

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

**PRIMERENOST DANSKEGA MODELA FLEKSIBILNE VARNOSTI NA TRGU
DELA ZA SLOVENIJO**

Ljubljana, april 2008

ANJA ŠKORJANC

IZJAVA

Študentka ANJA ŠKORJANC izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. Dr. JOŽE PAVLIČ DAMIJAN-a, in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	1
1.1 PROBLEMATIKA MAGISTRSKEGA DELA	1
1.2 NAMEN IN CILJ MAGISTRSKEGA DELA	3
1.3 METODE DELA	5
1.4 ZASNOVA IN STRUKTURA POGLAVIJ	5
2 POMEN FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA	5
2.1 NOVA EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA	5
2.1.1 Nove evropske smernice zaposlovanja	7
2.2 ČETRTO PREDNOSTNA RAZVOJNA NALOGA – SODOBNA SOCIALNA DRŽAVA IN VEČJA ZAPOSLENOST	10
2.2.1 Zaposlovanje, povečanje ponudbe na trgu dela in posodobitev sistemov socialne varnosti	10
2.2.1.1 Spodbujanje pristopa k delu kot pristopa življenjskega cikla	11
2.2.1.2 Zagotavljanje vključujočih trgov dela	13
2.2.1.3 Ugotavljanje potreb na trgu dela	14
2.2.2 Spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela	14
2.3 NACIONALNI PROGRAM RAZVOJA TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA	16
3 FLEKSIBILNA VARNOST	18
3.1 FLEKSIBILIZACIJA: SPREMEMBE PRI DELU V POSTINDUSTRIJSKI DRUŽBI	18
3.2 FLEKSIBILNOST: DISKURZ IN EMPIRIČNI PODATKI	18
3.3 OBLIKE IN VRSTE FLEKSIBILNOSTI DELA	21
3.4 MERILA FLEKSIBILNOSTI DELA	22
3.4.2 Indeks varovanja zaposlitve	23
3.5 DEFINICIJE FLEKSIBILNE VARNOSTI	24
3.5.1 Wilthagnova definicija	24
3.5.2 Drugi predlogi fleksibilne varnosti	25
3.6 REGULACIJA VAROVANJA ZAPOSLOTITVE	26
3.7 FLEKSIBILNOST IN SEGMENTACIJA TRGA DELA	29
3.8 VARNOST: NADOMESTILA ZA BREZPOSELNOST IN AKTIVACIJSKE STRATEGIJE	30
3.8.1 Učinkovita aktivna politika trga dela	30
3.8.2 Omilitev regulative o varovanju zaposlitve	31

3.8.3 Višja nadomestila za brezposelnost povečujejo občutek varnosti.....	32
3.9 FLEKSIBILNA VARNOST V ZAPOSLOTIVENIH REŽIMIH IN NACIONALNIH SISTEMIH ZAPOSLOVANJA.....	32
3.9.1 Fleksibilna varnost v zaposlitvenih režimih	32
3.9.2 Fleksibilna varnost v nacionalnih sistemih zaposlovanja	34
3.10 PRILAGODLJIVOST, FLEKSIBILNOST IN VARNOST V OKVIRU EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA.....	36
3.11 PRILAGODLJIVOST IN FLEKSIBILNA VARNOST: PREGLED PRAKS V EVROPI	37
4 DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI	37
4.1 DANSKI ČUDEŽ: ZGODOVINSKI INSTITUCIONALNI POGOJI ZA DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI.....	37
4.2 GOSPODARSKA RAST NA PODLAGI POVPRASEVANJA	38
4.3 ZLATI TRIKOTNIK DANSKEGA TRGA DELOVNE SILE	38
4.4 FLEKSIBILNOST NA DANSKEM TRGU DELA	40
4.4.1 Numerična fleksibilnost in varnost zaposlitve.....	40
4.4.2 Fleksibilnost delovnega časa	42
4.4.3 Funkcionalna fleksibilnost.....	42
4.4.4 Fleksibilnost plač.....	42
4.5 MOBILNOST DELOVNIH MEST	43
4.6 DANSKI KOMPENZACIJSKI SISTEM BREZPOSELNOSTI.....	44
4.7 AKTIVNA POLITIKA TRGA DELA.....	44
4.8 REFORME TRGA DELA IN DANSKI ČUDEŽ DELOVNIH MEST	46
4.9 NAPETOSTI IN IZZIVI ZA DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI.....	46
4.9.1 Velike skupine, izključene iz trga dela.....	46
4.9.2 Problemi aktivne politike trga dela.....	47
4.9.3 Izzivi za fleksibilni trg dela.....	48
4.9.3.1 Globalizacija in zaznavana negotovost služb	49
4.9.3.2 Potreba po konstantnem izboljševanju in šolanju veščin.....	49
4.9.4 Negotovost dohodka.....	50
4.9.5 Dolgoročna perspektiva.....	50
5 PRIMERNOST DANSKEGA MODELA FLEKSIBILNE VARNOSTI ZA SLOVENIJO.....	51
5.1 STANJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI	51
5.2 MOBILNOST DELOVNE SILE.....	52
5.3 BREZPOSELNOST IN ZAPOSLENOST	53
5.3.1 Vrste brezposelnosti prebivalstva.....	53

