

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Špela Potočnik

**Varna prožnost trgov dela v Sloveniji, na Danskem in
Nizozemskem**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Špela Potočnik

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

Somentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatović

**Varna prožnost trgov dela v Sloveniji, na Danskem in
Nizozemskem**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Varna prožnost trgov dela v Sloveniji, na Danskem in Nizozemskem

V zadnjih nekaj desetletjih je na trgu dela prišlo do velikih sprememb. Zaradi močnih gospodarskih, ekonomskih in družbenih sprememb so skandinavske in bolj razvite države težile k fleksibilizaciji trga dela. S fleksibilizacijo dela pa se je spremenilo tudi pojmovanje dela. Medtem, ko je bila v času industrijske dobe tradicionalna zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, so v današnjem času v ospredju različne atipične oblike dela. Zmanjšanje brezposelnosti in drugi pozitivni učinki fleksibilizacije dela so dali zagon državam, da so sledile novim trendom na trgu dela. Ena izmed ključnih potreb, ki se je pokazala skupaj z razvojem fleksibilnih oblik dela je tudi socialna varnost fleksibilno zaposlenih. Prvi model varne prožnosti - »flexicurity«, ki je Evropski Uniji pokazal, da je tudi druge države potrebno spodbuditi k takim ravnanjem, so postavili na Danskem. V diplomski nalogi bom predstavila fleksibilne oblike dela ter model »flexicurity«. Primerjala bom dve državi, ki predstavljata model dobre prakse, Dansko in Nizozemsko, s Slovenijo, predstavila najbolj pomembne smernice Evropske Unije in Evropske komisije, ki se tičejo prožne varnosti, ter pogledala, kako Slovenija napreduje pri doseganju učinkovitega modela prožne varnosti.

Ključne besede: fleksibilno delo, »flexicurity«, varna prožnost trga dela, trg dela.

Flexicurity of labour markets in Slovenia, Denmark and the Netherlands

In the recent few decades many major changes have occurred in the labour market. Due to strong economic and social changes, the Scandinavian and some other developed countries tried to make the labour market more flexible. Along with the flexibility of labour the comprehension of it also changed. During the industrial period, the traditional employment was a full time job with an indefinite period of employment, but now various atypical kinds of employment have occurred. The reduction of unemployment and other positive effects of labour flexibility have given impetus for following the new trends on labour market to other countries also. The development of flexible types of labour has shown that social security of the flexibly employed workers is of major importance. The first model of flexicurity, which showed the European Union that also other countries should be encouraged to do the same, was set in Denmark. In this diploma paper, I will present the flexible forms of labour and the flexicurity model. I will compare Denmark and the Netherlands that are good models of flexicurity to Slovenia. I will present the most important guidelines of European Union and European Commission dealing with flexicurity and I will take a look into Slovenia's progress at reaching the efficient model of flexicurity.

Key words: flexible labour, flexicurity, flexicurity of labour market, labour market.

KAZALO VSEBINE

| | | |
|---|---|----|
| 1 | UVOD..... | 6 |
| 2 | FLEKSIBILIZACIJA DELA | 7 |
| | 2.1 Negativne posledice fleksibilizacije dela | 9 |
| 3 | FLEKSIBILNE / ATIPIČNE OBLIKE DELA | 12 |
| | 3.1 Zaposlovanje za določen čas | 14 |
| | 3.2 Delo s skrajšanim delovnim časom – »part time«..... | 18 |
| | 3.3 Samozaposlitev | 19 |
| 4 | UREJANJE FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSILITEV V SLOVENIJI | 22 |
| 5 | VARNA PROŽNOST – »FLEXICURITY«..... | 24 |
| | 5.1 Varna prožnost na Danskem in Nizozemskem | 25 |
| 6 | TRG DELA IN EVROPA | 29 |
| | 6.1 Evropska Unija, trg dela in varna prožnost | 30 |
| 7 | KAKO PRENESTI DANSKI MODEL VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJO ? | 33 |
| | 7.1 Slovenska varna prožnost trga dela..... | 33 |
| | 7.2 Aktivna politika zaposlovanja..... | 36 |
| | 7.3 Sistem zavarovanja za brezposelne..... | 37 |
| | 7.4 Prožni trg delovne sile..... | 37 |
| 8 | SKLEP..... | 38 |
| 9 | LITERATURA..... | 40 |

KAZALO TABEL, GRAFOV IN SLIK

| | |
|---|----|
| Tabela 3.1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve | 12 |
| Tabela 3.2: Delež zaposlenih za določen čas izmed vseh zaposlenih | 14 |
| Tabela 3.3: Delež zaposlenih za določen čas med delovno aktivnimi po starosti v letu 2010 in 2005 od vseh zaposlenih v tej starostni skupini | 15 |
| Tabela 3.4: Odstotek žensk in moških zaposlenih za določen čas v starosti od 15-24 let vseh zaposlenih znotraj te starostne skupine | 16 |
| Tabela 3.5: Odstotek zaposlenih (od 15-64 let) s krajšim delovnim časom »part time« znotraj vseh zaposlenih..... | 18 |
| Tabela 3.6: Odstotek samozaposlenih (od 15-64 let) | 19 |
| Tabela 3.7: Število delovno aktivnih oseb in zaposlenih v delovnem razmerju od leta 2003 do 2010 v Sloveniji (v tisočih), ter odstotek zaposlenih v delovnem razmerju glede na število delovno aktivnih oseb..... | 20 |
| | |
| Slika 2.1: Fleksibilnost trga delovne sile v podjetju – fleksibilno podjetje..... | 11 |
| Slika 3.1: Delež zaposlenih za določen čas izmed vseh zaposlenih..... | 15 |
| Slika 3.2: Odstotek zaposlenih (od 15-64 let) s krajšim delovnim časom »part time« znotraj vseh zaposlenih..... | 18 |
| Slika 5.1: Varna prožnost | 24 |
| Slika 5.2: Danski model zlatega trikotnika..... | 27 |
| Slika 6.1: Stopnja zaposlenosti v EU (15-64 let) v odstotkih..... | 32 |

1 UVOD

V zadnjih nekaj desetletjih sta se trg dela ter način zaposlovanja močno spremenila. Negotovi časi v gospodarstvu in nasploh v življenju so postavili delu drugačno definicijo. Medtem, ko je bila včasih zaposlitev za nedoločen čas skoraj edina sprejemljiva vrsta zaposlitve, danes vedno bolj prihajajo v ospredje t.i. fleksibilne / atipične oblike zaposlitve, ki dajejo delodajalcu več možnosti ter fleksibilnosti za zaposlovanje in prilagajanje dela razmeram v gospodarstvu. Vsekakor pa fleksibilne oblike dela prinašajo delojemalcem in delodajalcem tako prednosti kot slabosti, pri čemer se slabosti oziroma prednosti pri enih in drugih po navadi ne ujemajo. Velik problem fleksibilnih oblik dela je viden predvsem v tem, da so fleksibilni delavci prikrajšani za socialno varnost, ki jo dobijo »tradicionalno« zaposleni. Rešitev tega je videna v varni prožnosti trga dela, k čemer stremi tudi EU z ukrepi na področju aktivne politike zaposlovanja, socialne politike itd. V času, ko je brezposelnost še posebej velika, skuša tudi Slovenija, kot članica EU, slediti evropskim smernicam ter modernim načinom urejanja trga dela, ter tako kolikor se da ublažiti neprijetne posledice, ki jih prinaša svetovna gospodarska kriza (po letu 2008).

Skozi diplomsko nalogo so me vodila naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako se razvijajo fleksibilne oblike dela v Sloveniji in kako drugod?
- Kakšna je socialna varnost fleksibilno zaposlenih v Sloveniji v primerjavi z državami, ki imajo koncept varne prožnosti dela že dolgo uveljavljen?
- Kako se Slovenija razlikuje od držav, ki imajo model varne prožnosti trga dela najbolj razvit (Danska in Nizozemska)?
- Kako Slovenija skuša prilagoditi trg dela evropskim smernicam?

Namen diplomskega dela je odgovoriti na raziskovalna vprašanja, ki sem si jih zastavila, predvsem pa predstaviti varno prožnost trga dela – »flexicurity«, njen razvoj v Sloveniji, na Danskem in Nizozemskem ter primerjati danski model varne prožnosti s slovensko ureditvijo trga dela.

Na podlagi zgoraj zastavljenih raziskovalnih vprašanj sem diplomsko nalogo zasnovala tako, da sem sprva predstavila fleksibilne oblike dela, ter njihovo razširjenost in razvoj skozi čas v Sloveniji, na Danskem in Nizozemskem. Prikazu in opisu fleksibilnih oblik dela sem dodala tudi statistične vire, predvsem iz ankete o delovni sili, ki sta jo izvajala EUROSTAT (Evropski statistični urad) in SURS (Statistični urad Republike Slovenije). V nadaljevanju sem se osredotočila na pojem varne prožnosti trga dela oz. varno prožnost zaposlitev ter njen razvoj v Evropi oz. EU. Pogledala sem države, ki imajo trg dela prožen, vendar urejen in delojemalcu prijazen, varen. Pri tem mislim predvsem na Dansko, ki je bila ena prvih držav, ki je začela z modelom »flexicurity« oz. modelom varne prožnosti ter Nizozemsko, ki ima prav tako dobro razvite fleksibilne oblike dela. V nadaljevanju sem preučila tudi slovensko zakonodajo in evropske smernice, ki zadevajo fleksibilne oblike zaposlitve ter socialno varnost fleksibilno zaposlenih. Na koncu sem pogledala, kako se Slovenija trudi uveljaviti danski model varne prožnosti ter zatem še celotno diplomsko delo strnila v zaključku.

2 FLEKSIBILIZACIJA DELA

V zadnjih desetletjih je prišlo do velikih sprememb v gospodarstvu. Ker so te spremembe hitre in velikokrat nepričakovane, se morajo znati tudi podjetja hitro prilagoditi. Če hočejo biti konkurenčna, morajo biti hitro odzivna in odprta za nove spremembe, k čemer pa v prvi vrsti pripomorejo zaposleni, tako vodje kot drugi zaposleni. Seveda prvi delajo v prid podjetij (in sebe), pogosto s spremembami na račun slednjih. Prav te spremembe pa so pustile posledice tudi pri načinih zaposlovanja. Postindustrijska družba namreč teži k zaposlitvam, ki so različne od standardnih (industrijskih), torej k fleksibilnim oblikam zaposlitve. Fleksibilnost dela je povezana predvsem z redifinicijo dela oz. drugačnim razumevanjem dela v primerjavi z industrijskim časom. Včasih je bila značilna zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, danes temu ni več tako. Pojavljajo se drugačne oblike dela in zaposlovanja; s krajšim delovnim časom, za določen čas, delo na domu itd. (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2003, 231).

OECD¹ je že leta 1989 razdelil fleksibilnost dela v 5 kategorij:

- Zunanja numerična fleksibilnost: je zmožnost podjetja, da se prilagaja trgu tako, da odpušča in zaposluje delavce. Ta fleksibilnost se izraža tudi kot mobilnost delavcev pri različnih delodajalcih.
- Notranja numerična fleksibilnost: je zmožnost delodajalca, da regulira in definira število delovnih ur brez tega, da odpušča in zaposluje dodatne delavce (število delavcev se torej ne spreminja). Ta fleksibilnost se izraža v sezonskih delih, nadurah, delu v izmenah, ob vikendih itd.
- Funkcionalna fleksibilnost: je zmožnost delodajalca, da razporeja delavce iz enega oddelka na drugega, jim spremeni delovne naloge itd.
- Dohodkovna fleksibilnost: je zmožnost delodajalca, da ureja plačo delavca glede na stanje na trgu dela in v gospodarstvu. Ta fleksibilnost se izraža tudi v plačilu, ki vsebuje nagrado (na delovno uspešnost...) in različnih dodatkih k plači.
- Zunanja funkcionalna fleksibilnost: je zmožnost delodajalca, da za neko delo najame delovno silo pri drugem podjetju (posebni agenciji) in mu zato ni potrebno skleniti individualne delovne pogodbe z zaposlenimi (OECD v Thangian 2005, 7).

Podjetje lahko kombinira med zunanjo in notranjo fleksibilnostjo glede na razmere na trgu, svoje zmogljivosti, strategije in cilje.

Fleksibilizacijo dela lahko razumemo širše kot le nove oblike dela na trgu delovne sile, saj je do fleksibilnih oblik dela prišlo predvsem po globalni krizi v 70. letih, ko se je svet obrnil od zaščitniške keynesianske ekonomske politike (s ciljem polne zaposlitve vseh delovno aktivnih) k bolj liberalni, neoklasični ekonomski politiki. Ta preobrat se je zgodil zaradi multidimenzionalnih procesov na različnih ravneh– na trgu delovne sile, s spremenjeno vlogo države, s spremenjenimi pogoji zaposlovanja, delovnega in socialnega prava, s spremenjeno vlogo sindikatov, na področju zaposlovalnih politik, strategij zaradi drugačnih pogledov na delo in globalnih sprememb.

