

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA V EVROPSKI
UNIJI**

Ljubljana, september 2010

SENADA ŠABIĆ

IZJAVA

Študentka SENADA ŠABIĆ izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Zarjan Fabjančič, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 OPREDELITEV POJMOV	1
1.1 Trg dela.....	1
1.2 Notranji trg	2
1.3 Lizbonska strategija	2
2 RAZMERE NA TRGU DELA V EVROPSKI UNIJI	3
3 SPODBUJANJE MOBILNOSTI	7
3.1 Vzajemno priznavanje kvalifikacij.....	7
3.2 Programi za izobraževanje in usposabljanje.....	8
3.3 Koordinacija sistemov socialne varnosti	8
3.4 Evropski socialni sklad	9
4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	9
4.1 Regionalizacija	10
4.2 Individualizacija	10
4.3 Področje neprofitnih dejavnosti.....	11
4.4 Programi izobraževanja in usposabljanja	11
5 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA	11
5.1 Pravica do zaposlitve	11
5.2 Iskanje zaposlitve.....	11
5.3 Pravice zaposlenih v drugi državi	12
5.4 Pravice samozaposlenih v drugi državi EU	13
5.5 Pravice tistih, ki so prenehali delat	13
6 PRIMERJAVA SLOVENIJE IN IRSKE	14
6.1 Primerjava na podlagi Poročila o globalni konkurenčnosti	16
SKLEP	19
LITERATURA IN VIRI	21

KAZALO SLIK

Slika 1: Stopnja brezposelnosti v EU za leta 2008, 2009 in 2010	5
---	---

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti v EU za leta 2008, 2009 in 2010*	4
Tabela 2: Stopnja dosežene izobrazbe in stopnja zaposlenosti, primerjava 2000 in 2008.....	6
Tabela 3: Kazalci gospodarske razvitosti za leto 2009 in 2008 na primeru Slovenije in Irske	15
Tabela 4: Bilanca konkurenčnosti za Slovenijo-glede na učinkovitost trga dela	17
Tabela 5: Bilanca konkurenčnosti za Irsko-glede na učinkovitost trga dela	17

UVOD

Če želi Evropska Unija ostati konkurenčna novim, hitro rastočim gospodarstvom, so nujne naložbe v zaposlovalno politiko, ki se bo znala odzvati na hitre spremembe in se spopasti s svetovno gospodarsko krizo. Da bi se soočili z izzivi, s katerimi se srečuje trg dela, države Evropske Unije sodelujejo pri spodbujanju uspešnih politik trga dela. Le-te spremljajo pobude za mobilnost delovne sile k višji ravni zaposlenosti, večji nacionalni konkurenčnosti, zmanjšanemu pomanjkanju delovne sile ter k izboljšanemu znanju zaposlenih. Cilj tega diplomskega dela je podrobneje prikazati evropsko politiko zaposlovanja, možnosti ter pogoje zaposlovanja, ki jih le-ta določa.

V diplomski nalogi sem postavila naslednje tri hipoteze:

Hipoteza 1: Cilji Lizbonske strategije zaradi gospodarske krize, ki se je pojavila v letu 2008, niso bili v celoti doseženi.

Hipoteza 2: Z leti so države Evropske Unije izboljšale pogoje za zaposlovanje in mobilnost delovne sile.

Hipoteza 3: Irska ima v primerjavi s Slovenijo boljše možnosti zaposlovanja.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet poglavij. V prvem poglavju sem opredelila pojme na trgu dela. Razložila sem trg dela in notranji trg dela v Evropski Uniji ter pojasnila Lizbonsko strategijo ter njene cilje. V nadaljevanju sem se posvetila razmeram na trgu dela, v drugem poglavju sem se osredotočila na vlogo institucij na trgu dela. Tretje poglavje je namenjeno spodbujanju mobilnosti. Razdeljeno je na štiri podpoglavja, v katerih je vključeno vzajemno priznavanje kvalifikacij, programov za izobraževanje in usposabljanje, koordinacija socialne varnosti ter predstavitev evropskega socialnega sklada. Aktivna politika zaposlovanja ter njen pomen je opisana v četrtem poglavju diplomskega dela. Peto poglavje opredeli možnosti zaposlovanja in pravice zaposlovanja, ki jih imamo kot državljani Evropske Unije. V šestem poglavju sem podala primerjalno analizo dveh evropskih držav na področju zaposlovanja na podlagi Poročila o globalni konkurenčnosti. Nazadnje sledi še zaključek in sklepne misli. Pri izdelavi diplomskega dela sem uporabila strokovno literaturo s področja obravnavane tematike, dostopno dokumentacijsko gradivo ter spletne strani uradnih ustanov EU.

1 OPREDELITEV POJMOV

1.1 Trg dela

Trg dela lahko v splošnem opredelimo kot ključ do stabilne gospodarske rasti, ki prispeva k splošni konkurenčnosti in produktivnosti ter ima omejen vpliv na blaginjo posameznikov in gospodinjstev v državi. Fleksibilen in učinkovit trg dela skupaj s stabilnim makroekonomskim okoljem omogoča, da je gospodarstvo bolj konkurenčno in produktivno ter se lažje odziva na

ekonomske spremembe. Ne smemo pa pozabiti, da je v našem primeru evropski trg dela še vedno zelo heterogen, saj so značilnosti posameznih držav članic in njihovih interesov na določeni ravni še vedno močno razlikujejo (tudi njihova konkurenčnost). V splošnem je evropski trg dela preveč nedinamičen ter nekonkurenčen v svetu (kar kaže tudi neuresničevanje ciljev Lizbonske strategije), zato je eden glavnih izzivov strategije EU omiliti strogo zakonodajo na trgu dela, obenem pa zagotoviti dovolj visoko raven socialne zaščite. Za predlagane reforme je značilno intenzivno ukvarjanje s trgom dela (Toš 2006, str.140-146).

1.2 Notranji trg

Gradnja notranjega trga, kjer imajo blago, delovna sila, storitve in kapital svobodo prostega pretoka, je bil eden temeljnih ciljev Pogodbe o Evropski skupnosti. Notranji trg določa 14. člen PES¹ kot področje brez notranjih meja, na katerem je v skladu z določbami te pogodbe zagotovljen prost pretok blaga, oseb, storitev in kapitala. Uresničevanje teh svoboščin omogoča predvsem, da lahko proizvodni dejavniki dela in kapitala delujejo brez ovir. Podjetja se lahko ustanavljajo na skupnem trgu, kjerkoli želijo, delavci pa imajo boljši dostop do delovnih mest tam, kjer je večje povpraševanje, kar pomeni večje ugodnosti zaradi boljših delovnih pogojev in plač. S svojo družino se lahko nastanijo v katerikoli državi članici in se tam zaposlijo (Moussis 1999, str. 87–88). Notranji trg tako predvideva svobodno gibanje delavcev na celotnem področju vseh članic Evropske unije. Ta značilnost notranjega trga je posledica ekonomskega spoznanja, da je le tako mogoče doseči najbolj optimalno alociranje tega proizvodnega dejavnika v celotni Evropski uniji (Kumar 2004, str. 724).

1.3 Lizbonska strategija

Lizbonska strategija, ki jo je Evropski svet sprejel marca leta 2000, predstavlja dolgoročno strategijo, katere glavni cilj je, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več ter boljšimi delovnimi mesti. Strategija je bila v letu 2001 dopolnjena z ukrepi za urejanje okolja, tako da strategija kot celota sedaj zajema tri področja (t.i. stebre), in sicer gospodarstvo, socialo ter okolje. Vsa tri področja naj bi usklajeno delovala za hitrejši trajnostni razvoj Unije. Od ustanovitve je napovedani cilj in proces izvrševanja tako imenovane Lizbonske strategije doživel kar nekaj modifikacij in prehod v novo fazo. Poudarek je na izmenjavi primerov dobre prakse in izkušenj v evropskih državah. Pri uresničevanju reform, ki jih morajo države članice izvesti v okviru Lizbonske strategije, je bil dosežen precejšen napredek na državni in evropski ravni, kljub temu pa Evropa zaostaja za načrtovanim. Evropski svet je marca 2005 v sklepih poudaril, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije, obenem pa je opozoril, da mora lizbonski proces še naprej temeljiti na enakovredni obravnavi treh vidikov strategije - gospodarske, socialne in okoljske. Kot bistvene prednostne naloge za uresničitev lizbonskih ciljev je Evropski svet označil:

¹ PES je kratica za Pogodbo Evropske skupnosti

- vlaganje v znanje in inovacije, vzpostavitev privlačnega poslovnega okolja,
- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije ter
- poudarjanje fleksibilnosti trga dela (Urad Vlade RS za komuniciranje 2007).