5.3.2	Strukturne značilnosti brezposelnih oseb	54
5.3.3	Zaposlenost prebivalstva	55
5.4	AKTIVNA IN PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	55
5.4.1	Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za obdobje od 2007 do 2013	56
5.4.2	Ukrepi pasivne politike trga dela	57
5.4.3	Ciljne skupine ukrepov in programov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji	58
5.4.4	Slovenija in uresničevanje Evropske strategije zaposlovanja.....	59
5.5	FLEKSIBILNOST V SLOVENIJI	60
5.5.1	Vrste fleksibilnosti v Sloveniji	60
5.5.2	Razširjenost začasnih in delnih zaposlitev	62
5.5.3	Odzivnost plač in zaposlenosti na povečanje gospodarske rasti.....	63
5.5.4	Fleksibilnost v slovenskih in drugih evropskih podjetjih.....	63
5.6	SPREMEMBE TRGA DELA V 90. LETIH.....	64
5.6.1	Zmanjšanje zaposlenosti in krčenje stopnje udeležbe	64
5.6.2	Trendi in značilnosti brezposelnosti	66
5.6.3	Faktorji ponudbe dela.....	67
5.6.4	Vloga institucij trga dela in politik ter učinek kolektivnih pogajanj	67
5.6.5	Fluktuacija delovne sile in delovnih mest v devetdesetih letih.....	68
5.7	SPREMEMBE ZNAČILNOSTI ZAPOSLOTITVE	71
5.7.1	Sektorske in strukturne spremembe.....	71
5.7.2	Privatizacija zaposlovanja.....	72
5.7.3	Fleksibilne oblike zaposlitve.....	73
5.8	STABILNOST IN VARNOST DELA.....	75
5.8.1	Odlivi iz zaposlenosti in poslovni cikel.....	76
5.9	POTENCIALNI VPLIVI DANSKEGA MODELA FLEKSIBILNE VARNOSTI NA SLOVENSKI TRG DELA.....	76
5.9.1	Primerjava regulacij na trgu dela V Sloveniji in na Danskem	78
5.9.2	Aktivna politika trga dela	82
5.9.3	Izobraževanje in vseživljenjsko učenje	83
5.9.4	Sodoben sistem socialne varnosti	85
6	SKLEP	87
7	LITERATURA IN VIRI	89
7.1.	LITERATURA	89
7.2	VIRI.....	90
PRILOGE		

KAZALO TABEL

Tabela 1: Značilne skupine registriranih brezposlenih oseb v Sloveniji v izbranih letih.....	51
Tabela 2: Stopnja aktivnosti,zaposlenosti in brezposlenosti v Sloveniji 2005 in 2006.....	52
Tabela 3: Struktura izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja za izbrana leta v Sloveniji.....	55
Tabela 4: Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in delež zaposlitev za določen čas med zaposlenimi v Sloveniji za leto 2006.....	61
Tabela 5: Razširjenost delnih zaposlitev v Sloveniji kot delež celotne zaposlenosti.....	62
Tabela 6: Razširjenost začasnih zaposlitev v Sloveniji kot delež celotne zaposlenosti.....	62
Tabela 7: Bruto družbeni proizvod in zaposlenost v Sloveniji.....	65
Tabela 8: Stopnje aktivnosti v zaposlenosti glede na starost v Sloveniji za izbrana leta.....	65
Tabela 9: Registrirana brezposlenost v Sloveniji v obdobju 1994 do 2006.....	66
Tabela 10: Skupna stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji za leti 2000 in 2006.....	66
Tabela 11: Fluktuacija delovne sile, stopnja sklenitev in prekinitev delovnih razmerij v Sloveniji v devetdesetih letih.....	69
Tabela 12: Distribucija zaposlenosti v Sloveniji glede na trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu za obdobje od 1993 do 1999	70
Tabela 13: Samozaposlitev v Sloveniji kot delež skupne zaposlitve za izbrana leta.....	73
Tabela 14: Začasna zaposlitev kot delež vseh zaposlitev za plačilo.....	74
Tabela 15: Zaposlitev za polovičen delovni čas kot delež vseh zaposlitev	75
Tabela 16: Indeks varovanja zaposlitve za Slovenijo in Dansko.....	78
Tabela 17: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja na Danskem in v Sloveniji kot delež BDP.....	82
Tabela 18: Učinkovitost sistema socialne varnosti po dejavnikih za Dansko, Slovenijo in EU 25 za leto 2006.....	85
Tabela 19: Porazdelitev prispevkov za socialno varnost v Slovenin na Danskem za leto 2005.....	85
Tabela 20: Primerjava obdavčitve dohodka fizičnih oseb v Sloveniji in na Danskem 2004.....	86
Tabela 21: Davek na delo in prispevki v Sloveniji in na Danskem za leto 2005.....	86

