

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Majda Miklavčič**

**POVEZOVANJE FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU  
DELOVNE SILE,  
PRIMERJAVA SLOVENIJE IN DANSKE**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Majda Miklavčič**

**Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela**

**Somentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović**

**POVEZOVANJE FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU  
DELOVNE SILE,  
PRIMERJAVA SLOVENIJE IN DANSKE**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

## **POVEZOVANJE FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE, PRIMERJAVA SLOVENIJE IN DANSKE.**

Diplomska naloga obravnava trenutno dogajanje v Sloveniji in v Evropski Uniji na področju zaposlovanja in zagotavljanja socialne varnosti. Spremembe na področju trga delovne sile so usmerjene v dvigovanje konkurenčnosti gospodarstva Evropske unije pod pritiski globalizacije, ki zahteva vse večjo prožnost podjetij in posledično njihovih zaposlenih. Ključno vprašanje je kako uspešno usklajevati prožnost gospodarstva z varnostjo za zaposlene in kako usklajevanje uspeva Sloveniji. Za primerjavo uspešnega usklajevanja sem izbrala Dansko, ki je v zadnjem desetletju z vrsto ukrepi spodbudila prožnost zaposlovanja, vendar še vedno ohranila visoko stopnjo blaginje med prebivalstvom. V Sloveniji so spremembe še v toku pogajanj med socialnimi partnerji, vendar pa je Danski model bil izpostavljen kot zeleni cilj. Preko primerjave ureditev sistema zaposlovanja, aktivne politike zaposlovanja in zagotavljanja socialne varnosti brezposelnosti med obema državama bodo opredeljene razlike med državama, zaradi katerih bi lahko pri slepem posnemanju danskega sistema v Sloveniji prišlo do učinkov, ki niso skladni z idejo varne fleksibilnosti.

**Ključne besede:** varna prožnost, socialna država, fleksibilne oblike zaposlovanja, reforme.

## **BALANCING FLEXIBILITY AND SECURITY IN THE LABOUR MARKET, COMPERISON OF SLOVENIA AND DENMARK.**

My final thesis discusses current happenings in Slovenia and in the European Union in the area of employment and social security. Changes in the labour market are directed towards assuring a competitive position of the European economy under the pressure of globalization. Global trends demand more flexibility in enterprises and consequently from their employees. The key question is how to successfully harmonize flexibility of economy and security for the employed and how Slovenia is coping with this problem. As a model of a successful trade between flexibility and security I have chosen Denmark, which has in the last decade introduced a number of measures to stimulate flexibility but has been, on the other hand, able to simultaneously assure a high level of security and welfare for the employed and unemployed. Proposed reforms at the labour market in Slovenia are still under negotiations between social partners, but the Denmark model has been exposed as a desirable course. Through comparison of labour market regulations, active labour market policies and systems of social security for the unemployed in Denmark and Slovenia, I have defined the distinctions which could lead Slovenia away from the given goals of the Danish model.

**Key words:** flexicurity, social state, flexible employment, reforms.

## KAZALO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. UVOD</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>2. TURBOLENTNO OZADJE</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>3. POVEZOVANJE VARNOSTI IN PROŽNOSTI (FLEXICURITY)</b> .....                                      | <b>8</b>  |
| 3.1 RAZVOJ SOCIALNE POLITIKE.....  | 8         |
| 3.2 »FLEXICURITY«.....   | 10        |
| 3.2.1 Pojem varnosti (security).....   | 11        |
| 3.2.2 Pojem prožnosti (flexibility).....   | 12        |
| 3.3 FLEKSIBILIZACIJA IN FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA.....   | 14        |
| <b>4. RAZMERE V SLOVENIJI</b> .....  | <b>17</b> |
| 4.1 DUALNI SISTEM SOCIALNE VARNOSTI IN BREZPOSELNOST V SLOVENIJI.....                                | 18        |
| 4.2 FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI.....  | 22        |
| 4.2.1 Fleksibilne zaposlitve in sistem socialnih zavarovanj.....                                     | 24        |
| <b>5. UVAJANJE VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI</b> .....   | <b>26</b> |
| 5.1 VARNOST ZAPOSLOTITVE IN LIBERALIZACIJA DELOVNE ZAKONODAJE.....                                   | 27        |
| 5.2 ZAPOSLEJIVOST IN REFORME SISTEMA IZOBRAŽEVANJA IN<br>USPOSABLJANJA.....                          | 30        |
| 5.2.1 Izobraževanje odraslih.....  | 32        |
| 5.2.2 Aktivna politika zaposlovanja.....   | 33        |
| 5.3 VARNOST DOHODKA IN REFORME ZAKONA O ZAPOSLOVANJU IN<br>ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI..... | 34        |
| 5.4 VARNOST USKLAJEVANJA.....  | 38        |
| 5.4.1 Pravice in njihovo koriščenje.....   | 39        |
| 5.4.2 Družbena odgovornost podjetij.....   | 40        |
| 5.5 ŠTIRJE TIPI VARNOSTI IN REFORME V SLOVENIJI.....   | 42        |
| <b>6. UPORABNOST DANSKEGA MODELA V SLOVENIJI</b> .....   | <b>43</b> |
| 6.1 DANSKI ZLATI TRIKOTNIK.....  | 43        |
| 6.2 PRIMERJAVA TEMELJNIH ELEMENTOV DANSKEGA MODELA S STANJEM V<br>SLOVENIJI.....                     | 44        |
| 6.2.1 Država blaginje.....   | 45        |
| 6.2.2 Sistem varstva brezposelnih oseb.....  | 47        |
| 6.2.3 Aktivna politika zaposlovanja.....   | 49        |
| 6.2.4 Mobilnost in fleksibilnost delovne sile.....   | 51        |
| 6.3 DANSKI MODEL V SLOVENIJI – DA ALI NE.....  | 54        |
| <b>7. SKLEP</b> .....  | <b>57</b> |
| <b>8. LITERATURA</b> .....   | <b>59</b> |
| <b>9. ELEKTRONSKI VIRI</b> .....   | <b>62</b> |

# 1. UVOD

Razviti industrijski svet zahodne civilizacije se v zadnjih nekaj desetletjih sooča z naraščajočimi vplivi globalizacije gospodarstva na njihove sisteme družbene organizacije.

Namen diplomske naloge je opredeliti spremembe v luči dogajanja na trgu delovne sile in v sferi socialne blaginje, ki je v zahodnem svetu tesno povezana z zaposlitvijo in udeležbo na trgu delovne sile.

V prvem delu bosta podrobno opisana trenutno obstoječa sistema socialne države in države blaginje, kako sta razvila in v kakšnih okoliščinah je prišlo do donajsje situacije reformiranja.

Drugi del diplomske naloge se bo osredotočil na trenutno dogajanje v Evropski skupnosti. Reforme gospodarstva, trga dela, sistema izobraževanja in socialne države so zastavljene k doseganju večje konkurenčnosti držav Evropske unije na globalnem trgu. Poudarek bo dan predvsem na usmerjenost reform k zagotavljanju sočasne fleksibilnosti in varnosti, ki so jo akademiki poimenovali »flexicurity«. Znotraj reform bodo pod drobnogled dana tudi vprašanja, kako Slovenija povezuje različne oblike varnosti znotraj pojma »flexicurity« s trenutno izvajajočimi reformami delovnega in socialnega sistema ter organizacije izobraževanja. Pri tem bom analizirala nekatere osnovne dokumente, ki urejajo zgornja področja.

V tretjem delu bo izpostavljena primerjala poteka reform v Sloveniji z že izvedenimi reformami na Danskem. Danski primer se pogostokrat postavlja kot zgled uspešnega povezovanja varnosti in fleksibilnosti na trgu delovne sile, ki je državo privedel do večje gospodarske fleksibilnosti, sočasno z zagotavljanjem uravnotežene varnosti za delavce. Danski model je v Sloveniji s strani trenutne vlade nemalokrat uporabljen kot cilj načrtovanih reform. Poskušala bom najti skupne točke v predlaganih spremembah v Sloveniji s spremembami na Danskem in nakazala tudi na razlike, zaradi katerih bi pri slepem posnemanju danskega sistema pri uvajanju reform v Sloveniji lahko prišlo do drugačnih rezultatov od zelenih.

## 2. TURBOLENTNO OZADJE

V zadnjih petindvajsetih letih so tehnološke spremembe pretresle svetovno gospodarstvo skupaj s tržnim kapitalizmom, ki je postal prevladujoča oblika gospodarske politike tako na Kitajskem, Indiji, kot tudi v državah razpadlega komunističnega bloka, v katerega se uvršča tudi Slovenija. To je privedlo do ekonomske transformacije, ki z neverjetno hitrostjo zahteva prilagajanje na globalni ravni od vseh vpletenih na trgu svetovne menjave. Ena od posledic sprememb v vzorcu svetovne menjave je naraščanje deleža proizvodnje dobrin in storitev v državah, kot so Kitajska, Indija in nekaterih drugih azijskih državah. Razvijajoča Azija (vključno z Indijo in Kitajsko), v kateri prebiva več kot 50% vse svetovne populacije, trenutno k svetovnemu bruto družbenemu proizvodu<sup>1</sup> (BDP) prispeva 25% BDP, vendar pa je njen prispevek v porastu. Pričakovanja so, da bo v naslednji generaciji prispevek naraščal za 6% letno (Sapir 2005). Taka napoved je ne samo neizogibna, ampak po eni strani tudi dobrodošla, glede na trenutno razporeditev svetovnega dohodka, v katerem države, članice G-8 (Združene države Amerike, Kanada, Italija, Nemčija, Francija, Japonska, Rusija in Velika Britanija), prispevajo 45% svetovnega BDP s komaj 11% svetovnega prebivalstva (Sapir 2005).

Deroče spremembe v svetovnem gospodarstvu ustvarjajo hkrati neznanske priložnosti kot tudi tveganja. Priložnosti za tiste, ki so se sposobni hitro odzvati s pravo tehnologijo in človeškimi viri in nevarnosti za tiste, ki tega niso sposobni. Dolgoročne nagrade, povezane s priložnostmi, gredo z roko v roki s kratkoročnimi stroški, ki so visoki, vendar pa prelaganje investicij le odlaga to, kar je neizogibno, in povečuje stroške. Izziv politike je torej v najkrajšem času uskladiti gospodarske in socialne reforme in jih vgraditi v družbene sisteme na način, da bodo sočasno zagotavljale gospodarsko fleksibilnost in boljšo socialno varnost. Tudi Evropa (in z njo Slovenija) ni ostala zunaj globalizacijskih trendov. Selitve proizvodnje v države vzhodnega sveta, ki ponujajo veliko cenejšo delovno silo, so za seboj pustile grenak

---

<sup>1</sup> **Bruto domači proizvod na prebivalca v standardih kupne moči** je razmerje med ravnijo bruto domačega proizvoda (BDP), izraženo v standardih kupne moči, in celotnim prebivalstvom. BDP v standardih kupne moči je rezultat preračuna bruto domačega proizvoda s posebnimi pretvorniki, imenovanimi standardi kupne moči, v izbrano skupno fiktivno valuto. Standardi kupne moči odražajo razmerja cen med državami, ki so hkrati izražene v enotni valuti, zato z njimi izločimo iz nacionalnih bruto domačih proizvodov tako razlike v valutnem izražanju kot tudi razlike v ravni cen med državami (glej <http://www.umar.gov.si/projekti/pr/2002/ind/bdp.doc>).

občutek poraza. Prožni kapital<sup>2</sup> je za seboj pustil prebivalstvo, ki se za njegovim odhodom poskuša izriniti iz krize nizke gospodarske rasti in brezposelnosti.

---

<sup>2</sup> Seveda je prožnost kapitala odvisna od interesov, ki z njim upravljajo, toda ekonomski smisel upravljanja s kapitalom je vsekakor dobiček. Dobiček je osnovno gibalno investiranja.

### 3. POVEZOVANJE VARNOSTI IN PROŽNOSTI (FLEXICURITY)

#### 3.1 RAZVOJ SOCIALNE POLITIKE

Gospodarski razvoj je bil v obdobju po drugi svetovni vojni razumljen kot nekaj samoumevnega in trajajočega. Visoka gospodarska rast in ekonomski napredek v času povojnega obnavljanja, ki je delno temeljil na državni intervenciji, je ustvarjal in hkrati zagotavljal skoraj popolno usklajenost ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Vendar pa je pojem polne zaposlenosti, ki je zrastel iz dogajanja v tem obdobju svoj obstoj, utemeljeval tudi iz odsotnosti nekaterih družbenih skupin iz trga delovne sile, pri tem imam predvsem v mislih ženske, ki so tradicionalno ostajale doma in skrbele za otroke in ostarele. S tem so ohranjale iluzijo polne zaposlenosti, ki je temeljila na ideji moškega hranilca, in sočasno tudi prevzemale veliko breme fizične in socialne oskrbe za ostarele in najmlajše. Ideja moškega hranilca se naslanja na idealizirano sliko polno zaposlenega, moškega, fizičnega delavca, ki zagotavlja osnovni vir prihodkov svoji družini. »Za razvoj pojma polne zaposlitve je bila ključna »hitra in nepretrgana gospodarska rast, ki je bila temeljna značilnost povojnega obdobja obnove« (Ignjatović 2002: 7).

Na konceptu polne zaposlenosti, ki je »temeljil na pomankljivih in kratkoročnih izkušnjah polne zaposlenosti v posebnih okoliščinah vojaške ekonomije ter na že omenjenem pričakovanju nenehne gospodarske rasti« (Ignjatović 2002: 7), se je oblikoval pojem socialne politike, ki je v vseh pogledih vezan na zaposlitev in njeno neprekinjeno vzpostavitev.

Socialna politika je sklop ukrepov in programov, s katerimi moderne socialne države oziroma države blaginje uresničujejo svoje dolžnosti na področju zagotavljanja temeljnih socialnih pravic. Je osnovni mehanizem redistribucije, s katerim se prebivalstvu zagotavlja socialna varnost in posledično blaginja.

Za **socialno državo** je značilen zavarovalni tip socialne politike, ki je usmerjen v zmanjševanje tveganj, ki izhajajo iz delovnega življenja v industrijskem svetu. Osrednji lik socialne države je posameznik kot delavec, čigar preživetje in preživetje njegove družine je vezano na zaposlitev in ki je kot akter v industrijskem/ekonomskem svetu nenehno



izpostavljen tveganjem. Cilj zavarovalnega tipa socialne politike je zagotovitev socialne varnosti. Slednje se izvaja preko sistema socialnih zavarovanj, ki temeljijo na vplačilih s strani zaposlenih in njihovih delodajalcev in tudi države iz vira splošne obdavčitve. Izplačila, rezultat delovanja zavarovanj so denarna nadomestila s katerimi se poskuša ublažiti krizne situacije, ki izhajajo iz dogajanj na trgu dela. Sem sodijo primeri nesposobnosti za delo, ki izhajajo iz invalidnosti, nesreč in bolezni ter za primer brezposelnosti, ko posameznik za določen čas ni sposoben opravljati dela oziroma mu ni ponujeno opravljanje dela. Zavarovalni model socialne politike, ki ga izvaja socialna država je torej usmerjen na socializacijo oziroma kolektivizacijo modernih industrijskih tveganj. Gre za zagotovitev socialne varnosti in relativnega<sup>3</sup> pridobljenega socialnega položaja, ki se zagotavlja preko horizontalne redistribucije<sup>4</sup> na temelju horizontalne solidarnosti (glej Trbanc 1992: 98).

Za **državo blaginje** je značilen blaginjski tip socialne politike, katere cilj je socialna blaginja celotne populacije, ki jo skuša doseči s ponudbo različnih storitev na področju družbene dejavnosti. Osrednji lik države blaginje je posameznik kot državljan. Načelo, po katerem deluje država blaginje pa je socialno državljanstvo, ki zagotavlja vsem svojim državljanom izvajanje socialnih pravic. Pri tem se opira predvsem na izvajanje storitev, ki ohranjajo osnovno obliko blaginje pri državljanih. Storitve se izvajajo v javnih službah, ki se financirajo s sredstvi pridobljenimi iz virov splošne obdavčitve. Država blaginje se opravičuje s socialno pravičnostjo, ki je razumljena kot pravična neenakost.<sup>5</sup> »Temeljna razlika med socialno državo in državo blaginje je torej v tem, da socialna država izhaja iz delavcev, ki se preživljajo z denarjem, ki ga pridobijo od svoje participacije na trgu dela, država blaginje pa iz državljanov, ki imajo priznane socialne pravice« (Trbanc 1992: 98). Razkrajjanje idilične ideje o polni zaposlenosti, ki so ga sprožile ponavljajoče se gospodarske krize skupaj z negativnimi demografski trendi v Evropi, je privedlo do vedno večjih izdatkov iz sistema socialnih zavarovanj kot tudi iz naslova skladov, namenjenih za ohranjanje državne blaginje. Slednje je z nizko gospodarsko rastjo in vedno večjimi pritiski s strani gospodarskih interesov po sproščanju delovne ter davčne zakonodaje privedlo do situacije, v kateri se vlade držav Evropske unije, kot tudi Evropska unija sama soočajo z odločitvami, kako doseči najbolj

---

<sup>3</sup> Relativnost izhaja iz dejstva, da je višina nadomestila odvisna od denarnih prispevkov posameznika in delodajalca, ki pa sta vezana na višino brute plače. Torej gre izplačilo po principu, kdor je več prispeval dobi višje nadomestilo.

<sup>4</sup> Horizontalna redistribucija predstavlja prenos sredstev med različnimi demografskimi, poklicnimi skupinami in drugimi skupinami s podobnim socialnim položajem.

<sup>5</sup> Pravična neenakost izvira iz dejstva, da je potrebo po socialnih storitvah potrebno dokazati. Šele na podlagi dokazila socialne ogroženosti je posameznik upravičen do storitev znotraj sistema države blaginje.

usklajeno nadaljnjo pot, ki bo sočasno zagotavljala gospodarstvu možnosti za konkurenčen razvoj ter blaginjo prebivalstvu.

### **3.2 »FLEXICURITY«**

Evropska unija in njene članice se trenutno pod nasprotujočimi pritiski soočajo z usklajevanjem vse večjih zahtev po prožnosti, fleksibilnosti s strani gospodarstva in sočasnih teženj po varnosti s strani sindikatov in delavcev. V iskanju usklajene rešitve je bil predstavljen pojem »flexicurity«. Novi izraz je sestavljenka iz besed »flexibility« in »security«. V slovenščino se prevaja kot varna prožnost, nekateri avtorji jo prevajajo tudi kot prožno varnost, vendar je potrebno paziti na dvojni nasprotujoči si pomen, ki ga beseda pridobi v prevodu in tudi na pomen, ki se izgubi v nekonsistentnem prevajanju. Zaradi različnih pomenov, ki jih sestavljenka pridobi ob nekonsistentnem prevajanju, bo v nadaljevanju uporabljena predvsem angleška verzija zapisa.