Fleksibilizacija dela je zaradi trenutnih gospodarskih razmer še toliko bolj zanimiva za delodajalce, predvsem v razvojno obrobni državah, saj omogoča zaposlitev širši skupini ljudi ter velikokrat znižuje brezposelnost. Zagovorniki fleksibilnih oblik

¹ OECD: The Organisation for Economic Co-operation and Development. Ustanovljena je bila leta 1961 in ima trenutno 34 držav članic po vsem svetu, med njimi je od nedavnega tudi Slovenija.

zaposlitve trdijo, da le – te ponujajo delojemalcem večji nadzor nad svojim delovnim in preostalim časom, večjo izbiro med deli, večjo avtonomnost, individualnost, svobodo, ter družini prijazno zaposlovanje, delodajalcem pa večjo prilagodljivost na trgu dela, ter večjo priložnost za uvajanje novih strategij in ukrepov (Ignjatović 2002, 75).

Vsekakor fleksibilne oblike dela dajejo večjo možnost izbire posameznikom, da prilagodijo svoje zasebno in poklicno življenje in uskladijo aktivnosti in vloge, ki jih imajo, vseeno pa ustvarjajo tudi pritisk na zaposlene in povečujejo njihovo negotovost. Ta negotovost pa ne prinaša nič dobrega zaposlenim, ki trepetajo za svojo zaposlitvijo, od katere so odvisni in od katere je odvisno tudi njihovo preživetje (Ignjatović in Kanjo Mrčela 2003).

2.1 Negativne posledice fleksibilizacije dela

Kljub temu, da je veliko zagovornikov atipičnih / fleksibilnih oblik dela, zlasti na strani delodajalcev in lastnikov kapitala, pa je tudi nekaj tistih, ki trdijo, da fleksibilizacija dela vseeno ni tako idealna sprememba na trgu delovne sile, vsaj ne z vidika delavstva. Velik problem se kaže na primer v neprostovoljni zaposlenosti s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja in podzaposlenostjo². Marsikdo bi želel in je zmožen delati polni delovni čas, pa se kljub temu mora sprijazniti z delom s krajšim delovnim časom, z delom za določen čas itd. Pri podzaposlenosti je problem predvsem ta, da sicer posameznik ima delo oz. se lahko tudi samozaposli, vendar je to njegovo delo lahko v neskladju z izobrazbo posameznika in z zahtevnostjo, ki bi jo delavec sicer želel imeti in izvajati. Fleksibilno zaposleni so torej lahko tudi nezadovoljni s svojo situacijo, imajo manjšo socialno varnost in so v stalnem strahu pred izgubo zaposlitve (Ignjatović 2002, 75–81).

Za delavce, ki so zaposleni v »zelo« atipičnih oblikah zaposlitve, se pojavlja tudi izraz »prekerni«³ delavci. Izraz označuje delavce /zaposlene, ki so nestalni, brez stalnega delovnega razmerja oz. tiste, ki delajo s krajšim delovnim časom, ki so samozaposleni itd. »Prekerni« delavci torej niso v stalnem, tipičnem delovnem razmerju, ampak so v atipičnih delovnih razmerjih, so »super« fleksibilni delavci, ki so pripravljene delati pod kakršnimikoli pogoji, ne glede na čas in zaslužek (Kalčič 2006, 367).

² »Podzaposlene ali delno brezposelne so osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih« (Svetlik v Ignjatović 2002, 80).

³ Precarious: nevaren, kočljiv, nestabilen, negotov (Finžgar, Petra.2008.Angleško- slovenski slovar).

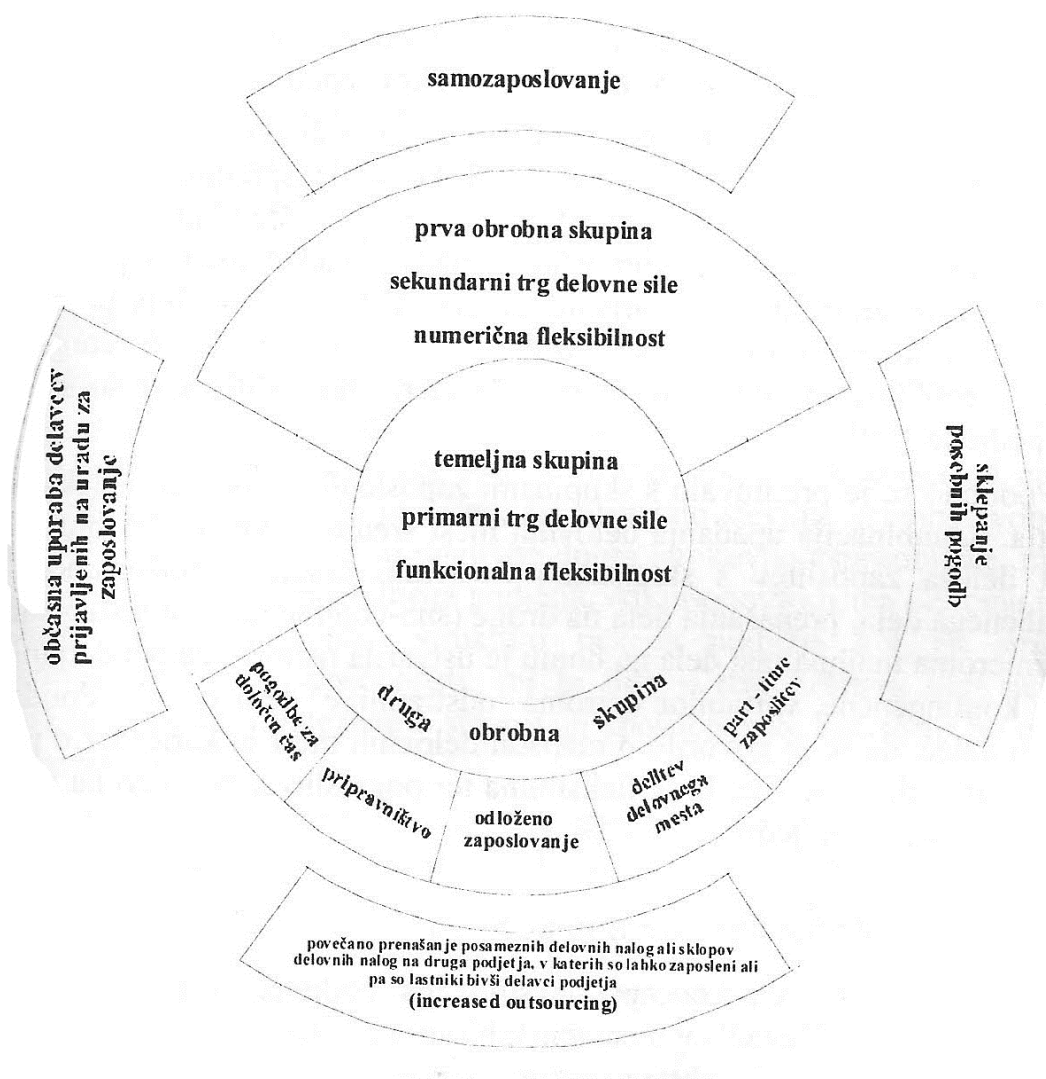
Nasprotniki fleksibilnih oblik dela poudarjajo tako kar nekaj slabosti, ki jih ta prinaša:

- manjša socialna varnost, saj je delodajalec pri zaposlitvi fleksibilno zaposlenega manj zavezan k plačevanju socialnih prispevkov, kot pri zaposlitvi zaposlenega za nedoločen čas s polnim delovnim časom;
 - običajno manjši zaslužki fleksibilno zaposlenih, saj te delajo manj kot zaposleni v jedru (polno zaposleni za nedoločen čas);
 - neprostoVOLjna fleksibilnost pri nekaterih posameznikih;
 - relativno nižja izobrazba, ki jo imajo nekateri delavci fleksibilnega dela;
 - fleksibilno zaposleni nimajo močnih vezi s podjetjem in so posledično manj lojalni podjetjem;
 - fleksibilno zaposleni so sindikalno manj povezani;
 - fleksibilne oblike dela lahko ponovno peljejo k diskriminaciji zaposlovanja med spoloma, saj so navadno ženske tiste, ki so zaposlene za krajši delovni čas itd.
- (Ignjatović 2002, 46–47).

Problem pri fleksibilnem zaposlovanju je tudi ta, da se ga največkrat poslužujejo ranljive skupine: mladi, invalidi, ženske, ženske z majhnimi otroki, imigranti, neizobraženi delavci, študentje itd., ki imajo, v povprečju, poleg že tako slabih socialno–ekonomskih razmer še fleksibilno zaposlitev, ki jim prinese še dodatno negotovost ter ima vpliv tako na fizično kot tudi na duševno stanje posameznikov. Obstaja možnost, da s tem zaposlitvenim aranžmajem zaidejo v past trdovratne revščine.

Prav, ko govorimo o segmentaciji trga delovne sile, je večkrat omenjen Atkinsonov model »fleksibilnega podjetja«, ki lepo prikaže, kako se je historično, z nastankom fleksibilnih oblik dela, tudi trg dela razdelil na jedro in periferijo. V jedru naj bi bili tisti zaposleni, ki imajo stalno zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom in so dobro socialno zaščiteni, v periferiji oz. obrobju pa fleksibilno zaposleni, ki imajo tudi vrsto nevšečnosti v delovnem razmerju. V bistvu se je z deregulacijami državnih ustanov, kar je potekalo v zahodni Evropi v 80. letih, v obliki ponovne večje liberalizacije, starejša razprava o segmentiranem trgu dela nadaljevala z razpravami o fleksibilizaciji delovnih razmerij, z namenom, da bi se ves sklad plačanega dela pocenil (za kapital in državo) in bi tako države kot podjetja postala tekmovalnejša v globalnem smislu.

Slika 2.1: Fleksibilnost trga delovne sile v podjetju – fleksibilno podjetje



Vir: Crook in drugi v Ignjatović (2002, 111).

Kot lahko razberemo iz zgornje slike (Slika 2.1), so fleksibilni delavci– delavci v periferiji. »Ti bodo, kot nasprotje tistim delavcem v jedru, v varnih zaposlitvah s polnim delovnim časom, vedno bolj izločeni, mogoče pospešeno, iz ekonomskih, blaginjskih in družbenih ugodnosti polnega sodelovanja v družbi « (Paul v Ignjatović 2002, 162).

Tako so posamezniki, zaposleni v fleksibilnih oblikah dela, zaradi začasne narave teh svojih zaposlitev ne samo v neprestanem strahu pred brezposelnostjo, ampak jim grozi tudi socialna izključenost, znižanje življenjskega standarda oz. ekonomske/materialne

varnosti. To je predvsem zato, ker trenutno prav redna zaposlitev ponuja delovanje varoval, ki določajo in zagotavljajo nek življenjski standard in varnost. Pri trgih dela, ki imajo razvite fleksibilne oblike dela, naj bi bilo ogroženih 7 oblik varnosti: varnost zaposlitve, varnost dela samega, varnost delovnih mest, reproduktivna varnost delovne sile, varnost dohodka, varnost predstavljanja delovne sile in varnost trga delovne sile (Ignjatović 2002, 160–66).

3 FLEKSIBILNE / ATIPIČNE OBLIKE DELA

Poznamo več različnih razdelitev fleksibilnih oblik dela. Predstavila bom razdelitev, ki ponazori vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve.

Tabela 3.1: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

| ČAS | POGOJI DELA/ ZAPOSLOVANJA | PROSTOR |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> delo za določen čas | <ul style="list-style-type: none"> delitev dela | <ul style="list-style-type: none"> različna in spremenljiva lokacija dela (flexiplace) |
| <ul style="list-style-type: none"> delo s skrajšanim delovnim časom (part – time) | <ul style="list-style-type: none"> kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest | <ul style="list-style-type: none"> delo na domu |
| <ul style="list-style-type: none"> gibljiv delovni čas (flexitime) | <ul style="list-style-type: none"> rotacija delovnih mest | <ul style="list-style-type: none"> delo, podprto z IKT (teleworking) |
| <ul style="list-style-type: none"> zgoščen delovni teden | <ul style="list-style-type: none"> delitev delovnega mesta | <ul style="list-style-type: none"> delavci na daljavo |
| <ul style="list-style-type: none"> letno določene ure | <ul style="list-style-type: none"> pogodbe za opravljeno delo | |
| <ul style="list-style-type: none"> fazna, delna upokojitev | <ul style="list-style-type: none"> neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) | |
| <ul style="list-style-type: none"> sezonski delavci | <ul style="list-style-type: none"> neodvisni izvajalci | |

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • priložnostni delavci | <ul style="list-style-type: none"> • svetovalci | |
| <ul style="list-style-type: none"> • delavci na klic (zero – hours contracts) | <ul style="list-style-type: none"> • delavci najeti prek zaposlovalnih agencij | |
| <ul style="list-style-type: none"> • začasna prekinitvev kariere | <ul style="list-style-type: none"> • sposojeni delavci | |
| <ul style="list-style-type: none"> • prostovoljno reducirani delovni čas | <ul style="list-style-type: none"> • nadomestni delavci | |
| <ul style="list-style-type: none"> • podaljševanje delovnega časa | <ul style="list-style-type: none"> • delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil | |
| <ul style="list-style-type: none"> • nadurno delo | <ul style="list-style-type: none"> • pomožni, nadomestni delavci, delavci ki jih subvencionira država | |
| <ul style="list-style-type: none"> • izmensko delo | | |

Vir: Kanjuro Mrčela in Ignjatović (2003, 236).

