

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Redelongi

**»Časovni kredit« – primerna oblika varne prožnosti za
Slovenijo?**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Redelonghi

Mentorica: doc. dr. Tatjana Rakar

Somentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

»Časovni kredit« – primerna oblika varne prožnosti za Slovenijo?

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici doc. dr. Tatjani Rakar za neizmerno prijaznost, strokovno pomoč in spodbujanje ter somentorici red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za nasvete in usmerjanje pri pripravi magistrskega dela.

Mojim trem fantom pa neskončna hvala za vse razumevanje, potrpežljivost, motiviranje in podporo. Brez tebe, dragi Matic, mi ne bi uspelo.

“Časovni kredit” – primerna oblika varne prožnosti za Slovenijo?

Razvojni trendi globalizacije, ekonomske integracije, hitrega tehnološkega napredka, demografskega staranja prebivalstva in povečevanje brezposelnosti zaradi zmanjševanja potreb po delovni sili močno vplivajo na razmere na evropskih trgih delovne sile. Spreminja se koncept polne zaposlenosti in z njim povezan model socialne varnosti, ki je temeljil na zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Države morajo tako poiskati drugačen koncept zaposlovanja, ki bo zagotavljal socialno varnost in sicer v okviru koncepta varne prožnosti. Ta model, ki ga Evropska unija izpostavi kot pglavilni koncept evropske strategije zaposlovanja, združuje fleksibilizacijo v smeri večje ekonomske učinkovitosti in različne oblike varnosti na trgu delovne sile, je osrednja tema magistrskega dela.

Magistrsko delo podrobneje predstavlja štiri elemente varne prožnosti in sicer prožne oblike delovnih razmerij, aktivne politike zaposlovanja, vseživljenjsko učenje in moderne socialne sisteme, ki so predstavljali okvir za analizo stanja in razširjenosti varne prožnosti v Sloveniji in Belgiji, še posebej z vidika vpliva na usklajevanje delovnega in družinskega življenja v okviru ukrepov družinskih politik. Primerjalno so predstavljeni ukrepi skrajševanja delovne dobe na sredini v obeh državah v obliki različnih dopustov, še posebno je izpostavljen družini in posamezniku prijazen belgijski *časovni kredit* v obliki daljše prekinitve kariere iz različnih (ali brez) razlogov (v zasebnem sektorju). Med razlogi za koriščenje so: skrb za otroka mlajšega od 8 let, izobraževanje, skrb za ožjega bolnega družinskega člana, paliativna oskrba in nega bolnega ali invalidnega otroka. Časovni kredit je model, ki hkrati spodbuja in podpira usklajevanje delovnega in družinskega življenja ter vseživljenjsko učenje. Vseživljenjsko učenje je osnova za zaposljivost, ki je nadomestila pojem varnosti zaposlitve. S pomočjo razvoja znanj in kompetenc zaposlenega v okviru formalnega ali neformalnega izobraževanja posredno prispeva tudi k večji stopnji konkurenčnosti podjetja na trgu delovne sile.

Analiza intervjujev z uporabniki časovnega kredita potrjuje primernost ukrepa za usklajevanje delovnega in družinskega življenja in vseživljenjsko učenje. V nalogi so v zaključku ocenjene možnosti implementacije podobnega modela dopustov v Sloveniji, ob upoštevanju naraščanja življenjskih situacij povezanih na eni strani z demografskim staranjem prebivalstva in oskrbo starejših ter na drugi s hitrim tehnološkim razvojem in vseživljenjskim učenjem, ki je ključno za zaposljivost/konkurenčnost posameznika na trgu delovne sile.

Ključne besede: varna prožnost, zaposljivost, vseživljenjsko učenje, družba znanja, trg delovne sile, država blaginje, družinske politike, usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

“Time credit” – suitable flexicurity measure for Slovenia?

Current trends of globalisation, economic integration, fast technological progress, demographic ageing and increasing rate of unemployment due to reduced labour needs, are strongly affecting labour market conditions. The concept of full employment and social security model based on permanent and full time employment, are changing and countries have to find a different concept, which could ensure social security on the labour market. European Union proposes flexicurity as the main concept of the European Employment Strategy, combining flexibility enabling improved economic efficiency and different forms of labour market security.

The master dissertation analyses flexicurity through its four integral elements: flexible and secure contractual arrangements, efficient active labour market policies, responsive and systematic lifelong learning and modern social security systems. Those elements serve as the framework for the analysis of flexicurity in Slovenia and Belgium, with the emphasis on the aspect of work-life balance. The measures of working time reduction in the middle of the career (different leave schemes) are presented for both countries respectively. The family friendly *time credit* introduced in Belgium, is further exposed in detail with regards to its different forms, duration and motives: care of a child (up to 8 years of age), education and training, care for seriously ill family member, palliative care and care for disabled/seriously ill child. Time credit is a flexicurity measure which is simultaneously promoting work-life balance and lifelong learning. Lifelong learning represents a foundation for the improved employability, replacing the notion of employment security, based on knowledge and competence development, by means of formal and informal education and training, contributing to increased employer's and employee's competitiveness on the labour market.

The conclusions based on the analysis of interviews with time credit beneficiaries in Belgium have confirmed the suitability of this measure for improved reconciliation of work and family life, as well as for the promotion of lifelong learning. In the dissertation's concluding chapters, the possibilities of implementing a long term leave model similar to time credit are explored with regards to a highly increasing number of life situations, deriving - on one hand from demographic ageing and care for the elderly and on the other from fast technological progress and a sustainable need for lifelong learning, a crucial element for the employability of each individual on the labour market.

Key words: flexicurity, employability, lifelong learning, knowledge society, labour market, welfare state, family policies, work-life balance.

KAZALO

1 UVOD	10
2 PROŽNOST TRGA DELOVNE SILE	13
2.1 SPREMINJANJE KONCEPTA POLNE ZAPOSLENOSTI	14
2.2 PROSTOVOLJNA/NEPROSTOVOLJNA PROŽNOST	16
2.3 KONCEPT VARNE PROŽNOSTI	20
2.3.1 Oblike prožnosti in varnosti	24
3 PROŽNO ZAPOSLOVANJE V EU IN SLOVENIJI	28
3.1 OD LUKSEMBURŠKIH SMERNIC DO EVROPE 2020	28
3.2 RAZLIČNE POTI IN IZZIVI VARNE PROŽNOSTI V EU	31
3.2.1 Varna prožnost in socialni dialog	35
3.2.2 Varnost zaposlitve versus zaposljivost	37
3.2.3 Merjenje varne prožnosti	38
3.2.4 Varna prožnost in kriza	41
3.3 VARNA PROŽNOST V SLOVENIJI IN BELGIJI	46
3.3.1 Varna prožnost v Belgiji	46
3.3.2 Varna prožnost v Sloveniji	47
4 ELEMENTI VARNE PROŽNOSTI	50
4.1 PROŽNA IN ZANESLJIVA POGODBENA RAZMERJA	51
4.1.1 »Prijaznost« prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij v Belgiji	56
4.1.2 »Prijaznost« prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij v Sloveniji	56
4.2 AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	58
4.2.1 Ukrepi za usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili	60
4.2.2 Aktivne politike zaposlovanja v Belgiji	61
4.2.3 Aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji	62
4.3 SOCIALNA IN DRUŽINSKA POLITIKA	63
4.3.1 Tipologije držav blaginje in njihov razvoj	65
4.3.2 Družinske politike	68
4.3.3 Država blaginje in družinska politika v Belgiji	73
4.3.4 Država blaginje in družinska politika v Sloveniji	74
4.3.5 Stopnja tveganja revščine otrok v Belgiji in Sloveniji	75
4.4 DRUŽBA ZNANJA IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	76
4.4.1 Vseživljenjsko izobraževanje v EU	79
4.4.2 Vseživljenjsko učenje v Belgiji	82
4.4.3 Vseživljenjsko učenje v Sloveniji	84
5 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	86

5.1 DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE IN PRAKSE V PODJETJIH	87
5.1.1 Družini prijazne organizacijske politike	88
5.1.2 Družini prijazne in neprijazne prožne oblike dela	89
5.2 PREKINITVE KARIERE NAMENJENE USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	89
6 PREKINITEV KARIERE IN ČASOVNI KREDIT V BELGIJI	96
6.1 Javni versus zasebni sektor	97
6.2 Časovni kredit brez in z razlogom ter tematski dopusti	98
6.3 Časovni kredit kot pravica ali možnost	100
6.4 Režim zaključevanja kariere v okviru časovnega kredita	101
6.5 Razlogi, pogoji koriščenja in spolna struktura uporabnikov časovnega kredita v Belgiji	102
6.6 Nadomestila	103
6.7 Varnost zaposlitve in obveščanje delodajalca	104
7 EMPIRIČNI DEL – RAZISKAVA O UPORABI ČASOVNEGA KREDITA V BELGIJI	106
7.1 NAMEN RAZISKAVE	106
7.2 METODOLOGIJA	107
7.3 ANALIZA INTERVJUJEV	110
8 ČASOVNI KREDIT KOT OBLIKA PROŽNEGA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI?	118
9 SKLEP	125
10 LITERATURA	130
PRILOGE	148
Priloga A: Indikatorji strogosti zakonodaje o varnosti zaposlitve za leto 2013	148
Priloga B: Deleži (%) zaposlenih za krajši delovni čas po spolu v državah EU v letu 2014	149
Priloga C: Delež (%) zaposlenih za določen čas glede na starost v državah EU za leto 2014	150
Priloga Č: Število uporabnikov ukrepov prekinitve kariere, časovnih kreditov in tematskih dopustov po regijah v obdobju med 2000 in 2015	151
Priloga D: Število uporabnikov različnih oblik prekinitve kariere po spolu v obdobju od 2005 do 2015	152
Priloga E: Nadomestila za prekinitve kariere po spolu in obliki v obdobju 2005 – 2015 v mio €	153
Priloga F: Stopnja (%) revščine otrok (do 18.let) v državah EU leta 2014	154
Priloga G: Iztočnice za intervjuje	155

KAZALO TABEL IN GRAFOV

Graf 2.1: Delež (%) neprostovoljno zaposlenih v državah EU za krajši delovni čas med 15 in 64 let leta 2014	17
Tabela 2.2: Wilthagnova »trade-off« matrica.....	26
Tabela 3.1: Primerjava stopnje dejavnikov varne prožnosti Danske in Slovenije	48
Graf 4.1: Deleži (%) zaposlenih za krajši delovni čas po spolu v državah EU v letu 2014	53
Graf 4.2: Deleži (%) zaposlenih za določen čas po starosti v državah EU v letu 2014	54
Graf 4.3: Deleži (%) samozaposlenih v državah EU 2014.....	55
Graf 4.4: Deleži (%) BDP, ki ga države namenjujejo PPZ in APZ za leto 2013	59
Graf 4.5: Deleži (%) BDP namenjen družini in otrokom v EU leta 2014.....	71
Graf 4.6: Stopnja (%) tveganja revščine otrok (do 18 let) v državah EU 28 leta 2014.....	75
Graf 4.7: Delež (%) BDP, ki ga države EU namenjujejo za izobraževanje 2014	78
Graf 4.8: Stopnja (%) vključenosti posameznikov med 15 in 64 let v VŽU leta 2015	81
Graf 4.9: Delež (%) zaposlenih, ki so se usposabljali v podjetjih v državah EU leta 2010	83
Tabela 5.1: Prekinitve kariere namenjene usklajevanju delovnega in družinskega življenja v Belgiji in Sloveniji.....	90
Graf 6.1: Število uporabnikov prekinitve kariere (javni sektor), časovnega kredita (zasebni sektor) in tematskih dopustov v Belgiji med leti 2002 in 2015	97
Tabela 6.2: Število prekinitev kariere, časovnih kreditov in tematskih dopustov leta 2015 z skupnimi deleži uporabnikov po regijah.....	100
Tabela 6.3: Zneski nadomestil za časovni kredit »režim zaključevanja kariere«.....	101
Tabela 6.4: Število časovnih kreditov glede na spol, starost in razlog za leto 2015	103
Tabela 6.5: Neto zneski pavšalnih nadomestil za zaposlene mlajše od 50 let, ki koristijo časovni kredit	104
Tabela 7.1: Pregled značilnosti intervjuvancev	109

SEZNAM OKRAJŠAV

APZ - Aktivne politike zaposlovanja

BDP - Bruto domači proizvod

COFACE - Confédération des organisations familiales de l'Union Européenne

ČK – Časovni kredit

ČKR – Časovni kredit z razlogom

ČKBR – Časovni kredit brez razloga

EK - Evropska komisija

EPL - Employment Protection Legislation index (indeks varovanja zaposlitve)

ES - Evropski svet

ESM - Evropski socialni model

ESZ - Evropska strategija zaposlovanja

ET – Education and Training (Izobraževanje in usposabljanje)

EU - Evropska unija

EU 28 - Evropska unija s 28 državami članicami po 1.juliju 2013, ko je članica postala Hrvaška

EUROFOUND - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

ILO - International Labour Office

IT - Informacijske tehnologije

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MŠŠ – Ministrstvo za šolstvo in šport

NPK - Nacionalna poklicna kvalifikacija

OECD - Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)

ONEM - Office National de l'Emploi (belgijski Zavod za zaposlovanje)

PPZ - Pasivne politike zaposlovanja

RS - Republika Slovenija

SFP Justice - Service fédéral public de justice

VŽU - Vseživljenjsko učenje

1 UVOD

Razmere na evropskih trgih dela se hitro spreminjajo pod vplivom naslednjih razvojnih trendov: evropske in mednarodne ekonomske integracije, uvajanja novih tehnologij, globalizacije, zmanjševanja potreb po delovni sili in povečevanja brezposelnosti (še posebej tiste dolgotrajne), podjetja in zaposleni morajo biti vedno bolj prilagodljivi, da bi se lahko odzvali potrebam trga (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; European Commission 2007; Philips in Eamets 2007; Vermeulen in Hurley 2007; Zupančič 2009; Eurofound 2010; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010; Mandl in Celikel-Esser 2012; Beuker in drugi 2013).

Praksa varnega delovnega mesta za celo življenje je v zatonu (Ignjatović 2002; Leschke in drugi 2006), programi socialne varnosti, ki so zasnovani na modelu polne zaposlitve za nedoločen čas, moški dominaciji in neprekinjeni karieri, so postali neustrezni za naraščajoči delež zaposlenih v nestandardnih zaposlitvah in finančno težje vzdržljivi zaradi gospodarskih in demografskih pritiskov, ker manjše število zaposlenih podpira naraščajoče število odvisnih (Ignjatović 2006; Viebrock in Clasen 2009; Eurostat 2015). Države morajo kot alternativo konceptu socialne varnosti, ki jo je zagotavljala polna zaposlitev, poiskati drugačen koncept zaposlovanja, ki bo zagotavljal državljanom varnost. Ena izmed možnih rešitev je prožnost trga delovne sile, ki skuša usklajevati dve temeljni načeli delovanja razvitih družb: ekonomske učinkovitosti in socialne pravičnosti, gre pa za koncept varne prožnosti (flexicurity), o katerem pišejo avtorji Sels in Van Hootegem (2001), Wilthagen in Tros (2004) Wilthagen (2004), Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004).

Wilthagen (2004) definira varno prožnost kot strategijo, ki skuša na eni strani usklajeno povečati prožnost trga delovne sile (zunanja prožnost), delovna razmerja (notranja prožnost) in organizacijo dela (funkcionalna prožnost), na drugi strani pa daje zelo velik poudarek varnosti zaposlitve, zaposljivosti delavcev, varnosti usklajevanja in socialni varnosti, predvsem za občutljivejše skupine na trgu delovne sile in tiste izven. EK v sporočilu o varni prožnosti leta 2007 izpostavi štiri elemente varne prožnosti: prožna in zanesljiva pogodbeno razmerja, moderne sisteme socialne varnosti (družinske politike) in aktivne politike zaposlovanja (European Commission 2007).

Prožnost trga delovne sile pomeni povečanje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve, ustvarjanje novih delovnih mest in reševanje problema brezposelnosti, s stališča posameznika pa večje možnosti usklajevanja družinskih, delovnih in osebnih obveznosti ter želja, vendar pa lahko prinaša tudi zmanjšanje varnosti na trgu delovne sile (neprostovoljna prožnost) (Ignjatović 2002; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Ignjatović 2006). Pri uveljavljanju prožnih oblik zaposlitev je potrebno še posebej pozorno paziti, da se trg delovne sile ne segmentira tako, da postanejo bolj prožne oblike oziroma manj varne oblike zaposlitve prevladujoče za določene skupine zaposlenih, recimo za mlade (zaposlitve za določen delovni čas) ali ženske (delo s skrajšanim delovnim časom) (Kanjuo Mrčela 2006b). V magistrski nalogi bom spregovorila o fleksibilizaciji dela in zaposlovanja v okviru koncepta varne prožnosti in njenih štirih strukturnih elementov v Sloveniji in Belgiji. Primerjala bom oblike prekinitve kariere v obeh državah, razširjenost uporabe le-teh in različne učinke prekinitve kariere.

Preverila bom, kako državi sledita smernicam EU na področju večje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu delovne sile v okviru ESZ in aktualnim ciljem »Strategije 2020« (Evropska komisija 2010). Zaposlovalna politika v Belgiji se je primarno osredotočala na promocijo dela s skrajšanim delovnim časom in prekinitve kariere (Wilthagen in drugi 2004, 6). V navezavi na to bom izpostavila enega izmed ukrepov belgijske zaposlovalne politike, ki omogoča boljše ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, istočasno pa promovira tudi koncept vseživljenjskega usposabljanja, gre namreč za skrajševanje delovne dobe na sredini. Ukrep »prekinitve kariere« v javnem sektorju ali »časovni kredit« (»crédit-temps« ali »tijdskrediet«) v zasebnem, je sistem, ki zaposlenim dovoljuje popolno ali delno prekinitve kariere za omejen čas iz najrazličnejših razlogov in v kateremkoli obdobju delovne kariere pod določenimi pogoji.

Vprašanji, ki me bosta vodili pri moji raziskavi sta:

- a.) Ali je belgijski sistem »prekinitve kariere« (poimenovan »časovni kredit« v zasebnem sektorju) družini in posamezniku prijazen koncept prožnega zaposlovanja ter ali prispeva k razvoju družbe znanj na podlagi koncepta vseživljenjskega učenja?
- b.) Kakšne so možnosti implementacije modela »časovnega kredita« v Sloveniji v okviru zagotavljanja varne prožnosti?

Moje raziskovanje bo temeljilo na komparativni analizi primarnih in sekundarnih virov, ki se ukvarjajo z omenjeno tematiko: relevantnih zakonodajnih tekstih obeh držav, evropskih

direktivah in priporočilih, nacionalnih in reformnih načrtov zaposlovanja in strategijah zaposlovanja za Slovenijo in Belgijo, letnih poročilih obeh članic EU o razvoju na trgu delovne sile, strokovnih in znanstvenih člankih ter dosegljivih statističnih podatkov (baze Eurostat, OECD, ONEM). V empiričnem delu naloge bom uporabila kvalitativno metodologijo (s polstrukturiranimi intervjuji sem želela ilustrirati podane informacije). Predstavitev osebne izkušnje koriščenja ugodnosti »časovnega kredita« intervjuvancev bo jasneje opredelila belgijski model prekinitve kariere. S pomočjo pridobljenih informacij bom osvetlila pozitivne in negativne strani z vidika posameznika in njegove osebne rasti, s tem povezanega izpopolnjevanja oz. izobraževanja ter uspešnega usklajevanja družinskega in službenega življenja. Glede na analizo vseh razpoložljivih virov in pridobljenih informacij s pomočjo opravljenih intervjujev bom ocenila potencialne možnosti, da bi tudi v Sloveniji uvedli »časovni kredit« v kombinaciji s prekinitvami delovne kariere na sredini (porodniški, starševski dopust), ki jih pri nas že poznamo. V zaključku bom podala končne ugotovitve, omejitve mojega raziskovanja ter podala predloge in izpostavila področja, kjer vidim možnosti implementacije tega ukrepa v Sloveniji.

2 PROŽNOST TRGA DELOVNE SILE

Evropska gospodarstva se soočajo z novimi izzivi povezanimi z globalizacijo, intenzivnejšo konkurenco, prenosom investicij in proizvodenj izven Evrope, višjo stopnjo brezposelnosti in hitrimi strukturnimi spremembami. Razkorak v produktivnosti med Evropo in nekaterimi drugimi dela sveta (Azija) je vse večji in Evropa lahko ostane konkurenčna le z obsežnimi investicijami v proizvodne procese in človeški kapital s ciljem izboljšati produktivnost, drugače bo le težko tekmovala z deželami s precej nižjimi stroški delovne sile (Philips in Eamets 2007).

Izkazalo se je, da so v nekaterih državah EU trgi dela preveč regulirani in se prepočasi odzivajo na makroekonomske šoke, zato je bil v prenovljeni lizbonski strategiji leta 2005 podan predlog za večjo prožnost delovne sile ob vzporedni skrbi za socialno varnost zaposlenih. Strategija se osredotoča na dve nalogi: zagotavljanje stalne in stabilne gospodarske rasti, obenem pa ustvarjanje večjega števila novih in kvalitetnejših zaposlitev, kar naj bi dosegli s pomočjo naslednjih ukrepov: povečanja vključenosti delovne sile v zaposlitve, modernizacije sistemov socialne varnosti, aktivnih politik zaposlovanja, izboljšanja prilagodljivosti delavcev in podjetij ter povečanja prožnosti trga delovne sile in investicij v človeški kapital preko spodbujanja vseživljenjskega učenja (bolj učinkovita raba novih tehnologij). Zupančič (2009) poudarja pomen intenzivnega vlaganja podjetij v človeški kapital oziroma zaposljivost zaposlenih za povečanje konkurenčnosti podjetij.

Fleksibilizacijo lahko razumemo kot razširjen koncept dela (od standardne zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom) v smeri razširjenega koncepta dela, ki vsebuje do sedaj obrobne nestandardne oblike zaposlitve in dela (začasne zaposlitve, za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, in neplačane dejavnosti (skrb za otroka, gospodinjstvo, starejše, prostovoljno delo). Sennet (Kanjuo Mrčela 2008) se zavzema zato, da bi status standardne zaposlitve, primerno priznanje in plačilo, dobile tudi druge oblike dela, ki so ključnega pomena za delovanje družbe, kot so prostovoljno in skrbstveno delo.

Prožnost zaposlovanja, ki je ne spremlja standardizacija do sedaj atipičnih prožnih oblik dela in zaposlitev, pomeni povečanje negotovosti za posameznike, ki so vključeni v take oblike pod vplivom neugodnih razmer na trgu delovne sile (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004). Kot posledica globalne finančne in ekonomske krize na trgu delovne sile prihaja do višje stopnje

segmentacije - razlike med skupinama relativno dobro zaščitene delovne sile (insiderji) in relativno slabo zaščitene delovne sile (outsiderji), ki so lahko brezposelni ali pa temu bolj izpostavljeni zaradi nestalnih zaposlitev, omejenega dostopa do usposabljanja in manjšega števila možnosti napredovanja (Vermeulen in Hurley 2007; Eurofound 2010; Levêque in drugi 2011).

Vse našteje spremembe vplivajo na redistribucijo zaposlovalnih priložnosti za posamezne skupine na trgu delovne sile in na njihov socialni položaj, ker delo ostaja eden izmed poglavitnih dejavnikov socialne stratifikacije. Delo kot »jedro« vsake družbe je ključno za identiteto posameznika in posamezniki se preko dela povezujejo med sabo, integrirajo in stratificirajo (Ignjatović 2006a, 146; Kalleberg 2009).

2.1 SPREMINJANJE KONCEPTA POLNE ZAPOSLENOSTI

Ignjatović (2002) govori o upadu koncepta polne zaposlenosti, ki je omogočala distribucijo varnosti državljanom preko dohodka, socialnih ugodnosti in pokojninskih skladov zaradi dveh dejavnikov, in sicer: spreminjanje pogojev delovanja trga delovne sile in razmer, v katerih ta trg deluje (demografskih, gospodarskih, socialnih in kulturnih) ter spreminjanje samega trga delovne sile glede naraščajoče neravnovesje med večjo ponudbo delovne sile in zmanjšanim obsegom povpraševanja po njej. Odgovor države je povečanje prožnosti trga delovne sile z ukrepi, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga delovne sile. Države naj bi skušale ohraniti koncept polne zaposlenosti z drugačnimi oblikami dela in s fleksibilizacijo temeljnih okvirov funkcioniranja trga delovne sile v neugodnih gospodarskih razmerah (Ignjatović 2002, 75). Gre za prerazporeditev družbeno priznanega dela med delovno zmožne posameznike z uporabo nestandardnih oblik zaposlitev, s skrajševanjem delovne dobe, delovnega časa in podaljševanjem izobraževanja ter z razvojem kvartarnega sektorja: sektorja informatike in zabave, ki tako pokriva tudi vedno večje področje prostega časa.

Fleksibilizacijo lahko označimo za spreminjanje pogojev zaposlovanja (pogodba o delu) in organizacije dela (delovno mesto, delovni čas) v smeri večje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, zaposlitvenih izkušenj in oblik zaposlitve (Ignjatović 2002; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230; Drobnič 2009). Omogočala naj bi lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, značilnimi za globalno poslovanje podjetij (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004), obenem pa reševala problem brezposelnosti (ustvarjanje novih delovnih mest)

ter ponujala boljše možnosti usklajevanje družinskih, delovnih in osebnih obveznosti ter želja posameznikov.

Prožne oblike zaposlitve naj bi bile pridobitev tako za delodajalca kot za zaposlenega. Delodajalci si želijo več manevrskega prostora pri prilagajanju trajanja pogodb o zaposlitvi in delovnega časa njihovih zaposlenih, da bi lahko hitreje prilagodili delovni proces potrebam trga in »muhastim« ekonomskim gibanjem, zaposleni pa si želijo več možnosti izbire prožnega delovnega časa in boljši nadzor nad svojim družinskim, delovnim in zasebnim življenjem.

Klasičen odnos med delojemalcem in delodajalcem se spreminja oziroma dobiva zaradi spremenjenih vlog obeh bolj kompleksen značaj (samozaposlovanje, združevanje podjetij, podizvajalstvo, spremenjena lokacija delovnega mesta, individualizacija delovnega časa). Spremenila se je avtonomija delavcev in način plačevanja (ponekod je osnova plačila s časovne enote prešla na enoto posla) in standard zaposlitve - ugodnosti zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (varnost), bi morale biti vključene tudi v prožne oblike zaposlitve, oz. prožne oblike bi morale postati »standardne«. Bredgaard in drugi (2009) izpostavijo Dansko kot primer dobre prakse, kjer so model varne prožnosti raje razširili tako, da je vključila »netipične« delavce kot pa, da bi znižali zaščito v primeru odpuščanja redno zaposlenih delavcev, Nizozemska pa je delo s krajšim delovnim časom »standardizirala« (Conter 2011). Tangian (2010) zagovarja mnenje, da prožnost zaposlitvenih razmerij in ekonomska kriza izhajata iz iste osnove: finančne liberalizacije. Kot boljšo alternativo varni prožnosti izpostavlja standardizacijo prožnih zaposlitvenih razmerij - nižja prožnost pomeni manj izdatkov za socialno varnost.

»Standardna oblika zaposlovanja« - delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom postaja počasi atipična, vendar so nove oblike zaposlovanja še daleč od tega, da bi bile prevladujoče na trgih delovne sile kljub zelo visokem porastu v zadnjem obdobju (Ignjatović 2002, 81; Viebrock in Clasen 2009), so pa nedvomno to oblike zaposlitve, ki postajajo prevladujoče pri novo zaposlenih. Prožnost je pomemben element prilagajanja tudi zaradi različnih ekonomskih in časovnih potreb ljudi v času njihovega življenja, različni sistemi bi morali biti prilagojeni tem različnim potrebam (Vermeulen in Hurley 2007). Avtorji Eurofoundove študije (2008) izpostavljajo pomen dobrega usklajevanja različnih socialnih vlog posameznika v življenjskem

obdobju »prometne konice«¹, ko mora krmariti med več obremenitvami hkrati (npr. delo, skrb za majhne otroke, izobraževanje).

Potrebe po prožnem delovnem času skozi celotno delovno življenje torej niso ustaljene, ampak se spreminjajo glede na posameznikove osebne in družinske okoliščine, staranje, spremembe v osebni finančni situaciji in posameznikove preference. O'Reilly (1996) navaja primere mladih delavcev, ki preko zaposlitev s skrajšanim delovnim časom prvič dostopajo do delovnih izkušenj na trgu delovne sile, starejšim delavcem pa omogoča postopno umikanje iz trga delovne sile. Ženskam, ki predstavljajo večinske uporabnice te prožne oblike dela omogoča, da ostajajo v obdobju intenzivne skrbi za otroke vsaj »z eno nogo« še na trgu delovne sile.

Posamezne države se pri iskanju ravnovesja med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo odločajo za prevlado enega od teh dveh elementov, pri čemer se pojavljajo pozitivni in negativni učinki, ki jih bo morala država s svojimi ukrepi zmanjšati na družbeno sprejemljivo mero. Ignjatović (2006a, 140) zagovarja potrebo po »prožnejšem delovanju tistega dela države blaginje, ki bi deloval kot "varnostna mreža" za tiste, ki se bodo znašli v položaju prožne delovne sile, in še posebej za tiste, ki bodo izločeni tudi iz te skupine." Avtor dodaja, da naj bi star koncept varne zaposlitve za nedoločen čas nadomestil nov, ki bo delavcem zagotavljal varnost, glede na njihove sposobnosti, kompetence in znanja - zaposljivost. Posamezniki vedno bolj potrebujejo varnost zaposlitve kot varnost delovnega mesta, ker ima vedno manj ljudi eno zaposlitev celo življenje. Varnost delovnega mesta, ki je temeljila na doživljenjski zaposlitvi in internem trgu delovne sile, je v novih delovnih razmerjih zamenjana z varnostjo zaposlitve, ki jo zagotavljajo investicije v zaposljivost preko različnih usposabljanj in priložnosti za učenje, kar dviguje splošno raven znanj in spretnosti (Collins v Muffels in Wilthagen 2013).

2.2 PROSTOVOLJNA/NEPROSTOVOLJNA PROŽNOST

Prožnost je lahko glede na okoliščine, v katerih poteka zaželeno ali nezaželeno (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015). Za posameznika se pozitivni učinki prožnosti kažejo v možnosti izbiranja zanj primerne delovnega časa in prostora za delo, kar pomeni lažje usklajevanje različnih vlog posameznika (delo, družina, zasebno, politično) in različnih vrst dela (plačanega,

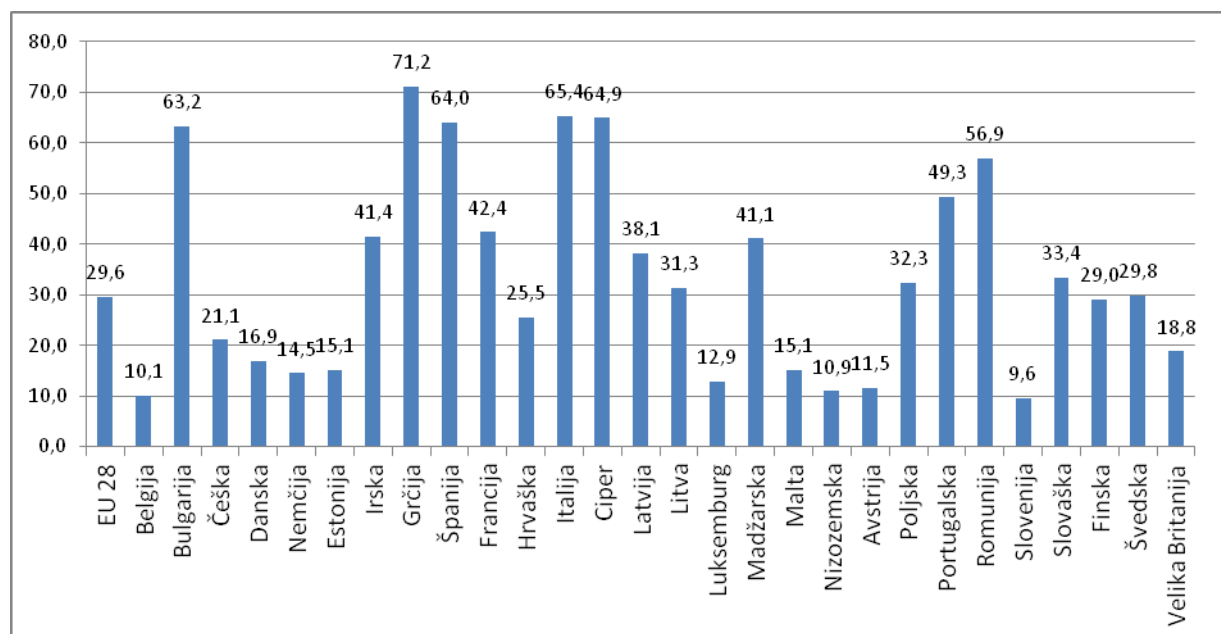
¹ »Rush hour« v življenju posameznika je obdobje nekje med 30tim in 50tim letom, ko se posameznik sooča s »tekmovanjem« med peštrimi dogajanjem v zasebnem življenju (ustvarjanje družine, skrb za otroke) in poklicnimi dogajanja (razvoj kariere). Omenjeno življenjsko obdobje pa ni pri vseh ljudeh enako obremenjujoče zaradi različnih aktualnih dejavnikov, npr. pri mlajših zaradi trenda upada rodnosti, po drugi strani pa staranje prebivalstva prinaša zaposlenim vedno večjo odgovornost za skrb za starejše.

gospodinjskega, skrbstvenega, učenja, prostovoljnega) (Muffels in drugi 2008; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015). Lažje usklajevanje različnih vlog pozitivno vpliva na motivacijo, učinkovitost in produktivnost zaposlenih, obenem pa povečuje njihovo zaposljivost in prožnost ter boljšo varnost prihodka in zaposlitve skozi življenje (Muffels in drugi 2008).

Vzporedno s pozitivnim vplivom prožnih oblik zaposlovanja za delavce, to je možnosti boljšega usklajevanja njihovih različnih socialnih vlog, obstaja tudi druga, manj prijetna stran prožnih oblik zaposlovanja, ki se kaže v neugodnih zaposlitvenih obetih za ljudi, ki jim prožna oblika zaposlovanja pomeni samo nekakšen nadomestek za trajno pogodbo o zaposlitvi. Gre za neprostovoljne prožne zaposlitve, usmerjene v reševanje brezposelnosti, velikokrat pa so v njih zaposlene že v osnovi ranljivejše skupine na trgu delovne sile (ženske, starejši, invalidi, migranti, etnične manjšine) (Muffels in drugi 2008).

Zaradi eksistenčnega pomena, ki jim ga predstavlja zaposlitev, vidi velik del ljudi prožnost negativno zaradi zmanjšane varnosti zaposlitve in s tem povezane povečane negotovosti. Govorimo lahko o neprostovoljni prožnosti. Tudi O'Reilly (1996) izpostavi, da je v večini držav, kjer je delež zaposlitev za skrajšani delovni čas narasel, razvoj šel v smeri večje prekernosti in slabših pogojev zaposlitve, ne samo nižje plače, ampak tudi manj možnosti za usposabljanje in razvoj kariere.

Graf 2.1: Delež (%) neprostovoljno zaposlenih v državah EU za krajši delovni čas med 15 in 64 let leta 2014



Vir: Eurostat (2016).

Statistični podatki v grafu zgoraj kažejo za leto 2014, da ima Slovenija v kategoriji zaposlenih za krajši delovni čas v starosti med 15 in 64 leti najnižji delež neprostovoljno zaposlenih za krajši delovni čas, in sicer 9,6%, kar lahko razložimo s tudi sicer nizko stopnjo razširjenosti dela za krajši čas, in sicer - 10% (glej graf 4.1.), za primerjavo povprečje EU 28 – 19,6%. Precej manjši delež neprostovoljnih zaposlitev od povprečja EU 28 (29,6%) imajo še Belgija (10,1%), Danska (16,9%), Nemčija (14,5%), Estonija (15,5%), Luksemburg (12,9%), dežela z najvišjo (tradicionalno) stopnjo zaposlitev za krajši delovni čas (glej graf 4.1.) - Nizozemska (10,9%) in Avstrija (11,5%). Visoko nad povprečjem EU so Grčija (71,2%), Italija (65,4%), Ciper (64,9%), Španija (64%) in Bolgarija (63,2%).

Ignjatović (2002, 46 – 47) navaja naslednje neugodne spremembe, ki vplivajo na položaj delovne sile ob prožnosti trga delovne sile: manjša varnost delovne sile na trgu (časovna omejenost zaposlitve, delodajalec ne krije prispevkov za socialno, zdravstveno oskrbo in ne vloga v izobraževanje, posledično ima ta delovna sila nižjo izobrazbo in usposobljenost; slabše vezi s podjetjem in manjša lojalnost delovne sile; manjša pogajalska moč prožne delovne sile (slabša sindikalna povezanost); spolna neenakost prožne delovne sile (večji delež ženske populacije med zaposlenimi za krajši delovni čas) in oblikovanje dualizirane socialne strukture delovne sile na podlagi različnih zaslužkov zaradi neenake distribucije delovnega časa med jedrom zaposlenih za nedoločen čas (delavci, ki so nepogrešljivi za podjetje in delajo bolj intenzivno, dalj časa in več zaslužijo) in prožno delovno silo (ki manj dela in manj zasluži). Tudi Levêque in drugi (2011) govorijo o vedno večji socialni ločnici med skupino “strateških” delavcev z varnim statusom in skupino “obrobnih” delavcev v prožnih zaposlitvah, katerih karijerne poti zaznamuje negotovost in prekinitve, družba pa mora poskrbeti za to, da ne bodo nižji varnosti na trgu delovne sile zaradi večje prožnosti izpostavljene v največji meri že tako bolj “ranljive” družbene skupine (npr. mlade družine, ženske, migranti, starejši delavci), ki so prekomerno zastopane med “outsiderji” trga delovne sile, z višjo stopnjo brezposelnosti in večjim tveganjem za revščino (European Commission 2007; Eurofound 2010).

Sennett (v Kanjuo Mrčela 2008, 144) ocenjuje, da so tudi nove generacije, ki vstopajo na trg delovne sile, v prožnih zaposlitvah zaradi elementa mobilnosti/nevezanosti sicer na začetku zadovoljne, kasneje pa si želijo ugodnosti trajne, standardne zaposlitve in več pomena pripisujejo “participaciji v socialni strukturi” kot svoji mobilnosti. Sennett govori tudi o segmentaciji trga zaradi prožnosti ali o skupini podzaposlenih, katerih ekonomski in socialni

položaj je podoben brezposelnim z malo pravicami, smatra jih za del "skupine poražencev kapitalizma". ILO kot podzaposlene² šteje tiste zaposlene (največkrat za krajši delovni čas), ki bi radi delali več ali na delovnih mestih bolj primernih njihovi izobrazbi ali izkušnjam.

Za podzaposlene lahko rečemo, da opravljajo prekerno delo, ki ima za razliko od prožnosti, ki je glede na okoliščine lahko zaželjena ali ne, za delavca izključno negativne posledice. Prekerno delo Kalleberg (2009) označi za negotovo, nepredvidljivo in tvegano z vidika delavca, največje breme slabih gospodarskih razmer in prilagajanja razmeram na trgu gre ravno na račun prekerne delavcev (Priatelj 2011). Prekerne oblike dela se lahko pojavijo izven okvirov delovnega razmerja ali pa v delovnih razmerjih (zaposlitve za določen čas ali s krajšim delovnim časom). Zaposlenim ne ponujajo naslednjih varnosti: zaposlitve, delovnega mesta, dela (zdravje), razvijanja spretnosti (usposabljanja), prihodka (minimalna plača, indeksacija) in zastopanja (sindikati) (Standing 2011).

Standing (2011) je prekariat označil za poseben heterogen nastajajoči družbeni razred kot nasprotje drugim skupinam delavcev. Za prekerne delavce izpostavi pomanjkanje identitete, občutka varnosti, občutka, da napredujejo in se razvijajo, živijo neperspektivno življenje usmerjeno v kratkoročnost. Standing navaja, da prekerni delavci občutijo: jezo (zaradi frustriranosti), anomijo³ (Durkheim 2002), anksioznost (zaradi kronične negotovosti) in alienacijo. Med skupinami, za katere je precej verjetno, da se znajdejo v prekerni zaposlitvi, izpostavi ženske, mlade, starejše, etnične manjšine in imigrante, hendikepirane in osebe, ki so bile na prestajanju kazni (Standing 2011, 59 - 90). Kljub temu pa svoje delo "Prekariat, nov nevarni razred" zaključijo z mislijo, da prekariat ni žrtev, hudodelec ali heroj, ampak samo veliko nas⁴ - negotovo in nestabilno delo je postalo običajna praksa in ne izjema (Standing 2011, 183).

V "Manifestu prekariata" Standing (2014) razvrsti prekerne delavce na tri skupine: zgoraj omenjene "tradicionalno" marginalizirane delavce (etnične manjšine, imigranti), ki so najmanj

² O podzaposlenosti govorimo v primeru, ko zaposlene osebe niso dosegle nivoja svoje polne zaposlenosti v skladu z določili Konvencije o politiki zaposlovanja (sprejete na ILO konferenci leta 1964), ki pravi, da polna zaposlenost pomeni, da je dovolj dela za vse, ki si želijo delati in iščejo delo, da je tako delo produktivno in da delavci lahko svobodno izbirajo svojo zaposlitev in imajo vse možnosti, da pridobijo potrebne kompetence za zaposlitev, ki jim najbolj ustreza in kjer lahko najbolje uporabijo svoja znanja in usposobljenost. Zaposlitvene situacije, ki ne izpolnjujejo teh pogojev lahko označimo za nezaposlenost ali podzaposlenost.

³ Občutek pasivnosti rojen iz obupa - anomija je povezana s pretrganjem družabnih vezi med posameznikom in družbo ter odklanjanjem usmerjevalnih vrednot. To pojmovanje anomije je populariziral francoski sociolog Emile Durkheim.

⁴ Angl. »The precariat is not victim, villain or hero – it is just a lot of us«.

vidni in vplivni v družbi, nezadovoljne "izpadle" iz proletariata zaradi slabše izobrazbe ali/in starosti ter mlade, izobražene ljudi, razočarane nad slabimi obeti zaposlitve po zaključenem študiju. Prav od teh Standing pričakuje, da bodo s svojo angažiranostjo dosegli spremembe na trgu delovne sile in drugačno ureditev delovnih/zaposlitvenih razmer. Standing (2014) kot alternativo prekariatu v "Manifestu prekariata" v 29. členih predstavi idejo nove ekonomske, politične in družbene ureditve, ki jo poimenuje "Dobra Družba"⁵. Čas, prostor, izobraževanje, finančni kapital in varnost, ki manjkajo prekariatu iz različnih vidikov (socialnega, ekonomskega, kulturnega, političnega), je pet ključnih virov, ki bi jih bilo v družbi potrebno prerazdeliti.

2.3 KONCEPT VARNE PROŽNOSTI⁶

Danes si Evropa želi »najboljše iz obeh svetov«: na eni strani dinamično gospodarstvo in prožnost »novega« sveta (Združene države Amerike, pa tudi hitrorastočih gospodarstev Kitajske in Indije) na drugi pa varnost in zaščito »starega sveta« (same Evrope) (Muffels in drugi 2008). Ta povezava med dinamičnostjo in varnostjo je izražena v konceptu varne prožnosti, kjer gre za poskus sinhrono in namerno uskladiti varnost in prožnost, z višjo stopnjo prožnosti na trgu delovne sile in obenem višjo stopnjo zaposlitvene in socialne varnosti, še posebej za šibkejše skupine na in zunaj trga delovne sile na drugi strani (Wilthagen in drugi 2004; Wilthagen in Tros 2004; Ignjatović 2006a, 139; Philips in Eamets 2007; European Commission 2007).

V navezavi na to definicijo sta Wilthagen in Tros (2004) izpostavila pojme: *koordinacija* (proces pogajanj med socialnimi partnerji ter med zaposlenimi in delodajalci), *sinhronost* (ukrepi, ki krepijo socialno varnost, običajno šele sledijo neugodnim spremembam na trgu delovne sile) in *šibkejše skupine* (ukrepi, ki izboljšajo prožnost in socialno varnost izključno

⁵ »Manifest Prekariata, nova Magna Carta kot izziv neoliberalizmu«. Standing se v 29.členih loti urejanja področij dela, strokovne in poklicne skupnosti, diskriminacije migrantov na trgu delovne sile ter sprememb socialne politike, ekonomske in politične ureditve. V členih od 16. do 29. zagovarja naslednje ideje razvoja socialne in ekonomske politike: enake pravice pred zakonom, odprava pasti prekernosti in revščine ter različnih preverjanj za dodelitev socialnih transferjev, okrepitev socialnih in ekonomskih pravic invalidov (glede na njihove potrebe in ne na delovne sposobnosti), ukinitve pogojevanja socialnih transferjev brezposelnim s prisilnim delom, regulacija gotovinskih predujmov in subvencioniranje študentskih kreditov, vpeljati pravico do finančnega znanja in svetovanja, dekomodifikacija izobraževanja (javna kontrola in razsvetljenske ideje), ukinitve subvencioniranja, vpeljava splošnega temeljnega prihodka, delitev kapitala in socialnih dividend, obnova skupnega dobra (fizično, družbeno, informacijsko), oživitev namenske premišljene demokracije, marginalizacija dobroteljnosti, da nima vloge korektorja/nadomestka za politiko socialnih pravic;

⁶ Angl. Flexicurity - v slovenskem prevodu obstajata dve kombinaciji: varna prožnost in prožna varnost, gre pa za dva v bistvu nasprotujoča si pomena. V prevodih EK dokumentov je dosledno uporabljana prožna varnost, jaz pa sem se v magistrski nalogi iz svojega prepričanja odločila za poudarek na dimenziji varnosti zaposlenega in uporabo izraza varna prožnost.

močnejšim skupinam na trgu (bolj izobraženim npr.), ne morejo biti označeni kot ukrepi prožne varnosti). Ignjatović varno prožnost definira kot «visoko delovno prožnost posameznika na trgu delovne sile in varno ekonomsko ter socialno okolje, ki tako omogočata posamezniku, da je delovno prožen brez skrbi za svojo socialno in ekonomsko varnost» (Ignjatović 2006a, 142). Tangian (2010) pa varno prožnost okarakterizira za evropsko politiko trga delovne sile, usmerjeno v nadomeščanje fleksibilizacije zaposlitvenih odnosov (deregulacija trgov delovne sile) s pomočjo ugodnosti socialne varnosti. Auer in Chatani (2011) vidita varno prožnost kot nekakšno tretjo opcijo med dvema skrajnima modeloma (regulacijo in deregulacijo trga delovne sile) in kot “win-win” rešitev za delavce in delodajalce obenem.

Kanjuo Mrčela dinamični koncept varne prožnosti definira kot:

kombinacijo fleksibilizacije dela (npr. krajši delovni čas, mobilnost in izbira med različnimi oblikami in načini organizacije dela) in ustvarjanja varnih ekonomskih in družbenih okvirov fleksibilizacije (revalorizacije različnih oblik dejavnosti, zjamčenega prihodka, ustreznega davčnega sistema, socialnega nadzora gospodarstva, ustrezne delovne zakonodaje, dobro organizirane socialne politike na področju izobraževanja, skrbi za otroke in stanovanjskih vprašanj) (Kanjuo Mrčela 2006a).

Veliko avtorjev navaja, da je koncept varne prožnosti nejasen, dvoumen in zelo na široko definiran, tako da ga je težko analizirati (Bekker in Chung 2007; Keune in Pochet 2009; Mandl in Celikel-Esser 2012). Levêque in drugi (2011) ga definirajo kot »odprt koncept« in kot tak je za konkretno uporabo zanje neoperativen. Keune in Pochet (2009) dodajata, da je v konceptu veliko prostora za različne interpretacije, ker ne daje prednosti nobeni obliki fleksibilizacije pred drugimi in ne določa kakšna stopnja prožnosti in varnosti bi bila primerna za optimalno delovanje, varno prožnost vidita bolj kot nekakšnega mentorja, ki vodi oblikovalce politik v pravi smeri. Eurofoundova študija (2012) izpostavlja, da je zaradi neotipljivosti koncepta varne prožnosti zanj težko izvesti kvalitativno in kvantitativno raziskavo, ki bi bila zanesljiva in realna. Tudi Rogowski (2008) pritrjuje neotipljivosti, kar pa se mu zdi prednost v smeri združevanja včasih povsem nezdržljivih političnih ciljev. Kanjua Mrčela (2006b, 209) izpostavlja dejstvo, da vse oblike varne prožnosti niso enake prisotne v javnih razpravah, še posebej so zapostavljene tiste, ki vplivajo na razvoj družbe znanja. Avtorji varno prožnost definirajo na tri različne načine (Laporšek in Dolenc 2011; Lèveque in drugi 2011; Mandl in Celikel-Esser 2012; Tros 2012; European Commission 2013; Muffels in Wilthagen 2013):

- kot politično strategijo, ki krepi fleksibilizacijo trga delovne sile, socialno varnost in varnost zaposlitve za posameznike na trgu delovne sile (s poudarkom na ranljivejših skupinah),
- kot stanje na trgu delovne sile (state of affairs), ki prikazuje delovanje (rezultate) trgov dela z analizo aktualne stopnje varnosti (dohodkovne in zaposlitvene) in različnih prožnosti (plačne, numerične, funkcionalne),
- kot analitični okvir za raziskovanje razvoja prožnosti in varnosti ter za primerjavo različnih trgov dela.

Pri »stanju na trgu delovne sile« gre za dinamičen koncept zasnovan na zalogah (različne vrste kapitala: pretekle investicije v znanje, delovne izkušnje in socialna mreža.), različnih pretokih (mobilnost ljudi v zaposlitve in iz njih, trajanje zaposlitev, brezposelnosti) in izidih (dosežen nivo različnih tipov prožnosti varnosti) (Tros 2012; Wilthagen, Muffels in Chung 2013; European Commission 2013; Wilthagen 2014). Varna prožnost je zaznana kot stanje na trgu delovne sile, ko v določenem trenutku ločeno obstajajo politike, ki krepijo prožnost in druge, ki krepijo varnost. Tam, kjer različne politike stremijo k vzpostavljanju ravnovesja med varnostjo in prožnostjo in torej hkrati nagovarjajo prožnost in varnost, pa lahko govorimo o strateški politiki (Bekker in Chung 2007).