Za doseganje teh ciljev je Komisija državam članicam predlagala naslednje strukturne ukrepe:

- aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne,
- nova delovna mesta in spodbujanje podjetništva,
- spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti, socialnega dialoga ter skupne družbene odgovornosti,
- spodbujanje razvoja človeškega kapitala, izobraževanja in vseživljenjskega učenja,
- spodbujanje aktivnega staranja,
- spodbujanje spolne enakopravnosti z zmanjšanjem razlik v plačah ter stopnjah zaposlenosti in brezposelnosti,
- boj proti diskriminaciji različnih deprivilegiranih socialnih skupin in njihova vključitev na trg dela,
- davčne in finančne vzpodbude za večjo privlačnost dela,
- zmanjšati obseg neprijavljenega dela,
- zmanjšati regionalne razlike v zaposlovanju.

2 RAZMERE NA TRGU DELA V EVROPSKI UNIJI

Polna zaposlenost in socialna kohezija sta med najpomembnejšimi cilji Lizbonske strategije, zato je Evropski svet postavil za ciljno vrednost do leta 2010 70% splošno stopnjo zaposlenosti, 60% stopnjo zaposlenosti žensk ter 50% stopnjo zaposlenosti starejših delavcev, starih od 55 do 64 let. Doseganju teh ciljev so namenjene aktivne politike zaposlovanja, vlaganja v spretnosti, raziskave in infrastrukturo ter drugi ukrepi. Poleg naštetega je Evropski svet marca 2008 prepoznal vseživljenjsko učenje kot eno od štirih komponent strategije 'flexicurity', ki so jo opredelili kot pravi pristop k posodabljanju in spodbujanju razvoja trga dela z namenom zagotavljanja njegove prilagodljivosti ('flexibility') kot tudi varnosti ('security'). Ekonomska in finančna kriza je obrnila te procese v drugo smer, tako da je bilo mogoče po napovedih Evropske komisije v letih 2009 in 2010 pričakovati 8,5 milijonov izgub zaposlitve, kar pomeni, da bi povprečna stopnja brezposelnosti do leta 2010 narasla na skoraj 11%, stopnja zaposlenosti 66 % iz leta 2008 (v primerjavi s 70% v ZDA in na Japonskem) pa naj bi padla na 63,5 %. Lizbonski cilj 70 % splošne stopnje zaposlenosti torej ni bil dosežen.

*Tabela 1: Stopnja brezposelnosti v EU za leta 2008, 2009 in 2010**

Država	Stopnja brezposelnosti v EU (2008) (v %)	Stopnja brezposelnosti v EU (2009) (v %)	Stopnja brezposelnosti v EU (2010*) (v %)
Latvija	7,5	17,1	20
Španija	11,3	18,0	19,4
Estonija	5,5	13,8	19
Litva	5,8	13,7	17,3
Slovaška	9,5	12,0	14,7
Irska	6,3	11,9	12,8
Madžarska	7,8	10,0	11,2
Portugalska	7,7	9,6	10,6
Francija	7,8	9,5	9,9
Grčija	7,7	9,5	11
EU27	7,0	8,9	9,6
Poljska	7,1	8,2	9,9
Švedska	6,2	8,3	8,5
Finska	6,4	8,2	9
Italija	6,7	7,8	8,6
Belgija	7,0	7,9	8,5
Češka	4,4	6,7	7,9
Bolgarija	5,6	6,8	9,5
Velika Britanija	5,6	7,6	7,9
Nemčija	7,3	7,5	7,3
Danska	3,3	6,0	7,1
Malta	5,9	6,9	6,9
Romunija	5,8	6,9	7,4
Slovenija	4,4	5,9	6,9
Luksemburg	4,9	5,4	5,2
Ciper	3,6	5,3	6,7
Avstrija	3,8	4,8	4,2
Nizozemska	2,8	3,4	4,2

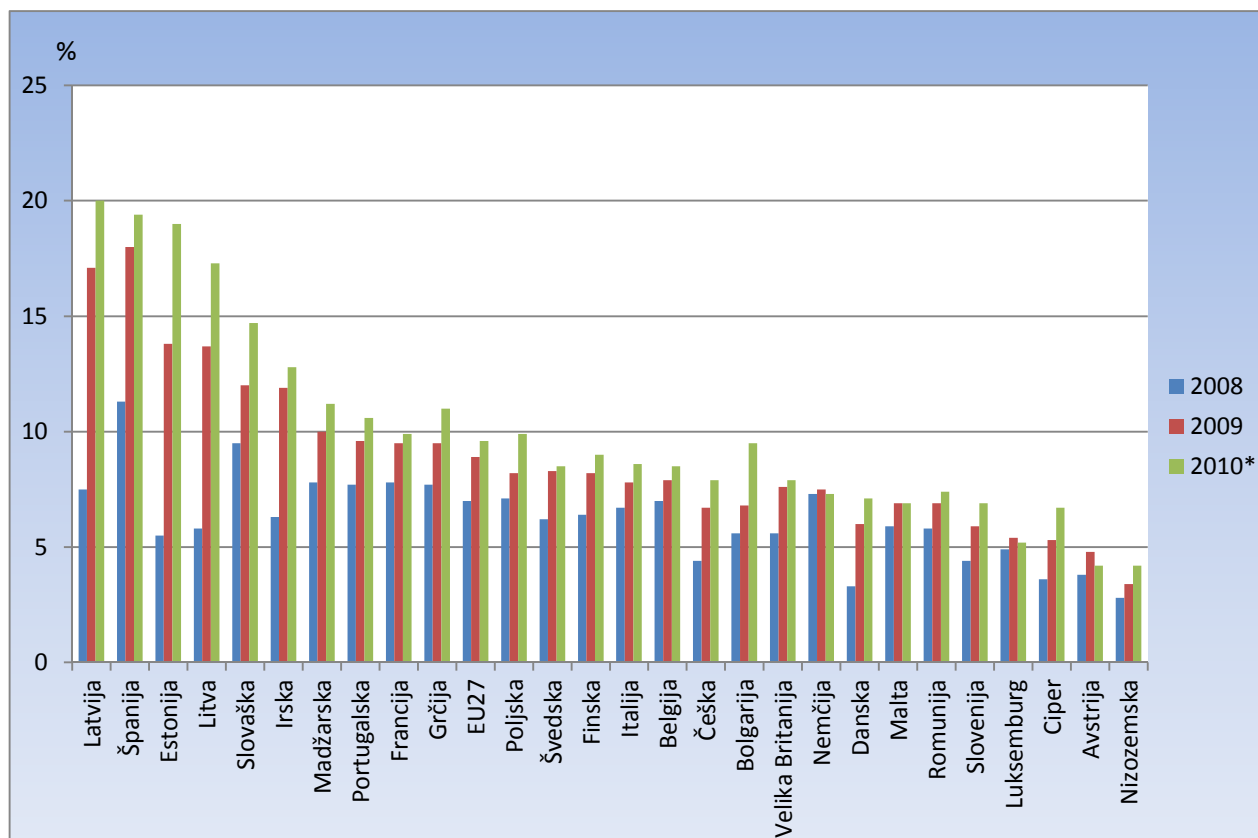
*Opombe: *Podatki veljajo za mesec marec 2010²*

Vir: Eurostat, 2010

² *Podatki veljajo za mesec marec tekočega leta 2010

Splošna stopnja brezposelnosti EU-27 je leta 2009 dosegla 8,9%. Po štirih zaporednih letih upadanja brezposelnosti smo zabeležili strmo rast v višini 1,9% v primerjavi z letom 2008. Stopnja brezposelnosti se je med letoma 2004 in 2008 skoraj izničila. V tabeli 1 ter iz slike 1 lahko vidimo vpliv gospodarske krize na brezposelnost. Stopnja brezposelnosti je med letoma 2008 in 2009 narasla v vseh 27-ih državah članicah. Najmanjša povečanje je bilo zabeleženo v Nemčiji, kjer je vpliv krize na brezposelnost dosegel povečanje za 0,2% med letoma 2008 in 2009. Prav tako je bil v treh državah, ki sestavljajo Beneluks, vpliv krize na brezposelnost znotraj 1%. S povečanjem vrednosti tik pod 10% je bilo v Latviji zabeleženo največje letno povečanje med letoma 2008 in 2009. Sledita ji drugi dve baltiski državi, Estonija in Litva. Španija ostaja država z najvišjo stopnjo brezposelnosti v letu 2009 z neverjetnih 18%. Disperzija brezposelnosti se je v celotni EU povečala, saj so imele države z nižjo stopnjo brezposelnosti v letu 2008, kot je Nizozemska, manjše povišanje brezposelnosti v povprečju od tistih z že visoko stopnjo v letu 2008, kot je Španija.