KAZALO SLIK

Slika 1: Evropski socialni model.....	7
Slika 2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve.....	20
Slika 3: Deleži zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah zaposlovanja v državah EU.....	20
Slika 4: Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile.....	22
Slika 5: Strogost regulacije varovanja zaposlitve v izbranih državah EU.....	27
Slika 6: Vpliv indeksa varovanja zaposlitve na dolgoročno brezposlenost v izbranih državah EU za leto 2003.....	27
Slika 7: Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v izbranih državah EU leto 1995 glede na leto 2005.....	28
Slika 8: Zaposlitveni režim in zveza fleksibilnost varnost.....	33
Slika 9: Nacionalna politika zaposlovanja in fleksibilna varnost za posamezne države EU	34
Slika 10: Danski model fleksibilne varnosti.....	39
Slika 11: Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v državah OECD za leti 2000 in 2006.....	41
Slika 12: Izdatki za aktivno in pasivno politiko trga dela v izbranih državah EU za leto 2005	45
Slika 13: Povečanje intenzitete dela z uporabo nekaterih fleksibilnih oblik dela 2001.....	64
Slika 14: Povečanje uporabe nekaterih oblik fleksibilnega zaposlovanja 2001.....	64
Slika 15: Delež prebivalcev v Sloveniji nad 15 let glede na stopnjo izobrazbe.....	67
Slika 16: Struktura zaposlenosti v Sloveniji glede na sector za izbrana leta.....	71
Slika 17: Stopnja prekinitev delovnih razmerij po destinaciji odlivov iz zaposlenosti v Sloveniji.....	75
Slika 18: Odpravnine na Danskem in v Sloveniji po številu povprečnih mesečnih plač.....	79
Slika 19: Primerjava odpovednih rokov v Sloveniji in na Danskem za leto 2003.....	79
Slika 20: Delež fleksibilnih oblik zaposlitve v skupni zaposlenosti za obdobje od 1999 do 2006 za Slovenijo in Dansko.....	80
Slika 21: Primerjava deleža zaposlenih za določen čas in zaposlenih za polovični delovnik po starostnih skupinah v Sloveniji in na Danskem za leto 2006.....	81
Slika 22: Delež oseb med 25 in 64 let, udeleženi v izobraževanju in šolanju na Danskem in v Sloveniji.....	83

SLOVAR SLOVENSKIH TUJIH IZRAZOV

- flexicurity = fleksibilna oz. prožna varnost
- employment protection = varovanje delovnega razmerja
- job protection = varovanje dela
- employment protection legislation index = indeks regulative varovanja zaposlitve
- EQUAL = prost pretok dobrih idej, inovativnost, transnacionalnost in partnerstvo
- flexitime = gibljiv delovni čas
- teleworking = delo podprto z informacijsko komunikacijsko tehnologijo
- zero hours contract = pogodba delavcev na klic
- sabbaticals = začasna prekinitev kariere
- flexiplace = različna in spremenljiva lokacija dela
- freelancers = neodvisni delavci v svobodnih poklicih
- independent contractors = neodvisni izvajalci
- temporary work agencies = agencije za posredovanje delovne sile
- flexicurity strategies = strategije fleksibilne varnosti
- Structured layoff tax system = Strukturiran sistem davkov na odpustitve
- individual unemployemnet accounts = individualni računi za brezposlenost
- job turnover = fluktuacija delovnih mest/slужb
- separation rate = stopnja prekinitev delovnih razmerij
- exit rate = izstopna stopnja
- everage job tenure = povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu
- job creation = nastanek novih delovnih mest
- dead weight effect = mrtvi učinek
- substitution effect = nadomestitveni učinek
- displacement effect = učinek premestitve
- on the job training = uvajanje na delovnem mestu
- labour force participation rate = raven stopnje aktivnosti
- trade-off = menjava
- job protection= zaščita dela
- employment protection = zaščita zaposlitve
- lean production = osnovna proizvodnja
- Taylorist organization = Po Fredericu Tayloru (1856 do 1915); Taylorizem imenujemo tudi znanstveno upravljanje ali znanstveni management.
- outsourcing = oddajanje del zunanjim izvajalcem, zunanje izvajanje del
- creaming effect = učinek selekcioniranja
- workfare strategy = strategija zagotavljanja možnosti brezposelnim osebam za ponovno vključitev na trg delovne sile.
- counter cycle =
- job rotation = krožno zaposlovanje; izmenjavanje zaposlenih na podobnih delih
- mini jobs = majhne zaposlitve

1 UVOD

1.1 PROBLEMATIKA MAGISTRSKEGA DELA

V zadnjih letih so številni dogodki povečali konkurenčnost in hitrost strukturnih sprememb v mnogih državah. Predvsem zaradi naštetih faktorjev:

- povečana hitrost mednarodnih ekonomskih integracij oz. globalizacija,
- pojav novih ključnih ekonomskih igralcev na svetovnem trgu, bogatih z delovno silo,
- hiter razvoj in vpeljava novih tehnologij, predvsem na področju informacij in komunikacij,
- staranje evropskega prebivalstva, ki bo skupaj z relativno nizko povprečno stopnjo zaposlenosti ob nespremenjeni politiki povzročilo finančno nestabilnost na področju socialnega varstva.

Čeprav so strukturne spremembe in globalizacija koristne predvsem za rast gospodarstva in zaposlenosti, pa prinašajo tudi spremembe, ki so škodljive za podjetja in zaposlene. Po eni strani morajo podjetja ostati fleksibilna, da lahko reagirajo na nepričakovane spremembe na področju povpraševanja, ter se prilagajati novim tehnologijam in organizacijskim metodam, da pospešijo inovacije in ostanejo konkurenčna, po drugi strani pa morajo zaposleni pridobiti nove spretnosti za uporabo novih tehnologij in se prilagoditi novi delovni praksi. Temu izzivu, zadovoljiti potrebe tako delojemalcev kot tudi delodajalcev, odgovarja kombinacija fleksibilnejšega trga dela in zadostnega nivoja socialne varnosti.