Zgornja razpredelnica prikazuje idealno tipologijo fleksibilnega dela, ki pa v realnosti velikokrat ni taka. Težko je namreč strogo opredeliti neko vrsto fleksibilnega dela, saj je ta različna od podjetja do podjetja, od vrste dela, panoge, v kateri se podjetje nahaja, zakonske regulacije itd.

Fleksibilne-atipične oblike dela lahko opišemo kot širok nabor zaposlitev, ki so različne od »klasične« zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Torej so to tiste oblike dela, s katerimi delavec opravlja delo izven rednega, tipičnega delovnega razmerja. Za njih je poleg atipičnosti značilna tudi negotovost, delnost, začasnost oz. nestalnost, ter tudi hitre spremembe delodajalcev itd. (Kalčič 2006, 365).

So posledica različnih dejavnikov; razvoja segmentacije trga dela, neenakopravnega in neenakovrednega dostopa do zaposlitve vseh skupin ljudi... Prav zato je zaposlovanje s fleksibilnimi oblikami večkrat najbolj aktualno za težje zaposljive

skupine, kot so mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, starejši, ženske in invalidi, saj z njimi dobijo več možnosti za (začetno ali minimalno) zaposlitev.

Čeprav so fleksibilne oblike dela izredno aktualne, tako v Evropi kot tudi drugod, še zdaleč niso prevladujoča oblika zaposlovanja.

V nadaljevanju se bom osredotočila predvsem na bolj priljubljene in uporabljene fleksibilne oblike zaposlovanja; delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom (ang. part– time) ter samozaposlovanje. Te tri fleksibilne oblike zaposlovanja so tako v Sloveniji kot tudi v Evropi najbolj uporabljane. To bom v nadaljevanju prikazala s tabelami in grafi, kjer bom primerjala Slovenijo z Dansko in Nizozemsko, državam, ki imata fleksibilne oblike zaposlitve dobro razvite.

3.1 Zaposlovanje za določen čas

Slovenija je glede zaposlitev za določen čas v vrhu EU. Pred njo so samo Španija, Poljska in Portugalska. Za določen čas se zaposlujejo predvsem ženske in mladi. V povprečju EU je zaposlitev za določen čas okoli 14 %, v Sloveniji pa je takih zaposlitev kar okoli 17 % (Kresal 2008, 39).

Novih zaposlitev za določen čas je v Sloveniji kar dve tretjini od vseh zaposlitev, kar pomeni, da so posebej ogroženi mladi ljudje, ki prvič vstopajo na trg delovne sile (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2003, 246).

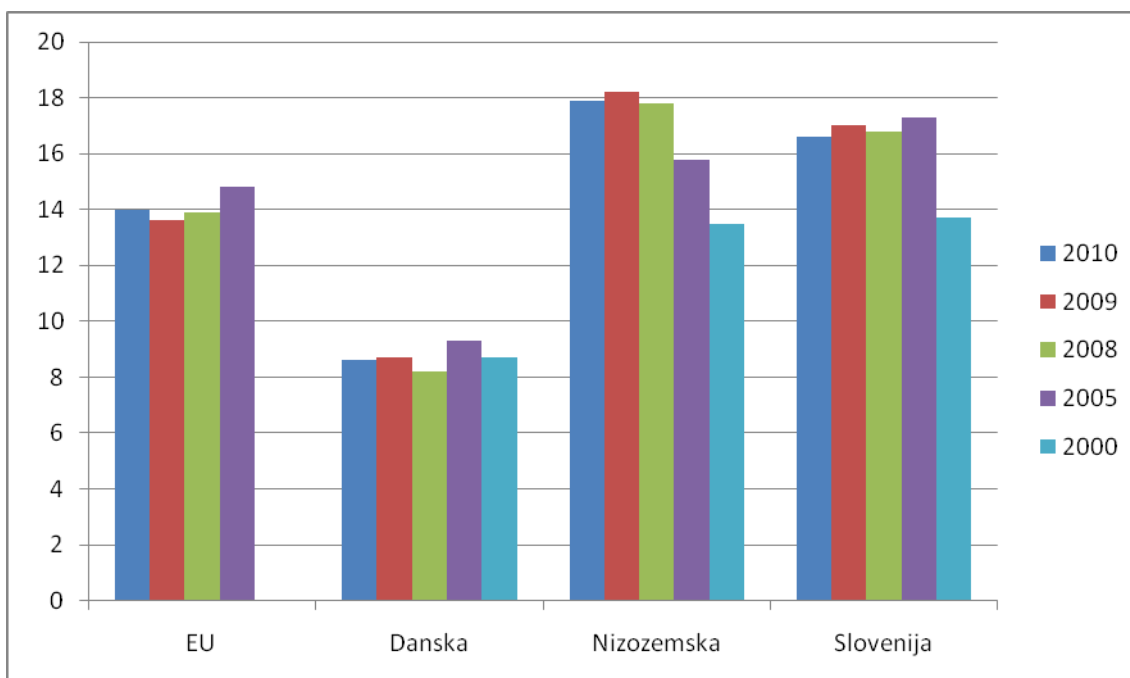
Tabela 3.2: Delež zaposlenih za določen čas izmed vseh zaposlenih⁴

| | 2010 | 2009 | 2008 | 2005 | 2000 |
|------------|------|------|------|------|------------|
| EU | 14,0 | 13,6 | 13,9 | 14,8 | Ni podatka |
| Danska | 8,6 | 8,7 | 8,2 | 9,3 | 8,7 |
| Nizozemska | 17,9 | 18,2 | 17,8 | 15,8 | 13,5 |
| Slovenija | 16,6 | 17,0 | 16,8 | 17,3 | 13,7 |

Vir: Eurostat (2011).

⁴ Odstotki so napisani na podlagi zbranih podatkov za četrto četrtletje določenega leta (Q4).

Slika 3.1: Delež zaposlenih za določen čas izmed vseh zaposlenih



Vir: Eurostat (2011).

Tabela 3.3: Delež zaposlenih za določen čas med delovno aktivnimi⁵ po starosti v letu 2010 in 2005 od vseh zaposlenih v tej starostni skupini

| | 15-24 let | | 25- 49 let | |
|---------------|-----------|------|------------|------|
| | 2010 | 2005 | 2010 | 2005 |
| EU | 43,6 | 43,3 | 12,3 | 12,5 |
| Danska | 22,8 | 28,4 | 7,4 | 8,0 |

⁵ Delovno aktivna oseba, je oseba, ki je v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravila kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali družinsko blaginjo. Med delovno aktivne osebe sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo. Kot delovno aktivne obravnavamo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu in pomagajoče družinske člani (Statistični urad Republike Slovenije).

»Pomagajoči družinski člani so osebe, ki formalno niso zaposlene niti samozaposlene, a so v zadnjem tednu pred anketiranjem delale na družinski kmetiji, v družinski obrti, družinskem podjetju ali v kaki drugi obliki družinske pridobitne dejavnosti in za svoje delo praviloma ne prejemajo rednega plačila« (Statistični urad Republike Slovenije).

| | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|
| Nizozemska | 49,1 | 43,7 | 14,2 | 11,4 |
| Slovenija | 72,9 | 66,4 | 13,7 | 13,3 |

Vir: Eurostat (2011).

Kot lahko vidimo iz tabele 3.3 je največ ljudi zaposlenih za določen čas med mladimi, v starostni skupini od 15–24 let. Razvidno je, da je Slovenija izredno nagnjena k temu, da za določen čas zaposluje mlade osebe. Od tega je v starostni skupini od 15-24 let bilo v letu 2010 zaposlenih za določen čas 81 % vseh zaposlenih žensk te skupine ter 67,1% moških. Tako je Slovenija visoko nad povprečjem EU pri zaposlovanju mladih za določen čas. Je pa potrebno dodati, da v Sloveniji študira na terciarni ravni zelo velik delež mladostnih generacij (tja preko 26. leta starosti).

Tabela 3.4: Odstotek žensk in moških zaposlenih za določen čas v starosti od 15-24 let vseh zaposlenih znotraj te starostne skupine

| | ŽENSK | MOŠKI |
|-------------------|--------------|--------------|
| EU | 43,7 | 43,5 |
| Danska | 17,5 | 28,0 |
| Nizozemska | 49,2 | 49,0 |
| Slovenija | 81,2 | 67,1 |

Vir: Eurostat (2011).

Razlog, da je v Sloveniji veliko zaposlitev za določen čas je tudi v tem, da se delodajalci izogibajo zaposlovanju z drugimi fleksibilnimi oblikami dela, saj so drugod še vedno dokaj zapleteni postopki odpuščanja in visoke odpravnine (Ignjatović in Trbanc 2009, 42).

Kljub temu, da EU vedno poudarja poleg fleksibilnega zaposlovanj pomembnost zaposlovanja za nedoločen čas, ki naj bi bil še vedno osnova za zaposlovanje, je novela

ZDR-ja v letu 2007 dala poudarek tudi lažjemu sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas. Španija je naredila ravno obratno. Kot sem že zgoraj omenila, je Španija ena izmed držav, ki ima še večji odstotek zaposlitev za določen čas kot Slovenija. Vseeno pa se trudi ta negativni trend sklepanja pogodb za določen čas obrniti, zato spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas, saj je tak tudi cilj EU, ki pravi, da mora delovno pravo kot osnovno obliko zaposlovanja vzeti pogodbo za nedoločen čas (Kresal 2008, 39).

Zanimivo je, da se Nizozemska močno poslužuje oblik zaposlitve za določen čas, medtem, ko se jih Danska izredno malo. Pri zaposlitvah za določen čas ostaja tudi večje tveganje za brezposelnost, saj je iz tega razmerja prehajanje iz zaposlenosti v brezposelnost hitreje kot pri zaposlovanju za nedoločen čas.

Zaposlitev za določen čas je vsekakor lahko zaželena in sprejemljiva oblika fleksibilnih oblik zaposlitve, dokler se le-te ne zlorablja v namen izogibanju delovno pravne zakonodaje glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Glede na to, da je v Sloveniji delež pogodb o zaposlitvi za določen čas izrazito velik, bi bilo potrebno urediti in omejiti zakonodajo ter preprečiti (starostno) segmentacijo oziroma fleksibilizacijo trga dela v Sloveniji. Problem pogodb za določen čas ni pogodba sama, ampak veriženje tovrstnih statusov, ki se pri takih oblikah dela pojavlja. Tu bi bilo potrebno urediti večje varstvo in nadzor (Kresal 2008, 40).

Danska in Nizozemska že kar nekaj časa izvaja model »flexicurity«, zato zagotovo vesta, da zaposlitve za določen čas ne prinašajo stalne rešitve v boju proti brezposelnosti. Zato se raje poslužujeta drugih oblik fleksibilnega dela, pri čemer pazita, da to ne bi ogrozilo delovnih mest in možnosti pridobitve nove zaposlitve. Kot bomo videli v nadaljevanju v tabeli 3.5, se Nizozemska v velikem odstotku poslužuje dela s skrajšanim delovnim časom.

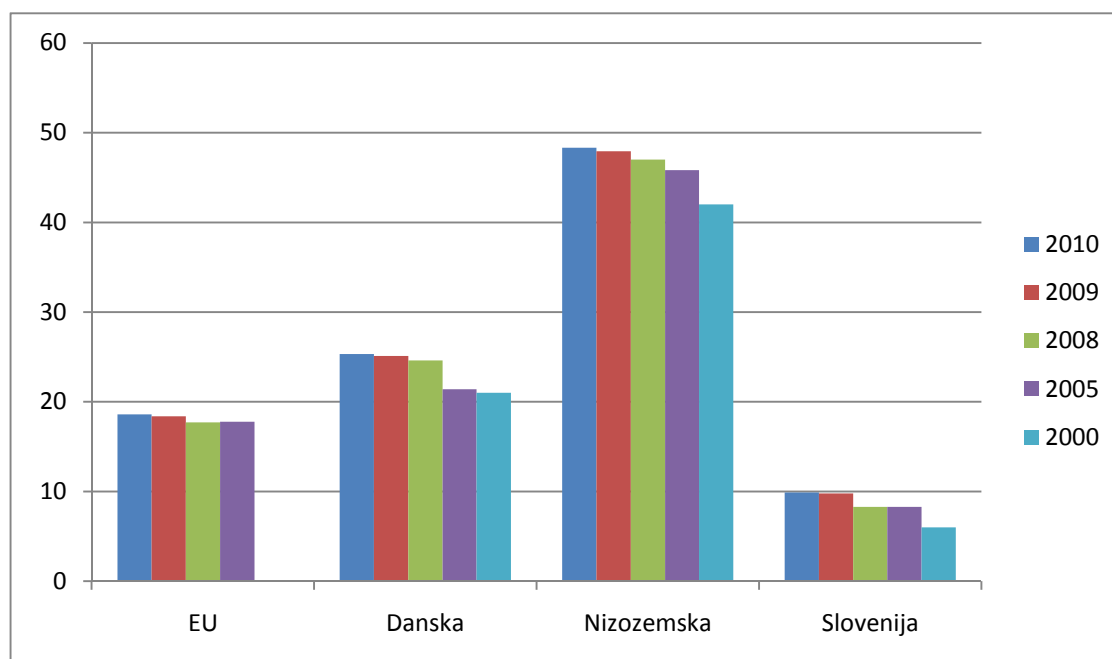
3.2 Delo s skrajšanim delovnim časom – »part time«

Tabela 3.5: Odstotek zaposlenih (od 15-64 let) s krajšim delovnim časom »part time« znotraj vseh zaposlenih

| | 2010 | 2009 | 2008 | 2005 | 2000 |
|-------------------|------|------|------|------|------------|
| EU | 18,6 | 18,4 | 17,7 | 17,8 | Ni podatka |
| Danska | 25,3 | 25,1 | 24,6 | 21,4 | 21,0 |
| Nizozemska | 48,3 | 47,9 | 47,0 | 45,8 | 42,0 |
| Slovenija | 9,9 | 9,8 | 8,2 | 8,3 | 6,0 |

Vir: Eurostat (2011).

