

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marko Maltar

**Delodajalsko in delojemalsko razumevanje koncepta fleksibilnega dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marko Maltar

Mentor : red. prof. dr. Miroslav Stanojević

**Delodajalsko in delojemalsko razumevanje koncepta fleksibilnega dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

## **Delodajalsko in delojemalsko razumevanje koncepta fleksibilnega dela**

Za uspešno poslovanje in obstoj na vse bolj negotovem globalnem ekonomskem trgu se od akterjev zahteva vse večja pripravljenost in takojšnji odzivi na trenutne spremembe in nove pogoje na trgu. Na evropskem trgu se skuša z različnimi politikami odpraviti rigidnost trga dela, ki je glavni vzrok vse manjše produktivnosti in stagnacije evropskih gospodarstev. Z diplomskim delom bi želel poudariti, da se politika vse večje fleksibilizacije trga dela spreminja kot tudi socialno in ekonomsko okolje delodajalca kot tudi delojemalca. Tako je v tem procesu fleksibilizacija lahko bodisi priložnost bodisi tveganje. Različne politike fleksibilizacije trga delovne sile, če želijo biti uspešne, morajo nujno slediti različnim oblikam socialne zaščite oziroma varnosti delavca. „Fleksivarnost“ oziroma ravnovesje med prožnostjo in socialno varnostjo je steber, na katerem Evropa gradi nadaljnji proces fleksibilizacije trga dela. Vsekakor sta prožnost trga in socialna varnost delavcev nasprotujoča si pojma, zato je še bolj zanimivo, kako uspešno in na kakšen način bo potekala implementacija fleksibilnih oblik zaposlitve na trgih posameznih držav v prihodnje.

**Ključne besede: fleksibilizacija, trg delovne sile, „fleksivarnost“, socialna varnost**

## **Employer's and employee's understanding of the concept of flexible work**

For successful business and survival on the increasingly uncertain global economic market, increased adaptability and immediate response to the current changes and new working conditions on the market are required of the actors. The European market tries to decrease labour market rigidity which is the main cause of decreasing productivity and stagnation of the European economies. In my paper I would like to emphasise that the policy of increasing labour market flexibility changes the social and economic environment of both employers as well as the employees. Therefore, in this process, flexibility can be either an opportunity or a risk. If different policies of labour market flexibility want to be successful, they must inevitably follow various forms of social security and protection of workers. “Flexicurity” or the balance between flexibility and social security is the pillar on which Europe has been building its further process of labour market flexibility. Certainly, labour market flexibility and social security of employees are two opposite notions, so it will be even more interesting to see how the implementation of flexible forms of employment on the labour markets of individual countries is carried out in future.

**Key words: flexibility, labour market, “flexicurity”, social security**

## KAZALO

UVOD.....	5
1 DRŽAVA BLAGINJE.....	8
2 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELA IN ZAPOSLOTITVE .....	11
2.1 FLEKSIBILIZACIJA.....	11
2.2 FLEKSIBILIZACIJA DELA.....	14
2.3 VRSTE FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA.....	15
2.4 ATIPIČNE, FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE.....	17
3 LIZBONSKA STRATEGIJA.....	19
4 FLEXICURITY.....	22
5 POGOJI DELA V EVROPI.....	24
6 RAZUMEVANJE FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA Z VIDIKA DELODAJALCA..	32
6.1 STALIŠČE EVROPSKIH DELODAJALSKIH ZDRUŽENJ O VARNI PROŽNOSTI.....	33
7 RAZUMEVANJE KONCEPTA FLEKSIBILNEGA DELA Z VIDIKA DELAVCA.	36
7.1 „DOBRO DELO“ .....	37
7.2 ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V SLOVENIJI...	38
8 SKLEP.....	41
LITERATURA.....	44

## KAZALO SHEM IN TABEL

Shema 2.1:Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile.....	16
---	----

Tabela 5.1: Delež delavcev, ki so potrdili,da nimajo možnost izbire ali spremembe organizacije svojega delovnega dneva, po državah.....	25
--	----

Tabela 5.2: Delež delavcev z zaposlitvijo, kjer so slabe možnosti učenja, po državah.....	26
---	----

Tabela 5.3: Delež delavcev ki niso imeli usposabljanja leto nazaj, po državah.....	28
--	----

Tabela 5.4 : Delež delavcev z netipčnimi oblikami zaposlitve, po državah.....	29
---	----

Tabela 5.5: Delež delavcev, ki se imajo za zelo zadovoljne ali zadovoljne z delovnimi	
---	--

pogoji na glavnem plačanem delu, po državah.....31

## UVOD

Svetovno gospodarstvo in ekonomije svetovnih velesil v zadnjih letih preživljajo globoko recesijo. Države in v njih delujoča podjetja skušajo, vse od dveh naftnih šokov sedemdesetih letih prejšnjega stoletja dalje, omiliti negativne vplive nenadnih in hitrih ekonomskih, političnih in socialnih sprememb okolja, v katerem delujejo. V nestabilnem okolju evropska ideja države blaginje, kot smo jo poznali doslej, izgublja svoj pomen in predstavlja breme delujočemu sistemu, kajti evropske države ne uspevajo več ustvarjati sredstev, ki so potrebna za državo blaginje, kadar ekonomija stagnira, oziroma kadar je gospodarska rast počasna, kadar se dviga delež brezposelnih, kadar je produktivnost na nizki ravni in posledično tudi zaposlovanje delavcev na novih delovnih mestih zelo majhno.

Glavni razlog slabe gospodarske rasti naj bi bilo nizko ustvarjanje novih delovnih mest.

Tako se v situaciji ekonomske neučinkovitosti (upadanje zaposlenosti, nizka produktivnost in zvišanje družbenega deleža upokojujencev, za kar so potrebne vse višje dajatve, kot so davki in prispevki) tudi v evropskih ekonomijah pojavljajo zagovorniki neoliberalnih rešitev, ki zagovarjajo deregulacijo in reforme trga delovne sile oziroma prenehanje vpletanja države v njegovo delovanje, zmanjšanje podpore, npr. ob brezposelnosti, oziroma zmanjšanje socialne pravice delavcev, zvišanje pretočnosti na trgu delovne sile oziroma fleksibilizacijo trga delovne sile.

Nadaljnji razvoj ekonomij evropskih držav v smeri fleksibilnega trga delovne sile oziroma večje pretočnosti med delovno aktivno in brezposleno populacijo in nastanek novih, atipičnih fleksibilnih zaposlitev, se interpretira kot alternativa nastali situaciji in kot pravilna rešitev in nova smernica v ekonomskem, socialnem in političnem razvoju evropskih držav.

Zato se v najvišjih institucijah Evropske unije v zadnjem desetletju zelo intenzivno razpravlja o politikah zaposlovanja in njihovi večji usklajenosti med državami.

Diskusije in uspešne implementacije fleksibilnega trga dela nekaterih držav so uspele pripeljati razprave za nadaljnji razvoj fleksibilnega dela in trga v luči varne fleksibilnosti oziroma varne prožnosti (flexicurity) na raven celotne Evropske unije.

Ideja varne fleksibilnosti je ideja, ki skuša povečati fleksibilnost trga delovne sile, delovnih odnosov, organizacije dela in razmer med delavci in delodajalci, ob tem pa ne zmanjšati socialne varnosti delavcev, temveč jo zvišati z obogatitvijo delavčevih možnosti dela in zaposlitve s spremenjeno delovno zakonodajo, s socialnimi pogajanjmi med socialnimi partnerji (pri čemer ne izključuje vloge sindikata, čeprav ima sam proces fleksibilizacije slabe posledice za sindikate in druga združenja delavcev v zadnjih desetletjih ter za samega delavca in delodajalca).

Lahko rečemo, da je ideja varne fleksibilnosti usmerjena k delavcu, k varovanju „stabilnega“ socialnega položaja, kakršnega je imel do sedaj, v novih pogojih hitro spreminjajoče se svetovne globalne ekonomije.

Eden od namenov diplomskega dela je poudariti pomembnost ohranitve socialne varnosti delavcev in izpostaviti idejo „flexicurity“ kot idejo, katere nadaljnje izpopolnjevanje in nenehno izboljševanje njenih parametrov (ekonomskih, socialnih, političnih) omogoča produktivni razvoj družbe v pravo smer, smer „pravičnejših odnosov in priložnosti“.

Evropska skupnost se sooča z naslednjimi izzivi:

Na eni strani doživlja pritiske delodajalcev in njihove nenehne zahteve po fleksibilizaciji trga dela, zaposlitve in odnosov med vključenimi akterji, ki bi za cilj imela „obuditev“ „zaspane“ ekonomije, z druge strani pa zahteve delavcev po ohranitvi socialne varnosti, še posebej tistih skupin delavcev, ki so v fleksibilizaciji najbolj ranljive.

Zdi se, da sam koncept fleksibilnega dela obe skupini, delodajalci in delojemalci, različno razumejo. Na sam koncept tudi gledajo z različnih zornih kotov, implementacija fleksibilnega trga dela, fleksibilnih oblik dela, pa ima zanje različne posledice.

Prav zaradi tega je temeljna hipoteza tega diplomskega dela, da delodajalci in delojemalci različno „razumejo“ koncept fleksibilnega dela oziroma imajo različna stališča glede načinov in posledic implementacije fleksibilizacije na trgu dela.

Uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja brez sočasnega uvajanja primerno spremenjenih instrumentov socialne varnosti je nezaželeno in ima negativne posledice za socialno sliko družbe.

Pomožna hipoteza tega diplomskega dela je, da so fleksibilne oblike dela v Sloveniji na splošno, torej med delodajalci kot tudi delojemalci, predstavljene in zaznane v negativni luči, oziroma se fleksibilizacija doživlja kot nekaj nujno negativnega in negotovega oziroma slabega za ekonomsko-socialni položaj delavca.

V nadaljevanju bom s pomočjo strokovne literature, publikacij in raziskav skušal ugotoviti, ali lahko svoje hipoteze potrdim, skušal bom pojasniti koncept fleksibilnega dela in raziskati, v katerih oblikah se pojavlja, ugotoviti delež takega dela v Evropski skupnosti in v Sloveniji ter pojasniti koncept varne prožnosti.

## 1 DRŽAVA BLAGINJE

Zahodne države Evrope so se po drugi svetovni vojni uspele organizirati kot gospodarstva, katerih temelj so bile država blaginje in različne socialne politike, ki so bile takrat možne predvsem zaradi koncepta polne zaposlenosti<sup>1</sup>.

