

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urša Grbac

Fleksibilne oblike zaposlovanja –  
primerjava Slovenije in Danske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urša Grbac

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

Fleksibilne oblike zaposlovanja –  
primerjava Slovenije in Danske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

## **Fleksibilne oblike zaposlovanja – primerjava Slovenije in danske**

Tako na slovenskem kot na danskem trgu delovne sile vedno bolj prevladujejo fleksibilne oblike zaposlovanja. Najbolj razširjena oblika zaposlitve je še vedno zaposlitev za nedoločen čas, v ospredje pa počasi, kot fleksibilni obliki zaposlitve, prihajata zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom. Vstop v 21. stoletje je na trg dela prinesel mnogo sprememb, predvsem zaradi krize, s katero se srečuje mnogo držav. Fleksibilizacija trga dela je bila ponujena kot način reševanja problemov, ki so nastali na področju trga dela in zaposlovanja. Glede števila fleksibilnih oblik zaposlovanja se zgoraj omenjeni državi zelo razlikujeta. Danski trg dela je veliko bolj fleksibilen kot slovenski, kar je seveda posledica gospodarske razvitosti in same politike zaposlovanja. Prav tako so fleksibilne oblike zaposlovanja na Danskem veliko bolj razširjene kot v Sloveniji. V zadnjem času se poudarja predvsem potreba po ravnovesju med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela, zato se je v ta namen izoblikoval nov pojem – varna fleksibilnost (angl. flexicurity), ki poskuša združiti ekonomsko učinkovitost in socialno varnost. Danska je pri tem združevanju požela kar nekaj uspehov, zato poskuša tudi Slovenija slediti takemu modelu varne fleksibilnosti. Uvedba takega modela v Sloveniji je skoraj nemogoča, saj se državi med seboj bistveno razlikujeta tako v kulturnih razlikah kot tudi v sami strukturi trga dela. Danski model je tudi nemogoče uporabiti kot model, ki bo poskušal rešiti nastale probleme na slovenskem trgu dela.

**Ključne besede:** trg delovne sile, fleksibilizacija, fleksibilne oblike zaposlovanja, varna fleksibilnost.

## **Flexible forms of employment – comparison between Slovenia and Denmark**

Slovenian and Danish labour market are becoming more and more dominated by flexible forms of employment. Although the most common form of employment remains definite period employment, employment for definite period and short time working employment are coming into the front. Labour market has been marked by several shifts brought upon by entering the 21st century and facing the economical crisis. The flexibilization of labour market offers itself as a way of solving numerous problems that have emerged in the field of labour market and employment. The above stated countries differ significantly in terms of the number of flexible forms of employment. Danish labour market is far more flexible than Slovenian which is by no doubt a consequence of higher economical development and employment policy. Recently there has been more emphasis on the balance between flexibility and safety in the labour market, so a new term flexicurity has been developed in an attempt to combine economical efficiency and social security. Since Denmark has been quite successful in combining these two values, Slovenia is striving to follow its model of safe flexibility as well. But it has proven to be almost impossible to introduce this model in Slovenia due to several key differences between the two countries, relating to the cultural differences as well as to the differences in the structure of their markets. It has proven to be impossible to use the Danish model in order to solve the problems in the Slovenian labour market.

**Key words:** labour market, flexibilization, flexible forms of employment, flexicurity.

## KAZALO

1 UVOD .....	5
2 FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELOVNE SILE.....	6
2.1 Modeli in teorije trga delovne sile.....	6
2.2 Opredelitev in definicija fleksibilnosti trga dela .....	11
2.3 Varnost na trgu dela .....	14
2.4 Varna fleksibilnost (»flexicurity«) .....	16
3.1 Slovenija.....	19
3.2 Danska.....	22
3.3 Danski zlati trikotnik .....	23
4 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA .....	25
4.1 Zaposlovanje za določen čas .....	27
4.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom .....	28
4.3 Samozaposlovanje .....	29
5.1 Zaposlovanje za določen čas .....	30
5.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom .....	32
5.3 Samozaposlovanje .....	33
5.4 Primerjava varnosti zaposlitve .....	34
6 PREGLED REFORM IN KAKŠNE SO MOŽNOSTI VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI .....	36
7 SKLEP.....	40
8 LITERATURA.....	43

## 1 UVOD

Vstop v 21. stoletje je za razvite države pomenil obdobje sprememb in negotovosti, predvsem pa spopadanje z gospodarsko krizo, upadanjem gospodarske rasti, strmim naraščanjem brezposelnosti in s pomanjkanjem delovnih mest. Ti dejavniki so in še zahtevajo določene spremembe na trgu delovne sile, v samih organizacijah in tudi pri posameznikih.

Fleksibilnost je bila ponujena kot ena izmed možnosti, ki bi lahko pomagala rešiti nastalo situacijo. Ta bi na trgu delovne sile lahko zmanjšala brezposelnost, organizacijam oziroma podjetjem bi lahko omogočala lažje pridobivanje in odpuščanje delovne sile v skladu z njihovimi potrebami, predvsem pa bi iskalcem zaposlitve omogočali lažje vstopanje na trg delovne sile. Na področju zaposlovanja se je v zadnjem času, predvsem na področju Evropske unije, poskušalo spisati ogromno zakonov, aktov, ukrepov, ki bi pomagali k boljšemu, predvsem pa hitremu in enostavnemu vstopanju na trg delovne sile.

Največkrat se fleksibilizacijo trga dela razume kot niz ukrepov, s katerim politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje trga dela (Ignjatović in Kramberger, 2000). Če pa na celotno stvar pogledamo s kakšnega drugega gledišča, vidimo, da je včasih prav politika tista, ki s svojimi zakoni trgu dela postavlja ovire in ga dela togega. Poznavanje različnih fleksibilnih oblik zaposlovanja pripomore k temu, da trg delovne sile lahko postane fleksibilen. Kakšne so te oblike zaposlovanja in kako so zasnovane, bom v svoji nalogi predstavila na primeru Slovenije in Danske.

V svoji diplomski nalogi bom primerjala slovenski in danski trg dela, ki sta si glede fleksibilnosti zaposlovanja zelo različna. Seveda se državi razlikujeta že v samem zgodovinskem, gospodarskem in socialnem razvoju, ki je za vsako dokaj specifičen. Prav tako se zelo razlikujeta na področju fleksibilnosti trga delovne sile in z njim povezane zakonodaje.

Predstaviti želim, kakšne so fleksibilne oblike zaposlovanja v obeh državah, kako se oba trga prilagajata potrebam po fleksibilizaciji trga delovne sile. Pojasniti in prikazati želim, kaj je fleksibilizacija trga delovne sile, kakšne oblike poznamo in kaj označujemo pod pojmom flexicurity – varna fleksibilnost ali varna prožnost, po kateri je znan predvsem danski model trga delovne sile. Prav varnost zaposlitve je v zadnjem času temeljna skrb slehernega delavca, ki še ima zaposlitev. Na kratko bom predstavila, kaj sta tako imenovani subjektivna in objektivna varnost zaposlitve, in povzela najpomembnejše rezultate iz že narejene raziskave.

Temeljna vprašanja, na katera bom v diplomski nalogi poskušala odgovoriti, so: katere fleksibilne oblike zaposlovanja prevladujejo na Danskem in katere v Sloveniji, kakšne so razlike in kakšne podobnosti ter prednosti in slabosti med obema državama, ali Slovenija sledi Danskemu in ali je v Sloveniji možno uvesti danski model varne fleksibilnosti (flexicurity).

Pri analizi bom uporabljala sekundarne podatkovne vire. Podatke bom pridobivala s pomočjo znanstvenih člankov in znanstvene literature nasploh. V pomoč mi bodo tudi spletne strani Zavoda RS za zaposlovanje, Eurostata, SURS-a in OECD-ja. Podatke o Danskem bom iskala predvsem v strokovni literaturi in na danski vladni spletni strani.

## **2 FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELOVNE SILE**

### **2.1 Modeli in teorije trga delovne sile**

Delovanje trgov delovne sile opisuje več modelov oziroma teorij, ki imajo različne izhodiščne temelje. Tako poznamo plačno-tekmovalni model trga dela, segmentacijski model in model tekmovanja trgov, za katere Kramberger pravi, da je zaris teh treh osnovnih ekonomskih modelov eden od običajnejših načinov, »kako ekonomisti opisujejo bistveno različne pristope k obravnavi trgov dela« (Kramberger 1999, 101).

- Plačno-tekmovalni model trga dela (*wage competition*)

Predpostavka tega modela je, da je »trg dela podrejen strukturi povpraševanja na trgu dobrin in storitev ter elastičen in obojstransko odziven« (Kramberger 1999, 95). Model temelji na tezi o racionalnem vedenju akterjev na trgu dela, kar pomeni, da delodajalci najamejo takšno delovno silo, s katero dosežejo maksimalen profit in minimalne stroške, delavci pa želijo zasesti takšna delovna mesta, ki jim bodo prinašala največjo korist (teorija o marginalni koristnosti). Kot posledica zgoraj navedene teorije se med ponudbo in povpraševanjem ustvari tekmovalno ravnotežje (Kramberger 1999, 95–96).

- Segmentacijski model trga dela (*segmentation*)

V obdobju, ko se trg delovne sile spopada z visoko stopnjo brezposelnosti in kroničnim pomanjkanjem delovnih mest, v ospredje prihaja zahteva po večji fleksibilnosti in diferenciaciji trga dela. Segmentacijska teorija je nastala kot nasprotje (neo)klasičnim teorijam, ki so temeljile na konceptu tekmovalnega trga delovne sile, in poskuša razložiti vzroke za nastanek diferenciacije na trgu dela (Ignjatovič 2002, 69).

Za tak tip trga dela je značilno, da ni enoten in zlahka prehodni, temveč razkosan in težko prehodni. Vsak del ima značilen način in mehanizem delovanja, npr. pogoji zaposlovanja, različna pravila vstopanja na trg dela in tipične povezave vsakega dela (segmenta) z ostalimi odseki delovne sile (Kramberger 1999, 97).

Razlogov oziroma interpretacij za obstoj takšnega trga dela je veliko. V grobem pa lahko ločimo dva razloga (Hincliffe v Kramberger 1999, 98):

- tehnološki razlog: svojevrstno število in vrsto poslov v različnih segmentih nastane zaradi obstoja specifičnih tehnoloških zahtev proizvodnje v nekem segmentu;
- politični razlog: izhaja iz tega, da so segmenti posledica »zavestne akcije 'kapitalistov', ki s segmentacijo skušajo oslabiti enovito delavsko gibanje in delavsko zavest«.

- Model tekmovanja poslov (*job competition*)

Ta model predpostavlja ujemanje določenih posameznikov (stran ponudbe) z določenimi delovnimi mesti (stran povpraševanja). Trg in tehnologija pa naj bi določala strukturo poslov, zato pravimo, da je trg dela dvoenotski (Kramberger 1999, 98).

Model predpostavlja naslednje mehanizme za delovanje takšnega trga dela, in sicer (Kramberger 1999, 100):

- postavljanje poslov v vrsto po njihovi tehnološki zahtevnosti,
- razvrščanje potencialnih delavcev glede na to, kakšni so delodajalčevi pričakovani stroški za njihovo usposabljanje,
- delodajalec ponudi delo tistemu delavcu, pri katerem bodo stroški za njegovo usposabljanje najnižji.

Struktura plač je v tem modelu določena s tehnološko opredelitvijo poslov in ne z značilnostmi in sposobnostmi ljudi, ki te posle opravljajo. Plača v tem primeru ni odraz dela, ampak »odsev tržnega položaja posla oziroma podjetja ali organizacije« (Kramberger 1999, 99).