V zadnjih desetletjih so v nekaterih državah članicah Evropske unije nastale številne netipične oblike delovnih pogojev, ki so s seboj prinesle povečano fleksibilnost za prilagoditev delovnih nivojev v podjetjih, toda na račun zmanjšane zaposlenosti in dohodkovne varnosti ter slabših kariernih možnosti za veliko večino delavcev, zaposlenih s tovrstnimi sporazumnimi pogodbami. Na podlagi teh dogajanj je velik del javnosti prišel do spoznanja, da obstaja protislovna razcepljenost med podjetji, ki težijo k povečani fleksibilnosti na trgu dela, in med interesi delavcev po stabilnih dohodkih in zadovoljivimi kariernimi možnostmi.

Zaznana protislovje je med državami članicami Evropske unije generiralo naraščajoče zanimanje za promocijo in implementacijo »flexicurity¹« načel, ki znotraj primerne modela socialne varnosti združujejo zadovoljive fleksibilne pogodbe o delu z učinkovito politiko, ki podpira prehode na trgu dela in vseživljenjsko učenje. Posledično so države članice EU z zelo ugodnimi rezultati trga dela in dokazano tradicijo uravnoteženja med zahtevami po fleksibilnosti in varnosti (kot sta npr. Danska in Nizozemska) prišle pod drobnogled tako raziskovalcev kot tudi politikov znotraj EU. Evropska strategija zaposlovanja poziva institucije trga dela, da »posvojijo« principe fleksibilne varnosti. Integracijske smernice za rast in zaposlenost² za obdobje 2005–2008

¹ Ang. Flexicurity.

² Ang. Integrated Guidelines Package. Predsednik Evropske komisije José Manuel Barroso je leta 2004 predstavil triletno Integracijske smernice za rast in zaposlenost (2005–2008), ki bodo pomagale državam članicam vzpostaviti nov nacionalni program do jeseni 2005. Smernice priporočajo konkretne prioritete akcije. Paket priporoča »vseživljenjski pristop do dela«, ki se spoprijema s problemi vseh starostnih skupin, medtem ko se makro in mikro

(predvsem smernica številka 21) pozivajo države članice, naj »promovirajo fleksibilnost skupaj z varnostjo zaposlenosti in zmanjšajo segmentacijo trga dela«.

Letno poročilo o napredku 2006³, znotraj okvirov prenovljene Lizbonske strategije, prevzeto s strani Evropske komisije, poziva države članice, naj težijo »h konvergenци različnih pogledov na ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve« in poudarja, da je Evropska komisija zavezana k predstavitvi poročila, ki stremi k podpori sporazuma do konca leta 2007. Skupno poročilo o zaposlovanju⁴ navaja, da morajo ta načela vsebovati naslednje štiri elemente (Skupno poročilo o zaposlovanju, 2005/2006, str. 13, 14):

- Razpoložljivost pogodbenih sporazumov, ki omogočajo zadostno fleksibilnost tako za delodajalce kot delojemalce, da lahko oblikujejo razmerje glede na njihove potrebe.
- Učinkovite politike trga dela, ki podpirajo tako prehode med delovnimi mestii kot tudi prehode iz brezposelnosti in neaktivnosti v delo.
- Verodostojen sistem vseživljenjskega učenja, ki omogoča delavcem, da ostanejo zaposleni skozi svojo kariero, tako da jim pomaga pri soočenju s hitrimi spremembami ter v obdobjih brezposelnosti in pri prehodih v zaposlenost.
- Moderni sistem socialne varnosti, ki združuje potrebo po podpori mobilnosti trga dela in prehodi med službami s preskrbo z zadovoljivo dohodkovno pomočjo v času odsotnosti s trga dela.

V prvi polovici leta 2006 je Evropski svet postavil fleksibilno varnost v središče politične agende EU. Stanje na trgu dela v Sloveniji in nadaljnji razvoj dogodkov na področju trga dela in zaposlovanja je potrebno presojati v luči Evropske strategije zaposlovanja (ESZ). Slednja ima vodilno vlogo pri uresničevanju ciljev na področju trga dela in zaposlovanja. Na vrhu v Lizboni (2000) si je Evropska unija zadala tri vseobsegajoče cilje (Employment in Europe, 2006, str. 75):

- polna zaposlenost,
- izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu,
- krepitev socialne kohezije in vključenosti.

Unija je na vrhu v Lizboni poudarila pomen vlaganj v človeške vire, ki naj pripomorejo k informacijski družbi, v kateri bo vsak posameznik opremljen s sposobnostjo za življenje in delo v taki družbi. Na vrhu EU, marca 2003 v Bruslju, je bil ob sprejemu nove Evropske strategije zaposlovanja poudarjen pomen vlaganj v človeški kapital in vseživljenjsko učenje, ki so pogoj za spodbujanje evropske konkurenčnosti, visoke rasti in visoke stopnje zaposlenosti ter preskoka v

ekonomske smernice posamično soočajo s fiskalno disciplino in interno zakonodajo trga. Države Članice morajo vsako jesen poročati o reformnih programih v posamičnem nacionalnem Poročilu za rast in zaposlenost. Evropska komisija analizira in povzame vsa poročila v Letnem poročilu o napredku (APR) letno v mesecu januarju.