Lêveque in drugi (2011) ugotavljajo, da avtorji varno prožnost največkrat predstavljajo predvsem iz makroekonomske in makrosocialne perspektive - kot strateško politiko usmerjeno na institucionalne reforme trga delovne sile in držav blaginje (Viebrock in Clasen 2009) ali z vidika prenosljivosti nacionalnih modelov varne prožnosti (benchmarking – danski in nizozemski sta predstavljena kot vzorčna flexi modela) (Wilthagen in Tros 2004; Madsen 2006; Bredgaard in drugi 2009). Keune in Pochet (2009) varno prožnost označita za globalen pristop in alternativen pogled na razmerje med prožnostjo in varnostjo, ki potiska v ospredje teme, kot so analiza poklicne poti in prehodov na trgu delovne sile, ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem, vrste prožnosti, ki so ugodne za delavce in pozitivne vidike različnih oblik varnosti v korist konkurenčnosti. Poudarek je bolj na kvaliteti zaposlitve kot na kvantiteti.

Lêveque in drugi (2011) predlagajo, da se varno prožnost obravnava kot koncept, ki spodbuja pozitivne in kvalitetne (progresivne) prehode v danem institucionalnem okviru: izhod iz brezposelnosti v zaposlitev ali iz delovnega mesta na boljše delovno mesto. Leschke in drugi (2006) o varni prožnosti govorijo kot o paradoksnih poroki med varnostjo in prožnostjo, o

različnih politikah varne prožnosti pa kot o kompromisih med tema dvema komponentama. Prisposodbo varne prožnosti kot poroke razširi Gazier (2007), ki pravi, da gre za komplementaren, kompleksen in razvijajoč se odnos med prožnostjo in varnostjo. Medsebojni odnosi med različnimi oblikami prožnostmi in varnostmi so lahko razumljeni kot kompromis, komplementarno, lahko pa tudi negativno (kot začaran krog) (Gazier 2007, 6). Keune in Pochet (2009) za koncept varne prožnosti izpostavita komplementarnost različnih politik (predpisi na področju delovnih razmerij in odpuščanja, politika o socialni varnosti in aktivne politike zaposlovanja) z bolj ali manj uspešnimi kombinacijami teh treh elementov.

Tudi Auer in Chatani (2011) se strinjata s komplementarnostjo obeh elementov pod pogojem, da so delavci na prožnih trgih dela zaščiteni z učinkovitimi politikami na trgu delovne sile in socialnimi politikami. Rogowski (2008) pa poudarja, da varna prožnost daje usmeritve procesu reformiranja socialne varnosti na nivoju držav članic, ki morajo spraviti v ravnovesje obstoječe sisteme socialne varnosti in pravic, institucije dela in zahteve po novih oblikah zaposlitev.

Socialni partnerji vidijo varno prožnost vsak po svoje, Conter (2011) meni, da je Evropsko združenje sindikatov⁷ v njej videlo potrditev, da bi morala biti prožnost dela, ki se je brez omejitev razvijala 20 let, kompenzirana z več varnosti zaposlitev. Evropski delodajalci so v varni prožnosti videli sredstvo za povečanje konkurenčnosti, države EU pa večinoma potrditev dobre zasnove njihovih nacionalnih politik (Conter 2011). Avtorja poročila o evropskem socialnem dialogu za obdobje med leti 2009 in 2011 navajata, da se v večini EU držav sindikati in združenja delodajalcev strinjajo, da koncept varne prožnosti, če je vpeljan na uravnotežen in celosten način, ponuja koristi tako delodajalcem kot delojemalcem (Voss in Dornelas 2011, 18). Viebrock in Clasen (2009) navajata, da lahko na fleksibilizacijo gledamo s stališča delodajalca ali delojemalca (2009, 9). Večina prepoznanih ukrepov zadeva delodajalce, velik delež pa tudi zaposlene (oblika pogodb), brezposelne in tiste, ki so marginalizirani na trgu delovne sile (v navezavi na ustvarjanje novih delovnih mest, podpore pri prehodih v/na trgu delovne sile) (Mandl in Celikel-Esser 2012). Gazier (2007) poudari, da prehodi žensk na trgu delovne sile dosegajo 60% vseh prehodov (porodniški dopust, delo s krajšim delovnim časom), kar lahko ob neustreznih podpornih politikah vodi v večjo segmentacijo trga, kar izpostavlja tudi poročilo Inštituta evropskih sindikatov⁸ (ETUI 2014).

Kanjuo Mrčela (2006a) pravi, da koncept varne prožnosti ni usmerjen v slabšanje socialne varnosti, ampak v iskanje najprimernejših ukrepov v smeri uravnoteženja naraščajoče prožnosti

⁷ ETUC – European Trade Union Confederation

⁸ ETUI – European Trade Union Institute

zaposlovanja in socialne varnosti za ljudi, ki so soočeni s posledicami razvoja prožnih oblik zaposlovanja. Namesto varnosti delovnega mesta zdaj lahko govorimo o varnosti zaposlitve, ki jo delovna sila povečuje z izboljšanjem svojih znanj, kompetenc in usposobljenosti. Tudi Wilthagen (2004) in Zupančič (2009) razumeta varnost kot gradnjo in ohranjanje sposobnosti posameznika, da ostaja in napreduje na trgu delovne sile, ne pa samo kot izključno varnost zaposlitve. Vanjo umeščata spodobno plačilo, dostop do vseživljenjskega učenja, pogoje dela, zaščito pred diskriminacijo, podporo v primeru odpuščanja in pravico do prenosa pridobljenih socialnih pravic pri menjavi delovnega mesta. Podjetjem je na ta način omogočeno zaposlovanje delovne sile z boljšo usposobljenostjo, ki bo bolj učinkovita, prilagodljiva in usmerjena v inovativnost in konkurenčnost (European Commission 2007). Varnost zaposlitve in visoka zaposljivost sta lahko ohranjeni tudi v času ekonomske krize, če država olajša prehode in ustvarja nekakšne institucionalne mostove med zaposlenostjo in nezaposlenostjo ali iz enega življenjskega obdobja v drugega (v obliki shem dopustov kot npr. za izobraževanje in nego ter delom za krajši delovni čas) (Muffels in drugi 2008). Prednost takega pristopa je, da spodbuja zaupanje v družbo in znižuje občutke negotovosti, vzpostavljanje zaupanja pa zahteva konstruktiven socialni dialog (Muffels in Wilthagen 2013). Koncept varne prožnosti poudarja pomen visoke socialne varnosti, ki jo država zagotavlja s progresivno davčno stopnjo in drugimi ukrepi, ki so specifični za državo blaginjo v skandinavskih državah (Danska in Nizozemska), kjer se je ta koncept razvil sredi devetdesetih. Trije najpomembnejši elementi danskega modela so: prožni trg delovne sile, ki ponuja veliko prostih delovnih mest tistim, ki so delo izgubili ali ga želijo zamenjati, delodajalcem pa omogoča hitro prilagajanje trgu; velikodušen sistem zavarovanja za brezposelnost, ki zagotavlja visoka nadomestila tistim, ki jim ni uspelo hitro najti nove zaposlitve, in s tem prispeva k njihovi visoki socialni varnosti (ni občutka negotovosti ali marginalizacije) in aktivna politika zaposlovanja (različni ukrepi izobraževanja in usposabljanja za izboljšanje zaposljivosti brezposlenih) (Madsen 2006; Kanjuo Mrčela 2006a; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015).

2.3.1 Oblike prožnosti in varnosti

Wilthagen in drugi (2003) definirajo različne oblike prožnosti (zunanja numerična, notranja numerična, funkcionalna in plačna) in varnosti (delovnega mesta, zaposlitve, prihodkov in usklajevanja), ki se vzajemno dopolnjujejo in podpirajo. Klasifikacijo so povzeli številni drugi avtorji in viri (Wilthagen 2004; Bekker in Chung 2007; Vermeylen in Hurley 2007; Philips in Eamets 2007; Muffels in drugi 2008; Zupančič 2009; Eurofound 2010; Tros 2012; Wilthagen 2014).

Oblike prožnosti:

- a.) zunanja numerična prožnost je definirana kot delodajalčeva zmožnost prilagajanja števila zaposlenih glede na potrebe, torej odpuščanje in zaposlovanje (kaže se v mobilnosti delavcev med delodajalci),
- b.) interna numerična prožnost je definirana kot delodajalčeva zmožnost spreminjanja števila in razporeditve delovnih ur brez spreminjanja števila zaposlenih (delo v izmenah, sezonsko pogojene spremembe delovnika, delo za vikend, nadure in deljen delovni čas),
- c.) funkcionalna prožnost je definirana kot delodajalčeva zmožnost notranje reorganizacije dela in prerazporejanja dela. Gre za mobilnost delavcev v okviru podjetja),
- d.) plačna prožnost omogoča delodajalcu, da spreminja znesek plačila glede na spreminjajoče se pogoje na trgu delovne sile. Delodajalci ponavadi stremijo k uporabi individualnega sistema nadomestil namesto običajnih kolektivnih sporazumov, ki niso vezana na delovno storilnost posameznika.

Oblike varnosti:

- a.) varnost delovnega mesta pomeni zagotavljanje določenega delovnega mesta pri določenem delodajalcu (varovanje zaposlenega pred odpusti in pomembnejšimi spremembami v delavski zakonodaji.),
- b.) varnost zaposlitve pomeni jamstvo zaposlitve, vendar ne nujno pri istem delodajalcu. Gre za dostopnost delovnih mest odpuščeni in nezaposleni delovni sili, glede na njihove kvalifikacije in predhodne delovne izkušnje. Zaposljivost iskalcev zaposlitve se lahko izboljša ob vlaganju v vseživljenjsko strokovno šolanje, ki ga lahko nudijo delodajalci ali pa izobraževalni programi v okviru politik aktivnega zaposlovanja na trgu delovne sile;
- c.) varnost prihodkov je garancija prihodkov v slučaju prenehanja plačanega dela skozi instrumente minimalne plače, plačne indeksacije in obsežnega sistema socialne varnosti,
- d.) varnost usklajevanja pomeni garancijo usklajevanja plačanega dela z drugimi družbenimi obveznostmi in odgovornostmi. Kaže se v konkretnih ukrepih: prožni delovni čas, različne oblike dopusta (Wilthagen in drugi 2004).

Ukrepi glede na različne kombinacije prožnosti in varnosti so navedeni v spodnji tabeli:

Tabela 2.2: Wilthagnova »trade-off« matrica

Varnost	Varnost delovnega mesta	Varnost zaposlitve	Varnost prihodka	Varnost usklajevanja
Prožnost				
Zunanja numerična prožnost	Tipi zaposlitvenih pogodb (za določen čas) Delo preko agencije Priložnostno delo Začasen odpust Zakonodaja o varovanju zaposlitve Zgodnje upokojevanje	Aktivne politike zaposlovanja Usposabljanje/ VŽU	Nadomestilo za brezposelnost Druge socialne ugodnosti Minimalne plače	Zaščita pred odpuščanjem med različnimi shemami koriščenja dopusta
Notranja numerična prožnost	Skrajšani delovni teden/ delo za krajši delovni čas Nadurno delo, »time-banking«	Zakonodaja o varovanju zaposlitve Usposabljanje/ VŽU	Bolniško nadomestilo Študijske štipendije Nadomestila za krajši delovni čas	Različne sheme koriščenja dopusta Postopni sistem upokojevanja
Funkcionalna prožnost	Usposabljanje Outsourcing »Obogatitev« dela Leasing delovne sile Podizvajalstvo	Usposabljanje/ VŽU Rotacija delovnih mest Ekipno delo Raznolikost znanj	Plačni sistem vezan na uspešnost	Prostovoljni dogovori o delovnem času
Plačna prožnost	Lokalne prilagoditve v stroških dela Zmanjšanje in krčenje prispevkov za socialno varnost	Spremembe prispevkov za socialno varnost Zaposlitvene subvencije Dohodkovna podpora	Kolektivni plačni sporazumi Prilagojena nadomestila za krajši delovni teden	Prostovoljni dogovori o delovnem času

Vir: Wilthagen in Tros (2004).

Najbolj pogosto uporabljeni obliki prožnosti sta pogodbeni prožnost (zunanja numerična) in prožnost delovnega časa (interna numerična) (Muffels in drugi 2008, 9). Pogodbeni prožnost pomeni obseg možnosti, ki jih imajo delodajalci pri zaposlovanju začasnih ali delavcev za določen čas s takoimenovanimi prožnimi pogodbami. Prožnost delovnega časa pa se nanaša na možnosti, ki jih imajo delodajalci in delojemalci pri usklajevanju njihovega delovnega časa in potreb (Muffels in drugi 2008). Največ ukrepov, ki jih predlaga EU, je kombinacija zunanje numerične prožnosti in varnosti zaposlitve ter varnosti prihodka na nivoju države (ob vključenosti različnih institucij, zakonodaje, politike), ker EU težje vpliva na politike, ki se

sprejemajo na nivoju sektorja ali podjetja. Drugih možnih kombinacij je še veliko, vznikajo lahko v podjetjih ali pa so dosežena s pogajanjem na sektorskem nivoju. Za uspešnost teh strategij podjetja združujejo moči z različnimi interesnimi skupinami (socialnimi partnerji, delavskimi sveti, lokalnimi oblastmi, lokalnimi zaposlitvenimi agencijami). Wilthagen (2014) razlikuje strategije varne prožnosti glede na tri dimenzije: na nivo, na katerem se sprejemajo (regionalni, državni, lokalni), na akterje (država, regionalna, lokalni predstavniki oblasti, socialni partnerji, podjetja) in na kodifikacijo oziroma obliko (zakon, kolektivna pogodba, socialni sporazum).

Različni nivoji, na katerih lahko poteka varna prožnost, so: *supernacionalni* skozi EU direktive in uredbe ali odprto metodo koordinacije (ESZ kot proces, s katerim EU določa skupne cilje politik zaposlovanja in smernice za razvoj teh politik), *nacionalni* nivo skozi nacionalno zakonodajo in politikami, *sektorski* s sektorskimi sporazumi, ki so izpeljani skozi kolektivna pogajanja, *nivo podjetja* preko korporativnih politik, formalnih in neformalnih pogajanj in *nivo posameznika* s posebnimi ureditvami o delovnem času (Bekker in Chung 2007; Muffels in drugi 2008; European Commission 2013). Bekker in Chung (2007) dodajata, da čeprav so prizadevanja za implementacijo že na ravni EU, se lahko stanja in učinki merijo samo preko obnašanja posameznikov in podjetij. Poudarjata pomen organizacijskega in regionalnega pristopa ob vnaprejšnjem predvidevanju in proaktivnih politikah, ki vključujejo sodelovanje vseh bistvenih interesnih skupin. V poglavju o vplivu prožnosti na trgu delovne sile je bilo izpostavljeno spreminjanje koncepta polne zaposlenosti zaradi različnih dejavnikov in posledično zmanjšanje varnosti za zaposlene na trgu delovne sile. Prihaja do neprostovoljne prožnosti, v okviru katere se na trgu delovne sile oblikuje nova skupina delavcev, in sicer prekerni delavci oziroma podzaposleni, kot jih imenuje ILO, ki jim trg delovne sile nudi le malo varnosti. Boljšo kombinacijo prožnosti in varnosti na trgu delovne sile ponuja koncept varne prožnosti, ki ga avtorji različno dojemajo in definirajo, Wilthagen konceptu postavi okvir s "trade-off" matrico, v kateri loči med štirimi oblikami prožnosti in štirimi oblikami varnosti. Ukrepi varne prožnosti v posameznih državah pa predstavljajo različne kombinacije obeh elementov. V nadaljevanju bo predstavljen razvoj koncepta varne prožnosti v okviru ESZ in različnih dokumentov EU.

3 PROŽNO ZAPOSLOVANJE V EU IN SLOVENIJI

Številčnejša in boljša delovna mesta ter enake možnosti sta vodili evropske politike zaposlovanja. EU stremi k temu, da bi bil vsak posameznik ustrezno opremljen za prilagajanje spremembam v gospodarstvu, ki temelji na znanju. Zaposlovanje in socialna politika sta bila bistveni sestavni del "lizbonske strategije", ki jo je leta 2010 nasledila Strategija "Evropa 2020" (Evropska komisija 2010):

Evropa 2020 predstavlja ambiciozno in celovito strategijo za izhod držav članic iz gospodarske krize, zagotovitev makroekonomske stabilnosti ter za vzpostavitev strukturnih reform. Bistveni del te strategije je uvedba strukturnih reform za srednje in dolgoročno obdobje, ki se osredotočajo na spodbujanje vzdržnosti javnih financ, izboljšanje potenciala rasti in uresničevanje petih glavnih ciljev do leta 2020. Strategija postavlja naslednje prioritete za Evropo; pametna, trajnostna in vključujoča rast ter pet glavnih ciljev (Lautar in Poljak 2012, 1).

3.1 OD LUKSEMBURŠKIH SMERNIC DO EVROPE 2020

Spodbujanje visoke stopnje zaposlenosti je bil vedno eden od pglavitnih izzivov EU. Skozi čas pa se je pojavila potreba po razvoju usklajene strategije, ki bi zagotavljal kvalificirano, dobro usposobljeno in prilagodljivo delovno silo ter odzivne trge dela. EU je krenila celovitejši politiki zaposlovanja naproti leta 1993 z Belo knjigo o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju⁹ (European Commission 1993). V tem dokumentu je kot odgovor na visoko stopnjo brezposelnosti v večini držav EU izpostavila potrebo po skupni evropski gospodarski in zaposlovalni strategiji, izpostavila problem zaposlovanja v EU in poudarila zahtevo po združevanju prožnosti podjetij in varnosti zaposlenih. Ta dokument je bil osnova za številne nadaljnje razprave in politične programe (Beuker in drugi 2013), leta 1997 objavljena Zelena knjiga o partnerstvu za novo organizacijo dela (European Commission 1997) pa kot ključni izziv za zaposlene, delodajalce, socialne partnerje in oblikovalce politik izpostavi vzpostavitev optimalnega ravnotežja med varnostjo in prožnostjo ter članice EU spodbuja k vseevropski razpravi (Vermeylen in Hurley 2007).

⁹ Bela knjiga je dokument, v katerem EK predstavi predloge za ukrepe EU na določenem področju. Včasih pred tem objavi še zeleno knjigo, z namenom, da odpre razpravo o določenem vprašanju in tako povabi ustrezne partnerje, da podajo svoje mnenje, sodelujejo v razpravi in posvetovanjih o predlogih.

Nekakšen uradni začetek skupne ESZ, katere poglobitni namen je ustvarjanje novih in kakovostnih delovnih mest sega v leto 1997, ko so države članice EU na izrednem vrhunskem srečanju o delovnih mestih v Luksemburgu definirale in objavile skupne cilje politik zaposlovanja, sprejeta pa je bila metoda usklajevanja in spremljanja nacionalnih politik zaposlovanja, takoimenovani luksemburški proces (Bekker in Chung 2007). Na Luksemburškem vrhu je bilo zaposlovanje prvič enakovredno obravnavano s poglobitnima EU ciljema: stabilnostjo in gospodarsko rastjo. ESZ, ki naj bi članicam EU pomagala ustvarjati več in boljše delovna mesta, je temeljila na:

- nacionalnih reformnih (prej akcijskih) programih vsake posamezne članice,
- smernicah zaposlovanja, ki jih predlaga EK na podlagi zaključkov vsakoletnega spomladanskega srečanja ES - gre za oblikovanje skupnih prioritet držav članic na področju zaposlovalne politike,
- priporočilih ES na podlagi predloga EK za posamezno državo članico,
- skupnem poročilu o zaposlovanju, ki ga v okviru letnega poročila o napredku sprejme ES (MDDSZ 2011).

Na ravni EU so oblikovani cilji in prednostne naloge EU, države članice pa preko svojih vlad izvajajo naloge s ciljem spodbujanja zaposlovanja. Leta 2000 je ES na srečanju v Lizboni za EU zastavil nov cilj: EU naj postane najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi zaposlitvami in večjo socialno kohezijo (Council of Europe 2000). Prožnost in varnost postaneta del vizije EU z vključenostjo med elemente za učinkovitost trgov dela v 21. smernici. (Wilthagen in Tros 2004; Philips in Eamets 2007; Zupančič 2009). EZS je bila pregledana 2002 in prenovljena 2005. Uveden je bil večletni okvir, od leta 2005 pa so smernice za zaposlovanje del širših smernic strategije gospodarskega razvoja.¹⁰ Leta 2010 je Lizbonsko strategijo nadomestila strategija Evropa 2020 za časovni okvir med leti 2010 in 2020.

Ključni ovrednoteni cilji strategije »Evropa 2020«, ki si prizadeva za delovna mesta in pametno, trajnostno in vključujočo rast držav članic EU so na vzajemno povezanih področjih trga delovne sile, izobraževanja in socialne varnosti naslednji:

¹⁰ Smernice za obdobji 2005-2008 in 2008-2010 so obsegale 23 smernic (od teh osem namenjenih spodbujanju zaposlovanja)

- na trgu delovne sile: 75% zaposlenost žensk in moških v starosti med 20 in 64 letom,
- na področju izboljšanja kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja: izboljšanje izobrazbe, predvsem z zmanjšanjem števila osipnikov v šolah (pod 10%) in povečanim številom mladih med 30 in 34 leti z zaključenim terciarnim izobraževanjem (vsaj 40%),
- na področju socialnega vključevanja in boja proti revščini: spodbujanje socialne vključenosti evropskih državljanov, zlasti z zmanjšanjem revščine (do leta 2020 20 milijonov manj prebivalcev, ki živi pod pragom revščine) (Evropska komisija 2010, 32).

Države članice so na podlagi teh ciljev oblikovale nacionalne cilje, tako da so svoje nacionalne cilje do leta 2020 ovrednotile višje ali nižje od povprečja EU, z ozirom na specifična ekonomska izhodišča in okoliščine, demografsko stanje ipd. ¹¹ Štiri smernice od desetih urejajo področje zaposlovanja in spodbujajo: večjo participacijo žensk in moških na trgu delovne sile, razvoj usposobljene delovne sile, prilagojene potrebam trga, spodbujanje vseživljenjskega učenja, izboljšanje kakovosti in uspešnosti sistemov izobraževanja in usposabljanja ter večje vključevanje v terciarno izobraževanje, zmanjšanje brezposelnosti in razvoj kvalitetnih delovnih mest, višjo stopnjo socialne vključenosti in boj proti revščini. (Evropska komisija 2010).

Strategija Evropa 2020 je določila vodilne pobude oziroma programe za krepitev gospodarske rasti in zaposlovanja, med njimi se na področje trga delovne sile nanašajo: *Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta*, *Mladi in mobilnost* ter *Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti*. Pobude vsebujejo predloge za krepitev varne prožnosti z zmanjševanjem segmentacije trga in podporo prehodom na trgu delovne sile (opremljanje ljudi s pravimi kompetencami za zaposlitve), izboljšanja kvalitete služb in pogojev dela, podporo ustvarjanju novih delovnih mest, lajšanje dostopa do usposabljanj, kvalifikacij in izkušenj, krepitev storitev na področju zaposlovanja, analize kariere in nostrifikacije izkušenj (European Commission 2013). Od leta 1997 do danes je postal pogled EU na zaposlenost in varnost, kot je razvidno iz dokumentov EK in ES, precej bolj dinamičen. Cilj ni več zaščititi delovnih mest ampak delavca, vitalnega pomena je postala delavčeva sposobnost prehoda v drugo zaposlitev (Bekker in Chung 2007). Pogledi socialnih partnerjev na varno prožnost se zelo razlikujejo,

¹¹ Primerjava nacionalnih ciljev Slovenija : Belgija: stopnja zaposlenosti (75%) (Belgija 73,2 %, Slovenija 75%, zmanjšan delež osipnikov (10%); Belgija 9,5%, Slovenija 5%; terciarno izobraževanje mladih (40%) (Belgija 47%, Slovenija 40%, zmanjšano število revnih (Belgija 380.000, Slovenija 40.000) (Gouvernement fédéral de Belgique 2015; Vlada RS 2015)

strinjajo se samo o dveh elementih, in sicer o pomenu socialnega dialoga in o tem, da en sam model varne prožnosti ni možen za vse trge delovne sile v EU. Iz tega lahko povzamemo, da se cilji in poti implementacije varne prožnosti v posameznih članicah EU (oziroma varnoprožnih skupinah držav, ki jih oblikujejo nekateri avtorji), precej razlikujejo. Koncept varne prožnosti se srečuje s številnimi izzivi, ki mu jih zastavlja gospodarska kriza. V nadaljevanju so predstavljene skupine na trgu delovne sile, ki jih je kriza najbolj prizadela in za katere rešitev leži v izboljšanju njihove zaposljivosti ter odgovori različnih avtorjev na vprašanje ali koncept varne prožnosti krizo lahko »preživi«.

3.2 RAZLIČNE POTI IN IZZIVI VARNE PROŽNOSTI V EU

EK je po vplivom pozitivnih ekonomskih gibanj konec devetdesetih let (še posebej visoke stopnje zaposlenosti) v »fleksni« državah (Danska, Nizozemska) koncept varne prožnosti povzdignila v vodilno politiko okoli leta 2005, ko je bil kot pobuda za modernizacijo zaposlovalnih politik in zagotovitev blaginje, vključen med cilje lizbonske strategije in njene naslednice strategije EU 2020 (Tros 2012). Leta 2006 je EK (European Commission 2006a) izdala strateško zeleno knjigo » Modernizacija zakonodaje o delu kot odgovor na izzive 21. stoletja«, kjer je bilo objavljenih 14 vprašanj s ciljem, da spodbudijo debato o zakonskem urejanju politik varne prožnosti preko ohlapnejše zakonodaje o varstvu zaposlitve in uvajanju nekaterih socialnih ukrepov. Rezultati te odprte debate so bili osnova za razvoj EU koncepta varne prožnosti, predstavljenega v sporočilu o varni prožnosti in objavljenega junija 2007 (European Commission 2007). ES je leta 2007 (European Commission 2007; Drobnič 2009) sprejel 8 skupnih principov varne prožnosti, ki naj jih upoštevajo države članice, glede na to, da ena sama oblika modela varne prožnosti ni primerna za vse države:

- a.) vključitev vseh štirih elementov varne prožnosti preko izvajanja strategije EU za rast in nova delovna mesta ter krepitev ESM,
- b.) prilagoditev koncepta varne prožnosti okoliščinam, izzivom in potrebam vsake posamezne države,
- c.) vzpostavitev ravnotežja med pravicami in odgovornostmi vseh akterjev na trgu delovne sile (delodajalci, zaposleni, iskalci zaposlitve, predstavniki oblasti),
- d.) zagotavljanje notranje in zunanje prožnosti ter podpora in zaščita delavcem med njihovimi prehodi med zaposlitvami,
- e.) zmanjševanje razlik med »insiderji« in »outsiderji« na trgu delovne sile,

- f.) pravična porazdelitev stroškov in koristi politik varne prožnosti v prizadevanju po vzdržljivih proračunskih politikah,
- g.) spodbujanje enakosti spolov in enakih priložnosti za ranljivejše skupine (ženske, migrante, starejše, mlade, hendikepirane) in ponujanje možnosti za usklajevanje delovnega in družinskega življenja,
- h.) spodbujanje socialnega dialoga in zaupanja med vsemi socialnimi partnerji (delavci, delodajalci), vladnimi organi in interesnimi skupinami (Eurofound 2010; Mandl in Celikel-Esser 2012; Wilthagen 2014, 3).

EK spodbuja države članice k produktivnem in podpornem socialnem dialogu, ker je ta ključen za implementacijo varne prožnosti na trgih delovne sile, še bolj pa bo potreben v prihodnosti z vstopom novih zaveznikov v obliki poslovnih mrež (npr. regionalnih mrež malih in srednje velikih podjetij), različnih skupnosti (npr. samozaposlenih) (Wilthagen 2014). Wilthagen in Tros (2004) predlagata, naj se države pri ukrepih prožne varnosti poslužujejo identificiranja dobrih praks prožne varnosti, »benchmarkinga« politik, kolektivnega dogovarjanja in socialnega dialoga.

Cilji oziroma poti varne prožnosti, ki jih navajajo avtorji so: izboljšanje aktualnih razmer na trgih delovne sile in spodbujanje participacije na trgu delovne sile za vsakega posameznika v obliki zmanjševanja segmentacije trga (nesorazmerja med standardnimi in nestandardnimi oblikami zaposlitve), spodbujanja prehajanj na trgu delovne sile (od začasnih v tiste za nedoločen čas), vključevanja nestandardnih pogodb v zakonodajo, kolektivne pogodbe, povečevanje stopnje socialne varnosti in programov VŽU, zagotavljanja dostopa do učenja in investicij v pridobivanje spretnosti, zagotavljanja primernih prehodov med zaposlitvami, zaposlitvijo in brezposelnostjo (krepitev mobilnosti delavcev), povečevanje zaposlovanja in števila delovnih priložnosti za brezposelne posameznike (European Commission 2007; Zupančič 2009; Muffels in Wilthagen 2013; Wilthagen 2014).

Štiri različne poti/cilji varne prožnosti (povzeto po European Commission 2007; Drobnič 2009; Mandl in Celikel-Esser 2012; European Commission 2013):

- a.) zmanjševanje segmentacije na trgu delovne sile – zmanjšati je potrebno razlike med tistimi, ki imajo pogodbe za nedoločen čas in tistimi, ki jih nimajo. Pogodbe za določen čas ali začasno delo lahko postanejo ovira, če ljudje prehajajo iz ene začasne zaposlitve

- v drugo, ne da bi imeli možnost razvijati svoja znanja, spretnosti (omejitev uporabe več zaporednih pogodb za določen čas),
- b.) večja mobilnost, prožnost v podjetju (povečanje zaposljivosti delovne sile v deželah, kjer je majhna mobilnost delovne sile - delavci delajo v velikih neprožnih podjetjih in imajo veliko zaščite),
 - c.) zmanjševanje razlik v usposobljenosti delovne sile preko spodbujanja vstopa nizko kvalificirane delovne sile v zaposlitev in razvijanje njihovih spretnosti v smeri zagotavljanje boljšega položaja na trgu delovne sile (spodbujanje mobilnosti navzgor, spodbujanje kombiniranja dela, usposabljanja in mobilnosti med usposabljanji, priznavanje neformalnega izobraževanja, izobraževanje na delovnem mestu (training accounts),
 - d.) izboljšanje možnosti za prejemnike nadomestil in neformalno zaposlene delavce (v večini industrijskih državah, kjer so bila velika gospodarska prestrukturiranja, je prišlo do velikega števila dolgotrajno brezposelnih na socialnih transferjih in povečanja prezgodnjih upokojitev, zato se posamezniki zatekajo v neformalne zaposlitve (siva ekonomija). Predlagano je izboljšanje možnosti delavcev preko ukrepov APZ, VŽU in primerne stopnje nadomestil za brezposelne.

Ni še jasno kako bodo ti cilji ustrezno prenešeni v učinkovite prakse in rezultate, glede na to, da so bili prve žrtve gospodarske krize ravno delavci s prožnimi pogodbami in glede na znižanje javnih izdatkov za APZ, izobraževanje in socialno varnost ter zasebne pobude za vlaganja v človeški kapital (European Commission 2013).

Mandl in Funda, avtorici Eurofoundove študije »The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States« iz leta 2012, ki analizira politike in prakse v članicah EU, navajata, da se poglobitveni ukrepi prožnosti v članicah EU po pogostosti uporabe razvrstijo: na najpogostejši plačno in zunanjo prožnost, interno prožnost (v tretjini držav) in funkcionalno prožnost (v manj kot petini držav EU) (Mandl in Celikel-Esser 2012). Med varnostmi sta nabolj pogosta ukrepa za varnost prihodka in varnost zaposlitve. Večina ukrepov služi več tipom prožnosti in varnosti naenkrat, npr. usposabljanje, ki ga delodajalec nudi zaposlenemu, kombinira funkcionalno, interno numerično, lahko pa tudi plačno prožnost z zaposlovanjem in varnostjo. Pogosta kombinacija je plačna in zunanja numerična prožnost, ki je prisotna v več kot polovici ukrepov, npr. ukrepi, ki kombinirajo vse štiri oblike prožnosti. Podjetja dobijo plačno subvencijo (plačna prožnost), za nadomeščanje zaposlenega na dopustu

(zunanja prožnost), medtem ko je zaposleni na usposabljanju (interna numerična in funkcionalna prožnost). Ukrep, ki kombinira vse štiri oblike varnosti, pa je lahko npr. usposabljanje zaposlenih na delovnem mestu ali brezposelnih v povezavi z varnostjo prihodka posameznika med usposabljanjem. Najbolj razširjena politika varne prožnosti, ki se kaže v različnih inštrumentih pri članicah EU, je ustvarjanje novih in ohranjanje obstoječih delovnih mest (Mandl in Celikel-Esser 2012, 51). Več kot polovica ukrepov sledi tema dvema ciljema, okoli 40% ukrepov pa zaobjema oba cilja. Okoli 80% ukrepov namenjenih tema dvema ciljema je usmerjeno na delodajalce (plača, socialna varnost ali subvencije za usposabljanje za zaposlovanje brezposelnih). Brezposelni tvorijo veliko ciljno skupino (okoli 70% ukrepov namenjenih njim) z ukrepi, ki povezujejo zunanjo prožnost, zaposlovanje in varnost prihodka. Podobno velja za podporne ukrepe prehodom na trgu delovne sile (brezposelni ciljna skupina za okoli 80% ukrepov, delodajalci 70%, zaposleni pa 30% - v obliki usposabljanj, prehajanj iz začasnih v stalne zaposlitve) (Mandl in Celikel-Esser 2012).

Vermeulen in Hurley (2007) izpostavita dva različna pristopa varne prožnosti na podlagi primera dveh "vzorčnih" fleksi držav, in sicer Danske ("zlati trikotnik"¹²) in Nizozemske ("model Polder"¹³). V primeru Danske gre za fleksibilizacijo vse delovne sile (približno 80% delavcev je v tipičnih stalnih zaposlitvah) skozi nove oblike dela ob pomoči ohlapne zaščitne delavske zakonodaje (visoka stopnja svobode pri odpuščanju in zaposlovanju, ni zakonsko določenega trajanja pogodbe o zaposlitvi) in visokih nadomestil za brezposelne. V primeru Nizozemske pa gre za standardizacijo atipičnih zaposlitev ob ohranjanju prožnosti teh oblik zaposlitev, ki uvaja več socialne zaščite za ne-standardne zaposlitve in povečanje njihovih prihodkov zato, da bi lahko dosegli tiste s stalnimi standardnimi zaposlitvami (Viebrock in Clasen 2009; Conter 2011; Beuker in drugi 2013). Beuker in drugi (2013) pozicionirajo nizozemski model varne prožnosti kot strategijo aktivacije trga delovne sile, kjer je naloga socialne varnosti lažjanje prehajanja delovne sile, naslanja pa se na kulturo ekonomskega in socialnega soglasja v političnem kontekstu koalicije (pomembna vloga sindikatov, za danski model pa izpostavljajo, da zagotavlja in favorizira ponoven vstop posameznikov na trg delovne sile preko dveh inštrumentov: motivacije in kvalifikacije).

¹² Elementi zlatega trikotnika po Madsenu (2006) so: prožni trg dela, aktivne politike zaposlovanja in radodaren sistem socialnega zavarovanja.

¹³ Ime modela »Polder« sloni na tradicionalnem nizozemskem procesu odločanju, dopuščanju in upoštevanju različnih rešitev/strategij, zato, da bi dosegli najboljši možen dogovor za vse, ki se preko kolektivnih pogajanj kaže v »win-win« situaciji za delodajalce in in delavce (Wilthagen in Tros 2004).

Koncept varnosti delovnega mesta na Danskem je nadomeščen z varnostjo zaposlitve (Madsen 2006; Vieborck in Clasen 2009). Element varnosti v tem modelu zagotavlja vlada in ne delodajalci, poenostavljeno sporočilo filozofije tega modela pa je: »ščitimo delavce in ne delovnih mest« (Vermeulen in Hurley 2007). Model zlatega trikotnika poudarja prehajanja ljudi med različnimi zaposlitvenimi situacijami, socialnimi in aktivnimi intervencijskimi programi na trgu delovne sile v okviru delovanja malo reguliranega trga. Levêque in drugi (2011) izpostavljajo privlačnost danskega pristopa, ker se zdi, da kaže na rešitev protislovja, ki počasi izpodjeda temelje ESM: ohranjanje države blaginje v liberaliziranem in dereguliranem ekonomskem kontekstu.

Več avtorjev meni, da je danski »zlati trikotnik« teoretično zelo primeren model, vendar ga zaradi specifičnosti posameznih držav ni mogoče v celoti uporabiti kot model dobre prakse (Zupančič 2009; Keune in Pochet 2009). Iz teoretičnega modela danskega »zlatega trikotnika« ni razviden zelo pomemben element delovanja danskega trga delovne sile, in sicer kolektivna pogajanja in sporazumi, ki na Danskem delujejo regulatorno, medtem ko v drugih držav to ureja zakonodaja (Voss in Dornelas 2011, 11; Conter 2011). Danska ima hkrati tudi zelo velik javni sektor, ki zagotavlja veliko delovnih mest. Keune in Pochet (2009) dodajata, da gre uspeh v primeru "vzorčnih" fleksi držav bolj kot prožnosti trga delovne sile pripisati vnaprejšnjim predvidevanjem in pomoči pri prehodih na trgu delovne sile, potrebno je torej olajšati tranzicije na trgu delovne sile, kar omogočajo dobre politike VŽU. Te države imajo tudi veliko število "učeeh se organizacij", ki dajejo svojim zaposlenim veliko avtonomije in kjer so odnosi zasnovani na zaupanju med akterji v podjetju (vodstvo in sindikat). Interne tranzicije (ki jih podpira sistem VŽU na delovnem mestu) in eksterne tranzicije, za katere so odgovorni državni organi, sta podlaga dobrih rezultatov teh držav na področjih produktivnosti, zaposlovanja in nišne ekonomije. Ne gre torej za povečanje prožnosti na trgu delovne sile ampak za investiranje v zaupanje, sodelovanje med partnerji, ekipno delo, avtonomijo, razvoj sposobnosti in VŽU. Dobri rezultati so doseženi, ko delodajalci razvijajo učečo se organizacijo, kjer ima vsak zaposleni privlačno zaposlitev in zanimivo kariero, državni ograni pa podpirajo zaposlene in podjetja tako, jim zagotavljajo ustrezen institucionalni okvir.

3.2.1 Varna prožnost in socialni dialog

OECD je že leta 2006 izdal svoja "prožna" priporočila (prenovljena Jobs Strategy iz leta 1994), ki pokrivajo področja delovne zakonodaje, spodbud za ustvarjanje zaposlitev, bogatih socialnih ugodnosti ter razvijanja znanja in spretnosti (VŽU). Hkrati pa je močno poudarjen tudi pomen

sodelovanja sindikatov (OECD 2006). Aktivno vključevanje socialnih partnerjev omogoča, da ukrepi varne prožnosti dosežejo vse akterje na trgu delovne sile in odgovornost za spremembe deli na vse interesne skupine (European Commission 2007). Glavni cilj socialnega dialoga je spodbujanje iskanja soglasja med socialnimi partnerji (združenja delodajalcev, delavcev (sindikati), organizacije, ki zastopajo interese in pravice žensk, hendikepiranih, manjšin, univerze itd.), le-to pa se preslika v socialni mir, stabilnost in gospodarsko rast. Publikacija ILO o kazalcih socialnega dialoga (Lawrence in Ishikawa 2005, 3), socialni dialog definira kot vse oblike pogajanj, posvetovanj ali izmenjave informacij med predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev o vprašanjih skupnih interesov v zvezi z ekonomsko in socialno politiko.

Socialni partnerji razumejo varno prožnost vsak s svojega stališča, kar odseva trenja med različnimi interesi, ki jih je potrebno upoštevati ob snovanju in uvedbi ukrepov varne prožnosti. Sindikati razumejo varnost kot predpogoj za prožnost in poudarjajo funkcionalno (interno) prožnost v okviru stabilne zaposlitve, delodajalci pa razumejo prožnost (plačno) kot rešitev za zaposlitveno varnost in poudarjajo nemotivacijo delovne sile, ki izvira iz zaščite zaposlitve in nadomestil za brezposelne (Leschke in drugi 2006). Države pa iščejo boljšo redistribucijo prihodkov in se ukvarjajo z makroekonomskimi zahtevami (konkurenčnost, umiritev rasti plač) (Gazier 2007). Auer in Chatani (2011) menita, da kljub temu, da so pogajalske sposobnosti sindikatov in delodajalcev kritične za varno prožnost, le-te v veliko članicah EU niso razvite, vsekakor pa pogajanja o zelo obširnem področju varne prožnosti zahtevajo močno koordinacijo na različnih nivojih in med različnimi socialnimi partnerji (sindikati, delodajalci, vlada). Reforme na trgu delovne sile v duhu varne prožnosti so možne samo, če so dosežene s pogajanjem.

Vsi socialni partnerji se strinjajo, da sta nujno potrebna dva elementa varne prožnosti in sicer: potreba po konstruktivnem socialnem dialogu (odločilen za zasnovo in implementacijo ukrepov varne prožnosti na vseh nivojih) in obstoj velike diverzitete trgov delovne sile EU ter različnih industrijskih odnosov držav članic, kar pomeni, da en sam model varne prožnosti ni možen (Drobnič 2009; Eurofound 2010; Mandl in Celikel-Esser 2012). Gazier (2007) izpostavi poleg problema velike raznolikosti trgov dela EU tudi problem skeptičnosti/zadržanosti delavcev in sindikatov do varnoprožnih reform na trgu delovne sile.

Wilthagen navaja primer Danske in Nizozemske, ki imata tradicionalno zelo visoko razvit socialni dialog (vplivna vloga sindikatov¹⁴ in kolektivnih pogodb), poudarjeno družbeno odgovornost delavcev in njihovo visoko delovno kulturo (Wilthagen 2004; Kanjuo Mrčela 2006a; Wilthagen 2014). Kanjuo Mrčela (2006a) dodatno ugotavlja za vzorčna modela Danske in Nizozemske, da si tam socialni partnerji že od nekdaj delijo odgovornost za gospodarski in politični razvoj, konkurenčnost podjetij in zaposlenost delavcev. Tudi za OECD (2004) je danski model varne prožnosti vzorčen z značilno kombinacijo visoke numerične prožnosti, APZ, spodbujanja VŽU, visoke mobilnosti in visoke stopnje varnosti prihodka za brezposelne, v obliki velikodušnih in dolgotrajnih nadomestil. Te značilnosti navajajo tudi drugi avtorji (Wilthagen in drugi 2004; Wilthagen 2004; Madsen 2006; Philips in Eamets 2007; European Commission 2007¹⁵; Bredgaard in drugi 2009; Zupančič 2009).

Visoka centralizacija pogajanj in koperativni odnosi med socialnimi partnerji se kažejo v visoki socialni varnosti in prožnosti trga delovne sile (Philips in Eamets 2007, 32). Zupančič (2009) poudari pomen odločilne vloge socialnih partnerjev pri implementaciji načela varne prožnosti, Vermeyleen in Hurley (2007) ter Keune in Pochet (2009) pa odločilno vlogo socialnih partnerjev v oblikovanju novih oblik organizacije dela skozi proces kolektivnih pogajanj in zaupanje med vsemi vključenimi partnerji. Auer in Chatani (2011) orišeta širok socialni dialog in kolektivno pogajanje na regulatornem okviru trga delovne sile, ki zagotavljata delavcem varnost, obenem pa dopuščata konkurenčne prilagoditve. V nekaterih primerih socialni partnerji aktivno pripomorejo ne samo k procesu odločanja, temveč tudi k financiranju, implementaciji, administraciji in vrednotenju ukrepov (Mandl in Celikel-Esser 2012, 2).

3.2.2 Varnost zaposlitve versus zaposljivost

Muffels in Wilthagen (2013, 112-113) ter Bekker in Chung (2007) navajajo, da je v konceptu varne prožnosti ideja o varnosti delovnega mesta za celo življenje zamenjana z idejo o varnosti zaposlitve (varna zaposlitve v trajanju celotne kariere, vendar ne nujno v isti zaposlitvi in pri istem delodajalcu). Na modernem trgu delovne sile se posamezniki soočajo s pogostimi prehajanji (mobilnost) med zaposlitvami ali celo med samozaposlenostjo in plačano službo, zato da bi ohranili obstoječo in prihodnjo zaposljivost na trgu delovne sile. Pričakuje se, da bo zaposljivost posameznikov na trgu delovne sile ohranjena z razvojem večjega števila boljših

¹⁴ Stopnja vključenosti v sindikate na Danskem dosega 80% (Gazier 2007).

¹⁵Na Danskem je poudarek na prožnosti v precejšnji »svobodi« delodajalca pri najemanju in odpuščanju delovne sile (ta regulativa izvira iz tradicionalno velikega števila malih podjetij).

zaposlitev, obenem pa z boljšo skladnostjo znanj in spretnosti posameznikov ter razpoložljivih zaposlitev, v navezavi na vlaganja v zaposljivost v času celotne kariere (Conter 2011).

»Zaposljivost posameznika in obvladovanje prožnosti (in ne varnost zaposlitve) naj bi postali tisti element, na katerega naj bi se vezala varnost delavcev na prožnem trgu delovne sile in posameznikov v družbi tveganja« (Rodger v Ignjatović 2002, 172). Bekker in Chung (2007) se strinjata s pomenom zaposljivosti za posameznika in poudarita, da mora delavec ostati "v formi" in "privlačen" za morebitne prehode na trgu delovne sile, VŽU pa ima pri tem preventivno vlogo, kar pomeni, da bi se moral fokus APZ premakniti iz "sanacije" v preventivo pred brezposelnostjo.

Eurofound govori o vseživljenjski zaposljivosti namesto vseživljenjske zaposlenosti kot o razvojnem trendu (Philips in Eamets 2007; Mandl in Celikel-Esser 2012), Gazier (2007) pa uporabi izraz "opremljanje ljudi" za trg delovne sile, kjer igrata VŽU in usposabljanje pglavitno vlogo, na drugi strani pa "opremljanje" trga delovne sile za ljudi, kjer bodo imeli pravico do ugodnosti iz bogate infrastrukture zaposlitvenih storitev države. V navezavi na odgovornost ohranjanja in razvijanja zaposljivosti delovne sile ter širših kariernih možnosti, morajo svojo vlogo odigrati tudi podjetja kot delodajalci. Gazier (2007, 13) ter Muffels in drugi (2008) zagovarjajo koncept, da se "prehodi na trgu delovne sile splačajo" za razliko od običajnega koncepta "delo se izplača"¹⁶. Na drugi strani Auer in Chatani (2011) pozivata k previdnosti pri poudarjanju koncepta zaposljivosti, ker se lahko razume tudi narobe - kot varnost zaposlitve, ker "oglašuje" zgolj večjo možnost dostopa do delovnega mesta kot že zagotovljeno delovno mesto.

3.2.3 Merjenje varne prožnosti

Kar se tiče politik na področju urejanja trga delovne sile in socialne varnosti na podlagi različnih zgodovinskih, gospodarskih, političnih, socialnih in individualnih značilnostih, so si države EU med seboj zelo različne in s tem posledično tudi nabor različnih modelov varne prožnosti velik. V navezavi na to obstaja veliko število indikatorjev, ki slikajo prožnost in socialno varnost z različnih vidikov in glede na različne elemente varne prožnosti. Med drugim npr.: stopnja strogosti zakonodaje o varnosti zaposlitve (OECD – faktor EPL¹⁷), podatki o socialnih nadomestilih, podatki o gibanju različnih oblik zaposlitev, delež prebivalstva med 24 in 64 letom, ki je vključen v izobraževanje ali usposabljanje, višina izdatkov za ukrepe aktivne

¹⁶ »Making transitions pay«, kjer je poudarek na kvaliteti zaposlitve, pridobivanju kompetenc, dolgotrajnih vplivih usposabljanja za razliko od OECDjevega mota »Making work pay«, ki sili ljudi v zaposlitve ne glede na njihovo kvaliteto.

¹⁷ Angl. Employment Protection Legislation

in pasivne politike zaposlovanja, intenzivnost dela in neregulirano delo, razširjenost prožnih oblik delovnega časa in atipičnega dela, delež neprostovoljnega prožnega dela (Wilthagen 2004; Philips in Eamets 2007; Mandl in Celikel-Esser 2012; Wilthagen 2014).

Več avtorjev (Bekker in Chung 2007; Philips in Eamets 2007; Laporšek in Dolenc 2011; Auer in Chatani 2011; Wilthagen 2014) je države EU na podlagi statistične metodologije razdelilo v varnoprožne grozde, pri tem so upoštevali različne ekonomske, socialne dejavnike in indikatorje. Države, ki so uvrščene v isti grozd, naj bi se srečevale z enakimi izzivi pri implementiranju smernic varne prožnosti (Bekker in Chung 2007; Mandl in Celikel-Esser 2012), od njih se pričakuje, da bodo uvedle ukrepe v smeri kompenzacije sistemskega primanjkljaja.

EK leta 2007 22 članic EU razdeli glede na naslednje kriterije: napredne oblike interne prožnosti in varnosti, zunanja prožnost, osnovne oblike funkcionalne prožnosti (Mandl in Celikel-Esser 2012). Upoštevajoč sedem različnih kazalcev¹⁸ določi pet grozdov:

- a.) *nordijski*: skandinavske države z visokim indeksom prožnosti trga delovne sile (nizka stopnja EPL), visoko stopnjo socialne varnosti ter visokima stopnjama interne in funkcionalne prožnosti,
- b.) *kontinentalni*: stare EU članice: Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Luksemburg, ki nudijo srednje visoko socialno varnost, srednje nizko prožnost trga delovne sile in nizko mobilnost delovne sile,
- c.) *srednje in vzhodnoevropski*: med države tega grozda je bila uvrščena Slovenija, države se med sabo precej razlikujejo kljub skupni socialistični zgodovinski usmeritvi, načeloma sta stopnji prožnosti in varnosti na trgu delovne sile zelo nizki, brezposelnost visoka in število zaposlenih starejših delavcev zelo nizko, relativno visoka pa je varnost prihodkov,
- d.) *mediteranski*: značilni nizka stopnja prožnosti trga delovne sile in varnosti prihodkov, segmentiran trg delovne sile, ki ščiti "insiderje" ob nizki stopnji usposabljanja in izobraževanja ter veliki stopnji brezposelnosti,

¹⁸ Kazalci so: indeks OECD strogosti zakonodaje o varnosti zaposlitve (EPL), delež prebivalstva med 24 in 64 letom, vključenega v izobraževanje ali usposabljanje, višina izdatkov za ukrepe aktivne in pasivne politike zaposlovanja, intenzivnost dela in neregulirano delo, prožen delovni čas in atipično delo, avtonomija in kompleksnost nalog, rotacija in ekipno delo (Mandl in Celikel-Esser 2012, 16)

e.) *Anglosaški*: sem sta umeščeni Nizozemska in Združeno kraljestvo, državi s precej liberalnim in prožnim trgom delovne sile, delež zaposlitev za skrajšani delovni čas je zelo visok, brezposelnost je nizka in mobilnost na trgu delovne sile visoka.

