

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Eva Taradi

Fleksibilne oblike zaposlovanja na trgu delovne sile –
primerjava Slovenije in Švedske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Eva Taradi

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Fleksibilne oblike zaposlovanja na trgu delovne sile –
primerjava Slovenije in Švedske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA NA TRGU DELOVNE SILE – PRIMERJAVA SLOVENIJE IN ŠVEDSKE

Na slovenskem in švedskem trgu delovne sile vedno bolj prevladujejo fleksibilne oblike zaposlovanja. Najbolj razširjena oblika zaposlitve je še vedno zaposlitev za nedoločen čas, v ospredje pa prihajata zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in zaposlitev za določen čas. Zaposlitev za nedoločen čas izraža visoko varnost zaposlitve, fleksibilizacija trga pa povečuje raznovrstnost zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika, kar znižuje varnost samih zaposlitev. Število fleksibilnih oblik zaposlovanja se med omenjenima državama razlikuje, zaradi različnih stopenj blaginje v obeh državah in zaradi različnih sprejetih zakonov na področju posamezne države. Švedski trg delovne sile je bolj fleksibilen kot slovenski, kar je posledica različne gospodarske razvitosti in aktivne politike zaposlovanja. Ženske in mladi so tisti, ki prevladujejo v takšnih oblikah zaposlitve že od nekdaj. Ker je manjša varnost zaposlitve, eden izmed vzrokov fleksibilizacije, državi poskušata slediti danskemu modelu varne fleksibilnosti. Švedski to uspeva bolj kakor Sloveniji, vendar moramo biti pri obeh državah pozorni tudi na razlike v kulturi in pomenu socialnega partnerstva ter na javnofinančne omejitve posamezne države.

Ključne besede: država blaginje, trg delovne sile, fleksibilizacija, fleksibilne oblike zaposlovanja, varna fleksibilnost

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE LABOUR MARKET – COMPARISON BETWEEN SLOVENIA AND SWEDEN

Flexible forms of employment have prevailed in the Slovene and Swedish labour market more and more. The most extended form of employment is still employment for unlimited time. But now part-time employment and fixed-term employment have become in the first place. The unlimited time employment expresses high security of employment, flexibilisation of labour market increases various employment conditions forms of employment and employment experiences of the individual. These facts reduce the security of employments themselves. The number of flexible forms of employment between the two countries distinguishes because of the different stages of social welfares and because of different laws accepted in the place of an individual country. The Swedish labour market is more flexible than the Slovene one and this is the consequence of different economy development and active policy of employment. Women and young people are the one who have prevailed in these kinds of forms of employment formerly. One of the causes of flexibilisation is less secure employment, so the two countries try to follow the Danish model of flexicurity. Sweden is more successful than Slovenia in this case but in both countries we have to be attentive in the differences in the cultures and the meaning of the social partnership and in public financial limits in the individual country.

Key words: social welfare, labour market, flexibilisation, flexible forms of employment, flexicurity

Kazalo

1 UVOD	5
1.1 Cilji in pomen diplomske naloge.....	6
1.2 Raziskovalna vprašanja	6
1.3 Metodologija	7
1.4 Struktura	7
2 FLEKSIBILNOST TRGA DELOVNE SILE	7
2.1 Indeks zaposlitvene varnosti	8
2.2 Aktivna politika zaposlovanja	9
3 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN NA ŠVEDSKEM	11
4 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA	12
4.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom.....	12
4.2 Zaposlitev za določen čas.....	13
4.3 Samozaposlovanje	15
5 RAVNOTEŽJE MED FLEKSIBILNOSTJO IN VARNOSTJO	16
5.1 Slovenski socialno-blaginjski sistem ter višina nadomestil za brezposelnost.....	16
5.2 Švedski socialno-blaginjski sistem.....	18
5.3 Varna fleksibilnost (flexicurity)	19
6 SKLEP.....	21
7 LITERATURA.....	22

1 UVOD

Loveridge in Mok (v Ignjatović 2002, 2) pravita, da klasična definicija opredeljuje trg delovne sile kot "mehanizme in institucije, prek katerih se srečujeta ponudba delovne sile in povpraševanj po njej". V stabilnem obdobju razvitih družb, ko je stanje zaposlenosti ponujalo varnost, je ta definicija pokrivala majhen, aktivni del področja (dejansko interakcijo med ponudbo in povpraševanjem). Dandanes se povečujeta pretok in dinamika znotraj trga delovne sile, kjer opazimo vedno večjo aktivnost ljudi, ki se ukvarjajo z iskanjem zaposlitve in ponujanjem svojih znanj in storitev (Ignjatović 2002). Na delovanje trga delovne sile vpliva prav tako globalna konkurenca, ekonomske spremembe, kakor nove oblike fleksibilnega zaposlovanja kot so delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom in delo na domu. Težnja po fleksibilnem trgu dela in fleksibilnih oblikah zaposlovanja v postmodernih družbah postaja vse večja (Faganelj in drugi 2007). Takšne spremembe so usmerjene tako v segmentacijo kot v fragmentacijo trga dela (Ignjatović in Kramberger 2000, 446). Na področju trga delovne sile opazimo več segmentov in variacij med posameznimi situacijami, in sicer na področju varnosti delovnega mesta, možnosti za napredovanje, pri kvalifikaciji in delovni obremenitvi. Oblikujejo se primarni in sekundarni segment ter interni in eksterni segment, ki se med seboj prepletajo na različne načine (Ignjatović 2002, 69-72).

Na področju zaposlovanja se nekaj zadnjih let, na področju Evropske Unije in znotraj posameznih držav, intenzivno pišejo novi zakoni, politike in novi ukrepi, ki naj bi pomagali pri vse boljšem, hitrem in enostavnejšem vstopanju (tudi izstopanju in prekvalificiranju) ljudi na trg delovne sile. Za dobro delovanje trga je izredno pomembna institucionalna stabilnost (Nielson v Ignjatović in Kramberger 2000).

Fleksibilizacijo trga dela bi lahko poimenovali tudi kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje trga dela (Ignjatović in Kramberger 2000). Vendar če pa pogledamo z drugega zornega kota, so lahko prav kvalitetne in primerne ovire ter zakoni tisti, ki omogočajo, kako fleksibilen je lahko trg delovne sile, v mojem primeru v Sloveniji oziroma na Švedskem.

V svoji diplomski nalogi bom primerjala trga delovne sile v Sloveniji in na Švedskem, ki sta kot državi različni v več pogledih. Imata drugačno preteklost, drugačno gospodarsko razvitost in drugačen socialni sistem, ki pravzaprav okvirja dober fleksibilen trg in prevlado fleksibilnih oblik zaposlovanja na trgu delovne sile.