³ Ang. Annual Progress Report (APR). V začetku novembra leta 1998 je Evropska komisija izdala prvo regularno poročilo o doseganju kriterijev za članstvo v EU za države kandidatke. Letno poročilo Evropske komisije o napredku (APR), izdano decembra 2000, predstavlja Lizbonsko strategijo za rast in zaposlenost (Lisbon Strategy for Growth and Jobs). Poleg tega glavnega cilja opredeljuje še tri zaključke: 1. reforme na nivoju Evrope v okviru Lizbonskega programa na splošno napredujejo dobro.; 2. trenutni svetlejši ekonomski izgled je delno rezultat reform, ki so bile dosedaj že vpeljane; 3. Evropa mora sedaj izkoristiti pridobljeno priložnost za izboljšanje in pospešitev hitrosti reform ter zagotoviti uspešno in konstatno prihodnost v globaliziranemu svetu. Več o tem na [URL: http://ec.europa.eu/growthandjobs/annual-report-1206_en.htm].

⁴ Ang. Joint Employment report.

na znanju temelječe gospodarstvo. Vlaganje v človeške vire je obenem podpora boju proti revščini in socialni izključenosti.

Če se želi Republika Slovenija enakopravno vključiti na enotni evropski trg dela, potem mora že sedaj načrtovati svojo politiko na trgu dela v skladu s smernicami EU in glede na evropske trende na področju zaposlovanja, ob upoštevanju specifičnih lastnosti slovenskega trga dela in njegovih potreb. Politika zaposlovanja mora postati motor razvoja Slovenije kot polnopravne članice Evropske unije (Baloh Plahutnik, 2003, str. 3). V kontekstu lizbonskega procesa evropska politika zaposlovanja išče ravnotežje med spodbujanjem na znanju temelječega gospodarskega razvoja in socialno kohezijo (Kopač, Svetlik, Sicherl, Trbanc, 2004, str. 1). Predlagane reforme trga dela izhajajo iz izhodišča, da mora varovanje delovnega razmerja⁵ zamenjati varovanje dela⁶. To pomeni, da je potrebno omogočiti lažje odpuščanje in hkrati spodbujati fleksibilne oblike zaposlovanja ter fleksibilno izrabo delovnega časa.

Reforme, vpeljane v štirih državah (Danska, Irska, Nizozemska in Velika Britanija), so v zadnjih dveh desetletjih uspele zmanjšati brezposelnost in stimulirati rast produktivnosti kljub njihovim različnim ekonomskim pogojem. Kljub temu, da so imele različne začetne položaje in da so sledile različnim potem, jim je skupno to, da so vse prevzele zmagovalno kombinacijo fiskalne prilagoditve ter reforme trga dela in trga proizvodov. Številne študije omenjajo Dansko kot vzorčno državo za model fleksibilne varnosti. V magistrski nalogi sem predstavila študije in podatke, ki podpirajo mojo hipotezo, da je danski model fleksibilne varnosti, z določenimi prilagoditvami, primeren tudi za Slovenijo.

1.2 NAMEN IN CILJ MAGISTRSKEGA DELA

Tako kot v Evropi se je tudi v Sloveniji že pred časom pojavilo vprašanje, kako zagotoviti učinkovito srečevanje med ponudbo in povpraševanjem po znanju ter se obenem izogniti prevelikim socialnim stroškom. Ob deregulaciji in povečevanju prožnosti trga dela je potrebno nove nestandardne oblike zaposlovanja spremljati skupaj z novimi oblikami socialne varnosti, kar se pojmuje kot koncept fleksibilne varnosti, ki znotraj primernega modela socialne varnosti združuje zadovoljive fleksibilne pogodbe o delu z učinkovito politiko, ki podpira prehode na trgu dela in vseživljenjsko učenje.

Namen magistrskega dela je prikazati pomen fleksibilne varnosti za Slovenijo v okvirih Evropske strategije zaposlovanja in Lizbonske strategije ter predstaviti in argumentirati primernost danskega modela fleksibilne varnosti za Slovenijo.

Glavni cilji magistrskega dela so naslednji:

- prikazati pomen fleksibilnosti trga dela v smislu Lizbonske strategije,

⁵ Ang. *Employment protection*.

⁶ Ang. *Job protection*.

- predstaviti kombinacijo in uravnoteženje med fleksibilnostjo in varnostjo ter obstoj fleksibilne varnosti v različnih režimih zaposlovanja in različnih nacionalnih sistemih znotraj EU,
- izvesti mednarodno primerjavo regulacij na trgu dela s pomočjo indeksa varovanja zaposlitve⁷,
- prikazati in analizirati danski model fleksibilne varnosti,
- z analizo statističnih podatkov in dokumentov o obstoječem stanju na trgu dela v Sloveniji argumentirati primernost danskega modela fleksibilne varnosti za Slovenijo.