V Eurofoundovi benchmarking študiji o modelih varne prožnosti "Approaches to Flexicurity: EU models" iz leta 2007, avtorja Philips in Eamets 25 članic EU razvrstita glede na naslednje dejavnike: prožnost (mobilnost delavcev in delo s skrajšanim delovnim časom), socialno varstvo (izdatki za socialno varnost in nadomestila za brezposlenost) in socialno vključenost (podatki o distribuciji prihodkov in revščine). Upoštevala sta šestnajst različnih kazalcev in države razdelila na šest grozdov. Za razliko od razvrstitve EK sta iz srednje in vzhodnoevropskih držav izločila Baltske države zaradi njihovega hitrorastočega gospodarstva in jih umestila v skupino skupaj z Irsko in Ciprom. Za ta grozd je značilna prožnost trga in najnižja socialna varnost v EU (Philips in Eamets 2007). Auer in Chatani (2011) šestim grozdom dodata sedmega, kamor uvrstita Bolgarijo in Litvo, Slovenijo pa uvrstita med kontinentalne države - skupaj z Belgijo, zaradi njune relativno visoke stopnje varnosti na trgu delovne sile. Članice EU razdelita glede na kriterija prožnosti in varnosti trga delovne sile (vključujoč kolektivno pogajanje) in šestnajst različnih indikatorjev.

Laporšek in Dolenc (2011) članice EU razdelita na 5 grozdov. Slovenijo, skupaj z Luksemburgom in Poljsko uvrstita med mediteranske države, ki imajo nabolj tog model prožnosti v delovnih razmerjih (največji delež zaposlenih za določen čas, nizek delež odraslih, ki participirajo v VŽU, ker posamezniki ne prevzemajo odgovornosti za lastno zaposljivost). Menita pa, da države z višjo stopnjo prožnosti in varnosti dosegajo višji BDP na prebivalca in večjo produktivnost z nižjimi stopnjami brezposelnosti. Wilthagen (2014) države uvrsti v skupine glede na geografski položaj: severni (skandinavske države), kontinentalni (Belgija, Nemčija), zahodni (Irska, Združeno kraljestvo), južni (mediteranske države) in vzhodni sklop.

Avtorji pri raziskovanju stopnje prožnosti trgov dela uporabljajo različne indikatorje. Stopnja strogosti zakonodaje, ki ureja odpuščanja delavcev/varnost zaposlitve in jo izračunava OECD¹⁹, je indeks EPL. Meri se z lestvico od 0 (najnižje omejitve pri odpuščanju zaposlenih) do 6 (najbolj protektivna zakonodaja), visok EPL faktor pomeni manjše število odpuščanj (OECD 2015), obenem pa tudi manjše število prehodov iz brezposelnosti v zaposlitev. Slabo vpliva na

¹⁹ EPL – faktor varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD vsebuje 21 različnih indikatorjev.

»ranljivejše« skupine na trgu, ker stroga zakonodaja o varnosti zaposlitve spodbuja delodajalce, da se zatečejo k pogodbam za začasno delo (European Commission 2007), z nizko zaščito zaposlenega in nizko stopnjo prehodov v zaposlitev za nedoločen čas. Obstaja več različnih EPL indeksov (za rednozaposlene, začasne (pogodbe za določen čas, delavci prek zaposlitvenih agencij) in za kolektivno odpuščanje) (Bekker in Chung 2007). Bekker in Chung (2007) dodajata, da je sicer najpogostejši ukrep prožnosti, ki se mu posvetijo članice EU, spreminjanje zakonodaje o delovnih razmerjih (povečanje različnih oblik pogodb o delu), ob tem pa pozabljajo na prehode med temi pogodbami, kar lahko privede do večje segmentacije na trgu delovne sile. Bekker in Chung (2007) poleg nordijskega grozda, ki naj bi nudil najvišjo stopnjo varnosti zaposlitve na nivoju države in nižje, od novih članic EU in južnih evropskih držav izpostavljata pozitiven zgled Slovenije zaradi visokega deleža vključenih v VŽU²⁰.

Kar se tiče strogosti zakonodaje oziroma posebnih zahtev v primeru kolektivnih odpuščanj ima leta 2013 glede na stopnjo EPL (glej prilogo A) daleč nastrožje zahteve Belgija (5,13)²¹, kar lahko razložimo z močno vlogo sindikatov in močnim industrijskim zgodovinskim ozadjem, sledi pa ji Luksemburg s stopnjo 3,88. Najlažje delavce kolektivno odpustijo na Finskem (1,63) in Portugalskem (1,88). EPL indeks trajno zaposlenih delavcev v primeru individualnih ali kolektivnih odpuščanj za leto 2013 je najnižji v Združenem kraljestvu (1,59), na Irskem, Madžarskem in v Estoniji (vse 2,07), najvišji pa v Belgiji (2,99), na Nizozemskem (2,94) in v Nemčiji (2,84). V primeru odpuščanja individualno trajno zaposlenih delavcev je zakonodaja najbolj ohlapna v Združenem kraljestvu (1,18), na Madžarskem (1,45) in na Irskem (1,50), najstrožja pa na Portugalskem (3,01), na Nizozemskem (2,84) in na Češkem (2,87). Delavci v začasnih oblikah zaposlitve so najslabše zaščiteni pred odpuščanjem v deželah iz anglosaškega visoko prožnega grozda: Velika Britanija (0,54), Nizozemska (1,17), Irska (1,21) in v skandinavskih deželah: Švedska (1,17) in Danska (1,79) ter v Nemčiji (1,75), daleč najboljše pa v Luksemburgu (3,88).

3.2.4 Varna prožnost in kriza

Začetne ideje o varni prožnosti med leti 2000 in 2005 so se oblikovale zaradi zelo nizke stopnje ustvarjenih novih delovnih mest, sicer pa sta bila gospodarstvo EU in trg delovne sile v relativno dobri kondiciji. Le leto po sprejetju »Skupnih principov varne prožnosti« (European Commission 2007), konec leta 2008 so se razmere precej poslabšale in sicer zaradi najhujše

²⁰ Glej tabelo 4.8 (leto 2015 - Slovenija 11,7 %, povprečje EU 10,6%)

²¹ Nacionalni reformni plan za leto 2015 v Belgiji predvideva revizijo in modernizacijo zakonodaje o kolektivnem odpuščanju.

gospodarske krize po II. svetovni vojni je prišlo do masovnih odpuščanj in zahtev sindikatov po večji varnosti delovnih mest (Eurofound 2010; Conter 2011; Mandl in Celikel-Esser 2012). Potrebno je bilo poiskati ustrezne odgovore na spremenjene razmere na trgu delovne sile. Tros (2012) govori o dvojni krizi: *zunanji* (slabšanje gospodarskih razmer) in *notranji* (sam koncept varne prožnosti) in ugotavlja, da si članice EU bolj prizadevajo za zagotavljanje prehodov med zaposlitvami kot za preprečevanje segmentacije, dolgotrajne socialne izključenosti in investicije v izobraževanje (prožna delovna sila ima omejen dostop do izobraževanja in drugih oblik socialne zaščite).

Delavci s prožnimi pogodbami o delu so bili prve žrtve krize, večina »sanacijskih« ukrepov varne prožnosti je bila namenjena delavcem s pogodbami za nedoločen čas. Gospodarska kriza in trend globalizacije sta še posebej močno prizadela nizko usposobljene delavce, ki so kot skupina zelo izpostavljeni naraščajoči nestabilnosti zaposlitve in negotovosti prihodka (Muffels in Wilthagen 2013), druga skupina delavcev, ki jih je kriza najbolj prizadela pa so mladi (z največjim deležem začasnih zaposlitev in brezposelnosti). Mladi brezposelni z nizko izobrazbo in/ali s slabimi začasnimi zaposlitvami so najbolj »neugodna« kombinacija. To jih zaznamuje za celo življenjsko poklicno pot (scarring effect) in sicer s pogostejšimi odpuščanji in prekinitvami kariere, začasnimi delovnimi razmerji in slabšimi zaposlitvenimi priložnostmi (Muffels in drugi 2008; Tros 2012; European Commission 2013). Van Oorschot in Chung (2011) se strinjata s Tros (2012), da je izkušnja brezposelnosti na začetku delovne kariere povezana z nižjo plačo in manj stabilno zaposlitvijo v kasnejšem življenju, kot tudi z nižjo stopnjo dobrega počutja. V navezavi na rezultate svoje raziskave zaključita, da izkušnja brezposelnosti vodi v močnejše občutenje negotovosti prihodnosti zaposlitve in prihodka.²²

Študija iz leta 2008 avtorjev Muffelsa in drugih (2008, 23), ki je analizira učinke prožnih pogodb posameznih varnoprožnih grozdih članic EU v obdobju pred gospodarsko krizo, pa je nasprotno pokazala, da je večina delavcev, ki so bili zaposleni v prožnih pogodbah o zaposlitvi, prešla v trajno zaposlitev tako, da Muffels in drugi (2008) o prožnih pogodbah govorijo kot o vmesnih stopnicah in ne kot o »slepi ulici«. Predvsem je to veljalo za države v nordijskem (42,6% po enem letu in 68,6 % po petih letih) in anglosaškem grozdu (40,3 % po enem letu in 65 % po petih letih), precej manj v kontinentalnem (28,8 po enem letu in 59 % po petih letih) in

²² Van Oorschot in Chung (2011) sta v okviru raziskave na individualnem nivoju delavcev ugotovila, da je več občutka negotovosti prisotnega pri ljudeh, ki dobivajo nadomestila (18%), z nižjo izobrazbo (27%), pripadajo etnični manjšini (22%), nimajo stalne zaposlitve (18%), se v zadnjem času niso usposabljali (16%) in so bili v zadnjih letih brezposelni (29%).

najmanj za mediteranske države (26,6% po enem letu in 43,4 % po petih letih). Muffels in drugi (2008) obenem navajajo, da se zaznamovalni učinek ²³ sicer kaže v razliki med plačami zaposlenih, ki so že od samega začetka v trajnih zaposlitvah in plačami tistih, ki so v trajno zaposlitev prešli iz prožnih pogodb o zaposlitvi, v škodo slednjih. Razlika upada skozi daljše časovno obdobje in različno po posameznih grozdih. Najhitreje in v največji meri se razlike zmanjšujejo v liberalnem anglosaškem (od začetnih 15,6% na 5,5% razliko po obdobju petih let) in v nordijskem grozdu (od začetnih 13,4% na 6,8% po obdobju petih let), v grozdu mediteranskih držav pa se začetna razlika 18% skorajda ne zniža (po petih letih je še vedno precej visoka - 17,8 %).

Poročilo EK iz leta 2013 za trg delovne sile in položaj mladih v njem v obdobju gospodarske krize navaja naslednje zaskrbljujoče podatke: v članicah EU je brezposelnost mladih (med 15 - 24 leti) med leti 2008 in 2012 narasla do dvakratnika števila brezposelnih odraslih (med 25 in 64 leti) največ v vzhodni in južni Evropi (v Italiji, Češki republiki in Romuniji kar 5x). Skokovito narašča tudi delež začasnih pogodb za mlade, npr. na Poljskem je imelo začasno pogodbo leta 2000 14 mladih od 100, leta 2011 pa kar 65 mladih od 100 (European Commission 2013). Začasno delo ni izbira delavcev, ampak prisila trga delovne sile v poslabšanih gospodarskih razmerah. Leta 2011 je bil povprečni delež delavcev starih med 15 in 64 let v EU 27, ki so bili prisiljeni sprejeti začasno delo kar 60 % (25% v Nemčiji, 90% pa v Španiji), slabo izobraženi/kvalificirani so pri tem plačali najvišjo ceno (European Commission 2013). Eurostat (2015) za leto 2013 navaja 18,7 % stopnjo brezposelnosti za starostno skupino mladih med 15 in 29 let v primerjavi z EU povprečjem 10,8% za delovno silo med 15 in 74 let; v navezavi na stopnjo izobrazbe pa navaja 19,1% brezposelnost oseb z največ nižjo sekundarno izobrazbo in 6,4% brezposelnosti med posamezniki z zaključeno terciarno stopnjo izobrazbe (povprečna stopnja brezposelnosti v EU 10,8%).

Poročilo EK (European Commission 2013) navaja, da je večji delež neprostopovoljnih zaposlitev prisoten v tradicionalno ne zelo prožnih državah (mediteranske), kjer prožnost ni posledica dobro definiranih strateških politik, ampak je predvsem posledica upada ekonomske aktivnosti, vsekakor pa so učinki gospodarske krize (glede na stopnjo brezposelnosti in rast BDP) v državah, kjer so bile politike varne prožnosti že dobro razvite (nordijski in kontinentalni grozd) manj zastrašujoč kot v drugih državah, kjer je trg delovne sile bolj rigid in je manj

²³ Angl. Scarring effect

maneverskega prostora (European Commission 2013). Vzhodne in srednjeevropske dežele v povprečju kažejo nižjo stopnjo varne prožnosti in socialne varnosti od povprečja EU, ker je izpostavljenost globalnemu trgu te države prisilila v racionalizacijo in obvladovanje stroškov dela, večinoma doseženo skozi zmanjševanje števila zaposlenih, pogodbami za določen čas in neformalnim zaposlovanjem (Cazes in Nesporova v European Commission 2013, 24). Tangian (2010) je raziskoval, kako so se različni modeli varne prožnosti v članicah EU odzivali na krizo. Zanimivo je ugotovil, da države z visoko prožnostjo dela ne kažejo nobenih makroekonomskih prednosti, kar velja tudi za modele, kjer je prisotna visoka socialna varnost, ker radodarni socialni sistemi slabšajo ekonomsko učinkovitost²⁴.

Ali lahko koncept varne prožnosti preživi ekonomsko krizo in ali sploh obstaja alternativa?

ES leta 2009 kot odgovor na globalno ekonomsko krizo in vprašanje ali je varna prožnost kot koncept razvit v obdobju relativno visoke gospodarske rasti pred ekonomsko krizo 2008, primeren model samo za »jasno vreme«²⁵, predlaga možne prakse in ukrepe varne prožnosti, med drugim: ohranjanje zaposlenosti (prožni delovni čas, prilagajanje dolžine delovnika), ustvarjanje boljšega podjetniškega okolja, povečanje števila ukrepov aktivacije na trgu delovne sile, višja stopnja investiranja v človeški kapital, izboljšanje učinkovitosti javnih služb za zaposlovanje, lajšanje svobodnega prehajanja delavcev, izboljšanje kvalitete delovnega življenja in zvišanje produktivnosti (Council of Europe 2009b; Mandl in Celikel-Esser 2012, 19).

Eurofound (2012) na vprašanje o primernosti koncepta varne prožnosti v kriznih ekonomskih časih odgovarja, da prav veliko število ukrepov, ki so bili vpeljani ali prilagojeni v času recesije kaže, da prostor za varno prožnost v kriznih časih obstaja. Kriza je glede na kazalce povečala stopnjo prožnosti, vendar ne zaradi dobro zastavljene strateške politike, ki bi hkrati povečala tudi socialno varnost, ampak bolj kot posledica upadajoče gospodarske aktivnosti in potreba po konsolidaciji javnih financ. Med ukrepi prevladujeta zunanja prožnost in varnost zaposlitve bolj kot interna prožnost in varnost delovnega mesta, kar še posebej velja za srednjeevropske in vzhodne države. Po deležu števila ukrepov varne prožnosti glede na ciljne skupine lahko rečemo, da jih je bilo največ namenjenih delodajalcem, starejšim delavcem, mladim (NEET-not

²⁴ Pri svoji raziskavi je analiziral prožnost (OECDjev indeks EPL, delež atipičnih zaposlitev in neprostovoljnega dela za krajši delovni čas), varnost (delež javnih socialnih izdatkov in socialnih nadomestil), resnost ekonomske krize do leta 2010 (delež proizvodne vrzeli, javni dolg, sredstva za reševanje) in resnost socialnega stanja (stopnja brezposelnosti).

²⁵ Angl. Fair weather

employed, in education or training), migrantom, staršem, malim in srednje velikim podjetjem ter delavcem v atipičnih zaposlitvah (Mandl in Celikel-Esser 2012).

Tros (2012) meni, da finančna in ekonomska kriza nista uspeli zblížati tradicionalnih pogledov socialnih partnerjev v Evropi na urejanje zaposlovanja in trgov delovne sile ter da je prevladujoč odziv evropskih politik na krizo v smeri omejevanja javnega primanjkljaja v neskladju s konceptom prožnosti, ki dojema investicije v socialne politike kot produktiven dejavnik v gospodarstvu. Če bodo šle nadaljne politične razprave v Evropi v smeri deregulacije trga delovne sile in krčenja izdatkov za socialno varnost namesto reregulacije, potem bo zaradi spremembe v razmerju moči med vedno šibkejšimi delavci in delodajalci koncept varne prožnosti še bolj spodkopan. Wilthagen (2014, 15) ugotavlja, da sta se zaradi globoke in trajajoče finančne in gospodarske krize zadnjih let varnost in prožnost znižali. Še posebej to velja za prožno in ranljivo delovno silo, vendar je na spremembe na trgu delovne sile in prihodnje zaposlitve potrebno bolje pripraviti tudi zaposlene za nedoločen čas, za kar sta ključna usposabljanje in izobraževanje. Najbolj primerni ukrepi varne prožnosti med gospodarsko krizo po prepričanju Wilthagna (2014) so tako: notranja numerična prožnost v kombinaciji s socialnim varstvom (»varčevanje delovnega časa²⁶ - zaposlitev za krajši delovni čas v kombinaciji z usposabljanjem) ter funkcionalna in zunanja numerična prožnost v kombinaciji z varnostjo (npr. Belgija - ukrepi za zagotavljanje podpore odpuščenim delavcem - vsi zasebni delodajalci v procesu prestrukturiranja morajo npr. vpeljati celice za ponovno zaposlovanje²⁷, da bi odpuščeni delavci čimprej dobili drugo zaposlitev).

Trend upadanja deleža zaposlitev za nedoločen čas je značilen za ves svet, zato Wilthagen (2014) kot naslednjo etapo varne prožnosti v prihodnosti predlaga namesto pogodbe o zaposlitvi - nekakšno »pogodbo za trg delovne sile«, ki bi bila sklenjena na podlagi posameznikovega članstva v delovni populaciji ali civilni družbi. Pravice iz zaposlitve se ne bi več navezoval na individualno delovno razmerje, univerzalni model varne prožnosti pa bi bil operativen preko nacionalnih meja in bi vključeval tudi migrante. V nadaljevanju so predstavljene prioritete Belgije in Slovenije pri uveljavljanju koncepta varne prožnosti ter vrste in različne kombinacije varnosti in prožnosti v okviru različnih ukrepov na trgu delovne sile ter njihova razširjenost.

²⁶ Angl. Working time accounts

²⁷ Angl. Re-employment cells

3.3 VARNA PROŽNOST V SLOVENIJI IN BELGIJI

Evropski trg je zelo diverzificira, tako da ena sama enotna oblika modela varne prožnosti ni primerna za vse države članice. EK je ponudila skupna osnovna priporočila, vsaka država pa ima specifične kombinacije prožnosti in varnosti glede na svoj zgodovinski, politični, ekonomski, socialni razvoj in moč socialnih partnerjev (European Commission 2007; Muffels in drugi 2008).

3.3.1 Varna prožnost v Belgiji

Belgija ima prevladujoč «industrijski»²⁸ tip prožnosti (notranja numerična in funkcionalna prožnost), ki daje prednost varnosti prihodkov (Wilthagen in drugi 2004; Wilthagen in Tros 2004; Wilthagen 2004) za razliko od npr. Nizozemske in Danske, ki vztrajata na varnosti zaposlitve (Beuker in drugi 2013). Beuker in drugi (2013) dodajo, da “fordovske”²⁹ proizvodne oblike podpirajo poleg interne prožnosti preko atipičnih oblik dela (nočno delo, odmori) in dela za krajši delovni čas ali prekinitve kariere, tudi zunanjo prožnost v obliki začasnih zaposlitev, agencijskega dela in sistema predčasnega upokojevanja v slučaju prestrukturiranja. Kot prožni obliki dela se v veliki meri uporabljata izmensko in nadurno delo. Zakonodaja predvideva začasna odpuščanja delovne sile v zameno za nadomestila za brezposelnost, kar preprečuje masovna odpuščanja v času slabših gospodarskih razmer in, ko se razmere izboljšajo, ponovnega iskanja ter usposabljanja nove delovne sile. Človeški kapital ostane v podjetju, ohrani se nivo kvalifikacij in prepreči izgubo služb. Funkcionalno gre za enakovreden ukrep atipičnemu delu (pogodbe za določen čas, začasno delo) in nadurnemu delu (Wilthagen in drugi 2004). Eden izmed očitkov omenjenemu modelu je, da sistem ni najbolj transparenten in da favorizira »insiderje« na trgu delovne sile ter spodbuja presežne zmogljivosti, ki jih podjetja izkoriščajo, davkoplačevalci pa zanje prispevajo. Ta ureditev hkrati negativno vpliva na inovativnost in slabšo konkurenčnost podjetij, ker se ne morejo hitro odzivati na spreminjajoče se tržne razmere. Žal podjetja, medtem ko so delavci na začasnem odpustu, tega ne izkoristijo za dodatna usposabljanja/izobraževanja delavcev, Sels in Van Hootegem (v Wilthagen in drugi, 2003) vidita rešitev v spodbujanju podjetij, naj uporabijo čas gospodarske

²⁸ Gospodarstvo Belgije je tradicionalno slonelo na velikih industrijah (jeklarska-Cockerill Sambre, Arcelor Mittal, avtomobilska-Renault-Vilvoorde), kot pa npr. na Danskem in Nizozemskem, kjer ima veliko vlogo v gospodarstvu storitveni sektor in je veliko več bolj prožnih malih in srednje velikih podjetij.

²⁹ Fordizem kot model gospodarske rasti in tehnološkega napredka je zasnovan na masovni proizvodnji standardiziranih, nizkocenovnih dobrin, kjer so delavci plačani več, kot potrebujejo za golo preživetje, tako da lahko kupijo izdelke, ki so jih naredili.

recesije in sredstva, ki jih prejmejo za socialno varnost, za investicije v usposabljanje in inovacije. Tudi v Nacionalnem reformnem programu Belgije za obdobje 2008-2010 je zapisano, da leži bistvo belgijskega pristopa varne prožnosti v ciljni politiki zviševanja in širjenja ravni kvalifikacij za vse prebivalstvo, ker lahko samo dobra usposobljenost vse delovne sile omogoči gospodarsko okrevanje preko rasti števila delovnih mest in razvoja zaposlitvenih možnosti na dolgi rok (Gouvernement fédéral de Belgique 2009).

Belgija je leta 2001 v skladu s smernicami lizbonske strategije svoj fokus usmerila primarno v spodbujanje dela s skrajšanim delovnim časom in prekinitve kariere s ciljem povečati zaposljivost iskalcev zaposlitve in izboljšati usklajevanje med delovnim in družinskim življenjem pa tudi v povečanje nabora možnosti varstva otrok. Belgijski sistem industrijskih odnosov zaznamujeta institualizacija in centralizacija udeležbe sindikatov v procesu javnega odločanja. Tradicionalno odločujočo pogajalsko moč imajo gospodarski sektorji in regije ter centralizirano in vplivno sindikalno gibanje - leta 2012 je 55% delavcev vključenih v sindikate (Perrin in Ajzen 2015). Socialni partnerji v Belgiji imajo zelo močno vlogo (Philips in Eamets 2007) in o politiki zaposlovanja odločajo tripartitno: sindikat, delodajalci in država (Beuker in drugi 2013), medsektorski kolektivni sporazumi pa imajo zakonodajni status. Poudariti je potrebno še en tipično belgijski vidik odločanja glede na njeno federalno ureditev in avtonomijo regij, namreč veliko vlogo regionalnih združenj delodajalcev (vsaka regija ima svoje močno združenje delodajalcev³⁰, na strani sindikatov pa (zaenkrat) še vedno obstajajo enotna federalna združenja (Perrin in Ajzen 2015).

3.3.2 Varna prožnost v Sloveniji

V Sloveniji smo koncept "flexicurity" prvič zasledili leta 2005 v Strategiji razvoja Slovenije, kasneje pa je bil izraz širše uporabljan v drugih uradnih dokumentih v zvezi z reformami trga delovne sile in doseganjem ciljev lizbonske strategije, v skladu s priporočili EU (Ignjatović 2006, 142). V navezavi na model "varne prožnosti" se je MDDSZ odločilo za implementacijo skandinavskega modela, tudi Ignjatović (2006, 143) ter Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004; 2015) kot najverjetnejšo podlago za slovensko različico varne prožnosti izpostavljata uspešen danski model "zlatega trikotnika". Obstaja pa precejšnje število dejavnikov, ki preprečujejo preprost prenos na slovenski trg delovne sile, med drugim velika razlika v stopnji globalizacije trga, stopnja razvitosti demokratičnih procesov in socialnega dialoga ter višina socialnih prispevkov in minimalne plače (Drobnič 2009). Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004) zaključita, da Slovenija za dobro implementacijo skandinavskega koncepta varne prožnosti na trgu

³⁰ VOKA (Vlaams Netwerk for Ondernemingen) v Flandriji in UWE (Union Wallonne des Entreprises) v Valoniji.

delovne sile, ne ponuja dovolj velikega števila prostih delovnih mest. Višina nadomestila za brezposelnost pri velikem številu brezposelnih omogoča zgolj najnižji nivo socialne varnosti, pri razvijanju ukrepov in usposabljanja APZ gre bolj za številčnost vključenih iskalcev zaposlitve v programe kot pa za kakovost in raznolikost programov in nenazadnje tudi višina letnega BDP na prebivalca, ki je na Danskem kar za 10.000 € višja od slovenskega povprečja³¹, kar posledično pomeni nižjo raven življenjskega standarda in nižjo stopnjo socialne varnosti v Sloveniji (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004).

Tabela 3.1: Primerjava stopnje dejavnikov varne prožnosti Danske in Slovenije

Dejavniki	Danska	Slovenija
Motivacija za delo (delovna kultura)	visoka	nizka
Število delovnih mest	visoko	nizko
Raven socialnega dialoga (zaupanje)	visoka	povprečna (nizka)
Mobilnost delavcev	visoka	nizka
Socialna nadomestila (za brezposelne)	visoka	povprečna (nizka)
BDP na prebivalca	visok	povprečen

Povzeto po Ignjatović (2006b).

Slovenski trg delovne sile zaznamuje visoka strogost in zmerna socialna varnost. Drobnič (2009) navaja, da je prožnost na slovenskem trgu delovne sile sicer prisotna (povečano število zaposlitev za določen čas), vendar je trg zelo segmentiran. Izpostavlja nizko stopnjo volje socialnih partnerjev, da bi se - za razliko od danskega »vzorčnega« modela - sistemsko lotili vprašanja implementacije varne prožnosti. Obenem predlaga, da država vложи več naporov v razvoj elementa varne prožnosti, ki ni nujno reguliran skozi spremembe zakonodaje (ki same po sebi zahtevajo več časa in soglasja), in sicer v ukrepe APZ, ki neposredno povečujejo zaposljivost posameznikov³². Drobnič poudarja tudi, da bi bilo potrebno bolj nedvoumno pokazati, da je aktivacija vsakega posameznika v okviru ukrepov APZ ne samo pravica, ampak tudi obveza in da bi morala država znižati delež BDP za ukrepe PPZ v korist APZ (Drobnič 2009, 212). Ignjatović (2006b) navaja, da socialni partnerji v Sloveniji sicer sprejemajo koncept varne prožnosti, vendar ga razumejo vsak s svojega zornega kota (delodajalci si želijo liberalnejšega odpuščanja, sindikati pa večje socialne varnosti), vladi pa očita, da nima jasne

³¹ Podatki za zadnja leta kažejo, da razlika večja za več kot 20.000 €: BDP na prebivalca v Sloveniji leta 2014 18.093 €, na Danskem: 44.440 € leta 2013.

³² Statistike OECD za leto 2013 kažejo (pre) velik razkorak med višino sredstev namenjenih APZ (0,37%) in tistih namenjenih PPZ (1,17%) (graf 4.4).

predstave, v katero smer želi voditi reforme trga delovne sile s ciljem povečanja varne prožnosti. Zanimiv je podatek o gibanju članstva v slovenskih sindikalnih gibanjih v obdobju pred in med krizo. Podatki OECD (v Kanjuo Mrčela 2015) navajajo, da je bilo leta 2003 v sindikate včlanjeno 43,5 % delavcev, leta 2011 pa samo 23,1%. Kanjuo Mrčela v *Slovenia: Working life country profile* (Kanjuo Mrčela 2015) izpostavi težavnost dialoga med socialnimi partnerji (kršenje kolektivnih pogodb s strani delodajalcev, povečanje števila stavk), še posebej v času ekonomske krize. Socialni partnerji pa so kljub vsemu po dolgoletnih pogajanjih 5. februarja 2015 le uspeli podpisati Socialni sporazum za obdobje 2015-2016³³. Leta 2013 smo dobili prenovljen Zakon o delovnih razmerjih (ZDR - 1 2013), ki je med drugim prinesel deregulacijo postopkov odpuščanja, znižanje najvišjih odpravnin in skrajšanje najdaljših odpovednih rokov, pred tem pa leta 2010 Zakon o urejanju trga delovne sile (ZUTD 2010), ki je uvajal koncept varne prožnosti na trgu delovne sile s povečanjem socialne varnosti ob morebitni brezposelnosti in uvajanje novih programov APZ s ciljem izboljšanja zaposljivosti in boljšega delovanja trga delovne sile. Leta 2011 so volilci na referendumu zavrnilo Zakonu o malem delu, ki naj bi urejal študentsko delo in priložnostno delo za brezposelne ter upokojene, delodajalcem pa omogočal hiter, administrativno manj obremenjen način najema delovne sile za krajša, občasna ali manjša dela, kasneje se je ta del zaposlovanja deloma uredil preko Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF 2012). Vlada RS (Vlada RS 2015, 13) v *Nacionalnem reformnem programu 2015-2016* ocenjuje, da so aktualne razmere na trgu delovne sile izboljšane na področju večje prožnosti, zmanjšane segmentacije in večje vloge kolektivnih pogajanj, kar kažejo med drugimi tudi naslednji indikatorji: znižan indeks EPL³⁴, naraščajoč delež pogodb za nedoločen čas (še posebej mladih) in naraščajoč delež udeležbe starejše delovne sile na trgu delovne sile. Še vedno pa kot navaja Drobnič (2009, 219) »prava varnost za delavca ni v tem, da ga delodajalec ne more odpustiti, ampak primerna zaščita takrat, ko je brez dela in ima hkrati možnost usposabljanja in izobraževanja s ciljem, da se lažje vrne na trg delovne sile«. Trendi kažejo, da je pri uvajanju prožnosti teža bremena predvsem na plečih delavcev, kar pa pomeni njihovo manjšo socialno varnost (Ignjatović 2006b). V nadaljevanju bo stanje varne prožnosti v Belgiji in Sloveniji predstavljeno v okviru štirih sestavnih delov koncepta varne prožnosti in sicer: prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij, aktivnih politik zaposlovanja, vseživljenjskega učenja in modernih sistemov socialne varnosti.

³³ Združenje delodajalcev Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov je kasneje (27. novembra 2015) odstopilo od socialnega sporazuma.

³⁴ Leta 2008 so bili indeksi EPL za Slovenijo: 2,70 - trajno zaposleni delavci, 2,43 - individualna odpuščanja, 2,50- začasne zaposlitve, 3,38 -kolektivna odpuščanja, leta 2014 pa 2,39 - trajno zaposleni delavci, 1,99 - individualna odpuščanja, 2,13- začasne zaposlitve, 3,38 - kolektivna odpuščanja (vir OECD)

4 ELEMENTI ³⁵ VARNE PROŽNOSTI

V ESZ leta 2007 je bila varna prožnost povzeta v smernici 21 kot ukrep, ki naj bi spodbujal prožnost v kombinaciji s socialno varnostjo. Države članice so bile pozvane, da vpeljejo politike zaposlovanja, ki bodo skušale zagotavljati polno zaposlenost, izboljšati kvaliteto in produktivnost dela in okrepiti socialno ter teritorialno kohezijo (European Commission 2013). Varna prožnost kot koncept v okviru ESZ je zasnovana na štirih med sabo povezanih elementih (European Commission 2007):

- a.) *prožna in zanesljiva pogodbeno razmerja*, ki delodajalcu in delojemalcu nudijo prožnost v kombinaciji z varnostjo v okviru moderne delovne zakonodaje, kolektivnih pogodb in organizacije dela,
- b.) *učinkovite aktivne politike zaposlovanja*, ki posameznikom pomagajo pri soočanju s hitrimi spremembami, krajšajo obdobja brezposelnosti in lajšajo prehajanje v nove zaposlitve,
- c.) *celostne strategije vseživljenjskega učenja*, ki zagotavljajo nepretrgano prilagodljivost in zaposljivost delavcev, še posebno tistih najbolj ranljivih skupin,
- d.) *sodobni sistemi socialne varnosti*, ki se delijo na dve podenoti: sisteme socialne varnosti in sisteme za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, ki zagotavljajo zadostno finančno/socialno podporo, spodbujajo zaposlovanje in lajšajo mobilnost na trgu delovne sile, vključujejo tudi širok nabor ukrepov, ki pomagajo ljudem usklajevati delo z družinskim in zasebnim življenjem.

Vsi naštetni elementi skupaj z gospodarskim stanjem vplivajo na frekventnost, trajanje in stroške prehajanja v in iz dela ter med zaposlitvami (Herremans 2006, 13). Analiza gospodarskih kazalcev kaže, da se naštetni štirje elementi vzajemno podpirajo in izboljšujejo rezultate na področju zaposlovanja, tveganja revščine in razvoja človeškega kapitala (European Commission 2007). Elemente varne prožnosti iz sporočila EK iz leta 2007 povzemajo mnogi drugi avtorji in znanstveni članki (Zupančič 2009; Eurofound 2010; Laporšek in Dolenc 2011; Van Oorschot in Chung 2011; Tros 2012; European Commission 2013; Wilthagen 2014), v nadaljevanju pa so vsi štirje elementi podrobneje predstavljeni.

³⁵ Angl. Components

4.1 PROŽNA IN ZANESLJIVA POGODBENA RAZMERJA

Institucionalne omejitve na prožnem trgu delovne sile so ključnega pomena za ohranjanje varnosti prihodka in zaposlitve. Trgi delovne sile, ki so bolj strogo regulirani (preko določil o minimalni plači, restriktivnem sistemu nadomestil, centraliziranem plačnem pogajanju in stroge zakonodaje o varovanju zaposlitve), so lahko manj učinkoviti zaradi premajhne prožnosti in posledično težje ohranjajo varnost prihodka in zaposlitve, ker delodajalci le stežka hitro prilagodijo plače in količino delovne sile spremembam v obsegu povpraševanja (Muffels in drugi 2008).

Muffels in drugi (2008, 17) so ukrepe numerične prožnosti (oblika pogodbe in ureditve delovnega časa) razdelili, glede na to katerim potrebam najboljše služijo: delavcem, delodajalcem ali obojim hkrati. Kot dogovore, ki so najbolj pisani na kožo delavcem sta izpostavila: dolgotrajni dopust za nego, študijski dopust in druge oblike dolgotrajnega dopusta, delodajalcem pa bolj ustrezajo: starševski dopust, neobičajne delovne ure, nadurno delo, nestandardne zaposlitve (začasno delo, delo za določen čas, delo prek agencij). Obojim hkrati pa ustrezajo: zgodnje upokojevanje, postopno upokojevanje, prožni delovni čas in delo za krajši delovni čas.

V navezavi na osnovne elemente vsake zaposlitve: čas, delovne razmere in prostor (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič, 2015), lahko prožne oblike zaposlitve ločimo tudi glede na delovne razmere, oblike pogodbenega statusa (z elementoma časa in prostora) in stopnjo prijaznosti do posameznika in njegove družine. Razvoj "družbe znanja" preko novih tehnologij je prinesel nove razsežnosti prožnosti glede na delovni čas, prostor, obliko pogodbe, funkcijsko prožnost in outsourcing (Eurofound 2003, 14).

Najpogostejša prožna oblika zaposlitve v državah članicah EU (glede na obseg delovnega časa) je delna zaposlitev ali »part-time«. O'Reilly (1996, 566-567) meni, da je delo s skrajšanim časom lahko način zniževanja brezposelnosti, ko je ponudba dela omejena in si delo deli več delavcev (spodbujanje širše distribucije dela) ali pa tranzicijski mehanizem, še posebej za ženske, ki se želijo vrniti na trg delovne sile po obdobju intenzivne skrbi za otroke.

Hakimova (v Svetlik in Verša 2002, 132) navaja, da je za zaposlitve s krajšim delovnim časom značilno, da njihovo število narašča hitreje kot število zaposlitev za poln delovni čas, da jih

lahko uvrstimo med ukrepe povečevanja fleksibilizacije dela ter da so v nesorazmerno velikem deležu v njih zaposlene ženske (glej graf 4.1 in priloga B). Zaposlitve s skrajšanim delovnim časom razvršča na tri oblike: krajši delovni čas od polnega, polovična zaposlitev in obrobna zaposlitev (le nekaj ur tedensko). Namenjene pa so delavcem, ki želijo boljše usklajevati zaposlitev in zasebno življenje, kar pomeni, da imajo nekakšno dodatno kvaliteto.

Negativni vidiki delnih zaposlitev so neizenačenost pravic s polnimi zaposlitvami, slabša socialna vključenost v podjetja, manjša zahtevnost, varnost in plačilo in manjše možnosti napredovanja. Delo s krajšim delovnim časom ima za moške in ženske različen pomen. Pri moških gre bolj za nekakšno prehodno zaposlitev v zaposlitev za polni delovni čas, ženske pa se še posebej po rojstvu otrok zaposlujejo za krajši delovni čas, kar jim omogoča boljše usklajevanje delovnih in skrbstvenih nalog, vendar so zato v finančno slabšem položaju (O'Reilly 1996, 567). Države članice bi morale zato, da omilijo zaznamovalni učinek, zaposlenim materam z malimi otroki omogočiti več podpore v obliki zaposlitve in prihodka ³⁶ (Muffels in drugi 2008, 29-33).

Krajši delovni čas za delodajalca zaradi boljše organizacije dela načeloma pomeni dvig produktivnosti, delojemalec pa si lahko poišče npr. dve zaposlitvi in si tako nabere več delovnih izkušenj ter znanj, kar mu lahko pomaga pri morebitnih prehodih na trgu delovne sile (Drobnič 2009). Drobnič nadaljuje, da bi lahko delo za krajši delovni čas pridobilo pomen, če bi - v kombinaciji z usposabljanjem - dvigovalo stopnjo zaposljivosti delavcev, s čimer se strinja tudi Wilthagen, ko govori o najbolj primernih ukrepih varne prožnosti med gospodarsko krizo (Wilthagen 2014).

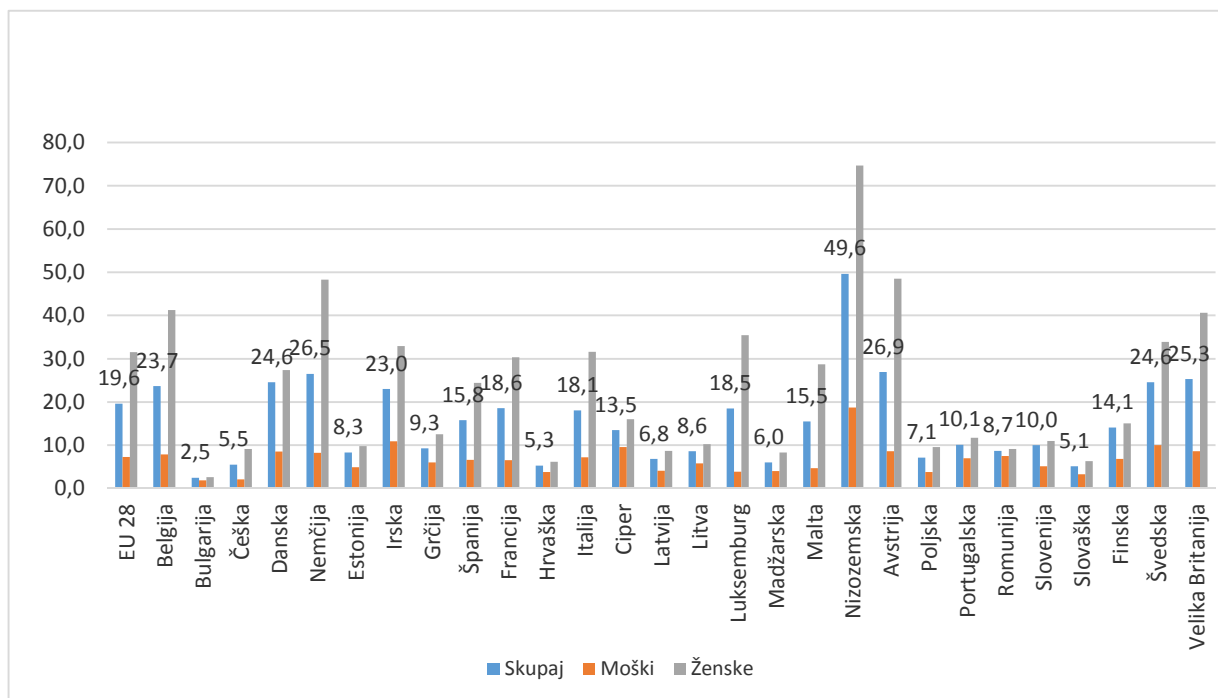
Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 362) na podlagi statističnih podatkov ugotavljata, da obstajajo zelo velike razlike med razširjenostjo prožnih oblik zaposlitve v članicah EU in da je le - ta pogojena z različnimi dejavniki (stopnja gospodarskega in tehnološkega razvoja, zgodovinsko ozadje, politične usmeritve idr.), ki urejajo delovanje trga delovne sile in krepijo gospodarsko rast. V letu 2014 je povprečje EU v skupnem deležu treh najpogostejših prožnih oblik zaposlovanja znašalo že okoli 50%. Med državami z najvišjimi vrednostmi izstopajo Nizozemska (predvsem z izjemno visokim deležem zaposlitev s krajšim delovnim časom -

³⁶ Podporne politike zaposlenim materam bi morale poskrbeti za zmanjšanje razlik med plačilom za zaposlitve s polnim delovnim časom in plačilom za skrajšani delovni čas.

49,6%), Nemčija, Švedska pa tudi nekaj mediteranskih držav (Italija, Španija, Grčija³⁷), kar glede na slabo ekonomsko situacijo v teh državah po gospodarski krizi ne podpira teorije pozitivnega učinka povečanja prožnosti na razvoj/rast gospodarstva (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015). Kanjue Mrčela in Ignjatović (2015) zaključita, da članice EU z višjim BDP na prebivalca spodbujajo skrajševanje delovnega časa kot najprimernejšo obliko prožnega zaposlovanja preprosto zato, ker si to lahko privoščijo. Poročilo EU sicer za Slovenijo za leto 2016 (EK 2016) navaja povečan delež prehodov iz pogodb za določen čas v trajne pogodbe (z 36,9% v 2013 na 49,5% v letu 2014), žal pa se je stopnja pogodb za določen čas med vsemi novimi pogodbami o zaposlovanju pri zaposlovanju skupine mladih dvignila z 72,2% leta 2012 na 81% leta 2015.

Najpogostejše oblike prožnega zaposlovanja v EU so delo s skrajšanim delovnim časom, delo za določen čas in samozaposlenost (Kanjue Mrčela in Ignjatović 2004, 243-247).

Graf 4.1: Deleži (%) zaposlenih za krajši delovni čas po spolu v državah EU v letu 2014



Vir: Eurostat (2016).

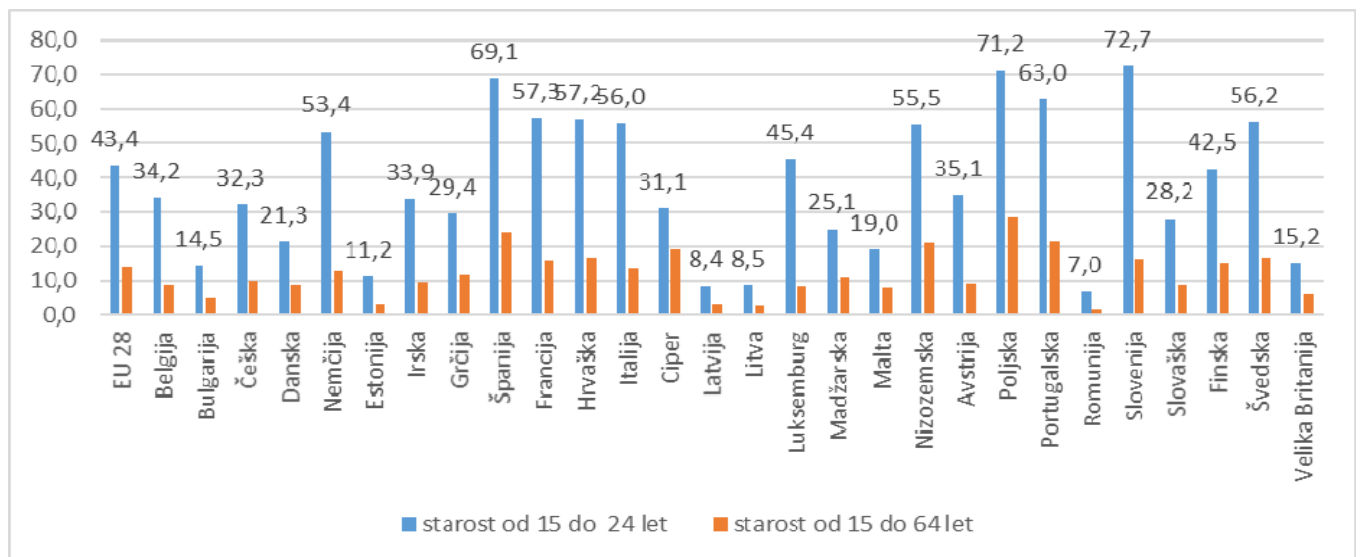
Iz zgornjega grafa je razvidno, da je povprečni delež delovne sile, zaposlene za krajši delovni čas v skupini med 15 in 64 let v EU 28 leta 2014 znašal 19,6%. Daleč največji delež med

³⁷ Visoko stopnjo prožnega zaposlovanja, gre za razliko od Nizozemske, kjer prevladuje delo za krajši delovni čas, v primeru Grčije in Španije pripisati velikemu deležu samozaposlenih, kar je specifičnost zaposlovanja v turističnem in gostinskem sektorju.

državami ima, kot že omenjeno, Nizozemska (49,6%), nad povprečjem EU pa so tudi Avstrija, Nemčija, Velika Britanija, Danska, Švedska, Irska in Belgija s 23,7%. Slovenija je z 10% deležem precej pod povprečjem EU 28, ki pa je od leta 2001, ko je znašal samo 6,6% (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 244) vseeno precej narasel.

Pogostost dela s krajšim delovnim časom se med moškimi in ženskami pomembno razlikuje (glej graf 4.1 in prilogo B). Leta 2014 je v povprečju skoraj tretjina (32,2 %) zaposlenih žensk, starih od 15 do 64 let, v EU 28 delala s krajšim delovnim časom, kar je veliko večji delež kot pri moških (8,8 %). Daleč največji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom vseh zaposlenih žensk je na Nizozemskem (kar 76,7%). V Sloveniji je delež zaposlenih žensk s skrajšanim delovnim časom 11%, moških 5,1%, v Belgiji pa žensk 41,3% in moških 7,9%.

Graf 4.2: Deleži (%) zaposlenih za določen čas po starosti v državah EU v letu 2014

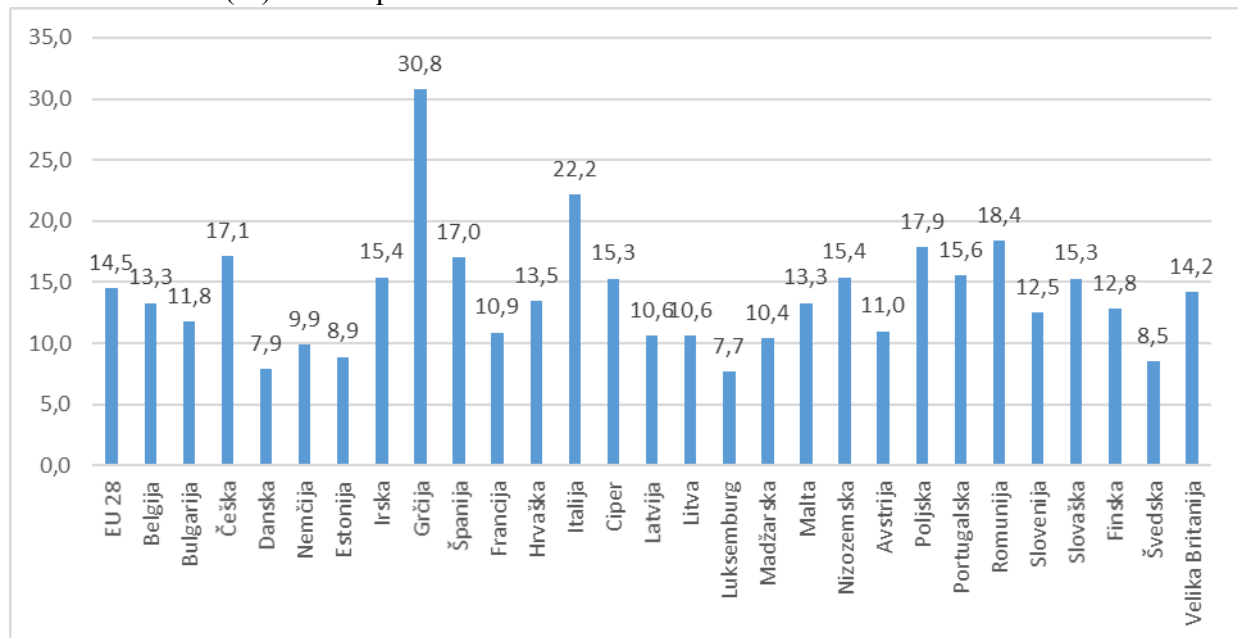


Vir: Eurostat (2016).

Kot prikazuje zgornji graf je povprečen delež zaposlitev za določen čas v EU 28 za skupino zaposlenih med 15 in 64 let (glej graf 4.2. in prilogo C) je z deležem 14% še relativno majhen, vendar je to prevladujoča oblika novih zaposlitev, ki predstavlja dve tretjini vseh novih prostih delovnih mest in večje tveganje na trgu delovne sile. V tej obliki zaposlitve se zaposluje predvsem mlajša delovna sila (med 15 in 24 let), ki nima veliko osebnih izkušenj z drugimi oblikami zaposlitve in je zato prožnejša pri sprejemanju zaposlitve za določen čas. Med vsemi zaposlenimi za določen čas je povprečni delež EU 28 za skupino od 15 do 24 let 43,4 %, v Sloveniji pa je ta delež najvišji v EU z 72,7%, medtem ko je povprečje za starostno skupino med 15 in 64 let le malo nad povprečjem EU 28 - 16,5 odstotnih točk. V Belgiji je povprečje

pri mladi delovni sili pod povprečjem EU 28 in sicer 34,2%, kar velja tudi za starostno skupino od 15 do 64 let - 8,6%. Povprečje EU 28 v deležu zaposlitev za določen čas za skupino zaposlenih od 15 do 64 let krepko presegajo še Poljska (28,3 %) Španija (24,0 %), Portugalska (21,4 %) in Nizozemska (21,1 %). Presenetljivo majhen delež zaposlitev za določen čas imajo v Litvi (2,8%) in Romuniji (1,5%). Pri mladih povprečje EU 28, poleg rekordne Slovenije, krepko presegajo še Španija (69,1 %), Poljska (71,2%) in Portugalska (63%). Razlike med deleži pogodb o zaposlitvi za določen čas med državami članicami EU kažejo na posamezne nacionalne prakse in zahtevnost postopkov zaposlovanja ali odpuščanja, obseg ponudbe delovne sile in povpraševanje po njej.