Koncept (in razmeroma kratko obdobje realizirane<sup>2</sup>) polne zaposlenosti in gospodarske rasti je pomagal oblikovati tudi socialno politiko, ki se je v obliki „delovne blaginje, za katero je značilno, da je „sleherni program vzdrževanja in zaščite dohodkov tesno povezan z zaposlitvijo ali pripravo nanjo““ (Wiseman v Rus v Ignjatović 2002, 8), vezala še bolj na trg delovne sile. Za trg delovne sile razvitih družb je to pomenilo, da je vse do začetka sedemdesetih let (do dveh tako imenovanih naftnih šokov) prevladovala kot standardna oblika trajna zaposlitev (za nedoločen čas), razmeroma visoka stopnja zaposlenosti, ki je zagotavljala visoko stopnjo socialne varnosti. Socialna varnost je temeljila na visokih zaslužkih in na državi blaginje. Delo in nedelo, zaposlenost in brezposelnost so bile relativno nedinamične kategorije, tokovi oziroma prehodi med njimi pa so potekali redko in po bolj ali manj ustaljenih obrazcih. (Ignjatović 2002, 8)

„Konec 60. let in začetek 70. let 20. stoletja pomeni obdobje poslabšanja gospodarskih razmer v razvitih družbah, ko niso uspele ohraniti ugodnih gospodarskih kazalcev: hitre gospodarske rasti, nizke inflacije, polne zaposlenosti ter trgovinskega ravnotežja. Dva naftna šoka v 70. letih sta bila samo eksterna katalizator, ki sta pospešila poslabšanje razmer. Hkrati s temi kazalci sta povečevanje stopnje brezposelnosti in povečanje revščine v teh družbah postavili pod vprašaj celoten koncept države blaginje in posebej dva koncepta, ki iz nje izhajata: koncept polne zaposlenosti, ki naj bi zagotovili zaposlitev za vse tiste, ki zaposlitev iščejo, ter na drugi strani poznejši „cash support“ koncept, po

---

<sup>1</sup> Koncept polne zaposlenosti velja za preventivni mehanizem, ki zagotavlja zaposlitev vsem iskalcem zaposlitve in odpravlja neprostovoljno brezposelnost.

<sup>2</sup> Koncept polne zaposlenosti je za daljše obdobje uspelo zagotoviti le manjši skupini držav.



katerem je ena od temeljnih nalog politike zaposlovanja in socialne politike pomagati ljudem, da si lahko „privoščijo“ brezposelnost.“( Ignjatović 2002, 10)

Slovenija je bila do začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja del Jugoslavije, socialističnega sistema in netržnega gospodarstva. V začetku devedesetih let so se razmere na slovenskem trgu delovne sile zelo spremenile.

Iz relativne polne zaposlenosti in je Slovenija v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva.

Trg delovne sile se je na spremembe odzval z s preurejanjem industrijskih odnosov in kolektivnih pogajanj, segmentacijo dela, povečanjem brezposelnosti, znižanjem udeležbe v sindikate. (Stanojević, 2000)

„Za socialnodemokratski model države blaginje, ki je prevladoval v večini evropskih držav v obdobju med letom 1945 in sredino 70. let, je bilo značilno, da je zagotavljal z redistribucijo dohodkov, s pomočjo uvajanja tripartitnega sistema odločanja in ohranjanja visokih standardov varnosti delovne sile socialno varnost večjemu delu populacije.“(Ignjatović 2002, 58)

Na področju trga delovne sile lahko opazujemo vsaj sedem različnih dimenzij socialne varnosti (Standing v Ignjatović 2002, 58-9):

1. Varnost trga delovne sile – tako, da so se vlade posameznih držav obvezale zagotavljati polno zaposlenost, torej spraviti odkrito brezposelnost na raven frikcijske brezposlenosti.
2. Varnost zaposlitve- zagotavljanje varnosti pred samovoljnim odpuščanjem delavcev s strani delodajalcev. To varnost naj bi zagotavljala zakonodaja s stroški, ki bi jih imeli delodajalci z zmanjševanjem števila zaposlenih brez predhodne napovedi.
3. Varnost samega dela – ki naj bi zagotavljala zdravstveno in poklicno varnost z zakoni o varnosti delavcev na delovnem mestu.

4. Varost delovnih mest – oziroma njihovo stabilnost in relativno trajnost v procesu proizvodnje, kar naj bi bilo posebej pomembno pri spodbujanju razvoja tehničnih znanj oziroma pri spodbujanju učenja na delovnem mestu, od katerega imajo koristi tako delavci kot delodajalci.
5. Reproductivno varnost delovne sile – ki naj bi zagotavljala (s strani vlad) kritje socialnih stroškov za izobraževanje in poklicno usposabljanje ter za promocijo produktivnosti delovne sile s subvencioniranjem šolanja, poklicnega usposabljanja, zdravstvenega varstva ipd. – skratka, za izboljšanje kakovosti delovne sile.
6. Varnost predstavljanja delovne sile – s podpiranjem in krepitevijo pogajalske moči delavcev in z zagotavljanjem pogajalskih pravic ter pravic organiziranja.
7. Varnost dohodka – z uvajanjem minimalnih plač ter z zmanjšanjem oziroma izničenjem deleža revnega prebivalstva in z zagotavljanjem nekega minimalnega življenjskega standarda za vse sodelujoče na trgu delovne sile oziroma za vse prebivalce.

Z izvajanjem politik z ciljem vse večje fleksibilizacije trga delovne sile so se vse te oblike oblike varnosti bistveno poslabšale.

„Razmere, v katerih so se znašle države blaginje in trgi delovne sile od poznih 70. let naprej, so v ospredje potisnile zahteve po učinkovitejšemu trgu delovne sile. Predstavniki bolj liberalnih smeri, ki so nase prevzeli odgovornost uresničiti te zahteve, prisegajo predvsem na ustvarjanje fleksibilnejšega trga delovne sile.“ (Ignjatović 2002,59)

Ta naj bi imel naslednje značilnosti (Ignjatović 2002,59):

- Zaposlovanje in produktivnost naj bi bila maksimalna z uporabo učinkovitega prilagajanja ponudbe in povpraševanja. Ob tem visoka produktivnost ne bi smela biti omejevana z visokimi plačami, tako da ne bi prihajalo do oviranja ustvarjanja novih delovnih mest.
- Posamezniki naj bi imeli priložnosti (brez kakršne koli diskriminacije) prispevati na trgu delovne sile največ, kar je v njihovi moči.

- Razmere na trgu delovne sile (in socialna politika) naj bi brezposelne posameznike spodbujale, da se čim prej vključijo v konkurenco za prosta delovna mesta.
- Sistem ugodnosti, povezanih z delovnim mestom, naj bi tudi spodbujal posameznike k večji participaciji na trgu delovne sile.
- Delovna praksa in razmere naj ne bi bile pretirano omejevale z regulacijo.
- Posamezniki naj bi, brez večjih problemov, imeli možnost pridobiti strokovne sposobnosti in bi jih tudi brez omejitev lahko uporabili.
- Plače naj bi bile odvisne od razmer na lokalnem trgu delovne sile in naj bi nagrajevale učinkovitost.
- Podjetja naj bi imela korist od fleksibilnih industrijskih odnosov ter fleksibilnih načinov izplačevanja dohodka.
- Zakonodaja na področju trga delovne sile naj bi zagotavljala nujno varnost zaposlenim, vendar naj ne bi omejevala zaposlovanja s prekomernim reguliranjem odpuščanja in najemanja novih delavcev.

„Tako je pri sami varnosti trga delovne sile prišlo do premika oziroma odmika politik držav blaginje od zastavljenega cilja – polne zaposlenosti. Če je opustitev politike polne zaposlenosti ena od pomembnejših strateških odločitev, ki so jih v zadnjem obdobju sprejele sodobne države blaginje, potem je najbolj opazna posledica fleksibilizacije trga delovne sile prav gotovo zmanjšanje varnosti zaposlitve.“ (Ignjatović 2002,59-60)

## **2 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE**

### **2.1 FLEKSIBILIZACIJA**

Pojem fleksibilizacije je povezan z redefinicijo dela danes, za katero je značilno, da pojem dela razširja od (za industrijsko moderno družbo značilnega) modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) do drugačnih, manj formalnih, neformalnih in tudi neplačanih oblik dela.

Destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost<sup>3</sup>, zaposlovanje za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacije dela (funkcionalna fleksibilnost<sup>4</sup>, prostorska in časovna fleksibilnost) so posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritiski, spreminjanje načinov dela in življenja) pozne (post)moderne družbe. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231)

„Fleksibilne oblike zaposlovanja delodajalci uporabljajo, države s svojimi politikami zaposlovanja pa spodbujajo, da bi povečali učinkovitost poslovanja/gospodarstva: fleksibilizacija naj bi omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje (globalno) poslovanje.“(Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231 )

Fleksibilnejše oblike zaposlovanja naj bi pripomogle k zvišanju produktivnosti gospodarstev in omogočale tudi ustvarjanje novih delovnih mest in s tem reševanje problema brezposelnosti.

„V literaturi najdemo številne opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela. Standing, ki se je v osemdesetih in zgodnjih devetdesetih intenzivno ukvarjal s fleksibilnostjo, 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, hitrost in obseg prilagajanja kvalitete spremembam strukture povpraševanja po delovni sili.“ (Kajzer 2005, 2)

Pri fleksibilizaciji trga delovne sile gre za „spreminjanje tako temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja (tako zakonov kot sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile in sodijo v delovno pogodbo) kot številnih dimenzij samega trga delovne sile

---

<sup>3</sup> Možnost delavcev, da lažje odpuščajo in najamejo delavce po potrebi, da bi zadovoljili trenutne

<sup>4</sup> Zahteve po obvladovanju in uporabi več znanj in spretnosti, ki omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog na enem delovnem mestu in prehajanje med delovnimi mesti.

(osnovnih ogojev in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetaj v celoti, plač, prostorske in poklicne mobilnosti delovne sile ter oblik in dolžine trajanja zaposlitve oziroma delovnega procesa). (Ignjatović v Stanojević 2001, 106)

Analize procesov in posledic fleksibilizacije poudarjajo potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočali ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov in posameznic. V tem smislu so vse glasnejše zahteve po operacionalizaciji koncepta varne fleksibilnosti („flexicurity“), s katerim ponekod v Evropi že imajo pozitivne izkušnje. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230)

„Mnogi analitiki opozarjajo, da kljub spremembam v odnosu do dela (zmanjševanju centralnosti pomena plačane službe, spremembam pri virih motivacije za delo – od etike v estetiko dela, od dolžnosti k smiselnosti), ki jih lahko zasledimo pri ljudeh, veliki del populacije zaradi eksistenčnega pomena, ki ga ima delo zanje, čutijo fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželjeno povečanje negotovosti (delovnega) življenja.“ (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231)

„Kritiki trdijo, da je fleksibilizacija pogosteje odgovor na potrebe delodajalcev (globalizacija, „konkurenčni imperativ“) kot želja ali celo zahteva delavcev.“ (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231)

„Fleksibilizacija je bila do nedavnega analizirana predvsem na področju formalnega (plačanega) dela in je bilo s tem spregledano področje neformalnega (neplačanega) dela, ki je področje visoke fleksibilnosti.“ (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 232)

## 2.2 FLEKSIBILIZACIJA DELA

Fleksibilizacijo zaposlovanja lahko razumemo kot multidimenzionalne procese, ki hkrati potekajo na različnih ravneh (od mikro prek mezzo do makro) in v različnih obsegih (glede na razmere, v katerih so posamezni trgi delovne sile pred fleksibilizacijo – delovni standardi, vloga države, pogoji zaposlovanja, ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve), ki pa svojo težo dosežejo šele na lokalni mikro ravni kot procesi deregulacije in diferenciacije zaposlovalnih sistemov, politik oziroma politik zaposlovanja posameznih podjetij, organizacije delovnega procesa v vse bolj „sovražnem“ okolju ter kot načini reagiranja sindikatov in zaposlenih oziroma iskalcev zaposlitve na te spremembe. (Ignjatović 2002, 74)

