

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**FLEKSIBILNOST NA TRGU DELA IN SOCIALNA
VARNOST ZA HITREJŠO GOSPODARSKO RAST
SLOVENIJE**

Ljubljana, marec 2007

Tatjana Pajnikihar

IZJAVA

Študentka TATJANA PAJNKIHAR izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. MARJANA SENJURJA in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 20. marca 2007

Podpis: _____

KAZALO

1	UVOD	1
1.1 Opredelitev problema	1
1.2 Namen in cilj dela	3
1.3 Pristop in metode dela	5
1.4 Sestava poglavij.....	5
2	FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELA	6
2.1 Razvoj pojma varne prožnosti v strokovni literaturi.....	6
2.1.1	Fleksibilnost na trgu dela	6
2.1.2	Varnost na trgu dela.....	8
2.1.3	Nastanek in definicija varne prožnosti	10
2.2 Povezave med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela v teoriji.....	12
2.2.1	"Trade off" hipoteza ali hipoteza izmenjave	13
2.2.2	"Flexicurity" hipoteza ali hipoteza povezave.....	14
2.2.3	Liberalni in sindikalni pogled na prožno varnost na trgu dela	14
2.2.4	Fleksibilnost in varnost na trgu dela v kontekstu sistemov države blaginje	16
3	FLEKSIBILNOST IN VARNOST TRGA DELA SKOZI POLITIKE NA RAVNI EVROPSKE UNIJE IN IMPLIKACIJA ZA SLOVENIJO.....	17
3.1 Politika trga dela na ravni Evropske unije – od Maastrichta do prenovljene Lizbonske strategije	17
3.2 Fleksibilnost in varnost trga dela – implikacija za Slovenijo.....	23
3.2.1	Ekonomске in socialne reforme ter socialni sporazum	23
3.2.2	Vloga aktivne politike zaposlovanja pri spodbujanju varne prožnosti v Sloveniji	24
3.3 Danska kot vzorčni primer varne prožnosti na trgu dela	26
3.4 Uvajanje varne prožnosti v Avstriji	28
3.5 Predlogi strategije varne fleksibilnosti drugod po Evropi.....	29
3.5.1	Vzpostavitev sistema strukturiranega davka v primeru odpuščanja	29
3.5.2	Individualni računi za brezposelnost.....	29
3.5.3	Enotna oblika pogodbe o zaposlitvi za preprečevanje segmentacije trga dela	29
4	MERJENJE FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA.....	30
4.1 Parcialna merila fleksibilnosti in varnosti	30
4.1.1	Merila fleksibilnosti trga dela	30
4.1.1.1	Parcialna merila.....	30
4.1.1.2	Strukturirana merila – indeksi	30
4.1.2	Merila varnosti na trgu dela.....	34
4.2 Merjenje varne prožnosti na trgu dela	35
4.2.1	Iskanje izmenjav (trade-offs) med fleksibilnostjo in varnostjo z matrikami	35
4.2.2	Merjenje politik varne prožnosti v vektorskem prostoru	37
4.2.3	Indikatorji Evropske komisije.....	38
4.2.4	Sintetično merilo varne prožnosti – "flexicurity index"	39
5	VPLIV FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA NA EKONOMSKE DOSEŽKE – IZSLEDKI EMPIRIČNIH ŠTUDIJ	40
5.1 Vpliv fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na zaposlenost in brezposelnost	41
5.2 Vpliv fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na gospodarsko rast	44
5.2.1	Calmfors, Holmlund (2000) – vpliv institucij trga dela na gospodarsko rast	45

5.2.2	Forteza, Ramma (2002) – regulacija trga dela in uspeh ekonomskih reform	46
5.2.3	Aiginger (2003, 2004) – vpliv regulacije na stanje ekonomije za države OECD.....	46
5.2.4	Calderón, Chong (2005) – regulacija trga dela kot ovira dolgoročni rasti	49
5.2.5	Boyer (2006) – vpliv socialne varnosti na delovanje ekonomije.....	50
5.2.6	Siebert (2006) – konflikt med socialno zaščito in gospodarsko rastjo	51
6	EMPIRIČNA ANALIZA	53
6.1 Ocena fleksibilnosti in varnosti na slovenskem trgu dela s parcialnimi indikatorji	53
6.1.1	Indeks varovanja zaposlitve.....	53
6.1.2	Začasne in delne zaposlitve	54
6.1.3	Delovni čas.....	56
6.1.4	Minimalna plača.....	56
6.1.5	Izdatki za socialno zaščito	58
6.1.6	Nadomestila za brezposelnost.....	59
6.2 Razvrstitev držav Evropske unije glede na sisteme varne prožnosti	60
6.2.1	Vključene spremenljivke in njihova definicija.....	61
6.2.1.1	Delež zaposlenih za določen čas.....	61
6.2.1.2	Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom.....	62
6.2.1.3	Indeks varovanja zaposlitve – EPL indeks	62
6.2.1.4	Izdatki za aktivne politike trga dela	62
6.2.1.5	Izdatki za socialno zaščito.....	63
6.2.1.6	Udeleženci v vseživljenjskem učenju.....	64
6.2.1.7	Davčni primež ali davčni klin	64
6.2.1.8	Gospodarska rast in gospodarska raven.....	64
6.2.1.9	Stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti	65
6.2.2	Metode razvrščanja v skupine – CLA.....	65
6.2.3	Analiza in rezultati razvrstitve držav v sisteme varne prožnosti	66
6.2.3.1	Avstrija, Finska, Nemčija, Belgija, Italija in Francija (1. skupina).....	72
6.2.3.2	Nizozemska, Švedska in Danska (2. skupina – skandinavski sistem).....	73
6.2.3.3	Češka republika, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva (3. skupina).....	73
6.2.3.4	Irska in Velika Britanija (4. skupina – liberalni sistem).....	73
6.2.3.5	Portugalska, Španija, Grčija, Poljska in Slovenija (5. skupina).....	74
6.3 Povezava med ekonomskimi dosežki držav in sistemi varne prožnosti na trgu dela ..	75
6.3.1	Metoda enosmerne analize variance – UNIVARIANTE ANOVA	75
6.3.1.1	Odvisnost ravni BDP na prebivalca v PPS od sistema varne prožnosti	75
6.3.1.2	Odvisnost realne rasti BDP od sistema varne prožnosti	77
6.3.1.3	Odvisnost stopnje brezposelnosti od sistema varne prožnosti	78
6.3.1.4	Odvisnost stopnje zaposlenosti od sistema varne prožnosti	80
6.4 Ugotovitve na podlagi empirične analize.....	81
7	SKLEP	82
8	LITERATURA IN VIRI	88
8.1 Literatura.....	88
8.2 Viri	92
8.3 Slovarček slovenskih prevodov tujih izrazov.....	94

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema

V sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja se je v večini držav Evropske unije brezposelnost močno povečala. Na visoki ravni je ostala tudi v devetdesetih letih, od leta 2004 naprej pa se le počasi znižuje. Dvig brezposelnosti je spremljala tudi počasnejša gospodarska rast. Kljub temu, da je v zadnjih letih evropska ekonomija v ponovnem zagonu, je po mnenju mnogih strokovnjakov šibka zmogljivost trga dela v Evropi ostala pomemben razlog počasnega napredka pri doseganju lizbonskih ciljev. Strukturne izboljšave na ravni EU so sicer opazne od leta 1997 naprej, a brezposelnost ostaja visoka. V prvih petih letih izvajanja Lizbonske strategije je bilo v EU ustvarjenih več kot 6,5 milijona novih delovnih mest, kljub temu pa cilj doseči 70-odstotno stopnjo zaposlenosti do leta 2010 ostaja odmaknjen za kar 7 odstotnih točk ali 20 milijonov delovnih mest. Starajoče se prebivalstvo Unije bo v prihodnje še dodatno pritiskalo na javne finance. Mnoge države članice so že potrdile nacionalne programe reform, ki kažejo široko soodvisnost tako makro kot mikro ekonomskih in zaposlovalnih politik.

V okviru razprave o učinkovitosti evropske zaposlovalne politike in Lizbonske strategije se je oživila razprava o potrebi po reformah trga dela v smeri večje fleksibilnosti, ki bi še dodatno spodbujale gospodarsko rast. Sapirovo poročilo (Sapir et al., 2003, str. 39) ugotavlja, da je bilo slabo ustvarjanje delovnih mest v Evropi glavni dejavnik šibke gospodarske rasti v sedemdesetih, osemdesetih in devetdesetih letih 20. stoletja. Kot enega izmed razlogov navaja, da se je prej uspešna interakcija med socialno varnostjo in ekonomsko aktivnostjo v obdobju po drugi svetovni vojni spremenila v negativno spiralo. Z upadanjem zaposlenosti, nižjo produktivnostjo in naraščanjem vzdrževanega prebivalstva so bile namreč potrebne vse višje dajatve (davki in prispevki), da se je lahko ohranjala enaka raven socialne varnosti, to pa je le še bolj oviralo novo zaposlovanje. Sapirovo poročilo del vzrokov počasne gospodarske rasti v EU pripisuje tudi nizki fleksibilnosti trgov dela. Le-ta je v poročilu delovne skupine za oceno politike zaposlovanja v Evropski uniji pod vodstvom Wima Koka (2003) med štirimi ključnimi predpogoji za povečanje zaposlenosti in produktivnosti. Avtorji tega poročila poudarjajo pomen fleksibilnosti na trgu dela, ki naj bo ustrezno združena z varnostjo na trgu dela. Prenovljena Lizbonska strategija, katere namen je spodbujati gospodarsko rast in nastanek novih delovnih mest, odraža to razmerje. Na eni strani lahko le dinamično, v inovacije usmerjeno ter podjetjem prijazno gospodarstvo v razmerah mednarodne konkurence zagotavlja sredstva za ohranitev sistemov države blaginje, na drugi strani pa potrebne spremembe sistemov socialne varnosti predstavljajo enega izmed temeljev za doseganje ciljev Lizbonske strategije. Smernice za ustvarjanje novih in boljših delovnih mest imajo tri prioritete: pritegniti več ljudi v delovno razmerje in posodobitev sistemov socialne zaščite, povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij ter prožnosti trgov dela, več vlaganja v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji (Employment in Europe 2005). Delež bolj prožnih oblik zaposlovanja v celotnem zaposlovanju, kot sta zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ali zaposlitev za določen čas se sicer malenkostno veča, medtem ko delež samozaposlenih ostaja nespremenjen v povprečju. Na neformalnem zasedanju ministrov za delo in socialne zadeve

članic Evropske unije od 19. do 21. januarja 2006 je bila osrednja tema pogovorov "flexicurity" oziroma iskanje pravega razmerja med fleksibilnostjo na trgu dela in socialno varnostjo. Evropska komisija v Poročilu o napredku pri rasti in delovnih mestih z dne 25. 1. 2006 ugotavlja, da so programi reform držav članic EU usmerjeni predvsem v pritegnitev in zadržanje ljudi v zaposlenost, zanemarjajo pa pomen povečevanja prilagodljivosti tako delavcev kot podjetij. Po oceni Komisije je trenutno ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela v mnogih članicah EU privedlo do strmo naraščajoče segmentacije trga dela, ki vodi v povečanje tveganja negotovosti delovnih mest, škodi vzdržni integraciji trgov dela, omejuje akumulacijo človeškega kapitala in posledično zavira doseganje višje gospodarske rasti.

Delavci, delodajalci, nacionalne vlade in nenazadnje Evropska unija kot celota se soočajo z dvojnimi izzivom: na eni strani z močno zahtevo delodajalcev po nadaljnji fleksibilizaciji trgov dela, zaposlitve in organizacije dela, ki bi omogočila hitro prilagajanje spreminjajočim se razmeram na trgu ter posledično omogočala višjo gospodarsko rast; istočasno pa obstaja s strani delojemalcev enako močna zahteva po zagotavljanju socialne varnosti zaposlenih, še posebej ranljivih skupin. Sapirovo poročilo (2003) ugotavlja, da vzdrževanje dragega evropskega socialnega modela zahteva hitrejšo gospodarsko rast, hkrati pa je za višjo rast potrebno prilagajanje socialnega modela novemu ekonomskemu in socialnemu okolju. Strategija iskanja pravega razmerja je po mnenju Evropske komisije strategija pravega razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela – "flexicurity", ki je odgovor tako na potrebe delodajalcev kot delojemalcev in zahteva širok konsenz socialnih partnerjev.

Slovenija je že v devetdesetih letih doletel očitek o rigidnosti trga dela s strani mednarodnih institucij – Mednarodnega denarnega sklada (IMF), Evropske komisije in drugih. O nujno potrebni fleksibilizaciji trga dela se je razpravljalo ob sprejemanju nove delovnopravne zakonodaje ob koncu devetdesetih let. Prilagodljivost trga dela je bila tako v času vstopanja Slovenije v evro območje in je še bolj po vstopu v denarno unijo pomemben dejavnik, ki zagotavlja ustrezno odzivanje gospodarstva na asimetrične šoke, ki lahko ogrožajo konkurenčnost podjetij, saj se denarna in tečajna politika ne moreta več odzivati in blažiti le teh. Slovenija se sooča z dvojnimi izzivom. Po eni strani je pripadnica razvitega sveta in deli evropske razvojne vrednote, zato zanjo v enaki meri veljajo ugotovitve in izzivi, ki veljajo za celotno Evropo. Po nekaterih kriterijih pa znotraj Evrope sodi v njen manj razviti del, kar pomeni, da mora biti njen cilj tudi gospodarsko dohitevanje razvitejših držav. V primerjavi z razvitimi državami Evropske unije je Slovenija uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti, a velikokrat na račun nizke prožnosti zaposlovanja. Slovenija po razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlovanja namreč zaostaja za povprečjem EU, posebej v nerazvitosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Pri zaposlitvah za določen čas smo blizu povprečja EU. Razprave o fleksibilnosti trga dela so se v zadnjem času tudi v Sloveniji – sploh pa pred in po sprejemu Okvirja gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji s strani Vlade RS (3. 11. 2005) – razvile v razprave o ustrezni kombinaciji fleksibilnosti in socialne varnosti. Predlagane reforme s področja trga dela temeljijo na izhodišču, da mora biti dosedanje

varovanje službe zamenjano z varovanjem zaposlitve, kar pomeni, da je potrebno omogočiti lažje odpuščanje in spodbujati fleksibilne oblike zaposlovanja in fleksibilno izrabo delovnega časa ter hkrati spodbujati izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, ki jim lahko omogoči prilagajanje vedno novim zahtevam in izzivom na področju dela in vključevanja v družbo (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, II. del, 2005). Tudi v izhodiščih Vlade RS za Socialni sporazum za obdobje 2006–2009 je izpostavljen pomen prave kombinacije fleksibilnosti in socialne varnosti, pri kateri naj bi se Slovenija zgledovala po uspešnih severnoevropskih državah. Socialni partnerji se o možnih rešitvah dogovarjajo v okviru pogajanj za spremembe posameznih zakonov, kot so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in podobno.

Korelacija med fleksibilnostjo na trgu dela in socialno varnostjo pod blagovno znamko "flexicurity" igra naraščajočo vlogo tako v političnih kot strokovnih razpravah o bodočih trendih evropskih držav blaginje, zaposlovalnih politik in hitrejši gospodarski rasti. Dosedanje raziskave so pokazale obstoj zelo raznovrstnih nacionalnih modelov povezave med fleksibilnostjo in socialno varnostjo. Ustrežno razmerje med prožnostjo in varnostjo v določenem gospodarstvu ni odvisno le od ekonomskih dejavnikov, ampak tudi od tradicije, moči in enotnosti sindikatov in socialno-psiholoških dejavnikov. Kot vzorčni model varne prožnosti se v ekonomski literaturi navaja danski model v devetdesetih letih, ki ima uspešno delujočo kombinacijo visoke dinamičnosti trga dela in relativno visoke socialne varnosti. Kot primer reform trga dela v smeri varne fleksibilnosti se omenjajo tudi reforme na Nizozemskem v devetdesetih letih. Obe državi glede na Esping Andersenovo (1990) klasifikacijo modelov države blaginje v Evropi spadata v socialno demokratični model. V zadnjem času se kot primer izpostavlja tudi reforma trga dela v Avstriji, ki spada v korporatistični model države blaginje in je tako po svoji ekonomski tradiciji kot po sistemih socialne varnosti bližje Sloveniji.

V strokovni ekonomski literaturi je pojem varne prožnosti razmeroma nov, enotna uveljavljena definicija še ne obstaja, temveč se v razpravah pojavljajo različne definicije posameznih avtorjev. Zaradi razmeroma kratkega časa obstoja pojma obstajajo v strokovni literaturi predvsem parcialne meritve, kazalniki fleksibilnosti in socialne varnosti posameznih trgov dela v Evropski uniji. Težave pri merjenju se pojavljajo že zaradi številnih vidikov fleksibilnosti trga dela, problem merjenja varne prožnosti pa je še bolj izrazit. V literaturi o varni prožnosti je znan Tangianov (2004) poskus meritve; le-ta je definiral in izračunal agregatni indeks varne prožnosti (flexicurity index). Obstaja pa le malo literature, ki bi združevala razlage institucij trga dela z determinantami, ki se uporabljajo v teoriji rasti. Obstoječe raziskave – tako teoretične kot empirične – so v osnovi usmerjene v proučevanje vpliva fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na brezposelnost.

1.2 Namen in cilj dela

Namen magistrskega dela je prikazati razvoj koncepta varne prožnosti v okviru politik in strategij na ravni Evropske unije in v Sloveniji ter po vzoru obstoječih raziskav in na podlagi

obstoječe metodologije oceniti možno povezavo stopnje fleksibilnosti in varnosti na slovenskem trgu dela z gospodarsko rastjo oziroma gospodarsko ravnjo. Namen želim doseči na osnovi znan, pridobljenih na podiplomskem študiju, proučevanja strokovne literature s področja trga dela in izkušenj pri delu, ki ga opravljam.

V skladu s tematiko in namenom je cilj magistrskega dela na podlagi celovite analize stanja fleksibilnosti na trgu dela in socialne varnosti v povezavi s kazalniki gospodarske ravni umestiti Slovenijo v primerjalni okvir držav članic Evropske unije.

V okviru glavnega cilja magistrske naloge sem si zastavila naslednje pomožne cilje:

- (i) prikazati dosednji razvoj povezave med fleksibilnimi oblikami zaposlovanja in sistemi socialne varnosti na ravni Evropske unije in Slovenije, v povezavi z obstoječimi modeli države blaginje v Evropi;
- (ii) sistematično povzeti dosedanje strokovne teoretične in empirične dosežke s področja proučevanja vpliva fleksibilnosti in varnosti na trgih dela na gospodarsko rast oziroma raven in zaposlenost ter brezposelnost v tuji in domači literaturi;
- (iii) na podlagi sekundarnih podatkov analizirati tako stanje fleksibilnosti kot socialne varnosti na slovenskem trgu dela;
- (iv) z empirično analizo oceniti povezavo stopnje fleksibilnosti na slovenskem trgu dela in socialne varnosti z gospodarsko rastjo in ravnjo ter
- (v) glede na rezultate analize Slovenijo umestiti v okvir primerjav med ostalimi državami članicami Evropske unije.

Temeljna hipoteza magistrskega dela je, da v Sloveniji obstaja v primerjavi z ostalimi državami članicami Evropske unije, ki dosegajo podobne stopnje gospodarske rasti ali ravni kot Slovenija, visoka socialna varnost fleksibilnih oblik zaposlitve. Kot **pomožno hipotezo** pa postavljam trditev, da so fleksibilne oblike zaposlovanja v primerjavi z državami članicami Evropske unije s podobno dinamiko gospodarske rasti in visoko stopnjo socialne varnosti precej slabo uveljavljene.

Magistrsko delo bo sestavljeno iz dveh strokovno poglobljenih delov: teoretičnega, ki bo vseboval pregled obstoječe relevantne literature s tega področja, in empiričnega z analizo možne povezave fleksibilnosti in socialne varnosti z zaposlenostjo in gospodarsko rastjo za Slovenijo in primerjavo v okviru Evropske unije, ki bo dala nalogi tudi znanstvenoraziskovalni pomen. S svojim delom želim prispevati k osvetlitvi enega izmed najbolj aktualnih področij ekonomske politike v času, ko se Slovenija sooča z globalnimi in demografskimi izzivi ter ko nanje skuša odgovoriti tako z nacionalnimi reformami kot z aplikacijo Lizbonske strategije.

Omejitev, s katero se bom soočala pri pisanju magistrskega dela je predvsem empirično še precej neraziskano področje. Za Slovenijo celovita analiza te vrste še ni bila izvedena, zato so mogoče tudi omejitve glede dostopnosti ali primerljivosti določenih podatkovnih osnov.

1.3 Pristop in metode dela

Namen in cilj magistrske naloge narekujejo uporabo teoretične in praktične metode dela. V teoretičnem delu bom uporabila pregled strokovne literature, člankov in prispevkov tujih ter domačih avtorjev. Z metodo kompilacije bom povzela tuja spoznanja, razmišljanja in zaključke.

V praktičnem delu bom uporabila metode multivariantne analize, in sicer metodo razvrščanja v skupine – CLA (cluster analysis) ter metodo enosmerne analize variance (univariate anova). Uporabila bom tudi metodo komparacije za primerjavo določenih kazalnikov s področja trga dela v Sloveniji glede na ostale države članice Evropske unije.

Za oceno tako fleksibilnosti kot varnosti na trgu dela in njune povezave z gospodarsko rastjo in ravno bom uporabila sekundarne podatke iz baz evropskega statističnega urada Eurostat, baze SI-STAT Statističnega urada Republike Slovenije ter določene kazalnike, izračunane s strani OECD in Svetovne banke. Raziskavi bom poskušala dodati elemente, pridobljene na podlagi osebnih izkušenj pri opravljanju del na Gospodarski zbornici Slovenije pri pripravah analitskih podlag za pogajanja za Socialni sporazum ter pripravo mnenj na Okvir reform.

1.4 Sestava poglavij

V teoretičnem delu bom najprej predstavila koncept varne prožnosti tako z vidika zgodovinskega razvoja kot vrste definicij. Predstavila bom kazalnike oziroma merila varne prožnosti. Sledil bo pregled razvoja politik in stanja na trgu dela na evropski ravni, posebej na nacionalni ravni za Slovenijo s poudarkom na razvoju iskanja primernega razmerja med fleksibilnostjo in socialno varnostjo. Kot primer bom predstavila Avstrijo, kjer so bile v zadnjih letih reforme trga dela usmerjene v varno fleksibilnost in je glede na model države blaginje podobna Sloveniji, ter Dansko, ki v Evropski uniji velja za vzorčni model varne fleksibilnosti.

Nato bom povzela obstoječe teoretične in empirične poglede na povezavo med fleksibilnostjo in socialno varnostjo ter gospodarsko rastjo. V empirični analizi bom ocenjevala povezavo med fleksibilnostjo in varnostjo na slovenskem trgu dela z ekonomskimi dosežki na podlagi parcialnih indikatorjev, izvedenih iz sekundarnih statističnih podatkov. Na podlagi rezultatov analize za Slovenijo, bom le to skušala umestiti v primerjavo z ostalimi državami članicami Evropske unije, ki dosegajo podobne stopnje gospodarske rasti in ravni kot Slovenija.

V zaključku bom predstavila ugotovitve glede zastavljenih ciljev magistrskega dela in opredelitve do postavljene temeljne in pomožne hipoteze.

2 FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELA

Razprave o fleksibilnosti trga dela in njenem vplivu na zaposlovanje ter brezposelnost so se pojavile sredi sedemdesetih let v okviru razprav o gospodarskih gibanjih, ki so bile posledica prvega naftnega šoka. Cenovni šok naj bi v razmerah rigidnega trga dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kot v razmerah fleksibilnega trga dela. V osemdesetih se je problem fleksibilnosti trga dela pojavljal predvsem v okviru razprav o tako imenovani "evrosklerozii", ko so predstavniki ekonomike ponudbe večjo regulacijo trga dela v Evropi izpostavljali kot osnovni razlog slabših gospodarskih rezultatov in vztrajno visoke brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA. Poudarjanje fenomena fleksibilnosti trga dela je postalo pogosto tudi v vrstah strokovnjakov Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj - OECD. V devdesetih letih je očitek o rigidnosti trga dela v ocenah Mednarodnega denarnega sklada, Evropske komisije in drugih ocenjevalcev doletel tudi Slovenijo (Kajzer, 2004, str. 108).

2.1 Razvoj pojma varne prožnosti v strokovni literaturi

2.1.1 Fleksibilnost na trgu dela

Kljub pogosti uporabi pojma fleksibilnosti trga dela je ta zelo različno razumljen. Na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Splošno je fleksibilnost trga dela sposobnost prilagajanja trga dela bodisi na strani povpraševanja bodisi na ponudbeni strani bodisi preko ravni plač. Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejše prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavljala bolj učinkovito alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela (Kajzer, 2004, str. 109).

V strokovni literaturi je mogoče najti številne opredelitve fleksibilnosti trga dela. *Standing (1986, str. 59)* je fleksibilnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja ter hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kvalitete spremembam strukture povpraševanja po delovni sili. *Klau in Mittelstadt (1986, str. 10)* sta ločila štiri vidike fleksibilnosti trga dela: fleksibilnost realnih stroškov dela na narodnogospodarski ravni, fleksibilnost relativnih stroškov dela (razlik med dejavnostmi, podjetji in poklici), mobilnost delovne sile in fleksibilnost delovnega časa. *Treu (1992, str. 497–512)* je definiral fleksibilnost trga dela kot: (i) numerično fleksibilnost, ki je izraz za odločitev delodajalcev o najemanju in odpuščanju zaposlenih; (ii) funkcionalno in organizacijsko fleksibilnost, ki predstavlja mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, ter (iii) fleksibilnost plačil zaposlenim.

Skupina strokovnjakov (*Dahrendorf et al., 1986*), ki so v osemdesetih letih podali mnenje za OECD, je med spletom dejavnikov, ki vplivajo na fleksibilnost trga dela, izpostavila naslednje: stroški dela (raven plač, razlike med plačami), pogoji zaposlovanja (pravna zaščita zaposlenih, oblike pogodb o zaposlitvi), oblike in načini dela (delovni čas, delovne razmere, organizacija dela), pravila in predpisi, ki regulirajo trg delovne sile (celotna delovna zakonodaja, predpisi o

zdravju in varstvu pri delu, obdavčitev dela, predpisi o ustanavljanju in poslovanju malih podjetij), mobilnost delovne sile ter izobraževanje in usposabljanje.

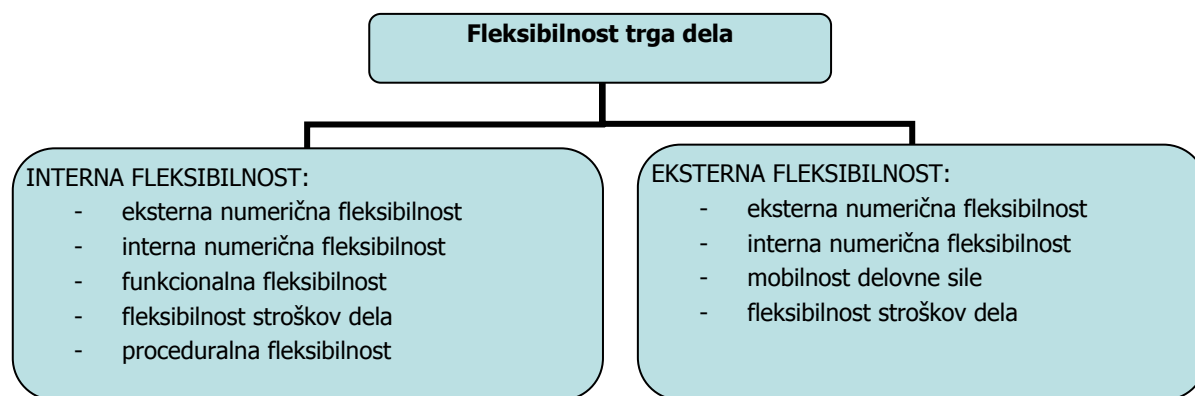
Nickell (1997) je izpostavil tri vidike fleksibilnosti trga dela: zaščito zaposlitve, standarde dela in politiko trga dela. Za merilo zaščite je uporabil indeks varovanja zaposlitve - EPL (employment protection legislation index), ki ga je oblikovala OECD. Kot merilo standardov je oblikoval indeks, ki odraža moč zakonodaje predvsem glede regulacije delovnega časa, začasnih zaposlitev, varovanja zaposlitve, minimalnih plač in podobno. Politiko trga dela pa je razdelil v aktivno in pasivno.

Simonazzi in Villa (1999) sta obravnavala fleksibilnost trga dela z vidika tokov, zaposlitvene elastičnosti in državnih intervencij na področju zaposlovanja.

Paas in drugi (2002, str. 12) so ločili fleksibilnost trga dela na makro in na mikro ravni. Na makro ravni so opredelili institucionalno fleksibilnost, ki jo določa delovna zakonodaja, politika trga dela in moč sindikatov ter fleksibilnost plač. Na mikro ravni so merili fleksibilnost s tokovi delavcev (s tokovi med stanji na trgu dela, s poklicno in regionalno mobilnostjo) in s tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ugašanje delovnih mest).

Najbolj pogosta interpretacija fleksibilnosti trga dela pa je povezana z regulacijo trga dela in institucijami trga dela (Siebert, 1997, Lazear, 1990), ki se sintetično izraža z indeksom varovanja zaposlitve – EPL indeksom (Kajzer, 2005, str. 14).

Slika 1: Shematični prikaz oblik in vrst fleksibilnosti trga dela



Vir: Kajzer, 2004, str. 109

Iz zgoraj naštetih definicij je vidno prepletanje mikro in makro ekonomskega vidika fleksibilnosti trga dela. Ravno zato je pri uporabi pojma večkrat zaslediti nedoslednost. *Kajzer (2004, str. 109)* je skušala shematično prikazati različne oblike in opredelitve fleksibilnosti trga delovne sile. Ker proces prilagajanja novo nastalim razmeram lahko poteka tako na ravni podjetja in posameznika kot na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva, je pojem fleksibilnosti opredelila na dveh ravneh: na ravni podjetja, kjer govori o interni fleksibilnosti, in na ravni narodnega gospodarstva, kjer govori o eksterni fleksibilnosti.

Interna fleksibilnost na ravni podjetja se pojavlja kot (*Rimmer, Zappala, 1988, str. 566–568*):

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

Na ravni narodnega gospodarstva razlikujemo (*Rimmer, Zappala, 1988, str. 566–568*):

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

2.1.2 Varnost na trgu dela

Pojem varnosti na trgu dela podobno kot fleksibilnost trga dela zajema več vidikov. Osnovna varnost pomeni omejevanje vplivov negotovosti in tveganj, s katerimi se ljudje dnevno soočajo, z zagotavljanjem socialnega okolja, v katerem lahko pripadajo določeni skupnosti, imajo možnost opravljati izbrani poklic ter razvijejo svoje zmožnosti skozi dostojno delo (ILO, 2004).

Mednarodna organizacija dela (ILO, 2004) je v okviru Programa socialno ekonomske varnosti razvila definicijo ekonomske varnosti, ki je sestavljena iz *osnovne socialne varnosti*, le-ta pa je opredeljena z dostopom do infrastrukture za osnovne potrebe zdravja, izobrazbe, stanovanja, informacij in socialne zaščite ter *varnosti, ki je povezana z delom*. V poročilu *Economic Security for a Better World* je opredeljenih sedem komponent varnosti, povezanih z delom, od tega sta najbolj pomembni dohodkovna varnost in varnost zastopanja (Standing, 1999, str. 52).

- (i) *Dohodkovna ali socialna varnost* označuje primerni dejanski, zaznani in pričakovani dohodek, ali zaslužen z delom ali v obliki socialnega oziroma drugega transfera. Vključuje raven dohodka (absolutno in relativno glede na potrebe), garancijo plačila, pričakovanja glede sedanjega in bodočega dohodka. Klasičen mehanizem socialne zaščite vključuje minimalno plačo, indeksacijo plač in progresivno obdavčitev.
- (ii) *Varnost zastopanja* se nanaša tako na individualno kot kolektivno zastopanje. Individualno zastopanje pomeni, da so posameznikove pravice vključene v zakonih kot

- tudi v dostopu posameznikov do institucij. Kolektivno zastopanje pomeni pravico kateregakoli posameznika ali skupine, da jo predstavlja telo, ki se lahko pogaja in je za to dovolj veliko, neodvisno in kompetentno. Primer so neodvisni sindikati.
- (iii) *Varnost trga dela* se pojavi, kadar je veliko možnosti za primerne aktivnosti, s katerimi je mogoče zaslužiti. Ima strukturno komponento, v kateri predstavlja vrste in količino teh možnosti. Ima pa tudi kognitivno plat, ker zajema pričakovanja, da te priložnosti bodo in ali so primerne. To so lahko makroekonomske politike, ki so usmerjene v polno zaposlenost, ustvarjanje zaposlovalnih agencij in ostale storitve nameščanja.
 - (iv) *Varnost zaposlitve* je zaščita pred izgubo dela, ki prinaša dohodek. Za zaposlene je v obliki visoke zaščite pred odpuščanjem. Za samozaposlene pomeni zaščito pred nenadno izgubo neodvisnega dela ali propada posla. Tipični načini povečevanja te oblike varnosti so zaščita pred arbitrarnim odpuščanjem, predpisi o zaposlovanju in odpuščanju, in kazni za delodajalce, ki teh pravil ne spoštujejo.
 - (v) *Varnost službe – poklica (job)* označuje prisotnost niš v organizacijah in na trgih dela, ki delavcu omogočajo določen nadzor nad vsebino službe in možnosti napredovanja. Omogoča delavcu, da nadaljuje neko delo v skladu s svojimi interesi, usposabljanjem in veščinami. Mehanizmi zaščite so predvsem v obliki cehov, poklicnih kvalifikacij in podobno.
 - (vi) *Varnost dela* označuje pogoje dela v organizacijah, ki so varne in spodbujajo delavčevo dobro počutje. Ključni del so predpisi o varnosti in zdravju pri delu, v sodobnem času tudi preprečevanje stresa, nadur, absentizma in nadlegovanja.
 - (vii) *Varnost reprodukcije veščin* pomeni dostop zaposlenih do osnovne izobrazbe in poklicnega usposabljanja, da bi razvili kapacitete in pridobili kvalifikacije, ki so potrebne za družbeno in ekonomsko cenjene poklice.

Bolj specifično so *Wilthagen, Tros in van Lieshout (2003, str. 4)* omejili razmišljanje na štiri tipe varnosti.

- (i) *Varnost službe – delovnega mesta* (po Standingu varnost zaposlitve) je verjetnost, da bo zaposleni zadržal določeno službo pri določenem delodajalcu. Ta vrsta varnosti je zagotovljena z zaščito zaposlenih pred odpuščanjem in pred večjimi spremembami delovnih pogojev. Je glavni predmet zakonodaje zaščite zaposlenosti.
- (ii) *Varnost zaposlitve* (po Standingu varnost službe) je verjetnost zadržanja v zaposlitvi – ne nujno pri istem delodajalcu. Pomeni dosegljivost nove zaposlitve za odpuščene in brezposelne, ki ustrezajo njihovi kvalifikacijam in preteklim delovnim razmeram. Zaposljivost iskalcev službe je mogoče povečati z vseživljenjskim usposabljanjem, ki ga lahko ponudijo tako delodajalci kot aktivne politike zaposlovanja.
- (iii) *Dohodkovna (socialna) varnost* je dohodkovna zaščita v primeru prenehanja plačanega dela.
- (iv) *Kombinacijska varnost* je gotovost, s katero je mogoče usklajevati plačano delo z ostalimi družbenimi odgovornostmi. Slednja ne more biti prikazana z ostalimi vrstami varnosti.

Tros (2004, str. 5) jo razloži kot ravnotežje med delom in življenjem, med delom in družino, zgodnjo fleksibilno delno upokojitvijo in fleksibilnim delovnim časom.

Vielle in Walthery (2003, str. 18–19) sta se osredotočila na kompenzacijske funkcije varnosti v primeru brezposelnosti, bolezni, napredujoče starosti, materinstva, invalidnosti, kot tudi izjemnih zdravstvenih ali družinskih bremen.

2.1.3 Nastanek in definicija varne prožnosti

Ideja varne fleksibilnosti (*flexicurity*) oziroma, kot jo tudi imenujemo varne prožnosti, se je pojavila z reformami trga dela na Nizozemskem leta 1995. Obravnava se lahko kot socialno-zakonski in politični proces, v katerem se medsebojno prepletajo številna prej ločena področja in smeri političnega delovanja. V veliki meri je ta povezava preiščljena in namerna, temelji na novih in naprednejših znanjih ter videnjih. Po drugi strani pa je ta proces do neke mere nepričakovan, odvisen od razvoja v širšem političnem in ekonomskem kontekstu ter od rezultata pogajanj med socialnimi partnerji na eni ter vlado na drugi strani (Wilthagen, 1998, str. 10).

Leta 1995 je nizozemski minister za socialne zadeve in zaposlovanje Ad Melkert namerno poskušal vzpostaviti ravnovesje med tematiko fleksibilnosti in (socialne) varnosti v memorandumu *Fleksibilnost in varnost (Flexibiliteit en Zekerheid, 1995)*. Memorandum je vseboval nabor medsebojno povezanih predlogov, kako prilagoditi zakonodajo odpuščanja redno zaposlenih, kako odpraviti sistem dovoljenj za zaposlovalne agencije, kako razširiti zakonito pozicijo začasnih zaposlitev in podobno. Predlogi so se nanašali večinoma na zaposlene. Istočasno je koncept varne prožnosti pognal korenine tudi v političnih krogih. Sociolog in član nizozemskega znanstvenega sveta za vladno politiko Hans Adriaansens ga je začel uporabljati v svojih govorih in intervjujih. Adriaansens je definiral varno prožnost kot premik od varnosti službe k varnosti zaposlitve. Predlagal je kompenzacijo padajoče varnosti službe (manj stalnih služb in lažje odpuščanje) z izboljševanjem zaposlitvenih možnosti in socialne varnosti (Tangian, 2006b, str. 3).

Koncept varne prožnosti se je postopoma uveljavil tudi v drugih državah in na ravni celotne Evropske unije (Wilthagen, Tros, 2003, str. 12). V strokovni ekonomski literaturi je pojem varna prožnost razmeroma nov. V slovenski jezik se prevaja tudi kot varna fleksibilnost ali prožna varnost, odvisno od komponente, ki jo želimo poudariti. Enotna uveljavljena definicija še ne obstaja, temveč se v razpravah pojavljajo različne definicije posameznih avtorjev. Razlikujejo se glede na korake fleksibilizacije, tempo deregulacije, predlagane socialne rešitve in ocene nadomestitvenega vpliva le-teh. Tangian (2006b, str. 4) je podal metaforično definicijo: „*Varna prožnost je fleksibilizacija (deregulacija) trgov dela s človeškim obrazom, to je kompenzirana z določenimi socialnimi prednostmi, predvsem za prizadete skupine.*”

V literaturi najdemo vsaj tri različna, vendar prepletajoča se, razumevanja varne prožnosti: kot *politično strategijo*, kot *stanje na trgu dela* in kot *analitični koncept*.

Wilthagen in Tros (2003, str. 5–6; definicija sloni na Wilthagen in Rogowski, 2002, str. 250) sta varno prožnost definirala kot *politično strategijo*, ki skuša sinhrono in na nameren način povečati fleksibilnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij na eni strani ter na drugi strani povečati varnost zaposlitve in socialno varnost, predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela. Ta definicija nakazuje, da se strategije in politike varne fleksibilnosti razvijajo na koordiniran in nameren način, na primer skozi pogajanja med socialnimi partnerji ali med individualnimi delodajalci in zaposlenimi na različnih ravneh. Tak način ne izključuje vloge tržnih sil, finančnih vzpodbud, fiskalnih ukrepov, javno-zasebnih partnerstev ali popolnoma zasebnih organov in agencij.

Wilthagen in Tros pa varne fleksibilnosti nista videla le kot politike ali strategije trga dela, ampak tudi kot določeno *stanje na trgu dela*. V tem primeru sta definirala varno prožnost kot tipično obliko varnosti in kot tipično obliko fleksibilnosti (saj je koncept z dvojnimi značajem). Podajala sta naslednji opredelitvi varne fleksibilnosti: (i) stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča napredovanje, aktivnost in socialno vključenost delavcev z relativno skromno pozicijo na trgu dela, (ii) stopnja numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti (*Wilthagen in Tros, 2003, str. 5*). Ker tako obsežna definicija ni primerna podlaga za merjenje, jo je *Tangian* zožil na socialno varnost in zaposlovanje atipičnih zaposlitev, ki niso trajne zaposlitve za poln delovni čas. Podobno so *Klammer in Tillman (2001)*, *Ferrera et al. (2001)* varno prožnost definirali preprosto kot socialno zaščito fleksibilnih oziroma atipičnih oblik zaposlitve.

Varna prožnost kot *analitični okvir* se uporablja za analizo razvoja fleksibilnosti in varnosti ter za primerjavo nacionalnih sistemov trga dela. Kot analitični okvir je tesno povezana z drugim znanim konceptom trga dela, idejo prehodnih trgov dela ("transitional labour markets"), katere osnovna predpostavka je, da morajo meje med trgom dela in različnimi socialnimi sistemi (izobraževanje, sistem brezposelnosti, pokojninski sistem) postati bolj odprte glede na prehodna stanja med plačano zaposlenostjo in produktivnimi aktivnostmi zunaj trga (*Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 23*).

Wilthagen in Velzen (2006, str. 4) sta ugotavljala, da se lahko strategije varne prožnosti razlikujejo pri vsaj treh dimenzijah:

- (i) glede na raven spodbujanja strategije varne fleksibilnosti (nacionalna, regionalna, lokalna, industrijska, raven podjetja);
- (ii) glede akterjev, ki so vključeni v strategije varne fleksibilnosti (država, regionalni ali lokalni vladni predstavniki, socialni partnerji, individualno podjetje ali zaposleni);

- (iii) glede oblike uveljavitve oziroma normativne oblike strategij varne fleksibilnosti (zakon, kolektivna pogodba, socialni sporazum, individualna pogodba, politike razvoja človeških virov).

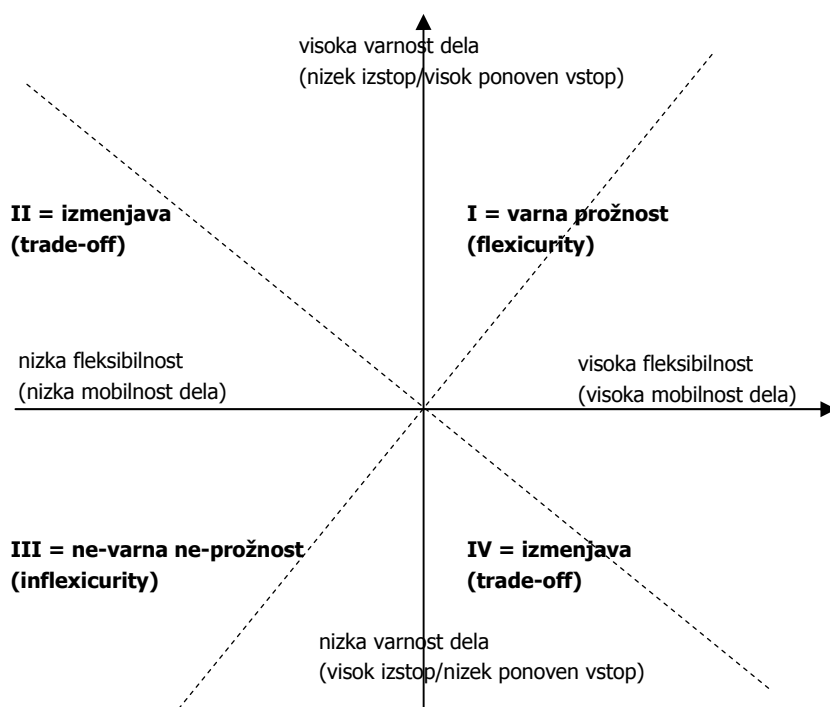
2.2 Povezave med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela v teoriji

Ruud J. A. Muffels in Ruud Luijkx sta v svojem delu (2005) proučevala dokaze o povezavi med fleksibilnostjo in varnostjo dela, in sicer sta ugotavljala, ali obstaja med njima "trade off" – izmenjava ali povezava – "flexicurity" hipoteza.

Hipoteza izmenjave pravi, da je zaradi povečane konkurence na trgu dela in procesa tehnoloških sprememb zaradi večje usposobljenosti dosežena varnost dela nižja, bolj kot je trg dela fleksibilen (posebej tistih delavcev, ki so manj usposobljeni). Druga hipoteza predvideva, da zaradi pojava na znanju temelječe ekonomije obstaja dvojna vez: visoka stopnja fleksibilnosti je potrebna, da lahko ekonomija uspešno konkurira in da si lahko privošči visoko stopnjo socialne varnosti, ki je predpogoj za ohranjanje visoke ravni fleksibilnosti (Muffels, Luijkx, 2005, str. 3).

Ob uporabi panelnih podatkov o gospodinjstvih iz Eurostat-ove raziskave ECHP (European Community Household Panel) sta avtorja ugotovila, da se za različne države potrjujejo različne hipoteze. Države tvorijo skupine glede na to, ali izkažejo pozitivno ali negativno povezavo, zato sta se avtorja ukvarjala z vprašanjem, ali je razvrstitev sistemov države blaginje po Esping-Andersenu primerna za razlago razlike med državami. To teoretično osnovo sta avtorja prikazala z grafom (Muffels, Luijkx, 2005, str. 5).

Slika 2: Povezava med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela v teoriji



Vir: Muffels, Luijkx, 2005, str. 35

Drugi kvadrant (II) (glej Sliko 2, na str. 12) predstavlja kombinacijo nizke prožnosti in visoke varnosti dela, četrti kvadrant (IV) pa kombinacijo visokih ravni fleksibilnosti in nizke ravni varnosti dela. V obeh situacijah obstaja neke vrste izmenjava (trade off) med fleksibilnostjo in varnostjo. V prvem (I) in tretjem (III) kvadrantu so vrednosti fleksibilnosti in varnosti na skali ali visoke (flexicurity) ali nizke (inflexicurity). Če bi narisali graf za dosežene ravni po posameznih državah Evrope, bi pričakovali, da bi točke za posamezne države ležale na prikazanih črtkanih linijah (Muffels, Luijkx, 2005, str. 5).