Slika 1: Stopnja brezposelnosti v EU za leta 2008, 2009 in 2010



*Opombe: *Podatki veljajo za mesec marec 2010³*

Vir: Eurostat, 2010

³ *Podatki veljajo za mesec marec tekočega leta 2010

Iz slike 1 je lepo vidna razlika v brezposelnosti med primerjanimi leti. V letu 2010 vidimo, da se kljub reševanju posledic krize brezposelnost še vedno večja v skoraj vseh evropskih državah. Ena izmed izjem je Nemčija, ki se je z 7,5% brezposelnostjo leta 2009 spustila na 7,3%. Občutno znižanje stopnje brezposelnosti je vidno tudi v Avstriji, kjer je le ta v letu 2009 znašala 4,8%, marca 2010 pa 4,2%. Izboljšanje v zaposlovanju vidimo tudi v Luksemburgu, kjer se je stopnja brezposelnosti znižala za 0,2%. Malta pa je edina država, ki je med letoma 2009 in 2010 obdržala isto stopnjo brezposelnosti, to je 6,9%.

V nadaljevanju osvetljujev odnos med doseženo izobrazbo ter stopnjo zaposlenosti s poudarkom na aktualni ekonomski krizi. Tabela je bila objavljena v Poročilu o napredku pri uresničevanju Lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja 2009.

Tabela 2: Stopnja dosežene izobrazbe in stopnja zaposlenosti, primerjava 2000 in 2008

	Delež prebivalstva EU-27 (15-64 let) (v %)			Stopnja zaposlenosti EU-27 (15-64 let) (v %)		
	2000	2008	Sprememba	2000	2008	Sprememba
Nizka stopnja izobrazbe	37.8	32.1	-5.7	48.8	48.1	-0.7
Srednja stopnja izobrazbe	45.1	46.6	1.5	68.3	70.6	2,3
Visoka stopnja izobrazbe	17.1	21.3	4.2	82.4	83.9	1.5

Dosežena izobrazba: nizka – ISCED⁴ 0-2, srednja – ISCED 3-4, visoka – ISCED 5-6⁵

Vir: Eurostat, Anketa o delovni sili (Poročilo o napredku pri uresničevanju Lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja 2009, str. 66)

Primerjava med letoma 2000 in 2008 za EU-27 kaže, da se je stopnja tistih zaposlenosti z nizko stopnjo izobrazbe nekoliko znižala, že izhodiščno visoki stopnji tistih s srednjo in visoko izobrazbo pa sta se še nekoliko povišali. V letu 2009 so nastopile prve posledice gospodarske krize, ki se odražajo in se bodo še večji meri odražale na področju zaposlovanja. Tako je bilo marca 2009 v Evropski uniji 4 milijone brezposelnih več kot v istem četrtletju leto poprej in vsi podatki kažejo na nadaljnje strmo upadanje zaposlenosti. Podatki razodevajo, da pri tem (z izjemo Estonije, Bolgarije, Slovaške, Nizozemske in Malte) delež populacije z nizko stopnjo izobrazbe nosi večje breme kot drugi dve skupini. 80 milijonov ljudi ima samo nizke ali osnovne kvalifikacije, vseživljenjsko učenje pa najbolj izkoristijo bolj izobraženi.

Mobilnost delavcev v Evropi je v današnjih razmerah ključni dejavnik za izboljšanje zaposlovanja in konkurenčnosti evropskih držav. Trenutni podatki kažejo, da zelo malo Evropejcev dela v tujini. Stopnja mobilnosti je približno pol manjša kot v ZDA. Raziskava mobilnosti v Evropi iz leta 2007, objavljena na Eurofoundu, kaže, da je mobilnost na dolge

⁴ Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (ISCED) je oblikoval UNESCO v zgodnjih 1970, da bi služila kot “instrument primerna za montažo, zbiranje in predstavljanje statističnih podatkov o izobraževanju tako znotraj posameznih držav kot na mednarodni ravni”

⁵ Dosežena izobrazba po ISCED lestvici

razdalje še vedno neznanka za večino prebivalcev držav Evropske Unije. Le 18% Evropejcev se je preselilo iz svoje regije, medtem ko se je samo 4% evropskega prebivalstva preselilo v drugo državo članico Evropske Unije. Iz Evropske Unije se je v letu 2007 preselilo le 3% prebivalstva. Raziskava kaže, da imajo različne države članice različne izkušnje z mobilnostjo. Ugotavljajo, da je vrjetnost mobilnosti večja pri mladih in izobraženih delavcih, ter da gre mobilnost z roko v roki z gospodarskim uspehom. Evropska komisija potrjuje podatke raziskave glede mobilnosti delavcev v Evropski Uniji (Eurofound 2010).

Torej lahko povzamemo, da je v Evropski uniji mobilnost delavcev razmeroma nizka. Samo okoli 2% delovno aktivnih državljanov iz ene od 27-ih držav članic trenutno živi in dela v drugi državi članici, medtem ko je na primer delež državljanov tretjih držav, ki prebivajo v Evropski uniji, skoraj dvakrat višji. Najpogostejši razlogi so:

- nepoznavanje tujega jezika, kar predstavlja največjo oviro pri selitvi delavcev,
- najti ustrezno zaposlitev zase in partnerja,
- priznavanje poklicnih kvalifikacij v drugi državi članici in pridobivanje delovnega dovoljenja,
- kulturne razlike, stroški selitve in bivanja ter ureditev zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja (Eurofound 2010).

3 SPODBUJANJE MOBILNOSTI

3.1 Vzajemno priznavanje kvalifikacij

Še do nedavnega so nacionalne regulacije posameznih poklicev predstavljale nepremostljivo oviro za državljane drugih držav članic, saj so običajno vezane na nacionalni izobraževalni sistem. Nacionalno regulirani poklici so bili spoznani kot ovira svobodnemu gibanju oseb in storitev, zato je bil vzpostavljen sistem vzajemnega priznavanja poklicnih kvalifikacij, in sicer splošni za vse poklice in sektorski za odvetnike, arhitekte in večino medicinskih poklicev (MVZT⁶). Splošni sistem vzajemnega priznavanja za vse poklice je bil uveden z Direktivo o splošnem sistemu priznavanja visokošolskih diplom, pridobljenih s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki traja najmanj tri leta. Direktiva 2001/19/ES (Uradni list Evropskih skupnosti, št. L206 z dne 31. 07. 2001) odpravlja ovire in tako zagotavlja, da lahko osebe, ki so usposobljene za opravljanje poklica v eni državi, ta poklic praviloma opravljajo tudi v drugi državi, ne da bi jim bilo potrebno izpolnjevati posebne zahteve države gostiteljice, kot so priznavanje diplome ali dodatni diferencialni izpiti. Prilagoditveni staž ali preizkus usposobljenosti lahko država članica zahteva za vse poklice, razen za odvetnike in arhitekte ter zdravnike, zobozdravnike, medicinske sestre, babice in veterinarje (MVZTa).

⁶ MVZT je kratica za Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo Republike Slovenije

Države članice EU so 28. maja 2004 sprejele odločitev o uvedbi standardiziranega evropskega življenjepisa, katerega namen je vzpostaviti enoten dokument v lahko berljivem formatu, ki ga bodo sprejeli delodajalci po vsej EU. V prihodnosti bo takoimenovani Europass delodajalcem in izobraževalnim ustanovam po vsej Evropi pomagal primerjati in lažje razumeti kvalifikacije na področju izobraževanja, saj deluje kot evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje.

