

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Lea Avsec

**Aktualni problemi fleksibilizacije trga delovne sile
Primerjava: Slovenija – Norveška**

diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lea Avsec

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Aktualni problemi fleksibilizacije trga delovne sile

Primerjava: Slovenija – Norveška

diplomsko delo

Ljubljana, 2011

ZAHVALA

Ob koncu svojega študija bi se rada zahvalila moji preljubi mami in mojemu dragemu Gorazdu.

Mami, če mi ti ne bi ves ta čas stala ob strani, ne samo da zdajle ne bi brala teh vrstic in s teboj delila sladkega uspeha, ampak najbrž že dolgo časa ne bi delila ničesar več, ker je bilo velikokrat prehudo in je preveč bolelo, da bi zmogla sama naprej. Zahvaljujem se ti za ves tvoj čas, tvoj trud, za noči, ki si jih prebedela z mano, za dolge ure pogovorov in za vse obrisane solze.

Gorazd, tebi se zahvaljujem predvsem za veselje, upanje in smeh, ki si jih ponovno prebudil v meni. S teboj je življenje prava dogodivščina, ki se pravzaprav šele dobro začinja, za katero pa že sedaj vem, da bo imela srečen konec. Saj veš, po novem se držim načela: Ko si do vratu v d****, nikoli ne skloni glave! ☺ Hvala, ker si in predvsem, ker si z mano.

Hvala tudi vsem ostalim, ki ste me ves ta čas spodbujali in verjeli vame.

Lea

Aktualni problemi fleksibilizacije trga delovne sile Primerjava: Slovenija – Norveška

V diplomskem delu raziskujem, kako fleksibilen je slovenski trg delovne sile, in nato dobljene rezultate primerjam z norveškim trgom delovne sile. Raziščem, kakšni so zgodovinski razlogi za nastanek teh dveh, tako zelo različnih trgov delovne sile. Opredelim tipično in atipično delo in nadalje analiziram, kakšne oblike fleksibilnega dela poznamo ter se podrobneje osredotočim na fleksibilizacijo z vidika trajnosti zaposlitve in z vidika trajanja delovnega dne. Raziščem najpomembnejše dileme fleksibilizacije z vidika mikro in z vidika makro ravni ter opredelim pojem varne fleksibilnosti – »flexicurity«. Analiziram tudi, kaj so bili zametki fleksibilizacije TDS v Sloveniji, kako se je fleksibilizacija v Sloveniji razvijala po vstopu v EU in opredelim aktualne probleme trga delovne sile v Sloveniji. Preden zaključim s primerjavo slovenskega in norveškega TDS, analiziram še zgodovino razvoja modernega delavskega gibanja na Norveškem ter značilnosti norveškega tripartitnega sistema. Namen diplomskega dela je raziskati, kako fleksibilen je slovenski trg delovne sile v primerjavi z bolj razvitim skandinavskim oz. norveškim trgom delovne sile.

Ključne besede: zaposlovanje, trg delovne sile, fleksibilnost, delovni čas, Slovenija, Norveška.

Current problems of Slovenian labour market Comparison: Slovenia – Norway

This final thesis explores how flexible the Slovenian labour market truly is. The obtained results are then compared with Scandinavian Norwegian labour market.

Main focus in research are the historical reasons for the emergence of these two very different labour markets. Thesis defines the typical and atypical work. Moreover, the research simultaneously analyzes the forms of flexible labour and more specifically focuses on employment sustainability and employment duration. Most important dilemmas are the perspective of micro-and macro-level flexibility and the concept definition of "flexicurity". Thesis also analyzes the very beginning of labour market flexibility in Slovenia and how Slovenian flexibilisation developed after Slovenia joined the EU. Moreover, the analysis identifies current problems of the labor market in Slovenia. With all that being said, I conclude by comparing the Slovenian and Norwegian labour market and analyze the history development of the modern labor movement in Norway and the characteristics of the tripartite system of Norway. The main objective of this thesis is to explore how flexible the Slovenian labor market is in comparison with more developed, for example Norwegian labor market in Scandinavia.

Keywords: employment, labour market, flexibility, working time, Slovenia, Norway.

VSEBINA

UVOD	8
1 ZGODOVINSKI RAZVOJ FLEKSIBILIZACIJE	11
1.1 ANALIZE PROCESOV FLEKSIBILIZACIJE	12
2 POJEM FLEKSIBILIZACIJA	13
2.1 OBLIKE FLEKSIBILNOSTI	14
2.2 TIPIČNA IN ATIPičNA OBLIKA ZAPOSLOTITVE	15
2.3 PROSTOVOLJNA IN NEPROSTOVOLJNA FLEKSIBILNOST.....	16
3 DILEME FLEKSIBILIZACIJE	17
3.1 FLEKSIBILIZACIJA NA MIKRO RAVNI (RAVEN POSAMEZNIKA)	17
3.1.1 <i>Dileme fleksibilizacije z vidika posameznikov</i>	17
3.1.2 <i>Dileme fleksibilizacije z vidika delodajalcev</i>	19
3.2 FLEKSIBILIZACIJA NA MAKRO RAVNI (SISTEMSKA RAVEN).....	20
3.2.1 <i>Dileme fleksibilizacije z vidika sindikatov</i>	20
3.2.2 <i>Dileme fleksibilizacije z vidika delodajalcev</i>	21
3.2.3 <i>Dileme fleksibilizacije z vidika države</i>	21
3.3 DILEME FLEKSIBILIZACIJE Z VIDIKA TRAJNOSTI ZAPOSLOTITVE	21
3.4 DILEME FLEKSIBILIZACIJE Z VIDIKA TRAJANJA DELOVNEGA DNE	22
3.5 FLEXICURITY	24
4 FLEKSIBILIZACIJA V SLOVENIJI	26
4.1 ZAMETKI FLEKSIBILIZACIJE TDS V SLOVENIJI	26
4.2 FLEKSIBILIZACIJA V SLOVENIJI PO VSTOPU SLOVENIJE V EU	27
4.3 ZNAČILNOSTI TDS V SLOVENIJI	29
4.3.1 <i>Fleksibilizacija v Sloveniji z vidika trajnosti zaposlitve</i>	31
4.3.2 <i>Fleksibilizacija v Sloveniji z vidika trajanja delovnega dne</i>	33
4.4 SPREMEMBE TDS PO SPREJETJU IZHODNE STRATEGIJE FEBRUARJA 2010.....	35
5 FLEKSIBILIZACIJA NA NORVEŠKEM	37
5.1 O NORVEŠKI.....	37
5.2 NORVEŠKI ČUDEŽ	38

5.3	ZGODOVINA RAZVOJA MODERNEGA DELAVSKEGA GIBANJA NA NORVEŠKEM	38
5.4	ZNAČILNOSTI NORVEŠKEGA TRIPARTITNEGA SISTEMA.....	40
5.5	ZASNOVA TRIPARTITNEGA MODELA	40
5.6	DOSEŽKI IN VPLIVI TRIPARTITNEGA MODELA	42
6	PRIMERJAVA: SLOVENIJA – NORVEŠKA	43
7	AKTUALNI PROBLEMI TDS V SLOVENIJI	51
8	ZAKLJUČEK	55
	LITERATURA.....	58

TABELE

Tabela 2.1:	Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve	17
Tabela 4.1:	Delež zaposlenih za določen čas (15–64 let).....	35
Tabela 6.1:	Število vseh prebivalcev v Sloveniji in na Norveškem.....	50
Tabela 6.2:	Stopnja aktivnosti prebivalstva (15–64 let).....	50
Tabela 6.3:	Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva med 15 in 64 let.....	51
Tabela 6.4:	Število zaposlenih (15–64 let) za določen in nedoločen delovni čas	52
Tabela 6.5:	Delež zaposlenih za določen čas med 15. in 64. letom.....	48
Tabela 6.6:	Število vseh zaposlenih (15–64 let) za skrajšan in polni delovni čas	48
Tabela 6.7:	Delež zaposlenih od 15–64 let za skrajšan in polni del. čas	48
Tabela 6.8:	Zaposleni (15–64 let) za polni in skrajšan del. čas po spolu	49
Tabela 6.9:	Število mladih zaposlenih za določen delovni čas.....	50
Tabela 6.10:	Delež mladih, zaposlenih za določen čas od vseh zaposlenih mladih (15–24 let)	50

UVOD

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, kako fleksibilen je slovenski trg delovne sile (TDS), in nato rezultate primerjati s TDS na Norveškem.

Razlog za odločitev za tovrstno temo diplomske naloge je osebne narave, in sicer me kot državljanke v slovenski družbi zanima fleksibilizacija z mikro perspektive. Zanima me pomen dela za posameznika, za njegovo preživetje, kot identifikacijsko središče, vir stresa itd. Po drugi strani pa me zanima tudi posameznikovo samouresničevanje, ki je odvisno od razumevanja in zmožnosti prilagoditve makro fleksibilizaciji. Torej od razumevanja tega, kako spremembe na trgu delovne sile vplivajo na spremembe v družbi, do zmožnosti prilagoditve tem spremembam.

V diplomski nalogi se bom osredotočila na fleksibilizacijo v slovenskem prostoru in jo primerjala s fleksibilizacijo TDS na Norveškem. Zanimali me bodo predvsem pozitivni vidiki fleksibilnosti in v okviru tega fleksibilnost z vidika trajanja delovnega dne. Da ne bom negativnih oblik zaposlovanja popolnoma zanemarila, bom z vidika negativne fleksibilizacije poiskala podatke še za trajnost zaposlitve. Predvidevam, da je trajnost zaposlitve oziroma naraščanje deleža zaposlitve za določen čas v Sloveniji predvsem negativen vidik fleksibilizacije, saj se po mojem mnenju delavci prostovoljno ne zaposlujejo za določen čas (vsaj v večini primerov ne). V to jih prisilijo razmere na TDS oziroma delodajalci, ki jim kar se da dolgo podaljšujejo pogodbo za določen čas. Zakon o delovnih razmerjih pravi, da »delodajalec ne sme skleniti ene ali več pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon«. Kljub temu se v praksi dogaja, da veliko delodajalcev delavca zaposli za dve leti, nato pa mu delodajalec spremeni le delovne naloge v pogodbi in ga ponovno zaposli za določen čas, namesto da bi delavec podpisal pogodbo za nedoločen čas.

Da bom Slovenijo primerjala z Norveško, sem se odločila zato, ker je norveški trg delovne sile eden izmed najbolj učinkovitih skandinavskih trgov delovne sile. Temelji na tripartitnem sistemu sodelovanja socialnih partnerjev, pravne ureditve socialno-partnerskih sporazumov in na sistemu sodelovanja na nacionalni ravni in na ravni podjetij.

Glavno raziskovalno vprašanje, na katerega se bom osredotočila v diplomski nalogi, je odgovoriti na vprašanje, katere so glavne razlike med fleksibilizacijo TDS v Sloveniji in fleksibilizacijo TDS na Norveškem.

Hkrati zdaj v začetku diplomske naloge postavljam nekaj tez o slovenskem TDS. Raziskava, ki jo bom opravila v nadaljevanju, bo pokazala, ali lahko te teze potrdim ali ovržem.

Teze:

H1: Slovenski TDS je relativno nefleksibilen; kakršne koli spremembe na tem področju se odvijajo zelo počasi.

H2: Še tisto malo fleksibilnega dela, kolikor ga v Sloveniji imamo, poteka daleč od koncepta varne fleksibilnosti in gre predvsem za negativne oblike fleksibilnosti (zaposlovanje za določen čas).

H3: Norveški trg delovne sile je mnogo bolj fleksibilen od slovenskega TDS.

Motivacija za temo moje diplomske naloge je osebno nezadovoljstvo s trenutnim stanjem TDS v Sloveniji. Ni mi všeč rigidnost slovenskega TDS.

Ko govorimo o fleksibilnosti, ne moremo mimo besede flexicurity. Koncept besede flexicurity govori o tem, kako tudi pri fleksibilnih oblikah dela delavcu zagotoviti socialno in zdravstveno varnost.

V zaključek diplomske naloge sem dodala podpoglavje o tem, kako trenutna gospodarska in finančna globalna kriza vplivata na fleksibilizacijo evropskega oz. slovenskega trga delovne sile.

1 ZGODOVINSKI RAZVOJ FLEKSIBILIZACIJE

»Teoretik postfordizma Paolo Virnoja trdi, da se je proces fleksibilizacije najprej začel v kulturi in umetnosti ter se pozneje razširil na druga področja« (Adecco.si 2006).

Sicer je vpeljava fleksibilnih oblik zaposlitev značilna za prehod iz fordistične v postfordistično fazo produkcije, v kateri smo še danes. Težnje k čedalje večji fleksibilizaciji dela in delovnega časa so se okrepile zlasti v devetdesetih letih preteklega stoletja, ko je prišlo do hitrega uveljavljanja tako imenovane nove ekonomije, ki jo je podprl razvoj informacijske in komunikacijske tehnologije.

Destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost,¹ zaposlovanje za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacije dela (funkcionalna fleksibilnost,² prostorska in časovna fleksibilnost) so torej posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritiski, spreminjanje dela in življenja) pozne (post)moderne družbe (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

Fleksibilizacija zaposlovanja se je v zahodni Evropi pričela mnogo prej kot v Sloveniji, ker je bila v teh državah regulacija trga dela bolj sproščena.

Pojem fleksibilizacija je povezan tudi z redefinicijo dela. Za redefinicijo dela je značilno, da pojem dela razširja – od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Takšna standardna zaposlitev je bila, kot rečeno, značilna za industrijsko moderno družbo.

¹ Možnost delodajalcev, da lažje odpuščajo in najamejo delavce po potrebi, da bi zadovoljili zahteve vse bolj konkurenčnega trga.