Na eni strani je Slovenija, ki je po osamosvojitvi prevzela Bismarckov socialni sistem v 90-ih, dodala pa je tudi svoje karakteristike. Na drugi strani pa je Švedska, ki je glavna predstavnica (poleg Norveške) socialno-demokratskega sistema (Esping-Andersen 1990). V diplomski nalogi bom predstavila slovenski in švedski trg delovne sile, ter kako njun socialni sistem vpliva na fleksibilnost trga na področju fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Dandanes je v podjetjih in delovnih organizacijah zelo pomemben tudi odnos med delodajalcem in delojemalcem. Veliko ljudi občuti fleksibilnost in fleksibilne oblike zaposlovanja kot negativen pojav, zaradi manjše varnosti zaposlitve, obstajajo pa tudi pozitivne strani fleksibilizacije, kajti fleksibilnost zaposlenim lahko omogoča in olajšuje usklajevanje dela in družinskega življenja. Zato je ta odnos ključnega pomena, saj sinergija vseh akterjev omogoči uspešno zgodbo podjetja oziroma organizacije ter zadovoljnega, uspešnega delavca na njegovem področju (Faganelj in drugi 2007). Možna rešitev problema usklajevanja fleksibilnosti z varnostjo je koncept flexicurity, ki se je dodobra uveljavil na Danskem in Nizozemskem. Preverila bom do kakšne mere lahko Slovenija in Švedska sledita takemu modelu, ki se je z reformami trga dela sredi devetdesetih let razvil na Nizozemskem.

1.1 Cilji in pomen diplomske naloge

Pojasniti želim, kako se švedski trg delovne sile v primerjavi s slovenskim trgom delovne sile, prilagaja potrebam fleksibilizacije trga delovne sile. Prikazati želim, kaj je sploh fleksibilnost dela, fleksibilizacija trga delovne sile, in kako država blaginje in različni tipi socialno-blaginjskih sistemov, vplivajo na številčnost in pogostost fleksibilnih oblik zaposlovanja (zaposlitev za določen čas in zaposlitev za delo s skrajšanim delovnim časom).

1.2 Raziskovalna vprašanja

V nalogi bom poiskala odgovore na tri utemeljena raziskovalna vprašanja:

- Ali in kako švedski socialni sistem v primerjavi s slovenskim socialnim sistemom bolj podpira fleksibilne oblike zaposlovanja?
- Katere fleksibilne oblike zaposlovanja prevladujejo v Sloveniji, in katere na Švedskem, in kakšni so vzroki za razlike v omenjenima državama?
- Fleksibilne oblike zaposlovanja zagotavljajo zaposlenim večjo fleksibilnost na trgu delovne sile, vendar manjšo varnost zaposlitve. Ali je rešitev v konceptu varne

fleksibilnosti (flexicurity), in kako ti dve državi sledita ali posnemata Danski zlati trikotnik?

1.3 Metodologija

Pri analizi bom uporabila sekundarne podatkovne vire, ki jih bom pridobila na straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, Eurostat-a, OECD... Med drugim pa si bom pomagala tudi s publikacijami, zborniki in znanstvenimi članki.

Podatke za Švedsko bom pridobila iz uradnih dokumentov na švedski vladni strani in tako lahko naredila primerjavo med državama na področju trga delovne sile in fleksibilnih oblik zaposlovanja.

1.4 Struktura

V drugem poglavju bom obravnavala fleksibilnost trga delovne sile, kjer bom nakazala različne vrste fleksibilnosti ter predstavila več različnih avtorjev in njihovih preučevanj fleksibilnosti. Podrobno me bo zanimal indeks varovanja zaposlitve, ki je eden od pokazateljev fleksibilnega trga v državi, kakor tudi kako je v posamezni državi razvita aktivna politika zaposlovanja. Osredotočila se bom na primerjavo med Slovenijo in Švedsko, kjer bom v tretjem poglavju govorila o trgu delovne sile v Sloveniji in na Švedskem ter o reformah za uspešno gospodarsko rast. V četrtem poglavju bom primerjala in iskala vzroke za razširjenost zaposlitve za določen čas in za delo za določen čas (na primeru Slovenije in Švedske). V zadnjem poglavju bom razmišljala o ujemanju varnosti in fleksibilnosti na trgu delovne sile. Predstavila bom slovenski in švedski socialno-blaginjski sistem ter do kakšne mere slovenski in švedski trg sledita varni fleksibilnosti. V sklepu bom povzela ugotovitve moje diplomske naloge glede na moja postavljena raziskovalna vprašanja.

2 FLEKSIBILNOST TRGA DELOVNE SILE

"Fleksibilizacija (povečanje prožnosti) trga delovne sile pomeni povečanje raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika. Najpogostejše oblike prožnega zaposlovanja so samozaposlitev, delo po pogodbi, delo za določen čas in delo s skrajšanim delovnim časom" (Svetlik in drugi 2002, 492). Fleksibilnost se kaže v porastu atipičnih oblik zaposlovanja, kjer se številni akterji, tako država, podjetja ter posamezniki na različnih ravneh soočajo s številnimi tveganji in negotovostmi. To so pravzaprav vsi ukrepi, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja. Delo je postalo

destandardizirano, takšne oblike zaposlovanja pa se razlikujejo glede na kulturne, družbene in gospodarske modele posameznih držav (Ignjatović 2002, 41-42). Na različne dele populacije ima proces fleksibilizacije različne učinke. Ali bo oseba imela zaposlitev za določen čas, za delo s skrajšanim delovnim časom, je odvisno tudi od njene starosti, spola, izobrazbe in osebnostnih značilnosti (Ignjatović in Kanjuo-Mrčela 2004, 230).

Sposobnost prilagajanja trgu lahko opazujemo s stališča prilagodljivih delovnih ur, delovnega časa ter dopusta v podjetju (notranja številčna fleksibilnost). Prav tako je prilagodljivost lahko povezana s fleksibilnimi plačami, pravili o najemanju in odpuščanju delovne sile z začasne zaposlitve (zunanja številčna fleksibilnost). Tudi podjetja se razlikujejo med seboj do te mere, kako hitro so se sposobna prilagajati spremembam v povpraševanju in tehnologiji (notranja funkcionalna fleksibilnost). Zunanja funkcionalna fleksibilnost, pa je odvisna od same sposobnosti podjetja, da proizvodnja podjetja lahko poteka tudi zunaj podjetja, z njenimi podizvajalci (Kajzer 2007).

Z drugega zornega kota preučuje fleksibilen trg delovne sile Festić (2008), ki pravi, da lahko fleksibilnost trga presojava s tremi pokazatelji, ki so med seboj soodvisni. Ti so zaščitno-delovne zakonodaje, delovni standardi in politika trga dela. Te tri spremenljivke se med državami razlikujejo zato, ker so odvisne od socialnega sistema in blaginje v posamezni državi.

