladih si predstavlja drugačen delovnik od opisanih, 14 % mladih pa o delovniku še ne razmišlja. Odgovori na vprašanje, kakšne zaposlitve si želijo po končanem šolanju, pa so pokazali, da si 59 % mladih še vedno želi pogodbo za nedoločen čas, 6 % pogodbo za določen čas. 15 % si želi imeti svoje podjetje, 5 % bi jih bilo freelancerjev, 12 % o tem še ne razmišlja.

LIDIJA JERKIČ, predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), je poudarila, da je delovni čas stalnica v zahtevah delavskih gibanj zadnjih stoletij. Tehnološki napredek, vedno večja produkcija različnih dobrin in na drugi strani vedno večja intenzivnost ter stresnost dela in vedno manj možnosti za prosti čas, kličeta k ponovnemu razmisleku o ureditvi trajanja delovnega časa. Samo od sebe se ponuja skrajšanje, saj je 8 urni delovni čas pridobitev prejšnjega stoletja, od takrat pa se je marsikaj spremenilo.

GREGOR RAJŠP, direktor za kadrovske zadeve in član uprave v Pivovarni Laško Union ter podpredsednik Združenja delodajalcev Slovenije je spregovoril o tem, da so spremembe na področju oblik dela prepotrebne. Področja se je potrebno lotiti z vso odgovornostjo, multidisciplinarno in zlasti poslušujoč vse možne deležnike. Spremembe pa bodo morale biti celovite in bodo zajemale mnoge sistemske zakonodaje. Sodobne oblike dela, tudi bolj urejeno obliko krajšega polnega delovnega časa, potrebujemo, da se lahko učinkovito odzovemo na mnoge družbene izzive.

Red. prof. dr. POLONA DOMADENIK MUREN s Katedre za ekonomijo, Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani je izpostavila, da bo krajši delovni čas realnost, tako z vidika novih poslovnih modelov, ki bodo zahtevali bistveno več fleksibilnosti, prav tako pa tudi nove generacije (milenijci in generacija Y) želijo bistveno boljše razmerje med delom in prostim časom, odmik od "klasičnih" 8-urnih delavnikov, ko bo pomembno koliko in kako dobro narediš, ne pa, koliko časa delaš.

Izr. prof. dr. SARA TEMENT z Oddelka za psihologijo Filozofske fakultete, Univerze v Mariboru meni, da če upoštevamo perspektivo zaposlenih, skrajševanje delovnika obeta ogromno. Raziskave so pokazale, da krajši delovnik pomeni manj stresa in negativnega razpoloženja med zaposlenimi, manj težav s spanjem in nasploh nižjo utrujenost. Podatki, ki so na voljo, kažejo tudi ugodne učinke na produktivnost. V kolikor želimo, da krajši delovni opraviči svoj sloves, moramo sočasno razmisliti o dodatnih ukrepih, ki bodo omogočili, da se omenjeni pozitivni izidi res udejanjijo. Poudarila je, da je potrebno prilagoditi organizacijo dela in do določene mere spremeniti delovne procese. Vodilni pa si morajo predvsem upati in pa ustvariti okoliščine, ki bodo omogočale, da skrajšan delovni čas za zaposlene ne pomeni večjih časovnih pritiskov, hitrejšega tempa dela in sankcioniranja tistih, ki dejansko delajo krajši čas.

JASMINA ALIČ je ambasadorica uvajanja krajšega delovnega časa, v praksi je uvedla krajši delovni čas v 5 državah v mednarodni korporaciji. Po njenem mnenju smo danes odgovorni za našo prihodnost - prihodnost naših otrok, mladih in starejših. Da bomo kot družba sprejeli odgovornost, je potrebno, da ukrepamo že danes za boljše jutri. Aličeva je poudarila, da krajši delovni čas prinaša državi večjo fleksibilnost trga, povečuje zaposlovanje, mlade aktivno vključuje v delovno okolje, starejšim pa omogoča lažji prehod v pokoj. Da bi zaživel bolj zdravo, kakovostno, družini prijazno ob tem pa delali bolj produktivno, potrebujemo kot družba sprejeti odločitev, da postane skrajšan delovni čas naša prihodnja realnost. Realnost, za katero smo kot družba odgovorni vsi.

Kontaktna oseba za medije: Carmen Zajc, 041-725-779, carmen.zajc@studentski-servis.com