² Zahteve po obvladovanju in uporabi več znanj in spretnosti, ki omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog na enem delovnem mestu in prehajanje med delovnimi mesti.

1.1 Analize procesov fleksibilizacije

Analize procesov fleksibilizacije so v literaturi intenzivno prisotne od 80-ih let 20. stoletja. Lahko jih razdelimo v tri skupine (Ransome 1996; Gilbert in drugi 1992):

- splošna teoretična (regulacijska šola, prehod iz fordizma v postfordizem),
- razprava o fleksibilni specializaciji (koncept Piore in Sabela 1984) ter
- razprava o konceptu fleksibilnega podjetja (Atkinsov model; jedro–periferija).

Tri skupine analiz umeščajo razpravo o fleksibilizaciji na tri različne ravni.

- Teza regulacijske šole je, da uvajanje novih tehnologij danes omogoča fleksibilizacijo in zapuščanje fordističnega urejanja **gospodarstva** (proizvodnje in porabe) in prehod na post-fordistično kapitalistično ureditev.
- Piore in Sabel (1984) sta ocenila, da spremembe v **načinu proizvodnje**, ki so značilne za sodobna podjetja (fleksibilna specializacija), uresničujejo dolgo časa obstoječe želje: za organizacijo dela postajajo značilni sodelovanje, znanje, majhnost, fleksibilnost in kakovost namesto intenzifikacije, kontrole, množičnosti in velikosti.
- Atkinsov model **fleksibilnega podjetja** pojasnjuje, kako se podjetja z načini zaposlovanja in zahtevami do zaposlenih prilagajajo spremembam v okolju: delovno silo razdelijo na jedro (varna in dobro plačana delovna mesta za podjetje najpomembnejših kadrov) in periferijo (kadri, ki so za podjetje manj pomembni in nadomestljivi; negotovi in slabši pogoji dela in zaposlovanja) in kombinirajo dve vrsti fleksibilnosti: numerično (povečevanje in zmanjševanje števila zaposlenih) in funkcionalno (spreminjanje obsega in vrste nalog) (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

2 POJEM FLEKSIBILIZACIJA

»Pojem fleksibilizacija trga dela je teoretsko nedorečen izraz, ne glede na to pa lahko služi kot okvir za opis novejših sprememb na trgu dela. Te so usmerjene zlasti v povečano segmentacijo in fragmentacijo trga dela« (Ignjatović in Kramberger 2000, 449).

Vse pogosteje lahko zasledimo, da je posameznik zaposlen za fleksibilen delovni čas. Toda, kaj to dejansko pomeni? Da v službo prihaja in odhaja kadar koli želi? Da dela doma? Ali, da je morda samozaposlen?

Teoretsko fleksibilne oblike dela opredelimo kot vse tiste, ki odstopajo od standardnih oz. tipičnih oblik zaposlitve.

Handy – teoretik fleksibilizacije – pravi, da »se tudi zaposleni prilagajajo novim načinom dela in zaposlovanja in gradijo 'portfolio' karijerne poti, ki za razliko od prej značilnih linearnih specializacij na enem področju združujejo znanja in veščine na več področjih in tako posameznikom omogočajo višjo stopnjo zaposljivosti« (Handy 1994 v Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 233).

Vendar pa mnoge analize razkrivajo neupravičeno navdušenost nad fleksibilizacijo kot »novim« in »boljšim« načinom organizacije dela in življenja posameznikov. Veliko teoretikov opozarja na pretirani optimizem tistih, ki fleksibilizacijo obravnavajo nekritično kot »nekaj novega«, kar naj bi delavcem omogočalo večjo osebno svobodo in možnosti izbire od starih standardnih zaposlitev.

Ko govorimo o fleksibilizaciji, je zelo pomembno upoštevati dejavnike, od katerih je odvisno, katere oblike in vrste fleksibilnih zaposlitev so dejansko na voljo določenim skupinam zaposlenih. Dejavniki, ki vplivajo na obliko in vrsto fleksibilne zaposlitve, so na primer: spol, starost in rasa, izobrazba, vrsta dejavnosti in razvitost gospodarstva.

»Raziskave najmanj ugodnih oblik fleksibilnega zaposlovanja kažejo, da jih nadpovprečno pogosteje opravljajo ženske, neizobraženi delavci, invalidi imigranti ter pripadniki rasnih in etničnih manjšin – torej tudi drugače marginalizirane skupine na trgu delovne sile« (Rowbotham v Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 234).

Vendar obstaja tudi druga plat. Vrsta raziskovalcev glasno opozarja na empirične podatke, ki kažejo da »je obseg fleksibilizacije še vedno omejen, da trendi fleksibilizacije niso vedno negativni za zaposlene ter da fleksibilizacija ne pomeni nujno poslabšanja delovnih pogojev in ni povezana z neželjeno negotovostjo« (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 234).

2.1 Oblike fleksibilnosti

Posamezne oblike fleksibilnosti so razvrščene na osnovi različnih dimenzij: pogojev dela, pravnega oziroma pogodbenega statusa zaposlitve (stopnja nadzora, stopnja integracije in stopnja odvisnosti), ki je bolj ali manj določen z zakonsko (de)regulacijo, časa in prostora (Ignjatović 2002 in Wallace 2002 v Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

V spodnji tabeli (glej Tabela 2.1) so predstavljene nekatere temeljne dimenzije, po katerih poteka fleksibilizacija na internem trgu delovne sile v podjetju. »Vedeti je treba, da gre tu za idealnotipsko predstavitev različnih dimenzij fleksibilizacije na trgu delovne sile podjetja. V praksi je razvrstitev omenjenih oblik zaposlovanja veliko težja, saj se pojavlja nešteto variacij na eno od klasičnih oblik fleksibilnega zaposlovanja,³ v katerih se prepletajo različne dimenzije« (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 234–235).

³ Pri razvrstitvi posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja prihaja do velike zmede tudi zaradi vrste različnih nazivov in poimenovanj, ki se med seboj lahko prekrivajo, ni pa nujno, da pomenijo isto stvar ali obratno.

Tabela 2.1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Pogoji dela/pogoji zaposlovanja	Prostor
<ul style="list-style-type: none"> – delo za določen čas – delo s krajšim delovnim časom (part-time) – trajno – začasno – fiksno – variabilno – gibljiv delovni čas (flexitime) – zgoščeni delovni teden – letno določene ure – fazna, delna upokožitev – sezonski delavci – priložnostni delavci – delavci na klic (zero-hours contracts) – začasna prekinitve kariere (sabbaticals) – prostovoljno reducirani delovni čas – podaljševanje delovnega časa – nadurno delo – izmensko delo 	<ul style="list-style-type: none"> – delitev dela – kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest – rotacija delovnih mest – delitev delovnega mesta – pogodbe za opravljeno delo – neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) – neodvisni izvajalci (independent contractors) – svetovalci – delavci, najeti preko zaposlovalnih agencij – izposojeni delavci – nadomestni delavci – delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil – pomožni, nadomestni delavci – delavci, ki jih subvencionira država 	<ul style="list-style-type: none"> – različna in spremenljiva lokacija (flexiplace) – delo na domu – delo, podprto z IKT (teleworking) – delavci na daljavo

Vir: Kanjuo - Mrčela in Ignjatovič (2004, 236).

2.2 Tipična in atipična oblika zaposlitve

Tipična oziroma standardna zaposlitev pomeni delo za nedoločen čas in s polnim delovnim časom. Takšno obliko zaposlitve poznamo vse do sredine sedemdesetih let, ko je bil v zahodnih gospodarstvih prevladujoč fordistični način proizvodnje, ki je delavcem nudil stabilno zaposlitev. Ker je takšna oblika zaposlitve še danes najpogostejša, jo imenujemo »tipična« ali »standardna« zaposlitev.

Vse druge oblike zaposlovanja po analogiji imenujemo »atipične« ali »nestandardne«, začele pa so se pojavljati šele od sredine sedemdesetih let dalje.

Predvsem devetdeseta so prinesla prestrukturiranje trga dela: globalizacija in digitalizacija sta v razvitih državah redčili delovna mesta in povečevali delež atipičnih zaposlitev. Trend fleksibilizacije proizvodnje je delovno mesto, ki je bilo pred tem razmeroma trajna dobrina, za mnoge spremenil v kratkotrajne (Pribac 2009).

Potrebo po reformi dela v smeri njegove večje fleksibilnosti je v slovenskem in evropskem prostoru na dnevni red vrnila razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije. »V poročilu delovne skupine za oceno politike zaposlovanja v EU so učinkovite reforme s trga dela eden izmed ključnih predpogojev za povečanje zaposlenosti in produktivnosti« (Kok v Kajzer 2005, 1).

2.3 Prostovoljna in neprostovoljna fleksibilnost

Neprostovoljna fleksibilnost je fleksibilnost z negativnimi elementi. Sem sodijo tisti delavci, ki opravljajo izmensko delo, imajo nereden delavni čas, delavci s pogodbami za določen čas, s krajšim delovnim časom, priložnostni delavci in tisti, ki so sicer zaposleni, a trenutno ne delajo. Takšno obliko fleksibilnosti lahko imenujemo tudi »nezaželena« fleksibilnost.

Prostovoljna fleksibilnost pa je fleksibilnost, ki zajema ljudi s fleksibilno zaposlitvijo, ki so zaposleni s polnim delovnim časom, z več kot eno ekonomsko aktivnostjo ali imajo možnost fleksibilnega urnika dela, samozaposlene ter študente in upokoјence, ki opravljajo dodatno delo (Sicherl 2003, 18–19).

3 DILEME FLEKSIBILIZACIJE

3.1 Fleksibilizacija na mikro ravni (raven posameznika)

Poleg dobrih strani, ki jih prinašajo bolj prožne oblike zaposlitve (bolj dinamično socialno okolje, več možnosti za individualno določanje delovnega časa in podobno), poznamo tudi vrsto negativnih posledic, med katerimi je predvsem zmanjšanje socialne varnosti in s tem povezan občutek negotovosti.

Za delavce je pomembno »fleksibilizirati se tako, da fleksibilizacijo dela spremlja tudi razvoj instrumentov za zagotavljanje socialne varnosti, ki ni več vezana samo na 'standardno' zaposlitev, pač pa tudi na atipično, nestandardno zaposlitev« (Milohnić 2007).

Velja dodati, da proces fleksibilizacije sproža tako številne psiho-socialne posledice na osebni ravni kot spremembe na sistemski ravni.

Na sistemski ravni sodi v proces fleksibilizacije spreminjanje delovne zakonodaje in prenavljanja osebnih, organizacijskih ali sistemskih pogojev dela. Na osebni ravni pa fleksibilizacija za posameznika pomeni več svobode in več možnosti za samoizpolnitev, toda hkrati se pojavlja tudi tveganje socialne varnosti.

3.1.1 Dileme fleksibilizacije z vidika posameznikov

S stališča posameznikov lahko fleksibilizacija dela pomeni večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega itn.) in vrst dela (plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega, učenja). »V tem smislu so fleksibilnejše oblike zaposlovanja in dela osnova graditve multiaktivne družbe« (Beck 2000 v Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 231). Da bi jih posamezniki lahko uporabili v tem

pozitivnem smislu, morajo biti destandarizirane oblike dela in zaposlovanja »normalizirane« – pridobiti morajo enak status kot (še vedno prevladujoče in družbeno več vrednotene) standardne oblike zaposlovanja in dela (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

V današnjem času se odnos do dela spreminja. Zmanjšan je pomen plačane zaposlitve, spremembe pa nastajajo tudi pri virih motivacije za delo – od etike v estetiko dela ali od dolžnosti k smiselnosti delovnih nalog. Vendar pa, ker je delo za večino ljudi še vedno eksistenčnega pomena, velik del populacije fleksibilizacijo čuti kot pritisk in nezaželeno povečanje negotovosti.

Veliko kritikov trdi, da »je fleksibilizacija pogosteje odgovor na potrebe delodajalcev (globalizacija, 'konkurenčni imperativ') kot želja ali celo zahteva delavcev«⁴ (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

»Mnoge študije opozarjajo na negativne posledice intenzifikacije in povečanja negotovosti zaposlovanja za mentalno in fizično zdravje zaposlenih« (Wallace 2002, 30).

V tem smislu spremembe na trgih delovne sile in v organizacijah lahko opišemo kot **»brazilizacijo« zahodnih razvitih družb.**

To pomeni povečanje obsega negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja, ki so bile prej značilne za nerazvita gospodarstva tretjega sveta, danes pa povečujejo negotovost dela in življenja v razvitih (post)industrijskih družbah in jih tako spreminjajo v družbe negotovosti in tveganja (Beck 1992 in 2000 v Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 232).

⁴ Wallaceova opozarja na dvojnost odnosa delavcev do fleksibilnosti: »Obstaja prostovoljna fleksibilnost, ki ji nadzorujejo delavci in ki ustreza njihovim potrebam, ter prisilna fleksibilnost, ko so delavci prisiljeni delati takrat in tam, kjer je določeno, tudi če jim to ne ustreza.« (Wallace 2002, 3)

Fleksibilizacija je bila do nedavnega predmet analize predvsem na področju formalnega (plačanega) dela in je bilo zaradi tega spregledano področje neformalnega (neplačanega) dela, ki je področje visoke fleksibilnosti.

Novejše raziskave (Wallace 2002) opozarjajo na vlogo, ki jo ima neformalni sektor na fleksibilizacijo formalnega sektorja, ter na pomen, ki ga imajo za koncept fleksibilnosti razprave o usklajevanju družinskega in delovnega življenja⁵ (in kot del tega razprave o delitvi plačanega in neplačanega dela med spoloma) (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

Upravičeno lahko pričakujemo, da bodo akterji z različnih ravni trga dela številne spremembe, ki jih prinaša fleksibilizacija, pričakali z mešanimi občutki, tako pozitivnimi kot negativnimi.