„Posebnost sedanjega procesa fleksibilizacije trga delovne sile v tako imenovanem postmodernem obdobju razvitih družb je, v primerjavi s preteklimi, da se pojavljajo določeni „postmoderni“ modeli zaposlovanja, ki poleg značilnosti kriznega obdobja, iz katerega izhajajo oziroma v katerem se nahajajo posamezni trgi delovne sile razvitih držav, ponotranjajo tudi „postmoderne“ značilnosti obdobja. Predvsem gre za večji vpliv posameznikov na oblikovanje posameznih zaposlitvenih oblik. Fleksibilne oblike zaposlovanja naj bi bile pridobitev tako za delodajalca kot delavca oziroma iskalca zaposlitve. Ključni besedi, ki se pogosto pojavljata v povezavi s fleksibilnostjo, sta nadzor in izbira. Pogosto se namreč zatrjuje, da fleksibilne oblike zaposlitve omogočajo večjo izbiro in večji nadzor posameznika nad razdelitvijo svojega časa med delo in ostalimi delovnimi ter življenjskimi aktivnostimi. Hkrati naj bi iste oblike zaposlitve delodajalcu omogočale večji nadzor (nad delavci in delovnim procesom) in večjo izbiro, predvsem pa hitrejše odzivanje na potrebe trga. Zagovorniki tržnih razmer na trgu delovne sile tako poudarjajo, da s fleksibilnim oblikami zaposlovanja pridobijo vsi, tako delavci posamezniki, delodajalci, kot tudi družba.“ (Ignjatović 2002, 75)

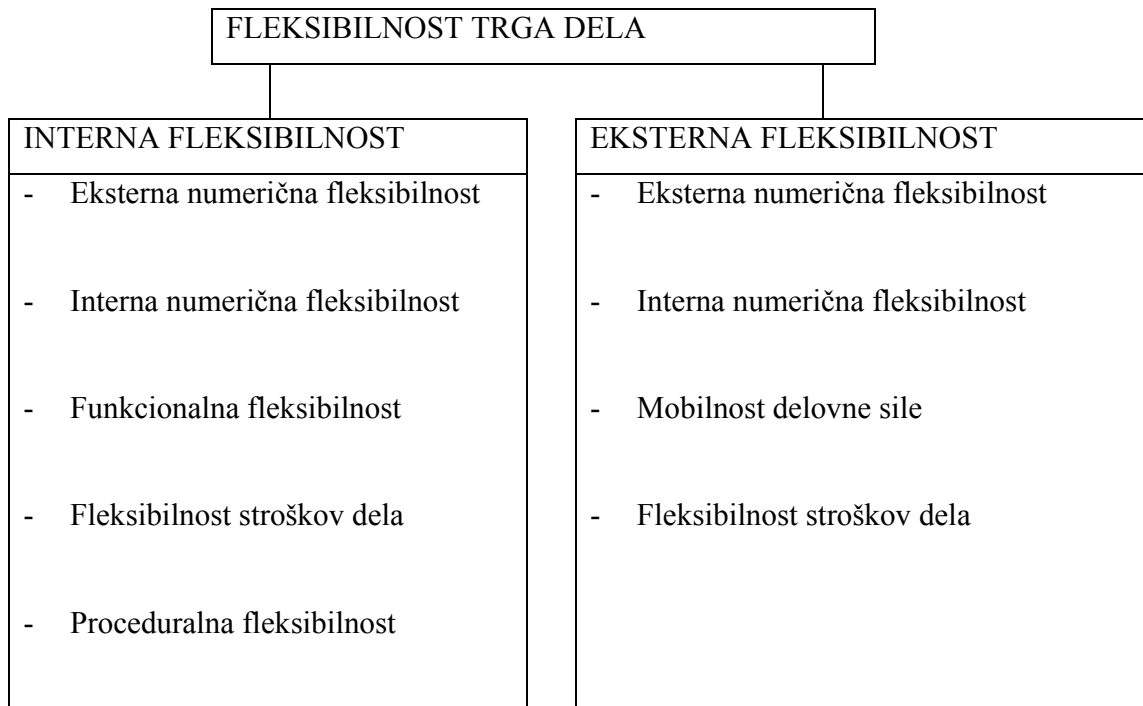
V tem kontekstu lahko uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja pojasnimo z vplivi z obeh osnovnih področij trga delovne sile(Ignjatović 2002, 76):

- S področja povpraševanja po delovni sili – vpliv s strani delodajalcev in menedžerskih struktur, ki je povezan predvsem z ekonomskimi interesi tako podjetij kot države (v vlogi podjetja) oziroma z uvajanjem novih organizacijskih in zaposlitvenih strategij ter ukrepov, ki bi omogočali večjo učinkovitost podjetij.
  
- S področja ponudbe delovne sile – vpliv s strani delavcev (posameznikov ali organiziranih skupin), katerih prioritete oziroma vrednostni sistemi z dekomodifikacijo delovne sile prehajajo od trga delovne sile k drugim področjem, in je povezan z željo po večji svobodi, avtonomnosti, individualnosti – po bolj fleksibilnih, do oseb in družine bolj prijaznih oblik zaposlitve.

### **2.3 VRSTE FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA**

„Kot je razvidno iz zgoraj naštetih razumevanj pojma fleksibilnosti, se v opredelitvah prepletata mikroekonomski in makroekonomski vidik fleksibilnosti trga dela. Zaradi prepletanja vidikov in heterogenosti pristopa k samemu pojmu tako v literaturi kot v strokovnih razpravah opazimo izrazito nedoslednost pri uporabi samega pojma. Opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela se največkrat razlikujejo zaradi pripisovanja različnega pomena posameznim elementom fleksibilnosti.“ (Kajzer 2005, 3)

## Shema 2.1: Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile



Vir: Kajzer (2005, 3).

„Ker proces prilagajanja novo nastalim razmeram lahko poteka tako na ravni podjetja, posameznika kot tudi na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva (glej Shema 2.1), smo tudi pojem fleksibilnosti trga dela opredelili na teh dveh ravneh – na ravni podjetja, kjer govorimo o interni fleksibilnosti, in na ravni narodnega gospodarstva, kjer govorimo o eksterni fleksibilnosti.“ (Kajzer, 2005, 3)

Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot interno, se fleksibilnost pojavlja kot (Rimmer in Zappala v Kajzer 2005, 3):

- eksterna numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;



- interna numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- fleksibilnost plač in stroškov dela, ki se znotraj podjetja pojavlja kot problem nagrajevanja dela oziroma povezanosti plač z rezultati dela;
- proceduralna fleksibilnost, ki jo določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Podobno kot na ravni podjetja lahko tudi na ravni dejavnosti, celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik eksterne fleksibilnosti (Kajzer 2005, 3- 4):

- numerična fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (eksterna numerična fleksibilnost) in opravljenih delovnih ur (interna numerična fleksibilnost) spremembam na trgih blaga,
- fleksibilnost stroškov dela, ki označuje prilagajanje ravni realnih plač in ostalih stroškov dela in relativnih stroškov dela,
- mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu.

## **2.4 ATIPIČNE, FLEKSIBILNE OBLIKE DELA**

„Fleksibilne oblike zaposlitve najenostavneje definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike za nedoločen čas s polnim delovnim časom.“ (Svetlik 1994,124)

Nekatere oblike fleksibilnega dela oziroma zaposlovanja se pojavljajo pogosteje kot druge in so v tesni povezavi z gospodarskim in tehničnim razvojem. Najbolj pogoste oblike postmoderne zaposlovanja so postale (Ignjatović 2002, 116):

- delo s krajšim delovnim časom („part-time“),
- delo za določen čas,
- pogodbeno delo,
- delo na domu,
- samozaposlovanje.

Eden od najpogosteje omenjenih vzrokov za probleme sodobnih družb na področju trga delovne sile je, da so zakoni, na katerih temeljijo odnosi na trgu delovne sile, večinoma zastareli<sup>5</sup> in temeljijo na predpostavkah, ki ne pokrivajo več celotnega trga delovne sile, temveč vedno (relativno) manjši del. Gre za spremenjene razmere na trgu delovne sile in v družbi nasploh, ki jim sedanja zakonodaja ni kos. Zahteve po deregulaciji trga delovne sile oziroma po nevmešavanju države v delovanje trga delovne sile postajajo, v takih razmerah, realna opcija, ki ima zelo veliko zagovornikov. (Ignjatović 2002, 50)

„Posebaj se ta opcija ponuja kot edina primerna državam z relativno visoko stopnjo brezposelnosti, ki je eden od temeljnih kazalcev problemov v delovanju trga delovne sile. Tako je kot temeljni razlog za visoko stopnjo (strukturne) brezposelnosti v državah EU v prvi vrsti na zatožni klopi nefleksibilnost evropskega trga delovne sile oziroma ovire, ki prprečujejo večjo fleksibilnost in za katere se v nekaterih krogih uporabljaja pojem evroskleroza.“ (Standing in Walterskirchen v Ignjatović 2002, 51)

Ideja o „evrosklerozi“ izhaja iz neoliberalnega pojmovanja vzrokov gospodarskih problemov, predvsem pa problemov pri ustvarjanju novih delovnih mest v zadnjih desetletjih. Ena od temeljnih značilnosti kapitalističnega sistema proizvodnje naj bi bila tudi relativno visoka stopnja prilagodljivosti različnim vplivom iz okolja. Številni problemi, ki so se v zadnjih desetletjih nakopičili v sodobnih družbah in posebej tudi na področju trga delovne sile, naj bi pomenili, da je kapitalistični sistem proizvodnje – eden od stebrov na katerem temeljijo sodobne družbe – postal preveč okoren: plače naj bi bile previsoke, razlike v plačah (wage differentials) in mobilnost delavcev premajhne, pravice delavcev, programi varnosti zaposlitve ter sistemi socialne varnosti pa preobsežni. Vse to naj bi preprečevalo prevzem večjega tveganja. „Zdravilo“ za nastale probleme, tudi na področju trga delovne sile, naj bi bila deregulacija predpostavk delovanja trga delovne sile in večja fleksibilnost akterjev na njem. Institucije in predpisi oziroma ravnanja, ki omejujejo tako idealno stanje, pa naj bi bile izpostavljene fleksibilizaciji oziroma 'zdravljenju'. (Ignjatović 2002, 51)

---

<sup>5</sup> „Pravne in pogodbene posledice „fleksibilnosti“ temeljijo na zakonih o zaposlovanju, ki so po svoje zastareli in vedno bolj brez pomena za potrebe spreinjajoče se delovne sile.“ (Leighton in Syrett v Ignjatovi 2002, 50)

#### 4 LIZBONSKA STRATEGIJA

„Voditelji vlad držav članic EU so se na vrhu Evropskega sveta v Lizboni marca leta 2000 dogovorili o novem strateškem cilju Evropske unije, in sicer do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Od tedaj je napovedani cilj in proces izvrševanja tako imenovane lizbonske strategije doživel kar nekaj modifikacij in prehod v novo fazo.“ (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji )

Ustvarjanje delovnih mest je eden izmed ključnih ciljev Lizbone. Nastala naj bi kot posledica gospodarske rasti, ta pa naj bi bila plod večje konkurenčnosti, strukturnih reform in manj birokracije. Evropske vlade naj bi spodbujale kar najboljšo prakso in izmenjavo idej o načinih ustvarjanja delovnih mest. Skupni cilj je bil povečanje stopnje zaposlenosti do 70% prebivalstva do leta 2010, z vmesnim ciljem 67% do leta 2005. Stranski cilj Lizbone je dvigniti odstotek zaposlenih žensk z 51% leta 1999 (v primerjavi z 61% moških) na 60% leta 2010.“ (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji)

Z Lizbonsko strategijo se poleg ustvarjanja novih delovnih mest želi doseči dovršen in polno delujoč enoten evropski trg , učinkovit in pregleden finančni trg, prijazno okolje za poslovanje, razvoj informacijske družbe, ravnotežje pri uporabi različnih orodij gospodarskih politik za dosego rasti in vlaganje v raziskave in izobraževanje.