3.2 Programi za izobraževanje in usposabljanje

Program Socrates s sredstvi v višini 850 milijonov EUR predvideva ukrepe in projekte, ki naj bi spodbujali nadnacionalno sodelovanje na področju izobraževanja, v središču pa so tri teme: prvič: sodelovanje na področju visokošolskega izobraževanja skozi spodbujanje mobilnosti študentov in učiteljev, vzpostavitev univerzitetnih mrež in vgraditev evropske dimenzije v vse nivoje študija; drugič: sodelovanje pri srednješolskem izobraževanju skozi spodbujanje partnerstva med šolami iz različnih držav članic ter omrežij šol pri izvajanju izobraževalnih projektov, s posebnim poudarkom na jezikih, novih informacijskih tehnologijah, kulturni dediščini in na varstvu okolja ter tretjič: ukrepi, ki se nanašajo na vse stopnje izobraževanja in zadevajo spodbujanje znanja jezikov, odprtega učenja in učenja na daljavo ter izmenjavo informacij in izkušenj. Projekti, financirani v okviru projekta Socrates, vključujejo razvoj skupnih učnih programov, programov magistrskega študija, evropskih modulov, integriranih jezikovnih tečajev in razvoj evropske dimenzije na določenem strokovnem področju (Moussis 1999). Cilj programa Socrates je razviti evropsko razsežnost vseživljenjskega izobraževanja. Šoloobvezna mladina lahko sodeluje v šolskih partnerstvih v okviru podprograma Comenius (šolsko izobraževanje). Študenti ali učenci, starejši od 14 let, lahko sodelujejo tudi v izmenjavah za učenje jezika, ki jih predvideva podprogram Comenius (Evropska komisija) ter podprogram Grundtvig izobraževanje odraslih, Lingua-poučevanje in učenje tujih jezikov, Minerva-odprto učenje, učenje na daljavo, informacijska tehnologija v izobraževanju in drugo (izmenjava izkušenj in informacij, skupne akcije, dopolnilne akcije). Program vseživljenjsko učenje je evropski program za izobraževanje in usposabljanje za obdobje 2007–2013, ki nadomešča sedanje programe Socrates, Leonardo da Vinci ter E-učenje. Program vseživljenjsko učenje si prizadeva prispevati k razvoju skupnosti kot družbe z znanjem, stalnim gospodarskim razvojem, z večjo ponudbo delovnih mest in boljše kakovost le-teh (Ek).

3.3 Koordinacija sistemov socialne varnosti

Na področju socialne varnosti so izhodišča držav članic EU: dejavno uveljavljanje socialnih pravic, enako obravnavanje in zagotavljanje možnosti, krepitev socialne koordinacije, jamčenje enake ravni zagotavljanja socialne varnosti, pospeševanje zaposlovanja, poklicno usposabljanje in pravice delavcev, boj proti izključenosti in zapostavljanju, zagotavljanje varstva za obrobne skupine v družbi, utrditev evropskega sodelovanja na področju migracije (Handy World 2010). Organiziranost in delovanje sistemov socialne varnosti sta različna po posameznih državah, vendar obstajajo splošna pravila v zakonodaji EU, ki zagotavljajo koordinacijo, kar pomeni usklajevanje med posameznimi nacionalnimi sistemi, saj socialna varnost v EU ni enotno

urejena. Pravila usklajevanja omogočajo, da se pod enakimi pogoji zagotavljajo pravice vsem državljanom EU. Ta pravila osebi, ki se zaradi zaposlitve seli iz svoje matične države v drugo državo članico, omogočajo, da ne izgubi pridobljenih pravic iz socialnega zavarovanja in ima prav tako pravico do dajatev v novi državi pod enakimi pogoji kot njeni državljani. Tu je pomembno omeniti Uredbo 1408/71, ki je nadomestila

bilateralne sporazume o socialni varnosti in je pravno-formalna podlaga za ohranjanje teh pravic med državami članicami EU (Urh, 2010, str.13).

3.4 Evropski socialni sklad

Evropski socialni sklad (ESS) je glavni instrument Evropske unije za podporo izvajanja Evropske strategije zaposlovanja. Usmerjen je v spodbujanje zaposlenosti z uveljavljanjem zaposljivosti, podjetniškega duha in enakih možnosti ter z vlaganjem v človeške vire. Zaradi pomembne povezanosti razvoja človeških virov s socialno-ekonomskim razvojem v državah članicah so med strukturnimi skladi postala sredstva Evropskega socialnega sklada najmočnejši finančni vir za ukrepanje. Sredstva se iz tega sklada črpajo za izvajanje nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja, s katerimi se uresničuje Evropska strategija zaposlovanja v sklopu širše Lizbonske strategije. Tako je sklad vezni člen med politiko zaposlovanja na ravni EU in nacionalno politiko zaposlovanja. Področja delovanja Evropskega socialnega sklada so (MDDSZ⁷):

- Aktivne politike na trgu dela za mlade in dolgotrajno brezposelne osebe, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti žensk in moških, spodbujanje vključevanja dolgotrajno brezposelnih na trg dela in dostop do trga dela za mlade.
- Spopadanje z diskriminacijo pri vstopanju na trg dela, s posebnim poudarkom na skupinah, pri katerih obstaja nevarnost socialne izključenosti.
- Krepitev sistema izobraževanja in usposabljanja, s posebnim poudarkom na vseživljenjskem učenju ter podpiranju mobilnosti delavcev.
- Možnosti za podjetništvo in dolgotrajnost zaposlitve, spodbujanje inovativnosti, prilagodljivosti, samozaposlovanja, raziskav in razvoja.
- Povečanje števila vključenih žensk na trgu dela.

4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivna politika zaposlovanja je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela ter ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Spodbujajo razvoj podjetniških iniciativ in samozaposlovanje kandidatov za delo. Spodbujajo tudi delovno reintegracijo delavcev z

⁷ MDDSZ je kratica za Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije

zniževanjem cene dela in z razbremenjevanjem delodajalčevega rizika zaposlovanja. Ukrepi preprečujejo marginalizacijo določenih skupin brezposelnih na trgu dela in delujejo v smeri usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem (Malačič, 1995, str. 195). Pasivna politika zaposlovanja v nasprotju z aktivno pomaga predvsem nezaposlenim delavcem, da s solidarnostno družbeno pomočjo ne ostanejo brez sredstev za življenje in da lahko preživijo (Malačič, 1998, str. 62). Spoznali so, da je potrebno v čim večji meri preiti od plačevanja raznih socialnih ugodnosti posameznikom, ki niso zaposleni, k njihovi ponovni vključitvi na trg dela, torej k njihovi ekonomski reintegraciji in neodvisnosti. Visoka stopnja nezaposlenosti in še zlasti dolgoročna brezposelnost sta v veliko finančno breme sistemom socialne varnosti za primer brezposelnosti, ki z denarnimi dajatvami nadomeščajo izgubljene dohodke predhodno zaposlenim osebam in jim tako omogočajo ohranitev njihovega pridobljenega družbenega položaja. V današnjih pogojih delovanja trga dela, kjer so bistvenega pomena hitra prilagajanja vedno novim tehnološkim potrebam in zahtevam, imajo osrednje mesto ustrezno znanje in sposobnosti. Sistemi socialne varnosti so bili zaradi spremenjenih razmer primorani v reforme, zato sedaj poleg zagotavljanja denarnih dajatev zavarovancem nudijo tudi različne programe in ukrepe izobraževanja ter usposabljanja, s katerimi povečujejo njihove možnosti za reintegracijo na trg dela. V vseh državah članicah je prišlo do zaostritve pogojev za pridobitev denarne pomoči v primeru nezaposlenosti. Omejujeta se njena višina in trajanje za čas, ko je brezposelna oseba pasivna. Poleg tega je prišlo do uvajanja denarnih dajatev, ki so pogojene ali povezane z določeno izobraževalno ali delovno aktivnostjo osebe. Primarni cilj sistemov socialne varnosti za primer brezposelnosti, torej zagotavljanja dohodkovne varnosti v času izgube dohodka zaradi brezposelnosti, je začel izpodrivati cilj zagotavljanja možnosti brezposelnim osebam za ponovno vključitev na trg dela (Svetlik, 2000, str. 5).