Za delavce je pozitivna stran fleksibilizacije zlasti v večjih možnostih in priložnostih za zaslužek. Delavec lahko sam izbira posel in pogoje, po katerih bo sodeloval. Negativna plat fleksibilizacije je »izguba dolgoročnega občutka varnosti, ki izhaja le iz trajnejših delovnih razmerij, saj jih podpirajo družbene pogodbe o blaginjski socialni politiki« (Ignjatović in Kramberger 2000, 447).

Na splošno lahko rečemo, da velja, da se delavci kljub skušnjavam po večjem zaslužku raje odločajo za slabše, a bolj varne službe, če le obstaja takšna možnost.

3.1.2 Dileme fleksibilizacije z vidika delodajalcev

V tržnem gospodarstvu se morajo podjetja povpraševanju po blagu in storitvah prilagajati s spreminjanjem svojega povpraševanja po delu. Pomembnost posameznih kategorij fleksibilnosti podjetja zaznavajo različno od zaposlenih. Podjetja dajejo večji poudarek zaposlitvi za določen čas, lažjemu in bolj enostavnemu odpuščanju delavcev (krajši odpovedni roki), sprotnemu prilagajanju števila ur dnevno in podobno. Taki načini

⁵ Koncepta sta povezana, ponavadi pa donedavno ločeno obravnavana (Wallace 2002, 9).

oz. vrste zaposlovanja kadrov jim omogočajo več maneverskega prostora pri prilagajanju proizvodnega procesa trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja. Čim bolj so razmere zaposlovanja stabilne, tem trdneje ponavadi delodajalci nase vežejo delovno silo in obratno. Čim bolj so razmere nestabilne, raje posegajo po manj obvezujočih oblikah zaposlitve (Pajnikihar 2003, 6).

Tudi za delodajalce je fleksibilizacija dvorezen meč. Pozitiven vidik fleksibilnosti je v večji možnosti prilagajanja dejavnikov proizvodjanja, zlasti dela, profitnemu motivu. Negativna stran ob tem pa je nujnost, da pride do odpuščanja ljudi.

Čeprav so nekateri managerji na to precej neobčutljivi, pa prava cena dela pride po ovinkih nazaj. Izguba zaupanja med delavci namreč privede do zmanjšanja socialnega kapitala v kolektivu, posledično tudi v širšem okolju, kar vse lahko dviga transakcijske stroške podjetja oziroma organizacije (Ignjatović in Kramberger 2000, 453).

3.2 Fleksibilizacija na makro ravni (sistemska raven)

Podobno se dogaja z akterji na ravni sistema kot celote, le da gre tukaj za drugačne pomisleke. Akterji na makro-sistemski ravni so običajno kolektivni pogajalci; združenja delodajalcev, delavski sindikati, kot tretji partner pa na makro-sistemski ravni nastopa država.

3.2.1 Dileme fleksibilizacije z vidika sindikatov

Z vidika sindikatov je pozitivna stran fleksibilizacije trga dela komajda opazna, prevladujejo predvsem negativni učinki. Razlog je v tem, da se ob bolj odprtem trgu dela solidarnostne vezi med sorodnimi poklici trgajo. Večjo veljavo pridobivajo poklicne zbornice ter posamezni poklici, zato sindikalno članstvo upada. Slabšanje splošne socialne kohezivnosti seveda zmanjšuje tudi sindikalno pogajalsko moč.

3.2.2 Dileme fleksibilizacije z vidika delodajalcev

Za predstavnike delodajalcev je pozitivna stran fleksibilizacije verjetno v tem, da lahko v odprti diskusiji glede stroškov dela učinkoviteje rešujejo neizogibne lastne dileme o moderniziranju proizvodnje. Slaba stran pa je v tem, da se množi število pogajalcev, ki lahko vplivajo na podjetniške odločitve, tako na sindikalni strani kot na strani države.

3.2.3 Dileme fleksibilizacije z vidika države

Tudi predstavniki države imajo s fleksibilizacijo predvsem skrbi, saj gre pri njih za zapleteno in celo protislovno delo. Na eni strani z makroekonomsko politiko država ustvarja pogoje za večjo fleksibilnost trga dela in s tem za večjo ekonomsko uspešnost podjetij, na drugi strani pa ravno s tem početjem sistemsko povzroča nova socialna tveganja (npr. brezposelnost), povečuje splošne socialne stroške, kar posledično terja od nje večje socialne transferje, potrebne za ohranitev splošne socialne varnosti gospodarstva (Ignjatović in Kramberger 2000, 452).

Poraja se vprašanje, ali fleksibilizacija trga dela ne vpliva negativno na ekonomsko učinkovitost in socialno varnost. Toda ob visoki stopnji brezposelnosti so ravno te oblike dela pri delodajalcih najbolj zaželeni. »Manj zaželene so s strani sindikatov in delavcev, ki se pogosto srečujejo s precej rigidnim in nefleksibilnim zakonodajnim sistemom, saj ta ne servisira ustrezno povečanih tveganj v razmerah povečane socialne negotovosti« (Adecco.si 2006).

3.3 Dileme fleksibilizacije z vidika trajnosti zaposlitve

Pomembna prvina varnosti na trgu dela, ki je bila v socializmu tudi sistemsko zaščitena, vendar na račun podjetniške učinkovitosti in tehnološkega zaostajanja, je trajnost zaposlitvenega aranžmaja ljudi (pogodbe o zaposlitvi).

Tudi danes lahko rečemo, da je v posameznikovem življenju trajnost zaposlitve zelo pomembna. Posebej za bolj ogrožene skupine (mlade in stare) je izrednega pomena, da imajo zaposlitev za nedoločen čas. Če mladi nismo zaposleni za določen čas, to pomeni veliko stresa in skrbi v vsakdanjem življenju. Mladi brez zaposlitve npr. ne moremo dobiti stanovanjskih kreditov, kar nadalje pomeni, da si večina mladih, ki nima zaposlitve za nedoločen čas, ne upa ustvariti družine.

Poleg tega je velik delež zaposlitev za določen čas, kombiniran z neprožnim trgom delovne sile problematičen predvsem zato, ker slabi konkurenčnost podjetij. Ko se v krizi podjetja odpovedujejo zaposlenim za določen čas, se povsem neselektivno odpovedujejo mlajšemu, bolj dinamičnemu delu delovne populacije in hkrati utrjujejo staro, pogosto neustrezno sestavo zaposlenih. Za usposabljanje zaposlenih za določen čas podjetja nimajo motiva in če so ti edini vir novih zaposlenih, se postopno manjša vrednost človeškega kapitala v podjetju (Kovač 2009).

Ena mojih tez je, da imamo v Sloveniji bolj malo fleksibilnosti, ta ki pa jo imamo je predvsem negativna fleksibilnost, to je fleksibilno zaposlovanje za določen čas. Trdim, da to poteka predvsem na račun bolj ogroženih skupin, torej mladih in starih.

V četrtem poglavju bom na podlagi podatkov Eurostata analizirala in interpretirala podatke v zvezi s fleksibilizacijo z vidika trajnosti zaposlitve v slovenskem prostoru.

3.4 Dileme fleksibilizacije z vidika trajanja delovnega dne

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom je značilna predvsem za razvite države. »Skrajšan delovni čas, ki kljub temu, da ga štejemo za nestandardno obliko zaposlovanja, omogoča dokaj redno zaposlitev, vendar s skrajšanim delovnim časom« (Ignjatović 2002, 89).

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (part-time) je v zadnjih tridesetih letih prejšnjega stoletja postala ena od najbolj razširjenih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah, in sicer kot odziv delodajalcev in institucij držav blaginje na spremenjene (zaostrene) razmere na trgu delovne sile. Številne v praksi – s pogodbami delodajalci in delojemalci – realizirane oblike zaposlovanja⁶ s skrajšanim delovnim časom otežujejo natančnejše definiranje pojma, kar po svoje prispeva k težji primerjavi deležev med državami. ILO je tako predlagal zelo ohlapno definicijo, ki pravi, da je »zaposlitev s skrajšanim delovnim časom tista, ki je redna po svojem trajanju, vendar z bistveno krajšim delovnim časom od normalnega« (Van Bastelaer, Lamaitre in Marianna 1997, 5). »Gre za dokaj arbitrarno odločitev, saj se prag za določanje zgornje meje skrajšanega delovnega časa v večini držav giblje med štirimi petinami in dvema tretjinama normalnega delovnega časa (med 35 in 30 urami na teden)« (Ignjatović 2002, 90).

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, tako kot druge oblike fleksibilnega zaposlovanja, omogoča delodajalcem večjo fleksibilnost pri uravnavanju kakovosti in količine delovne sile. Hkrati pa nekaterim ogroženim skupinam na trgu delovne sile (ženske, prvi iskalci zaposlitve, starejši delavci, invalidi) omogoča ohranitev bolj neposrednih stikov s trgom delovne sile ter nekaj ugodnosti, ki so vezane na rednost in trajanje zaposlitve.

Uvajanje in spodbujanje zaposlitev s skrajšanim delovnim časom omogoča državam zagotavljanje določene stopnje socialne varnosti večjemu delu delovne sile ob hkratnem zmanjšanju njene dekodifikacije oziroma ob povečanju njene odvisnosti od delovanja trga delovne sile (Ignjatović 2002, 91).

⁶ Vzroke za razvoj zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ne gre iskati samo v želji ustvariti delovno silo, ki dela v različnih časovnih obdobjih (ki ima torej fleksibilno časovno komponento), temveč hkrati ustvariti delovno silo, ki dela v drugačnih zaposlitvenih in delovnih razmerah oziroma po drugačnih zaposlitvenih pogodbah (pogojih), kot je to primer z jedrom delavcev v določenem podjetju.

Delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji ni posebej razvito. V letu 2001 je med delovno aktivnimi le 6,6 % ljudi delalo s skrajšanim delovnim časom⁷ (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

3.5 Flexicurity

Evropska unija mora narediti še veliko, da bo dosegla polno zaposlenost, izboljšala kakovost in produktivnost dela ter okrepila socialno kohezijo. Namen lizbonske strategije je bil krepitev dinamiko delovanja na nacionalni ravni in na ravni EU z osredotočenjem na rast in delovna mesta ter z določitvijo treh prednostnih ukrepov politike zaposlovanja:

- pritegniti in ohraniti več zaposlenih na trgu dela,
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter
- povečati naložbe v človeški kapital.

Voditelji držav EU so se na Lizbonskem vrhu marca 2000 strinjali, da je stopnja brezposelnosti na ravni Unije še vedno previsoka. Predvsem nezadostna je bila na trgu dela udeležba žensk in starejših, pa tudi dolgotrajna brezposelnost ter očitno neskladje v stopnjah brezposelnosti med regijami. Čedalje večja je bila vrzel med ponudbo in povpraševanjem po ljudeh s specifičnimi znanji, kar se je najbolj kazalo na področju informacijske tehnologije. Lizbonski vrh je takrat sprejel nov strateški cilj. Evropska unija naj bi postala najbolj dinamično in konkurenčno, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bo omogočalo odpiranje novih in bolj kakovostnih delovnih mest ter povečevalo socialno kohezijo (Evropska komisija 2003).

Z namenom pospešitve nacionalnih razprav o skupnih ciljih strategije za rast in delovna mesta je bilo na ravni EU smiselno doseči soglasje o skupnih načelih

⁷ Definicija (delovno aktivni, ki običajno delajo manj kot 36 ur na teden), ki jo uporablja SURS in ki je uporabljena v Anketi o delovni sili, skriva dejstvo, da je delovno aktivnih z eksplicitno pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom občutno manj. Opazen delež (27,9 %) med delovno aktivnimi s skrajšanim delovnim časom imajo pomagajoči družinski člani in delovno aktivni v kmetijstvu (33,2 %).

varne prožnosti. Evropska komisija je 27. junija 2007 pripravila osnovo za Skupna načela⁸ kot pomoč državam članicam EU pri implementaciji »flexicurity« (Zakon o delovnih razmerjih 2007). Fleksibilizacija dela in zaposlovanja je pripeljala do potrebe po varni fleksibilnosti. Z drugo besedo varni fleksibilnosti pravimo »flexicurity«.

Fleksibilizacija naj bo taka, da omogoča ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev, pa tudi visoko kakovost življenja in dela posameznikov in posameznic. V tem smislu so vse pogostejše zahteve po operacionalizaciji koncepta varne fleksibilnosti – 'flexicurity' (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 238).

S konceptom flexicurity imajo v večini evropskih držav že vrsto pozitivnih izkušenj.

Koncept varne fleksibilnosti išče alternativo varnosti, ki jo je ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost in na njej utemeljena socialna varnost) in bi ustrezala potrebam in zahtevam današnjega časa (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

Fleksibilnost zaposlovanja in njena uravnoteženost s socialno varnostjo zaposlenih sta vključeni tudi v skupno evropsko strategijo zaposlovanja (»luksemburški proces« od leta 1997 dalje). Dokumenti EU, v katerih so zapisane usmeritve evropske politike zaposlovanja, vsebujejo načelne opredelitve in ukrepe, ki naj bi prispevali k večji delovni aktivnosti, zaposljivosti in socialni varnosti/vključenosti čim širše populacije v EU (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004).