Graf 4.3: Deleži (%) samozaposlenih v državah EU 2014



Vir: Eurostat (2016).

Iz zgornjega grafa je razvidno, da je samozaposlovanje v Sloveniji relativno dobro razvito (12,5%)³⁸ glede na povprečje 14,5% v EU 28, podobno je pozicionirana tudi Belgija z 13,3%. Med samozaposlenimi v Sloveniji se je delež oseb, ki delajo za enega samega naročnika v zadnjih treh letih povečal z 11,5 % (2012) na 18,7 % v letu 2015, kar kaže na navidezno samozaposlovanje (European Commission 2016a). Samozaposlovanje je spodbujano kot možnost izhoda iz brezposelnosti in kot način oblikovanja prostih delovnih mest (ukrep APZ) v državah, kjer ni močno razvit storitveni sektor, ki bi nudil zaposlitve s krajšim delovnim časom. Nadaljnje spodbujanje samozaposlovanja bi lahko na ta način kratkoročno vplivalo na

³⁸ 9,7% leta 2008 pred krizo (EC 2016a)

zmanjšanje brezposelnosti, dolgoročno pa bi spremenilo strukturo delovne sile in omejilo razvoj drugih prožnih oblik zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004).

4.1.1 »Prijaznost« prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij v Belgiji

V belgijski zakonodaji in na trgu delovne sile je zaposlitev za nedoločen čas še vedno najpogostejša oblika. Začasno delo je relativno strogo urejeno, vendar se v praksi pogosto uporablja kot "vstopni kanal" mladih ljudi na trg delovne sile. Ureditev začasnega dela zaobidejo "storitveni voučerji" (*titres service*)³⁹, vendar morata v tem primeru delojemalec in delojemalec (ponavadi agencija) najkasneje po treh mesecih začasne zaposlitve skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Storitveni voučerji so se sicer izkazali za zelo uspešno metodo ustvarjanja novih delovnih mest in borbo proti delu na črno (Herremans, 2006).

Wilthagen (2007) navaja, da je Belgija ob soglasju socialnih partnerjev upoštevala potrebe po usklajevanju plačanega dela in družinskih obveznosti, izboljšanju zaposljivosti delavcev in njihovem dobrem počutju pri vpeljavi modelov časovnih kreditov/prekinitve kariere in tematskih dopustov, ki zaposlenim omogočajo koriščenje popolne prekinitve dela, zmanjšanje delovne obveznosti za polovico ali zmanjšanje delovne obveznosti za eno petino (Wilthagen 2007). Ženske so večinske uporabnice vseh oblik prekinitve kariere (glej tabelo 6.4)⁴⁰, največkrat se koristi zmanjšana delovna obveznost (priloga D)⁴¹, uporabniki pa so pod določenimi pogoji (če koristijo *časovni kredit z razlogom* ali tematske dopuste) upravičeni do pavšalnega nadomestila (ONEM 2015a; 2015b; 2015c; 2015d; 2015e). Ena izmed oblik *časovnih kreditov* je tudi za polovico ali petino krajši delovni čas za zaposlene starejše od 60 let, kar olajša prehod iz zaposlitve v upokojitev (Herremans 2006).

4.1.2 »Prijaznost« prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij v Sloveniji

Med najpogostejšimi tremi oblikami prožnega zaposlovanja, slovenski trg le v deležu dela za določen čas presega povprečje EU 28, belgijski pa le v deležu zaposlenih (moških in žensk) za skrajšan delovni čas. Na dejstvo, da se v Sloveniji delodajalci le v majhnem številu poslužujejo dela s skrajšanim delovnim časom (10% leta 2014 – vir Eurostat), močno vpliva tradicionalno visoka vključenost žensk na trg delovne sile v standardnih zaposlitvah za poln delovni čas, struktura trga delovne sile pa se le težko spreminja, čeprav bi bila zaposlitev za krajši delovni

³⁹ Gre za sistem subvencioniranega zaposlovanja za gospodinjstva dela (kuhanje, pranje, pripravljanje obrokov, manjša šiviljska dela)

⁴⁰ Za leto 2015 je bilo uporabnic vseh oblik prekinitve kariere 193.809, uporabnikov pa 94.508.

⁴¹ Za leto 2015 je bilo npr. število vseh koriščenih časovnih kreditov 143.387, od tega samo 5.277 kot popolna prekinitve kariere, ostalih 138.110 pa z zmanjšanjem obsega delovne obveznosti.

čas ena izmed možnosti razvoja trga v smeri večje konkurenčnosti, obenem pa tudi ukrep za zmanjševanje brezposelnosti (Drobnič 2009). Socialna politika s svojimi ukrepi ne spodbuja te oblike zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 245), tako da se zaradi manj ugodnih ekonomskih razmer ženske tudi danes praviloma odločajo za zaposlitve za poln delovni čas. V Sloveniji so delne zaposlitve večinoma namenjene starejšim delavcem, ki so pridobili status delovnih invalidov (zato tudi ni velike razlike med spoloma) za razliko od držav, kjer je življenjski standard višji (Svetlik in Verša 2002).

Černigoj Sadar in Vladimirov (2004) v primerjalni študiji ugotavljata, da se v Sloveniji v povprečju bolj uporabljajo neprijazne prožne oblike dela kot pa prijazne. Slovenija v primerjavi z ostalimi državami⁴² izstopa po najnižjem številu uvedenih politik na področju upravljanja s človeškimi viri in večjem obsegu nenapisanih politik. Prednjači tudi pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo lahko negativen vpliv na zaposlene in zaostaja pri uvajanju prožnih oblik dela s potencialno pozitivnim vplivom na zaposlene⁴³. Povezav med značilnostmi organizacij in uvajanjem družini prijaznih programov ni z izjemo izobrazbene strukture zaposlenih. Tiste organizacije v Sloveniji, kjer je zaposlen nadpovprečno visok delež diplomantov z več kot srednjo izobrazbo, bolj pogosto uvajajo družini prijazne programe. Zaposlene ženske v Sloveniji imajo v povprečju najdaljše število delovnih ur na teden (kar 40,9 ur), vsaka tretja pa si želi delati za polovični delovni čas, da bi lahko boljše usklajevala delovno in družinsko življenje (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 279). Tudi izsledki raziskave CRANET iz leta 2015 (Kohont 2015), kažejo, da so slovenska podjetja zelo močno naravnana na povečanje učinkovitosti delovne sile in njene izrabe, pri tem pa se poslužujejo naslednjih »neprijaznih« prožnih oblik dela: delo za določen čas (94% organizacij), nadurno delo (82 % organizacij), delo v izmenah (75,7 % organizacij) in delo ob vikendih (69 % organizacij). Deleži uporabe »prijaznih« oblik v slovenskih podjetjih so najvišji za delo s krajšim delovnim časom (85,7%) in prožni delovni čas (68,9%), manj pogoste pa so delitev delovnega mesta (21,7%) in delo na daljavo (27,9%, kar pa je vsekakor veliko povečanje od leta 2004 - 11,5%). Organizacije se žal najmanj poslužujejo tistih prožnih oblik dela, ki zahtevajo prostorsko prožnost organizacij in posameznikov in sicer: pogodbe o letnem obsegu dela (10,2%) in dela na domu (12,6%). Po pregledu najpogostejših varnoprožnih oblik zaposlovanja v članicah EU in njihove razširjenosti v Belgiji in Sloveniji ter s poudarkom na »prijaznosti« prožnih oblik dela do posameznika in

⁴² Avtorici Černigoj Sadar in Vladimirov sta v svoji raziskavi primerjali Slovenijo, Veliko Britanijo, Nizozemsko, Portugalsko in Švedsko.

⁴³ 30% organizacij v Sloveniji je povečalo uporabo neprijaznih oblik prožnega zaposlovanja in samo 9,15% organizacij v Sloveniji je povečalo uporabo prijaznih oblik prožnega zaposlovanja (Ignjatović in Kanjuo Mrčela 2004, 25)

družine je v nadaljevanju podrobneje predstavljen drugi sestavni del varne prožnosti in sicer: učinkovite aktivne politike zaposlovanja.

4.2 AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

V ožjem smislu jih lahko opredelimo kot aktivnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pa zaobjamemo usklajeno prizadevanje za realizacijo interesov širokega kroga socialnih akterjev na področju zaposlovanja, med drugimi: sindikati, delodajalci in njihovimi združenji, organiziranimi interesnimi skupinami, ki želijo izboljšati svoj položaj na trgu delovne sile (ženske, hendikepirani, profesionalna združenja). Države blaginje poskušajo preko različnih regulacij, med katerimi je med najpomembnejša politika zaposlovanja, ublažiti napake, ki nastajajo pri delovanju trga delovne sile (Kopač 2002). Svetlik in Trbanc politiko zaposlovanja definirata kot »postavljanje ciljev, oblikovanja programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje« (Svetlik in Trbanc 2002, 36).

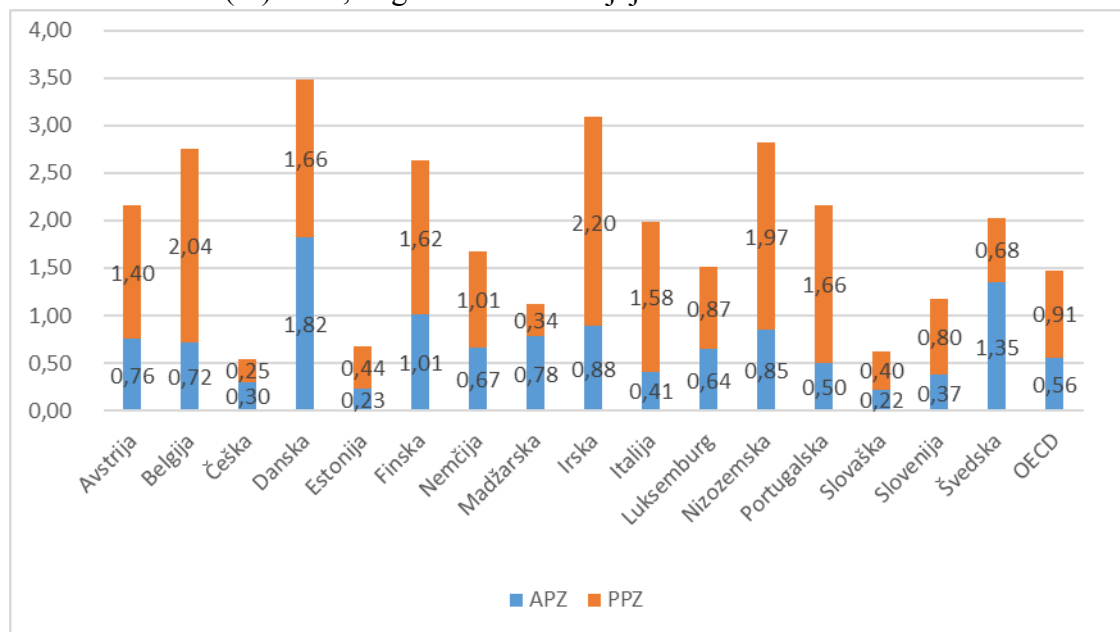
Država blaginje izvaja pasivno in aktivno politiko zaposlovanja. Ukrepi PPZ so namenjeni zagotavljanju socialne varnosti brezposelnih oseb s pomočjo denarnih nadomestil in nesporedno ne spodbujajo ali vodijo v zaposlovanje, z aktivnimi politikami pa država blaginje lahko spreminja pogoje na trgu delovne sile in vpliva na ustroj trga (Kopač 2002; Ignjatović 2002). Ukrepi APZ v tej smeri pomagajo državam povečevati sposobnost ohranjanja polne zaposlenosti (Esping–Andersen v Ignjatović 2002, 35), ki pa v modelu varne prožnosti ni več aktualna. Država ne prevzema več odgovornosti za polno zaposlenost (vsakomur zagotoviti delo), ampak želi ljudem pomagati izboljšati njihovo zaposljivost (Svetlik in Batič 2002).

Država blaginje se o ukrepih v okviru politik zaposlovanja odloča na podlagi razmer v državi, razmerij političnih moči in strategij ter ciljev, ki jih želi ta politična moč doseči. Slabšanje ekonomskih razmer in posledično razmer na trgu delovne sile prisili države, da se bolj kot z razvijanjem zaposljivosti in prilagajanja delovne sile trgu delovne sile (APZ) ukvarja z sanacijo posledic neugodnih razmer (PPZ). PPZ lahko označimo tudi kot ukrepe socialne politike, s katerimi država posega v družbo s podeljevanjem in izplačevanjem denarnih nadomestil brezposlenim, da bi zagotovila socialno varnost in blaginjo svojim državljanom (Svetlik in Batič 2002; Van Oorschot in Chung 2011; Lautar in Poljak 2012). APZ pa naj bi olajšale ponoven vstop na trg delovne sile oziroma omogočile hitre prehode med različnimi statusi, prilagajanje spremembam na trgu delovne sile in znižale brezposelnost z izboljšanim

delovanjem trga delovne sile (Viebrock in Clasen 2009; Zupančič 2009). Lautar in Poljak razširjata definicijo APZ na »vse aktivnosti za svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, namenjene šolajoči se mladini, zaposlenim, delavcem v postopku izgubljanja zaposlitve, predvsem pa brezposelnim osebam« (Lautar in Poljak 2012, 17).

Indikator stopnje razvoja APZ so statistike o deležu BDP, ki ga država namenja različnim politikam. Iz spodnjega grafa za leto 2013 lahko razberemo, da je Belgija leta 2013 v politike zaposlovanja vlagala večji delež BDP kot Slovenija (2,76 % proti 1,17%) in sicer 0,72 % BDP za ukrepe APZ, Slovenija pa le 0,37%⁴⁴.

Graf 4.4: Deleži (%) BDP, ki ga države namenjajo PPZ in APZ za leto 2013



Vir: OECD (2016).

Drobnič (2009, 138) ter Lautar in Poljak (2012) navajajo naslednje ukrepe APZ: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, neformalno in formalno usposabljanje ter izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanje, subvencioniranje zaposlitev, razvoj programov za povečanje socialne vključenosti ranljivih skupin na trg delovne sile, razvoj socialnega podjetništva, javna dela in kreiranje novih delovnih mest. Ti ukrepi bi morali med sabo dosegati sinergične učinke in glede na to, da so navedeni ukrepi v pristojnostih različnih institucij, morajo le-te dobro uskladiti svoje aktivnosti na področju APZ. APZ nudijo iskalcem zaposlitev različno obliko podpore glede na njihovo usposobljenost. Pri dobro usposobljenih je fokus na pomoči pri iskanju zaposlitve, pri nizko kvalificiranih pa je pomoč APZ v obliki

⁴⁴ Majhen padec od leta 2008, ko je Slovenija ukrepom APZ namenila 0,45%.

primernege usposabljanja in spodbujanju navzgor usmerjeni mobilnosti in bolj trajnostni kot hitri reintegraciji. (European Commission 2007, 33). Kazalci socialne varnosti primerjalno pred in po krizi v članicah EU (European Commission 2013, 30) kažejo v veliko državah padec višine izdatkov za APZ, povsod pa je prišlo do porasta izdatkov za nadomestila za primer brezposelnosti, kljub dejstvu, da PPZ ne spodbujajo prehoda brezposelnih v zaposlitev v kordinaciji s primernimi APZ. V večini članic so bili leta 2007 in 2010 stroški izdatkov za PPZ višji kot pa za aktivne (razen Poljske, Švedske, Danske in Slovaške, ki so leta 2010 porabile enako za oba tipa politik), Romunija kot skrajni primer je namenila kar 20 krat manj denarja za aktivne kot za pasivne politike (European Commission 2013).

4.2.1 Ukrepi za usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili

Države poskušajo z makro in mikroekonomskimi, demografskimi, kulturnimi in socialnimi vplivi regulirati delovanje področij trga delovne sile. Ukrepi, ki so usmerjeni v usklajevanje ponudbe in povpraševanje po delovni sili in interakciji med obema so del APZ (Kopač 2002), lahko pa jih razdelimo na naslednje sklope (Ignjatović 2002, 29; Svetlik in Batič 2002):

- a.) *ukrepi za regulacijo ponudbe delovne sile* (razvoj človeškega potenciala preko izobraževanj, povečevanje poklicne in prostorske mobilnosti) s pomočjo različnih shem usposabljanja v smeri večje zaposljivosti delovne sile (vajeništvo, poklicno usposabljanje),
- b.) *ukrepi za regulacijo povpraševanja po delovni sili* (programi in finančne spodbude za odpiranje novih delovnih mest, ukrepi za ohranjanje obstoječih zaposlitev, za ustvarjanje javnih del in za skrajševanje delovnega časa - gre za kratkotrajne ukrepe, ki brezposelnim omogočajo, da si pridobijo izkušnje) preko subvencij za zaposlovanje v zasebnem ali javnem sektorju,
- c.) *ukrepi za posredovanje med ponudbo in povpraševanjem* (boljši pretok informacij o ponudbi in povpraševanju po delovni sili) v okviru dejavnosti javnih zavodov za zaposlovanje (priprava na razgovor, pomoč pri sestavljanju CV-ja).

Poleg razlikovanja ukrepov APZ glede na ponudbo in povpraševanje po delovni sili, lahko ukrepe razdelimo tudi glede na ciljne skupine, katerih položaj na trgu delovne sile naj bi izboljšali (mladi, stari, ženske, hendikepirani, imigranti, pripadniki manjšin ali skupine, ki imajo več teh značilnosti skupaj in so večinoma dolgotrajno brezposelne) in glede na regije ali

gospodarske dejavnosti, ki so v krizi in/ali v procesu prestrukturiranja (Svetlik in Batič 2002, 181; Philips in Eamets 2007).

Med ukrepi za regulacijo povpraševanja po delovni sili bi rada izpostavila skrajševanje delovnega časa oziroma njegovo razporejanje. Delovni čas je za državo mera obsega ponudbe in povpraševanja po delovni sili in obenem inštrument prerazporejanja omejene količine dela (števila delovnih ur). V primeru, da je količina razpoložljivega dela omejena, država skrajša delovni čas in tako omogoči več ljudem, da pridejo do dela (Svetlik in Verša 2002). Zaradi različnih dejavnikov se delovni čas že od začetka prejšnjega stoletja nenehno skrajšuje. Ti dejavniki so: tehnološki razvoj, naraščanje brezposlenosti, ravnovesje med proizvodnjo in potrošnjo ter raznolikost oblik zaposlitev. Država lahko krajša različna časovna delovna obdobja: dnevni delovni čas, delovni teden, delovno leto ali delovno dobo. (Svetlik in Verša 2002, 128).

4.2.2 Aktivne politike zaposlovanja v Belgiji

APZ so del Strategije 2020 pod skupnim imenovalcem vključujoča rast (Lautar in Poljak 2012), cilj zaposlovalne politike v okviru Strategije je 75% zaposlenost za državljane EU med 20 in 64 leti. Te stopnje leta 2015 nista dosegli ne Belgija (67,3%)⁴⁵ in ne Slovenija (67,7%).

Belgija je od leta 2000 zelo okrepila APZ in brezposelne intenzivno usmerjala preko regionalnih zavodov za zaposlovanje in redno preverjala njihovo aktivnost pri iskanju zaposlitve. Iskalcem zaposlitve želi omogočiti dostop do primerne zaposlitve ali izobraževanja, ki bi lahko vodilo v trajnostno zaposlitev. Kljub nekaterim posebnim ukrepom za ranljive skupine, ostajajo možnosti za zaposlitev priseljencev, mladih, starejših in nekvalificirane delovne sile zelo majhne (Herremans 2006). To potrjuje Poročilo EU o Belgiji za leto 2016 (European Commission 2016b), ki navaja, da so v najslabšem položaju nizkokvalificirani mladi (Muffels in Wilthagen 2013) z 42,9% stopnjo brezposelnosti (povprečje EU 28 za 3.četrletje 2015 - 33%). V deležu 22,1% gre pri teh mladih za dolgotrajno brezposlenost (17,1% povprečje EU).

Sheme postopnega upokojevanja so privedle do relativno kratkega trajanja povprečne delovne dobe v Belgiji, in sicer 32,6 let v primerjavi s povprečjem EU - 35,1 let. Stopnja zaposlenosti starejših od 55 let pa je 44,5% za leto 2015, povprečje EU pa 54%. Zelo težavna je aktivacija skupine priseljencev oziroma oseb s priseljskim poreklom (2. generacija), katerih stopnja neaktivnosti predstavlja delež 40% v primerjavi s 15% deležem tistih brez priseljskih korenin

⁴⁵ Belgija si je sicer določila nekoliko nižji nacionalni cilj in sicer 73,2 % zaposlenost.

(European Commission 2016b). Manjši delež nizke aktivnosti priseljencev lahko pripišemo azilantom⁴⁶ in priseljenim zaradi razloga združevanja družine, ne pa zaradi ekonomske aktivnosti.

Nacionalni reformni program 2015 (Gouvernement fédéral de Belgique 2015) za trg delovne sile v Belgiji, v skladu s priporočili EU, predvideva krepitev stopnje povezanosti med izobraževanjem in zaposlovanjem ter borbo proti brezposelnosti mladih s posebnim poudarkom na izmenjevanju izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu. Za priseljence, ki so ena izmed skupin v najslabšem položaju na trgu delovne sile, bodo regije pripravile posebne integracijske programe s poudarkom na znanju jezika⁴⁷ in vzpostavile boljši sistem certificiranja kvalifikacij priseljencev.

4.2.3 Aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji

Slovenija je v skladu s priporočili EK v Nacionalnem reformnem programu 2015-2016 (Vlada RS 2015), naj izboljša položaj mladih na trgu delovne sile⁴⁸ (še posebej skupine NEET⁴⁹), poveča stopnjo zaposlenosti starejših (nad 55 let⁵⁰) in izvaja učinkovite ukrepe APZ za dolgotrajno brezposelne, leta 2014 v ukrepe APZ z namenom aktivacije in usposabljanja vključila 10.000 oseb več kot leto prej, predvsem na račun dolgotrajno brezposelnih (41,3% vseh vključenih). Leta 2014 je bilo sodelujočih v ukrepih APZ: 42,4% mlajših od 29 let (program Jamstvo za mlade⁵¹), 13% starejših od 50 let, 46,8% dolgotrajno brezposelnih in 15,8% nizkokvalificiranih. Bolj ciljno usmerjeni ukrepi APZ v smeri večje udeležbe najbolj ranljivih skupin ali »ozkih grl« na trgu delovne sile so bili na podlagi ciljev Nacionalnega reformnega programa 2015/2016⁵² za področje trga delovne sile (Vlada RS 2015), zapisani v najnovejših Smernicah za ukrepe APZ za obdobje 2016-2020 (European Commission 2016a). Slovenija za APZ letno nameni približno 100 milijonov evrov (od tega 50 – 60 % iz sredstev Evropskega socialnega sklada) (MDDSZ 2015). Med najpomembnejšimi ukrepi APZ, ki so namenjeni mladim visokoizobraženim osebam do 29 let, je bilo v letu 2015 poleg že prej omenjenega programa *Jamstvo za mlade*, 5 milijonov evrov namenjeno usposabljanju

⁴⁶ Azilanti bodo ponovem lahko vstopili na trg dela že po 4ih mesecih bivanja v Belgiji (do zdaj po 6tih)

⁴⁷ Valonija bo vzpostavila obveznost participacije na tečajih francoskega jezika, v Flandriji so tečaji nizozemščine že zdaj obvezni.

⁴⁸ Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji med 15 -24 let je bila leta 2013 - 21,6% (EU povprečje 23,6%), kar je 11% več kot pred krizo leta 2008 (MDDSZ 2015, 10)

⁴⁹ NEET- mlada oseba, ki ni zaposlena, se ne šola, ne usposablja in ni prijavljena kot iskalka zaposlitve.

⁵⁰ Leta 2014 je znašala za Slovenijo 35,4%, povprečje EU 51,8% (MDDSZ 2015)

⁵¹ Jamstvo za mlade je program, kjer se je Vlada RS obvezala, da bo mladim brezposelnim v roku štirih mesecev po začetku brezposelnosti ponudila zaposlitev ali nadaljne izobraževanje/usposabljanje.

⁵² Nacionalno reformni program določa naslednje cilje: izboljšanje položaja mladih, rast stopnje zaposlenosti starejših nad 55 let in izvajanje učinkovitih ukrepov za dolgotrajno brezposlene segmentirane skupine

visokokvalificiranih brezposelnih mladih na delovnem mestu v okviru programa *Usposabljanje na delovnem mestu*. Namen tega programa je izboljšanje zaposljivosti 4250 brezposelnih oseb s proračunom 8 milijonov evrov in *Javna dela*, za katere je država lani namenila 33,6 milijonov evrov za dolgotrajno brezposelnih oseb. V tem podpoglavju so bile izpostavljene različne usmeritve članic EU glede na višino sredstev (stopnja BDP), ki ga namenjajo za ukrepe APZ ali PPZ, pregled ukrepov APZ, ki so namenjeni uravnoveženju ponudbe in povpraševanju po delovni sili ter predvsem težavna področja (skupine), s katerimi se spopadata državi na trgu delovne sile (problematično zaposlovanje mladih, še posebej nizkokvalificiranih. V Belgiji veliko težavo predstavlja tudi zelo visoka stopnja stopnje neaktivnosti oseb s priseljskimi koreninami). V nadaljevanju je predstavljen tretji sestavni del varne prožnosti: sistem socialne varnosti s poudarkom na družinskih politikah s ciljem zagotavljanja podpore družini in izboljšanje njenega dobrega počutja.

4.3 SOCIALNA IN DRUŽINSKA POLITIKA

Najprej bom v navezavi na tretji element varne prožnosti: sodobne sisteme socialne varnosti opredelila osnovne pojme v okviru koncepta države blaginje (vključno s tipologijo različnih držav blaginje) in njenega »orodja« - socialne varnosti (Kopač 2004), v nadaljevanju pa več pozornosti namenila ožjemu področju družinskih politik.

Koncept države blaginje lahko razumemo kot odgovornost države za zagotavljanje osnovnega nivoja blaginje njenim državljanom. Esping–Andersen govori o dveh različnih pristopih k razumevanju države blaginje in sicer v ožjem smislu, kjer je poudarek na strukturi - pojem države blaginje je tako omejen na politiko socialnih transferjev, socialne pomoči in socialnih storitev ter v širšem smislu, kjer je poudarek na institucijah in akterjih (zakonsko opredeljene vloge) in lahko govorimo o neposrednem vplivu države na upravljanje in organiziranje gospodarstva preko integriranih vprašanj zaposlovanja, plač in splošnih makroekonomskih usmeritev (Esping–Andersen 1990, 2-18). Kopač navaja definicijo države blaginje angleškega raziskovalca Ase Briggsa, ki je izpostavil vpliv države kot organizirane moči, ki preko naslednjih treh elementov korigira posledice delovanja trga: zagotavljanje minimalnih dohodkov državljanom, zmanjševanje števila nevarnosti na katere vpliva trg delovne sile (brezposelnost, nesposobnost za delo, idr.) in univerzalno zagotavljanje socialnih dobrin in storitev glede na dogovorjen nacionalni nivo (optimum ali minimum) (Briggs v Kopač 2004, 7-8). Briggs izpostavlja dve poglavitni nalogi države blaginje, in sicer zagotavljanje *socialne varnosti* (preko sistema socialnega zavarovanja in sistema socialne pomoči - sistem socialnih

transferjev) ter zagotavljanje *socialne blaginje* (sistem storitev) (v Kopač 2004, 8). Socialno politiko lahko torej razumemo kot časovno in prostorsko spreminjajoče se sredstvo korekcije posledic delovanja trga delovne sile oziroma odgovor države na probleme in tveganja v družbi v obliki ukrepov namenjenih njenim državljanom s ciljem, da bi jim zagotovila socialno varnost in socialno blaginjo (Kopač 2004, 8) ⁵³. Državo blaginje pa kot »državo, ki je nase prevzela odgovornost za socialno varnost in blaginjo državljanov« in obsega vrsto posegov države, ki zagotavljajo varnost oziroma stabilnost in primeren življenjski standard državljanov ter z njima povezane socialne pravice, ki se uveljavljajo v družbenih podsistemi: v družini, civilni družbi, politiki in gospodarstvu (Rainwater in drugi v Novak 1996, 923). Novak nadaljuje, da sta družina in civilna družba tradicionalno povezani s principom solidarnosti, gospodarstvo z lastnino in produktivnostjo, politika pa se kot eden izmed delodajalcev povezuje z gospodarstvom in s svojimi ukrepi prerazdeljuje dohodek - »popravlja« tržne razdelitve dohodka (Novak 1996, 923).

Kopač poudari, da prerazporeditev dohodkov in virov v posameznih tipih držav blaginje poteka skladno s »temeljnimi principi redistributivne pravičnosti« (2004, 39), in sicer na podlagi principa potrebe⁵⁴ (moralna obveza družbe, da poskrbi za vse svoje člane), principa proporcionalne enakosti⁵⁵ (razdelitev ljudem njihovih lastnih prispevkov, prihrankov) in principa enakopravnosti⁵⁶. Redistribucija se v različnih tipih države blaginje kot jih razdeli Esping–Andersen (1990): liberalni, konservativno-korporativistični in socialno-demokratski, izvaja na različnih principih. V liberalnem na principu potrebe (selektivnost (na podlagi preverjanja potrebe⁵⁷ s ciljem odpravljanja revščine, financirano z davki), v konservativno - korporativističnem na principu proporcionalne enakosti (varstvo pred izgubo doseženega standarda, vezanega na zaposlitveni status – preko sistemov socialnega zavarovanja, kjer je obseg pravic vezan na višino prejemkov, financiranih s prispevki) in v socialno – demokratskem na principu enakopravnosti (univerzalna redistribucija prejemkov na podlagi državljanstva, omogoča splošno raven blaginje vsem državljanom, financirana je z davki) (Kopač 2004, 39 -42).

⁵³ Ločevanje med konceptoma socialne države in države blaginje sloni na socialnih pravicah, ki pri socialni državi izhajajo iz statusa posameznika na trgu delovne sile (vezano na zaposlitev), pri državi blaginje pa izhajajo iz statusa državljan – so načeloma univerzalne, vsem državljanom enako dostopne (Kopač, 2004).

⁵⁴ Angl. Need

⁵⁵ Angl. Equity

⁵⁶ Angl. Equality

⁵⁷ Angl. Means tested

Skupne vrednote: univerzalen dostop, solidarnost in enakost/socialna pravičnost, ki si jih kljub svoji različnosti delijo nacionalni sistemi socialne varnosti, so prispevale k razvoju moderne države blaginje, katere začetni cilj je bil omiliti negativne učinke industrializacije. Sistemi socialnega varstva pa imajo tri cilje: dekomodifikacijo, zaposljivost in socialno pravičnost pri redistribuciji (Vermeulen in Hurley 2007). Medtem ko se je z razvojem države blaginje pomen zaposlitve za posameznika dolgo časa zniževal (dekomodifikacija⁵⁸), je zdaj status posameznika v družbi in njegova socialna varnost vezana na njegovo zaposlitev, trend komodifikacije pa je spet v vzponu (Kanjuo Mrčela 2008; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015).

4.3.1 Tipologije držav blaginje in njihov razvoj

Raziskovalci so se skozi leta intenzivno ukvarjali s skupnimi značilnostmi držav blaginje (različni kazalci) in jih skušali klasificirati (Titmuss 1958; Esping–Andersen 1990; Novak 1996; Blum 2011). Avtor Titmuss je kot prvi leta 1958 zasnoval tipologijo modelov socialnih politik in sicer: rezidualni model (države pomaga le v primeru zloma trga in družine (britanski primer), industrijsko korporativistični model (socialne potrebe izpolnjene na osnovi prispevka, dela in produktivnosti (nemški primer - Bismarckov primer blaginje)⁵⁹ in institucionalno redistributivni model (država zagotavlja univerzalne potrebe vseh državljanov na podlagi potreb (skandinavske dežele) (Titmuss 1958). Omenjeno tipologijo kot »bazično« navajajo tudi nekateri drugi avtorji (Kopač 2004; Abrahamson in Wehner 2006). Najbolj odmevna študija na področju tipologij držav blaginje pa je zagotovo »Three Worlds of Welfare Capitalism« danskega avtorja Esping–Andersena iz leta 1990, ki Titmussovo teorijo o treh različnih modelih države blaginje v Evropi poveže z dogajanjem na trgu delovne sile in definira tri tipe države blaginje: liberalni (ZDA, Združeno kraljestvo, Kanada, Avstralija), konzervativno - korporativistični: Belgija, Avstrija, Francija, Nemčija, Italija) in socialno - demokratični (skandinavske dežele) (Esping–Andersen 1990, 26-29). Avtor v navezavi na državo blaginje izpostavi pojme dekomodifikacije (neodvisnost posameznika od trga delovne sile), družbene stratifikacije in zaposlitve. Stopnja dekomodifikacije in značilnosti posameznega tipa države

⁵⁸ Dekomodifikacija se nanaša na možnosti posameznikov, da živijo dostojno življenje ne glede na to ali so in na kakšen način participirajo na trgu delovne sile. Dekomodifikacija se navezuje na univerzalne (brezpogojne) socialne pravice (Kopač 2004).

⁵⁹ Bismarckov princip selektivnega socialnega zavarovanja usmerjeno prvotno samo na reševanje problemov industrijskih delavcev, ne glede na druge sloje, skozi leta razvijajoči se socialni programi, ki izhajajo iz Bismarckovega modela pa slonijo na naslednjih elementih: uzakonjeno socialno zavarovanje; nadzoruje ga država; upravičenost do ugodnosti izhaja iz višine prispevka, manj pa iz potreb; višina prispevkov je odvisna od višine dohodkov, zavarovalni skladi se finančno napajajo tridelno: od zavarovancev, države in delodajalcev (Palier in Martin 2008).

blaginje so *liberalni*, kjer je visoka stopnja komodifikacije (odvisnost od trga) in majhna vloga države. V *konzervativno – korporativističnem* je posameznik odvisen od trga (oziroma zaposlitve, preko katere je upravičen do socialne varnosti), v *socialno – demokratski* pa je značilna visoka stopnja neodvisnosti od trga.

Razloge obstoja treh različnih tipov države blaginje Esping–Andersen pripisuje trem interaktivnim dejavnikom: narava političnega formiranja delavskega razreda preko sindikatov, razvoj političnih koalicij na prehodu ruralnega gospodarstva v družbo srednjega razreda (primer »vplivnega« razreda kmetov do konca II. svetovne vojne zaradi njihove množičnosti) in zgodovinski dediščini institucionaliziranega režima (Esping–Andersen 1990, 29–33). Nekateri kritiki so mu očitali, da je »pozabil« južnoevropske države, drugi pa, da pri zasnovi svoje tipologije ni upošteval vloge družine, neplačanega dela (gospodinjskega, skrbstvenega) in spola v državi blaginje – feministična kritika (Lewis in Ostner 1994; Lewis 1997). Lewis in Ostner sta glede na zaposlitev mater, individualno socialno varnost žensk in obstoj javnih struktur za varstvo otrok in ostarelih, razvrstili države v tri skupine na osnovi razvitosti koncepta moškega hranitelja⁶⁰ (Lewis in Ostner 1994, 15–30). Lewis v navezavi na moški model hranitelja izpostavlja pomen vrednotenja neplačanega »družinskega« dela in problem njegove enakopravnejše porazdelitev med moške in ženske tako, da bi bila ženskam omogočena večja stopnja defamilializacije⁶¹ (1997, 173). Esping–Andersen je upošteval nekatere kritike in dopolnil svojo tipologijo (ob ohranitvi treh različnih tipov – še vedno brez posebnega tipa južnoevropskih držav, ki jih je vključil v konzervativno - korporativistični model - in postsocialističnih držav), vendar samo za področje vloge družine (stopnja družinske odgovornosti, skrbstvene prakse). Sisteme držav blaginje razlikuje glede na stopnjo defamilializacije, in sicer označi socialno demokratski sistem za defamilialistični, liberalni in konzervativni sistem pa za bolj familialistična (Esping–Andersen 1999, 61–63).

Nerazvrščene so ostale postsocialistične države, ki raziskovalcem pri umeščanju povzročajo težave. Nekateri raziskovalci (Tausz 2009 ter Trumm in Aisnaar 2009 v Blum 2011, 5) zagovarjajo tezo, da so postsocialistične države poseben lasten tip države blaginje, ker temeljijo

⁶⁰ Med države z močno prisotnim modelom moškega hranitelja sta prištevali: Združeno kraljestvo, Nemčijo in Nizozemsko, Belgijo in Francijo med države z srednje močnim modelom in skandinavske dežele med dežele s šibkim modelom moškega hranitelja (tu prevladuje model dveh prejemnikov dohodkov v družini-intenzivnejša udeležba obeh staršev na trgu delovne sile ob pomoči javnih varstvenih struktur, plačanega starševskega dopusta).

⁶¹ Defamilializacija pomeni prenos nekaterih skrbstvenih del na javni sistem (otroško varstvo, skrbstvene storitve za starejše) ali na trg delovne sile, zmanjšuje vlogo moškega hranitelja družine in je predpogoj za politiko enakosti spolov.

na skupni socialistični dediščini in principu polne zaposlenosti, ki pa preko posameznih elementov (npr. dobro razvit institucionaliziran sistem otroškega varstva, plačilo prispevkov delodajalca za socialno varstvo) v nekaterih državah še vedno močno vpliva na razvoj države blaginje tudi po tranziciji – primer Slovenije. Esping–Andersen (1996) zagovarja tezo, da bodo postsocialistične države svoje države blaginje razvile v enega od treh tipov (liberalni, konzervativni in socialno-demokratični), Ripka in Mareš dodajata, da omenjene države v svoje politike prej vključujejo posamezne elemente iz različnih modelov (hibridne oblike), kot pa da bi se dejansko razvile v enega od treh definiranih tipov blaginje (Ripka in Mareš 2009 v Blum 2011, 6). Tretja teza, o kateri govori Aidukate (2004 v Blum 2011), je možno umeščanje postsocialističnih držav glede na njihovo geografsko lego, vendar pa Blum zaključí, da je postsocialističnim državam skupna predvsem velika heterogenost, ki se je ne da zajeti ne v Esping – Andersenovo klasifikacijo in ne v okviru kriterija geografske lege, še posebej zato, ker so te države še vedno v procesih tranzicije in reform (2011, 23–25) .

Ne glede na to, kakšno klasifikacijo bi lahko uporabili za postsocialistične države blaginje, Novak navaja, da so bili modeli blaginj postsocialističnih držav kot vseh drugih držav blaginje rezultat političnega dogovora med različnimi kategorijami prebivalstva in političnimi strankami, ki zastopajo njihove interese. Interesi posameznih skupin odvisno od njihove moči odsevajo v konkretnem modelu. Odločilno vlogo pri sklepanju in izvajanju teh dogovorov ima država (Novak 1996, 936).

Z vidika uspešnosti posameznih držav, avtor Ignjatović (2006, 139) ugotavlja, da so nekateri modeli držav blaginje uspešnejši kot drugi. Modele države blaginje lahko povežemo s posameznimi modeli varne prožnosti in ugotovimo, da se nordijski in anglosaški model zelo dobro obneseta pri zagotavljanju gospodarske učinkovitosti, nordijski model pa obenem zagotavlja tudi visoko socialno varnost. Mediteranski in kontinentalni model nista tako uspešna pri iskanju ustreznega ravnotežja, kar skušata korigirati z reformami, v katerih dajeta prednost elementom liberalnejšega anglosaškega sistema, ki sicer omogoča hitrejše doseganje ekonomske učinkovitosti, skrb za socialno varnost pa prenaša na posameznika, kar naj bi povečalo njegovo motiviranost za delo in iskanje zaposlitve (Mandl in Celikel-Esser 2012).

4.3.2 Družinske politike

Sistem družinskih politik, namenjen podpori družini zajema vrsto različnih ukrepov: davčne ukrepe in nadomestila za družine, ukrepe v smeri spodbujanja enakopravnosti med spoloma, zagotavljanja infrastrukture za varstvo in nego otrok ter možnosti oskrbe za pomoči potrebne ljudi (starejši), družinskih pravic v okviru sistemov starostnih pokojnin ter možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (v okviru sistema starševskih dopustov, možnost dela za skrajšan delovni čas). V članicah EU se na podlagi različnih tradicij, potreb, zgodovinskega razvoja, družbenega pristopa in pričakovanj samih družin, družinske politike razlikujejo glede na različen poudarek in njihovo osnovno zasnovo (ali so že v osnovi bolj socialne kot družinske politike).

Gauthier družinske politike definira kot skupek politik/ukrepov usmerjenih v družine z otroki s ciljem povečanja stopnje njihovega dobrega počutja (Gauthier 2002, 456). Raziskave v okviru družinskih politik so večinoma osredotočene na analizo družinske politike v okviru naslednjih štirih elementov: finančna podpora družini, dejavnosti in ugodnosti, namenjene zaposlenim staršem, povezane izobraževalne in zdravstvene politike ter družinska zakonodaja. Gauthier izpostavlja dva poglobljena principa pri raziskovanju stopnje podpore države družinam, in sicer: raziskovanje na podlagi serije kazalcev, ki kažejo koliko državne podpore prejemajo različni tipi družin in raziskovanje na podlagi združenih kazalcev, ki kažejo splošno stopnjo prizadevanj vlad pri podpori družin (Gauthier 2002, 457). Večina raziskav se zaradi boljše dostopnosti podatkov osredotoča na drugi princip.

Gauthier v svoji analizi kazalcev na primeru 22 OECD držav za obdobje med 1970 in 1999, izpostavi naslednje kazalce državne podpore družinam: posredne (davčna olajšava za otroka) in neposredne (otroški dodatek) denarne ugodnosti ter podporo zaposlenim staršem (oblike starševskih dopustov, storitve otroškega varstva, prožni delovni čas). Glede na rezultate in na podlagi prilagojene Esping-Andersonove klasifikacije države blaginje (Esping-Andersen, 1990) preučevane države (med njimi ni postsocialističnih držav) razvrsti v naslednje štiri modele družinskih politik: socialno-demokratske, konzervativne, južnoevropske in liberalne.

Značilnosti posameznih modelov družinskih politik so:

- a.) *Socialno-demokratski* (skandinavski model) – univerzalna državna družinska podpora, visoka podpora zaposlenim staršev in visoka zavezanost enakosti spolov. Srednje visoka finančna podpora v obliki splošnih denarnih dodatkov in močna podpora drugim oblikam podpore, ki zagotavljajo nizko stopnjo revščine otrok. Visoka podpora zaposlenim staršem v obliki dolgih starševskih dopustov in dopustov za nego otroka v kombinaciji z razširjenimi možnostmi otroškega varstva.
- b.) *Konzervativni model* (severnoevropske dežele: Belgija, Nemčija, Francija, Nizozemska) – srednje visoka podpora družinam, ki je odvisna od zaposlitvenega statusa staršev in bolj tradicionalen pogled na delitev dela glede na spol. Visoka stopnja finančne podpore in srednje visoka stopnja podpore zaposlenim staršem-relativno dolgi starševski dopust in dopust za nego otroka, vendar z manjšo izbiro institucionalnega otroškega varstva.
- c.) *Južnoevropski model* – visoka stopnja poklicne segregacije, navezava ponudbe splošnih, zasebnih uslug in ugodnosti na status/zaposlitev/dejavnost. Sem spadajo: Grčija, Španija, Italija, Portugalska, ki med drugim nimajo zakonsko določenega minimalnega dohodka. Nizki stopnji državne podpore zaposlenim staršem in finančne podpore družinam, kar vpliva na večjo stopnjo revščine otrok.
- d.) *Liberalni model* - za katerega je značilna nizka stopnja finančne podpore družinam, ki je višja le za pomoči potrebne socialno ogrožene družine. Nizka stopnja podpore zaposlenim staršem, ki so prepuščeni sami sebi in trgu pri vključevanju otrok v varstvo. Tak model prevladuje v Združenem kraljestvu, Švici pa tudi v Združenih državah Amerike in Avstraliji (povzeto po Gauthier 2002, 453).

Zgodovinsko so bile družinske politike po 2. svetovni vojni zasnovane na modelu moškega hranitelja, kjer je bila organizacija gospodinjstva/skrb za družino poglavitna odgovornost žensk, za njihov razvoj od sedemdesetih let prejšnjega stoletja naprej pa je značilen naraščajoči del družin z dvema prihodkoma (hraniteljema), rast nestabilnosti, ekonomske občutljivosti in raznolikosti oblik družin. (Gauthier 1996; Pascall in Lewis 2004; Eurofound 2014; Eurofound 2015). Današnji položaj žensk in moških na evropskih trgih dela je zelo raznolik zaradi specifičnih nacionalnih zakonodaj in ureditev na področju trga delovne sile, socialnih in družinskih politik. Pascall in Lewis (2004, 378) v navezavi na izboljšanje enakosti obeh spolov na področju zaposlovanja in predvsem skrbstvenega/gospodinjskega dela, predlagata model

dveh tričetrtinskih hraniteljev, sicer pa je danes v Zahodni Evropi najbolj razširjen model enega in pol hranitelja⁶², predvsem v državah konzervativnega (kamor sodi Belgija) in liberalnega modela. V skandinavskem je tako kot v Sloveniji vpeljan model dveh hraniteljev (prihodkov), povezan z visoko stopnjo polne zaposlenosti žensk, ki sloni na širokem naboru možnosti otroškega varstva. Eurofondova študija o življenjskih razmerah⁶³ v EU (2014) Slovenijo uvršča v skupino »mešanih, večinoma prožnih« držav, za katere velja, da imajo srednje visoko ali visoko zaposlenost žensk, dobro razvit sistem otroškega varstva in mešanico tradicionalnih ter prožnih politik, druge postsocialistične države: Češko republiko, Madžarsko, Poljsko, Romunijo in Slovaško pa v skupino držav, ki imajo mešane, v večini tradicionalne družinske politike z nizkim številom vključenih otrok v institucionalno otroško varstvo⁶⁴, nizko stopnjo dela za krajši delovni čas, dolg starševski dopust in nizko stopnjo zaposlenosti žensk (Eurofound 2014, 16). Gospodarska kriza je prizadela tudi Slovenijo - prišlo je do poslabšanja socialne varnosti družin, tako so sedaj univerzalni družinski prejemki glede na princip preverjene potrebe namenjeni tistim z nizki dohodki. Ne gre več za splošno pravico (princip enakopravnosti), ampak deluje kot korekcijski faktor (princip enakomerne porazdelitve).

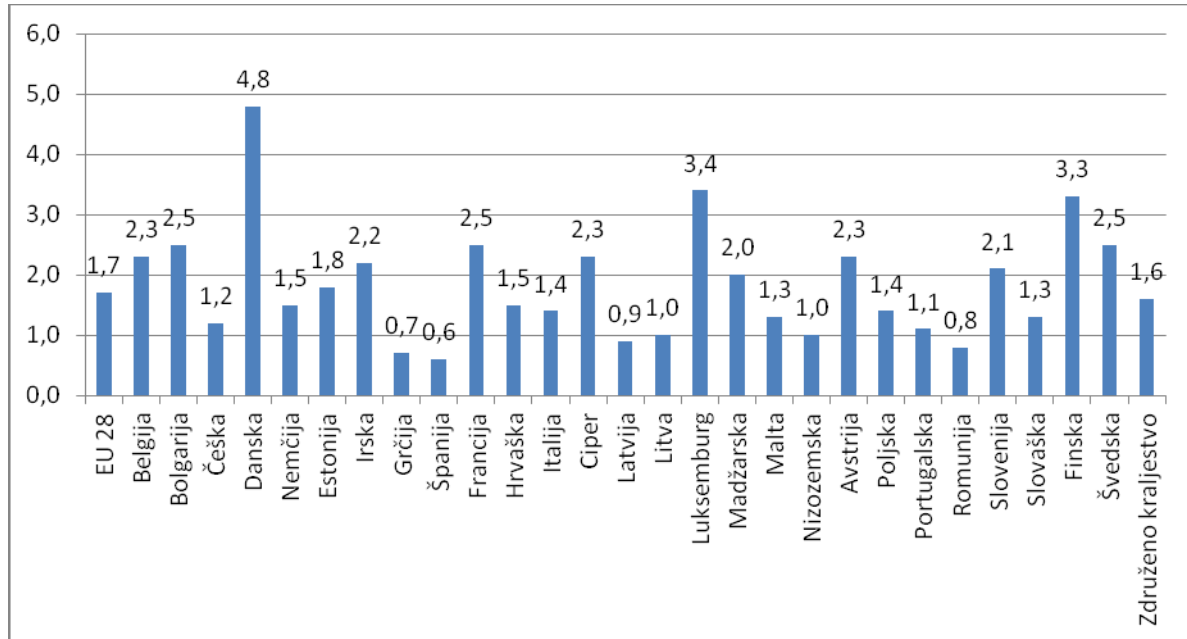
Razvoj družinskih politik v Evropi se od 60-tih let prejšnjega stoletja srečuje z velikimi izzivi, med najbolj vplivnimi lahko izpostavimo demografske spremembe v sestavi družin (padeč natalite, staranje prebivalstva, porast ločitev, samohranilske družine, rast stopnje zaposlenosti žensk, porast »alternativnih« oblik družin (istospolne družine, razširjene družine) (Eurofound 2014), večja ekonomska občutljivost (recesije, višje stopnje brezposelnosti, spremembe v obliki zaposlitev, razvoj EU (skupna politika, vprašanje pristoynosti: EU ni neposredno pristojna za področje družinskih politik, lahko pa sprejema predpise na področjih usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških ter zaščite in razvoja otrok, ki se prekrivajo z družinskimi politikami) in globalno ekonomsko integracijo (manjša konkurenčnost evropskih držav) (Gauthier 2002; Filipovič Hrast in Rakar 2015).

⁶² Moški običajno dela za poln delovni čas, ženska pa zaradi neplačanega gospodinjskega dela oziroma boljšega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja dela za polovični delovni čas.

⁶³ Third European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe: Families in the economic crisis.

⁶⁴ Češka ima npr. samo 5% vključenih otrok mlajših od 3 let vključenih v otroško varstvo

Graf 4.5: Deleži (%) BDP namenjen družini in otrokom v EU leta 2014



Vir: Eurostat (2016).