Danski akademik, Ton Wilthagen je pojem v zgodnjih fazah razvoja opredelil kot politično strategijo, ki poskuša sinhrono in na namerni način spodbuditi fleksibilizacijo trga dela, delovnih organizacij, delovnih odnosov na eni strani in varnost–varnost zaposlitve in socialno varnost – na drugi strani« (Wilhagen v Tangian 2005: 6). Razmišljanje o pojmu kot o politični strategiji je privedlo do obravnavanja »trade-off« situacije, v kateri bi bil rezultat ugoden za obe strani, torej tako za zagovornike varnosti, kot tudi za zagovornike fleksibilizacije. Razmišljanje o pojmu, kot o zamenjavi med različnimi oblikami varnosti za oblike prožnosti in obratno, je privedlo do novega razumevanja pojma, v katerem se enostavne zamenjave izgubijo v dolgoročnem procesu pogajanj in kompromisov, sklenjenih med različnimi interesi, ki prevladujejo na trgu delovne sile. Kasneje, v letu 2004, sta Wilhagen in Tros (Tangian 2005) razširila razmišljanje o pojmu nad meje politične strategije in poudarila, da »flexicurity« ne pomeni samo socialne varnosti za delavce v fleksibilnih oblikah zaposlitve, temveč da spodbuja tudi konkurenčno moč evropske ekonomije preko promocije liberalizacije. »Flexicurity« je namreč kompleksen pojem, ki v sebi istočasno povezuje dimenzije fleksibilnosti in varnosti. V jedru pojma počiva zamisel, da se ena izmed oblik fleksibilnosti sklada z eno od oblik varnosti oziroma varnostnih mrež, ki tako zmanjšuje potencialne stroške fleksibilizacije za delavce ali delodajalce.

Zavedanje problematike, ki ga prinaša usklajevanje gospodarske turbolentnosti s socialnimi vprašanji, je privedlo tudi do reagiranja vodilnih institucij v Evropski skupnosti. Leta 1997 je Evropska unija v Amsterdamski pogodbi oblikovala posebne obveznosti tudi za države članice v zvezi s politiko zaposlovanja. Na osnovi usmeritev iz leta 1997 je leta 2000 sprejeta Lizbonska strategija, ki je še podrobneje povzela zelene usmeritve pri uresničevanju gospodarskih in socialnih reform. Izvedbo strategije postavlja v okvir nacionalnih politik držav članic unije.

Danes je misija Evropske unije, kot je bila opredeljena v Lizbonski strategiji, ki jo je Evropski svet sprejel marca 2000, da do leta 2010 postane »najbolj konkurenčno in dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bo uživalo polno zaposlenost ter ekonomsko in socialno usklajenost« ( Vlada Republike Danske 2005).

Doseganje zastavljenega cilja je tesno povezano z fleksibilizacijo delovnih organizacij in posledično delovne sile. Kako usklajeno doseči zeleno gospodarsko rast in varnost za zaposlene ni samo velika tema znotraj Evropske unije in njenih držav članic, temveč tudi širša družbena diskusija.

### **3.2.1 Pojem varnosti (security)**

Pri spodbujanju varnosti znotraj pojma »flexicurity« razumemo štiri tipe le te, ki so jih v svojih akademskih raziskavah opredelili Wilthagen, Tros in Lieshout (Tangian 2005):

- varnost zaposlitve (Employment security),
- zaposljivost/varnost zaposljivosti (Employability),
- varnost dohodka (Income security),
- varnost usklajevanja (Combination security).

Različne oblike varnosti so kompatibilne ali/in tudi izključujoče z različnimi oblikami fleksibilizacije. V svojih povezavah spodbujajo liberalizacijo trga delovne sile na način, ki ne ogroža obstoja zaposlenih in njihovih družin. Varnost dohodka lahko podpira mobilnost na trgu delovne sile in strukturne spremembe preko spodbujanja pripravljenosti za sprejemanje rizikov in tako poveča numerično fleksibilnost. Varnost zaposlitve se lahko promovira preko institucij izobraževanja odraslih, ki zagotavljajo prenosljivost sposobnosti in znanj in s tem

povečajo funkcionalno ter notranjo numerično fleksibilnost. Varnost usklajevanja lahko preko zagotavljanja javnega sistema varstva otrok spodbuja mobilnost žensk.

Odgovornost za zagotavljanje varnosti udeležencem na trgu delovne sile se pripisuje vsem akterjem na trgu, vendar v največji meri državi, ki naj bi preko ugodne zakonodaje opredelila podlago za njihovo izvajanje. Tako se zagotavljanje dohodkovne varnosti vidi preko uvajanja ugodnega sistema izplačil za brezposelne, zaposljivost se vzpostavlja znotraj koncepta vseživljenjskega učenja, varnost usklajevanja pa se dotika politike usklajevanja zasebnega življenja s poklicnimi zahtevami.

### **3.2.2 Pojem prožnosti (flexibility)**

*Fleksibilnost je v bistvu težko opredeljiv multidimenzionalni koncept, ki je večinoma povezan s konkretnimi situacijami in razmerami, ki v določenem trenutku pomenijo oviro za pričakovani razvoj. Fleksibilizacijo bi lahko v širši obliki definirali kot vse ukrepe, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja – z drugimi besedami kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga (delovne sile) (Ignjatović 2002: 42).*

Znotraj širšega kompleksnega koncepta fleksibilnosti se nahaja tudi koncept fleksibilnega podjetja, ki:

*»je nastal v zgodnjih osemdesetih letih kot poskus sistematizacije določene vrste pristopov k reševanju problemov nizke produktivnosti na eni in z njo povezanih problemov neučinkovitega in nefleksibilnega trga delovne sile na drugi strani. Temeljni namen tega koncepta naj bi bil spremeniti organizacijsko strukturo proizvodnje podjetja in pomagati pri oblikovanju novih strategij v boju proti nizki produktivnosti« (Ignjatović 2002: 99).*

Pojem je močno povezan z novimi oblikami zaposlovanja, ki so se začele pojavljati v zadnjih nekaj desetletjih. Podjetja namreč z iskanjem novih rešitev za povečevanje učinkovitosti ciklično povzročajo nastajanje novih oblik dela in delovnih razmerij. Fleksibilizacija trga delovne sile pa ima globlje družbene posledice, ki se kažejo predvsem preko zmanjševanja

nekaterih oblik varnosti. Fleksibilnost kot kompleksen pojav v svojem delovanju na enem področju za seboj vedno potegne tudi fleksibilizacijo v drugih sferah družbene organizacije in delovanja. Tako so konkretne zahteve gospodarskega sektorja po manjši zakonodajni ureditvi delovnega razmerja ter večji fleksibilnosti delovne sile za seboj potegnile tudi fleksibilizacijo posameznikovega zasebnega življenja, življenja njegove družine in na ravni države fleksibilizacijo sistema javnih institucij in socialne politike.

Kategorizacija fleksibilnosti znotraj podjetij po OECD,<sup>6</sup> vključuje naslednje dimenzije (OECD v Thangian 2005: 7).

- **Eksterna (zunanja) numerična fleksibilizacija** je definirana kot delodajalčeva sposobnost prilagajanja števila zaposlenih s trenutnimi potrebami organizacije. Pomeni omogočanje delodajalčevega najemanja in odpuščanja delavcev in se izraža tudi v visoki stopnji mobilnosti delavcev med različnimi delodajalci.
- **Interna (notranja) numerična fleksibilizacija** se kaže kot sposobnost delodajalca, da spreminja število in distribucijo delovnih ur, vendar ohranja enako število zaposlenih.
- **Funkcionalna fleksibilnost** se izraža preko delodajalčeve sposobnosti prerazporejanja zaposlenih od ene delovne naloge do druge in od enega oddelka do drugega. Izražena je v mobilnosti zaposlenih znotraj organizacije.
- **Dohodkovna fleksibilnost** omogoča delodajalcem spreminjanje plače, ki jo izplačujejo zaposlenemu, gleda na spremembe na trgu. Tipično delodajalci iščejo povezavo med posameznikovim dohodkom in njegovo delovno uspešnostjo, ki je pogojena z doseganjem standardov, določenih z opravljanjem delovnih nalog.
- **Eksterna (zunanja) funkcionalna fleksibilizacija** se navezuje na nove oblike zaposlovanja, kjer delodajalec delavce najame preko pogodbe z drugo organizacijo. Tako delodajalec nima individualnih delovnih pogodb z zaposlenim, ampak ima sklenjeno pogodbo o najemu delovne sile z drugo organizacijo. Ta oblika zaposlitve je v slovenskem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) opredeljena kot »pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku« (Državni zbor Republike Slovenije 2002: ZDR 2. odstavek 10. poglavja).

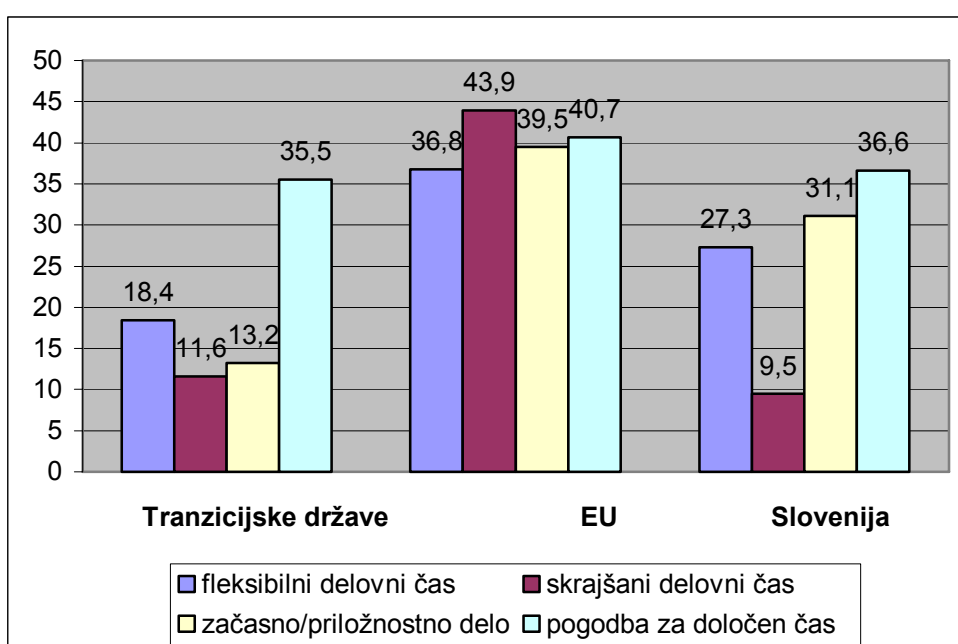
---

<sup>6</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

### 3.3 FLEKSIBILIZACIJA IN FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

Fleksibilne oblike dela danes še zdaleč niso prevladujoče, vendar pa so, predvsem v zadnjih dvajsetih letih pridobile velik delež in so še vedno v porastu. Vsekakor pa si delodajalci želijo večjih spodbud za uporabo slednjih, kar je tudi poglavitni razlog za težnje po sprostitvi delovne zakonodaje, ki bi olajšala fleksibilno najemanje delovne sile.

**Graf 3.3.1:** Povečanje uporabe določenih fleksibilnih oblik dela v organizacijah v posameznih evropskih regijah



VIR: Svetlik 2001 v Ignjatović 2002

Ena od opredelitev fleksibilnih oblik dela je preko ločevanja od standardne oblike zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Svetlik 1994), vendar pa se fleksibilne oblike zaposlitev razlikujejo tudi znotraj lastne kategorije glede na različne parametre, ki jih lahko vključuje. Definicija fleksibilnega dela opredeljuje več vrst fleksibilnega dela glede na kraj, vrsto, čas in delovne naloge. Torej, ko govorimo o fleksibilnih oblikah dela, govorimo predvsem o fleksibilnosti:

- delovnega časa,
- delovne pogodbe,
- lokacije,

- delovnih nalog.

Preko povezovanja različnih dimenzij delovne pogodbe s strategijami fleksibilizacije, ki sem jih opisala v zgornjem poglavju, dobimo med seboj dokaj raznolike vrste atipičnih, fleksibilnih zaposlitev.

### **Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom:**

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je oblika zaposlitve, ki je redna po svojem trajanju, vendar s krajšim delovnim časom od normalnega.

V večini držav so zaposlitve s krajšim delovnim časom skoncentrirane v storitvenem sektorju in jih zasedajo predvsem ženske. Slednje je povezano predvsem z vlogo žensk v družinskem življenju, kjer »part-time« zaposlitve ženskam omogočajo skrb za gospodinjstvo in otroke. Vendar jih sočasno marginalizirajo, saj so tovrstne zaposlitve povezana z slabšimi možnostmi napredovanja ter nižjimi plačami kar posledično vodi tudi v nižja vplačila v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje.

Spodnja tabela nam prikazuje delež žensk, zaposlenih za krajši delovni čas kot delež izmed vseh zaposlenih žensk v primerjavi z enakim deležem za moške v Sloveniji in na Danskem (glej tabelo 3.3.1).

**Tabela 3.3.1:** Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, kot delež vseh aktivnih po spolu/podatki za 3. četrletje 2006

| <b>DRŽAVA / SPOL</b> | <b>Ženske</b> | <b>Moški</b> |
|----------------------|---------------|--------------|
| <b>Slovenija</b>     | 11,0          | 7,2          |
| <b>Danska</b>        | 35,1          | 13,6         |

VIR: Eurostat 2007

### **Zaposlitev za določen čas:**

Je zaposlitev za določeno časovno obdobje, ponavadi se trajanje določi v delovni pogodbi.

Ta oblika zaposlitve velja za manj prijazno obliko, saj je posameznik ob določitvi krajše trajnosti pogodbe v nenehnem položaju iskanja druge zaposlitve. In s tem tudi v nenehnem prehajanju iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti.

Zakon sicer določa nekatere omejitve pri sklepanju tovrstne pogodbe o zaposlitvi, vendar te ne spodbijajo zgornjega dejstva. Zaposlitev za določen čas je v Sloveniji ena izmed najbolj

prisotnih oblik fleksibilnih oblik zaposlovanja. V letu 2006 sta bili med vsemi prijavljenimi potrebami po delavcih skoraj dve tretjini prijav za zaposlitev preko pogodbe za določen čas ( Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007).

### **Delo na domu:**

»Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca« (Državni zbor Republike Slovenije 2002: ZDR 67. člen). Je oblika mikro podjetniškega odnosa, ki omogoča izvršitev poslovanja doma. Delo na domu omogočajo predvsem elektronske povezave na daljavo, kot so medmrežje in telekomunikacijski sistemi. Delo na domu je lahko motivirano s strani posameznika, ki tako lažje usklajuje nekatere vidike zasebnega in poslovnega življenja, kot tudi s strani delodajalca, ki se tako izogne plačevanju potnih stroškov in hkrati prilagodi proizvodnjo.

### **Delo v izmenah:**

Je oblika dela, pri kateri ure delovnega procesa presegajo ure, ki jih posameznik preživi na delovnem mestu. To pomeni da delo poteka nemoteno, ob menjavi delavcev.

### **Skrajšani delovni teden:**

Normalni delavni teden je strnjen v delo v manjšem številu delovnih dni.

### **»Zero hours« pogodbe:**

Delavec na klic delo opravlja takrat, ko je to potrebno in ga delodajalec pokliče. Izplačilo je vezano na opravljanje dela, ki je lahko bolj ali manj pogosto. Ta oblika zaposlitev, ki v slovenski delovni zakonodaji ni specifično opredeljena, je sporna tako z vidika socialne varnosti, kot tudi s pravnega vidika, saj med delavcem in delodajalcem dejansko ni sklenjene delovne pogodbe z določenim delavnikom, ki je eden od ključnih elementov te.

### **Samozaposlitev:**

Oseba se s samostojnim, lastnim delom zaposli in si s tem tudi pridobi status samostojnega podjetnika. Samostojni podjetnik je posebna oblika gospodarskega subjekta, kjer je nosilec pravic in obveznosti družbe posameznik in kot tak za delovanje družbe odgovarja z vsem svojim premoženjem.



## 4. RAZMERE V SLOVENIJI

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se začele drastično spreminjati v zadnjem dobrem desetletju po propadu socialistične ureditve. Iz relativne polne zaposlenosti in sistema visoke varnosti zaposlitve, ki jo je zagotavljala prejšnja ureditev, je v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva. *»Transformacijska depresija s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja je povzročila številne spremembe, med drugim tudi izrazito povečanje števila brezposelnih, zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele«* (Ignjatovič v Svetlik 2002: 12).

Prehod v tržno gospodarstvo je vplivalo na spremembo povpraševanja po delovni sili. Zmanjševalo se je povpraševanje po manj izobraženi delovni sili, povečevalo se je povpraševanje po bolj izobraženih in prožnih delavcih. Prehod slovenskega gospodarstva od industrijske proizvodnje k storitvenim dejavnostim je močno vplival na povečanje predvsem strukturno brezposelnih. Strukturna brezposelnost se izraža v neskladju med povpraševanjem in ponudbo delovne sile in vpliva predvsem na dolgotrajno brezposelnost, pri kateri je edina rešitev prekvalifikacija znanj brezposelnih. Strukturna brezposelnost se kaže predvsem v visokih stopnjah brezposelnosti med nižje izobraženimi, saj današnje tržno gospodarstvo teži k večji konkurenčnosti ne samo na podlagi cen, temveč tudi na podlagi kakovosti, ki se jo zagotavlja preko visoke usposobljenosti in strokovnosti zaposlenih. Država je težave s povečevanjem brezposelnosti delno odpravljala s predčasnim upokojevanjem, delno pa se je problem tudi reševal z odlašanjem mladih pri vstopu na trg delovne sile preko podaljševanja študijske dobe.

Premajhno in predvsem tudi strukturno neskladno povpraševanje po delovni sili zaradi transformacijske depresije je razvidno v porastu brezposelnosti. Poslabšanje razmer pri možnostih zaposlovanja in povečanje delovanja države blaginje pri ublažitvi posledic ekonomske recesije je privedlo do razmišljanja o brezposelnosti, kot enemu izmed temeljnih problemov socialne države.

## 4.1 DUALNI SISTEM SOCIALNE VARNOSTI IN BREZPOSELNOST V SLOVENIJI

Brezposelnost je socialni problem, ki nastopi ob prekinitvi zaposlitve in posameznika potisne v izgubo dohodka in posledično socialne varnosti povezane z njim. Je tudi eden izmed kazalcev neravnovesij na trgu delovne sile.

Nedvomno je pojav brezposelnosti v svojih koreninah močno povezan z dualnim (dvojnimi) sistemom socialne varnosti. Prva stopnja sistema socialne varnosti je povezana s posameznikovo udeležbo na trgu delovne sile in je vezana na zaposlitev. Drugo stopnjo predstavlja sistem socialnih pomoči, ki je vezan na državljanstvo.

Dvostopenjski sistem socialne varnosti je povezan s segmentacijo trga delovne sile, ki poteka vzdolž dveh osi, in sicer socialne in tehnične (Loveridge in Mock v Svetlik 1985).

Dimenzije socialne diferenciacije so nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija in gotovost zaposlitve in delijo trg delovne sile na primarni in sekundarni segment.