Kramberger (1999, 101) pravi, da so zgoraj omenjeni modeli tudi empirično preverljivi, in sicer s petimi ekonomskimi teorijami o trgu dela. Zgoraj je že omenjena teorija o tekmovanju poslov, v nadaljevanju pa bom predstavila še preostale štiri.

1. **Poizvedovalna domneva.** Nastala je kot kritika teorije o človeškem kapitalu (Stiglitz v Kramberger 1999) in pravi, da izobrazba ne ustvarja novih znanj, ampak samo preverja, ali ima nekdo sposobnost, da pridobi diplomu iz izobraževanja »tj. ali ima dovolj inteligence oziroma naravne sposobnosti, zmožnosti izvrševati naloge in za stabilno vedenje« (Kramberger 1999, 104). Šola kot taka je obravnavana le kot drag javni selekcijski mehanizem, katere naloga je, da sporoča delodajalcem koristne informacije o sposobnostih kandidatov za zaposlitve. S stopnjo izobrazbe pa je nato povezana višina plače, ki je sorazmerna glede na stopnjo dosežene izobrazbe (Kramberger 1999, 104–105).
2. **Teorija o ujemanju poslov.** Teorija trdi, da je produktivnost človeka le delno odvisna od njegovih sposobnosti, predvsem pa od samih poslov in njihovega položaja na trgu. Torej so plače bolj odvisne od tega, ali se na trgu ustvarja povpraševanje po proizvodih in storitvah, saj povpraševanje ustvarja količino prostih poslov in s tem tudi delovnih mest, na katerih lahko človek unovči svoje sposobnosti (Kramberger 1999, 107).



3. **Teorija človeškega kapitala.** Gre za specifikacijo ponudbe delovne sile v neoklasični teoriji. Temeljna ideja te teorije predpostavlja, da je produktivnost odvisna od vlaganja v človeški kapital (Granovetter v Ivančič 1999, 46). Izobrazbo razume kot instrument, s katerim ljudje povečujejo produktivnost, v izobrazbo vlagajo v času mladosti in zgodnji odraslosti in tako oblikujejo človeški kapital (Ivančič 1999, 46).

Kramberger (1999, 96) pravi, da teorija človeškega kapitala dopolnjuje tekmovalni model trga dela, in sicer v dveh tezah:

- če povpraševanje po določenem znanju presega ponudbo, je posledica tega, da bodo narasle plače, narasla bo tudi ponudba dela in povpraševanje po delu bo posledično padlo;
- če se zgodi obratno, da ponudba presega povpraševanje, pa bodo plače padle in bo narasla zaposlenost.

4. **Segmentacijska teorija.** Pričela se je uveljavljati po razvoju koncepta dualnih trgov delovne sile (Kramberger 1999, 108), ki so se razvili iz modelov dualnih ekonomij konec 60. let prejšnjega stoletja. Poskušali so razjasniti, zakaj posamezniki ne morejo dobiti določene zaposlitve kljub ustrezni izobrazbi (Ignjatović 2002, 71).

Segmentiran trg dela ima to lastnost, da trg dela deli na primarni in sekundarni segment (Kramberger 1999, 108). Gre za tako imenovano dualno teorijo trga dela, pri kateri velja, da so za primarni trg dela značilne visoke plače, dobri pogoji dela, stabilna zaposlitev in možnosti za napredovanje. Za sekundarni trg dela oziroma segmente pa je značilno, da so plače nižje, pogoji dela neugodni, beležijo visoko stopnjo fluktuacije in možnosti napredovanja so slabe (Ivančič 1999, 55).

Med tema dvema segmentoma ne najdemo mobilnosti oziroma je le-ta omejena in je posledica posedovanja oziroma pridobivanja določenih specifičnih znanj in veščin. Prav ta specifična znanja pa naj bi posamezniku omogočala obstoj na trgu dela, to pa krepi »razlikovanje med 'insiderji in outsiderji' ter omogoča delitev trga delovne sile na interni (notranji) ter eksterni (zunanji) trg delovne sile« (Ignjatović 2002, 71).

Na to teorijo najdemo veliko aplikacij, v Sloveniji predvsem po Lovedrige in Mok modelu (Kramberger 1999, 108). Lovedrige in Mok sta ugotovila, da segmentacija

poteka na dveh ravneh, in sicer na socialni in tehnični. Na socialni ravni gre za diferenciacijo na primarni in sekundarni trg, kjer delujejo naslednji dejavniki: nagrajevanje, delovni pogoji, odgovornost, avtonomija in gotovost zaposlitve. Medtem ko gre na tehnični ravni za diferenciacijo na notranji in zunanji trg, dejavniki pa so: specifičnost delovnih nalog, zahtevane sposobnosti in položaj v hierarhiji (Ignjatović 2002, 71).

Segmentacija trga dela se tako nanaša na ponudbo in povpraševanje. Pri segmentirani ponudbi delovne sile mislimo predvsem na posameznike oziroma na kategorije delavcev, ki so zaradi svojih značilnosti družbeno stigmatizirani, kar je tudi prvi vzrok za nastanek segmentacije (Svetlik 1985, 79).

Segmentirano povpraševanje razlikuje delovna mesta po nagrajevanju, možnostih napredovanja in delovnih pogojih. Do razlikovanja prihaja zaradi tega, ker v organizacijah oziroma podjetjih »vodijo politiko učinkovitega izkoriščanja proizvodnih sredstev in delovne sile ter politiko zniževanja stroškov« (Svetlik 1985, 79).

Za vsak trg, interni ali eksterni, so določeni pogoji vstopanja nanj. Tako za vstop na interni trg velja, da je za ta delovna mesta v tem segmentu potrebno dolgotrajno usposabljanje, hkrati pa omogočajo napredovanje, so gotova, imajo dobre delovne pogoje in visoko stopnjo avtonomije. Eksterni trgi dela pa poznajo krajša izobraževanja, saj tudi delovna mesta niso tako specifična, omogočajo pa dobro nagrajevanje delavcev (Svetlik 1985, 78–79).

Ignjatović je mnenja, da čedalje večja segmentacija povzroča naraščanje razlik in diskriminacije med visoko in strokovno izobraženimi delavci, ki so jedro vsakega podjetja na eni strani, in med tistimi, ki so podzaposleni ali celo brezposelni na drugi strani (Ignjatović 2002, 73).

Za Slovenijo je značilno pridobivanje določenih segmentov, na podlagi katerih se poskuša uveljaviti predvsem plačno-tekmovalni model trga dela, vendar je v ospredju še vedno model tekmovanja poslov in segmentiran trg dela.

## 2.2 Opredelitev in definicija fleksibilnosti trga dela

Sama beseda fleksibilnost pomeni sposobnost tako posameznikov kot podjetij ter različnih institucij, sposobnost prilagajanja na spremembe, ki so med seboj lahko zelo različne. Pod pojmom fleksibilna zaposlitev pa razumemo hitrost, s katero so se tako delodajalci kot delojemalci sposobni odzivati na takšne spremembe, ki se lahko pojavijo na področju delovnih razmer v gospodarstvu.

Z razpravami o fleksibilnosti trga dela in njegovem vplivu na zaposlovanje se prvič srečamo sredi 70. let po prvem naftnem šoku. Tak cenovni šok naj bi na togem trgu dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kot pa na fleksibilnem. Prav fleksibilnost naj bi omogočala prilagajanje spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. V osemdesetih letih so se s pojmom fleksibilnosti trga dela ukvarjali predvsem v povezavi z razpravami o t. i. evrosklerozi – neučinkovitih in nefleksibilnih trgih dela, ki naj bi bili eden izmed razlogov za naraščanje brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA. Poudarjanje pomena fleksibilnosti postane aktualno v 80. in 90. letih predvsem s strani strokovnjakov Organizacij za mednarodno sodelovanje in razvoj (OECD), ki so priporočali večjo fleksibilnost na trgu dela (Kajzer 2005, 11).

Iz obsežne literature je mogoče razbrati, da je pojem fleksibilnosti trga dela težko enoznačno opredeliti. Kakor sem že napisala, je mogoče na splošno pojem fleksibilnosti trga dela opredeliti kot sposobnost prilagajanja in reagiranja trga dela na spremembe, ki se na le-tem dogajajo. Prav ta fleksibilnost naj bi gospodarstvu omogočala, da se tem spremembam prilagaja in tako zagotavlja učinkovito alokacijo produkcijskega faktorja dela. Tako lahko sklenemo, da se fleksibilnost trga dela kaže v hitrosti prilagajanja spremembam, ki se dogajajo na makroekonomski ravni na določenem trgu dela.

V literaturi najdemo različne opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela.

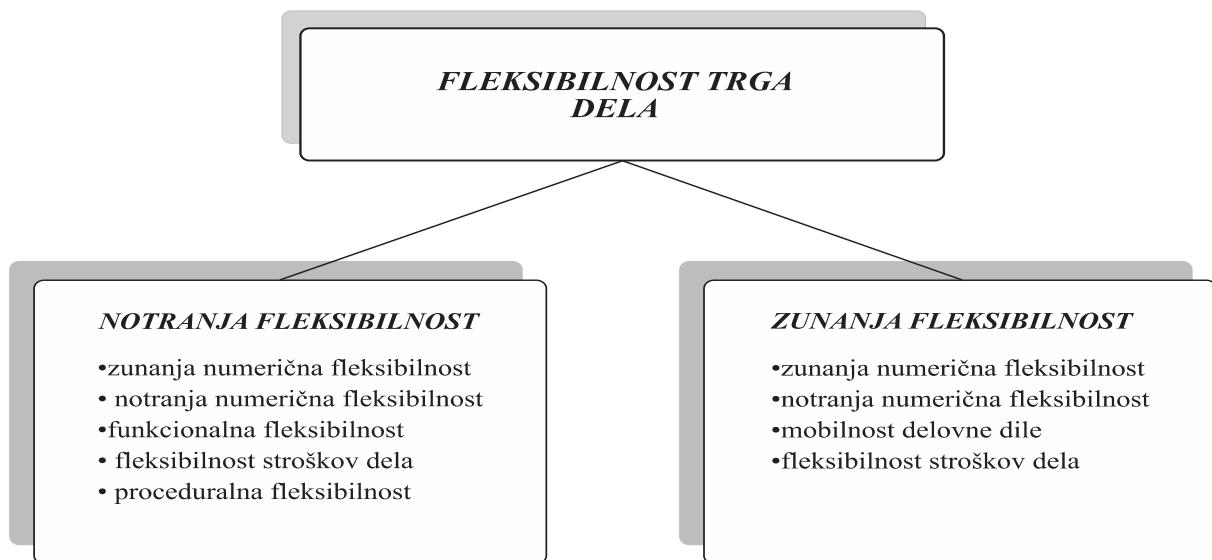
Lipičnik (2000, 16) pravi, da so si koncept fleksibilnega trga dela izmislili ekonomisti in naj bi pomenil hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni prilagajajo spremembam na trgu dela.

Standing (1986) je fleksibilnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov ter hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam strukture povpraševanja po delovni sili. Klau in Mittelstadt (1986) sta opredelila štiri vidike fleksibilnosti trga dela: fleksibilnost realnih stroškov dela na narodnogospodarski ravni, fleksibilnost relativnih stroškov dela, mobilnost delovne sile in fleksibilnost delovnega časa (Kajzer 2005, 11–12).