4.1 Regionalizacija

Ena od značilnosti aktivne politike zaposlovanja v EU je njena regionalizacija. Ta je omogočila povečanje njene kooperativnosti, s tem pa naj bi postala tudi manj intervencionistična. Tudi tam, kjer regije v preteklosti pri zaposlovanju niso imele vidne vloge, na primer v Italiji in Nemčiji, jo po novem imajo. Na ravni regij se oblikujejo razvojne koalicije oziroma mreže socialnih partnerjev, ki se ukvarjajo z vprašanji zaposlovanja (Svetlik, 2000, str. 7).

4.2 Individualizacija

Naslednja značilnost aktivne politike zaposlovanja v EU je njena individualizacija. Cilj aktivne politike zaposlovanja namreč niso le socialne skupine z največ težavami na trgu dela, ampak v vedno večji meri tudi posamezniki. Službe za zaposlovanje jim pripravljajo individualne zaposlitvene načrte, ki čim bolj upoštevajo značilnosti in lastnosti vsakega posameznika. Ti načrti tvorijo osnovo za izboljšanje njihove zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela. Od posameznikov, vključenih v te

programe, se pričakuje, da se ravna po teh načrtih, kar naj bi povečalo njihovo zanimivost za delodajalce (Svetlik, 2000, str. 7).

4.3 Področje neprofitnih dejavnosti

V okviru aktivne politike zaposlovanja se širi področje dejavnosti, ki so za profitni sektor nezanemljive, vendar lahko veliko prispevajo k dvigu kakovosti življenja na lokalni ravni. Po vzpostavitvi s pomočjo države in lokalnih oblasti v obliki javnih oziroma družbeno koristnih del lahko pozneje prerastejo v dejavnosti ali organizacije, ki se same financirajo in nudijo možnost trajne zaposlitve. Smernice Euna tem področju omenjajo vrsto dejavnosti na področju sociale, turizma in urejanja okolja. Danci, na primer, tako spodbujajo razvoj storitev za gospodinjstva (Svetlik, 2000, str. 7).

4.4 Programi izobraževanja in usposabljanja

Največji razvoj v okviru aktivne politike zaposlovanja je bil dosežen na področju programov za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja. Ti zajemajo široko področje od programov za izobraževanje nezaposlenih in finančnih spodbud za sodelovanje v teh programih do plačanih študijskih dopustov. Do sedaj so se izkazali kot najučinkovitejše sredstvo pri odpravljanju strukturne brezposelnosti. Vanje so vključene vse kategorije nezaposlenih in z nezaposlenostjo ogroženih ljudi. Programe, ki postajajo integralni del sistemov vseživljenjskega učenja, vodijo centri za usposabljanje za trg dela (Svetlik, 2000, str. 7).

5 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA

5.1 Pravica do zaposlitve

Državljeni EU imajo pravico, da jih zaposlijo pod enakimi pogoji kot državljane države, v kateri iščejo službo in ne smejo zahtevati, da izpolnjujejo kake dodatne zahteve. Kjer je ustrezno, bodo deležni tudi enake prednostne obravnave glede pravice do zaposlitve. To pomeni, da lahko zaprosijo za katero koli prosto delovno mesto, razpisano v kateri koli državi EU. Vendar so nekatera delovna mesta v javnem sektorju morda omejena na državljane določene države, če je to delovno mesto povezano z varovanjem javnega reda ali interesi države (oborožene sile, policija, pravosodje, davčna uprava, diplomatska služba...) (Vastič, 2006, str. 49).

5.2 Iskanje zaposlitve

Če je delavec brezposelen, lahko v drugi državi EU išče zaposlitev in v ta namen tam prebiva »toliko časa, kot je primerno«. Nobena odredba EU ne določa, koliko časa je »primerno«, zato je v večini držav članic ta čas opredeljen s šestimi meseci, v nekaterih pa tudi s tremi. Delavec lahko te časovne roke podaljša, če lahko dokaže, da še vedno

aktivno išče zaposlitev in ima realne možnosti zaposlitev tudi dobiti (na osnovi opravljenih razgovorov ali testov). Iskalec zaposlitve se lahko prijavi na katerem koli zavodu za zaposlovanje in si s tem pridobi enake pomoči, kot jih imajo domači brezposelni. Ob izpolnjevanju določenih pogojev lahko brezposelni v času, ko iščejo zaposlitev, še največ tri mesece prejemajo nadomestilo za brezposelnost, ki so ga prejeli v domači državi. Če je delavec našel plačano zaposlitev v kateri koli državi EU, ima pravico zapustiti svojo državo, ne da bi moral opraviti kakšne posebne formalnosti. Ob tem potrebuje le osebno izkaznico ali potni list. To pravico je mogoče omejiti le iz resnih razlogov, povezanih z javnim mirom, javno varnostjo ali javnim zdravjem (Vastič, 2006, str. 50).

5.3 Pravice zaposlenih v drugi državi

V primeru, da se delavec iz članice EU zaposli v drugi državi članici EU, si pridobi enake pravice, kot jih ima domači delavec. Dobi pravico prebivanja v zadevni državi članici, prav tako je enakopraven pri samih zaposlovalnih pogojih (plačilo, odpuščanje,...), lahko se včlani v sindikate ter si pridobi enako socialno varnost in socialne ugodnosti, kot domači delavec. Temeljni cilj pravil EU je usklajevanje nacionalnih sistemov socialne varnosti. Ta pravila torej zagotavljajo, da je delavec prijavljen v enem sistemu socialne varnosti in ne izgubi nobenih svojih pravic (zlasti glede pokojninskega zavarovanja), ne glede na to, v kateri državi članici se je odločil delati. Načeloma je delavec zavarovan v državi, kjer dela. Delavec in v določenih okoliščinah tudi njegova družina je upravičen do enakih prejemkov socialne varnosti kot državljani države gostiteljice. Te pravice vključujejo bolniško nadomestilo, materinstvo (zdravstveno oskrbo in denarne prejemke), invalidnine, ugodnosti za starostnike, vdovske pokojnine, dajatve za primer nesreče pri delu, poklicne bolezni, smrti in brezposelnosti ter družinske dodatke. Tako je tudi pri socialnih ugodnostih. Delavec in njegova družina imajo enake socialne ugodnosti kot državljani države zaposlitve. Iz sistema ugodnosti delavec ne more biti izključen na podlagi državljanstva in iz razlogov povezanih z bivanjem ali katerih koli drugih diskriminatornih razlogov. Če država zaposlitve svojim državljanom ponuja brezobrestne kredite ob rojstvu otroka ali jim jamči minimalno plačo, ima tudi delavec iz druge države članice pravico do teh ugodnosti. Prav tako ima enake pravice kot državljani države zaposlitve v zvezi z nastanitvijo (na primer dostop do občinskih stanovanj). Ko se delavec zaposli v drugi državi članici in prenese tudi naslov stalnega prebivališča tja, postane »rezident za davčne namene« ali »davčni zavezanec«. Države članice Unije so med seboj sklenile dvostranske davčne konvencije, predvsem da bi se izognile dvojnemu obdavčevanju. V teh dvostranskih davčnih konvencijah je pravica do obdavčitve raznih vrst dohodka razdeljena med državo gostiteljico in državo izvora. Rezidenti za davčne namene v državi EU morajo tam običajno prijaviti svoj celotni dohodek. Če so rezidenti v dveh državah, morajo dohodek prijaviti v obeh. Poleg tega morajo morda plačati še druge davke, na primer davek na premoženje ali dediščino. Na splošno morajo nacionalni davčni predpisi spoštovati temeljno načelo nediskriminacije za ljudi iz drugih držav

članic, ki so v enakem položaju kot domači državljani. Ena od posledic prostega gibanja je, da so zaposleni, katerih dohodek je prvotno obdavčen v državi, kjer niso rezidenti, upravičeni do enake davčne obravnave kot državljani zadevne države. Družinski člani delavca imajo ne glede na svoje državljanstvo pravico, da ga spremljajo ali se mu pridružijo v državi, kjer dela. Za družinske člane štejejo zakonec in otroci, mlajši od 21 let (ali starejši, če so vzdrževani družinski člani), in njegovi starši in starši zakonca, če jih prav tako vzdržuje delavec. Za druge družinske člane velja, da je država, v kateri dela delavec, dolžna "ugodno obravnavati" njihove prošnje, da bi se mu pridružili. Družinski člani so upravičeni do dostopa do splošnega in poklicnega izobraževanja, ki je na voljo v državi zaposlitve. Otroci delavca imajo prav tako pravico do enakih izobraževalnih štipendij, kot so na voljo drugim otrokom v zadevni državi (Vastič, 2006, str. 51).