2.1 Indeks zaposlitvene varnosti

Tudi Nickell (v Kajzer 2007, 18) izpostavi takšne tri vidike fleksibilnosti, le da prvega poimenuje varovanje zaposlitve. Za merilo varnosti in zaščitenosti zaposlitve uporablja OECD-jev indeks varovanja zaposlitve (EPL), ki predstavlja merilo fleksibilnosti trga delovne sile¹. Indeks togosti delovne zakonodaje vsebuje vrednosti med 0 in 6. Čim višja je vrednost, tem bolj ima država togo ureditev in večje je njeno varovanje zaposlitve (Kajzer 2007, 19).

Številne analize kažejo, da je prav takšna varnost in varovanje zaposlitev eden od pomembnih faktorjev skromne dinamike na trgu dela. V Sloveniji je indeks varovanja zaposlitve med leti

¹ Indeks zaposlitvene varnosti vsebuje opis dvaindvajsetih osnovnih delov ureditev trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja. Prvo področje se nanaša na zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved, drugo področje prikazuje urejenost začasnih oblik zaposlenosti, zadnje področje pa prikaže posebne zahteve ob kolektivnem odpuščanju (Kajzer 2007: 19).

1991 in 2004 upadel iz 4,2 na 2,7. Vseh reform se je Slovenija lotila previdno, napredek pa je bil opazen leta 2002, ko je vlada sprejela bolj prožno zakonodajo z novim zakonom o delovnih razmerjih. Indeks se je sicer iz leta 2002, ko je bil 3,1 zmanjšal na 2,7 (enak za leti 2003 in 2004), vendar je zaposlitvena zakonodaja statistično signifikantno vplivala na zmanjšanje razlik pri izstopu iz zaposlitve med delavci ter zaposlenimi za nedoločen in določen čas (OECD 2004). Naš trg je bil močno pod vplivom socialističnega sistema, kjer je bila skorajda popolna zaposlitvena varnost. Delo za nedoločen čas še vedno v veliko meri prevladuje, varnost pa je zato tudi visoka, kar nakazuje na manj prožen trg tako med tranzicijskimi državami kakor tudi med razvitimi evropskimi državami. Novi zakon pa je le prispeval k manj omejevalnem postopku odpuščanja pri zaposlitvah za določen čas, kjer je tudi videti napredek pri zaposlovanju za določen čas (Dolenc in Vodopivec 2007, 19-20).

Švedski indeks zaposlitvene varnosti je bil leta 2003 2,6 (po prvi oceni 2,2). To je 0,1 oziroma 0,5 točke manj kakor v Sloveniji. Vendar je tak trg v vseh primerih bolj fleksibilen, kar že ponazarjajo večji odstotki zaposlenih za določen čas in za skrajšani delovni čas. Za primerjavo naj navedem danski indeks zaposlitvene varnosti, ki je bil leta 2003 1,8 (po prvi oceni 1,4), kar kaže na precej skromno zavarovanje zaposlitve in pomaga pri mobilnosti ljudi na trgu delovne sile. Danski trg delovne sile je v vrhu med fleksibilnimi trgi delovne sile v Evropski Uniji (OECD 2004). V petem poglavju bom predstavila tudi Danski zlati trikotnik, ki je zelo dober primer fleksibilnega trga delovne sile.

Za delovne standarde Kajzer (2007) oblikuje indeks, ki odraža zakonodajno ureditev na področjih določitve delovnega časa, začasnih zaposlitev, varovanja zaposlitve in minimalnih plač.

2.2 Aktivna politika zaposlovanja

Politika trga dela pa je razdeljena na aktivno in pasivno. Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je neposredno naravnana k odpravljanju in zmanjševanju brezposelnosti in povečanju aktivnosti na trgu delovne sile, s katero smo se v Sloveniji seznanili v osemdesetih letih, uveljavila pa se je v začetku devetdesetih let. APZ v Sloveniji poskuša z zagotavljanjem različnih ukrepov in programov aktivirati osebe, da se čim prej zaposlijo. Za utemeljitelja aktivne politike zaposlovanja, konec štiridesetih let prejšnjega stoletja, pravzaprav štejejo švedski ekonomista Rehna in Meidnerja. Švedska je imela poseben položaj glede na druge države po drugi svetovni vojni. Vladala ji je demokracija, ki se je opirala na sindikate, država

v vojni ni bila prizadeta. Ekonomista sta izoblikovala predlog modela gospodarskega in socialnega razvoja, ki je vseboval tri sestavine. Kot prvo, bi bilo potrebno znižati globalno povpraševanje, ker bi tako omejili inflacijo. Nato sta želela, da se uveljavi solidarnostna politika plač, kjer bi delavci dobili za enako delo enako plačilo ne glede na položaj njihove panoge. Uspešnim podjetjem bi tako ostalo več sredstev za naložbe, saj delavci ne bi segali po nadpovprečnih dobičkih. Tretjo sestavino sta poimenovala aktivna politika zaposlovanja, ki se je na Švedskem zelo dobro razvila. Menila sta, da je potrebno pričakovati presežke delovne sile v nekaterih in primanjkljaj v drugih sektorjih, zaradi pospešenih strukturnih sprememb. Zato bi bilo potrebno izdelati selektivne ukrepe, s katerimi bi preusmerjali delovno silo v sektorje, kjer delovne sile primanjkuje in spodbujali tudi odpiranje delovnih mest v sektorjih s presežki delovne sile (Batič in Svetlik 2002, 174-186). Sedaj je v uporabi program ukrepov, kjer s programom reform spodbujajo ljudi k delu (velika pomoč pri izobraževanju), poenostavljajo pravila zaposlovanja, kar vodi k hitrejšemu in bolj fleksibilnemu trgu delovne sile ter želijo povečati število ljudi, ki bi želeli ustanoviti in voditi svoja podjetja (Swedish Government Offices 2008).

Ključne cilji Programa ukrepov APZ za obdobje 2007-2013 so, povečati stopnjo zaposlenih starejših (55-64 let), ki naj bi v letu 2013 dosegla vrednost 43,5 %, stopnja zaposlenosti mladih (15-24) pa vrednost 38 % ter povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti zaposlenih, ki naj bi dosegla vrednost 15 % (sedanje stanje 10,1 %) (Vlada republike Slovenije 2006).

Vse evropske države so v začetku devetdesetih let začele povečevati sredstva, ki se namenjajo za politiko zaposlovanja, zaradi povečevanja brezposelnosti in poslabšanja gospodarske situacije. V ospredje je stopila aktivna politika zaposlovanja, kateri države namenjajo različni delež BDP-ja. Za izobraževanje in usposabljanje (»training«) je Švedska v letu 2007 namenila 677.722 milijonov evrov, Slovenija pa le 11.722 milijonov evrov, kar je posledica različnega deleža BDP-ja posamezne države. Ta delež se je tako v Sloveniji kot na Švedskem z leti zmanjševal. Danska pa je v samem vrhu evropskih držav glede na to koliko denarja namenja posameznim politikam. Leta 2007 je namenila kar 757,926 milijonov evrov, leto prej pa 940,985 milijonov evrov (Eurostat). Tako Švedska kot Danska spadata v sam vrh najbolj razvitih držav v Evropi, Slovenija pa izstopa med članicami Evropske Unije, ki so se priključile leta 2004.