Bredgaard, Larsen in Maadsen (2005, 11) opredeljujejo fleksibilnost na trgu dela kot termin, ki naj bi se uporabljal za opisovanje želene kakovosti na trgu dela, ne da bi natančno opredeljeval, na kakšno vrsto fleksibilnosti se nanaša ali katere skupine na trgu naj bi bile fleksibilne. Na splošno rečeno naj bi se fleksibilnost nanašala na idejo, da na trgu dela obstajajo nekakšni mehanizmi prilagajanja, ki lahko vodijo k spremembi, če trg dela prizadenejo zunanji šoki, kot npr. padec v povpraševanju ali sprememba v obrestnih merah.

Kajzerjeva (2005, 12) je poskušala sistematično prikazati različne oblike in opredelitve fleksibilnosti dela. Prilagajanje spremembam lahko poteka na različnih ravneh. Govori predvsem o prilagajanju na dveh ravneh – na ravni podjetja in na ravni narodnega gospodarstva. Pri tem poznamo na ravni podjetja notranjo fleksibilnost, na ravni narodnega gospodarstva pa zunanjo fleksibilnost.

**Slika 2.1:** Oblike fleksibilnosti trga dela – raven podjetja in raven gospodarstva



Vir: Kajzer (2005, 12).

Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot notranjo, se ta pojavlja kot (Rimmel, Zappala v Kajzer 2005, 12):

- zunanja numerična fleksibilnost: označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;
- notranja numerična fleksibilnost: označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjševanja ali povečevanja števila zaposlenih;
- funkcionalna fleksibilnost: ta daje delodajalcu možnost, da razporeja zaposlene na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- fleksibilnost plač in stroškov dela: znotraj podjetja to predstavlja nagrajevanje dela oziroma povezanost plač z rezultati dela;
- proceduralna fleksibilnost: določajo jo postopki pogajanj in dogovarjanj o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Tako kot na ravni podjetja lahko tudi na ravni narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik zunanje fleksibilnosti (Kajzer 2005, 13):

- numerična fleksibilnost: izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja numerična fleksibilnost) in opravljenih ur (notranja numerična fleksibilnost) spremembam na trgih blaga;
- fleksibilnost stroškov dela: označuje prilagajanje ravni realnih plač in ostalih stroškov dela in relativnih stroškov dela spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti;
- mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu.

V nekaterih državah obstajajo celo nacionalne strategije zaposlovanja, osnova le-teh pa sta defenzivna ali pa ofenzivna fleksibilnost. Prva temelji na negotovosti delovnih mest in uvajanju nefleksibilnih oblik zaposlovanja (značilna za ZDA, Veliko Britanijo, Francijo in Južno Evropo), druga pa fleksibilnost gradi na kontinuiranem izobraževanju zaposlenih, multitaskingu ter organizacijskih spremembah znotraj podjetja (kar je značilno za Skandinavijo, Nemčijo in v manjši meri za Japonsko) (Ignjatović 2002, 44).

### **2.3 Varnost na trgu dela**

Wilthagen, Tros in Van Lieshout (v Kozjek 2009, 134) opredeljujejo 4 tipe varnosti, in sicer:

1. Varnost službe (delovnega mesta) je verjetnost, da bo zaposleni zadržal službo pri nekem delodajalcu. Takšna varnost je zagotovljena z varnostjo zaposlenih pred odpuščanjem in pred večjimi spremembami delovnih pogojev.
2. Varnost zaposlitve je verjetnost zadržanja zaposlitve ne nujno pri istem delodajalcu. Pomeni, da imajo odpuščeni in brezposelni možnost zaposlitve, ki ustreza njihovim kvalifikacijam in preteklim delovnim razmeram.
3. Dohodkovna (socialna) varnost je dohodkovna varnost v primeru izgube zaposlitve.
4. Kombinacijska varnost je gotovost, s katero je mogoče usklajevati plačano delo z drugimi družbenimi odgovornostmi. Gre za nekakšno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

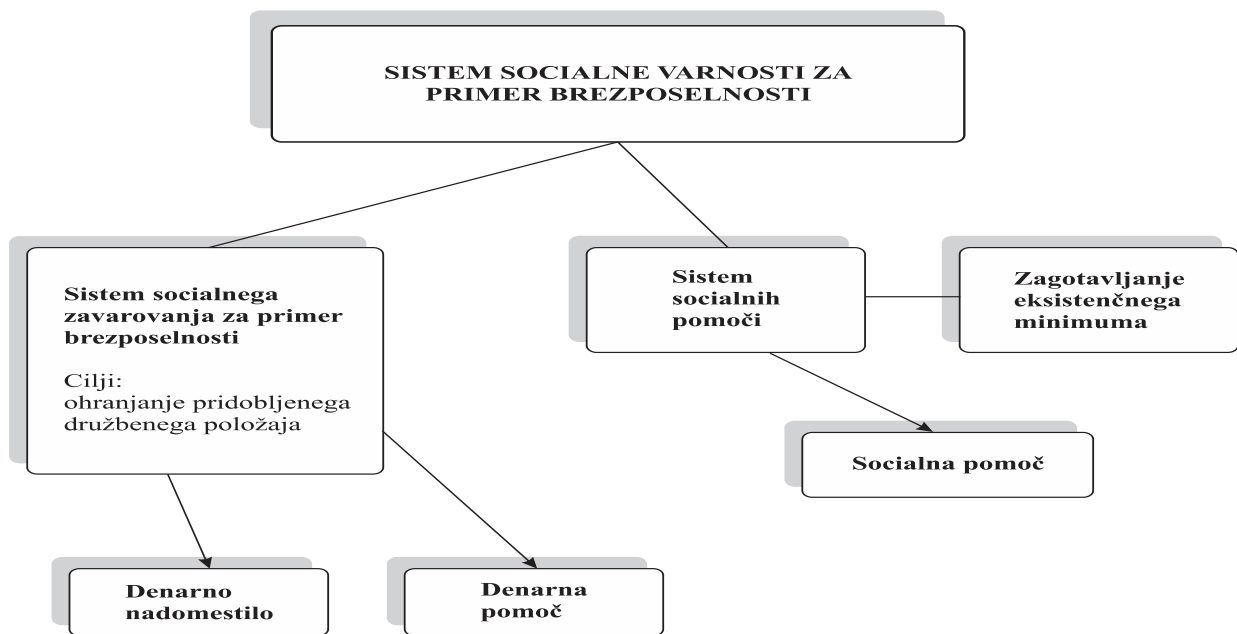
Izmed vseh zgoraj naštetih oblik varnosti je vsekakor najbolj pomembna dohodkovna oziroma socialna varnost. Po Svetliku (2002, 147) se takšna oblika varnosti zagotavlja s sistemi socialne varnosti, katero sestavljata dve prvini:

- sistem socialnega zavarovanja, katerega glavni cilj je ohranjanje relativnega družbenega položaja zavarovane osebe in
- sistem socialnih pomoči, kjer gre za zagotavljanje eksistenčnega minimuma upravičencem.

Brezposelnim osebam se socialna varnost zagotavlja s sistemi socialne varnosti. V državah OECD je mogoče najti dva različna sistema socialne varnosti, ki se med seboj prepletata. Prvi se imenuje sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, drugi pa sistem socialnih pomoči. Sistema sta si med seboj različna v osnovnem načelu (ohranjanje relativnega družbenega položaja/zagotavljanje eksistenčnega minimuma), ki določa socialnopravni in dohodkovni položaj brezposelnih oseb med trajanjem brezposelnosti in pomembno vpliva na delovanje trga delovne sile (Svetlik 2002, 147).

Sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti temelji na zavarovalnem načelu, za katero je značilno, da so denarne dajatve, imenovane denarno nadomestilo, praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov, njihovo trajanje pa je omejeno in odvisno od predhodne dobe zavarovanja. Glavni cilj takšnih sistemov pomoči pa je zagotavljanje eksistenčnega minimuma. Socialna varnost je zagotovljena samo tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje in zato potrebujejo pomoč (Svetlik 2002, 147–148).

**Slika 2.2:** Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti



Vir: Svetlik et al. (2002, 149).

V zadnjem času se poudarja predvsem potreba po ravnovesju med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela. V ta namen se je izoblikoval nov pojem – varna fleksibilnost oziroma varna prožnost (angl. flexicurity), ki poskuša združiti ekonomsko učinkovitost in visoko socialno varnost. Tak sistem naj bi podjetjem omogočal hitro prilagajanje spremembam, ki se dogajajo na trgu delovne sile, delavcem pa bi, v primeru, da ostanejo brez zaposlitve, omogočal, da najdejo novo zaposlitev, med iskanjem le-te pa bi imeli dokaj visoko socialno varnost.

## 2.4 Varna fleksibilnost (»flexicurity«)

S pojmom varna fleksibilnost, varna prožnost ali v angleščini »flexicurity« se zadnje čase pogosto srečujemo. Največkrat pojem zasledimo, ko gre za željo po spremembah na trgu delovne sile, tako v Evropi kot tudi po svetu. Seveda se s tem pojmom čedalje več srečujemo tudi v Sloveniji. V tem poglavju bom opredelila pojem in koncept varne fleksibilnosti, v nadaljevanju diplomske naloge pa bo ta koncept predstavljen na primeru najboljše prakse, in sicer Danske.



Koncept varne prožnosti ali varne fleksibilnosti po mnenju Trosa in Withagena (v Kozjek 2009, 135) temelji na ideji, da si dimenziji prožnosti in varnosti nista nasprotujoči, temveč sta vzajemno podporni v kontekstu globalizacije, s katero se soočajo vse ekonomije. Avtorja varno prožnost opredelita kot politično strategijo, ki na eni strani spodbuja prožnost trga dela, prožnost v organizaciji dela in delovnih razmerij ter poveča varnost zaposlitve in socialno varnost na drugi strani. Definicija prikazuje, da se strategije in politike varne prožnosti razvijajo na nameren način, na primer skozi pogajanja s socialnimi partnerji ali med individualnimi delodajalci in zaposlenimi na različnih ravneh (Kozjek 2009, 135).

Kanjuo Mrčela (2006) koncept varne fleksibilnosti razume kot kombinacijo fleksibilizacije dela (npr. krajši delovni čas, mobilnost in izbira med različnimi oblikami in načini organizacije dela) in ustvarjanja varnih ekonomskih in družbenih okvirov fleksibilizacije (revalorizacije različnih oblik dejavnosti, zagotovljenega prihodka, ustreznega davčnega sistema, socialne kontrole gospodarstva, ustrezne delovne zakonodaje, dobro organizirane socialne politike na področju izobraževanja, skrbi za otroke in stanovanjskih vprašanj). Pravi, da koncepta varne fleksibilnosti ne gre razumeti kot usmerjenosti k rahljanju ali zmanjševanju socialne varnosti, ampak kot kombinacijo instrumentov, ki združujejo vse večjo fleksibilizacijo dela in zaposlovanja z zagotavljanjem socialne varnosti za ljudi, ki so soočeni s posledicami prožnih oblik dela in zaposlovanja.

V letu 2007 je Evropska komisija podala opredelitev varne prožnosti z vidika oblikovanja ustreznih politik. V tej opredelitvi je koncept varne prožnosti sestavljen iz štirih elementov, ki z usklajenim delovanjem zagotavljajo dinamičen trg dela in varnost posameznika (Kajzer 2008, 19):

1. prilagodljiva zaposlitvena pogodbeno razmerja, ki temeljijo na sodobni zakonodaji o delovnih razmerjih, so fleksibilna za delodajalca in delavca, zmanjšujejo segmentacijo trga dela in dela na črno,
2. aktivna politika zaposlovanja, ki učinkovito pomaga ljudem ob brezposelnosti in jim omogoči prehod v nove zaposlitve;
3. sistem vseživljenjskega učenja, ki je zanesljiv in prilagodljiv, delavcem pa zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost,

4. sodobni sistemi socialne varnosti, ki ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore in spodbud za zaposlovanje ter mobilnost na trgu dela.