2.2.1 "Trade off" hipoteza ali hipoteza izmenjave

"Trade off" hipoteza ali hipoteza izmenjave predpostavlja negativno povezavo med fleksibilnostjo in varnostjo dela na trgu dela, in sicer: povečanje fleksibilnosti na trgu dela ogrozi varnost dela posameznih skupin. V ekonomski teoriji je opravičilo tako imenovani proces tehničnih sprememb na podlagi usposobljenosti (skill-biased technical change). Zaradi hitrejšega širjenja znanja v "ekonomiji znanja" se znižuje povpraševanje po manj usposobljenem delu, kar je v korist povpraševanju po bolj izobraženi in usposobljeni delovni sili. Zaradi zmanjšane povpraševanja po manj usposobljeni delovni sili, bodo plače najverjetneje padle, toda nikoli pod prag, ki je določen z minimalnim standardom za plače. Produktivnost dela zato morda ne bo dovolj, da bi kompenzirala stroške plač, in delodajalci bodo skušali znižati število delovnih mest, za katere je potrebna nižja usposobljenost. Zaradi tehničnih sprememb na podlagi usposobljenosti so manj usposobljeni delavci "poraženci", usposobljeni pa so "zmagovalci". To pomeni, da se neusposobljeni delavci soočajo z močnimi ovirami, da bi napredovali in se lahko celo zgodi, da so izključeni s trga dela. V sociološki literaturi najdemo podporo hipotezi, da so še posebej šibke skupine na trgu dela delavci na slabših delovnih mestih z nizko usposobljenostjo in nizko zalogo človeškega kapitala, bolj izpostavljeni naraščajoči nestabilnosti zaposlenosti ter dohodkovni nevarnosti. Glede na to hipotezo gredo povečana mobilnost in fleksibilnost delovnega časa in pogodb o zaposlitvi z roko v roki z naraščajočo nevarnostjo dela ter dohodkovno nestabilnostjo (Muffels, Luijkx, 2005, str. 6).

Na tej podlagi je možen sklep, da velja tudi obratno razmerje: visoka stopnja varnosti dela lahko vodi v nizko fleksibilnost dela. Teoretično razlago najdemo v delih institucionalnih ekonomistov, ki trdijo, da bolj regulirani trgi dela, na primer skozi strogo zakonodajo zaščite delavcev, ne delujejo učinkovito zaradi pomanjkanja fleksibilnosti. Močna zaščita zaposlitve delodajalcem ne omogoča veliko priložnosti za odpuščanje delavcev v primeru slabe ekonomske situacije, kar privede do počasnejšega procesa prilagajanja delovne sile spremembam povpraševanja po delu (Muffels, Luijkx, 2005, str. 6–7).

2.2.2 "Flexicurity" hipoteza ali hipoteza povezave

V evropski politiki in akademskih razpravah se vse bolj uveljavlja ideja, da lahko fleksibilnost in varnost na trgu dela delujeta povezano in usklajeno, kar se označuje s "flexicurity" ali slovensko varno prožnostjo (Evropska komisija, 2003; Tangian, 2004, Wilthagen, 1998).

Za razliko od institucionalnega pristopa je izvorna ideja hipoteze povezave, da so institucije pomembne in da je skozi aktiviranje delodajalcev in delavcev mogoče zadržati bolj učinkovito ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela. Po tej hipotezi trgi dela delujejo bolje, če delodajalci, delavci in vlade sprejmejo logiko "ekonomije znanja" ter investirajo v človeški kapital ljudi skozi njihovo celotno delovno kariero. To dviga njihovo zaposljivost in fleksibilnost ter izboljšuje njihove možnosti, da ostanejo zaposleni oziroma da je njihova zaposlitev varna skozi življenjski cikel. Fleksibilnost mora obstajati, da se lahko zagotovijo visoke stopnje varnosti, le-te pa so zahtevane, če želimo imeti visoko stopnjo fleksibilnosti na trgu dela. To je pozitiven del hipoteze varne prožnosti.

Obstaja pa tudi negativni del hipoteze, to je ne-varna ne-prožnost (inflexicurity), ki pravi, da nizko stopnjo fleksibilnosti spremlja nizka stopnja varnosti dela. Takšna situacija lahko nastane zaradi pomanjkanja vlaganj v človeški kapital delavcev, zaradi česar sta njihova zaposljivost in posledično delovna mobilnost nizka. Kadar je prisoten še močno reguliran, segmentiran trg dela, ki izključuje določene skupine, je dosežena raven varnosti dela nizka (Muffels, Luijckx, 2005, str. 7).

2.2.3 Liberalni in sindikalni pogled na prožno varnost na trgu dela

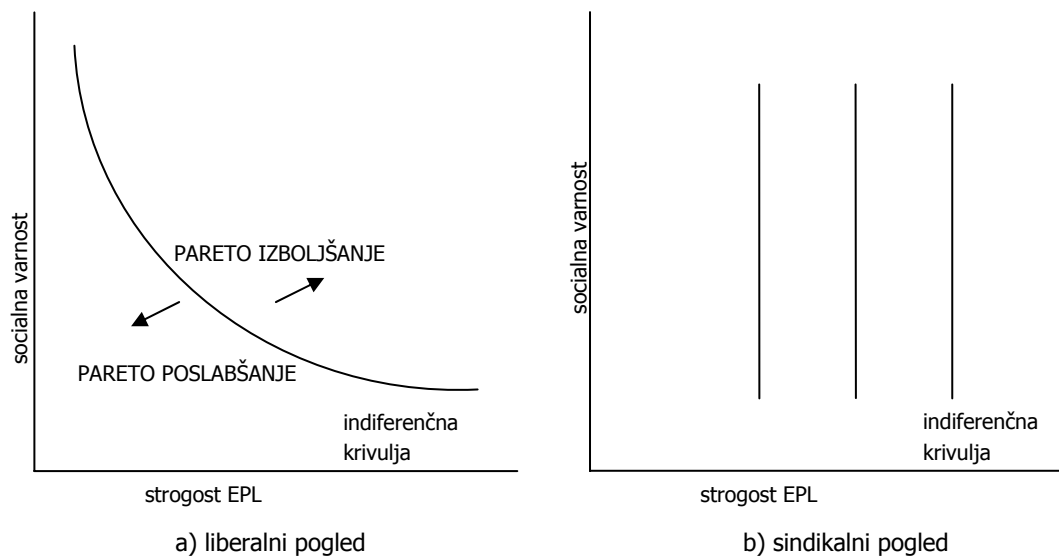
Tangian (2004a, str. 12) je opredelil liberalni in sindikalni pogled na koncept varne prožnosti. *Liberalno definicijo* je povzel po Wilthagnu in Trosu (2003, str. 5–6) ki sta varno prožnost opredelila kot *"politično strategijo, ki skuša sinhrono in na nameren način povečati fleksibilnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij na eni strani; na drugi strani pa povečati varnost zaposlitve in socialno varnost, predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela"*.

Glede na liberalni pogled politike varne fleksibilnosti stremijo k povečevanju konkurenčnosti evropskih gospodarstev z njihovo nadaljnjo liberalizacijo. Osnovni cilj ni povečevanje varnosti, je bolj sredstvo za doseganje namernega kompromisa med delodajalci, ki hočejo deregulacijo trgov dela, in zaposlenimi, ki želijo zaščititi svoje pravice. To se še posebej manifestira v opisu varne prožnosti kot izmenjavi med fleksibilnostjo in varnostjo.

Tangian je opredelil tudi bolj podrobno, matematično definicijo. V prostoru dveh dobrin predstavlja izmenjave indiferenčna krivulja, vzdolž katere je znižanje količine ene dobrine nadomeščeno z dvigom količine druge dobrine (glej Sliko 3a, na str. 15). Sprednja vodoravna os prikazuje strogost zakonodaje varovanja zaposlitve – EPL, ki je razumljena v širšem smislu, ne le odpuščanjih. Strogost narašča od leve proti desni, in sicer je tako večja fleksibilnost na

levi in večja rigidnost na desni: $\text{fleksibilnost} = 100\% - \text{strogost EPL}$. Druga os – socialna varnost predstavlja agregirano zaposlenost in socialno varnost. Da lahko govorimo o izmenjavi, moramo predpostaviti preferenco na prostor stanj družbe. Preferenca je navadno predstavljena s funkcijo koristnosti, ki zavzema večje vrednosti pri bolj preferiranih točkah in ostaja konstantna na ekvivalentnih točkah, ki so združene v indiferenčno krivuljo. Indiferenčne krivulje pa so točke enake višine na hribu koristnosti. Politika varne prožnosti se lahko predstavi kot gibanje vzdolž takšne indiferenčne krivulje naproti večji fleksibilnosti, medtem ko je izguba pri varnosti zaposlitve kompenzirana z večjo socialno varnostjo (Tangian, 2004a, str. 13–15).

Slika 3: Liberalni in sindikalni pogled na varno prožnost



Vir: Tangian, 2004a, str. 13 in str. 15

Definicija sindikalistov je: „*Varna prožnost je socialna varnost fleksibilne delovne sile in je alternativa čisti fleksibilizaciji in striktni deregulacijski politiki.*” Usmerjena je v zaposlenost in socialno varnost atipičnih oblik zaposlitve (Tangian, 2004a, str. 14–15). S sindikalnega vidika je povečanje fleksibilnosti zaposlitvenih razmerij težko nadomestiti z večjo socialno varnostjo. Odrekanje pravicam delavcev v zameno za socialne ugodnosti ni primerno (Tangian, 2004a, str. 14). Preferenca sindikatov je določena predvsem s strogostjo varovanja zaposlitve, drugi faktor, varnost, pa je obravnavan ceteris paribus, če le prvi ostane nespremenljiv. To pomeni, da za vsako dano strogost varovanja zaposlitve - EPL preferenca raste od 0 do 100 odstotkov stopnje varnosti – in vsaka taka je nadrejena vsakemu begu, ki starta z nižje ravni EPL. Preferenco si lahko predstavljamo kot navpične črte (glej Sliko 3b, na str. 15).

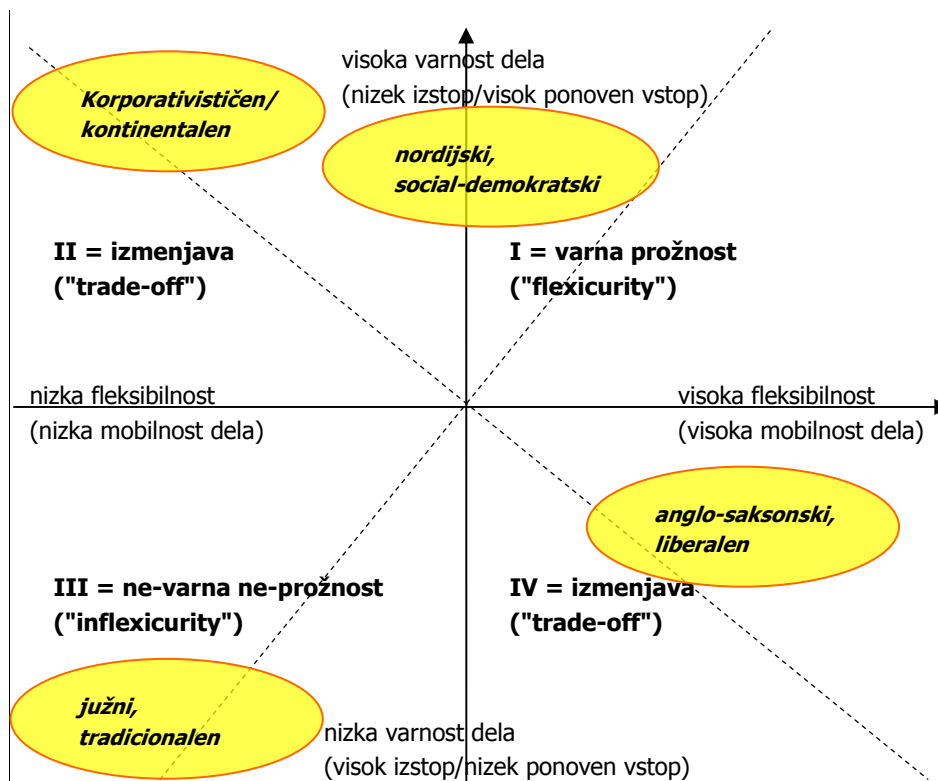
Družbene preference neoliberalistov in sindikalistov se ne le razlikujejo, temveč se razlikujejo v vrsti preference. Neoliberalisti imajo hribovito oblikovano koristnost s postopnimi dvigi/spusti v vseh smereh. Sindikalisti pa imajo stopnicam podobno koristnost s postopnimi dvigi/spusti le po navpični liniji, s preskoki v druge smeri. Glavna razlika med liberalnim in

sindikalnim pogledom je, da sindikalisti razumejo varno prožnost kot zaščito položaja zaposlenih v procesih globalizacije in s tem kot instrument delavskega gibanja. Ravno nasprotno liberalisti vidijo te predloge v smislu zahtev delodajalcev v novih ekonomskih pogojih in jo krčijo na obliko pogajanja z relativiziranimi vrednostmi (Tangian, 2006, str. 19).

2.2.4 Fleksibilnost in varnost na trgu dela v kontekstu sistemov države blaginje

S teoretičnega vidika je povezavo med fleksibilnostjo in varnostjo mogoče razložiti z mednarodnimi ekonomskimi pogoji ter institucionalnimi značilnostmi nacionalnih trgov dela. Te povezave hkrati odsevajo sisteme države blaginje (welfare state).

Slika 4: Režimi države blaginje in povezava s sistemi varne prožnosti



Vir: Muffels, Luijckx, 2005, str. 35

Sistemi države blaginje so lahko označeni glede na to, ali dosegajo visoke ali nizke stopnje mobilnosti delovnih mest in visoke ali nizke stopnje varnosti dela ter dohodka simultano. Na področju trga dela in države blaginje je najbolj znana *Esping Andersenova (1990) klasifikacija "treh svetov kapitalizma blaginje"* (the three worlds of welfare capitalism). Loči (i) liberalni, (ii) socialno demokratski in (iii) konzervativni režim blaginje, in sicer na osnovi stopenj dekomodifikacije in načinov stratifikacije. Ta tipologija je doživela veliko študij, kritik in empiričnih potrjevanj tudi s strani avtorja samega. V literaturi so bili predlagani dodatki, kot je južni model trga dela, da bi upoštevali posebno vlogo, ki jo ima v teh režimih družina (Muffels, Luijckx, 2005, str. 8–35).

Wilthagen in Van Velzen (2006, str. 5) sta mnenja, da so režimi blaginje dragoceno orodje za raziskovanje in proučevanje povezave med fleksibilnostjo in varnostjo. Pri tem pristopu, ki temelji na kvantitativnih podatkih (na podlagi ECHP – European Community Household Panel), so države razvrščene v skupine na podlagi določenih indikatorjev fleksibilnosti in varnosti. *Muffels in ostali (2002)* so raziskali povezave med zaposlitvenimi režimi in indikatorje dosežkov glede na fleksibilnost in varnost na podlagi podatkov ECHP 1994–1996. Fleksibilnost je bila definirana v smislu verjetnosti prehoda znotraj delovne sile med različnimi statusi zaposlitve. Varnost dela, kot so jo označili avtorji, pa je bila definirana kot verjetnost prehoda iz zaposlenosti v brezposelnost. V tej študiji je *liberalen režim* tisti, ki kombinira visoko stopnjo mobilnosti dela in fleksibilnosti (čeprav ne veliko večjo kot korporativistični ali social-demokratski režimi) z nizko stopnjo varnosti dela. *Social-demokratski režim* zaznamuje visoka stopnja varnosti dela z (nekoliko) nižjo stopnjo mobilnosti na trgu dela.

Klasifikacija Evropske komisije (2001) temelji na Esping-Andersenovi razdelitvi in loči: (i) anglo-saksonski model, kamor uvršča Irsko in Veliko Britanijo, (ii) kontinentalni evropski ali Bismarckov model (Avstrija, Belgija, Nemčija, Francija, Luksemburg, Nizozemska), (iii) skandinavski model (Danska, Finska, Švedska) in (iv) južno evropski model (Španija, Grčija, Italija, Portugalska).

Ti režimi se ne skladajo popolno v "idealni tip" kot bi morda sklepali: liberalni režim ima precej visoko stopnjo zaščite zaposlitve in social-demokratske države imajo precej visoke stopnje mobilnosti dela in fleksibilnosti. Režimi se očitno razlikujejo in razlike zadevajo določene posebne izmenjave ali ravnotežje med fleksibilnostjo ter varnostjo znotraj določenih režimov. Dejstvo, da povezava med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela variira med posameznimi režimi ni samoumevno. Te izmenjave imajo izvor v posebnih tradicijah, naborih institucij in mešanicah mehanizmov koordinacije (Wilthagen, Van Velzen, 2006, str. 6).

3 FLEKSIBILNOST IN VARNOST TRGA DELA SKOZI POLITIKE NA RAVNI EVROPSKE UNIJE IN IMPLIKACIJA ZA SLOVENIJO

3.1 Politika trga dela na ravni Evropske unije – od Maastrichta do prenovljene Lizbonske strategije

Kljub znakom napredka v preteklih letih mora Evropska unija narediti še veliko, da bi dosegla polno zaposlenost, izboljšala kakovost in produktivnost pri delu ter okrepila socialno in geografsko kohezijo. Namen ponovnega zagona lizbonske strategije leta 2005 je okrepiti dinamiko delovanja na nacionalni ravni in na ravni EU z osredotočenjem na rast in delovna mesta ter določitvijo treh prednostnih ukrepov politike zaposlovanja: pritegniti in ohraniti več zaposlenih na trgu dela, izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter večje naložbe v človeški kapital.

Evropska strategija zaposlovanja, ki jo podpira Evropski socialni sklad, je osrednji steber obnovljene lizbonske agende. Integrirane smernice za rast in delovna mesta za obdobje 2005–2008 poudarjajo odgovornost držav članic za gospodarske politike in politike zaposlovanja ter hkrati postavljajo jasne cilje za EU kot celoto. Komisija je januarja 2006 predstavila svoje prvo letno poročilo o napredku, ki bo temeljil na nacionalnih programih reform, sestavljenih s strani držav članic jeseni 2005, in na lizbonskem programu Skupnosti.

Številne sedanje evropske politike so medsebojno nekonsistentne (Tangian, 2006b, str. 22).

- (i) *Evropska politika blaginje*, ki predlaga določene življenjske standarde neodvisno od zaposlenosti, predvideva stabilno delovanje trga dela in je podprta z močnim sistemom socialne varnosti.
- (ii) *Fleksibilizacija zaposlitvenih razmerij* (3. smernica Evropske zaposlovalne strategije), ki predvideva sprostitev zakonodaje, ki ščiti delavce.
- (iii) *Varna fleksibilnost* (Evropska komisija, 2006): kompatibilnost z evropsko tradicijo blaginje je zamišljena kot izmenjava med sprostivijo zakonodaje zaščite delavcev ter napredkom v socialni in zaposlitveni varnosti.
- (iv) *Naj se delo splača (make work pay)* (8. smernica Evropske zaposlovalne strategije, Evropska komisija, 2005) je namenjena stimuliranju brezposelnih k aktivni participaciji na trgu dela. Podobno kot pri varni fleksibilnosti je politika "make work pay" tudi izmenjava med socialno zaščito in med maksimiranjem koristi od prestopa v delo. Nasprotno od politike varne fleksibilnosti pa ta politika dovoljuje tudi znižanje ugodnosti socialne varnosti.

Glede na to, da našete politike medsebojno reagirajo skozi sistem socialne varnosti, njihova konsistentnost pomeni konsistentnost s socialno varnostjo oziroma bi morala biti socialna varnost konsistentna z navedenimi politikami. Vendar sistemi socialne varnosti obstajajo že desetletja. So preveč zapleteni, posebej v interakciji s sistemom davkov, in zato zelo je težko spremeniti enega izmed elementov, ne da bi vplivali na druge (Tangian, 2006, str. 24). Tangian je kot eno izmed rešitev predlagal uvedbo "flexinsurance" ali prožnega zavarovanja z elementi modela osnovnega minimalnega dohodka. Prožno zavarovanje predpostavlja delodajalčeve prispevke za socialno varnost, ki bi bili proporcionalni fleksibilnosti pogodbe o zaposlitvi (Tangian, 2006b, str. 23).

Rimska pogodba, s katero je šest evropskih držav ustanovilo gospodarsko skupnost leta 1958, je zaposlovanju namenila le nekaj besed, saj je bil to čas visoke stopnje zaposlenosti, ko je Evropa po koncu druge svetovne vojne obnavljala porušena gospodarstva. Razprava o zaposlovanju na ravni Evropske unije se je pričela v devetdesetih letih z ugotovitvijo, da so bili gospodarski in socialni problemi, ki so se pojavili v prejšnjih desetletjih kot posledica naftnih šokov in valutne krize, v veliki meri rezultat neusklajenosti različnih politik znotraj EU. Nastali problemi so pripeljali do iskanja rešitev na ravni Unije s pomočjo večje koordinacije in konvergence politik. Področja uravnavanja trgov dela, socialne politike in politike zaposlovanja

so bile namreč do takrat prepuščene v večji meri politikam posameznih držav članic, na ravni Evropske komisije pa so se sprejemala le priporočila in usmeritve (Moussis, 1999, str. 188).

Bela knjiga o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju iz leta 1993 pomeni pravi začetek obravnavanja tematike zaposlovanja na ravni celotne Evropske unije. Na tej osnovi je Evropski svet decembra 1994 na zasedanju v Essnu sprejel Priporočila Komisije za ukrepe zaposlovanja na ravni držav članic na petih ključnih področjih (Moussis, 1999, str. 189–190):

- (i) izboljšanje možnosti zaposlitve delovne sile preko usposabljanja;
- (ii) povečanje intenzivnosti gospodarske rasti z bolj fleksibilno organizacijo dela, s spodbujanjem lokalnih pobud za zaposlovanje in z omejevanjem rasti plač za spodbujanje investicij, ki ustvarjajo nova delovna mesta;
- (iii) dovolj veliko zmanjšanje stroškov dela, ki se ne namenjajo za plače;
- (iv) izboljšanje politik na trgu dela z zmanjšanjem njihove odvisnosti od pasivne podpore;
- (v) povečanje števila ukrepov za pomoč skupinam, ki jih je brezposelnost najbolj prizadela (na primer: mladim, ženskam, dolgotrajno brezposelnim).

Že tu najdemo ideje, kako s fleksibilizacijo trga dela pospeševati gospodarsko rast. Essenska strategija je podala pobudo za razvoj skupnih evropskih kazalcev s področja zaposlovalne politike in okrepila pristojnosti evropskih institucij pri reševanju problematike brezposelnosti. V letu 1996 je bil ustanovljen Stalni odbor za zaposlovanje in trg dela, katerega glavna naloga je pomoč Svetu ministrov (za delo in socialne zadeve) glede zaposlovalne politike in trga dela.

Leta 1996 je bila predstavljena pobuda "Ukrepi zaposlovanja v Evropi: Pakt zaupanja" z namenom oblikovati kolektivno gibanje, ki bi vključevalo javna telesa in socialne partnerje v celoviti, usklajeni in praktični strategiji za boj proti brezposelnosti. Pobuda je bila sestavljena iz štirih glavnih elementov (Moussis, 1999, str. 190):

- (i) oblikovanje makroekonomske osnove, ugodne za rast in zaposlovanje;
- (ii) izkoriščanje celotnega potenciala, ki ga ima notranji trg, z izboljšanjem konkurenčnega okolja v EU in s pomočjo podjetjem;
- (iii) pospešitev reforme sistemov zaposlovanja z uresničevanjem nacionalnih večletnih programov zaposlovanja, mobilizacijo lokalnih akterjev in s spodbujanjem novih oblik delovnih organizacij ter reformo izobraževanja in usposabljanja;
- (iv) sprejetje evropskih strukturnih politik, ki bodo pomagale pri zaposlovanju, spodbujale ustanavljanje malih in srednje velikih podjetij ter pripomogle k pravočasnemu prilagajanju na industrijske spremembe, k spremembi delovnih vzorcev in k sklepanju teritorialnih zaposlitvenih paktov.

Essenska strategija je pokazala, da na ravni celotne EU obstaja visoka stopnja politične zaveze k reševanju problematike zaposlovanja. Kljub temu pa so bili ti sklepi za države članice neobvezujoči in niso imeli jasne pravne osnove (Moussis, 1999, str. 190).

Pomemben preobrat na področju razvoja koordiniranega pristopa k zaposlovalni politiki v EU pomeni Amsterdamska pogodba. Evropski svet je maja 1997 v Amsterdamu sprejel poglavja za področje zaposlovanja v spremenjeni in dopolnjeni Pogodbi o Evropski skupnosti. Z njimi je politika zaposlovanja dobila enakovredno mesto med ostalimi politikami EU. Vodenje politike zaposlovanja je ostalo v pristojnosti posamezne države članice, vendar je le ta prioritetnega pomena za celotno Unijo in se mora voditi v skladu z ostalimi politikami. Pogodba je Evropskemu svetu in Evropski komisiji naložila nove naloge, močnejšo vlogo in večja pooblastila pri reševanju problematike zaposlovanja. Prav tako je v procesu sprejemanja odločitev večjo vlogo dobil Evropski parlament. Na zasedanju Sveta je bilo izraženo, da je nujno zmanjšati visoke stopnje brezposelnosti v EU, zlasti dolgoročno brezposelnost, brezposelnost mladih in ljudi z nizko izobrazbo. Zato je potrebno razviti preventivne ukrepe za reševanje teh problemov, razvijati vseživljenjsko učenje in povečati investicije v človeški kapital ter izvesti reformo davčnih in socialnih sistemov v smeri povečevanja zaposlenosti. Pasivni ukrepi plačevanja raznih socialnih ugodnosti brezposelnim naj bi se zmanjšali, prednost naj bi dobila aktivna politika zaposlovanja. Povečala naj bi se učinkovitost socialnih transferjev, ki bi prejemnike usmerjali k aktivnemu iskanju zaposlitve. Prav tako je bila poudarjena potreba po ustvarjanju ugodnega okolja za razvoj majhnih in srednje velikih podjetij. Za doseg zastavljenega cilja je Skupnost razvila tako imenovano koordinirano strategijo zaposlovanja in oblikovala smernice. Novo poglavje VIII o zaposlovanju (členi 125 do 130) v Pogodbi o skupnosti je natančno določilo cilje v zvezi z zaposlovanjem in kako jih doseči. Vse države članice so dolžne pripraviti dolgoročne strategije zaposlovanja, letne akcijske načrte za zmanjševanje brezposelnosti ter letne preglede dogajanj na trgu dela (Taking stock of five years of the EES, 2002, str. 5).

Ključni elementi pogodbe na tem področju so strnjeni v naslednjih šestih členih (The European Employment Strategy: Treaty Provisions, 2004).

- (i) Člen 125 zavezuje Unijo in države članice k razvoju koordinirane zaposlovalne strategije in k promoviranju kvalificirane, izobražene in prilagodljive delovne sile ter trgov dela, ki se bodo sposobni hitro odzivati na gospodarske spremembe.
- (ii) Člen 126 zavezuje države članice, da morajo svoje zaposlovalne politike osnovati tako, da bodo usklajene s širšimi smernicami ekonomskih politik držav članic in Unije ter da bo koordinacija med njimi potekala v skladu s členom 128.
- (iii) Člen 127 navaja, da mora Unija prispevati k doseganju visoke stopnje zaposlenosti preko spodbujanja sodelovanja med državami članicami, podpiranja in dopolnjevanja njihovih ukrepov, obenem pa mora upoštevati pristojnosti držav članic.
- (iv) Člen 128 določa postopke, na podlagi katerih naj bi potekala koordinacija zaposlovalnih politik in proces oblikovanja in sprejemanja letnih zaposlovalnih smernic, zahteva pripravo letnih poročil članic.
- (v) Člen 129 omogoča Evropskemu svetu sprejem ukrepov za spodbujanje sodelovanja med državami članicami na področju zaposlovanja preko iniciativ, namenjenih razvoju izmenjave informacij in najučinkovitejših praks s tega področja.

- (vi) Člen 130 določa cilje in način delovanja Svetovalnega odbora za zaposlovanje, katerega naloga je nadzirati razmere na področju zaposlovanja in zaposlovalnih politik držav članic.

Članice EU so se zaradi zaskrbljujoče stopnje brezposelnosti odločile, da bodo še pred uveljavitvijo Amsterdamske pogodbe izpolnile nova pogodbeno določila. Luksemburški vrh je predstavil Evropsko zaposlovalno strategijo (EVS) in se dogovoril, da bodo od leta 1998 države članice začele zaposlovalno politiko voditi v skladu s skupnimi smernicami, na katerih strategija temelji. Smernice, ki jih vsako leto predloži Evropska komisija in nato potrdi Svet ministrov, so združene v štiri stebre: (i) povečanje zaposljivosti prebivalstva, (ii) spodbujanje podjetništva, (iii) povečanje prilagodljivosti podjetij in posameznikov ter (iv) zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja za oba spola.

Voditelji držav EU so se na Lizbonskem vrhu marca 2000 strinjali, da je stopnja brezposelnosti na ravni Unije še vedno previsoka. Predvsem nezadostna je bila na trgu dela udeležba žensk in starejših, kot tudi dolgotrajna brezposelnost in očitno neskladje v stopnjah brezposelnosti med regijami. Storitveni sektor prav tako še ni bil razvit v zadostni meri. Čedalje večja je bila vrzel med ponudbo in povpraševanjem po ljudeh s specifičnimi znanji, kar se je najbolj kazalo na področju informacijske tehnologije, kjer so nastajala prazna delovna mesta. Lizbonski vrh je sprejel nov strateški cilj. Evropska unija naj bi postala najbolj dinamično in konkurenčno, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno ustvarjati gospodarsko rast, ki omogoča odpiranje novih in kvalitetnejših delovnih mest ter povečuje socialno kohezijo (Social Policy Agenda, 2003, str. 3).

Za doseg tega cilja je potrebno opraviti proces tranzicije v na znanju temelječo družbo, izboljšati politiko spodbujanja razvoja informacijske tehnologije in investicij v raziskave in razvoj, izboljšati delovanje notranjega trga, opraviti modernizacijo evropskega socialnega modela, povečati vlaganja v človeški kapital in obenem ohraniti razmere za ugodno gospodarsko rast. Določen je bil ambiciozen dolgoročni cilj Evropske zaposlovalne strategije, po katerem naj bi EU dosegla povišanje splošne stopnje zaposlenosti s 63,3 odstotka v 2000 na 70 odstotkov leta 2010. Stopnja zaposlenosti žensk naj bi se s 54 odstotkov v letu 2000 do leta 2010 dvignila na 60 odstotkov. Države članice naj bi sprejete ciljne stopnje upoštevale pri načrtovanju lastnih zaposlovalnih ukrepov. Zato je EU za povečanje deleža delovno aktivnega prebivalstva začela sprejemati ukrepe, ki naj bi omogočili spodbujanje ljudi h kasnejšemu upokojevanju, promocijo geografske in poklicne mobilnosti, lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja, zmanjšanje diskriminacije med spoloma na trgu dela, lažji dostop na trg dela za vse skupine ljudi, povečevanje kvalitete delovnih mest (EU Employment and Social Policy, 2001, str. 37).

V Stockholmu je marca 2001 potekalo zasedanje Evropskega sveta, na katerem je bil izpostavljen vpliv staranja prebivalstva na razvoj ukrepov Evropske zaposlovalne strategije. Te spremembe vplivajo na pokojninske sisteme, sisteme zdravstvene oskrbe in nege starejših ljudi.

Voditelji držav članic so se strinjali, da je potrebno izziv staranja prebivalstva reševati preko nadaljnjega povečevanja stopnje zaposlenosti, zmanjšanja javnih dolgov v državah članicah in preko reforme sistemov socialnega varstva (Stockholm European Council: Presidency Conclusions, 2001).

V okviru razprave o učinkovitosti evropske zaposlovalne politike in Lizbonske strategije se je znova oživila razprava o potrebi po reformah trga dela v smeri večje fleksibilnosti, ki bi še dodatno spodbujala gospodarsko rast. Sapirovo poročilo (Sapir et al., 2003, str. 39) je ugotovilo, da je bilo slabo ustvarjanje delovnih mest v Evropi glavni dejavnik šibke gospodarske rasti v sedemdesetih, osemdesetih in devetdesetih letih. Kot enega izmed razlogov je navedlo dejstvo, da se je prej uspešna interakcija med socialno varnostjo in ekonomsko aktivnostjo v obdobju po drugi svetovni vojni posledično spremenila v negativno spiralo. Z upadanjem zaposlenosti, nižjo produktivnostjo in naraščanjem vzdrževanega prebivalstva so bile namreč potrebne vse višje dajatve, da bi se lahko ohranjala enaka raven socialne varnosti, to pa je le še bolj oviralo novo zaposlovanje. Sapirovo poročilo je del vzrokov počasne gospodarske rasti v EU pripisalo tudi nizki fleksibilnosti trgov dela. Le ta je v poročilu delovne skupine za oceno politike zaposlovanja v Evropski uniji pod vodstvom Wima Koka (2003) med štirimi ključnimi predpogoji za povečanje zaposlenosti in produktivnosti. Avtorji tega poročila poudarjajo pomen fleksibilnosti na trgu dela, ki naj bo ustrezno združeno z varnostjo na trgu dela.

Prenovljena lizbonska strategija, katere namen je spodbujati gospodarsko rast in nastanek novih delovnih mest, odraža to relacijo. Na eni strani lahko le dinamično, v inovacije usmerjeno in podjetjem prijazno gospodarstvo v razmerah globalne konkurence zagotavlja sredstva za ohranjanje sistemov države blaginje, na drugi strani pa potrebne spremembe sistemov socialne varnosti predstavljajo enega izmed temeljev za doseganje ciljev lizbonske strategije. Varna fleksibilnost je del Evropske strategije zaposlovanja (ESZ), kjer Smernica 21 poziva države članice, *"da spodbujajo fleksibilnost v kombinaciji z zaposlitveno varnostjo"*. Države članice so v skladu z Lizbonsko agendo zaprosene, da implementirajo politike zaposlovanja, ki stremijo k doseganju polne zaposlenosti, izboljšanju kvalitete in produktivnosti dela ter ojačanju socialne in teritorialne kohezije. Svet EU poudarja, da varna fleksibilnost ni sama po sebi namen, ampak naslavlja sklope politik, s katerimi naj bi dosegli prilagodljivost ekonomij EU in s tem prispevali k socialni koheziji ter gospodarski rasti. Smernice 2005–2008 za ustvarjanje novih in boljših delovnih mest imajo tri prioritete: pritegniti več ljudi v delovno razmerje in posodobitev sistemov socialne zaščite, povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij ter prožnost trgov dela, več vlaganja v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji (Council of the European Union, 2006, str. 2).

Na neformalnem zasedanju ministrov za delo in socialne zadeve članic Evropske unije od 19. do 21. januarja 2006 v Villachu je bila osrednja tema pogovorov "flexicurity" oziroma iskanje pravega razmerja med fleksibilnostjo na trgih dela in socialno varnostjo. Evropska komisija v Poročilu o napredku pri rasti in delovnih mestih z dne 25. 1. 2006 ugotavlja, da so programi

reform držav članic EU usmerjeni predvsem v pritegnitev in zadržanje ljudi v zaposlenost, zanemarjajo pa pomen povečevanja prilagodljivosti (adaptability) tako delavcev kot podjetij. Po oceni Komisije je trenutno (ne)ravnesje med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela v mnogih članicah EU privedlo do strmo naraščajoče segmentacije trga dela, ki vodi v povečanje tveganja negotovosti delovnih mest, škodi vzdržni integraciji trgov dela ter omejuje akumulacijo človeškega kapitala in posledično zavira doseganje višje gospodarske rasti. Po zasedanju v Lahti oktobra 2006 pa je to postala osrednja tema Evropske komisije. 22. novembra 2006 je Komisija začela s trimesečnim posvetovanjem Prilagajanje delovno-pravne zakonodaje za zagotavljanje fleksibilnosti in varnosti za vse.

Najnovejše poročilo Joint Employment Report 2006 (Evropska komisija, 2007) poudarja potrebo po celovitejšem pristopu, ki bi kombiniral aktivne politike trga dela, prožne pogodbene določbe, vseživljenjsko učenje in socialno varnost. Ta pristop prožne varnosti bi prispeval k višji produktivnosti in izboljšal kakovost delovnih mest. Prihodnje sporočilo Komisije o prožni varnosti – načrtovano za poletje 2007 – bo predstavilo vrsto možnosti, ki naj bi državam članicam pomagale najti pravo politično mešanico za njihov trg dela.

3.2 Fleksibilnost in varnost trga dela – implikacija za Slovenijo

3.2.1 Ekonomske in socialne reforme ter socialni sporazum

Slovenijo je očitek o rigidnosti trga dela doletel že v devetdesetih letih s strani Mednarodnega denarnega sklada (IMF), Evropske komisije in drugih mednarodnih institucij. O nujno potrebni fleksibilizaciji trga dela se je razpravljalo ob sprejemanju delovnopravne zakonodaje ob koncu devetdesetih let. V zadnjih dveh letih so se tudi v Sloveniji – sploh pa pred in po sprejemu *Okvirja gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji* s strani Vlade RS¹ – le-te razvile v razprave o ustrezni kombinaciji fleksibilnosti in socialne varnosti.

V sklopu predlaganih reform je spremembam trga dela namenjeno *4. poglavje Prilagodljivejši trg dela in večja zaposlenost*. Predlagane reforme trga dela temeljijo na izhodišču, da mora biti dosedanje varovanje službe (job protection) zamenjano z varovanjem zaposlitve (employment protection). To pomeni, da je potrebno omogočiti lažje odpuščanje in spodbujati fleksibilne oblike zaposlovanja in prožno izrabo delovnega časa ter hkrati spodbujati izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, ki jim lahko omogoči prilagajanje vedno novim zahtevam in izzivom na področju dela in vključevanja v družbo (*Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, II. del, 2005*)².

Reforme naj bi z ukrepi in spremembami aktivne politike zaposlovanja, vseživljenjskega učenja in spremembami na področju sistema zaposlovanja in socialne varnosti prispevale k večji zaposljivosti posameznikov in posledično k večji varnosti. Poudarek je na spremembah politike

¹ Vlada RS sprejela 3.11.2005

² Glej Tab. 1, na str. 1 v Prilogah

vseživljenjskega učenja, ki bo dodatno spodbudila predvsem delodajalce in posameznike k večjemu vključevanju v programe, s ciljem čim boljše usposobljenosti in zaposljivosti zaposlenih in brezposelnih. Ukrepi so naravnani tudi na povezovanje formalnega in neformalnega usposabljanja ter izobraževanja s formalnim izobraževanjem.

V sklopu ukrepov pomemben del sprememb predstavlja vzpostavitev celostnega sistema štipendiranja, ki bi bil naravnani na reševanje potreb gospodarstva in uskladitev štipendijskega sistema s sistemom socialnih transferjev.

Predlog ukrepov zajema tudi spremembe na področju plačnega sistema, kjer naj bi upoštevali potrebno makroekonomsko stabilnost in ravnovesje, stimulirali zaposlene za boljše delovne rezultate in omogočali razvoj ter novo zaposlovanje. Predlagane spremembe in vplivi na trga dela so med seboj zelo povezani, zato je pomembno, da se obravnavajo vzporedno in ob ustreznih spremembah na področju davčne zakonodaje, politike konkurenčnosti in tehnološkega razvoja.

Vse politike in strategije na ravni Evropske unije poudarjajo pomen tesnega sodelovanja socialnih partnerjev pri sprejemanju reform, predvsem na področju trga dela. Tudi v *izhodiščih Vlade RS za Socialni sporazum za obdobje 2006–2009* je izpostavljen pomen prave kombinacije fleksibilnosti in socialne varnosti, pri kateri naj bi se Slovenija zgledovala po uspešnih severnoevropskih državah. Le-ta pa je bil zaradi odlašanja predstavitve nove davčne reforme za nekaj mesecev prekinjen. Oktobra 2006, ko je bil davčni paket znan, so se pogajanja znova začela, vendar s še počasnejšim tempom. Mediji so stanje označili kot najnižjo točko socialnega dialoga v Sloveniji. Kljub temu, da so socialni partnerji že sprejeli plačno politiko za zasebni in javni sektor za leti 2006 in 2007, so se s strani sindikatov pojavili pritiski po dodatnem usklajevanju plač. Cilj večje fleksibilnosti delovnih razmerij pa skušajo socialni partnerji doseči predvsem skozi pogajanja za nov zakon o delovnih razmerjih, ki pa doživlja velik odpor sindikatov.

3.2.2 Vloga aktivne politike zaposlovanja pri spodbujanju varne prožnosti v Sloveniji

Aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) 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 proizvodnje v tržni konkurenci. Prav tako spodbujajo delovno reintegracijo delavcev z zniževanjem cene dela in zmanjševanjem delodajalčevega tveganja zaposlovanja (Malačič et al., 1995, str. 195). Slovenija je APZ začela razvijati že v osemdesetih letih. V praksi so se začeli uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva hitro povečevala odkrita brezposelnost (Svetlik, Batič, 2003, str. 186).

APZ je opredeljena v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, njena glavna nosilca pa sta Zavod RS za zaposlovanje ter Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Sredstva se zagotavljajo iz državnega proračuna. Vlada RS je do leta 2006 sprejemala program APZ za posamezno koledarsko leto. Pokazala se je potreba po stabilnejših in administrativno učinkovitejših ukrepih, ki vsebujejo tudi promocijo za večjo prepoznavnost ukrepov med delodajalci, brezposelnimi in širšo javnostjo. Vsebinsko združevanje programov in njihovo stabilnejše financiranje sta osnovna koncepta reform za učinkovitejše izvajanje politike zaposlovanja v Okviru gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Program APZ, ki ga je vlada predlagala oktobra 2006, zajema ukrepe za obdobje 2007–2013 in načrt izvedbe za leti 2007 in 2008. Tako je usklajen z obdobjem programskih dokumentov, ki so podlaga za koriščenje sredstev Evropskega socialnega sklada v prihodnji finančni perspektivi 2007–2013 (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, 2006).

Vlada je kot glavne izzive na področju zaposlovanja in brezposelnosti, na katere želi odgovoriti s predvidenimi ukrepi APZ, izpostavila visok delež dolgotrajno brezposelnih, slabo izobrazbeno strukturo brezposelnih, stopnjo zaposlenih starejših (starih med 55 in 64 let), ki je med najnižjimi v EU, visoko stopnjo brezposelnosti mladih (starih med 15 in 24 let), naraščajoče število brezposelnih oseb z višjo in visoko stopnjo izobrazbe ter trend povečevanja brezposelnosti žensk.

Tabela 1 : Shema ukrepov Aktivne politike zaposlovanja, 2007-2013

<p>1. Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve</p> <p>1.1 Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje</p> <p>1.2 Pomoč pri iskanju zaposlitve</p> <p>1.3 Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter promocija</p>
<p>2. Usposabljanje in izobraževanje</p> <p>2.1 Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije</p> <p>2.2. Programi praktičnega usposabljanja</p> <p>2.3 Programi izobraževanja</p> <p>2.4. Programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih</p> <p>2.5 Preventivni in inovativni projekti na trgu dela</p>
<p>3. Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja</p> <p>3.1 Spodbujanje samozaposlovanja</p> <p>3.2 Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb</p> <p>3.3 Povračila stroškov dela</p> <p>3.4 Spodbujanje fleksibilnosti delovne sile in podjetij</p> <p>3.5 Ohranitev delovnih mest</p>
<p>4. Programi za povečevanje socialne vključenosti</p> <p>4.1 Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti</p> <p>4.2 Spodbujanje zaposlitvenih potencialov</p> <p>4.3 Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja, boja proti diskriminaciji na trgu dela</p>

Vir: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, 2006

Strateški cilji Programa APZ 2007–2013 so povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti, znižanje deleža dolgotrajno brezposelnih ter povečevanje izhodov v zaposlitev, povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in veščin, povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti zaposlenih, spodbujanje novega zaposlovanja (povečanje števila podprtih projektov za razvoj novih zaposlitvenih možnosti), okrepitev socialne vključenosti (znižanje deleža prejemnikov denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči med brezposelnimi). Za izvajanje Programa APZ je v letu 2007 namenjenih skupaj 73.991.211 EUR (17,7 milijard SIT), v letu 2008 pa 98.631.889 EUR (23,6 milijard SIT).

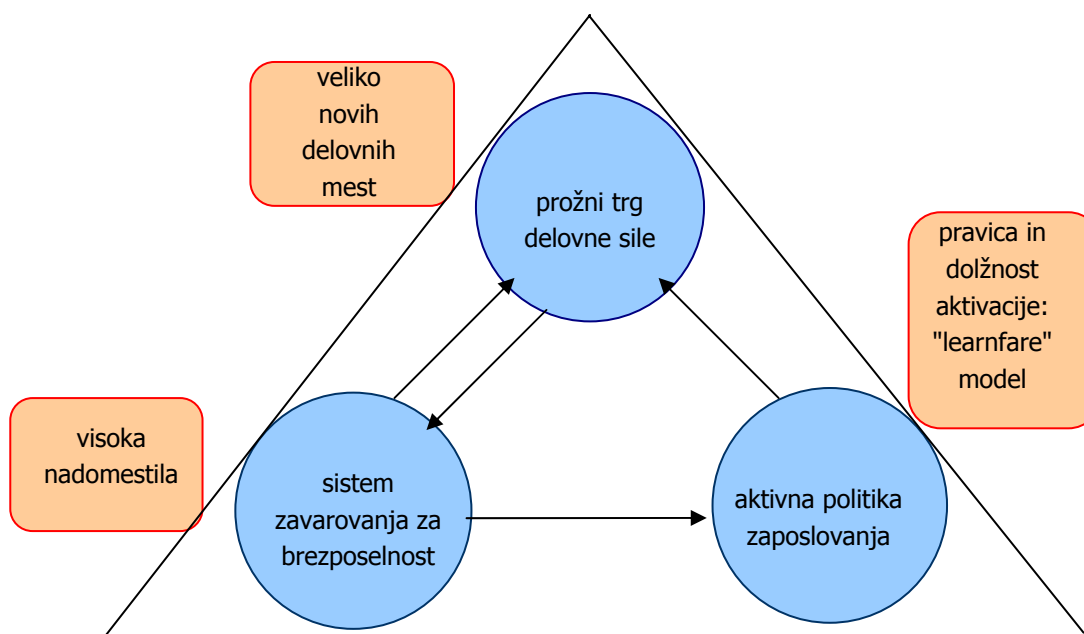
3.3 Danska kot vzorčni primer varne prožnosti na trgu dela

Kot vzorčni model varne prožnosti se je uveljavil danski model v devetdesetih letih. Prvi dokument, ki omenja danski model "flexicurity", je Delorjeva Bela knjiga, kasneje pa je mogoče to referenco zaslediti v mnogih dokumentih, izdanih s strani Evropske komisije. Danska ima učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela (Lang, 2006, str. 3).