V skladu z opredeljenim problemom in študijami, ki omenjajo Dansko kot vzorčno državo za model fleksibilne varnosti, postavljam naslednjo temeljno hipotezo dela:

Trenutno najbolj učinkovit model na trgu dela v Evropi je danski model fleksibilne varnosti, in zato primeren za trg dela v Sloveniji.

Glavni argumenti, ki govorijo v prid primernosti danskega modela fleksibilne varnosti za Slovenijo, so:

- Ginijev koeficient⁸ kaže, da je Danska najbolj dohodkovno enaka, t.j. najmanj dohodkovno razslojena država v Evropi.
- Danska kljub visoki dohodkovni davčni progresiji, močnim sindikatom in majhnim naravnim virom že dve desetletji zaznava rast zaposlenosti, padec stopnje brezposelnosti in ekonomsko rast okoli 2–3 %. Ima eno izmed najvišjih stopenj udeležbe na trgu dela v Evropi.
- Danska je edini primer države, ki ji je uspelo istočasno znižati nezaposlenost in zvišati stopnjo udeležbe na trgu dela in stopnjo zaposlenosti (Etherington, Jones, 2004, str. 2).
- Ima najnižji nivo zaznane nestabilnosti dela v Evropi (Bockerman, 2004, str. 2).
- Po World Competitiveness Yearbook (The World Competitiveness Scoreboard, str.1) je Danska v letu 2007 ostala peta najbolj konkurenčna država na svetu (v letu 2005 je bila na sedmem mestu).⁹

Primernost danskega modela fleksibilne varnosti za Slovenijo bom argumentirala s primerjalno analizo učinkovitosti različnih evropskih modelov ureditve trga dela s poudarkom na danskem in slovenskem trgu dela; z mednarodno primerjavo regulacij na trgu dela s pomočjo indeksa varovanja zaposlitve in z primerjavo ostalih statističnih kazalnikov fleksibilnosti in socialne varnosti na trga dela ter z analizo statističnih podatkov in dokumentov o obstoječem stanju na trgu dela v Sloveniji.

⁷ Ang. Employment Protection Legislation index

⁸ Ginijev koeficient je mera dohodkovne neenakosti v matematični obliki. Izračunamo ga tako, da površino med Lorenzovo krivuljo in diagonalo delimo s celotno površino pod diagonalo. Vrednosti koeficienta so med 0 (ko so dohodki vseh prejemnikov enaki) in 1 (kjer je popolna neenakost in en prejemnik dobi ves dohodek). Dohodek je eden glavnih dejavnikov, ki določajo življenjsko raven posameznika. Pojma revščina in dohodkovna neenakost se pogosto uporabljata skupaj, vendar gre za dva različna pristopa. Revščina ima že v osnovi negativni prizvok, rast dohodkovne neenakosti pa je lahko posledica ali poslabšanja položaja revnih ali izboljšanja stanja bogatih. Popolna dohodkovna enakost ne bi bila dobra za gospodarstvo, saj ne bi spodbujala vlaganj, visoka dohodkovna neenakost pa ustvarja socialno napetost in politično nestabilnost. Stopnjo neenakosti v porazdelitvi dohodka lahko opišemo tudi z Ginijevim koeficientom (Senjur, 1913 str. 378-379).

⁹ Skupni položaj temelji na štirih faktorjih: ekonomski rezultat, učinkovitost vlade, poslovna učinkovitost in infrastruktura. Le štiri države so rangirane višje kot Danska, in sicer ZDA, Hong Kong, Singapur in Islandija. Toda te države so ohranile svoje položaje iz leta 2005, medtem ko je Danska dvignila svoj položaj. »Dvig« Danske na lestvici je rezultat pozitivnega prispevka vlade k skupni konkurenčnosti, ki temelji na faktorjih, kot so: zdrave javne finance, davki in birokracija.

1.3 METODE DELA

Glede na izbrano temo magistrskega dela sem uporabila naslednje metodološke prijeme. Za proučitev teoretičnih spoznanj in strokovne literature s področja fleksibilnosti in fleksibilne varnosti na trgu dela sta bili pri pregledu strokovne literature in virov uporabljeni metodi analize in sinteze. Prav tako sem uporabila metodo kompilacije. Analizirala sem posamezne dokumente in statistične podatke Republike Slovenije, Evropske unije in kraljevine Danske, ki obravnavajo problematiko fleksibilne varnosti ter problematike, ki neposredno in posredno vplivajo na fleksibilno varnost. Uporabila sem naslednje raziskovalne metode: poročanje, opisovanje, razlaganje in v sklepnem delu metodo predvidevanja ter metodi dedukcije in indukcije. Magistrsko delo temelji na primarnih in sekundarnih virih podatkov. Vir novejših in bolj specifičnih informacij so priročniki, vladni dokumenti, različne statistične baze podatkov in članki, objavljeni v strokovnih revijah. Na običajen način so citirana tuja spoznanja, stališča, mišljenja in sklepi. Uporabila sem 24 enot relevantne domače literature, 30 enot tuje relevantne literature in 32 virov.