Pri tem Evropska komisija poudarja, da je za oblikovanje varne prožnosti zelo pomembno sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju politik.

Evropska komisija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2009) je zapisala, da je koncept prožne varnosti vrsta razmišljanj o različnih socialnih sistemih in njihovi sposobnosti, da se odzovejo na trenutne izzive, s katerimi se srečujeta naša družba in gospodarstvo, na evropski ravni in na ravni držav članic. Pravijo, da je prožna varnost pristop politike, ki skuša združiti prožnost trgov dela za delodajalce in varnost zaposlitve za zaposlene. Prožnost pa razdelijo, kot je prikazana v spodnji tabeli.

**Tabela 2.3:** Razdelitev prožnosti

	<b>Kvantitativna prožnost</b>	<b>Kvalitativna prožnost</b>
<b>Zunanja prožnost</b>	Status zaposlitve (vrsta pogodbe – za določen čas, začasna, delo na pozit itd.) Numerična/pogodbena prožnost	Sistemi proizvodnje (sklepanje pogodb s podizvajalci, pogodbeno delo) Proizvodna/geografska prožnost
<b>Notranja prožnost</b>	Delovni čas (nadure, skrajšani delovni čas, delo ob koncu tedna, neredne/spremenljive delovne ure) Časovna/finančna prožnost	Organizacija dela (rotacija delovnih mest, večopravnost, odgovornost delavcev za načrtovanje in pripravo predračunov itd.) Funkcionalna/organizacijska prožnost

Vir: Goudswaard in de Nanteuil (v Evropska komisija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2009, 5).

Obadićeva (2009, 5) pravi, da gre pri varni prožnosti bolj kot za varnost dela/delovnega mesta za varnost zaposlitve. Le-ta naj bi pomenila, da nekdo ostane zaposlen ali v isti organizaciji ali drugi. Filozofija za pojmom flexicurity je, da so delavci pripravljene na takšne selitve, predvsem če je predhodno vzpostavljena dobra mreža, ki temelji na varnosti. Pravi, da pri flexicurity gre za to, da se ljudi postavi na dobra delovna mesta, ki bodo spodbujala njihove talente. Delodajalci naj bi izboljšali svoja podjetja tako, da bi ponujala dela, ki so perspektivna. Investirati morajo v kompetence in znanja svojih delavcev. To naj bi bil del

notranje prožnosti. Zunanja prožnost pa naj bi zagotavljala varne premike med eno in drugo zaposlitvijo ter dobra nadomestila za čas, ko je nekdo brez zaposlitve.

Prožna varnost je tako poskus združevanja kombinacij fleksibilnih trgov dela, visoke stopnje zaposlenosti in dohodkovne varnosti. Njen namen je zagotavljanje konkurenčnosti, hkrati pa ohranjanje nekakšnega smiselnega socialnega modela. Ključno pri modelu prožne varnosti je to, da uravnoteženo oblikuje fleksibilnost na trgu dela, vendar tako, ki bo v tesni povezavi s socialno varnostjo in aktivno politiko zaposlovanja z natančno določenimi pravicami in obveznostmi za brezposelne. Dejansko model prožne varnosti pomeni model s pospešeno aktivno politiko na trg dela, ki ponuja več možnosti in priložnosti zaposlenim, morebitnim brezposelnim in brezposelnim. Hkrati je model kombinacija lažjega najemanja in odpuščanja delavcev in visokih nadomestil za brezposelnost (Drobnič 2009, 8).

### **3 ZNAČILNOSTI SLOVENSKEGA IN DANSKEGA TRGA DELA**

#### **3.1 Slovenija**

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. Iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve (Svetlik v Ignjatović 2002, 177) je Slovenija v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva. Dolgo je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom edina oblika in je še danes prevladujoča oblika zaposlitve (Ignjatović 2002, 177).

Še danes so značilnost slovenskega trga dela pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Nekako so ljudem oziroma iskalcem zaposlitve takšne pogodbe edine sprejemljive, saj jim zagotavljajo reden dohodek in varnost, kar se tiče zaposlitve oziroma delovnega razmerja. Delo s krajšim delovnim časom ali pogodbe za določen čas so za iskalce zaposlitve skrajna rešitev oziroma izhod v sili, saj se bojijo, da bodo, ko preteče pogodba, ostali brez dohodka in se ponovno srečali z zavodom za zaposlovanje. Dejstvo je, da so ljudje nemalokrat slabo

seznanjeni s fleksibilnimi oblikami zaposlitve in te sprejemajo kot skrajno možnost. Prav takšnih oblik zaposlitve pa na slovenskem trgu dela primanjkuje, zato je slovenski trg dela zelo tog. Posledica tega je visoka stopnja brezposelnosti.

Spreminjanje razmer na trgu delovne sile skozi leta, kot so npr. osamosvojitve, izguba trgov bivše skupne države in preusmeritev menjave na zahod, privatizacija in ekonomsko prestrukturiranje podjetij, neizogibni pritiski iz mednarodnega okolja, stečaji in množična odpuščanja »odvečnih« delavcev, upad pomena kmetijstva in industrije ter rast pomena storitev, je bistveno vplivalo na slovenski trg dela (Ignjatović 2002, 177).

Od leta 1993 do leta 2008 so bili v Sloveniji gospodarski rezultati ugodni, pod vplivom svetovne finančne in gospodarske krize pa so se ob koncu leta 2008 gospodarske razmere začele naglo slabšati. Kriza je najbolj prizadela področja predelovalnih dejavnosti, v zadnjih dveh letih pa se pogloblja predvsem na področju gradbeništva, vse večje so težave tudi v bančnem sektorju. Razmere so čedalje bolj negotove, k temu zaradi izvozne usmerjenosti države med drugim prispevajo slabše spodbude iz mednarodnega okolja, poleg tega pa tudi pomanjkanje naložb ter nižanje domače porabe. Po podatkih Statističnega urada RS se je v drugem četrtletju leta 2012 bruto domači proizvod (BDP) v primerjavi z enakim obdobjem leta 2011 realno zmanjšal za 3,2 %, v prvem polletju leta 2012 pa je bil glede na lansko primerljivo obdobje manjši za 1,6 % (EURES, 2013).

Posledica gospodarske krize je ta, da se Slovenija krizi prilagaja predvsem z zmanjševanjem števila zaposlenih. Trg dela se lahko na krizo odzove s pomočjo (i) fleksibilnosti stroškov dela, (ii) mobilnostjo dela, ki zajema geografsko mobilnost in mobilnost med sektorji, in (iii) prilagajanjem količine angažiranega dela – s spremembami števila zaposlenih ali spremembami števila opravljenih ur. V Sloveniji pa se je trg dela prilagajal predvsem z zmanjševanjem števila zaposlenih, le delno pa tudi s prilagajanjem plač (Bednaš in drugi 2012, 69).

Zaradi manjše gospodarske aktivnosti se je v Sloveniji v obdobju 2008–2011 povečala brezposelnost. Leta 2009 se je gospodarska aktivnost zmanjšala (merjeno z BDP za 8 %), leta 2010 in prvi polovici 2011 pa je prišlo do postopnega okrevanja gospodarske aktivnosti, ki se je leta 2010 povečala za 1,4 %, leta 2011 pa znova zmanjšala za 0,2 % (Bednaš in drugi 2012, 69). Negativni trendi na področju zaposlovanja, ki so posledica skromnejše gospodarske aktivnosti, so se leta 2011 in 2012 nekoliko umirili. Junija 2012 je bilo delovno aktivnih 815.698 prebivalcev, kar je 1,6 % manj kot pred letom. V letu 2012 rast registrirane brezposelnosti ni bila več tako izrazita kot v začetnem obdobju gospodarske krize. V povprečju je bilo prvih osem mesecev leta 2012 brezposelnih 109.542 oseb, kar je 1,1 % manj kot v enakem obdobju leta 2011. V obdobju od januarja do konca avgusta se je na Zavodu RS za zaposlovanje prijavilo 1,7 % manj brezposelnih oseb kot lani v tem času, za 4,1 % več pa se jih je odjavilo, vendar pri tem ni poraslo število tistih, ki so se zaposlili, saj je bilo na voljo za desetino manj prostih delovnih mest kot lani (EURES 2013).

Moje mnenje je, da do takšne situacije prihaja predvsem zato, ker se z zavoda odjavijo iskalci prve zaposlitve. Kot takšni od zavoda ne dobivajo nikakršne oblike denarne pomoči, saj do nje niso upravičeni. Zavod jim v takšnem primeru nudi samo iskanje in pomoč pri zaposlitvi. Veliko takšnih primerov poznam tudi iz krogov svojih vrstnikov, saj so po končani diplomi ostali brez zaposlitve in se jim tako imenovano »čepenje« na zavodu ne zdi smiselno. V iskanje zaposlitve se raje podajo sami, s pomočjo raznih zaposlitvenih portalov na spletu.

**Tabela 3.1:** Stopnja brezposelnosti 2003–2012

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-27	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
<b>Slovenija</b>	<b>6,7</b>	<b>6,3</b>	<b>6,5</b>	<b>6,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,4</b>	<b>5,9</b>	<b>7,3</b>	<b>8,2</b>	<b>9,0</b>

Vir: EUROSTAT (2013).

Slovenski trg delovne sile velja za togega. V uporabi je zelo malo oblik fleksibilnega zaposlovanja. V ospredju je še vedno zaposlovanje za nedoločen čas. Ostale oblike so nekoliko v ozadju, čeprav se delodajalci izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja še najbolj

poslužujejo zaposlitev za določen čas. Zaradi negotovosti in vprašanja, kaj bo z menoj, ko mi pogodba poteče, pa je velika negotovost na strani iskalcev zaposlitve, saj se bojijo, da bodo ostali brez vsakršnega dohodka in varnosti.

### **3.2 Danska**

Zaradi števila prebivalstva, ki znaša 5,6 milijona prebivalcev, spada med najmanjše države in si je kljub pomanjkanju naravnih bogastev uspela zagotoviti dober položaj na svetovnem trgu. Za Dansko je značilen visok odstotek delovno aktivnega prebivalstva, njihov trg dela pa temelji na tehnologiji, storitvah in znanju. Prav zaradi tega pa je postala predmet visokega zanimanja za številne druge evropske države, saj ima poleg zgoraj omenjenega visokega odstotka aktivnega prebivalstva tudi nizko inflacijo, dober sistem javnih financ in nizko stopnjo revščine.

Danski model trga delovne sile je zadnje čase deležen visoke mednarodne pozornosti. Primarno zato, ker je stopnja brezposelnosti nižja v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Od začetka 90. let je nezaposlenost na Danskem v letu 2005 padla s približno 12 % na 5,5 %. Takšna znatna sprememba ni zahtevala drastičnega nižanja plač ali cenovne inflacije (Andersen in Svarer 2006, 1–2). V letu 2002 je stopnja nezaposlenosti padla na najnižjo raven od leta 1974, stopnja zaposlenosti pa je bila leta 2001 na najvišji ravni (Bredgaard, Larsen, Madsen 2005, 7).

Ekonomska kriza svoje posledice pušča tudi na danskem trgu delovne sile, ne samo na slovenskem. Danski trg delovne sile se je tudi sam pričel srečevati z naraščanjem brezposelnosti, kar je razvidno tudi iz Tabele 3. Od leta 2009 se je stopnja povečevala in leta 2012 dosegla 7,5 %, vendar je še vedno nižja od evropskega povprečja za 3,0 %.

**Tabela 3.2:** Stopnja brezposelnosti na danskem v primerjavi z EU-27

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-27	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
<b>Danska</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>4,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>6,0</b>	<b>7,5</b>	<b>7,6</b>	<b>7,5</b>

Vir: EUROSTAT (2013).