3 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN NA ŠVEDSKEM

Kljub reformam v Sloveniji v zadnjem času, je slovenski trg in delovna zakonodaja na področju zaposlovanja bolj toga od švedske (ter tudi od danske in nizozemske). Pri nas je zaposlovanje oteženo, na drugi strani pa je na švedski strani lažje in hitrejše, ker se trg delovne sile hitreje in bolj uspešno prilagaja ponudbi in povpraševanju v gospodarstvu (Festić 2008).

Švedska je pripravila Program reform za uspešno gospodarsko rast in nove zaposlitve v obdobju med letoma 2008-2010. Vlada s tem programom poskuša še izboljšati politiko zaposlovanja in zagotoviti svojim prebivalcem dobro zaposlitev in plačo, ter tako ustanoviti dobre pogoje za blaginjo na Švedskem. Eden izmed Lizbonskih ciljev je, da bi vsaka članica Evropske Unije do leta 2010 dosegla 70% stopnjo aktivne zaposlenosti. To stopnjo zaposlenosti je Švedska že presegla, Slovenija pa ima dobre možnosti, da 70% zaposlenosti aktivnega prebivalstva v državi doseže v naslednjih letih. Za Evropo sta ključnega pomena vlaganje v človeške vire in oblikovanje ukrepov za zagotavljanje fleksibilne varnosti, kar je tudi eden izmed ključnih področij lizbonske strategije (Swedish Government Offices 2008).

Cilj vladne politike na Švedskem v tem obdobju je pomagati ublažiti ekonomsko recesijo, ki je prizadela tudi to državo in zmanjšati udarec na delovno silo skozi davčni sistem za gospodinjstva, podjetja in infrastrukturo.

Švedska vlada poskuša pripraviti dobre zakone, ki bodo spodbujali fleksibilnost trga. Četrta točka Programa Švedske reforme je temeljna na področju fleksibilnosti. Izpostavlja pomen fleksibilnosti, ki mora biti kombinirana z varnostjo in stalnostjo zaposlitve. Poskuša zmanjševati segmentacijo trga, z ozirom na vloge socialnih partnerjev (Swedish Government Offices 2008).

Dobro razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu delovne sile je izredno pomembno, da lahko vidimo rezultate kot so naraščajoča zaposlenost in zmanjšana izključenost s trga delovne sile (Swedish Government Offices 2008). Slovenija se približuje anglosaškim državam kot sta Irska in Velika Britanija, na primeru naraščanja deleža zaposlenih za določen čas (Festić 2008). Eden izmed razlogov, poleg večje konkurenčnosti, tehnoloških novosti, ekonomskih novosti za povečan delež zaposlenih za določen delovni čas, v katerem prevladujejo ženske, je postopek odpuščanja delavcev, ki je pri nas zapleten. Delojemalci se

zato vse večkrat raje odločajo za zaposlovanje za določen čas, ki jim ga zakon tudi omogoča (Festić 2008).

4 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

Osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga delovne sile je delež (%) fleksibilnih oblik zaposlovanja. Fleksibilni obliki zaposlitve, delo s skrajšanim delovnim časom (angl. *part-time employment*) in zaposlitev za določen čas (angl. *fixed-term employment*), se razlikujeta od prevladujoče oblike zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Ignjatovič 2002a, 26), kar bom predstavila v tem poglavju.

4.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom

Prisotnost takšne oblike zaposlovanja je znak za fleksibilen trg delovne sile, zato je povečanje takšnega zaposlovanja označeno kot pozitivno. V zadnjih 15 letih je število zaposlitev s krajšim delovnim časom v Evropski Uniji (EU) hitro naraščalo. Med državami članicami EU izstopa Nizozemska, kjer po številu zaposlenih prevladujejo tako ženske kakor moški zaposleni s krajšim delovnim časom in po številu presegajo druge evropske države (glej Tabela 3) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007). Na strani povpraševanja zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela, na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika. Osebe imajo izbiro, koliko želijo delati, in če izberejo delo s krajšim delovnim časom, lažje usklajujejo obveznosti med poklicnim in družinskim življenjem (Kajzer 2005, 27-29).

V Sloveniji ni izrazitega vzorca takšnega zaposlovanja, kajti med deležema delovno aktivnih moških in žensk s to obliko zaposlitve ni večjih razlik (Černigoj Sadar in Verša 2002, 403). Leta 2008 je bilo v Sloveniji zaposlenih 11,4% žensk in 7,1% moških s krajšim delovnim časom (glej Tabela 4.1). Slovenija se približuje povprečju EU-27, ki je 7,9% za moške. Od deleža žensk, ki je v EU-27 31,1% pa precej odstopa. Švedska je oba takšna kazalca že prehitela, kajti v letu 2008 je bilo tako zaposlenih 13,3% moških in kar 41,4% žensk, Slovenija pa vseeno po številu delnih zaposlitev ni med najnižjimi v Evropi. Manjši delež od Slovenije imajo tudi druge evropske države kot so Slovaška, Poljska, Madžarska, Litva in Latvija.

Tabela 4.1: Prikaz zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji in na Švedskem, po spolu v letih 2000 in 2008, v %.

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom				
	2000	2008	2000	2008
	ženske	ženske	moški	moški
Slovenija	7,8	11,4	5,3	7,1
Švedska	32,3	41,4	8,2	13,3
EU-27	28,9	31,1	6,5	7,9

Vir: Eurostat (2009).

Slovenija in Švedska se razlikujeta tudi po različnih stopnjah rodnosti, kar je lahko prav posledica različno prevladujočih oblik zaposlitev v omenjenih državah. Stopnja rodnosti v Sloveniji je po dolgih letih padca v letu 2007 le narasla. Leta 2000 je bila v Sloveniji stopnja rodnosti 1,26, leta 2007 pa 1,38, na Švedskem pa je bila stopnja rodnosti v letu 2000 1,54, leta 2007 pa kar 1,88 (Eurostat). Tudi v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok do 15 leta, je za ženske v Sloveniji značilna visoka stopnja zaposlenosti za nedoločen čas, manj za skrajšan delovni čas, kar je lahko tudi vzrok drugačnih politik na področju zaposlovanja, kakor na Švedskem. Vzroki, da večina žensk ne zapušča trga delovne sile in ne prekinja poklicne kariere, so povezani z ukrepi socialne politike, z nego in vzgojo otrok, ter tudi zaradi ekonomskih razlogov, ker bi štiričlanski družini primanjkovalo sredstev za lagodno življenje. Kot kažejo podatki je delovna intenzivnost žensk na Švedskem nižja, kajti v tej državi je veliko več žensk v starosti med 25 in 49 let, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Švedska pa mladim ženskam ponuja boljše pogoje za ustvarjanje družine (Černigoj Sadar in Verša 2002, 404).