1.4 ZASNOVA IN STRUKTURA POGLAVIJ

Magistrsko delo je sestavljeno iz šestih smiselno zaključenih poglavij. V uvodnem poglavju sem predstavila problematiko, namen in metode dela v magistrskem delu. Drugo poglavje je namenjeno pomenu fleksibilnosti trga dela za Slovenijo. Predmet naslednjega poglavja je predstavitev pojma in različnih definicij fleksibilne varnosti. V tem poglavju je predstavljen indeks varovanja zaposlitve kot merilo fleksibilne varnosti držav. Obdelala sem tudi fleksibilno varnost v okviru evropske strategije zaposlovanja ter pregled praks v Evropi. Četrto poglavje predstavlja pomemben del, saj sem v njem predstavila danski model fleksibilne varnosti. S pomočjo analize tega modela sem poskušala poleg koristi, ki jih prinaša vpeljava tega modela, predstaviti tudi napetosti in izzive le-tega, kar predstavlja pomembne ugotovitve v primeru vpeljave tega modela v Sloveniji. Peto poglavje je namenjeno predstavitvi stanja na trgu dela, prožnosti trga dela in predstavitvi politike zaposlovanja v Sloveniji. Poleg tega sem poskušala predstaviti ključne spremembe na trgu dela v devetdesetih letih, ki so pripeljale do razmišljanja o vpeljavi modela fleksibilne varnosti. V zadnjem poglavju povzemam glavne sklepe magistrskega dela.

2 POMEN FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA

2.1 NOVA EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA

Stanje na trgu dela v Sloveniji in nadaljnji razvoj dogodkov na področju trga dela in zaposlovanja je potrebno presojati v luči Evropske strategije zaposlovanja (ESZ). Slednja ima vodilno vlogo pri uresničevanju ciljev na področju trga dela in zaposlovanja. Decembra 1997 je Evropski svet v Luksemburgu dal pobudo za sprejem Evropske strategije zaposlovanja, ki je nastala kot odgovor na ekonomske probleme, s katerimi se sooča EU, in sicer z visoko in vztrajno brezposelnostjo, ki

se spreminja v dolgotrajno brezposelnost in ostale probleme na trgu dela, ki zavirajo rast zaposlovanja. Temeljni cilj Evropske strategije zaposlovanja je sprejem okvirja skupnih ciljev politike zaposlovanja, ki temelji na 4 stebrih (Nacionalna program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, 2001):

- zaposlitvena zmožnost,
- podjetništvo,
- prilagodljivost in
- enake možnosti.

Evropska strategija zaposlovanja deluje na treh ravneh. Na ravni Evropske skupnosti se oblikujejo letne smernice za zaposlitveno politiko in priporočila državam članicam, slednje pa pripravljajo letna poročila z ocenami uspešnosti izvedenih politik. Na nacionalni ravni pomeni Evropska strategija zaposlovanja vzpostavitev nacionalnih mehanizmov in krepitev sposobnosti uprave, izboljšanje sodelovanja med ministrstvi in sodelovanje vseh ključnih subjektov v sistemu, razvijanje sistemov spremljanja (nadzor) in indikatorjev, pospeševanje učinkovitega socialnega dialoga in nenazadnje odziv na izzive trga dela v Državnem razvojnem programu in drugih programskih dokumentih. Na regionalni in lokalni ravni pa potekajo lokalni zaposlitveni programi in pobude ter aktivnosti Evropskega socialnega sklada (ESS), kamor spadajo lokalni projekti in programi.

V praksi poteka odnos med EU in državami članicami v naslednjih oblikah (Baloh Plahutnik, 2003, str. 5):

- določitev skupnih ciljev EU,
- kvantitativna določitev smernic in ciljev,
- preoblikovanje smernic v Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja,
- redna poročanja o izvajanju doseganja zastavljenih ciljev,
- analiziranje, primerjava in uporaba dobrih praks,
- oblikovanje priporočil,
- vključitev akterjev na različnih ravneh,
- podpora državam članicam preko finančnih instrumentov EU.

Finančna instrumenta, ki sta namenjena podpori Evropske strategije zaposlovanja, sta Evropski socialni sklad (ESS) in Pobuda Skupnosti – EQUAL¹⁰. Ključni finančni instrument v podporo ESZ je ESS, ki obsega 5 področij (Baloh Plahutnik, 2003, str. 7):

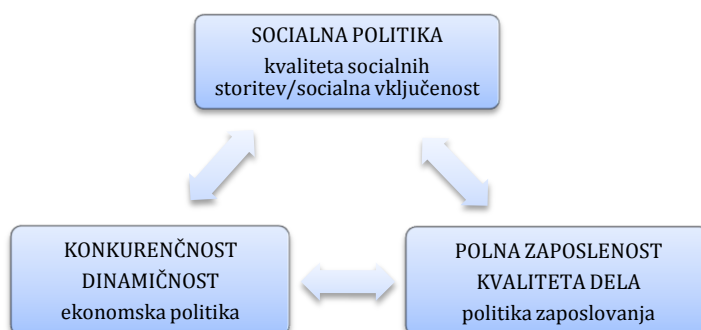
- aktivno preprečevanje brezposelnosti,
- spodbujanje enakih možnosti dostopa na trg dela – socialne vključenosti,
- usposabljanje, izobraževanje in svetovanje – vseživljenjsko učenje,