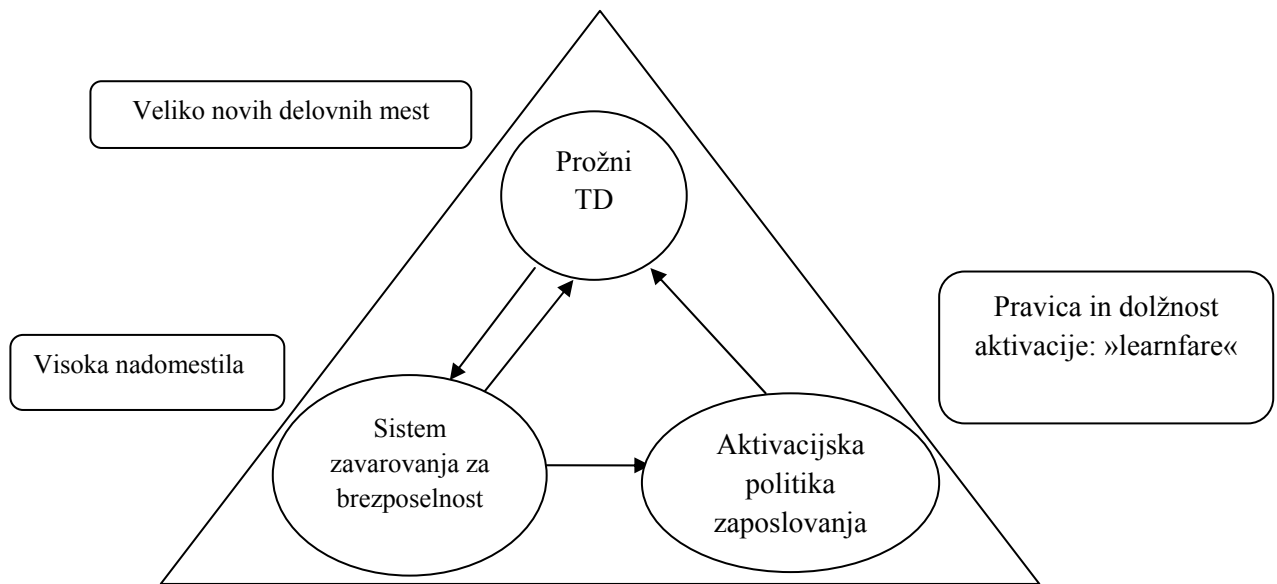
Danski trg delovne sile velja za enega izmed najfleksibilnejših v Evropi. Model trga delovne sile imenujejo tudi »flexicurity model«, sestavljen je iz naslednjih treh elementov: (1) fleksibilnost pravil odpuščanja (fleksibilni del), (2) brezposelni imajo možnost pridobivanja dokaj visokih nadomestil za čas trajanja brezposelnosti (varnostni del) in (3) del, ki se nanaša na aktivno politiko zaposlovanja (Andersen in Svarer 2006, 1).

Prav zaradi teh treh elementov danski model trga delovne sile imenujejo tudi »danski zlati trikotnik«. Ta zaposlenim omogoča ekonomsko in socialno varnost. Prva omogoča, da je brezposelni v času brezposelnosti upravičen do denarne pomoči, druga, socialna, pa pomeni, da se brezposelnemu omogoča najti novo zaposlitev. Značilnosti danskega zlatega trikotnika bom opisala v nadaljevanju naloge.

### **3.3 Danski zlati trikotnik**

Danski model se je izkazal kot model dobre prakse, saj ima uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti. Ima učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivno politiko trga dela. Madsen (v Kajzer 2005) specifičnost danskega modela opisuje kot prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnim partnerjem (povzeto po Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2004) (Kajzer 2005, 14).

**Slika 3.3:** Zlati trikotnik danskega trga delovne sile oz. varne fleksibilnosti



Vir: Povzeto po Kajzer (2005, 14).

Danski zlati trikotnik dela sestavljajo: (i) prožna pravila o odpuščanju, (ii) sorazmerno radodaren sistem zavarovanja za primer brezposelnosti in (iii) aktivacijska politika zaposlovanja (Kajzer 2007, 23).

Odpovedni roki so na Danskem relativno kratki, saj za zaposlenega s 4 leti delovne dobe znašajo 3 mesece, za zaposlenega z 20 leti delovne dobe pa 4,25 meseca. Zakonsko predpisane odpravnine na Danskem ne poznajo. Poleg tega ima Danska dobro razvit sistem spodbud za izobraževanja in usposabljanje zaposlenih in vseživljenjsko učenje, ki pomembno prispeva k fleksibilnosti trga dela. Danska pozna prostovoljni sistem zavarovanja za primer brezposelnosti z dolgo tradicijo, saj je bil prvi zakon o zavarovanju sprejet že leta 1907, predvsem pa je zelo radodaren do brezposelnih. Aktivna politika trga dela je na Danskem zelo aktivacijsko usmerjena, saj ima vsaka brezposelna oseba pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja ter ponovnega vključevanja v zaposlitev. Aktivna politika zaposlovanja je tako uspešna zato, ker ima zelo natančne ciljne določenosti glede delodajalcev in delojemalcev z močno decentralizacijo politike zaposlovanja in veliko vključenost socialnih partnerjev v njeno oblikovanje (Kajzer 2007, 23).



Puščici, ki povezujeta prožni trg dela in sistem zavarovanja za brezposelnost, ponazarjata, da veliko število delavcev prizadene brezposelnost, vendar se jih večina na delo vrne v zelo kratkem obdobju. Delavcem, ki se ne vrnejo v relativno hitrem času, pomagajo z aktivnimi programi (mišljena je aktivna politika zaposlovanja), da se ponovno vrnejo na trg dela (Kozjek 2009, 136). Prav zaradi tega ima Danska tako nizko stopnjo nezaposlenosti, saj poskušajo brezposelne v čim krajšem možnem času ponovno vključiti na trg delovne sile.

Danski zlati trikotnik dinamičnega trga dela ni zgolj kombinacija večje zaposlitvene mobilnosti in manjše varnosti zaposlitve, dobrih zavarovanj za brezposelne in aktivnih oblik zaposlitve. Danski sistem blaginje poganja še vrsta drugih institucij, ki so prilagojene potrebam majhnih in srednjih podjetij, izobraževalnemu sistemu poslovnega usposabljanja in razvoju industrijske demokracije (Kovač 2007).

#### **4 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA**

Fleksibilnim oblikam zaposlovanja nekateri avtorji pravijo tudi atipične oblike zaposlitve. Za te je značilno, da je delovno razmerje drugačno od delovnega razmerja, ki za nekatere velja kot standardno, klasično – delovno razmerje za nedoločen čas. Takšne oblike bom opisala v nadaljevanju diplomske naloge. Najprej pa razložim, kdaj in zakaj je prišlo do pojavljanja takšnih oblik zaposlovanja.

Zahteve po večji fleksibilnosti na trgu delovne sile so se po vsem svetu povečale zlasti v 80. in 90. letih 20. stoletja, predvsem v povezavi s procesom globalizacije. Delodajalci so v tem okviru zahtevali liberalizacijo pravne ureditve prenehanja zaposlitve in sprostitev fleksibilnih oblik zaposlitve, kot so npr. zaposlitev za določen čas (*fixed-term in fixed-task job*), delo s skrajšanim delovnim časom (*temporary work*), delo na domu in na daljavo (*home in tele-work*) in samozaposlovanje (*self-employment*). Pomembno vlogo pri spodbujanju teh trendov so imele tudi tri neoliberalno usmerjene mednarodne organizacije, Mednarodni denarni sklad

(IMF), Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) in Svetovna banka (World bank) (Kresal 2009, 61).

Ignjatović (2002, 82) razvoj fleksibilnih oblik zaposlovanja povezuje z razvojem storitvenih dejavnosti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja. Šlo naj bi za modele zaposlovanja, ki se pojavljajo predvsem na sekundarnem trgu delovne sile in se razlikujejo od redne zaposlitve po večjem tveganju, manjši varnosti, nižjem vrednotenju in začasnosti. V ta namen je zgoraj omenjeni avtor sestavil tabelo, ki prikazuje vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve, po katerih poteka fleksibilizacija trga delovne sile. Gre za tipsko predstavitev različnih dimenzij fleksibilizacije trga delovne sile.

**Tabela 4.1:** Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

	<b>Čas</b>	<b>Delovno mesto - delo</b>	<b>Prostor</b>
<b>Neposredno zaposleni delavci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delo s skrajšanim delovnim časom (trajno ali začasno)</li> <li>- flexitime (gibljiv delovni čas)</li> <li>- zgoščeni delovni teden</li> <li>- letno določene ure</li> <li>- pogodbeno delo za določen čas</li> <li>- fazna, delna upokožitev</li> <li>- začasna prekinitvev kariere (sabbaticals)</li> <li>- prostovoljno reducirani delovni čas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delitev dela</li> <li>- delitev delovnega mesta</li> <li>- pogodbe za opravljeno delo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- flexiplace</li> <li>- delo na domu</li> <li>- teleworking</li> <li>- delavci na daljavo</li> </ul>
<b>Samozaposleni</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- priložnostni delavci</li> <li>- neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers)</li> <li>- neodvisni izvajalci (independent contractors)</li> <li>- svetovalci</li> </ul>	
<b>Zunanji delavci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sezonski delavci</li> <li>- delavci na klic (zero-hours contracts)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delavci najeti preko zaposlovalnih agencij</li> <li>- sposojeni delavci</li> <li>- delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil</li> <li>- pomožni, nadomestni delavci</li> <li>- delavci, ki jih subvencionira država</li> </ul>	

Vir: Ignjatović (2002, 83).

V nalogi bodo predstavljene naslednje oblike fleksibilnega zaposlovanja: zaposlitev za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, delo na domu in samozaposlovanje. V vseh teh primerih gre za posebne vrste pogodb o zaposlitvi, za katere veljajo splošna pravila po ZDR o pogodbi o zaposlitvi, vendar ima dodatno vsaka od navedenih pogodb določene posebnosti, povezane z značilnostmi razmerja, zaradi katerega se sklene. Posebne pogodbe o zaposlitvi pridobivajo vse večji pomen kot orodja gibkih (fleksibilnih) oblik zaposlovanja (Bohinc 2004, 178).

#### **4.1 Zaposlovanje za določen čas**

Takšna vrsta zaposlovanja je opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih, in sicer v njegovem 52. členu. Zaposlitev za določen čas je kompromis med potrebo po pospeševanju zaposlovanja ter fleksibilnostjo delovne sile in med delovno silo in socialno varnostjo delavcev (Avsec in drugi 2007, 15).

»Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za (Zakon o delovnih razmerjih – ZDR):

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.«

Zakon določa tudi časovne omejitve za pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Kot čas trajanja pogodbe se dogovori omejen čas, ki je potreben, da je delo opravljeno (prvi odstavek 53. člena ZDR). Poleg te omejitve pa zakon predpisuje še absolutno časovno omejitev: v skladu z drugim odstavkom 53. člena ZDR delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih 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 (Kresal 2009, 65).

#### **4.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom**

Takšna oblika zaposlitve je ena izmed novejših oblik zaposlovanja, katero urejajo tudi nekateri mednarodni dokumenti. Predvsem se je ta oblika razširila s pojavom fleksibilizacije samega trga dela kot tudi delovnih mest.

Zakon o delovnih razmerjih od 64. do 66. člena določa, da je zaposlitev s krajšim delovnim časom oblika zaposlitve, ki je redna po svojem trajanju, vendar z bistveno krajšim delovnim časom od normalnega (Avsec in drugi 2007, 18).