4.2 Zaposlitev za določen čas

Takšna zaposlitev je v Sloveniji bolj razširjena od zaposlitve s skrajšanim delovnim časom. V Sloveniji je bilo za določen čas v letu 2008 zaposlenih 17,4% oseb (Eurostat). Pri nas je storitveni sektor omogočil njihovo večje zaposlovanje na trgu delovne sile. V veliki meri še vedno velja prepričanje, da se je bolje zaposliti za nedoločen delovni čas, ker zaposlitev omogoča večjo varnost, vendar po drugi strani tudi zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, ki ga tudi štejemo med fleksibilne oblike zaposlovanja, omogoča dokaj redno zaposlitev. Takšna zaposlitev je v družbi tveganja postala prevladujoča oblika fleksibilne zaposlitve in je odgovor na spremembe blaginje in socialne politike na trgu delovne sile.

Na Švedskem je bilo leta 2009 zaposlenih 16,1% oseb (Eurostat). Obe državi Slovenija (17,4%) in Švedska presegata povprečje EU-27, ki je 14% delovno aktivnih na trgu delovne sile.

Ko primerjamo delo za določen čas in delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji in na Švedskem, se moramo zavedati, da dober del delovne sile v Sloveniji predstavljajo študenti in študentke, ki občasno (in v velikem številu) delajo prek študentskih servisov, ki so davčno ugodni za delodajalce v Sloveniji (Kajzer 2005, 28).

Prav tako je v navadi, da se za zaposlitev za določen čas odločajo mlajše skupine delovne sile, ker lažje prevzamejo nase večje tveganje, da bodo zmoгле hitreje menjavati delovna mesta ter pogosteje prehajati iz stanja delovne aktivnosti v stanje brezposelnosti in obratno (Ignjatović 2002: 189). Mladi so tako nadpovprečno fleksibilni na trgu delovne sile, vendar študentsko delo lahko presega zakonsko določene okvire, ko delodajalci namesto začasnih in občasnih zaposlitev vedno bolj posegajo po študentskem delu za »daljši čas« (Ignjatović 2003). Tabela 4.2.1 prikazuje delež vseh zaposlenih (18-64 let) v letih 2000 in 2008, delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in delom za določen čas, na primeru Slovenije, Švedske, Nizozemske in Danske.

Tabela 4.2: Stopnja aktivnosti prebivalstva, % zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in za določen čas

	Stopnja aktivnosti prebival.		Skrajšani delovni čas		Določen delovni čas	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008
Slovenija	62,8	68,6	6,5	9	13,7	17,4
Švedska	73	74,3	19,5	26,6	15,8	16,1
Nizozemska	72,9	77,2	41,5	47,3	13,7	18,2
Danska	76,3	78,1	21,3	24,6	9,7	8,4
EU-27	62,2	65,9	16,2	18,2	12,3	14

Vir: Eurostat (2009).

Podatki kažejo, da je na Švedskem več oseb v zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom, ter malo manj v zaposlitvah za določen čas (velja za leto 2008), kakor v Sloveniji.

- Manjša razvitost fleksibilnih oblik zaposlovanja se v Sloveniji kaže zato, ker je naša država kasneje prešla v postindustrijsko obdobje kakor Švedska na drugi strani. V primerjavi s Švedsko je naš trg delovne sile relativno tog. Na to opozarja manjši delež fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki je pod povprečjem EU.

- Prav tako je bila zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom v Sloveniji dolgo časa in je še vedno prevladujoča oblika zaposlitve. Politike države blaginje so bile vezane na to zaposlitev. Ljudje so imeli dobre ugodnosti, ki so izhajale iz te zaposlitve in so tudi pričakovali, da je to edina oblika zaposlitve, ki jim omogoča varnost na dolgi rok. Prejšnji sistem je tako zagotavljal relativno polno zaposlenost, ki je nato prešla v sistem tržnega gospodarstva, za katerega je značilno hitro prilagajanje in konkurenca drugim trgov delovne sile (Ignjatović 2002a, 12-26).
- Tretja razlika, ki pojasnjuje razliko med deležem prebivalstva, ki se zaposluje v fleksibilnih oblikah zaposlitve v Sloveniji in na Švedskem, je višja stopnja gospodarskega razvoja in razlika je tudi v življenjskem standardu, ki sta rezultat zgodovinskih razmer na Švedskem.
- Dejstvo, ki nakazuje to razliko je, da Švedske II. svetovna vojna ni prizadela (Becker 2007). Razvoj te države je potekal neprekinjeno, z definiranim sistemom in brez večjih prevratov (Sicherl 2003, 131).

4.3 Samozaposlovanje

V Sloveniji med fleksibilnimi zaposlitvami prevladujejo tudi samozaposleni, kar je značilno za tradicionalno strukturo gospodarstva, med katero spadajo tudi Italija, Španija in Irska. Švedska pa spada v skupino držav, za katere je značilni fleksibilni trg delovne sile razvitih držav (tudi Danska, Velika Britanija, Finska, Nizozemska). Slovenijo štejemo v skupino, v kateri prevladuje večji delež samozaposlenih. Leta 2003 je bilo v Sloveniji 9,8 % samozaposlenih oseb. Ta delež se je skozi leta povečeval. Leta 2005 je bilo v Sloveniji že 10 %, leta 2007 pa 11,5 % samozaposlenih oseb (SURs 2008). Nasprotno pa za izrazit fleksibilni trg prevladuje manjši delež samozaposlenih, večji delež delovno aktivnih s skrajšanim delovnim časom, večji delež zaposlenih za določen čas (Ignjatović 2002b, 84-92).

Samozaposlovanje je pri nas naraščalo tudi v devetdesetih letih in po svetu predvsem po začetku fleksibilizacije trgov delovne sile v obdobju od sredine 70. do sredine 80. let prejšnjega stoletja. Res je, da je samozaposlovanje oblika fleksibilnega zaposlovanja, ki je pri nas dobro razširjena. Vendar Bögenhold in Staber (v Ignjatović 2002) pravita, da je takšna fleksibilnost odgovor na pomanjkljivosti trga delovne sile in ne znak ekonomske vitalnosti.