Danski "zlati trikotnik" trga dela (Madsen, 2002a, str. 51) sestavljajo trije segmenti:

- (i) visoka eksterna numerična fleksibilnost (fleksibilno zaposlovanje, ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in s tem konkurenčnost);
- (ii) visoke ravni dohodkovne varnosti (sistem socialne varnosti, ki preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri le teh povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo) in
- (iii) visoka stopnja zaposlitvene varnosti (aktivna politika zaposlovanja, ki temelji na usposabljanju in izobraževanju kot temelju zaposljivosti).

Slika 5: Zlati trikotnik danskega trga dela oziroma "flexicurity"



Vir: Madsen, 2002a, str. 51

Močno *fleksibilen trg dela* na Danskem je mogoče opisati v glavnem kot obliko eksterne numerične fleksibilnosti, ki pomeni lahko zaposlovanje in odpuščanje s strani delodajalcev. Ta pokazatelj je odraz izjemno nizke stopnje regulacije trgov dela, kar so pokazale študije World Bank (2003) in OECD (2004), ki kažejo na kratke odpovedne roke, dolge poskusne dobe dela ter nizke odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja. Kljub temu, da Danska velja za vzorčni primer varne prožnosti, pa se po Tangianovem indeksu (2004, str. 16) ne uvršča na prvo mesto med 15 ocenjevanimi državami OECD, ampak zaostaja za Švedsko, Nizozemsko, Norveško, Finsko in Švico. Rezultat fleksibilne zakonodaje je visoka mobilnost med službami: fluktuacija zaposlenih je stabilna, okrog 30 odstotkov letno, fluktuacija delovnih mest (delovna mesta, ki propadejo in ki se ustvarijo) pa znaša okrog 12 odstotkov letno. Še več, od 20 do 25 odstotkov zaposlenih vsako leto izgubi službo, a se večina kmalu vrne v zaposlenost. Ostali so ciljna skupina aktivne politike zaposlovanja, ki jim pomaga znova najti zaposlitev. Pri takšni fleksibilnosti je dejstvo, da je intervencija države na trgu dela izjemno omejena in da s sistemom upravljajo socialni partnerji, to je predstavniki delodajalcev in predstavniki delojemalcev. Delovno pravne zakonodaje skoraj ni in sporazumi med delodajalci in delojemalci se sklepajo na precej decentralizirani ravni. To je mogoče zaradi visoke, kar 80-odstotne vključenosti zaposlenih v sindikate. Fleksibilnost na danskem trgu dela pa ni nov pojav, ampak izvira iz zgodovine industrijskih razmerij (Lang, 2006, str. 5–7).

Relativno radodaren sistem blaginje, ki zagotavlja varnost, Danci pojmujejo kot dopolnilo visoki stopnji fleksibilnosti. Varnost je v večini zagotovljena v obliki sistema zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga upravljajo zasebni, vendar s strani države financirani zavarovalni skladi. Večina teh skladov je povezanih s sindikatom. Kljub temu, da niso obvezni, je večina zaposlenih vključena v te oblike zavarovanja (Lang, 2006, str. 8).

Intenzivna *politika trga dela* je komplementarna tako zagotavljanju fleksibilnosti kot varnosti na trgu dela. Brezposelnim pomaga hitreje najti službo. Danci za politike zaposlovanja namenjajo letno okrog 4,5 odstotka bruto domačega proizvoda, od tega okrog 1,5 odstotka aktivnim ukrepom. Ta delež je v zadnjih trinajstih letih največji na svetu (Lang, 2006, str. 9).

Kot zgleда, zmore danski model varne prožnosti usklajevati dinamične sile ekonomije prostega trga s socialno varnostjo skandinavskih držav blaginje. Uspeha na trgu dela pa ni pripisovati izključno temu. Brez uspešnega uravnovešenja makroekonomske politike in trendov v mednarodnem gospodarskem ciklu, rast zaposlenosti in znižanje brezposelnosti ne bi bila mogoča. Sovpadajoča nizka inflacija in prepolovljena brezposelnost sta prav tako stranski produkt nove agende kolektivnih pogajanj in oblikovanja plač, ki so se pomagala trgu dela prilagoditi novim razmeram polne zaposlenosti brez prevelikih pritiskov na plače in brez odmika od trenda nizke inflacije. Prav tako je pomembno tudi zgodovinsko ozadje. Kombinacija visoke mobilnosti med službami in dobro razvita socialna varnost sta že desetletja značilnost danskega trga dela, kljub temu da je pojem varne prožnosti nov (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 6–7). Lang (2006, str. 14) uspeh pripisuje tudi pomembnosti malih in srednjih podjetij, ki zaposlujejo večino delovne sile in velikosti javnega sektorja, ki zaposluje

kar trideset odstotkov delovne sile, dolgi in močni tradiciji socialnega dialoga v državi ter zgodovinskim procesom. Madsen (2002) je posebnost danskega modela opisal kot prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje z visokimi stopnjami zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnim partnerjem. Uspešnost aktivne politike zaposlovanja je pripisal natančni ciljni določenosti tako glede delodajalcev kot delojemalcev, kot tudi močni decentralizaciji zaposlovalne politike in vključenosti socialnih partnerjev v oblikovanje le-te (Kanjuro Mrčela, Ignjatovič, 2004, str. 242).

Druga stran bleščečega kovanca je, da trg dela ob strani pusti velik delež prebivalstva: skoraj dvajset odstotkov Dancev živi od transferjev in velike skupine niso vključene v trg dela. Breme sistema leži skoraj izključno na potrošnikih in gospodinjskih, ki plačujejo glavnino davkov, medtem ko so delodajalci in podjetja skorajda izvzeti. Prav tako so nekateri makroekonomski kazalci zaskrbljujoči, kot so na primer konstantno padajoče stopnje varčevanja od leta 1995 (Lang, 2006, str. 13).

3.4 Uvajanje varne prožnosti v Avstriji

Kot drugi primer varne prožnosti navajam Avstrijo, ki je po svojih ekonomskih in zgodovinskih značilnostih bolj podobna Sloveniji kot Danska. Pristop Avstrije k Evropski uniji leta 1995 je prinesel potrebo po prilagajanju ekonomskih struktur, kar je spremenilo zniževanje števila delavcev v velikih podjetjih. Da bi ublažili učinke vstopa v EU in strukturnih sprememb v živilski industriji ter transportnem sektorju, so socialni partnerji prevzeli pobudo po ustanovitvi dveh skladov: AUFLEB (usposabljanje in podpora brezposelnim iz živilske industrije) in AUSPED (usposabljanje v prometu in podporna organizacija) v letu 1995. Aktivnosti so bile po celotni Avstriji in oktobra 1996 je v njih sodelovalo že 2.600 oseb (Flexicurity in a context of restructuring, Thematic Review Seminar on the European Employment Strategy, 2006, str. 30).

Narava teh skladov se je skozi leta spreminjala. V letu 1998 je avstrijsko Ministrstvo za socialne zadeve izdalo novo interpretacijo zakonske osnove Zakona o skladih. To je v nasprotju z običajnimi skladi dela omogočilo, da so bili ukrepi sklada dosegljivi podjetjem, ki so povečevala število svojih zaposlenih. Smernice sklada avstrijskega zavoda za zaposlovanje so postavile naslednje cilje:

- (i) vključevanje podjetij, ki iščejo delavce, v usposabljanje brezposelnih glede na obstoječe potrebe;
- (ii) premoščanje vrzeli med zahtevanimi in obstoječimi kvalifikacijami brezposelnih;
- (iii) podpiranje strukturne spremembe;
- (iv) izboljševanje možnosti žensk za zaposlovanje.

Skladi dela v Avstriji že dvajset let predstavljajo orodje za vzpostavitev potencialne delovne sile na fleksibilen in smiseln način in s tem podpirajo strukturne spremembe. Do septembra 2006 je bilo takih skladov sedeminštirideset. Finančno so podprti predvsem iz evropskih virov,

posebej Evropskega socialnega sklada. Brezposelni dobijo priložnost za delo, medtem ko dobivajo socialno varnost v obliki nadomestil za brezposelnost, povezanih z usposabljanjem, in ponovno usposabljanje ali usposabljanje na delu. Posebnost teh skladov je njihova dolgoročna naravnost in njihovi posledično vzdržni učinki na zaposlovanje. Spodbujajo večjo poklicno, plačno in geografsko mobilnost. S tega vidika so ukrep, ki meri na ravnotežje med fleksibilnostjo (za podjetja) in socialno varnostjo kombinirano z dobrimi obeti (za zaposlene) (Flexicurity in a context of restructuring, Thematic Review Seminar on the European Employment Strategy, 2006, str. 35).

3.5 Predlogi strategije varne fleksibilnosti drugod po Evropi

3.5.1 Vzpostavitev sistema strukturiranega davka v primeru odpuščanja

Številni vodilni evropski ekonomisti s področja trga dela so na podlagi izkušenj severnoameriških držav z ocenjevanjem izkušenj predlagali *vzpostavitev sistema strukturiranega davka v primeru odpuščanja* z namenom, da bi prisilili delodajalce, da bi internalizirali stroške odpuščanja. Razlog za ta predlog je dejstvo, da družbena vrednost zaposlitve presega njeno privatno vrednost za strošek, ki ga brezposelnost pomeni za družbo kot celoto (na primer nižji davki in prispevki za socialno varnost plus nadomestila za brezposelnost). V modelu učinkovitostnih plač, ki eksplicitno obravnava proračunsko omejitev za nadomestila za brezposelnost, je bilo dokazano, da davek na odpuščanje deluje bolje kot splošni davek na plače na zaposlenost, plače, raven produktivnosti in na raven nadomestil za brezposelnost (Evropska komisija, 2006c, str. 79–80).

3.5.2 Individualni računi za brezposelnost

Brown, Orszag in Snower so predlagali daljnosežno reformo sistema nadomestil za brezposelnost, da bi povečali celotno učinkovitost mehanizmov, ki ščitijo pred tveganji na trgu dela. Ugotovili so, da sedanji sistem nadomestil za brezposelnost ne zagotavlja dovolj spodbude za brezposelne, da bi upoštevali polne stroške brezposelnosti, medtem ko iščejo zaposlitev. Predlagajo nadomestitev z individualnimi računi za brezposelnost, ki bi imela podobne karakteristike kot avstrijska reforma plačil odpravnine v letu 2003. Delavci bi morali plačevati obvezne prispevke na individualne račune za brezposelnost, ko bi bili zaposleni, medtem ko bi črpali sredstva iz teh računov v primeru brezposelnosti. Takšen mehanizem naj bi spodbudil iskanje dela med brezposelnimi (Evropska komisija, 2006c, str. 80).

3.5.3 Enotna oblika pogodbe o zaposlitvi za preprečevanje segmentacije trga dela

Kahuc in Kramarz sta leta 2004 predlagala nabor reform za francoski trg dela, vključujoč ukrepe za večjo fleksibilnost in stabilnost trga dela. Poglavitni predlog je bil nadomestitev obstoječih rednih in začasnih pogodb o zaposlitvi z novo, enotno in edino vrsto redne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. To naj bi končalo segmentacijo trga dela in nevhvaležen položaj

nepriviligiranih skupin na trgu dela, predvsem zaposlenih z začasnimi pogodbami, med katerimi je največ žensk in mladih (Evropska komisija, 2006c, str. 80).

4 MERJENJE FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA

Pojem varne prožnosti (flexicurity) je v strokovni ekonomski literaturi razmeroma nov. Enotna uveljavljena definicija ne obstaja, temveč se v razpravah pojavljajo različne definicije posameznih avtorjev. Iz istega razloga obstajajo v strokovni literaturi predvsem parcialne meritve in kazalniki fleksibilnosti ter varnosti trgov dela. Težave pri merjenju se pojavljajo že zaradi številnih vidikov fleksibilnosti trga dela, problem merjenja varne fleksibilnosti pa je še bolj izrazit. Zaradi različnih vidikov tako fleksibilnosti kot varnosti trga dela je celovito sintetično merilo skoraj nemogoče oblikovati (Kajzer, 2005, str. 10).

4.1 Parcialna merila fleksibilnosti in varnosti

4.1.1 Merila fleksibilnosti trga dela

4.1.1.1 Parcialna merila

Kot merilo numerične fleksibilnosti trga dela, ki označuje prilagajanje vložka dela spremembam na trgu blaga, se na ravni gospodarstva pogosto uporablja *koeficient elastičnosti zaposlenosti glede na spremembe proizvodnje* $L = A * Q'$. Te ocene dobro odražajo razlike v regulaciji oziroma stopnji zaščitenosti zaposlenih v posamezni državi (Kajzer, 2004, str. 115).

V mednarodnih primerjavah fleksibilnosti trga dela se kot parcialna merila pogosto uporabljajo *delež zaposlenih za določen čas, delež zaposlenih za krajši delovni čas ali letna stopnja fluktuacije zaposlenih v podjetju* ("turnover rate"). Kljub temu, da je razširjenost različnih prožnih oblik zaposlovanja zaradi dostopnosti podatkov pogosto uporabljeno merilo, lahko parcialna merila zavajajo v ocenah fleksibilnosti med državami. Na primer velika razširjenost zaposlovanja za določen čas, ki bi kazala na fleksibilen trg dela, je pogosto odziv na rigidno delovno zakonodajo ali pa je velika razširjenost začasnega dela posledica strukture gospodarstva, na primer velik delež turizma in kmetijstva, ki potrebujeta veliko sezonskih delavcev (Kajzer, 2005, str. 17).

4.1.1.2 Strukturirana merila – indeksi

Fleksibilnost trga dela se pogosto povezuje tudi z institucionalnimi rigidnostmi v regulaciji trga dela in varovanja zaposlitve. Za mednarodne primerjave regulacije trga dela in razvrščanja držav po tem kriteriju so strokovnjaki OECD razvili *indeks varovanja zaposlitve EPL* (employment protection legislation index). Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov regulacije trga dela, ki so združena v tri področja: (i) zaščito redno zaposlenega zoper individualno odpoved, (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za

posredovanje delovne sile) in (iii) specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja. Iz 22 informacij o ureditvi trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa sintetični indeks togosti delovne zakonodaje, katerega višja številka pomeni manj fleksibilno ureditev (Kajzer, 2005, str. 17).

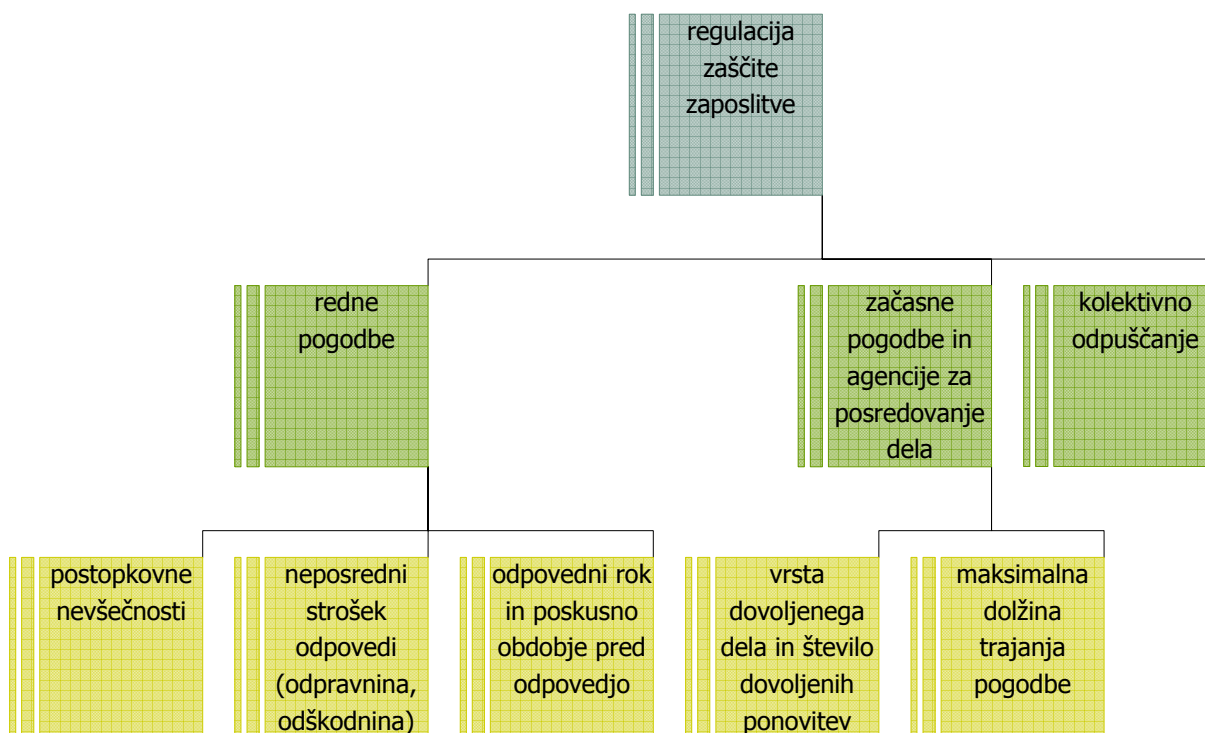
Pri oblikovanju prvega dela indeksa za varovanje redno zaposlenih se ocenjuje 12 indikatorjev: postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina za 9 mesecev, 4 leta in 20 let delovne dobe ter težavnost odpuščanja (Kajzer, 2005a, str. 30).

Za oceno zaščite redno zaposlenega zoper individualno odpoved, so zajeta tri glavna področja: težavnost odpovedi, to je zakonski predpisi, ki postavljajo pogoje, pod katerimi je odpoved delovnega razmerja upravičena ali poštena; postopkovne nevšečnosti, s katerimi se lahko sooča delodajalec med postopkom odpuščanja; in odpovedni rok ter višina odpravnin. Pogodbe za nedoločen čas ne določajo trajanja zaposlitvenega razmerja, zato je delna vloga EPL definirati "upravičene razloge" ali "resne razloge" za prekinitev delovnega razmerja in sankcije za delodajalca v primeru nespoštovanja načela "odpovedi delovnega razmerja zaradi upravičenega razloga". Torej ti predpisi postavljajo pogoje, pod katerimi delodajalec lahko odpusti zaposlenega. Postopkovne nevšečnosti so lahko dopolnilo tem predpisom, saj lahko v zgodnji fazi dajo zaposlenemu možnost, da izzove odločitev o odpovedi v zgodnji fazi procesa. Ti postopki lahko vključujejo tudi tretjo stranko (na primer svet delavcev), ki navadno nimajo moči ustaviti procesa, vendar pa lahko pomagajo izogniti se odpovedi. Ko je odločitev o odpovedi dokončna, sta odpovedni rok in višina odpravnine končni strošek delodajalca.

Pri oblikovanju drugega dela indeksa za področje urejenosti začasne zaposlitve se ocenjuje zakonska urejenost zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile (temporary work agencies), predvsem število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve glede trajanja začasnega dela (Kajzer, 2005a, str. 30).

Pri oblikovanju tretjega dela indeksa za področje urejenosti kolektivnega odpuščanja se ocenjuje: opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevana oblika pogajanj, merila za odpuščanje zaposlenih in višina odpravnine. Kolektivna odpuščanja pa imajo lahko tudi družbeni strošek, zato so bili dodatni predpisi uvedeni skoraj v vseh državah OECD, da bi bil ta strošek minimiziran. Komponenta EPL indeksa, ki se nanaša na kolektivno odpuščanje, se nanaša le na dodatne zamude in postopke, ki so zahtevani in gredo preko tistih pri individualni odpovedi delovnega razmerja. Hkrati ne odsevajo skupne strogosti kolektivnih odpuščanj. Ne glede na število dodatnih zahtev, so kolektivne odpovedi de facto močnejše regulirane, če je individualna odpoved sama po sebi relativno stroga. Indeks ocenjuje normativno ureditev, ki lahko odstopa od uveljavljene v praksi. Prav tako je lahko ta ureditev podana z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami (Kajzer, 2005a, str. 30).

Slika 6: Taksonomija regulacije zaščite zaposlitve in struktura EPL indeksa



Vir: OECD Employment Outlook 2004, str. 70

Tudi *Svetovna banka (World Bank)* je v okviru širše raziskave *Doing Business* razvila nabor indikatorjev, s katerimi meri regulacijo zaposlitve (Botero et al., 2004). Indeks rigidnosti zaposlitve³ je povprečje treh podindeksov: indeksa težavnosti zaposlovanja, indeksa rigidnosti delovnih ur in indeksa težavnosti odpuščanja. Vsi trije podindeksi imajo več komponent in vsi zavzemajo vrednosti med 0 in 100. Večje vrednosti pomenijo bolj rigidno regulacijo.

Indeks težavnosti zaposlovanja meri, (i) ali so lahko časovno omejene pogodbe uporabljene le začasne naloge, (ii) maksimalno trajanje pogodb za določen čas in (iii) razmerje med minimalno plačo pripravnika ter prvo zaposlenega glede na povprečno dodano vrednost na zaposlenega. Državi se pripiše rezultat 1, če se lahko pogodbe za določen čas uporabljajo le začasne naloge in rezultat 0, če se lahko uporabljajo za kakršnokoli delo. Rezultat 1 je pripisan, če je največja dovoljena dolžina trajanja pogodbe za določen čas manj kot 3 leta, 0,5 če je med 3 in 5 leti ter 0, če lahko traja 5 let in več. Rezultat 1 je pripisan, če je razmerje minimalne plače glede na povprečno dodano vrednost na zaposlenega več kot 0,75; 0,67 za razmerje, ki je

³ Da bi bili podatki primerljivi med posameznimi državami so uporabljene naslednje predpostavke:

Delavec: (i) je nevodilni, moški, zaposleni za poln delovni čas ki dela v istem podjetju že 20 let, (ii) zasluži plačo in dodatke enako kot je povprečna plača v državi skozi celoten čas njegove zaposlitve, (iii) je polnoleten državljani z ženo in dvema otrokoma in družina živi v najbolj gosto naseljenem mestu v državi, (iv) ni član sindikata, razen če je članstvo v sindikatu obvezno.

Podjetje: (i) je družba z omejeno odgovornostjo, (ii) deluje v najbolj gosto naseljenem mestu v državi, (iii) je v 100-odstotni domači lasti, (iv) deluje v predelovalnih dejavnostih, (v) ima zaposlene, (vi) upošteva vse zakone in predpise, vendar delavcem ne zagotavlja več pravic kot pa je z zakonom zahtevano, (vii) je po vplivom kolektivnih pogodb v državah, kjer le te pokrijejo več kot polovico zaposlenih v predelovalnih dejavnostih.

več ko 0,50 in manj ali enak kot 0,75; ter 0,33 za razmerje, ki je večje od 0,25 ter manj ali enako 0,50 in 0 za razmerje, ki je manj kot 0,25.

Indeks rigidnosti delovnih ur ima pet komponent: (i) če nočno delo ni omejeno, (ii) če delo čez vikend ni omejeno, (iii) če ima delovni teden 5,5 dni, (iv) če se lahko delovni teden podaljša na 50 delovnih ur ali več (vključujoč nadure) za 2 meseca na leto in (v) če je plačan letni dopust 21 dni letno ali manj. Če je na vprašanje odgovor ne, potem je rezultat 1, drugače 0.

Indeks težavnosti odpuščanja ima 8 komponent: (i) če so tehnološki viški prepovedani kot podlaga za odpuščanje delavcev, (ii) če mora delodajalec obvestiti tretjo stranko (kot je na primer vladna agencija – zavod), da odpusti enega odvečnega delavca, (iii) če mora delodajalec obvestiti tretjo stranko, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (iv) če delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti enega odvečnega delavca, (v) če delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (vi) če zakon zahteva od delodajalca, da prezaposli ali preusposobi delavca preden ga dokončno odpusti, (vii) ali se prednostna pravila nanašajo na tehnološke viške in (viii) ali se prednostna pravila nanašajo na prezaposlitev (ponovno zaposlitev). Če je na prvo vprašanje odgovor da, potem je rezultat 10 in vsa ostala vprašanja niso relevantna. Odgovor da na vprašanje (iv) da rezultat 2. Za vsa ostala vprašanja je za odgovor da rezultat 1, drugače pa 0. Vprašanja (i) in (iv) imata kot najbolj restriktivna predpisa večjo težo pri konstrukciji indeksa.

Dodana sta še dva indikatorja. *Indikator neplačnih stroškov dela* meri vsa plačila prispevkov za socialno varnost (za pokojninsko, bolezni, zdravstveno in porodniško zavarovanje, poškodbe na delovnem mestu, družinske dodatke in ostale obvezne prispevke) in davke na plačilne liste, ki so povezani z zaposlitvijo osebe v relevantnem letu. Ta strošek je izražen kot odstotek plače zaposlenega. *Indikator stroška odpuščanja* meri strošek predhodnih obvestil, plačila odpravnin in kazni med postopkom odpuščanja odvečnega delavca, in je izražen v tedenskih plačah. En mesec šteje kot 4 in 1/3 tedna.

V Sloveniji je Statistični urad v letu 2004 izvedel in objavil rezultate *ankete o fleksibilnosti trga delovne sile v predelovalnih dejavnostih* in *ankete o fleksibilnosti trga delovne sile v storitvenih dejavnostih*, ki se uvrščata med ankete o poslovnih tendencah in sta del podobnega statističnega raziskovanja v Evropski uniji. Na vzorcu podjetij je Statistični urad spraševal o stanju in strukturi zaposlenih ter njihovih namenih glede zaposlovanja, o strukturi in trendih delovnega časa in ustreznosti izdatkov za raziskave in razvoj. Z vidika predstavljenih definicij fleksibilnosti trga dela Kajzerjeva (2005, str. 18) meni, da anketa kljub svojemu imenu ne sprašuje po relevantnih pokazateljih.

Kajzerjeva (2005, str. 18) je predlagala oblikovanje *sintetičnega merila fleksibilnosti*. S stališča neoklasične tradicije predlaga merilo, ki vključuje fleksibilnost plač, zunanjo numerično fleksibilnost in numerično fleksibilnost ponudbe dela, a ne poda kvantitativnih podatkov. Sintetično merilo fleksibilnosti trga na makro ravni je izraženo kot:

„Sintetično merilo fleksibilnosti trga dela = koeficient elastičnosti gibanja stroškov dela glede na zaposlenost + koeficient elastičnosti števila zaposlenih ali števila opravljenih delovnih ur glede na rast proizvodnje oz. gospodarsko rast + koeficient elastičnosti ponudbe delovne sile (zaposleni + brezposelni) glede na gibanje neto plač.“

4.1.2 Merila varnosti na trgu dela

Mednarodna organizacija dela (ILO) je v okviru Programa socialno-ekonomske varnosti (Socio-economic Security Programme) razvila nabor indikatorjev, s katerimi meri posamezne izmed sedmih komponent varnosti na trgu dela, kot so že definirane v poglavju 2.1.2 tega magistrskega dela. Na podlagi teh indikatorjev je ILO razvila sintetični indeks ekonomske varnosti (Economic security index), ki meri relativno višino varnosti v državi. Praviloma je zajetih okrog sto držav iz različnih regij sveta. Glavni vir podatkov so tri komponente baze SES (ILO) in ostale baze podatkov ILO, kot so KILM, NATLEX in ostale. Dopolnjujoči podatki so uporabljeni iz drugih zunanjih virov, kot je Svetovna banka, IMF in OECD.

ILO meri ekonomsko varnost kot kombinacijo normaliziranih vrednosti sedmih indeksov socialno-ekonomske varnosti. Skupno merilo ESI – indeks ekonomske varnosti je definiran kot tehtano povprečje rezultatov sedmih vrst varnosti, pri čemer je dvojna utež dana dohodkovni varnosti (ISI) in varnosti zastopanja (RSI). Razlog je pomembnost dohodkovne varnosti za resnično svobodo odločanja in pomembnost varnosti zastopanja pri omogočanju ranljivim, da obdržijo dohodkovno varnost. ESI je relativno in ne absolutno merilo. Visok ESI kaže, da država zagotavlja večjo varnost kot država z nižjim ESI (ILO, 2006).

$$ESI = LMSI + EPSI + JSI + SSI + WSI + 2 \times RSI + 2 \times ISI$$

Legenda:

ESI – indeks ekonomske varnosti, LMSI – indeks varnosti trga dela, EPSI – indeks varnosti zaščite zaposlitve, JSI – indeks varnosti službe, SSI – indeks varnosti usposobljenosti, WSI – indeks varnosti dela, RSI – indeks varnosti zastopanja, ISI – indeks dohodkovne varnosti

Indikatorji, s katerimi meri posamezne komponente varnosti, so lahko metrične spremenljivke ali pa neprave (dummy) spremenljivke (ILO, 2006).

- (i) Za indeks varnosti trga dela (LMSI):
 - a. obstoj javnega zavoda za zaposlovanje, ki pomaga uravnovesiti ponudbo in povpraševanje na trgu dela, skozi diseminacijo informacij ali z usposabljanji;
 - b. javna poraba na prebivalca v delovno aktivni dobi, ki je približek za pomembnost javnega sektorja kot delodajalca;

- c. povprečna letna stopnja rasti bruto domačega proizvoda kot merilo ekonomskih možnosti;
 - d. bruto investicije v osnovna sredstva v odstotku BDP kot indikator, kako potencialno je ugoden trg za dodatne zaposlovalne možnosti.
- (ii) Za indeks varnosti službe (JSI):
- a. stopnja pismenosti prebivalstva kot merilo splošne izobrazbe;
 - b. odstotek odraslih, ki so dokončali srednjo šolo kot merilo za višjo usposobljenost;
 - c. in delež zaposlenih, ki prejemajo plačo od vseh delovno aktivnih (tudi samozaposleni, kmetje).
- (iii) Za indeks varnosti dela (WSI):
- a. raven izdatkov vlade za plače delavcev;
 - b. nadomestila za invalidnost delavcem, poškodovanim v delovnih nesrečah;
 - c. obstoj tri ali bipartitnih odborov ali teles o varnosti pri delu.
- (iv) Za indeks dohodkovne varnosti (ISI):
- a. izdatke za socialno zaščito v odstotku bruto domačega proizvoda;
 - b. obstoj shem nadomestil za brezposelnost;
 - c. obstoj državnih pokojnin.
- (v) Za indeks varnosti zaščite zaposlitve (EPSI):
- a. pokritje zaposlenih s kolektivnimi pogodbami;
 - b. obstoj delovnih sodišč.
- (vi) Za indeks varnosti usposobljenosti (SSI):
- a. javni izdatki za izobraževanje;
 - b. delež javnih izdatkov za izobraževanje v odstotku bruto domačega proizvoda;
 - c. število učencev na enega učitelja v državi.
- (vii) Za indeks varnosti zastopanja (RSI):
- a. obstoj tripartitnega ekonomsko socialnega sveta;
 - b. možnost zastopanja interesov delavcev s strani nevladnih organizacij, ki je dana z nacionalno zakonodajo;
 - c. odstotek pokritja zaposlenih s kolektivnimi pogodbami;
 - d. delež zaposlenih v vsem delovno aktivnem prebivalstvu.

4.2 Merjenje varne prožnosti na trgu dela

Problem merjenja varne prožnosti je še večji kot pri merjenju fleksibilnosti, saj definicija ni dovolj natančna, da bi iz nje izpeljali merilo. Koncept je razmeroma nov, ni niti uradne definicije, niti sredstev za kvantitativno opredelitev pojma (Tangian, 2006, str. 8).

4.2.1 Iskanje izmenjav (trade-offs) med fleksibilnostjo in varnostjo z matrikami

Wilthagen in Tros (2003, str. 6–7) sta predlagala merjenje politik varne prožnosti kot vrste izmenjav (trade-offs). Analizo sta omejila na štiri oblike fleksibilnosti: eksterno numerično,

interno numerično, funkcionalno fleksibilnost in plačno fleksibilnost ter na štiri vrste varnosti: varnost službe, varnost zaposlitve, dohodkovno (ali socialno) varnost in kombinacijsko varnost. Oblikovala sta matriko, ki služi kot hevristično orodje za empirično proučevanje politik varne prožnosti kot specifičnih izmenjav ali vsaj povezave med določenimi tipi fleksibilnosti in določenimi tipi varnosti. Celice matrike prikazujejo ukrepe politik, ki so relevantni za prepletajoče se vrste fleksibilnosti in varnosti. Nekateri ukrepi so večplastni in se pojavljajo v presekih več vrstic in stolpcev v tabeli (Tangian, 2006, str. 10).

Slika 7: Prikaz izmenjav med fleksibilnostjo in varnostjo z matriko

fleksibilnost \ varnost	varnost službe	varnost zaposlitve	dohodkovna varnost	kombinacijska varnost
numerično-eksterna fleksibilnost				
numerično-interna fleksibilnost				
funkcionalna fleksibilnost				
plačna fleksibilnost				

Vir: Wilthagen in Tros, 2003, str. 6

Tangian (2006, str. 11–12) je kritiziral prikaz z matriko zaradi treh pomanjkljivosti.

- (i) *Dejanske ukrepe politike je težko umestiti v celice matrike.* Matrika ne zagotavlja umestitve politik, ki so na primer usmerjene le v deregulacijo ali strogo v inovacije na področju varnosti. Celice matrike namreč kombinirajo določene tipe fleksibilnosti in določene tipe varnosti le simultano.
- (ii) *Matrika razvršča ukrepe politike v vrste razmerij med fleksibilnostjo in varnostjo namesto da bi merila kompenzacijo med fleksibilnostjo in varnostjo.* Taka simultana klasifikacija ne razkriva namena ukrepov politik – ali so ti v korist fleksibilnosti ali varnosti, ki s prikrivanjem problemov kompenziranja ustvarja iluzijo "namerne" rešitve.
- (iii) *Nezadostna dimenzionalnost.* Matrika je dvodimenzionalna, kar je premalo, da bi zadostno predstavila vse potrebne informacije. Zagotavlja namreč le informacijo o tem, kaj je merilo in njegovo pomembnost glede na en tip fleksibilnosti in na en tip varnosti, brez ocenjevanja učinkovitih doprinosov k fleksibilnosti in varnosti.

Podobno klasifikacijo kombinacij med fleksibilnostjo in varnostjo je uporabil Sperber (2006, str. 200), ki je gradil na podlagi študij ILO (Auer, 2005; Auer in Cazes, 2002) in OECD (2004). V tabeli je razvrstil države glede na dva indikatorja: strogost zakonodaje varovanja zaposlitve (EPL) in socialno zaščito, za katero je uporabil nadomestila za brezposelnost (UIB – unemployment insurance benefit). Vsaka celica matrike predstavlja dve stopnji enega indikatorja in ne več različnih tipov fleksibilnosti in varnosti. Velikost teh dveh indikatorjev je bila za posamezno državo ocenjena v študiji. Poleg tega so države specificirane s stopnjo brezposelnosti, ki predstavlja merilo za oceno institucionalnih dogovorov. Ostala ocenjevalna merila so lahko rast BDP, varnost službe ali nekateri politični kriteriji. Ta matrika zagotavlja oceno razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo, vendar ni primerna za prikazovanje več vrst fleksibilnosti in varnosti (Tangian, 2006, str. 12).

Slika 8: Primer matrike – institucionalni dogovori in stopnja brezposelnosti

		socialna varnost (UIB – nadomestila za brezposelnost)	
		nizka	visoka
strogost varovanja zaposlitve (EPL)	visoka	Japonska • zaščita zaposlenosti 14 • socialna zaščita 4 • stopnja brezposelnosti 4,7 %	Francija • zaščita zaposlenosti 21 • socialna zaščita 20 • stopnja brezposelnosti 9,3 %
	nizka	ZDA • zaščita zaposlenosti 1 • socialna zaščita 3 • stopnja brezposelnosti 4,0 %	Danska • zaščita zaposlenosti 8 • socialna zaščita 27 • stopnja brezposelnosti 4,4 %

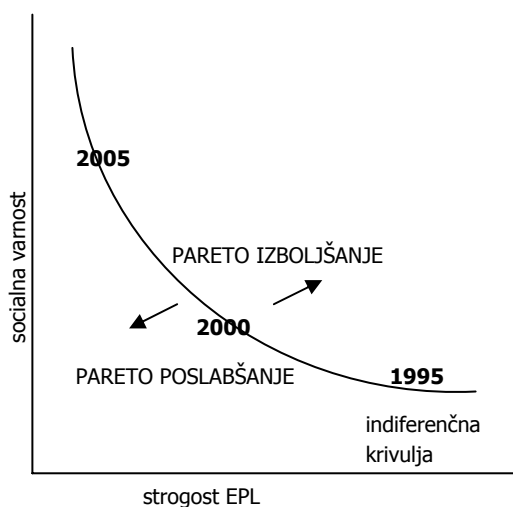
Vir: Sperber, 2005, str. 200

Matrika, ki sta jo oblikovala Wilthagen in Tros, poudarja več strani, ki jih imata fleksibilnost in varnost, vendar ne odraža kombinacij med varnostjo in fleksibilnostjo, da bi lahko odkrivali izmenjave med njima. ILO matrika pa je usmerjena v ocenjevanje razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo, a lahko operira le z eno dimenzijo fleksibilnosti in z eno dimenzijo varnosti in zato lahko prikazano razmerje zavaja (Tangian, 2006, str. 12).

4.2.2 Merjenje politik varne prožnosti v vektorskem prostoru

Kombinacija obeh predhodno navedenih pristopov je naslednja. Dve dimenziji iz predhodne matrike transformiramo v osi (glej Sliko 9, na str. 37). Vodoravna os – strogost EPL prikazuje strogost zakonodaje zaščite delavcev. Ta narašča od leve proti desni in kaže na fleksibilnost na levi strani ter na rigidnost na desni strani: $fleksibilnost = 100\% - strogost\ EPL$ (Tangian, 2006, str. 13).

Slika 9: Prikaz politik varne prožnosti v vektorskem prostoru



Vir: Tangian, 2006, str. 13

Vertikalna os prikazuje socialno varnost. Stanja družb (states of the societies) so označena s točkami (vektorji) v dvodimenzionalni ravnini "zaščita zaposlitve – socialna varnost". Vsaka država, določena z dvema indikatorjema, je lahko v tej ravnini prikazana kot vektor. Če bi upoštevali pet vrst fleksibilnosti in štiri vrste varnosti kot v matriki Wilthagna, potem bi se vodoravna os razdelila na pet osi fleksibilnosti in na štiri osi varnosti. Horizontalne osi v tem grafu lahko jemljemo kot agregate večih dimenzij (Tangian, 2006, str. 13).

Da lahko govorimo o izmenjavi, je potrebno predpostaviti družbeno preferenco. Preferenca je navadno predstavljena s funkcijo koristnosti, ki zavzema večje vrednosti pri bolj preferiranih točkah in ostaja konstantna pri enakih točkah, kar je združeno v indiferenčne krivulje. Indiferenčne krivulje so točke na isti višini hriba koristnosti. Funkcija koristnosti vsebuje ocenjevalno merilo in ostajajoč pri indiferenčnih krivuljah pomeni, da je padec v zaščiti zaposlitve "namerno" kompenziran s povišanjem socialne varnosti (Tangian, 2006, str. 14).

Na primer, predpostavljajmo, da je država v letih 1995 in 2000 označena z vektorji $1995 = (EPL_{1995}, S_{1995})$ in $2000 = (EPL_{2000}, S_{2000})$. Če je politika varne fleksibilnosti implementirana pravilno, potem vektor 2000 leži na indiferenčni krivulji skozi 1995 (glej Sliko 9, na str. 38). Če bi vektor 2000 ležal v območju pareto poslabšanja (več fleksibilnosti in nobenega izboljšanja varnosti), bi to pomenilo, da so bile uveljavljene le politike deregulacije (Tangian, 2006, str. 14).

Te vrste predstavitev je Tangianu omogočila uvedbo operativne definicije varne prožnosti, ki združuje tako statični kot dinamični vidik (2006, str. 14): „*Fleksivarna država (a flexicure country) je država, katere vektor je lociran blizu kota visoka fleksibilnost – visoka varnost pravokotnika fleksibilnost – varnost. Zasedovanje politike varne fleksibilnosti odgovarja gibanju vektorja države v ravnini "strogost EPL – varnost" po indiferenčni krivulji družbene koristnosti proti nižji strogosti EPL in višji socialni varnosti (sever-zahod).*”

4.2.3 Indikatorji Evropske komisije

Evropska komisija je v okviru Evropske strategije zaposlovanja – Zaposlovalnih smernic za obdobje 2005–2008 za spremljanje izvajanja Smernice 21: „Spodbujanje fleksibilnosti v kombinaciji z zaposlitveno varnostjo ter zniževanjem segmentacije trga dela z močno vlogo socialnih partnerjev” – razvila enajst indikatorjev za ocenjevanje fleksibilnosti in varnosti v državah članicah Evropske unije.

Indikatorje Evropska komisija letno spremlja v svoji bazi EMCO Database, kjer pa so objavljeni tudi indikatorji za spremljanje preostalih smernic Evropske zaposlovalne strategije.

Tabela 2: Indikatorji Evropske komisije za spremljanje Zaposlitvene smernice 21

kontekst politike	številka	indikator in definicija
prilagoditev zaposlitvene zakonodaje z vidika različne pogodbene ureditve in ureditve delovnega časa	21.1	prehodi glede na vrsto pogodbe <ul style="list-style-type: none"> ▪ med brezposelnostjo in zaposlenostjo in znotraj zaposlenosti med posameznimi oblikami zaposlitve
	21.2	različnost pogodbenih in delovnih ureditev. (<i>Vir: LFS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ vsi zaposleni za skrajšani delovni čas ali za določen čas ter samozaposleni kot % zaposlenih oseb ▪ vsi samozaposleni kot % vseh zaposlenih
	21.3	delovni čas. (<i>Vir: LFS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ tedensko število delovnih ur in efektivni delovni čas letno
	20.3	nadure (<i>Vir: LFS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ število delavcev z nadurami kot % vseh zaposlenih
problem sive ekonomije	21.4	siva ekonomij. (<i>Nacionalni viri</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ velikost sive ekonomije v nacionalni ekonomiji
spodbujanje inovativnih in prožnih oblik organizacije dela, izboljšanje kvalitete dela	18.13	prehodi med ravnmi plačila (<i>Vir: SILC</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ prehodi med brezposelnostjo in zaposlenostjo in znotraj zaposlenosti glede na bruto mesečno plačo od leta n do n+1
	21.5	zadovoljstvo s službo (<i>Vir: SILC</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ zadovoljstvo z vrsto dela v obstoječi službi
Izboljšanje produktivnost dela	17.9	rast produktivnosti dela (<i>Vir: ESA95</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ rast BDP zaposlene populacije in na uro dela
	21.6	uporaba računalnikov (<i>Vir: Eurobarometer</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ odstotek delovne sile, ki uporablja računalnik pri delu
izboljšanje zdravja in varnosti pri delu	21.7	trendi nesreč pri delu (<i>Vir: ESAW</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ število nesreč pri delu na 100.000 zaposlenih
	21.8	Trendi pri poklicnih boleznih (<i>Vir: EODS</i>)
podpora pri ustvarjanju novih poslov, podjetij	21.9	rojstva podjetij (<i>Vir: SBS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ bruto stopnja rojstev novih podjetij kot % vseh aktivnih podjetij
	21.10	stopnja preživetja novo nastalih podjetij (<i>Vir: SBS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ novo nastala podjetja v letu n, ki so še aktivna v letu n+3
	21.11	zaposlenost v novo nastalih podjetjih (<i>Vir: SBS</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ število zaposlenih v novo nastalih podjetjih (v letu n) in v preživelih podjetjih (ki so bila ustanovljena v n-3, n-2 in n-1) v odnosu do števila zaposlenih v vseh aktivnih podjetjih (v letu n).

Vir. EMCO Database, 19. 9. 2006

4.2.4 Sintetično merilo varne prožnosti – "flexicurity index"

V literaturi o varni prožnosti je znan Tangianov poskus meritve, ko je oblikoval indeks prožne varnosti (flexicurity index). V svojem delu je operativno definiral varno prožnost, na podlagi katere je oblikoval kvantitativni indeks (2004, str. 12): „*Varna prožnost je zaposlenost in socialna varnost atipično zaposlenih, ki niso zaposleni za poln in nedoločen delovni čas.*”

Stopnja varnosti se lahko oceni za vsako homogeno zaposlitveno kategorijo: nedoločen skrajšani delovni čas, določen polni delovni čas, samozaposleni in tako dalje. Njihovo tehtano povprečje, z ozirom na velikost posamezne zaposlitvene skupine, je "flexicurity index" (F). Za potrebe analitičnih primerjav je Tangian analogno definiral N – indeks varnosti normalno

zaposlenih (norm-security index), to je za nedoločen in poln delovni čas, ter A – indeks varnosti vseh zaposlenih (all-security index): $A = F + N$. Struktura indeksa varne prožnosti je:

$$F = \frac{\sum a_n \times b_n}{\sum a_n} \text{ (Tangian, 2004, str. 13).}$$

Legenda:

a_n – delež posamezne oblike zaposlitve, b_n – ocena varnosti zaposlitve in socialne varnosti

Če se deleži posameznih oblik zaposlitve in njihovih ravni varnosti skozi čas spreminjajo, potem dobimo tri dinamične indekse. Ozko grlo predstavlja merjenje stopnje varnosti zaposlitve in merjenje stopnje socialne varnosti. Rezultati za stopnje varnosti zaposlitve so povzeti po OECD metodologiji merjenja EPL indeksa. Za ureditev socialne varnosti pa so na voljo zgolj kvalitativni zakonski podatki, ki jih je izjemno težko in nezanesljivo pretvarjati v metrične rezultate. Tangian (2004, str. 14) je zato razvrstil zaposlitvene skupine v različnih državah glede na pet parcialnih kriterijev socialne varnosti: (i) dostopnost javnih pokojnin, (ii) dostopnost zavarovanja za primer brezposelnosti, (iii) dostopnost do plačanega bolniškega nadomestila, (iv) dostopnost do plačanega porodniškega dopusta in (v) dostopnost do plačanega dopusta. V naslednji študiji (Tangian, 2004a, str. 11–12) je nadaljeval z empirično raziskavo indeksa prožne varnosti in izračunal indekse za 16 evropskih držav, ki so za obdobje 1994–2003 pokazali ravno nasprotno kot trdi "flexicurity" hipoteza, in sicer da deregulacija na evropskih trgih dela ni bila kompenzirana z izboljšanjem socialne varnosti.