⁸ Skupna načela po mnenju Komisije (Združenje delodajalcev Slovenije 2008, 3):

- bolje opredeliti implementacijo strategije za rast in delovna mesta ter spodbujati »Evropski socialni model« z novimi oblikami prožnosti in varnosti,
- vzpostaviti ravnovesje med pravicami in obveznostmi delodajalcev, delavcev, iskalcev zaposlitve in javnimi oblastmi,
- prilagoditi strategijo prožne varnosti specifičnim izzivom v posamezni državi članici,
- manjšati razlike med delavci s pogodbami za določen čas in delavci z manj varnimi oblikami pogodb o zaposlitvi ter brezposelnimi delavci,
- razvijati notranje in zunanje oblike prožnosti, torej v okviru organizacije in na trgu dela,
- zavzemati se za enakost med spoloma in enake možnosti delavcev migrantov, invalidov in starejših delavcev,
- oblikovanje zaupanja med socialnimi partnerji, javnimi oblastmi in ostalimi.

4 FLEKSIBILIZACIJA V SLOVENIJI

4.1 Zametki fleksibilizacije TDS v Sloveniji

S spremembami v političnem in gospodarskem sistemu po letu 1990 je v Sloveniji meja med tipičnimi in atipičnimi oblikami dela in proizvodnje postajala vse manj ostra.

Država je institucionalno dopuščala čedalje več različnih oblik zaposlitve, čeprav so bile te večinoma manj ugodne za delavce. »Bremena krize je tako prelagala iz ramen delodajalcev na delavce, da bi tako izboljšala gospodarske razmere in povečala možnosti zaposlovanja. Fleksibilne oblike zaposlitve so se na konceptualni ravni kazale kot nasprotje togim oblikam, značilnim za prejšnji sistem« (Svetlik 1994, 95).

Po drugi stani so nove oblike zaposlitve ustrezale obojim: delodajalcem in delavcem. Prvim zato, da bi se z ekonomiziranjem z delovno silo lažje prilagajali trgu, ki je bil med krizo še posebej nestabilen; delavcem pa zato, ker so na ta način imeli več možnosti, da so prišli do dela.

Razlogi za večjo fleksibilizacijo zaposlovanja v Sloveniji po letu 1990 (po Svetliku 1994) so:

- gospodarska kriza,
- vse večja selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor, kjer je sprotno prilagajanje zahtevam strank še nujnejše in tudi lažje kot v industriji,
- velika podjetja selijo najnestabilnejše dele proizvodnje v manjša podjetja, tako eksternalizirajo tveganje, ki so ga poprej nosila sama, majhna podjetja pa to tveganje prevalijo na zaposlene,
- poudarjen razvoj samozaposlovanja.

Fleksibilno delo pa je do še pred nekaj let nazaj tudi slovensko državo postavljalo pred enako dilemo, ki se je pojavljala v drugih razvitih državah. Slovenija se je soočala z vprašanjem, ali fleksibilno delo omejiti in tako tvegati, da bodo naši proizvajalci manj konkurenčni od tistih iz drugih držav in bo posledično manj možnosti za delo, ali pa fleksibilno delo dopuščati oziroma ga celo spodbujati in tako tvegati pojavljanje drugorazrednih del, ki pogosto ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti.

Problem fleksibilnosti in hkratne varnosti fleksibilnejših oblik zaposlitev se je v Sloveniji začel razreševati z vstopom Slovenije v Evropsko unijo. V Sloveniji do večjih sprememb na tem področju prihaja prav v današnjem času.

4.2 Fleksibilizacija v Sloveniji po vstopu Slovenije v EU

Po vstopu v EU je Slovenija morala sprejeti drugačen institucionalni in razvojni okvir. Institucionalni okvir EU usmerja načine uresničevanja nacionalnega razvoja posameznih evropskih držav.

Z vstopom v EU je Slovenija morala poiskati nove načine, na podlagi katerih bodo nacionalni cilji doseženi trajnostno in v okviru skupnih ekonomskih pravil, politik in strategij, zlasti prenovljene Lizbonske strategije.

Strategija razvoja Slovenije opredeljuje vizijo in cilje razvoja Slovenije ter pet razvojnih prednostnih nalog z akcijskimi načrti. Prednostne naloge so (UMAR 2005):

- konkurenčno gospodarstvo in hitrejša gospodarska rast,
- učinkovito ustvarjanje,
- dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta,
- učinkovita in cenejša država,

- moderna socialna država in večja zaposlenost ter povezovanje ukrepov za doseganje trajnostnega razvoja.

V okviru razvojne strategije Slovenije moramo razumeti tudi fleksibilizacijo slovenskega trga delovne sile. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, ki je bil sprejet leta 2005, pravi:

Za povečanje zaposlenosti ključno povečevati prožnost trga delovne sile, in sicer zaradi tekočega razreševanja strukturnih neskladij, vendar s hkratnim zagotavljanjem primerne socialne varnosti. Obstoj socialne države je namreč pomemben za socialno stabilnost in kot tak tudi za gospodarsko rast, zato je pomembno soglasje s socialnimi partnerji v smeri večje prilagodljivosti trga dela, povečane vloge podjetništva in bolj dinamičnih oblik zaposlovanja (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2005).

Med najpomembnejše cilje na trgu dela Slovenija uvršča večjo fleksibilnost na trgu dela in pri zaposlovanju, pogostejše delne in začasne zaposlitve ter lažji pretok in mobilnost delovne sile.

Ukrepi za večjo prilagodljivost in mobilnost trga dela imajo podlago v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR 2002), ki omogoča fleksibilnejši trg dela in fleksibilnejše zaposlovanje. Zakon zagotavlja zakonske podlage za delovna razmerja s krajšim delovnim časom ter preglednejši sistem zaposlovanja za določen čas.

Strateški ukrepi za povečanje prožnosti in prilagodljivost trga dela so (Slovenija 2005):

- prehod pasivnih ukrepov na trgu dela v aktivne ukrepe, ki bodo zagotovili aktiviranje, zaposlovanje in socialno vključevanje;
- nižji prispevki delodajalcev za socialno varnost pri teže zaposljivih;
- povečevanje mobilnosti z vlaganjem v najemna stanovanja v regijah, v katerih primanjkuje delovne sile;
- odprava strukturnih neskladij na trgu dela;

- zmanjševanje ovir za zaposlovanje s krajšim delovnim časom in druge oblike fleksibilnega zaposlovanja.

4.3 Značilnosti TDS v Sloveniji

Ena izmed najmočnejših značilnosti trga delovne sile v Sloveniji v zadnjih letih je zagotovo izjemno povečanje števila t. i. začasnih zaposlitev. Po zadnjih podatkih Eurostata za četrto četrtletje 2008 se je Slovenija s 16,9 % deležem začasnih zaposlitev uvrstila na peto mesto v območju EU27, takoj za Španijo (27,9 %), Poljsko (26,9 %), Portugalsko (22,3 %) ter Nizozemsko z 18,1-odstotnim deležem. Še posebej velik je delež začasnih zaposlitev med mladimi (15–24 let), saj se je v istem obdobju Slovenija po tem indikatorju uvrstila celo na prvo mesto z deležem začasnih zaposlitev v višini 68,9 % (povprečje EU27 je 39,6 %) (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2009).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je junija 2009 podala naslednji predlog sprememb na področju urejanja tako imenovanih atipičnih oblik dela:

- spremembo ciljne skupine v programih zaposlovanja, namenjenih mladim, in da se ti programi prilagodijo realni situaciji na trgu dela; predlagajo premik statistične meje mladosti, ki jo bodo upoštevali programi APZ, na starost 30 let;
- ukrep subvencioniranja prehoda iz zaposlitve za določen čas v zaposlitev za nedoločen čas;
- davčna obremenitev zaposlitve za nedoločen čas naj se zniža ob hkratnem povečanju socialnih prispevkov za zaposlitev za določen čas;
- spodbujanje in promoviranje t. i. »prijazne oblike fleksibilnosti delovnih razmerij«, ki v večji meri omogočajo usklajevanje dela in zasebnosti oziroma družine ter učinkovitejši pretok znanja znotraj organizacije;
- vzpostavitev sistema »job rotation« sheme, ki bi po eni strani zaposlenim omogočal izobraževanje in usposabljanje, po drugi strani pa povečal

- zaposlitvene možnosti za brezposelne, ki bodo nadomeščali zaposleno osebo v času izobraževanja in usposabljanja;
- sprememba ciljnih skupin v uporabi programa javnih del z namenom učinkovitejše uporabe programa;
 - sprememba ukrepov in spodbud, ki bodo zmanjšale pojav atipičnih oblik dela in ki bodo delavce, ki opravljajo delo v atipičnih oblikah, izenačile v socialnih pravicah z delavci, ki opravljajo delo v tipičnih oblikah dela;
 - da bi okrepili inšpekcijski nadzor nad zakonitostjo začasnih oblik zaposlovanja, povečali pravno varnost in izboljšali pogoje negotovih in fleksibilnih oblik zaposlovanja predlagajo odprtje razprave o spremembah zakonodaje;
 - sprememba Zakona o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB 2006), in to tako, da bi pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti imela oseba, ki bi bila zaposlena 12 mesecev v zadnjih 30 mesecih oziroma v primeru opravljanja sezonskega dela, če ima po preračunu ur v delovne dni s polnim delovnim časom najmanj 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 30 mesecih pred nastankom brezposelnosti;
 - predlog priprave celovite strategije za zmanjšanje atipičnih oblik dela tako v javnem kot v zasebnem sektorju na nacionalni ravni.

Pol leta kasneje se je med vlado in sindikati bila bitka za povečanje minimalne plače na 600 evrov neto.

Delodajalci in sindikati so dosegli dogovor, da se bo minimalna plača takoj zvišala na raven minimalnih življenjskih stroškov. Pogoj naj bi bila sprememba delovne zakonodaje. Sindikati so podpirali temeljne usmeritve tega zakona, ki zagotavlja nemudoma dvig minimalne plače za 102 evrov neto, vendar so zahtevali, da se zakon takoj pošlje v parlamentarni postopek, ne pa da ga sprejemajo skupaj s svežnjem zakonodaje. Vlada in delodajalci so kot pogoj za uresničevanje dogovora postavljali prav hkratno spremembo delovne zakonodaje (A. S. 2010).

S 1. marcem 2010 nova minimalna plača znaša 562 evrov neto, razen v podjetjih, ki bi jim takšen dvig povzročil težave. V tem primeru se mora vodstvo dogovoriti z zaposlenimi, ali se lahko minimalna plača dviguje postopno, vendar se mora na 562 evrov neto dvigniti najkasneje do 1. januarja 2012.

V začetku leta 2010 je slovenska vlada začela pripravljati izhodno strategijo za rešitev gospodarske krize. Med drugim je ena izmed bistvenih zadev izhodne strategije povečati fleksibilizacijo trga delovne sile in tako podjetjem omogočiti večjo učinkovitost. Zaradi nefleksibilnega trga delovne sile podjetja naj ne bi rada zaposlovala za nedoločen čas, saj v primeru presežne delavne sile delavce težko odpustijo, postopki za odpuščanje pa so poleg vsega še zelo dolgotrajni.

Slovenski premier Borut Pahor je v začetku januarja povedal: »Delodajalci zaradi težkega odpuščanja ne zaposlujejo, čeprav bi lahko, zato vlada ne gre v spremembe delovne zakonodaje zaradi lažjega odpuščanja, ampak zaradi lažjega zaposlovanja« (Pahor 2010).

Sindikati v to seveda ne verjamejo in napoved razumejo kot lažje odpuščanje in nižje odpravnine.

4.3.1 Fleksibilizacija v Sloveniji z vidika trajnosti zaposlitve

Podatki Eurostata (2010a) kažejo, da je bilo leta 2000 v Sloveniji približno 11 % vseh zaposlitev za določen čas, leta 2004 se je ta številka povečala na 15 %, v letu 2008 je bilo število vseh zaposlenih za določen čas še vedno okoli 15 %, v letu 2009 pa se je ta številka zmanjšala na 14 % (glej Tabelo 4.1). Nižji delež zaposlenih za določen čas v letu 2009 je posledica zmanjšanja števila vseh zaposlenih zaradi gospodarske krize. Normalno je, da delodajalci najprej odpustijo delavce, ki so zaposleni za določen čas. Pravzaprav niti ne smemo

reči, da delodajalci takšne delavce odpustijo; pravilno je reči, da jim ne podaljšajo pogodbe.

Tabela 4.1: Delež zaposlenih za določen čas (15–64 let)

	2000	2004	2008	2009
Slovenija – delež vseh zaposlenih za določen čas (v%)	10,80 %	15,20 %	15 %	14 %

Vir: Eurostat (2010a) in lastni izračuni.

Analizirala sem tudi, koliko od vseh teh zaposlenih za določen čas je bilo mladih od 19-24 let, zaposlenih za določen čas. Iz navedenih podatkov Eurostata (2010b) izhaja, da je bil delež mladih od 19–24 let, zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene za določen čas v 2. četrletju leta 2000 36 odstoten, v 2. četrletju leta 2004 38 odstoten, v 2. četrletju leta 2008 39 odstoten in v 2. četrletju leta 2009 37 odstoten (glej Tabelo 4.2).

Tabela 4.2.: Delež mladih, zaposlenih za določen čas v 2. četrletju

	2000/Q2	2004/Q2	2008/Q2	2009/Q2
Slovenija	36 %	38 %	39 %	37 %

Vir: Eurostat (2010a), Eurostat (2010b) in lastni viri.

Še bolj zanimivi so podatki o tem, kolikšen je delež zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene mlade. Iz spodnje tabele (glej Tabelo 4.3) je razvidno, da trend zaposlovanja mladih od 19–24 let za določen čas narašča. Delež mladih, zaposlenih za določen čas, izmed vseh zaposlenih mladih se je v letu 2009 povzpел skoraj do 60 %, kar jasno kaže nadpovprečno zaposlenost mladih v tej obliki zaposlovanja.