Značilnosti tehnične delitve pa so specifičnost delovnih nalog, zahtevane sposobnosti in položaj v hierarhiji. Tehnična os deli trg delovne sile na interni in eksterni segment. Segmenti ob prepletanju oblikujejo štiri skupine delitve delovne sile glede na zgornje dimenzije. Segmenti so (Svetlik 1985):

- *primarni interni segment*

V tem segmentu se nahajajo delovna mesta, ki so organizacijsko tipična in jih zasedajo ključni kadri. Za njih je značilno, da se zaposleni organizacijsko specifično usposablja dolgo obdobje. Delovno mesto posledično ponuja odgovorno in ustvarjalno delo, ki vodi v napredovanja in visoke materialne nagrade.

- *primarni eksterni segment*

V tem razdelku so delovna mesta, ki so manj specifična za podjetje in zahtevajo krajše usposabljanje, vendar pa omogočajo zaposlenim visoko stopnjo avtonomije in dobre nagrade, vendar ne omogočajo napredovanja.

- *sekundarni interni segment*

V tem segmentu so specifična delovna mesta za katera je značilna nizka stopnja avtonomnosti in odgovornosti. Zaposlitve na teh delovnih mestih so nenehno ogrožena s strani »procesa substitucije dela s kapitalom oziroma modernizacije proizvodnje« (Svetlik 1985: 79).

- *sekundarni eksterni segment*

Zaposleni na delovnih mestih v tem segmentu imajo pri svojem delu najmanj avtonomnosti in odgovornosti ter nikakršne samoiniciativnosti. Zanj so skromno plačani in so pod nenehnim pritiskom izgube zaposlitve, saj za opravljanje dela na teh delovnih mestih niso prejeli nikakršnega organizacijsko specifičnega izobraževanja. Ta delovna mesta so ponavadi zasedena z nizkokvalificirano delovno silo.

Če razporeditev trga delovne sile na primarni in sekundarni segment povežemo z dvostopenjskim sistemom socialne varnosti, lahko ugotovimo povezanost primarnega segmenta s sistemom socialnih zavarovanj in sekundarnega segmenta s sistemom socialne pomoči (Geržina 1995). Povezava ima globlje socialne implikacije na marginalizacijo posameznikov s strani trga delovne sile in s strani sistemov socialne pomoči. Povezava teorije segmentacije s pojavom brezposelnosti nam razkrije, da so ji izpostavljeni predvsem zaposleni s sekundarnega trga delovne sile. »*To so nižje usposobljeni delavci, ki so brez specifične izobrazbe, z zmanjšano delovno zmožnostjo in stigmatizirane skupine*« (Svetlik 1985: 81). Dejanskost te povezave je razvidna iz spodnje tabele 4.1.1, ki prikazuje povprečno registrirano brezposelnost od leta 2000 do leta 2006 po stopnjah izobrazbe v Sloveniji.

Stopnja brezposelnosti skupine s I. stopnjo izobrazbe je v obdobju od januarja do oktobra v letu 2006 znašala 32,5%. Ta odstotek je najvišji v primerjavi s stopnjami brezposelnosti v drugih izobrazbenih skupinah. Brezposelni v skupini s I. stopnjo izobrazbe so tudi najbolj izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti. Povprečni čas brezposelnosti v letu 2005 je bil eno leto, deset mesecev in enaindvajset dni, medtem ko so brezposelne osebe iz I. izobrazbene skupine zaposlitev iskale dve leti, šest mesecev in devet dni (Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2005).

**Tabela 4.1.1:** Povprečna registrirana brezposelnost v letih 2000 do 2006 po stopnjah izobrazbe

|                  |     | Skupaj  | Stopnja izobrazbe |       |       |        |        |       |            |
|------------------|-----|---------|-------------------|-------|-------|--------|--------|-------|------------|
|                  |     |         | I.                | II.   | III.  | IV.    | V.     | VI.   | VII.+VIII. |
| 2000             | št. | 106.601 | 43.454            | 6.903 | 1.705 | 27.328 | 22.421 | 2.592 | 2.199      |
|                  | %   | 100     | 40,8              | 6,5   | 1,6   | 25,6   | 21     | 2,4   | 2,1        |
| 2001             | št. | 101.857 | 41.286            | 6.637 | 1.536 | 25.742 | 21.947 | 2.238 | 2.471      |
|                  | %   | 100     | 40,5              | 6,5   | 1,5   | 25,3   | 21,5   | 2,2   | 2,4        |
| 2002             | št. | 102.635 | 41.542            | 6.679 | 1.482 | 25.533 | 22.424 | 2.118 | 2.858      |
|                  | %   | 100     | 40,5              | 6,5   | 1,4   | 24,9   | 21,8   | 2,1   | 2,8        |
| 2003             | št. | 97.674  | 37.245            | 5.917 | 1.301 | 23.659 | 23.627 | 2.086 | 3.839      |
|                  | %   | 100     | 38,1              | 6,1   | 1,3   | 24,2   | 24,2   | 2,1   | 3,9        |
| 2004             | št. | 92.826  | 33.493            | 5.127 | 1.076 | 21.817 | 24.598 | 2.134 | 4.582      |
|                  | %   | 100     | 36,1              | 5,5   | 1,2   | 23,5   | 26,5   | 2,3   | 4,9        |
| 2005             | št. | 91.889  | 32.485            | 4.968 | 1.033 | 21.561 | 24.816 | 2.178 | 4.849      |
|                  | %   | 100     | 35,4              | 5,4   | 1,1   | 23,5   | 27     | 2,4   | 5,3        |
| 2006             | št. | 87.289  | 29.867            | 4.447 | 914   | 20.366 | 24.097 | 2.302 | 5.296      |
| januar - oktober | %   | 100     | <b>32,5</b>       | 4,8   | 1     | 22,2   | 26,2   | 2,5   | 5,8        |

VIR: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007

Seveda pa niso nizko izobraženi samo tisti, ki so izpostavljeni nevarnostim brezposelnosti. Slovenija se srečuje tudi s problemom brezposelnosti mladih. Še posebej zaskrbljujoča je brezposelnost visoko izobraženih mladih iskalcev prve zaposlitve .

Tabela 4.1.2 prikazuje značilne skupine registrirano brezposelnih v Sloveniji. Razvidno je da je poleg visokega deleže brezposelnih v skupini brez strokovne izobrazbe, tudi zelo visok delež brezposelnih v skupini starih do 26 let in med prvimi iskalci zaposlitve. Razlog za slednje lahko iščemo v nizkem razvoju podjetništva v Sloveniji in nizkem deležu BDP, ki je namenjen za raziskave in razvoj. Slovenija je v letu 2003 za raziskave podelila le 1,52%<sup>7</sup> BDP, kar je skoraj 0,5% manj kot je za raziskave namenila petnajsterica Evropske unije v letu 2002. Eden od razlogov je verjetno tudi nizka stopnja sodelovanja med podjetji in šolskimi organizacijami, kar je razvidno iz nizkega števila podeljenih kadrovske štípendij, ki so v zadnjih desetih letih v primerjavi z republiškim socialnimi štípendijami močno upadle. Če spremljamo gibanje kadrovske štípendistov v daljšem obdobju je razvidno da je število do leta 2001 strmo upadalo. Tako je v šolskem letu 1990/1991 število prejemnikov kadrovske

<sup>7</sup> V programu reform za izvajanje Lizbonske strategije, je kot eden izmed ključnih ciljev navedeno tudi povečanje vlaganj v raziskave in razvoj na 3% BDP do leta 2010.

štipendij znašalo 30.000, v šolskem letu 2000/2001 pa je število upadlo na približno 7.000 štipendistov in se je z manjšimi nihanji na tem številu tudi ustalilo. Za razliko pa je republiško štipendijo v šolskem letu 2000/2001 prejemale 40.500 štipendistov. (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005)

Enako in morda še bolj zaskrbljujoči so podatki o brezposelnosti žensk. Dejansko nam številke kažejo, da je stopnja brezposelnosti žensk edina vrednost, ki z leti ne upada, temveč narašča. Strah delodajalcev da bi zaposlili ženske, ki nosijo večino bremena skrbi za otroke in obolele družinske člane ter strah delodajalcev pred ugodnim sistemom porodniškega dopusta in dopusta za varstvo in nego otrok se kaže tudi v številkah spodnje tabele.

**Tabela 4.1.2:** Povprečni deleži posameznih kategorij registrirano brezposelnih v letih od 1995 do 2006

| Leto/obdobje | Povprečno število registrirano brezposelnih | Stari do 26 let | Iščejo prvo zaposlitev | Ženske | Brezposelni nad 1 leto | Brez strokovne izobrazbe | Stari 40 let in več |
|--------------|---|-----------------|------------------------|--------|------------------------|--------------------------|---------------------|
| 1995         | 121.483                                     | 32,2            | 19,7                   | 46,7   | 61,9                   | 46,6                     | 34                  |
| 1996         | 119.799                                     | 31,4            | 19,4                   | 48,1   | 56,1                   | 47                       | 36,6                |
| 1997         | 125.189                                     | 29,1            | 18,3                   | 48,8   | 57,4                   | 47,1                     | 40,8                |
| 1998         | 126.080                                     | 26,3            | 18,1                   | 49,9   | 61,7                   | 46,9                     | 46                  |
| 1999         | 118.951                                     | 25,8            | 18,7                   | 50,6   | 63,7                   | 47,5                     | 48,5                |
| 2000         | 106.601                                     | 23,4            | 17,9                   | 50,7   | 62,9                   | 47,2                     | 51,7                |
| 2001         | 101.857                                     | 24,1            | 18,8                   | 50,8   | 58,9                   | 47                       | 50,5                |
| 2002         | 102.635                                     | 24              | 19,6                   | 51,2   | 54,4                   | 47                       | 49,4                |
| 2003         | 97.674                                      | 26,1            | 23,2                   | 52,8   | 48,6                   | 44,2                     | 44,1                |
| 2004         | 92.826                                      | 26,2            | 25,2                   | 53,1   | 46,2                   | 41,6                     | 42,8                |
| 2005         | 91.889                                      | 24,2            | 24,3                   | 53,8   | 47,3                   | 40,8                     | 43,6                |
| I - X 2006   | 87.289                                      | 21,5            | 22,3                   | 54,8   | 48,5                   | 39,3                     | 46                  |

VIR: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007

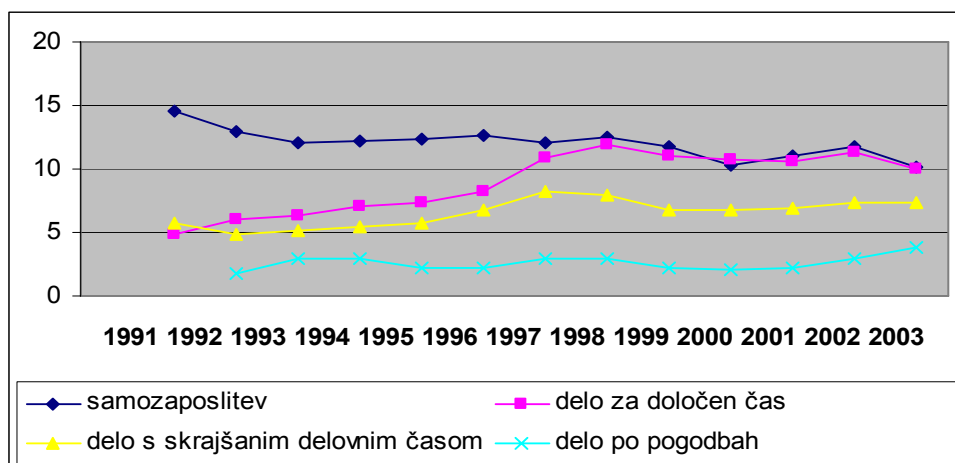
Iz podatkov lahko sklepamo, da se je na trgu delovne sile dejansko ustvarila elitna skupina, ki zaseda delovna mesta v primarnem sektorju. To je tako imenovana »prime-age« skupina, v katero se značilno opredeljujejo moški nad šestindvajsetim letom starosti, ki imajo dokončano vsaj V. stopnjo izobrazbe. Velik odstotek tistih, ki ne spadajo v to skupino, je podvrženih zasedanju delovnih mest v sekundarnem segmentu. Z brezposelnostjo teh skupin je povezan tudi eden izmed največjih izzivov za reforme trenutnega stanja v gospodarstvu in na socialnem področju. Če želimo namreč vzpostaviti uravnotežen model med prožnostjo in

varnostjo moramo preprečiti izpostavljenost določenih družbenih skupin marginalizaciji na podlagi zaposlovanja v atipičnih oblikah,<sup>8</sup> ki ponujajo malo varnosti in zato vse večkrat potiskajo delavce v položaj brezposelnosti.

## 4.2 FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI

Slovenija ima danes še dokaj reguliran in nefleksibilen trg delovne sile. Spremembe v smeri večje fleksibilizacije so med drugim tudi cilj reform, ki si jih je Slovenija zadala znotraj vizije povečevanja konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.

**Graf 4.2.1:** Gibanje deležev zaposlenih v posameznih oblikah fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 1991–2003

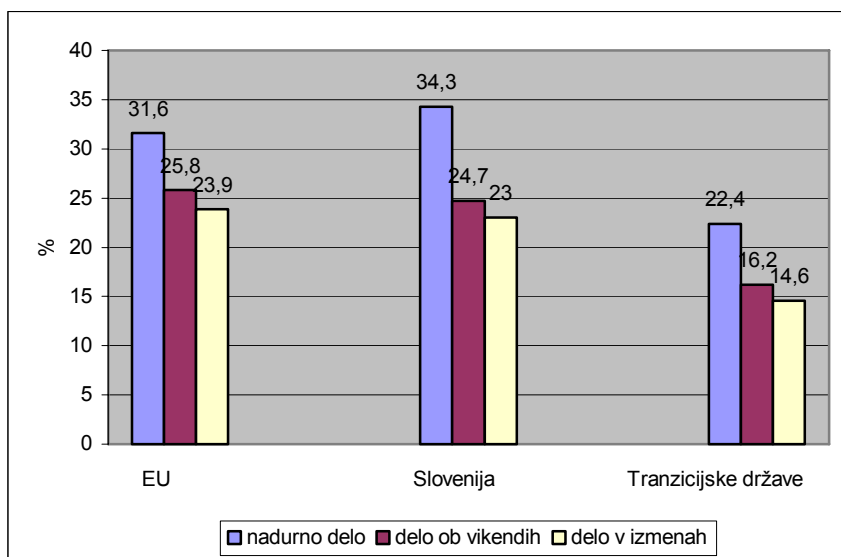


VIR: Statistični urad RS v Ignjatović 2004/2005

Fleksibilizacija trga dela se v Sloveniji izraža predvsem preko prožnosti delovnega časa, ki se vidi v povečevanju nadurnega dela, dela ob vikendih in dela v izmenah, ki je v primerjavi z ostalimi tranzicijskimi državami in Evropsko unijo izrazito. Te oblike prožnosti so, z izjemo dela v izmenah, izrazito negativne, saj privedejo do izčrpanja delovne sile in niso prilagodljive zasebnemu življenju delavcev. Uporabljajo se predvsem za povečevanje prožnosti poslovanja organizacije.

<sup>8</sup> Atipične oblike zaposlovanja so povezane z povečevanjem fleksibilnosti delovne sile.

**Graf 4.2.2:** Povečanje intenzivnosti dela v organizacijah v posameznih evropskih regijah



VIR: Svetlik 2001 v Ignjatović 2002

Medtem ko so bolj prijazne oblike fleksibilnega zaposlovanja, kot so zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, delo na domu in delo na daljavo, v Sloveniji le slabo zastopane.

Iz spodnje tabele (glej tabelo 4.2.3) je jasno razvidno, da je v Sloveniji delež zaposlenih preko pogodbe s skrajšanim delovnim časom, kljub zakonski spodbudi, v primerjavi z nekaterimi članicami Evropske unije nizek.

**Tabela 4.2.3:** Delež zaposlenih preko pogodbe s skrajšanim delovnim časom kot delež vseh zaposlenih/podatki za 3. četrletje 2006

|                         | Slovenija | Danska | Nizozemska | Velika Britanija |
|-------------------------|-----------|--------|------------|------------------|
| % od vseh del. aktivnih | 8,9       | 23,6   | 48,8       | 25,4             |

VIR: Eurostat 2007

Prav tako je v Sloveniji opaziti, da fleksibilne zaposlitve sprejemajo predvsem mlajši. Pri tem moramo priznati tudi status študentskega dela, ki v Sloveniji nosi veliko breme prožnega dela. Iz tabele 4.2.4 je razvidno da je kar 42,9% vseh mladih v starosti od 15–24 let zaposlenih za določen čas in kar 15,8% vseh delovno aktivnih v omenjeni starostni skupini je zaposlenih preko pogodbe s skrajšanim delovnim časom.

V Sloveniji lahko torej govorimo o omejeni fleksibilizaciji, ki po podatkih iz tabele 4.2.4 predvsem zadeva mlade udeležence na trgu delovne sile. Udeleženci na trgu delovne sile v

starostni skupini od 15–24 let se bistveno večkrat zaposlijo v fleksibilnih oblikah zaposlitve. Upoštevati moramo tudi dejstvo, da v podatke niso vključena številna študentska dela, ki jih opravljajo mladi tekom svojega študija. Dela velikokrat predstavljajo široko ponudbo najbolj prožnih del, ki študentom omogočajo usklajevanje študijskega in delovnega življenja.

**Tabela 4.2.4:** Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in zaposlitve za določen delovni čas med delovno aktivnimi po starosti v Sloveniji/podatki za 3. četrtletje 2006

|                       | 15 – 24 | 25 – 49 | 50 - 59 |
|-----------------------|---------|---------|---------|
| Skrajšani delovni čas | 27,3    | 4,1     | 8,1     |
| Določen čas           | 65,2    | 12,7    | 4,3     |

VIR: Eurostat 2007

#### 4.2.1 Fleksibilne zaposlitve in sistem socialnih zavarovanj

Eno od pomembnih vprašanj v obravnavi varnosti atipičnih oblik zaposlovanja se nanaša tudi na vključenost fleksibilnih delavcev v sisteme socialnih zavarovanj. V slovenski ureditvi je v socialna zavarovanja vključen širok spekter oseb. Tako so v vse veje socialnega zavarovanja vključeni vsi delavci, tudi tisti, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas in čas krajši od polnega. V socialna zavarovanja so obvezno ali prostovoljno vključene tudi samozaposlene osebe. Vendar pri vključitvi in dostopu nekaterih pravic fleksibilni delavci niso vedno v enakopravnem položaju. Oviro lahko predstavljajo predvsem nekateri pogoji pridobitve pravic, kot so določena doba predhodnega zavarovanja in status zavarovanca, kot je samozaposlena oseba (glej Strban 2006: 334).