Slika 3.2: Odstotek zaposlenih (od 15-64 let) s krajšim delovnim časom⁶ »part time« znotraj vseh zaposlenih⁷



Vir: Eurostat (2011).

⁶ Delovno aktivno prebivalstvo s skrajšanim delovnim časom so osebe, ki običajno delajo manj kot 36 ur na teden (Statistični urad RS).

⁷ Navedeni podatki so zbrani za zadnje četrtletje let (Q4).

Kot lahko razberemo iz zgornje slike, je Slovenija še vedno nenaklonjena zaposlovanju za polovični delovni čas, medtem ko se Nizozemska tega zelo pogosto, kar v 48 % poslužuje.

Razlog tega je verjetno to, da je Slovenija še vedno tradicionalna država pri zaposlovanju, ki kljub tendenci k fleksibilnemu zaposlovanju ne zmore tako hitrega preskoka v miselnosti delodajalcev in zaposlenih. Poleg tega je raven (neto) plač nizka že pri polnem delovnem času, kar onemogoča delavcem s skrajšanim delovnim časom pridobiti dovolj dohodka za dostojno preživetje. Največkrat se skrajšanega delovnega časa poslužujejo starejši delavci in invalidi, ki so manj delovno zmožni. Tudi vlada večkrat spodbuja samozaposlovanje kot pa skrajšan delovni čas (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2003, 245).

Na Nizozemskem je delo s krajšim delovnim časom smatrano kot zaželeno in »običajno«. Tudi raven plač je višja (cene življenjskih potrebščin pa približno enake kot v Sloveniji), zato se veliko ljudi »prostovoljno« odloča za tak način zaposlitve. Tega se poslužujejo v 70-75 % ženske, saj na tak način lažje kombinirajo delo, prosti čas, čas za skrb in nego otrok. Na Nizozemskem imajo več zakonov, ki urejajo socialno varnost teh zaposlenih, med njimi tudi Akt o prepovedi diskriminacije zaposlenih glede na delovne ure (Bovenberg in Wilthagen 2008, 8).

3.3 Samozaposlitev

Tabela 3.6: Odstotek samozaposlenih ⁸ (od 15-64 let)

| | 2010 | 2009 | 2008 | 2005 | 2000 |
|------------|------|------|------|------------|------------|
| EU | 14,4 | 14,2 | 14,0 | Ni podatka | Ni podatka |
| Danska | 8,6 | 8,6 | 7,8 | 7,6 | 6,8 |
| Nizozemska | 13,5 | 13,1 | 12,1 | 11,3 | 10,1 |
| Slovenija | 12,9 | 11,8 | 11,3 | 11,1 | 11,8 |

Vir: Statistični urad Republike Slovenije in Eurostat (2011).

⁸ Samozaposlene osebe SURS še dodatno razdeli na samostojne podjetnike-posameznike, osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost, in kmete.

Iz tabele 3.6 lahko razberemo, da ima Slovenija dokaj velik odstotek samozaposlenih. Odstotek je vidno narasel iz leta 2009 na leto 2010. Po podatkih SURS-a naj bi bilo v tretjem četrtletju 2010 samozaposlenih 116.000 od vseh delovno aktivnih oseb (968.000), v četrtem četrtletju 2010 pa kar 125.000. Od tega je žensk, ki so samozaposlene okoli, 25-30 % vseh samozaposlenih v Sloveniji.

Ena od posledic porasta samozaposlenih oseb je tudi zmanjšanje števila zaposlenih v delovnih razmerjih (Statistični urad Republike Slovenije 2011).

Tabela 3.7: Število delovno aktivnih oseb in zaposlenih v delovnem razmerju⁹ od leta 2003 do 2010 v Sloveniji (v tisočih), ter odstotek zaposlenih v delovnem razmerju glede na število delovno aktivnih oseb¹⁰

| | 2010 | 2008 | 2006 | 2004 | 2003 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Število delovno aktivnih oseb | 968 | 990 | 969 | 946 | 896 |
| Število zaposlenih v delovnem razmerju | 759 | 803 | 810 | 798 | 771 |
| Odstotek zaposlenih v delovnem razmerju glede na skupno število delovno aktivnih oseb | 78,4 | 81,1 | 83,5 | 84,3 | 86 |

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2003–2011).

Zgornja tabela prikazuje, kako je v zadnjih letih močno upadlo število zaposlenih v delovnih razmerjih v primerjavi s številom delovno aktivnih oseb. V letu 2003 je bilo kar 86 % ljudi v delovnem razmerju, v letih 2008 in 2010 pa je zaradi vedno večjega zaposlovanja z atipičnimi oblikami dela ter gospodarske krize, ki je spodbudila ljudi k drugačnim načinom zaposlovanja odstotek padel na 78,4 %. Posledica nizkega odstotka zaposlenosti v delovnih razmerjih je tudi višji odstotek samozaposlitev v Sloveniji.

⁹ Med zaposlene osebe v delovnem razmerju štejemo osebe, ki so zaposlene v podjetjih ali organizacijah, pri obrtnikih, kmetih, osebah v svobodnih poklicih in pa osebe, ki delajo preko javnih del« (Statistični urad Republike Slovenije).

¹⁰ Navedeni podatki so zbrani za drugo četrtletje let (Q2).

Vzrok tako velikega samozaposlovanja v Sloveniji je po eni strani posledica svetovne gospodarske krize in velikih odpuščanj, zaradi katerih je moral marsikdo vzeti usodo v svoje roke, po drugi strani pa aktivne politike zaposlovanja ter spodbujanja samozaposlovanja s strani RS z denarnimi pomočmi. Del razlogov je tudi t.i. 'outsourcing' določenih opravil iz podjetij: stroškovno je za podjetje ceneje, če določene storitve opravlja isti delavec, prej zaposlen, kot s. p., kakor pa da bi mu podjetje še dajalo plačo (npr. komercialisti, dizajnerji ipd.). Sicer pa je v Sloveniji tradicionalni obrtni sektor s samozaposlenimi po 2. svetovni vojni skoraj vedno enak velik (okrog 50.000 ljudi), dočim število samozaposlenih kmetov strmo upada. Veliko je nejasnosti, katero osebo sploh šteti za kmeta. Vsekakor pa lahko ugotovimo, da število trajnejših delovnih mest upada, nadomeščajo jih začasni projekti in delo na akord.

Tudi na Nizozemskem je velik delež samozaposlenih. Razlog je podoben kot v Sloveniji. Država omogoča, da brezposelni dobi nadomestilo za brezposelnost v enem znesku za največ 26 tednov, ki ga lahko uporabi kot začetni kapital za tvorbo svojega s. p-ja. V nekaterih primerih mora potem samozaposleni denar oz. delež tega državnega denarja vrniti. Prav zaradi te možnosti se je sploh v zadnjih letih na Nizozemskem veliko brezposelnih samozaposlilo. Kar 5 % samozaposlenih na Nizozemskem pa ukine svoj s. p. že po 3 mesecih (ker nič ne zaslužijo), pri čemer pa obstaja nevarnost, da bo veliko samozaposlenih zaradi nekvalitetne samozaposlitve in premalo znanja spet brezposelnih (Bekker in Posthumus 2010, 2–5).

V Sloveniji je situacija podobna. S. p-je podpirajo, poleg vodstev ogroženih podjetij, tudi državna nepovratna sredstva ali subvencije, zato veliko s. p-jev preneha takoj, ko državna podpora preneha in tako samozaposleni ostane brez glavnega vira.

Velik delež samozaposlenih je navadno značilen za družbe, ki nimajo dobro razvitega storitvenega sektorja (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 246), s čimer lahko obrazložimo tudi nizek delež samozaposlenih na Danskem.

Slabo razvit storitveni sektor v Sloveniji je verjetno tudi posledica tega, da je še vedno veliko ljudi nenaklonjenih storitvam, ker naj bi po mnenju nekaterih jemala delovna mesta industriji in šolam (Kramberger 2007a, 22–24).

4 UREJANJE FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Slovenija se je kot članica EU morala prilagoditi smernicam EU, zato ne zaostaja na urejanju trga dela. Zdi se, kot da skuša »dohiteti« razvite evropske države, tiste, ki narekujejo spremembe na trgu dela. Slovenija se je namreč morala po osamosvojitvi leta 1991 osamosvojiti tudi takratnih »socialističnih« trendov na trgu delovne sile in zaposlovanja (polne zaposlenosti aktivnega prebivalstva itd.) ter pospešeno prestrukturirati in ujeti druge evropske države. Prestrukturiranje trga delovne sile je potekalo tako, da se je na začetku odpustila »odvečno« delovno silo ter povečalo zgodnje upokojevanje. Temu je sledilo večje kolektivno dogovarjanje o plačah, načinih in razmerah na delu, za tem pa so bolj ohlapna postala tudi pravila glede najemanja in odpuščanja delavcev, kar je vodilo v bolj fleksibilen trg delovne sile (Kramberger 2007b, 64–75).

Tako so fleksibilne oblike dela značilne tudi za slovenski trg delovne sile. Le-te so zakonsko določene v Zakonu o delovnih razmerjih – ZDR v 10. poglavju (Posebnosti pogodb o zaposlitvi). Tako ZDR ureja predvsem fleksibilne oblike zaposlitve, ki so urejene tudi v drugih mednarodnih pravnih virih; pogodbo o zaposlitvi za določen čas, sezonsko delo, projektno delo, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijski delavci), pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (kot program aktivne politike zaposlovanja), pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. ZDR ureja tudi odpoved pogodb o zaposlitvi. Atipične oblike zaposlitve so omenjene tudi v drugih zakonih (Kalčič 2006, 369–371).

Prednost slovenskega sistema je, da so v različna socialna zavarovanja vključeni tako zaposleni kot tudi brezposelni, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje, ter tudi samozaposleni. Kljub temu pa samozaposleni in ostali delavci atipičnih oblik dela nimajo enakih pogojev za pridobitev pravic kot zaposleni za določen čas. Spodaj so v grobem predstavljeni le nekateri problemi zavarovanj fleksibilno zaposlenih.

Pokojninsko in invalidsko zavarovanje: do starostne pokojnine je po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) upravičen posameznik, ki je poleg dosežene starosti delal oz. bil zavarovan najmanj 15 let. Če delavec dela krajši delovni čas bo moral delati več časa kot delavec s polnim delovnim časom, saj se delovni čas

zaposlenega s krajšim delovnim časom preračuna na polni delovni čas v posameznem letu. Prav tako problem nastane pri zaposlenih za določen čas, ki med prekinitvami pogodb o zaposlitvi niso zavarovani. Seveda pa obstaja možnost, da se posameznik - brezposelna oseba, zaposleni s krajšim delovnim časom itd. v obvezno zavarovanje vključi prostovoljno, vendar pa mora ta strošek kriti sam (ZPIZ-1; Strban 2006, 335–343).

Obvezno zdravstveno zavarovanje: Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) določa kot zavarovance vse osebe, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, ter tudi brezposelne, ki prejemajo denarno pomoč. Vseeno pa fleksibilni delavci nimajo enakih pravic pri pogrebninah, posmrtninah in prejetju medicinsko-tehničnih pripomočkov, kjer je za pridobitev te pravice potrebno predhodno zavarovanje, kar pa lahko za fleksibilno zaposlene v nekaterih primerih predstavlja problem (ZZVZZ; Strban 2006, 337–345).

Zavarovanje za primer brezposelnosti: Včasih je to področje urejal Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), od 1.1.2011 pa to področje ureja Zakon o trgu dela (ZUTD), ki je določil kar nekaj pozitivnih sprememb, ki so opisane tudi na koncu diplomske naloge, ko opisujem sistem socialne varnosti brezposelnih v Sloveniji. Obvezno ali prostovoljno zavarovanje nudi posamezniku pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, pravico do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja in pravico do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje eno leto pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine (ZUTD; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

Pri nas so brezposelni deležni denarnega nadomestila, denarne pomoči pa le tisti, ki so brez drugih prejemkov, so nezmožni za delo ter nimajo nikogar, ki bi jih lahko preživljal. Tisti, ki si začasno ne morejo zagotoviti sredstev za preživetje, lahko dobijo tudi denarni dodatek za največ 6 mesecev (ZSV).