5 VPLIV FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA NA EKONOMSKE DOSEŽKE – IZSLEDKI EMPIRIČNIH ŠTUDIJ

Mnogi raziskovalci, ki so analizirali vzroke za počasno gospodarsko rast v Evropi v devetdesetih (na primer: OECD, Evropska komisija, IMF), so izpostavljali nefleksibilne evropske trge dela kot primarni vzrok. To pomeni, da so nizke stopnje rasti v Evropi zato, ker trgi dela (in trgi proizvodov) niso konkurenčni. Trgi dela so nefleksibilni v toliko, ker so izbire podjetij in zaposlenih omejene z zakonom ali kolektivnimi pogajanjmi. Zaposlenost je posledično nižja, kot bi bila na nereguliranih trgih. Regulacija trgov proizvodov zavira inovacije in ustvarjanje novih delovnih mest. Ozadje za nefleksibilnimi institucijami trga dela je država blaginje z visokimi plačami in davki na delo, odvrčanjem od dela ter tveganji, kot so visoke nadomestitvene stopnje, visoki stroški odpuščanj, rigidni delovni čas. Seveda pa je v tem argumentu tudi nekaj resnice – fleksibilni trgi omogočajo strukturne spremembe in hitrejšo rast inovativnim podjetjem. Če so spodbude za inovatorje visoke, bo vsaka različica povpraševanja zadovoljena. Protiargument bi lahko bil, da politika, ki daje prednost fleksibilnosti trga dela, zniževanju stroškov in regulaciji, na drugi strani postavlja veliko tveganje nezadostnega povpraševanja, vsaj na kratek rok. Če so sile, ki znižajo povpraševanje, močnejše kot učinek ponudbe cenejše in bolj fleksibilne delovne sile, se ta učinek lahko podaljša na srednji rok (Aiginger, 2003, str. 6).

Obstaja malo literature, ki primerja vpliv institucij trga dela na determinante dolgoročne rasti, kot je predpostavljeno v teoriji ekonomske rasti. Vpliv inovacijskih sistemov ali inputov raziskav in regulacije trga dela je navadno v literaturi ločeno obravnavan. Obstoječe raziskave – tako teoretične kot empirične – so v osnovi usmerjene v proučevanje vpliva fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na brezposelnost in zaposlenost (Aiginger, 2004, str. 4).

5.1 Vpliv fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na zaposlenost in brezposelnost

Raziskave vpliva regulacije trga dela so se primarno osredotočile na brezposelnost in zaposlenost. Analizo vpliva institucij trga dela na delovanje trga dela je potrebno začeti ob spoznanju, da predpostavke o popolni konkurenci za trg dela navadno ne držijo. V devetdesetih letih je bilo narejenih mnogo študij o navedeni povezavi, ki jih lahko razdelimo v tri kategorije (Evropska komisija, 2004a, str. 127).

- (i) *Študije, kjer so indikatorji institucij trga dela uporabljeni za razlago razlik v brezposelnosti med državami*⁴, ugotavljajo da je brezposelnost pozitivno povezana z radodarnimi nadomestili za brezposelnost, visokim davčnim klinom in visoko pokritostjo s sindikati. Negativno pa je brezposelnost povezana z aktivnimi politikami zaposlovanja in visoko stopnjo koordinacije v plačnih pogajanjih. Kljub temu velik del sprememb v strukturi brezposelnosti ostaja nepojasnen. *Nickell (1997)* je pokazal, da določene rigidnosti, kot so radodarni neomejeni socialni transferji, visoka stopnja unionizacije, ki ji primanjkuje koordinacije med delodajalci in zaposlenimi ter visoki davki na delo, povečujejo brezposelnost. Ostale vrste regulacije trga dela pa imajo lahko celo pozitiven vpliv na stopnjo zaposlenosti.
- (ii) *Študije, ki proučujejo medsebojne vplive med institucijami trga dela in makroekonomskimi šoki*,⁵ katerih bistvo je, da so prehodna povečanja brezposelnosti zaradi šokov lahko podaljšana zaradi institucij trga dela, ki omejujejo pretoke na trgu dela in zadržujejo prilagoditev plač. Popolnega soglasja o teh vplivih med empiričnimi študijami ni. *Blanchard in Wolfers (2000)* sta ugotovila, da so vse institucije, razen pogostosti sindikatov, pomembne. *Nickell in ostali (2003)* so ugotovili, da trajanje nadomestil, pogostost sindikatov ter nizka mobilnost dela povzročajo večjo ravnotežno brezposelnost, medtem ko zaščita delovne zakonodaje le-to znižuje. *Layard in ostali (1991)* so raziskovali vpliv institucij in šokov na trg dela v Veliki Britaniji. Dejstvo, da je Evropa imela dobre dosežke v šestdesetih in sedemdesetih letih z enakimi institucijami trga dela, so razložili z ugotovitvijo, da je interakcija med institucijami trga dela in makroekonomskimi šoki pomembna (*Bertola et al., 2001, Blanchard, Wolfers, 2000*).

⁴ *Elmeskov et al. (1998), Nickell in Layard (1999)*

⁵ *Blanchard in Wolfers (2000), Fitoussi et al. (2000), Bertola et al. (2001), Nickell et al. (2002)*

Ljundqvist (2003) je trdil, da zaščita zaposlitve znižuje brezposelnost v mirnih časih, čeprav simultano znižuje produktivnost in dviguje brezposelnost v turbulentnih obdobjih.

- (iii) *Študije, ki proučujejo medsebojne vplive med posameznimi institucijami trga dela.* Coe in Snower (1997) sta teoretično pokazala, da ima široka paleta institucij lahko komplementarne učinke na brezposelnost. Belot in Van Ours (2001, 2004) sta dokazovala, da institucije močno vplivajo na predstavo trga dela, kadar so medsebojno povezane. Na primer kombinacija visokih davkov na delo in visokih nadomestil šibijo finančne spodbude za zaposlovanje in to je povzročilo razvoj brezposelnosti v mnogih državah. Botero in ostali (2003) so pokazali, da imajo bogate države manj regulirane trge dela, vendar trošijo več za socialno varnost, kar kaže, da regulacija in trošenje za blaginjo nista substituta.

Tabela 3 : Vpliv institucij na dosežke trga dela – rezultati študij

avtor študije	proučevane države in obdobje	proučevane institucije	rezultati – učinki na agregatne dosežke na trgu dela	
Elmeskov et al. (1998)	statični panelni podatki za 19 držav OECD v obdobju 1983-1995	<ul style="list-style-type: none"> - davčni primež - bruto nadomestitvena stopnja - izdatki za APZ - minimalna plača - koordinacija/centralizacija - pogostost sindikatov 	<ul style="list-style-type: none"> - rahlo pozitiven - pozitiven - negativen - pozitiven - negativen - neznačilen 	
Nickell in Layard (1999)	prerez 20 držav OECD	<ul style="list-style-type: none"> - davčni primež - bruto nadomestitvena stopnja - trajanje nadomestil - izdatki za APZ - zakonodaja varovanja zaposlitve - koordinacija - pogostost sindikatov - pokritje sindikatov - stopnja vključenosti lastnikov 	<i>na brezposelnost</i>	<i>na dolgoročno brezposelnost</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - pozitiven - pozitiven - pozitiven - negativen - negativen - negativen - pozitiven - pozitiven - pozitiven 	<ul style="list-style-type: none"> - pozitiven - neznačilen - pozitiven - negativen - neznačilen - negativen - neznačilen - pozitiven - neznačilen
Blanchard in Wolfers (2000)	statični panelni podatki za 20 držav OECD v obdobju 1960-1995	<ul style="list-style-type: none"> - davčni primež - bruto nadomestitvena stopnja - trajanje nadomestil - izdatki za APZ - zakonodaja varovanja zaposlitve - minimalna plača - koordinacija - pogostost sindikatov - pokritje sindikatov 	<ul style="list-style-type: none"> - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - pozitiven - neznačilen 	

Tabela 3 (nadaljevanje): Vpliv institucij na dosežke trga dela – rezultati študij

avtor študije	proučevane države in obdobje	proučevane institucije	rezultati – učinki na agregatne dosežke na trgu dela	
Fitoussi et al. (2000)	1. 1960-1998 za 19 držav OECD – ocena občutljivosti brezposelnosti na makroekonomske šoke 2. presečna analiza občutljivosti brezposelnosti na institucije trga dela	- makro spremenljivke: realna svetovna obrestna mera, trendna rast produktivnosti dela, stopnja deleža rasti produktivnosti, ki ni na račun plač, neposredni davki, davki na plačno listo, stopnja inflacije - institucije trga dela: nadomestitvena stopnja, trajanje nadomestil, pogostost sindikatov, koordinacija sindikatov, pokritje sindikatov, izdatki za APZ	vsaj 50% razlik v brezposelnosti med državami in njeni občutljivosti na šoke (pozitivno na trajanje nadomestil in pogostost sindikatov, negativno na koordinacijo in izdatke za APZ) je pojasnjene z institucijami trga dela	
Nickell et al. (2002)	dinamični panelni podatki za 20 držav v obdobju 1961-1995	- davčni primež - bruto nadomestitvena stopnja - trajanje nadomestil - zakonodaja varovanja zaposlitve - koordinacija - pogostost sindikatov	<i>na stopnjo brezposelnosti</i> - neznačilen - negativen - neznačilen - neznačilen - neznačilen - pozitiven	<i>na stopnjo zaposlenosti</i> - pozitiven - pozitiven - neznačilen - neznačilen - negativen - pozitiven
Belot in Van Ours (2004)	statični panelni podatki za 17 držav OECD v obdobju 1960-1999	- stopnja davka - bruto nadomestitvena stopnja - zakonodaja varovanja zaposlitve - centralizacija - pogostost sindikatov - pogostost sindikatov*centralizacija	<i>na stopnjo brezposelnosti</i> - pozitiven - pozitiven - pozitiven - neznačilen - negativen - pozitiven	<i>na stopnjo zaposlenosti</i> - pozitiven - pozitiven - pozitiven - neznačilen - negativen - pozitiven
Gomez-Salvador et al. (2004)	statični panelni podatki	- EPL - trajanje nadomestil - koordinacija sindikatov - davčni primež - subvencije za zaposlovanje	<i>na re-alokacijo in kreiranje služb</i> - negativen - negativen - negativen - negativen - nNeznačilen	
		- EPL - trajanje nadomestil - koordinacija sindikatov - davčni primež - subvencije za zaposlovanje	<i>na uničevanje delovnih mest</i> - neznačilen - negativen - negativen - neznačilen - negativen	

Tabela 3 (nadaljevanje): Vpliv institucij na dosežke trga dela – rezultati študij

avtor študije	proučevane države in obdobje	proučevane institucije	rezultati – učinki na agregatne dosežke na trgu dela	
Mourre (2004)	dinamični panelni podatki za 10 držav evro območja in 20 držav OECD v obdobju 1960-1997	<ul style="list-style-type: none"> - davčni primež - EPL - koordinacija pogajanj - pogostost sindikatov - subvencije zaposlovanju - ostale APZ 	<i>na zaposlenost</i>	
			- negativen	
			- negativen	
			- pozitiven	
			- negativen	
			- pozitiven	
			- neznačilen	
Nickell et al. (2005)	dinamični panelni podatki za 20 držav v obdobju 1961-1995	<ul style="list-style-type: none"> - davčni primež - bruto nadomestitvena stopnja - trajanje nadomestil - EPL - koordinacija - Pogostost sindikatov - sprememba pog. sindikatov - stopnja zaposlitev lastnikov 	<i>na stopnjo brezposelnosti</i>	<i>na stopnjo zaposlenosti</i>
			- pozitiven	- pozitiven
			- pozitiven	- pozitiven
			- pozitiven	- neznačilen
			- neznačilen	- neznačilen
			- negativen	- negativen
			- neznačilen	- neznačilen
			- pozitiven	- pozitiven
			- neznačilen	- neznačilen

Vir: Lastna shema na podlagi študij: Elmeskov et al. (1998), Nickell in Layard (1999), Blanchard in Wolfers (2000), Fitoussi et al. (2000), Nickell et al. (2003), Belot in Van Ours (2004), Gomez - Salvador et al. (2004), Mourre (2004), Nickell et al. (2005)

5.2 Vpliv fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na gospodarsko rast

V nadaljevanju bom povzela izsledke redkih empiričnih študij, ki proučujejo vpliv fleksibilnosti ali varnosti na trgu dela na ekonomske dosežke držav v smislu gospodarske rasti, rasti proizvodnje ali uspeha implementacije ekonomskih reform. Empirične raziskave razlagajo razlike v ekonomski dinamiki z različnimi spremenljivkami, ki so običajno izpeljane v formalnih modelih rasti. Nekatere izmed njih determinirajo pot ustaljene rasti ekonomije, druge vplivajo na gospodarsko rast v prehodnih obdobjih naproti ustaljeni rasti⁶ (Aiginger, 2004, str. 5). V empiričnih raziskavah so bile spremenljivke dodane bolj ali manj v skladu s teoretičnimi modeli. Veliko število potencialnih determinant rasti je raziskovalce spodbudilo, da so ocene osnovali na podatkovnih naborih za veliko število držav. Dejstvo, da modeli razlagajo determinante dolgoročne rasti, prav tako predlaga uporabo dolgoročnih serij. Raziskovanje s panelnimi podatki je privlačno iz obeh navedenih razlogov.

⁶ O teoriji rasti razpravljajo Aghion, Howitt (1998), Barro, Sala-i-Martin (2003), o ekonomski politiki, ki pospešuje gospodarsko rast Ahn, Hemmings (2000).

5.2.1 Calmfors, Holmlund (2000) – vpliv institucij trga dela na gospodarsko rast

Calmfors in Holmlund (2000, str. 133) sta opredelila vidike povezav med institucijami trga dela, brezposelnostjo in dolgoročno gospodarsko rastjo, ki so po njunem mnenju bolj kompleksne in še niso bile dovolj raziskane. Naštela sta naslednje možne povezave:

- (i) eksogene spremembe stopnje gospodarske rasti lahko vplivajo na brezposelnost;
- (ii) eksogene spremembe vrste gospodarske rasti lahko vplivajo na brezposelnost;
- (iii) spremembe v institucijah trga dela lahko vplivajo na gospodarsko rast posredno skozi spremembe v brezposelnosti;
- (iv) spremembe v institucijah trga dela lahko vplivajo na brezposelnost in gospodarsko rast neposredno, vendar skozi različne mehanizme.

Osredotočimo se na povezavi (iii) in (iv), ki nas v tem magistrskem delu zanimata. Prva hipoteza je, da lahko brezposelnost neposredno zniža dolgoročno rast. Če je tako, potem reforma trga dela, ki znižuje brezposelnost, vodi k višji rasti. Ta hipoteza se pojavlja v teoretičnih modelih endogene rasti. Eden izmed argumentov je, da večja zaposlenost pomeni večji agregatni dohodek v gospodarstvu. Ob dani stopnji varčevanja pomeni višji dohodek več prihrankov. Večja zaposlenost hkrati pomeni, da je dana količina kapitala kombinirana z več dela. To zviša donos na kapital in posledično stopnjo varčevanja. Višji agregatni dohodek skupaj z večjo stopnjo varčevanja pomenita večjo akumulacijo kapitala in zato večjo rast. Potencialni protiargument je, da zanemarja vidike odprte ekonomije: upošteva pristo mobilnost kapitala njegova akumulacija ni odvisna od domačega varčevanja. Na tem področju pa je le malo empiričnih raziskav (Calmfors, Holmlund, 2000, str. 136).

Podobno bi lahko trdili (Calmfors, Holmlund, 2000, str. 136), da višja zaposlenost med nižje kvalificiranimi vodi k večji rasti, saj postane bolj dobičkonosno investirati v človeški kapital, ko je le ta kombiniran z več manj kvalificiranimi delavci. Večja zaposlenost kaže tudi na več akumulacije človeškega kapitala, če se to pojavi predvsem skozi proces učenja pri delu. Učinek v obratni smeri je, da večja zaposlenost zniža povprečni čas, ki je porabljen v sistemu izobraževanja, preden študenti vstopijo v delovno silo.

Prav tako je mogoče, da imajo institucije, ki vplivajo na brezposelnost, neposredne vplive na rast oziroma na raven proizvoda. Demokratične družbe postopno postajajo bolj organizirane v skupinah z močnim pritiskom, ki imajo iz razlogov distribucije dohodka interes blokirati spremembe, potrebne za hitrejšo rast. Da bi se temu izognili, je potrebna ali radikalna transformacija družbe z rušenjem organizacijske strukture (Japonska in zahodna Nemčija po 2. svetovni vojni, Velika Britanija pod Margaret Thatcher) ali pa da so organizacije dovolj razumljive, da internalizirajo socialne posledice. Možen zaključek je, da stopnja centralizacije organizacij na trgu dela lahko vpliva na rast na podoben način kot vpliva na zaposlenost, to je, da obstaja povezava v obliki obrnjene črke U (Calmfors, Holmlund, 2000, str. 136–137).

Obstajajo pa še drugi načini razmišljanja. Nagnjenost podjetij k varčevanju bo manjša, če se pogajalski proces za plače odvija na ravni podjetja, saj bo slednje povzročilo, da bodo večji

stroški kapitala oslabili pogajalsko pozicijo napram zaposlenim z večanjem stroškov, ki jih povzročijo konflikti na trgu dela. Če centralizirano pogajanje o plačah pomeni nižjo razpršenost plač, bi morala biti stopnja strukturne spremembe večja. Možno pa je tudi, da decentralizirano določanje plač lahko vpliva pozitivno na trud pri delu, saj bo večja produktivnost potem tudi vplivala na plače (Calmfors, Holmlund, 2000, str. 136–137).

Teorija ne daje jasnih predpostavk glede povezave med centralizacijo pogajanj o plačah in zastopanostjo sindikatov na eni ter proizvodom in rastjo na drugi strani. Tudi rezultati empiričnih raziskav tu niso enoznačni. Je nekaj podpore za obratno U krivuljo, obstajajo pa tudi študije, ki take povezave ne potrjujejo. Zakonodaja o zaščiti zaposlitve prav tako lahko vpliva na produktivnost. Negativni učinki so lahko do te mere, da je hitrost strukturne spremembe upočasnjena. Visoki stroški odpuščanja vodijo v daljši operativni čas – ne spleča se prevzeti stroškov zmanjšane aktivnosti, dokler operativni stroški ne presežejo prihodkov z dovolj visoko maržo. Lahko pa ima zaščita zaposlenosti tudi pozitivne učinke na produktivnost do mere, ko je znižan donos na delo (Calmfors, Holmlund, 2000, str. 137–138).

5.2.2 Forteza, Ramma (2002) – regulacija trga dela in uspeh ekonomskih reform

Forteza in Ramma (2002) sta ocenjevala vlogo regulacije trga dela pri uspehu ekonomskih reform. Ugotovila sta, da je prilagoditev plač in realokacija dela v navzven orientiranih gospodarstvih hitrejša, če so trgi dela fleksibilni. Mednarodna konkurenca na trgih proizvodov navzdol pritiska na plače v uvozno konkurirajočih sektorjih in na stroške dela v ekonomiji, s tem pa naredi izvozne sektorje bolj konkurenčne. Če trgi dela niso fleksibilni, je prilagoditev v gospodarstvu počasnejša in stopnja brezposelnosti posledično večja. Ugotovila sta, da regulacije dela, ki odločajo o uspehu ali neuspehu ekonomskih reform, delujejo skozi več političnih kanalov (katerih približek so unionizacija in vlada), ki so v povezavi z globljo recesijo pred prilagoditvijo in počasnejšim okrevanjem po njej. Po drugi strani pa ekonomski vidiki, merjeni z minimalno plačo ali zagotovljenimi koristmi, ne ogrožajo gospodarske rasti.

5.2.3 Aiginger (2003, 2004) – vpliv regulacije na stanje ekonomije za države OECD

Aiginger (2004, str. 6) je proučeval relativen vpliv regulacije trga dela na razlike v ekonomskih dosežkih med državami v devetdesetih letih. Njegov namen je bil razložiti izjemne razlike v rasti med Evropo in ZDA ter med posameznimi 14 evropskimi državami. Tri politike so še posebej pomembne za ekonomsko rast in zaposlenost: strukturna ali mikroekonomska politika, še posebej organizacija trgov dela in trgov proizvodov; druga so makroekonomske politike, posebej monetarna in fiskalna, tretja pa je politika rasti, posebej še strategije za povečevanje dolgoročne poti rasti (Aiginger, 2003, str. 6).

Proučeval je več vrst regulacije trga dela na podlagi podatkov iz baze OECD (Regulatory Database) in hkrati še razširil analizo na regulacijo trga proizvodov. Ugotovil je, da je

regulacija trga dela sicer pomemben pogoj za rast, medtem ko so investicije v raziskave, inovacije in nove tehnologije zadosten pogoj (Aiginger, 2003, str. 25–27).

Aiginger začne s stiliziranim modelom teorije rasti, ki odraža glavne rezultate empiričnih študij. Rast realnega BDP na zaposlenega (y) je odvisna od dveh naborov spremenljivk X in Z ter začetne stopnje produktivnosti: $\frac{dy}{dt} = f(X, Z, y_{-t})$. V tem splošnem modelu X predstavlja nabor osnovnih determinant gospodarske rasti, kot je stopnja fizičnih investicij, človeški kapital ali raziskave. Z predstavlja nabor institucij, kot so regulacija trga proizvodov ali trga dela ali zakonske in institucionalne spremenljivke, zakonske določbe, korupcija in podobno. Y označuje BDP na zaposlenega, Y_{-t} pa predstavlja odložen dohodek na zaposlenega in šteje za konvergenco v dohodkih, ki je zajeta v mnogih modelih rasti (Aiginger, 2004, str. 6).

Glavni poudarek te raziskave (Aiginger, 2004, str. 6–7) je regulacija trga dela (Z). Ker sta regulacija trga proizvodov in regulacija trga dela do neke mere komplementarna, je Aiginger vključil tudi indikatorje trga proizvodov v širši nabor regulatornih spremenljivk, ki jih je označil z REG . Ko je specificiral X , se je osredotočil na spremenljivke, ki predstavljajo raziskave, človeški kapital in hitrost difuzije novih tehnologij, in jih označil z GD (growth drivers) ali investicije v bodočo rast. Za manj razvite ekonomije bi bilo pomembno vključiti še fizične investicije, rast prebivalstva, bogastvo z resursi in podobno. $MACRO$ vključuje politike, ki stabilizirajo povpraševanje in spodbujajo rast s sredstvi nizkih obrestnih mer ali krepijo cenovno konkurenčnost: $\frac{dy}{dt} = f(REG, MACRO, GD)$.

Še dve modifikaciji standardnih empiričnih modelov rasti sta se Aigingerju zdeli priporočljivi. Prvič, uporabiti širše merilo delovanja ekonomije, kot je output na zaposlenega; in drugič postaviti hipotezo, da so pomembne tako ravni kot spremembe v politikah. Razlog tem dvem spremembam je turbulenca v zadnjih desetih ali petnajstih letih, ki preprečuje, da bi pot ekonomske rasti lahko označili kot ustaljeno. Posledično mnoge države svojih ekonomskih politik niso osredotočale na rast produktivnosti dela. Nekatere so eksplicitno poskušale stabilizirati zaposlenost z omejevanjem rasti produktivnosti, na primer s krajšanjem števila delovnih ur tedensko. Zato Aiginger ni želel enačiti dosežkov ekonomije z rastjo produktivnosti dela. Namesto tega je meril dosežke ekonomije z naborom indikatorjev, ki vključujejo rast proizvoda, produktivnosti in zaposlenosti (Aiginger, 2004, str. 7).

Tako je oblikoval zadnji stilizirani model (Aiginger, 2004, str. 8), v katerem so ekonomski dosežki (EP) – indikator, ki kombinira devet indikatorjev dinamike ekonomije – odvisni od regulacije in spremembe regulacije, makroekonomske politike in njenih sprememb ter ravni in dinamike spodbujevalcev rasti. Ta model ne predstavlja formalnega modela, ki ga bi lahko ocenili s časovnimi serijami ali panelnimi podatki. Je model, ki zagotavlja strukturo za empirično analizo: $EP = f\left\{(REG, MACRO, GD); \left(\frac{dREG}{dt}, \frac{dMACRO}{dt}, \frac{dGD}{dt}\right)\right\}$.

Aiginger (2004, str. 9) je za merilo ekonomskih rezultatov uporabil tri komponente, sestavljene iz različnih indikatorjev:

- (i) Produktivnost – BDP na zaposlenega, celotna faktorska produktivnost, produktivnost v predelovalnih dejavnostih
- (ii) rast proizvoda – rast realnega BDP, rast proizvoda v predelovalnih dejavnostih, rast potencialnega proizvoda;
- (iii) zaposlenost – stopnja zaposlenosti, brezposelnost, rast zaposlenosti.

Ugotovil je, da so znotraj razpoložljivega nabora indikatorjev *regulacije trga proizvodov in regulacije trga dela* nekateri indikatorji močno povezani z ekonomskimi dosežki. Med indikatorji regulacije trga proizvodov so to razlike v pogojih vstopa na trg in administrativni postopki, ovire pri trgovini pa očitno niso več pomembne. Znotraj regulacije trga dela je pomembna regulacija pogodb za določen čas, tako postopki kot maksimalna dovoljena časovna dolžina teh pogodb, medtem ko regulacija pogodb za nedoločen čas ni v povezavi z ekonomskimi dosežki. Pregled po državah je pokazal, da povezava med spremembo v regulaciji in predstavo ni močnejša, saj so Irska, Finska in Velika Britanija že deregulirale svoje trge v devetdesetih letih in uspele doseči visoke ter srednje visoke stopnje rasti. Previdni koraki k deregulaciji tudi niso pospešili rasti v Italiji in Belgiji, bili pa so dovolj v Portugalski in Avstriji. Švedska in Danska sta vodilni v rasti in sta tudi močno znižali regulacijo (Aiginger, 2004, str. 30–34).

Korelacija med dosežki in dinamiko *pospeševalcev rasti* je tesna, saj je pet držav z najboljšimi dosežki močno povečalo investicije v bodočo rast (Irska, Švedska, Finska, Danska, Avstrija). Na drugi strani lestvice pa Nemčija in Francija nista povečali investicij do enake mere kot ostale države in sta se uvrstili na 13. in 14. mesto po dinamiki investicij. Relacija med dosežki in ravni investicij v devetdesetih letih je manj tesna, saj so imele Irska in tri južnoevropske države, ki so bile v procesu dohajanja, nizke stopnje izdatkov za raziskave. V tem času je imela Nemčija še relativno visoko stopnjo investicij, Francija pa je držala skromno pozicijo. Nemčija je imela najvišjo raven izdatkov za raziskave v osemdesetih letih, vendar tega ni mogla prenesti v rast zaradi šibke pozicije v visoko tehnološki industriji. Od 1990 naprej je Nemčija izgubila svojo dobro pozicijo pri izdatkih za raziskave, ni dopolnila svojega izobraževalnega sistema in zato ni postala vodilna v informacijski tehnologiji. Pomembna komponenta nizke dinamike investicij v Nemčiji bi bila lahko proračunska ovira, ki jo lahko pripišemo stroškom unifikacije (Aiginger, 2004, str. 30–34).

Vse tri države, ki so se v rasti izkazale najboljše, so aplicirale vse tri strategije. Zasedovale so blago zniževanje stroškov dela, reformirale so že prej fleksibilne institucije trga dela, neposredno regulacijo so zamenjale z aktivno politiko trga dela, okrepile so usposabljanje, geografsko mobilnost in aktivacijsko politiko. Najbolj pomembno, uspešne države so aktivno promovirale investicije v bodočo rast. Nobena od teh držav pa ni zasedovala strategije, da bi najprej naredila trge bolj fleksibilne in agresivno znižala stroške za socialno varnost in potem čakala, da bi trgi delovali (Aiginger, 2004, str. 30–34).

Tabela 4: Razlike v ekonomskih dosežkih med evropskimi državami, 1994–2004

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IR
realna rast BDP	2,1	2,6	1,4	3,3	3,2	2,0	7,9
makro rast produktivnosti	1,0	1,8	1,2	2,5	0,9	1,2	3,7
rast v predelovalnih dejavnostih	2,3	3,8	2,5	2,2	3,1	2,2	13,5
rast produktivnosti v predelovalnih dejavnostih	3,2	3,9	4,0	3,4	1,2	2,8	13,0
potencialni output	2,0	2,2	1,6	2,8	3,0	2,0	7,3
skupna faktorska produktivnost	0,7	1,6	0,6	1,7	0,4	0,8	3,6
stopnja zaposlenosti	59,4	76,3	67,7	53,3	54,6	61,7	61,2
stopnja brezposelnosti	8,5	5,8	8,5	10,0	15,0	10,6	8,6
rast zaposlenosti	1,1	0,7	0,2	0,8	2,2	1,0	4,0
povprečni rang	9,6	5,8	10,0	7,2	9,2	9,8	2,9
končni super rang	11	4	13	8	10	12	1
	IT	NL	AT	PT	FI	SE	UK
realna rast BDP	1,7	2,5	2,1	2,6	3,6	2,9	2,9
makro rast produktivnosti	1,1	1,0	1,7	1,7	2,2	2,2	1,8
rast v predelovalnih dejavnostih	1,9	1,7	4,7	3,0	5,7	4,1	0,8
rast produktivnosti v predelovalnih dejavnostih	1,9	2,5	5,6	3,6	4,3	3,8	2,0
potencialni output	1,6	2,5	2,1	2,6	2,9	2,5	2,7
skupna faktorska produktivnost	0,7	0,8	0,8	0,7	2,5	2,1	1,4
stopnja zaposlenosti	57,2	71,7	72,9	69,2	63,7	73,3	74,9
stopnja brezposelnosti	10,6	4,5	4,1	5,8	12,2	7,5	6,8
rast zaposlenosti	0,7	1,8	0,3	0,9	1,3	0,6	1,1
povprečni rang	12,1	7,9	6,8	6,8	4,6	5,6	6,9
končni super rang	14	9	5	5	2	3	7

Vir: Aiginger, 2004, str. 15

Legenda:

BE – Belgija, DK – Danska, DE – Nemčija, EL – Grčija, ES – Španija, FR – Francija, IR – Irska, IT – Italija, NL – Nizozemska, AT – Avstrija, PT – Portugalska, FI – Finska, SE – Švedska, UK – Velika Britanija

5.2.4 Calderón, Chong (2005) – regulacija trga dela kot ovira dolgoročni rasti

Calderón in Chong sta v svoji študiji (2005) preverjala, ali so regulacije trga dela ovira dolgoročni rasti. Regresijsko analizo sta delala za 76 držav v obdobju 1970–2000 glede na tradicionalno empirično teorijo rasti. Uporabila sta dve bazi podatkov o regulaciji dela in rezultatih: Rama in Artecona (2002) ter Djankov in drugi (2003). Delala sta presečno analizo in regresijo na podlagi panelnih podatkov. Vzpostavila sta sistem dveh enačb.

Enačba $dy_{i,t,t-k}^* = \alpha \cdot y_{i,t-k} + X_{it} \cdot \beta + \mu_i + \eta_t$ prikazuje, da je ravnotežna stopnja rasti gospodarstva države i v obdobju $(t, t - k)$ funkcija logaritma proizvoda na prebivalca v

začetnem obdobju $t - k$, nabora determinant za državo i v času t opisanih kot matrika X_{it} ter neopazovane specifike države μ_i ali časa η_t (to sta nepravilni spremenljivki).

Druga enačba v sistemu, $dy_{i,t,t-k} = dy_{i,t,t-k}^* + L_{it} \cdot \Gamma + \varepsilon_{it}$, kaže, da vsako odstopanje dolgoročne rasti od ravnotežne lahko razložimo z naborom spremenljivk, ki so približki odklonov od konkurence na trgu dela W_{it} . Matrika L , ki je predmet proučevanja, lahko združuje različne indikatorje, ki se osredotočajo na posebne politike ali institucije na trgih dela, kot so minimalna plača, zagotovljene pravice, zastopanost s sindikati, zakoni o socialni varnosti, kolektivno dogovarjanje, in podobno.

Presečna analiza je pokazala, da ima strožja de jure regulacija negativen vpliv na dolgoročno rast le v industrializiranih ekonomijah in ne v državah v razvoju. Učinek de facto regulacije je mešan. Panelni podatki so pokazali, da lahko manj regulirani zakoni o delovnih razmerjih pospešijo rast v državah v razvoju. Vendar poenostavljanje teh zakonov ne pomeni nujno tudi izboljšanja v implementaciji teh zakonov (Calderón, Chong, 2005, str. 209–210).

5.2.5 Boyer (2006) – vpliv socialne varnosti na delovanje ekonomije

Različne vplive varnosti, tako socialne kot ostale, na delovanje ekonomije je v svoji študiji za države OECD raziskoval *Robert Boyer (2006)*, ki je ugotovil, da:

- (i) je za dobro delovanje podjetij kot nacionalnih ekonomij potrebna vsaj minimalna (socialna) varnost, ki jo ILO opredeljuje kot dostojno delo,
- (ii) varna prožnost prinaša boljše rezultate kot konvencionalna fleksibilnost.

Boyer meni, da je sedanje proučevanje razvoja socialne varnosti potrebno ob upoštevanju zgodovinskega razvoja. V šestdesetih letih, tako imenovani "zlati dobi" za razvite države, se je institucionalizacija pravic delavcev in zasnova razširjene države blaginje izkazala kot kompatibilna s hitrejšo in razmeroma stabilno rastjo. Dinamična učinkovitost in socialna pravičnost sta bili v tem času zaznani kot komplementa in ne kot substituta. Od leta 1970 dalje pa je upočasnitev rasti in pojav masovne brezposelnosti to povezavo postavil pod vprašaj. Strokovnjaki so prepričali večino vlad, da mora biti večina institucij trga dela reformiranih, ker ustvarjajo različne rigidnosti, ki zavirajo nastanek novih delovnih mest in inovacije. V tem obdobju je večina strokovnjakov zaznavala izmenjavo med ekonomsko učinkovitostjo in socialno pravičnostjo. To obdobje pa je končano iz naslednjih razlogov, ki so navedeni spodaj (Boyer, 2006, str. 3).

- (i) Staro teorijo trga dela, ki temelji na simetričnih informacijah, so nadomestile bolj realistične hipoteze, ki upoštevajo specifičnost povezave med delom in kapitalom, ki je tako tržni sporazum kot odvisna povezava. Zaradi tega nizke plače in slabi pogoji dela niso več optimum za podjetja, če upoštevamo endogenost intenzivnosti dela, predanosti in produktivnosti.

- (ii) Drugi argument temelji na rezultatih različnih primerjalnih analiz za članice OECD v zadnjem desetletju. Medtem ko naj bi države, ki so bolj deregulirale svoje trge dela, delovale boljše v smislu kreiranja novih delovnih mest, inovacij in rasti, se je izkazalo, da so bile boljše majhne demokratične države, kot so Finska, Danska in Švedska, kjer je radodarna dohodkovna varnost povezana s široko svobodo podjetij glede zaposlovanja. Ta izmenjava oblike varnosti z možnostjo prilagajanja je del kompromisa, ki prinese dobre makroekonomske rezultate. Podobno kot v "zlati dobi" varnost delavcev ni več v nasprotju s fleksibilnostjo za podjetja. Tak model varne fleksibilnosti je alternativa modelu fleksi-fleksibilnosti.
- (iii) Zadnji razlog je specifičen za države v razvoju. Pred desetletjem naj bi implementacija Washingtonskega sporazuma spodbujala hitro rast, približevanje polni zaposlenosti in progresivnemu izkoreninjenju revščine. Dandanes je jasno, da povezava med hitro rastjo in posledičnim izboljšanjem delovnih standardov ni zgolj mehanski proces. Še več, nova veja razvojne teorije poudarja, da so osnovne pravice lahko predpogoj za uspešne strategije rasti in ne le dolgoročni avtomatični izid ekonomskih reform v smeri učinkovitosti.

5.2.6 Siebert (2006) – konflikt med socialno zaščito in gospodarsko rastjo

Siebert (2006) je proučeval ključni konflikt med socialno zaščito in ekonomsko rastjo ter zaposlenostjo. Na primeru Nemčije kot velike kontinentalne ekonomije stare Evrope je analiziral 20 različnih mehanizmov, ki negativno vplivajo na temelje ekonomije ter povzročajo nizko rast in visoko brezposelnost. Oblikoval je poseben empirični indeks socialne zaščite. Za obdobje 1960–2005 je ugotovil, da je povečanje indeksa socialne zaščite za 1 indeksno točko spremljal padec gospodarske rasti za 2,6 odstotne točke. Države je razvrstil na podlagi stopenj rasti bruto domačega proizvoda v obdobju 1995–2005.

Slika 10: Razvrstitev evropskih držav glede na realne stopnje rasti BDP, 1995-2005

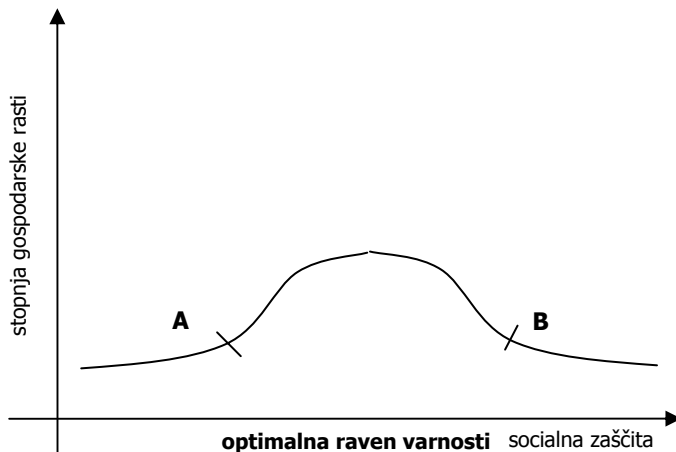
		pravice socialne zaščite	
		visoka	nizka
stopnje rasti BDP	nizka	kontinentalne (1,6 % rast BDP)	
	visoka	nordijske (2,7 % rast BDP)	anglo-saksonske (3,1 % rast BDP) mediteranske (3,5 % rast BDP) nove članice EU (4,1 % rast BDP)

Vir: Siebert, 2006, str. 6

Siebert (2006, str. 16–17) je ugotovil, da je v Nemčiji obstajalo nasprotje ciljev med socialno zaščito in gospodarsko rastjo. Povezavo med institucijami trga dela in gospodarsko rastjo se navadno proučuje za preseke več držav v določenem trenutku. Siebert meni, da to ni primerno, saj so institucionalne ureditve med državami zelo različne, v daljših obdobjih pa prihaja do sprememb le-teh znotraj posameznih držav. Indeks socialne zaščite, ki ga je oblikoval Siebert, vključuje zaščito zaposlenosti (ovire pri odpuščanju), rigidnost trga dela, socialni proračun v odstotku od BDP, izdatke države v odstotku BDP in strukturne vidike državnih izdatkov, kot so transferji iz državnega proračuna v sisteme socialne zaščite. Te komponente je utežil, tako da so značilnosti trga dela dobile ponder 0,5, socialni proračun v BDP pa prav tako ponder 0,5.

Siebert (2006, str. 4–5) je postavil hipotezo, da pri nizkih stopnjah socialne zaščite, dvig le te poveča gospodarsko rast - točka A (glej Sliko 11, na str. 52). Na določeni točki pa krivulja spremeni svojo obliko. Za visoke stopnje ravni socialne zaščite, povečanje le-te deluje v obratni smeri, torej znižuje rast - točka B.

Slika 11: Ključna povezava med rastjo in socialno zaščito



Vir: Siebert, 2006, str. 4

Siebert je ugotovil (2006, str. 4–5), da se države stare Evrope že nahajajo na tem drugem delu krivulje. Te vrste hipoteza je skladna z empiričnimi opazovanji povezave med rastjo in neenakostjo za množico držav. Medtem ko lahko neenakost merimo z Ginijevim koeficientom, pa socialna zaščita ne vključuje le dohodkovnih transferjev za namene distribucije iz javnih sistemov (nadomestila za brezposelnost, javne pokojnine ali socialne prejemke), ampak vsebuje tudi zakonita upravičenja, kot so ovire pred odpuščanjem in zakonite spodbude v korist kolektivnim plačnim pogodbam. Prav tako so del socialne zaščite v njegovi analizi pravila soodločanja ter ustavne zahteve. Vse te oblike niso nujno izkazane v državnem proračunu in ne povzročajo nujno javnih transferjev.

6 EMPIRIČNA ANALIZA

Cilj magistrskega dela je na podlagi celovite analize stanja fleksibilnosti in varnosti na trgu dela Slovenijo umestiti v primerjalni okvir držav članic Evropske unije tudi glede na ekonomske dosežke posameznih držav. Preverjala bom *temeljno hipotezo*, da v Sloveniji obstaja v primerjavi z ostalimi državami članicami Evropske unije, ki dosegajo podobno gospodarsko raven kot Slovenija, visoka varnost atipičnih fleksibilnih oblik zaposlitve. Hkrati pa bom skušala dokazati *pomožno hipotezo*, da so fleksibilne oblike zaposlovanja v primerjavi z državami članicami Evropske unije s podobnimi ekonomskimi dosežki in visoko stopnjo socialne varnosti precej slabo uveljavljene.

V empiričnem delu magistrske naloge bom na podlagi sekundarnih podatkov, in sicer s parcialnimi indikatorji, ki sem jih opredelila že v teoretičnem delu, najprej prikazala stanje fleksibilnosti in varnosti na slovenskem trgu dela. Nato bom z metodo multivariantne analize, metodo razvrščanja v skupine (CLA – cluster analysis) razvrstila države Evropske unije v skupine glede na njihove podobnosti v fleksibilnosti in varnosti na trgih dela. Sledila bo preverba z metodo analize variance (univariate anova), ali so ekonomski dosežki države, predvsem gospodarska rast in gospodarska raven države, v povezavi z razvrstitvijo držav v skupine glede na njihove sisteme prožne varnosti.

6.1 Ocena fleksibilnosti in varnosti na slovenskem trgu dela s parcialnimi indikatorji

Prva faza empirične analize moje magistrske naloge obsega oceno fleksibilnosti in varnosti na trgu dela v Sloveniji s pomočjo parcialnih indikatorjev, ki so pogosto uporabljeni tudi v drugih empiričnih študijah. Prikazano bo stanje glede na posamezni indikator, na koncu pa na podlagi ugotovitev podan sklep.

6.1.1 Indeks varovanja zaposlitve

V ekonomski literaturi je ena izmed pomembnih institucionalno-strukturnih sprememb na trgu dela izražena v obliki indeksa varovanja zaposlitve (EPL), ki so ga razvili strokovnjaki OECD in omogoča primerjavo urejenosti delovnih razmerij med državami. Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delovnih zakonodaj, ki se jih združi v tri področja: (i) zaščita redno zaposlenega zoper individualno odpoved, (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za posredovanje delovne sile) in (iii) specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja. Višja vrednost indeksa pomeni bolj togo zakonodajo, pri tem se vrednosti indeksa raztezajo od 0 do 6.

Tabela 5: EPL indeks za Slovenijo v letih 1995, 1998, 2001, 2002, 2003 in 2004

	1995	1998	2001	2002	2003	2004
indeks varovanja zaposlitve	4,1	3,1	3,1	3,1	2,7	2,7
1. zaposlovanje za nedoločen čas	4,0	4,0	4,0	4,0	2,7	2,7
• postopek	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	3,0
• odpovedni rok in odpravnina	3,1	3,1	3,1	3,1	1,8	1,8
• težavnost odpuščanja	4,0	4,0	4,0	4,0	3,3	3,3
2. zaposlovanje za določen čas	3,8	1,3	1,3	1,3	2,0	2,0
• zaposlitev za določen čas	2,0	2,0	2,0	2,0	2,3	2,3
• agencijsko posredovanje dela	5,5	0,5	0,5	0,5	1,8	1,8
3. kolektivno odpuščanje	5,3	5,3	5,3	5,3	4,8	4,8

Vir: Vodopivec, 2005, str. 38

Indeks varovanja zaposlitve za Slovenijo je za obdobje 1991–2004 ocenil Vodopivec (2005). V začetku devetdesetih let je skupni indeks presegal vrednost 4 in se do leta 1998 ni bistveno spreminjal. Spremembe Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki so začele veljati leta 1998, pa so legalizirale dejavnost agencij za posredovanje dela in pomembno prispevale k znižanju skupnega indeksa varovanja zaposlitve na 3,1. Novosti, ki jih je prinesel Zakon o delovnih razmerjih, ki je pričel veljati leta 2003, pa so vrednost skupnega indeksa znižale na 2,7. Ukrepe v smeri večje prožnosti je zakon prinesel na področju varovanja zaposlitve za nedoločen čas, kjer se je ocena indeksa znižala s 4,0 na 2,7, saj je prišlo do skrajšanja odpovednih rokov in znižanja odpravnin. V smeri večje fleksibilnosti so šle tudi spremembe na področju kolektivnega odpuščanja. Po drugi strani pa so šle spremembe na področju sklepanja pogodb za določen čas z vidika indeksa v smeri večje togosti zaradi dodatnih omejitev uporabe teh pogodb – omejitev uporabe z največ treh na največ dve leti. Indeks ima določene pomanjkljivosti, saj ocenjuje normativno ureditev, ki pa se lahko v različnih državah različno uveljavlja in uporablja.

6.1.2 Začasne in delne zaposlitve

Delež začasnih in delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti sta relativno pogosto uporabljena indikatorja fleksibilnosti trga dela. Razširjenost začasnih zaposlitev ima kot indikator precej pomanjkljivosti. Velik delež zaposlitev za določen čas je namreč pogost odziv delodajalcev na rigidna pravila o odpuščanju zaposlenih. Zaradi visokih stroškov odpuščanja se delodajalci pogosteje poslužujejo zaposlitev za določen čas, ki praviloma prinašajo nižje stroške odpuščanja. Povečanje razširjenosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom se pogosto interpretira kot pozitiven trend, saj povečuje fleksibilnost trga dela na strani povpraševanja s povečevanjem možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas, in omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Kajzer, 2006, str. 38).