Delež mladih, zaposlenih za določen čas, je sicer nekoliko nižji v 2. četrletju leta 2009 kot v 2. četrletju leta 2008, vendar to le zato, ker se je v letu 2009 zaradi gospodarske krize drastično zmanjšalo število vseh zaposlenih.

Tabela 4.3: Delež mladih (15–24 let), zaposlenih za določen čas, glede na vse zaposlene mlade (15–24 let)

	2000/Q2	2004/Q2	2008/Q2	2009/Q2
Slovenija	38 %	55 %	59 %	57 %

Vir: Eurostat (2010b) in lastni viri.

Na podlagi analiziranih podatkov lahko ugotovimo, da fleksibilizacija slovenskega trga delovne sile poteka predvsem na račun mladih, torej mladih, ki so zaposleni za določen delovni čas. V Sloveniji torej narašča fleksibilno zaposlovanje, vendar na račun negativnih oblik fleksibilizacije, ki bremenijo v glavnem mlade.

4.3.2 Fleksibilizacija v Sloveniji z vidika trajanja delovnega dne

Po raziskavi na podlagi podatkov Eurostata (2010c) lahko tudi trdim, da število zaposlitev za skrajšan delovni čas narašča. Leta 2000 je bilo na tak način v Sloveniji zaposlenih le pet odstotkov ljudi, leta 2004 in leta 2008 osem odstotkov ljudi, leta 2009 pa 9,5 odstotkov ljudi (glej Tabelo 4.4).

Tabela 4.4: Delež vseh zaposlenih za skrajšani delovni čas

	2000	2004	2008	2009
Slovenija	5 %	8 %	8 %	9,5 %

Vir: Eurostat (2010c).

Med iskalci zaposlitve delo s skrajšanim delovnim časom tudi ni posebej zaželeno (izjema so velike družine, kjer bi se kar nekaj žensk odločilo za delo s skrajšanim delovnim časom, če ne bi to hkrati pomenilo tudi zmanjšanja dohodka). Po drugi strani predvidevam, da tudi slovenski delodajalci niso naklonjeni delu s krajšim delovnim časom. Na trgu lahko zasledimo le malo oglasov, kjer delodajalci iščejo nekoga, ki bi ga zaposlili za skrajšani delovni čas.

Obdobje, v katerem je bilo delo s skrajšanim delovnim časom bolj zanimivo tako za delodajalce kot za delojemalce je bilo obdobje tranzicije.

V Sloveniji se je delo s skrajšanim delovnim časom v obdobju tranzicije uporabljalo kot prehod v upokožitev za starejše delavce⁹ ter kot oblika zaposlovanja invalidov. Leta 2001 je bilo med zaposlenimi v tej obliki zaposlitve 44,4 % moških in 55,6 % žensk (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 244).

Po raziskavi, ki sta jo delala Kanjuo - Mrčela in Ignjatović (2004), je v letu 2001 med državami EU le Grčija imela manjši delež delovno aktivnih s skrajšanim delovnim časom (4,0 %), vse ostale države so imele več delovno aktivnih v tej obliki (npr. Nizozemska 42,2 %, Velika Britanija 24,9 %, Švedska 24,1 %, Danska 20,2 %, Nemčija 20,3 %, Portugalska 10,8 %). Povprečje EU je bilo 17,9 %.

V Sloveniji po začetnem šoku, ko se je drastično zmanjšalo razpoložljivo število »dobro plačanih« in sistemsko »dobro zavarovanih« delovnih mest, očitno ne gre več za proaktivno¹⁰ strategijo fleksibilizacije trga delovne sile, ampak bolj za defenzivno strategijo sprotnega prilagajanja trga delovne sile na izzive okolja (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004, 245).

Slovenija sodi med države s tradicionalno strukturo delovne sile, ki je ni mogoče hitro spremeniti. Tudi spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti

⁹ Med vsemi zaposlenimi s skrajšanim delovnim časom je 36,6 % starejših od 50 let. Po drugi strani je delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med mladimi (med 15 in 24 let) večji (15,8 %) kot delež tako zaposlenih med starejšimi od 25 let (5,1 %).

¹⁰ Wallaceova (2002) v primerjalni analizi procesov fleksibilizacije v evropskih državah glede na ekonomsko razvitost in ureditev industrijskih odnosov loči tri pristope, ki jih imajo države/gospodarstva do fleksibilizacije: aktivni (proactive), deregulativni (deactivating) in odsotni (default). Za nekatera uspešna gospodarstva, ki regulirajo trge delovne sile (npr. Švedska, Nizozemska), je značilen aktivni pristop; država in socialni partnerji spodbujajo fleksibilizacijo kot način povečanja zaposljivosti. Velika Britanija je primer gospodarstva, kjer je fleksibilizacija prepuščena trgu in se povečuje z umikanjem državne (pravne) ureditve. Tretji pristop je značilen za gospodarstva, ki nimajo izoblikovane politike fleksibilizacije, ta pa se razširja zaradi nezmožnosti gospodarstva, da jo prepreči. V teh primerih gre za fleksibilizacijo, ki nastaja na osnovi marginalizacije delovne zaposlene populacije. Tovrstna fleksibilizacija je značilna za nekatere vzhodnoevropske države, posebej tiste, ki so manj uspešne v procesu ekonomske tranzicije (npr. Bolgarija in Romunija) in se bojujejo z visokimi stopnjami brezposelnosti, informatizacijo velikih delov gospodarstva (»naturalizacijo ekonomije«). Wallaceova opozarja na paradoks, da za razliko od zahodnoevropskih držav, kjer se razvoj povezuje s fleksibilizacijo, v vzhodni in srednji Evropi velja, da so se uspele najrazvitejše države (npr. Slovenija in Češka) najbolj upreti fleksibilizaciji, medtem ko je visoka fleksibilnost značilna za manj razvite in manj uspešne države/gospodarstva.

ne moreta naenkrat spremeniti miselnosti delodajalcev in delojemalcev. Pri obojih (predvsem pa pri delojemalcih) prevladujejo namreč kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je prevladovala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Toda, vseeno se mi zdi, da se miselnost v zadnjem času spreminja. Sama poznam kar nekaj žensk, ki bi se takoj zaposlile s skrajšanim delovnim časom, če bi njihovi delodajalci na to pristali.

4.4 Spremembe TDS po sprejetju izhodne strategije februarja 2010

Slovenska izhodna strategija 2010–2013 vključuje vrsto kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov za izhod države iz krize (STA 2010). Povzamemo jih lahko v treh osnovnih sklopih, ki predstavljajo njene prednosti:

1. podjetništvo in znanje za razvoj,
2. varna prožnost in socialna kohezivnost ter
3. razvojna prometna in energetska infrastruktura in stabilno okoljsko ravnotežje.

V nadaljevanju se bomo osredotočili zgolj na element varne prožnosti in socialne kohezivnosti.

Da bi dosegli koncept varne prožnosti, so pripravljene spremembe v ureditvi t. i. malega dela in delovnih razmerij. Zakonodaja naj bi po novem ščitila predvsem pravico do dela, ne pa tudi pravice do delovnega mesta.

Predlagano je skrajšanje minimalnih zakonsko določenih odpovednih rokov v primerih dolgotrajnejših zaposlitev ter znižanje višine odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov za približno 20 odstotkov. Predviden je tudi nov zakon o štipendiranju, ki naj bi uveljavil bolj spodbudno štipendijsko politiko, in nov zakon o malem delu, s katerim želi država urediti področje priložnostnega in občasnega dela.

Minister za delo, družino in socialne zadeve, Ivan Svetlik, pravi:

V zadnjih letih trg delovne sile razpadel na zaposlene za nedoločen čas in na zaposlene v prožnih oblikah zaposlitev. S spremembami, ki jih bomo uvedli na trgu delovne sile, prožnosti na trgu dela ne bomo zmanjševali, pač pa bomo na različne načine, tudi z višjimi nadomestili za čas brezposelnosti, povečali njeno varnost (Svetlik 2010, 132).

Tudi sama se strinjam, da se v Sloveniji povečuje fleksibilnost trga delovne sile. Predlagane spremembe (MDDSZ 2010), ki naj bi jih prinesel novi Zakon o delovnih razmerjih, to potrjujejo. Pomembno se mi zdi predvsem to, da smo se tudi Slovenci začeli zavedati, da se sodobni trgi delovne sile spreminjajo v smeri fleksibilizacije. Kar se tiče varne fleksibilizacije (flexicurity), verjetno še nekaj časa ne bomo dosegli skandinavskih držav. Če pa bodo zaradi novega zakona delodajalci tudi zaposlovali in ne samo odpuščali več, pa bo lahko pokazal le čas.

5 FLEKSIBILIZACIJA NA NORVEŠKEM

5.1 O Norveški

Norveška je le ena izmed skandinavskih držav. Za vse skandinavske države je značilno, da njihova država blaginje dobro deluje in da imajo dobro razvit sistem socialnega varstva svojih državljanov. To je tudi razlog, da sem si za primerjavo s Slovenijo izbrala Norveško kot predstavnico skandinavskih držav.

Po drugi svetovni vojni se je Norveška gospodarsko hitro razvijala. Danes je med najbogatejšimi državami sveta. »Njen gospodarski napredek v glavnem temelji na izkoriščanju priobalnih zalog nafte in plina. Po človekovem razvoju je bila Norveška od leta 2001 do 2006 prva med državami« (Norway.si 2007).

Rast prebivalstva je 0,46 % letno. Če jo primerjamo s Slovenijo, lahko ugotovimo, da ima Norveška že več let pozitiven naravni prirastek.

Sicer je Norveška je ustavna monarhija s parlamentarnim sistemom vladanja. Vendar kraljeva hiša danes opravlja pretežno ceremonialne funkcije, vseeno pa ima še vedno velik vpliv na svoje državljane, in sicer kot simbol narodne enotnosti.

»V zunanji politiki si Norveška prizadeva za dobre odnose s sosednjo Evropsko unijo, a po dveh neuspešnih referendumih o vstopu (1972 in 1994) ostaja vključena le v EFTO. Kljub temu je vključena v Schengenski sporazum« (Norway.si 2007).

Država je ustanovna članica zveze NATO, članica OECD, OVSE in OZN. Danes je Norveška brez dvoma ena od ekonomsko najrazvitejših držav v svetu (in druga v Evropi), še bolj pa slovi po svojem visoko razvitem socialnem sistemu in delavski participaciji pri upravljanju.

5.2 Norveški čudež

Norveška je čudež evropske ali celo svetovne ekonomije in industrijske demokracije, ki temelji na tripartitnem sistemu sodelovanja socialnih partnerjev. Norveška je ena najuspešnejših držav na svetu tako po ekonomski kot po socialni plati. Uspeh norveške ekonomije je mogoče razložiti tudi kot rezultat visoko razvitega sodelovanja med socialnimi partnerji, ki s svojo dinamiko pospešuje gospodarski razvoj.

Norveška je država z najvišjo življenjsko ravno na svetu; to že nekaj let potrjujejo tudi redna Poročila o človekovem razvoju Organizacije združenih narodov. BDP na prebivalca znaša 29.620 ameriških dolarjev. Za primerjavo – slovenski BDP znaša 17.130 dolarjev na prebivalca. Dolgoročna brezposelnost na Norveškem je skoraj nična, pod pragom revščine pa živi 'samo' 4,3 odstotka prebivalca. Država se upravičeno ponaša tudi z izjemno socialno blaginjo. Javni zdravstveni dodatek znaša zavidanja vrednih 2769 dolarjev na osebo (v Sloveniji le 1463 dolarjev), za izobraževanje in šolstvo pa država nameni skoraj štirikrat več denarja kot za vojsko (Valenčič 2003).

Toda v 80-ih in 90-ih letih preteklega stoletja je imel norveški (tripartitni) model kar precej kritikov. Očitali so mu predimenzioniranost socialnega sistema, preveliko javno porabo in s tem nestimulativnost plačnega sistema zaradi premajhnih razlik. Deset let kasneje lahko ugotovimo, da norveški ekonomiji še nikoli ni šlo tako dobro kot zdaj, čeprav seveda tudi ta ni imuna za širša dogajanja v svetu (Ropret 2008, 3).

5.3 Zgodovina razvoja modernega delavskega gibanja na Norveškem

Za lažje razumevanje norveškega tripartitnega sistema bom v nadaljevanju na kratko razložila zgodovino delavskega gibanja na Norveškem.

Vsako dolgoročno učinkovito sodelovanje ima za seboj pomembno zgodovinsko dogajanje. Pri tem tudi Norveški tripartitni sistem ni izjema. Norveška je v

industrijsko dobo stopila skupaj z ostalimi evropskimi državami v 18. stoletju v času industrijske revolucije. Pred tem pa so se prebivalci v večini ukvarjali z ribištvom, premogovništvom in agrikulturnimi dejavnostmi. »V letih med 1884 in 1913 je potekala obsežna reorganizacija političnega in gospodarskega sistema (začetki sindikalnega organiziranja delavcev v letu 1889 in delodajalcev v letu 1890)« (Nationmaster.com 2010). Od leta 1814 je bila Norveška v personalni uniji s Švedsko. V 2. polovici 19. stoletja je vse bolj naraščal odpor proti švedski oblasti, dokler norveški parlament 1905 ni razdril personalne unije. Ob tem dogodku je Norveška postala samostojna država in sprejela parlamentarno politično demokracijo. V tem obdobju so bili postavljeni tudi temelji kasnejšega tripartitnega sistema. Leta 1960 so na Norveškem odkrili velike zaloge zemeljskega plina in nafte in od takrat naprej se njihovo gospodarstvo strmo vzpenja. Dobra gospodarska situacija pozitivno vpliva na odnose med norveškimi delavci in delodajalci. Za Norveško je na splošno značilno zelo malo sporov med delavci in delodajalci, kadar pa do slednjih le pride je v njih vključenih veliko število delavcev. Delavci običajno zahtevajo ponovna pogajanja v zvezi z nacionalnimi kolektivnimi pogodbami. Kljub temu je število delovnih dni izgubljenih zaradi stavk na Norveškem izredno majhno.