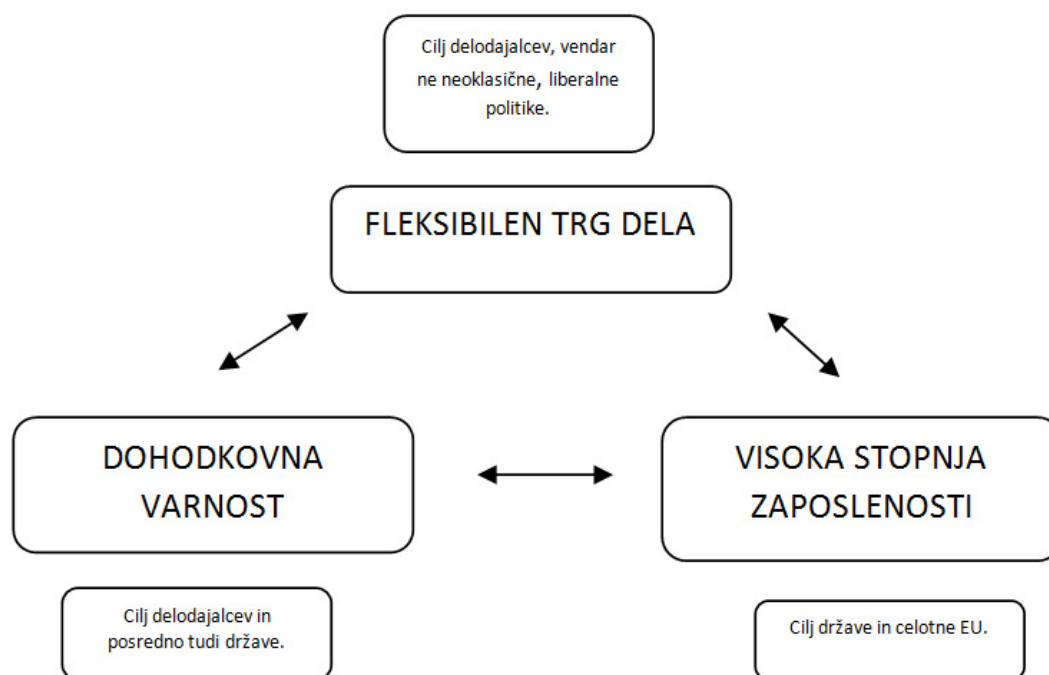
Zavarovanje za starševsko varstvo: Fleksibilno zaposleni imajo pri nas pravico do starševskega nadomestila ne glede na trajanje pogodbe o zaposlitvi. Tako Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP-UPB2) tudi spodbuja krajši delovni čas zaradi starševstva. Je pa res, da je v tem primeru tudi plača zaposlenega manjša (polovična), kar pa si nekateri starši ne morejo privoščiti. Postavlja se vprašanje,

kako je s tem pri samozaposlenih, ki nimajo določenega delovnega časa, ali pa pri osebah, ki že prej delajo krajši delovni čas. Višina starševskega nadomestila je za zaposlene za določen čas 55 % minimalne plače, za zaposlene s krajšim delovnim časom pa prav tako 55 % njihove dejanske plače, ki pa je lahko zelo nizka, posledično pa je nizko tudi starševsko nadomestilo (ZSVDP-UPB2; Strban 2006, 341–347).

5 VARNA PROŽNOST – »FLEXICURITY«

Varna prožnost (Flexicurity) je poskus združevanja različnih parametrov:

Slika 5.1: Varna prožnost



Vir: Prirejeno po Drobnič (2009, 8).

Kot vidimo iz zgornje slike (Slika 5.1), naj bi fleksibilne oblike zaposlitve omogočale višjo stopnjo zaposlitve in manjšo brezposelnost. Model pa predvideva tudi takšne oblike fleksibilnih oblik zaposlitve, ki bodo socialno varne. V tem modelu pa niso fleksibilni samo delojemalci, ampak tudi delodajalci, ki imajo bolj proste roke pri najemanju in odpuščanju delavcev. Model je dober tudi zaradi tega, ker imajo

brezposelni več pravic in prejemajo višja nadomestila, kar jim predstavlja večjo varnost. (Drobnič 2009, 8).

EU naj bi se v prihodnosti osredotočala na model varne prožnosti »flexicurity«, ki pa je najbolj razvit na Danskem in Nizozemskem. Kot je bilo že v prejšnjih poglavjih omenjeno, nam ta model povezuje 3 akterje; državo, podjetja in posameznike.

- država: več odgovornosti za brezposelne, zahteva po hitrejšem zaposlovanju
- podjetja: povečevanje plačil dela, večja pravica do fleksibilnega zaposlovanja
- posamezniki: hitrejša prekvalifikacija in prevzemanje odgovornosti za lastno socialno varnost (Kovač 2008, 30).

V ta model se s svojim sodelovanjem vključujejo tudi sindikati in zbornice.

5.1 Varna prožnost na Danskem in Nizozemskem

Danska in Nizozemska sta državi, ki ju lahko pri uveljavljanju varne prožnosti vzamemo kot primer dobre prakse. Danska je bila prva država, ki je v 90. letih fleksibilne oblike zaposlitve združila z modelom socialne varnosti in ga od takrat naprej dobro vodi, Nizozemska pa je država, ki ji pri uveljavljanju prožne varnosti dobro sledi, zelo aktivno in dobronamerno pa je posegla na svoj trg dela zlasti v letih po krizi 2008 (za razliko od mnogih ostalih držav, ki so bile mnogo bolj normativne in v bistvu pasivne).

Danski je uspelo od leta 1993, ko je imela lastno krizo in najvišji odstotek brezposelnosti – 12,4 %, ta odstotek zmanjšati kar na 5,7 do leta 1999. Prav tako je padla brezposelnost mladih iz 12 % na 3,7 %, do leta 1999. Ta uspeh si je zagotovila z unikatno kombinacijo stabilne ekonomske rasti in inovativnimi ukrepi svoje politike socialne blaginje. Sintagma »Flexicurity« oz. varna prožnost trga dela je tako s pomočjo Danske začela predstavljati uspešno kombinacijo prilagoditve držav in njenega trga dela mednarodnemu okolju in solidaren sistem blaginje, ki ščiti državljane pred večjimi posledicami zanje negativnih sprememb na trgu dela. Vsekakor pa Danski uspeh ni tako enostaven kot zgleda na prvi pogled. Danska je začela tkati uspeh že leta 1993, najprej z razširitvijo fiskalne politike, da je pridobila povečana sredstva za ta namen, nato pa z bivanjskimi ukrepi, npr. s padcem obrestnih mer, višanjem cen nepremičnin in s kreditno reformo, kar vse je omogočalo stanovalcem, da so dolgoročno lahko bivali

ceneje. Kasneje je sledil tudi priliv predčasnih upokojitev, zelo tvegan ukrep sicer (ker ima dolgoročno negativne učinke na zavarovalnice), ki pa je pomagal kratkotrajno zmanjšati stopnjo brezposelnosti, (Kongshøj Madsen 2002, 243–244), povečal pa je pritisk na pokojninsko blagajno.

Učinkovitost in uspešnost danskega modela varne prožnosti trga dela, preko katerega je Danska uspela znižati stopnjo brezposelnosti ter povečati gospodarsko rast, je opazila tudi EU, ki je takoj spodbudila tudi druge države k takim ukrepom.

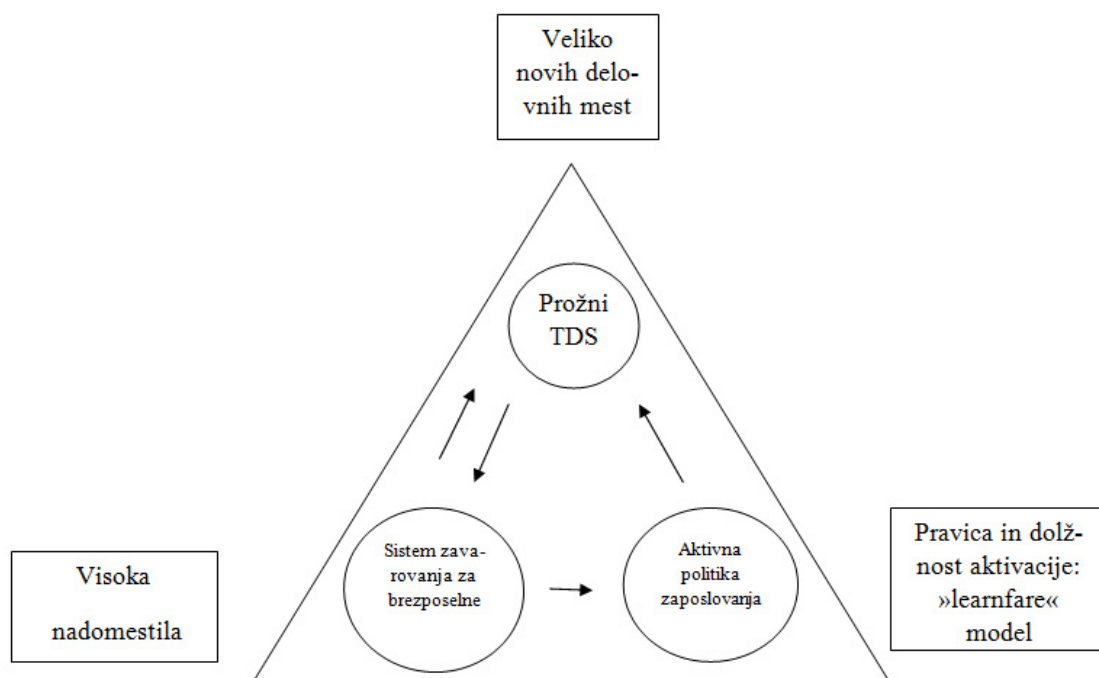
Evropska komisija je takrat opozorila tudi na to, da mora vsaka članica EU model varne prožnosti prilagoditi svojim razmeram na trgu dela, saj bi le na tak način ta model ostal uspešen (Drobnič 2009, 9).

Danski so kmalu sledile tudi druge skandinavske države, model varne prožnosti pa dobro uspeva prav zaradi podobne institucionalne zgradbe teh držav, socialno–demokratskega tipa države, ki mu ni vseeno za lastne ljudi, medtem ko spodbuja konkurenčnost podjetij ipd.¹¹

Spodaj je danski model zlatega trikotnika, ki je bil osnova marsikateri članici EU pri izgrajevanju njenega (prilagojenega) modela varne prožnosti.

¹¹ Glej kratek opis socialno–demokratske države blaginje na strani 24.

Slika 5.2: Danski model zlatega trikotnika



Vir: Kongshøj Madsen (2002, 245).

Zgoraj prikazan 'Danski model prožne varnosti' je nekakšen hibrid značilnosti trga dela različnih držav. Vsebuje prožni trg dela, ki dopušča delodajalcu, da odpušča in zaposluje delavce brez posebno zapletenih postopkov in odpovednih rokov, kar je skupno tudi Kanadi, Irski, Veliki Britaniji in ZDA. Hkrati pa z aktivno politiko zaposlovanja in socialnim sistemom, ki ljudem v času brezposelnosti izdatno in skrbno pomaga, spominja na skandinavski tip države blaginje (Kongshøj Madsen 2002, 246–247). Najtežje je verjetno doseči porajanje novih delovnih mest.

Danska ima izredno mobilno delovno silo, kar pomeni, da zaposleni dokaj hitro menjajo službe. Menjavanje služb je v njihovem sistemu zaželeno in dobrodošlo. K tem zagotovo prispeva tudi dejstvo, da so pokojninski prispevki plačani v fond in tako ločeni od podjetja, torej jih delavec dobi ne glede na to, kje dela (Mette Skipper 2006).

Izrazito mobilno delovno silo imata tudi ZDA in Velika Britanija, druge skandinavske države pa manj kot Danska. Ko je govora o učinkovitem socialnem varstvu zaposlenih, Dansko večkrat enačimo s severnimi državami, kljub temu pa ima nižjo socialno varstvo kot ostala države na severu. Kljub temu pa imajo Danci občutek, da je njihov sistem varen in zanesljiv. Leta 1996 se je tako 45 % zaposlenih strinjalo s

trditvijo, da njihova zaposlitev ni gotova, kar je v primerjavi z drugimi državami majhen odstotek. Zadovoljstvo s sistemom verjetno izhaja iz tega, da je na Danskem veliko majhnih in srednjih podjetij, med katerimi je prehajanje lažje in je zato lahko tudi mobilnost večja; k varnosti prispeva tudi dejstvo, da je dano sorazmerno veliko nadomestilo za brezposelnost, ki tudi traja kar dolgo časa (v primerjavi z drugimi državami). Da so nadomestila za brezposelnost res velika, nam pove podatek, da dobi brezposelni kar 90 % vrednosti plače posameznika v zadnjem mesecu zaposlitve, največ 4 leta (Kongshøj Madsen 2002, 246–251). V Sloveniji se je z novim Zakonom o urejanju trga dela (62. člen) določilo, da lahko dobi brezposelni kot nadomestilo za brezposelnost največ 80 % svoje povprečne plače v zadnjih osmih mesecih. Tako višino nadomestila lahko oseba prejema le prve tri mesece, nato se znesek zniža na 60 % povprečne plače. Zneski so tudi višinsko omejeni; najnižji znesek nadomestila ne sme biti nižji od 350€, najvišji pa ne višji od trikratnika najnižjega zneska, torej od 1050 €. Zavarovanec lahko prejema nadomestilo največ 25 mesecev, kar predstavlja dobri 2 leti (ZUTD, 62. čl).