Želi se doseči rast in zaposlovanje z vlaganjem v izobraževanje in raziskave, z vlaganjem v ljudi in socialno državo. Povdarek je na vseživljenskem učenju.

„Da bi se izboljšalo upravljanje lizbonskega procesa, je svet EU potrdil predlog evropske komisije o pripravi nacionalnih lizbonskih akcijskih programov, ki naj bi vsebovali ključne reforme za uresničevanje lizbonskih ciljev, državam članicam pa je dal na

razpolago možnost, da po potrebi imenujejo nacionalnega koordinatorja za spremljanje izvajanja lizbonske strategije.“ (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji)

Evropska komisija je januarja 2006 predstavila prvo letno poročilo o izvajanju lizbonske strategije.

V sklepih so predsedniki vlad in držav poudarili, da bi si morale države članice prizadevati za vzpostavitev sistema "vse na enem mestu" in omogočiti, da bo do konca leta 2007 mogoče ustanoviti podjetje kjer koli v EU v enem tednu. Poleg tega so se zavzeli, da bi države članice do konca leta 2007 vsakemu, ki se preneha izobraževati, v šestih mesecih omogočile zaposlitev, nadaljnje usposabljanje ali pripravništvo. Prav tako so se voditelji zavzeli, da bi v EU do leta 2010 letno ustvarili vsaj dva milijona novih delovnih mest. Na področju znanosti in raziskav je evropski svet potrdil barcelonski cilj vlaganj, to je 3% BDP, v raziskave in razvoj. Na področju energetike je postavil cilj povečanje deleža obnovljivih virov energije na 15% in doseganje 8% deleža biogoriv do leta 2015. Evropska komisija je decembra 2006 sprejela drugo poročilo o izvajanju reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije, od katerih sta najpomembnejši zaveza za zmanjševanje administrativnih bremen za 25% na EU ravni do 2012 ter zmanjševanje transpozicijskega deficita na 1% do 2010. S spomladanskim evropskim svetom 2008 se je uspešno začelo drugo triletno obdobje prenovljene lizbonske strategije za čas od 2008 do 2010. Dogovorjeno je bilo, da korenite spremembe vsebine niso potrebne, da pa je treba s procesom nadaljevati in se osredotočiti na izvajanje reform. Poseben uspeh je kompromisni dogovor držav članic, da je treba z reformnim procesom nadaljevati tudi po letu 2010. (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji )

Poročilo komisije EU o uspešnosti implementacije lizbonskih smernic za Slovenijo (za leto 2008) (Commission of the European communities 2009, 95-99) ugotavlja, da poleg makroekonomskih težav z vzdržljivostjo politik prispevkov aktivnega prebivalstva v sistem pokojnin zaradi staranja prebivalstva in težav na področju previsokih plač in

vzdrževanja zmerne inflacije, nima večjih težav z zaposlovanjem (je nad evropskim povprečjem) in nima velike stopnje brezposelnosti. Na področju zaposlovalnih politik komisija predlaga nadaljnje napore v smeri večje zaposljivosti starejših, katerih brezposelnost se viša, in lažjega dostopa mladih do prostih del.

Pomemben je nadaljnji razvoj prožne fleksibilnosti, s pogovori s socialnimi partnerji, kajti razlike med tipičnimi oblikami zaposlitve in drugimi oblikami zaposlitve posledično segmentirajo trg delovne sile v Sloveniji, kar na trgu še posebej zadeva mlade.

Stopnja vseživljenjskega učenja je zadovoljiva, težava pa je v tem, da so starejši in manj izobraženi delavci vključeni v manjšem, nezadostnem številu. Potreben je večji napor za uspešno reformo pokojninskega sistema in aktivnega staranja delavcev.

Slovenija se mora zavzeti za boljšo promocijo fleksibilnega dela in fleksibilnih oblik pogodb, da bi se omehčala segmentacija na trgu in izboljšala zaposljivost težje zaposljivih (starejših, mladih). Segmentacija trga je ključni problem, začasno delo in študentsko delo pa glavni obliki zaposlitve mladih.

Z izvajanjem Lizbonske strategije ni samo cilj ustvariti več delovnih mest, temveč se povdarek daje na ustvarjanje čim več boljših delovnih mest, kajti novejša znanstvena študije kažejo na pomembnost kakovostnega delovnega življenja delavca v povezavi z motivacijo in samo produktivnostjo na delovnem mestu.

Prav zaradi tega je Evropski ekonomsko-socijalni odbor ( v nadaljevanju EESO) zaprosil za mnenje o *Kakovosti delovnega življenja, produktivnost in zaposlovanje v povezavi z globalizacijo in demografskimi spremembami*, mnenje strokovne skupine pa je sporočila ga. Engelen-Kefer. V Uradnem listu Evropske unije so tako bili navedeni sklepi in poročila glede kakovosti delovnega življenja.

Kakovost dela zajema različne vidike, kot so preprečevanje in zmanjševanje zdravstvenih tveganj, organizacija dela na delovnem mestu, socialno

zavarovanje, vključno s primernim dohodkom, možnost za nadaljnji razvoj sposobnosti in kvalifikacij ter boljša združljivost poklica in družine. Izboljšanja na vseh teh področjih pozitivno vplivajo na produktivnost dela glede na rezultat študij o izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev, ki jih je Dublinska fundacija pripravila in predstavila EESO. (Uradni list Evropske unije 2006, 157)

Za izboljšanje kakovosti dela je potreben obsežen koncept, ki upošteva spremembe v svetu dela in je prilagojen posebnim potrebam starejših. Pri tem je treba posebno pozornost nameniti negotovi zaposlitvi s slabšim socialnim varstvom. Prav tako bi bilo treba uvesti tudi nove oblike organizacije dela za spodbujanje zadovoljstva pri delu in delavnosti. Kooperativne metode dela z nizko hierarhijo in večjo neodvisnostjo pri delu, kot sta skupinsko in timsko delo, omogočajo izčrpno izkoriščanje znanj in spretnosti ljudi ter hkrati upoštevajo potrebe po večji prožnosti v gospodarstvu. Dobri delovni pogoji in oblike organizacije dela, ki odpirajo manevrske prostore in možnosti sodelovanja, so hkrati temeljni predpogoj za izboljšanje produktivnosti dela ter krepitev inovacijske sposobnosti podjetij. EESO zato podpira koncept „fleksivnosti“, torej uravnoteženega razmerja prožnosti in socialne varnosti, ki ga je sprejel Svet za zaposlovanje in socialno politiko 1. in 2. junija 2006. (Uradni list Evropske unije 2006, 157)

#### **4 FLEXICURITY**

Zvišanje stopnje zaposljivosti, kot smo že povedali, je ena od najbolj pomembnih nalog lizbonske strategije. Koncept varne prožnosti oz. 'flexicurity' je v veliki meri odvisen od stopnje zaposljivosti (zmožnosti delavca, da se v kratkem času ponovno zaposli na novo delovno mesto, kar je seveda odvisno od znanj, ki jih je pridobil v svojem življenju, kompetenc, organizacije dela, delovnih pogojev ... ). Njen socialni cilj (poleg fleksibilnosti) je izboljšanje socialne varnosti delavca, kar načrtuje doseči prav z zagotavljanjem zaposljivosti delavcev na trgu dela, raje kot z denarnimi nadomestili ali z neaktivno politiko zaposlovanja.

Zaposljivost je pogoj za zaposlenost. Zaposljivost je , preprosto rečeno, sposobnost (kompetentnost) ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah – kjer je čedalje manj takšnih ugodnosti – uspe brez težav pridobiti novo delo za lastno preživljanje. Problem zaposljivosti pa, analogno, pomeni, da ima to sposobnost veliko ljudi slabše razvito in da je na vse bolj tveganih trgih dela navzoča vrsta ranljivih skupin, ki imajo s tem največje težave. Med njimi so zlasti mladi, delovno še neizkušeni iskalci zaposlitve, pa starejši, nižje izobraženi, preozko kvalificirani, samohranilci, invalidi, imigranti itn. (Kover in Oeij v Kramberger 2007, 13)

Del težav s problemom zaposljivosti se očitno lahko rešuje na osebni ravni, s povečanjem individualnih sposobnosti prilagajanju novim okoliščinam. Drugi del težav se lahko rešuje le s prilagajanjem podsistemov, ki tvorijo t. i. *varnostno mrežo družbe* in ki naj bi posameznikom pomagali, da se v novih razmerah lažje znajdejo. Večino teh sistemskih prilagajanj opravljajo države, največkrat po svoje, z reformami v lastnih sistemih izobraževanja, usposabljanja, socialnega zavarovanja. Kot tipičen primer tovrstne reforme bi lahko vzeli predlog, da se namesto pasivnega zavarovanja za primer brezposelnosti uvede aktivnejše zavarovanje za primer (novega) zaposlovanja (Korver in Oeij v Kramberger 2007), torej s poanto, naj se z zavarovalnino človek čim prej prekvalificira in si s tem pridobi nov vir preživljanja. (Kramberger 2007,13)

Po mnenju EESO je pomembno, da sta prožnost in socialna varnost v smislu pristopa „fleksivarnosti“ v medsebojnem ravnovesju. Za takšno uravnoteženo razmerje prožnosti in socialne varnosti na trgu dela so pomembni štirje dejavniki: „razpoložljivost pogodbenih ureditev, aktivna politika zaposlovanja, verodostojnost sistemov vseživljenjskega učenja in sodobni sistemi socialne varnosti.“

Resolucija, ki jo je Svet za zaposlovanje in socialno politiko sprejel 1. in 2. junija 2006, podrobno opisuje koncept „fleksivarnosti“. V skladu z njim naj bi pogodbene ureditve zagotavljale „uravnoteženo kombinacijo varnosti in ukrepov za ponovno vključitev v delo.“ Resolucija poudarja, da „je pomembno zagotoviti ustrezne pravice zaposlenih v različnih vrstah pogodb.“ Na področju modernizacije sistemov socialnega varstva si je treba prizadevati „za večje

upoštevanje novih oblik dela“ in „omogočanje ženskam, da si pridobijo svoje pravice do pokojnine“. Zavarovanje za primer brezposelnosti naj bi vsem tistim, na katere se to nanaša, zagotovilo „zadosten dohodek, kadar so brez dela,“ poleg tega pa „je pomembno zagotoviti tudi spodbude in pomoč pri iskanju dela.”