»Proces inustrializacije in z njo povezanih odnosov med delavci in delodajalci se je tudi na Norveškem začel v 19. stoletju, spodbudila pa so ga nesoglasja med delavci in delodajalci« (Ministrstvo za delo 2010). Različna delavska gibanja so se nato začela povezovati, medtem ko so delodajalci in država še nekaj časa držali skupaj.

Zaradi enakovrednejše polarizacije interesnih zastopništev je prihajalo do nenehnih sporov in velikega števila konfliktov, kar je kmalu začelo utrujati oboje.

V tistem času so po Evropi zmagovali laburistične stranke. Tudi na Norveškem so leta 1936 zmagali laburisti in to je bil tudi čas, ko so predstavniki delavcev in delodajalcev na Norveškem podpisali »temeljni sporazum«. Ta je predstavljal osnovo za izgradnjo uspešnega tripartitnega modela. To je bil tudi čas, ko se je na Norveškem država začela

umikati iz gospodarstva, kar je bilo še zadnje dejanje na poti do uspešnih odnosov med delavci in delodajalci« (Norway.si 2007).

5.4 Značilnosti norveškega tripartitnega sistema

Norveški tripartitni sistem uvrščamo v skupino držav zakatere je značilen liberalni korporativni politični sistem. Slednjega uporabljajo v nekaterih državah kontinentalne in severne Evrope (predvsem Švedska, Norveška in Nizozemska). Glavna značilnost norveškega liberalnega tripartitnega sistema industrijskih odnosov je, da se država skoraj ne vmešava v urejanje odnosov med delavci in delodajalci. Vse glavne odločitve so sprejete s sporazumi, ki se oblikujejo med pogajanja z vlado in najpomembnejšimi interesnimi skupinami. Te so sestavljene iz predstavnikov delavcev in predstavnikov delodajalcev. Osnova za sporazumevanje med partnerji je »temeljni sporazum«, na katerem temeljijo vsa nadaljnja dogovarjanja.

5.5 Zasnova tripartitnega modela

Norveški tripartitni sistem je sinonim za tesno in predvsem učinkovito sodelovanje med socialnimi partnerji, torej sodelovanje med državo, delodajalci in delavci. Učinkovito sodelovanje med navedenimi socialnimi partnerji pa v praksi pomeni boljšo zaščito delavcev in hkrati zadovoljne delodajalce. Delodajalci in delavci preko utečenega tripartitnega sistema razvijajo skupne interese v prid obeh. Kot primer lahko vzamemo dobro pravno zaščito delavcev.

Kot že navedeno je v tripartitni sistem poleg delavcev in delodajalce vključena tudi država. Njena prva in najpomembnejša naloga je spodbujanje dobrih odnosov med delavci in delodajalci. Je pa seveda tudi sama država aktivno vključena v pogajanja, kot npr. dogovori o plačah, delovnem času, delovnih pogojih ter drugih ekonomskih in socialnih elementih, ki so pomembni za vse tri stranke udeležene v tripartitnem sodelovanju. Država ni v vlogi razsojevalca,

temveč je v vlogi mediatorja med delodajalci in delavci, hkrati pa mora uveljaviti tudi svoje interese.

Model je zasnovan na treh glavnih stebrih, ki zagotavljajo spodbujanje iskanja skupnih interesov.

1. Pravna ureditev:
 - zakonodaja, ki ureja pogoje dela in zagotavlja ustrezno delavsko zaščito,
 - zakonodaja o delavskih predstavništvih v organih družb,
 - zakonodaja s področja splošne blaginje (izobraževanje, socialno varstvo, zdravje idr.).
2. Socialnopartnerski sporazumi:
 - sporazum v mehanski industriji,
 - temeljni sporazum,
 - dogovor za produktivnost,
 - sporazum o soupravljanju in participaciji.
3. Sistem sodelovanja:
 - na nacionalni ravni – tripartitno usklajevanje (država, delodajalci in delojemalci) na področju plačne politike in kolektivnih pogajanj ter socialne politike,
 - na ravni podjetij: korporacijska skupščina s tretjinsko udeležbo predstavnikov zaposlenih, skupni dvostransko in paritetno zastavljen posvetovalni odbor za varnost in zdravje pri delu ter skupni pogajalski odbor (Ropret 2008, 4–5).

»Za Norveško je izmed vseh držav s tripartitnim sistemom najbolj značilno, da njen sistem odlično deluje tudi na nižji ravni – ravni podjetij. Sestanki in dogovarjanja med predstavniki delavcev in delodajalcev so pogosta in potekajo večkrat mesečno, v nekaterih podjetjih celo večkrat na teden« (Seeurope-network.org 2010).

Probleme so delavci navajeni reševati znotraj podjetij, vendar pa so na Norveškem tudi lastniki kapitala v precejšnji meri pripravljeni ustreči delavcem, kadar je to le mogoče.

Zanimivo se mi zdi, da kljub temu, da se v večini držav Evrope lastništvo delavcev v podjetjih spodbuja, saj številne raziskave potrjujejo pozitivne vplive participacije delavcev, na Norveškem lastništvo delavcev ni pogost pojav, ker »sindikati to odsvetujejo, saj naj bi za delavce to predstavljajo dodatne skrbi in nepotrebna tveganja« (Seeurope-network.org 2010). Ob tem je seveda v zakup potrebno vzeti dejstvo, da Norveška ni članica EU.

5.6 Dosežki in vplivi tripartitnega modela

V nadaljevanju bom rezultate norveškega tripartitnega sistema opisala najprej na makro, nato pa še na mikro ravni.

Makro raven:

- plačni sistem je centraliziran na makro ravni (raven države), pri čemer je zanj značilno, da so razponi med plačami zelo majhni (približni 1,4, izjema je lahko le top management),
- možnost vseživljenjskega izobraževanja vseh,
- visoka blaginja oz. standard na področju socialne varnosti,
- možnosti gospodarskih družb z visoko izobraženimi zaposlenimi za optimalno rast.

Mikro raven:

- tradicija in uveljavljanje ustrezne oblike in načinov za skupno reševanje problemov,
- predstavniki delavcev so predhodno obveščeni in se z njimi posvetujejo o različnih spremembah znotraj podjetij,
- visoka fleksibilnost in hiter tempo potrebnih sprememb znotraj podjetij
(Ropret 2008, 5).

Kot že navedeno ima tripartitni sistem mnogo pozitivnih učinkov, po katerih se čedalje bolj zgledujejo tudi druge evropske države. Redko katera država v Evropi se lahko pohvali s tako razvitim izobraževalnim sistemom, sploh v primeru brezposlenih oseb. Prav tako je na Norveškem izredno dobro zastavljen plačilni sistem, ki ne omogoča velikih razlik in nagrad med plačami delavcev. To za podjetja pomeni precej predvidljive stroške dela po drugi strani

pa varnost delavcev. Tretja najpomembnejša lastnost pa je vsekakor visoka fleksibilnost norveških podjetij (Eurofond.europa.eu 2010).

Glede na omenjeno veliko fleksibilnost podjetij in prevladujočo filozofijo, da je bolj pomembno ustvarjati nova delovna mesta kot pa ščititi stara, so delovna mesta slabo zaščitena, kar je ena od (navideznih) slabosti obravnavanega modela. Vendar pa to po drugi strani nikakor ne pomeni, da so slabo zaščiteni tudi delavci. V primeru odpuščanja je namreč za delavce dobro poskrbljeno in niso socialno ogroženi, saj od podjetja dobijo visoke odpravnine podjetja, nekaj pa primakne tudi država. Pri odpravninah delavcem v primeru zmanjšane števila zaposlenih ali zapiranja tovarn so Norvežani zelo »radodarni«, tako da so te odpravnine včasih enake znesku nekajletnih plač. Zato je seveda dokaj razumljivo, da se delavci sprememb v podjetjih ne bojijo (Ropret 2008, 6).

Zaradi zgoraj omenjenih pogojev so se podjetja zmožna hitro prilagajati razmeram trgov tako doma kot v tujini. Ugotavljam, da sta ravno ta fleksibilnost norveških podjetij in pa dejstvo, da je dobro poskrbljeno tudi za norveške delavce, glavna razloga za uspešen razvoj Norveške.

6 PRIMERJAVA: SLOVENIJA – NORVEŠKA

Slovenski trg delovne sile je v primerjavi z drugimi državami EU še vedno relativno tog in nefleksibilen (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović 2004). Takšna je bila tudi moja predpostavka, ko sem pred tremi leti začela pisati diplomsko nalogo. Vendar je očitno, da zadnja dogajanja na slovenskem trgu delovne sile vodijo k fleksibilizaciji trga delovne sile. V izhodni strategiji je predvideno, da se bodo zmanjševali zakonsko določeni odpovedni roki v primeru dolgotrajnejših zaposlitev ter nižale višine odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Predviden je tudi nov zakon o štipendiranju, ki naj bi uveljavil bolj spodbudno štipendijsko politiko, in nov zakon o malem delu, s katerim želi država urediti področje priložnostnega in občasnega dela. Politiki in stroka poudarjajo, da bo zakonodaja po novem ščitila predvsem pravico do dela in ne tudi pravice do delovnega mesta. Da bi dosegli koncept varne prožnosti, so pripravljene spremembe v ureditvi t. i. malega dela in delovnih razmerij.

Že na prvi pogled lahko ugotovimo, da je bistvena razlika med slovenskim in norveškim trgom dela ta, da je norveški TDS že veliko dalj časa usmerjen v zagotavljanje usposobljene in zaposljive delovne sile in bolj prožnih trgov delovne sile, ki so se sposobni odzivati na gospodarske spremembe, medtem ko se Slovenija takšnim smernicam šele približuje. Trdimo lahko, da je norveški trg delovne sile v tem trenutku veliko bližje ciljem Lizbonske strategije, ki poudarja pomen dela za zagotavljanje posameznikove socialne vključenosti.

Cilj tako norveškega kot tudi slovenskega trga delovne sile in ostalih trgov delovne sile evropskih držav je zagotavljanje polne zaposlenosti preko participacije delavcev. To pomeni, da so delavci aktivni državljani, ki delajo oz. vsaj aktivno iščejo zaposlitev oz. se, če zaposlitve nimajo, vključujejo v klube za iskanje zaposlitev ali v številne programe za prekvalificiranje. Vendar pa se Norveška od Slovenije razlikuje po tem, da je tam delavec, ki ostane brez dela,

socialno preskrbljen. To pomeni, da od države prejme veliko več podpore kot slovenski državljani.

Za Norveško in ostale skandinavske države lahko trdimo, da je tudi kultura ljudi do dela drugačna kot v Sloveniji in ostalih evropskih državah. Norveški državljani, vsaj v večini primerov, ne želijo biti pasivni prejemniki socialnih prejemkov, medtem ko za Slovenijo tega ne bi mogli trditi. Menim, da v Sloveniji še vedno veliko brezposelnih raje prejema socialno podporo kot da bi si poiskali redno zaposlitev. Ob tem je v Sloveniji tudi pogost pojav dela na črno. Veliko brezposelnih Slovencev je prijavljenih na Zavod za zaposlovanje, kjer prejemajo mesečno podporo, hkrati pa še delajo na črno. Tako se izognejo plačilu davkov in plačilu prispevkov za socialno in zdravstveno zavarovanje. Ker je siva ekonomija težko izmerljiva, o številu takih delavcev lahko le ugibamo.

Kar se evropskih trgov tiče, je takole: najbliže norveškemu trgu delovne sile so trgi delovne sile Danske, Velike Britanije in Nizozemske, torej trgi, ki imajo fleksibilen model trga delovne sile. Sledijo jim kontinentalni tipi trgov delovne sile (Belgija, Nemčija, Avstrija, Luksemburg, Francija, Švedska, Finska) ter industrijski tip trga delovne sile, kamor poleg Irske in Portugalske sodi tudi Slovenija. Nazadnje po značilnostih najmanj blizu norveškemu tipu trga delovne sile je mediteranski tip trga delovne sile, kamor sodijo trgi Grčije, Italije in Španije.

Ker me zanima, kako se spreminja situacija v zvezi s trajnostjo zaposlitve (določen, nedoločen čas) in situacija v zvezi z dolžino delovnega dne (full time in part time) sem analizirala podatke za Norveško in za Slovenijo za leta 2000, 2004, 2008 in 2009.

Najprej sem pogledala, kolikšno je število vseh prebivalcev na Norveškem in v Sloveniji. Ugotovila sem, da je na Norveškem več kot še enkrat več prebivalcev kot v Sloveniji (glej Tabela 6.1).

Tabela 6.1: Število vseh prebivalcev v Sloveniji in na Norveškem

	2000	2004	2008	2009
Slovenija	1.987.755	1.996.433	2.010.269.	2.032.362
Norveška	4.478.497	4.577.457	4.737.171	4.799.252

Vir: Eurostat (2010č).

Nato sem pogledala, kolikšna je stopnja aktivnosti¹¹ vsega prebivalstva med 15 in 64 let. Ugotovila sem, da se v Sloveniji odstotek delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu od 15–64 let skozi vsa leta giblje okoli 70 %, medtem ko je na Norveškem ta odstotek skozi vsa leta blizu 80 % (glej Tabela 6.2).

Tabela 6.2: Stopnja aktivnosti prebivalstva (15–64 let)

	2000	2004	2008	2009
Slovenija	67 %	70 %	72 %	72 %
Norveška	81 %	79 %	80 %	79 %

Vir: Eurostat (2010d).