Tudi socialna nadomestila so izredno visoka. Veliko pa pripomore tudi dobra aktivna politika zaposlovanja, ki spodbuja mlade in starejše brezposelne osebe k vseživljenjskem učenju in aktivnem iskanju zaposlitve v zameno za velika socialna nadomestila (Kongshøj Madsen 2002, 246–251).

Tudi Nizozemska naredi veliko za razvoj varne prožnosti. Leta 2009 so na univerzi Tilburg ustanovili raziskovalni inštitut *ReflecT*¹², za raziskovanje prožne varnosti, tržne dinamike in socialne kohezivnosti. Inštitut koordinira pravna šola na univerzi Tilburg, s sodelovanjem šole za ekonomijo in menedžment ter šole za socialne in vedenjske znanosti, ki sta prav tako na univerzi v Tilburgu. *ReflecT* se pri svojem delu močno povezuje z mednarodnimi organizacijami, gostuje in predava v različnih državah po celem svetu in jim pomaga pri vzpostavljanju varne prožnosti trga dela, raziskuje »flexicurity«, pomaga tudi Evropski komisiji, izdaja publikacije in članke v zvezi z trgom dela na Nizozemskem in drugod po svetu itd. (Tilburg University).

¹² *Reflect: The Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion at Tiburg University* (Wilthagen 2009, 3).

6 TRG DELA IN EVROPA

Države EU se močno razlikujejo med seboj po razvitosti oblik fleksibilnega zaposlovanja. Vzrok temu so poleg različnih ekonomsko - kulturno – socialnih razlik družb predvsem različne oblike blaginj družbe oziroma vrste socialne države, ki v neki državi objema trg dela.¹³

Trgi dela v državah EU so si med seboj zelo različni, razvrščanj pa kar nekaj. Omenila bom tipologijo, ki jo je za potrebe in raziskave trgov dela v EU Evropski komisiji pripravil belgijski ekonomist Sapir. Evropske države je razdelil v 4 kategorije oziroma modele, glede na to, kako države urejajo trg dela in zaposlovanja.

1. Skandinavski model (Švedska, Finska, Danska, Nizozemska): aktivna politika socialne zaščite, velika enakost plač, visoka stopnja univerzalne socialne zaščite, svoboden trg dela;
2. Renski kontinentalni model (Belgija, Francija, Nemčija, Avstrija): močna zaščita zaposlenih, visoka raven socialnih transferov, reguliran trg dela, razvit javni sistem socialne zaščite;
3. Sredozemski model (Grčija, Španija, Portugalska, Italija): veliko olajšav za brezposelne, reguliran trg dela, kjer se branijo pravice zaposlenih, koncentracija javnih izdatkov za starostne pokojnine;
4. Anglosaški model (Irska, Velika Britanija): nereguliran trg dela, veliko socialne pomoči predvsem za zaposlene in socialno izključene (Sapir v Kovač 2008, 30).

Najbolj opazimo uspešnost skandinavskega in anglosaškega modela. Tako je v državah skandinavskega in anglosaškega modela stopnja delovno aktivnega prebivalstva visoka, vendar je samo skandinavski tisti, ki ekonomsko učinkovitost dobro povezuje z socialno varnostjo. Zato nas ta pristop najbolj zanima, saj je najbolj učinkovit in primeren za spodbujanje gospodarske rasti, hkrati pa tudi socialno pravičen. Uspešnost

¹³ Obstajajo trije tipi držav blaginje; 1. Liberalna država blaginje (ZDA, Kanada, Avstralija). Tu je socialna podpora zelo omejena oz. zelo nizka zaradi česar lahko pride do družbene neenakosti in socialne stratifikacije. Socialni dodatki pripadajo samo ljudem z izredno nizkimi dohodki. 2. Konzervativno– korporativistična država blaginje (Francija, Nemčija, Italija, Avstrija). Velik vpliv tu ima družina in ostale konzervativne vrednote, zato so ugodnosti vezane na razred, status, zaposlitev itd. 3. Socialdemokratska država blaginje (Švedska, Norveška, skandinavske države). Pri tej blaginji obstaja močna povezanost med blaginjo in polno zaposlenostjo. Državljeni so si enakopravni pri participaciji za blaginjske pravice. Tako so si državljani enaki ne glede na status, izobrazbo, poklic itd. (Trbanc in Esping – Andersen v Trbanc 1992, 99–101).

skandinavskega modela pa je odvisna tudi od njihovega tipa kapitalizma in, kot smo že prej omenili, od njihove socialnodemokratske države blaginje (Kovač 2008, 30).

6.1 Evropska Unija, trg dela in varna prožnost

Z varno prožnostjo in fleksibilnimi oblikami dela se ukvarja več mednarodnih organizacij; EU, Evropski parlament, Svet Evrope, Evropska komisija, ILO¹⁴; Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, ter seveda države Evropske unije in njihovi socialni partnerji (Drobnič 2009, 8).

Evropska unija se že od nekdaj trudi urediti trg dela in zaposlovanja, čeprav je bilo to področje po dogovoru pristojnost držav ne pa skupnih politik, zblíževanja praks pa so bolj prostovoljna (OMC – open method of coordination). Nazoren primer tega je tudi ustanovitev različnih observatorijev in drugih sistemov, ki skušajo primerjati in narahlo povezati zaposlovalne politike v Evropi oz. v EU. Leta 1982 so Evropska komisija in države članice EU ustanovile MISEP¹⁵ - Vzajemni informacijski sistem zaposlovalnih politik v Evropi, leta 1989 SYSD¹⁶ - Skupen sistem dokumentacije o zaposlovanju, proti koncu leta 1989 pa EEO¹⁷ – Evropski observatorij za zaposlovanje, ki je leta 1996 dobil tudi skupen sekretariat. EEO s pomočjo SYSD- a prispevata k razvoju Evropske strategije zaposlovanja - ESZ¹⁸, tako da zbirata informacije, izdelujeta raziskave in ocenjujeta zaposlovalne politike in trende zaposlovanja v državah EEO¹⁹ (Evropski observatorij za zaposlovanje 2011).

Na temo varne prožnosti v EU je bilo izdanih veliko direktiv, smernic, strategij itd.

¹⁴ ILO: International labour organization oz. Mednarodna organizacija dela. Zaenkrat ima 183 držav članic iz celega sveta.

¹⁵ MISEP: Mutual Information System on Employment Policies in Europe. Sistem je deloval do leta 2009 (European Employment Observatory).

¹⁶ SYSD: Community System of Documentation on Employment (Evropski observatorij za zaposlovanje).

¹⁷ EEO: European Employment Observatory (Evropski observatorij za zaposlovanje).

¹⁸ ESZ (Evropska strategija zaposlovanja) je bila prvič omenjena v Amsterdamski pogodbi v kateri je tudi zapisano, da naj bi Svet EU in Evropska komisija dajali smernice oz . priporočila zaposlovanja za članice EU (Ignjatovič 2009a, 106).

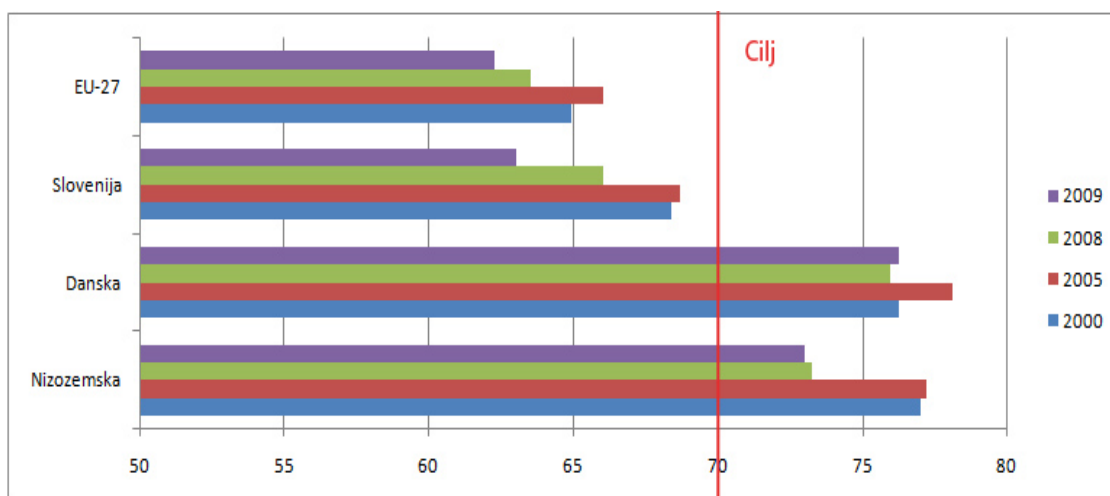
¹⁹ EEO pokriva zaenkrat vseh 27 držav članic EU, hkrati pa tudi Norveško, Islandijo, Hrvaško, Turčijo, Srbijo in Makedonijo.

Leta 2000 je bila sprejeta Lizbonska strategija, ki je temeljila na tem, da naj bi bila EU » najbolj dinamično in konkurenčno na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostnega gospodarskega razvoja z več in boljšimi delovnimi mesti ter boljšo socialno kohezijo in spoštovanjem okolja«. (Evropska komisija 2010a, 1–22).

Leta 2005 je bila Lizbonska strategija prenovljena in izboljšana. Z njo je bila izboljšana tudi ESZ. Zaradi prevelikih zahtev in ciljev, ki si jih je zadala v letu 2000, se je leta 2005 osredotočala predvsem na rast in delovna mesta. Zaradi trenutne gospodarske krize, ki je nastopila leta 2008 in še traja, pa tudi cilji, zadani leta 2005, niso bili uspešno doseženi. Evropska komisija je v letu 2005 močno poudarjala vpliv fleksibilnih oblik dela, ki bi naredile tudi sam trg dela bolj prilagodljiv, ki pa je eden pomembnejših dejavnikov gospodarske rasti. Na splošno je Lizbonska strategija dobro vplivala na države članice EU, saj so države članice prevzele kar nekaj reform. Glede na stanje v gospodarstvu in svetovno krizo pa je težko popolnoma oceniti Lizbonsko strategijo in njen uspeh. Nas zanima predvsem njen vpliv na trg delovne sile, na zmanjšanje brezposelnosti in povečanje fleksibilnih oblik dela. Evropska komisija vidi fleksibilizacijo trga delovne sile predvsem z reformo zakonodaje o obstoječih zaposlitvenih pogodbah in z lažjim prehajanjem med različnimi vrstami dela (Evropska komisija 2010a, 1–22).

Kot cilj Lizbonske strategije je bila 70 % stopnja zaposlenosti. Kot je v spodnjem grafu prikazano, sta do leta 2009 sta Danska in Nizozemska to stopnjo prekoračili. Slovenija pa še vedno ne dosega zelenega cilja (v povprečju pa ima EU še slabši rezultat na tem področju).

Slika 6.1: Stopnja zaposlenosti v EU (15-64 let) v odstotkih



Vir: Evropska komisija (2010b).

Eden izmed prvih dokumentov EU, ki so obravnavali varno prožnost, je bil *Guideline NO. 21 of the Integrated Guidelines for Growth and Employment za obdobje 2005-2008*, kjer so varno prožnost razdelili v 4 stebre:

- 1. steber: prožne pogodbe o zaposlitvi naj bi pomagale večji fluktuaciji in lažjemu najemanju delovne sile
- 2. steber: izvajanje aktivne politike zaposlovanja, preko katere bi se tudi delavci lažje prekvalificirali za drug poklic in bili bolj fleksibilni na trgu delovne sile
- 3. steber: vseživljenjsko učenje bi omogočilo, da bi delavci bili bolj konkurenčni, izobraženi in prilagojeni trgu dela
- 4. steber: ustrezno nadomestilo zaposlenim, ki so ostali brez službe ob aktivnem iskanju zaposlitve, bi zaščitilo to ranljivo skupino (Drobnič 2009, 9).

Seveda ne moremo pričakovati, da bodo stebri delovali posamič in samostojno, brez podpore ostale države ter gospodarstva. Pravi namen stebrov bo izpolnjen šele takrat, ko bodo med seboj sodelovali različni akterji, ki tvorijo trg dela; sindikati, delodajalci, vlade, izobraževalne institucije itd.

Evropska komisija si je zadala do leta 2020, kot že omenjeno, spodbuditi uporabo fleksibilnih oblik dela v povezavi z zanesljivim delom, torej delom, ki je socialno varen, kar je ključnega pomena. Spodbuja tudi vseživljenjsko učenje, aktivne politike

zaposlovanja, zaposlitveno mobilnost in jasne pravice in dolžnosti brezposelnih. Želja komisije je, da bi članice vzpostavile socialni dialog, ki bi pomagal urediti problem negotovega dela, brezposelnosti itd. Socialna varnost pa zaradi stalne pozornosti pri oblikah fleksibilne zaposlitve ne sme biti zanemarjena tudi pri zaposlitvah z nedoločenim časom in pri samozaposlenih (Evropska komisija 2011, 22).