Eden izmed osnovnih kazalcev stopnje razvitosti družinskih politik v članicah EU je odstotek BDP, ki ga države namenjujejo za družino in otroke. Blum (2011) je na podlagi tega kazalca države EU razdelila v tri skupine glede na stopnjo njihovega vložka, in sicer na države z nizkim, srednje visokim in visokim vložkom v družinske politike. Glede na podatke iz zgornjega grafa za leto 2014 lahko Belgijo (2,3%) in Slovenijo (2,1%) uvrstimo med države s srednje visokim vložkom skupaj s Francijo, Bolgarijo in Švedsko (vse 2,5%) ter Avstrijo in Ciprom (obe 2,3%). Na spodnjem koncu lestvice so države s stopnjo pod povprečjem EU 28 (1,7%), in sicer Španija z 0,6%, tesno ji sledijo Grčija (0,7%) , Romunija (0,8%), Latvija (0,9%), Litva (1,0%) in z enakim deležem tudi malo presenetljivo konzervativna Nizozemska. Največje « vlagateljice » v družinske politike glede na stopnjo BDP so: Finska (3,3%), Luksemburg (3,4%) in Danska (4,8%).

Za bolj jasno sliko je potrebno pogloblje pogledati za katere « postavke » države namenjujejo največ denarja : družinske dodatke, storitve (varstvo otrok) ali davčne olajšave. Blum (2011, 14) je na podlagi podatkov OECD iz leta 2007 za članice EU ugotovila, da največ držav porabi relativno več sredstev za družinske dodatke kot za storitve ali davčne olajšave ⁶⁵. Višji delež

⁶⁵ Od 27 EU držav jih kar 16 za družinske storitve nameni manj kot povprečnih 0,83% BDP . Zanimivo, da so tudi med državami z visokim in srednjim vložkom take, ki zelo malo namenjujejo družinskim storitvam - Luksemburg samo 0,47%, Irska 0,38%, Nemčija 0,79%, kar lahko razložimo da imajo drugačne preference družinske politike

BDP, ki ga države namenjujejo za storitve, pomeni boljšo razvitost in ponudbo infrastrukture otroškega varstva. Tu Slovenija za razliko od večine drugih postsocialističnih držav, kjer je zelo šibak trend defamilializacije (glej opombo številka 61 na strani 66) kotira precej visoko (55% vključenih otrok do 3 let in 89% od 3 do 6 let)⁶⁶.

Med razvojnimi trendi evropskih družinskih politik Blum (2011, 17) izpostavi, da je število in obseg družinskih politik nedvomno v porastu. Posebno pozornost države namenjujejo razvoju starševskega (očetovskega) dopusta in povečanju otroških/družinskih dodatkov, obenem pa poteka proces mobilizacije očetov (aktivno očetovstvo)⁶⁷. Medtem, ko države z manj razvitimi družinskimi politikami, namenjujejo svojo pozornost širjenju ponudbe institucionalnega varstva, pa se tiste z bolj razvitimi politikami ukvarjajo s kvaliteto varstva pri najmlajših in z nadgradnjo usklajevanja dela in družine skozi prožne odpiralne čase varstvenih institucij. V polovici držav (v vseh skupinah) je zaznati trend ugotavljanja upravičenosti do družinskih dodatkov glede na razpoložljiva sredstva družine⁶⁸ (zniževanje števila upravičencev zaradi selektivnosti), gre za odgovor politik na krizo v obliki ukrepov omejevanja⁶⁹ (krčenje obsega obstoječih pravic: država znižuje dodatke in njihovo trajanje ali zastruje pogoje za upravičenost do dodatkov) in zaježitve stroškov⁷⁰ (država ne krči ampak znižuje stroške za etablirane pravice: fiksiran nivo dodatkov, večji nadzor v izogib prevaram) (Van Kersbergen in drugi 2014 v Filipovič Hrast in Rakar 2015). Ti ukrepi so v veljavi od leta 2012 (uvedba varčevalnih ukrepov v okviru ZUJF) tudi v Sloveniji, družinski dodatki imajo tako zdaj vlogo socialnega korektorja za družine z nizkimi dohodki.

Razvrščanja družinskih politik držav EU v različne skupine so se na podlagi podatkov za kazalce, ki jih je določila Gauthier (2002) lotili tudi v Eurofoundovi EQLS raziskavi o življenjskih razmerah⁷¹ v Evropi (2014), ki se izvaja vsake štiri leta, in 28 članic EU razvrstili glede na stopnjo prožnosti družinskih politik v štiri skupine: »najbolj prožne«; »mešane, večinoma prožne«; »mešane, večinoma tradicionalne« in »najbolj tradicionalne (družinsko

kot npr. Danska (2,19% za družinske storitve). Zgolj peščica EU držav namenja odločen del sredstev davčnim olajšavam (Francija, Belgija, Nemčija, Nizozemska, Češka).

⁶⁶ Sistem varstva otrok do tretjega leta starosti je še posebej dobro razvit na Danskem, kjer je kar 73% otrok vključenih, na Nizozemskem (45%), v Belgiji (40%), zelo nizka vključenost pa je recimo na Češkem in Poljskem (2%), Avstriji (4%).

⁶⁷ Daddy month - Nemčija, Avstrija, »Bonus enakosti spolov« - Švedska

⁶⁸ Angl. Means - tested

⁶⁹ Ang. Retrenchment

⁷⁰ Angl. Cost containmenet

⁷¹ Angl. Quality of Life in Europe: Families in the economic crisis.

usmerjene)«. Belgijo so uvrstili med »najbolj prožne« države⁷², za katere je značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk, visoka stopnja delnih zaposlitev, dobro razvit sistem otroškega varstva, radodaren sistem starševskih dopustov in drugih ugodnosti/nadomestil ter dobro ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem. V teh državah je več kot 80% družin upravičenih do otroškega dodatka in vse družine v slabšem položaju (samohranilne in brezposelne družine). Slovenija je bila uvrščena v skupino »mešanih, večinoma prožnih«⁷³ držav, za katere velja, da imajo srednje visoko ali visoko zaposlenost žensk, dobro razvit sistem varstva otrok (ali visoka stopnja prizadevanja za razvoj teh možnosti) in mešanico tradicionalnih ter prožnih politik. V državah iz te skupine je do otroških dodatkov upravičenih okrog 75% družin, vendar je bil zaznan padec od leta 2007 naprej, največji pri družinah z dvema hraniteljema (Eurofound 2014, 16).

4.3.3 Država blaginje in družinska politika v Belgiji

Belgijski model države blaginje se naslanja na fragmentiran « Bismarckov model », kjer od samih začetkov delavski razred in uslužbenci predstavljata dve temeljni kategoriji zavarovancev ne glede na spremembe skozi različne politične režime. Po klasifikaciji držav blaginje Esping–Andersena (1990) ima Belgija konzervativno – korporativistični tip blaginje, kjer je posameznikova socialna varnost vezana na višino prispevkov, ki pokrivajo zdravstveno zavarovanje, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter družinske dodatke.

Na področju družinskih politik je bila Belgija v študiji Eurofounda o življenjskih razmerah (2014) na podlagi naslednjih makro kazalcev (stopnja zaposlenosti žensk, vključenost otrok mlajših od 3 let v institucionalno otroško varstvo, deleža družinskih dodatkov med vsemi dodatki⁷⁴) in klasifikacije Blumove (2011) uvrščena med »najbolj prožne« države, za katere je značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk, visoka stopnja delnih zaposlitev, dobro razvit sistem varstva otrok, radodaren sistem starševskih dopustov in drugih ugodnosti/nadomestil ter dobro ravnotežje med delovnim in družinskim življenjem.

⁷² Poleg Belgije so v skupino najbolj prožnih uvrščene še: skandinavske države in Združeno kraljestvo.

⁷³ Poleg Slovenije so v to skupino uvrščene še Avstrija, Ciper, Nemčija, Francija, Luksemburg in Portugalska.

⁷⁴ Angl. Family benefits as proportion of all benefits

4.3.4 Država blaginje in družinska politika v Sloveniji

Kolarič in drugi (2009) navajajo, da se je slovenski model države blaginje oblikoval skozi več različnih faz na podlagi državnosocialističnega sistema blaginje. Pred letom 1990 je imela Slovenija »tridelni sistem«⁷⁵ zasnovan na naslednjih elementih: močan (formalni) javni sektor, ki ponuja večino produkcije in distribucije storitev in je financiran iz prispevkov zaposlenih in podjetij; neformalni sektor (samopomoč, pomoč med člani družine, sorodniki), ki je kompenziral deficite produkcije javnega sektorja, med tema dvema elementoma pa je potekala deloma formalna produkcija storitev (siva ekonomija, prostovoljno delo (Kolarič 1992; 2009, 47–48). Na prehodu iz socialističnega v postsocialistični model se je slovenski model države blaginje konstituiral kot dvojni model z elementi socialno demokratskega na eni (močno razvit javni sektor, ki ima vlogo poglavitnega producenta vseh vrst storitev, do katerih lahko dostopajo pod enakimi pogoji vsi državljani) in konzervativno korporativističnega na drugi (obvezno socialno zavarovanje kot podlaga za zagotavljanje socialne varnosti za zaposlene in njihove družinske člane (Kolarič in drugi 2009, 71; Rakar 2015). Ignjatović dodaja, da je Slovenija v svojem bistvu bližje socialno demokratskem modelu države blaginje kot pa liberalnem ali korporativnem, njena učinkovitost pa se kaže v relativno nizki stopnji revščine, brezposlenosti in deležu revnih zaposlenih⁷⁶ (Ignjatović 2006b). Sistem države blaginje v Sloveniji se v luči različnih aktualnih dejavnikov (demografskih, političnih, socialnih in predvsem gospodarskih) spreminja. Učinki krize (po letu 2008) so vodili k strukturnim in začasnim varčevalnim ukrepom s ciljem konsolidacije javnih financ (ukrepi omejevanja in zajezitve stroškov), kar pa je poslabšalo položaj ranljivih skupin (npr. brezposelni, samohranilci) in oslabilo učinek defamilializacije, ker se ljudje glede na umik države blaginje vedno bolj zanašajo na pomoč družine (Filipovič Hrast in Rakar 2015).

Slovenski sistem ukrepov družinske politike, usmerjenih na družino in visoka zaposlenost žensk je že od socializma naprej tradicionalno ohranjan preko široke mreže storitev otroškega varstva, shem socialne varnosti na osnovi zavarovanja (npr. za primer starševstva) in drugih družinskih ugodnosti (otroški dodatek). Slovenija ima relativno dobro razvito družinsko politiko (na področjih starševskih dopustov in predšolskega otroškega varstva), ki omogoča usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, zagotavlja enake možnosti za oba spola in horizontalno prerazpodelitev prihodkov družinam v slabšem položaju. Spremembe/varčevalni ukrepi iz leta 2012 so precej vplivali na dostopnost ukrepov družinske politike in najbolj

⁷⁵ Angl. Three fold

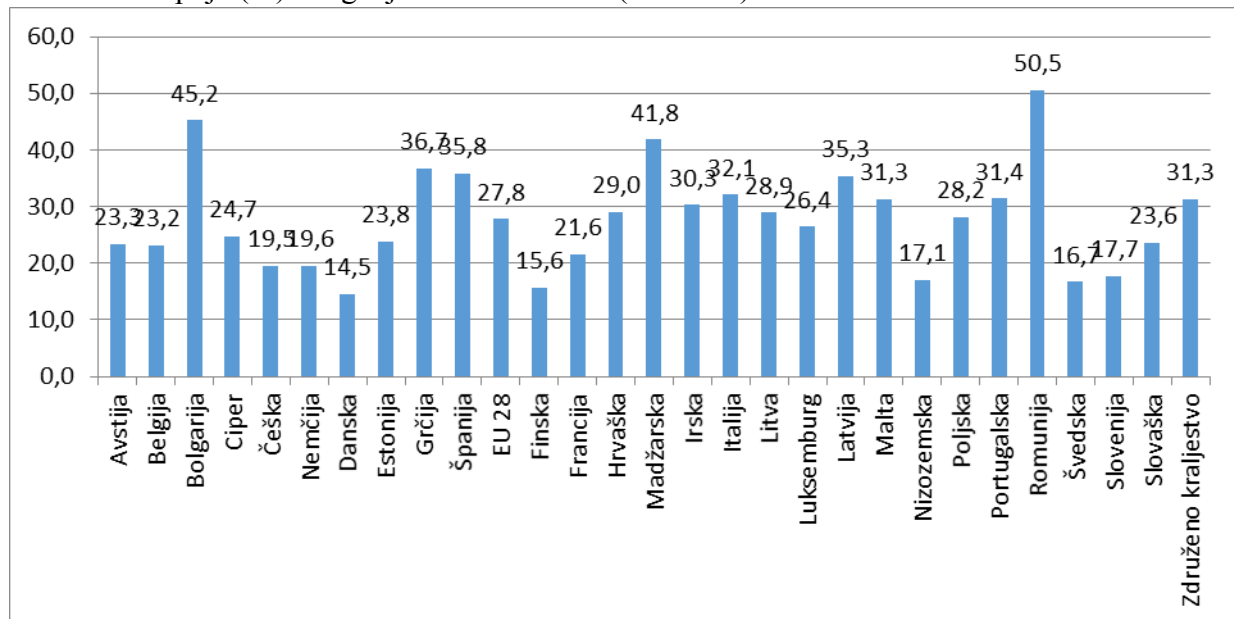
⁷⁶ Angl. Working poor

prizadeli srednji razred, lahko govorimo o »premiku od družinske proti socialni politiki« (Rakar 2015).

4.3.5 Stopnja tveganja revščine otrok v Belgiji in Sloveniji

Glede na to, da je cilj družinskih politik podpora družinam in njihovo dobro počutje, še posebej usmerjen na dobro počutje otrok, je pomemben kazalec uspešnosti družinske politike stopnja revščine otrok, kar za članice EU 28 prikazuje spodnji graf.

Graf 4.6: Stopnja (%) tveganja revščine otrok (do 18 let) v državah EU 28 leta 2014



Vir : Eurostat (2016).

Povprečje EU je 27,8%, Belgija in Slovenija sta pod povprečjem EU 28. Slovenija ima za 4,5 odstotne točke nižjo stopnjo tveganja kot Belgija (17,7% proti 23,2%) in se tako približa skandinavskim državam, ki imajo najmanjše tveganje revščine otrok. (Danska 14,5%). Najslabše so je pričakovano uvrstila Romunija, kjer se kar polovica otrok sooča z različnimi oblikami deprivacije, sledita pa ji Bolgarija (45,2 %) in Madžarska (41,8%). Morda zaradi relativno nizke stopnje tveganja revščine otrok, kljub znatnemu porastu⁷⁷ v zadnjih letih (IRSSV), Slovenija tega problema (še) ni uvrstila v svoj Nacionalni reformni program (Vlada RS 2015), nasprotno pa je boj proti revščini otrok v zadnjih letih postal prioriteta federalne Belgije (Gouvernement fédéral de Belgique 2009; Schepers in Nicaise 2014). Belgija se reševanja tega problema loteva na več nivojih in področjih preko dveh poglobitvenih usmeritev: *dostop do primernih (zadostnih) virov* (problem brezposelnih gospodinjstev, davčne olajšave,

⁷⁷Leta 2007 je bila glede na podatke Eurostata stopnja tveganja revščine otrok v Sloveniji 11,3%, leta 2010 – 12,6%, leta 2014 pa že 14,8% (IRSSV).

širjenje koncepta delovnega okolja, ki spodbuja kombiniranje zaposlitve in starševstva) in *dostop do visokokvalitetnih storitev* (dostopno otroško varstvo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu, zagotavljanje primernega življenjskega okolja, izboljšanje odzivnosti zdravstvenega sistema) (Schepers in Nicaise 2014). Po primerjalni analizi Belgije in Slovenije v okviru njunih različnih modelov držav blaginje, ukrepov družinskih politik, razvojnih trendov in izzivov za družinske politike bo v nadaljevanju izpostavljen pomen, ki ga ima stopnja razširjenosti četrtega elementa varne prožnosti in sicer VŽU na razvoj družbe znanja in na zaposljivost vsakega posameznika.

4.4 DRUŽBA ZNANJA IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

S pojmom »družba znanja« so v zadnjih letih 20. stoletja in na začetku 21. stoletja začeli označevati nekatere poglavitne dejavnike razvoja v industrijskih družbah (razvoj IT, nove tehnologije). Danes pa lahko govorimo o tem, da »družbo znanja« določajo različni razvojni trendi (Miles 2005; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2006): družbeno učenje - vlaganja v proces širjenja znanja (investicije v optimiziranje izobraževalnih sistemov, prepoznavanje pomena VŽU); razvoj informacijskih družb na podlagi široke uporabe novih IT, ki omogočajo procesiranje in shranjevanje izjemnih količin podatkov; naraščajoči pomen tehnoloških in organizacijskih inovacij za kompetitivnost in razvoj strategij za povečanje učinkovitosti organizacij (inovacije služijo kot orodje za administrativne reforme in modernizacijo ter povečanje učinkovitosti v organizacijah); razvoj storitvenih ekonomij – poudarjanje storitvenega sektorja, ki skuša specifičnim strankam »dostaviti« nematerialne izdelke (poudarek je na obdelavi informacij in medčloveških odnosih); »upravljanje znanja« v organizacijah z uporabo novih tehnologij za učinkovitejšo izrabo obstoječih virov (človeški kapital), strokovnega znanja in izkušenj; drugi pomembni razvojni vidiki, kot so globalizacija (rušenje ovir za investicije in trgovino, uvajanje inovacij na svetovnem nivoju), demografske spremembe in večja pozornost namenjena skrbi za okolje.

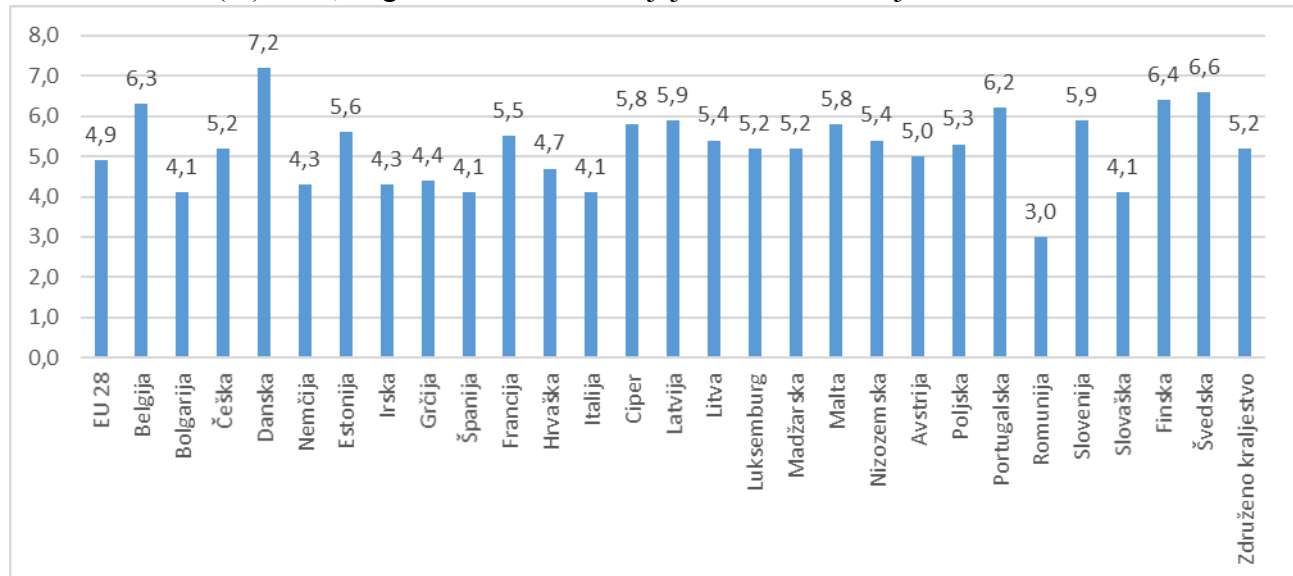
»Družba znanja je eden od najbolj pogosto uporabljenih konceptov, s katerim analitiki opisujejo spremembe v sodobni družbi, vključno s področjem dela in zaposlovanja« navajata Kanjo Mrčela in Ignjatović (2006, 459) in dodajata, da je vloga znanja vidna na različnih nivojih: pri posameznikih, ki participirajo v VŽU, v podjetjih, kjer uvajajo nove tehnologije in v družbi, ki si prizadeva za višji nivo znanja, kompetenc. Družbo znanja gradijo posamezniki, ki s svojim potencialom (inovativnost, ustvarjalnost in moderna znanja - nove tehnologije) sooblikujejo uspešen gospodarski razvoj države (Zupančič 2009). Zupančič navaja, da podatki

OECD iz leta 2000 (*Employment Outlook*) kažejo, da lahko 10% odstotno povečanje zaloge človeškega kapitala (merjeno z zviševanjem let šolanja posameznika) na dolgi rok zviša BDP za 4 do 7% (2009, 27). Wilson in Briscoe sta leta 2004 na podlagi raziskav o vplivu izobraževanja in usposabljanja zaključila, da imajo višje investicije v izobraževanje pomemben vpliv na nacionalno gospodarsko rast. Povečanje stopnje vpisa v šolanje za eno odstotno točko naj bi bilo v korelaciji z od 1 do 3% zvišanjem BDP, dodatno leto sekundarnega izobraževanja, ki povečuje zalogo človeškega kapitala, pa naj bi vodilo v več kot 1% povečanje letne gospodarske rasti (Wilson in Briscoe 2004, 60).

Muffels in Wilthagen (2013) predpostavljata, da trg delovne sile z višjo stopnjo zaposljivosti kaže tudi na višje stopnje fluktuacije na trgu delovne sile in varnost zaposlitve, torej da trg delovne sile deluje bolje v družbi znanja, kjer se vlaga v človeški kapital delavcev v času njihove celotne kariere. Ta vlaganja izboljšajo delavčevo zaposljivost, mobilnost in produktivnost, kar vpliva na njegovo višjo stopnjo varnosti zaposlitve in prinaša konkurenčne prednosti za celotno gospodarstvo (European Commission 2001).

Tudi letno poročilo *Employment and social Developments in Europe 2014* (European Commission 2014) izpostavi povezavo med visoko zaposljivostjo in stopnjo VŽU ter nižjo stopnjo brezposelnosti. Vseživljenjska vključenost posameznika v izobraževanje in usposabljanje v oteženih gospodarskih razmerah zagotavlja varnost zaposlitve namesto stalnosti delovnega mesta ter s tem lažje prehajanje in boljšo zaposljivost/konkurenčnost na trgu delovne sile. Še posebej je pomembna dostopnosti do znanja in ustreznih kompetenc za bolj ranljive skupine na trgu delovne sile, ki to - zaradi svojih specifičnosti in razmer - najbolj potrebujejo, da bi lahko ohranile svojo konkurenčnost in zaposljivost na trgu delovne sile, same pa težje vlagajo v znanje. Znatno vpliv bo imelo podaljševanje aktivne delovne dobe, kar bo povečevalo povpraševanje po usposabljanju, pridobivanju dodatnih kompetenc ter prilagajanje delovnih mest starejšim delavcem. Z vseživljenjskim izobraževanjem se zmanjšuje segmentacija na trgu. Investicije v človeški kapital skozi celo življenje in strategije "aktivnega" staranja so odgovor EU na hitre tehnološke spremembe in inovacij v luči demografskega pritiska (Vieborck in Clasen 2009).

Graf 4.7: Delež (%) BDP, ki ga države EU namenijo za izobraževanje 2014



Vir: Eurostat (2016).

Statistični podatki iz zgornjega grafa o izdatkih držav članic EU za izobraževanje leta 2014 kažejo, da se Belgija in Slovenija uvrščata nad povprečje EU 28 (delež 4,9 % BDP). Belgija za izobraževanje namenja 6,3% delež svojega BDP, Slovenija pa 5,9%, iz česar sta razvidna razvojna usmeritev obeh držav in pomen, ki ga pripisujeta investicijam v človeški kapital. Največji delež za izobraževanje pričakovano namenijo skandinavske države: Danska (7,2%), Švedska (6,6%) in Finska (6,4%), na spodnjem koncu lestvice pa se je po najnižjem vložku BDP v izobraževanje znašla Romunija (3%), sledijo ji Slovaška, Bolgarija, Španija in Italija z 4,1%, pod povprečjem EU pa v izobraževanje vlagajo še Nemčija in Irska (obe 4,3 %), Grčija (4,4 %) in Hrvaška (4,7%).

Raziskava OECD iz leta 2005, ki za izobraževanje odraslih izpostavlja pomen rasti človeškega kapitala in socialne vključenosti, državljske participacije in osebnih koristi (boljše zdravje, počutje, večja samozavest) navaja, da rezultati kažejo, da se dodatno največ izobražujejo posamezniki z najvišjo izobrazbo in usposobljenostjo, nizka udeležba zapostavljenih skupin odraslih pa je povezana z nizko motivacijo in časovnimi ter finančnimi ovirami (OECD 2005; Evropska komisija 2010, 18). Gazier (2007) to dodatno pojasnjuje z "Matejevim učinkom"⁷⁸ -

⁷⁸ Matejev učinek - **Matejev učinek** je pojav, ki ga je leta 1968 opazil in poimenoval ameriški sociolog Robert K. Merton. Matejev učinek tolmači že prej opaženo zakonitost, da uspeh nudi še več priložnosti (»denar rojeva denar«), in, da se večinoma, razen v izjemnih obdobjih, razlike med bogatimi in revnimi povečujejo. Poimenovanje pojava izhaja iz izreka v evangeliju po Mateju : »Kdor namreč ima, temu se bo dalo in bo imel obilo; kdor pa nima, se mu bo vzelo še to, kar ima.« (Merton 1968, 62).

posamezniki, ki najbolj potrebujejo dodatno izobraževanje si to najtežje privoščijo in imajo najmanj motivacije, ker se počutijo negotove in ne pričakujejo verodostojnega poplačila.

Ignjatović izpostavlja (2002) pomen VŽU kot dolgoročnega procesa pridobivanja in ohranjanja zaposljivosti oziroma konkurenčnosti posameznika v okolju, ki zahteva visoko kvalificirano delovno silo. Avtor nadaljuje, da kontinuirano usposabljanje na delovnem mestu in izobraževanje izven delovnega mesta ali v času brezposelnosti izboljšuje položaj prožno zaposlenih delavcev na trgu delovne sile - so bolj zaposljivi, po drugi strani pa imajo delodajalci boljšo izbiro delovne sile, ki je izobražena in funkcionalno prožna, ter kot taka sposobna in visoko motivirana za delo v hitro spreminjajočem se okolju. Zaposljivost posameznika so lastnosti in znanja, pridobljena med interakcijo z državnimi in izobraževalnimi institucijami. Delodajalcem se učinek investicij v usposabljanje delovne sile kaže v njihovi boljši konkurenčnosti na trgu delovne sile (Zupančič 2009). V modelu varne prožnosti je velik poudarek na razvoju zmožnosti ljudi za prehajanje na trgu delovne sile: prehodi v okviru zaposlitve in med delovnimi mesti, prehodi v kombinaciji z izobraževanjem, izhodi iz neaktivnosti ali brezposelnosti v zaposlitev (Bekker in Chung 2007).

VŽU obsega različne oblike učenja: formalnega, neformalnega, naključnega ali priložnostnega, s ciljem razvoja znanj, spretnosti, kvalifikacij in osebnostnih lastnosti (MŠŠ, 2007). Principi, ki podpirajo VŽU in njegovo učinkovito implementacijo poudarjajo osrednjo vlogo učenca, pomen enakih možnosti (dostopa) in kvaliteto in ustreznost izobraževalnih priložnosti (European Commission 2001; MŠŠ 2007). Preko implementacije strategije VŽU lahko pride do višje stopnje inovativnosti na vseh področjih, predvsem na gospodarskem in družbenem, »temeljna filozofija in načelo vse življenjskosti učenja pa ni le slediti razvoju »družbe mislečih«, temveč nenehno narekovati tak razvoj in razvoj »učee se družbe« (MŠŠ 2007, 7).

4.4.1 Vseživljenjsko izobraževanje v EU

Izobraževanje, še posebej pa VŽU, je že v Lizbonski strategiji (Council of Europe 2000)⁷⁹ opredeljeno kot eno temeljnih razvojnih elementov Evrope v dinamično in konkurenčno, na znanju zasnovano družbo. Evropska politika izobraževanja je na podlagi te usmeritve pripravila vrsto strateških dokumentov. Memorandum o vseživljenjskem učenju (European Commission 2000), Sporočilo EK *Uresničevanje evropskega prostora vseživljenjskega učenja*

⁷⁹ Angl. »...to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion.« (Lisbon Council, March 2000)

(European Commission 2001), Resolucija ES o vseživljenjskem učenju iz leta 2002 (Council of Europe 2002) in sporočilo EK *Izobraževanje odraslih: za učenje ni nikoli prepozno* (European Commission 2006b) so poudarili pomen VŽU za konkurenčnost in zaposljivost kot tudi za socialno vključenost, aktivno državljanstvo in osebni razvoj, VŽU hkrati odpravlja pomanjkljivosti in nezadostnost tradicionalnega izobraževanja (MŠŠ 2007).

EU je leta 2009 v strateškem okviru *Izobraževanje in usposabljanje 2020*⁸⁰ določila štiri skupne cilje EU za področje izobraževanja: implementacijo načela VŽU in mobilnosti, dvig kakovosti in učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja, spodbujanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva, krepitev ustvarjalnosti in inovativnosti vključno s podjetništvom, na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja (Council of Europe 2009a), na kar se sklicuje tudi prenovljena Resolucija o izobraževanju odraslih iz leta 2011 (Council of Europe 2011).

Prožnost in varnost, potrebni za ustvarjanje novih in boljših delovnih mest, slonita na pridobivanju ključnih kompetenc in posodabljanju spretnosti državljanov EU v času njihovega celotnega življenja glede na ključne izzive Evrope, ki zahtevajo razvoj dobrega sistema VŽU: demografske spremembe - staranje prebivalstva in podaljševanje zaposlenosti starejših, konkurenčnost gospodarstev EU (večina na novo ustvarjenih delovnih mest zahteva terciarne kvalifikacije⁸¹) in ohranjanje socialne vključenosti državljanov (nove oblike nepismenosti: nedostopnost in neuporaba IKT v poklicnem in vsakdanjem življenju - izključenost odraslih).

Kanjuo Mrčela in Ignjatović kot največje izzive družbe znanja v Evropi na področju zaposlovanja in dela glede na rezultate študije Euforia⁸² izpostavljata: usklajevanje delovnega in družinskega življenja, prilagodljivost in sodelovanje sindikatov, (pre) počasno uvajanje mrežne oblike organiziranja in premalo poudarka na etičnih vprašanjih v delovnem okolju (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2006, 467). Strategija Evropa 2020 (Evropska komisija 2010; Lautar in Poljak 2012) podpira na področju izobraževanja naslednje cilje: višjo stopnjo VŽU in mobilnost, izboljšanje kvalitete, učinkov izobraževanja in usposabljanja, spodbujanje socialne vključenosti in aktivnosti državljanov, povečanje kreativnosti in inovativnosti na vseh izobraževalnih nivojih. Najpomembnejši ovrednoteni izobraževalni cilji na področju pametne

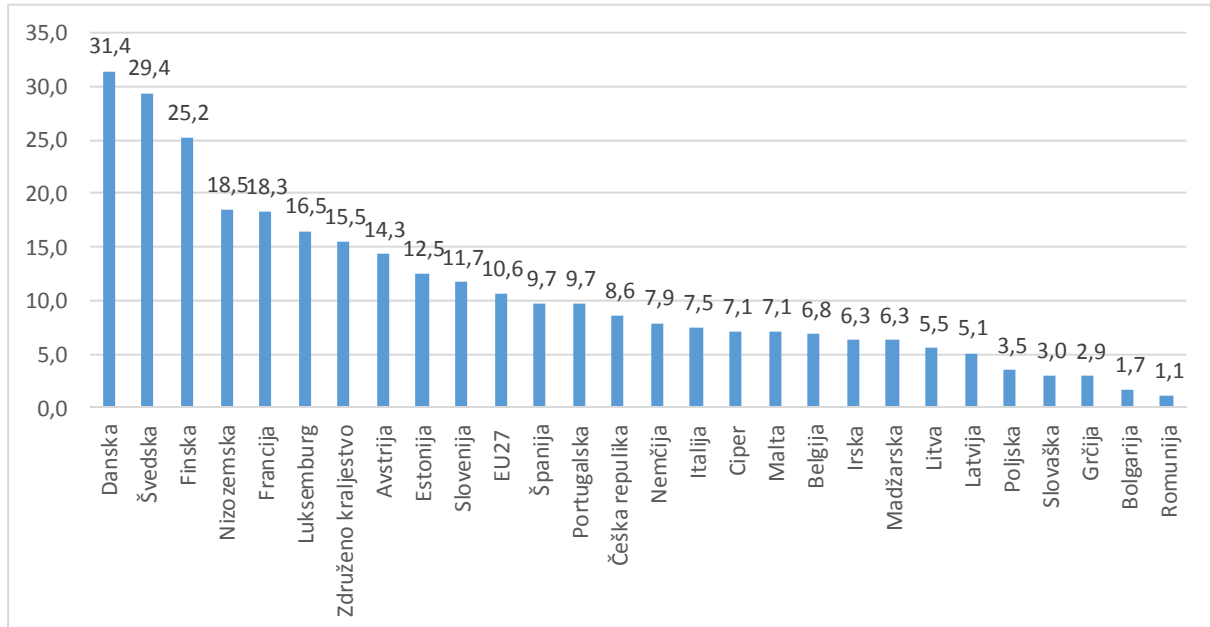
⁸⁰ Angl. Education and Training

⁸¹ Do leta 2020 bo za novih 16 milijonov delovnih mest v EU potrebna visoka usposobljenost, povpraševanje po nizkokvalificiranih delovnih mestih pa bo upadlo za 12 milijonov (Evropa 2020)

⁸² Projekt EUFORIA je potekal med leti 2001 in 2004.

rasti v EU v okviru Strategije Evropa 2020 so: najmanj 40% delež populacije med 30 in 34 let z zaključenim terciarnim izobraževanjem, znižanje deleža zgodnjih opustitev šolanja pod 10% in najmanj 15% delež odraslih vključenih v VŽU (Evropska komisija 2010; Lautar in Poljak 2012).

Graf 4.8: Stopnja (%) vključenosti posameznikov med 15 in 64 let v VŽU leta 2015



Vir: Eurostat EU - LFS (2016).

Statistični podatki Eurostata (v okviru EU LFS 2016⁸³) za leto 2015 kažejo, da ima Belgija 43,1% delež populacije z zaključenim terciarnim izobraževanjem (zastavila si je nacionalni cilj 47%), Slovenija pa 42,6%. Kar se tiče deleža zgodnjih opustitev šolanja je Slovenija v boljšem položaju s 5,4%, Belgija pa dosega delež 10% (cilj EU pod 10%). Slovenija ima boljši rezultat tudi na področju vključenosti v VŽU, leta 2015 je bilo 11,7% oseb med 15 in 64 letom vključenih v VŽU⁸⁴ v Belgiji pa le 6,8% (glej graf 4.8), kar je skoraj štiri odstotne točke pod povprečjem EU (10,6%).

Pobudi EU v okviru Strategije Evropa 2020, ki se nanašata na trg delovne sile in izobraževanje sta: *Novo znanje za nova delovna mesta* (vzpostavitev sodobnega odzivnega in vključujočega trga delovne sile z več bolj kvalitetnimi zaposlitvami) in *Mladi v gibanju* (cilj je izboljšanje kakovosti in delovanja evropskega visokošolskega prostora, zaposljivosti in mobilnosti mladih) (Evropska komisija 2010). Program *Vseživljenjsko učenje* je bil osrednji program EU na

⁸³ European Union Labour Force Survey

⁸⁴ Padec od leta 2009 -14,6%, leta 2010 – 16,2% vključenost (povzeto po Eurostat v Vlada RS 2013)

področju izobraževanja in usposabljanja v obdobju med 2007 in 2013⁸⁵, od 2014 naprej pa so za uresničevanje ciljev iz Strategije Evropa 2020 in ET 2020 članicam EU na voljo finančna sredstva iz programa Erasmus+ (European Commission Erasmus +), ki bo do leta 2020 namenil 14,7 milijard evrov za »opremljanje« državljanov EU članic z novimi znanji. Erasmus + podpira projekte na področju izobraževanja, usposabljanja in prostovoljstva v tujini, jezikovnih izobraževanj, razvoja digitalnega izobraževanja, priznavanja (ne)formalno pridobljenih kompetenc, strateških partnerstev med izobraževalnimi institucijami in mladinskimi organizacijami idr. (CMEPIUS).

4.4.2 Vseživljenjsko učenje v Belgiji

Belgija nima enotne nacionalne politike vseživljenjskega učenja, ampak je le-to urejeno za področje gospodarstva v okviru kompetenc regij⁸⁶, za področji izobraževanja in kulture (povezano z maternim jezikom državljanov) pa na nivoju skupnosti. Na ta način regije izvajajo programe poklicnega usposabljanja v smeri povečanja zaposljivosti, začetno izobraževanje pa poteka na nivoju jezikovnih skupnosti. Veliko vlogo pri odločanju, organizaciji in vodenju poklicnega usposabljanja imajo socialni partnerji (Perrin in Ajzen 2015).

Belgija je v letu 2014 za izobraževanje namenila 6,3 % BDP (glej graf 4.7), kar je nad povprečjem EU (5%) (European Commission 2015a). Na področju ciljev, ki jih zastavlja ET 2020, se v Belgiji kot največji problem na področju izobraževanj kažejo zgodnje opustitve šolanja. EU je kot cilj zastavila do največ 10% osipnikov (Evropska komisija 2010), v Belgiji pa je bilo leta 2013 takih oseb 17,5%, kar je v največji meri posledica težavne (ne)integracije marginalizirane skupine priseljencev⁸⁷ (European Commission 2015a; 2016b). Iz spodnjega grafa pa lahko razberemo, da ima Belgija po drugi strani kar 52% delež zaposlenih, ki se usposablja v podjetjih, kar je precej nad povprečjem EU (38%), kar lahko razložimo s ciljno usmerjenostjo politik izobraževanja odraslih na zaposljivost in boljšo organizacijo poklicnega usposabljanja v podjetjih (regionalni nivo) kot pa formalnega začetnega izobraževanja (nivo skupnosti). To nakazuje tudi delež vseh vključenih v proces vseživljenjskega izobraževanja za osebe med 25 in 64 let, ki je precej manjši od evropskega povprečja (6,8 % proti EU povprečju

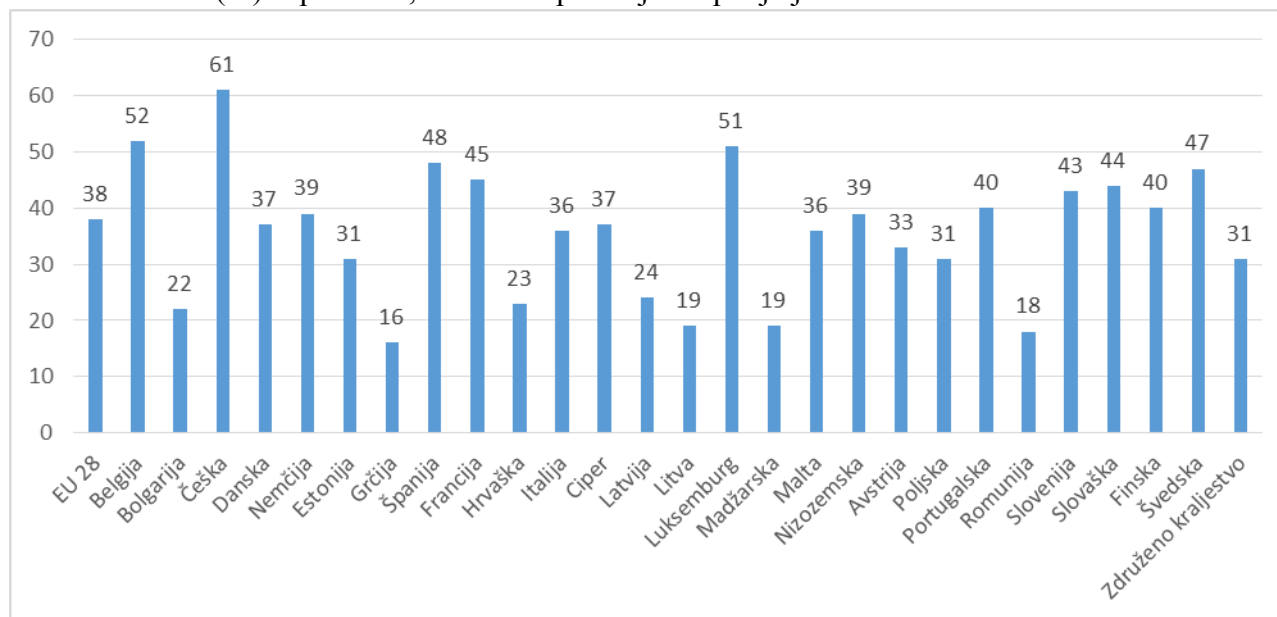
⁸⁵ Podprogrami Erasmus (visokošolsko izobraževanje), Gruntvig (izobraževanje odraslih), Leonardo da Vinci (poklicno izobraževanje in usposabljanje)

⁸⁶ Regije v Belgiji so: prestolnica Bruselj (Région de Bruxelles-Capitale), Flandrija (Vlaams Gewest) in Valonija (Région wallonne)

⁸⁷ Obstaja korelacija med številom osipnikov in območjem, kjer živijo, jezikom, ki ga govorijo doma in nivojem izobrazbe matere.

10,6%), še posebej nizek je ta delež pri nizko izobraženih, zgolj 3% (European Commission 2016b).

Graf 4.9: Delež (%) zaposlenih, ki so se usposabljali v podjetjih v državah EU leta 2010



Vir: Eurostat (2016).

V okviru regionalnih razvojnih strategij je konec maja 2015 Valonija potrdila strategijo razvoja Plan Marshall 4.0⁸⁸, ki uokvirja pogloblitve ukrepe za gospodarsko prestrukturiranje v smeri oblikovanja realne gospodarske politike v obdobju 2015 do 2019. Strategija je zasnovana na petih usmeritvah s poudarkom na inovacijah in izobraževanju ob upoštevanju principa dobrega upravljanja (Gouvernement wallon 2015). Prioritetna usmeritev je razvoj človeškega kapitala z naslednjimi ukrepi: izmenično usposabljanje v kombinaciji z delom, spodbujanje učenja tujih jezikov, krepitev dostopa do VŽU in terciarnega izobraževanja.⁸⁹

Regija Flandrija svojo politiko vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja odraslih za trg delovne sile vodi preko smernice z nazivom »Talent - Iedereen mee, ideereen actief«, ki izpostavlja potrebo po boljšem usklajevanju ponudbe in povpraševanja po delovni sili preko sodelovanja med industrijo, izobraževanjem in usposabljanjem (Vlaamse regering 2013).

⁸⁸ Plan Marshall = Marshallov načrt (ali Program obnove Evrope po 2.svetovni vojni) je poimenovan po ameriškem sekretarju Georgu Marshallu, ki je leta 1947 oblikoval idejo o ameriški investicijski pomoči Evropi pri odpravljanju posledic 2. svetovne vojne, danes pa je to sinonim za program ukrepov namenjenih oživitvi gospodarstva; številka 4.0 pa namiguje na 4. industrijsko revolucijo (po parni, električni in avtomatizaciji) – digitalno.

⁸⁹ Za ukrepe izobraževanja in usposabljanja je v okviru Plan Marshall 4.0 namenjenih 304,5 milijonov evrov

Smernica je del paketa 13 smernic, ki se izvajajo preko 337 različnih projektov flamske vlade v okviru sporazuma »Vlaanderen in Actie: Pact 2020« (Vlaamse regering 2009), ki so ga leta 2009 podpisali vsi socialni partnerji s ciljem, da Flandrija postane ena od petih najboljših evropskih regij.⁹⁰

4.4.3 Vseživljenjsko učenje v Sloveniji

Slovenija je v letu 2014 za izobraževanje namenila 5,9% BDP, kar je sicer zmanjšanje v primerjavi z 2013, ko je bil delež 6,5%, še vedno pa skoraj celo odstotno točko nad povprečjem EU (European Commission 2015b) (glej graf 4.7).

Ignjatović (2006b) ugotavlja, da ima VŽU presenetljivo veliko vlogo v slovenskem gospodarstvu, vendar pa je dostop do izobraževanja/usposabljanja vezan na položaj delavca v podjetju, tako da zaposleni v prožnih oblikah težje dostopajo do izobraževanja, kar odstopa od zastavljenih ciljev Slovenije: »vsem olajšati dostop do izobraževanja in usposabljanja po njegovi meri, izboljšanje kakovosti izobraževanj in usposabljanja ter odpiranje sistemov izobraževanja in usposabljanja v širše okolje« (MŠŠ 2007, 7).

Od oktobra 2013 ima Slovenija za področje izobraževanja odraslih strateški razvojni dokument - resolucijo o Nacionalnem programu o izobraževanju odraslih za obdobje od 2013-2020⁹¹, ki je podlaga za konkretno načrtovanje dejavnosti države v okviru letnih načrtov izobraževanja odraslih⁹² (Vlada RS 2013). Vizija nacionalnega programa izobraževanja odraslih v RS je »vsakemu odraslemu prebivalcu Slovenije omogočiti enake možnosti za kakovostno izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih.« (Vlada RS 2013). Resolucija je zastavila nova nacionalna cilja na področju izobraževanja odraslih do leta 2020 in sicer 19% delež vključenosti prebivalstva v starosti od 25 do 64 let v programe VŽU in najmanj polovico vključenih brezposelnih v programe za povečevanje zaposlitvenih zmožnosti, skladno z APZ, v obdobju veljavnosti ReNPIO 2013–2020 (Vlada RS 2013).

⁹⁰ Potrebno je povedati, da je Flandrija severna belgijska regija, kjer živi 58% prebivalstva, približno tolikšen pa je tudi prispevek te regije v celotnem belgijskem BDP. Njeno gospodarstvo je močno izvozno orientirano in sloni na zelo razviti dejavnosti kemične, tekstilne, živilske industrije za razliko od njene revnejše in gospodarsko manj razvite južne sosede Valonije. Za primerjavo navajam podatke o brezposelnosti po posameznih regijah za leto 2014 (vir Eurostat): Belgija (8,5%), Bruselj (18,3% - tu živi največ migrantske populacije), Flandrija (5,1%) in Valonija (11,8%).

⁹¹ ReNPIO 2013–2020 je naslednica Resolucije o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2005 - 2010

⁹² ReNPIO 2013–2020 zajema izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje in učenje oseb, ki so izpolnile osnovnošolsko obveznost.

Regulativno plat usposabljanja v Sloveniji pokriva Direktorat za srednje in visoko šolstvo ter izobraževanje odraslih v okviru Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, ki opravlja strokovne in upravne naloge na področju sekundarnega in terciarnega izobraževanja ter izobraževanja odraslih. Načrtuje in snuje podlage za urejanje izobraževanja, pripravlja predloge zakonskih predpisov, izvaja naloge zvezi s financiranjem in mednarodnim sodelovanjem ter pripravlja nacionalni program izobraževanja odraslih.

Zaradi povečanja brezposelnosti kot posledice gospodarske krize je prišlo do povečanja potreb po dodatnih usposabljanjih, prekvalifikacijah, formalnem izobraževanju in širšem priznanju izkušenj in znanj, pridobljenih v neformalnih oblikah izobraževanj. Na ta način lahko odrasli dosežejo poklicno kvalifikacijo na drug način kot zgolj v formalnem izobraževanju. Leta 2000 je bil tako vzpostavljen sistem certificiranja Nacionalna poklicna kvalifikacija, ki omogoča ocenjevanje in preverjanje poklicnega znanja in izkušenj, pridobljenih zunaj okvira šolskega okolja. Podatki o pridobivanju poklicnih kvalifikacij v okviru certifikatnega sistema NPK kažejo, da se je delež zaposlenih, ki so si pridobili kvalifikacijo po tem sistemu, približal želeni vrednosti 10 %. Zanimanje za pridobivanje NPK je v veliki meri odvisno od povpraševanja in pogojev na trgu delovne sile ter zaupanja delodajalcev v enakovrednost znanj in veščin, kar so pokazali tudi rezultati ovrednotenja certifikatnega sistema (Vlada RS 2013). Po pregledu razširjenosti, politik in ukrepov VŽU, kot četrtega sestavnega elementa varne prožnosti v okviru njegovega pomena za zaposljivost (in s tem povezano varnost) vsakega posameznika bo nadaljevanje magistrskega dela osredotočeno na ukrepe, ki pripomorejo k boljšemu usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Posebej bodo izpostavljeni ukrepi prekinitve kariere v Belgiji in Sloveniji, pri čemer belgijski *časovni kredit* zaseda osrednje mesto.

5 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Eno izmed poglobitvenih področij kamor so usmerjeni ukrepi družinskih politik, je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v smeri optimalnega »work-life⁹³« ravnovesja, kar pomeni prožnost v doseganju in vzpostavljanju smiselnega ravnotežja med časom, ko delamo in časom, ki ga namenjamo drugim pomembnim stvarem v življenju: družini, skupnosti, hobijem, učenju in drugim prostočasnim dejavnostim (Černigoj Sadar 2006, 352). Ljudje želimo imeti vpliv na to kdaj, kje in kako delamo, kar vodi k temu, da lahko uživamo v optimalni kvaliteti življenja. Ravnovesje je doseženo, ko je posamezniku priznana in sprejeta kot norma pravica do polnega življenja v in izven okvira plačanega dela. Gre za skupen interes posameznika, podjetja in družbe (Černigoj Sadar 2006). Demografska slika kaže na to, da bo želja po ravnovesju pri zaposlenih posameznikih vedno večja zaradi povečanega števila žensk, ki vstopajo na trg delovne sile in starajoče se populacije, ki si želi postopnega zmanjševanja obsega delovnih ur. Ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem ne pomeni samo skrajševanja delovnega časa, ampak gre za ustrezno reševanje življenjskih okoliščin, ki pomaga posamezniku izpolniti njegove obveznosti in želje. »Idealno« ravnovesje je dinamično, ker se v različnih življenjskih obdobjih spreminja in ga je zato potrebno stalno na novo vzpostavljati (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004). Pri dvajsetih letih lahko zaposleni npr. težijo k temu, da opravljajo dolg delovnik v zameno za daljše dopuste namenjene potovanjem ali hobijem, kasneje pa si želijo zmanjšati število delovnih ur ali biti bolj prožni v načinu kako in kdaj delati, da bi lahko uskladili dodatno izobraževanje ali družinske obveznosti. Dejavniki uvajanja družini prijaznega zaposlovanja v podjetjih so najprej splošne lastnosti podjetja (velikost, sektor, lastništvo podjetja, starostna in izobrazbena struktura, delež zaposlenih žensk), poseben oddelek za upravljanje s človeškimi viri v okviru podjetja in število napisanih politik na področju upravljanja s človeškimi viri. Pozitivni učinki ravnovesja med delovnim in družinskim življenjem se kažejo v naslednjih dejavnikih: povečana produktivnost, nižja stopnja absentizma, nižji stroški iskanja in zaposlovanja kadrov, zmanjšanje operativnih stroškov, izboljšana stopnja zadovoljstva strank, boljše motivirana, zadovoljna in primerna delovna sila (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004). Tudi OECD (2006) navaja, da so družinam prijazne politike tiste, ki lajšajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, odločanje staršev za delo in skrb in spodbujajo enakost spolov v zaposlitvenih možnostih.