5 RAVNOTEŽJE MED FLEKSIBILNOSTJO IN VARNOSTJO

Varnost trga delovne sile se skozi leta zmanjšuje, kajti vlade posameznih držav se močno odmikajo od zagotavljanja polne zaposlenosti na trgu delovne sile. Posledica takšnega ravnanja je zmanjševanje varnosti zaposlitve, samega dela, delovnih mest, delovne sile, dohodka, predstavljanja delovne sile itd. (Ignjatović 2002b, 58-63). Danes se poudarjanje potreb po zgolj večji fleksibilnosti trga delovne sile zmanjšuje, ker je bila oblikovana skupna evropska zaposlovalna politika. Leta 2005 so bile sprejete tudi smernice lizbonske strategije in glavna točka teh smernic išče ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu delovne sile (Kajzer 2005, 14).

5.1 Slovenski socialno-blaginjski sistem ter višina nadomestil za brezposelnost

Na krizo v preteklosti, še posebno v 90-ih so različni tipi držav blaginje reagirali različno. Transformacijska depresija je v naši državi povzročila precej sprememb. Sprva se je hitro zmanjševalo število delovno aktivnega prebivalstva, kasneje pa se je Slovenija le začela prilagajati evropskim in svetovnim razmeram.

Potrebe po sistemskih ukrepih, ki bi omogočili večjo fleksibilizacijo trga delovne sile so dandanes vse večje. Tako je socialna politika v Sloveniji izpostavljena povezanosti med trgom delovne sile in sistemi socialne varnosti. Pripada konservativno-korporativističnemu tipu države blaginje (prevzela je tudi Bismarckov model) ter je tudi pod vplivom socialistične tradicije, kjer je bil vpeljan princip enakopravnosti med moškimi in ženskami, v relaciji do trga delovne sile (Kopač 2004, 141).

Slovenski sistem blaginje se je postopno spreminjal na prehodu iz socialistične v postsocialistično družbo. V politiki zaposlovanja se je pojavil princip aktivacije, ki je bil previdno uporabljen predvsem za brezposelne osebe, pa tudi za druge upravičence do socialne pomoči. Takšen princip vključuje poudarjanje vloge plačanega dela in s tem tudi posameznikove odgovornosti za lastni blagor. S seboj prinaša reformo obstoječih povezav med varnostjo ter delom in zaposlovanjem. Model aktivacije se je pojavil v sredini 90. let ter ob koncu 90. let in je usmerjen k zniževanju trajanja nadomestila za brezposelnost in višine denarnih prejemkov v času brezposelnosti. (Kopač 2004, 144-145).

Skozi zadnja leta se je število upravičencev do denarnega nadomestila med brezposelnimi osebami v Sloveniji zmanjševalo. Leta 2006 so bila sicer opažena nihanja, vendar podatki

kažejo, da je decembra 2006 prejelo denarno nadomestilo 15.391 oseb, kar je 13% manj kakor decembra 2005, decembra 2007 pa je nadomestilo prejelo 14.270 oseb, kar je 7,3% manj kakor v istem obdobju leta 2006 (glej Tabela 5.1) (ZRSZ 2000). Tudi v prvih devetih mesecih leta 2008 se je število upravičencev do denarnega nadomestila še vedno zniževalo, v zadnjem tromesečju leta 2008 pa je zaradi postopnega poslabševanja gospodarskih razmer njihovo število ponovno začelo naraščati. Tako je imelo v letu 2008 pravico do nadomestila 22.899 oseb, kar je 14,1% več kakor v istem obdobju lani (ZRSZ 2000).

Trajanje nadomestila za brezposelnost ima pomembne učinke na obnašanje brezposelne osebe, kajti če je potencialno trajanje nadomestila dolgo, lahko brezposelno osebo le-to odvrča od hitrega iskanja k ponovni zaposlitvi. V takšnem primeru ima pomembno vlogo aktivacijska politika zaposlovanja, ki lahko bolj prispeva k bolj prožnemu in fleksibilnemu trgu delovne sile (Kolarič in drugi 2009, 52).

Tabela 5.1: Prejemniki denarnega nadomestila (DN) v letih od 2000 do 2007

Leto	Št. prejemnikov DN (dec.)	Povprečni čas prejemanja DN (v mesecih)	Delež prejem. DN in DS v povprečni mesečni brezposelnosti (v %)
2000	23.091	22,3	29,1
2001	19.489	20,6	25,3
2002	17.601	14,6	23,6
2003	17.047	10,5	24,9
2004	16.380	10,4	23,9
2005	17.684	10,1	25,4
2006	15.391	12	26,4
2007	14.270	12,7	23,2

Vir: ZRSZ (2000).

Osnova za izračun denarnega nadomestila predstavlja povprečna bruto plača brezposelne osebe. Prve tri mesece znaša nadomestilo 70% in za naslednje mesece 60% povprečne mesečne plače, ki jo je oseba prejela v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Tabela 5.2 prikazuje trajanja denarnega nadomestila v mesecih (ZRSZ 2000) (glej naslednjo stran).

Tabela 5.2: Trajanje denarnega nadomestila

3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let
6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let
9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let
12 mesecev za zavarovanje nad 25 let
18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje na 25 let
24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje na 25 let

Vir: ZRSZ (2000).

Dandanes le vsaka četrta brezposelna oseba od registriranih brezposelnih oseb prejema denarno nadomestilo, ki je relativno nizko ter mora izpolnjevati določene pogoje, da lahko prejema denarno nadomestilo.² Vzrok za tako nizke prejemke je v povečanju prožnega trga delovne sile v Sloveniji, kot je povečanega števila zaposlitev za določen čas, ki so krajša od enega leta in neprilagojenega sistema socialne varnosti (Kolarič in drugi 2009, 52).

5.2 Švedski socialno-blaginjski sistem

Predstavila bom tudi švedski socialni sistem, zato ker tako lažje razumemo razvitost fleksibilnih oblik zaposlitve od preteklosti do danes. Esping-Andersen (1990) je proučeval strukturo in delovanje trgov delovne sile. Temu primerno je razvrstil tudi evropske države. Razdelil jih je v tri skupine. To so konzervativno korporativistični sistem, liberalni sistem ter socialnodemokratski sistem. Švedsko je uvrstil v socialnodemokratski sistem, ki je uveljavljen v nordijskih državah. Glavna aspekta tega modela, ki vsebuje tudi nekaj liberalnih elementov, sta princip univerzalnosti in dekomodifikacije socialnih pravic, ki so dostopne vsem, in ne le višjim slojem. Švedski sistem promovira enakopravnost na vseh področjih, kar se dobro vidi na visokem zaposlovanju žensk že iz preteklosti. Tak blaginjski sistem želi zagotoviti veliko podpore in ugodnosti za vse ljudi in ne le minimalnih standardov. Razlika med slovenskim in švedskim modelom blaginje se kaže tudi v tem, kako želi švedski sistem promovirati neodvisnost in individualizem, kjer je vsak posameznik svoja celota in neodvisen od drugih, slovenski sistem namreč povečuje vlogo družine v posameznikovem življenju, ki naj bi mu

² Denarno nadomestilo lahko pridobi brezposelna oseba, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti, če za brezposelno osebo ni na voljo ustrezne zaposlitve, če se je oseba prijavila pri Zavodu v roku 30 dni po prenehanju obveznega zavarovanja ter da je takšna oseba bila v delovnem razmerju vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti (ZRSZ 2000).

priskočila na pomoč. Vsaka družina tudi plačuje med 30 in 35% davka od svoje plače, tako lahko ljudem država nudi veliko nadomestila za bolezni, plačano odsotnost z dela (The Government of Sweden 2002). Ljudje se za primer brezposelnosti lahko tudi prostovoljno zavarujejo, za kar prejemajo denarno nadomestilo. Trajanje je odvisno od starosti upravičenca, višina denarnega nadomestila pa predstavlja 75% pretekle plače (Kopač 2002, 158-159).