Evropska komisija poudarja, da ni le delovno pravo tisto, ki skrbi za pravice fleksibilno zaposlenih. Delovno pravo ureja fleksibilnost delovnega časa, organizacijo dela, fleksibilnost plač, izobraževanje in usposabljanje delavcev- torej notranjost delovnih razmerij. So pa tudi zunanji vplivi, kot so vseživljenjsko učenje, inovativnost in organiziranost podjetij itd. (Kresal 2008, 39).

Varna prožnost torej ne pomeni samo sprememb v delovnem pravu in v večji svobodi pri odpuščanju ali zaposlovanju, ampak gre predvsem »za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb (»prehodov«), za hiter in učinkovit odziv na nove potrebe ter spretnosti in znanje, ob tem pa tudi za možnosti, da delavci kadarkoli v aktivnem življenju brez težav najdejo zaposlitev in da imajo dobre možnosti za poklicni razvoj.« (Evropska skupnost v Kresal 2008, 39)

Kljub temu, da strokovnjaki poudarjajo, da naj bi se s pomočjo fleksibilnih oblik dela zmanjšala brezposelnost, pa Evropska unija poudarja, naj bodo zaposlitve za nedoločen čas še vedno splošna oblika zaposlitve (Kresal 2008, 39).

7 KAKO PRENESTI DANSKI MODEL VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJO ?

7.1 Slovenska varna prožnost trga dela

Kot lahko razberemo iz zgornjih grafov in tabel, Slovenija teži k fleksibilnem zaposlovanju. Večinoma so to »neprijazne« fleksibilne oblike zaposlovanja.²⁰ Izrazito je

²⁰ Prijazne oblike fleksibilnega zaposlovanja so: letni obseg dela, skrajšan delovni čas, delitev delovnih mest, fleksibilni delovni čas, delo na domu, delo na daljavo. Te oblike dajejo delavcu večjo kontrolo in avtonomijo nad delom in mu omogočajo, da prosti čas in službo lažje usklajujejo. Neprijazne oblike fleksibilnega zaposlovanja; delo za vikend, delo v izmenah, nadure, delo za določen čas, začasno/priložnostno delo. Te oblike fleksibilnega zaposlovanja pa povečujejo negotovost zaposlitve ter delavcem prinašajo stres, slabše usklajevanje prostega in delovnega časa, saj je delavec dalj časa v službi itd. (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2003)

predvsem zaposlovanje za določen čas, ki je uporabljeno predvsem pri zaposlovanju mlajših skupin delavec. Prav tako je v Sloveniji velik odstotek samozaposlenih. Opazimo tudi precej dela ob vikendih, v izmenah, ki je priljubljeno predvsem v različnih industrijskih obratih, nadurno delo itd. Ostale fleksibilne oblike dela pa niso uporabljene v taki meri kot npr. na Danskem in Nizozemskem, kar je verjetno odraz tega, da je večina prebivalstva v Sloveniji še vedno relativno togega, nefleksibilnega in nemobilnega. Le malo Slovencev je pripravljenih na prekvalifikacijo, dokvalifikacijo ali preselitev zaradi dela. Razlog je tudi v odsotnosti sistemskih pogojev za kaj takega, ne samo v navadah, vrednotah in običajih.

Prvič se je model varne prožnosti v Sloveniji omenil leta 2005, v Strategiji razvoja Slovenije. Zatem je postal eden izmed bolj pogostih terminov v slovenski politični govorici, saj so na konceptu »flexicurity« vedno bolj temeljile strategije EU (Ignjatović 2006, 143).

V akcijskem načrtu za izvajanje integriranih priporočil Lizbonske strategije je zapisano, da naj si država prizadeva, da bodo službe za zaposlovanje bolj učinkovite predvsem pri ranljivih skupinah oseb, ter da bodo pogodbene ureditve bolj prilagodljive za preprečevanje segmentacije trga dela. Temu naj bi pomagala predvsem aktivna politika zaposlovanja, ki bi se bolj osredotočila na sodelovanje med izobraževalnim sistemom in zavodom za zaposlovanje (Republika Slovenija 2008).

Od takrat naprej Slovenija skuša v težkih časih gospodarske krize in velike brezposelnosti to situacijo reševati z vpeljevanjem koncepta varne prožnosti trga dela. Slovenija je z reformo sprva stremela k liberalnemu modelu (ekonomska svoboda, fleksibilizacija, deregulacija) trga delovne sile, vendar je bila zavrnjena s strani javnosti in sindikatov. Čez čas pa so reformo spreobrili v bolj skandinavski model, ki predstavlja tudi varno prožnost (ne pa samo prožno varnost). V bistvu je Slovenija razpeta med dvema modeloma – »liberalnim, ki ob kratkoročni visoki učinkovitosti ponuja nizko socialno varnost posameznika, in socialdemokratskim (»skandinavskim«) modelom, ki ob večji učinkovitosti ekonomske sfere ponuja tudi visoko socialno varnost posameznika« (Ignjatović 2006, 141).

Gospodarske razmere, demokratični procesi, trg dela, minimalna plača in socialni prispevki so v Sloveniji drugačni kot na Danskem ali Nizozemskem. Na Danskem

model varne prožnosti trga razvijajo že od leta 1899, s tim. Septembrskim kompromisom, kjer so s pomočjo dialoga med sindikati in delodajalci postavili nekaj pomembnih temeljev za skupno blaginjo države in že takrat nastavili model, ki ureja razmerja varnosti in prožnosti. Temu v Sloveniji ni tako, saj se je model začel razvijati šele pred kratkim. Medtem, ko je v Sloveniji za vsako spremembo in nov dogovor potrebno veliko časa, da se uzakoni, je na Danskem to drugače. Najbolj ključnega pomena je sodelovanje med delodajalci, vladami, delavci, sindikati in izobraževalnimi ustanovami (Drobnič 2009, 8–11).

Danski model varne prožnosti trga dela se sicer da prenesti tudi na druge države, vendar se je potrebno zavedati, da je uspešnost danskega modela prav v dolgih zgodovinskih procesih v tej državi, v kombinaciji z različnimi ekonomskimi in socialno-političnimi pod modeli. Ti modeli vključujejo, kot je bilo že zgoraj omenjeno, veliko malih in srednje velikih podjetjih, radodaren finančni sistem za brezposelne, aktivno politiko zaposlovanja, naravnost k vseživljenjskemu učenju ter seveda dobro povezovanje vseh socialnih partnerjev. V opazovanju danskega modela lahko ugotovimo, da je prav tako potrebno decentralizirati politike zaposlovanja v prid lokalnim potrebam, imeti dobro razvit sistem industrijskih odnosov²¹, dobro razvit plan aktivacije brezposelnih ter omogočiti čim bolj enostavno zaposlovanje, ki bi dovoljevalo zaposlovanje brezposelnih tudi za kratek čas ali zgolj kot nadomeščanje nekega zaposlenega (Kongshøj Madsen 2002, 262–263).

V Sloveniji je bil leta 2007 sprejet v okviru aktivne politike zaposlovanja 7- letni program 2007 – 2013, ki ureja tudi različne aktivnosti in program APZ, ki ga bo pokrila državni proračun s pomočjo Evropskih sredstev. Cilj programa je zmanjšati brezposelnost ter tudi zmanjšati strukturno brezposelnost (povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in veščin), ki je v Sloveniji precej visoka ter povečevanje fleksibilnosti in konkurenčnosti zaposlenih tako, da bi spodbujali vključevanje v vseživljenjsko učenje v okviru APZ, povečevanje deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom, spodbuditi novo zaposlovanje ter okrepiti socialno vključenost (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007, 5–9).

²¹ Industrijski odnosi v smislu odnosov med delodajalci in delavci.

Varni prožnosti trga delovne sile v Sloveniji se še nismo povsem približali. Glede na Danski model, ki je prikazan tudi z »Danskim zlatim trikotnikom«²², so pomembne razlike v 3 segmentih:

7.2 Aktivna politika zaposlovanja

Kljub temu, da se Slovenija nagiba k »vseživljenjskem učenju«, tega v praksi ni videti. Delodajalci dajejo premalo poudarka na dolgotrajno rast podjetja in na učenje zaposlenih, saj so marsikomu (v vodstvu) bolj pomembni kratkoročni uspehi. Izobraževanje bi za posameznika pomenilo tudi višjo stopnjo zaposljivosti, sploh v primeru brezposelnosti.

V Sloveniji se sicer vedno bolj poudarja pomembnost aktiviranja (brezposelnega) posameznika, vendar se vse bolj to jemlje kot pravico, ne pa kot obvezo. Prav zaradi tega včasih sankcije za neaktivnost niso dovolj ostre, kar pa posledično pripelje tudi do tega, da se brezposelni premalo zavedajo pomembnosti njihovega aktiviranja (Drobnič 2009, 11).

V sklopu 7-letnega programa 2007–2013 naj bi bilo za brezposelne več poglobljenega svetovanja, seminarjev, zaposlitvenih klubov, delavnic s katerimi bi brezposelni razvijali svoje veščine, različnih usposabljanj (za pridobitev praktičnih izkušenj na več delovnih mestih, za nadomestno zaposlitev, projekti za usposabljanje invalidov...), programov izobraževanja, predvsem tudi za mlade, ter usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, da se prepreči brezposelnost. Prav tako naj bi se spodbujale nove in inovativne oblike informiranja, svetovanja, motiviranja in pomoči pri iskanju zaposlitve. Spodbujalo naj bi se izobraževanje in usposabljanje za poklice, ki jih na trgu dela primanjkuje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007, 11–12).

Uspešnost 2. stebra prožne varnosti - APZ pa je odvisna tudi od kakovosti sistema socialnega zavarovanja (4. steber). V Sloveniji je bilo razmerje med višino minimalne plače in nadomestilom za brezposelnost dolgo časa neusklajeno, zato brezposelni niso imeli motivacije, da bi se aktivirali pri iskanju zaposlitev (Drobnič 2009, 11).

²² Glej str. 23.

Nov Zakon o trgu dela je zato določil tudi nagrado za aktivnost pri iskanju zaposlitve in popolno ali delno nadomestilo stroškov za prevoz in izobraževanja, kar vsekakor prinaša dodatno motivacijo iskalcem (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010)

7.3 Sistem zavarovanja za brezposelne

S 1.1.2011 je začel veljati nov Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), ki ureja področje tako APZ kot tudi socialno varnost iskalcev zaposlitve. Ta zakon širi krog upravičencev do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, zvišuje najnižji in znižuje najvišji znesek denarnega nadomestila, podaljšuje trajanje denarnega nadomestila za starejše brezposelne osebe, zaposleni za krajši delovni čas imajo še vedno pravico do sorazmernega denarnega nadomestila, kar spodbuja tudi zaposlovanje za krajši delovni čas, pogoj za pridobitev denarnega nadomestila bo 9 mesecev zaposlitve v zadnjih 24 mesecih (prej 12 mesecev v 18 mesecih), kar je pozitivno predvsem za zaposlene za določen čas in mlade z malo izkušnjami na trgu dela, zvišuje znesek denarnega nadomestila za primer brezposelnosti v prvih treh mesecih prejemanja ter omogoča denarno nadomestilo tudi osebam, ki delajo in zaslužijo največ 200€ mesečno (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010).

ZUTD določa višino denarnega nadomestila glede na povprečno plačo zavarovanca v zadnjih 8. mesecih. Plača zaposlenih s krajšim delovnim časom je velikokrat nizka, kar pomeni, da bo tudi denarno nadomestilo nižje. ZUTD je tako naredil velik korak pri ureditvi statusa zaposlenih za krajši delovni čas, saj bodo lahko istočasno delali in prejeli sorazmerno denarno nadomestilo. Kako pa se bo novi zakon obnesel v praksi in kakšni popravki bodo potrebni se bo videlo s časom (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

7.4 Prožni trg delovne sile

Fleksibilno zaposlovanje mora vsako podjetje prilagoditi svojim potrebam. Da bi bili zadovoljni tako zaposleni kot delodajalci je potrebno, da delodajalci izbirajo »prijazne« oblike fleksibilnega dela, ki bodo pomagali zaposlenim dobro usklajevati prosti čas in delo.

Korak bližje k prijaznim oblikam fleksibilnega dela zagotavlja že zgoraj omenjeni ZUTD, ki spodbuja rotacijo zaposlitev - t.i. »job rotation« in delitev delovnega mesta, t.i. »job sharing«. »Job rotation« pomaga priti brezposelnim v stik z zaposlitvijo in dodatno izobražuje zaposlene. Medtem, ko se zaposleni dodatno izobražuje, bi brezposelni delal na njegovem delovnem mestu. Mladi pa lahko z »job sharing-om« pridejo do prve zaposlitve, starejši pa predajo svoje znanje in so mentorji mladim, prav tako pa lahko delajo s krajšim delovnim časom in pridobijo delno pokojnino (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011; Lukič in Zorko 2009).

ZUTD spodbuja tudi samozaposlovanje s subvencijami, kar je ustrezno. Vseeno pa veliko samozaposlenih lahko posledično tudi pelje v večjo brezposelnost, saj veliko samozaposlenih ni dovolj usposobljenih za tovrstno delo. Čeprav ZUTD določa veliko izobraževanj, kariernega svetovanja in pomoči pri vodenju kariere, ni nikjer določeno tudi izobraževanje za samozaposlene npr. glede davčnih storitev, računovodskih storitev, poslovnih planov itd.