⁹³ Slov. Delovno-družinskega

5.1 DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE IN PRAKSE V PODJETJIH

Černigoj Sadar in Vladimirov (2004, 264) in Den Dulk (v Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 132) razdelita politike in prakse v podjetjih, ki pozitivno vplivajo na usklajevanje delovnega in družinskega življenja (in katerih uspešna vpeljava v podjetje je odvisna od pripravljenosti za učenje, sodelovanje in sprejemanje družbene odgovornosti) v štiri skupine:

- a.) Prožne oblike dela s časovnega ali prostorskega vidika (krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, dela na daljavo). Take ureditve hkrati usklajujejo zahteve delodajalca in potrebe/odgovornosti delojemalca.
- b.) Podporne storitve zaposlenim, ki skrbijo za druge: informacije o možnih pomočeh, neposredna finančna pomoč, različne podpore.
- c.) Dodatne možnosti prekinitve kariere (poleg običajnih, zakonsko urejenih) npr. dopust za nego, možnost prekinitve zaposlitve za določeno časovno obdobje, študijski dopust.
- d.) Direktne vzpodbude v obliki politike enakih možnosti, usposabljanje odgovornih za odgovorno upravljanje odnosov v podjetju, družini prijazne formalne organizacijske politike.

Za EU direktivo o delovnem času iz leta 2003 (Evropska komisija 2003), kjer je delovni teden omejen na 48 ur⁹⁴, so bile leta 2008 pripravljene spremembe/dopolnitve s poudarki na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, ohranjanju prožnosti delovnega časa ob hkratnem varstvu pravic delavcev in spodbujanju socialnih partnerjev, da sklenejo sporazume za boljšo usklajenost poklicnega in družinskega življenja⁹⁵.

Ukrepi družini prijazne politike so strategije preprečevanja konfliktov kot posledice trenj med zahtevami na delovnem mestu in v družinskem življenju, kar še zlasti velja za starše malih otrok in zaposlenih, ki skrbijo za ostarele družinske člane (Stropnik 2007). Podjetja se poslužujejo različnih ukrepov. Med najpogostejšimi lahko izpostavimo prožne oblike delovnega časa, druge prožne oblike (prekinitve kariere, delo na daljavo), ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom in organizacijo otroškega varstva. Razlogi, zaradi katerih podjetja uvajajo družini prijazne ukrepe, so poleg političnega in ekonomskega pritiska tudi prizadevanja obdržati dobro kvalificirano delovno silo.

⁹⁴ V Sloveniji delovnik omejen na 40 ur, v Belgiji pa na 38 ur.

⁹⁵ Predlagane spremembe so po dolgem postopku dogovarjanja med članicami EU spomladi 2009 zavrnili poslanci Evropskega parlamenta, tako da postopek prenove direktive še vedno poteka preko različnih raziskav in posvetov.

5.1.1 Družini prijazne organizacijske politike

Holt in Thaulow (1996) navajata, da mora vsaka oblika do družine prijazne zaposlitve zadovoljiti tri temeljne potrebe zaposlenega: *potrebo po ekonomski podpori* (primeren dohodek, varnost zaposlitve, možnost dodatnega prihodka), *potrebo po praktični skrbi* (prožni delovni čas, ki omogoča vsakodnevna opravila povezana s skrbjo za otroka) in *potrebo po emotivni skrbi* (podjetja, ki poskrbijo za delovno okolje, ki ni duševno in fizično preveč obremenjujoče, omogočijo (neizčrpanim) staršem več dajanja pozornosti in ljubezni otrokom).

V navezavi na izpostavljene potrebe zaposlenega Holt in Thaulow (1996) nadaljujeta, da na količino svobode pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja vplivata skupaj s spolno prevlado na delovnem mestu tudi vsebina in sama organizacija dela. Poudarjata pomen kulture podjetja (neformalna pravila), ker lahko v nekaterih organizacijah z moško prevlado sicer obstajajo formalne ureditve v smeri boljšega usklajevanja delovnega in družinskega življenja, sama kultura v podjetju pa zavira koriščenje teh ureditev za npr. praktično skrb. Stropnik (2007) navaja, da so družini prijazni ukrepi formalno urejeni predvsem v večjih in javnih podjetjih, ki so bolj odzivna na institucionalne pritiske v navezavi na politiko enakih možnosti. Holt in Thaulow (1996, 86) ter Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela (2010) kot dejavnike, ki vplivajo na stopnjo svobode posameznika v podjetju pri uravnavanju delovnega in družinskega življenja navajata: posameznikov položaj v hierarhiji podjetja, vsebina dela, ki ga posameznik opravlja in način ter obseg nadzora posameznika na delovnem mestu (povezano s časom ali z delovnimi nalogami). Posamezniki, ki so hierarhično pozicionirani višje in opravljajo kompleksne naloge naj bi imeli več svobode.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 250–251) ugotavljata, da se delež družini in posamezniku prijaznih oblik prožnega zaposlovanja povečuje v večini zahodnoevropskih držav, kjer je prisotna prožnost trga delovne sile. Na razvoj oblik močno vplivajo posamezni modeli držav blaginje glede na njihovo razvitost, urejanje kritičnih točk, pomen, ki ga pripisujejo usklajevanju družinskega in zasebnega življenja, splošen odnos do zaposlovanja in načelo pravičnosti. Državne politike se pogosto navezujejo na ukrepe delodajalcev, zelo pomembna pa je tudi vloga sindikatov, ki niso vedno podpirali uvajanja prijaznih prožnih oblik dela družini in posamezniku z argumentom, da le-te niso enako dostopne vsem, ki bi jih radi koristili. Černigoj Sadar in Vladimirov (2004) med družini prijazne organizacijske politike uvrstita: prožne oblike dela, enakost možnosti in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

5.1.2 Družini prijazne in neprijazne prožne oblike dela

Tudi Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 252–253) skušata razdeliti posamezne prožne oblike zaposlovanja na posamezniku in družini prijazne in neprijazne, vendar je to precej relativno in povezano predvsem s konkretno uporabo in razmerami na delovnem mestu. Kriterija, ki sta ju uporabila avtorja sta bila stopnja svobode pri razporejanju delovnega časa posameznika in vpliv na njegovo življenje, Černigoj Sadar in Vladimirov (2004, 271) pa sta kot kriterij pri delitvi prožnih oblik dela na prijazne in neprijazne uporabili potencialnost pozitivnih/negativnih učinkov. Za “neprijazne” vsi označijo tiste oblike, ki krepijo negotovost zaposlitve in povečujejo obseg dela, obenem pa imajo tudi negativne zdravstvene in socialne učinke na posameznika ter znižujejo možnosti uspešnega usklajevanja dela in družinskega življenja: delo za vikend, začasno delo, nadure, delo v izmenah, delo za določen čas. Za “prijazne” oblike prožnega zaposlovanja označijo tiste, ki vsaj uradno zaposlenim nudijo večjo avtonomijo pri odločanju o kraju in časovnem okviru opravljanja dela: letni obseg dela, skrajšani delovni čas, delitev delovnih mest, prožni delovni čas, delo na domu, delo na daljavo. Te oblike dela omogočajo manj konfliktno izvajanje različnih socialnih vlog, torej več možnosti za produktivno vzpostavljanje odnosov v različnih življenjskih okoljih, staršem pa več možnosti, da preživijo več časa s svojimi otroki (Drobnič 2009, 117; Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 271).

5.2 PREKINITVE KARIERE NAMENJENE USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Med ukrepe družinskih politik prištevamo: družinske/otroške finančne ugodnosti in davčne olajšave, politike dopustov, politike otroškega varstva in povezane ugodnosti, stanovanjske subvencije, podpora družinam oskrbovalcev in druge (Rakar 2015). Gauthier v svoji analizi kazalcev družinskih politik na primeru 22 OECD držav za obdobje med 1970 in 1999, izpostavi naslednje kazalce državne podpore družinam: posredne (davčna olajšava za otroka) in neposredne (otroški dodatek) finančne ugodnosti ter podporo zaposlenim staršem (oblike starševskih dopustov, storitve otroškega varstva, prožni delovni čas). Tudi Blum navaja, da družinske politike močno vplivajo na aktivno vključenost žensk na trg delovne sile preko ureditev politike dopustov (še posebej starševski dopust) in institucionalno urejenega otroškega varstva (Blum 2011, 3). Prožni delovni čas (kriterija prostora in časa) in različne oblike prekinitve kariere, sta kot prakse, ki pozitivno vplivajo na usklajevanje delovnega in družinskega življenja izpostavili tudi Černigoj Sadar in Vladimirov (2004, 264).

V nadaljevanju naloge podajam pregled/primerjavo politik (različne oblike, trajanje, višina nadomestil) dopustov oziroma skrajševanja delovne dobe na sredini (Svetlik in Verša 2002), ki pripomorejo k boljšemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja v Belgiji in Sloveniji. Dopusti, povezani s starševskim varstvom, so si glede oblik praktično enaki, razlikujejo pa se v trajanju in višini nadomestila. Nego bolnih družinskih članov imata državi drugače urejeno, Belgija v obliki prekinitve kariere ali zmanjšanju delovne obveznosti za obdobje enega (ob zmanjšanju delovne obveznosti - dveh) leta ob pavšalnem nadomestilu, Slovenija pa omogoča nego ožjega družinskega člana v trajanju 7 ali 14 dni (možno podaljšanje) za posamezen bolniški primer, nadomestilo pa znaša 80% predhodnega letnega povprečja plač. Belgija za razliko od Slovenije razpolaga tudi z enomesečnim paliativnim dopustom, še posebej pa bi izpostavila dolgotrajno prekinitvev kariere iz različnih razlogov (ali brez), ki ima v javnem sektorju naziv *prekinitvev kariere* in v zasebnem *časovni kredit* ter obe obliki v nadaljevanju podrobneje predstavila.

Tabela 5.1: Prekinitvev kariere namenjene usklajevanju delovnega in družinskega življenja v Belgiji in Sloveniji

	BELGIJA	SLOVENIJA
<i>Materinski dopust</i>	15 tednov ^{96 97} , začetek največ 6 tednov ⁹⁸ pred porodom, najmanj 1 teden pred predvidenim datumom poroda Nadomestilo: prvih 30 dni 82% plače, potem se znesek zmanjšuje ^{99 100}	105 dni, začetek največ 28 dni pred predvidenim datumom poroda Nadomestilo: 100% (glede na predhodno letno povprečje)
<i>Očetovski dopust</i>	10 dni ¹⁰¹ – v 4 mesecih po rojstvu otroka (skupaj ali v delih); za prve tri dni dobi normalno plačilo (100%) , za naslednjih 7 dni pa	70 dni - prvih 15 dni do dopolnjenega otrokovega 6. meseca starosti in 5 dni do konca otrokovega 1. razreda osnovne šole (za teh 20 dni dobi 90%

⁹⁶ 17 tednov v primeru več hkrati rojenih otrok ali v slučaju hospitalizacije otroka.

⁹⁷ 8 tednov za samozaposlene matere s fiksnim nadomestilom 440,50 evrov tedensko (Merla in Deven 2015).

⁹⁸ V primeru koriščenja 6 tednov materinskega dopusta pred porodom, se lahko poporodni materinski dopust podaljša za en teden- na 16 tednov.

⁹⁹ Od 31. do 105. dne 75 % plače z omejitvijo 133 evrov dnevno.

¹⁰⁰ V javnem sektorju je za statutarne zaposlene matere nadomestilo 100% plače za ves čas trajanja materinskega dopusta, za pogodbeno zaposlene matere v javnem sektorju pa veljajo enaka nadomestila kot za zasebni sektor (Eurofound 2015c).

¹⁰¹ Javni uslužbenci regije Valonije so upravičeni do 15 dni očetovskega dopusta na podlagi kolektivne pogodbe.

	mu je izplačano nadomestilo (82% ¹⁰² bruto plače).	nadomestilo na podlagi vplačanih prispevkov v predhodnem letu), ostalih 50 dni do otrokovega 3. leta starosti (država zagotavlja plačilo minimalnih prispevkov za socialno varnost) ¹⁰³⁺
<i>Posvojiteljski dopust</i>	6 tednov, če je otrok mlajši od treh let ali 4 tedne, če je otrok star med 3 in 8 let ¹⁰⁴	260 dni skupaj lahko izmenično koristita oba starša vsak 130 dni ali po dogovoru (mami lahko prenese na očeta 100 dni, 30 pa je neprenosljivih, oče lahko vseh 130 dni prenese na mater). Največ 75 dni starševskega dopusta lahko starši prenesejo in koristijo do otrokovega zaključenega 1. razreda osnovne šole (posvojitelji so upravičeni od enake ureditve kot velja za starševski dopust).
<i>Starševski dopust – oblika tematskega dopusta (ONEM 2015d)</i>	a.) popolna prekinitvev kariere – trajanje 4 mesece (možnost delitve 4 krat po 1 mesec) b.) ½ delovni čas za obdobje 8 mesecev (možnost delitve 4 krat po 2 meseca) c.) 4/5 delovni čas za obdobje 20 mesecev (možnost delitve 4 krat po 5 mesecev – lahko štiri dnevni delovni teden ali dva prosta	260 dni lahko izmenično koristita oba starša vsak 130 dni ali po dogovoru (mami lahko prenese na očeta 100 dni, 30 pa je neprenosljivih, oče lahko vseh 130 dni prenese na mater). Največ 75 dni starševskega dopusta lahko starši prenesejo in koristijo do otrokovega zaključenega 1. razreda osnovne šole. Nadomestilo: 90% (glede na predhodno letno povprečje) ¹⁰⁷

¹⁰² Dnevno nadomestilo je omejeno na 109,26 evrov.

¹⁰³ Z izboljšanjem ekonomske situacije (gospodarska rast nad 2,5%) se bo v naslednjih dveh letih 50 dni očetovskega dopusta, za katere država krije zgolj minimalne prispevke za socialno varnost pretvorilo v 10 dni s plačanim očetovskim nadomestilom, tako da bo vsako leto za dodatnih 5 dni plačanega očetovskega dopusta, neplačan očetovski dopust skrajšan za 25 dni (Stropnik 2015).

¹⁰⁴ Čas trajanja podvojen, če je posvojeni otrok karkoli duševno ali fizično prizadet. Prve tri dni posvojiteljskega dopusta 100% nadomestilo-plača delodajalec, ostali čas pa nadomestilo 82% bruto omejene plače.

¹⁰⁷ Znižano s 100 % zaradi varčevalnih ukrepov leta 2012 (ZUJF), ostane pa 100%, če osnova ne presega 763,06 evrov, višina nadomestila je od leta 2012 tudi omejena navzgor – ne sme presegati dvakratnika povprečne mesečne plače v RS.

	<p>popoldneva tedensko).</p> <p>Pogoj za koriščenje starševskega dopusta je predhodna vsaj enoletna zaposlitev pri delodajalcu, dopust pa se lahko na zahtevo delodajalca lahko zamakne za maksimalno 6 mesecev (zaradi razlogov, ki izhajajo iz organizacije dela).</p> <p>Vsak od staršev lahko koristi starševski dopust do otrokovega 12. leta starosti, lahko ga koristita tudi oba starša hkrati¹⁰⁵. Za starševski dopust se zneski nadomestil razlikujejo poleg kriterija dolžine delovne dobe tudi glede na število članov/otrok v gospodinjstvu.</p> <p>Pavšalno mesečno nadomestilo znaša od 1.12.2012 za popolno prekinitvev: 707,08 € neto¹⁰⁶; za ½ delovni čas: za mlajše od 50 let 325,92 € neto (za starejše od 50 let 552,84 € neto) in 4/5 delovni čas: za mlajše od 50 let 110,57 € neto (za starejše od 50 let 221,14 € neto; za samohranilce : 148,70 € neto).</p>	<p>Podaljšanje starševskega dopusta v slučaju rojstva otroka s posebnimi potrebami za 90 dni v obdobju do otrokovega 18. meseca starosti (na podlagi mnenja zdravniške komisije), ob rojstvu več živorojenih otrok (za vsakega dodatnih 90 dni) ali v slučaju, da starši ob rojstvu otroka varujejo in vzgajajo najmanj dva otroka do končanega prvega razreda osnovne šole – starševski dopust se podaljša za 30 dni, za tri otroke za 60 dni ter za štiri ali več otrok za 90 dni. V slučaju rojstvu nedonošenčka se starševski dopust podaljša za toliko dni, kot je bila nosečnost krajša od 260 dni.</p> <p>Možnost dela za krajši delovni čas za starše otrok do 3. leta oziroma v slučaju skrbi in varstva dveh otrok hkrati do zaključenega 1. razreda osnovne šole mlajšega otroka. Delodajalec plača zaposlenemu glede na obseg njegove delovne obveznosti, država pa pokrije proporcionalni del minimalnih prispevkov za socialno varnost za krajši delovni čas.</p> <p>Možnost prekinitve kariere za starša, ki je izstopil iz trga delovne sile z razlogom skrbi za štiri ali več otrok, do zaključenega 1. razreda osnovne</p>
--	--	--

¹⁰⁵ Če je otrok duševno ali fizično prizadet se dopust lahko koristi do 21. leta. V šolstvu je starševski dopust s ½ in z 1/5 krajšim delovnim časom predviden za strnjene 6 mesecev. Po koncu starševskega dopusta lahko delavec zaprosi za prilagojen delovnik v trajanju do maksimalno 6 mesecev.

¹⁰⁶ Regija Flandrija plačuje dodatno premijo, katere višina je odvisna od sektorja, trajanja in oblike prekinitve oziroma zmanjšanja delovne obveznosti.

		šole najmlajšega otroka. Starš je v tem primeru upravičen do plačila minimalnih prispevkov za socialno varnosti iz državnega proračuna.
Zdravstvena pomoč - oblika tematskega dopusta za nego bolnega družinskega člana ali člana gospodinjstva) (ONEM 2015e)	<p>Največ 12 mesecev (v primeru popolne prekinitve), prekinitve lahko naenkrat trajajo najmanj en mesec in največ tri mesece in ni nujno, da si sledijo.</p> <p>Oblike: popolna prekinitve kariere ali krajši delovni čas (za ½ ali zaposlitev za 4/5)- v tem primeru ima zaposleni pravico do skupaj 24 mesecev odsotnosti, prekinitve pa lahko naenkrat trajajo minimalno 1 mesec in maksimalno 3 mesece. Mesečno neto nadomestilo je enako pavšalnemu nadomestilu za <i>starševski dopust</i> in <i>paliativno</i> nego (glej zgoraj).</p>	<p><i>Nega bolnega ožjega družinskega člana</i>: za posamezni dopust velja trajanje 7 dni za zakonca in otroka starejšega od 7 let (možnost podaljšanja do 14 dni) ali 14 dni za otroka mlajšega od 7 let in težje duševno ali fizično prizadetega otroka (možnost podaljšanja do 30 dni, v ekstremnih primerih do pol leta) (odobri zdravniška komisija). Število posameznih dopustov za nega bolnega ni omejeno. Nadomestilo: 80% (glede na predhodno letno povprečje plač).</p> <p>Možnost dela za krajši delovni čas za starše težje duševno ali fizično prizadetih otrok do 18. leta. Delodajalec plača zaposlenemu glede na obseg njegove delovne obveznosti, država pa pokrije proporcionalni del minimalnih prispevkov za socialno varnost za krajši delovni čas.</p>
<i>Paliativna nega</i> – oblika tematskega dopusta za nego osebe z neozdravljivo boleznijo v zadnjem stadiju.	<p>1 mesec, možno še enomesečno podaljšanje;</p> <p>Oblike: popolna prekinitve kariere ali krajši delovni čas (za ½ ali zaposlitev za 4/5)</p> <p>Mesečno neto nadomestilo je enako pavšalnemu nadomestilu za »starševski dopust in za</p>	

	»zdravstveno asistenco« (glej zgoraj).	
Časovni kredit – prekinitev kariere v zasebnem sektorju	<p>Oblike časovnega kredita:</p> <p>a.) <i>časovni kredit brez razloga</i>: popolna prekinitev, ½ ali 4/5 delovni čas v trajanju največ 12 mesecev (24 mesecev za ½ delovni čas in 60 mesecev za 4/5 delovni čas),</p> <p>b.) <i>časovni kredit z razlogom</i> : popolna prekinitev, ½ ali 4/5 delovni čas v trajanju največ 36 mesecev¹⁰⁸ ali 48 mesecev,¹⁰⁹</p> <p>c.) <i>časovni kredit zaključevanja kariere</i> za starejše od 60 let kot posebna oblika <i>časovnega kredita</i> z možnostjo zmanjšanja delovne obveznosti na ½ ali na 4/5 delovni čas.</p> <p>Od 1.1.2015 za <i>časovni kredit brez razloga</i> ni več predvidenega nadomestila. Za <i>časovni kredit z razlogom</i> se zneski nadomestil razlikujejo poleg kriterija dolžine delovne dobe (najmanj dve leti zaposlitve pri istem delodajalcu) tudi glede na število članov/mladoletnih otrok v gospodinjstvu (glej tabelo 6.3).</p>	
Prekinitev kariere v	Popolna prekinitev kariere ali	

¹⁰⁸ 36 mesecev lahko traja časovni kredit v naslednjih primerih: skrb za otroka do njegovih dopoljenih 8 let, paliativna oskrba, bolniška oskrba družinskega člana ali člana gospodinjstva, izobraževanje

¹⁰⁹ 48 mesecev pa lahko traja časovni kredit v primerih skrbi za invalidnega otroka do njegovih dopoljenih 21 let ali za pomoč oziroma skrb hudo bolnemu lastnemu otroku.

javnem sektorju	zmanjšanje delovne obveznosti za polovico, tretjino, četrtno ali petino delovnega časa v trajanju od najmanj 3 mesecev do največ 60 mesecev v trajanju celotne kariere. Pogoji koriščenja v različnih dejavnostih in statusu zaposlenega se razlikujejo (pogodbeni ali statutarni delavec - z več pravicami), višina pavšalnih nadomestil je nekoliko nižja kot za zasebni sektor in odvisna od števila otrok.	
-----------------	--	--

Vir: ONEM (2016); SFP Emploi, Travail et Concertation sociale (2016); MDDSZ (2016); Rakar (2015); Stropnik (2015); Merla in Deven (2015).

6 PREKINITEV KARIERE IN ČASOVNI KREDIT V BELGIJI

Belgija je ukrep skrajševanja delovne dobe na sredini kariere (Svetlik in Verša 2002) uvedla leta 1985 (ONEM 2016a; 2016b) z namenom, da bi izboljšala usklajevanje družinskega in delovnega življenja zaposlenih ter jim dala priložnost, da nadgradijo svoje spretnosti in se dodatno usposablajo v skladu s konceptom VŽU. Ta ukrep je bil kot primer dobre prakse/politike usklajevanja družinskega in delovnega življenja izpostavljen tudi v poročilu COFACE-ja izdanega leta 2015¹¹⁰. Do 1.1.2002 je imel ukrep prekinitve kariere dodano vrednost kot ukrep za zmanjševanje brezposelnosti z obveznostjo, da mora delodajalec delavca, ki koristi prekinitve kariere, nadomestiti in zato prejme ugodnost nižjih socialnih prispevkov.

Naziv ukrepa je *prekinitve kariere* v javnem sektorju ali *časovni kredit*¹¹¹ v zasebnem sektorju. To je model, ki zaposlenim dovoljuje popolno ali delno prekinitve kariere za omejen čas zaradi najrazličnejših razlogov in v kateremkoli obdobju delovne kariere. Zaposleni je med tem časom zavarovan za primer odpusta. Pod določenimi pogoji je delavec upravičen tudi do fiksno določenega mesečnega nadomestila, ki ga izplačuje Zavod za zaposlovanje¹¹² (ONEM 2015c).

ČK je po Wilthagnovi matrici varne prožnosti (glej stran 26) ukrep, ki združuje notranjo numerično prožnost in primarno varnost usklajevanja, delovnega mesta in v manjši meri tudi prihodka, z zmanjševanjem obsega delovnega časa (dopust) v kombinaciji z drugimi dejavnostmi (Mandl in Celikel-Esser 2012, 41). Za razliko od krajših prekinitve kariere, ki so bile v obdobju gospodarske koriščene na pobudo delodajalcev, je ČK glede na klasifikacijo avtorjev Chung in Muffels v študiji »Flexicurity and security over the life course« (Muffels in drugi 2008) ukrep, ki najbolj služi potrebam delavcev in je tako v glavnem njihova pobuda.

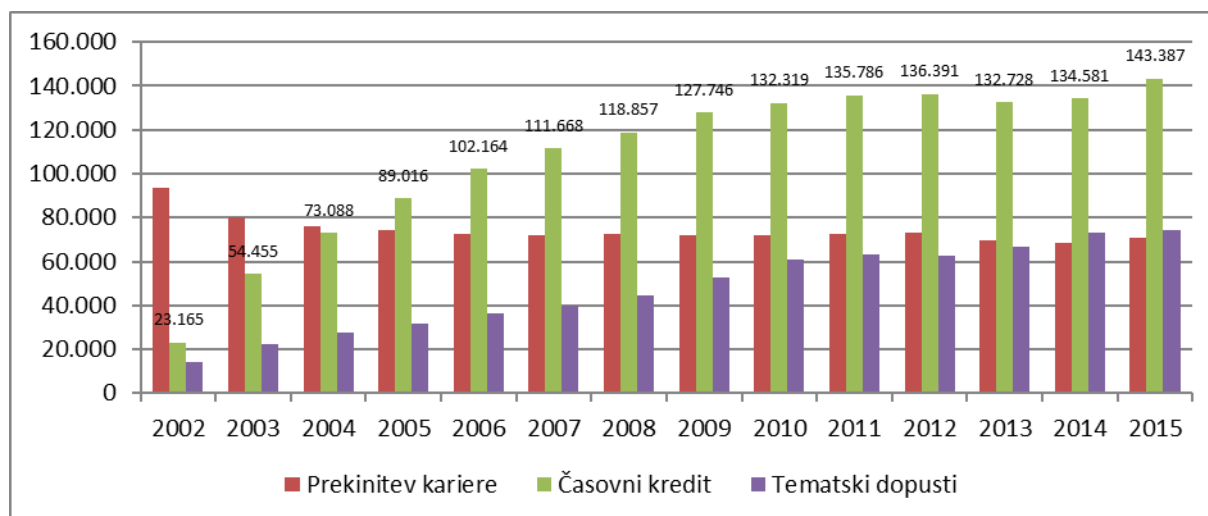
V Belgiji je ta oblika prekinitve kariere poleg tematskih dopustov namenjenih skrbi za otroka (ONEM 2015d), paliativni negi ali negi bolnega družinskega člana (ONEM 2015e) med najbolj priljubljenimi. Statistike za leto 2015 v spodnjem grafu (ONEM 2016b) kažejo, da se je skupno število uporabnikov prekinitve kariere v javnem in zasebnem sektorju od leta 2002 - 116.642 v letu 2015 povzpelo že na 213.981 (glej tudi prilogo Č).

¹¹⁰ Publikacija Concilier vie familiale et vie professionnelle: Une vision pour l'Europe- Confédération des organisation familiales de l'Union européenne. 2015.p.25

¹¹¹ Fran. Crédit-temps, Niz. Tijdskrediet

¹¹² Od 1.1.2015 nadomestilo prejemajo samo uporabniki *časovnega kredita z razlogom-izobraževanje*, paliativna oskrba ali skrb za otroka mlajšega od 8 let

Graf 6.1: Število uporabnikov prekinitve kariere (javni sektor), časovnega kredita (zasebni sektor) in tematskih dopustov v Belgiji med leti 2002 in 2015



Vir: ONEM (2016).

6.1 Javni versus zasebni sektor

Za javni in zasebni sektor je do leta 2001 veljal enak sistem prekinitve kariere, konec leta 2001 pa je bila z dogovorom socialnih partnerjev sprejeta nova kolektivna pogodba za zasebni sektor (SFP Justice 2001), ki zaposlenim v podjetjih z deset ali več zaposlenimi daje pravico do daljše prekinitve kariere v času njihove celotne kariere. Po pregledu skupnih značilnosti in razlik med daljšimi prekinitvami kariere v javnem in zasebnem sektorju, bo v nadaljevanju podrobneje predstavljena prekinitvev kariere v zasebnem sektorju - naziv ukrepa je *časovni kredit (brez razloga ali z razlogom)*. Za podrobnejšo analizo tega ukrepa sem se odločila, ker omogoča razčlenjevanje na podlagi razlogov uporabnikov ČK glede na razpoložljive podrobne statistične podatke belgijskega federalnega Zavoda za zaposlovanje (ONEM) v navezavi na drugi del moje teze o pomenu VŽU, ki je lahko v obliki priznanega izobraževanja eden izmed razlogov za koriščenje ČK. Javni sektor žal ne pozna razločevanja oziroma prekinitvev kariere glede na razlog.

Javni sektor ima prekinitvev kariere urejeno na podlagi določil iz Kraljevega odloka o upravičenosti do nadomestil za prekinitvev kariere iz leta 1991 (SFP Justice 1991). Pozna naslednje oblike prekinitvev: popolno prekinitvev, režim zaključevanja kariere ali pa zmanjševanje delovne obveznosti (za polovico, tretjino, četrtno ali petino delovnega časa), ne pozna pa namenskega koriščenja (z razlogom). Trajanje je lahko od minimalno 3 mesecev do

največ 60 mesecev v času celotne kariere, pogoji koriščenja v različnih dejavnostih in statusu zaposlenega se razlikujejo glede na status zaposlenega (pogodbeni ali statutarni delavec - z več pravicami), višina pavšalnih nadomestil je nekoliko nižja kot za zasebni sektor in odvisna od števila otrok¹¹³ (ONEM 2015b).

6.2 Časovni kredit brez in z razlogom ter tematski dopusti

Sistem ČK v Belgiji je urejen z dvema kolektivnima pogodbama (SFP Justice 2002; 2012). Na podlagi različnih razlogov in trajanja ČK razlikujemo med:

- a.) *Časovni kredit brez razloga* - za obdobje do 1 leta (popolna prekinitvev), do 2 let za polovični delovni čas ali do 5 let za 1/5 zmanjšanje delovnega časa.
- b.) *Časovni kredit z razlogom* do 3 let (popolna prekinitvev ali zmanjšanje delovne obveznosti).

Razlogi so lahko:

- skrb za otroka do njegovega 8. leta starosti,
- paliativna oskrba,
- zdravstvena pomoč hudo bolnemu družinskemu članu,
- izobraževanje¹¹⁴.

ali za obdobje do 4 let:

- skrb za invalidnega otroka do njegovega 21. leta,
- pomoč/nega težko bolnemu lastnemu otroku). Enako velja za polovični delovni čas ali 4/5 delovni čas z najdaljšim možnim trajanjem do 48 mesecev.

- c.) *Časovni kredit režim zaključevanja kariere* – v obliki skrajšanja delovnega časa za ½ ali 1/5 za zaposlene nad 60 let¹¹⁵ (ukrep postopnega upokojevanja do upokojitve) (Muffels in drugi 2008, 17; ONEM 2015a; ONEM 2015c; COFACE 2015, 25)).

¹¹³ Višje nadomestilo za dva otroka, od teh eden mlajši od treh let, še višje za tri ali več. (ONEM 2016)

¹¹⁴ Velja samo za: izobraževanje, ki ga priznavajo skupnosti ali gospodarska dejavnost in obsega najmanj 360 ur (ali 27 kreditnih točk na leto ali 120 ur in 9 kreditnih točk na šolski trimeser ali na prekinitveno obdobje 3 mesecev) ali

šolanje v izobraževalnem centru ali izobraževanje usmerjeno v pridobitev diplome ali certifikata o zaključeni srednji šoli, katerega maksimalno število ur je omejeno na 300 ur letno ali 100 ur na šolsko trimestrialno obdobje ali na prekinitveno obdobje 3 mesecev). V slučaju koriščenja kreditnega časa v namene izobraževanja, je potrebno na koncu vsakega trimestra v dvajsetih (20) koledarskih dnevih, predložiti Zavodu za zaposlovanje potrdilo o redni prisotnosti na izobraževanju. Če potrdilo ni predloženo, nadomestilo za naslednji trimester ni izplačano. Obvezna je tudi 90% prisotnost na predavanjih.

¹¹⁵ Pred 1.1.2012 so skrajšanje delovnega časa kot ukrep postopnega upokojevanja koristili zaposleni že od 50. leta starosti, od takrat do 1.1.2015 pa starejši od 55 let, razen v izrednih primerih, ko so zaposleni opravljali težek poklic ali pa če je podjetje v fazi prestrukturiranja ali težki finančni situaciji (velja od 50. leta naprej).

Poleg ČK, ki se lahko koristijo z razlogom ali brez, so za lažjo primerjavo iz tabele 5.1. spodaj povzete še začasne prekinitve kariere v obliki t.i. *tematskih dopustov*, ki se koristijo v nekaterih podobnih življenjskih situacijah kot ČK, vendar za krajše obdobje in z nekoliko višjimi nadomestili. Možnosti njihovega koriščenja so za razliko od ČK (še posebej ČKBR) omejene – vezane na zelo specifične življenjske situacije:

- a.) *starševski dopust*: do dopolnjenega otrokovega 4. leta starosti lahko oba starša zapustita trg delovne sile za 4 mesece (poln čas), 6 mesecev (polovični delovni čas) ali 15 mesecev (skrajšanje delovnega časa za 1/5),
- b.) *dopust za pomoč bolnemu družinskemu članu* lahko koristi zaposleni za obdobje do enega leta (poln čas) ali dve leti (krajši delovni čas)¹¹⁶,
- c.) *dopust za paliativno nego* za obdobje enega meseca (poln čas ali krajši delovni čas), to obdobje je lahko enkrat podaljšano za en mesec.

V vseh teh primerih federalni Zavod za zaposlovanje priskrbi nadomestilo. Tematski dopusti in ČK se ne seštevajo, prav tako se ČKR in ČKBR med sabo ne seštevata oziroma izključujeta. Iz spodnje tabele je razvidno, kakšna je stopnja razširjenosti navedenih oblik kariere: prekinitve kariere v javnem sektorju, ČK in tematski dopusti.

Iz spodnjih statističnih podatkov belgijskega Zavoda za zaposlovanje razberemo, da je bilo v Belgiji leta 2015 288.107 različnih prekinitev kariere (tematski dopusti, ČK in prekinitve kariere v javnem sektorju). Največje število koriščenj ČK je bilo v obliki zmanjšanja delovne obveznosti za 1/5 - 105.619 oseb na celotnem območju Belgije, za polovični delovni čas se je odločilo trikrat manj oseb, in sicer 32.491, popolnoma pa je svojo kariero prekinilo 5.277 oseb. Enak vrstni red priljubljenosti velja tudi za prekinitve kariere v javnem sektorju, le da je veliko manj razlike med najbolj pogostim 1/5 zmanjšanjem delovne obveznosti (35.365 oseb) in med polovičnim delovnim časom (30.605 oseb). Za popolno prekinitve kariere se je v javnem sektorju odločilo 4.623 oseb. Pri tematskih dopustih je v letu 2015 največ uporabnikov koristilo starševski dopust (58.374), sledi zdravstvena asistenca (15.486), pričakovano pa je najmanj koriščenj dopusta za paliativno nego (266).

¹¹⁶ Od 1.11.2012 v zasebnem sektorju in od 1.8.2013 je v javnem sektorju dodatno uvedena v okviru tematskega dopusta za zdravstveno pomoč -»mini-prekinitve« za obdobje enega tedna (z možnostjo podaljšanja še za en teden), namenjena primarno spremstvu staršev mladoletnih hospitaliziranih otrok. Drugače se dopust za nego lahko koristi po delih in sicer naenkrat najmanj en mesec skupaj in največ do tri, obdobja si lahko sledijo konsektivno ali sporadično. Obdobje 12 mesecev za popolno prekinitve ali 2 leti za delno se podvoji, če je uporabnik starš samohranilec, ki skrbi za enega ali več otrok, v slučaju hude bolezni otroka mlajšega od 16 let.

Tabela 6.2: Število prekinitev kariere, časovnih kreditov in tematskih dopustov leta 2015 z skupnimi deleži uporabnikov po regijah

Oblika prekinitve kariere	Flandrija	Valonija	Bruselj	Belgija skupaj
Prekinitev kariere (javni sektor)	49.217 (69,72%)	18.538 (26,26 %)	2.839 (4,02 %)	70.594
Popolna prekinitev	2.902	1.214	508	4.623
Polovični delovni čas	22.390	7.373	842	30.605
Zmanjšanje delovne obveznosti za 1/5, 1/4 in 1/3	23.925	9.952	1.489	35.365
Časovni kredit (zasebni sektor)	104.635 (73%)	32.176 (22,43 %)	6.577 (4,57%)	143.387
Popolna prekinitev	3.464	1.118	695	5.277
Polovični delovni čas	22.628	8.616	1.248	32.491
Zmanjšanje delovne obveznosti za 1/5	78.543	22.442	4.633	105.619
Tematski dopusti	53.867 (72,67 %)	16.158 (21,80 %)	4.101 (5,53%)	74.126
Starševski dopust	39.718	14.856	3.801	58.374
Zdravstvena asistenca	13.916	1.279	292	15.486
Paliativna nega	234	24	9	266
Skupaj	207.719	66.872	13.516	288.107
Izdatki v milijonih EUR	611,7	192,1	43,7	847,4

Vir: ONEM (2016).

6.3 Časovni kredit kot pravica ali možnost

Da bi lahko obstajal sistem popolne prekinitve kariere brez posledic za potek poslovnega procesa, je bilo določeno, da lahko ugodnost ČK koristi naenkrat največ 5% deleža zaposlenih v podjetju, razen v slučaju, ko je to drugače določeno v kolektivni pogodbi za določen sektor. Ko je kvota 5% zaposlenih v podjetju dosežena, so nadaljna koriščenja ČK preložena na kasnejši čas. V podjetjih, kjer imajo manj kot deset zaposlenih¹¹⁷ ČK niso pravica, ampak so samo možnost dopusta, ki se lahko izkoristi ob delodajalčevem soglasju. Vloga za koriščenje ČK v majhnih podjetjih je lahko tudi zavrnjena. V podjetju z več kot 10 zaposlenimi je ČK pravica, vendar lahko delodajalec zamakne začetek koriščenja zaradi različnih razlogov

¹¹⁷ Za število zaposlenih pri uveljavljanju časovnega kredita velja stanje na dan 30.junij v predhodnem letu

(težave pri nadomeščanju, zagotavljanje kontinuitete poslovnega procesa) do največ 6 mesecev. Trajanje popolne prekinitve kariere ali zmanjšanje delovnih obveznosti za polovico je možno za časovno obdobje najmanj treh mesecev in največ eno leto. Kvota največ 5% zaposlenih uporabnikov ČK ne velja za število uporabnikov najbolj korišćene oblike ČK: režim zaključevanja kariere.

6.4 Režim zaključevanja kariere v okviru časovnega kredita

Največji delež med vsemi ČK zaseda režim zaključevanja kariere, ki leta 2015 predstavlja 58,6% uporabnikov s polovičnim ali petinskim zmanjšanjem delovne obveznosti (tabela 6.4). Za to obliko skrajševanja delovnega časa je minimalno obdobje trajanja 6 mesecev za 4/5 delovni čas in minimalno tri mesece za skrajšanje na polovični delovni čas, največ do upokojitve (ne glede na starost). Pogoji, ki jih morajo zaposleni, ki se odločijo za to obliko skrajševanja delovnega časa izpolnjevati so:

- starost najmanj 56 let (1.januar 2016), ki se bo postopno dvigovala na 60 let – s 1. januarjem 2019¹¹⁸,
- minimalna delovna doba 25 let,
- pogodba o zaposlitvi sklenjena z delodajalcem veljavna za predhodno obdobje najmanj dveh let.

Belgija od leta 2012 postopoma zaostrejuje pogoje uporabe režima zaključevanja kariere z višanjem starostne meje, kar sovpada z demografskimi dejavniki staranja prebivalstva in naporu Belgije, da starejšo populacijo čim dlje zadrži na trgu delu (stopnja zaposlenosti prebivalstva med 20 in 64 leti, ki si jo je Belgija zastavila leta 2010 za nacionalni cilj v okviru strategije Evropa 2020 je 73,2%, leta 2015 pa je dosegla stopnjo zaposlenosti 67,3%).

Tabela 6.3: Zneski nadomestil za časovni kredit »režim zaključevanja kariere«

	Običajno	Enočlansko gospodinjstvo/ samohranilska družina
Neto nadomestilo za ½ delovni čas	311,39 EUR	396,91 EUR
Neto nadomestilo za 4/5 delovni čas	144,64 EUR	174,55 EUR ¹¹⁹ 222,48 EUR ¹²⁰

Vir: ONEM (2016).

¹¹⁸ Starost 55 let se ne bo višala za delavce, ki delajo v podjetjih, ki so v procesu prestrukturiranja (slabi ekonomski situaciji) ali z najmanj 35 leti delovne dobe (možno samo skrajšanje za 1/5) ali z najmanj 5 let zaposlitve v »težkih« poklicih (v 10 predhodnih letih ali 7 let v 15 letih) ali če je delavec zaposlen v gradbeništvu in mu zdravstveno stanje ne dopušća nadaljevanja dela (na podlagi poročila zdravstvene komisije).

¹¹⁹ Delavec, ki živi v samskem gospodinjstvu.

¹²⁰ Delavec, ki kot samohranilec skrbi za enega ali več mladoletnih otrok.

6.5 Razlogi, pogoji koriščenja in spolna struktura uporabnikov časovnega kredita v Belgiji

Razlogi za koriščenje ukrepa ČK so lahko zelo različni, med drugim se zaposleni odločajo za to obliko prekinitve kariere, da bi lažje izpolnjevali družinske in socialne obveznosti (izobraževanje, skrb za otroke, pomoč bolnim staršem) - v obliki ČKR ali za realiziranje neizpoljenih osebnih želja ali načrtov (nadaljevanje študija ali druga oblika neformalnega (neprižnanega) izobraževanja, spremljanje zakonca, ki je zaposlen v tujini, potovanje, intenzivno ukvarjanje s športom, razvijanje drugih interesov, počitek...) - v obliki ČKBR.

Pravico do koriščenja ČKBR ima delavec, ki je bil pred pisnim obvestilom delodajalcu o koriščenju ČK, zaposlen pri istem delodajalcu najmanj dve leti in ima najmanj pet let skupne delovne dobe (ONEM 2015a). Če zaposleni koristi ČK takoj po tematskem starševskem dopustu, pogoj delovne dobe in stalnosti pri delodajalcu nista obvezna oziroma predpogoj. Za ČKR ni obveznosti petletne delovne dobe ampak samo dve leti zaposlitve pri istem delodajalcu. Minimalno obdobje koriščenja ČKBR v obliki popolne prekinitve ali za polovični delovni čas je 3 mesece, pri 4/5 delovnem času pa minimalno 6 mesecev, kar velja tudi za časovni kredit z razlogom. Popolna prekinitve kariere je možna, ne glede na to kakšna je bila oblika zaposlitve, zmanjšanje delovnih obveznosti za polovico v posameznem podjetju pa je možno, če je bil delavec predhodno zaposlen za najmanj $\frac{3}{4}$ polnega delovnega časa¹²¹. Skrajšanje delovnega časa za eno petino lahko koristijo zaposleni za polni delovni čas, ne glede na njihovo starost v dveh oblikah: skrajšanje za en delovni dan v tednu ali skrajšanje za dve polovici delovnega dneva na teden.

Iz spodnje tabele o razširjenosti uporabe ČK za leto 2015 lahko razberemo, da pri uporabnikih glede na spol močno prevladujejo ženske (62,44%), po starosti pa imajo največji delež starejši od 50 let, kar sovпада z razširjenostjo režima zaključevanja kariere – delež 58,6% med razlogi in z največjim deležem v petinskem zmanjšanju delovne obveznosti (73,66%). Popolno prekinitve je izbralo 3,68%, polovično zmanjšanje delovne obveznosti pa 22,66% uporabnikov. Po deležu med razlogi so druga največja skupina uporabniki ČKBR (23,02%), temu pa sledi skrb za otroka mlajšega od 8 let (16,54%). Deleža ČK za skrb za bolnega družinskega člana in izobraževanja sta pod eno odstotno točko. Za ČK se pričakovano v najmanjši meri odločajo mlajši od 30 let (2,32%).

¹²¹ V Belgiji je v veljavi 38 urni delovni teden.

Tabela 6.4: Število časovnih kreditov glede na spol, starost in razlog za leto 2015

		2015	Delež v %
Spol	Moški	53.861	37,56
	Ženske	89.526	62,44
Starost	mlajši od 30	3.318	2,32
	od 30 do 49 let	46.066	32,12
	50 let in več	94.003	65,56
Časovni kredit	Popolna prekinitvev	5.277	3,68
	Polovičen delovnik	32.491	22,66
	4/5 delovnik	105.619	73,66
Razlog	Razlog: skrb za otroka mlajšega od 8 let	23.718	16,54
	Razlog: skrb za bolnega družinskega člana	1.244	0,86
	Razlog: priznано izobraževanje	920	0,64
	Drugi razlogi	483	0,34
	Brez razloga	33.001	23,02
	Zaključevanje kariere	84.021	58,6
Skupaj		143.387	100

Vir: ONEM (2016).

6.6 Nadomestila

Od 1.1.2015 ni več nadomestil za ČKBR, kar pomeni, da v primeru popolne prekinitve kariere zaposleni ni več socialno zavarovan, v primeru zmanjšanja delovne obveznosti pa samo za sorazmerni del preko prispevkov delodajalca. Za ČKR je predvideno nadomestilo ob predpogoju, da uporabnik v času trajanja prekinitve kariere biva v Belgiji, Švici ali v kakšni od držav Evropskega gospodarskega prostora¹²² in, da ne opravlja dodatne dejavnosti, katere dohodek ni združljiv z nadomestilom za ČKR¹²³. Nadomestila so enotna in se lahko izplačujejo največ 36 oziroma 48 mesecev in sicer na račune, ki so odprti v Belgiji ali na kateri od bank v deželah v enotnem območju plačil v evrih (SEPA).

¹²² Izjemoma je dovoljeno bivanje v kateri drugi državi, če delavec, ki koristi »časovni kredit« spremlja zakonca/izvenzakonskega partnerja na službeni dolžnosti v kakšni od držav izven EGP in začasno prebiva v tej državi.

¹²³ Dejavnosti, ki so združljive so med drugim: politični mandat za občinskega svetnika, dodatna plačana dejavnost, ki je potekala že v obdobju enega leta pred pričetkom »časovnega kredita« (število ur namenjenih tej dejavnosti se med trajanjem časovnega kredita ne sme povečati) in mentorstvo pri usposabljanju mladih delavcev.

Tabela 6.5: Neto zneski pavšalnih nadomestil za zaposlene mlajše od 50 let, ki koristijo časovni kredit ¹²⁴

	Običajno	Samsko ali samohranilsko gospodinjstvo
Popolna prekinitvev kariere (do 5 let delovne dobe)	432,30 EUR	
Popolna prekinitvev kariere (več kot 5 let delovne dobe)	576,40 EUR	
Zmanjšanje delovne obveznosti za ½ (do 5 let delovne dobe)	168,36 EUR	199,27 EUR
Zmanjšanje delovne obveznosti za ½ (več 5 let delovne dobe)	224,48 EUR	265,69 EUR
Zmanjšanje delovne obveznosti za 1/5 (do 5 let delovne dobe)	102,95 EUR	
Zmanjšanje delovne obveznosti za 1/5 (več kot 5 let delovne dobe)	132,86 EUR	169,34 EUR

Vir: ONEM (2016).

Zneski pavšalnih neto nadomestil so za delavce starejše od 50 let, ki koristijo ČKR, nekoliko višji, ker je za enak bruto znesek nižja stopnja akontacije dohodnine. Nadomestila so obdavčljiva¹²⁵, ker so smatrana kot nadomestila plače. Regija Flandrija vzporedno s federalnim pavšalnim nadomestilom izplačuje v določenih primerih dodatno finančno premijo¹²⁶.

6.7 Varnost zaposlitve in obveščanje delodajalca

Delavec je zaščiten pred odpustom z dnem, ko je delodajalcu predal obvestilo o željeni prekinitvi kariere in še najmanj tri mesece po vrnitvi na delovno mesto po prekinitvi kariere. V slučaju, da gre za dolgotrajno prekinitvev, mora delodajalec delavcu zagotoviti pomoč

¹²⁴ Pavšalna nadomestila za prekinitvev kariere v javnem sektorju so nekoliko nižja: 361,81 € (popolna prekinitvev), 140,91 € (polovično zmanjšanje delovne obveznosti), 111,17 € (tretjinsko zmanjšanje), 83,89 € (četrtinsko zmanjšanje) in 66,70 € (petinsko zmanjšanje). Po 12 mesecih od začetka prekinitvev, se znesek nadomestila zmanjša za 5%.

¹²⁵ Za popolno prekinitvev velja 10,13% stopnja obdavčitve, za zmanjšanje delovne obveznosti pa se stopnje razlikujejo glede na obliko gospodinjstva.

¹²⁶ Za dodatno premijo regije Flandrije lahko upravičenec do federalnega nadomestila zaprosi, če ima stalno bivališče na območju regije Flandrije in koristi naslednje oblike »časovnega kredita z razlogom«: popolna prekinitvev kariere ali polovično zmanjšanje delovne obveznosti in sicer za skrb za otroka do 7 let, za skrb za starša, starejšega od 70.let, hudo bolnega sorodnika, izobraževanje in v primeru, da je prosilec zaposlen v podjetju v finančnih težavah ali v procesu prestrukturiranja. Osnovni zneski premij so za popolno prekinitvev od 1.1.2012 naprej 169,30€ neto in za polovično zmanjšanje delovne obveznosti 112,87 € (Vlaamse Regering 2015).

(spremembo) pri ponovnem vključevanju v podjetje zaradi eventualnih sprememb, do katerih je med tem časom prišlo v podjetju. V slučaju, da je delavec vseeno odpuščen mu mora delodajalec plačati odškodnino v višini šestih plač. S soglasjem delodajalca lahko delavec tudi predčasno prekine ČK. Poleg zaščite pred odpustom je delavčeva socialna varnost vsaj deloma ohranjena s pavšalnim nadomestilom (ČKR) in pa z zagotovilom delodajalca, da ga po zaključeni prekinitvi kariere čaka isto ali enakovredno delovno mesto.