Tako se v **invalidskem in pokojninskem zavarovanju** postavlja vprašanje dostopa do starostne pokojnine. Eden od minimalnih pogojev, poleg starosti je tudi zavarovalna doba v trajanju 15 let (glej Strban 2006: 335).<sup>9</sup> Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, imajo lahko več težav pri izpolnitvi tega pogoja, saj se njihova obdobja dela štejejo v zavarovalno dobo le v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur dela s krajšim delovnim časom od polnega v posameznem letu, preračunanim na polni delovni čas (glej Strban 2006: 335).<sup>10</sup>

<sup>9</sup> 36. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije, št.104/2005

<sup>10</sup> 119. člen Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije, št. 100/2005 in 38/2006.



Postavlja se tudi vprašanje dostopa samozaposlenih do pravice do delne pokojnine. To pravico imajo vsi zavarovanci, kamor spadajo tudi samozaposleni, ki so v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Samozaposleni pa niso v delovnem razmerju in tudi določbe o delovnem času za njih ne veljajo, torej bi se dalo predvideti, da jim je dostop do delne pokojnine onemogočen (glej Strban 2006: 336). V sklopu obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja nastane tudi problem starostne pokojnine nekaterih fleksibilno zaposlenih. Višina pokojninske osnove se izračuna iz povprečja mesečnih plač v osemnajstih zaporednih letih, v katerih je bil delavec vključen v zavarovanje. Skupek let si zavarovanec izbere glede na najugodnejše povprečje. Zaposleni, ki so v svojem poklicnem življenju opravljali več del s pogodbo za določen čas z vmesnimi prekinitvami, bodo zato imeli nižjo osnovo, saj se 18 let razume kot skupek zaporednega časovnega obdobja, torej v pokojninsko obdobje se jim štejejo tudi meseci, v katerih niso prejeli plače zaradi prekinitve pogodbe o zaposlitvi. Prav tako so v slabšem položaju delavci, ki so bili zaposleni na podlagi pogodbe s skrajšanim delovnim časom. Skrajšani delovni čas se namreč preračuna na povprečni znesek, ki ustreza plači za polni delovni čas (Strban 2006).

Pri **obveznem zdravstvenem zavarovanju** so v slabši položaj postavljeni zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas. Predhodno zavarovanje največ 6 mesecev je potrebno pri pravicah do medicinsko-tehničnih pripomočkov, pogrebnine in posmrtnine (glej Strban 2006: 338).<sup>11</sup> Pri pridobitvi pravice do pogrebnine in posmrtnine se upošteva zavarovanje v katerem koli obdobju pred nastankom razlogov za uveljavitev pravice. Pri pridobivanju medicinsko-tehničnih pripomočkov pa se zahteva predhodno zavarovanje treh oziroma šestih mesecev pri prvi vključitvi v zavarovanje in po vsaki prekinitvi zavarovanja za dlje kot tri mesece<sup>12</sup> (glej Strban 2006: 338). Ta ureditev je za fleksibilno zaposlene manj ugodna.

V **zavarovanje za primer brezposelnosti** so v Sloveniji vključeni vsi delavci, vključno s samozaposlenimi, ki jim je omogočena prostovoljna vključitev. Vendar pa je eden izmed pogojev za pridobitev denarnega nadomestila doba predhodnega zavarovanja. Pred nastopom brezposelnosti je potrebno zbrati vsaj dvanajst mesecev zavarovalne dobe v zadnjih osemnajstih mesecih, zaradi česar so na slabšem položaju predvsem mladi delavci s pogodbo sklenjeno za določen čas za krajše obdobje.

---

<sup>11</sup> 36. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije, št. 100/2005 in 38/2006.

<sup>12</sup> 126. člen Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja.

## 5. UVAJANJE VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI

Varna prožnost je pogosto uporabljena v različnih reformnih dokumentih za opisovanje zelenih smernic za gospodarske in socialne spremembe. Pojem temelji na povezovanju štirih oblik varnosti z različnimi načini fleksibilizacije, ki sem jih že opisala v predhodnem poglavju. Štiri stebre varnosti bom v nadaljevanju uporabila kot osnovo za primerjavo trenutne in predlagane zakonodaje, ki naj bi Slovenijo popeljale bližje socialni blaginji in sočasno k višji gospodarski konkurenčnosti.

Povezava naj bi po Wilthagenu in Trosu spodbujala konkurenčno moč ekonomije na način, ki ne bo drastično posegal v delavske in socialne pravice zaposlenih. Tako je tudi Slovenija vključila to ključno idejo o prihodnjem razvoju v svojo Strategijo razvoja, ki jo je sprejela junija 2005. Strategija odgovarja na vprašanja, kako v Sloveniji zagotoviti hitrejši gospodarski razvoj, večjo zaposlenost in socialno varnost. Po sprejetju Strategije je Vlada Republike Slovenije imenovala Odbor za reforme, delovno skupino okoli stopetdesetih strokovnjakov, in mu zadala nalogo oblikovanja konkretnih ukrepov za izvedbo Strategije. Tako je Slovenija v oktobru 2005 pridobila Program reform za izvajanje Lizbonske strategije. *»V ospredju strategije je celovita blaginja vsakega posameznika in posameznice«* (Vlada Republike Slovenije 2005:1).

Strategija poskuša celostno zajeti vsa področja, ki se dotikajo kompleksnega pojma varne prožnosti ter pri tem upoštevati smernice evropske skupnosti. Strategija opredeljuje pet prednostnih razvojnih nalog (Vlada Republike Slovenije 2005):

- konkurenčno gospodarstvo in hitrejša gospodarska rast, pri čemer si zastavljamo v desetih letih preseči povprečno raven gospodarske razvitosti EU in povečati zaposlenost,
- učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta,
- učinkovita in cenejša država,
- sodobna socialna država in večja zaposlenost,
- povezovanje ukrepov za doseganje trajnostnega razvoja.

Kot pomanjkljivosti dosedanjega razvoja Program reform našteva preveliko reguliranost gospodarstva, šibek razvoj podjetništva in nizko inovativnost gospodarstva, skromno

učinkovitost vlaganj v raziskave in razvoj ter izobraževanje, premalo prilagodljiv trg dela ter ne dovolj spodbuden sistem socialnih transferjev (Vlada Republike Slovenije 2005). Znotraj pobude za izvedbo zastavljenih ciljev si je Slovenija zastavila tudi povečanje fleksibilnosti na trgu delovne sile, ki naj bi spodbujalo zaposlovanje ter sočasno zmanjševanje transferjev, namenjenih za socialno varnost. V smislu pojma »flexicurity« se ukrepa predvsem nagibata k enostranskemu povečevanju fleksibilnosti ter proračunskemu varčevanju na račun socialno ogroženih. V nadaljevanju bom opredelila povezave med ključnimi elementi zagotavljanja varnosti in spremembami v slovenski zakonodaji, ki naj bi Slovenijo pripeljale v stanje »celovite blaginje vseh državljanov«.

Preko primerjave štirih tipov varnosti z ureditvijo slovenske zakonodaje in spremembami v njej bom določila stopnjo uspeha pri doseganju temeljne ideje reform – doseganje celovite blaginje posameznika.

## **5.1 VARNOST ZAPOSLOTITVE IN LIBERALIZACIJA DELOVNE ZAKONODAJE**

Varnost zaposlitve predstavlja gotovost trajanja zaposlitve pri določenemu delodajalcu. Ta gotovost se garantira s strani pravnega varovanja delavcev, ki delodajalcu onemogoča njegovo odpuščanje ali bistveno spreminjanje delovnih pogojev.

Spomladi leta 2002 je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je začel veljati 1.1.2003. Po dobrih treh letih veljavnosti zakona se pripravljajo nove spremembe delovne zakonodaje, vključno s preureditvijo najbolj spornega dela ZDR, ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V letu 2005 je Vlada RS<sup>13</sup> opredelila aktivnosti za obsežne reforme gospodarskega in socialnega sistema v državi. Strategija razvoja Slovenije opisuje pet razvojnih prioritete, ena izmed njih je tudi, sodobna socialna država in večja zaposlenost. Pod tem naslovom pa je med drugim napisana tudi vizija izboljšanja prilagodljivosti trga dela.

Spremembe, ki naj bi bile usmerjene v zagotavljanje večje fleksibilnosti se nanašajo na:

- *ureditev odpovednih rokov (ti naj bi se skrajšali, bistvena sprememba je predvidena pri odpovedi iz poslovnih razlogov, kjer naj bi se najdaljši minimalni*

---

<sup>13</sup> Vlada Republike Slovenije.

*odpovedni rok skrajšal iz 150 dni na 4 mesece, dolžina odpovednih rokov naj bi se poenotila za odpovedi iz poslovnih razlogov in razloga nesposobnosti, nekateri odpovedni roki za krajšo delovno dobo pa naj bi se tudi podaljšali),*

- *pravico do odpravnine,*
- *poenostavitev procesnih garancij pred odpovedjo (npr. zagovor),*
- *kriterije za določitev presežnih delavcev (ti naj ne bi bili več navedeni v zakonu)*
- *odpuščanje invalidov (sprememba njihovega pravnega položaja v zvezi s prenehanjem zaposlitve je posledica uveljavitev drugih predpisov o zaposlovanju invalidov) (Kresal 2006: 152).*

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je pripravilo konkreten predlog sprememb ZDR, ki ga čaka še postopek usklajevanja med socialnimi partnerji. V pogajalskem sistemu v Sloveniji sodelujejo predstavniki sindikatov, delodajalcev in države. Sodelovanje med njimi ni vedno najbolj blesteče, kot bi človek pričakoval glede na skupne cilje zagotavljanja boljšega gospodarskega poslovanja in večje kakovosti delovnih mest ter zmanjševanje brezposelnosti. V luči nesoglasij glede reform delovne zakonodaje in ostalih socialnih reform je prišlo tudi do velikega socialnega protesta, ki so ga 26.11.2005 organizirali združeni sindikati skupaj z študentsko in dijaško organizacijo.<sup>14</sup> Proteste je predsednik vlade Janez Janša, katerega vlada je nastopila v Sloveniji jeseni 2004, komentiral kot »*motivirane z interesom za ohranjanje pridobljenih položajev*« (Protest, kot ga še ni bilo 2005: 2). Trenutno so pogajanja še v teku, vendar poročanja medijev ne govorijo o soglasnem in kompromisnem iskanju rešitev. Delodajalci so celo izrazili željo, da bi vlada opustila svoj cilj soglasnega sprejemanja reformnih ureditev v dobro njihovim predlogom. Eden izmed kazalnikov, kako ostra so pogajanja in kako občutljive so teme delavskih pravic, je tudi odločitev predsednika vlade Janeza Janše o odstavitvi Janeza Drobničiča, ministra za delo, družino in socialne zadeve v jeseni 2006, ki je bil sočasno tudi vodja pogajalske skupine pri uskladitvi nove delovne in socialne zakonodaje.

Izmed predvidenih sprememb, ki naj bi omogočile večjo prožnost trga delovne sile so pomembne tudi nekatere spremembe v povezavi z atipičnimi oblikami zaposlitve, tako naj bi se dosledneje uveljavljalo načelo sorazmernosti za denarne pravice pri zaposlitvi s krajšim

---

<sup>14</sup> V namen organizacije protesta so skupaj stopili Zveza svobodnih sindikatov, Konfederacija sindikatov 90, Neodvisni sindikat in Pergam, ki so se jim pridružili tudi številni samostojni sindikati javnega in zasebnega sektorja.

delovnim časom. Ali je odločitev o načelu finančne sorazmernosti pri zaposlitvah za krajši delovni čas povezana tudi z dejstvom, da so v teh oblikah večinoma zaposlene ženske, ki so v Sloveniji že tako plačane manj kot njihovi partnerji? V Sloveniji so ženske v povprečju dosegale 93% povprečne bruto plačen moških. V nekaterih bolj izpostavljenih panogah pa je to razmerje celo 75% moške bruto plače (Statistični Urad Republike Slovenije 2007). Ali bodo predvideni ukrepi, skupaj z ukrepi na drugih področjih, resnično privedli do obsežnejšega zaposlovanja ali celo do obsežnejšega zaposlovanja za nedoločen čas je težko napovedati. Razvidno pa je, da so spremembe v ZDR usmerjene predvsem v povečevanje prožnosti pri zaposlitvah za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki so do sedaj bile deležne največje zakonske zaščite in manj v zagotavljanje večje varnosti za atipične oblike zaposlitev oziroma v opredelitev ukrepov, ki bi spodbujali želene oblike fleksibilnega dela. Več pozornosti je vsekakor potrebno nameniti usklajeni menjavi varnostnih zaklopov znotraj delovne zakonodaje z ukrepi na drugih področjih varstva delavcev in preko ostalih možnosti spodbujanja zaposlovanja. Eden izmed takšnih poskusov sega tudi na področje davčne zakonodaje s postopnim uvajanjem odprave davka na izplačane plače in še nekaterimi preostalimi ukrepi razbremenitve plač.

## **5.2 ZAPOS LJIVOST IN REFORME SISTEMA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA**

Zaposljivost se razume kot gotovost ohranitve zaposlitve, ne nujno pri istem delodajalcu. Pomeni razpoložljivost delovnih mest za brezposelne v povezavi z njihovimi sposobnostmi. Zaposljivost iskalcev zaposlitve je lahko izboljšana s strani vseživljenjskega usposabljanja, ki jim ga ponujajo delodajalci, kot tudi država preko aktivne politike zaposlovanja.

V namen izboljšanja zaposljivosti se Slovenija sooča z reformami na področju strokovnega in poklicnega izobraževanja vse do višjega in vključno visokega šolstva. Dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni delovno aktivnih gre v smeri povečanja zaposlitvenih možnosti in posledično tudi v reševanje strukturne brezposelnosti. Skupaj s politiko izobraževanja poskuša trend zviševanja kakovosti človeških virov dvigniti tudi politika zaposlovanja preko *»ukrepov za povečanje sposobnosti zaposlenih na potencialno ogroženih delovnih mestih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in sposobnosti brezposelnih za prilagoditev potrebam trga dela ter povečanje njihovih zaposlitvenih zmožnosti«* (Vlada Republike Slovenije 2005: 23).

## 5.2.1 Izobraževanje odraslih

Izobraževanje odraslih v Sloveniji ureja Zakon o izobraževanju odraslih, ki je bil sprejet leta 1996 in določa, kdo in pod kakšnimi pogoji so udeleženci izobraževanja odraslih ter kakovostne standarde za pridobitev dovoljenja za izvajanje programa za izobraževanje odraslih. K dvigovanju kvalifikacijske ravni delovno aktivnih bo nedvomno prispeval tudi Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah iz leta 2000. Zakon zagotavlja formalno podlago za pridobitev javno veljavne poklicne kvalifikacije tudi izven formalnega šolskega sistema s preverjanjem ter potrjevanjem znanj in spretnosti v certifikatnem sistemu. Sistem omogoča dostop do javne listine o poklicni kvalifikaciji tudi tistim, ki so predčasno izstopili iz formalnega sistema izobraževanja ali pa se vanj nikoli niso vključili. Sistem omogoča uradno potrjevanje sposobnosti, pridobljenih skozi delovne izkušnje, ki so v sistemu določeni kot standardi za profesionalno opravljanje poklica.

V izobraževanju odraslih srečujemo tri glavne vlagatelje: delodajalce, posameznike in državo. Iz državnega proračuna se letno namenja 0,1% BDP za izobraževanje odraslih, kar je bistveno manjši delež kot v razvitejših državah. Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo smo na področju izobraževanja pridobili še enega vlagatelja, Evropski socialni sklad (ESS). Aktivnosti, ki so financirane s strani ESS, morajo dobiti podporo tudi iz nacionalnih sredstev države članice. Tako je Slovenija v obdobju 2004–2006 za aktivnosti ESS namenila skupaj 24,4 milijarde SIT, od tega jih je ESS prispeva 18,3 milijarde SIT, kar je 75% celotnih sredstev (Karlo 2004). Razvidno je torej, da so pozitivni premiki v ponudbi izobraževalnih programov predvsem posledica sodelovanja Slovenije z ESS, ki se je odprlo šele pred kratkim, z vstopom Slovenije v EU. Analize kažejo precejšen razvojni zaostanek Slovenije v primerjavi z razvitimi deželami. V preteklosti je bilo izobraževanje odraslih izključeno iz sistema javnega financiranja, saj ni bilo sistemsko ustrezno urejeno. To se predvsem odraža v pomanjkanju infrastrukture in ustreznih informacijskih omrežij za namen izvajanja javne službe v izobraževanju odraslih, kar je sicer značilno za razvite evropske države.

Slovenija se kljub pozitivnim premikom tako v ponudbi kot tudi v kvaliteti programov za izobraževanje odraslih še vedno srečuje z precejšnjim zaostankom za razvitejšimi državami članicami. V Sloveniji je po podatkih popisa prebivalstva v letu 2002 znašal delež odraslih prebivalcev, starih med 25 in 64 let s končano vsaj nižjo poklicno izobrazbo ali več 75,9%,

kar nas uvršča nad večino držav OECD<sup>15</sup>. Kljub temu, da smo v odnosu do povprečja EU v vseh starostnih razredih boljši velja opozoriti, da so slaba povprečja EU predvsem posledica visokih deležev ljudi brez srednješolske izobrazbe v Španiji, na Portugalskem, v Italiji, Belgiji in v Grčiji. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2004) Slovenija se sooča predvsem s problematiko nižje izobraženega prebivalstva starejšega nad 40 let. Delež posameznikov brez končane srednje izobrazbe nad to starostjo je več kot 30%. Slovenija ima sočasno probleme tudi s tistim delom prebivalstva, ki sicer ima izobrazbo, ki je višja od osnovne, nima pa štiriletne srednje izobrazbe, ki je dejansko stopnja, pri kateri lahko govorimo o gibljivosti, ki vodi v večjo stopnjo zaposljivosti. Ob značilno strukturi brezposelnosti v Sloveniji in negativnih demografskih trendih je nizka izobraženost starejšega prebivalstva velik problem.

Izziv, s katerim se sooča Slovenija pri zagotavljanju izobraževanja odraslim osebam, je tudi geografska razporeditev organizacij za njihovo izobraževanje. Organizacije so predvsem skoncentrirane v bolj razvitih regijah, med katerimi prevladuje ljubljanska. Slabše razvite regije, kot so pomurska in severno-primorska, pa ostajajo brez ponudbe izobraževanj za odrasle kljub temu, da bi verjetno le te bolj potrebovale. Prav tako nimamo še razvitih različnih tipov izobraževalnih organizacij za odrasle, kot so informacijska in svetovalna. Tudi ponudba izobraževalnih programov je še vedno dokaj omejena, primanjkuje predvsem izobraževalnih programov za manj izobražene, kot tudi ustreznih spodbud za njihovo vključevanje v izobraževanje. Nasploh je značilno, da je bila večina dosedanjih spodbud namenjena bolj izobraženim in mlajši populaciji, ali pa so bile opredeljene tako, da so jih ti lažje prepoznali in uveljavili. Med večjimi slabostmi je tudi majhno število strokovnih delavcev, ki se profesionalno ukvarjajo z izobraževanjem odraslih. Na tem področju prevladuje občasno delo in delo s skrajšanim delovnim časom.