Analizirala sem tudi stopnjo delovne aktivnosti¹² vsega prebivalstva od 15–64 let. Ugotovila sem, da je v Sloveniji stopnja delovne aktivnosti skozi vsa leta od 2000 naprej malo manj kot 70 %, medtem ko se na Norveškem giblje od 75–78 % (glej Tabela 6.3). Razloge za povečano delovno aktivnost Norveškega prebivalstva lahko iščemo v drugačnem odnosu, ki ga imajo Norvežani do dela. Če se le da, si ljudje tam iščejo in tudi najdejo delo, medtem ko v Sloveniji veliko ljudi raje živi od socialne podpore in dela na črno.

¹¹ Stopnja aktivnosti prebivalstva je odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu od 15 do 64 let (SURS).

¹² Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu od 15 do 64 let (SURS).

Tabela 6.3: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva med 15 in 64 let

	2000	2004	2008	2009
Slovenija	63 %	66 %	69 %	67 %
Norveška	78 %	75 %	78 %	76 %

Vir: Eurostat (2010e).

Nato sem analizirala, kolikšno število ljudi, starih med 15 in 64 let, je bilo zaposlenih za določen čas in koliko za nedoločen delovni čas. Ugotovila sem, da je bilo v Sloveniji 14 % ljudi zaposlenih za določen čas in 86 % ljudi zaposlenih za nedoločen čas. Na Norveškem je bilo v letu 2009 za določen čas zaposlenih 7,4 % ljudi, za nedoločen čas pa 92,6 % ljudi (tabela 6.3 in tabela 6.4). Menim, da je število zaposlenih za določen delovni čas pokazatelj negativne fleksibilnosti, saj predvidevam, da bi bil vsakdo, ki dela poln delovni čas, raje zaposlen za nedoločen kot za določen delovni čas. Tu vidimo, da je v Sloveniji za določen delovni čas zaposlenih več ljudi kot na Norveškem, kar kaže, da je v Sloveniji še precej negativne fleksibilizacije, ki nudi malo socialne varnosti.

Tabela 6.4: Število zaposlenih (15–64 let) za določen in nedoločen del. čas

	2000	2004	2008	2009
Slovenija – določen delovni čas	95.000	141.000	147.000	132.000
Slovenija – nedoločen delovni čas	778.000	783.000	828.000	822.000
Norveška – določen delovni čas	200.000	210.000	203.000	181.000
Norveška – nedoločen delovni čas	2.038.000	2.023.000	2.254.000	2.256.000

Vir: Eurostat (2010a).

Tabela 6.5: Delež zaposlenih za določen čas med 15. in 64. letom

	2000	2004	2008	2009
Slovenija	11 %	15 %	15 %	14 %
Norveška	9 %	9 %	8 %	7 %

Vir: Eurostat (2010a) in lastni izračuni.

Nato sem analizirala še, koliko je bilo v letu 2009 vseh zaposlenih, starih od 15–64 let, zaposlenih za poln in koliko za skrajšan delovni čas. Ugotovila sem, da je v Sloveniji 90,5 % ljudi še vedno zaposlenih za poln delovni čas in le 9,5 % ljudi zaposlenih za skrajšan delovni čas. Na Norveškem pa je za poln delovni čas zaposlenih 72,2 % ljudi, za skrajšan delovni čas pa 27,8 % ljudi. To kaže na večjo fleksibilnost trga delovne sile na Norveškem (glej Tabela 6.6).

Tabela 6.6: Število vseh zaposlenih (15–64 let) za skrajšani in polni del. čas

	2000	2004	2008	2009
Slovenija – poln delovni čas	826.000	847.000	896.000	863.000
Slovenija – skrajšani delovni čas	47.000	77.000	79.000	91.000
Norveška – poln delovni čas	1.657.000	1.584.000	1.780.000	1.756.000
Norveška – skrajšani delovni čas	572.000	649.000	673.000	676.000

Vir: Eurostat (2010f).

Tabela 6.7: Delež zaposlenih 15–64 let za skrajšani in polni delovni čas

	2000	2004	2008	2009
Slovenija – skrajšani delovni čas	5%	8%	8%	9%
Slovenija – polni delovni čas	95 %	92 %	92 %	91 %
Norveška – skrajšani delovni čas	25%	28%	27%	27%
Norveška – polni delovni čas	75 %	72 %	73 %	73 %

Vir: Eurostat (2010f) in lastni izračuni.

Nato sem pogledala še število zaposlenih, starih od 15–64 let, za polni in skrajšani delovni čas glede na spol.

Ugotavljam, da število zaposlenih za skrajšani delovni čas ves čas narašča tako pri moških kot pri ženskah. To velja tako za Slovenijo kot za Norveško. Hkrati za obe državi velja, da je število žensk, zaposlenih za skrajšani delovni čas, večje kot število moških, zaposlenih za skrajšani delovni čas. Zanimiv je podatek, da je v Sloveniji za skrajšani delovni čas sicer zaposlenih več žensk kot moških, vendar je ta razlika minimalna. Za Norveško pa velja, da je za skrajšani delovni čas zaposlenih več žensk kot moških – skoraj trikrat več (glej Tabelo 6.7). Podatek govori v prid prijaznejši fleksibilizaciji TDS na Norveškem, saj se zaradi otrok in družine najbrž več žensk upa zaposliti za skrajšani delovni čas, ker je tam koncept varne fleksibilizacije že veliko bolj uveljavljen.

Tabela 6.8: Zaposleni (15–64 let) za polni in skrajšani del. čas po spolu (v 000)

			2000		2004		2008		2009	
			F	%	F	%	F	%	F	%
Slovenija	PDC	Ž	375	43	379	42	387	41	385	40
		M	451	52	467	50	499	51	478	51
	SDC	Ž	27	3	45	5	46	5	52	5
		M	18	2	31	3	32	3	38	4
Norveška	PDC	Ž	596	27	580	26	664	27	665	28
		M	1.060	48	1.003	46	1.116	46	1.091	45
	SDC	Ž	447	20	482	20	500	20	496	20
		M	125	5	166	7	172	7	179	7

PDC – polni delovni čas

SDC – skrajšani delovni čas

F – vrednost

Vir: Eurostat (2010f) in lastni izračuni.

Analizirala sem tudi, kako je z odstotkom mladih, ki so zaposleni za določen čas.

Tabela 6.9: Število mladih zaposlenih za določen del. čas

	2000/Q2	2004/Q2	2008/Q2	2009/Q2
Slovenija	36 %	38 %	39 %	37 %
Norveška	42 %	41 %	42 %	44 %

Vir: Eurostat (2010b) in lastni izračuni.

Ugotovila sem, da je bilo leta 2000 v Sloveniji izmed vseh zaposlenih za določen čas 36 % mladih, leta 2004 38 % mladih, leta 2008 39 % mladih in leta 2009 37 % mladih (glej Tabelo 6.9).

Nadalje sem pogledala še, kolikšen je odstotek mladih (15–24 let), zaposlenih za določen čas glede na vse zaposlene mlade (15–24 let).

Tabela 6.10: Delež mladih, zaposlenih za določen čas od vseh zaposlenih mladih (15–24 let)

	2000/Q2	2004/Q2	2008/Q2	2009/Q2
Slovenija	38 %	55 %	59 %	57 %
Norveška	28 %	30 %	26 %	24 %

Vir: Eurostat (2010b) in lastni izračuni.

Ugotovila sem, da je delež mladih, zaposlenih za določen čas, glede na vse zaposlene mlade v Sloveniji izredno visok – 57 % (glej Tabelo 6.10). Na Norveškem je delež mladih, zaposlenih za določen čas, glede na vse zaposlene mlade, skoraj dvakrat nižji kot v Sloveniji. Trdim lahko, da v Sloveniji fleksibilizacija poteka predvsem na račun mladih, torej šibkejše skupine delovno aktivnih ljudi, ki šele prvič vstopa na trg delovne sile.

7 AKTUALNI PROBLEMI TDS V SLOVENIJI

Kot drugod po svetu je tudi v Sloveniji nastopila gospodarska kriza. In kriza v gospodarstvu pomeni negativne posledice za zaposlene.

Najslabše kaže delavcem, ki so zaposleni za določen čas. Delodajalci v času gospodarskih kriz takim delavcem ne podaljšajo pogodbe o zaposlitvi. Še posebej to slabo vpliva na mlade, ki so pravkar vstopili na trg delovne sile in so zaposleni leto ali dve. Ravno ko bi moral priti čas, ko jim delodajalec po zakonu ne sme več podaljševati zaposlitve za določen čas, ampak jim mora ponuditi delo za nedoločen čas, nastopi kriza. Tako delovna sila, ki ima največ moči in delavnega zagona, ostane brez dela.

Delavnopravna zakonodaja v Sloveniji ponuja kar nekaj rešitev podjetjem v času gospodarskih kriz. Možna so individualna in kolektivna odpuščanja, krajšanje delavnega časa in zniževanje stroškov dela. Vse rešitve so v veliki meri odvisne od finančnega stanja podjetja, pogleda v prihodnost in tudi od socialnega dialoga.

Čeprav se zadnje čase v medijih veliko govori o odpuščanjih, je treba poudariti, da ne gre za odpuščanje, če poteče pogodba o zaposlitvi za določen čas ali če se izteče katera koli druga oblika fleksibilnega dela. Kajti prav pogodbe o zaposlitvi za določen čas so bile večinoma sklenjene zaradi začasno povečanega obsega dela (Globočnik 2008).

Popolnoma drugačna je situacija za podjetja, kadar se soočajo z večjim številom¹³ presežnih delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

¹³ Za večje število delavcev se šteje, kadar v obdobju 30 dni zaradi poslovnih razlogov postane nepotrebno delo najmanj desetih delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev, najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev, in najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev. Prav tako se šteje za večje število delavcev situacija, ko delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev ne glede na število zaposlenih.

V takem primeru mora delodajalec pripraviti program razreševanja presežnih delavcev, ki ga je treba finančno ovrednotiti, se posvetovati s sindikatom in svetom delavcev ter z roko v roki sodelovati z zavodom za zaposlovanje. Delodajalec mora pri tem preučiti ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji (Globočnik 2008).

Eden od ukrepov za preprečitev oziroma kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja je med drugim tudi krajšanje delovnega časa. Vloga delavcev oziroma njihovih predstavnikov pri krajšanju delovnega časa je bistveno večja. Če za odpoved pogodbe o zaposlitvi zadostuje enostranska izjava volje delodajalca, je za krajšanje delovnega časa potrebno soglasje delodajalca in delavca.

V podjetjih, kjer se bodo zaradi pomanjkanja naročil odločili za skrajšanje delovnega časa s 40 na 36 ur tedensko, bodo namreč ohranili delovna mesta, delavci bodo še vedno delali polni delavni čas in jim bo tekla polna pokojninska doba. Kar pa bodo v tem primeru morali podpisati dodatke k pogodbam o zaposlitvi, bo moral delodajalec za krajšanje delovnega časa pridobiti soglasje vseh delavcev.

Naslednja delovnoppravna možnost v času gospodarske krize je možnost neposrednega nižanja stroškov dela. Večina kolektivnih pogodb, med drugim tudi kolektivna pogodba, ki ureja uskladitev plač za zasebni sektor, ki ni pokrit s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, dopušča možnost odstopanja od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivno pogodbo. Navedeno v večini primerov pomeni, da se morata delodajalec in sindikat pri delodajalcu pisno dogovoriti za odstopanje od minimalnih standardov, na primer za nižje plače, nižja povračila stroškov prehrane in prevoza ter za čas trajanja odstopanja, če bodo na tak način ohranjena delovna mesta.

Še dobro, da je bil pojem »varne prožnosti« obarvan tudi z vidika prožnosti, saj je slednja za preživetje slovenskih podjetij bistvenega pomena. Na strani države je, da delavcem, ki bodo ostali brez zaposlitev ali katerih prihodki se bodo zaradi skrajšanega delovnega časa oziroma neposrednega znižanja stroškov dela zmanjšali, zagotovi socialno varnost. Da pa bo država lahko zagotovila socialno varnost, bo morala s svojo politiko in ukrepi aktivne politike zaposlovanja pri življenju vzdrževati tista podjetja, ki imajo dobro opredeljeno razvojno strategijo in ki bodo prenesla konkurenco cenejše delovne sile.

Prva pomoč podjetjem v krizi pa je lahko tudi dopust. V mnogih slovenskih podjetjih so ob koncu leta 2008 običajen božično-novoletni kolektivni dopust podaljšali. Delavci so nehali delati že 19. decembra, po novem letu pa so začeli 5. januarja.

Sicer je vlada Republike Slovenije v letu 2010 pripravila izhodno strategijo iz gospodarske krize. Kot sem že omenila, je eden izmed bistvenih elementov te strategija večja fleksibilizacija TDS. Med prvimi ukrepi, s katerimi bi dosegli koncept varne prožnosti, so pripravljene spremembe v ureditvi t. i. malega dela in delovnih razmerij. Zakonodaja naj bi po novem ščitila predvsem pravico do dela, ne pa pravice do delovnega mesta.

Predlagano je skrajšanje minimalnih zakonsko določenih odpovednih rokov v primerih dolgotrajnejših zaposlitev ter znižanje odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov za približno 20 odstotkov.

Predviden je tudi nov zakon o štipendiranju, ki naj bi uveljavil bolj spodbudno štipendijsko politiko, in nov zakon o malem delu, s katerim želi država urediti področje priložnostnega in občasnega dela.

Tudi sama se strinjam, da se v Sloveniji povečuje fleksibilnost trga delovne sile. Spremembe, ki jih prinaša nov zakon o delovnih razmerjih, to potrjujejo.