V slučaju, da zaposleni želi koristiti eno izmed možnih treh oblik ČK, mora o tem pisno obvestiti svojega delodajalca s priporočenim pismom ali osebno s podpisano kopijo potrdila o prevzemu obvestila, in sicer najmanj 6 mesecev prej, če je v podjetju zaposlenih manj kot 20 ljudi in 3 mesece, če jih je več kot 20. Ta rok je lahko krajši, če je tak skupni dogovor zaposlenega in delodajalca.

Navesti je potrebno: obliko, razlog (če gre za ČKR), željen datum začetka, željeno trajanje, v primeru zmanjšanja delovne obveznosti predlog v kakšni obliki in potrdilo o morebitnem predhodnem koriščenju ugodnosti ČK, ki ga izda belgijski Zavod za zaposlovanje (ONEM). V primeru, da gre za ČKR, je potrebno priložiti tudi dokazilo (rojstni list otroka, za katerega bo zaposleni skrbel, zdravniško potrdilo in razlago kakšna je družinska vez z osebo, za katero bo zaposleni skrbel), potrdilo o vpisu v izobraževanje, ipd. Po pridobljenem soglasju delodajalca vloži delavec zahtevo po odobritvi prekinitve kariere (in eventualnem nadomestilu) na Zavod za zaposlovanje. Pregled značilnosti modela ČK, različnih oblik, pogojev koriščenja, višine nadomestil, določil o varnosti zaposlitve za uporabnike ČK in statistični podatki o razširjenosti in deležu spolov v uporabi časovnih kreditov bodo podlaga za empirični del magistrskega dela o uporabi časovnega kredita v Belgiji, kjer bom s pomočjo kvalitativne metode polstrukturiranega intervjuja skušala potrditi tezo, da je ČK posamezniku in družini prijazen ukrep varne prožnosti in da preko VŽU prispeva k razvoju družbe znanja.

7 EMPIRIČNI DEL – RAZISKAVA O UPORABI ČASOVNEGA KREDITA V BELGIJI

7.1 NAMEN RAZISKAVE

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2006) navajata, da rezultati študije Euforia izpostavljajo kot enega izmed največjih izzivov družbe znanja v Evropi usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Ljudje želijo imeti vpliv na to kdaj, kje in kako delajo zato, da bi lahko uživali v optimalni kvaliteti življenja oziroma v optimalnem ravnovesju med delovnim in družinskim življenjem (družina, skupnost, učenje in drugi interesi) (Černigoj Sadar 2006). Lažje usklajevanje vlog pozitivno vpliva na motivacijo in produktivnost zaposlenih, obenem pa povečuje njihovo zaposljivost in prožnost ter zvišuje varnost prihodka in zaposlitve skozi življenje (Muffels in drugi 2008). Na podlagi razdelitve politik in praks s pozitivnim vplivom na ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004), *časovni kredit* uvrščamo med: »dodatne možnosti prekinitve kariere« poleg običajnih zakonsko urejenih¹²⁷. Njegov osnovni namen je omogočiti zaposlenim boljše usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter jim dati priložnost, da nadgradijo svoje spretnosti in se dodatno usposablajo v skladu s konceptom vseživljenjskega učenja (ONEM 2016b).

V navezavi na zgoraj zapisano sem postavila tezo, da je belgijski ČK družini in posamezniku prijazen koncept prožnega zaposlovanja, ki prispeva k boljšemu ravnovesju med poklicnim in družinskim življenjem¹²⁸ zaposlenih, hkrati pa tudi k razvoju družbe znanja preko vseživljenjskega izobraževanja. Oba elementa teze sem želela neposredno preveriti pri posameznikih, ki so to obliko prekinitve kariere koristili. Statistični podatki o strmem naraščanju števila uporabnikov časovnega kredita v zadnjih 14 letih (glej graf 6.1) že sami po sebi kažejo primernost ukrepa kot takega, hkrati pa tudi naraščajočo potrebo zaposlenih po boljšem usklajevanju družinskega in delovnega življenja.

Vodila v obliki vprašanj, na katera sem želela dobiti odgovore, sem zasnovala na štirih elementih: osebnih dejavnikih, ki so vplivali na odločitev o koriščenju časovnih kreditov, vlogi partnerja in družine, pomenu izobraževanja za posameznika in vlogi delodajalca. Sodelujoči v intervjujih se med seboj razlikujejo po spolu, družinskem statusu, regiji bivanja, obliki in

¹²⁷ Časovni kredit je urejen s kolektivnimi pogodbami.

¹²⁸ Angl. Work –life balance

razlogu prekinitve. Kljub temu, da imajo med ČK daleč največji delež uporabniki režima »zaključevanja kariere« oziroma postopnega prehajanja s trga delovne sile v upokojevanje, sem se pri iskanju primernih sogovornikov osredotočila na starostno skupino med 30 in 50 let, torej na obdobje, ki ga avtorji Eurofondove študije (2008) poimenujejo »prometna konica« življenja v navezavi na pestro dogajanje na zasebnem področju (ustvarjanje družine, skrb za otroke) in hkratnem intenzivnem razvoju poklicne kariere. Leta 2015 je bilo takih uporabnikov časovnih kreditov v Belgiji 46.066 (ali 32,12 odstotnih točk, glej tabela 6.4).

7.2 METODOLOGIJA

V empiričnem delu magistrskega dela sem uporabila kvalitativno raziskovalno metodo polstrukturiranega intervjuja, ki je najbolj pogosta metoda kvalitativnega zbiranja informacij (Savin Boden in Howell Major 2013, 357). Osnovna vsebina raziskovalnega intervjuja je posredovanje pomembnih/smiselnih stališč sodelujočega v raziskavi. Izpraševani je odgovoren za posredovanje svojih stališč in izkušenj, izpraševalec pa za vodenje intervjuja v prizadevanju, da bi razumel stališča izprašanega in pomen povedanega. Raziskovalci lahko izbirajo med različnimi oblikami intervjuja glede na pristop v raziskavi, različni avtorji (Patton 2002; Flick 2009; Bryman 2012; Savin-Baden in Howell Major 2013) ločijo med tremi osnovnimi oblikami: strukturiranimi, polstrukturiranimi in nestrukturiranimi intervjuji.

Kot metodo raziskave za svojo magistrsko nalogo sem zaradi prilagodljivosti in odprtosti ob hkratni strukturiranosti izbrala obliko polstrukturiranih intervjujev, kjer je večina vprašanj že vnaprej določena v obliki opomnika, odgovori na ta vprašanja pa so odprti. Niz odprtih vprašanj, ki sem jih sestavila kot oporne točke v obliki opomnika, sloni na teoretični podlagi, ki sem jo pridobila iz analize sekundarnih virov, ki se navezujejo na temo moje magistrske naloge. Metoda polstrukturiranega intervjuja se uporablja, kadar želi izpraševalec priti do razširjenih podatkov na podlagi niza vnaprej pripravljenih odprtih vprašanj, ki dopuščajo širše zastavljen odgovor, v odzivu na komentarje in odzive izprašanega pa zastavlja še dodatna vprašanja. Strukturirana odprta vprašanja v opomniku naj bi izprašanemu omogočila izraziti njegovo stališče o tematiki/problemu, izpraševalcu pa komparativno analizo preko pridobljenih primerljivih podatkov izprašanih (Bryman 2012).

Zaradi specifičnosti lokacije bivanja intervjuvancev, sem imela kar nekaj težav pri iskanju primernih in kooperativnih sogovornikov. Zahvaljujoč službenim in prijateljskim povezavam z

Belgijo sem s pomočjo metode »snežne kepe«¹²⁹ (Biernacki in Waldorf 1981) uspela vzpostaviti stik in opraviti intervjuje s sedmimi Belgijci, ki so bili pripravljene deliti svojo osebno izkušnjo in poglede na časovni kredit. Med seboj se razlikujejo po starosti, spolu, civilnem statusu, zaposlitvi, regiji bivanja in maternem jeziku, obliki koriščenja časovnega kredita in razlogu za koriščenje časovnega kredita. Štiri intervjuje sem izvedla v neposrednem stiku, tri intervjuje pa preko elektronske pošte, kar je asinhroni pristop, ki je po mnenju Savin-Baden in Howell Major (2013, 363) lahko prednost, kadar je težko drugače dobiti informacije od izprašanih. Kot pozitivna vidika za ta način intervjuja izpostavljata, da izprašanemu dovoljuje poglobljene, premišljene odgovore in možnost postavljanja dodatnih vprašanj, sam proces analiziranja pa je skrajšan, ker odpade faza prepisovanja.

Pri izvajanju intervjujev sem sledila sedmim stopnjam, kot jih navaja Kvale (2007, 35):

- a.) tematiziranje (oblikovanje teze na podlagi teoretičnega dela magistrske naloge),
- b.) načrtovanje (izvedba procesa vzorčenja v okviru belgijske populacije z izkušnjo ČK preko metode »snežne kepe« in oblikovanje vodil (glej prilogo G) v obliki niza odprtih vprašanj, sama organizacija intervjujev),
- c.) izvajanje (trije intervjuji so bili izvedeni v francoskem jeziku na različnih lokacijah v Bruslju, v nizozemskem jeziku pa trije preko elektronske pošte in eden v Ljubljani),
- d.) prepis in prevajanje (intervjuje sem najprej zapisala v jeziku, v katerem je bil izveden in jih potem prevedla v slovenski jezik),
- e.) analiza (na podlagi vnaprej določenih štirih sklopov/področij na katerega so se nanašala vprašanja sem povezala in analizirala odgovore posameznih izprašancev),
- f.) verifikacija (sproti sem preverjala, če sem izprašance dobro razumela, še posebej za sklop vprašanj, ki se je nanašal na odnos delodajalca, kjer so se odgovori med izprašanimi precej razlikovali),
- g.) poročanje (na podlagi oblikovanih sklopov vprašanj, odgovorov in v navezavi na teoretični del bom predstavila svoje zaključke in potrdili postavljeno tezo).

»Kvalitativna analiza pretvarja podatke v odkritja, za to pa ni recepta« navaja Patton (2002) in »končni cilj ostaja edinstven za vsakega posameznega izpraševalca, ki ga bo prepoznal ko bo - in če bo - prispel tja«. Za samo analizo intervjuja Patton (2002) predlaga dva različna pristopa, in sicer analizo vsakega posameznega intervjuja (case analysis) ali pa navzkrižno analizo

¹²⁹ Angl. Snowball sampling, v uporabi tudi naziv »vzorčenja z dodajanjem«. Ta metoda je primerna, kadar dostop do intervjujancev ni evidenten oziroma poteka preko priporočil/posredovanja sodelujočih v raziskavi.

(cross-interview analysis) preko sklopov oziroma odgovorov izprašanih, ki se navezujejo na posamezno vprašanje. Izbrala sem navzkrižno analizo na podlagi sklopov vprašanj iz mojega opomnika in odgovore tematsko povezala, v nadaljevanju pa bom tako tudi predstavila pridobljene podatke.

Tabela 7.1: Pregled značilnosti intervjuvancev

POKLIC	Starost	Spol	Regija	Status/število otrok	Oblika prekinitve	Redno število delovnih ur
vzgojiteljica	50 let	ženski	Flandrija	poročena, 2 (odrasla) otroka	popolna prekinitvev brez razloga (5 let)	38 ur
ekonomistka	39 let	ženski	Flandrija	poročena, 1 otrok	popolna prekinitvev – skrb za otroka do 8. let (12 mesecev)	38 ur
profesorica francoščine	49 let	ženski	Valonija	vdova, 3 otroci (nad 16 let)	zmanjšanje delovne obveznosti za 1/5 (24 mesecev)	36 ur
politolog	52 let	ženski	Valonija	ločen, 2 otroka	popolna prekinitvev z razlogom - skrb za otroka s posebnimi potrebami do 21.let (6 mesecev)	38 ur
komunikolog	27 let	moški	Valonija	samski, brez otrok	popolna prekinitvev brez razloga (10 mesecev)	30 ur
tajnica	32 let	ženski	Flandrija	poročena, 2 otroka mlajša od 10 let	zmanjšanje delovnega časa za 1/5 (2 leti)	31 ur
asistentka	34 let	ženski	Flandrija	poročena, 2 otroka	popolna prekinitvev z razlogom – skrb za otroka do 8. let (4 mesece)	38 ur

7.3 ANALIZA INTERVJUJEV

Razlogi za koriščenje časovnega kredita

Belgija pozna tri različne oblike časovnega kredita, ki se razlikujejo po trajanju, nadomestilu in pogojih koriščenja, in sicer: *časovni kredit »brez razloga«*, *časovni kredit »z razlogom«* (skrb za otroka mlajšega od 8. let, formalno priznana izobraževanje, paliativna oskrba, zdravstvena pomoč hudo bolnemu družinskemu članu, skrb za invalidnega otroka do njegovega 21. leta, nega težko bolnega lastnega otroka) in režim *“zaključevanja kariere”* (ONEM 2015a; ONEM 2015b; ONEM 2015c). Statistični podatki Zavoda za zaposlovanje za leto 2015 (ONEM 2016b) kažejo, da največji skupini *“časovnih kreditnikov”* – tistim, ki zaključujejo kariero in jih v tokratni raziskavi ne analiziram, sledijo tisti, ki so koristili ČKBR (23,02%), na tretjem mestu po pogostosti pa so tisti, ki so ČK koristili za skrb za otroka (16,54%) (glej tabela 6.4). Prioritetno sem preverjala, kakšni so bili motivi izprašanih za koriščenje ČK.

Pri preučevanju ČK in razmišljanju o možnostih implementacije primerljivega sistema dopustov v Sloveniji me je najbolj zanimala druga najpogosteje uporabljena oblika *časovnega kredita - brez razloga*, ker sem tu videla odlično priložnost za osebni razvoj in uresničevanje življenjskih projektov. Odgovora dveh izprašanih uporabnikov ČKBR to potrjujeta:

“Leta 2000 sem obiskala Kenijo in videla v kakšnih nemogočih pogojih delajo tam učitelji v učilnicah z slamnatimi strehami, kjer ob dežju teče voda noter, ob pomanjkanju učnega gradiva in pripomočkov ter lačnih otrocih. Želela sem nekaj pomeniti otrokom iz Kenije in deliti svoje dolgoletne izkušnje iz vrtca kot članica Združenja Učitelji brez meja. Ustanovila sem dobrodelno organizacijo Rainbow for kids in skupaj s prostovoljci zgradila vrtec ter šolo za 430 afriških otrok, ki tako vsaj dvakrat na dan jejo.» (vzgojiteljica)

»Časovni kredit s popolno prekinitvijo kariere v trajanju 10 mesecev sem porabil za petmesečno potovanje po Indiji, kasneje pa sem nadaljeval svojo pot v Nepal, kjer sem kot prostovoljec v neprofitni organizaciji delal še naslednjih pet mesecev.« (komunikolog)

Skrb za otroke mlajše od 8 let je v letu 2015 koristilo 23.718 belgijskih zaposlenih (glej tabela 6.4), med intervjuvanci so bile take tri osebe. V Belgiji traja porodniški dopust 15 tednov, čemur lahko sledi še 4 mesece starševskega dopusta (popolna prekinitvev ali ustrezno daljše obdobje, če gre za zmanjšanje delovne obveznosti) v okviru tematskih dopustov najkasneje do otrokovega 12. leta starosti. V Belgiji so otroci običajno vključeni v organizirano varstvo v starosti zgolj nekaj mesecev, kar pa ne ustreza vsem:

“Po rojstvu drugega otroka sem po porodniškem dopustu najprej koristila štiri mesece starševskega dopusta, potem pa še naknadno štiri mesece časovnega kredita, ker je bilo življenje z dvema malčkoma z samo 17 mesečno razliko v starosti res naporno. Vpisana sem bila tudi na večerni študij Poslovne finance, ki sem ga želela čimprej dokončati in ni mi bilo jasno kako bom otroka, študij in službo lahko sploh skombinirala. Mešalo se mi je!»
(asistentka)

Tudi časovna razporeditev tedenskega pouka predstavlja težavo (nekateri belgijske šole ob sredah popoldne nimajo pouka in ne organiziranega varstva), za katero je lahko časovni kredit z 1/5 zmanjšanjem delovne obveznosti ustrezna rešitev:

“Ob sredah popoldne, ko nimata šole, sem želela biti s svojima otrokoma. Tako je odpadel tudi strošek varuške za otroke in gospodinjske pomočnice, zmanjšanje plače na družinske finance ni imelo praktično nobenega vpliva.” (tajnica)

Večkrat so razlogi za koriščenje časovnega kredita z razlogom bolj kompleksni in med sabo prepleteni.

»Vedno sem imel to idejo, ker sem si želel pisati, preživeti več časa s svojim bolnim sinom, potem pa je bilo več stvari na kupu, kar naenkrat sem bil star 50 let, mojega sina s posebnimi potrebami so premestili v drugo inštitucijo, kamor ga je bilo potrebno voziti vsak dan, v službi je bila slaba klima in veliko pritiskov, kaplja čez rob je bil odpust dobre kolegice... imel sem možnost delati za 4/5 delovni čas, vendar je bil obseg dela zelo velik in niso mi dali nobene pomoči. Že tako sem namesto 7 ur 36 minut¹³⁰ vsak dan delal najmanj 9 ur, zato sem se odločil za šestmesečno popolno prekinitvev kariere z ohranjenimi socialnimi pravicami.« (politolog)

¹³⁰ 38 urni tedenski delovnik

Dobro počutje odtehta nezadostno nadomestilo

Belgija je do leta 2015 zagotavljala vsem uporabnikom časovnih kreditov socialno varnost v obliki pavšalnega nadomestila izpada dohodka ne glede na razlog koriščenja. Nadomestilo lahko sedaj prejemajo samo tisti, ki koristijo ČKR in tisti, ki zaključujejo kariero. Nadomestilo se razlikuje glede na starost (nad 50 let višje), delovno dobo uporabnika in njegov status (samohranilsko ali enočlansko gospodinjstvo dobi nekoliko višje nadomestilo) in obliko prekinitve. Glede na višino nadomestila, ki za polno prekinitve delovne dobe za osebo z več kot pet leti delovne dobe trenutno znaša 576,40 € (tabela 6.5), sem domnevala, da višina ne more ustrezno nadomestiti izpada dohodka, kar so potrdili tudi odgovori izprašanih. V primeru popolne prekinitve so bili uporabniki finančno odvisni od svojih partnerjev in/ali od predhodno namensko privarčevanih sredstev:

»Seveda se ena plača manj zelo pozna na družinskem proračunu, ker nadomestilo znaša samo okoli četrtno moje plače, hvala torej mojemu Dannyu, da naju oba vzdržuje in da sta sinova že na svojem, drugače se za tako dolgo prekinitve najbrž ne bi odločila.« (vzgojiteljica)

»Brez privarčevanih sredstev med prekinitvijo kariere ne bi shajal, nadomestilo ne pokrije niti osnovnih stroškov.« (politolog)

»Z nadomestilom sem bila načeloma zadovoljna, ker sva z možem imela potrebna finančna sredstva, drugače pa višina nadomestila zagotovo ni dovolj visoka za preživetje recimo samohranilca ali za samsko osebo.« (ekonomistka)

»Nadomestilo 595 € je predstavljalo zgolj okrog tretjino moje običajne neto plače, kar je precej poslabšalo družinsko finančno situacijo, bila sem finančno odvisna od partnerjevih prihodkov in od otroških dodatkov.« (asistentka)

Podpora družine

Vsi izprašani so se strinjali, da sta pri odločitvi za časovni kredit ključnega pomena soglasje in podpora družine oziroma partnerja, predvsem zaradi izpada oziroma manjših dohodkov kot posledico prekinitve kariere/zmanjšanja delovne obveznosti.

»Absolutno me je podpiral in mi tudi ves čas pomagal. Mene kličejo otroci in učitelji v Keniji »mama Rainbow«, moža Dannyja pa »papa Rainbow«. Sinova Wim in Steven sta mi tudi vedno veliko pomagala, največ pri organizaciji logistike za kontejnerje s potrebščinami, ki so potovali v Ukundo.« (vzgojiteljica)

»Partner se je strinjal s prekinitvijo kariere, ker je videl, da sem izčrpana in da jo zares potrebujem, sam pa si zase tega ni želel. Podrobno sva se pogovorila o finančni plati moje prekinitve.« (ekonomistka)

»Moj mož se je strinjal z mojo prekinitvijo kariere iz sebičnih razlogov, ne zaradi mene. Želel si je pospravljen, čist dom, zadovoljne, zdrave otroke in kuhano kosilo.« (asistentka)

» Mojemu dekletu se je ravno iztekla pogodba za določen čas, tako da sva lahko skupaj odšla na potovanje v Indijo, skupaj sva tudi delala kot prostovoljca v Nepal. Izkušnja je najino zvezo okrepila.« (komunikolog)

Vsi izprašani razen osebe, ki je časovni kredit koristila za izobraževanje v obliki zmanjšanja delovne obveznosti za 1/5 na željo delodajalca, so poročali o pozitivnih učinkih, ki jih je imel časovni kredit na družinsko življenje in splošno dobro počutje. Izprašani so navajali:

»Življenje je bilo manj stresno, lahko sem preživela več časa z otrokoma in se poleg vseh starševskih in gospodinjskih obveznosti tudi izobraževala, pisala seminarske naloge in se učila za izpite ter se za svojo dušo posvečala risanju.« (asistentka)

»Zagotovo je imel časovni kredit pozitiven učinek na naše družinsko življenje, prijetno uživanje v prostem času, lahko sem šla hčer iskat po pouku, ji pomagala pri domačih nalogah, šla plavat z njo ob sredah popoldne, vse brez stresa. Posvetila sem se izobraževanju v okviru organizacije Toastmasters¹³¹, meditaciji, jogi, osebnem trenerstvu.« (ekonomistka)

»Manj stresa, pospravljen hiša in več »quality time« z otroci.« (tajnica)

¹³¹Mednarodna neprofina organizacija, ki spodbuja razvoj govorniških sposobnosti

Oseba, ki je na željo delodajalca koristila 1/5 zmanjšanje delovnega časa za izobraževanje, je vpliv časovnega kredita na družinsko življenje doživljala manj pozitivno, ker je v okviru 1/5 zmanjšanja obsega delovnega časa obiskovala predavanja. Čas, ki ga je namenjala za samo učenje, je šel iz kvote njenega družinskega časa tako, da s tega vidika 4/5 časovni kredit ni pozitivno vplival na usklajevanje družinskega in delovnega življenja. Drugačna oblika (polovični delovni čas ali popolna prekinitev) pa zanjo kot mammo samohranilko iz finančnih razlogov ni prišla v poštev.

»Otroci so se zaradi mojega izobraževanja počutili malo zapuščene, izključene... Zvečer smo se zbrali ob mizi, se pogovarjali o preživetem dnevu vendar so vedeli, da sem z njimi lahko samo do 21h, potem pa spet nazaj za knjige.. Bilo je čustveno zelo naporno obdobje.« (profesorica francoščine).

Pomen vseživljenjskega izobraževanja

VŽU je skupek različnih oblik učenja: formalnega, neformalnega, naključnega ali priložnostnega s ciljem razvoja znanj, spretnosti, kvalifikacij in osebnostnih lastnosti (MŠŠ 2007). Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2006) izpostavljata vlogo znanja/izobraževanja na različnih nivojih, in sicer v podjetjih, kjer uvajajo nove tehnologije, v družbi, ki si prizadeva za višji nivo kompetenc in pri posameznikih, ki participirajo v VŽU. To idejo zagovarja tudi Zupančič (2009), ki pravi, da se družba znanja gradi na posameznikih, ki s svojim potencialom sooblikujejo uspešen gospodarski razvoj države. Statistični podatki kažejo, da je leta 2015 920 Belgijcev koristilo časovni kredit z razlogom priznanega izobraževanja (ali 0,64% vseh časovnih kreditov, glej tabela 6.4). Čeprav je samo ena oseba koristila ČK izključno za (formalno) izobraževanje, so vsi izprašani prepoznali in izpostavili pomen vseživljenjskega izobraževanja za poklicni in osebni razvoj:

»Izobraževanje je temeljnega pomena, ohranja nas »na nivoju« za delo v organizaciji, ki se nenehno razvija, tudi zdaj se stalno izobražujem, trenutno obiskujem tečaj v okviru podjetja, ki smo ga predlagali zaposleni, vadim svojo angleščino.« (profesorica francoščine)

» Izobraževanje je zelo pomembno za delo, ki ga opravljam in za razvoj kompetenc, lahko si poklican, da opravljaš druge funkcije, kot sem bil jaz premeščen na »Finančne spodbude«. Želel bi se več izobraževati, vendar ob tako velikem službenem bremenu ne gre.« (politolog)

»Izobraževanje je bistvenega pomena za podjetje, kolikor rastejo zaposleni toliko močnejše bo podjetje.« (tajnica)

»Izobraževanje se mi zdi zelo pomembno, svoje izobraževanje nadaljujem na temo človeških virov v neformalni obliki preko dela z otroki (animacija) v neprofitni organizaciji, kar upam, da bom lahko kasneje uporabil.« (komunikolog)

»Časovni kredit zagotavlja potreben čas in mir za učenje. Zdaj, ko spet delam polni delovni čas, se mi zdi zaključevanje mojega usposabljanja za »življenjskega trenerja« veliko težje, ker sem zvečer preveč utrujena in velikokrat z občutkom izpraznjenosti. Dodaten čas bi mi prišel zelo prav, morda raje v obliki 4/5 ali polovičnega delovnega časa, saj sedaj v službi lahko spet uživam v socialnih stikih s sodelavci.« (ekonomistka)

Vloga delodajalca in varnost zaposlitve

ONEM (2015a; 2015c) navaja, da je delavec, ki koristi ČK, zaščiten pred odpustom z dnem, ko je delodajalcu predal obvestilo o željeni prekinitvi kariere in še najmanj tri mesece po povratku na delovno mesto. Delavcu naj bi delodajalec po zaključeni prekinitvi kariere omogočil povratek na isto ali enakovredno delovno mesto. Če pa je šlo za dolgotrajnejšo popolno prekinitvev naj bi mu zagotovil pomoč (spremstvo) pri ponovnem vključevanju v poslovni proces. Odziv delodajalcev na predlog koriščenja ČK je bil po poročanju intervjuvancev pozitiven ali celo spodbujan. Nihče ni bil odpuščen, le da ob povratku na delovno mesto izkušnje ponovnega vključevanja v poslovni proces za nekatere niso bile najbolj pozitivne.

»WBI me je podprl, ker je bilo v njegovem interesu, da pridobim znanja iz administracije in prava, plačal mi je tudi izobraževanje. Tudi sedaj spodbuja zaposlene k predlogom o željenem izobraževanju.« (profesorica francoščine)

»Delodajalec mi je takoj dal soglasje za moje proste srede, brez problema pa se z njim dodatno dogovarjam za občasno delo od doma.« (tajnica)

Vrnitev v podjetje pa je za nekatere pomenila nov začetek:

» Vrnil sem se sicer na isto delovno mesto, a tri mesece po povratku so me »kaznovali« s premestitvijo na drugo delovno mesto. Sodelavci so bili jezni, ker sem bil odsoten in so se, razen redkih izjem, neprijazno obnašali do mene.« (politolog)

»Po povratku v podjetje, mi je bilo ponujeno drugo delovno mesto na mednarodnem nivoju, ki ga nisem želela opravljati. Žal takrat ni bilo možnosti za delo v lokalnem okolju, tako sem se vključila v ponujeno mednarodno zaposlitev in obenem začela iskati drugo zaposlitev v lokalnem okolju, kar mi je po štirih mesecih tudi uspelo.« (ekonomistka)

»Organizacija, oziroma moj neposredno nadrejeni ni podpiral moje prekinitve kariere, vendar je moral dati svoje soglasje in na moje mesto zaposliti nekoga drugega. Po mojem povratku na delovno mesto so se nesporazumi med nama kar vrstili, tako, da sem si zaradi nevzdržne situacije poiskala novo zaposlitev in po šestih letih dela od tam odšla. Domnevam, da se je nadrejeni počutil, da sem ga pustila na cedilu medtem ko sem bila na dopustu, žal pa se z njim ni dalo pogovarjati o tem, napisal pa mi je lepo priporočilo, ko sem odhajala.« (asistentka)

Palce gor za časovni kredit!

Vsi izprašani so izrazili zadovoljstvo s svojo osebno izkušnjo koriščenja ČK in poročali o pozitivnih učinkih na različnih področjih svojega življenja, nihče te izkušnje ne obžaluje, nekateri odkrito razmišljajo o ponovitvi:

»Odkrila sem nove poti/načine dela, nova znanja lahko takoj vključila v svoje delo in vzpostavila stike s soslušatelji in izmenjala dragocene izkušnje.« (profesorica francoščine)

»Izkušnja je bila odlična, izbrala sem drugo pot, kot bi jo sicer in za katero se verjetno brez časovnega kredita ne bi odločila. Hitro padeš v rutino vsakdanjika, ki ti ne omogoča, da bi lahko dobro razmislil o takih in podobnih pomembnih odločitvah. Časovni kredit je prispeval k temu, da sem zdaj profesionalni »življenjski trener« (no skoraj), kar bom gotovo razširila v dodatno zaposlitev, v drugi fazi pa v svojo poglavitno zaposlitev.« (ekonomistka)

» Podaljšanje časovnega kredita zaenkrat ne pride v poštev, želim pa si, da bi lahko izkušnjo še večkrat ponovil v teku mojega delovnega življenja.« (komunikolog).

Rezultati pričujoče kvalitativne študije potrjujejo prvi del moje teze, da ČK pozitivno vpliva na usklajevanje družinskega in delovnega življenja, obenem pa prispeva tudi k splošnemu dobremu počutju zaposlenih, ki poročajo o manj stresnem življenju in večjem zadovoljstvu ob preživljanju časa z družinskimi člani in ob razvijanju osebnih interesov, kar ne bi bilo mogoče brez moralne in finančne podpore družine/partnerjev, saj nadomestilo le v manjši meri nadomesti izpadli dohodek. Tudi drugemu delu moje teze, da ČK prispeva k razvoju družbe znanja preko koncepta VŽU, lahko pritrdim, glede na to kako velik načelen pomen intervjuvanci pripisujejo izobraževanju za posameznika/podjetje in da so v okviru časovnega kredita neformalno razvijali svoje znanja in kompetence, četudi razen v enem primeru poglobljen razlog koriščenja ni bilo formalno izobraževanje. Delodajalec je v vseh primerih dal svoje soglasje koriščenju ČK in ob povratku v organizacijo, razen v enem primeru, zagotovil tudi varnost delovnega mesta, v vseh primerih pa varnost zaposlitve. Odnos sodelavcev/nadrejenih po povratku sta dve osebi zelo slabo ocenili in posledično tudi zamenjali delovno mesto oziroma zaposlitev. Razen ene same izprašane osebe z negativno ocenjeno izkušnjo ČK, kar pripisujem neprimerni izbiri same oblike prekinitve (zgolj 1/5 zmanjšanje delovne obveznosti ob veliki dodatni časovni obremenitvi), so vsi ostali »časovni kreditniki« zelo pozitivno ocenili svojo izkušnjo ČK z vidika osebnega zadovoljstva in so pripravljeni izkušnjo ponoviti, v nadaljevanju pa se bom osredotočila na raziskovanje področij, kjer vidim možnosti za uvedbo primerljivega ukrepa ČK v Sloveniji.

8 ČASOVNI KREDIT KOT OBLIKA PROŽNEGA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI?

Na podlagi opravljene analize bom izpostavila dve področji, za kateri mislim, da bi ČK kot oblika prekinitve kariere lahko prišel v poštev tudi v Sloveniji in ocenila, kakšne so potrebe/možnosti implementacije takega ali podobnega sistema dopustov. Belgijski časovni kredit – sistem dopustov, ki ga Chung in Muffels (Eurofund 2008) uvrščata med ukrepe numerične prednosti, ki so bolj kot delodajalcem pisani na kožo delojemalcem, je namenjen premoščanju različnih življenjskih situacij. Za življenjske situacije, za katere so v Belgiji predvidene prekinitve kariere v obliki tematskih dopustov (starševski, nega bolnega družinskega člana in paliativna nega) in ČKR (skrb za otroka do njegovega 8. leta starosti, paliativna oskrba, zdravstvena pomoč bolnemu družinskemu članu, izobraževanje, skrb za invalidnega otroka do njegovega 21. leta in skrb za bolnega lastnega otroka), je v Sloveniji z dobro urejenim in radodarnim sistemom prekinitve kariere pokrito področje starševstva v zgodnjem otroštvu (materinski, očetovski in starševski dopust). Možnost dela enega od staršev za krajši delovni čas do otrokovega 3. leta¹³² starosti ob kritju dela minimalnih socialnih prispevkov s strani države je sicer družini prijazen ukrep, vendar si večina slovenskih družin zaradi preživetvene nujnosti ne more privoščiti, da bi eden od staršev delal za polovični delovni čas, ker to pomeni tudi zgolj polovično plačo.

Kar zadeva finančno ugodnost nadomestil za starševsko varstvo bi bila Slovenija lahko vzor Belgiji glede na to, da v Sloveniji nadomestilo za materinski dopust znaša kar 100%¹³³ povprečja bruto plače 12 mesecev pred nastopom materinskega dopusta¹³⁴ in 90% povprečja za starševski dopust, kar je časovno in obenem finančno ena izmed najbolj ugodnih ureditev zgodnjega starševskega varstva na svetu. Družini prijaznim oblikam dopustov: materinskemu, očetovskemu in starševskemu dopustu v Sloveniji sledi visoka dostopnost do dobro razvitega in kvalitetnega sistema institucionalnega otroškega varstva (Rakar 2015), kar dokazuje 37%

¹³² Izjemi sta primera, ko eden od staršev neguje težje/zmerno gibalno oviranega ali težje duševno prizadetega otroka, takrat se lahko pravica za delo za krajši delovni čas podaljša do 18. leta starosti otroka ali v slučaju, da eden od staršev neguje in varuje najmanj dva otroka, se pravica za delo za krajši čas podaljša do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, pri čemer je eno leto izrabe pravice neprenosljivo za vsakega od staršev. Delodajalec mu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni (polovični) obveznosti, RS pa zagotavlja plačilo socialnih prispevkov od sorazmernega dela minimalne plače do polne delovne obveznosti. RS plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov (MDDSZ).

¹³³ V Belgiji prvi mesec 82%, potem 75%.

stopnja vključenosti otrok do 3. leta starosti, z uvrstitivijo takoj za skandinavske države (rekordna Danska z 74%, Švedska 51%), Nizozemsko (52%), Luksemburg in Francijo (obe 44%) ter Belgijo (39%) (Eurofound 2014, 14–15). Relativno dobro razvita družinska politika (starševski dopusti in predšolsko otroško varstvo) omogoča enake možnosti moških in žensk za poklicne udejstvovanje (model dveh hraniteljev in nizka stopnja dela za krajši delovni čas) ter prerazporeditev prihodkov v korist družin z otroki in tistih v slabšem socialnem položaju (Rakar 2015). V Belgiji sta v primerjavi s Slovenijo, finančno ugodna samo materinski in starševski dopust, ki se zaključita okoli četrtega otrokovega meseca starosti, vrzel do institucionalnega zgodnjega otroškega varstva (od 2 let in pol naprej) je možno premostiti s finančno precej manj ugodnim ČKR (do 36 mesecev) - za skrb za otroka, mlajšega od 8. let (Merla in Deven 2015).

Na drugi strani področja dobro urejene družinske politike na področju starševskih dopustov in visoke dostopnosti do zgodnjega starševskega varstva, pa je področje skrbi za ostarele/bolne ali drugače pomoči potrebne starejše osebe, ki postaja v luči vseevropskega demografskega trenda staranja prebivalstva vse bolj pereče. Slovenija, ki ima po podatkih OECD pričakovano povprečno življenjsko dobo prebivalcev 80 let¹³⁵, zagotavlja skrb za starajoče se prebivalstvo s pomočjo formalnih in neformalnih izvajalcev oskrbe. Med formalnimi izvajalci oskrbe ločimo med: institucionalnim varstvom, kamor je zaradi nedostopnosti le-tega (premalo kapacitet, finančno nedostopno) vključene manj kot 5% populacije starejše od 65 let (Hlebec 2009), socialno oskrbo na domu, zdravstveno nego (patronažna služba) in civilno družbo (prostovoljci), med neformalne izvajalce pa je uvrščena družina, prijatelji in sosede (Filipovič Hrast in Hlebec 2015). Poglavitno oskrbo¹³⁶ zagotavljajo družinski člani oskrbovancev (v polovici primerov gre za otroke oskrbovancev, v petini primerov pa za zakonca ali partnerja), pri tem pa prednjačijo ženske¹³⁷ (Hvalič Touzery 2009 in Ramovš v Filipovič Hrast 2015, 54). Eurostatove projekcije kažejo, naj bi leta 2015 v Sloveniji že med 60.000 in 65.000 starejših oseb od 65 let potrebovalo tujo pomoč (povzeto po Hvalič Touzery 2009, 110), potreba po različnih oblikah pomoči pa s starostjo še narašča¹³⁸. Rezultati raziskave Hvalič Touzery (2009,

¹³⁵ Ženske 83 let in moški 77 let (OECD Better life index).

¹³⁶ 90 % dolgotrajne oskrbe (Kane in Kane 2005 v Filipovič Hrast in Hlebec 2015, 54)

¹³⁷ Rezultati raziskave Hvalič Touzery (2009) so pokazali 87% delež žensk med družinskimi oskrbovalci-otroki.

¹³⁸ 12 % oseb starih 65 let in več ne more več skrbeti zase, 5% jih potrebuje popolno nego, okrog 25 % pa pomoč v gospodinjstvu in osebni higieni (povzeto po Hvalič Touzery 2009, 110).

112) o družinskih oskrbovalcih¹³⁹ v Sloveniji kažejo, da je med oskrbovalci dve petini zaposlenih oseb in da število ur, ki jih namenjajo oskrbi, lahko pomembno vpliva na njihov položaj na trgu delovne sile (krajši delovni čas) ali celo (začasen) izhod iz trga delovne sile in posledično njihov težji povratek na trg delovne sile ob upoštevanju podatka iz raziskave Hvalič Touzery (2009, 111), da je bila povprečna starost družinskih oskrbovalcev v Sloveniji 53 let, kar je blizu starosti 55 let, ki jo Zakon o delovnih razmerjih določa za mejo kategorije starejših (težje zaposljivih) delavcev, ki naj bi bili deležni posebnega varstva (ZDR - 1 2013). Ravno na področju skrbi za ostarele/bolne družinske člane vidim največje možnosti za vpeljavo sistema prekinitve kariere za družinske oskrbovalce, na kar kažejo tudi odgovori sodelujočih družinskih oskrbovalcev v raziskavi Hvalič Touzery (2009), ki se v 47,1% strinjajo, da bi si najbolj želeli »možnost daljšega dopusta, za katerega je v Sloveniji trenutno le malo urejenih možnosti« (Hvalič Touzery 2009, 117).

Sicer pa Slovenija od leta 2004 pozna institut *družinskega pomočnika*, ki ima ob izhodu iz trga delovne sile oziroma ob krajšem delovnem času iz razloga skrbi za invalidnega družinskega člana, pravico do nadomestila za izgubljeni dohodek (trenutno 734,15 € bruto (MDDSZ)), vendar to velja samo za skrb za invalidno osebo¹⁴⁰. Gre za podoben koncept kot *časovni kredit*, ki pa za razliko od *družinskega pomočnika*, ki poleg delnega nadomestila za izgubljeni dohodek omogoča tudi zdravstveno zavarovanje za primer bolezni pri delu in poškodbe izven dela, obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo (prispevke delodajalca in delno plačilo za izgubljeni dohodek plačuje država), ČK omogoča zgolj delno nadomestilo za izgubljen dohodek. Slovenija je sprejela več strateških dokumentov, ki imajo za cilj razvoj primerne ureditve za področje kakovostnega staranja in dolgotrajne oskrbe, v Strategiji varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva (MDDSZ 2006) je navedenih več predlogov za izboljšanje položaja družinskih oskrbovalcev, med drugim ukrepe za prožnejši delovnik in boljšo

¹³⁹ Družinski oskrbovalec je oseba, ki nudi različne vrste pomoči osebi s katero v sorodstvenem ali krvnem razmerju. Pomoč je brezplačna v obliki nege, fizične pomoči, pomoči v gospodinjstvu, pri različnih opravkih. (Hvalič Touzery 2009)

¹⁴⁰ Pravico do izbire družinskega pomočnika ima odrasla oseba s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno ovirana oseba, ki potrebuje pomoč pri opravljanju vseh osnovnih življenjskih potreb. Družinski pomočnik je lahko samo brezposelna oseba oziroma oseba, ki je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom. Družinski pomočnik in invalidna oseba morata imeti isto stalno prebivališče. Družinski pomočnik ima pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek v višini minimalne plače oziroma sorazmernega dela plačila, če dela s krajšim delovnim časom, do obveznega zdravstvenega zavarovanja za primer bolezni pri delu in poškodbe izven dela, obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo (prispevke delodajalca in delno plačilo za izgubljeni dohodek plačuje država), ni pa upravičen do bolniškega dopusta, regresa in dopusta (MDDSZ).

implementacijo pravice do krajšega delovnega časa, ne da bi zaposleni družinski oskrbovalec izgubil socialno varnost (Hvalič Touzery 2009).

Belgija je področje skrbi za bolne/ostarele družinske člane uredila preko več komplementarnih sistemov dopustov, in sicer enoletnega (ob popolni prekinitvi) tematskega dopusta zdravstvene pomoči ožjim družinskim članom in triletnega ČKR. Za obe navedeni obliki prekinitve kariere so uporabniki upravičeni do federalnega nadomestila. Regija Flandrija tistim, ki koristijo popolno prekinitvev ali polovičen delovni čas, ponuja dodatno premijo in področje koriščenja širi poleg skrbi za bolne družinske člane ali paliativne bolnike tudi na skrb za starše uporabnikov, ki so starejši od 70 let (Vlaamse Regering 2015). Slovenija za področje nege bolnih ožjih družinske člane na podlagi trenutno veljavne zakonodaje¹⁴¹ in v okviru pravic iz obveznega zavarovanja omogoča zavarovancem vsakič do sedem dni bolniškega dopusta za nego ožjega družinskega člana v kosu, ki je lahko zaradi mnenja zdravnika podaljšan na največ 14 dni, za otroka mlajšega od 7. let in težje/težko duševno ali gibalno prizadetega starejšega otroka pa 14 dni, z možnim podaljšanjem do 30 dni. Oseba, ki potrebuje stalno nego in pomoč, je upravičena do socialnega prejemka (nadomestila) v obliki dodatka za nego in postrežbo, če negovalec izstopi iz trga delovne sile. Dolgotrajnega dopusta za nego bolnega družinskega člana in dopusta za paliativno nego Slovenija (še) ne pozna, aktualni predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o socialnem varstvu iz leta 2007, ki je v postopku sprejmanja v Državnem zboru RS, ne vključuje ukrepov v obliki dopustov za družinske oskrbovalce starejših, morda bo to področje nove oblike socialne varnosti uredil Zakon o dolgotrajni oskrbi, katerega predlog že dalj časa pripravljajo na MDDSZ.

Poleg dolgoročnega iskanja rešitev zaradi staranja prebivalstva in posledično izzivom urejanja skrbi za starejše izven institucionalnih okvirov, je velik izziv za družbo znanja v današnji globalni dobi, zaznamovani s tehnološkim razvojem svetlobne hitrosti, potreba po formalnem in neformalnem VŽU v času celotne kariere po uspešno zaključenem začetnem formalnem izobraževanju, v okviru katerega pridobljena znanja ne zadostujejo več. To je drugo področje, kjer vidim »nišo« za ČK in za katero Svetlik in Verša (2002) ter Drobnič (2009) predlagajo ukrep skrajševanja delovne dobe na sredini. Belgija je izobraževanje vključila med razloge, za katere lahko zaposleni koristijo ČKR in dobijo pavšalno nadomestilo za izgubljeni dohodek, velja pa sicer samo za izobraževanja, ki so priznana s strani ene od treh belgijskih jezikovnih skupnosti ali v okviru posamezne gospodarske dejavnosti. Izobraževanje mora obsegati

¹⁴¹ ZZVZZ-UPB3, ZDR – 1 in Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja

najmanj 360 ur ali pa izobraževanje, ki se zaključi z diplomo ali certifikatom o zaključeni srednji šoli (300 ur letno), uporabnik pa mora imeti 90% prisotnost na predavanjih. Morda bi bila v skladu z naraščajočim trendom usposabljanja na delovnem mestu primerna oblika ČK s petinskim zmanjšanjem delovne obveznosti zaradi formalnega ali neformalnega izobraževanja preko integracije izobraževanja zaposlenih na delovnem mestu. Naj v navezavi na časovni kredit in izobraževanje omenim še možnost koriščenja tako imenovanega *sobotnega leta*¹⁴² - dopusta visokošolskih učiteljev za izobraževanje oziroma »poglobljeno izpopolnjevanje na področju raziskovalne dejavnosti« (ZviS –UPB7) za obdobje največ 12 mesecev v šestih letih opravljanja delovne obveznosti, ki lahko svojo pedagoško obveznost iz razloga sobotnega leta prerazporedijo, vendar praviloma svoje obveznosti ne bi smeli povečati več kot za tretjino. Med sobotnim letom naj bi učitelji prejeli nadomestilo, soglasje za koriščenje pa mora izdati rektor pristojne Univerze. Uporaba *sobotnega leta* po dostopnih neuradnih podatkih zaradi organizacijsko težavne prerazporeditve delovnih obveznosti ni zelo razširjena, Univerza v Ljubljani pa je leta 2014 v dokumentu »Zadovoljstvo zaposlenih na Univerzi v Ljubljani« dala večji poudarek pomenu *sobotnega leta* s tem, ko ga je uvrstila med predloge ukrepov, ki omogočajo večje zadovoljstvo zaposlenih na Univerzi v Ljubljani, in sicer v smeri razbremenitve zaposlenega, ki bo koristil sobotno leto (Univerza v Ljubljani 2014, 8).

Realne možnosti za vpeljavo sistema ČK bom ocenila na podlagi enega od stebrov varne prožnosti, in sicer prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij. Kot najpogostejšo obliko prožnega pogodbenega razmerja lahko izpostavimo: delo za krajši delovni čas, ki je v osnovi namenjeno delavcem, ki želijo bolje usklajevati zaposlitev in zasebno življenje. Muffles in drugi (2008) ga umeščajo med ukrepe numerične varnosti, ki imajo pozitiven učinek tako za delavce kot za delodajalce. Če pogledamo primerjalno Slovenijo in Belgijo ugotovimo, da med državama obstaja velika razlika v stopnji razširjenosti te oblike zaposlitve: v Belgiji 23,7% in v Sloveniji 10 % (glej graf 4.1). Pri spolni strukturi delavcev, ki delajo za krajši delovni čas v Belgiji močno vodijo ženske (41,3%) pred moškimi (7,9%), ženske (62,44%) imajo tudi veliko večji delež časovnih kreditov v primerjavi z moškimi (37,56%) (glej tabela 6.4) in v večini koristijo polovični ali 4/5 časovni kredit, kar po mojem mnenju sovпада z razširjenostjo/tradicionalno sprejetostjo predvsem ženskih zaposlitev za krajši delovni čas (model enega in pol hranitelja). V Sloveniji pri delu za krajši delovni čas ni tako velikega odstopanja po spolu (ženske 11% in moški 5,1%), kar si lahko razlagamo z modelom dveh

¹⁴² Angl. Sabbatical

hraniteljev¹⁴³ oziroma tradicionalno polno zaposlenostjo žensk, podprto z široko razširjeno mrežo storitev otroškega varstva, shemami socialne varnosti (materinski, starševski dopusti) in drugimi na družino vezanimi finančnimi ugodnostmi (Rakar 2015). Poleg tega, da se trg delovne sile le s težavo spreminja, tudi socialna politika s svojimi (ne) ukrepi ne spodbuja te oblike zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004). Ženske se danes zaradi neugodnih ekonomskih razmer praviloma še vedno odločajo za zaposlitve za poln delovni čas. Za krajši delovni čas so v Sloveniji praviloma zaposlene invalidne ali starejše osebe (izstopanje iz trga delovne sile), le malo je dela za krajši delovni čas v povezavi s starševstvom (koristijo ženske). V navezavi na starševske dopuste in tradicionalno visoko zaposlenostjo žensk v Sloveniji, navajam za primerjavo stopnje koriščenja očetovskega in starševskega dopusta, ki so ga koristili očetje v obeh državah. V Belgiji je v letu 2008 deset dni očetovskega dopusta koristilo 68 % očetov (Merla in Deven 2015), v Sloveniji pa petnajst plačanih dni (leta 2010) kar 95% očetov (Rakar in drugi 2010). Starševski dopust, ki ga lahko koristita oba starša v dogovoru, je v Belgiji leta 2012 koristilo 25,7% očetov (velik porast od leta 2002 - 8,3%), največkrat v obliki dela za krajši delovni čas in največ v regiji Flandriji (Merla in Deven 2015). V Sloveniji je sicer tudi prišlo do porasta koriščenja starševskega dopusta pri očetih, vendar delež še vedno ne presega 7%, kar Stropnik (2015) pripisuje tradicionalni delitvi dela v družini, odnosu družbe, manjku pozitivne podobe očeta, ki prevzame več družinske odgovornosti in pričakovanjem delodajalcev od moških zaposlenih.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015) navajata, da članice EU z višjim BDPjem na prebivalca spodbujajo skrajševanje delovnega časa zato, ker si to lahko privoščijo. Primerjava Belgije in Slovenije glede na višino BDP na prebivalca na letni osnovi za leto 2014: 36.033 evrov proti 18.093 evrov, kaže podobno kot ocena možnosti za implementacijo danskega modela »zlatega trikotnika« varne prožnosti v Sloveniji (Ignjatović 2006b), da nižja stopnja življenjskega standarda in nižja stopnja socialne varnosti v Sloveniji niso optimalna podlaga za sistem ČK, morda pa bi kot nekakšno alternativo ČK lahko vzpostavili - za zagotavljanje socialne varnosti manj obremenjujoč - sistem *časovnega varčevanja*, ki bi omogočil zaposlenim, da bi hranili dopust, nadure in dodaten »kredit« skozi celotno trajanje njihove kariere in porabili prihranjeni čas, ko bi to potrebovali. Primer takega modela obstaja npr. v Nemčiji že od 60-tih let naprej, kjer ločijo med različno dolgimi oblikami *varčevanj delovnega časa*¹⁴⁴ (Wilthagen 2014); krajša obdobja namenjena (skupaj z drugimi ukrepi interne prožnosti) preprečevanju izgube

¹⁴³ Angl. Dual earner model

¹⁴⁴ Angl. Working time accounts

človeškega kapitala (odpuščanja) v času krize. Daljša obdobja so namenjena zbiranju delovnih ur za posebne potrebe (npr. za študijski dopust), zaposlenim ponujajo več nadzora nad njihovim delovnim življenjem brez izgube plačila (plača je ohranjena tudi v obdobju dopusta) (Zapf 2015, 9). Po analizi področij varstva/oskrbe ostarelih in VŽU za kateri ugotavljam, da bi bila v Sloveniji dobrodošla uvedba podobnega modela prekinitve kariere kot je ČK, predvsem z vidika delavcev. Po oceni realnih možnosti glede na sklop različnih dejavnikov v obeh državah, bom nalogo sklenila s pregledom svojih ugotovitev in dvema temeljnima pojmom moje naloge: varno prožnostjo in zaposljivostjo.