5.4 Pravice samozaposlenih v drugi državi EU

Samozaposleni imajo pravico stalno ali začasno delati v kateri koli državi članici EU, imajo pravico da se trajno registrirajo za opravljanje katere koli industrijske ali gospodarske dejavnosti, obrti ali poklica. To lahko stori na dva načina:

- s prenosom ali ustanovitvijo glavnega sedeža osebnih, strokovnih ali poslovnih interesov v zadevni državi,
- z ustanovitvijo stalne strokovne strukture v zadevni državi, ki je podrejena glavnemu sedežu dejavnosti (franšiza, hčerinsko podjetje ipd).

Če se samozaposleni odloči ponuditi svoje storitve v drugi državi, ne da bi se tam trajno registriral in spoštuje pravila obrti ali poklica, ki veljajo v domači državi, lahko načeloma te storitve ponudi kjer koli znotraj EU. Po pristopni pogodbi iz leta 2003 pa imata Avstrija in Nemčija pravico uporabiti prehodne določbe, ki omejujejo čezmejno zagotavljanje storitev v nekaterih občutljivih sektorjih. Dohodek iz gospodarske ali industrijske dejavnosti ali svobodnega poklica je po navadi obdavčen v državi, v kateri je samozaposleni rezident za davčne namene. Če pa se šteje, da poslovna dejavnost predstavlja trajno podjetje (za industrijske in gospodarske dejavnosti) ali stalno osnovo (za svobodne poklice) v drugi državi članici, bo dohodek v zvezi s tem trajnim podjetjem ali stalno osnovo obdavčen v zadevni državi članici (Vastič, 2006, str. 52).

5.5 Pravice tistih, ki so prenehali delat

Če je do tega trenutka delavec delal v državi članici EU, ima pravico tam tudi ostati ob dveh pogojih:

- dosegel je starost za upokojitev in predčasno upokojitev in je v državi članici nepretrgoma živel vsaj tri leta ter v njej delal zadnjih dvanajst mesecev,

- če je delavec trajno nezmožen za delo zaradi nesreče, ki jo je doživel med delovno dobo, v tem primeru lahko ostane, če je bil v državi zaposlen in je tam prebival vsaj dve leti pred poškodbo; če mu invalidnost zagotavlja pravico do nadomestila, ki ga izplačuje institucija v zadevni državi EU, ima pravico ostati tam, čeprav je v njej delal ali živel samo en teden.

Po prenehanju dela ima delavec dve leti čas, da se odloči, ali bo ostal v državi gostiteljici. Če delavec umre, preden si je pridobil pravico za prebivanje v državi gostiteljici, lahko njegovi družinski člani še naprej živijo tam, če je izpolnjen eden od pogojev (Vastič, 2006, str. 53).

- v državi je delavec živel in delal več kot dve leti,
- smrt je nastopila zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni,
- zakonec delavca je bil državljan države gostiteljice in je izgubil svoje prvotno državljanstvo po poroki z umrlim delavcem.

6 PRIMERJAVA SLOVENIJE IN IRSKE

Irska in Slovenija sta vstopili v Evropsko unijo ob različnem času. Za Irsko velja, da je vstop v današnjo EU izjemno dobro izkoristila in se v zadnjih treh desetletjih iz ene najrevnejših evropskih držav razvila v sodobno, gospodarsko uspešno in na znanju temelječo družbo. Pred nastopom aktualne svetovne finančne krize je recesijo nazadnje beležila leta 1983, v 90. letih preteklega stoletja pa si je na račun hitre rasti prislužila vzdevek keltski tiger, vendar je zaradi finančne krize leta 2008 kot prva članica evro območja zdrsnila v recesijo. Gospodarstvo je začelo upadati ter zaostajati v razvoju. Slovenija je uspešno izpeljala gospodarsko tranzicijo in vključitev v EU. Razvojni zaostanek na gospodarskem področju za razvitim delom EU se je zmanjšal. Slovenija je hkrati ohranila sorazmerno ugodno raven socialne varnosti, okoljske razvitosti ter kakovosti življenja. Povprečna gospodarska rast v zadnjih desetih letih je bila 3,9%. Med vsemi postsocialističnimi državami je bila najbolj stabilna in socialno vzdržna. Toda Slovenija že nekaj let zapored drsi na svetovni lestvici konkurenčnosti (IMD, WEF).⁸ Največ kritik zadeva zbirokratiziranost države, togost trga dela in davčni sistem, zato dosedanja modela socialno tržnega gospodarstva, postopnost reform in neokorporativistična regulacija družbe ne ustrezajo novim razvojnim potrebam Slovenije. Slovenija potrebuje nov razvojni zasuk, ki bo zagotovil normalne razmere za poslovanje in spodbujanje konkurenčnosti. Tako Slovenija kot Irska se morata soočiti s posledicami gospodarske krize.

V spodnji tabeli so prikazani nekateri splošni kazalniki o trenutni gospodarski razvitosti v dveh izbranih evropskih državah.

⁸ IMD je kratica za International - Institute for Management Development, WEF pa predstavlja kartico za World Economic forum.

Tabela 3: Kazalci gospodarske razvitosti za leto 2009 in 2008 na primeru Slovenije in Irske

Kazalec / Država	Slovenija	Irska
Prebivalstvo (mio)	2	4.5
Velikost (km ²)	20.273	70.000
Leto vstopa v EU	2004	1973
BDP per capita (000 EUR)	17.1	36.6
Inflacija (%)	0.9 (*5.5)	-1.7 (*3.1)
Stopnja gospodarske rasti (%)	-7.8 (*3.5)	-7.1 (*-3.0)
Dolg države (%)	35.9 (*22.6)	64.0 (*43.9)
Stopnja registrirane brezposelnosti (%)	6.5 (*7.8)	12.9 (*5)

*Opomba: * V oklepaju so za primerjavo navedeni podatki za leto 2008⁹*

Vir: Eurostat julij 2010; European Central Bank, selected indicators for EU member states, avgust 2010

Kot lahko razberemo iz zgoraj navedenih podatkov se državi med seboj razlikujeta tako v velikosti kot po številu prebivalstva ter razvitosti. Med drugim jima je skupno to, da sta obe, tako Irska kot Slovenija, članici Evropske Unije. Irska je vstopila v Evropsko Unijo z letom 1973, kar ji je dalo priložnost in moč pred drugimi državami za nadaljnji razvoj, Slovenija pa leta 2004, to je malo pred začetkom gospodarske krize. Med kazalnike razvitosti države sodi tudi BDP na prebivalca, ki je na Irskem leta 2009 znašal 36,6 (v 000 EUR), v Sloveniji pa le 17,1 (v 000 EUR). Inflacija predstavlja enega izmed najpomembnejših ekonomskih pojmov in pomeni splošen dvig cen izdelkov in storitev v gospodarstvu. Na Irskem je ta porast cen padla s 3,1% v letu 2008 na -1,7% v letu 2009. V Sloveniji so prav tako zabeležili znižanje inflacije s 5,5% v letu 2008 na komaj 0,9% v letu 2009. Ker je inflacija povezana s stopnjo gospodarske rasti, lahko predvidimo, da je tudi ta upadla. V letu 2008 je na Irskem stopnja gospodarske rasti dosegla -3,0%, kar jim do leta 2009 ni uspelo popraviti, saj je ta lani znašala -7,1%. Podoben proces smo lahko zasledili tudi v Sloveniji, kjer je bila v letu 2008 odmerjena pozitivna stopnja gospodarske rasti, saj jo gospodarska kriza ni še zajela, in sicer 3,5%. Kot posledice krize vidimo negativno stopnjo gospodarske rasti v 2009, to je -7,8%. Na Irskem se zadolženost od leta 2008 do leta 2009 povečala s 43,9% na 64,0%, v Sloveniji pa z 22,6% na 35,9%. Registrirana brezposelnost je dosegla na Irskem visoko stopnjo, saj je kot smo že omenili, prva zapadla v krizo in s tem dosegla v letu 2009 12,9% brezposlenost. Slovenija je v letu 2009 namerila 6,5 % stopnjo registrirane brezposelnosti. Pri vseh teh rezultatih moramo upoštevati, da se državi Irska in Slovenija zelo razlikujeta tako po geografskih in socialnih

⁹ Za boljšo primerjavo držav Slovenije in Irske so v oklepajih podani podatki še za leto 2008

značilnostih kot po gospodarskih značilnostih. Glede na prikazane kazalnike v prvem delu primerjave, bi lahko rekli, da imamo v Sloveniji boljšo gospodarsko razvitost.