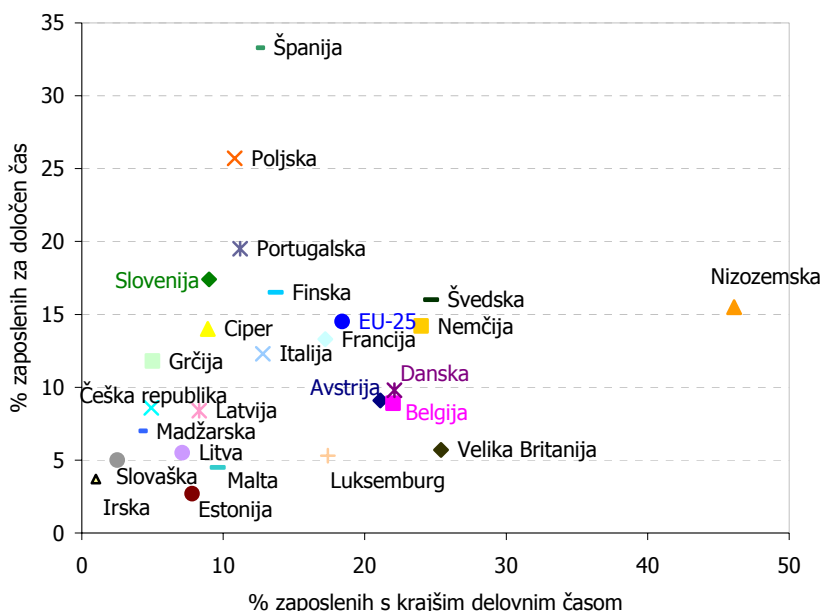
Tabela 6: Delež atipičnih oblik zaposlitve v EU in Sloveniji, 2000–2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
delež zaposlenih za določen čas v %						
EU-25	12,6	12,9	12,9	13,0	13,7	14,5
Slovenija	13,7	13,0	14,3	13,7	17,8	17,4
delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v %						
EU-25	16,2	16,3	16,6	17,0	17,7	18,4
Slovenija	6,5	6,1	6,1	6,2	9,3	9,0

Vir: Eurostat, NewChronos Database, 28. 8. 2006

Fleksibilnost trga dela, merjena z razširjenostjo začasnih in delnih zaposlitev, se je v Sloveniji v obdobju 2000–2005 povečala. Pri tem se je močno povečala predvsem razširjenost zaposlitev za določen čas, delne zaposlitve pa so še vedno relativno skromno razširjene. Vzroke za to lahko iščemo v visoki socialni varnosti fleksibilnih oblik zaposlitve in v dejstvu, da so delne zaposlitve relativno drage za delodajalce. Zaposleni s krajšim delovnim časom so po svojih pravicah skoraj izenačeni z zaposlenimi za poln delovni čas – imajo namreč enaka povračila stroškov v zvezi z delom, kot so malica, prevoz na delo, regres za letni dopust in pravico do enakega števila dni dopusta.⁷ V državah Evropske unije je zaposlitev s skrajšanim delovnim časom pogost način vstopa in izstopa na trg dela. V Sloveniji se skoraj ne uporablja kot način izstopa, saj dosedanji pokojninski sistem ni omogočal takšnega postopnega izstopa s trga dela.

Slika 12: Delež zaposlenih z delno in začasno zaposlitvijo v državah EU, leta 2005



Vir: Eurostat, 28. 8. 2006

⁷ Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02)

Podatki (glej Sliko 12, na str. 55) ne potrjujejo mnenja o izredno visokem deležu zaposlitev za določen čas v Sloveniji, saj se le-ta po deležu teh zaposlitev v vseh uvršča le nekoliko nad povprečje EU. Izrazito skromne pa so v primerjavi z EU zaposlitve s skrajšanim delovnim časom.

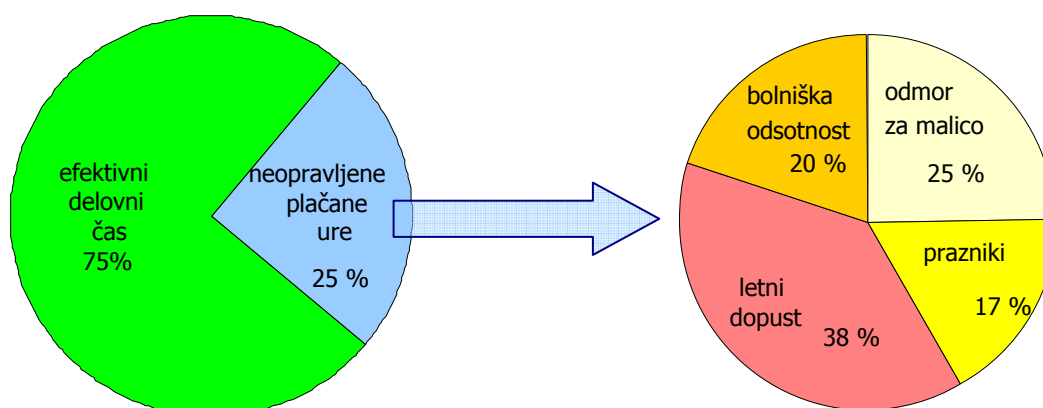
6.1.3 Delovni čas

Pomemben faktor vpliva fleksibilnosti na trgu dela je lahko tudi razporeditev delovnega časa, pri čemer je mišljeno število dni in razporeditev dopustov, praznikov in drugih plačanih odsotnosti z dela (bolniška odsotnost, poroka, rojstvo otroka, smrt v družini in podobno).

Minimalno število dni letnega dopusta je v Sloveniji določeno z Zakonom o delovnih razmerjih in znaša 4 tedne (20 dni), mogoče pa ga je podaljšati s kolektivnimi pogodbami dejavnosti ali z internimi akti na podlagi delovne dobe, uspešnosti, zahtevnosti ali pogojev dela in podobno.

Po oceni Službe za konjunkturo in ekonomsko politiko pri Gospodarski zbornici Slovenije (Prikazi SKEP, 2007) je v letu 2006 efektivni delovni čas predstavljal 75 odstotkov celotnega delovnega časa, kar 25 odstotkov pa sicer plačane, a neopravljene ure. V okviru slednjih predstavlja v deležu kar 6,3 odstotka odmor za malico, 5 odstotkov bolniška odsotnost, 9,6 odstotka letni dopust in 4,2 odstotka prazniki. Visoka nadomestila za čas odsotnosti z dela zaradi poškodb in bolezni izven dela od prvega do tridesetega dne odsotnosti še dodatno stimulirajo izrabe te ureditve. Iz tega naslova je letno izgubljenih kar desetkrat več delovnih dni kot zaradi poškodb pri delu ali poklicnih bolezni.

Slika 13: Izkoriščenost razpoložljivega delovnega časa v Sloveniji, leta 2006



Vir: Prikazi SKEP 15/2007

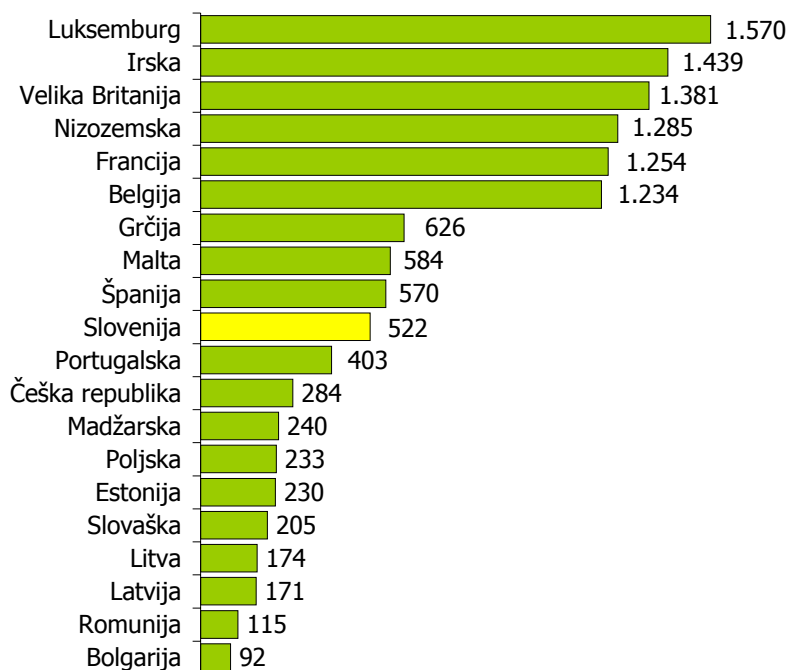
6.1.4 Minimalna plača

V Sloveniji je bila minimalna plača kot instrument socialne varnosti zaposlenih prvič uvedena z Dogovorom o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu v letu 1995. Nadomestila je do tedaj veljavno zajamčeno plačo. Vse od uveljavitve je minimalna plača

predmet zakonskega urejanja, ki upošteva predhodno dogovarjanje vseh treh socialnih partnerjev. 27. oktobra 2006 je bil sprejet nov Zakon o določitvi minimalne plače, s katerim je določena minimalna plača kot najnižje mesečno plačilo za opravljeno delo v polnem delovnem času, ki pripada zaposlenemu pri delodajalcu v Republiki Sloveniji. V zakonu je upoštevano načelo enakosti za vse zaposlene glede pravice do minimalne plače, ne glede na dejavnost ali naravo delodajalca, pri katerem delajo.

Zakonsko ureditev minimalne plače poznajo tudi drugod po Evropi, in sicer kar v dvajsetih državah članicah EU-27. V večini držav velja minimalna plača za vse zaposlene in je določena v mesečnem znesku ali na uro. Če minimalna plača ne velja za vse zaposlene, so običajno izjeme mlajši delavci in začetniki. Znesek v večini primerov določi vlada, v nekaterih državah neposredno, upošteva je z zakonom določeni mehanizem indeksacije (Belgija, Španija, Francija in Luksemburg), pri katerem so imeli pomembno vlogo tudi socialni partnerji, ali pa po predhodnem posvetu s temi. V Avstriji, Nemčiji, na Finskem, Danski, Švedski in v Italiji minimalna plača ni določena z zakonom, vendar imajo te države precej zavezujoče kolektivne pogodbe, ki pokrivajo precejšen del zaposlenih. V devetih državah se je s 1. 1. 2007 minimalna plača povečala, in sicer v Bolgariji, Estoniji, na Madžarskem, Irskem, v Luksemburgu, na Portugalskem in v Romuniji ter Španiji. Tako znaša minimalna bruto plača v začetku leta 2007 najmanj, 92,30 evra mesečno v Romuniji in največ, kar 1.570 evrov, v Luksemburgu. V Sloveniji znaša mesečna bruto minimalna plača od avgusta 2006 521,83 evra.

Slika 14: Mesečni bruto zneski minimalne plače v evrih, januarja 2007



Vir: Prikazi SKEP 15/2007

Zneski minimalne plače v evrih zaradi različnih plačnih sistemov, različnih ravni produktivnosti in razmerij med tečaji ne odsevajo vedno dobro realne situacije. Zaradi tega v mednarodnih primerjavah pogosto najdemo minimalno plačo, izraženo kot odstotek povprečne

plače v državi, regiji ali dejavnosti. Eurostat-ova primerjava za leto 2005 kaže, da v večini držav minimalna plača dosega manj kot 50 odstotkov povprečne bruto plače v industriji in storitvah v državi, razen na Irskem (50 %) ter v Luksemburgu (51 %). V Sloveniji je leta 2005 minimalna plača dosegla 44 odstotkov povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji in se po tem kriteriju uvršča na peto mesto med državami z zakonsko določeno minimalno plačo.

6.1.5 Izdatki za socialno zaščito

Za socialno zaščito je bilo v Sloveniji v letu 2004 namenjenih 6.227 milijonov evrov. Glede na leto 2003 so se ti izdatki zvišali za 6,8 odstotka, v primerjavi z letom 1996 pa za 128,9 odstotka. Realno so se celotni izdatki za socialno zaščito v Sloveniji za leto 2004 v primerjavi z letom 2003 povečali za 3,1 odstotek, v primerjavi z letom 1996 pa za 32,8 odstotka.

Programi socialne zaščite v Sloveniji se večinoma financirajo iz socialnih prispevkov (okrog 70 %). Prispevki delodajalcev so v letu 2004 znašali 27,1 odstotka, prispevki zavarovanih oseb pa 39,9 odstotka vseh finančnih virov za socialno zaščito. Prispevki države in drugi prejemki so predstavljali preostali del financiranja programov socialne zaščite (30 %).

V letu 2004 so izdatki za socialno zaščito znašali 24,4 odstotka BDP, to je za 0,2 odstotne točke manj kot v predhodnem letu. Največ denarja je bilo namenjenega področjem starosti (43 % vseh izdatkov), bolezni in zdravstvenem varstvu (32,7 %), družini in otrokom (8,6 %) ter invalidnosti (8,1 %)⁸.

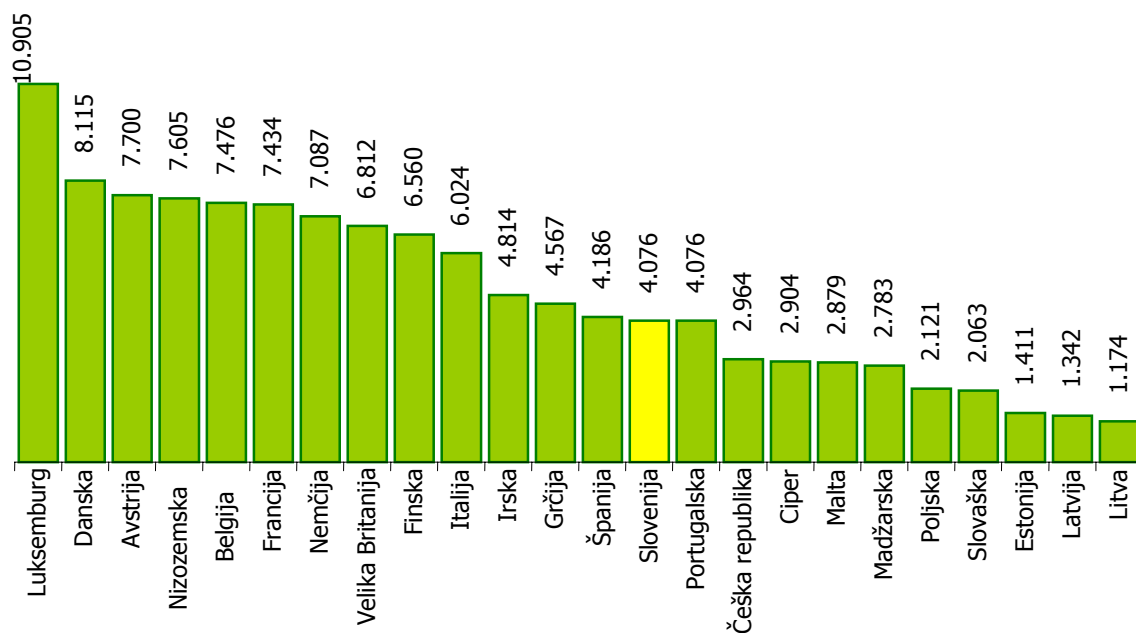
Ko primerjamo izdatke za socialno zaščito v Sloveniji z drugimi državami, je potrebno uporabiti podatke, ki so medsebojno primerljivi. Kot primerni kazalci so se izkazali zneski absolutnih izdatkov za socialno zaščito, preračunani v standarde kupne moči in delež izdatkov za socialno zaščito v bruto domačem proizvodu.

Če so izdatki za socialno zaščito izraženi v standardih kupne moči – PPS, so tudi razlike med državami bolj vidne. Znotraj Evropske unije je v letu 2003 največ teh sredstev namenjal Luksemburg, sledili sta Švedska in Danska – vse države več kot 8.000 PPS letno na prebivalca. Na drugi strani so baltske države na dnu lestvice in namenjajo kar sedemkrat manj kot države z največjimi izdatki za socialno zaščito. Razlike med državami so posledica razlik v sistemih socialne zaščite, demografskih značilnosti, stopenj brezposelnosti in institucionalnih ter ekonomskih faktorjev.

Slovenija se po tem kriteriju uvršča pod povprečje evropske petindvajseterice, in sicer je v letu 2003 namenila za socialno zaščito 4.076 PPS letno na prebivalca, 3,5-krat več kot na primer v Litvi, Latviji in Estoniji in hkrati več kot vseh preostalih devet novih članic EU.

⁸ Statistični urad RS: *Izdatki in viri financiranja programov socialne zaščite, Slovenija, 2004* ; 13. november 2006, Prva objava

Slika 15: Izdatki za socialno zaščito v standardih kupne moči na prebivalca, v letu 2003



Vir: Eurostat-ESSPROS, 27.1.2007

Opombe: PPS je enota, ki je neodvisna od katerekoli nacionalne valute in ne odraža motenj zaradi različnih ravni cen. Podatki za Ciper so za leto 2002.

Na ravni EU-15 se je delež izdatkov za socialno zaščito, potem ko je dosegel vrh 28,7 odstotka v BDP v letu 1993, znižal na 27,2 odstotka v letu 2000. Nato je znova začel naraščati in v letu 2003 dosegel 28,3 odstotka BDP. V tem letu se je delež izdatkov za socialno zaščito dvignil v večini držav Evropske unije, z izjemo Češke republike, Grčije, Latvije, Litve, Poljske, Slovaške in tudi Slovenije. Povečanje odraža hitrejšo rast izdatkov za socialno zaščito, kot je bila rast BDP, ki se je v letih 2002 in 2003 na ravni EU precej upočasnila. Vzrok temu je, da gredo ti izdatki za področja, ki niso povezana z ekonomsko aktivnostjo (na primer zdravstvo), in pa za področja, ki so ravno v obratnem sorazmerju z gospodarsko aktivnostjo (brezposelnost in socialna izključenost). Situacija v novih članicah je obratna ravno zaradi višjih stopenj rasti BDP, zabeleženih v tem obdobju.

6.1.6 Nadomestila za brezposelnost

Znotraj izdatkov za socialno zaščito so kot indikator dohodkovne varnosti na trgu dela pomembna predvsem nadomestila v primeru brezposelnosti. Sprememba Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je bila sprejeta konec leta 1998, je za nekatere skupine brezposelnih v Sloveniji zmanjšala potencialno trajanje nadomestila za brezposelnost (Kajzer, 2006, str. 13–14). V letu 2006 je bila sprejeta novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 79/06), ki še nadalje omejuje pravice iz tega naslova oziroma postavlja strožje kriterije. V primeru, da brezposelni odkloni ponujeno delo s strani Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije, za šest mesecev namreč izgubi pravico do prejemanja denarne pomoči. Ker se v obdobju 1995–2006 višina

nadomestila za brezposelnost⁹ v odvisnosti od preteklih dohodkov ni spremenila, se tudi nadomestitvene stopnje¹⁰ niso bistveno spremenile.

Tabela 7: Pregled sprememb v trajanju nadomestila za brezposelnost

obdobje zavarovanja	trajanje nadomestila v mesecih		
	1991	1998	2006
2,5–5 let	6	3	3
5–10 let	9	6	6
10–15 let	12	6	6
15–20 let	18	9	9

Vir: Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Ur. l. št. 5-2223/91, 8. 2. 1991; Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Ur. l. št. 69-3370/98, 9. 10. 1998, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Ur. l. št. 79/06, 14. 7. 2006

V Sloveniji je bilo leta 2003 za brezposelnost namenjenega 0,8 odstotka bruto domačega proizvoda, kar nas sicer umešča pod povprečje Evropske unije, vendar vseeno višje kot Estonijo, Italijo, Latvijo in Madžarsko (glej Tab. 5, na str. 11 v Prilogah).

6.2 Razvrstitev držav Evropske unije glede na sisteme varne prožnosti

V nadaljevanju bom z metodo multivariantne analize, metodo razvrščanja v skupine (CLA – cluster analysis) razvrstila države Evropske unije v skupine glede na njihove podobnosti v fleksibilnosti in varnosti na trgih dela. Na tej podlagi bom pojasnila nekaj glavnih sistemov varne prožnosti, ki so se izoblikovali in se še oblikujejo znotraj EU. Iskala bom za 21 od 27 držav članic Evropske unije, za katere so na voljo potrebni podatki. V analizo zaradi pomanjkanja podatkov niso vključene Malta, Latvija, Ciper, Luksemburg, Romunija in Bolgarija.

Osnova analizi so metodološke podlage iz priročnikov Ferligoj (1989), Rovan (2003), Pahor (2006) in OECD (2005). Pri analizi bom uporabila statistični program SPSS 14.0 for Windows.

Za potrebe analize bom uporabila *sekundarne podatke* iz baze evropskega statističnega urada Eurostat-a, baze *SI-STAT* Statističnega urada Republike Slovenije ter kazalnike o indeksih zaščite zaposlitve, izračunane s strani *OECD in World Bank* za določene države.

Vsi uporabljeni podatki oziroma spremenljivke se nanašajo na leto 2005, razen indeksi varovanja zaposlitve, ki se ocenjujejo za obdobje in se nanašajo na presek v letu 2003 ter izdatki za aktivno politiko zaposlovanja, ki se nanašajo na leto 2004, prav tako podatki o deležu prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo.

⁹ Denarno nadomestilo za prve tri mesece je znašalo 70 odstotkov povprečne plače posameznika v preteklih dvanajstih mesecih, po preteku treh mesecev pa se je odstotek znižal na 60.

¹⁰ Nadomestitvena stopnja (replacement rate) predstavlja delež dohodkov, ki jih posameznik ohrani, ko preide v brezposelnost glede na svojo plačo v zaposlenosti.

6.2.1 Vključene spremenljivke in njihova definicija

Za namen *razvrstitve držav glede na prožnost in varnost trgov dela* bom uporabila več spremenljivk, ki jih navajam in opisujem v nadaljevanju.

Kot merilo *fleksibilnosti delovnih razmerij na trgu dela* bom uporabila (i) indeks varovanja zaposlitve – EPL indeks (EPL_TOTAL), in sicer:

- a) v primeru redne zaposlitve (EPL_REG_TOTAL), ki ga sestavljajo indeks postopkovnih nevspečnosti pri odpuščanju redno zaposlenega (EPL_REG_PROCEED), indeks višine odpravnin in dolžine odpovednih rokov (EPL_REG_SEV_NOT) ter indeks težavnosti odpovedi (EPL_REG_DISMISS);
- b) v primeru začasne oblike zaposlenosti (EPL_TEMP_TOTAL);
- c) v primeru kolektivnega odpuščanja (EPL_COLL_TOTAL).

Kot merilo *pogostosti atipičnih oziroma fleksibilnih oblik zaposlitve* bom uporabila:

- (i) delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi (FT),
- (ii) delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi (PT).

Kot merilo *varnosti na trgu dela* bom v analizi uporabila:

- (i) izdatke za aktivne politike trga dela kot odstotek bruto domačega proizvoda (ALMP),
- (ii) odstotek udeležencev v vseživljenjskem učenju med vsemi prebivalci (LIFELEARN),
- (iii) izdatke za socialno zaščito kot odstotek BDP (SOC_SEC_TOTAL) in med njimi:
 - a) izdatke za bolezni in zdravstveno varstvo kot odstotek BDP (SICK_HEALTH),
 - b) izdatke za invalidnost kot odstotek BDP (DISAB),
 - c) izdatke za brezposelnost kot odstotek BDP (UNEMPLOY).

Kot približek za *distorzije, ki jih ustvari davčni sistem*, bom uporabila podatke o povprečnem davčnem primežu ali klinu (TAX_WED).

6.2.1.1 Delež zaposlenih za določen čas

Pogodba za določen čas je po metodologiji Eurostat začasna ali časovno omejena pogodba o zaposlitvi, z namenom dokončanja nekega dela, naloge ali nadomeščanja drugega zaposlenega. V različnih državah so zaradi različne delovnopravne zakonodaje pogosto v uporabi različne definicije. Podatke o deležu zaposlenih na podlagi pogodbe za določen čas med vsemi zaposlenimi objavlja Eurostat, zbirajo pa jih nacionalni statistični uradi na podlagi Ankete o delovni sili (Labour Force Survey). Podatki so zbrani četrletno, iz njih se izračunajo letna povprečja (Eurostat, 1999, str. 14).

6.2.1.2 Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom

Zaposleni s skrajšanim delovnim časom so zaposleni, ki v skladu s pogodbo o zaposlitvi ne delajo poln delovni čas dnevno ali tedensko. To so zaposleni, katerih delovni čas je krajši kot kolektivno dogovorjen ali običajen v podjetju (dnevno, tedensko ali mesečno). Podatke o deležu zaposlenih za skrajšani delovni čas med vsemi zaposlenimi objavlja Eurostat, zbirajo pa jih nacionalni statistični uradi na podlagi Ankete o delovni sili (Labour Force Survey). Podatki so zbrani četrtno, iz njih se izračunajo letna povprečja (Eurostat, 1999a, str. 3).

6.2.1.3 Indeks varovanja zaposlitve – EPL indeks

Indeks varovanja zaposlitve, EPL indeks, ki so ga razvili strokovnjaki Organizacije za evropsko sodelovanje in razvoj (OECD), omogoča primerjavo urejenosti delovnih razmerij med državami in predstavlja približek numerične fleksibilnosti. Vsebuje opis 22 osnovnih delov zakonodaje, združenih v tri področja: (i) zaščita redno zaposlenega zoper individualno odpoved, (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za posredovanje delovne sile) ter (iii) specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja.

Iz 22 informacij se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa se strukturira sintezni indeks varovanja zaposlitve, pri čemer višja vrednost pomeni bolj togo zakonodajo (Kajzer, 2006, str. 12). Indeks ocenjuje normativno ureditev, ki lahko odstopa od uveljavljene v praksi. Prav tako je lahko ta ureditev podana z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami.

Pri oblikovanju prvega dela indeksa za varovanje redno zaposlenih se ocenjuje postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina za 9 mesecev, 4 leta in 20 let delovne dobe, ter težavnost odpuščanja. Pri oblikovanju drugega dela indeksa za področje urejenosti začasne zaposlitve se ocenjuje zakonska urejenost zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile, predvsem število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve glede trajanja začasnega dela. Pri oblikovanju tretjega dela indeksa za področje urejenosti kolektivnega odpuščanja se ocenjujejo: opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevana oblika pogajanj, merila za odpuščanje zaposlenih in višini odpravnine (Kajzer, 2005a, str. 30).

Za države, za katere ocena OECD za EPL indeks ni na voljo, bom uporabila razpoložljive ocene Svetovne banke (Vodopivec, Tonin, 2005).

6.2.1.4 Izdatki za aktivne politike trga dela

Izdatki za aktivne politike trga dela kot odstotek bruto domačega proizvoda vključujejo izdatke za aktivne programe usposabljanja, "job rotation/job sharing", spodbude za zaposlovanje, integracijo invalidov, poškodovanih, neposredno ustvarjanje delovnih mest in spodbude za ustvarjanje delovnih mest. Podatki so za članice Evropske unije na voljo od leta 1998. Z letom 2005 sta podatke začela enotno zbirati Eurostat in OECD, in sicer ob upoštevanju metodologije Eurostat-a. Podatki se zbirajo na podlagi sporazuma (gentlemen's agreement) in objavljajo letno

v Eurostatovi bazi "Labour Market Policy Database" (Eurostat, 2006, str. 62). Ker za Slovenijo v bazah Eurostat ni podatka, bom uporabila oceno UMAR (Kajzer, 2006, str. 42), za Poljsko pa oceno OECD.

6.2.1.5 Izdatki za socialno zaščito

Socialno varnost posamezni raziskovalci merijo na različne načine. V magistrskem delu se bom osredotočila predvsem na socialno zaščito, ki je približek za merilo dohodkovne varnosti. Podatki o izdatkih za socialno zaščito so tako s strani Statističnega urada Republike Slovenije kot Eurostat-a izračunani v skladu z metodologijo Evropskega sistema integriranih statistik socialne zaščite (ESSPROS Manual 1996). Socialna zaščita obsega po tej metodologiji vsa posredovanja javnih in zasebnih institucij, ki gospodinjstvom ali posameznikom olajšajo breme določenih tveganj ali potreb brez sočasne zagotovitve enakovrednega nadomestila ali povračila in niso rezultat individualnih aranžmajev.

V posamezna področja socialne zaščite so vključeni naslednji socialni prejemki:

- (i) bolezen in zdravstveno varstvo – predvsem nadomestila za primer zadržanosti z dela zaradi bolezni, zdravstveno varstvo in zdravila;
- (ii) invalidnost – predvsem invalidske pokojnine osebam pod določeno starostjo in blago ter storitve invalidnim osebam;
- (iii) starost – starostne pokojnine, invalidske in družinske pokojnine osebam nad določeno starostjo, blago in storitve, povezane s starostjo;
- (iv) smrt hranitelja družine – prejemki, povezani s smrtjo družinskega člana;
- (v) družina in otroci – predvsem nadomestila plač med porodniškim dopustom in otroški dodatki;
- (vi) brezposelnost – predvsem nadomestila za primer brezposelnosti in poklicno izobraževanje;
- (vii) nastanitev – prejemki, povezani s stroški nastanitve;
- (viii) druge oblike socialne izključenosti – prejemki, namenjeni revnim in drugim skupinam socialno izključenih oseb, če jih ni mogoče uvrstiti v drugo področje.

Enota opazovanja je program socialne zaščite, ki je po definiciji sistem pravil, ki ga vzdržuje ena ali več institucionalnih enot, da zagotavlja in financira socialno zaščito. Sistem pravil je lahko določen z zakoni, s pogodbami ali glede na upravno prakso. Glavne kategorije izdatkov programov socialne zaščite so socialni prejemki, upravni stroški, transferi drugim programom in ostali izdatki. Najpomembnejša kategorija izdatkov programov socialne zaščite so socialni prejemki, ki so po definiciji transferi v denarju ali naravi in so po programih socialne zaščite dodeljeni gospodinjstvom ali posameznikom z namenom, da jim olajšajo breme, ko se pokažejo določena tveganja ali potrebe. Določene kategorije socialnih prejemkov se nanašajo na prejemke osebam pod in nad določeno starostjo. V vseh programih je starostna meja za moške 65 let, za ženske pa 60 let.

6.2.1.6 Udeleženci v vseživljenjskem učenju

Odstotek udeležencev v vseživljenjskem učenju je odstotek prebivalcev, starih med 25 in 64 let, ki sodelujejo v programih izobraževanja ali usposabljanja v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem. Zbrane informacije se nanašajo na vse izobraževanje, ali je ali pa ni v povezavi s trenutno ali bodočo službo tistega, ki odgovarja. Podatki se zbirajo četrtno z Anketo o delovni sili, nato se izračunajo letna povprečja, ki jih objavlja Eurostat.

6.2.1.7 Davčni primež ali davčni klin

Povprečni davčni klin oziroma primež (tax wedge) je približek za distorzije, ki jih ustvari davčni sistem. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj – OECD je razvila metodologijo za izračun davčnega primeža, kateri sledi Eurostat. Davčni primež v strošku dela je definiran kot relativni delež prispevkov za socialno varnost (delodajalčevih in delojemalčevih), dohodnine ter davka na izplačane plače (v kolikor ta v državi obstaja) v celotnem strošku dela, ki je opredeljen kot bruto plača plus delodajalčevi prispevki za socialno varnost plus davek na izplačane plače (kjer ta obstaja).

$$TW = \frac{PSV(\text{delojemalca in delodajalca}) + DOH + DIP}{NW + PSV(\text{delojemalca in delodajalca}) + DOH + DIP}$$

Legenda:

TW – davčni primež, PSV – prispevki za socialno varnost, DOH – dohodnina, DIP – davek na izplačane plače, NW – neto plača zaposlenega

Ta strukturni indikator je za države članice Evropske unije v Eurostat-ovih bazah na voljo za primer samske osebe brez otrok, ki prejema 67 odstotkov povprečne bruto plače v državi. Podatki so na voljo od leta 1996 naprej in se zbirajo letno na podlagi sporazuma (OECD Tax database, 2006).

6.2.1.8 Gospodarska rast in gospodarska raven

Kot indikator rasti gospodarstva bom v analizi uporabila letne realne stopnje rasti bruto domačega proizvoda, ki jih objavlja Eurostat v bazah podatkov iz nacionalnih računov.

Kot približek gospodarske ravni bom uporabila indeks ravni bruto domačega proizvoda (BDP) na prebivalca v standardih kupne moči, izražen relativno kot indeks glede na povprečje petindvajseterice EU (EU-25 = 100). Podatke objavlja Eurostat letno v bazi strukturnih indikatorjev.

Bruto domači proizvod je enak dodani vrednosti v osnovnih cenah po dejavnostih, povečani za davke na proizvode in storitve in zmanjšani za subvencije po proizvodih in storitvah. BDP je tako enak vsoti dodane vrednosti v osnovnih cenah vseh domačih proizvodnih enot in neto davkov na proizvode in storitve (davki na proizvode in storitve, zmanjšani za subvencije po proizvodih in storitvah). BDP po izdatkovni metodi je enak skupni domači potrošnji in saldu menjave proizvodov ter storitev s tujino. BDP po dohodkovni metodi je enak vsoti sredstev za zaposlene, neto davkov na proizvodnjo (davki na proizvodnjo minus subvencije na proizvodnjo) in bruto poslovnega presežka in raznovrstnega dohodka.

6.2.1.9 Stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti

Podatki o stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti po ILO definiciji, ki jih bom uporabila v analizi, se zbirajo z Anketo o delovni sili s strani posameznih nacionalnih statističnih uradov skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in skladno z zahtevami Eurostat-a, ki se nanašajo na usklajeno anketo o delovni sili Evropske unije.

Stopnja zaposlenosti (delovne aktivnosti) je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem (oziroma aktivnem) prebivalstvu. *Stopnja brezposelnosti* je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.

Delovno aktivno prebivalstvo so osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo. Med delovno aktivno prebivalstvo sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo. Kot delovno aktivne so obravnavani tudi zaposleni, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoči družinski člani.

Brezposelne osebe so osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo), vendar aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih tednih so se zglasile na zavodu za zaposlovanje, poslale prošnjo za zaposlitev in podobno) in so takoj (v naslednjih dveh tednih) pripravljene sprejeti delo. Med brezposelne osebe štejemo tudi tiste, ki so že našle delo, vendar ga bodo začele opravljati po anketiranju. Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj.

6.2.2 Metode razvrščanja v skupine – CLA

Razvrščanje v skupine je v najširšem pomenu proces abstrakcije poimenovanja skupin objektov, za katere menimo, da so si na nek način podobni med seboj. Cilj razvrščanja v skupine je poiskati stabilne in objektivne razvrstitve. Ločimo dve najpomembnejši vrsti metod razvrščanja v skupine, hierarhične in nehierarhične (Ferligoj, 1989).

Hierarhične metode so največkrat uporabljene metode. Njihova prednost je v tem, da od uporabnika ne zahtevajo, da vnaprej opredeli število skupin iskane razvrstitve, rezultat postopnega združevanja (ali cepitve) pa je mogoče zelo nazorno grafično predstaviti z drevesom združevanja. Največja slabost hierarhične metode je, da je postopek enosmeren. Ko je enota enkrat vključena v določeno skupino, v tej skupini ostane, kar včasih pomeni, da dobljene skupine niso optimalne. Rezultate lahko izboljšamo z uporabo nehierarhičnih metod.

Nehierarhične metode se od hierarhičnih ločijo po tem, da je potrebno vnaprej podati število skupin iskane razvrstitve. Te metode razvrščajo enote v skupine tako, da z optimizacijskim kriterijem izboljšujejo vnaprej podano začetno razvrstitev – začnejo z začetno razvrstitvijo s podanim številom skupin in predstavljajo enote iz ene skupine v drugo tako, da dosežejo optimalne vrednosti izbrane kriterijske funkcije razvrščanja (Ferligoj, 1989). Največkrat je uporabljena metoda voditeljev, za katero velja naslednji algoritem (Pahor, 2006, str. 17):

- (i) določiti je potrebno začetne centroide skupin (vzamemo prve k enote ali naključne k enote ali k enote tako, da so kar najbolj narazen ali sami vpišemo centroide na podlagi predhodne analize);
- (ii) nato enote razvrstimo v tisto skupino, ki ji je centroid najbližje;
- (iii) izračunamo nove centroide in
- (iv) ponavljamo celoten postopek od začetka, dokler se še kakšna enota premešča med skupinami.

Empirične primerjave nehierarhičnih in hierarhičnih metod razvrščanja v skupine so pokazale, da se najboljši rešitvi s pomočjo nehierarhičnih metod najbolj približamo, če za začetno razvrstitev vzamemo rezultat razvrščanja z neko drugo metodo razvrščanja v skupine, na primer s postopkom hierarhičnega združevanja.

6.2.3 Analiza in rezultati razvrstitve držav v sisteme varne prožnosti

Države želim najprej razvrstiti v sisteme varne prožnosti glede na 14 proučevanih spremenljivk, v drugi fazi pa glede na 9 proučevanih spremenljivk, kjer bom združila nekatere od prej proučevanih podrobno razdeljenih spremenljivk, in sicer indeks zaščite zaposlitve ter izdatke za socialno zaščito.

V našem primeru bom najprej izvedla razvrščanje v skupine s pomočjo hierarhične metode, ki bo v pomoč v nadaljnji analizi, ko bom v metodo voditeljev kot začetno razvrstitev vstavila rešitev iz hierarhičnih metod razvrščanja (centroide in število iskanih skupin). Spremenljivke sem najprej standardizirala z namenom, da imajo v razdalji enot vse spremenljivke enako težo, saj so v naboru spremenljivke z zelo različnimi redi velikosti. Če jih ne bi standardizirali, bi bil pomen posamezne spremenljivke določen z varianco te spremenljivke.

Običajno prostorsko sosednost enot izrazimo z neko mero podobnosti oziroma različnosti. Pri razvrščanju držav, ki so v mojem modelu opredeljene z metričnimi spremenljivkami, sem

uporabila kvadratno Evklidsko razdaljo: $D^2(x, y) = \sum_{j=1}^p (x_j - y_j)^2$, kjer sta x in y dve p-razsežni

opazovanji ($x=[x_1, x_2, \dots, x_p]$; $y=[y_1, y_2, \dots, y_p]$) pripadajočih enot, in Wardovo metodo, s katero oblikujemo skupine tako, da minimiziramo vsoto kvadratov razdalj posamezne enote od težišča v posamezni skupini, s tem pa se ohranja homogenost skupin:

$$d_{(UV)W} = \frac{(q_U + q_V)q_W}{q_U + q_V + q_W} d^2(T_{(UV)}, T_W).$$

Tabela 8: Opisne statistike za spremenljivke uporabljene v analizi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EPL_REG_TOTAL	21	1,10	4,30	2,4762	,74626
EPL_REG_PROCED	21	1,00	5,00	2,4905	1,05684
EPL_REG_NOT_SEV	21	,60	5,00	1,9667	,99365
EPL_REG_DISSMISS	21	1,30	4,00	2,9714	,80631
EPL_TEMP_FT	21	,00	4,50	1,9714	1,30390
EPL_TEMP_TOTAL	21	,40	3,60	1,7905	,98534
EPL_TEMP_TWA	21	,50	4,00	1,6286	1,24183
EPL_COLL_TOTAL	21	2,10	4,90	3,3333	,76833
FT_SHARE	21	2,70	33,30	12,4190	7,50857
PT_SHARE	21	2,50	46,10	15,2238	10,13311
SOC_SEC_TOTAL	21	13,30	32,90	24,1286	5,85842
SOC_SICK_HEALTH	21	3,80	8,80	6,5905	1,41312
SOC_DISAB	21	,90	4,70	2,1476	,95949
SOC_UNEMPLOY	21	,20	3,50	1,4667	,93613
ALMP	21	,04	1,52	,5203	,40181
LIFE_LEAR	21	1,90	32,10	11,3000	8,87609
TAX_WEDGE	21	19,90	49,10	39,1286	6,54295
Valid N (listwise)	21				

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

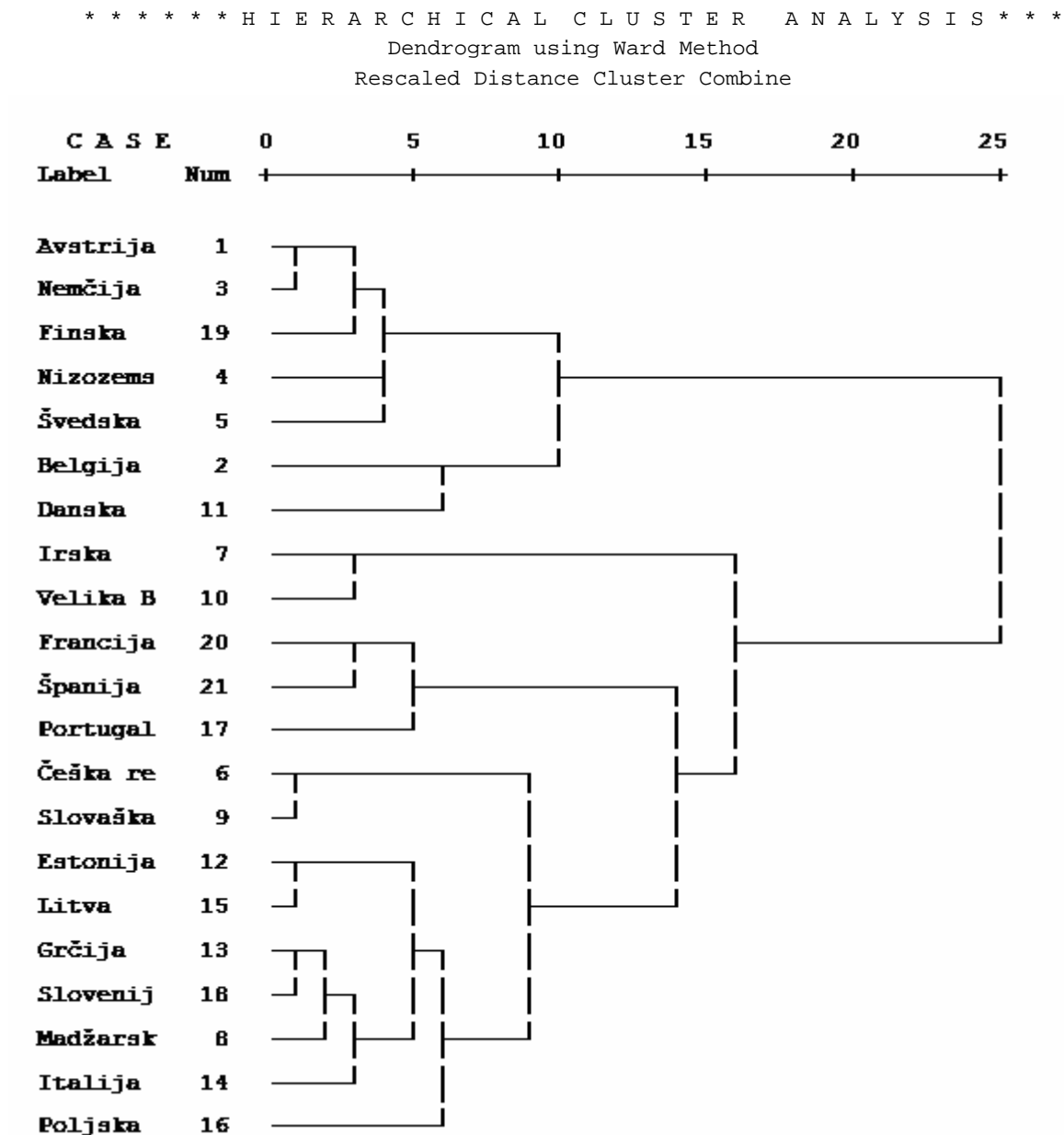
Pri razvrščanju v skupine je težko vnaprej povedati, koliko izrazitih skupin se skriva v strukturi podatkov. Pomagala sem si z dendrogramom, drevesom združevanja, ki prikazuje potek združevanja enot v skupine. Za število skupin sem se odločila na mestih, kjer so vse vodoravne črte relativno dolge in narazen, kar pomeni, da so skupine relativno homogene.

V primeru analize na podlagi 14 izbranih spremenljivk dobimo pet različnih skupin sistemov varne prožnosti med državami Evropske unije (glej Sliko 16, na str. 68).

Prva skupina zajema Avstrijo, Finsko, Nemčijo, Nizozemsko in Švedsko, za katere je značilen zelo nefleksibilen sistem urejenosti postopka kot tudi same težavnosti odpuščanja redno zaposlenega posameznika. Precej bolj fleksibilna je v tej skupini ureditev odpravnin in odpovednih rokov redno zaposlenega. Fleksibilna je tudi ureditev zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile. Srednje fleksibilna je ureditev kolektivnih odpuščanj. V tej skupini je visok delež zaposlenih s krajšim delovnim časom in srednje visok

delež zaposlenih za določen čas. Varnost na trgu dela je v tej skupini visoka. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za bolezen in zdravstvo, brezposelnost ter invalidnost, so visoki. Prav tako so drugi najvišji izdatki za aktivne politike dela. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo je najvišji med ustvarjenimi petimi skupinami. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je druga najvišja.

Slika 16: Drevo razvrščanja ob uporabi Wardove metode (14 spremenljivk)



Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Druga skupina držav obsega Dansko in Belgijo z zelo fleksibilnim sistemom urednosti postopka kot tudi same težavnosti odpuščanja redno zaposlenega posameznika ter srednje fleksibilno ureditvijo odpravnin in odpovednih rokov redno zaposlenega. Srednje fleksibilna je ureditev zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile. Ureditev kolektivnih odpuščanj je v tej skupini najbolj rigidna. V tej skupini je srednje visok delež

zaposlenih s krajšim delovnim časom in nizek delež zaposlenih za določen čas. Varnost na trgu dela je visoka. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za bolezen in zdravstvo ter invalidnost, so v tej skupini visoki, najvišji med skupinami so tudi izdatki za brezposelnost. Prav tako so najvišji med skupinami izdatki za aktivne politike dela. Tudi delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je visok. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je najvišja v tej skupini.