V nadaljevanju navaja: „Aktivna politika zaposlovanja, vseživljenjsko učenje in usposabljanje v podjetjih so pomembna podpora za prehod od varnosti delovnega mesta na varnost zaposlitve.“ V zvezi s tem EESO pozdravlja dejstvo, da so socialni partnerji in druge zainteresirane strani vključeni v nadaljnji politični razvoj „fleksivnosti“. (Uradni list Evropske unije 2006, 158)

## **5 POGOJI DELA V EVROPI**

Evropski trg delovne sile doživlja zvišanje netipičnih oblik zaposlitev in delovnih pogojev.

Države Evropske unije imajo proste roke pri izbiri zakonodaje, glede na različne ekonomske, socialne, politične ter kulturne značilnosti vsake posamezne države, katera bi jim omogočila uspešno izvajanje evropske zaposlovalne strategije (European Employment Strategy) in lizbonske strategije.

Kot sam že omenil, dobri delovni pogoji in možnosti usposabljanja delavcev so prioritete, ki se skušajo doseči na evropskih trgih dela v upanju, da se poveča produktivnost in zagotovijo nova atraktivna delovna mesta.

Za vpogled v pogoje dela na različnih evropskih trgih sem uporabil raziskavo delovnih pogojev v Evropi (ang. European Working Conditions Survey (EWCS)), ki jo je spremljal Eurofond (ang. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) in ki meri kvaliteto dela in delovnih pogojev v evropskih državah.

Na nacionalnih ravneh so se nekateri negativni vzorci kvalitete dela zmanjšali, po drugi strani pa so se nekateri zvišali in tako delo naredili še bolj intenzivno. Za uspešno izvajanje lizbonske strategije je posebej skrb vzbujajoče pomanjkanje možnosti usposabljanja na delovnem mestu.



**Tabela 5.1: Delež delavcev, ki so potrdili, da nimajo možnost izbire ali spremembe organizacije svojega delovnega dneva, po državah**

	1995	2000	2005	absolutna razlika	intenziteta razlike
Danska	17.1	18.6	15.5	-1.6	-9.3%
Finska	24.7	27.2	24.5	-0.2	-0.7%
Švedska	22.8	23.1	19.1	-3.7	-16.1%
Belgija	24.6	31.6	26.0	1.4	5.6%
Nemčija	36.3	33.8	38.9	2.6	7.1%
Francoska	28.9	31.4	32.0	3.1	10.6%
Luksemburg	28.8	36.2	27.1	-1.7	-6.0%
Nizozemska	20.0	20.0	23.9	3.9	19.7%
Avstrija	34.9	32.7	36.5	1.6	4.6%
Irska	33.7	36.3	27.9	-5.7	-17.0%
Velika Britanija	26.8	32.0	35.1	8.3	30.9%
Grčija	34.3	37.5	34.8	0.5	1.6%
Španija	32.5	34.6	36.1	3.6	11.2%
Italija	28.4	30.4	31.0	2.6	9.1%
Portugal	25.8	41.0	35.3	9.5	36.9%
Češka		29.8	42.3	12.6	42.2%
Estonija		25.1	27.6	2.5	9.9%
Latvija		35.7	28.1	-7.5	-21.1%
Litva		34.8	31.9	-2.9	-8.5%
Madžarska		29.4	33.0	3.7	12.5%
Poljska		34.4	35.8	1.5	4.2%
Slovenija		39.1	33.4	-5.8	-14.7%
Slovaška		34.3	34.7	0.4	1.1%
Bulgarija		39.9	40.3	0.4	1.1%
Romunija		41.8	35.1	-6.8	-16.2%
Ciper		33.5	36.6	3.1	9.3%
Malta		7.6	14.3	6.7	88.6%

Vir: Peña-Casas in Pochet (2009,74).

Leta 2005 je delež delavcev, ki niso mogli izbrati ali spremeniti organizacije svojega delovnega dneva, veliko manjši v skandinavskih državah (20%) kot v drugih državah, kjer znaša stopnja takih delavcev okrog ene tretjine vse delovne sile. Čeprav je situacija na tem področju dokaj nespremenjena, je vidno povečanje takih delavcev v anglosaksonskih in mediteranskih državah, kjer je delež takih delavcev zrasel približno za eno tretjino.

Razlike med državami so še večje in kažejo tudi različne trende znotraj glavnih klasificiranih skupin držav.

Tako imajo (poglej Tabela 5.1) Bolgarija, Češka in Nemčija večji delež takšnih delavcev (okrog 40%), istočasno pa skandinavske države, Nizozemska in Malta zmanjšani delež (okrog 20%).

Zelo pomembno je poudariti primer Irske, ki je leta 1995. imela občutno večji delež takšnih delavcev kot npr. Velika Britanija. Leta 2005 je situacija popolnoma obratna v približno enakem obsegu (27.9% delavcev na Irskem in 35.1% v Veliki Britaniji).

Za Slovenijo je značilen občuten padec dela takšnih delavcev. (Peña-Casas in Pochet 2009)

**Tabela 5.2: Delež delavcev z zaposlitvijo, kjer so slabe možnosti učenja, po državah**

	1995	2000	2005	absolutna razlika	intenziteta razlike
Danska	20.6	18.9	18.8	-1.8	-9.0%
Finska	23.5	26.1	25.7	2.2	9.3%
Švedska	18.4	25.6	21.9	3.5	19.2%
Belgija	31.0	29.8	28.9	-2.1	-6.9%
Nemčija	25.9	29.3	30.0	4.1	15.8%
Francija	32.2	29.0	28.8	-3.4	-10.6%
Luksemburg	29.6	33.2	25.6	-4.0	-13.6%
Nizozemska	23.3	22.1	20.6	-2.7	-11.7%
Avstrija	25.8	23.8	22.8	-3.0	-11.7%
Irska	31.7	36.0	33.4	1.7	5.4%
Velika Britanija	28.5	30.9	33.4	4.9	17.1%
Grčija	42.5	45.0	39.4	-3.2	-7.4%
Španija	36.9	38.1	40.0	3.0	8.2%
Italija	31.3	31.9	33.3	2.0	6.5%
Portugal	35.8	42.6	32.3	-3.5	-9.9%
Češka		31.6	34.4	2.8	8.8%
Estonija		28.9	31.6	2.6	9.1%
Latvija		38.2	31.2	-6.9	-18.1%
Litva		43.4	38.4	-5.0	-11.4%
Madžarska		33.6	32.6	-1.1	-3.2%
Poljska		34.2	32.8	-1.4	-4.2%
Slovenija		31.4	28.8	-2.6	-8.2%
Slovaška		35.4	34.1	-1.3	-3.7%
Bulgarija		40.3	39.3	-1.0	-2.5%
Romunija		34.8	31.3	-3.5	-10.0%
Ciper		36.9	38.6	1.7	4.5%
Malta		31.4	27.2	-4.2	-13.3%

Vir: Peña-Casas in Pochet (2009,75).

Višji nivoji usposabljanja, večja dostopnost in možnost usposabljanja in učenja so spodbude, ki niso pomembne samo za delavca in njegovo kvaliteto dela, ampak tudi za možnost večje zaposljivosti delavca, torej prispevajo k varni prožnosti.

Večja zaposljivost evropskih delavcev se želi zagotoviti z večjim vlaganjem v delavca, oziroma z ukrepi, ki bi omogočili delavcu, da se izoblikuje v kompetentno delovno silo, ki je sposobna poiskati službo pri drugem delodajalcu, kadar se znajde zunaj delovnega odnosa.

Zato je delavcu potrebno omogočiti čim bolj kvalitetno in vsestransko življenjsko učenje.

Če pogledamo zgornjo tabelo (Tabela 5.2), opazimo, da so leta 2005 Bolgarija, Ciper, Grčija, Litva in Španija imele največji delež delavcev, ki so imeli slabe priložnosti za učenje (okrog 39%).

Ta delež je razpolovljen v Avstiji, Nemčiji, Nizozemski in Švedski (okrog 20%). Čeprav imajo najnižjo stopnjo, je zaznati občuten porast v skandinavskih državah, kot sta Finska in Švedska. Danski delež takih delavcev pa se zmanjšuje. V kontinentalnih državah imata najnižjo stopnjo Avstrija in Nizozemska (okrog 20%), v primerjavi z npr. Belgijo, Francijo in Nemčijo (okrog 29%). V Veliki Britaniji in na Irskem, gre za anglo-saksonska skupino držav, je prisoten relativno visok delež (33.4%). Države vzhodne Evrope, gre za skupino držav, kamor je uvrščena tudi Slovenija, imajo tudi zelo visoko stopnjo (31% - 40%), le v Sloveniji je opazna manjša stopnja (28.8%), ki od leta 2001 še upada. Stopnja v Cipru je visoka (38.9%) in narašča, na Malti pa je manjša (27.2%) in se znižuje.

(Peña-Casas in Pochet 2009)

**Tabela 5.3: Delež delavcev ki niso imeli usposabljanja leto nazaj, po državah**

	1995	2000	2005	absolutna razlika	difinenziteta razlik
Danska	49.9	48.1	58.7	8.8	17.6%
Finska	45.1	48.6	47.2	2.1	4.7%
Švedska	52.1	57.9	47.6	-4.5	-8.5%
Belgija	84.0	68.4	56.7	-27.3	-32.5%
Nemčija	69.1	71.4	75.7	6.6	9.6%
Francija	79.1	75.9	76.4	-2.7	-3.4%
Luksemburg	75.0	72.6	60.8	-14.2	-18.9%
Nizozemska	58.9	54.0	67.8	8.9	15.2%
Avstrija	72.9	69.0	62.9	-10.0	-13.7%
Irska	82.3	68.0	64.1	-18.1	-22.1%
Velika Britanija	53.4	54.1	63.9	10.5	19.8%
Grčija	87.1	87.4	87.5	0.4	0.4%
Španija	84.9	83.7	82.0	-2.9	-3.4%
Italija	83.2	77.8	82.7	-0.5	-0.5%
Portugal	87.8	89.9	86.0	-1.9	-2.1%
Češka		49.4	75.9	26.5	53.6%
Estonija		65.7	72.0	6.3	9.6%
Latvia		74.3	76.3	2.1	2.8%
Lithuania		74.8	75.4	0.6	0.8%
Madžarska		74.2	84.6	10.4	14.0%
Poljska		75.8	72.8	-3.0	-3.9%
Slovenija		64.0	57.9	-6.0	-9.5%
Slovaška		59.4	64.4	5.0	8.5%
Bulgarija		88.6	91.4	2.8	3.2%
Romunija		86.0	83.3	- 2.7	-3.2%
Ciper		74.0	79.3	5.4	7.2%
Malta		71.4	69.9	-1.5	-2.0%

Vir: Peña-Casas in Pochet (2009,76).