Slovenija se torej na tem področju še vedno kar precej trudi doseči idealno stanje, ki ga zahteva uresničevanje lizbonskih ciljev. Brez vlaganja v znanje državljanov je doseganje na znanju temelječe družbe, ki je eden izmed ciljev trenutnih reform, nedosegljivo.

---

<sup>15</sup> Pri večini primerjav Slovenije z drugimi državami moramo upoštevati, da podatki niso v celoti primerljivi med seboj. Metodologije, s katerimi spremljamo podatke pri nas in v državah, s katerimi se primerjamo, se namreč razlikujejo, prav tako nimamo v celoti usklajene terminologije.

## 5.2.2 Aktivna politika zaposlovanja (APZ)

Program APZ kot del politike zaposlovanja mora biti usklajen z ostalimi sektorskimi politikami na način, da na trg dela posega neposredno in na ta način odpravlja kratkoročne in dolgoročne težave glede zaposlovanja. Vlada Republike Slovenije je do sedaj sprejemala ukrepe APZ za krajša časovna obdobja oziroma za tekoče koledarsko leto, vendar ta način ni omogočal uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007a). Program APZ je tako z letom 2007 dobil večjo programsko in finančno povezanost v Programu ukrepov za obdobje 2007–2013 ter v sklopu izvajalskega obdobja 2007/2008. Povezava ukrepov je nujna tudi zaradi pridobivanja sredstev iz evropskih skladov, saj uspešnost izvedbe ukrepov APZ znatno sloni na sredstvih, pridobljenih iz njih. Ukrepi APZ za obdobje 2007–2013 se navezujejo na ukrepe v preteklem obdobju, ki jih je za obdobje 2004–2006 predvideval Enotni programski dokument. Enotni programski dokument (EPD) je pogodba, ki jo je Slovenija sklenila z Evropsko komisijo. EPD Sloveniji omogoča črpanje virov iz evropskih strukturnih skladov. Znotraj EPD so opredeljeni konkretni ukrepi in okvirna finančna sredstva (evropska in lastna), s pomočjo katerih bo Slovenija skušala doseči zastavljene razvojne cilje. Zastavljeni razvojni cilji so opredeljeni v štirih prednostnih nalogah. Predmet našega zanimanja je predvsem druga prednostna naloga, ki jo v dokumentu navajajo kot: »Znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanja« (Vlada Republike Slovenije 2003: 11). Ukrepi znotraj druge prednostne naloge, ki jih je Enotni programski dokument predvideval v obdobju 2004–2006, so namenjeni razvoju in krepitvi aktivnih politik trga dela, pospeševanju socialne vključenosti in vseživljenjskega učenja ter spodbujanju podjetništva. Ukrepi v svoji ureditvi zajemajo tako izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v sklopu Zavoda za zaposlovanje, ki naj bi učinkovito predstavljal programe brezposelnim in tako spodbujal prestop le teh v zaposlitev, kot tudi financiranje zunanjih in notranjih izobraževalnih programov ter denarne spodbude za delodajalce in brezposelne, ki bi se odločili za samozaposlitev.

Eden izmed največjih problemov aktivne politike zaposlovanja je vsekakor strah, da postane sama sebi namen. Financiranje samozaposlenih je tako lahko le začasna rešitev brezposelnosti, če za njo ne stoji posameznik, ki ima dobro podjetniško idejo in motiviranost za njeno izvedbo. Vsekakor so denarne in informacijske spodbude s strani Zavoda z zaposlovanje dobrodošle, vendar menim, da bi bile slednje bolj učinkovite ob selektivnem spodbujanju majhnega podjetništva, ki bi bilo prilagojeno lokalnim potrebam. Prav tako so



programi javnih del lahko le način zlorabe različnih ponudnikov dela, da si začasno pridobijo brezplačno delovno silo.

Ravno tako se programi, namenjeni vseživljenjskemu učenju, srečujejo s problemi, ki smo jih že opisali pri izobraževanju odraslih. To so neenakomerna regionalna razporeditev programov izobraževanja, kot tudi njihova namenska neusklajenost. Pri vseživljenjskem izobraževanju je ena od osnovnih pomanjkljivosti programa tudi neustrezno sodelovanje Zavoda za zaposlovanje z delodajalci. Nesmiselno je namreč ponujati brezposelnim osebam znanje, če le to ni usklajeno s potrebami gospodarstva.

Potrebno je zmanjšati regionalne razlike v količini in kakovosti zaloge izobrazbenega kapitala preko povečanja obsega in pestrosti ponudbe izobraževanja odraslih. Hkrati je potrebno povečati odgovornost in motivacijo delodajalcev za izobraževanje in razvoj zaposlenih in brezposelnih preko sodelovanja z lokalnimi Zavodi. Svetovalne službe za izobraževanje se morajo razvijati v vsaki regiji, omogočiti pridobitev javno priznane izobrazbe po različnih poteh ter povečati obseg javnih izdatkov za izobraževanje in obenem delno prerazporediti ta sredstva v korist odraslih.

### **5.3 VARNOST DOHODKA IN REFORME ZAKONA O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI**

Varnost dohodka se razume kot zagotovilo, da bo posameznik kljub prenehanju zaposlitve, še vedno prejemal dohodek v obliki denarnega nadomestila.

V Sloveniji se varnost dohodka zagotavlja preko izplačevanja denarnega nadomestila, ki je ena izmed ključnih pravic znotraj pasivne politike zaposlovanja. Pogoji za pridobitev pa je trajanje delovnega razmerja pred nastopom stanja brezposelnosti vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih (Državni zbor Republike Slovenije 2006c: Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti<sup>16</sup> 18.člen). Pogoji postavlja v slabši položaj predvsem mlade iskalce prve zaposlitve, ki niso upravičeni do denarnega nadomestila, saj se izplačilo slednjega veže na princip zavarovanja, torej tisti, ki niso bili zavarovani, niso upravičeni do denarnega nadomestila, kar je glede na visoko stopnjo brezposelnosti med iskalci prve zaposlitve zaskrbljujoče.

Prejemanje denarnega nadomestila je omejeno tudi s pogoji sodelovanja z Zavodom za zaposlovanje v času brezposelnosti, kot tudi s časovnimi parametri. Čas trajanja prejemanja denarnega nadomestila je odvisen od časa trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti, torej je odvisen od časa predhodne zaposlitve. Najkrajša doba nadomestila je 3 mesece za brezposelne, ki so bili predhodno zavarovani od 1 do 5 let, in najdaljša doba prejemanja nadomestila je 24 mesecev za brezposelne, ki so starejši od 55 let oziroma so bili predhodno zavarovani 25 let (Državni zbor Republike Slovenije 2006c: ZZZPB 25.člen). Zanimiva je primerjava trajanja denarnega nadomestila s povprečnim trajanjem brezposelnosti, ki je v letu 2005 znašal 1 leto, 10 mesecev in 21 dni. Teoretično lahko sklepamo da je oseba, ki ima predhodno 5 let zavarovalne dobe in ki za ponovno zaposlitev porabi 12 mesecev, ostane kar 9 mesecev brez dohodka. V teh 9 mesecih je sicer upravičena do denarne socialne pomoči, vendar le pod pogojem, da dokaže svojo temeljno eksistenčno stisko. Prav tako je zanimiva primerjava trajanja nadomestila s časom, v katerem je brezposelna oseba vključena v programe APZ. Ena izmed prioriteta APZ pri uskladitvi s cilji Lizbonske strategije na tem področju je vključevanje vseh mladih brezposelnih v programe aktivne politike, ki v 6 mesecih niso našle zaposlitve oziroma vključitev vseh, ki zaposlitve niso našli po 12 mesecih brezposelnosti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2004). Glede prenehanja

---

<sup>16</sup> V nadaljevanju ZZZPB.

trajanja pravice se v 32.členu ZZZPB določa tudi, da le ta preneha, če brezposelna oseba ne upošteva pravil za upravičenost do nadomestila. Najbolj sporna točka glede prenehanja veljavnosti pravice do nadomestila je določena z šesto alinejo:

*»Zavarovancu preneha pravica do denarnega nadomestila, če:*

*- odkloni ustrezno ali primerno zaposlitev ali s svojim ravnanjem povzroči odklonitev zaposlitve s strani delodajalca«* (Državni zbor Republike Slovenije 2006c: ZZZPB 32. člen).

Primerna zaposlitev je opredeljena kot:

*Zaposlitev za nedoločen ali določen čas, ki ustreza razvrstitvi delovnega mesta do največ dveh stopenj nižjega tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe, na katerega je bila oseba razporejena večino časa zadnjih dvanajst mesecev pred nastankom brezposelnosti. Eno stopnjo nižjo zaposlitev se brezposelni osebi lahko ponudi po treh mesecih od vpisa v evidenco brezposelnih oseb. Po šestih mesecih od vpisa v evidenco brezposelnih oseb se kot primerna lahko ponudi dve stopnji nižja zaposlitev* (Državni zbor Republike Slovenije 2006c: ZZZPB: 17.d člen).

Zgoraj navedena dejstva iz trenutno veljavnega Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti so posledica nedavnih sprememb slednjega pod določbo reform, s katerimi bo Slovenija dosegla cilje Lizbonske strategije. Z zadnjimi spremembami ZZZPB se je položaj prejemnika denarnega nadomestila spremenil. V prejšnji ureditvi je bil prejemnik denarnega nadomestila primerno zaposlitev dolžan sprejeti šele po preteku polovice časa upravičenosti do denarnega nadomestila. Nova določba pa je uvedla absolutni časovni okvir, v katerem je prejemnik po preteku treh mesecev upravičenosti do denarnega nadomestila dolžan sprejeti primerno zaposlitev. Določba spreminja pravni položaj predvsem starejšim zavarovancem. Brezposelne osebe, ki so pred izgubo zaposlitve bile zavarovane vsaj 15 let in imajo zato pravico prejemati denarno nadomestilo 9 mesec, so bile po prejšnji ureditvi dolžne sprejeti primerno zaposlitve šele po 4 mesecih in pol, kar je za en mesec in pol daljše obdobje kot po sedanji ureditvi.

Nova ureditev je spremenila tudi definicijo primerne zaposlitve. Slednja ni več opredeljena kot zaposlitev, ki spada v eno stopnjo nižji tarifni razred po kolektivni pogodbi, ki jo je brezposelna oseba dolžna sprejeti po 3 mesecih brezposelnosti, temveč se brezposelno osebo po 6 mesecih sili sprejeti zaposlitev, ki spada v tarifni razred, ki je dve stopnji nižji. Tako je

sedaj brezposelna oseba z univerzitetno izobrazbo, uvrščena v VII. tarifni razred, dolžna sprejeti zaposlitev V. tarifnega razreda, za katerega se zahteva srednješolska izobrazba. Ali še huje, brezposelno osebo z dokončano srednješolsko izobrazbo v se sili zaposlitev, ki dejansko zahteva samo dokončano osnovno šolo. Pri zniževanju standardov primerne zaposlitve se postavlja vprašanje, ali se z določitvijo obveznosti zavarovanca, da sprejme dve stopnji nižjo zaposlitev, dejansko približujemo dejstvu, da je zavarovanec dolžan sprejeti katero koli zaposlitev in, ali se pri tem ne posega v posameznikovo pravico, da si izbere zaposlitev, ki je primerna njegovi izobrazbi in delovnim izkušnjam. Pri tem se moramo zavedati, da s sprejemom ne izgublja samo posameznik, ki je sprejel tako zaposlitev, kjer mu izkušnje iz takega delovnega razmerja ne predstavljajo pomembne reference pri iskanju zaposlitve skladne z njegovo izobrazbo in izkušnjami, temveč zgublja tudi družba, ki je v procesu izobraževanja vlagala v znanje posameznika, ki tako ostaja neizkoriščeno. Poleg zniževanja standardov pri definiranju primerne zaposlitve, novi ZZZPB uvaja tudi strožje sankcije v primeru odklonitve primerne zaposlitve. Prejšnja ureditev je v primeru odklonitve ene stopnje nižje zaposlitve predvidevala polovično zmanjšanje denarnega nadomestila za dva meseca, danes pa ZZZPB predvideva popolno izgubo pravice do denarnega nadomestila. Ena izmed pravic, ki jo je predvideval prejšnji ZZZPB, je tudi posebna denarna pomoč za brezposelnega zavarovanca, ki jo je veljavni ZZZPB enostavno ukinil. Tako je brezposelna oseba ob prenehanju prejemanja denarnega nadomestila napotena na Zavod po socialno pomoč, kjer lahko postane prejemnik splošne socialne pomoči. S tem se položaj brezposelne osebe precej poslabša, saj so pogoji ohranitve pravice do denarne socialne pomoči po Zakonu o socialnem varstvu (ZSV) precej strožji, kot so bila pravila za denarno pomoč po ZZZPB. Z zadnjimi spremembami Zakona o socialnem varstvu (ZSV) pa se je zaostril tudi položaj prejemnikov denarnih pomoči. Usklajevanje med ZSV in ZZZPB je privedlo tudi do nove določbe v ZSV, ki predvideva obveznosti prejemnika denarne socialne pomoči. Novi ZSV predvideva prekinitev dodeljevanja denarne pomoči tistim prejemnikom, ki so po treh mesecih prejemanja denarne pomoči odklonili zaposlitev, odplačano delo po podjemni ali avtorski pogodbi ali primerno začasno ali občasno humanitarno in drugo podobno delo v sklopu APZ (Državni zbor Republike Slovenije 2006b: Zakon o spremembah in dopolnitvah ZSV 12. člen).

Pri tem je vprašljiva predvsem obveznost prejemnika denarne socialne pomoči sprejeti neplačana humanitarna in druga dela, saj mu le ta ne zagotavljajo denarnega dohodka, ki bi mu omogočal življenjsko oskrbo sebe in svoje družine. Seveda mu le to omogoča socialno

vključenost v skupino, preko katere ohranja delovne navade in hkrati zagotavlja, da posameznik opravlja družbeno koristno delo, vendar pa po mojem mnenju odklonitev tovrstnega dela ni zadosten pogoj za prekinitev pravice do denarne socialne pomoči. Ukinitvev in kratenje pravic naj bi spodbujala doseganje večje mobilnosti iz stanja brezposelnosti v stanje zaposlenosti. Predpostavka temelji na razmišljanju, da pasivni ukrepi spodbujajo posameznika k ohranitvi stanja brezposelnosti vendar, kot bomo videli v primeru danske strategije, slednje razmišljanje ni podkrepljeno z jasnimi raziskavami.

Ustrezno bi bilo razmisliti o alternativnih možnostih spodbujanja zaposlovanja, ki ne bi zaostrovale pogojev pridobitve in ohranitve pravic brezposelnih delavcev. Novosti v obeh zakonih vodijo v zmanjševanje socialne vključenosti brezposelnih oseb, ki vodi v podaljševanje stanja brezposelnosti, kar je ravno nasprotno zastavljenim ciljem. Odgovornost za dohodkovno varnost se prenaša od javnega sistema na posameznika in njegovo družino ter s tem povečuje odvisnost brezposelnega delavca, kar nedvomno negativno vpliva na moralo ter prispeva k pasivizaciji.

Posledice zakonskih sprememb lahko opazujemo na treh nivojih. Na ravni posameznika, ki se mu s finančnimi odtegljaji podira dohodkovna varnost in postaja tako vse bolj odvisen od podpore aktivnih članov svoje družine ali od sistema državne socialne pomoči, ki ga stigmatizira in postavlja v položaj nezmožnosti aktivnega vključevanja v družbeno in kulturno življenje. Prav tako mu nizka dohodkovna varnost ne omogoča vključevanja v programe, ki bi razširjali njegova znanja in sposobnosti in s tem povečevali njegovo zaposljivost, kar je v skladu z idejo o vseživljenjskem učenju. Posledično postaja posameznik družbeno odtujen, kar še dodatno oteži njegovo ponovno vključitev v delovno življenje. Na ravni družine lahko opazujemo medsebojno odtujevanje družinskih članov in izgubo njihove samozavesti, predvsem otrok, ki črpajo del svoje identitete iz družbenega položaja svojih staršev. Posledice so lahko doseganje slabših rezultatov pri izobraževanju in vključevanju v zunajšolske obveznosti kot tudi slabše zaposlitvene možnosti v kasnejšem življenju. V družbi pa lahko opazujemo posledice delovanja brezposelnih oseb, ki se zatekajo po dohodkovno varnost v prepovedane oblike dela (delo na črno) in kriminal. Slednje ne samo da spodkopava državno blagajno z izogibanjem plačila davkov in ostalih prispevkov, temveč vpliva tudi na splošno zaupanje državljanov v učinkovitost državnega aparata.

Zmanjševanje pravic brezposelnih zagotovo ne bo prispevalo k zelenemu rezultatu – povečanju aktivnosti brezposelnih. Alternativa zmanjševanju denarnega nadomestila tako količinsko kot časovno bi bila vsekakor usklajenost in učinkovitost sistema aktivne politike zaposlovanja, vendar pa je slednji kot smo videli v prejšnjem poglavju v Sloveniji poln pomanjkljivosti, ki so izziv za njegov prihodnji razvoj. Ena od alternativ bi bila lahko tudi ureditev dodatnega zavarovanja, ki bi si ga posamezniki lahko plačevali v času svoje zaposlitve, ki bi jim v brezposelnosti zagotovil dodatni vir dohodka. Z davčnimi spodbudami tovrstnega varčevanja bi država lahko uredila izplačilo rent na podoben način kot je to storila pri pokojninskem in zdravstvenem sistemu.

## **5.4 VARNOST USKLAJEVANJA**

Varnost usklajevanja se povezuje s sposobnostjo povezovanja plačanega dela z ostalimi družbenimi obveznostmi.