V *tretji skupini*, kamor se po tej varianti analize uvršča tudi Slovenija (poleg Češke republike, Madžarske, Slovaške, Estonije, Grčije, Italije, Litve in Poljske), je srednje rigiden sistem urejenosti postopka kot tudi odpravnin in odpovednih rokov redno zaposlenega. Sama težavnost odpuščanja redno zaposlenega posameznika je med najbolj fleksibilnimi. Srednje fleksibilna je ureditev zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile kot tudi ureditev kolektivnih odpuščanj. V tej skupini je srednje visok delež zaposlenih za določen čas in najnižji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom. Za to skupino je značilna najnižja varnost na trgu dela. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za bolezen, zdravstvo in za brezposelnost ter invalidnost, so v tej skupini najnižji. Prav tako so najnižji med skupinami izdatki za aktivne politike dela. Tudi delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je najnižji. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini srednje visoka.

Četrta skupina obsega Irsko in Veliko Britanijo in ima izjemno fleksibilen tako sistem urejenosti postopka kot tudi odpravnin in odpovednih rokov redno zaposlenega ter nizko težavnost odpuščanja redno zaposlenega posameznika. Najbolj fleksibilna je v tej skupini ureditev zaposlovanja za določen čas ter dela agencij za posredovanje delovne sile kot tudi ureditev kolektivnih odpuščanj. V tej skupini je najnižji delež zaposlenih za določen čas in drugi najvišji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za bolezen in zdravstvo, so visoki, za brezposelnost ter invalidnost pa so v tej skupini nizki. Izdatki za aktivne politike dela so v te skupini nizki. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je visok. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini najnižja.

V *peti skupini*, kamor so se razvrstile Portugalska, Francija in Španija, je značilen srednje rigiden sistem urejenosti postopka odpuščanja redno zaposlenega ter visoka rigidnost odpravnin in odpovednih rokov ter težavnosti odpuščanja redno zaposlenega posameznika. Najbolj rigidna je v tej skupini ureditev zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile. Ureditev kolektivnih odpuščanj je srednje fleksibilna. V tej skupini je najvišji delež zaposlenih za določen čas in srednje visok delež zaposlenih s krajšim delovnim časom. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za bolezen in zdravstvo so visoki, za brezposelnost ter invalidnost pa so v tej skupini srednji. Izdatki za aktivne politike dela so v tej skupini srednje visoki. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je nizek. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini srednja (pod povprečjem vseh skupin).

Tabela 9: Centroidi za pet skupin sistemov prožne varnosti držav Evropske unije (14 spremenljivk)

Descriptives						
Mean	5 skupin flexicurity – Wardova metoda					
	1	2	3	4	5	total
EPL_REG_PROCED	3,1600	1,0000	2,6111	1,5000	2,6667	2,4905
EPL_REG_NOT_SEV	1,3400	2,1500	2,1000	0,9500	3,1667	1,9667
EPL_REG_DISSMISS	3,4400	1,6500	3,1444	1,6500	3,4333	2,9714
EPL_TEMP_FT	1,9000	1,9000	2,0222	0,5500	2,9333	1,9714
EPL_TEMP_TWA	1,3400	2,1500	1,2333	0,5000	3,7000	1,6286
EPL_COLL_TOTAL	3,4400	4,0000	3,4111	2,6500	2,9333	3,3333
FT_SHARE	14,2600	5,8000	11,3778	4,7000	22,0333	12,4190
PT_SHARE	25,9200	14,9000	8,5889	21,1000	13,6000	15,2238
SOC_SICK_HEALTH	7,5000	6,9000	5,6556	7,1500	7,3000	6,5905
SOC_DISAB	3,1000	3,0000	1,6333	1,6500	1,8667	2,1476
SOC_UNEMPLOY	2,0600	3,1500	0,6778	1,0000	2,0333	1,4667
ALMP	0,8380	1,2215	0,2013	0,3260	0,6097	0,5203
LIFE_LEAR	18,2200	17,8500	5,9889	17,4500	7,2333	11,3000
TAX_WEDGE	43,3000	44,2000	39,8000	24,9000	36,2667	39,1286

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Rezultate hierarhične metode razvrščanja sem skušala izboljšati s pomočjo metode voditeljev (K-means). Ker je metoda občutljiva na začetno postavitev voditeljev, sem uporabila končne vrednosti iz hierarhičnega razvrščanja – centroide skupin. Spremenljivke sem predhodno standardizirala (glej Tab. 10, na str. 70).

Tabela 10: Začetni centroidi za analizo z metodo voditeljev (14 spremenljivk)

Initial Cluster Centers	Cluster				
	1	2	3	4	5
Zscore(EPL_REG_PROCED)	,63352	-1,41032	,11415	-,93721	,16671
Zscore(EPL_REG_NOT_SEV)	-,63067	,18451	,13419	-1,02317	1,20767
Zscore(EPL_REG_DISSMISS)	,58113	-1,63885	,21458	-1,63885	,57286
Zscore(EPL_TEMP_FT)	-,05478	-,05478	,03896	-1,09014	,73772
Zscore(EPL_TEMP_TWA)	-,23238	,41989	-,31827	-,90880	1,66804
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,13883	,86768	,10123	-,88937	-,52061
Zscore(FT_SHARE)	,24518	-,88153	-,13868	-1,02803	1,28044
Zscore(PT_SHARE)	1,05557	-,03196	-,65478	,57990	-,16025
Zscore(SOC_SICK_HEALTH)	,64363	,21904	-,66160	,39595	,50210
Zscore(SOC_DISAB)	,99259	,88837	-,53600	-,51863	-,29281
Zscore(SOC_UNEMPLOY)	,63382	1,79819	-,84272	-,49851	,60533
Zscore(ALMP)	,79070	1,74512	-,79378	-,48352	,22244
Zscore(LIFE_LEAR)	,77962	,73794	-,59836	,69287	-,45816
Zscore(TAX_WEDGE)	,63755	,77510	,10262	-2,17464	-,43740

Input from FILE Subcommand

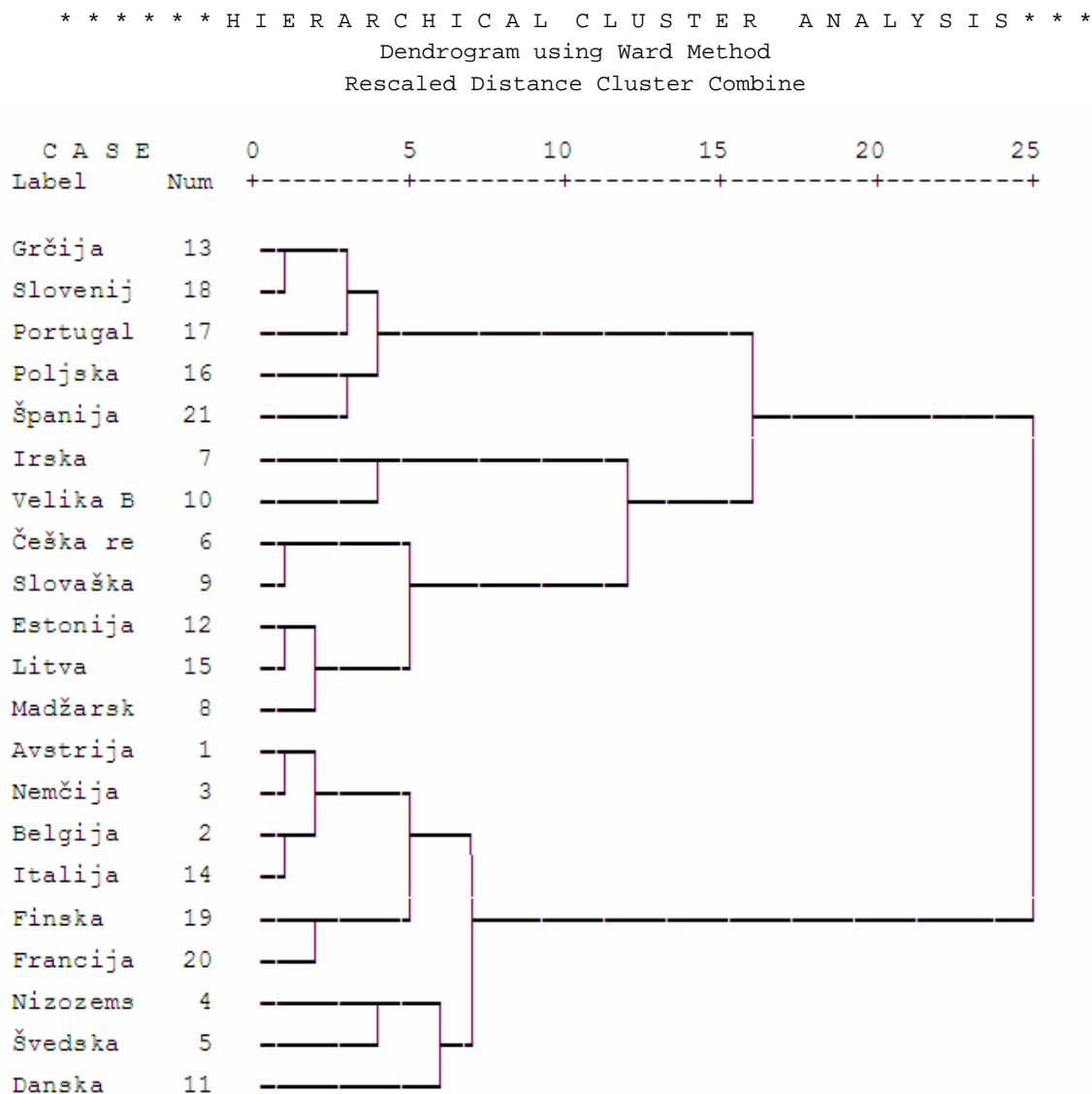
Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Po končani dopolnitvi z nehierarhičnim razvrščanjem v skupine z metodo voditeljev se prvotna razvrstitev ni spremenila. Nobena država ni bila premeščena v drugo skupino. Končna rešitev je razvrstitev držav Evropske unije v pet skupin sistemov varne prožnosti glede na kazalnike zaščite delovnih razmerij, pogostosti fleksibilnih, atipičnih oblik zaposlitve, izdatkov za socialno zaščito, izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja, udeležencev v vseživljenjskem izobraževanju in davčnega klina v strošku dela.

Enak postopek sem tako s hierarhično kot nehierarhično metodo ponovila na podlagi devetih spremenljivk, kjer zaščite zaposlitve redno zaposlenih ter zaščite začasnih oblik zaposlitve in socialne zaščite nisem obravnavala ločeno, ampak skupaj.

Drevo združevanja v tej varianti pokaže bolj jasne skupine, kar pomeni, da je glede na izbrane spremenljivke homogenost znotraj skupin večja, med skupinami pa večja različnost. Razvrstitev nam je ponovno dala pet skupin.

Slika 17: Drevo razvrščanja ob uporabi Wardove metode (9 spremenljivk)

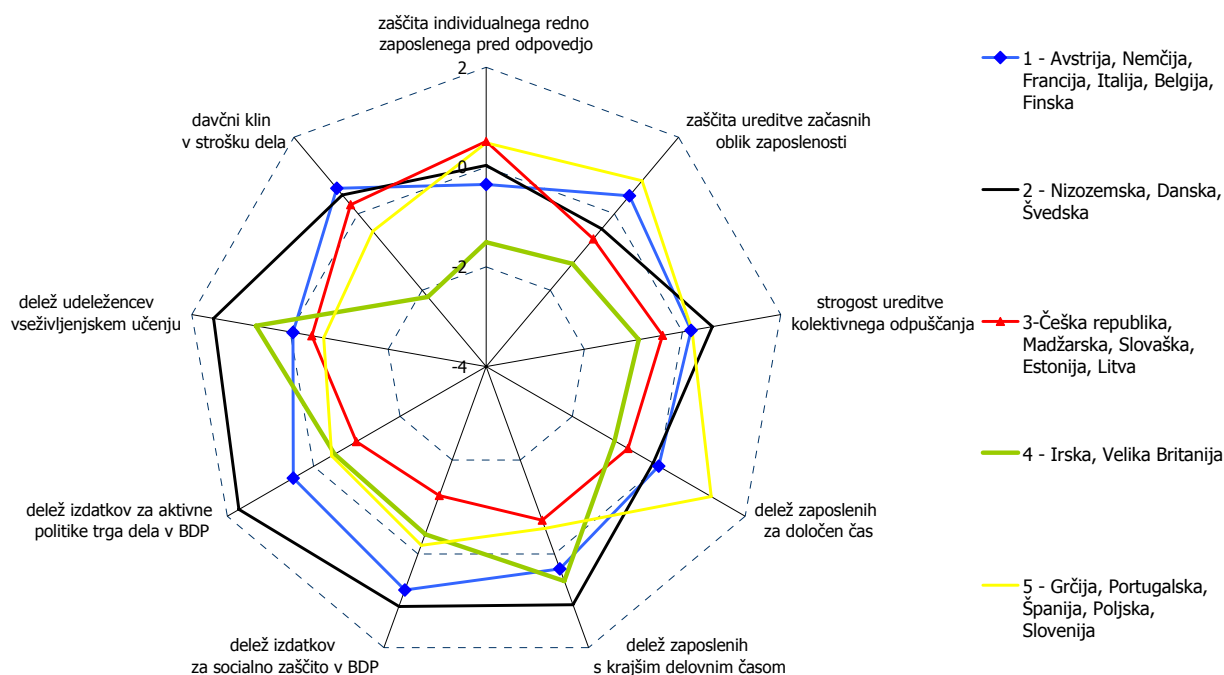


Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Dopolnitev z nehierarhičnim razvrščanjem v skupine z metodo voditeljev ponovno ni spremenila prvotne razvrstitve. Nobena država ni bila premeščena v drugo skupino. Končna rešitev je razvrstitev držav Evropske unije v pet skupin sistemov varne prožnosti.

Iz F testa statistike je razvidno (glej Prilogo, na str. 27) da so največje razlikovanje med skupinami zagotavljali izdatki za socialno zaščito in aktivne politiko trga dela ter davčni klin. Tabela evklidskih razdalj med končnimi centri v skupinah kaže, da je največja razlika med peto in drugo skupino. V prvo skupino je razvrščenih 6 držav, v drugo skupino 3 države, v tretjo 5 držav, v četrto 2 državi in v peto 5 držav.

Slika 18: Standardizirani končni centri za pet sistemov varne prožnosti v EU



6.2.3.1 Avstrija, Finska, Nemčija, Belgija, Italija in Francija (1. skupina)

V prvo skupino so razvrščene države, ki imajo srednje fleksibilni sistem zaščite redno zaposlenih kot tudi začasnih oblik zaposlenosti in kolektivnega odpuščanja. Indeksi vseh treh komponent varovanja zaposlitve so v tej skupini blizu aritmetične sredine vseh obravnavanih držav v analizi.

Pogostost atipičnih oblik zaposlitve, merjena z deležem zaposlenih za določen čas, je v tej skupini na ravni povprečja obravnavanih 21 držav, medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom najvišji med vsemi skupinami.

Države iz prve skupine namenjajo drugi najvišji delež BDP za izdatke za socialno zaščito. Prav tako so drugi najvišji izdatki za aktivne politike dela. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko

izobražujejo, je najvišji med petimi skupinami iz dane razvrstitve. Davčni klin v strošku dela je v tej skupini drugi najvišji in v povprečju znaša 43,3 odstotka.

6.2.3.2 Nizozemska, Švedska in Danska (2. skupina – skandinavski sistem)

V drugi skupini so razvrščene Nizozemska, Švedska in Danska, ki jih zaznamuje drugi najbolj fleksibilni sistem zaščite redno zaposlenih s povprečnim indeksom 1,6. Po drugi strani je urejenost začasnih oblik zaposlenosti srednje rigidna, medtem ko je kolektivno odpuščanje v teh državah celo najbolj rigidno urejeno. V tej skupini je drugi najnižji delež zaposlenih za določen čas in srednje visok delež zaposlenih s krajšim delovnim časom.

Te skandinavske države namenjajo za socialno zaščito najvišji delež izdatkov v BDP, in sicer v povprečju kar 30 odstotkov. Prav tako so najvišji med skupinami izdatki za aktivne politike dela, kar 1,2 odstotka bruto domačega proizvoda. Tudi delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je drugi najvišji.

Visoka socialna varnost pa ima svoje vire tudi v visokih davčnih obremenitvah. Davčni primež v strošku dela je v tej skupini najvišji, 44,2-odstoten v povprečju.

6.2.3.3 Češka republika, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva (3. skupina)

V tretjo skupino se uvrščajo države vzhodne Evrope, ki jih zaznamuje srednje rigiden sistem zaščite redno zaposlenih, začasnih oblik zaposlitve in kolektivnih odpuščanj. Indeksi vseh treh komponent varovanja zaposlitve so v tej skupini (podobno kot v prvi skupini) blizu aritmetične sredine vseh obravnavanih držav v analizi.

Pogostost zaposlitev za določen čas je v tej skupini srednje visoka (11,4 odstotka med vsemi zaposlitvami v povprečju), medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v tej skupini najnižji (8,6 odstotka med vsemi zaposlitvami v povprečju).

Varnost na trgu dela, merjena z izbranimi indikatorji, je v tej skupini najnižja. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za socialno zaščito, so v tej skupini najnižji, prav tako izdatki za aktivne politike dela. Tudi delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je najnižji. Kljub nizki varnosti je davčna obremenitev znotraj stroška dela v tej skupini srednje visoka.

6.2.3.4 Irska in Velika Britanija (4. skupina – liberalni sistem)

Četrta skupina obsega Irsko in Veliko Britanijo, ki jih študije sistemov držav blaginje poimenujejo kar liberalni sistem. Ti dve državi imata najbolj fleksibilno urejeno odpuščanje redno zaposlenih, kot tudi urejenost začasnih oblik zaposlovanja in kolektivnih odpuščanj.

Kljub najbolj fleksibilni ureditvi delovnih razmerij je v tej skupini najnižji delež zaposlenih za določen čas, le 4,7 odstotka med vsemi zaposlitvami v povprečju, medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom drugi najvišji (21,1 odstotka).

Varnost na trgu dela v smislu pasivnih ukrepov, to je transferjev za socialno zaščito, je v tej skupini nizka. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za socialno zaščito, so v tej skupini z 21,6 odstotka drugi najnižji. Tudi izdatki za aktivne politike dela so v tej skupini drugi najnižji. Po drugi strani je visok delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, kar kaže na odgovornost posameznikov do zagotavljanja lastne varnosti na trgu dela. Skladno z nizkimi izdatki za pasivne in aktivne ukrepe za zagotavljanje varnosti na trgu dela, je davčni primež znotraj stroška dela v tej skupini najnižji (24,9 odstotka v povprečju).

6.2.3.5 Portugalska, Španija, Grčija, Poljska in Slovenija (5. skupina)

Peto skupino, ki jo sestavljajo države južne Evrope: Portugalska, Grčija in Španija ter dodatno Poljska in Slovenija, označuje najbolj rigiden sistem odpuščanja redno zaposlenih, z indeksom 3,1 v povprečju, ter tudi najvišja zaščita začasnih oblik zaposlovanja z indeksom 3,3 v povprečju. Ravno nasprotno pa je zaščita pri kolektivnih odpuščanjih nizka.

V tej skupini je kljub visoki zaščiti začasnih zaposlitev delež zaposlenih za določen čas najvišji in delež zaposlenih s krajšim delovnim časom srednje visok.

Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za socialno zaščito, so v tej skupini srednji, vendar nad povprečjem proučevanih držav. Enako velja za izdatke za aktivne politike dela. Delež prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je nizek, kar kaže na nizko odgovornost posameznika za zagotavljanje lastne varnosti na trgu dela. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini srednja, 36,2-odstotna.

Tabela 11: Centroidi za pet skupin sistemov varne prožnosti držav EU

Descriptives						
Mean	5 skupin flexicurity – Wardova metoda					
	1	2	3	4	5	total
EPL_REG_TOTAL	2,6600	1,6000	2,6000	1,3500	3,1333	2,4762
EPL_TEMP_TOTAL	1,6000	2,0000	1,6333	0,5000	3,3000	1,7905
EPL_COLL_TOTAL	3,4400	4,0000	3,4111	2,6500	2,9333	3,3333
FT_SHARE	14,2600	5,8000	11,3778	4,7000	22,0333	12,4190
PT_SHARE	25,9200	14,9000	8,5889	21,1000	13,6000	15,2238
SOC_SEC_TOTAL	29,3400	30,0000	20,0667	21,6500	25,3667	24,1286
ALMP	0,8380	1,2215	0,2013	0,3260	0,6097	0,5203
LIFE_LEAR	18,2200	17,8500	5,9889	17,4500	7,2333	11,3000
TAX_WEDGE	43,3000	44,2000	39,8000	24,9000	36,2667	39,1286

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

6.3 Povezava med ekonomskimi dosežki držav in sistemi varne prožnosti na trgu dela

V drugem delu empirične analize želim med sabo primerjati pet skupin držav, ki smo jih dobili na podlagi razvrščanja v skupine, in sicer glede na njihovo gospodarsko rast oziroma raven ter stopnjo brezposelnosti in zaposlenosti. Ti kazalci do določene mere odražajo relativno razvitost države.

Za ta del analize bom uporabila metodo analize variance (metoda multivariantne analize), in sicer enosmerno analizo variance ("univariate anova"), s katero bom preverjala, ali se aritmetične sredine petih skupin sistemov varne prožnosti med seboj statistično pomembno razlikujejo. Analizo variance bom delala na podlagi rezultatov razvrstitve v skupine v drugi fazi, to je ob upoštevanju devetih bolj kompleksnih spremenljivk.

Za preverjanje odvisnosti gospodarske razvitosti in gospodarske rasti v državah od njihove razvrstitve v skupine glede na sisteme varne prožnosti bom uporabila sledeče spremenljivke:

- (i) realna rast bruto domačega proizvoda (*BDP_GROWTH*),
- (ii) gospodarska raven države – BDP na prebivalca po PPS (*BDP_PC_PPS*),
- (iii) stopnja zaposlenosti (*EMPLOY_RATE*),
- (iv) ILO stopnja brezposelnosti (*ILO_UNEMPLOY*).

6.3.1 Metoda enosmerne analize variance – UNIVARIATE ANOVA

Z analizo variance preverjamo značilnost razlik med povprečji na populaciji v večih skupinah. Spremenljivko, po kateri enote razdelimo na skupine, imenujemo faktor. Faktorji so običajno spremenljivke, merjene z nominalno ali ordinalno lestvico, ki imajo le nekaj diskretnih vrednosti. Analizo variance enega faktorja imenujemo tudi enosmerna analiza variance ("univariate anova").

Spremenljivke, za katere proučujemo razlike povprečnih vrednosti v skupinah, imenujemo odvisne spremenljivke. Odvisne spremenljivke morajo biti merjene z intervalnimi ali razmernostnimi merskimi lestvicami in morajo biti normalno porazdeljene (tudi v skupinah). Variance v skupinah morajo biti enake ali pa mora biti približno enako število enot v skupinah.

6.3.1.1 Odvisnost ravni BDP na prebivalca v PPS od sistema varne prožnosti

Prva hipoteza, ki jo bom preverjala, je, da med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, obstajajo pomembne razlike glede na raven bruto domačega proizvoda na prebivalca v standardih kupne moči, ki ga jemljemo kot kazalec gospodarske razvitosti.

Tabela 12: Srednja vrednost in mere variabilnosti po skupinah v primeru preverjanja odvisnosti glede na raven BDP per capita

Descriptives

BDP_pc_PPS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	112,3333	7,03439	2,87178	104,9512	119,7155	102,60	122,50
2	3	120,9667	5,60030	3,23333	107,0548	134,8786	114,50	124,20
3	5	60,4800	8,34668	3,73275	50,1162	70,8438	52,10	73,80
4	2	127,0000	14,84924	10,50000	-6,4151	260,4151	116,50	137,50
5	5	76,4400	17,86359	7,98884	54,2594	98,6206	49,80	98,60
Total	21	94,0714	27,94783	6,09872	81,3497	106,7931	49,80	137,50

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Vidimo, da ima četrta skupina držav, to je Irska in Velika Britanija, najvišjo gospodarsko raven v povprečju. To je skupina z najbolj fleksibilno ureditvijo tako redne zaposlenosti kot začasnih oblik zaposlovanja in kolektivnih odpuščanj ter nizkimi izdatki za socialno zaščito in izdatki za aktivno politiko zaposlovanja. Visok je v tej skupini delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo. Davčna obremenitev stroška dela pa je v tej skupini najnižja.

Sledi druga skupina (Nizozemska, Švedska in Danska) z drugim najbolj fleksibilnim sistemom redno zaposlenih a hkrati najbolj rigidnim sistemom kolektivnih odpuščanj, in najvišjimi izdatki za socialno varnost in aktivne politike trga dela, najvišjim deležem vseživljenjskega izobraževanja ter hkrati najvišjim davčnim primežem znotraj stroška dela.

Najnižjo raven BDP na prebivalca v standardih kupne moči v povprečju dosegajo države iz tretje skupine (Češka, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva), za katere je značilen srednje rigidni sistem zaščite tako redno kot začasno zaposlenih in kolektivnih odpuščanj, najnižji izdatki za socialno zaščito kot za aktivne politike trga dela, prav tako je najnižji delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo.

Tabela 13: Test Levenove statistike

Test of Homogeneity of Variances

BDP_pc_PPS

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,389	4	16	,282

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Zgornja tabela kaže Levenovo statistiko in stopnjo njene statistične pomembnosti. Ker je $p > 0,05$ ($p = 0,282$), razlike med variancami vseh petih skupin niso statistično pomembne in lahko sprejmemo predpostavko o homogenosti varianc, ki je predpogoj, da lahko izvedemo analizo variance.

Tabela 14: Rezultat analize variance (raven BDP v PPS na prebivalca)**ANOVA**

BDP_pc_PPS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13535,883	4	3383,971	25,959	,000
Within Groups	2085,740	16	130,359		
Total	15621,623	20			

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Tabela ANOVA pokaže glavne rezultate testa analize variance. Vrednost $p = 0,000$ nam pokaže, da so razlike med variancami vseh petih skupin statistično pomembne in lahko sprejmemo hipotezo, da se skupine držav različnih flexicurity sistemov med seboj razlikujejo glede na raven gospodarske razvitosti, merjene z BDP na prebivalca v standardih kupne moči.

6.3.1.2 Odvisnost realne rasti BDP od sistema varne prožnosti

Druga hipoteza, ki jo bom preverjala je, da med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, obstajajo pomembne razlike glede na realno rast bruto domačega proizvoda.

Tabela 15: Srednja vrednost in mere variabilnosti po skupinah v primeru preverjanja odvisnosti glede na realno rast BDP**Descriptives**

BDP_RAST

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	1,7700	,67823	,27689	1,0582	2,4818	1,04	2,93
2	3	2,0000	,59102	,34122	,5318	3,4682	1,61	2,68
3	5	5,5680	2,22454	,99484	2,8059	8,3301	3,64	8,69
4	2	4,2850	2,24153	1,58500	-15,8543	24,4243	2,70	5,87
5	5	3,1780	1,20107	,53713	1,6867	4,6693	1,19	4,43
Total	21	3,2819	2,00537	,43761	2,3691	4,1947	1,04	8,69

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Vidimo, da dosega *tretja skupina držav (Češka, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva) najvišje stopnje gospodarske rasti v povprečju*, za katere je značilen srednje rigidni sistem zaščite tako redno kot začasno zaposlenih in kolektivnih odpuščanj, najnižji izdatki za socialno zaščito kot za aktivne politike trga dela, prav tako je najnižji delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo. Davčna obremenitev je srednja.

Sledi četrta skupina, Irska in Velika Britanija. To je skupina z najbolj fleksibilno ureditvijo tako redne zaposlenosti kot začasnih oblik zaposlovanja in kolektivnih odpuščanj. Hkrati so v tej skupini izdatki za socialno zaščito nizki, prav tako izdatki za aktivno politiko zaposlovanja. Visok je v tej skupini delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo. Davčna obremenitev stroška dela pa je v tej skupini najnižja.

Najnižjo realno stopnjo rasti BDP so dosegale države v drugi skupini (Nizozemska, Švedska in Danska) z drugim najbolj fleksibilnim sistemom redno zaposlenih, a hkrati najbolj rigidnim sistemom kolektivnih odpuščanj in najvišjimi izdatki za socialno varnost ter aktivne politike trga dela, najvišjim deležem vseživljenjskega izobraževanja ter hkrati najvišjim davčnim primežem znotraj stroška dela.

Tabela 16: Test Levenove statistike
Test of Homogeneity of Variances

BDP_RAST

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,844	4	16	,009

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Ker je v Levenovem testu $p < 0,05$ ($p = 0,009$), so razlike med variancami vseh petih skupin statistično pomembne in ne moremo sprejeti predpostavke o homogenosti varianc, ki je predpogoj, da lahko izvedemo ANOVO. Analize variance ne moremo izvesti.

6.3.1.3 Odvisnost stopnje brezposelnosti od sistema varne prožnosti

Tretja hipoteza, ki jo bom preverjala, je, da med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, obstajajo pomembne razlike glede na stopnjo brezposelnosti po ILO definiciji.

Tabela 17: Srednja vrednost in mere variabilnosti po skupinah v primeru preverjanja odvisnosti glede na ILO stopnjo brezposelnosti

Descriptives

ILO_RATE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	8,1167	1,59175	,64983	6,4462	9,7871	5,20	9,50
2	3	5,7667	1,76163	1,01708	1,3905	10,1428	4,70	7,80
3	5	9,5200	3,81077	1,70423	4,7883	14,2517	7,20	16,30
4	2	4,5000	,28284	,20000	1,9588	7,0412	4,30	4,70
5	5	10,1600	4,41169	1,97297	4,6822	15,6378	6,50	17,70
Total	21	8,2571	3,37588	,73668	6,7205	9,7938	4,30	17,70

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Vidimo, da je stopnja brezposelnosti najnižja v četrta skupini, kjer sta Irska in Velika Britanija. To je skupina z najbolj fleksibilno ureditvijo tako redne zaposlenosti, kot začasnih oblik zaposlovanja in kolektivnih odpuščanj. Hkrati so v tej skupini izdatki za socialno zaščito nizki, prav tako izdatki za aktivno politiko zaposlovanja. Visok je v tej skupini delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo. Davčna obremenitev stroška dela pa je v tej skupini najnižja.

Sledijo države v drugi skupini (Nizozemska, Švedska in Danska) z drugim najbolj fleksibilnim sistemom redno zaposlenih, a hkrati najbolj rigidnim sistemom kolektivnih odpuščanj in najvišjimi izdatki za socialno varnost ter aktivne politike trga dela, najvišjim deležem vseživljenjskega izobraževanja ter hkrati najvišjim davčnim primežem znotraj stroška dela.

Najvišja stopnja brezposelnosti beležijo države pete skupine (Portugalska, Španija, Grčija, Poljska in Slovenija), za katere je značilen najbolj rigidni sistem tako rednih kot začasnih zaposlitev, a nizka zaščita pri kolektivnih odpuščanjih. Izdatki tako za socialno zaščito kot za politike trga dela so v tej skupini nizki, davčna obremenitev znotraj stroška dela pa je srednja.

Tabela 18: Test Levenove statistike

Test of Homogeneity of Variances

ILO_RATE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,336	4	16	,299

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Ker je $p > 0,05$ ($p = 0,299$) razlike med variancami vseh petih skupin niso statistično pomembne in lahko sprejmemo predpostavko o homogenosti varianc, ki je predpogoj, da lahko izvedemo analizo variance.

Tabela 19: Rezultat analize variance (stopnja brezposelnosti)

ANOVA

ILO_RATE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	73,036	4	18,259	1,886	,162
Within Groups	154,895	16	9,681		
Total	227,931	20			

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Tabela ANOVA pokaže glavne rezultate testa analize variance. Vrednost $p = 0,162$ nam sporoči, da razlike med variancami vseh petih skupin niso statistično pomembne in ne moremo sprejeti hipoteze, da se skupine držav različnih flexicurity sistemov med seboj razlikujejo glede na stopnjo brezposelnosti po ILO definiciji.

6.3.1.4 Odvisnost stopnje zaposlenosti od sistema varne prožnosti

Četrta hipoteza, ki jo bom preverjala, je, da med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, obstajajo pomembne razlike glede na stopnjo zaposlenosti.

Tabela 20: Srednja vrednost in mere variabilnosti po skupinah v primeru preverjanja odvisnosti glede na stopnjo zaposlenosti

Descriptives

EMPL_RATE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	64,0333	4,30473	1,75740	59,5158	68,5509	57,60	68,60
2	3	73,8667	1,79536	1,03655	69,4067	78,3266	72,50	75,90
3	5	61,2800	3,73724	1,67135	56,6396	65,9204	56,90	64,80
4	2	69,6500	2,89914	2,05000	43,6023	95,6977	67,60	71,70
5	5	61,9400	5,83464	2,60933	54,6953	69,1847	52,80	67,50
Total	21	64,8190	5,91427	1,29060	62,1269	67,5112	52,80	75,90

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Vidimo, da dosega *druga skupina držav (Nizozemska, Švedska in Danska)* najvišjo stopnjo zaposlenosti. To so države z drugim najbolj fleksibilnim sistemom redno zaposlenih, a hkrati najbolj rigidnim sistemom kolektivnih odpuščanj in najvišjimi izdatki za socialno varnost in aktivne politike trga dela, najvišjim deležem vseživljenjskega izobraževanja ter hkrati najvišjim davčnim primežem znotraj stroška dela.

Sledi četrta skupina, Irska in Velika Britanija. To je skupina z najbolj fleksibilno ureditvijo tako redne zaposlenosti kot začasnih oblik zaposlovanja in kolektivnih odpuščanj. Hkrati so v tej skupini izdatki za socialno zaščito nizki, prav tako izdatki za aktivno politiko zaposlovanja. Visok je v tej skupini delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo. Davčna obremenitev stroška dela pa je v tej skupini najnižja.

Najnižjo stopnjo zaposlenosti beležijo države pete skupine (Portugalska, Španija, Grčija, Poljska in Slovenija), za katere je značilen najbolj rigidni sistem tako rednih kot začasnih zaposlitev, a nizka zaščita pri kolektivnih odpuščanjih. Izdatki tako za socialno zaščito kot za politike trga dela so v tej skupini nizki, davčna obremenitev znotraj stroška dela pa je srednja.

Tabela 21: Test Levenove statistike

Test of Homogeneity of Variances

EMPL_RATE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,196	4	16	,350

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Ker je $p > 0,05$ ($p = 0,350$) razlike med variancami vseh petih skupin niso statistično pomembne in lahko sprejmemo predpostavko o homogenosti varianc, ki je predpogoj, da lahko izvedemo analizo variance.

Tabela 22: Rezultat analize variance (stopnja zaposlenosti)

ANOVA

EMPL_RATE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	400,027	4	100,007	5,342	,006
Within Groups	299,545	16	18,722		
Total	699,572	20			

Vir: lastni izračuni, izpis iz SPSS

Tabela ANOVA pokaže glavne rezultate testa analize variance. Vrednost $p = 0,006$ nam pokaže, da so razlike med variancami vseh petih skupin statistično pomembne in lahko sprejmemo hipotezo, da se skupine držav različnih flexicurity sistemov med seboj razlikujejo glede na stopnjo zaposlenosti.

6.4 Ugotovitve na podlagi empirične analize

Slovenija po razširjenosti prožnih oblik zaposlovanja zaostaja za povprečjem Evropske unije, vendar je ta zaostanek v veliki meri posledica majhnega števila zaposlitev s krajšim delovnim časom. Kljub prepričanju javnosti, da je zaposlovanja za določen čas v Sloveniji veliko, primerjave deleža zaposlenih za določen čas glede na celotno zaposlenost kažejo, da le to pri nas ni tako zelo razširjeno, saj se uvrščamo le nekoliko nad povprečje EU. Sodeč po indeksu varovanja zaposlitve je slovenski Zakon o delovnih razmerjih zelo "evropski" in v primerjavi z državami, kjer prevladuje "liberalni, anglosaksonski" model, zelo zaščitniški, glede togosti pa tudi v primerjavi s skandinavskimi državami izstopa predvsem ocena slovenske ureditve kolektivnega odpuščanja.

Po obeh variantah razvrščanja držav Evropske unije glede na sisteme varne prožnosti je prišlo do določenih razlik, in sicer tudi pri Sloveniji, ki se je po prvi varianti, kjer smo upoštevali bolj razdrobljene spremenljivke, in sicer indeks varovanja zaposlitve ter socialne zaščite uvrstila v skupino držav s Češko republiko, Madžarsko, Slovaško, Estonijo, Grčijo, Italijo, Litvo in Poljsko; po drugi varianti pa v skupino z Grčijo, Portugalsko, Španijo in Poljsko. Obe varianti zaznamuje srednja do visoka nefleksibilnost ureditve zaposlovanja in odpuščanja redno zaposlenih ter visoka zaščita začasnih oblik zaposlovanja. Razlika je pri rigidnosti kolektivnih odpuščanj, ki so v drugi skupini bolj fleksibilna. Pogostost atipičnih oblik zaposlovanja, in sicer za določen čas, je v obeh razvrstitvah visoka, medtem ko zaposlovanje s krajšim delovnim časom ni tako pogosto. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je srednje visoka. Delež zaposlenih, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je nizek. Glavna razlika med razvrstitvama je, da je po prvi razvrstitvi Slovenija umeščena med države z nizkimi izdatki za socialno zaščito, po drugi pa med države s srednje visokimi izdatki za socialno zaščito.

7 SKLEP

Pomen fleksibilnosti trga dela se je začel poudarjati v sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja, ko se je kot posledica gospodarskih razmer v večini držav Evropske unije brezposelnost močno povečala, kar je spremljala tudi počasnejša gospodarska rast. Poročila evropskih inštitucij, kot je Sapirovo poročilo, so ugotavljala, da je bilo slabo ustvarjanje delovnih mest v Evropi v tem času glavni dejavnik šibke gospodarske rasti. Pred tem sicer uspešna interakcija med socialno varnostjo in ekonomsko aktivnostjo se je v obdobju po drugi svetovni vojni spremenila v negativno spiralo. Z upadanjem zaposlenosti, nižjo produktivnostjo in naraščanjem vzdrževanega prebivalstva so bili za ohranitev enake ravni socialne varnosti potrebni višji davki in prispevki, kar je še bolj oviralo novo zaposlovanje. Vzdrževanje dragega evropskega socialnega modela zahteva hitrejšo gospodarsko rast, hkrati pa je za višjo rast potrebno prilagajanje socialnega modela novemu ekonomskemu in socialnemu okolju. Tudi Kokovo poročilo je med štirimi ključnimi predpogoji za povečanje zaposlenosti in produktivnosti navedlo fleksibilnost trga dela, ustrezno združeno z varnostjo na trgu dela. Pomen ustrezni kombinacije prožnosti in varnosti na trgu dela pa je dala predvsem prenovljena Lizbonska strategija, katere namen je spodbujati gospodarsko rast in nastanek novih delovnih mest. Le dinamično, v inovacije usmerjeno in podjetjem prijazno gospodarstvo lahko v razmerah mednarodne konkurence zagotavlja sredstva za ohranitev sistemov države blaginje. Na drugi strani potrebne spremembe sistemov socialne varnosti predstavljajo enega izmed temeljev za doseganje ciljev Lizbonske strategije. Temu ustrezno so postavljene prioritete skupnih evropskih Smernic za ustvarjanje novih in boljših delovnih mest: pritegniti več ljudi v delovno razmerje in posodobitev sistemov socialne zaščite, povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij ter prožnosti trgov dela, več vlaganja v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji.

Delavci, delodajalci, nacionalne vlade in nenazadnje Evropska unija kot celota se tako soočajo na eni strani z močno zahtevo delodajalcev po nadaljnji fleksibilizaciji trgov dela, ki bi omogočila hitro prilagajanje spremembam razmer na trgu, posledično pa omogočala višjo gospodarsko rast, medtem ko na drugi strani obstaja enako močna zahteva po zagotavljanju socialne varnosti zaposlenih s strani delojemalcev. Po mnenju Evropske komisije je prava strategija iskanje ustreznega razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo na trgu dela. V času predsedovanja Avstrije Evropski uniji leta 2006 in od takrat dalje je tako imenovana varna prožnost, "flexicurity", na trgu dela postala ena izmed osrednjih prioritet.

V strokovni ekonomski literaturi je pojem varne prožnosti razmeroma nov, enotna uveljavljena definicija še ne obstaja. Ideja se je pojavila z reformami trga dela na Nizozemskem leta 1995, ko je nizozemski minister za socialne zadeve in zaposlovanje Ad Melkert namerno poskušal vzpostaviti ravnovesje med tematiko fleksibilnosti in (socialne) varnosti v memorandumu *Fleksibilnost in varnost*. Memorandum je vseboval nabor medsebojno povezanih predlogov, kako prilagoditi zakonodajo odpuščanja standardnih delavcev, odpraviti sistem dovoljenj za zaposlovalne agencije, razširiti zakonito pozicijo začasnih zaposlitev in podobno. Istočasno je

koncept varne prožnosti pognal korenine v političnih krogih, ko ga je sociolog Hans Adriaansens začel uporabljati v svojih govorih in intervjujih. Predlagal je kompenzacijo padajoče varnosti službe (manj stalnih služb in lažje odpuščanje) z izboljševanjem zaposlitvenih možnosti in socialne varnosti.

V literaturi so pogosta tri prepletajoča se razumevanja varne prožnosti, in sicer kot politična strategija, kot stanje na trgu dela in kot analitični koncept. Varna prožnost kot politična strategija skuša sinhrono in namenoma povečati fleksibilnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij na eni strani ter na drugi strani povečati varnost zaposlitve in socialno varnost, predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela. Varna prožnost kot stanje na trgu dela je opredeljena kot stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča napredovanje, aktivnost in socialno vključenost delavcev z relativno skromno pozicijo na trgu dela na eni strani ter kot stopnja numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti na drugi strani. Varna prožnost kot analitični okvir se lahko uporablja za analizo razvoja fleksibilnosti in varnosti ter za primerjavo nacionalnih sistemov trga dela.

Zaradi razmeroma kratkega časa obstoja pojma obstajajo v strokovni literaturi predvsem parcialne meritve oziroma kazalniki fleksibilnosti in socialne varnosti trgov dela, na primer indeks varovanja zaposlitve, delež atipičnih zaposlitev, indeks ekonomske varnosti, izdatki za socialno zaščito, izdatki za aktivne politike zaposlovanja in podobno. V literaturi je znan Tangianov poskus definicije in izračuna agregatnega indeksa varne prožnosti.

Dosedanje raziskave so pokazale na obstoj zelo raznovrstnih nacionalnih modelov povezave med fleksibilnostjo in socialno varnostjo. Ustrezno razmerje med prožnostjo in varnostjo v določenem gospodarstvu ni odvisno le od ekonomskih dejavnikov, ampak tudi od tradicije, moči in enotnosti sindikatov in socialno-psiholoških dejavnikov. Kot vzorčni model varne prožnosti je v literaturi pogost danski model in primer reform trga dela na Nizozemskem v devetdesetih letih. Obe državi glede na Esping Andersenovo klasifikacijo modelov države blaginje v Evropi spadata v socialno demokratski model. V zadnjem času se kot primer uporablja tudi reforma trga dela v Avstriji, ki spada v korporatistični model.

Korelacija med fleksibilnostjo na trgu dela in socialno varnostjo pod blagovno znamko varne prožnosti igra naraščajočo vlogo tako v političnih kot strokovnih razpravah o bodočih trendih evropskih držav blaginje, o zaposlovalnih politikah in hitrejši gospodarski rasti. Obstaja pa le malo literature, ki bi združevala razlage institucij trga dela z determinantami, ki se uporabljajo v teoriji rasti. Obstoječe raziskave – tako teoretične kot empirične – so v osnovi usmerjene v proučevanje vpliva fleksibilnosti in varnosti na trgu dela na brezposelnost. V devetdesetih letih je bilo narejenih mnogo študij o navedeni povezavi, ki jih razdelimo v tri kategorije: študije, kjer so indikatorji institucij trga dela uporabljeni za razlago razlik v brezposelnosti med državami, študije, ki proučujejo medsebojne vplive med institucijami trga dela in

makroekonomskimi šoki ter študije, ki proučujejo medsebojne vplive med posameznimi institucijami trga dela. Glavna ugotovitev prve vrste študij je bila, da je brezposelnost pozitivno povezana z radodarnimi nadomestili za brezposelnost, visokim davčnim primežem in visoko pokritostjo s sindikati, negativno pa z aktivno politiko zaposlovanja in visoko stopnjo koordinacije v plačnih pogajanjih. Kljub temu je velik del sprememb v strukturi brezposelnosti ostal nepojasnen. Študije, ki so proučevale medsebojne vplive med institucijami trga dela in makroekonomskimi šoki, niso dale enotnega stališča o tem, ali so prehodna povečanja brezposelnosti zaradi šokov lahko podaljšana zaradi institucij trga dela, ki omejujejo pretoke na trgu dela in zadržujejo prilagoditev plač. Študije, ki so proučevale medsebojne vplive med posameznimi institucijami trga dela, so pokazale, da institucije močno vplivajo na predstavo trga dela, kadar so medsebojno povezane. Na primer kombinacija visokih davkov na delo in visokih nadomestil šibijo finančne spodbude za zaposlovanje, kar je povzročilo razvoj brezposelnosti v mnogih državah.

Slovenijo je očitek o rigidnosti trga dela s strani mednarodnih institucij, kot so Mednarodni denarni sklad, Evropska komisija in druge, doletel že v devetdesetih letih. Fleksibilizacija trga dela je bila tema ob sprejemanju nove delovnopravne zakonodaje ob koncu devetdesetih let. Prilagodljivost trga dela je bila tako v času vstopanja Slovenije v evro območje in še bolj po vstopu v denarno unijo pomemben dejavnik zagotavljanja ustreznega odzivanja gospodarstva na asimetrične šoke, ki lahko ogrožajo konkurenčnost podjetij, saj se denarna in tečajna politika ne moreta več odzivati in blažiti učinkov šokov. Slovenija se sooča z dvojnimi izzivi – po eni strani je pripadnica razvitega sveta in deli evropske razvojne vrednote, po nekaterih kriterijih pa znotraj Evrope sodi v njen manj razviti del, s čimer mora biti njen cilj tudi gospodarsko dohitevanje razvitejših držav.