Pomemben dejavnik pri varni prožnosti trga dela je tudi mobilnost zaposlenih. Tudi temu je Slovenija namenila nekaj pozornosti in zato se sedaj od 1. maja 2011 slovenski delavci lahko prosto zaposlujejo v državah članicah EU in državah članicah EGP²³, kar bo vsekakor spodbudilo migracijo zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011). Seveda bi bilo slabo, če bi odšli na tuje tisti, ki so odlično usposobljeni za delo, ki ga pri nas, zaradi različnih razlogov, ni moč dobiti. Prav tako pri nas že prihaja od kratkotrajnih zaposlitev kvalificiranega in nekvalificiranega kadra v čezmejnih podjetjih in ustanovah (Koroška, Štajerska, Primorska), zlasti na področju gradbeništva, gostinstva, zdravstvene nege in težaškega industrijskega dela.

8 SKLEP

V sodobni družbi se je pojem dela prilagodil novo nastalim razmeram. Družbe so kot odgovor na vse večjo brezposelnost, zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom zamenjale z različnimi oblikami novih nestandardnih zaposlitev; npr. to so zaposlitev za delo s krajšim delovnim časom, za določen čas, za delo na domu itd., ki predstavljajo za delodajalca manjši strošek, delavcem pa dajejo, ali pa naj bi jim vsaj

²³ EGP: Evropski gospodarski prostor.

dajale, pomembno prilagodljivost. Problem pri »fleksibilnem« zaposlovanju pa se pojavi predvsem v tem, da fleksibilno zaposleni niso dovolj dobro socialno zaščiteni, njihova zaposlitev je predvsem kratkoročna in negotova, kar za delavce predstavlja velik stres. Delodajalci (pri nas) prav tako večkrat uporabljajo predvsem »neprijazne« fleksibilne oblike dela, zaradi česar posledično dajejo delavci fleksibilnemu delu negativen prizvok. Tako je v Sloveniji velik porast samozaposlovanja, zaposlitev za določen čas, nadurnega dela, dela ob vikendih in v izmenah, premalo pa drugih »prijaznih« oblik fleksibilnega zaposlovanja; delitve delovnih mest, dela s krajšim delovnim časom, dela na domu ...

Kot ukrep za večjo socialno varnost fleksibilnosti zaposlenih so na Danskem v 90. letih predstavili model »flexicurity«, ki je združeval »security« in »flexibility«. Slovenci smo pojem prevedli v skovanko »varna prožnost«. Na Danskem in v drugih, predvsem bolj razvitih državah se je koncept varne prožnosti trga dela dodobra uveljavil in uspel močno znižati brezposelnost. Model varne prožnosti trga dela je sestavljen iz prožnega trga delovne sile, ki nudi tudi veliko novih delovnih mest, sistema zavarovanja za brezposelne, ki zagotavlja visoka nadomestila, in aktivne politike zaposlovanja, ki temelji na vseživljenjskem učenju. Uspeh Danske je opazila tudi EU, ki je zatem v Lizbonski strategiji kot enega izmed glavnih ciljev poudarila prav fleksibilno zaposlovanje, ki je hkrati tudi socialno varno, čeprav za osnovo zaposlovanja še vedno postavlja zaposlitev za nedoločen čas.

Tudi Slovenija je kot članica EU sprejela izziv, da fleksibilne oblike dela kar se da tudi dobro socialno zaščiti, kar pa večkrat ni enostavno. Da Danska in Nizozemska predstavljata primer dobre prakse v fleksibilnem zaposlovanju, ki je tudi socialno varno, ni zgolj naključje; uspešni sta predvsem zaradi socialno-politične zgodovine, tipa države blaginje, delovne kulture in (solidarne) miselnosti ljudi, ki vpliva na ustrezne ukrepe države. Slovenija je velik korak k varni prožnosti trga dela naredila z sprejetjem Zakona o urejanju trga dela, ki ureja tudi status fleksibilno zaposlenih, določa dejavnosti aktivne politike zaposlovanja ter spodbuja vseživljenjsko učenje. Kljub temu, da se izredno spodbujajo fleksibilne oblike zaposlovanja, je pomembno, da se delodajalci zavedo, da je še vedno zaposlitev za nedoločen čas zaposlitev, ki zaposlenemu omogoča varno, brezskrbno življenje in mu nudi tudi ustrezno socialno podporo. Verjamem, da tak delavec tudi lažje in boljše dela. Zato ne bi bilo napak, če bi poleg subvencij za samozaposlitev država dala ponudila tudi olajšavo za zaposlitev za nedoločen čas.

Oziroma, vse kar država sprejema, bi moralo biti usklajeno s partnerji, sicer rešitve delujejo represivno.

Ob prebiranju literature sem ugotovila, da je fleksibilno delo pojem, ki ga definira marsikaj več kot pa le način in čas dela. Če hočemo pomen in vlogo fleksibilnih oblik dela na sodobnem trgu delovne sile dobro razumeti, je potrebno poznati tudi vlogo žensk v fleksibilnih oblikah dela, pomen dela, revščine, socialne izključenosti, delovanje družbe, stebre socialne politike, globalne spremembe in spremembe na trgu dela, razvoj gospodarstva, delovno zakonodajo itd. Zato je ta diplomatska naloga zgolj nek splošen, uvodni pregled fleksibilnih oblik dela ter uveljavljanja prožnega trga dela tako v Sloveniji kot tudi drugod, ki opozarja na te razsežnosti, ki so pomembne, da pojem fleksibilnosti lahko dobi družbeno veljavno vsebino in preide v prakso.

Prav tako je tudi varna prožnost trga dela ne samo zapis na papirju, ampak cilj, ki predstavlja Sloveniji velik izziv. Novi Zakon o trgu dela je nekaj stvari spremenil na bolje, s čimer vidimo predvsem, da Slovenija teži k izpolnitvi evropskih smernic. Menim pa, da je tak cilj dosegljiv, vendar se je potrebno zavedati, da je ključnega pomena pri doseganju varne prožnosti trga dela v Sloveniji dobro povezovanje in sodelovanje več institucij, sindikatov, delodajalcev, zaposlenih in države. Ta povezanost pa ne bi bila dobrodošla samo zaradi doseganja evropskih smernic, ampak nasploh zaradi kakovosti življenja in v dobrobit vseh zaposlenih, sploh v negotovih časih, v katerih se gibljemo.

9 LITERATURA

Bekker, Sonja in Max Posthumus. 2010. *EEO review: Self-employment 2010. The Netherlands*. Dostopno prek: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Netherlands-SERvw2010.pdf> (18. april 2011).

Bovenberg, Lans in Ton Wilthagen. 2008. *On the Road to Flexicurity: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility*. Dostopno prek: <http://www.tilburguniversity.edu/research/institutes-and-research-groups/reflect/publications/papers/fxp2008-15ontheroadtoflexicurity.pdf> (13. april 2011).

De Vries, M. Robert in Maarten H. J Wolbers. 2005. Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. *Work Employment Society* 19 (3). Dostopno prek: <http://wes.sagepub.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/content/19/3/503.full.pdf+html> (1. marec 2011).

Drobnič, Robert. 2009. Prožna varnost na slovenskem trgu dela – skorajšnja realnost ali utopična želja? *HRM* 7 (27): 8–12.

Eurostat. 2011. *LFS series – Detailed quarterly survey results* (iz leta 1998). Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (13. april 2011).

Evropska komisija. 2010a. *Delovni dokument služb komisije. Ocena lizbonske strategije*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_sl.pdf (1. april 2011).

--- 2010b. *Europe 2020: Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf> (2. april 2011).

Evropski observatorij za zaposlovanje. 2011. *About the EEO. Aims and Objectives of the EEO*. Dostopno prek: <http://www.eu-employment-observatory.net/en/about/AimsObjectives.htm> (21. april 2011).

Evropska strategija zaposlovanja. 2011. *History of the EES*. Dostopno prek: <http://www.eu-employment-observatory.net/en/ees/> (21. april 2011).

Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 39–57. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in Inštitut Republike Slovenija za socialno varstvo.

Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2006. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V *Pogledi na reforme, znanstvena knjižica. Družboslovne refleksije na predlog reform Slovenija 2005- 2006*, ur. Niko Toš, 139–149. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2009. Evropska strategija zaposlovanja. V *Evropska unije od A do Ž*, ur. Sabina Kajnič in Damjan Lajh, 105–107. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

International labour organization. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (2. april 2011).

Jul Gunnensen, Stefan, ur. 2011. *Statistical yearbook 2010*. Dostopno prek: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/15198/sy2010.pdf> (5. marec 2011).

Kalčič, Miran. 2006. Atipične oblike zaposlitve, zaposlovanje starostnikov in obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Delavci in delodajalci* 6 (2–3): 355–378.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.

Kongshøj Madsen, Per. 2002. The Danish Model of Flexicurity; a Paradise- with Some Snakes. V *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective, Parallel or converging tracks?*, ur. Hedva Sarfati in Bonoli Giuliano, 243–265. England: Ashgate Publishing Company.

Kovač, Bogomir. 2008. Globalne spremembe na trgu dela. *HRM* 6 (26): 27–32.

Kramberger, Anton. 2006. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2007a. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11–38. Ljubljana: Založba FDV.

--- 2007b. Strukturni razlogi težje zaposljivosti mladih v Sloveniji. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 64–103. Ljubljana: Založba FDV.

Kresal, Barbara. 2008. Izzivi sodobnega trga dela glede zaposlovanja za določen čas v Sloveniji in EU. *HRM* 6 (26): 38–41.

Lukič, Goran in Andrej Zorko. 2009. *Osem stebrov vizije trga dela*. Dostopno prek: http://skei.si/uploads/skei/public/_custom/OSEM_STEBROV_NK_GRADIVO_PRVI_DEL_251010.pdf (1. maj 2011).

Massareli, Nicola, Daniela Giovannella in Monika Wozowczy. 2011. Eurostat. Statistics in focus. Populations and social conditions. *EU-27 employment and unemployment levels stable. Latest labour market trends –third –quarter 2010 data*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-008/EN/KS-SF-11-008-EN.PDF (2. april 2011).

Mette Skipper, Anne. 2006. *Flexicurity or How the work force, employers and the government in a small country got together in adapting to market demands in a globalised world. Interview with the Danish Minister for Employment*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/newsitem/wcms_093856.pdf (3. april 2011).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf (25. marec 2011).

--- 2010. *Zakon o urejanju trgu dela, ki se začne uporabljati 1.1.2011, povečuje socialno varnost iskalcev zaposlitve*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/6534/> (12. april 2011).

--- 2011. *Denarna socialna pomoč*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/ (30. april 2011).

Republika Slovenija 2008. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2008*. Dostopno prek: ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=6279&langId=sl (23. april).

Senčur Peček, Darja. 2009. Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. *Delavci in delodajalci* 9 (4): 491–530.

Skorupan, Maja. 2009. Ukrepi za večjo mobilnost na trgu dela. *HRM* 7 (32): 6–9.

Stanojević, Miroslav. 2004. Mobilizacija človeških virov s povečevanjem intenzivnosti dela. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 111–129. Ljubljana: Založba Sophia.

Lah, Lenart, Katja Rutar in Irena Svetin. 2011. Statistične informacije- trg dela. *Aktivno prebivalstvo (po Anketa o delovni sili), Slovenija, 3. četrletje 2010-končni podatki*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-1101.pdf> (28. marec 2011).

Statistični urad Republike Slovenije. 2003–2011. *Statistične informacije- trg dela*. Dostopno prek: http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp (15.6.2011).

Svetin, Irena in Katja Rutar. 2010. Statistične informacije- trg dela. *Aktivno prebivalstvo (po Anketa o delovni sili), Slovenija, 2. četrletje 2010-končni podatki*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-1005.pdf> (28. marec 2011).

Strban, Grega. 2006. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci* 6 (2–3): 331–353.

Svet Evropske unije. 2011. *Joint Employment Report*. Dostopno prek: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st07/st07396.en11.pdf> (2. april 2011).

Tangian, Andranik. 2005. *Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators*. Dostopno prek: <http://www.socsci.aau.dk/leo/iera/papers/Workshopno6/AndranikTangianno6.pdf> (28. marec 2011).

Tilburg University. 2011. *ReflecT*. Dostopno prek: <http://www.tilburguniversity.edu/research/institutes-and-research-groups/reflect/> (20. april 2011).

Trbanc, Martina. 1992. Različni socialno – blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah. *Družboslovne razprave* 9 (14). Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/Rdr14Trbanc.PDF> (2. april 2011).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ -1). Ur. l. RS 106/ 1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=1999106&stevilka=4965> (30. april 2011).

Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Ur. l. RS 54/1992 . Dostopno prek:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199254&stevilka=2484> (2. maj 2011).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP – UPB2). Ur. l. RS 110/2006. Dostopno prek: <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671> (30. april 2011).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (12. april 2011).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (30. april 2011).

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Ur. l. RS 9/1992. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=19929&stevilka=459> (30. april 2011).

Zavod RS za zaposlovanje. 2010. *Letno poročilo 2009.* Dostopno prek:
http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf (2. april 2011).