Podatki nam razkrijejo (glej Tabela 5.3) da obstaja veliko število držav, predvsem države južne in srednje Evrope( Bolgarija, Madžarska in Romunija), pri katerih je leta 2005 delež delavcev, ki v zadnjem letu niso bili deležni strokovnega usposabljanja zelo visok (okrog 80%). V skandinavskih državah, vključno z Belgijo in Slovenijo, ta delež ne presega 60%. Obstajajo pa tudi razlike med samimi skandinavskimi državami: Danska največji delež (58.7%), na Finskem in Švedskem je ta delež manjši (okrog 47%), ob tem, da na Finskem zasledimo zvišanje, na Švedskem pa znižanje tega deleža. V Belgiji zaznavamo znižanje deleža, ki je približno na ravni Švedske, presenetljiv pa je podatek

močnega naraščanja deleža na Nizozemskem, in sicer od leta 2000 do sedanjih 67.8%. Države centralne Evrope (Avstrija, Luksemburg, Francija, Nemčija) beležijo znižanje deleža, nekatere več, nekatere manj, kljub temu pa je delež takih delavcev v teh državah previsok. V anglo-saksonskih državah je delež delavcev, ki niso bili dodatnousposabljeni tudi dokaj visok, znaša okrog 64%. Zelo velik delež pa imajo južnoevropske države (82%-88%) in države vzhodne Evrope, npr. Bolgarija, Madžarska in Romunija (80%-90%). Izstopajo Slovaška (64.4%) in Slovenija (57.9%) z razmeroma majhnim deležem neusposobljenih delavcev. (Peña-Casas in Pochet 2009)

**Tabela 5.4 : Delež delavcev z netipčnimi oblikami zaposlitve, po državah**

	1995	2000	2005	absolutna razlika	intenziteta razlik
Danska	16.4	9.1	9.9	-6.5	-39.6%
Finska	16.7	16.6	15.7	-1.0	-6.0%
Švedska	12.9	11.0	11.4	-1.5	-11.9%
Belgija	15.3	9.2	7.5	-7.8	-51.1%
Nemčija	14.4	11.3	10.9	-3.5	-24.2%
Francija	23.7	15.0	12.0	-11.7	-49.4%
Luksemburg	10.4	6.4	10.7	0.4	3.7%
Nizozemska	17.2	13.7	13.8	-3.4	-20.0%
Avstrija	9.1	9.0	6.7	-2.4	-26.0%
Irska	16.9	13.1	15.4	-1.4	-8.5%
Velika Britanija	11.5	11.9	16.0	4.5	39.1%
Grčija	18.1	10.5	14.3	-3.7	-20.6%
Španija	36.9	28.4	23.7	-13.2	-35.7%
Italija	12.7	14.0	16.5	3.8	29.7%
Portugal	17.3	16.3	18.1	0.8	4.6%
Češka		9.2	20.3	11.1	120.2%
Estonija		12.5	11.0	-1.5	-12.1%
Latvia		26.3	8.7	-17.6	-67.0%
Lithuania		14.9	10.8	-4.1	-27.5%
Madžarska		8.1	14.2	6.1	74.9%
Poljska		10.4	22.4	12.0	115.8%
Slovenija		7.8	13.8	6.0	76.9%
Slovaška		10.9	14.4	3.4	31.5%
Bulgarija		20.6	22.2	1.6	7.5%
Romunija		3.5	6.1	2.6	75.9%
Ciper		7.9	11.7	3.8	48.4%
Malta		11.6	9.7	-1.9	-16.0%

Vir: Peña-Casas in Pochet (2009,77).

Države, kot so Bolgarija, Češka, Poljska in Španija (glej Tabela 5.4), imajo največji delež delavcev z nestandardno obliko zaposlitve, po drugi strani je ta delež v državah, kot so Avstrija, Belgija, Danska, Latvija, Malta in Romunija za približno polovico manjši. Na Finskem in Švedskem ta delež počasi upada v primerjavi z letom 1995, na Danskem pa je videti občutno zmanjšanje deleža. Približno 12-procentni delež zasledimo v Franciji, Nemčiji, Luksemburgu in na Nizozemskem.

Močno zvišanje deleža od leta 1995 je vidno v Veliki Britaniji in na Irskem. Med državami Evrope ima največji delež še vedno Španija, čeprav zaznava od leta 1995 rekordno znižanje deleža zaposlenih v nestandardnih oblikah dela. Delež v Grčiji se niža. V skupini vzhodnoevropskih držav imata največji delež take zaposlitve Poljska (22.2%) in Češka (20.3%), na Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji (13.8%) je ta delež relativno visok in znaša okrog 14% in se od leta 2001 občutno viša. Posebnost romunskega primera je, da ima zelo majhen delež (6.1%). (Peña-Casas in Pochet 2009)

Zadovoljstvo z delom je v zadnje čase deležno številnih raziskav. Zadovoljstvo z delom zrcali tudi kvaliteto delovnih pogojev. Lahko pripomore k povečanju produktivnosti organizacije in družbe, kajti raziskave kažejo, da je zadovoljen delavec tudi bolj produktiven in motiviran za delo, ki ga opravlja.

Leta 2005 je delež delavcev, ki so se deklarirali kot zadovoljni ali zelo zadovoljni s svojimi delovnimi pogoji, dosegal 71.3% v skupini vzhodnih držav in 91.5 % v skupini anglo-saksonskih držav. Manj razvite skupine držav imajo tudi najmanjšo raven zadovoljstva z delovnimi pogoji, to sta npr. že omenjena skupina vzhodnih držav (71.3%) in skupina južnoevropskih držav (76.2%). Opazen je trend zmanjšanja deleža s svojimi delovnimi pogoji zadovoljnih delavcev (od leta 1995 naprej) v skupini južnoevropskih držav (-3.1%) kot tudi, presenetljivo, v skupini skandinavskih držav (-4.9 %). Zadovoljstvo z delovnimi pogoji ostaja konstantna v skupini kontinentalnih držav (-0,1%) in v skupini vzhodnoevropskih držav(-0.3%), zvišal pa se je v mediteranski skupini(+2.5%) in še posebno izrazito v anglo-saksonski skupini (+4.4%). (Peña-Casas in Pochet 2009)

**Tabela 5.5: Delež delavcev, ki se imajo za zelo zadovoljne ali zadovoljne z delovnimi pogoji na glavnem plačanem delu, po državah**

	1995	2000	2005	absolute difference	difference intensity
Denmark	94.0	94.0	92.5	-1.5	-1.6%
Finland	92.8	92.5	87.3	-5.5	-5.9%
Sweden	92.1	85.9	85.3	-6.8	-7.4%
Belgium	92.0	88.3	88.3	-3.7	-4.1%
Germany	87.5	86.9	87.9	0.4	0.5%
France	82.1	80.6	80.9	-1.3	-1.5%
Luxembourg	91.3	87.1	85.0	-6.3	-6.9%
Netherlands	92.3	88.6	86.6	-5.6	-6.1%
Austria	88.3	86.4	86.1	-2.2	-2.4%
Ireland	93.4	90.9	86.9	-6.5	-6.9%
United Kingdom	87.9	88.3	91.6	3.7	4.2%
Greece	64.1	67.6	56.1	-7.9	-12.4%
Spain	79.2	77.6	80.6	1.4	1.8%
Italy	80.6	79.8	76.4	-4.2	-5.3%
Portugal	83.9	80.4	84.8	0.9	1.1%
Czech Republic		78.1	75.8	-2.2	-2.8%
Estonia		71.3	70.9	-0.4	-0.5%
Latvia		69.4	70.7	1.3	1.9%
Lithuania		67.6	65.7	-1.9	-2.8%
Hungary		80.1	73.5	-6.6	-8.3%
Poland		73.4	78.8	5.4	7.4%
Slovenia		62.7	72.0	9.3	14.9%
Slovakia		70.1	77.5	7.4	10.5%
Bulgaria		65.4	66.9	1.5	2.3%
Romania		66.0	63.1	-2.8	-4.3%
Cyprus		77.8	83.8	6.0	7.7%
Malta		82.0	80.3	-1.7	-2.1%

Vir: Peña-Casas in Pochet (2009, 65).

Lahko opazimo (glej Tabela 5.5), da v skandinavskih državah delež zadovoljnih delavcev v obdobju 1995-2005 upada. Danska, v nasprotju z ostalimi, ni doživela večjega zmanjšanja deleža in še vedno ostaja država Evropske unije z največjo stopnjo zadovoljstva (92.5%). V Veliki Britaniji lahko opazimo zvišanje deleža zadovoljnih delavcev za +3.7%, tako je pristala na drugem najvišjem mestu zadovoljnih delavcev v Evropski uniji z 91.6%. Delež na Irskem upada, čeprav ostaja še visok (86.9%). Značilno upadanje deleža zadovoljnih delavcev lahko vidimo na Nizozemskem, v Luxemburgu in v Belgiji. Portugalska in Španija imata velik in stabilen delež zadovoljnih delavcev v

nasprotju z Italijo in Grčijo, slednja je leta 2005 imela najmanjši delež zadovoljnih delavcev v Europski uniji (56.1%), ob značilnem padcu zadovoljstva od leta 1995 (-7.9%).

Za Slovenijo je značilno, da v tem obdobju beleži zvišanje deleža zadovoljnih delavcev (+9.3%), čeprav ta znaša še vedno skromnih 72%. (Peña-Casas in Pochet 2009)

## **6 RAZUMEVANJE FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA Z VIDIKA DELODAJALCA**

Podjetja so se v tržnem gospodarstvu primorana povpraševanju po blagu in storitvah prilagajati s spreminjanjem svojega povpraševanja po delu. Pomembnost posameznih kategorij fleksibilnosti podjetja zaznavajo različno od zaposlenih. Večji poudarek dajejo namreč zaposlitvi za določen čas, lažjemu in bolj enostavnemu odpuščanju delavcev (v smislu krajših odpovednih rokov), sprotnemu prilagajanju števila ur dela dnevno in podobno. Taki načini oz. vrste zaposlovanja kadrov jim omogočajo več manevrskega prostora pri prilagajanju proizvodnega procesa trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja. Čim bolj so razmere poslovanja stabilne, tem trdneje ponavadi delodajalci nase vežejo delovno silo, če pa so razmere nestabilne, raje uporabijo manj obvezujoče oblike zaposlitve. (Pajnikihar 2003, 6)

Da bi se čim bolj približali razumevanju koncepta fleksibilnosti trga delovne sile, ki prevladuje med delodajalci, si bomo pomagali s publikacijo „Stališča in predlogi Združenja delodajalcev Slovenije“ iz leta 2008.

V njej se navaja, da je eden od ključnih prioritet ZDS doseganje varne prožnosti na trgu dela. Podjetja, če želijo ostati na trgu, morajo neprestano prilagajati svoje proizvodne metode in delovno silo, kar predstavlja večje zahteve do delavcev, vsaj glede sposobnosti in pripravljenosti na spremembe. Navaja se tudi, da se prestrukturiranje podjetij ne



pojavlja slučajno in je vsakodnevno dejstvo, tako zaščita specifičnega delovnega mesta ni več zadostna in je lahko tudi kontraproduktivna.

## **6.1 STALIŠČE EVROPSKIH DELODAJALSKIH ZDRUŽENJ O VARNI PROŽNOSTI**

V okviru predsedujoče trojke EU (Nemčije, Portugalske in Slovenije) so delodajalska združenja AIP/CIP, BDA in ZDS v sodelovanju z danskim delodajalskim združenjem DA oktobra 2007. sprejele skupno stališče do t.i. flexicurity.