9 SKLEP

Namen pričujoče magistrske naloge je bil preveriti ali je belgijski ukrep daljše prekinitve kariere: časovni kredit družini in posamezniki prijazen koncept varne prožnosti in ali prispeva k razvoju družbe znanja v okviru vseživljenjskega življenja ter kakšne so možnosti implementacije modela časovnega kredita v Sloveniji. V uvodnem delu sem se primarno lotila preučevanja znanstvenih virov o različnih vidikih fleksibilizacije trga delovne sile v luči gospodarskih (ekonomska kriza, brezposelnost), tehnoloških (uvajanje novih tehnologij), demografskih (staranje prebivalstva, upad rodnosti), globalnih (konkurenčnost različnih gospodarstev) dejavnikov in posledično zmanjšanju varnosti zaposlitve, ki jo je zagotavljala standardna trajna zaposlitev za poln delovni čas (Ignjatović 2002). Rešitev, ki jo kot optimalno predlaga EU, je v konceptu, ki komplementarno povezuje varnost in prožnost, tako imenovani varni prožnosti. Koncept postane temeljni okvir ESZ in je neposredno ali posredno vključen v strateške razvojne dokumente EU (smernice lizbonske strategije, strategija Evropa 2020). EK na podlagi večih znanstvenih virov, še posebej raziskav Nizozemca Wilthagna (2004; 2014) in Danca Madsena (2006), katerih matični državi predstavljata dva različna vzorčna modela varne prožnosti, leta 2007 izda sporočilo o varni prožnosti, kjer natančneje definira koncept in priporočila za države članice ter izpostavi, da en sam model varne prožnosti ni ustrezen za vse države zaradi različnih zgodovinskih, gospodarskih, političnih in družbenih ozadij ter različne stopnje socialnega dialoga, ki je eden izmed ključnih dejavnikov implementacije varne prožnosti. Kljub teoretičnem »obljubljenem raj« varne prožnosti, se tam plazijo tudi »kače« prekernosti - kot se je izrazil avtor modela danskega zlatega trikotnika (Madsen 2006), ki prihajajo na plan še bolj intenzivno v neugodnih ekonomskih razmerah.

Podrobneje sem raziskala posamezne elemente varne prožnosti, in sicer zanesljiva pogodbeno razmerja, aktivne politike zaposlovanja, sodobne sisteme socialne varnosti in vseživljenjsko učenje (European Commission 2007) ter razvojne značilnosti in prerez posameznih elementov v Belgiji in v Sloveniji, zaradi obsežnosti pa sem se omejila na posamezne poudarke v smeri osnovne teze, ki jo želim dokazati za ukrep prekinitve kariere na sredini v Belgiji, in sicer, da je ČK v prvi vrsti ukrep, ki omogoča boljše usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, obenem pa spodbuja tudi razvoj VŽU. Pri elementu prožna in zanesljiva pogodbeno razmerja sem se osredotočila na razširjenost najbolj pogostih prožnih oblik dela v državah EU tudi z vidika prijaznosti družini in posamezniku. Pri aktivnih politikah zaposlovanja sem med ukrepi

za regulacijo povpraševanja po delovni sili izpostavila ukrep skrajševanja delovnega časa na pobudo delavca ali delodajalca. Pri elementu modernih sistemov socialne varnosti oziroma države blaginje pa sem izpostavila družinske politike, preko katerih države omogočajo svojim državljanom boljše usklajevanje njihovih različnih socialnih vlog. Zadnji element varne prožnosti, vloga vseživljenjskega učenja v družbi znanja, se nanaša na drugi del moje teze, in sicer da prekinitve kariere v različnih časovnih oblikah (popolna prekinitvev ali zmanjšanje delovne obveznosti) prispeva k razvoju znanj in kompetenc zaposlenega preko formalnega ali neformalnega izobraževanja. Posredno pa pomeni prispevek k boljši konkurenčnosti podjetja na trgu delovne sile. Ključna besedna zveza je namesto varnosti zaposlitve postala zaposljivost delavca.

Koncept zaposljivosti je osrednjega pomena v strateških dokumentih, ki se navezujejo na ESZ. V okviru strategije Evropa 2020 in njenih ciljev in pobud sem primerjala nacionalne cilje in uspešnost Slovenije in Belgije pri njihovem doseganju. Glede na njun različen zgodovinski, politični, gospodarski in socialni razvoj me je zanimalo, ali morda obstajajo (in če, katere) stične točke obeh državah glede na elemente in stopnjo razširjenosti koncepta varne prožnosti. Auer in Chatani (2011) sta recimo v klasifikaciji članic EU (glede na elemente varne prožnosti) Slovenijo in Belgijo uvrstila v grozd kontinentalnih držav, ki imajo srednje visoko socialno varnost, srednje nizko prožnost trga delovne sile in nizko mobilnost delovne sile. Obe državi se spopadata s podobnimi težavami, povezanimi z segmentacijo trga delovne sile, »outsiderji« na katere ciljajo ukrepi APZ, pripadajo istim skupinam: mladi (visoka stopnja brezposlenosti, še posebej tistih z nizko izobrazbo), starejši nad 50 let in nizkokvalificirani. Za Belgijo je značilna še visoka stopnja neintegriranosti, socialne izključenosti (in s tem povezano večje tveganje za revščino) posameznikov s priseljskimi koreninami, kar izvira iz močno nespodbudnega vpliva ožjega okolja, v katerem odraščajo, na njihovo šolanje in nadaljnjo karierno pot (visoka stopnja zgodnjega osipa in visoka stopnja brezposelnosti).

V nadaljevanju sem kot družini in posamezniku prijazen ukrep varne prožnosti izpostavila ukrep skrajševanja delovne dobe na sredini in primerjala različne oblike, pogoje in trajanje prekinitvev karier, ki omogočajo boljše »worklife balance«¹⁴⁵ v Sloveniji in Belgiji. Poleg nekaterih oblik, ki so skupne obema državam (materinski, očetovski, posvojiteljski dopust, starševski dopust, nega bolnega družinskega člana), sem za Belgijo izpostavila možnost daljših

¹⁴⁵ Slov. Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

(nad 1 leto) prekinitev kariere v zasebnem in javnem sektorju. Posebej sem se osredotočila na daljšo prekinitev kariere v zasebnem sektorju – na ukrep, ki se imenuje *časovni kredit z razlogom* in *časovni kredit brez razloga*, in sicer v prvi vrsti zaradi strmo naraščajočega števila uporabnikov v obdobju od implementacije leta 2002 do danes, kar priča o primernosti ukrepa in priljubljenosti pri belgijskih uporabnikih (glej prilogo Č). Kot drugo pa zaradi možnosti analiziranja razlogov uporabnikov ČK v okviru razpoložljivih podrobnejših statističnih podatkov. To sta bili podlagi za mojo tezo, ki se v drugem delu navezuje na nepogrešljiv element družbe znanja: vseživljenjsko učenje. Rezultati intervjujev z belgijskimi uporabniki so potrdili mojo tezo, da ČK omogoča reševanje konkretnih življenjskih situacij/težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Prav tako odgovori vseh sodelujočih v raziskavi v navezavi na pomen in potrebo po trajnostnem formalnem ali neformalnem izobraževanju za posameznika podpirajo tudi drugi del moje teze o vlogi ČK za razvoj družbe znanja preko VŽU, ker so vsi izprašani v času koriščenja ČK neformalno razvijali svoja znanja in sposobnosti. Formalno izobraževanje med razlogi za ČK zaseda četrto mesto za režimom zaključevanja kariere, časovnim kreditom brez razloga, skrbjo za otroka in bolnega družinskega člana. Na podlagi pozitivnih izkušenj intervjuvancev, statističnih podatkov, ki kažejo veliko priljubljenost ČK in nenazadnje tudi indeksa OECD o kakovosti življenja v posameznih državah¹⁴⁶, ki kaže, da je stopnja zadovoljstva posameznikov z ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem v Belgiji (8,8) kar za 2,2 stopnji večja kot v Sloveniji (6,6)¹⁴⁷, k čemur nedvomno pripomore tudi sistem ČK, sem skušala oceniti ali/in na katerih področjih bi lahko tudi v Sloveniji vpeljali podoben sistem dopustov.

Primerjalna analiza je pokazala, da ima Slovenija zelo dobro in finančno ugodno urejene oblike dopustov na področju družinske politike in sicer za zgodnje starševsko varstvo (materinski, očetovski in starševski dopust), Belgija pa poleg krajšega tematskega starševskega dopusta omogoča skrb/varstvo otroka do 8. leta v trajanju 36 mesecev, za kar nudi pavšalno federalno nadomestilo¹⁴⁸ in garancijo zaposlitve. Slovenija sicer ne izplačuje nadomestil, vendar spodbuja delo staršev za krajši delovni čas (do otrokovih 3 let ali zaključenega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka v primeru skrbi/varstva dveh otrok) s plačilom minimalnih prispevkov za socialno varnost; staršem, ki zapustijo trg delovne sile zaradi skrbi za štiri ali več otrok (in so bili predtem aktivni iskalci zaposlitve ali zavarovani najmanj 12 mesecev v obdobju prehodnih

¹⁴⁶ Angl. Better life index (OECD 2016)

¹⁴⁷ Na lestvici od 0 (najslabše) do 10 (najboljše)

¹⁴⁸ Flandrija pa tudi dodatno regionalno premijo.

3 let) pa plačuje minimalne socialne prispevke do zaključenega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka. Tudi dopust za nego bolnega otroka ali ožjega družinskega člana, ki jo v Belgiji pokriva ČKR, lahko v Sloveniji koristijo zavarovanci za posamezno obdobje sedmih (odrasli, otroci starejši od 7 let) ali 14 dni (otrok mlajši od 7 let ali za težje telesno in duševno prizadetega starejšega otroka) in zato dobivajo 80% nadomestilo plače, število posameznih dopustov za nego družinskega člana pa ni omejeno.

Področji, ki ju Belgija pokriva s ČKR, in kjer vidim priložnost za uveljavitev podobnega modela prekinitve kariere v Sloveniji, sta povezana z globalnima razvojnima trendoma: na eni strani demografskim staranjem prebivalstva in na drugi strani svetlobno hitrim tehnološkim razvojem. Za s staranjem prebivalstva povezano naraščajoče število življenjskih situacij, ki zahtevajo pomoč drugih (upadanje fizične moči, nezmožnost samostojnega življenja). Zaradi nezadostnega števila prostih kapacitet v institucionalnem varstvu starejših in tradicionalno izvajanje časovno, fizično in psihično zahtevne »družinske oskrbe« starejših v krogu ožje ali širše družine vidim v tem primeru prekinitve kariere/zmanjšanje delovne obveznosti zaposlenih »družinskih oskrbovalcev« kot zelo primeren ukrep za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega (skrbstvenega) življenja. Trend hitrega tehnološkega razvoja, družbe znanja in strateških usmeritev EU za pametno, trajnostno in vključujočo rast, pa zahteva od posameznika, da se po formalno zaključenem začetnem izobraževanju v času celotne kariere še naprej formalno ali neformalno izobražuje. Na ta način si izboljšuje svojo zaposljivost, ki mu bo lajšala prehode na/iz trga delovne sile. Z zaposljivostjo in varno prožnostjo, dvema ključnima pojmomoma, ki predstavljata jedro moje naloge, bom v obliki dveh prispevkov zaključila magistrsko nalogo.

Prva je prispevka avta, ki za hitro vožnjo potrebuje dobre zavore in infrastrukturo, po kateri »drvi« in ki so ga Leschke in drugi (2006) uporabili za ilustracijo varne prožnosti na podlagi paradoksa ekonomista Josepha Schumpetra: »Če želimo hiter, konkurenčen trg delovne sile, moramo zgraditi širše ceste, zanesljive mostove in vgraditi boljše zavore, vzpostaviti omejitve in kontrole hitrosti za »hitre avtomobile« v obliki boljših storitev na trgu delovne sile v podporo prehodom na trgu delovne sile, boljšo varnost prihodka in zaposljivosti« (Leschke in drugi 2006). Nekdanji evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Vladimir Špindla¹⁴⁹ pa je za poudarek pomena stalnega razvoja zaposljivosti delavca izbral

¹⁴⁹ V obdobju med 2004 in 2010

prisposodbo čolna, v katerega vdira voda kot podjetja v težavah, kjer je bolj kot reševanje čolna pomembno reševanje potnikov oziroma njihovo opremljanje z rešilnimi jopiči v obliki izboljšanja, validacije njihovih kompetenc in izobraževanja za varno prožnost (Conter 2011). Če ostanem pri prisposobi potapljaškega se čolna in rešilnih jopičev, si ČK predstavljam kot ponujen reševalni obroč v obliki podpornih možnosti za izboljšanje zaposljivosti posameznikov na trgu delovne sile.

10 LITERATURA

1. Abrahamson, Peter in Cecilie Wehner. 2006. Family and/or work in Europe? *Journal of Comparative Family Studies* 37 (2): 153–171.
2. Auer, Peter in Kazutoshi Chatani. 2011. Flexicurity: Still going strong or a victim of crisis? V *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, ur. Keith Townsend in Adrian Wilkinson, 253–278. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
3. Bekker, Sonja in Heejung Chung. 2007. *Restructuring organisations while striving for flexicurity: a European perspective*. Essen: AgirE »Social Consequences of Restructuring«.
4. Beuker Laura, Julie Gerard, Frédéric Schoenaers in Fabrice Travagianti. 2013. *Comment concilier flexibilité et sécurité en TPE/PME?* Paris: AGRH.
5. Biernacki, Patrick in Dan Waldorf. 1981. Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods and Research* 10 (2): 141–163.
6. Blum Sonja. 2011. *Family Policy Trends in Europe - crisscrossing all typologies*. Working paper No.36. Bamberg: TransEurope.
7. Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen in Stine Rasmussen. 2009. *Flexicurity and atypical employment in Denmark*. CARMA Research paper 1/2009. Aalborg: Center for Labour market Research.
8. Bryman, Alan. 2012. *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
9. *Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS)*. Dostopno prek: <http://cmepius.si> (6. maj 2016).

10. COFACE (Confédération des organisations familiales de l'Union Européenne). 2015. *Concilier vie familiale et vie professionnelle: une vision pour l'Europe*. Bruxelles: COFACE.
11. Conter, Bernard. 2011. Les Promesses oubliées de la flexicurité. *Les analyses du CRISP en ligne*, 20. december 2011. Dostopno prek: http://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/analyses/2011-12-20_Flexicurite.pdf (24. februar 2016).
12. Council of Europe. 2000. *Presidency Conclusions (23&24 March 2000): Lisbon European Council*. Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.html (23. januar 2016).
13. --- 2002. *Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32002G0709%2801%29> (22.marec 2016).
14. --- 2009a. *Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020)(2009/C 119/02)*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528%2801%29&from=EN> (12.marec 2016).
15. --- 2009b. *Council Conclusions on Flexicurity in times of crisis*. Dostopno prek: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/108369.pdf (15. marec 2015).
16. --- 2011. *Council Resolution on a Renewed European Agenda for adult learning*. (2011/C 372/01) Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220%2801%29&from=EN> (12.marec 2016).
17. Černigoj Sadar, Nevenka. 2006. Work-Family Arrangements in Organisations. V *HRM's Contribution to Hard Work: A Comparative Analysis of Human Resource*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilić, 351–379. Bern: Peter Lang.

18. Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2010. V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in praksa* 47 (1): 123–138.
19. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Založba Sophia.
20. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg delovne sile danes in jutri: kritičen pogled na trg delovne sile in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
21. Durkheim, Emile. 2002. *Samomor; Prepoved incesta in njeni izviri*. Ljubljana: Studia humanitatis.
22. Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
23. --- 1996. After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. V *Welfare States in Transitions: National Adaptations in Global Economies*, ur. Gøsta Esping – Andersen, 1–31. Geneva : United Nations Research Institute for Social Development; London: Thousand Oaks.
24. --- 2000. *Social foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
25. Eurofound. 2003. *The Handbook of Knowledge Society Foresight*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/2003/other/handbook-of-knowledge-society-foresight> (15. avgust 2010).
26. --- 2010. *Foundation Findings - Flexicurity: perspectives and practice*. Dostopno prek: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef_1187en.pdf (30. januar 2016).
27. --- 2014. *Third European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe: Families in the Economic crisis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

28. --- 2015. *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
29. *European Commission – Erasmus +*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/> (25. april 2016).
30. European Commission. 1993. *White Paper on Growth, Competitiveness, Employment. The Way forward into the 21st Century* COM (93) 700. Dostopno prek: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf (12. februar 2016).
31. --- 1997. *Green Paper - Partnership for a new organisation of work* COM 97 (128 final). Dostopno prek: http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf (12. februar 2016).
32. --- 2000. *A Memorandum on Life Long Learning* (SOC/COM/00/075). Dostopno prek: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (12. februar 2016).
33. --- 2001. *Making a European area of lifelong learning a reality* (COM 2001). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
34. ---2006a. *Green paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM 2006 (708 final). Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_en.pdf (12. februar 2016).
35. ---2006b. *Adult learning: it's never too late to learn*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0614&from=EN> (22. marec 2016).

36. --- 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. (COM 2007) 359 final. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
37. --- 2013. *Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP. FLEXICURITY 2 Final Report*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2013/481841.pdf> (29. februar 2016).
38. --- 2014. *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
39. --- 2015a. *Education and Training Monitor 2015: Belgium*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
40. --- 2015b. *Education and Training Monitor 2015: Slovenia*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
41. --- 2016a. *Country report Slovenia 2016*. SWD (2016) 92 final. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovenia_en.pdf (12. marec 2016).
42. ---2016b. *Rapport 2016 pour la Belgique*. SWD (2016) 71 final. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_belgium_fr.pdf (12. marec 2016).
43. ETUI (European Trade Union Institute). 2014. *Benchmarking Working Europe 2014*. Brussels: European Commission.
44. Eurostat. 2015. *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 strategy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
45. Evropska komisija. 2003. *Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/direktiva_2003_88_es.pdf (20. marec 2016).

46. --- 2010. *EVROPA 2020 - Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf (30. januar 2016).
47. Filipovič Hrast, Maša in Tatjana Rakar. 2015. *The Future of the Slovenian Welfare State and Challenges to Solidarity*. Odense: ESPANet Conference.
48. Filipovič Hrast, Maša in Valentina Hlebec. 2015. *Staranje prebivalstva: oskrba, blaginja in solidarnost*. Ljubljana: Založba FDV.
49. Flick, Uwe. 2009. *An Introduction to qualitative Research: Fourth edition*. London: Sage Publications.
50. Gauthier, Anne H. 2002. Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence? *Population* 57 (3): 447–474.
51. Gazier, Bernard. 2007. Making transitions pay: The Transitional labour markets approach to "Flexicurity". V *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*, ur. Henning Jørgensen in Per Kongshøj Madsen, 99–130. Copenhagen: DJØF Publishing.
52. Gouvernement fédéral de Belgique. 2009. *National Reform Programme 2008 - 2010 Belgium - Progress report 2009*. Dostopno prek: http://www.be2010.eu/admin/uploaded/200910220937000.NRP_2009_en_01.pdf (12. februar 2016).
53. --- 2015. *Programme National de Reforme 2015*. Dostopno prek: http://www.be2020.eu/uploaded/uploaded/201505061616080.PRN_2015_FR.pdf (27. januar 2016).
54. Gouvernement wallon. 2015. *Plan Marchall 4.0*. Dostopno prek: http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/pages/fichiers/pm4__complet_texte.pdf (12. marec 2016).

55. Herremans, Wim. 2006. *Belgium: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12391&langId=en> (17. september 2008).
56. Hlebec, Valentina. 2009. Starejši ljudje v družbi sprememb. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 7–14. Maribor: Založba Aristej.
57. Holt, Helle in Ivan Thaulow. 1996. Formal and Informal Flexibility in the Workplace. V *The Work-Family Challenge Rethinking Employment*, ur. Susan Lewis in Jeremy Lewis, 79–92. London: SAGE Publications.
58. Hvalič Touzery, Simona. 2009. Družinska oskrba bolnih starih družinskih članov. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 109–124. Maribor: Založba Aristej.
59. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile*. Znanstvena knjižnica, Ljubljana: Založba FDV.
60. --- 2006a. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V *Pogledi na reforme*, ur. Toš Niko, 139–147. Ljubljana: Založba FDV.
61. --- 2006b. *Slovenia: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12415&langId=en> (17. september 2008).
62. *Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo*. Dostopno prek: <http://www.irsv.si> (6. maj 2016).
63. *International Labour Office*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/> (12. marec 2016).
64. Kalleberg, Arne. 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transitions. *American Sociological Review* 74 (1): 1–22.

65. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2006a. Pomen socialnega partnerstva za uvajanje varne prožnosti. *Industrijska demokracija* X (8): 18–20.
66. --- 2006b. Spolna razsežnost varne prožnosti pri graditvi slovenske družbe znanja. *Teorija in praksa* 43 (3–4): 459–477.
67. Kanjuo Mrčela Aleksandra. 2015. *Slovenia: Working life profile*. EURWORK. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/slovenia/slovenia-working-life-country-profile> (12. marec 2016).
68. 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.
69. --- 2006. Družbena umeščenost in izzivi družbe znanja v EU. *Teorija in praksa* 43 (3-4): 459–477.
70. --- 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–381.
71. Keune, Martin in Philippe Pochet. 2009. Flexicurité en Europe: une approche critique. *Revue de l'IRES* 63 (4): 105–126.
72. Kohont, Andrej. 2015. *Upravljanje človeških virov 2015*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
73. Kolarič, Zinka. 1992. From socialist to post-socialist policy. V *Social policy in Slovenia: between tradition and innovation*, ur. Ivan Svetlik, 15–33. Avebury: Aldershot, Brookfield USA, Hong Kong, Singapore, Sydney.

74. Kolarič, Zinka, Tatjana Rakar in Anja Kopač Mrak. 2009. Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 45–77. Maribor: Založba Aristej.
75. Kopač Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 144–171. Ljubljana: Založba FDV.
76. --- 2004. *Aktivacija – obrat v socialni politiki*. Znanstvena knjižnica, Ljubljana: Založba FDV.
77. Kvale, Steinar. 2007. *Doing Interviews*. London: Sage Publications.
78. Laporšek, Suzana in Primož Dolenc. 2011. Prožna varnost v Evropski uniji in Sloveniji. *Organizacija* 44 (2): 72–84.
79. Lauter, Katja in Jana Poljak. 2012. *Cilji EU za leto 2020 in merjenje razvoja – slovenski pristop*. Dostopno prek: http://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci%202010/Lautar_Poljak_EU2020-povzetek.pdf (6. februar 2016).
80. Lawrence, Sophia in Junko Ishikawa. 2005. *Social Dialogue Indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage, statistical concepts, methods and findings*. Working paper 59. Geneva: International Labour Office.
81. Leschke, Janine, Günther Schmid in Dorit Griga. 2006. *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*. Discussion paper SP 108/2006. Berlin: WZB.
82. Levêque Audrey, Jean-François Oriane in François Pichault. 2011. *How to measure quality in job transitions?* Leuven: Flex Work Research Center.
83. Lewis Jane. 1997. Gender and Welfare Regimes: Further thoughts. *Social Politics* 4 (2): 160–177.

84. Lewis, Jane in Ilona Ostner. 1994. *Gender and the evolution of European social policies*. ZeS – Arbeitspapier 4. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
85. Madsen, Per Kongshøj. 2006. How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state. V *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*, ur. John L. Campbell, John A. Hall in Ove. K. Pedersen, 323–355. Montreal: Mc Gill – Queen's University Press.
86. Mandl, Irene in Funda Celikel-Esser. 2012. *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*. Luxembourg. Publications Office of the European Union.
87. Merla, Laura in Fred Deven. 2015. *Belgium country note*. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports (22. april 2016).
88. Merton, Robert King. 1968. The Matthew Effect in Science. *Science* 159 (3810): 56 – 63.
89. Miles, Ian. 2005. *The knowledge society and Euphoria (summary)*. Dostopno prek:
90. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/2005/other/the-knowledge-society-and-euphoria-summary> (15. avgust 2010).
91. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si> (14. april 2016).
92. --- 2006. *Strategija varstva starejših do leta 2010 – Solidarnost, sožitje in kakovstno staranje prebivalstva*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija-SI-starejsi.pdf (22. april 2016).
93. --- 2011. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf (15. marec 2015).

94. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. 2015. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf (10. januar 2016).
95. Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport RS.
96. Muffels, Ruud in Ton Wilthagen. 2013. Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the trade-off between flexibility and security. *Sociology Compass* 7 (2): 111–122.
97. Muffels, Ruud, Heejung Chung, Didier Fouarge, Ute Klammer, Ruud Luijkx, Anna Manzoni, Anke Thiel in Ton Wilthagen. 2008. *Flexicurity and security over the life course*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
98. Novak, Mojca. 1996. Razvoj slovenske državne blaginje v evropski perspektivi. *Teorija in praksa* 33 (6): 922–939.
99. OECD. 2004. *OECD Employment Outlook 2004*. Paris: OECD Publishing.
100. --- 2005. *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD Publishing.
101. --- 2006. *Boosting jobs and incomes, policy lessons from reassessing the OECD jobs strategy*. Paris: OECD Publishing.
102. --- 2015. *OECD Employment Outlook 2015*. Paris: OECD Publishing.
103. *OECD Better Life Index*. Dostopno prek: <http://www.oecdbetterlifeindex.org> (29. april 2016)
104. *Office National de l'Emploi*. Dostopno prek: <http://www.onem.be> (12. marec 2016)

105. --- 2015a. *Zoom sur le crédit-temps dans le secteur privé*. Dostopno prek: <http://www.onem.be/fr/brochures/zoom-sur-le-credit-temps-dans-le-secteur-prive> (30. januar 2016).
106. --- 2015b. *Zoom sur l'interruption de carrière dans la fonction publique*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/LBO_public/20150421_2_publique_FR.pdf (30. januar 2016).
107. --- 2015c. *L'interruption de carrière/le crédit-temps: Information générale, pension, maladie, allocations familiales, fiscalité*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/LBO_TK_2/FolderFR.pdf (30. januar 2016).
108. --- 2015d. *Zoom sur interruption de carrière dans le cadre du congé parental*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/LBO_ouders/20150414_parental_FR.pdf (30. januar 2016).
109. --- 2015e. *Zoom sur interruption de carrière dans le cadre du congé pour l'assistance médicale*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/LBO_med/20150414_medical_FR.pdf (30. januar 2016).
110. --- 2016a. *L'ONEM en 2015 Vol.1: Rapport d'activité*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2015/Rapport_annuel_FR_Vol1.pdf (30. januar 2016).
111. --- 2016b. *L'ONEM en 2015 Vol.2: Indicateurs du marché du travail et évolution des indications*. Dostopno prek: http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2015/Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf (30. januar 2016).
112. O'Reilly, Jacqueline. 1996. Labour Adjustments through Part-time Work. V *International handbook of labour market policy and evaluation*, ur. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly in Klaus Schömann, 566–591. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

113. Palier, Bruno in Claude Martin. 2008. From a »Frozen Landscape« to Structural Reforms: The Sequential Transformation of Bismarckian Welfare Systems. V *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*, ur. Bruno Palier in Claude Martin, 1–20. Malden; Oxford: Blackwell Publishing.
114. Pascall, Gillian in Jane Lewis. 2004. Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe. *Journal of Social Policy* 33 (3): 373–394.
115. Patton, Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods - Third Edition*. London: Sage Publications.
116. Perin, Emmanuelle in Michel Ajzen. 2015. *Belgium: Working life profile*. EURWORK. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/belgium/belgium-working-life-country-profile> (12. marec 2016).
117. Philips, Kaia in Raul Eamets. 2007. *Approaches to flexicurity: EU models*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
118. Prijatelj, Maja. 2011. Podzaposleni: bliže brezposelnim kot zaposlenim. *Delo*, 11. oktober. Dostopno prek: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/podzaposleni-blize-brezposelnim-kot-zaposlenim.html> (22. marec 2016).
119. Rakar, Tatjana. 2015. *Country report for Slovenia, Eurofound project 'Families in the economic crisis: mapping policy responses in five European member states'*. Eurofound Work Programme 2013-2016, Ljubljana: IRSSV.
120. Rakar, Tatjana, Nada Stropnik, Ružica Boškič, Polona Dremelj, Mateja Nagode in Nadja Kovač. 2010. *Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke in končno poročilo*. Ljubljana: IRSSV.
121. Rogowski, Ralf. 2008. Governance of the European Social Model: The Case of Flexicurity. *Intereconomics, Review of European Economic Policy* 43 (2): 82-91.

122. Savin-Baden, Maggi in Claire Howell Major. 2013. *Qualitative Research: The essential guide to theory and practice*. London: Routledge.
123. Schepers, Wouter in Ides Nicaise. 2014. *Investing in Children: Breaking the Cycle of Disadvantage : a Study of National Policies : Country Report–Belgium*. Bruxelles: European Commission.
124. Sels, Luc in Geert Van Hootehem. 2001. Seeking the balance between Flexibility and Security: A Rising Issue in the Low Countries. *Work, Employment & Society* 15 (2): 327–352.
125. SFP Justice (Service fédéral public de Justice). 1991. *Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption*. Moniteur belge 9/1991 (12. januar 1991).
126. --- 2001. *Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie*, Moniteur belge 260/2001 (15 september 2001).
127. --- 2002. *Convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001*, Moniteur belge 52/2002 (16. februar 2002).
128. --- 2012. *Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012*, Moniteur belge 277/2012 (31. avgust 2012).
129. *Service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*. Dostopno prek: <http://www.emploi.belgique.be> (12. januar 2016).
130. --- 2012. *Clés pour devenir parent tout en travaillant*. Dostopno preko: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=5572> (14. junij 2014).
131. Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
132. --- 2014. *The Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. Bloomsbury Academic.

133. Stropnik Nada. 2007. Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 135–181. Ljubljana: Založba FDV.
134. --- 2014. *Investing in Children: Breaking the Cycle of Disadvantage : a Study of National Policies : Country Report – Slovenia*. Bruxelles: European Commission.
135. --- 2015. *Slovenia country note*. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ (22. april 2016).
136. Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174–198. Ljubljana: Založba FDV.
137. Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 34–55. Ljubljana: Založba FDV.
138. Svetlik, Ivan in Dorotea Verša. 2002. Skrajševanje delovnega časa. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 118–142. Ljubljana: Založba FDV.
139. Tros, Frank. 2012. *Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis?* Amsterdam: Amsterdam Institute for Advances Labour Studies.
140. Tangian, Andranik. 2010. *Not for bad weather: Macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*. Working paper 6/2010. Brussels: European Trade Union Institute.
141. Titmuss, Richard Morris. 1958. *Essays on "The Welfare State"*. London: George Allen & Unwin.
142. Univerza v Ljubljani. 2014. *Zadovoljstvo zaposlenih na Univerzi v Ljubljani*. Dostopno prek: <https://www.uni-lj.si/mma/07.3.%20Zadovoljstvo%20zaposlenih%20na%20UL/2015052507194015/> (5. maj 2016).

143. Van Oorschot, Wim in Heejung Chung. 2011. *Feelings of insecurity among European workes in the context of flexicurity policies and socio-economics conditions*. Reflect Research paper (4). Tilburg: Tilburg University.
144. Vermeulen, Greet in John Hurley. 2007. *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*. Background paper - Hearing on the Commission's Green paper »Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century«. Eurofound.
145. Viebrock, Elke in Jochen Clasen. 2009. *REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe* 1/2009. Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
146. Vlada Republike Slovenije. 2013. *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020* (ReNPIO13–20). Ur.l. RS 80/2013.
147. --- 2015. *Nacionalni reformni program 2015 - 2016*. Dostopno prek: http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/docs/Razvojni_dokumenti/NRP_SI_2015_SL.pdf (27. januar 2016).
148. *Vlaamse regering - Departement Werk en Sociale Economie*. Dostopno prek: <http://www.werk.be> (15. februar 2016).
149. Vlaamse regering. 2009. *Pact 2020: een nieuwe toekomstpact voor Vlaanderen*. Dostopno prek: <http://www.vlaandereninactie.be/over/pact-2020> (12. marec 2016).
150. --- 2013. *Transities in Vlaanderen in Actie*. Dostopno prek: http://www.vlaandereninactie.be/sites/default/files/via_transitieboekje_anysurfer_proof_v2.pdf (12. marec 2016)

151. --- 2015. *Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privé sector*. Dostopno prek: <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/download-brochures-formulieren> (12. marec 2016).
152. Voss, Eckhard in Antonio Dornelas. 2011. *European Social Dialogue 2009 - 2011: Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets*. Brussels: Project of the European Social Partners.
153. Wilson, Rob in Geoff Briscoe. 2004. The impact of human capital on economic growth: a review. V *Impact of education and training*, ur. Pascaline Descy in Manfred Tessaring, Cedefop Reference series, 54. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
154. Wilthagen, Ton. 2004. *Balancing flexibility and security in European labour markets*. The Hague: SER.
155. --- 2014. *Flexicurity: the way forward Peer Review on "Flexicurity"*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
156. Wilthagen, Ton, Ruud Muffels in Heejung Chung. 2013. The 'State of affairs' of flexicurity in industrial relations: Assessing country performance using transition indicators. V *The transformation of employment relations in Europe institutions and outcomes in the age of globalization*, ur. Valeria Pulignano, Jim Arrowsmith Rocca, Giuseppa Della 184-206. New York: Routledge Research in Employment Relations.
157. Wilthagen, Ton in Frank Tros. 2004. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer, European Review of Labour and Research* 10 (2): 166 – 186.
158. Wilthagen, Ton, Frank Tros in Harm Van Lieshout. 2004. Towards »flexicurity«? Balancing flexibility and security in EU member states. *European Journal of Social Security* 6 (2): 113–137.

159. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1)*. Ur.l. RS 21/2013 (13. marec 2013).
160. *Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2)*. Ur. l. RS 3/2007 (12. januar 2007).
161. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-M)*. Ur. l. RS 91/2013 (5. november 2013).
162. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Ur. l. RS 110/2006 (26. oktober 2006).
163. *Zakon o urejanju trga delovne sile (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010 (12. oktober 2010).
164. *Zakon o uravnoteženju javnih financ (ZUJF)*. Ur. l. RS 40/2012 (30. maj 2012).
165. *Zakon o visokem šolstvu (ZViS–UPB7)*. Ur. L. RS 32/2012 (4. maj 2012).
166. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3)*. Ur. l. RS 72/2006 (11.julij 2006).
167. Zapf, Ines. 2015. *Who profits from working time accounts? empirical evidence on the determinants of working-time accounts on the employers' and employees' side*. IAB – Discussion Paper 23/2015. Nuremberg: Institute for Employment Research.
168. Zupančič Magda. 2009. Prožna varnost (flexicurity) kot izziv realnosti. *Andragoška spoznanja* 15 (1): 25–30.

PRILOGE

Priloga A: Indikatorji strogosti zakonodaje o varnosti zaposlitve za leto 2013

		Zaščita trajno zaposlenih delavcev v primeru individualnih ali kolektivnih odpuščanj	Zaščita trajno zaposlenih delavcev v primeru individualnih odpuščanj	Posebne zahteve v primeru kolektivnih odpuščanj	Zakonodaja o začasnih oblikah zaposlitve
EU dežele					
Avstrija	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Belgija	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Češka republika	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Danska	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Estonija	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Finska	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
Francija	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Nemčija	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
Grčija	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Madžarska	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Irska	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Italija	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Luksemburg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Nizozemska	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Poljska	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugalska	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Slovaška	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Slovenija	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Španija	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Švedska	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Združeno kraljestvo	2014	1,59	1,18	2,63	0,54

Vir : OECD (2016).

Priloga B: Deleži (%) zaposlenih za krajši delovni čas po spolu v državah EU v letu 2014

Država	Skupaj	Moški	Ženske
EU 28	19,6	7,3	31,5
Belgija	23,7	7,9	41,3
Bulgarija	2,5	1,9	2,6
Češka	5,5	2,1	9,1
Danska	24,6	8,5	27,4
Nemčija	26,5	8,2	48,3
Estonija	8,3	4,9	9,8
Irska	23,0	10,9	32,9
Grčija	9,3	6,0	12,5
Španija	15,8	6,6	24,4
Francija	18,6	6,5	30,3
Hrvaška	5,3	3,8	6,2
Italija	18,1	7,2	31,6
Ciper	13,5	9,6	16,0
Latvija	6,8	4,1	8,7
Litva	8,6	5,8	10,2
Luksemburg	18,5	3,9	35,4
Madžarska	6,0	4,0	8,3
Malta	15,5	4,7	28,7
Nizozemska	49,6	18,7	74,7
Avstrija	26,9	8,6	48,5
Poljska	7,1	3,8	9,6
Portugalska	10,1	7,0	11,7
Romunija	8,7	7,5	9,1
Slovenija	10,0	5,1	11,0
Slovaška	5,1	3,3	6,3
Finska	14,1	6,8	15,0
Švedska	24,6	10,0	33,9
Velika Britanija	25,3	8,6	40,6

Vir : Eurostat (2016).

Priloga C: Delež (%) zaposlenih za določen čas glede na starost v državah EU za leto 2014

Država	starost od 15 do 24 let	starost od 15 do 64 let
EU 28	43,4	14,0
Belgija	34,2	8,6
Bulgarija	14,5	5,3
Češka	32,3	9,7
Danska	21,3	8,6
Nemčija	53,4	13,1
Estonija	11,2	3,1
Irska	33,9	9,3
Grčija	29,4	11,6
Španija	69,1	24,0
Francija	57,3	16,0
Hrvaška	57,2	16,9
Italija	56,0	13,6
Ciper	31,1	19,0
Latvija	8,4	3,3
Litva	8,5	2,8
Luksemburg	45,4	8,1
Madžarska	25,1	10,8
Malta	19,0	7,7
Nizozemska	55,5	21,1
Avstrija	35,1	9,2
Poljska	71,2	28,3
Portugalska	63,0	21,4
Romunija	7,0	1,5
Slovenija	72,7	16,5
Slovaška	28,2	8,8
Finska	42,5	15,4
Švedska	56,2	16,8
Velika Britanija	15,2	6,3

Vir : Eurostat (2016).

Priloga Č: Število uporabnikov ukrepov prekinitve kariere, časovnih kreditov in tematskih dopustov po regijah v obdobju med 2000 in 2015

Leto	Prekinitev kariere				Časovni krediti				Tematski dopusti			
	Flandrija	Valonija	Bruselj	Skupaj	Flandrija	Valonija	Bruselj	Skupaj	Flandrija	Valonija	Bruselj	Skupaj
2000	61.058	23.067	3.629	87.754	0	0	0	0	7.019	2.120	401	9.540
2001	70.892	25.870	4.173	100.934	0	0	0	0	8.236	2.303	521	11.060
2002	65.594	24.281	3.601	93.477	17.382	4.552	1.232	23.165	10.382	2.914	760	14.055
2003	55.210	21.799	2.895	79.904	39.696	11.863	2.896	54.455	16.387	4.683	1.156	22.225
2004	51.639	21.524	2.701	75.864	52.681	16.526	3.881	73.088	20.126	5.875	1.458	27.459
2005	49.677	22.025	2.609	74.311	64.140	20.240	4.636	89.016	23.072	6.789	1.661	31.522
2006	47.457	22.221	2.648	72.325	73.362	23.446	5.356	102.164	26.483	8.047	1.942	36.471
2007	46.495	22.523	2.763	71.781	79.982	25.872	5.814	111.668	28.880	8.805	2.185	39.870
2008	46.946	22.653	2.787	72.386	85.075	27.696	6.086	118.857	32.460	9.612	2.364	44.436
2009	46.915	22.510	2.824	72.249	90.886	30.389	6.471	127.746	38.335	11.258	2.841	52.434
2010	46.903	22.452	2.853	72.208	94.101	31.414	6.804	132.319	44.109	13.454	3.485	61.048
2011	47.481	22.086	2.916	72.482	96.932	31.971	6.883	135.786	45.050	14.313	3.658	63.021
2012	48.796	21.403	2.968	73.167	97.494	32.099	6.799	136.391	44.645	14.207	3.607	62.459
2013	47.308	19.664	2.854	69.826	95.103	31.051	6.574	132.728	48.442	14.694	3.838	66.974
2014	47.056	18.827	2.785	68.668	96.762	31.300	6.520	134.581	53.103	15.839	4.110	73.052
2015	49.217	18.538	2.839	70.594	104.635	32.176	6.577	143.387	53.867	16.158	4.101	74.126

Vir : ONEM (2016).

Priloga D: Število uporabnikov različnih oblik prekinitve kariere po spolu v obdobju od 2005 do 2015

	Časovni kredit - režim zaključevanja kariere	Prekinitve kariere			Časovni kredit		SKUPAJ
		Popolna prekinitvev	Zmanjšanje delovne obveznosti	Tematski dopusti	Popolna prekinitvev	Zmanjšanje delovne obveznosti	
Moški							
2005	692	2.671	14.487	5.728	3.754	30.279	57.610
2006	627	2.800	15.728	7.212	3.433	34.372	64.173
2007	562	2.638	16.684	8.479	3.052	37.920	69.336
2008	505	2.383	17.709	10.008	2.640	41.290	74.534
2009	479	1.676	18.214	13.380	2.226	46.256	82.230
2010	501	1.309	18.584	16.467	2.056	47.813	86.729
2011	511	1.421	17.993	17.630	1.890	49.016	88.460
2012	523	1.513	17.662	17.669	1.598	49.435	88.401
2013	380	1.360	17.005	19.171	1.385	47.422	86.723
2014	240	1.224	16.949	20.982	1.403	47.781	88.580
2015	142	1.138	17.747	21.620	1.204	52.658	94.508
Ženske							
2005	181	6.344	50.810	25.794	9.130	45.853	138.111
2006	155	6.059	47.738	29.259	8.835	55.524	147.570
2007	140	5.809	46.650	31.391	8.400	62.295	154.685
2008	112	5.645	46.649	34.428	7.692	67.236	161.762
2009	103	5.353	47.006	39.054	6.781	72.483	170.781
2010	124	5.017	47.299	44.581	6.341	76.109	179.471
2011	152	4.875	48.194	45.391	5.904	78.976	183.492
2012	163	4.485	49.507	44.791	5.268	80.089	184.304
2013	124	3.818	47.644	47.803	4.633	79.288	183.309
2014	92	3.612	46.882	52.070	4.387	81.010	188.052
2015	62	3.485	48.224	52.506	4.074	85.453	193.803
Skupaj							
2005	873	9.014	65.296	31.522	12.884	76.131	195.721
2006	782	8.859	63.466	36.471	12.268	89.896	211.743
2007	702	8.447	63.335	39.870	11.452	100.216	224.021
2008	617	8.028	64.358	44.436	10.332	108.526	236.296
2009	582	7.029	65.220	52.434	9.006	118.740	253.011
2010	624	6.326	65.882	61.048	8.397	123.922	266.199
2011	663	6.296	66.187	63.021	7.794	127.992	271.953
2012	686	5.998	67.169	62.459	6.867	129.525	272.704
2013	504	5.177	64.649	66.974	6.018	126.710	270.031
2014	332	4.836	63.831	73.052	5.790	128.791	276.633
2015	204	4.623	65.971	74.126	5.277	138.110	288.311

Vir : ONEM (2016).

Priloga E: Nadomestila za prekinitve kariere po spolu in obliki v obdobju 2005 – 2015 v mio €

	Časovni kredit -režim zaključevanja kariere	Prekinitve kariere			Časovni krediti		
		Popolna prekinitvev	Zmanjšanj e delovne obveznosti	Tematski dopusti	Popolna prekinitvev	Zmanjšanj e delovne obveznosti	SKUPAJ
Moški							
2005	2,8	14,5	39,4	12,5	22,4	85,6	177,3
2006	2,6	15,5	42,6	16,3	20,9	97,6	195,4
2007	2,3	14,6	45,2	19,1	18,5	107,7	207,4
2008	2,2	13,3	49,6	23,2	16,5	120,4	225,2
2009	2,1	8,6	52,1	30,9	13,9	135,8	243,4
2010	2,2	6,1	52,9	37,7	12,8	141,7	253,4
2011	2,3	6,9	51,3	42,2	12,2	147,4	262,3
2012	2,4	8,0	50,0	44,8	10,7	151,4	267,4
2013	1,8	7,2	47,8	51,0	9,5	146,2	263,5
2014	1,2	6,3	46,4	56,3	9,6	144,3	264,0
2015	0,7	5,6	46,5	57,6	8,3	157,5	276,2
Ženske							
2006	0,6	22,0	120,8	83,0	43,8	147,0	417,4
2007	0,6	21,6	118,9	89,8	42,3	168,9	442,0
2008	0,5	21,9	121,2	101,3	40,4	192,1	477,4
2009	0,5	21,2	122,7	114,6	36,2	213,5	508,7
2010	0,5	19,9	122,3	127,1	34,0	228,2	532,1
2011	0,7	19,9	125,4	134,4	32,5	242,1	555,1
2012	0,8	18,9	128,2	137,8	29,5	252,5	567,6
2013	0,6	16,3	122,5	153,1	26,2	250,2	568,8
2014	0,4	15,5	115,6	163,9	24,5	248,1	568,2
2015	0,3	15,0	113,9	164,1	22,8	256,0	572,2
Skupaj							
2005	3,5	37,1	165,1	82,3	66,7	205,2	559,9
2006	3,2	37,6	163,4	99,3	64,7	244,6	612,7
2007	2,9	36,1	164,2	108,9	60,8	276,6	649,4
2008	2,7	35,2	170,7	124,5	56,9	312,5	702,6
2009	2,6	29,8	174,8	145,5	50,1	349,2	752,0
2010	2,8	26,0	175,2	164,8	46,8	369,9	785,5
2011	3,0	26,8	176,7	176,6	44,7	389,5	817,4
2012	3,2	26,9	178,2	182,6	40,2	403,9	835,0
2013	2,4	23,5	170,2	204,0	35,8	396,3	832,3
2014	1,6	21,8	162,0	220,2	34,2	392,4	832,2
2015	1,0	20,7	160,4	221,7	31,2	413,4	848,4

Vir : ONEM (2016).

Priloga F: Stopnja (%) revščine otrok (do 18.let) v državah EU leta 2014

Država	2014
Avstrija	23,3
Belgija	23,2
Bolgarija	45,2
Ciper	24,7
Češka	19,5
Nemčija	19,6
Danska	14,5
Estonija	23,8
Grčija	36,7
Španija	35,8
EU 28	27,8
Finska	15,6
Francija	21,6
Hrvaška	29,0
Madžarska	41,8
Irska	30,3
Italija	32,1
Litva	28,9
Luksemburg	26,4
Latvija	35,3
Malta	31,3
Nizozemska	17,1
Poljska	28,2
Portugalska	31,4
Romunija	50,5
Švedska	16,7
Slovenija	17,7
Slovaška	23,6
Združeno kraljestvo	31,3

Vir : Eurostat (2016).

Priloga G: Iztočnice za intervjuje

1.1. Splošna vprašanja o intervjuvancu

- a.) Vaša starost? Ali ste poročeni? Ali imate otroke in koliko?
- b.) Kakšna je vaša izobrazba?
- c.) Kakšne so vaše delovne izkušnje (kje in koliko)? V kateri panogi ste zaposleni?
- d.) Kakšen je obseg vaših tedenskih delovnih ur?
- e.) S katerimi dejavnostmi se ukvarjate v vašem prostem času?

2.1. Časovni krediti- splošno

- a.) Kateri dejavniki so vplivali na vašo odločitev za začasno prekinitve kariere?
- b.) Ali ste imeli pri možnost koriščenja drugačne oblike prekinitve kariere (starševski dopust, za nego...) in zakaj ste se odločili ravno za časovne kredite?
- c.) Katero obliko časovnih kreditov ste izbrali in zakaj?
- d.) Ali ste zaprosili za nadomestilo in ali ste bili zadovoljni z višino nadomestila?
- e.) Kako je manjši prihodek vplival na družinski proračun?

4.1. Časovni krediti in družinsko življenje

- a.) Kakšna je bila vloga vašega partnerja v odločanju o začasni prekinitvi kariere?
- b.) Kakšna je zaposlitev vašega partnerja (za nedoločen čas, polovični delovni čas...) in ali se partner dodatno izobražuje?
- c.) Ali je začasna prekinitve kariere pomembno vplivala na kvaliteto vašega družinskega življenja? Prosim vas, da izpostavite eventuelne pozitivne in negativne učinke koriščenja časovnih kreditov za vašo družino?
- d.) Na kakšne načine ste se posvečali družini in sebi?

5.1. Izobraževanje in časovni krediti

- a.) Kakšen pomen za vas osebno pripisujete vseživljenjskemu učenju?
- b.) Ali se dodatno izobražujete in na katerih področjih?
- c.) Na kakšen način se izobražujete (formalno/neformalno)?
- d.) Ali ste se izbrali katerega od izvajalcev izobraževanj, katerih izvedbo in nastale stroške krije federacija?
- e.) Ali ste uspeli v obdobju prekinitve kariere pridobiti željena znanja ali ocenjujete, da ste imeli premalo/preveč časa?
- f.) Ali bi se vam zdelo smotrno eventualno podaljšanje začasne prekinitve kariere? Ali se boste še naprej dodatno izobraževali v vašem prostem času?

6.1. Koriščenje časovnih kreditov v podjetju

- a.) Ali vam podjetje na kakršenkoli način pomaga pri usklajevanju profesionalnega in družinskega življenja?
- b.) Ali so vas v podjetju, kjer ste zaposleni podprli v vaši želji po začasni prekinitvi kariere?
- c.) Ali je podjetje na vaše delovno mesto za trajanje vaše odstotnosti zaposlilo drugega delavca ali kako drugače organiziralo delovni proces, da je tekel nemoteno?
- d.) Ocenite kako pomembno je za vaše podjetje, da se zaposleni dodatno izobražujejo?
- e.) Ste imeli v podjetju možnost dodatno se izobraževati v okviru svojega dela oziroma med delovnim časom in ali ste imeli v okviru podjetja možnost soodločanja o strokovnih znanjih, ki bi jih radi pridobili v okviru delovnega mesta?

- f.) Ali je bilo dodatno izobraževanje v okviru koriščenja časovnih kreditov neposredno vezano na delo v podjetju?
- g.) Kakšna je bila vrnitev v podjetje po končanem obdobju časovnih kreditov? Ali ste se vrnili na enako delovno mesto in obdržali enak obseg delovnih nalog?
- h.) Kakšne pozitivne in negativne učinke je imela začasna prekinitve kariere na vašo zaposlitev?