Danes je prosti čas in način njegove izrabe vse bolj v ospredju, kar se ujema tudi z razvojem storitvenega sektorja in postmoderne družbe v Sloveniji. Skrajševanje delovnega časa v preteklem stoletju naj bi olajševal povezovanje med delovnim in prostim časom. Vendar pa realna situacija ne kaže na slednje. Intenzivnost delovnih procesov se zaradi hitro razvijajoče tehnologije in zaradi vse večje težnje delodajalcev po boljši izrabi delovne sile in njeni večji učinkovitosti le povečuje. Fleksibilne oblike dela, ki naj bi spodbujale uravnoteženo usklajevanje med delovnim in zasebnim življenjem, so delo s skrajšanim delovnim časom, delo na domu, delo v izmenah in delo na daljavo. Izmed štirih navedenih prijaznih fleksibilnih oblik dela se v Sloveniji največkrat pojavlja delo v izmenah ter delo s skrajšanim delovnim časom. Delo s skrajšanim delovnim časom kot ena izmed oblik, ki se jo v literaturi največkrat navaja, kot eno izmed najbolj dobrodošlih oblik atipičnega zaposlovanja, pa se v Sloveniji le malokrat uporablja. V Sloveniji je med drugim veliko bolj kot v drugih državah prišla v način dela intenzifikacija delovnih ur, ki otežuje kombiniranje družinskega/zasebnega in delovnega življenja. Poleg tega pa je delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji v primerjavi z ostalimi državami EU slabo razvito, na kar nakazujejo tudi podatki v (glej tabelo 4.2.3). Dela s skrajšanim delovnim časom se večinoma, tako pri nas, kot tudi v tujini, poslužujejo ženske. Za slednje dejstvo je razlog iskati predvsem v večji odgovornosti žensk na družinskem in gospodinjskem področju. Eden izmed vplivnejših elementov na odločitev ženske, da sprejme zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, je število otrok in starost najmlajšega otroka ter

institucionalne rešitve za skrb otrok. Tradicionalna delitev del med spoloma je kljub večji udeleženi žensk na trgu delovne sile v preteklih desetletjih še vedno močno ukoreninjena v družbeni zavesti, kar pomeni, da večji del gospodinjskih in družinskih obveznosti še vedno prevzemajo ženske. Anketa, ki je zajela 1008 sodelujočih od tega 53,3% žensk in 46,5% moških, je pokazala, da so pri oceni povprečnega časa, ki ga na dan prebijejo za posamezne aktivnosti, moški za primarne aktivnosti v gospodinjstvu porabili 142 minut na dan, ženske pa 244 minut na dan. Prav tako so ženske pri primarnih aktivnostih pri skrbi za družino na dan porabile 15 minut več kot moški (Sicherl 2003).

#### **5.4.1 Pravice in njihovo koriščenje**

V Sloveniji poskuša država s precej ugodno ureditvijo v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), ki je bil sprejet leta 2001, v veljavo pa je stopil 1.1.2003, spodbuditi aktivnejšo vlogo moških pri njihovih starševskih obveznostih. Zakon podrobno določa pravice za vse vrste starševskega varstva. Pravice, ki izhajajo iz obveznega zavarovanja, v katerega so vključeni vsi delavci so:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa.

Zakonske spremembe, sprejete aprila 2006, uvajajo še dodatno pravico do plačila prispevkov za enega izmed staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok. Starš, ki se odloči za to, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007b). Znotraj pravice starševskega dopusta, ki se deli na porodniški dopust v trajanju 105 dni in ga praviloma koristi noseča mater za pripravo na porod in poporodno okrevanje ter na 260 dni trajajoči dopust za nego in varstvo otroka, se opredeljuje tudi očetovski dopust, ki je lahko vzporeden z dopustom, ki ga koristi mater ter traja 90 dni. Prvih 15 dni mora oče koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti in so mu v času odsotnosti z dela stroški povrnjeni 100%, preostalih 75 dni pa lahko izkoristi do otrokovega dopolnjenega 3 leta starosti. V času odsotnosti oče ne prejema nadomestila plače, država mu plačuje le prispevke v obvezna zavarovanja. Za koriščenje predvsem neplačanega dela očetovskega dopusta se odloči le malo moških, predvsem zaradi finančnih razlogov in tudi zaradi nasprotovanja delodajalcev. Te namreč že tako manj zaposlujejo ženske ravno zaradi

tveganj, ki jih prevzemajo zaradi njihove materinske vloge, še manj pa so navdušeni nad tem, da jim bodo zaradi novega zakona, ki je prišel v veljavo z letom 2003, tveganja povzročali tudi moški delavci. Leta 2002 je tako starševski dopust izrabilo 152 očetov, kar je manj kot 1% upravičencev v tem letu. Februarja 2005 pa je starševski dopust izrabilo 1,8% upravičenih očetov (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004). K nizkemu koriščenju očetovskega dopusta in ostalih pravic v zvezi s starševstvom s strani moških delno prispeva tudi globoko ukoreninjena družbena zavest o feminizaciji družinske sfere. Ena izmed posledic ugodne zakonske podlage, ki zaposlenim Slovenkam ponuja relativno dolgo odsotnost z delovnega mesta zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otrok, je tudi visok delež žensk med brezposelnimi. Tako je delež žensk v decembru 2006 po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje med vsemi brezposelnimi osebami znašal 54,4%. Še bolj zaskrbljujoč podatek pa je, da delež žensk med brezposelnimi narašča, leta 2001 je namreč znašal 50,8%, leta 2002 pa 51,2% (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007). Slednja dejstva lahko delno pripišemo nagnjenosti delodajalcev k zaposlovanju moških, ki kljub formalnim pravicam starševskega dopusta, le tega redko koristijo. Ženske so razlike od moških veliko več odsotne zaradi koriščenja bolniškega dopusta za nego in varstvo otroka.

#### **5.4.2 Družbena odgovornost podjetij**

Družbena odgovornost podjetij se nanaša na različna področja njihovega delovanja. Podjetja namreč niso samostojna celica v družbenem okolju, ampak so od njega odvisna in sočasno tudi ustvarjajo pogoje življenja v njem. Delodajalci bi se morali bolj zavedati svoje moči pri kreiranju življenjskih pogojev svojih zaposlenih in njihovih družin.

Danes imajo starši, kar zadeva delovni čas, zelo zahtevne zaposlitve. Raziskave namreč kažejo, da ima zelo velik del staršev delavnik daljši od osmih ur. Predvsem so to moški, saj ti večinoma delajo več kot osem ur večino dni v tednu, kar kaže na še vedno tradicionalno razdeljene vloge spolov, ki ženskam pripisujejo skrb za otroke. Zelo malo staršev se odloča za izrabo pravice do dela s krajšim delovnim časom, predvsem po otrokovem dopolnjenem prvem letu starosti. S tem, ko se starši odpovedujejo svojim pravicam, se prilagajajo kulturi dolgih delavnikov kljub starševskim obveznostim. Černigoj Sadarjeva in Kanjuo Mrčela menita, da bi bilo potrebno uvesti *»ukrepe, ki bi preprečevali, da bi dolgi delavniki postali norma za večino dni v tednu in prilagoditev delovnega časa vrtcev potrebam staršev pri*



*usklajevanju starševskih in družinskih obveznosti*» (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004: 29). Družbeno odgovornost za specifično delovanje in udejanjanje ciljev družinske politike bi morale prevzemati organizacije, saj razpolagajo z veliko družbeno močjo. Delodajalci bi se morali začeti zavedati, da so potrebne velike spremembe za bolj humano življenje (Jogan v Kozmik 1995). Svojim zaposlenim bi morali biti pripravljene bolj prožno načrtovati delovni čas, se pravi jim dejansko nuditi t.i. pozitivne oblike fleksibilizacije dela in življenja (delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, delo na daljavo, delitev delovnega mesta in prožni delovni čas) (Černigoj Sadar 2004). Joganova je mnenja, da bi morali delodajalci pričakovati, da bosta oba spola približno enako obremenjena z različnimi bremenimi 'biosocialne reprodukcije' in 'biosocialnega ohranjanja', torej bi morali celostno spodbujati čimbolj simetrično razporejanje vseh obveznosti med oba spoloma in upoštevati vse vrste dela kot enakovredne (Jogan v Kozmik 1995: 13).

Uvajanje organizacijskih politik in praks, ki so naklonjene družinam, in uspeh tega uvajanja sta odvisna od pripravljenosti in dovzetnosti organizacije za sprejetje sprememb, od sposobnosti učenja, sodelovanja in prilagajanja organizacije ter socialne organizacijske oziroma korporativne odgovornosti. Družbeno odgovornost organizacija izkazuje z vsako kadrovske politiko, ki je dolgoročna in ki upošteva potrebe zaposlenih, saj tako vpliva na lažje usklajevanje delovne in zasebne sfere življenja (Černigoj Sadar 2004). Dobre prakse delodajalcev in družinam prijazne politike bi morale biti subvencionirane s strani države (npr. davčne olajšave), ki so naklonjene možnostim za dejansko uresničevanje politik, namenjenih usklajevanju dela in zasebnosti zaposlenih. Primeri dobrih praks so:

- reorganiziranje delovnega procesa, da bi ta ustrezal zaposlenim z družinskimi obveznostmi,
- enakopravno omogočanje koriščenja prijaznih programov vsem zaposlenim,
- omogočanje izobraževanja, napredovanja in gradnje karier zaposlenim z družinskimi obveznostmi ter
- promoviranje očetovstva (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004).

## 5.5 ŠTIRJE TIPI VARNOSTI IN REFORME V SLOVENIJI

Slovenija je glede na ugotovitve slednjega poglavja trenutno na začetku prelomnega obdobja. Odločitve, ki bodo narejene in uvedene v trenutnih reformah, bodo bistveno vplivale na potek in kvaliteto življenj Slovenk in Slovencev v prihodnosti. Reforme zaenkrat ne kažejo bistvenih znakov približevanja usklajenemu konceptu »flexicurity«, predvsem se odstopanja kažejo pri opuščanju in omejevanju socialnih pravic ter pri zmanjševanju pravne varnosti zaposlenih v standardnih oblikah zaposlitve brez povečevanja zakonodajne urejenosti statusa fleksibilnih oblik zaposlovanja.

V spremembah, ki se dotikajo zagotavljanja temeljnih oblik varnosti kljub dobrim namenom ni opaziti sinhronega »trade-off-a« med zmanjševanjem pravic in povečevanjem prožnosti na eni strani in večjim zagotavljanjem varnosti na drugi strani. Opuščanje nekaterih ureditev znotraj pasivne politike zaposlovanja tako ni podkrepljeno z novimi, boljšimi in predvsem dobro financiranimi programi aktivne politike zaposlovanja. Prav tako ni videti, da bi politike, ki spodbujajo usklajevanje zasebnega in delovnega življenja, to tudi dejansko dosegale. Ugodna družinska politika le še dodatno bremeni ženske z bojem proti posledični brezposelnosti.

Veliko dela Slovenijo čaka tudi še pri izpopolnjevanju sistema izobraževanja ne samo za odrasle in brezposelne, vendar tudi na ravni srednješolskega izobraževanja. Ponovni nagibi k večji vpletenosti gospodarstva pri spodbujanju različnih programov usposabljanja bi bili vsekakor dobrodošli glede na strukturne težave, s katerimi se soočamo. Povezovanje gospodarstva s šolskimi ustanovami in tudi z Zavodom za zaposlovanje tako na lokalni kot na nacionalni ravni bi lahko vsekakor spodbudilo upadanje strukturne brezposelnosti starejše populacije ter hkrati tudi preprečilo nastajanje vse večje brezposelnosti med mladimi iskalci prve zaposlitve.

Slovenijo torej čaka še veliko usklajevanj in pogajanj ter predvsem tehtnega odločanja. Reforme, ki so zastavljene v Lizbonski strategiji, so nedvomno potrebne, vprašanje je samo, ali bodo ukrepi resnično imeli želene posledice. Bojim se, da so nekatere ključne odločitve narejene prehitro in brez strokovne podlage, kar nas lahko popelje le stran in ne bližje varni prožnosti.

## 6. UPORABNOST DANSKEGA MODELA V SLOVENIJI

### 6.1 DANSKI ZLATI TRIKOTNIK

Danski model danes sloni na treh temeljnih ureditvah, ki jih označujejo tudi kot »zlata trikotnik«:

- relativno sproščena delovna zakonodaja o varstvu zaposlitve, s kratkimi odpovednimi roki in malo pravicami delavcev v zvezi z odpovedjo (numerična fleksibilnost),
- sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti z visokimi in dolgotrajnimi denarnimi dajatvami za brezposelne, ki zagotavlja visoko dohodkovno varnost v primeru izgube zaposlitve,
- sistem obsežnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, s posebnim poudarkom na programih izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo najhitrejšo možno vrnitev brezposelne osebe v stanje zaposlenosti (glej Madsen 2006: 8).

Zlata trikotnik Danske je po mnenju mnogih edinstveni primer kombiniranja fleksibilnega trga delovne sile, ki proizvaja zaposlitve, aktivne politike zaposlovanja, ki omogoča brezposelni osebi vrnitev na trg delovne sile, ter velikodušnega sistema socialne varnosti, ki zagotavlja brezposelni osebi socialno varnost. Toda uspeh danskega modela ne leži v enkratnem poskusu tamkajšnjih oblasti, ampak v dolgoletni tradiciji visoke mobilnosti na trgu delovne sile ter velikodušni državi blaginje. Visoka mobilnost delovne sile, ki jo spodbuja nizka zaščita zaposlitve s strani države, je na Danskem prisotna že vse od leta 1899 kot posledica socialnega dogovora (»General Agreement«) med socialnimi partnerji (Madsen 2006). Prav tako ima Danska, ki jo Esping–Andersen uvršča med skandinavski model države blaginje, dolgoletno tradicijo državnega posredovanja na področju socialne varnosti. Današnji sistem visoke dohodkovne varnosti, ki je Dancem zagotovljena s strani njihove države je rezultat reformiranja sistema denarnih nadomestil za brezposelne, ki se je uvedel leta 1969, ko je država prevzela del obremenitve za vzdrževanje brezposelnih (Madsen 2006). Prav tako je tretji element slavnega danskega zlatega trikotnika bolj izid dolgoletne tradicije kot pa enkratnega poseganja politike. Prvi poskusi uvajanja aktivne politike zaposlovanja namreč segajo vse do petdesetih let prejšnjega stoletja (Madsen 2006).

Danski model torej ni čudež, ki je nastal čez noč, temveč je rezultat dolgoletne tradicije. Prav to je eden izmed temeljnih pomislekov, ko govorimo o uveljavitvi danskega načina

»flexicurity« v Sloveniji. Primerjava temeljnih institucij, ki so Danski zagotovile uspeh, s stanjem institucij v Sloveniji nam pokaže, da ima Slovenija le malo možnosti pri uspešnem kopiranju danskega modela.

## **6.2 PRIMERJAVA TEMELJNIH ELEMENTOV DANSKEGA MODELA S STANJEM V SLOVENIJI**

Ko govorimo o prenosu odločitev ene države v družbeno politični sistem druge države je eno od prvih vprašanj, ki si ga zastavimo, kako jih sploh lahko primerjamo. Slovenija in Danska sta si različni ne samo geografsko (v smislu, da sta bili izpostavljeni popolnoma različnemu zgodovinskemu razvoju), temveč sta si posledično daleč tudi glede na usmerjenost političnega razmišljanja.

Madsen v svojem prispevku na seminarju v Bruslju maja 2006 navaja delo Vivien Smith, ki je opredelila tri faktorje prenosljivosti politik iz ene v drugo državo (Vivien Smith v Madsen 2006: 10). Kot prvi faktor je navedla ekonomsko ranljivost, s katero je opredelila gospodarsko stanje v državi. Po eni strani so ravno ekonomske krize tiste, ki lahko privedejo do spremembe v političnih vidikih in spodbudijo diskusijo o fleksibilizaciji, vendar pa po drugi strani stanje ekonomske krize ne ponuja ravno veliko izvorov za ohranjanje delavske varnosti, saj so pritiski dohodkovne varnosti na državni proračun lahko večji kot jih želi sprejeti država. Glede stanja v slovenskem gospodarstvu so si mnenja različna. Po eni strani imamo sorazmerno visoko gospodarsko uspešnost (povprečna rast BDP okoli 4% v letih 1995–2002), relativno visok BDP na prebivalca, izražen po metodi standardne kupne moči (SKM). Slednji je leta 2001 dosegel 70% povprečne vrednosti v EU (Vlada Republike Slovenije 2003). Brezposelnost je v Sloveniji v zadnjih letih upadla, tako je v zadnjem četrtletju 2006 anketna brezposelnost po podatkih ILO<sup>17</sup> in Eurostata znašala 5,6% vsega aktivnega prebivalstva, inflacija se je stabilizirala pod 3%, kar je bil tudi eden izmed pogojev za dosego enega izmed največjih uspehov slovenskega gospodarstva, prevzem skupne evropske valute. Vsa našeta dejstva nakazujejo na trenutno dobre kazalnike stabilnosti v slovenskem gospodarstvu. Vendar pa je potrebno zaznati tudi nekatere zaostanke: *»Pri vlaganjih v raziskave in razvoj glede na bruto domači proizvod Slovenija z 1,52% BDP v letu 2003 za skoraj 3 odstotne točke zaostaja za najuspešnejšo državo v EU in za polovico manj kot toliko za lizbonskimi*

---

<sup>17</sup> ILO- International Labour Organization ( Mednarodna organizacija dela)

*cilji, po stopnji rasti teh vlaganj v letih 2000-2003 je na repu držav EU» (Vlada Republike Slovenije 2005: 21). Kot drugi dejavnik Smithova navaja institucionalne sposobnosti, pri čemer ima v mislih predvsem sistem industrijskih odnosov. Slovenija ima zagotovljeno korporacijsko osnovo za uspešno sodelovanje socialnih partnerjev, vendar je z upadom sindikalizma, vprašljivostjo delovanja Gospodarske zbornice ter z ostrimi nastopi države sodelovanje nemalokrat nezadovoljivo. Tretji dejavnik je prav tako povezan z zaupanjem med socialnimi partnerji in ga literatura navaja kot »fleksibilnost nacionalnega razpravljanja o politiki« (glej Madsen 2006: 11). Poudarja predvsem medsebojno zaupanje med socialnimi partnerji ter pogajanja med njimi, ki presegajo centralizacijo moči na najvišjih ravneh.*

Poleg razlik v političnem sodelovanju socialnih partnerjev in gospodarskem stanju obeh držav je kar nekaj razlik na področjih, ki so ključna za uvedbo zlatega trikotnika. Pozornost moramo tako usmeriti v način delovanja države blaginje, sistema socialne varnosti za brezposelne, zavzemanja za uspešno delovanje aktivne politike zaposlovanja ter stanje rigidnosti oziroma fleksibilnosti trga delovne sile v obeh državah.

### **6.2.1 Država blaginje**

Ko govorimo o tipih socialne države in države blaginje nikakor ne moremo mimo ene izmed najodmevnejših tipologij, ki je delo Esping-Andersena iz leta 1990. Omenjena tipologijo je razdelila osemnajst sodobnih kapitalističnih držav v tri tipe kapitalistične blaginje. Osnova za konstrukcijo, ki jo je vzpostavil Esping-Andersen, so »režimi« blaginje in ne države blaginje, niti ne socialne politike. Pri tem se »režimi« nanašajo na načine, kako je zagotavljanje blaginje razporejeno med tri stebre socialne države, to je med državo, trg in civilno sfero (Esping-Andersen 1990: 73).