5.3 Varna fleksibilnost (flexicurity)

Tros in Withagen (v Kajzer 2007, 22-24) sta varno fleksibilnost (iz skovanke »flexicurity (Kajzer, 2005, 14)) opredelila kot politiko in strategijo. Tak model na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela (ekonomsko učinkovitost), na drugi strani pa v organizaciji dela in industrijskih odnosih varnost zaposlitve in socialno varnost ter zadovoljevanje socialnih potreb.

Danski model predstavlja dober model varne fleksibilnosti, po katerem se zgledujejo ostale države. Zlati trikotnik danskega trga delovne sile predstavljajo trije deli:

- prožni trg (prožna pravila o odpuščanju),
- sistem zavarovanja za brezposelnost,
- aktivacijska politika zaposlovanja.

Na Danskem obstaja učinkovita kombinacija prožnosti. Prisotna je velika zaposlitvena mobilnost, ki je posledica relativno nizke varnosti zaposlitve. Ta pa naredi trg bolj prožen in fleksibilen. V tej državi prevladujejo majhna in srednja podjetja, blaginja, ki podpira visoko stopnjo zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov (Madsen v Kajzer 2005).

Obstaja več dejstev, ki omejujejo možnosti za posnemanja danskega modela v Sloveniji. Gospodarska razvitost države je pomembna omejitev, ki vpliva na razlike v »obsegu sredstev, ki jih država nameni za politiko trga dela in socialno varnost prebivalcev« (Kajzer 2007, 24). Švedska ima boljše pogoje za posnemanje tega modela, kajti v letu 2008 je dosegla 121,4 % povprečnega evropskega bruto domačega proizvoda (BDP) na prebivalca po kupni moči

(PKM), Slovenija 89,9 BDP na prebivalca po kupni moči ter Danska 118,5 BDP-ja³. Danska nameni največji delež BDP za celotno socialno zaščito, manj namenita Švedska in Slovenija. Javni izdatek Danske za politiko trga zaposlovanja v letu 2007 je bil 5,5x (2,67% BDP-ja) večji od slovenskega deleža, ki ga naša država nameni za politiko trga dela. Slovenski izdatek je bil 0,49% BDP-ja, švedski pa 1,74% BDP-ja⁴ (Eurostat 2009). Sledeč po podatkih lahko vidimo, da Švedska lahko bolje sledi Danskemu zlatemu trikotniku, ker namenja tudi več % BDP-ja aktivni politiki zaposlovanja in tako omogoča bolj prehodni in fleksibilen trg delovne sile.

Strinjam se s Kajzer (2007, 24-25) ki tudi pravi, da moramo biti pozorni tudi na razlike v kulturi in pomenu socialnega partnerstva, ter na javnofinančne omejitve države, zato celotnega modela varne fleksibilnosti v Sloveniji ni priporočljivo v celoti kopirati in posnemati.

Danska je izbrala tretjo pot med liberalizmom in skandinavsko državo blaginje, zato sta si ti dve državi (Danska in Švedska) do določene mere podobni. Danska v globalnem merilu predstavlja uspešno kombinacijo, kako se uspešno prilagajati mednarodnemu tržnemu okolju in zagovarjati solidaristični blaginjski sistem (Ignjatović in Kanjuo-Mrčela 2002: 242).

V Sloveniji je še vedno sistem socialne varnosti vezan na zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas, tako koncept varne prožnosti dejansko ni popolnoma vpeljan, ampak se v Sloveniji nanaša bolj na prožnost trga dela in manj na varnost zaposlitev (Kolarič in drugi 2009, 52). Ko so bile leta 2007 sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih so te povzročile predvsem povečanje notranje fleksibilnosti, in zunanje fleksibilnosti, spodbuda pa je bila dana k hitrejšemu prezaposlovanju. Prav tako aktivna politika zaposlovanja oblikovanja varne prožnosti ne podpira v zadostni meri (premalo programov izobraževanja in usposabljanja za brezposelne in zaposlene osebe). Eden pomembnih stebrov je tudi pokazatelj

³ Bruto domači proizvod je merilo za ekonomsko aktivnost. BDP na prebivalca po kupni moči je izražen v povezavi u Evropsko Unijo (EU-27), kjer povprečje predstavlja 100. Če indeks posamezne države presega to vrednost, je državni raven BDP-ja večja od povprečja in obratno (Eurostat).

⁴ Izdatek za politike trga delovne sile je odvisen od javnih intervencij (posredovanj) skupin ljudi, ki se spopadajo s težavami na trgu delovne sile. V to skupino spadajo brezposelni, zaposleni, ki imajo možnost, da bodo odpuščeni s strani delodajalca ter neaktivne osebe, ki želijo (prvikrat ali kasneje) ponovno vstopiti na trg delovne sile. Javni izdatki so sestavljeni iz devetih kategorij. To so stroški zaposlitvenih služb, kategorije usposabljanja, pomoč pri ustanavljanju novih delovnih mest, prekvalifikacij, zaposlitvenih spodbud, denarna nadomestila za upokožitev in začasna odsotnost z dela (Eurostat).

dohodkovne varnosti brezposelnih, kar pa v Sloveniji zadnji čas ni bilo zaznati. Evropska komisija je Slovenijo uvrstila v skupino držav, poleg Bolgarije, Češke, Estonije, Slovaške, Poljske in Litve, pri katerih je zaznati skromno razvitost modela varne fleksibilnosti. Več pozornosti in sprememb pa se trenutno dogaja na področju usklajevanja družinskega in službenega življenja. Eden izmed ključnih problemov, ki ga ja Evropska komisija predstavila, je problem upravljanja človeških virov v Sloveniji. Potrebno bi bilo spodbuditi njihovo zaposlovanje ter tako preprečiti starostno diskriminacijo in negativne stereotipe o starejših delavcih na trgu delovne sile (UMAR 2009, Evropska komisija).