Nekaj njihovih pomembnejših stališč ( Pajnkihar in drugi 2008, 6-7):

- Evropa potrebuje moderne trge dela, ki preko boljših zaposlitvenih možnosti zagotavljajo večjo varnost.

To pomeni, da varnost, ki temelji na prožnosti, ne zagotavlja le zaščite obstoječih delovnih mest, varna prožnost je posledično priložnost za nadomestitev izgubljenih delovnih mest z novimi (zunanja fleksibilnost). S povečanjem zunanje fleksibilnosti zajema varna prožnost mobilnost v okviru obstoječega delovnega razmerja kot odziv na nevarnost pred izgubo dela.

- Politika trga dela spada pod odgovornost in pristojnost posamezne države članice.

Naloga EU je aktivna podpora in pomoč državam pri modernizaciji trgov dela, kar nujno zahteva spoštovanje načela subsidiarnosti. Harmonizacija sistemov nacionalne delovne zakonodaje bi bila v nasprotju s tem načelom in bi posegala v uveljavljene strukture.

- EU se mora zavzemati za implementacijo individualnih obvez držav članic v skladu s cilji lizbonske strategije ter obenem spodbuditi izmenjavo dobrih praks v okviru evropske politike zaposlovanja in širše.

Države članice potrebujejo prostor za uravnotežene potrebne zaščite in nujne prožnosti trga dela, upoštevajoč nacionalne pogodbe. Nova pravila evropske socialne politike, ki bi pomenila dodatna bremena za podjetja, bi Evropo oddaljila do doseganja tega cilja.

- Modernizacija trgov dela mora soobikovati obširno reformno strategijo za rast in delovna mesta, ki poleg ukrepov trga dela obsega tudi ukrepe s področja davkov, izobraževanja, industrijskih odnosov in konkurenčne politike, financ ter boljše ureditve.

Gospodarska rast je osnova za več in boljša delovna mesta, zato morajo imeti podjetja možnost, da se preko ustreznega okvira za hitre in učinkovite prilagoditvene procese odzovejo spremenjenim tržnim pogojem in zahtevam. Pri tem je bistvena razumljiva, zaposlovanju prijazna delovna zakonodaja, ki zaposlovanja ne opredeljuje kot tveganega, temveč omogoča, da se gospodarska rast, kakor hitro je mogoče, pretvori v zaposlitveno rast ter se s tem zmanjša segmentacija trgov dela.

- Evropske države se soočajo z dvema velikima izzivoma: staranjem prebivalstva in globalizacijo. Oba zahtevata fleksibilen trg dela z visoko stopnjo vključenosti ter visoko kvalificirano delovno silo. Fleksibilen trg dela bo skupaj s sistemom socialne varnosti prednost in pogoji pri soočenju z izzivi

Pomembno bo izboljšanje učinkovitosti ukrepov aktivnih politik zaposlovanja in nadomestil za brezposelnost. Namesto zaščite delovnega mesta se bo potrebno osredotočiti na zaščito zaposlitve, pri čemer je bistven delavčev interes za boljšo kvalifikacijo in spretnosti ter zaznavanje, krepitev in razvoj njegovih sposobnosti.

- Učinkovit model trga dela mora biti oblikovan ob upoštevanju zgodovine, priložnosti in kolektivnih dogovorov med socialnimi partnerji.

Delavci in delodajalci se bodo morali soočiti s fleksibilizacijo ter jo znati izkoristiti za dosego lastnih in skupnih interesov.

Stališča so da reforme morajo spodbujati in podpirati podjetja in delavce pri prilagajanju na tržne spremembe. Zaščita delavcev mora postati manj odvisna od instrumentov delovnega prava, torej potrebna je reforma ugodnostih in pravic ki so določene z zakonom, ter se v večji meri sklicevati na izobraževanje in ukrepe usposabljanja kot pomoč delavcem pri ustvarjanju kariere, torej z večjo zaposljivostjo poskušati ohraniti raven socialne varnosti.

SZD nadalje navaja, da je Slovenija po različnih ocenah ena izmed držav z najbolj rigidnim trgom dela v Evropi. V letu 2007 so bile z novelo Zakona o delovnih razmerjih (Ur. I. RS, št. 103/2007) uvedene v slovensko delovnopravno zakonodajo določene rešitve v smeri večanja fleksibilnosti na trgu dela, najbolj v delu t.i. interne numerične prožnosti. Varnost na slovenskem trgu dela, po njihovi oceni, „je v večini primerov zagotovljena predvsem z zaščito v obliki delovnopravnih rešitev, medtem ko je samozagotavljanje varnosti z vseživljenjskim učenjem ter reševanjem z ukrepi aktivne politike zaposlovanja podrazvito.“ ( Pajnikihar in drugi 2008, 8)

Na podlagi indikatorjev Svetovne Banke, SZD v svoji publikaciji nadalje poudarja oceno stanja, kjer je po zadnji raziskavi Svetovne bake (Worldbank, Doing Business 2009) Slovenija, glede na skupni indeks prožnosti zaposlovanja uvrščena na 158. mesto med 181. državami, zajetimi v raziskavo. „Kljub noveli Zakona o delovnih razmerjih se po višini stroškov odpuščanja (odpravnin) Slovenija uvršča na 84. mesto, po prožnosti odpuščanja pa je šele na 122. mestu, po prožnosti zaposlovanja šele na 175. mestu in po prožnosti delovnih ur na 169. mestu.“(Pajnikihar in drugi 2008, 8)

Varnost zaposlitve so po mnenju SZD „možnosti, ki jih ima oseba, ki izgubi zaposlitev, da v najkrajšem času najde novo zaposlitev“ torej varnost zaposlitve ne vidijo več kot bi bilo za pričakovati v zaposlitvi za nedoločen čas in vsemi ugodnostmi ki ih zaposleni pridobijo z takvo zaposlitvijo ampak jo vidijo predvsem v večji zaposljivosti delovne sile. (Pajnkihar in drugi 2008, 12)

Nadalje navajajo, da v Sloveniji obstaja veliko strokovno neskladje med potrebami in ponudbo na trgu dela v Sloveniji. Opažajo, da so ženske, mladi in starejši med dolgotrajno brezposlenimi najbolj zastopani in kljub visoki gospodarski rasti v preteklih letih se razmere med dolgotrajno brezposelnimi niso spremenile. Izobraževalni sistemi ne sledijo potrebam gospodarstva, v procesu oblikovanja novih, bolonjskih programov delodajalci, po njihovem mnenju niso aktivno sistemsko sodelovali, kolektivne pogodbe in sistematizacije delovnega mest niso prilagojene novim bolonjskim diplomam.

Navajajo tudi da je v Sloveniji, po podatkih Eurostata-a, nekaj več kot 15% odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje, kar je v zgornji polovici EU, vendar je v spreminjajočih se gospodarskih razmerah premalo. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so usmerjeni v usposabljanje, so po oceni delodajalcev netransparentni, nepravočasni in preozki. (Pajnkihar in drugi 2008, 12)

## **7. RAZUMEVANJE KONCEPTA FLEKSIILNEGA DELA Z VIDIKA DELAVCA**

Pričakovati je, da so za zaposlene bolj pozitivne in bolj zaželene druge kategorije fleksibilnosti dela kot pa zaposlenost za določen ali skrajšan delovni čas pri podjetjih.

Delavci si namreč želijo trdnejših in bolj stabilnih oblik zaposlitve, že zaradi same materialne varnosti. Verjetno pa je, da bodo zaradi lažjega kombiniranja zasebnega življenja in dela želeli imeti prilagodljivejši delovni čas, v smislu prihoda na delo in odhoda z dela. (Pajnkihar 2003, 8)

## 7.1 „DOBRO DELO“

„Pričakovanja samih zaposlenih glede tega, kaj je „dobro delo“, kaže reprezentativna anketa Mednarodnega inštituta za empirično socialno ekonomijo v Nemčiji (INIFES).

Analiza za zaposlene je pokazala, da je na prvem mestu vidik zagotovljenosti dohodka in zaposlitve, sledijo pa mu vidiki kakovosti, kot sta smiselno in raznoliko delo. Na tretjem mestu so socialni vidiki, kot sta kooperativno vedenje in vzajemna podpora.“ (Uradni list Evropske unije 2006, 162)

Zlasti s stališča tistih, ki so bili vključeni v anketo, so naslednji (Uradni list Evropske unije 2006, 162):

(vidiki dela po navedenem vrstnem redu pomembni za njihovo zadovoljstvo pri delu in delavnost)

1. stabilen, zanesljiv prihodek,
2. varnost delovnega mesta,
3. delo mora biti zabavno,
4. spoštljiv odnos nadrejenega do zaposlenega,
5. zaposlitev za nedoločen čas,
6. spodbujanje kolegialnosti,
7. varstvo zdravja na delovnem mestu,
8. delo mora imeti smisel,
9. večstransko, raznoliko delo,
10. imeti vpliv na način dela.

„Vsi naštetih vidiki so prejeli od 70- do več kot 90-odstotno podporo.

Nadaljnja merila za dobro delo, ki so bila prav tako deležna visoke podpore (nad 60%), so bila povezana z možnostjo za nadaljnji razvoj svojih sposobnosti ter pričakovanjem, da bo nadrejeni spodbujal strokovni in poklicni razvoj.

Raziskava je prav tako pokazala, da visoka kakovost dela, ki večinoma ustreza subjektivnim merilom za dobro delo, vodi k večjemu zadovoljstvu pri delu, veselju do dela in delavnosti. Zato lahko zaključimo, da to pozitivno vpliva tudi

na produktivnost dela, čeprav ta povezava ni bila posebej raziskana.“ (Uradni list Evropske unije 2006, 162)

Pri poskusu ugotavljanja, kako delavci razumejo pojem fleksibilizacije, oziroma fleksibilnih (netipičnih) oblik dela, si bom pomagal z Anketo o fleksibilnosti trga delovne sile v Sloveniji, ki je bila izvedena junija leta 2004. Raziskavo je sofinancirala Evropska komisija. Za podatke in besedilo je odgovoren Statistični urad Republike Slovenije.

Z anketo o fleksibilnosti trga delovne sile se skuša oceniti, kolikšna je pripravljenost zaposlenih, da bi sprejeli delo v manj ugodnih delovnih razmerah in netipičnih oblikah, in v kolikšni meri vpliva pri tem na njihovo odločitev višina plače. Vprašanja se nanašajo na različno dolžino delovnega časa, pogostnost nočnega dela, nadurnega dela, dela v izmenah in ob praznikih ter na njihovo brezposelnost v preteklosti.

V anketi se uporablja poenoten vprašalnik in upoštevali metodologijo, ki jo uporabljajo tudi druge države članice Evropske unije (po priporočilih Evropske komisije).

## **7.2 ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V SLOVENIJI**

Za obravnavo problematike smiselno je navesti komentare rezultatov ankete, izvedene 2004, za obdobje 1999-2004, katere je pripravil Matija Remec (Statistične informacije 2005, 10-11):

- Večina zaposlenih (96 %) dela s polnim delovnim časom in so s takim delovnim časom tudi zadovoljni, saj je med temi le 9 % takih, ki bi raje delali s krajšim delovnim časom. Krajši delovni čas bi ustrezal bolj ženskam kot moškim in bolj izobraženim kot manj izobraženim. Med tistimi, ki že delajo s krajšim delovnim časom, pa bi jih 59 % raje delalo s polnim delovnim časom.