ZDR nadalje določa, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela

polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače (Zakon o delovnih razmerjih – ZDR).

Za položaj delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, ni pomembna le ustrezna varstvena ureditev v okviru delovnega prava, ampak tudi na drugih pravnih področjih, npr. na področju zdravstvenih zavarovanj (Kresal 2009, 67).

### **4.3 Samozaposlovanje**

Samozaposlovanje je pomembna oblika zaposlovanja, ki ustvarjalno in aktivno rešuje brezposelnost. Najpogostejše oblike programov spodbujanja samozaposlovanja so: informativni seminarji, uvodni seminarji, poglobljene oblike usposabljanja in delavnice, usposabljanje za mala podjetja, uvajanje kooperativ in samozaposlovanje na podeželju (ZRSZ v Svetlik et al. 2002, 190).

Je oblika fleksibilnega zaposlovanja, ki je svoj pomen pridobivala takoj po začetku fleksibilizacije trgov delovne sile – v obdobju od sredine 70. do sredine 80. let prejšnjega stoletja. Po tem obdobju se je ta trend umiril. Njegovo rast lahko povežemo z gospodarskimi cikli in trendom zmanjševanja števila zaposlenih v velikih podjetjih v času ekonomskih kriz oziroma upočasnitve gospodarske rasti. Za samozaposlene velja, da spadajo v kategorijo, ki dela samostojno ali ima v lasti majhna podjetja, v katerih je zaposleno manjše število delavcev. Za takšna podjetja je značilno, da je doba na trgih delovne sile zanje kratka (Ignjatović 2002, 92).

## 5 PRIMERJAVA FLEKSIBILNIH OBLIK MED DRŽAVAMA

### 5.1 Zaposlovanje za določen čas

Je ena izmed najbolj razširjenih oblik fleksibilnega zaposlovanja. Verjetno je bolj priljubljena s strani delodajalcev kakor s strani delavcev. Delodajalcu predstavlja potrebo po zapolnitvi delovnega mesta, na katerem se bo delo opravljalo samo določen čas, ali pa gre za nadomeščanje delavca, ki opravlja delo na tem mestu. Na strani delavcev pa je to oblika zaposlitve, za katero so negotovi, saj ne vedo, kaj se bo zgodilo, ko jim poteče pogodba o zaposlitvi.

V Sloveniji je to ena izmed oblik fleksibilnega zaposlovanja, ki je najbolj v uporabi. Za takšno delo, ki je krajše od polnega delovnega časa, se šteje delo, ki traja 35 ur ali manj. Delež takšnih oblik zaposlitve je iz leta v leto naraščal in je leta 2011 znašal 10,7 %.

Glede na delež zaposlitev za določen čas se Slovenija uvršča v sam vrh EU. Pri nas je za to obliko značilen nekakšen »dualizem«, saj prevladuje med mladimi, ki so mlajši od 35 let (66 %), medtem ko je med starejšimi (nad 55 let) to le redka oblika zaposlitve (4 %). V drugem četrtletju leta 2012 je bilo v Sloveniji 129.000 zaposlenih za določen čas, kar je predstavljalo 16,7 % vseh zaposlenih. Med njimi je bilo tri četrtine zaposlenih v delovnem razmerju s pogodbo za določen čas, medtem pa so velik del (18,4 %) predstavljali študentje, ki so svoje delo opravljali preko študentskega servisa. Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjeno in velja za slovensko posebnost, ki zvišuje število zaposlitev za določen čas, vendar smo se, tudi če ga izločimo, leta 2011 glede na delež zaposlitev za določen čas (14,1 %) uvrščali med povprečje EU (13,4 %) (SURs 2012).

Za Dansko velja, da je ena izmed držav z najvišjim deležem fleksibilnih oblik zaposlovanja. Po podatkih EUROSTAT-a ima, v primerjavi s Slovenijo, veliko manjši odstotek zaposlenih za določen čas v letu 2011, in sicer 8,9 %. Zanimivo je, da se odstotek za Dansko v zadnjih desetih letih ni veliko spreminjal ali nihalo, povprečje za obdobje 10 let je 9 %. Slovenija je

najprej beležila nižji odstotek zaposlenih za določen čas, nato pa je ta odstotek pričel naraščati. Po podatkih EUROSTAT-a za leto 2011 znaša 18,0 %.

**Tabela 5.1:** Zaposleni po pogodbi za določen čas

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>EU-27</b>	13,2	14,0	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1
<b>Danska</b>	9,8	9,8	8,9	9,0	8,5	8,7	8,5	8,9
<b>Slovenija</b>	17,8	17,2	17,1	18,4	17,3	16,2	17,1	18,0

Vir: EUROSTAT (2013).

Zanimivo pri obeh državah je, da so v takšnih delovnih razmerjih predvsem ženske in mlajše skupine, kar je razvidno iz spodnje tabele.

**Tabela 5.2:** Zaposleni za določen čas po spolu

	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
<b>Spol</b>												
<b>Danska</b>	7,9	9,9	7,7	10,3	7,6	9,4	7,8	9,6	8,1	8,8	8,3	9,4
<b>Slovenija</b>	15,2	19,1	16,3	20,7	15,2	19,6	14,9	17,6	15,2	19,2	16,4	19,7

Vir: EUROSTAT (2013), lastna priredba.

Ženske so, kljub temu da živimo v 21. stoletju, na trgu delovne sile še vedno diskriminirane. Razlog, da je več žensk kot moških zaposlenih za določen čas, verjetno tiči v tem, da delodajalcem vloga materinstva še vedno predstavlja veliko oviro pri zaposlovanju ženske delovne sile. Prav zaradi tega ženske raje zaposlijo za določen čas in se tako poskušajo izogniti odsotnosti, ki nastane zaradi porodniškega dopusta ali odsotnosti zaradi nege otroka.

Za takšno vrsto zaposlitve se odločajo predvsem mlajše skupine delovne sile. S tem nase prevzemajo tveganje, da bodo hitreje menjavale zaposlitev in pogosteje prehajale iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno. Gre za večjo starostno diferenciacijo glede na obliko zaposlovanja, s tem pa tudi za diferenciacijo tveganj, ki se držijo različnih oblik

zaposlitve (Ignjatović 2002, 189). Po podatkih EUROSTAT-a (2013) za leto 2011 je bilo v Sloveniji med 15. in 24. letom zaposlenih za določen čas 18,2 % oseb (Danska 8,8 %), med 25. in 49. letom 13,4 % (Danska 6,3 %) in med 50. in 64. letom pa 8,7 % oseb (Danska 3,7 %).

## 5.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Prednosti krajšega delovnega časa so v Sloveniji slabo poznane. Krajši delovnik ali krajši delovni čas prideta v poštev, če je trg dela v razmerah današnje konkurenčnosti in globalizacije prožen. Prav zaposlovanje za krajši delovni čas pa je eno od dokazil take prožnosti. S prožnejšo delovno silo je možno dosegati tudi konkurenčne prednosti v gospodarstvu (Drobnič 2009, 108).

**Tabela 5.3:** Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Danska</b>	17,0	17,3	17,9	17,3	17,8	18,8	19,2	19,2
<b>Slovenija</b>	7,5	7,4	7,8	7,8	7,5	8,3	9,4	8,6

Vir: OECD (2013), lastna priredba.

Kot je razvidno iz zgornje tabele, je razlika med Slovenijo in Dansko dokaj očitna. Medtem ko na našem trgu dela prednjačimo pred Danci s pogodbami za določen čas, so Danci glede delnih zaposlitev v ospredju. Sklepamo lahko, da delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji ni posebej razvito, pa tudi ni zaželeno s strani iskalcev zaposlitve. Ta oblika zaposlitve je uporabljena predvsem kot prehod v upokožitev za starejše delavce in kot oblika zaposlovanja invalidov. V Sloveniji takšno delo ni razvito, ker stopnja razvitosti in dosednji potek razvoja trga delovne sile kot tudi proizvodnih procesov in socialne države in ostalih dejavnikov nista šla v smeri razvoja te oblike zaposlovanja (Ignjatović 2002, 187).



In zakaj skoraj 9 % zaposlenih v Sloveniji opravlja tedensko manj kot 36 ur? Skoraj tretjina jih opravlja manj ur zaradi izobraževanja, tu gre predvsem za zaposlene prek študentskih servisov. Takšna oblika dela je v Sloveniji zelo razširjena (Lah in Svetin 2011).

Danska ima visok procent zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki je skozi leta ostajal dokaj konstanten. Na Danskem takšna vrsta dela velja za atipično ali negotovo, vendar standardno in običajno vrsto dela. Vsekakor to ne implicira, da so vsi zaposleni s krajšim delovnim časom prostovoljno vstopili v takšno obliko delovnega razmerja. Večina jih je izjavila, da je razlog, da delajo s krajšim delovnim časom, v tem, da niso mogli najti zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnikom. Velika večina pravi, da delajo s krajšim delovnim časom zato, ker nočejo biti zaposleni s polnim delovnim časom. Nekaj pa je takšnih, ki se še izobražujejo in zato tedensko delajo manj ur (Bredgaard in drugi 2009, 10).

### **5.3 Samozaposlovanje**

Takšna oblika zaposlitve je v Sloveniji vse prej kot tuja. Njen porast je bil predvsem izrazit v obdobju po osamosvojitvi. Prvi podatki ankete o delovni sili, ki segajo v leto 1993, kažejo, da je takrat znašal delež samozaposlenih med vsemi delovno aktivnimi več kot 12 %. Nato je sledil rahel upad, ki se je zniževal vse do leta 2009, v naslednjih treh letih je odstotek pričel naraščati in leta 2011 znašal 12,6 %. Porast gre pripisati predvsem programu Zavoda RS za zaposlovanje, ki je v tem obdobju namenil občutno več sredstev za subvencije novo samozaposlenih. Več samozaposlenih je tudi na račun delodajalcev, ki raje, kot da sklenejo delovno razmerje z delojemalcem, zaposlijo nekoga, ki ima s. p. To delodajalcem omogoča, da s samozaposlenim hitreje prekinejo sodelovanje, hkrati pa imajo do njih manjše obveznosti (kot npr. odmor, dopust, izobraževanje ipd.) (Lah 2012).

Ignjatović (2002, 187) meni, da ima samozaposlovanje dvojni pomen. In sicer na eni strani služi kot izhod iz stanja brezposelnosti in kot način oblikovanja prostih delovnih mest, spodbujanja tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, po drugi strani pa je značilnost predvsem družb z manj razvitimi trgi delovne sile – torej družb, ki nimajo razvitega

storitvenega sektorja, v katerem bi se lahko razvile zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki ponujajo trajnejšo zaposlitev.

Za veliko evropskih držav, med njimi tudi za Slovenijo, velja, da je samozaposlitev nekakšen izhod v sili, ker iskalci zaposlitve ne uspejo pridobiti kakšne druge oblike delovnega razmerja ali pa je na trgu delovne sile pomanjkanje prostih delovnih mest. V primeru Danske pa je v večini primerov takšna zaposlitev prostovoljna in se posamezniki iz različnih razlogov odločajo zanjo.

Razširjenost samozaposlovanja na Danskem je dokaj nizka in je skozi leta ostajala konstantna, z zanemarljivimi padci. Glavna karakteristika je, da so tisti, ki se odločijo za samozaposlitev in pričnejo s svojo dejavnostjo, predvsem ljudje s stopnjo izobrazbe, ki je nad povprečjem in samo nekaj je takšnih, ki imajo osnovno izobrazbo ali izobrazbo poklicnih delavcev. Največ takšnih oblik zaposlitve na Danskem najdemo v kmetijstvu in ribištvu, nekaj pa v gradbeništvu (Bredgaard in drugi 2009, 15). Odstotek samozaposlenih za leto 2011 je 8,7 %.