Pomembno se mi zdi predvsem to, da smo se tudi Slovenci začeli zavedati, da gredo sodobni trgi delovne sile v smeri fleksibilizacije. Kar se tiče varne fleksibilizacije (flexicurity), verjetno še nekaj časa ne bomo dosegli skandinavskih držav. Če pa bodo zaradi novega zakona delodajalci tudi več zaposlovali in ne samo več odpuščali, pa bo lahko pokazal le čas.

8 ZAKLJUČEK

Ko sem pred tremi leti začela pisati diplomsko nalogo, sem predpostavljala, da je slovenski trg dela popolnoma nefleksibilen in tog. Danes lahko trdim, da je v primerjavi s skandinavskimi državami naš trg delovne sile še vedno precej tog, vendar hkrati tudi trdim, da se dogajajo veliki premiki v smeri fleksibilizacije trga delovne sile.

Prvi zametki fleksibilizacije TDS so se v Sloveniji pokazali že po letu 1990, vendar smo se takrat spraševali, ali fleksibilno delo omejiti in tako tvegati, da bodo naši proizvajalci manj konkurenčni od tistih iz drugih držav in bo posledično manj možnosti za delo, ali pa fleksibilno delo dopuščati oziroma ga celo spodbujati in tako tvegati pojavljanje drugorazrednih del, ki pogosto ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti. Do danes nismo v celoti odgovorili na to vprašanje. Zgled smo iskali predvsem pri skandinavskih državah, ki imajo za razliko od nas že nekaj časa fleksibilen trg delovne sile, ki tudi v praksi izjemno dobro deluje.

Po vstopu v EU smo tudi sicer morali sprejeti drugačen institucionalni in razvojni okvir. Takrat smo bili prisiljeni poiskati nove načine, na podlagi katerih bodo nacionalni cilji doseženi trajnostjo in v okviru skupnih ekonomskih pravil, politik in strategij, zlasti prenovljene Lizbonske strategije.

V začetku leta 2010 je slovenska vlada začela pripravljati izhodno strategijo za rešitev gospodarske krize. Med drugim je ena izmed bistvenih zadev izhodne strategije povečati fleksibilizacijo trga delovne sile in tako podjetjem omogočiti večjo učinkovitost.

Meni se zdi najpomembnejše, da smo se tudi Slovenci začeli zavedati, da gredo sodobni trgi delovne sile v smeri fleksibilizacije. Kar se tiče varne fleksibilizacije (flexicurity), verjetno še nekaj časa ne bomo dosegli skandinavskih držav. Če

pa bodo zaradi novega zakona tudi delodajalci več zaposlovali in ne samo več odpuščali, pa bo lahko pokazal le čas.

Norveška se je po drugi svetovni vojni izredno hitro gospodarsko razvijala. Danes je med najbogatejšimi državami sveta. Danes je Norveška brez dvoma ena od ekonomsko najrazvitejših držav v svetu, še bolj pa slovi po svojem visoko razvitem socialnem sistemu in delavski participaciji pri upravljanju. Norveški čudež evropske ali celo svetovne ekonomije in industrijske demokracije temelji na tripartitnem sistemu sodelovanja socialnih partnerjev. Toda v 90-ih letih je imel norveški (tripartitni) model kar precej kritikov. Očitali so mu predimenzioniranost socialnega sistema, preveliko javno porabo in s tem nestimulativnost plačnega sistema zaradi premajhnih razlik. Dvajset let kasneje lahko ugotovimo, da norveški ekonomiji še nikoli ni šlo tako dobro kot zdaj, čeprav seveda tudi ta ni imuna za širša dogajanja v svetu. Za norveški tripartitni sistem je značilno, da je država pri urejanju industrijskih odnosov bolj ali manj nevtralna, oblikovanje »delavske politike« pa prepušča neposrednim sporazumom med sindikati in delodajalskimi organizacijami.

Na Norveškem prevladuje filozofija, da je bolj pomembno ustvarjati nova delovna mesta kot ščititi stara. Vendar to nikakor ne pomeni, da so slabo zaščiteni tudi delavci. V primeru odpuščanja je namreč za delavce dobro poskrbljeno in niso socialno ogroženi, saj od podjetja dobijo visoke odpravnine, nekaj pa primakne tudi država. Pri odpravninah delavcem v primeru zmanjšane števila zaposlenih ali zapiranja tovarn so Norvežani zelo »radodarni«, tako da so te odpravnine včasih enak znesku nekajletnih plač. Zato je seveda dokaj razumljivo, da se delavci sprememb v podjetjih ne bojijo.

V Sloveniji se miselnost, da je pomembno ščititi pravico do dela in ne pravico do delovnega mesta, šele uveljavlja. Spremembe na TDS po sprejetju izhodne strategije februarja 2010 predvidevajo znižanje odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov za približno 20 %, že sedaj pa so

mного nižje od norveških odpravnin. Menim, da smo v Sloveniji začeli sicer uveljavljati koncept fleksibilnega trga, smo pa še zelo daleč od tega, da bi se približali konceptu varne fleksibilnosti TDS.

V zaključku diplomske naloge torej ovržem tezo, da je slovenski trg popolnoma nefleksibilen, in trdim, da se dogajajo verjetno največji premiki na tem področju v zgodovini mlade Slovenije. Hkrati potrdim tezo, da smo še daleč od koncepta varne fleksibilnosti, ter da večina fleksibilnosti, ki jo imamo poteka na račun bolj ogroženih skupin (predvsem mladih). Da smo še daleč od koncepta varne fleksibilnosti potrjujejo tudi na novo sprejete smernice v izhodni strategiji Slovenije. Polet tega potrjujem tezo, da je norveški trg veliko bolj fleksibilen od slovenskega predvsem v primerih pozitivne fleksibilizacije. Na Norveškem je v letih 2000, 2004 in 2008 ter 2009 zaposlenih približno trikrat več ljudi za skrajšan delovni čas. Medtem pa je za določen delovni čas, kar štejem za vidik negativne fleksibilizacije, v Sloveniji vsa ta leta zaposlenih približno še enkrat več ljudi kot na Norveškem.

Hkrati sem ugotovila, da je večji delež mladih zaposlenih za določen čas na Norveškem približno kot v Sloveniji. Vendar, ko sem analizirala, kolikšen je delež vseh zaposlenih mladih za določen čas glede na vse zaposlene mlade, sem ugotovila, da je v Sloveniji v zadnjih letih skoraj 60 % vseh mladih zaposlenih za določen čas, na Norveškem pa je le približno 25 % vseh mladih zaposlenih za določen čas. Ti podatki potrjujejo, da v Sloveniji fleksibilizacija TDS poteka predvsem na račun mladih, torej šibkejše skupine delovno aktivnih ljudi, ki šele prvič vstopajo na trg delovne sile.

Premiki v smeri fleksibilizacije TDS na slovenskem trgu se vsekakor dogajajo, vendar bodo najbrž potrebna še leta, da bomo lahko govorili o varni fleksibilizaciji slovenskega trga delovne sile in da bremena fleksibilizacije ne bodo nosili le delavci in šibkejše skupine, kot npr. mladi, ki šele vstopajo na trg delovne sile.

LITERATURA

- A. S. 2010. *Takojšen dvig plač le s fleksibilizacijo trga dela?* Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/takojšen-dvig-plac-le-s-fleksibilizacijo-trga-dela/220824> (14. maj 2009).
- Adecco.si. 2006. *Fleksibilizacija trga dela*. Dostopno prek: <http://www.adecco.si/kadrovanje/Novicke/NovickePodjetja.pdf> (16. september 2008).
- Beck, Ulrich. 1992. *Risk society*. London: Sage.
- 2000. *The brave new world of work*. Cambridge: Polity.
- Državni zbor Republike Slovenije. 2005. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/0511030837234/\\$file/46v7_program.pdf](http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/0511030837234/$file/46v7_program.pdf) (20. november 2009).
- Eurostat 2010a. *Temporary employees by sex, age groups and economic activity (from 2008, NACE rev. 2) (1000)*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgan2&lang=en (17. september 2010).
- 2010b. *Temporary employees by sex, age groups and economic activity (from 2008, NACE rev. 2) (1000)*. Dostopno prek: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setup-ModifyTableLayout.doc> (18. september 2010).
- 2010c. *Full-time and part-time employment by sex, age groups and highest level of education attained (1000)*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgaed&lang=en (18. september 2010).
- 2010č. *Total population - [tps00001]*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1> (19. september 2010).
- 2010d. *Active population by sex, age groups and nationality (1000) [lfsa_agan]*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_agan&lang=en (20. september 2010).
- 2010e. *Activity rates by sex, age groups and nationality (%)*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en (20. september 2010).

- 2010f. *Full-time and part-time employment by sex, age groups and highest level of education attained (1000)*. Dostopno prek: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgaed&lang=en (20. september 2010).
- Evropska komisija. 2003. *Social policy agenda*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html (8. november 2008).
- Gilbert, Alan. 1992. Must global politics constrain democracy? Realism, regimes, and democratic internationalism. *Political theory* 20 (1): 8–37.
- Gilbert, Nigel G., Roger Burrows in Anna Pollert. 1992. *Fordism and flexibility: divisions and change*. London: Macmillan.
- Globočnik, Nina. 2008. *Delovnopravne možnosti v gospodarski krizi*. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042279394 (12. januar 2009).
- Handy, Charles. 1994. *The empty raincoat*. London: Hutchinson.
- Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Statistično društvo Republike Slovenije, 446–460. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- 2000. Some characteristic of European (flexible) labour markets. *Družboslovne razprave* 16 (32/33): 126–146.
- 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kajzer Alenka. 2005. *Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja*. Dostopno prek: http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf (10. september 2009).
- Kanjuo - Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.
- Kok, Wim. 2003. *Jobs, jobs, jobs, Creating more employment in Europe*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/search.jsp?langId=en&menu Type=basic> (23. december 2010).
- Kovač, Matej. 2009. *Delavci za določen čas*. Dostopno prek: <http://www.ius-software.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?Id=10934> (8. avgust 2010).

- Milohnič, Aldo. 2007. »*Fleksibiliziraj se ali crkni!*« (*Flexible Yourself or Die!*). *Index prohibitorum*. Dostopno prek: <http://www.indexprohibitorum.si/> (18. avgust 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2010. *Predlog zakona o spremembah zakona o delovnih razmerjih*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti___pdf/Spremembe_ZDR.pdf (11. marec 2010).
- Norway.si. 2007. *Poslovne priložnosti v nordijskih državah*. Dostopno prek: <http://www.norway.si/misc/print.aspx?article={3b5bad3d-6e5c-49e5-b109-9043e5c1b47b}> (8. november 2008).
- Pahor, Borut. 2010. Slovenija ima srednjeveški trg delovne sile. *Dnevnik*, 7. januar. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042328217 (6. julij 2010).
- Pajnikihar, Tatjana. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno prek: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september-03-KONcNA.pdf> (23. november 2009).
- Piore, Michael J. in Charles P. Sabel. 1984. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Pribac, Igor. 2009. *Univerzalni temeljni dohodek namesto socialnih transferjev*. Dostopno prek: <http://razgledi.net/blog/2009/03/26/univerzalni-temeljni-dohodek-namesto-socialnih-transferjev> (10. november 2009).
- Ransome, Paul. 1996. *The work paradigm: a theoretical investigation of concepts of work*. Aldershot, Brookfield: Avebury.
- Rifkin, Jeremy. 1995. *The end of work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam.
- Ropret, Irena. 2008. Norveški tripartitni model industrijskih odnosov. *Industrijska demokracija* 9 (4, 5, 6). Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID080902.doc (1. februar 2011).
- Rowbotham, Sheila. 1998. Weapons of the weak: homeworkers' networking in Europe. *European Journal of Woman's Studies* (5): 453–463.
- Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- STA. 2010. *Slovenska izhodna strategija 2010–2013 pod drobnogledom*. Dostopno prek: http://www.siol.net/gospodarstvo/2010/02/slovenska_izhodna_strategija.aspx (12. julij 2010).

- Statistični urad Republike Slovenije. 2010a. *Stopnja aktivnosti*. Dostopno prek: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=353&PodrocjeID=5 (13. november 2010).
- 2010b. *Stopnja delovne aktivnosti*. Dostopno prek: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=352&PodrocjeID=5 (13. november 2010).
- Svetlik, Ivan. 1994. *Delo/brezposelnost. Sociologija: ključni pojmi in dejstva*: 151–153. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- 2010. *Leto 2010 bo v znamenju strukturnih sprememb*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/95442> (7. julij 2010).
- Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2005. *Strategija razvoja Slovenije*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf (15. avgust 2010).
- Valenčič, Erik. 2003. *Norveško bogastvo*. Dostopno prek: http://www.mladina.si/tednik/200346/clanek/sve--globalizacija-erik_valencic/ (20. november 2009).
- Van Bastelaer, Alois, Georges Lamaitre in Pascal Marianna. 1997. *The definition of part-time for the purpose of international comparisons*. OECD. Dostopno prek: [http://www.oilis.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD\(97\)121](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD(97)121) (13. september 2010).
- Wallace, Claire. 2002. *Housholds, work and flexibility. Research Report 1: Critical review of literature and discourses about flexibility*. Vienna: Institute for Advanced Studies.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002 (15. maj 2002).
- Zakon o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-1-UPB-1)*. Ur. l. RS 107/2006 (17. oktober 2006).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2008. *Flexicurity – varna prožnost za več in boljša delovna mesta*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/uploads/files/Staliska/STALISCA%20IN%20PREDLOGI%20ZDS%20-%20%20FLEXICURITY%202.12.2008.pdf> (8. november 2008).
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009. *Predlog sprememb na področju urejanja tako imenovanih atipičnih oblik dela*. Dostopno prek: <http://sindikat.novinar.com> (20. november 2009).