Osnovni kriteriji, ki jih je Esping-Andersen uporabil za razvrstitev tipologije so:

- *stopnja do katere država zagotavlja socialne in blaginjske programe, ne da bi bilo potrebno uporabnikom zanje neposredno plačevati (prispevati),*
- *distribucijski vpliv socialne politike, torej to koliko distribucija denarnih podpor in socialnih storitev v posamezni državi vpliva na ustvarjanje neenakosti,*
- *specifično mešanje »agentov«, ki zagotavljajo blaginjsko oskrbo (Trbanc 1992: 100).*

Trije režimi Esping-Andersenove tipologije so liberalni, konservativno korporativistični ter socialno – demokratski model. Slednji je predmet našega zanimanja, saj je vanj uvrščena tudi Danska poleg ostalih skandinavskih držav, kot sta Norveška in Švedska. Gre za model socialne blaginje, katerega posledica je nastajanje univerzalne solidarnosti v podporo državi blaginje. Socialno – demokratski model omogoča neodvisnost posameznika tako od trga kot od družine. To mu omogoča država, ki je z visoko razvitimi socialnimi servisi prevzela neposredno odgovornost za vse socialno ogrožene posameznike znotraj svoje družbe. Ena od temeljnih značilnosti socialno – demokratskega režima je, da se dodeljevanje pravic določa na podlagi državljanstva, sredstva za sistem, ki zagotavlja visoko socialno varnost vsem državljanom, pa se črpajo predvsem iz naslova splošne obdavčitve.

V kolikor v luči Esping-Andersenove tipologije pogledamo zgodovinski razvoj slovenskega modela države blaginje, lahko opazimo tradicionalno povezanost z Bismarckovim modelom ali, če govorimo v jeziku tipologije, s konservativno korporativističnim režimom, ki je značilen za naše severne sosedo, Nemčijo in Avstrijo. Za države, opredeljene v konservativno korporativistični modelu je značilno, da so poskusi, da bi skozi redistribucijo zmanjšala statusne razlike, ki so vezane na razred in status, minimalne. Pri zagotavljanju blaginje gre predvsem za prevladovanje pravic, ki izhajajo iz zaposlitve. Ugodnosti so povezane z višino prispevkov, slednji pa z višino plače. Univerzalne socialne pravice so vezane le na družinske dodatke in na zdravstveno zavarovanje (Novak 1999).

Zaradi dogajanj v povezavi s tranzicijo, skozi katero je Slovenija prešla ob prehodu v tržno gospodarstvo, je težko identificirati smer, v katero se nagiblje nadaljnji razvoj slovenske države blaginje. Vsekakor pa je ena od najbolj vidnih usmeritev premik odgovornosti za socialno varnost in blaginjo stran od države v sfero posameznika in njegove družine oziroma socialne mreže. Nikakor seveda ne moremo govoriti o popolnem propadu slovenske države blaginje in sistema socialne varnosti, saj država še ni zmanjšala proračunskih izdatkov za zagotavljanje javnih socialnih storitev, vendar pa je že naredila prve korake k privatizaciji nekaterih od javno zagotovljenih socialnih del. Trenutno najbolj aktualni korak v smeri privatizacije, ki v tem trenutku odmeva v slovenski javnosti, je vsekakor na področju zdravstvenega zavarovanja, katerega dostopnost je bila v času prejšnjega režima vsesplošna dobrina.

## 6.2.2 Sistem varstva brezposelnih oseb

Na področju varovanja brezposelnih oseb Slovenija deluje po principu konservativno korporativističnega režima, saj so pravice do denarnega nadomestila, ki jih ima posameznik kot brezposelna oseba, močno vezane na sistem socialnega zavarovanja za brezposelnost oziroma so vezane na stanje predhodne zaposlitve. Razvoj na tem področju še zdaleč ne kaže na približevanje principu univerzalizma, s katerim je Danska v letih 1993 in 1994 reševala socialno krizo brezposelnih.

Čeprav pojem države blaginje obsega veliko širše pojave in ne samo sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, je slednje osrednji element našega zanimanja, saj je eden od ključnih dejavnikov, ki vpliva na razvoj in delovanje trga delovne sile. Razpredelnica 6.2.2.1, v kateri je prikazana primerjava sistema socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti v Sloveniji in Danskem, kaže na nekaj podobnosti med obema, vendar med drugim kaže tudi precej razlik.

**Razpredelnica 6.2.2.1:** Primerjava pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v Sloveniji in na Danskem

| <b>Država</b>    | <b>Upravičenost do denarnega nadomestila</b>  | <b>Trajanje denarnega nadomestila</b>  | <b>Višina denarnega nadomestila</b>                            | <b>Vrsta sistema</b>  |
|------------------|---|--|--|---|
| <b>DANSKA</b>    | Sklenjeno zavarovanje s skladi najmanj eno leto ali 26 tednov zaposlitve v zadnjih 3 letih. | Ne več kot eno leto nato sledi faza aktiviranja. Ob izpolnjevanju pogojev aktivnosti tudi do 4 leta. | 90%  | Prostovoljno zavarovanje vseh delavcev.<br>DENARNO<br>NADOMESTILO |
| <b>SLOVENIJA</b> | Oseba mora biti predhodno v delovnem razmerju vsaj 12                                       | Od treh do dvanajst mesecev odvisno od   | 70% za prve tri mesece trajanja brezposelnosti, v nadaljevanju | Sistem obveznega zavarovanja.<br>DENARNO                          |

|  |  |   |      |             |
|--|--|---|------|-------------|
|  | mesecev v zadnjih 18-ih mesecih pred nastopom brezposelnosti | delovne dobe, z izjemo starejših, ki imajo več kot 25 let delovne dobe. | 60%. | NADOMESTILO |
|--|--|---|------|-------------|

Kot je razvidno iz razpredelnice ima Danska veliko bolj ugoden sistem podeljevanja denarnega nadomestila v primerjavi s Slovenijo. Prispevki zavarovanih oseb v zavarovalniške sklade so nizki, kajti slednji so financirani tudi s strani države. Delež socialnih izdatkov za brezposelnost, ki jih financirajo delodajalci, je le okrog 8%. Celotni stroški za javni sistem socialne varnosti so na Danskem v letu 2003 dosegli 30,9% BDP (glej Petrašova 2006: 3). Izdatki za zagotavljanje socialne varnosti brezposelnim predstavljajo na Danskem 9,8% vseh javnih izdatkov (glej Petrašova 2006: 6). V Sloveniji se socialna varnost za primer brezposelnosti pretežno financira iz obremenjevanja bruto plače. Splošna stopnja vseh prispevkov znaša 38%. V proračunskem sistemu je 3,4% od vseh omenjenih prispevkov namenjenih za zagotavljanje socialne varnosti brezposelnim, od tega je prispevek zaposlenih 22,1% ter prispevek delodajalcev 15,9% (Kresal 2006).

Spodnji podatki (glej tabeli 6.2.2.1 in 6.2.2.2) nam prikazujejo razlike v sredstvih namenjenih za socialno varnost na Danskem in v Sloveniji. Za primerjavo sem v tabelo dodala tudi povprečne stopnje izdatkov za socialno varnost v vseh članicah EU.

**Tabela 6.2.2.1:** Izdatki za socialno varnost kot deleži (%) BDP v letu 2003

|                  | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>EU-25</b>     |      |      |      | 26,9 | 27,1 | 27,4 | 28   |
| <b>EU-15</b>     | 28,4 | 28,4 | 27,5 | 27,2 | 27,5 | 27,7 | 28,3 |
| <b>Danska</b>    | 32,5 | 31,2 | 30   | 28,9 | 29,2 | 29,9 | 30,9 |
| <b>Slovenija</b> |      | 24   | 24,8 | 24,9 | 25,3 | 25,2 | 24,6 |

VIR: Eurostat 2007

Razvidno je, da Slovenija v izdatkih za socialno varnost ne zaostaja samo za Dansko, ki je ena izmed vodilnih držav po izdatkih svojega BDP za socialno varnost svojih državljanov, temveč Slovenija namenja veliko manj svojega BDP kot povprečna članica EU. V letu 2003 je Slovenija za socialno varnost namenila 24,6% BDP, medtem ko je Danska namenila 30,9% BDP. Enako zaznamo tudi, ko primerjamo delež celotnih izdatkov, ki ga Danska in Slovenija



namenjata za socialno varnost brezposelnih. Tabela 6.2.2.2 prikazuje posamezne deleže socialnih izdatkov, ki so namenjeni brezposelnim, kot odstotek od celotnih izdatkov za socialno varnost. Predmet našega zanimanja je predvsem primerjava deleža med Dansko in Slovenijo pri izdatkih namenjenih za brezposelnost, toda v namen primerjave sem v tabelo dodala še povprečne deleže članic EU.

**Tabela 6.2.2.2:** Delež izdatkov za brezposelnost, prikazan kot delež od celotnih izdatkov v letu 2003

|                  | Izdatki za brezposelnost |
|------------------|--------------------------|
| <b>EU-25</b>     | 6,6                      |
| <b>EU-15</b>     | 6,7                      |
| <b>Danska</b>    | 9,8                      |
| <b>Slovenija</b> | 3,1                      |

VIR: Eurostat 2007

V letu 2003 je Danska za socialno varnost brezposelnih namenila 9,8% vseh izdatkov za socialno varnost, kar je za 3,2% več od povprečja v petindvajsetih držav članic EU. Slovenija pa je za socialno varnost svojih brezposelnih državljanov namenila le 3,1% vseh izdatkov za socialno varnost, kar je za 3,5% manj od povprečja v ostalih petindvajsetih državah članicah EU. Deleži dobijo popolnoma nove dimenzije ko jih postavimo v realnost višine BDP v Sloveniji in na Danskem. Danska je danes ena izmed najbolj razvitih držav v EU. Ob primerjavi BDP glede na kupno moč prebivalca, ugotovimo da je Danska nad povprečjem petindvajsetih držav članic EU, in sicer je v letu 2005 presegla povprečje za 21,9 primerjalne točke, medtem ko je Slovenija v istem letu zaostala za povprečjem za 18,1 primerjalne točke (European social statistics 2006).

### 6.2.3 Aktivna politika zaposlovanja

Kot odgovor na naraščanje brezposelnosti sta obe državi, tako Danska kot Slovenija, uvedli vrsto ukrepov, ki bi delavcem zagotovila varnost preko povečevanja njihove zaposljivosti. Programi aktivne politike zaposlovanja so usmerjeni v specifične skupine in v direktno odpravljanje problemov izbrane skupine brezposelnih in tudi zaposlenih.

Številne programe in ukrepe aktivne politike zaposlovanja lahko opredelimo v tri sklope:

- izobraževanje in usposabljanje,
- subvencioniranje delovnih mest,
- ostali programi.

**Razpredelnica 6.2.3.2:** Programi aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji in na Danskem

|                                      | DANSKA  | SLOVENIJA  |
|--------------------------------------|---|--|
| IZOBRAŽEVANJE<br>IN<br>USPOSABLJANJE | - uvodno informativni programi<br>- funkcionalno izpopolnjevanje in usposabljanje<br>-splošno formalno izobraževanje  | - pomoč pri ustvarjanju zaposlitvenega načrta<br>- Program 10.000+; PUM; institucionalno usposabljanje ter drugi programi izobraževanja in usposabljanja                                     |
| SUBVENCIONIRANJE<br>DELOVNIH MEST    | - subvencionirano zaposlovanje<br>- individualno pripravljene programi usposabljanja na delovnem mestu<br>- prostovoljna aktivnost v humanitarnih organizacijah | - javna dela<br>- povračila prispevkov delodajalca<br>- subvencioniranje zaposlovanja invalidov in dolgotrajno brezposelnih ter prvih iskalcev zaposlitev<br>- vzpodbujanje samozaposlovanja |
| OSTALI PROGRAMI                      | - »job rotation« <sup>18</sup><br>- individualna priprava aktiviranja<br>- psihosocialna rehabilitacija   | - lokalni zaposlitveni programi<br>- psihosocialna rehabilitacija  |

Iz razpredelnice (glej razpredelnico 6.2.3.2) je razvidno, da ima Slovenija podobne programe kot Danska, kar je posledica delovanja skupne evropske politike na področju zaposlovanja. Vendar je potrebno omeniti, da je tradicija aktivne politike zaposlovanja na Danskem precej

<sup>18</sup> Sistem krožnega zaposlovanj v katerem odsotne delavce nadomesti brezposelna oseba.

daljša. Danska med drugim učinkovitost aktivne politike zaposlovanja potrjuje tudi z visokim deležem brezposelnih, ki so vključeni v njene programe. Tako je na primer na Danskem v programe izobraževanja in usposabljanja v letu 2004 vstopilo 112,827 brezposelnih oseb, v Sloveniji pa je v isti program vstopilo 24,034 brezposelnih oseb (European social statistics 2006). V Sloveniji se število vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja z leti povečuje. V spodnji tabeli (glej tabelo 6.2.3.3) je razviden porast števila brezposelnih v programih aktivne politike zaposlovanja.

**Tabela 6.2.3.3:** Število brezposelnih oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji od leta 1992 do 2004

| LETO                 | 1992   | 1994   | 1996   | 1998   | 2000   | 2002   | 2004    |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| ŠTEVILO<br>VKLUČENIH | 49,550 | 37,628 | 40,998 | 67,585 | 63,005 | 56,656 | 103,303 |

VIR: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Za kakovostno povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb preko uvajanja aktivne politike zaposlovanja je pomembna tudi kakovost programov, katere kazalnik je delež finančnih sredstev, namenjenih za tovrstne programe. Danska je ena izmed vodilnih držav v EU glede na delež BDP, ki ga namenja za programe aktivne politike zaposlovanja. V letu 2004 je za aktivne programe namenila kar 1,52% BDP. Povprečni izdatek BDP za aktivne programe v petindvajseterici EU pa je 0,62%.

Slovenija pa je v letu 2005 za celotno politiko zaposlovanja namenila 0,7 % BDP, od tega je v namene APZ namenila 0,34% BDP (Kajzer 2006). Podatek nakazuje na precejšnje razlike v proračunskih izdatkih za APZ med Dansko in Slovenijo.

## 6.2.4 Mobilnost in fleksibilnost delovne sile

Prilagodljivost trga dela se je v Sloveniji v zadnjem obdobju precej povečala, če jo opazujemo preko razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlovanja. Predvsem se je prilagodljivost povečala preko razširjenosti zaposlovanja za določen čas, ki je v Sloveniji najbolj uveljavljena oblika atipičnega zaposlovanja. Na izboljšanje prilagodljivosti trga dela v Sloveniji kažejo tudi podatki OECD, ki je razvil indeks varovanja zaposlitve, ki omogoča primerjavo varovanja zaposlitve na podlagi delovne in druge zakonodaje. Zmanjšanje rigidnosti trga dela

glede na indeks je predvsem posledica novega ZDR, sprejetega leta 2003. Tako je leta 2003 indeks varovanja zaposlitve znašal 2,7.<sup>19</sup> Na Danskem je indeks v letu 2003 indeks dosegel vrednost 1,8 (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2006).

Pri primerjavi razširjenosti različnih oblik fleksibilnega zaposlovanja med Dansko in Slovenijo lahko opazimo, da je na Danskem veliko več zaposlenih v zaposlitvah za krajši delovni čas, ki so po svoji časovni dimenziji trajne in tako omogočajo posameznikom neko kontinuiteto v dohodkovnem smislu. Pri zaposlitvah za določen čas pa je opaziti, da se na Danskem v tej obliki zaposli veliko manj delovno aktivnih kot v Sloveniji. Spodnji tabeli (glej tabeli 6.2.4.4 in 6.2.4.5) prikazujeta podatke o deležu zaposlenih za določen čas na Danskem in v Sloveniji za starostno skupino od 15 do 24 let za moške in za ženske.

**Tabela 6.2.4.4:** Delež zaposlenih moških, zaposlenih za določen čas kot delež vseh zaposlenih v starostni skupini od 15 do 24 let/primerjava Slovenije in Danske

|                  | <b>2000</b> | <b>2002</b> | <b>2004</b> | <b>2006</b> |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Slovenija</b> | 41,7        | 44,1        | 54,4        | 56,4        |
| <b>Danska</b>    | 32,9        | 26,2        | 30,0        | 24,6        |

VIR: Eurostat 2007

**Tabela 6.2.4.5:** Delež zaposlenih žensk, zaposlenih za določen čas kot delež vseh zaposlenih v starostni skupini od 15 do 24 let/primerjava Slovenije in Danske

|                  | <b>2000</b> | <b>2002</b> | <b>2004</b> | <b>2006</b> |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Slovenija</b> | 45,2        | 64,8        | 74,6        | 74,9        |
| <b>Danska</b>    | 26,7        | 23,9        | 23,7        | 20,1        |

VIR: Eurostat 2007

Slovenija prekaša Dansko v zaposlitvah za določen čas v vseh starostnih skupinah. Starostno skupino od 15 do 24 let sem izpostavila zaradi pereče realnosti, ki nam jo nakazujeta zgornji tabeli. Podatek, da je bilo leta 2006 v Sloveniji kar 74,9% vseh žensk v tej starosti zaposlenih za določen čas, nam namreč osvetli tudi nekatere demografske trende proti katerim se bojuje Slovenija.

<sup>19</sup> Indeks varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD, ima vrednosti od 0 do 6, pri čemer nižje vrednosti ocenjujejo bolj prožno zakonodajo.

Pri obravnavi fleksibilnosti delovne sile moram upoštevati tudi dejavnike, ki spodbujajo fleksibilnost zaposlenih znotraj organizacije. Primerjava podatkov o vključenosti odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja, ki jih prikazuje spodnja tabela 6.2.4.6 nam kaže sliko, ki vpliva tudi na poklicno mobilnost Slovencev. Slednja je v Sloveniji pod povprečjem EU-25. Slovenci namreč v svoji delovno aktivni dobi zamenjamo manj kot tri poklice, povprečje EU-25 pa je štiri poklice (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007c).

**Tabela 6.2.4.6:** Delež vseh odraslih v starostni skupini od 25 do 64 let, vključenih v programe izobraževanja odraslih/primerjava Slovenije in Danske in povprečja EU-25

|           | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 |
|-----------|------|------|------|------|
| Slovenija | /    | 8,4  | 16,2 | 15,0 |
| Danska    | 19,4 | 18,0 | 25,6 | 29,2 |
| EU-25     | 7,5  | 7,6  | 9,9  | 10,1 |

VIR: Eurostat 2007

Slovenija dosega v primerjavi z EU-25 višjo vključenost v programe izobraževanja odraslih, kar je vsekakor pozitivno, kot je pozitiven tudi trend naraščanja vključenosti, ki je opazen v letih 2000 do 2006, vendar pa se v primerjavi z Dansko ne moremo več pohvaliti z visokimi stopnjami vključenosti v programe usposabljanja in izobraževanja za odrasle.

Podatki delno razlagajo razloge za majhno mobilnost delovno aktivnega prebivalstva ne samo med zaposlitvami, temveč tudi med poklici. Veliko večja verjetnost je, da se bo posameznik, ki je izobražen, po izstopu iz formalnega izobraževanja še vedno vključeval v programe, ki izpopolnjujejo njegovo znanje, premaknil iz ene v drugo zaposlitev, ki bo ponovno razširila krog njegovih znanj in sposobnosti, ki mu bodo omogočale večjo funkcionalno fleksibilnost na katerem koli delovnem mestu.