Vsaka država se je v sporazumu z Evropsko unijo lotila reševanja posledic krize različno. Med drugim so spremenili tudi nekatere zahteve ter pravila glede priseljevanja prebivalcev in s tem tudi zaposlovanja tako rezidentov kot nerezidentov države. Tako so na Irskem zrahljali pravila o delovnih dovoljenjih za imigrante. Tistim imigrantom izven Evropskega gospodarskega območja (EEA), ¹⁰ki so ostali brez dela, namreč podaljšujejo čas za iskanje nove zaposlitve (Poročilo francoske tiskovne agencije AFP¹¹, 2010). Do sedaj so imeli imigranti, ki so prišli na Irsko izven Evropskega gospodarskega območja, ki vključuje države EU, Norveško, Islandijo, Liechtenstein in Švico, po izgubi zaposlitve samo tri mesece časa za iskanje novega dela. Po novem naj bi imeli imigranti, ki so na Irskem prebivali manj kot pet let in imajo veljavno delovno dovoljenje po izgubi zaposlitve šest mesecev čas, da poiščejo drugo delo. V nasprotnem primeru morajo zapustiti državo. Imigranti, ki so v tej državi delali in živeli več kot pet let, pa bodo lahko ostali na Irskem in jim za novo delovno dovoljenje ne bo več treba zaprositi. Za Slovenijo pa velja, da imajo državljani vseh držav članic EU in EGP prost dostop do trga dela. Slovenija od 25. maja 2006 ne uveljavlja načela vzajemnosti na področju prostega gibanja delavcev, ampak je v veljavi zakonodaja EU. Državljanin države članice EU in EGP za dostop na slovenski trg dela ne potrebujejo delovnega dovoljenja in lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo na prosta delovna mesta v Sloveniji. Zaradi spremljanja gibanj na slovenskem trgu dela pa je za državljane teh držav potrebno opraviti prijavo dela oziroma zaposlitve. Prijavo zaposlitve opravi delodajalec pri pristojnem Zavodu za zaposlovanje v roku 8 dni od začetka dela. Delodajalec opravi prijavo zaposlitve na posebnem obrazcu. K prijavi priloži kopijo dokazila, s katerim se izkazuje identiteta državljanin EU oziroma EGS¹², in kopijo dokazila o socialnem zavarovanju. Pri Zavodu za zaposlovanje je potrebno prijaviti tudi začetek izvajanja storitve. To opravi naročnik storitve s sedežem ali prebivališčem v Sloveniji najmanj 3 dni pred začetkom izvajanja storitve.

6.1 Primerjava na podlagi Poročila o globalni konkurenčnosti

Naslednjo primerjavo sem naredila na temelju Poročila o globalni konkurenčnosti (ang. *The Global Competitiveness Report 2009-2010*), ki ga letno izdaja Svetovni gospodarski forum (ang. *World Economic Forum*). Poročilo za leto 2009 zajema 133 držav in razvršča izbrane države glede na Indeks globalne konkurenčnosti (ang. *Global Competitiveness Index*). Indeks je sestavljen iz 12 stebrov, ki kažejo na gospodarsko razvitost države.

¹⁰ EGP (ang. EEA) je kratica za evropski gospodarski prostor (ang. *The European Economic Area*)

¹¹ AFP je kratica za francosko tiskovno agencijo (ang. *Agence France-Presse*)

¹² EGS je kratica za evropsko gospodarsko skupnost

Moja primerjalna analiza temelji na stebru „Učinkovitost trga dela”. Pri nekaterih indikatorjih so zapisani točni podatki, ponekod pa so ocene narejene na podlagi anket, na katere so odgovarjali slovenski oziroma irski managerji. Ocene posameznih indikatorjev so določili na podlagi ocen od 1 do 7, kjer 1 pomeni negativno stanje in 7 pozitivno. Slovenija je v skupnem seštevku na tem področju dosegla **56. mesto**, ki je še v prvi polovici držav, kar pomeni, da je konkurenčna. Irska zasedla visoko **22. mesto** in je glede učinkovitosti trga dela veliko bolj konkurenčna kot Slovenija.

Tabela 4: Bilanca konkurenčnosti za Slovenijo-glede na učinkovitost trga dela

Učinkovitost trga dela	
Konkurenčna prednost	Konkurenčna pomankljivost
Odnos med delodajalcem in delojemalcem 62	Fleksibilnost plač 102
Rast plač in produktivnost 36	Rigidnost zaposlovanja 119
Zanašanje na strokovni management 62	Prakse zaposlitve in odpuščanja 112
<i>Brain Drain</i> 43	*Stroški odpuščanja 68
*Zaposlenost ženske delovne sile 26	

*Opomba: * Točni podatki (ang.hard data)*

Vir: The Global Competitiveness Report 2009-2010, 2010

Tabela 5: Bilanca konkurenčnosti za Irsko-glede na učinkovitost trga dela

Učinkovitost trga dela	
Konkurenčna prednost	Konkurenčna pomankljivost
Odnos med delodajalcem in delojemalcem 23	Fleksibilnost plač 127
Rigidnost zaposlovanja 20	Prakse zaposlitve in odpuščanja 74
*Stroški odpuščanja 40	Rast plač in produktivnost 77
Zanašanje na strokovni management 12	*Zaposlenost ženske delovne sile 71
<i>Brain Drain</i> 12	

*Opomba: * Točni podatki (ang.hard data)*

Vir: The Global Competitiveness Report 2009-2010, 2010

Iz podatkov Svetovnega gospodarskega foruma lahko razberemo, da je Slovenija med 133 državami glede na rigidnosti zaposlovanja dosegla 119. mesto, na Irskem pa je že nekaj let na isti ravni in je tako na 20. mestu. Indeks rigidnosti zaposlovanja je torej manjši na Irskem, kar pomeni, da podjetja pri zaposlovanju in odpuščanju ne občutijo bistvenih ovir. To nam tudi pokaže, da je irski trg dela fleksibilen, medtem ko je v Sloveniji dokaj tog, zato ima tu Irska konkurenčno prednost. Odnos med delavci in delodajalci je za obe državi konkurenčna prednost,

vendar je Irska s 23. mestom bistveno višje na lestvici kot Slovenija, ki je tu dosegla 62. mesto. Irska je boljša tudi glede stroškov odpuščanja, saj se je uvrstila na 40. mesto, medtem ko je Slovenija dosegla 68. mesto. Na področju zaposlenosti ženske delovne sile ima Slovenija nasprotno od Irske konkurenčne prednosti, saj po podatkih WEF zaseda dobro 26. mesto, medtem ko je Irska šele na 71. mestu. Prav tako ima Slovenija v primerjavi z Irsko konkurenčno prednost pri rasti plač in produktivnosti. Tu je Slovenija na 36. mestu, Irska pa na 77. mestu. Podatki Poročila o razvoju kažejo, da se je v letu 2008 razmerje med rastjo plač in rastjo produktivnosti ob pospešeni rasti plač in močno upočasneni rasti produktivnosti znatno poslabšalo na Irskem. Tu je namreč dosegla 77. mesto. Po ocenah slovenskih managerjev pa je Slovenija dosegla 36. mesto in ima tu visoko prednost pred Irsko. Če pogledamo indeks rigidnost plač, vidimo da med državama ni bistvene razlike. Tu imata obe konkurenčno pomankljivost. Slovenija je tu boljša od Irske za 25 mest in je tako na 102. mestu, medtem ko je Irska na nizkem 127. mestu. Če pogledamo področje strokovnega managementa, opazimo znatno prednosti Irske, saj tu dosega visoko 12. mesto, medtem ko se je Slovenija uvrstila na 62. mesto, kar še vedno lahko uvrstimo med konkurenčne prednosti države. Irska je prav tako boljša na »*brain drain*« področju ali po slovensko »beg možganov«, kar pomeni selitev bolj izobraženega kadra v druge države, saj v svoji matični državi ne najdejo primerne zaposlitve. Irska je dosegla visoko 12. mesto, kar pomeni, da izobražen kader ostaja v državi, Slovenija pa je na 43. mestu, kar je tudi konkurenčna prednost za državo. Nazadnje naj omenim še področje odpuščanja in zaposlitve. To področje je za obe državi konkurenčna pomankljivost, saj se Irska uvršča na 74. mesto, Slovenija pa na 112. mesto.