Razprave o fleksibilnosti trga dela so se v zadnjem času tudi v Sloveniji razvile v razprave o ustrezni kombinaciji varne prožnosti, predvsem pred in po sprejemu Okvirja gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji s strani Vlade Republike Slovenije. Predlagane reforme s področja trga dela temeljijo na izhodišču, da mora biti dosedanje varovanje službe zamenjano z varovanjem zaposlitve. Tudi v izhodiščih Vlade za Socialni sporazum za obdobje 2006–2009 je bil izpostavljen pomen prave kombinacije fleksibilnosti in varnosti, pri kateri naj bi se Slovenija zgledovala po uspešnih severnoevropskih državah. Socialni partnerji se o možnih rešitvah dogovarjajo v okviru pogajanj za spremembe posameznih zakonov, kot so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in ostalih.

V empiričnem delu magistrske naloge sem preverjala hipotezo, da v Sloveniji obstaja v primerjavi z ostalimi članicami Evropske unije, ki dosegajo podobno gospodarsko raven kot Slovenija, visoka varnost atipičnih oblik zaposlitve. Hkrati sem skušala dokazati, da so fleksibilne oblike zaposlovanja v primerjavi z državami Evropske unije s podobnimi ekonomskimi dosežki in visoko stopnjo socialne varnosti precej slabše uveljavljene.

Ocena na podlagi parcialnih indikatorjev prožnosti in varnosti na trgu dela je pokazala, da Slovenija po razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlovanja zaostaja za povprečjem EU, posebej v nerazvitosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Pri zaposlitvah za določen čas smo blizu povprečja Evropske unije. Indeks varovanja zaposlitve za Slovenijo je od leta 1991 do 1998 presegal vrednost 4 (od največ 6) in s tem Slovenijo uvrščal med države z najbolj rigidno ureditvijo delovnih razmerij, tako rednih kot začasnih zaposlitev in kolektivnih odpuščanj. Z legalizacijo dejavnosti agencij za posredovanje dela leta 1998 se je tudi fleksibilnost delovnih razmerij, merjena z indeksom varovanja zaposlitve, povečala. Spremembe v smeri večje prožnosti na področju varovanja zaposlitve za nedoločen čas v smislu skrajšanja odpovednih rokov in znižanja odpravnin, ki jih je prinesel Zakon o delovnih razmerjih z letom 2003, pa so vrednost skupnega indeksa znižale na 2,7. V smeri večje fleksibilnosti so šle tudi spremembe na področju kolektivnega odpuščanja. Po drugi strani pa so šle spremembe na področju sklepanja pogodb za določen čas z vidika indeksa v smeri večje togosti zaradi dodatnih omejitev uporabe le teh. Glede na izdatke za socialno zaščito se Slovenija sicer uvršča pod povprečje evropske sedemindvajseterice, 3,5-krat več kot na primer v Litvi, Latviji in Estoniji in hkrati več kot vse preostale nove članice EU.

Z metodo multivariantne analize razvrščanja v skupine, s katero sem 21 od 27 držav članic Evropske unije skušala razvrstiti v skupine glede na njihove podobnosti v sistemu varne prožnosti (stanja) na trgu dela, sem oblikovala pet skupin držav, ki se med seboj ločijo glede na fleksibilnost delovnih razmerij, opredeljeno z indeksom varovanja zaposlitve, pogostost zaposlovanja za določen čas in skrajšani delovni čas, varnost na trgu dela, ki sem jo merila z deležem izdatkov za socialno zaščito, ter aktivne politike zaposlovanja v bruto domačem proizvodu, deležem prebivalcev, ki se vseživljenjsko izobražujejo, ter stroškom zagotavljanja varnosti na trgu dela, ki sem ga merila s tako imenovanim davčnim primežem v strošku dela.

Slovenijo je analiza umestila v sklop držav skupaj s Portugalsko, Španijo, Grčijo in Poljsko, ki jih označuje najbolj rigiden sistem odpuščanja redno zaposlenih, najvišja zaščita začasnih oblik zaposlovanja in druga najvišja zaščita pri kolektivnih odpuščanjih. V tej skupini je kljub visoki zaščiti začasnih zaposlitev delež zaposlenih za določen čas najvišji in delež zaposlenih s krajšim delovnim časom srednje visok. Izdatki, ki so v deležu BDP namenjeni za socialno zaščito in za aktivne politike dela, so nad povprečjem proučevanih držav. Delež zaposlenih, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je nizek. Davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini srednja.

V prvi skupini so Avstrija, Finska, Nemčija, Belgija, Italija in Francija s srednje fleksibilno ureditvijo delovnih razmerij, povprečnim deležem zaposlenih za določen čas in najvišjim deležem zaposlenih s krajšim delovnim časom. Te države namenijo drugi najvišji delež BDP izdatkom za socialno zaščito in aktivne politike dela. Delež zaposlenih, ki se vseživljenjsko izobražujejo je najvišji, davčna obremenitev dela pa druga najvišja.

V drugo skupino so bile razvrščene Nizozemska, Švedska in Danska z drugim najbolj fleksibilnim sistemom zaščite redno zaposlenih, srednje rigidno urejenostjo začasnih oblik zaposlenosti in celo najbolj rigidno urejenim kolektivnim odpuščanjem. V tej skupini je drugi najnižji delež zaposlenih za določen čas in srednje visok delež zaposlenih s krajšim delovnim časom. Skandinavske države namenjajo za socialno zaščito kot tudi za aktivne politike dela najvišji delež izdatkov v BDP. Tudi delež zaposlenih, ki se vseživljenjsko izobražujejo, je drugi najvišji. Visoka socialna varnost pa ima svoje vire tudi v visokih davčnih obremenitvah, saj je davčni primež v strošku dela v tej skupini najvišji.

Tretjo skupino (Češka republika, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva) označuje srednje rigidni sistem zaščite redno zaposlenih, začasnih oblik zaposlitve in kolektivnih odpuščanj. Pogostost zaposlitev za določen čas je v tej skupini srednja, medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v tej skupini najnižji. Varnost na trgu dela, merjena z izbranimi indikatorji, je v tej skupini najnižja. Kljub nizki varnosti je davčna obremenitev znotraj stroška dela je v tej skupini srednje visoka.

Četrta skupina obsega Irsko in Veliko Britanijo, ki imata najbolj fleksibilno urejena delovna razmerja. Kljub temu je v tej skupini je najnižji delež zaposlenih za določen čas, medtem ko je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom drugi najvišji. Varnost na trgu dela v smislu pasivnih ukrepov, to je transferjev za socialno zaščito, je v tej skupini nizka. Tudi izdatki za aktivne politike dela so v tej skupini drugi najnižji. Po drugi strani je visok delež zaposlenih, ki se vseživljenjsko izobražujejo, kar kaže na odgovornost posameznikov do zagotavljanja lastne varnosti na trgu dela. Skladno z nizkimi izdatki za zagotavljanje varnosti na trgu dela je davčni klin znotraj stroška dela v tej skupini najnižji.

V drugem delu empirične analize sem z metodo enosmerne analize variance preverjala, ali je rezultat razvrstitve iz prvega dela analize, to je posamezni sistemi varne fleksibilnosti, v povezavi z ekonomskimi dosežki skupin teh držav.

Prvo hipotezo, ki sem jo preverjala, da so med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, pomembne razlike v gospodarski ravni, merjeni z BDP na prebivalca v standardih kupne moči, sem lahko sprejela, saj so bile razlike med variancami vseh petih skupin statistično značilne. Analiza variance je pokazala, da ima četrta skupina držav, to je Irsko in Velika Britanija, z najbolj fleksibilno ureditvijo delovnih razmerij, nizkimi izdatki za socialno zaščito in za aktivno politiko zaposlovanja ter najnižjo davčno obremenitvijo dela, najvišjo gospodarsko raven v povprečju. Sledila je skupina skandinavskih držav (Nizozemska, Švedska in Danska) z drugim najbolj fleksibilnim sistemom redno zaposlenih, a hkrati najbolj rigidnim sistemom kolektivnih odpuščanj, najvišjimi izdatki za socialno varnost in aktivne politike trga dela, najvišjim deležem vseživljenjskega izobraževanja ter hkrati najvišjim davčnim primežem znotraj stroška dela. Najnižjo raven BDP na prebivalca v standardih kupne moči v povprečju dosegajo države iz tretje skupine (Češka, Madžarska, Slovaška, Estonija in Litva), za katere je značilen srednje rigidni sistem delovnih razmerij (nad

povprečjem), najnižji izdatki za socialno zaščito kot za aktivne politike trga dela in najnižji delež tistih, ki se vseživljenjsko izobražujejo.

Druge hipoteze, da so med skupinami držav z različnimi sistemi varne prožnosti pomembne razlike glede gospodarske rasti, nisem mogla potrditi, saj na podlagi Levenovega testa nisem mogla sprejeti predpostavke o homogenosti varianc, ki je predpogoj za analizo variance.

Tretja hipoteza, ki sem jo preverjala, je bila, da so med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, pomembne razlike glede na stopnjo brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti je bila sicer najnižja v četrti skupini, kjer sta Irska in Velika Britanija, sledile so Nizozemska, Švedska in Danska, vendar razlike med variancami vseh petih skupin niso bile statistično značilne in zato navedene hipoteze nisem mogla sprejeti.

Četrta hipoteza, ki sem jo preverjala, je bila, da so med skupinami držav, ki se ločijo glede na sisteme varne prožnosti na trgu dela, pomembne razlike v stopnji zaposlenosti. Razlike med variancami vseh petih skupin so bile statistično pomembne, zato sem hipotezo lahko sprejela. Najvišjo stopnjo zaposlenosti so imele skandinavske (Nizozemska, Švedska in Danska) in liberalne države (Irska in Velika Britanija), skupini z najbolj fleksibilno ureditvijo delovnih razmerij. Najnižjo stopnjo zaposlenosti so beležile Portugalska, Španija, Grčija, Poljska in Slovenija, za katere je značilen najbolj rigidni sistem delovnih razmerij, nizki izdatki za socialno zaščito in politike trga dela ter srednja davčna obremenitev dela.

Empirična analiza v tem magistrskem delu je pokazala, da je Slovenija v primerjavi z razvitimi državami EU uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti, a velikokrat na račun nizke prožnosti zaposlovanja. Temu ustrezno dosega nižjo gospodarsko raven in stopnjo zaposlenosti kot države z bolj fleksibilnim trgom dela.

Da bi Slovenija v luči Lizbonske strategije dosegala hitrejšo gospodarsko rast in posledično raven ter ustvarjanje novih delovnih mest, bo potrebno kreiranje politik v smeri varne prožnosti s tesnim sodelovanjem vseh treh socialnih partnerjev: vlade, sindikatov in delodajalcev. Eden izmed korakov je spreminjanje Zakona o delovnih razmerjih, kjer je potrebno sprostiti predvsem postopke in stroške odpuščanja v primeru zaposlitev za nedoločen čas. S tem bi bili tudi delodajalci spodbujeni k tej vrsti zaposlovanja, saj do sedaj ta vrsta zaposlitev ni omogočala hitrega prilagajanja spreminjajočim se razmeram na globalnem trgu. Prav tako je potrebno spodbuditi uporabo atipičnih oblik zaposlovanja, kot so pogodbe za določen in predvsem skrajšani delovni čas, saj le te omogočajo večjo možnost prilagodljivosti tudi na strani zaposlenega. Dokler bodo stroški delodajalcev za zaposlenega s skrajšanim in polnim delovnim časom enaki, ta oblika zaposlovanja ne more zaživeti. Tudi ukrepi politike zaposlovanja se morajo preusmeriti s pasivnih ukrepov v obliki raznih denarnih transferjev v aktivne ukrepe, kot je usposabljanje zaposlenih in brezposelnih ter podobno. Le tako lahko v Sloveniji po zgledu Danske ustvarimo "slovenski zlati trikotnik trga dela".

8 LITERATURA IN VIRI

8.1 Literatura

1. Aiginger Karl: The Relative importance of Labour Market Reforms to Economic Growth. WIFO Working Papers, 208(2003), Vienna : Austrian Institute of Economic Research WIFO, 31 str.
2. Aiginger Karl: Labour Market Reforms and Economic Growth – The European Experience in the Nineties. WIFO Working Papers, 232(2004), Vienna : Austrian Institute of Economic Research WIFO, 36 str.
3. Belot Michelle, Van Ours Jan C.: Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of Their Labour Market Reforms?. Tilburg University Discussion Papers, 40(2000), 50 str.
4. Bertola Giuseppe: National Labour Market Institutions and the EU Integration Process. CES Ifo Economic Studies, 2(2004), 50, Munich : Ifo Institute for Economic Research, str. 279–298.
5. Blanchard Olivier Jean, Quah Danny: The Dynamic Effects of Aggregate Demand and Supply Disturbances. NBER Working Paper Series. Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2737 (1988), 24 str.
6. Blanchard Olivier Jean, Wolfers J.: The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The aggregate evidence. The Economic Journal, Cambridge : Basil Blackwell, 110(2000), str. 1– 33.
7. Boyer Robert: Employment and Decent Work in the Era of Flexicurity. Working paper, Paris : Paris-Jourdan Sciences Economiques, 21(2006), 40 str.
8. Bredgaard Thomas, Larson Flemming, Madsen Per Kongshøj: The Flexible Danish Labour Market – A Review. CARMA Research Papers, Aalborg : CARMA Aalborg University, 1(2005), 43 str.
9. Cálderon César, Chong Alberto: Are Labour Market Regulations an Obstacle for Long-term Growth? Santiago : Central Bank of Chile, 2005, str. 167–219.
10. Calmfors Lars: Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance, OECD Economic studies, Paris : OECD, 21(1993), 65 str.
11. Calmfors Lars, Holmlund Bertil: Unemployment and Economic Growth: A Partial Survey. Swedish Economic Policy Review, Stockholm : Economic Council of Sweden, 7(2000), str. 107–153.
12. Elmeskov Jorgen, Martin John P., Scarpetta Stefano: Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Experience. Swedish economic Policy Review, Stockholm : Economic Council of Sweden, 2(1998), 5, 35 str.
13. Esping Andersen Gosta: The three worlds of welfare capitalism. Cambridge : Polity Press, 1990. str. 1–35.
14. Ferligoj Anuška: Razvrščanje v skupine. Metodološki zvezki 4. Ljubljana : FSPN, 1989. 182 str.

15. Fitoussi J.P., Jestaz D., Phelps D., Zoega E.S.: Roots of the Recent Recoveries - Labour Reforms or Private Sector Forces? Brookings papers on Economy Activity, 2000, 1, str. 237–312.
16. Forteza Alvaro, Rama Martín: Labour Market Rigidity and the Success of Economic Reforms Across More Than 100 Countries. Policy Research Working Paper, Washington : The World Bank, 2521(2001), 52. str.
17. Freeman Richard B.: Labour Market Institutions Without Binders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance. NBER Working Paper Series, Cambridge : National Bureau of Economic Research, 11286(2005), 24 str.
18. Harris Richard, Silverstone Brian: Testing for asymmetry in Okun's law: A Cross-Country Comparison. Economics Bulletin, 5, 2001, 2, str. 1–13.
19. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela – o pojmu, dejavnikih in pomenu za zaposlenost in brezposelnost. IB revija, Ljubljana : UMAR, 1–2(2004), str. 108–116.
20. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja. Zbornik 15. statistični dnevi, Radenci: Komuniciranje z dajalci in uporabniki statističnih podatkov ter podpora EMU in Lizbonski strategiji, 2005, str. 11–20.
21. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Delovni zvezek UMAR, Ljubljana : UMAR, 14(2005), 42 str.
22. Kajzer Alenka: Spremebe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005. Delovni zvezek UMAR, Ljubljana : UMAR, 5(2006), 58 str.
23. Kanjuo Mrčela Aleksandra, Ignjatovič Miroљub: Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. Ljubljana : FDV, 2004, str. 230–258.
24. Klammer Ute: On the Path Towards a Concept of “Flexicurity” in Europe. Duesseldorf : WSI in der Hans Boeckler Stiftung.
[URL:http://www.sase.org/conf2001/papers/klammer_ute.pdf], 12. 12. 2005.
25. Klau Friderich, Mittelstadt Axel: Labour Market Flexibility and External Price Shocks. OECD Working Papers, Paris : OECD, 85(1986), 60 str.
26. Klosse Saskia: Flexibility and security: A Feasible Combination? European Journal for Social Security, The Hague : Kluwer, 3(2003), 5, str.191–213.
27. Lang Dany: Can the Danish Model of “Flexicurity” be a Matrix for the Reform of European Labour markets? Toulouse : Cahiers du GRES – Groupement de Recherches Economiques et Sociales. 18(2006), 17 str.
28. Layard R., Nickell S., Jackman R.: Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford : Oxford University Press. 1991. 435 str.
29. Ljungqvist Lars: European Unemployment, Labour Market Institutions and Economic Turbulence. CES Ifo Dice Report. Munich : CES Ifo, 2(2003), str. 7–12.
30. Madsen Per Kongshøj, Plougmann Peter: Flexibility, Employment Development and ALMP in Denmark and Sweden in the 1990s. CEPA Working Paper. New York : Center for Economic Policy Analysis, New School University, 4(2002), 50 str.

31. Madsen Per Kongshøj: Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations From the Case of Denmark. The Future of Work, Employment and Social Protection, Lyon : International Institute of Labour Studies, Proceedings of the France – ILO Symposium. 2002, str. 49–62.
32. Madsen Per Kongshøj: The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with Some Snakes. Copenhagen : Univeristy of Copenhagen, Department of political science, [URL: <http://www.polsci.ku.dk>], 7. 1. 2006.
33. Malačič Janez, Vodovnik Zvone, Kovač Bogomir, Bevc Milena: Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti; Ljubljana : Zveza društev kadrovske dejavnosti Slovenije, 1995. 218 str.
34. Minford Patrick, David Peel: Advanced Macroeconomics: A Primer. Cheltenham : Edward Elgar Publishing Limited, 2002. 548 str.
35. Moussis Nicolas: Evropska unija : pravo, ekonomija, politike. Ljubljana : Littera picta, 1999. 575 str.
36. Muffels Ruud J.A., Luijkx Ruud: Job Mobility and Employment Patterns Across European Welfare States. Is There a “Trade Off” or a “Double Bind” Between Flexibility and Security? Tilburg University Working paper. Amsterdam : Institute for Labour Studies, 13(2005), 42 str.
37. Muffels Ruud, Wilthagen Ton, van den Heuvel Nick: Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets. Discussion paper FS-I. Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin, 02-204(2002), 24 str.
38. Nardo Michael, Saisana Michaela, Saltelli Andrea, Tarantola Stefano, Hoffman Anders, Giovanni Enrico: Handbook on constructing Composite Indicators: a Methodological and User Guide. OECD Statistics Working Paper. Paris : OECD, 3(2005), 109 str.
39. Okun Arthur M.: Potential BNP: Its measurement and significance. American Statistical Association, Proceedings of the business and economics statistics section. Washington D.C., 1962, str. 98–104.
40. Phillips Paul, Ferfila Bogomir: Slovenia and the New Europe: The Emergence of a National Economy. Slovenia and European Union. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 7–90.
41. Rimmer Maureen, Zappala Joseph: Labour Market Flexibility and the Second Tier. Australian Bulletin of Labour. Adelaide : Institute of Labour Research, 14, 1988, 4, str. 564–591.
42. Rovan Jože, Pahor Marko: Vodnik po predavanjih multivariantne analize. Ekonomska fakulteta v Ljubljani. [URL: <http://www.ef-uni.lj.si>], 10.1.2007.
43. Rovan Jože: Analiza podatkov s SPSS za Windows. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 262 str.
44. Senjur Marjan: Makroekonomija malega odprtega gospodarstva. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1999, 502 str.

45. Siebert Horst: Labour market rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. Journal of Economic Perspectives. Broadway : American Economic Association, 11, 1997, 3, str. 37–54.
46. Siebert Horst: Old Europe's Social Model – A Reason for Low Growth? The Case of Germany. Kiel Working Paper. Kiel : Institute for World Economics, 1291(2006), 25 str.
47. Siebert Stanley: Notes on Labour Market Flexibility: Questions for the New Economy. Urban and Regional Prosperity in a Globalised, New Economy. Cheltenham : Edward Elgar, 2002, 18 str.
48. Solow Robert M: “What is Labour-Market Flexibility? What is it Good For? Proceedings of the British Academy. London : The British Academy, 1998, 79 str.
49. Soltwedel Rüdiger, Dohse Dirk, Krieger-Boden Christiane: EMU Challenges European Labour Markets. IMF Working Paper. Washington : IMF, 131(1999), 50 str.
50. Sperber Sebastian: What are the Ingredients of "Good" Flexicurity Arrangements? Some Ideas for Identifying Factors that Make for Success. Reconciling labour flexibility with social cohesion – Facing the challenge. Trends in social cohesion. Strassbourg : Council of Europe. 15(2005), str. 191–211.
51. Standing Guy: Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. London . Macmillan Press. 1999. 52 str.
52. Standing Guy: Labour flexibility: Cause or Cure for Unemployment? Public lectures. Geneva : International Institute for Labour Studies, 25(1986), 46 str.
53. Svetlik Ivan, Batič Mavricija: Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede. 2003, str. 174–196.
54. Tangian Andrianik: Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European countries. Diskussionspapier. Duesseldorf : WSI in der Hans Boeckler Stiftung, 131(2004), 56 str.
55. Tangian Andrianik: Defining the flexicurity index in application to European countries. Diskussionspapier. Duesseldorf : WSI in der Hans Boeckler Stiftung, 122(2004), 43 str.
56. Tangian Andrianik: Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators. WSI-Diskussionspapier, Duesseldorf : WSI in der Hans Boeckler Stiftung, 5(2005), 40 str.
57. Tangian Andranik: European Flexicurity: Concepts (Operational Definitions), Methodology (Monitoring Instruments) and Policies (Consistent Implementations). Paper at the Expert Meeting on Flexicurity Strategies and the Implications of Their Adoption at the European Level. Lisbon. 2006, 29 str.
58. Tangian Andranik: Monitoring Flexicurity Policies in Europe from Three Different Viewpoints. WSI-Diskussionspapier. Dueseldorf : WSI in der Hans Boeckler Stiftung, 145(2006), 31 str.
59. Tonin Mirco: Updated Employment Protection Legislation Indicators for CEEC. Geneva : Institute for International Economic Studies, 2005, 26 str.

60. Treu Tiziano: Labour Flexibility in Europe. International Labour Review. Geneva : ILO, 4-5(1992), 131, str. 497-512.
61. Tros Frank: Towards "flexicurity" in policies for the older workers in EU-countries? Paper prepared for the IREC Conference 2004. Utrecht, 2004, 15 str.
62. Vielle Pascale, Walthery Pierre: Flexibility and Social Protection. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2003. 136 str.
63. Wilthagen Ton, Tros Frank, van Lieshout Harm: Towards "Flexicurity"? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. Invited paper for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association IIRA, Berlin. [URL: <http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity>], 7.9.2006.
64. Wilthagen Ton, Tros Frank: Dealing with the "Flexibility-Security-Nexus": Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers. Amsterdam : Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. [URL: <http://www.uva-aiaa.net/wp10>], 7.9.2006
65. Wilthagen Ton, Tros Frank: The Concept of "Flexicurity": A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. [URL: <http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity>], 7.1.2006.
66. Wilthagen Ton, van Velzen Martijn: The road towards adaptability, flexibility and security. Discussion paper. Tilburg university. [URL: <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers>], 7.1.2006.
67. Wilthagen Ton: Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?. Discussion paper. Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin, FS-I 98-202 (1998), 27 str.
68. Wyplosz Charles: Economic growth and the labour markets: Europe's challenge. Working papers – research series. NBB Working paper. Brussels : National Bank of Belgium, 8(2000), 26 str.

8.2 Viri

1. Annex to the Communication from the Commission to the Spring European Council: Time to Move Up a Gear. 25.1.2006, Bruselj : Evropska komisija, 2006, 46 str.
2. Banka statistični podatkov Statističnega urada Republike Slovenije. [URL: <http://bsp1h.gov.si/D2300.kom/komstart.html>]
3. Community statistics on the level and structure of labour costs 1996 – List, definition and breakdown of the variables. Luxembourg : Eurostat, Office for Official Publications of the European Communities, 1999, 315 str.
4. EMCO Database. [URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/emco_en.htm], 19. 9. 2006.
5. Employment in Europe 2006. Bruselj : Evropska komisija, 2006, 291 str.
6. EU Employment and Social Policy, 2001. Bruselj : Evropska komisija, 2001, 312 str.
7. European Economy – EMU after five years. Special Report 1(2004). Bruselj : Evropska komisija, 2004, 235 str.

8. Flexicurity in a context of restructuring. Thematic Review Seminar on the European Employment Strategy. [URL: <http://www.mutual-learning-employment.net/flexicurityinacontextofrestructuring>], 13. 9. 2006.
9. Izhodišča Vlade RS za Socialni sporazum za obdobje 2006 – 2009. [URL: <http://www.vlada.si/index.php>], Vlada Republike Slovenije, 7. 12. 2005.
10. Labour Market and Wage Developments in 2005, with Special Focus on Labour Market Adjustment in the Euro Area. European Economy Special Report 4(2006), Bruselj : Evropska komisija, 2006, 145 str.
11. Labour Market Policy Database – Methodology - Revision June 2006. Luxembourg : Eurostat, 2006, 62. str. [URL: http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/lmp/lmp_base.htm].
12. OECD Employment Outlook 2004. [URL: www.oecd.org/document/62/0,2340,en_2649_201185_31935102_1_1_1_1,00.html], Paris : OECD, 7. 12. 2005.
13. OECD Tax Database. [URL: http://www.oecd.org/document/60/0,2340,en_2825_495698_1942460_1_1_1_1,00.html], OECD, 27. 10. 2006.
14. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. [URL: <http://www.vlada.si/index.php>], Vlada Republike Slovenije, 3. 11. 2005.
15. Prikazi SKEP. Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, SKEP GZS, 15(2007).
16. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013, [URL: <http://www.mdds.gov.si>], Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 20. 12. 2006.
17. SES Global Database. [URL: <http://www.ilo.org/dyn/sesame/SESHELP.NoteESI>], ILO, 27. 10. 2006.
18. SI-STAT baza Statističnega urada Republike Slovenije. [URL: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>].
19. Social Policy Agenda, 2003. [URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html], Evropska komisija, 6. 6. 2006.
20. Statistics on the structure and distribution of earnings: Methods and definitions. Luxembourg : Eurostat, 1999, str. 14.
21. Stockholm European Council: Presidency Conclusions, 2001. [URL: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html], 6. 6. 2006.
22. Taking stock of five years of the EES: mid-term review 2002. [URL: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11315.htm>], Evropska komisija, 6. 6. 2006.
23. The European Employment Strategy: Treaty Provisions, 2004. [URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm], Evropska komisija, 6. 6. 2006.
24. The EU Economy: 2004 Review. 6(2004), Bruselj : Evropska komisija, 2004, 633 str.

8.3 Slovarček slovenskih prevodov tujih izrazov

- flexicurity – varna fleksibilnost ali prožna varnost ali varna prožnost ali fleksivarnost
- temporary work agency – agencija za posredovanje delavcev
- tax wedge – davčni klin ali davčni primež
- inflexicurity – ne-varna ne-prožnost
- welfare state – država blaginje
- make work pay – naj se delo splača
- flexinsurance – prožno zavarovanje
- job (employment) protection – zaščita službe (zaposlitve)
- employment protection legislation index – indeks varovanja zaposlitve
- economic security index – indeks ekonomske varnosti
- unemployment insurance benefit – nadomestilo za brezposelnost
- state of the societies – stanje družb

Priloge

Tabela 1: Shema ukrepov reform trga dela v okviru gospodarskih reform v Sloveniji

	namen	predlog sprememb	potrebne zakonske ali druge spremembe
ukrep 48: vzpostavitev novih plačnih sistemov	<ul style="list-style-type: none"> - prilagoditev plačnega sistema zasebnega in javnega sektorja spremembam - uveljavitev večje fleksibilnosti - uveljavitev soudeležbe zaposlenih pri dobičku podjetij - ohranitev življenjskega standarda zaposlenih z nižjimi plačami - preprečiti povečevanje razlik v plačah, ki ne temelji na stimulaciji in nagrajevanju uspešnega dela 	<ul style="list-style-type: none"> - vzpostaviti nov plačni sistem v zasebnem sektorju, ki temelji na minimalnih nominalnih zneskih v kp dejavnosti - kolektivno in individualno dogovarjanje o višjih plačah z delodajalcem - v javnem sektorju uveljaviti enoten plačni sistem iz veljavnega zakona ter vzpostaviti ustrezna razmerja v odnosu do zasebnega sektorja, - prilagoditi višine bruto plač učinku uvedbe enotne davčne stopnje na dohodke fizičnih oseb in ddv, brez večjih sprememb v realnih neto plačah - v okviru dogovarjanja o letni uskladitvi plač predvideti, da se v 2007 v 3 mesecih po uvedbi davčnih sprememb plače uskladijo, če zaradi teh pride do rasti cen in te presežejo določen odstotek; - za plače po individualnih pogodbah sprejeti kodeks njihovega določanja. 	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Kolektivne pogodbe na vseh ravneh
ukrep 49: dogovor o novi plačni politiki	plačna politika , ki bo ob upoštevanju potrebne makroekonomske stabilnosti, stimulirala zaposlene in omogočala razvoj in novo zaposlovanje	<ul style="list-style-type: none"> - srednjeročno - rast plač skladno s trendom rasti produktivnosti - v času do prevzema evra - zaostajanje rasti plač za produktivnostjo vsaj za 1 odstotno točko - skladnost v rasti plač javnega in zasebnega sektorja na dolgi rok - udeležba zaposlenih na dobičku podjetij; - preiti iz sistema dodatkov za delovno dobo na dodatke za stalnost 	Zakon o soudeležbi zaposlenih na dobičku podjetij, Socialni sporazum
ukrep 50: spodbujati večjo aktivnost brezposelnih oseb	<ul style="list-style-type: none"> - povečati aktivnost brezposelnih in ohraniti njihovo zaposljivost - omogočiti brezposelnim lastno 	<ul style="list-style-type: none"> - vsakega brezposelnega v roku 3-6 mesecev vključiti v eno od aktivnih oblik obravnav (programi pomoči za iskanje zaposlitev) oz. v program zaposlovanja; - izboljšati razmerje med številom brezposelnih na enega svetovalca zaposlitve ter se postopno približati razmerju 150 brezposelnih/1 svetovalca. - povečati število obravnav brezposelnih v 	Zakon spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem

	namen	predlog sprememb	potrebne zakonske ali druge spremembe
	zagotavljanje minimalne socialne varnosti	<p>mreži centrov za poklicno svetovanje in informiranje ter v svetovalnih središčih za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih z namenom;</p> <ul style="list-style-type: none"> - oblikovanje in izvedba programa, ki povezuje usposabljanje zaposlenih in zaposlovanje brezposelnih po vzoru danskega modela »job-rotation«; - odpraviti ovire za kombinacijo delne zaposlitve in delne upokojitve tudi pri osebah, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev za upokojitve; - vzpostaviti jasne kriterije za obveznost vključevanja brezposelnih, ki prejemajo denarno nadomestilo ali denarno socialno pomoč, v zaposlitve ter v programe zaposlovanja ob uvedbi ustreznega nadzora nad podeljevanjem socialnih pravic; - uveljavljanje pravice do denarne pomoči po izteku denarnega nadomestila pri zrsz prenesti na centre za socialno delo. 	zavarovanju, Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih
ukrep 51: uspešnejša politika zaposlovanja	uveljaviti širše razumevanje politike zaposlovanja kot izrazito med-sektorske, ki se dopolnjuje s programom aktivne politike zaposlovanja	<ul style="list-style-type: none"> - vsebinsko združevanje programov apz v programe, ki bodo imeli jasno opredeljen namen; - v pripravi eno- oz. večletnih programov apz ločiti ukrepe, ki se bodo izvajali horizontalno po stabilnih izvedbenih shemah ter s stabilnim financiranjem iz integralnega proračuna ter posebne pristope/projekte, ki bodo predmet razpisov in sofinanciranja iz drugih virov (npr. ess in drugi viri) ter bodo namenjeni aktiviranju regijskih partnerjev pri razreševanju specifičnih problemov brezposelnosti posameznih regij in spodbujanju povezav regijskih zaposlitvenih projektov z ostalimi regijskimi razvojnimi projekti; - dodatno usposabljanje ali pre-usposabljanje svetovalcev za zaposlitev; - decentralizacija odločanja pri izboru ciljnih skupin brezposelnih za njihovo vključevanje v horizontalne ukrepe apz in oblikovanja programov glede na posebnosti regijskih trgov dela oz. regijske brezposelnosti; - izvedba evalvacij učinkovitosti programov 	Programi aktivne politike zaposlovanja

	namen	predlog sprememb	potrebne zakonske ali druge spremembe
		<p>in ukrepov apz s strani neodvisnih evalvatorjev;</p> <ul style="list-style-type: none"> - boljše obveščanje delodajalcev o ukrepih; - večje aktiviranje težje zaposljivih kategorij (invalidi, manjšine, starejši) z ukrepi apz; - spodbujanje zaposlovanja žensk s ciljem zmanjšanja zaposlitvenih rizikov za delodajalce, zlasti v obdobju odločanja za starševstvo na način subvencioniranja nadomestne zaposlitve ali zaposlitve po zaključku porodniškega dopusta, da bi dosegli večjo rodnost in s tem zmanjšali strukturne probleme žensk; - bistveno povečati število udeležencev v programu usposabljanja na delovnem mestu za zagotovitev kriterija potreb po delavcih pri delodajalcih. 	
ukrep 52: spodbujanje in omogočanje vseživljenjskega učenja	izboljšati možnosti posameznikov na trgu dela.	<ul style="list-style-type: none"> - spodbujati izvajanje programov svetovalnih središč za izobraževanje odraslih. - spodbujati delovanje središč za samostojno učenje. - spodbujati delovanje skupin za projektno učenje; - izdelati sistem, ki bo dosežke izobraževanja in usposabljanja priznaval kot delne korake na poti do pridobitve zelene ciljne izobrazbe; - oblikovanje in razvoj motivacijskih programov, ki zaposlene spodbujajo k ponovnemu vključevanju v formalno in neformalno izobraževanje in usposabljanje ali pa v programe, ki zvišujejo raven pismenosti; - v okviru apz razviti program »job-rotation«, ki bo po eni strani vzpodbujal in omogočal usposabljanje zaposlenih na manj zahtevnih delovnih mestih ter na drugi strani subvencionirano zaposlovanje brezposelnih, ki bi te delavce nadomestili v času njihovega usposabljanja; - oblikovati spodbude za podjetja, ki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih (oblikovanje skladov za izobraževanje in usposabljanje za zaposlene). - uvesti sistem tretjinskega sofinanciranja 	Zakon spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izobraževanju odraslih Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah

	namen	predlog sprememb	potrebne zakonske ali druge spremembe
		<p>(država financira tretjino stroškov izobraževanja, če drugi dve tretjini financirati delodajalec in zaposleni).</p> <ul style="list-style-type: none"> - uvesti spodbude za podjetja, ki zaposlijo brezposelno osebo in jo vključijo v program usposabljanja na delovnem mestu; - promovirati mednarodni standard vlagatelji v ljudi. - zavezati lokalne skupnosti k pripravi letnih planov izobraževanja odraslih. - pri koncipiranju regij umestiti izobraževanje odraslih med temeljne pristojnosti in obveznosti regij ter opredeliti vire financiranja za to dejavnost; - financirati usposabljanja iz javnih sredstev 	
ukrep 53: urediti sistem štipendiranja mladih	<ul style="list-style-type: none"> - povečati preglednost sistema in usmerjenost štipendij v reševanje potreb gospodarstva in deficitarnih poklicev; - uskladitev štipendijskega sistema s sistemom socialnih transferjev. 	<ul style="list-style-type: none"> - priključitev sedanjega sistema republiškega štipendiranja drugim socialnim transferjem, o katerih odločajo centri za socialno delo. - razvoj štipendijskega sklada, ki bi ga sofinancirali tako delodajalci kot država in bi bil namenjen financiranju kadrovskega štipendij (za znanega delodajalca) ter spodbujanju izobraževanja za deficitarna poklicna področja v posameznih regijah - pri štipendijah za nadarjene bi znova kazalo proučiti možnost uvedbe dohodkovnega cenzusa, ki pa bi moral biti bistveno višji kot je vstopni cenzus za sedanje republiške štipendije; - vse ostale štipendijske sheme in subvencije, ki jih sedaj sofinancira oz. zagotavlja država iz proračuna (npr. subvencije za prevoze ipd.) se pregledajo z namenom, da se zagotovi njihovo enotno zagotavljanje bodisi v okviru »dodatka za šolanje«, ki se izplačuje skupaj z otroškimi dodatki, bodisi v okviru štipendij iz štipendijskega sklada. 	Zakon o štipendiranju
ukrep 54: povečati prilagodljivost trga dela in olajšati	<ul style="list-style-type: none"> - stopnjo varovanja delovnega mesta uskladiti s ciljem 	<ul style="list-style-type: none"> - zmanjšati ovire za zaposlovanje za nedoločen čas, pospešiti zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom in druge oblike fleksibilnega dela (stroški prevoza, prehrane, regresa naj bodo sorazmerni z 	Zakon spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

	namen	predlog sprememb	potrebne zakonske ali druge spremembe
zaposlovanje	<p>prožnosti zaposlovanja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmanjšati strah delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas, - spodbuditi fleksibilne oblike zaposlovanja, - zmanjšati ovire za prekvalifikacije in zaposlovanje brezposelnih, - zmanjšati regulacijo opravljanje poklicev in pridobitne dejavnosti 	<p>obsegom delovnega časa);</p> <ul style="list-style-type: none"> - stimulirati urejanje delovnega časa, ki bo usklajeval poklicno in družinsko življenje; - zmanjšati ovire za razvoj in delovanje agencij za zagotavljanje delavcev; - urediti študentsko delo tako, da ne bo imelo značaja nelojalne konkurence drugim oblikam začasnega dela in da bo zagotavljalo študentom potrebna zavarovanja in iz tega izhajajoče pravice; študentsko delo mora predvsem opravljati vlogo povezovalca med delom in študijem in zagotavljati prenos znanja med univerzo in delovnim mestom; - reguliranost poklicev omejiti samo na področja, kjer gre za zaščito javnega interesa ali je določeno s predpisi eu; - omogočiti opravljanje začasnih in občasnih del s pridobitno dejavnostjo brez velike reguliranosti in dolgotrajnih postopkov registracije; - maksimirati višino odpravnine za delavce in menedžerje; - proučiti možnosti skrajšanja zakonsko določenih razumnih odpovednih rokov; - v okviru možnosti, ki jih dopuščajo ratificirani mednarodni sporazumi, odpraviti vzroke za visoke ocene rigidnosti "indeksa varovanja zaposlitev" v primeru kolektivnega odpuščanja; - proučitev odprave zakonske obveznosti dodatkov delovno dobo oz. njegovo preoblikovanje v dodatek za stalnost; - uveljavitev in morebitna davčna stimulacija udeležbe zaposlenih na dobičku podjetja; - dosledno preganjanje dela in zaposlovanja na črno; - zagotoviti dosledno spoštovanje delovne zakonodaje. 	<p>Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih</p>

Vir: Okvir ekonomskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, lastna shema

Tabela 2: Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v % med vsemi zaposlenimi, 1995 - 2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	n.p.	n.p.	16	15,9	16,1	16,2	16,3	16,6	17	17,7	18,4
EU-15	15,8	16,3	16,7	17,3	17,6	17,7	17,9	18,1	18,5	19,4	20,3
Belgija	14	14,5	15,2	16,5	18,4	18,9	18,5	19,1	20,5	21,4	22
Češka republika	n.p.	n.p.	n.p.	5,7	5,6	5,3	4,9	4,9	5	4,9	4,9
Danska	21,8	21,9	22,5	22,3	21,6	21,3	20,1	20	21,3	22,2	22,1
Nemčija	16,3	16,7	17,6	18,4	19	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	24
Estonija	n.p.	n.p.	n.p.	8,6	8,1	8,1	8,2	7,7	8,5	8	7,8
Grčija	4,8	5	4,8	5,6	5,8	4,5	4	4,4	4,3	4,6	5
Španija	7,5	7,6	7,9	7,8	8	7,9	8	8	8,2	8,7	12,4
Francija	15,8	16,3	17	17,3	17,1	16,7	16,3	16,4	16,5	16,7	17,2
Irska	11,6	11,4	13,6	16,5	16,4	16,4	16,5	16,5	16,9	16,8	:
Italija	6,3	6,5	6,8	7,3	7,9	8,4	8,4	8,6	8,5	12,7	12,8
Ciper	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	6,5	8,4	8,4	7,2	8,9	8,6	8,9
Latvija	n.p.	n.p.	n.p.	12,8	12,1	11,3	10,3	9,7	10,3	10,4	8,3
Litva	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	10,2	9,9	10,8	9,6	8,4	7,1
Luksemburg	8,5	8	8,2	9,1	9,8	10,4	10,4	10,7	13,4	16,4	17,4
Madžarska	n.p.	n.p.	3,7	3,8	3,8	3,5	3,6	3,6	4,4	4,7	4,1
Malta	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	6,8	7,4	8,3	9,2	8,7	9,6
Nizozemska	37,4	38	37,9	38,9	39,7	41,5	42,2	43,9	45	45,5	46,1
Avstrija	13,6	14	14,7	15,7	16,4	16,3	18,2	19	18,7	19,8	21,1
Poljska	n.p.	n.p.	10,6	10,4	10,5	10,5	10,3	10,8	10,5	10,8	10,8
Portugalska	7,9	9,2	10,6	11	11	10,9	11,1	11,2	11,7	11,3	11,2
Slovenija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	6,1	6,5	6,1	6,1	6,2	9,3	9
Slovaška	n.p.	n.p.	n.p.	2,3	2,1	2,1	2,3	1,9	2,4	2,7	2,5
Finska	11,6	11,4	10,9	11,4	12,1	12,3	12,2	12,8	13	13,5	13,7
Švedska	20,5	20,2	20,2	19,8	19,7	19,5	21,1	21,5	22,9	23,6	24,7
Velika Britanija	24,1	24,6	24,6	24,5	24,6	25,2	25,1	25,4	25,8	25,8	25,4
Bolgarija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	3,2	2,5	2,3	2,4	2,1
Romunija	n.p.	n.p.	14,9	15,8	15,9	16,5	16,6	11,8	11,5	10,6	10,2

Vir: Eurostat NewChronos Database, 28. 8. 2006

Opomba: n.p. – ni podatka

Tabela 3: Delež zaposlenih za določen čas v % med vsemi zaposlenimi, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	n.p.	n.p.	11,7	11,8	12,2	12,6	12,9	12,9	13	13,7	14,5
EU-15	12	12	12,4	13	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	14,3
Belgija	5,4	6	6,6	8,2	9,9	9,1	8,8	8,1	8,4	8,7	8,9
Češka republika	n.p.	n.p.	n.p.	6,7	7,6	8,1	8	8,1	9,2	9,1	8,6
Danska	11,6	10,9	10,6	9,9	9,6	9,7	9,2	9,1	9,3	9,5	9,8
Nemčija	10,5	11,2	11,8	12,4	13,1	12,7	12,4	12	12,2	12,4	14,2
Estonija	n.p.	n.p.	n.p.	2,1	2,5	3	2,5	2,7	2,5	2,6	2,7
Grčija	9,4	10	10,3	12,5	12,6	13,5	13,2	11,7	11,2	11,9	11,8
Španija	35,2	33,8	33,5	33	32,9	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3
Francija	12,4	12,8	13,4	13,9	14,5	15,2	14,6	13,5	12,7	12,9	13,3
Irski	10	9,3	9	7,2	5,1	5,9	5,3	5,3	5,2	4,1	3,7
Italija	7,4	7,4	7,9	8,6	9,5	10,1	9,8	9,9	9,9	11,8	12,3
Ciper	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	10,3	10,7	10,8	9,1	12,5	12,9	14
Latvija	n.p.	n.p.	n.p.	8	7,6	6,7	6,7	13,9	11,1	9,5	8,4
Litva	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	4,4	5,8	7,2	7,2	6,3	5,5
Luksemburg	4,1	4,2	4,1	4,9	5,2	5,3	5,6	5,1	3,1	4,8	5,3
Madžarska	n.p.	n.p.	6,6	6,5	6,2	7,1	7,5	7,3	7,5	6,8	7
Malta	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	4,1	4	4,3	3,6	4	4,5
Nizozemska	11,4	12,3	11,8	13	12,3	13,7	14,3	14,4	14,5	14,8	15,5
Avstrija	6,8	7,9	7,8	7,9	7,9	8	7,9	7,4	6,9	9,6	9,1
Poljska	n.p.	n.p.	4,8	4,7	4,6	5,8	11,7	15,4	19,4	22,7	25,7
Portugalska	11,6	13,1	15	17,2	18,7	19,9	20,3	21,5	20,6	19,8	19,5
Slovenija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	10,5	13,7	13	14,3	13,7	17,8	17,4
Slovaška	n.p.	n.p.	n.p.	4,2	3,9	4,8	4,9	4,9	4,9	5,5	5
Finska	n.p.	n.p.	18,1	17,4	16,8	16,3	16,4	16	16,3	16,1	16,5
Švedska	14,7	14,4	15,1	16,1	16,5	15,8	15,3	15,2	15,1	15,5	16
Velika Britanija	7,2	7,3	7,6	7,3	7	6,9	6,7	6,4	6,1	6	5,7