#### **5.4 Primerjava varnosti zaposlitve**

Varnost zaposlitve je pomembna tako za delavca kot tudi za delodajalca. Stabilnost zaposlitve, poleg plače in delovnih pogojev, spada za samega delavca med ključne prvine delovnega razmerja. Varnost zaposlitve je eden od aspektov, ki jih delavci najbolj cenijo. Na drugi strani pa delodajalci prav s pomočjo varnosti zaposlitve v svojih podjetjih omogočajo dobro organizacijsko klimo in pripadnost delavcev organizaciji.

Klandermans in Van Vuuren (v Cornelißen 2007, 7) poudarjata, da je, ko govorimo o varnosti zaposlitve, pomembno razlikovanje med objektivno in subjektivno varnostjo zaposlitve. Če se v nekem podjetju srečajo s situacijo, v kateri se pokaže problem odpuščanja delovne sile, lahko govorimo o objektivni varnosti zaposlitve. Se pravi, da govori o tem, kako varnost zaposlitve vidijo in občutijo delavci.

Prav tako ista avtorja in drugi pravijo, da subjektivno varnost zaposlitve lahko razumemo kot dve dimenziji: 1. možnost izgube zaposlitve in 2. posledice, ki ob takšni izgubi nastanejo (Cornelißen 2007, 7).

V okviru varnosti zaposlitve je bila leta 2005 narejena raziskava. Države so razdelili v dve skupini – države Zahodne Evrope in države centrale ter Vzhodne Evrope. V nadaljevanju bom predstavila najpomembnejše podatke za Slovenijo in Dansko.

Na Danskem so v primerjavi s Slovenijo bolj zadovoljni s stopnjo varnosti zaposlitve. Seveda je razumljivo, da višja kot je varnost zaposlitve, višja je tudi zadovoljenost s to varnostjo. Zadovoljstvo z varnostjo pa ni pogojeno samo s tem, kako je dejansko varna zaposlitev, vendar predvsem s tem, kakšne so možnosti nadomestil in možnosti najti novo zaposlitev v primeru brezposelnosti. Zanimivi so tudi rezultati obeh držav pri vprašanjih glede izgube zaposlitve in možnosti najti nove. V obeh državah so ljudje odgovorili, da ne vidijo tveganja, da bi izgubili zaposlitev, da so možnosti odpovedi majhne in da obstaja verjetnost, da bi v primeru izgube zaposlitve lahko našli novo zaposlitev (Cornelißen 2007, 15–23).

Naj opozorim, da je bila raziskava delana leta 2005 in da če isto vprašanje sedaj postavimo delavcem v Sloveniji, lahko pričakujemo popolnoma drugačne odgovore na ista vprašanja, saj se je situacija v državi drastično spremenila. Po mojem mnenju bi rezultati prikazali veliko stopnjo zaskrbljenosti glede stopnje varnosti zaposlitve, visok bi bil odstotek pri vprašanju »ali obstaja možnost, da izgubijo delo« in nizek odstotek pri vprašanju »ali obstaja možnost, da lahko najdejo novo zaposlitev«. V trenutnih razmerah veliko delavcev trepetajo za svojo zaposlitev in veliko jih je ta trenutek prepričanih, da v primeru izgube zaposlitve nove ne bodo našli.

## 6 PREGLED REFORM IN KAKŠNE SO MOŽNOSTI VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI

Misel o vpeljavi danskega modela prožnosti v Sloveniji je preganjala že marsikaterega strokovnjaka ali laika, ko se je zamislil nad stanjem trga dela v naši državi. Je to lahko resničnost ali so to samo sanje? Ali je za vpeljavo takšnega modela potreben premik v samem vrhu slovenske politike ali premik v miselnosti samih državljanov? V nadaljevanju naloge bom poskušala odgovoriti na vprašanje, ali je vpeljava takšnega modela res možna in na kateri točki poti, ki nas vodi proti večji fleksibilnosti trga, se nahajamo.

Kot že omenjeno, je Danska izpostavljena kot država, ki ima do potankosti dodelan sistem varne prožnosti, s tujko »flexicurity«. Takšni uspehi so seveda pritegnili pozornost tudi same Evropske unije in njene komisije. Evropska komisija državam članicam EU, ki imajo veliko težav z zaposlovanjem in brezposelnostjo, v rešitev priporoča varno prožnost. To ni splošen recept za reševanje problemov na trgu dela, ampak mora vsaka država najti svoj model v skladu s svojimi posebnostmi in značilnostmi trga dela. Komisija verjame, da tak sistem podjetjem omogoča hitro prilagoditev na spremembe razmer na trgu dela, hkrati pa delavcem omogoča, da ob izgubi zaposlitve lahko v čim krajšem možnem času najdejo novo in imajo tudi med iskanjem službe zagotovljeno socialno varnost (Drobnič 2009, 207).

Evropska komisija je v skladu z opredelitvijo koncepta prožne varnosti na ravni EU opredelila štiri možne poti doseganja prožne varnosti (Kajzer 2008, 26; Drobnič 2009, 207):

1. fleksibilna zaposlitvena pogodbeno razmerja;
2. učinkovita aktivna politika zaposlovanja;
3. sistem vseživljenjskega učenja, ki delavcem zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost, in
4. sistem socialne varnosti in davkov, ki so spodbudni za zaposlovanje in ostajanje starejših v delovni aktivnosti.

Poleg tega je Evropska komisija opredelila še štiri stebre prožne varnosti, ki naj bi se jih države članice držale ob uvajanju takšne varnosti (Drobnič 2009, 207):

1. Prvi steber: oblast mora s sodobno delovno-pravno zakonodajo omogočiti prožne pogodbe o zaposlitvi za delavce in delodajalce.
2. Drugi steber: oblast mora izvajati aktivno politiko zaposlovanja, ki omogoča ljudem, da se hitro prekvalificirajo za novo delovno mesto.
3. Tretji steber: oblast mora poskrbeti za vseživljenjsko učenje, da se delavci lahko izobražujejo in usposablajo v skladu z zahtevami na trgu dela.
4. Četrty steber: potreben je sodoben sistem socialnega zavarovanja, ki tistim, ki izgubijo službo, zagotovi nadomestilo ob pogoju, da aktivno iščejo novo službo, kar vključuje tudi zaposlitev v kateri drugi državi članici EU.

Seveda ti štirje stebri učinkujejo le ob podpornem in produktivnem socialnem dialogu, medsebojnem zaupanju, ki je ključno za uvedbo splošnih politik prožne varnosti (Drobnič 2009, 208).

Zakaj je Danska bila pri fleksibilizaciji tako uspešna? Odgovor na to vprašanje lahko najdemo že v sami zgodovini danske demokracije, ki sega v 19. stoletje. Za danski uspeh je pomembna dolga tradicija kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga ter tradicionalna družbena odgovornost socialnih partnerjev. Za dosego tako uspešnega delovanja in oblikovanja takšne politike je zelo pomembno zaupanje med socialnimi partnerji, nekateri pa izrecno izpostavljajo tudi pomen vrednot (Kajzer 2007, 24). Celoten princip danskega modela in nasploh zakonodaje na področju trga dela sloni na dolgoletnih izkušnjah, na prostovoljnih principih in kakovostnem socialnem partnerstvu, regulativa države pa je minimalna (Drobnič 2009, 209).

Osredotočimo se sedaj še na Slovenijo. Če primerjamo razširjenost oblik zaposlovanja med državama, lahko ugotovimo, da Slovenija v povprečju zaostaja za Dansko. Velika razlika je predvsem opazna pri zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom, ki v Sloveniji ni tako razširjena in služi le kot dodaten vir zaslužka. Na Danskem je to oblika fleksibilne zaposlitve z daleč najvišjim odstotkom, s katero uspešno rešujejo vključenost ljudi na trg delovne sile, medtem ko v Sloveniji kot fleksibilna oblika zaposlitve prevladuje zaposlitev za določen čas.

Smiselno je vprašanje, ali se delu s skrajšanim delovnim časom izogibajo predvsem delodajalci ali delojemalci. Po mojem mnenju vsekakor oboji. Delodajalci se tovrstni zaposlitvi izogibajo predvsem iz stroškovnega razloga, saj jim delavec, ki je zaposlen za polni delovni čas, prinese manjše stroške, kot pa dva delavca, ki sta zaposlena s skrajšanim delovnim časom. Delavcu pa takšna oblika zaposlitve pomeni manjši zaslužek in se zato raje odloči za pogodbo o zaposlitvi, ki mu omogoča delo s polnim delovnim časom. Moje mnenje je, da bi z večjim številom takšnih zaposlitev rešili marsikateri problem glede zaposlovanja, predvsem pa problem zaposlovanja žensk, mladih in starejših, in tako kot Danska na trg delovne sile vključili precejšnje število brezposelnih.

Tudi predlagatelji reform so podali podobne predloge. Leta 2005 je bil s strani takratne vlade predlagan predlog socialnih reform, ki bi posegal tudi na trg delovne sile in omogočil večjo fleksibilnost le-tega in povečal blaginjo (Vlada RS 2005, 110):

- spodbujanje zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom in drugih oblik fleksibilnega dela, kjer bodo stroški prevoza, prehrane in regresa sorazmerni z obsegom delovnega časa,
- opravljanje začasnih in občasnih del s pridobitno dejavnostjo brez velike reguliranosti in dolgotrajnih postopkov registracije,
- stimulirati takšno urejanje delovnega časa, ki bo usklajeval poklicno in družinsko življenje,
- delodajalcem ponuditi možnost, da lahko za začasna ali občasno plačana dela, ki nimajo značilnosti delovnega razmerja, angažirajo brezposelne prejemnike denarne socialne pomoči, ne da bi z njimi sklepali pogodbe o zaposlitvi.

V letu 2007 so bile sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), ki so zagotavljale večjo fleksibilnost. Omogočale so povečanje notranje fleksibilnosti in tudi zunanjo fleksibilnost s širitvijo možnosti za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja (zaposlovanje za določen čas) in z lažjo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Predvsem pa so spremembe spodbudile zanimanje delodajalcev za zaposlovanje s krajšim delovnim časom, saj je bilo jasno določeno in opredeljeno načelo sorazmernosti pravic zaposlenih glede na

dolžino delovnega časa. Skrajšani so bili tudi stroški odpuščanja in odpovedni roki (Kajzer 2008, 26).

Zelo pomembno vlogo pri fleksibilizaciji trga delovne sile v Sloveniji igra aktivna politika zaposlovanja (APZ). Glede APZ so bile pri nas sprejete pravne in vsebinske podlage za povečanje njene učinkovitosti. Leta 2006 je Vlada RS sprejela nove umeritve: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) za obdobje 2007–2013. Program je podal strateške cilje in predvidel štiri programske sklope: 1. svetovanje in pomoč pri zaposlitvi; 2. usposabljanje in izobraževanje; 3. spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja; 4. programi za povečanje socialne vključenosti (Kajzer 2008, 27). Ti ukrepi usposabljanja, izobraževanja in preusposabljanja morajo biti predvsem fleksibilni in sposobni nuditi vrsto različnih vsebin, še posebej med finančno in gospodarsko krizo (Drobnič 2009, 212).

Letos, 5. 3. 2013, je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je del celovite reforme trga dela in katerega namen je vzpostavitev primerne razmerja med ustrezno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitejšega prilagajanja razmeram na trgu.