6 SKLEP

Ugotovila sem, da se zadnja leta v Sloveniji uveljavljajo fleksibilne oblike zaposlitev, ki povečujejo konkurenčnost našega gospodarstva. Slovenski socialni sistem je tisti sistem, ki sedaj bolj podpira takšne oblike zaposlovanja. V preteklosti je bil takšen razvoj otežen, kajti naša država je sledila zahtevi po zaposlitvah s polnim delovnim časom, ki so prevladovali v socializmu. Na Švedskem so se fleksibilne oblike raziskovanja hitro razširile ter tudi danes predstavljajo velik delež zaposlitev na trgu delovne sile. Švedski socialni sistem je bolj odprt in fleksibilen. Ta država ima narejenih veliko zakonov in politik, ki urejajo fleksibilen trg delovne sile in omogočajo višjo rast in stopnjo ženske delovne sile na Švedskem kakor v Sloveniji. Vzroki za različno število prisotnih oblik zaposlovanja so prav preteklost in gospodarska razvitost države. Pomembno je koliko % BDP-ja je vsaka država sposobna nameniti aktivni politiki zaposlovanja (ter ostalim politikam). Večji delež namenjen izobraževanju, hitremu vstopanju nazaj na trg delovne sile, dela trg manj tog in povečuje število prisotnih oblik zaposlovanja na trgu delovne sile.

Dva različna modela blaginje tako omogočata različno prisotnost fleksibilnih oblik zaposlovanja na trgu delovne sile. V Sloveniji prevladuje večji delež zaposlitev za določen čas, kjer prevladujejo ženske. Še vedno obstajajo razlike v plačah med ljudmi zaposlenimi na istih položajih in z enakim delom. Prav tako ni mogoče izkoreniniti horizontalne in vertikalne segregacije, ki je še vedno usidrana tudi v fleksibilnih oblikah zaposlovanja tako v Sloveniji kakor na Švedskem.

V Sloveniji prevladuje visok delež mladih s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, na Švedskem pa tudi starejših, kar v Sloveniji ni zaznati. Prav velika razširjenost mladih z začasnimi zaposlitvami, povzroča njihovo negotovost na trgu in v življenju, kar po vsej verjetnosti

vpliva na njihove odločitve glede oblikovanja družine. Švedska s svojimi razvitimi politikami in dobrimi denarnimi nadomestili ne odmika mladih od ustvarjanja družine, prav tako je na Švedskem bolj prisoten model varne fleksibilnosti. Slovenija težko posnema danski model, zaradi slabše gospodarske razvitosti ter razlik v kulturi med državama (tj. Dansko in Slovenijo). Slovenska zakonodaja danes vsekakor bolj podpira fleksibilne oblike zaposlovanja, kakor jih je v preteklosti, vendar še vedno zaostaja za močno razvito Švedsko. Tudi pri nas pa je slišati veliko debat o modelu varne fleksibilnosti, ki je najbolj razširjen na Danskem. Pri nas imajo delavci za določen čas še vedno relativno nizko varnost zaposlitve v primerjavi s standardnimi oblikami zaposlovanja, vendar jih veliko posega po fleksibilnih oblikah zaposlovanja (prav tako na Švedskem), kajti prav takšne oblike zaposlovanja omogočajo dandanes za zaposlene z otroki nekaj najpomembnejšega: bolj enostavno prilagajanje delovnega življenja z družinskim življenjem. Seveda morajo biti najprej izpolnjeni nižji pogoji, da nekdo sploh ima službo, pa naj bo ta zaposlitev za nedoločen čas ali za določen čas, šele potem zaposlene zanima, kako dobro bodo lahko usklajevali družinske in delovne obveznosti.

7 LITERATURA

- Batič, Mavricija in Ivan Svetlik. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 174-198. Ljubljana: FDV.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 398-433. Ljubljana: FDV.
- Esping-Andersen, Gósta. 1990. *The three world of welfare capitalism*. Oxford: Polity press.
- *Evropska komisija*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/index_en.htm (7. avgust 2009).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. *Part-time work in European companies*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf> (7. avgust 2009).
- Eurostat. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> (7. avgust 2009).
- Faganelj, Mojca, Saša Mlakar in Anita Molka. 2007. Vrste dela in zaposlitev. V *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*, ur. Tamara Avsec, 13-37. Ljubljana: Lisac & Lisac.

- Festić, Mejra. 2008. Krinka za napihovanje dobičkov. *Delo*, 12-14 (15. november).
- Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostnejše delovanje*, ur. Boris Tkačik, 446-460. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Ignjatović, Miroljub. 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: FDV.
- --- 2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. Stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 12-31. Ljubljana: FDV.
- Ignjatović, Miroljub in Ivan Svetlik. 2004. Slovenija: Neintenzivno upravljanje človeških virov. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik, 13-35. Založba Sophia: Ljubljana.
- Ignjatović, Miroljub in Aleksandra Kanjuo-Mrčela. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik, 230-258. Založba Sophia: Ljubljana.
- Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 144-171. Ljubljana: FDV.
- Kajzer, Alenka. 2002. »Nove« usmeritve politike zaposlovanja v Evropski Uniji in Sloveniji. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 476-490. Ljubljana: FDV.
- Kolarič, Zinka, Anja Kopač Mrak in Tatjana Rakar. 2009. Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja. V *Starejši ljudje na prepihu družbenih sprememb*, ur. Zinka Kolarič, 45-75. Ljubljana: Založba Aristej.
- Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, 144-169. Ljubljana: FDV.
- OECD. 2004. *Employment Outlook*. Dostopno prek: http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en_2649_33927_31935102_1_1_1_1,00.html (7. avgust 2009).
- Primož in Milan Vodopivec. 2007. *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management.
- Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza*. Ljubljana: FDV.
- SURS. 2008. *Letopis 2007*. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2007/12_07/12-02-07.htm?jezik=si (31. avgust 2009).
- Svetlik, Ivan, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.

- Swedish Government Offices. 2007. *The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs 2008-2010*. Dostopno prek: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/36/58/8d1d6647.pdf> (30. junij 2009).
- Trbanc, Martina. 1992. Različni socialno-blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah. *Družboslovne raziskave* 9 (14): 94-108.
- Umar. 2009. *Poročilo o razvoju 2009*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2009/por2009.pdf (7. avgust 2009).
- Vlada Republike Slovenije. 2006. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf (30. junij 2009).
- ZRSZ. 2000. *Letno poročilo za 2000*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila/lp00/kazalo.htm> (17. avgust 2009).
- The Government of Sweden. 2002. *Welfare in Sweden: The Balance Sheet for the 1990s*. Dostopno prek: <http://www.regeringen.se/sb/d/207/a/885> (30. junij 2009).