Vir: Eurostat NewChronos Database, 28. 8. 2006

Opomba: n.p. – ni podatka

Tabela 4: ILO stopnje brezposelnosti v %, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU (25)	n.p.	n.p.	n.p.	9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9	9,1	8,7
EU (15)	10,1	10,2	9,9	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8	8,1	7,9
Belgija	9,7	9,5	9,2	9,3	8,5	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4
Češka republika	n.p.	n.p.	n.p.	6,4	8,6	8,7	8	7,3	7,8	8,3	7,9
Danska	6,7	6,3	5,2	4,9	5,2	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8
Nemčija	8	8,5	9,1	8,8	7,9	7,2	7,4	8,2	9	9,5	9,5
Estonija	n.p.	n.p.	9,6	9,2	11,3	12,8	12,4	10,3	10	9,7	7,9
Grčija	9,2	9,6	9,8	10,9	12	11,3	10,8	10,3	9,7	10,5	9,8
Španija	18,4	17,8	16,7	15	12,5	11,1	10,3	11,1	11,1	10,7	9,2
Francija	11,1	11,6	11,5	11,1	10,5	9,1	8,4	8,9	9,5	9,6	9,5
Irska	12,3	11,7	9,9	7,5	5,7	4,3	4	4,5	4,7	4,5	4,3
Italija	11,2	11,2	11,3	11,3	10,9	10,1	9,1	8,6	8,4	8	7,7
Ciper	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	4,9	3,8	3,6	4,1	4,6	5,3
Latvija	n.p.	n.p.	n.p.	14,3	14	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9
Litva	n.p.	n.p.	n.p.	13,2	13,7	16,4	16,5	13,5	12,4	11,4	8,3
Luksembourg	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,1	2,8	3,7	5,1	4,5
Madžarska	n.p.	9,6	9	8,4	7	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2
Malta	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	6,7	7,6	7,5	7,6	7,3	7,3
Nizozemska	6,6	6	4,9	3,8	3,2	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7
Avstrija	3,9	4,3	4,4	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2
Poljska	n.p.	n.p.	10,9	10,2	13,4	16,1	18,2	19,9	19,6	19	17,7
Portugalska	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4	4	5	6,3	6,7	7,6
Slovenija	n.p.	6,9	6,9	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5
Slovaška	n.p.	n.p.	n.p.	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3
Finska	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9	8,8	8,4
Švedska	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,8 ^(p)
Velika Britanija	8,5	7,9	6,8	6,1	5,9	5,4	5	5,1	4,9	4,7	4,7
Bolgarija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	16,4	19,5	18,1	13,7	12	10,1
Romunija	n.p.	n.p.	5,3	5,4	6,2	6,8	6,6	7,5	6,8	7,6	7,7

Vir: Eurostat NewChronos Database, 28. 8. 2006

Opomba: n.p. – ni podatka

Tabela 5: Izdatki za socialne prejemke, povezane z brezposelnostjo v Sloveniji in EU, 1995-2003, v % bruto domačega proizvoda

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU-25	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	1,6	1,6	1,7	1,8
EU-15	2,3	2,2	2	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7	1,8
Belgija	3,5	3,5	3,4	3,3	3,1	3	3	3,3	3,5
Češka republika	0,4	0,5	0,5	0,5	0,7	0,6	0,6	0,7	0,8
Danska	4,6	4,2	3,7	3,4	3,2	3	2,8	2,7	2,9
Nemčija	2,4	2,6	2,4	2,4	2,5	2,4	2,3	2,5	2,5
Estonija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	0,2	0,2	0,1	0,2
Grčija	1	0,9	1	1,1	1,4	1,6	1,6	1,6	1,5
Španija	3,5	3,1	2,9	2,7	2,5	2,3	2,4	2,5	2,6
Francija	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2	2	2,2	2,3
Irski	2,8	2,6	2,2	1,8	1,5	1,3	1,2	1,3	1,3
Italija	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5
Ciper	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	1	0,9	:
Latvija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	0,6	0,5	0,4	0,4
Litva	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	0,3	0,3	0,2	0,2
Luksemburg	0,7	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,8	0,8	1
Madžarska	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6
Malta	0,9	1	1,1	:	1,1	1	1,1	1,2	1,2
Nizozemska	2,9	2,8	2,5	1,9	1,6	1,3	1,2	1,4	1,6
Avstrija	1,6	1,7	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,6	1,7
Poljska	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	0,9	0,9	0,9	0,9
Portugalska	1	1,1	0,9	0,9	0,7	0,7	0,7	0,9	1,2
Slovenija	n.p.	1	1,2	1,3	1,2	1	0,9	0,8	0,8
Slovaška	0,6	0,7	0,9	1	1,3	0,9	0,7	0,8	1
Finska	4,4	4,2	3,8	3,1	2,9	2,6	2,4	2,5	2,6
Švedska	3,7	3,4	3,3	2,9	2,7	2,2	1,9	1,8	1,9
Velika Britanija	1,5	1,3	1	0,9	0,9	0,8	0,9	0,7	0,7

Vir: Eurostat, 14. 11. 2006

PODATKI UPORABLJENI V EMPIRIČNI ANALIZI

Tabela 6: Indeks varovanja zaposlitve – EPL indeks po komponentah, 2003

država	EPL indeks redno zaposlenih			SKUPAJ
	postopek odpuščanja redno zaposlenega	dolžina odpovednega roka in odpravnina	težavnost odpovedi	
Avstrija	2,5	0,9	3,8	2,4
Belgija	1	2,4	1,8	1,7
Češka republika	3,5	2,7	3,8	3,3
Danska	1	1,9	1,5	1,5
Estonija	2	2,5	3,8	2,7
Finska	2,8	1	2,8	2,2
Francija	2,5	1,9	3	2,5
Grčija	2	2,2	3	2,4
Irska	2	0,8	2	1,6
Italija	1,5	0,6	3,3	1,8
Litva	2	3,2	3,5	2,9
Madžarska	1,5	1,8	2,5	1,9
Nemčija	3,5	1,3	3,3	2,7
Nizozemska	4	1,9	3,3	3,1
Poljska	3	1,4	2,3	2,2
Portugalska	3,5	5	4	4,3
Slovaška	5	2,7	2,8	3,5
Slovenija	3	1,8	3,3	2,7
Španija	2	2,6	3,3	2,6
Švedska	3	1,6	4	2,9
Velika Britanija	1	1,1	1,3	1,1

Vir: OECD, World Bank

Tabela 6 (nadaljevanje): Indeks varovanja zaposlitve – EPL indeks po komponentah, 2003

država	EPL indeks začasnih oblik zaposlitve			EPL indeks kolektivnega odpuščanja	EPL indeks SKUPAJ
	zaščita zaposlenih za določen čas	zaščita zaposlovanja preko agencij za posredovanje dela	SKUPAJ		
Avstrija	1,8	1,3	1,5	3,3	2,2
Belgija	1,5	3,8	2,6	4,1	2,5
Češka republika	0,5	0,5	0,5	2,1	1,9
Danska	2,3	0,5	1,4	3,9	1,8
Estonija	2	0,5	1,3	4	2,3
Finska	3,3	0,5	1,9	2,6	2,1
Francija	4	3,3	3,6	2,1	2,9
Grčija	4,5	2	3,3	3,3	2,9
Irska	0,8	0,5	0,6	2,4	1,3
Italija	2,5	1,8	2,1	4,9	2,4
Litva	4,3	0,5	2,4	3,6	2,8
Madžarska	1,8	0,5	1,1	2,9	1,7
Nemčija	1,8	1,8	1,8	3,8	2,5
Nizozemska	0,8	1,6	1,2	3	2,3
Poljska	0	2,5	1,3	4,1	2,1
Portugalska	1,8	3,8	2,8	3,6	3,5
Slovaška	0,3	0,5	0,4	2,5	2
Slovenija	2,3	2,3	2,3	3,3	2,6
Španija	3	4	3,5	3,1	3,1
Švedska	1,8	1,5	1,6	4,5	2,6
Velika Britanija	0,3	0,5	0,4	2,9	1,1

Vir: OECD, World Bank

Tabela 7: Delež atipičnih oblik zaposlitve, delež vseživljenjskega izobraževanja, davčni klin ter delež izdatkov za aktivne politike zaposlovanja, 2005

država	Delež zaposlenih za določen čas v % od vseh zaposlenih	Delež zaposlenih za krajši delovni čas v % od vseh zaposlenih	Delež prebivalcev v %, ki se vseživljenjsko izobražujejo	Davčni klin (tax wedge) v %	Delež izdatkov za aktivne politike zaposlovanja kot % BDP
Avstrija	9,1	21,1	12,9	42,5	0,43
Belgija	8,9	22	8,3	49,1	0,92
Češka republika	8,6	4,9	5,6	42,1	0,13
Danska	2,7	7,8	27,4	39,3	1,52
Estonija	9,1	21,1	5,9	39,8	0,04
Finska	16,5	13,7	22,5	39,5	0,78
Francija	13,3	17,2	7,1	41,4	0,73
Grčija	11,8	5	1,9	34,4	0,17
Irska	3,7	16,8	7,4	19,9	0,49
Italija	12,3	12,8	5,8	41,7	0,55
Litva	5,5	7,1	6	43,2	0,15
Madžarska	7	4,1	3,9	42,9	0,21
Nemčija	14,2	24	7,7	46,7	0,85
Nizozemska	15,5	46,1	15,9	41,3	1,12
Poljska	25,7	10,8	4,9	42,4	0,15
Portugalska	19,5	11,2	4,1	31,7	0,55
Slovaška	5	2,5	15,3	35,3	0,07
Slovenija	17,4	9	4,6	36,4	0,34
Španija	33,3	12,4	10,5	35,7	0,55
Švedska	16	24,7	32,1	46,5	1
Velika Britanija	5,7	25,4	27,5	29,9	0,16

Vir: Eurostat, OECD

Tabela 8: Delež izdatkov za socialno zaščito v bruto domačem proizvodu, 2005

država	Izdatki za socialno zaščito v % BDP						
	SKUPAJ	za zdravje	za nesposobnost	za družino in otroke	za brezposelnost	za starost	za ostalo
Avstrija	29,1	7,1	2,3	3	1,7	13,6	0,5
Belgija	29,3	7,7	1,9	2	3,5	12,3	0,5
Češka republika	19,6	6,7	1,5	1,6	0,7	7,8	0,6
Danska	30,7	6,1	4,1	3,9	2,8	11,1	1,7
Estonija	13,4	4,2	1,2	1,7	0,2	5,8	0,2
Finska	26,7	6,6	3,4	3	2,5	9,6	0,8
Francija	31,2	8,8	1,7	2,5	2,3	12,8	1,3
Grčija	26	6,7	1,3	1,7	1,5	12,8	1,2
Irska	17	6,5	0,9	2,5	1,3	3,8	0,9
Italija	26,1	6,9	1,5	1,1	0,5	15,4	0,1
Litva	13,3	3,8	1,3	1,1	0,2	6,1	0,3
Madžarska	20,7	6	2,1	2,5	0,6	8,6	0,5
Nemčija	29,5	7,7	2,2	3	2,4	12,4	0,7
Nizozemska	28,5	8,1	2,9	1,3	1,7	11,1	1,6
Poljska	20	3,8	2,3	0,9	0,7	11,8	0,2
Portugalska	24,9	7,1	2,4	1,2	1,3	11	0,2
Slovaška	17,2	5	1,6	1,8	1	6,6	0,5
Slovenija	24,3	7,8	1,9	2	0,7	10,6	0,7
Španija	20	6	1,5	0,7	2,5	8,5	0,3
Švedska	32,9	8	4,7	3	2	12,7	1,2
Velika Britanija	26,3	7,8	2,4	1,7	0,7	11,5	1,7

Vir: Eurostat

Tabela 9: Gospodarska raven, stopnja zaposlenosti in stopnja brezposelnosti, 2005

država	BDP na prebivalca v PPS – Indeks ravni (EU-25=100)	Stopnja zaposlenosti v %	ILO stopnja brezposelnosti v %
Avstrija	122,5	68,6	5,2
Belgija	117,5	61,1	8,4
Češka republika	73,8	64,8	7,9
Danska	124,2	75,9	4,8
Estonija	60,1	64,4	7,9
Finska	113,3	68,4	8,4
Francija	108,8	63,1	9,5
Grčija	82	60,1	9,8
Irska	137,5	67,6	4,3
Italija	102,6	57,6	7,7
Litva	52,1	62,6	8,3
Madžarska	61,4	56,9	7,2
Nemčija	109,3	65,4	9,5
Nizozemska	124,2	73,2	4,7
Poljska	49,8	52,8	17,7
Portugalska	71,2	67,5	7,6
Slovaška	55	57,7	16,3
Slovenija	80,6	66	6,5
Španija	98,6	63,3	9,2
Švedska	114,5	72,5	7,8
Velika Britanija	116,5	71,7	4,7

Vir: Eurostat

RAZVRŠČANJE V SKUPINE (14 SPREMENLJIVK)

A) Hierarhična metoda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EPL_REG_PROCED	21	1,00	5,00	2,4905	1,05684
EPL_REG_NOT_SEV	21	,60	5,00	1,9667	,99365
EPL_REG_DISSMISS	21	1,30	4,00	2,9714	,80631
EPL_TEMP_FT	21	,00	4,50	1,9714	1,30390
EPL_TEMP_TWA	21	,50	4,00	1,6286	1,24183
EPL_COLL_TOTAL	21	2,10	4,90	3,3333	,76833
FT_SHARE	21	2,70	33,30	12,4190	7,50857
PT_SHARE	21	2,50	46,10	15,2238	10,13311
SOC_SICK_HEALTH	21	3,80	8,80	6,5905	1,41312
SOC_DISAB	21	,90	4,70	2,1476	,95949
SOC_UNEMPLOY	21	,20	3,50	1,4667	,93613
ALMP	21	,04	1,52	,5203	,40181
LIFE_LEAR	21	1,90	32,10	11,3000	8,87609
TAX_WEDGE	21	19,90	49,10	39,1286	6,54295
Valid N (listwise)	21				

Cluster

Case Processing Summary(a)

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
21	100,0	0	,0	21	100,0

a Ward Linkage

Ward Linkage

Agglomeration Schedule

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	1	3	2,592	0	0	6
2	12	15	5,889	0	0	13
3	13	18	9,346	0	0	5
4	6	9	13,342	0	0	16
5	8	13	19,279	0	3	7
6	1	19	26,119	1	0	11
7	8	14	33,124	5	0	13
8	7	10	40,598	0	0	19
9	20	21	48,543	0	0	12
10	4	5	57,688	0	0	11
11	1	4	68,148	6	10	17

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
12	17	20	79,818	0	9	18
13	8	12	92,129	7	2	15
14	2	11	105,513	0	0	17
15	8	16	119,242	13	0	16
16	6	8	139,301	4	15	18
17	1	2	161,668	11	14	20
18	6	17	191,406	16	12	19
19	6	7	225,799	18	8	20
20	1	6	280,000	17	19	0

Cluster Membership

Case	5 Clusters
1:Avstrija	1
2:Belgija	2
3:Nemčija	1
4:Nizozems	1
5:Švedska	1
6:Češka re	3
7:Irska	4
8:Madžarsk	3
9:Slovaška	3
10:Velika B	4
11:Danska	2
12:Estonija	3
13:Grčija	3
14:Italija	3
15:Litva	3
16:Poljska	3
17:Portugal	5
18:Slovenij	3
19:Finska	1
20:Francija	5
21:Španija	5

B) Nehierarhična metoda voditeljev (K-means)

Quick Cluster

Initial Cluster Centers

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Zscore(EPL_REG_PROCED)	,63352	-1,41032	,11415	-,93721	,16671
Zscore(EPL_REG_NOT_SEV)	-,63067	,18451	,13419	-1,02317	1,20767
Zscore(EPL_REG_DISSMISS)	,58113	-1,63885	,21458	-1,63885	,57286
Zscore(EPL_TEMP_FT)	-,05478	-,05478	,03896	-1,09014	,73772
Zscore(EPL_TEMP_TWA)	-,23238	,41989	-,31827	-,90880	1,66804
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,13883	,86768	,10123	-,88937	-,52061
Zscore(FT_SHARE)	,24518	-,88153	-,13868	-1,02803	1,28044
Zscore(PT_SHARE)	1,05557	-,03196	-,65478	,57990	-,16025
Zscore(SOC_SICK_HEALTH)	,64363	,21904	-,66160	,39595	,50210
Zscore(SOC_DISAB)	,99259	,88837	-,53600	-,51863	-,29281
Zscore(SOC_UNEMPLOY)	,63382	1,79819	-,84272	-,49851	,60533
Zscore(ALMP)	,79070	1,74512	-,79378	-,48352	,22244
Zscore(LIFE_LEAR)	,77962	,73794	-,59836	,69287	-,45816
Zscore(TAX_WEDGE)	,63755	,77510	,10262	-2,17464	-,43740

Input from FILE Subcommand

Iteration History(a)

Iteration	Change in Cluster Centers				
	1	2	3	4	5
1	,000	,000	,000	,000	,000

a Convergence achieved due to no or small change in cluster centers. The maximum absolute coordinate change for any center is ,000. The current iteration is 1. The minimum distance between initial centers is 3,635.

Cluster Membership

Case Number	država	Cluster	Distance
1	Avstrija	1	1,961
2	Belgija	2	2,587
3	Nemčija	1	1,801
4	Nizozems	1	2,663
5	Švedska	1	2,886
6	Češka re	3	2,710
7	Irska	4	1,933
8	Madžarsk	3	1,943

Case Number	država	Cluster	Distance
9	Slovaška	3	3,500
10	Velika B	4	1,933
11	Danska	2	2,587
12	Estonija	3	2,322
13	Grčija	3	2,619
14	Italija	3	3,060
15	Litva	3	2,870
16	Poljska	3	3,473
17	Portugal	5	2,789
18	Slovenij	3	2,123
19	Finska	1	2,555
20	Francija	5	2,703
21	Španija	5	2,128

Final Cluster Centers

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Zscore(EPL_REG_PROCE D)	,63352	-1,41032	,11415	-,93721	,16671
Zscore(EPL_REG_NOT_SE V)	-,63067	,18451	,13419	-1,02317	1,20767
Zscore(EPL_REG_DISSMI SS)	,58113	-1,63885	,21458	-1,63885	,57286
Zscore(EPL_TEMP_FT)	-,05478	-,05478	,03896	-1,09014	,73772
Zscore(EPL_TEMP_TWA)	-,23238	,41989	-,31827	-,90880	1,66804
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,13883	,86768	,10123	-,88937	-,52061
Zscore(FT_SHARE)	,24518	-,88153	-,13868	-1,02803	1,28044
Zscore(PT_SHARE)	1,05557	-,03196	-,65478	,57990	-,16025
Zscore(SOC_SICK_HEALT H)	,64363	,21904	-,66160	,39595	,50210
Zscore(SOC_DISAB)	,99259	,88837	-,53600	-,51863	-,29281
Zscore(SOC_UNEMPLOY)	,63382	1,79819	-,84272	-,49851	,60533
Zscore(ALMP)	,79070	1,74512	-,79378	-,48352	,22244
Zscore(LIFE_LEAR)	,77962	,73794	-,59836	,69287	-,45816
Zscore(TAX_WEDGE)	,63755	,77510	,10262	-2,17464	-,43740

Distances between Final Cluster Centers

Cluster	1	2	3	4	5
1		3,957	3,872	5,015	3,938
2	3,957		5,129	5,381	5,035
3	3,872	5,129		4,357	3,635
4	5,015	5,381	4,357		5,762
5	3,938	5,035	3,635	5,762	

ANOVA

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Zscore(EPL_REG_PROCED)	1,986	4	,754	16	2,635	,073
Zscore(EPL_REG_NOT_SEV)	2,172	4	,707	16	3,072	,047
Zscore(EPL_REG_DISSMISS)	3,458	4	,386	16	8,968	,001
Zscore(EPL_TEMP_FT)	1,011	4	,997	16	1,014	,430
Zscore(EPL_TEMP_TWA)	2,883	4	,529	16	5,449	,006
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	1,022	4	,994	16	1,028	,423
Zscore(FT_SHARE)	2,265	4	,684	16	3,313	,037
Zscore(PT_SHARE)	2,545	4	,614	16	4,148	,017
Zscore(SOC_SICK_HEALTH)	1,794	4	,801	16	2,239	,111
Zscore(SOC_DISAB)	2,471	4	,632	16	3,909	,021
Zscore(SOC_UNEMPLOY)	4,116	4	,221	16	18,621	,000
Zscore(ALMP)	3,876	4	,281	16	13,793	,000
Zscore(LIFE_LEAR)	2,235	4	,691	16	3,234	,040
Zscore(TAX_WEDGE)	3,340	4	,415	16	8,050	,001

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	5,000
	2	2,000
	3	9,000
	4	2,000
	5	3,000
Valid		21,000
Missing		,000

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Mini.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
EPL_REG_PROCED	1	5	3,1600	,59414	,26571	2,4223	3,8977	2,50	4,00
	2	2	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
	3	9	2,6111	1,13957	,37986	1,7352	3,4871	1,50	5,00

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Mini.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
	4	2	1,5000	,70711	,50000	-4,8531	7,8531	1,00	2,00
	5	3	2,6667	,76376	,44096	,7694	4,5640	2,00	3,50
	Total	21	2,4905	1,05684	,23062	2,0094	2,9715	1,00	5,00
EPL_REG_NOT_SE V	1	5	1,3400	,41593	,18601	,8236	1,8564	,90	1,90
	2	2	2,1500	,35355	,25000	-1,0266	5,3266	1,90	2,40
	3	9	2,1000	,79215	,26405	1,4911	2,7089	,60	3,20
	4	2	,9500	,21213	,15000	-,9559	2,8559	,80	1,10
	5	3	3,1667	1,62583	,93868	-,8721	7,2055	1,90	5,00
	Total	21	1,9667	,99365	,21683	1,5144	2,4190	,60	5,00
EPL_REG_DISSMIS S	1	5	3,4400	,47223	,21119	2,8537	4,0263	2,80	4,00
	2	2	1,6500	,21213	,15000	-,2559	3,5559	1,50	1,80
	3	9	3,1444	,53645	,17882	2,7321	3,5568	2,30	3,80
	4	2	1,6500	,49497	,35000	-2,7972	6,0972	1,30	2,00
	5	3	3,4333	,51316	,29627	2,1586	4,7081	3,00	4,00
	Total	21	2,9714	,80631	,17595	2,6044	3,3385	1,30	4,00
EPL_TEMP_FT	1	5	1,9000	,89443	,40000	,7894	3,0106	,80	3,30
	2	2	1,9000	,56569	,40000	-3,1825	6,9825	1,50	2,30
	3	9	2,0222	1,62233	,54078	,7752	3,2693	,00	4,50
	4	2	,5500	,35355	,25000	-2,6266	3,7266	,30	,80
	5	3	2,9333	1,10151	,63596	,1970	5,6696	1,80	4,00
	Total	21	1,9714	1,30390	,28453	1,3779	2,5650	,00	4,50
EPL_TEMP_TWA	1	5	1,3400	,50299	,22494	,7155	1,9645	,50	1,80
	2	2	2,1500	2,33345	1,65000	-18,8152	23,1152	,50	3,80
	3	9	1,2333	,89022	,29674	,5490	1,9176	,50	2,50
	4	2	,5000	,00000	,00000	,5000	,5000	,50	,50
	5	3	3,7000	,36056	,20817	2,8043	4,5957	3,30	4,00
	Total	21	1,6286	1,24183	,27099	1,0633	2,1938	,50	4,00
EPL_COLL_TOTAL	1	5	3,4400	,73689	,32955	2,5250	4,3550	2,60	4,50
	2	2	4,0000	,14142	,10000	2,7294	5,2706	3,90	4,10
	3	9	3,4111	,85942	,28647	2,7505	4,0717	2,10	4,90
	4	2	2,6500	,35355	,25000	-,5266	5,8266	2,40	2,90
	5	3	2,9333	,76376	,44096	1,0360	4,8306	2,10	3,60
	Total	21	3,3333	,76833	,16766	2,9836	3,6831	2,10	4,90
FT_SHARE	1	5	14,2600	3,00882	1,34559	10,5241	17,9959	9,10	16,50
	2	2	5,8000	4,38406	3,10000	-33,5892	45,1892	2,70	8,90
	3	9	11,3778	6,61169	2,20390	6,2956	16,4600	5,00	25,70
	4	2	4,7000	1,41421	1,00000	-8,0062	17,4062	3,70	5,70
	5	3	22,0333	10,23784	5,91082	-3,3989	47,4655	13,30	33,30
	Total	21	12,4190	7,50857	1,63850	9,0012	15,8369	2,70	33,30
PT_SHARE	1	5	25,9200	12,09306	5,40818	10,9045	40,9355	13,70	46,10
	2	2	14,9000	10,04092	7,10000	-75,3141	105,1141	7,80	22,00
	3	9	8,5889	5,75813	1,91938	4,1628	13,0150	2,50	21,10

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Mini.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
	4	2	21,1000	6,08112	4,30000	-33,5367	75,7367	16,80	25,40
	5	3	13,6000	3,17490	1,83303	5,7131	21,4869	11,20	17,20
	Total	21	15,2238	10,13311	2,21123	10,6113	19,8363	2,50	46,10
SOC_SICK_HEALTH	1	5	7,5000	,63640	,28460	6,7098	8,2902	6,60	8,10
	2	2	6,9000	1,13137	,80000	-3,2650	17,0650	6,10	7,70
	3	9	5,6556	1,49508	,49836	4,5063	6,8048	3,80	7,80
	4	2	7,1500	,91924	,65000	-1,1090	15,4090	6,50	7,80
	5	3	7,3000	1,41067	,81445	3,7957	10,8043	6,00	8,80
	Total	21	6,5905	1,41312	,30837	5,9472	7,2337	3,80	8,80
SOC_DISAB	1	5	3,1000	1,01735	,45497	1,8368	4,3632	2,20	4,70
	2	2	3,0000	1,55563	1,10000	-10,9768	16,9768	1,90	4,10
	3	9	1,6333	,38406	,12802	1,3381	1,9285	1,20	2,30
	4	2	1,6500	1,06066	,75000	-7,8797	11,1797	,90	2,40
	5	3	1,8667	,47258	,27285	,6927	3,0406	1,50	2,40
	Total	21	2,1476	,95949	,20938	1,7109	2,5844	,90	4,70
SOC_UNEMPLOY	1	5	2,0600	,37815	,16912	1,5905	2,5295	1,70	2,50
	2	2	3,1500	,49497	,35000	-1,2972	7,5972	2,80	3,50
	3	9	,6778	,39930	,13310	,3708	,9847	,20	1,50
	4	2	1,0000	,42426	,30000	-2,8119	4,8119	,70	1,30
	5	3	2,0333	,64291	,37118	,4363	3,6304	1,30	2,50
	Total	21	1,4667	,93613	,20428	1,0405	1,8928	,20	3,50
ALMP	1	5	,8380	,26334	,11777	,5110	1,1650	,43	1,12
	2	2	1,2215	,42639	,30150	-2,6094	5,0524	,92	1,52
	3	9	,2013	,15465	,05155	,0825	,3202	,04	,55
	4	2	,3260	,23476	,16600	-1,7832	2,4352	,16	,49
	5	3	,6097	,10075	,05817	,3594	,8599	,55	,73
	Total	21	,5203	,40181	,08768	,3374	,7032	,04	1,52
LIFE_LEAR	1	5	18,2200	9,42507	4,21502	6,5172	29,9228	7,70	32,10
	2	2	17,8500	13,50574	9,55000	-103,4943	139,1943	8,30	27,40
	3	9	5,9889	3,72641	1,24214	3,1245	8,8533	1,90	15,30
	4	2	17,4500	14,21285	10,05000	-110,2474	145,1474	7,40	27,50
	5	3	7,2333	3,20208	1,84872	-,7211	15,1877	4,10	10,50
	Total	21	11,3000	8,87609	1,93692	7,2597	15,3403	1,90	32,10
TAX_WEDGE	1	5	43,3000	3,19687	1,42969	39,3306	47,2694	39,50	46,70
	2	2	44,2000	6,92965	4,90000	-18,0604	106,4604	39,30	49,10
	3	9	39,8000	3,49643	1,16548	37,1124	42,4876	34,40	43,20
	4	2	24,9000	7,07107	5,00000	-38,6310	88,4310	19,90	29,90
	5	3	36,2667	4,87476	2,81445	24,1571	48,3763	31,70	41,40
	Total	21	39,1286	6,54295	1,42779	36,1503	42,1069	19,90	49,10

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EPL_REG_PROCED	Between Groups	8,871	4	2,218	2,635	,073
	Within Groups	13,468	16	,842		
	Total	22,338	20			
EPL_REG_NOT_SEV	Between Groups	8,578	4	2,145	3,072	,047
	Within Groups	11,169	16	,698		
	Total	19,747	20			
EPL_REG_DISSMISS	Between Groups	8,992	4	2,248	8,968	,001
	Within Groups	4,011	16	,251		
	Total	13,003	20			
EPL_TEMP_FT	Between Groups	6,876	4	1,719	1,014	,430
	Within Groups	27,127	16	1,695		
	Total	34,003	20			
EPL_TEMP_TWA	Between Groups	17,786	4	4,446	5,449	,006
	Within Groups	13,057	16	,816		
	Total	30,843	20			
EPL_COLL_TOTAL	Between Groups	2,414	4	,604	1,028	,423
	Within Groups	9,393	16	,587		
	Total	11,807	20			
FT_SHARE	Between Groups	510,798	4	127,700	3,313	,037
	Within Groups	616,774	16	38,548		
	Total	1127,572	20			
PT_SHARE	Between Groups	1045,421	4	261,355	4,148	,017
	Within Groups	1008,177	16	63,011		
	Total	2053,598	20			
SOC_SICK_HEALTH	Between Groups	14,331	4	3,583	2,239	,111
	Within Groups	25,607	16	1,600		
	Total	39,938	20			
SOC_DISAB	Between Groups	9,101	4	2,275	3,909	,021
	Within Groups	9,312	16	,582		
	Total	18,412	20			
SOC_UNEMPLOY	Between Groups	14,427	4	3,607	18,621	,000
	Within Groups	3,099	16	,194		
	Total	17,527	20			
ALMP	Between Groups	2,503	4	,626	13,793	,000
	Within Groups	,726	16	,045		
	Total	3,229	20			
LIFE_LEAR	Between Groups	704,366	4	176,092	3,234	,040
	Within Groups	871,334	16	54,458		
	Total	1575,700	20			
TAX_WEDGE	Between Groups	571,976	4	142,994	8,050	,001
	Within Groups	284,227	16	17,764		
	Total	856,203	20			

RAZVRŠČANJE V SKUPINE (9 SPREMENLJIVK)

A) Hierarhična metoda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EPL_REG_TOTAL	21	1,10	4,30	2,4762	,74626
EPL_TEMP_TOTAL	21	,40	3,60	1,7905	,98534
EPL_COLL_TOTAL	21	2,10	4,90	3,3333	,76833
FT_SHARE	21	2,70	33,30	12,4190	7,50857
PT_SHARE	21	2,50	46,10	15,2238	10,13311
SOC_SEC_TOTAL	21	13,30	32,90	24,1286	5,85842
ALMP	21	,04	1,52	,5203	,40181
LIFE_LEAR	21	1,90	32,10	11,3000	8,87609
TAX_WEDGE	21	19,90	49,10	39,1286	6,54295
Valid N (listwise)	21				

Cluster

Case Processing Summary(a)

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
21	100,0	0	,0	21	100,0

a Ward Linkage

Ward Linkage

Agglomeration Schedule

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	13	18	1,181	0	0	9
2	1	3	2,725	0	0	6
3	6	9	4,277	0	0	14
4	12	15	6,315	0	0	8
5	2	14	8,768	0	0	6
6	1	2	12,504	2	5	15
7	19	20	16,287	0	0	15
8	8	12	20,372	0	4	14
9	13	17	25,127	1	0	13
10	16	21	30,357	0	0	13
11	7	10	36,542	0	0	18
12	4	5	43,107	0	0	16
13	13	16	50,241	9	10	19
14	6	8	58,088	3	8	18
15	1	19	67,218	6	7	17
16	4	11	78,200	12	0	17

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Appears Cluster 1	Cluster 2	
17	1	4	90,307	15	16	20
18	6	7	111,112	14	11	19
19	6	13	137,554	18	13	20
20	1	6	180,000	17	19	0

Cluster Membership

Case	5 Clusters
1:Avstrija	1
2:Belgija	1
3:Nemčija	1
4:Nizozems	2
5:Švedska	2
6:Češka re	3
7:Irska	4
8:Madžarsk	3
9:Slovaška	3
10:Velika B	4
11:Danska	2
12:Estonija	3
13:Grčija	5
14:Italija	1
15:Litva	3
16:Poljska	5
17:Portugal	5
18:Slovenij	5
19:Finska	1
20:Francija	1
21:Španija	5

B) Nehierarhična metoda voditeljev (K-means)

Quick Cluster

Initial Cluster Centers

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Zscore(EPL_REG_TOTAL)	-,34777	,03191	,51431	-1,50911	,48751
Zscore(EPL_TEMP_TOTAL)	,46636	-,39628	-,66015	-1,30967	,86216
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,17354	,60738	-,40781	-,88937	,19089
Zscore(FT_SHARE)	-,00476	-,13572	-,71639	-1,02803	1,21474
Zscore(PT_SHARE)	,32003	1,08320	-,71881	,57990	-,54710
Zscore(SOC_SEC_TOTAL)	,77178	1,12171	-1,24412	-,42308	-,18581
Zscore(ALMP)	,47131	1,73143	-,99172	-,48352	-,41931
Zscore(LIFE_LEAR)	-,06572	1,55849	-,44614	,69287	-,68724
Zscore(TAX_WEDGE)	,66557	,49490	,23406	-2,17464	-,45982

Input from FILE Subcommand

Iteration History(a)

Iteration	Change in Cluster Centers				
	1	2	3	4	5
1	,000	,000	,000	,000	,000

a Convergence achieved due to no or small change in cluster centers. The maximum absolute coordinate change for any center is ,000. The current iteration is 1. The minimum distance between initial centers is 2,460.

Cluster Membership

Case Number	država	Cluster	Distance
1	Avstrija	1	1,231
2	Belgija	1	1,649
3	Nemčija	1	1,296
4	Nizozems	2	2,689
5	Švedska	2	1,731
6	Češka re	3	1,627
7	Irska	4	1,759
8	Madžarsk	3	1,603
9	Slovaška	3	1,901
10	Velika B	4	1,759
11	Danska	2	2,706
12	Estonija	3	1,972
13	Grčija	5	1,850
14	Italija	1	2,205
15	Litva	3	1,674
16	Poljska	5	2,236

Case Number	država	Cluster	Distance
17	Portugal	5	2,190
18	Slovenij	5	,756
19	Finska	1	2,048
20	Francija	1	2,382
21	Španija	5	2,124

Final Cluster Centers

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Zscore(EPL_REG_TOTAL)	-,34777	,03191	,51431	-1,50911	,48751
Zscore(EPL_TEMP_TOTAL)	,46636	-,39628	-,66015	-1,30967	,86216
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,17354	,60738	-,40781	-,88937	,19089
Zscore(FT_SHARE)	-,00476	-,13572	-,71639	-1,02803	1,21474
Zscore(PT_SHARE)	,32003	1,08320	-,71881	,57990	-,54710
Zscore(SOC_SEC_TOTAL)	,77178	1,12171	-1,24412	-,42308	-,18581
Zscore(ALMP)	,47131	1,73143	-,99172	-,48352	-,41931
Zscore(LIFE_LEAR)	-,06572	1,55849	-,44614	,69287	-,68724
Zscore(TAX_WEDGE)	,66557	,49490	,23406	-2,17464	-,45982

Distances between Final Cluster Centers

Cluster	1	2	3	4	5
1		2,460	3,236	4,211	2,541
2	2,460		4,692	4,655	4,329
3	3,236	4,692		3,816	2,902
4	4,211	4,655	3,816		4,591
5	2,541	4,329	2,902	4,591	

ANOVA

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Zscore(EPL_REG_TOTAL)	1,949	4	,763	16	2,554	,079
Zscore(EPL_TEMP_TOTAL)	2,776	4	,556	16	4,991	,008
Zscore(EPL_COLL_TOTAL)	,971	4	1,007	16	,964	,454
Zscore(FT_SHARE)	3,028	4	,493	16	6,143	,003
Zscore(PT_SHARE)	2,222	4	,695	16	3,199	,041
Zscore(SOC_SEC_TOTAL)	3,905	4	,274	16	14,258	,000
Zscore(ALMP)	4,148	4	,213	16	19,465	,000
Zscore(LIFE_LEAR)	2,907	4	,523	16	5,557	,005
Zscore(TAX_WEDGE)	3,545	4	,364	16	9,750	,000

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	6,000
	2	3,000
	3	5,000
	4	2,000
	5	5,000
Valid		21,000
Missing		,000

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
EPL_REG_TOTAL	1	5	2,6600	,36469	,16310	2,2072	3,1128	2,20	3,10
	2	2	1,6000	,14142	,10000	,3294	2,8706	1,50	1,70
	3	9	2,6000	,58523	,19508	2,1501	3,0499	1,80	3,50
	4	2	1,3500	,35355	,25000	-1,8266	4,5266	1,10	1,60
	5	3	3,1333	1,01160	,58405	,6204	5,6463	2,50	4,30
	Total	21	2,4762	,74626	,16285	2,1365	2,8159	1,10	4,30
EPL_TEMP_TOTAL	1	5	1,6000	,27386	,12247	1,2600	1,9400	1,20	1,90
	2	2	2,0000	,84853	,60000	-5,6237	9,6237	1,40	2,60
	3	9	1,6333	,95786	,31929	,8971	2,3696	,40	3,30
	4	2	,5000	,14142	,10000	-,7706	1,7706	,40	,60
	5	3	3,3000	,43589	,25166	2,2172	4,3828	2,80	3,60
	Total	21	1,7905	,98534	,21502	1,3420	2,2390	,40	3,60
EPL_COLL_TOTAL	1	5	3,4400	,73689	,32955	2,5250	4,3550	2,60	4,50
	2	2	4,0000	,14142	,10000	2,7294	5,2706	3,90	4,10
	3	9	3,4111	,85942	,28647	2,7505	4,0717	2,10	4,90
	4	2	2,6500	,35355	,25000	-,5266	5,8266	2,40	2,90
	5	3	2,9333	,76376	,44096	1,0360	4,8306	2,10	3,60
	Total	21	3,3333	,76833	,16766	2,9836	3,6831	2,10	4,90
FT_SHARE	1	5	14,2600	3,00882	1,34559	10,5241	17,9959	9,10	16,50
	2	2	5,8000	4,38406	3,10000	-33,5892	45,1892	2,70	8,90
	3	9	11,3778	6,61169	2,20390	6,2956	16,4600	5,00	25,70
	4	2	4,7000	1,41421	1,00000	-8,0062	17,4062	3,70	5,70
	5	3	22,0333	10,23784	5,91082	-3,3989	47,4655	13,30	33,30
	Total	21	12,4190	7,50857	1,63850	9,0012	15,8369	2,70	33,30
PT_SHARE	1	5	25,9200	12,09306	5,40818	10,9045	40,9355	13,70	46,10
	2	2	14,9000	10,04092	7,10000	-75,3141	105,1141	7,80	22,00
	3	9	8,5889	5,75813	1,91938	4,1628	13,0150	2,50	21,10
	4	2	21,1000	6,08112	4,30000	-33,5367	75,7367	16,80	25,40
	5	3	13,6000	3,17490	1,83303	5,7131	21,4869	11,20	17,20
	Total	21	15,2238	10,13311	2,21123	10,6113	19,8363	2,50	46,10
SOC_SEC_TOTAL	1	5	29,3400	2,26009	1,01074	26,5337	32,1463	26,70	32,90
	2	2	30,0000	,98995	,70000	21,1057	38,8943	29,30	30,70
	3	9	20,0667	4,85541	1,61847	16,3345	23,7989	13,30	26,10
	4	2	21,6500	6,57609	4,65000	-37,4339	80,7339	17,00	26,30

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
	5	3	25,3667	5,61456	3,24157	11,4193	39,3140	20,00	31,20
	Total	21	24,1286	5,85842	1,27841	21,4618	26,7953	13,30	32,90
ALMP	1	5	,8380	,26334	,11777	,5110	1,1650	,43	1,12
	2	2	1,2215	,42639	,30150	-2,6094	5,0524	,92	1,52
	3	9	,2013	,15465	,05155	,0825	,3202	,04	,55
	4	2	,3260	,23476	,16600	-1,7832	2,4352	,16	,49
	5	3	,6097	,10075	,05817	,3594	,8599	,55	,73
	Total	21	,5203	,40181	,08768	,3374	,7032	,04	1,52
LIFE_LEAR	1	5	18,2200	9,42507	4,21502	6,5172	29,9228	7,70	32,10
	2	2	17,8500	13,50574	9,55000	-103,4943	139,1943	8,30	27,40
	3	9	5,9889	3,72641	1,24214	3,1245	8,8533	1,90	15,30
	4	2	17,4500	14,21285	10,05000	-110,2474	145,1474	7,40	27,50
	5	3	7,2333	3,20208	1,84872	-,7211	15,1877	4,10	10,50
	Total	21	11,3000	8,87609	1,93692	7,2597	15,3403	1,90	32,10
TAX_WEDGE	1	5	43,3000	3,19687	1,42969	39,3306	47,2694	39,50	46,70
	2	2	44,2000	6,92965	4,90000	-18,0604	106,4604	39,30	49,10
	3	9	39,8000	3,49643	1,16548	37,1124	42,4876	34,40	43,20
	4	2	24,9000	7,07107	5,00000	-38,6310	88,4310	19,90	29,90
	5	3	36,2667	4,87476	2,81445	24,1571	48,3763	31,70	41,40
	Total	21	39,1286	6,54295	1,42779	36,1503	42,1069	19,90	49,10

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EPL_REG_TOTAL	Between Groups	5,674	4	1,419	4,154	,017
	Within Groups	5,464	16	,341		
	Total	11,138	20			
EPL_TEMP_TOTAL	Between Groups	10,658	4	2,665	4,867	,009
	Within Groups	8,760	16	,548		
	Total	19,418	20			
EPL_COLL_TOTAL	Between Groups	2,414	4	,604	1,028	,423
	Within Groups	9,393	16	,587		
	Total	11,807	20			
FT_SHARE	Between Groups	510,798	4	127,700	3,313	,037
	Within Groups	616,774	16	38,548		
	Total	1127,572	20			
PT_SHARE	Between Groups	1045,421	4	261,355	4,148	,017
	Within Groups	1008,177	16	63,011		
	Total	2053,598	20			
SOC_SEC_TOTAL	Between Groups	370,119	4	92,530	4,681	,011
	Within Groups	316,304	16	19,769		
	Total	686,423	20			
ALMP	Between Groups	2,503	4	,626	13,793	,000
	Within Groups	,726	16	,045		

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total	3,229	20			
LIFE_LEAR	Between Groups	704,366	4	176,092	3,234	,040
	Within Groups	871,334	16	54,458		
	Total	1575,700	20			
TAX_WEDGE	Between Groups	571,976	4	142,994	8,050	,001
	Within Groups	284,227	16	17,764		
	Total	856,203	20			

ANALIZA VARIANCE

A) Odvisnost ravni BDP na prebivalca v PPS od "flexicurity" sistema

Oneway

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\My Documents\2-EF-magisterij\MAG. NALOGA 2006\PODATKOVNA BAZA ZA OBDELAVO SPSS\podatki za analizo variance.sav

Descriptives

BDP_pc_PPS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	112,3333	7,03439	2,87178	104,9512	119,7155	102,60	122,50
2	3	120,9667	5,60030	3,23333	107,0548	134,8786	114,50	124,20
3	5	60,4800	8,34668	3,73275	50,1162	70,8438	52,10	73,80
4	2	127,0000	14,84924	10,50000	-6,4151	260,4151	116,50	137,50
5	5	76,4400	17,86359	7,98884	54,2594	98,6206	49,80	98,60
Total	21	94,0714	27,94783	6,09872	81,3497	106,7931	49,80	137,50

Test of Homogeneity of Variances

BDP_pc_PPS

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,389	4	16	,282

ANOVA

BDP_pc_PPS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13535,883	4	3383,971	25,959	,000
Within Groups	2085,740	16	130,359		
Total	15621,623	20			

B) Odvisnost realne stopnje rasti BDP od "flexicurity" sistema

Oneway

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\My Documents\2-EF-magisterij\MAG. NALOGA 2006\PODATKOVNA BAZA ZA OBDELAVO SPSS\podatki za analizo variance.sav

Descriptives

BDP_RAST

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	1,7700	,67823	,27689	1,0582	2,4818	1,04	2,93
2	3	2,0000	,59102	,34122	,5318	3,4682	1,61	2,68
3	5	5,5680	2,22454	,99484	2,8059	8,3301	3,64	8,69
4	2	4,2850	2,24153	1,58500	-15,8543	24,4243	2,70	5,87
5	5	3,1780	1,20107	,53713	1,6867	4,6693	1,19	4,43
Total	21	3,2819	2,00537	,43761	2,3691	4,1947	1,04	8,69

Test of Homogeneity of Variances

BDP_RAST

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,844	4	16	,009

ANOVA

BDP_RAST

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	46,843	4	11,711	5,579	,005
Within Groups	33,588	16	2,099		
Total	80,430	20			

C) Odvisnost ILO stopnje brezposelnosti od "flexicurity" sistema

Oneway

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\My Documents\2-EF-magisterij\MAG. NALOGA 2006\PODATKOVNA BAZA ZA OBDELAVO SPSS\podatki za analizo variance.sav

Descriptives

ILO_RATE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	8,1167	1,59175	,64983	6,4462	9,7871	5,20	9,50
2	3	5,7667	1,76163	1,01708	1,3905	10,1428	4,70	7,80
3	5	9,5200	3,81077	1,70423	4,7883	14,2517	7,20	16,30
4	2	4,5000	,28284	,20000	1,9588	7,0412	4,30	4,70
5	5	10,1600	4,41169	1,97297	4,6822	15,6378	6,50	17,70
Total	21	8,2571	3,37588	,73668	6,7205	9,7938	4,30	17,70

Test of Homogeneity of Variances

ILO_RATE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,336	4	16	,299

ANOVA

ILO_RATE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	73,036	4	18,259	1,886	,162
Within Groups	154,895	16	9,681		
Total	227,931	20			

D) Odvisnost stopnje zaposlenosti od "flexicurity" sistema

Oneway

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\My Documents\2-EF-magisterij\MAG. NALOGA 2006\PODATKOVNA BAZA ZA OBDELAVO SPSS\podatki za analizo variance.sav

Descriptives

EMPL_RATE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	6	64,0333	4,30473	1,75740	59,5158	68,5509	57,60	68,60
2	3	73,8667	1,79536	1,03655	69,4067	78,3266	72,50	75,90
3	5	61,2800	3,73724	1,67135	56,6396	65,9204	56,90	64,80
4	2	69,6500	2,89914	2,05000	43,6023	95,6977	67,60	71,70
5	5	61,9400	5,83464	2,60933	54,6953	69,1847	52,80	67,50
Total	21	64,8190	5,91427	1,29060	62,1269	67,5112	52,80	75,90

Test of Homogeneity of Variances

EMPL_RATE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,196	4	16	,350

ANOVA

EMPL_RATE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	400,027	4	100,007	5,342	,006
Within Groups	299,545	16	18,722		
Total	699,572	20			