- Če bi zaposleni lahko izbirali med krajšim delavnikom in enako plačo na eni strani ter enako dolgim delavnikom in večjo plačo na drugi strani, bi se jih 69 % odločilo za večjo plačo ob enako dolgem delavniku. Drugače povedano, zaposleni imajo raje denar kot prosti čas. Prosti čas višje vrednotijo predvsem mlajši (16–29 let) in predvsem tisti zaposleni, ki so bolj izobraženi (s končano višjo ali visoko šolo ali še z višjo stopnjo izobrazbe). Od junija 1999 se je delež zaposlenih, ki se jim zdi ugodnejša ponudba s krajšim delovnim časom ob enaki plači, povečal s 27 % na 31 %.

- Med zaposlenimi je 95 % takih, ki so ustrezno strokovno usposobljeni za delo, ki ga trenutno opravljajo. Pri brezposelnih je ta delež manjši; med njimi je namreč 82 % takih, ki so ustrezno strokovno usposobljeni za delo, ki bi ga želeli opravljati. Večina zaposlenih (91 %) je stopnjo svoje strokovne usposobljenosti dosegla pred dvema letoma ali več.

- V zadnjih 12 mesecih se je dodatno izobraževalo 38 odstotkov zaposlenih. Večini (71 %) je izobraževanje plačal delodajalec, četrtnina si je izobraževanje plačala sama, ostali pa so kot plačnika izobraževanja navedli drug vir.

- Večina zaposlenih (73 %) opravlja celovito (kompleksno) in zahtevnejše delo, tako, ki zahteva več znanja ali spretnosti. Delež tovrstnega dela se je v primerjavi z letom 1999 povečal za 9 %. S starostjo in z izobrazbo se delež takega dela povečuje. Enostavno in rutinsko delo pogosteje opravljajo ženske kot moški.

- Zaposleni delajo praviloma dlje časa, kot naj bi delali po pogodbi o zaposlitvi. Največ zaposlenih ima s pogodbo za delo določen 35- do 40- urni delovni teden; med temi je 60 % takih, ki dejansko delajo toliko ur ali manj, kot je določeno s pogodbo, preostali pa delajo več ur, kar četrtnina več kot 45 ur.

- Med različnimi netipičnimi oblikami dela glede na delovni čas je najpogostejše večizmensko delo; tako delo navaja kot redno obliko poteka dela 32 % zaposlenih oseb. Od leta 1999 se je izmed netipičnih oblik dela povečalo samo izmensko delo. Vse druge oblike – nočno delo, delo ob sobotah, delo ob nedeljah

in nadurno delo – so v primerjavi z letom 1999 postale manj pogoste. Ob nedeljah tako redno dela le 7 % zaposlenih oseb; leta 1999 je bilo takih 12 %.

- Če bi zaposleni lahko izbirali med tremi oblikami netipičnega dela glede delovnega časa, bi najlažje sprejeli delo ob sobotah, najtežje pa delo ob nedeljah. Leta 1999 je bilo podobno: na prvem mestu je bilo delo ob sobotah, na zadnjem mestu pa je bilo nočno delo.

- 58 % zaposlenih bi, če bi jim delodajalec ponudil različno dolge delavnike, najraje delalo enako število ur na teden, kot delajo zdaj, tretjina bi bila pripravljena delati več ur za ustrezno višjo mesečno plačo, 9 % zaposlenih pa bi raje sprejelo ponudbo z manjšim številom ur in stem nižjo mesečno plačo.

Kot dimenzije fleksibilnosti časa dela s stališča posameznika smatramo predvsem zaposlitev za določen čas in zaposlitve s skrajšanim delovnim časom ter gibljive urnike oz. prilagodljiv delovni čas. Anketa HWF (Sicherl in Remec v Pajnkihar 2003) je pokazala, da je v Sloveniji najbolj zaželena oblika glede na varnost dela s strani zaposlenih standardna oblika zaposlovanja, kar pomeni pogodbo za nedoločen čas s polnim delovnim časom in stalnim delavnikom. Delo s krajšim delovnim časom je v Sloveniji redko in je bilo v okviru te ankete, tako kot delo za določen čas, postavljeno v skupino z negativnimi elementi fleksibilnosti. (Pajnkihar 2003, 9)



## 8 SKLEP

Glavna hipoteza, da delodajalci in delojemalci različno razumejo koncept fleksibilnega dela, je potrjena z vpogledom na rezultate anket delavcev in podana mnenja o fleksibilizaciji trga, ki ga je podala delodajalska stran.

Delodajalci svojo predstavo fleksibilizacije trga dela in fleksibilnega dela vidijo v obsežnejšem pretoku izobraženih in kompetentnih delavcev na trgu, glede na potrebe ogranizacij, ki se odzivajo na trenutne spremembe v okolju, v katerem delujejo. Socialno varnost delavcev vidijo predvsem v zagotavljanju čim večje stopnje zaposljivosti za posameznika z aktivno politiko zaposlovanja, s politikami izobraževanja, usposabljanja in vseživljenskega učenja.

Fleksibilizacijo vidijo kot dejstvo in neizogiben proces, v katerem pa pričakujejo večji „angažma“ delavcev (skrb o lastni poklicni poti, izobraževanju, usposabljanju in vseživljenskem učenju, s tem tudi o svoji lastni socialni varnosti) ter države (radikalnejše reforme na področju delovnih odnosov, socialnih sistemov držav ipd.).

Delodajalci razumejo fleksibilno delo kot *priložnost* za izboljšanje poslovanja in produktivnosti.

Po drugi strani, delojemalci fleksibilizacijo dela razumejo večinoma kot *tveganje*. Stalne in stabilne službe z rednimi prihodki so še vedno najbolj pomembne za delojemalca. Fleksibilne oblike dela same po sebi ne uspevajo kompenzirati stabilnega delovnega okolja, zato so take oblike zaposlitve še vedno najbolj razširjene med mladimi, ženskami, imigranti in težje zaposljivimi.

Mnenja sem, da je večina zaposlenih v fleksibilnih oblikah bolj ali manj zaposlenih tam zato, ker nimajo možnosti zaposlitve v standardnih oblikah zaposlitve, kar je še posebno opazno v Sloveniji.

Na tem mestu lahko potrdim tudi pomožno hipotezo, da se fleksibilne oblike zaposlitve doživljajo kot nekaj nujno negativnega, kajti rezultati anket delovne sile kažejo veliko stopnjo nepripravljenosti na delo v takih oblikah dela.

V Sloveniji je v fleksibilnih oblikah dela, govorim predvsem o delu za določen čas, ki je, kot smo lahko do sedaj ugotovili, zelo slabo za socialni položaj delavcev in se prilagaja predvsem potrebam delodajalca, največ zaposlenih mladih, ki imajo zelo visoko stopnjo brezposelnosti; za vstop v delovni odnos jim ta vrsta dela velikokrat predstavlja edino opcijo.

V spremenjenem, globalnem in nepredvidljivem gospodarskem okolju se fleksibilizacija trga delovne sile zdi nujna za prihodnost.

Izvedba lizbonske strategije do sedaj ni pokazala pričakovanih rezultatov. V določenih državah je viden napredek v zvišanju deleža zaposlovanj v fleksibilne oblike zaposlovanja (to predvsem velja za države, ki so zadnje vstopale v Evropsko unijo), v drugih pa je vidno zmanjšanje tega deleža (to pa velja za starejše članice, ki imajo že tradicionalno velik delež zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela, npr. za skandinavske države).

Rezultati lizbonske strategije še zdaleč niso na pričakovani ravni in kažejo, da ni resnejšega skupnega napredka v smeri bolj produktivne in dinamične družbe.

Nacionalne politike posameznih držav, ki skušajo slediti lizbonski strategiji, bi morale, po mojem mnenju, več pozornosti nameniti reševanju problema socialne varnosti.

Vprašanje socialne varnosti je mesto, kjer se, čeprav na nasprotnih koncih, srečujeta delavec in kapital.

Promocija fleksibilnih oblik dela in različne oblike zaščite delavca bi v veliki meri pripomogle k risanju jasnejše slike socialne varnosti, ki jo delavec pridobi z delom v takšnih oblikah zaposlitve.

Navsezadnje bi tudi delavec lahko fleksibilne oblike zaposlitve razumel kot priložnost, to pa je možno samo, če se mu s takšno zaposlitvijo zagotovi tudi potrebno socialno varnost.

Mnenja sem, da je za potrebe uvajanja fleksibilnih oblik dela in ustvarjanja novih delovnih mest, ki ustvarjajo dodano vrednost produktov, potrebna prilagodljivost in prilagajanje celotnega sistema, vključno z razmevanjem načinov uvajanja in cilji potrebnih sprememb vseh akterjev, vključenih v proces.

## LITERATURA

1. Commission of the European communities. 2009. *Implementation of the Lisbon Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan: Annual country assessments – a detailed overview of progress made with the implementation of the Lisbon Strategy reforms in Member States in 2008*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200812-annual-progress-report/annualass\\_detail.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200812-annual-progress-report/annualass_detail.pdf) (14. avgust 2009).
2. Ignjatović, Miroljub. 2001. Anatomija slovenskega trga delovne sile. V *Uspešna nedozorelost – socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*, ur. Miroslav Stanojević, 93-112. Ljubljana: FDV.
3. Kajzer, Alenka. 2005. *Fleksibilnost trga dela-problem definicije in merjenja*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: [http://www.stat.si/radenci/program\\_2005/A1-Kajzer.pdf](http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf) (19. julij 2009).
4. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatovič. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik, Branko Ilić, 230-259. Ljubljana: Sophia.
5. Kramberger, Anton, Miroljub Ignjatović, Samo Pavlin, Marjan Svetličič, Darja Štarkl in Martina Trbanc. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: FDV.
6. Pajnkihar, Tatjana. 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*, Ljubljana: SINCETER. Dostopno prek: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (25. julij 2009).

7. Pajnkihar, Tatjana, Maja Šoba Tovšak, Maja Skorupan in Anže Hiršl. 2008. *Stališča in predlogi Združenja delodajalcev Slovenije - 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> (3. avgust 2009).
8. Peña-Casas Ramón in Philippe Pochet. 2009. *European Working Conditions Survey - Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990-2005.* Brussels: European Social Observatory. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/104/en/1/EF08104EN.pdf> (1. avgust 2009).
9. Svetlik, Ivan. 1994. *Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Zaposlovanje. Približevanje Evropi.* Ljubljana: FDV
10. Stanojević Miroslav. 2000. *Slovenian Trade Unions – The Birth of Labour Organizations in Post-communism.* Družboslovne razprave 32-33. Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/dr32-33stanojevic.PDF> (22. junij 2009).
11. Statistični urad Republike Slovenije. 2005. *Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile, Slovenija, junij2004.* Ljubljana. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-205-0501.pdf> (22. junij 2009).
12. Uradni list Evropske unije. 2006. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o kakovosti delovnega življenja, produktivnosti in zaposlovanju v povezavi z globalizacijo in demografskimi spremembami.* Bruselj. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:SL:PDF> (02. avgust 2009).
13. Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji, Dostopno na: <http://www.evropa.gov.si/si/lizbonska-strategija/> (19. julij 2009).