Trendi v Sloveniji so torej nagnjeni k povečevanju fleksibilnosti in mobilnosti delovne sile, vendar pa še vedno precej zaostajamo za Dansko. Veliko več truda bi bilo potrebno vložiti v spodbujanje posrednih pozitivnih vplivov na prijazno fleksibilizacijo. Danska le to spodbuja preko velikih izdatkov za izobraževanje in socialno varnost. Slovenija poskuša slediti, vendar žal na nekaterih področjih neuspešno, predvsem zaradi specifičnih problemov, ki jih je podedovala iz svoje preteklosti in ki zahtevajo tudi svojo finančno ceno. V Sloveniji imamo namreč velik problem s starejšo nemobilno delovno silo, ki ob soočanju z brezposelnostjo

predvsem teži k predčasni upokojitvi. Leta 2005 je bila v Sloveniji povprečna starost ob upokojitvi 58,5 let, medtem ko je bila v istem letu na Danskem starost ob upokojitvi 60,9 let. Cena za predčasno upokojevanje je primanjkljaj v državnih pokojninskih skladih, ki ogrožajo celoten sistem zagotavljanja pokojnin naslednjim generacijam. Enako se dogaja tudi s skladi, namenjenimi za denarna izplačila za brezposelne. Zavarovalniški sistem, ki je bil utemeljen na polni zaposlenosti izpred nekaj desetletji, je ob prevelikem navalu v tranziciji popustil, posledica je zmanjševanje pravic iz naslova zavarovanja za brezposelnost. Kombinacija reševanja brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem v začetku devetdesetih let je pustila Slovenijo tu, kjer je danes, ko poskuša s povečevanjem fleksibilizacije zmanjšati stroške gospodarstva pri najemu delovne sile kot tudi državne stroške ob posledicah zmanjševanja delavskih pravic.

### **6.3 DANSKI MODEL V SLOVENIJI – DA ALI NE**

Danski model »flexicurity«, ki je največkrat postavljen kot vzgled za slovenski model povezovanja varnosti in fleksibilnosti sloni, kot že rečeno, na treh temeljih »zlatega danskega trikotnika«. Za doseganje stabilnosti, ki je uspela Danskem, mora Slovenija uskladiti zakonodajo na področju delavskih pravic in obveznosti, pri aktivni politiki zaposlovanja in zagotavljanju varnosti brezposelnim osebam preko učinkovitejšega sistema izobraževanja.

*Analize uspešnih danskih izkušenj na področju uvajanja varne fleksibilnosti (ki rezultirajo v visoki zaposlenosti in nizki brezposelnosti) kažejo, da je model vpet v tradicijo močnega in učinkovitega socialnega dialoga, znotraj katerega se iščejo optimalni kompromisi med fleksibilnostjo, potrebno delodajalcem, in varnostjo, potrebno delavcem (Kanjuro-Mrčela 2006: 20).*

V Sloveniji je sistem tristranskih pogajanj že dolgo uveljavljena praksa, vendar je tema pogajanj prevečkrat nasprotje interesov in njihovo zagovarjanje kot pa konkretni, usklajeni predlogi za izboljšanje prihodnosti, kar je razvidno tudi iz vročih medijskih soočanj, ki so v Sloveniji velika tema zadnjih nekaj let. Sindikati se slepijo, da bodo zmogli delavci obdržati vse pravice, ki so jih imeli še v prejšnjem sistemu. Vsekakor je boj za ohranitev pravic stalno zaposlenih jalova zmaga, če bodo na drugi strani trume fleksibilnih delavcev, ki se bodo iz dneva v dan bojevale z realnostjo hitre izgube zaposlitve, ki jih bo vodila v svet nizkih

socialnih transferjev in slabega sistema aktivne politike izobraževanja. Kapital pa po drugi strani velikokrat krivi delovno silo za neiznajdljivost svojih menedžerjev, ki pri zagotavljanju poslovnega dobička računajo predvsem na nizko ceno delovne sile, manj pa posvečajo pozornost drugim vidikom konkurenčnosti, kot je naprimer kakovost izdelkov, ki izhajajo delno tudi iz visokih vlaganj v tehnični, informacijski in kadrovske razvoj. Slovenska država je po drugi strani vpeta v obe strani in posledično tudi sama ne zavzema jasnih stališč, v katero smer naj bi šel razvoj. Na razpetost kažejo sprva ostri reformni cilji, ki si jih je zastavila trenutna Janševa vlada, ki pa so izgubili svoje ostre robove pod hudimi pritiski javnosti. Država je v Sloveniji še vedno precej vpletena v gospodarstvo z lastniškimi deleži v nekaterih največjih podjetjih, po drugi strani je odgovorna tudi za socialno blaginjo med svojimi prebivalci. V kolektivnih pogajanjih v Sloveniji se premalo pozornosti namenja tudi področju izobraževanja in usposabljanja, za katerega velika večina podjetij, še vedno smatra da je v domeni državnih institucij in samih posameznikov.

Na Danskem so se v kolektivnih pogajanjih delodajalci in delojemalci leta 1991 domenili, da imajo delavci, ki so zaposleni vsaj 9 mesecev, pravico do enotedenskega plačanega dodatnega izobraževanja/usposabljanja. Leta 1993 pa so pravico razširili na dvotedensko plačano izobraževanje (Kanjuo-Mrčela 2006: 20). V Sloveniji delavci sicer imajo pravico do plačanega študijskega dopusta, vendar le v dogovoru z delodajalcem, ki pa ga nemalokrat zavrne. Prav tako leži odločitev in financiranje izobraževanja izven podjetja na ramenih posameznika.

Na področju zagotavljanja dohodkovne varnosti se Slovenija, kot sem že nakazala, oddaljuje od načela danskega modela. Ožetje pravice do denarnega nadomestila in zaostrovanje pogojev za pridobitev le te nikakor ni v skladu z velikodušnim danskim sistemom, ki je podkrepjen z obsežno financiranim in programsko razvejanim sistemom aktivne politike zaposlovanja. Iz analize je razvidno, da se Slovenija kljub trudu za doseganje danskega uspeha zaenkrat še ne približuje njihovim standardom. Na vseh področjih imamo predvsem težave z usklajevanjem ureditev in financiranjem. Predlog reform je delno usmerjen v odpravo nekaterih problemov, vendar pa poskuša reforma predvsem zategniti pas na najbolj občutljivih področjih. V mislih imam spremembo davčne zakonodaje, ki popušča pri obveznostih kapitala do državnega proračuna, na drugi strani pa se omejuje odtok sredstev, namenjen socialnim transferjem. Če že poskuša trenutna vlada sprostiti kapitalski trg in ga narediti bolj privlačnega za vlaganja, bi morala le to nadoknaditi na drugih področjih, kjer bi z

zakonskimi določbami in davčnimi olajšavami spodbudila delodajalce, da prihranek vložijo v družbeno smotne naložbe, kot so izobraževanje in usposabljanje ter tehnične in informacijske inovacije, ki bo ob posredno spodbujale zaposlovanje in zaposljivost delovno aktivnega prebivalstva.



## 7. SKLEP

Slovenijo na poti k zagotavljanju večje konkurenčnosti širšega evropskega prostora čaka še veliko truda in usklajevanja med različnimi akterji in njihovimi interesi v družbi. Zavedanje kompleksne problematike na trgu dela, kjer ima vsaka odločitev določene posledice na različne aspekte življenja njenih udeležencev, je že korak proti pravim ciljem. Zaposlitev je v slovenski družbi temeljna vrednota na katero je vezan ne samo zadovoljevanje osnovnih eksistenčnih potreb posameznikov, vendar tudi njihovo dostojanstvo in vključenost v širši družbeni krog. Vse spremembe, ki jih bodo socialni partnerji izpogajali in nam bodo v prihodnosti krojile naša življenja, morajo zato ne samo sočasno zagotavljati večjo gospodarsko fleksibilnost in uspešnost slovenskega gospodarstva na globalnih trgih, ampak morajo to narediti na način, ki nas ne bo vrnil na začetek prejšnjega stoletja, ko je bil delavec brez pravic ter podrejen delovanju kapitala.

Ključni element pri zagotavljanju uravnoveženega sistema »flexicurity« v Sloveniji je poseganje države na trg dela in preko državne intervencije odpravljanje socialnih posledic fleksibilnega delovanja gospodarstva. Posledično ne vidim smiselnosti v odločitvah trenutne slovenske vlade, da zmanjšuje dohodkovno in zaposlitveno varnost in se istočasno izogiba odgovornostim na področju zagotavljanja učinkovite aktivne politike zaposlovanja in varnosti usklajevanja. Kot sem že nakazala v zaključku petega poglavja, usklajevanje varnosti in prožnosti velikokrat pretehta v prid fleksibilizaciji, pri kateri je cena kratkoročnih stroškov vsekakor nižja. Razmislek o dolgoročnih posledicah zamenjave varne prožnosti za vsesplošno fleksibilizacijo bi bil na tem mestu več kot potreben. Prav slednji element uravnoveženega poseganja države je Danski zagotovil uspeh, saj ji je preko smiselne državne intervencije na trgu dela uspelo razbremeniti delodajalce skrbi za širšo blaginjo prebivalstva, kar je spodbudilo ekonomsko konkurenčnost ter nastajanje novih delovnih mest. Vendar pa poseganje države zahteva ne samo precejšnje finančne transferje, ampak tudi zakonske osnove. Videli smo, da so nekatere spremembe slovenske zakonodaje usmerjene v zmanjševanje finančnih transferjev za zagotavljanje varnosti in ne v njihovo povečevanje. Če bodo zahteve delodajalcev v trenutnih socialnih pogajanjih upoštevane, jih bo morala država podkrepiti s povečanjem svojih vlaganj ne samo v aktivno politiko zaposlovanja, temveč tudi z zagotavljanjem dohodkovne varnosti za fleksibilno delovno silo. Podkrepiti pa jih bo morala

tudi z mehкими spodbudami za delodajalce k večjemu vlaganju svojega kapitala v družbeno koristne dejavnosti ter v obveščanje velikih in malih podjetij o njihovo družbeni odgovornosti. Upamo lahko le, da bodo nove ureditve presegle naravnost ukrepov fleksibilnosti v že tako ranljive skupine na trgu dela in da bodo nova delovna zakonodaja ter ostale ureditve na tem področju sinhrono podpirale gospodarsko rast s potrebami delavcev po varnosti.

## 8. LITERATURA

- Andersen, J.G., J. Clasen, W. Oorschot in K. Halvorsen (2002): *Europe's new state of welfare, unemployment, employment policies and citizenship*. Bristol: The Policy Press.
- Baldwin, S. in J. Falkingham (1994): *Social security and social change: new challenges to the Beveridge model*. New York : Harvester Wheatsheaf.
- Bohinc, R. (2000): *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Compston, H., ur. (1997): *The new politics of unemployment – radical policy initiatives in westren europe*. London: Routledge.
- Černigoj Sadar, N. in P. Vladimirov (2004): Prispavek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V Ivan Svetlik in B. Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 260–281. Ljubljana: Sophia.
- Esping-Andersen, G. (2000): *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University press.
- Harvey, D. (1991): Flexibility: threat or opportunity? *Socialist Review* 21, 65–77.
- Ignjatović, M. (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ignjatović, M. (2004/2005): *Delovno gradivo za planiranje kadrov – izobraževanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ministrstvo za šolstvo in šport (2005): *Izhodišča Ministrstva za šolstvo in šport k načrtu državnega razvojnega programa DRP 2007–2013*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Ministrstvo za šolstvo in šport (2006): *Izobraževanje v Sloveniji – izzivi Evrope*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Kajzer, A. (2006): Fleksibilnost, zaposlovanje in reforme trga delovne sile. *IB revija* 41(1), 16–25 .
- Kanjuro Mrčela, A. in M. Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik in B. Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230–258 . Ljubljana: Sophia.
- Kanjuro Mrčela, A. (2006): Pomen socialnega partnerstva za uvajanje varne fleksibilnosti. *Industrijska demokracija* 8/X, 18–20.
- Karlo, D. (2004): *Trg dela in evropski socialni sklad v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

- Klužar, F. (2005): *Kako do denarja EU*. Ljubljana: GV založba.
- Kolarič, Z. (1990): *Socialna politika in družbene ter prostorske spremembe*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kozmik, V. in V. Neubauer (1995): *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Kresal, B. (2006): Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »flexicurity« ali »securibility«. *Delavci in delodajalci 2–3 /VI*, 147–162.
- Madsen, K. (2006): *Flexicurity, a new perspective on labour markets and welfare states in europe*. Brussels: Centre for Labour Market Research.
- Novak, M. (1999): »Razvoj slovenske državne blaginje v evropski perspektivi«. *Družboslovne spremembe na Slovenskem 15(30/31)*, 157–175.
- Protest kot ga še ni bilo (2005). Delo, 26.11., 2.
- Rojec, M. (2004): *Enotni programski dokument za začetnike 2004–2006*. Ljubljana: Služba vlade RS za strukturno politiko in regionalni razvoj.
- Rus, V. (1990): *Socialna država in družba blaginje*. Ljubljana: Inštitut za sociologijo.
- Sicherl, P. (2003): *Fleksibilnost dela, primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Strban, G. (2006): Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci 2–3 /VI*, 331–354.
- Strban, G. (2006): Položaj brezposelne osebe po spremembah ZZPB in ZSV. *Pravna praksa 48/770*, II–VI .
- Svetlik, I. (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitev v Sloveniji. V Sonja Pirher (ur.): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, I. (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, I., J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tičar, L. (2006): Vpliv tržnega gospodarstva na trg dela v luči varnosti zaposlitve. *Delavci in delodajalci 1/VI*, 65–82.
- Toš, N. (2006): *Pogledi na reforme: družboslovne refleksije na predlog reform*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Trbanc, M. (1992): Različni socialno-blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah. *Družboslovne razprave* 9(14), 94–108.
- Verša, D. (1996): Zaposlitve s krajšim delovnim časom. *Teorija in praksa* 4, 615–623.

## 9. ELEKTRONSKI VIRI

- Državni zbor Republike Slovenije (2001): *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*. Uradni list Republike Slovenije 97.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4794](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4794) (15. januar 2007).
- Državni zbor Republike Slovenije (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni List Republike Slovenije 42.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006) (20. december 2006).
- Državni zbor Republike Slovenije (2004): *Zakon o socialnem varstvu*. Uradni List Republike Slovenije 36.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200436&dhid=68913](http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200436&dhid=68913) (15. januar 2007).
- Državni zbor Republike Slovenije (2006a): *Zakon o izobraževanju odraslih*. Uradni list Republike Slovenije 110.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4673](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4673) (15. januar 2007).
- Državni zbor Republike Slovenije (2006b): *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o socialnem varstvu*. Uradni List Republike Slovenije 41.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006105&dhid=85155](http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006105&dhid=85155) (15. januar 2007).
- Državni zbor Republike Slovenije (2006c): *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*. Uradni List Republike Slovenije 107.  
Dostopno na [www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584) (20. december 2006).
- European social statistics (2006): *Labour market policy – Expenditure and participants*.  
Dostopno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (19. februar 2007).
- Eurostat (2007): *Statistični podatki za izbrano področje, trg delovne sile*.  
Dostopno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (14. februar 2007).
- Kanjuro Mrčela, A. in N. Černigoj Sadar (2004): *Zaključno poročilo raziskave: starši med delom in družino*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.  
Dostopno na [www.uem.gov.si](http://www.uem.gov.si) (17. januar 2007).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2004): *Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004*.  
Dostopno na

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004sl\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004sl_sl.pdf) (9. januar 2006).

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007a): *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*.  
Dostopno na [www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/apz_2007_2013.pdf) (12. februar 2007).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007b): *Pogosto iskane strani; družinski prejemki*.  
Dostopno na [www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si) (5. maj 2007)
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007c): *Statistika; Brezposelnost in zaposlenost*.  
Dostopno na [www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si) (5. maj 2007)
- Petrašova, A. (2006): *Social protection in the European Union*.  
Dostopno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (12. februar 2007).
- Sapir, A. (2005): *Globalisation and the reform of european social models*.  
Dostopno na [www.bruegel.org/Files/media/PDF/Publications/Papers/EN\\_SapirPaper080905.pdf](http://www.bruegel.org/Files/media/PDF/Publications/Papers/EN_SapirPaper080905.pdf) (27. november 2006).
- Statistični Urada Republike Slovenije (2007): *Primerjava plač po spolu*.  
Dostopno na [www.stat.si](http://www.stat.si) (5. maj 2007).
- Tangian A. (2005): *Monitoring flexicurity policies in the eu with dedicated composite indicators*.  
Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/docs/050318\\_tangian\\_pres\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/docs/050318_tangian_pres_en.pdf) (20. december 2006).
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (1998): *Letno ekonomsko ogledalo 1998*.  
Dostopno na [http://www.gov.si/zmar/arhiv/letno98/vii/15\\_7leo.html](http://www.gov.si/zmar/arhiv/letno98/vii/15_7leo.html) (9. januar 2007).
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (2004): *Stališče Slovenije glede uresničevanja lizbonske strategije: v pričakovanju vmesnega pregleda leta 2005*.  
Dostopno na [www.svez.gov.si/si/aktualne teme/lizbonska\\_strategija/](http://www.svez.gov.si/si/aktualne teme/lizbonska_strategija/) (29. november 2006).
- Urad za makroekonomske analize in razvoj (2006): *Poročilo o razvoju 2006*.  
Dostopno na [www.sigov.si/zmar/projekti/pr/2006/pr2006.pdf](http://www.sigov.si/zmar/projekti/pr/2006/pr2006.pdf) (12. februar 2007).
- Urad Republike Slovenije za nadzor proračuna (2006): *Letno poročilo 2005 o izvajanju Enotnega programskega dokumenta Republike Slovenije za programsko obdobje 2004–2006*.  
Dostopno na [http://euskladi.gov.si/skladi/1raz\\_6.html](http://euskladi.gov.si/skladi/1raz_6.html) (10. januar 2007).

- Vlada Republike Danske (2005): *Denmark's National Reform Programme 2005. Growth and Employment Strategy*. Dostopno na [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp\\_2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp_2005_en.pdf) (20. december 2006).
- Vlada Republike Slovenije (2003): *Enotni programski dokument 2004-2006*. Dostopno na [www.gov.si/euskladi/skladi/1raz\\_6.html](http://www.gov.si/euskladi/skladi/1raz_6.html) (17. januar 2007).
- Vlada Republike Slovenije (2005): *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2005*. Dostopno na [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp\\_2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp_2005_en.pdf) (20. december.2006).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2004): *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2004*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/index-slo.htm> (20. februar 2007).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2005): *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (20. februar 2007).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Statistični podatki*. Dostopno na [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm) (18. december 2006).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Aktualni podatki o trgu dela*. Dostopno na [www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/TrgDela/TrgDela\\_datoteke/frame.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/TrgDela/TrgDela_datoteke/frame.htm) (17. januar 2007).
- Wilthagen, T. (1998): *Flexicurity - a new paradigm for labour market policy reform*. Dostopno na [www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxpaper\\_nr1.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxpaper_nr1.pdf) (20. december.2006).



- Wilthagen T. in F. Tros (2004): *The concept of »flexicurity«: a new approach to regulating employment and labour markets.*  
Dostopno na  
[www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2003\\_4.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2003_4.pdf) (20. december 2006).