Glede na kazalnike v drugem delu primerjave med Slovenijo in Irsko na podlagi globalne konkurenčnosti v učinkovitosti na trgu dela, sem ugotovila, da je Irska boljša od Slovenije. Slovenija se povzpne višje na lestvico glede na Irsko samo na področju plač, to je pri rasti in produktivnosti ter fleksibilnosti plač.

SKLEP

Leta 1993 se je dokončno oblikoval enotni trg, in sicer s „štirimi svoboščinami“: prostim pretokom blaga, storitev, ljudi in denarja. Prost pretok oseb je ena temeljnih svoboščin notranjega trga EU. Slovenski državljani imajo tako prost dostop do trga dela in lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo za prosta delovna mesta v državah članicah Evropske unije. Državljeni teh držav članic lahko iščejo zaposlitev v kateri koli od držav članic EU, ne da bi potrebovali dodatna delovna dovoljenja, vendar imajo nekatere države tj. Belgija, Avstrija, Nemčija in Danska še vedno zaprte trge delovne sile za delavce iz osmih vzhodnih in srednjeevropskih držav, tudi Slovenije. Za delo v teh državah si moramo pridobiti ustrezno delovno dovoljenje, skladno z nacionalno zakonodajo posamezne države. Z leti je torej večina držav Evropske Unije izboljšala pogoje za zaposlovanje in mobilnost delovne sile, čeprav le ta še vedno ni v celoti prisotna med državami. Razlogi so nepoznavanje tujega jezika, ki predstavlja največjo oviro pri selitvi delavcev v drugo državo članico, nato ji sledijo kulturne razlike, stroški selitve in bivanja ter ureditev zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja (Eurofound, 2006).

Leta 2000 je bila sprejeta Lizbonska strategija Evropske Unije, katere cilj je bil doseči do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Evropski svet je marca 2005 v sklepih poudaril, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije. Ustvarjanje novih in boljših delovnih mest je bil eden izmed ključnih ciljev Lizbone. Kljub temu da je bilo od leta 1999 ustvarjenih več kot šest milijonov delovnih mest je v obdobju 2008-2010 Evropa začela nazadovati. Evropsko gospodarstvo je zajela finančna kriza, s katere problemi se Evropska Unija še vedno sooča. Kriza je zajela tudi trg dela. Večina napredka, doseženega na področju zaposlovanja od leta 2000, je bila zaradi le te porušena. Zaposlovanje v Evropski Uniji se je zmanjšalo za več kot 4 milijone novih delovnih mest od začetka krize in se vedno kaže na strmo upadanje zaposlenosti. Učinek je ponekod malo omiljen zaradi različnih ukrepov, kot je krajši delovni čas in druge sheme. Toda ti kratkoročni ukrepi, čeprav so zelo pomembni, sami po sebi ne zadostujejo za zagotovitev uspešnega izhoda iz krize (Poročilo o zaposlovanju v Evropi, 2009). Torej, cilji Lizbonske strategije zaradi gospodarske krize, ki se je pojavila v letu 2008, niso bili doseženi, s čimer lahko potrdim tudi svojo prvo hipotezo.

Ker brezposelnost pomeni zapravljjanje razpoložljivih virov, zmanjšuje potencialni proizvod in dohodek, povečuje neenakost in načenja kakovost človeškega kapitala, je k problemu zmanjševanja brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja treba nujno pristopiti z aktivnim in celostnim pristopom. To je z aktivno politiko zaposlovanja, ki postavlja kot sklep ukrepov na področju fleksibilizacije poslovanja in zaposlovanja, fiskalnih spodbud, ukrepov za pospeševanje podjetništva, ukrepov za povečanje usposobljenosti brezposelnih in zaposlenih, vključno s povečanjem formalne izobrazbene ravni in ukrepov, ki zagotavljajo različnim družbenim skupinam enakopravnost pri dostopu do dela. Menim, da bi države morale več

vlagati v aktivno politiko zaposlovanja, saj se v tem odraža eden izmed večjih problemov držav Evropske Unije, to je brezposelnost.

Na področju trga dela je pomembno usposabljanje zaposlenih (predvsem tistih z nižjo stopnjo spretnosti). Potrebno je izboljšati tudi izobraževanje in usposabljanje za brezposelne in jim s spremljanjem ponudb na trgu dela poiskati novo zaposlitev. Ključno za obe državi tako Irsko kot Slovenijo je torej ustvarjanje novih delovnih mest. V Sloveniji je položaj na trgu dela vse slabši. Vedno več imamo brezposelnih, tako starejših kot mladih z visoko izobrazbo. V podobnem položaju se je že pred Slovenijo znašla tudi Irska. Obe državi iščeta načine, kako rešiti posledice krize tako na področju dela kot na ostalih področjih. Iz poročila o globalni konkurenčnosti sem razbrala, da je Irska kljub naglemu padcu v gospodarstvu še vedno bolj konkurenčna država od Slovenije tudi na področju možnosti zaposlovanja. Irska je v skoraj vseh kazalnikih, ki sem jih izbrala, dosegla boljši položaj na lestvici kot Slovenija. Torej kljub temu, da se obe državi soočata s problemom brezposelnosti, menim, da so možnosti zaposlovanja še vedno bolj urejene in večje na Irskem, saj je gospodarsko Irska kljub posledicam krize še vedno bolj konkurenčna država kot Slovenija. Na podlagi te konkurenčnosti verjamem, da ima le ta boljše pogoje za prebroditev krize in kljub visoki brezposelnosti še vedno boljše možnosti za zaposlovanje.

Na podlagi vseh pridobljenih podatkov o temi zaposlovanja in splošnega razvoja Evropske Unije sem spoznala, da bodo na tem področju v prihodnosti veliko vlogo odigrali izobraževalni sistemi držav članic. Le ti bodo morali s kakovostnimi programi izobraževanja in razvojem ter poudarjanjem vse tesnejših vezi z gospodarstvom poskrbeti za usposabljanje in ustvarjanje bodoče samoiniciativne in razmišljujoče delovne sile, ki se bo prilagajala in kljubovala spremembam v gospodarstvu, pogojenim s procesom globalizacije.

LITERATURA IN VIRI

1. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions 2006. *Fostering mobility through competence development*. Najdeno 25. avgusta 2010 na spletnem naslovu http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/MOBILITY_OF_WORKERS.htm
2. Eurostat 2010. Najdeno 25. julija 2010 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
3. Eurostat 2010. Najdeno 26. avgusta 2010 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
4. Handy World 2010. Najdeno 20. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=20040903230818154>
5. Kumar, A. (2004). *Poslovno okolje EU in EU v svetu globalizacije*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
6. Malačič, J. (1995). *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti.
7. Malačič, J. (1995). *O definiciji in ugotavljanju (merjenju) brezposelnosti*. Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Zbornik referatov 5. Mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS in statistično društvo Slovenije.
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2004. Kaj je ESS? Najdeno 25. novembra 2009 na spletnem naslovu http://europa.eu/employment_socail/esf/discover/esf_sl.htm
9. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2004. Najdeno 20. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/priznavanje_izbrazevanja_enicnaric/priznavanje_in_vrednotenje/
10. Moussis, N. (1999). *Evropska unija*. Ljubljana: Littera picta.
11. Poročilo o napredku pri uresničevanju Lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja 2009. Najdeno 21. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.acs.si/Info-mozaiik>
12. Pozdarec, K. (2006). *Brezposelnost in usmeritve skupne politike zaposlovanja v Evropski Uniji* (diplomsko delo). Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
13. Svetlik, I. (2000). *Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Toš, N. (2006). *Pogledi na reforme: Družboslovne refleksije na podlagi reform: Slovenija 2005-2006*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
15. The Global Competitiveness Report 2009-2010. Najdeno 24. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010fullreport.pdf>
16. Urad Vlade RS za komuniciranje 2010. Najdeno 20. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/si/lizbonska-strategija/>
17. Urh, M. (2010). *Evropski trg dela-možnosti zaposlovanja mladih* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Vastič, M. (2006). *Možnosti za delo in zaposlovanje v Evropski Uniji* (diplomsko delo). Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.