»Cilji, ki jih zasleduje ZDR-1, in bistvene spremembe, ki jih vsebuje, temeljijo na oceni stanja, usmeritvah iz nacionalnih strateških dokumentov RS (Nacionalni reformni program 2012–2013), priporočil OECD ter Sveta EU in sledijo ugotovitvam analize sodne prakse, strokovnih spoznanj in opozoril z izvajanjem zakona. ZDR-1 zastavljene cilje uresničuje z naslednjimi ukrepi:

- poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ter zmanjšanje administrativnih ovir,
- povečanje fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti,
- zmanjšanje stroškov pri zaposlitvah za določen čas,
- destimulacije za uporabo pogodb za določen čas,
- povečanje pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2013).«

Vrnimo se nazaj k uvajanju danskega modela na slovenski trg delovne sile. Država je na področju fleksibilizacije marsikaj storila in uvedla že marsikatero spremembo. Vendar če pogledamo statistične podatke o fleksibilnih oblikah zaposlitve, vidimo, da za Dansko in njenim sistemom zaostajamo še v mnogih pogledih.

Kajzerjeva (2008, 29) pravi, da oblikovanje varne prožnosti ostaja še velik izziv, ki bi se ga v Sloveniji morali lotiti celoviteje, tako da bi se vse ponujene politike med seboj podpirale in delovale usklajeno. Možnosti za uspešno delovanje politik bi povečala tudi večja vključenost socialnih partnerjev. Večja prožnost ne bo mogoča brez podpore drugih oblik varne prožnosti, predvsem: 1. zagotavljanja večje vključenosti starejših in manj usposobljenih v vseživljenjsko učenje, 2. učinkovite aktivne politike zaposlovanja, ki bo preprečevala dolgotrajno brezposelnost in se bolj posvečala prehodu med zaposlitvami z ustreznimi programi izobraževanja in usposabljanja za še zaposlene in 3. zagotavljanja dohodkovne varnosti posameznika tudi ob morebitni brezposelnosti.

Drobnič (2009b, 220) pravi, da varna prožnost v Sloveniji za zdaj ostaja samo želja. Meni, da je finančna in gospodarska kriza priložnost za hitrejšo uveljavitev vsaj nekaterih stebrov prožne varnosti in da je nekakšna oblika prožne varnosti vsekakor potrebna tudi v Sloveniji, čeprav v drugačni obliki kot na Danskem. Trdi, da lahko tudi krizne razmere pozitivno vplivajo na oblikovanje takšne prožnosti in so lahko dodaten zagon k vzpostavitvi specifičnega modela prožne varnosti.

## **7 SKLEP**

V Sloveniji smo dodobra seznanjeni s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja, vendar je njihov odstotek še vedno nižji od povprečja v Evropski uniji. Prav v obdobju, v katerem se Slovenija trenutno nahaja, bi v ospredje morale stopiti takšne oblike zaposlovanja, saj bi občutno pripomogle k reševanju problema brezposelnosti. Po zadnjih podatkih Zavoda RS za zaposlovanje se naraščanje brezposelnosti še zdaleč ni umirilo.



Zavedamo se, da fleksibilne oblike zaposlitve omogočajo ustvarjanje prostih delovnih mest, spodbujajo zaposlovanje, znižujejo brezposelnost in povečujejo konkurenčnost, vendar je kljub mnogim oblikam v Sloveniji daleč v ospredju zaposlitev za določen čas. To je najpogostejša fleksibilna oblika zaposlitve pri nas. Prav tako je odstotek zaposlenih žensk za določen čas skozi vrsto let višji kot odstotek moških. Glede na starostno skupino je za določen čas zaposlenih največ mladih med 15. in 24. letom starosti. Na tem mestu lahko sklepamo, da gre za neenakopravnost glede zaposlovanja žensk in različnih starostnih skupin. Delodajalci se takšnega načina zaposlovanja poslužujejo predvsem v primerih, ko gre za občasno opravljanje določenega dela ali nadomeščanje odstotnega delavca, ko gre za odsotnost zaradi porodniškega dopusta, daljše bolniške odsotnosti ali pa zaradi začasno povečanega obsega dela. Z vidika delodajalca je ta oblika zaposlitve zanimiva, ker jim ni treba izpeljati odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj ta preneha s časom, ki je bil določen v pogodbi o zaposlitvi.

V primerjavi z Dansko imamo v Sloveniji višji odstotek zaposlenih za določen čas, vendar je med državama očitna razlika, ko je govora o zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Danska po takšnih oblikah zaposlitve sega v sam Evropski vrh. Velika večina se za takšno obliko dela odloči prostovoljno, saj jih delo s polnim delovnim časom ne zanima, nekaj pa je takšnih, ki se za to vrsto dela odločijo, ker zaposlitve s polnim delovnim časom niso uspeli najti. V Sloveniji je takšna vrsta dela zelo redka in slabo razvita. Če se vprašam, koliko ljudi, ki delajo s krajšim delovnim časom, poznam, vam lahko mirno rečem, da nobenega. Takšna oblika dela pri nas ni priljubljena in tudi ni zaželeno s strani iskalcev zaposlitve. Kot fleksibilno delo s krajšim delovnim časom oziroma občasnim delom je pri nas poznano študentsko delo, ki tudi spada med fleksibilne oblike zaposlovanja. Skozi vsa leta pa smo tako v Sloveniji kot tudi na Danskem dobro seznanjeni s samozaposlovanjem. Pri nas jo velika večina vidi kot zadnjo možnost zaposlitve oziroma izhod v sili, medtem ko jo Danci sprejemajo v večini primerov kot prostovoljno.

Kljub temu da v Sloveniji dobro poznamo fleksibilne oblike zaposlovanja, upam, da jih bomo v prihodnje spoznali še bolje. Kaj bo prinesel novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) še ne vemo, vsekakor pa poskuša narediti prožnejši trg delovne sile. Pri tem poenostavlja postopke v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot cilj navaja večjo fleksibilnost trga

dela in povečanje notranje kot tudi zunanje fleksibilnosti, uvaja ukrepe destimulacije za uporabo pogodb za določen čas ter, najbolj pomembno, obljublja povečanje pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab.

Zaradi različnosti tako v sami strukturi trga dela kot tudi v nepremostljivih kulturnih razlikah je uvedba Danskega modela kot celote v Sloveniji nemogoča, kakor je tudi nemogoče ta model uporabiti za reševanje nastalih problemov na slovenskem trgu dela. Danski sistem ponuja vrsto dobrih praks, dober model varne prožnosti, ampak bi ga bilo treba pri uvajanju v celoti prilagoditi slovenskemu sistemu. Sodelovanje socialnih partnerjev v danskem modelu je igralo odločilen pomen pri usklajevanju in dogovarjanju, v Sloveniji pa je med socialnimi partnerji pri dogovarjanju preveliko hude krvi in premalo pripravljenosti za popuščanje. Predvsem pa je treba ljudem povrniti zaupanje v državo in ljudi, ki krojijo usodo državljanov, ko gre za zaposlovanje in njihovo varnost na trgu delovne sile. Šele ko bodo ljudje začutili, da bo v prihodnje poskrbljeno za njihovo varnost na trgu dela, bodo pripravljeni pristati na spremembe.

## 8 LITERATURA

1. Andersen, Torben M. in Michael Svarer. 2006. *Flexicurity – the Danish labour market Model*. Dostopno prek: [http://mit.econ.au.dk/vip\\_htm/msn/flexicurity\\_eng.pdf](http://mit.econ.au.dk/vip_htm/msn/flexicurity_eng.pdf) (20. september 2012).
2. Ausec Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Tomaž Ravnikar. 2007. *Vse kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac&Lisac d. o. o.
3. Bednaš Marijana, Alenka Kajzer in Marjan Hafner. 2012. *Ekonomski izzivi 2012*. Ljubljana: UMAR.
4. Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba.
5. Bredgaard, Thomas; Flemming, Larsen in Per Kongshøj, Madsen. 2005. *The flexible Danish Labour Market – a review*. Dostopno prek: [http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers\\_files/RT2%20Bredgaard%20Larsen%20Madsen%20-%20The%20flexible%20Danish%20labour.pdf](http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/RT2%20Bredgaard%20Larsen%20Madsen%20-%20The%20flexible%20Danish%20labour.pdf) (20. september 2012).
6. --- 2009. *Flexicurity and atypical employment in Denmark*. Dostopno prek: [http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/conniek/Dansk/Research\\_papers/2009-1-Kongshoej\\_m-fl.pdf](http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf) (20. september 2012).
7. Cornelissen, Thomas. 2007. *Flexibility and security in the labour market. Labour market institutions and Perceived Job Security in Europe*. Budapest: International Labour Office.
8. Drobnič, Robert. 2009a. Prožna varnost na slovenskem trgu dela. Skorajšnja realnost ali utopična želja. *HRM: Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 7 (2): 8–12.
9. --- 2009b. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
10. *EURES – Evropski portal za zaposlitveno mobilnost*. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eures/> (12. januar 2013).
11. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. 2009. *Prožna varnost – vprašanja in izzivi*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/> (2. februar 2013).

12. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
14. Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2005/dz14-05.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2005/dz14-05.pdf) (12. oktober 2012).
15. --- 2008. Varna prožnost v Sloveniji – kje smo in kako naprej. *IB revija* 42 (3–4): 18–29.
16. Kavar Vidmar, Andreja. 1993. Brezposelnost. *Socialno delo* 32 (5–6): 99–115.
17. Kovač, Bogomir. 2007. Zakaj Danska zmore. *Mladina* (13). Dostopno prek: [http://www.mladina.si/95309/slo-ekonomija--bogomir\\_kovac/?utm\\_source=tednik%2F200713%2Fclanek%2Fslo-ekonomija--bogomir\\_kovac%2F&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=oldL](http://www.mladina.si/95309/slo-ekonomija--bogomir_kovac/?utm_source=tednik%2F200713%2Fclanek%2Fslo-ekonomija--bogomir_kovac%2F&utm_medium=web&utm_campaign=oldL) ink (15. marec 2013).
18. Kozjek, Tatjana. 2009. Nekateri vidiki varnosti, prožnosti in varne prožnosti. *Uprava VII*, (3): 134-136.
19. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakulteta za družbene vede.
20. Kresal, Barbara. 2009. *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
21. Lah, Lenart. 2009. *Aktualno na trgu dela: prožne oblike zaposlitev, brezposelnost in neaktivnost*. Dostopno prek: [https://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5045](https://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5045) (15. januar 2013).
22. --- in Irena Svetin. 2011. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4375](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375) (15. januar 2013).
23. Lipičnik, Bogdan. 2000. Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? *EVROBILTEN* (14). Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/fileadmin/dokumenti/dokumenti/publikacije/evrobilten/evrobilten-14.pdf> (14. november 2012).

24. Lušina, Urška in Arjana Brezigar Masten. 2011. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf) (23. december 2012).
25. Obadić, Alka. 2009. *The Danish flexicurity labour market policy concept*. Dostopno prek: <http://web.efzg.hr/repec/pdf/Clanak%2009-04.pdf> (25. oktober 2012).
26. *OECD*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/> (15. januar 2013).
27. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
28. ---, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2009. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. UMAR. 2013. *Stopnja brezposelnosti*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2009/ml/4/ML-Brezposelnost\\_2009\\_Kraigher\\_.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2009/ml/4/ML-Brezposelnost_2009_Kraigher_.pdf) (20. marec 2013)
30. Vlada Republike Slovenije. 2005. *Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/projekti\\_do\\_2009/Okvir\\_gosp-soc-reform-2005-Vlada.pdf](http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/projekti_do_2009/Okvir_gosp-soc-reform-2005-Vlada.pdf) (12. december 2012).
31. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO1420.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html) (18. februar 2013).