¹⁰ Projekt EQUAL je namenjen razvoju inovacijskih ukrepov in je nekakšen testni laboratorij za razvoj novih sredstev in ukrepov za boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti v povezavi s trgom dela. Pomemben poudarek je dan krepitvi partnerskih odnosov in transnacionalnemu sodelovanju ter izmenjavi izkušenj in dobrih praks. Pomeni prost pretok dobrih idej, inovativnost, transnacionalnost in partnerstvo. Pobuda EQUAL je ena od štirih pobud skupnosti, ki jih je Evropska unija ustvarila z namenom poiskati skupne rešitve za posebne probleme, ki prizadenejo vso Unijo. Pobuda EQUAL je del strategije Evropske unije za vzpostavljanje številnejših in boljših delovnih mest ter za zagotavljanje, da nikomur ni onemogočen dostop do njih. Pobuda EQUAL se uresničuje v državah članicah Evropske unije, financirana pa je s strani Evropskega socialnega sklada. Pobuda že od leta 2001 preizkuša nove rešitve za boj proti diskriminaciji in neenakosti na trgu dela, ki ju občutijo tako zaposleni kot tudi iskalci zaposlitve.

- razvoj podjetništva in pogojev za odpiranje novih delovnih mest,
- spodbujanje dostopa žensk na trg delovne sile, ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti, boj proti diskriminaciji.

Na vrhu v Lizboni si je EU zastavila cilj »postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno trajne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo« (Employment in Europe, 2006, str. 76). Na tej podlagi se je razvil evropski socialni model, ki predstavlja dinamično razmerje soodvisnosti med ekonomsko, zaposlitveno in socialno politiko (Baloh Plahutnik, 2003, str. 7).

Slika 1: Evropski socialni model



Vir: Baloh Plahutnik, 2003, str. 3

Vlaganje v človeške vire je temeljni predpogoj za doseganje ciljev do leta 2010, ki so: zvišati zaposlenost na povprečno 70 %, zvišati zaposlenost žensk na vsaj 60 % in zvišati zaposlenost starejših delavcev na 50 %. Na zahtevo voditeljev držav in vlad na spomladanskem srečanju Evropskega sveta leta 2003 je Komisija ustanovila Evropsko delovno skupino za zaposlovanje, pod vodstvom Wima Koka, da bi pregledala Evropsko strategijo zaposlovanja. Komisija in Svet sta ugotovitve poročila te delovne skupine vključila v izdelavo svojega skupnega poročila o zaposlovanju za spomladansko zasedanje Sveta leta 2004, ki je potrdilo potrebo po odločnem delovanju držav članic v skladu z načeli delovne skupine, ki naj bi se osredotočilo na izboljšanje prilagodljivosti delavcev in podjetij, spodbujanje večjega števila ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečanje naložb v človeški kapital in boljše upravljanje. Ob pregledu Lizbonske strategije je Komisija leta 2005 predstavila Poročilo o rasti in delovnih mestih (februar 2005). V tem poročilu je bil predlagan nov začetek za Lizbonsko strategijo, ki naj bi usmerila politična prizadevanja k dvema ciljema: zagotavljanje hitrejše, trajnostne rasti ter številnejših in boljših delovnih mest. Postopek Evropske strategije zaposlovanja je bil temu ustrezno prilagojen (Evropska strategija zaposlovanja – Številnejša in boljša delovna mesta za vse, Urad za publikacije EU, 2006, str. 5).

2.1.1 NOVE EVROPSKE SMERNICE ZAPOSLOVANJA

Svet Evropske unije je julija 2003 potrdil novo Evropsko strategijo zaposlovanja, ki vsebuje deset smernic, v katerih so opredeljene aktivnosti, ki naj bi jih izvajala posamezna država članica na

področju zaposlovanja, trga dela in razvoja človeških virov (Adopted Employment Guidelines, EC, 2003, str. 17–21, in Baloh Plahutnik, 2003, str. 3–5);

Aktivni in preventivni ukrepi za nezaposlene in neaktivne:

- Do leta 2005 zagotoviti vsem iskalcem zaposlitve v roku treh mesecev po izgubi zaposlitve hitro identifikacijo njihovih potreb, svetovanje in usmerjanje, pomoč pri iskanju dela in individualni akcijski načrt in ponuditi vsem nezaposlenim nov začetek v obliki delovnih izkušenj ali strokovnega usposabljanja.
- Do leta 2010 naj 30 % trajno nezaposlenih sodeluje v aktivnih ukrepih v obliki delovnih izkušenj ali strokovnega usposabljanja.

Spodbujanje podjetništva in promocija ustvarjanja novih delovnih mest:

- Promocija izobraževanja in strokovnega usposabljanja v podjetniških in menedžerskih znanjih in omogočanje pogojev za podjetništvo kot karierno možnost za vse, posebej ženske, nezaposlene in neaktivne osebe, ki želijo delati.
- Poenostavljanje in zmanjševanje administrativnih in pravnih ovir pri odpiranju podjetij in najemanju delovne sile, lajšanje dostopa do mikrokreditov in tveganega kapitala za zagon poslovanja.

Lotevanje sprememb in promocija prilagodljivosti pri delu:

- Raznolikost pogodbenih in delovnih programov.
- Boljši delovni pogoji, vključujoč zdravje in varnost pri delu, in dostop za vse delavce do strokovnega izpopolnjevanja (15 % splošno zmanjšanje nesreč pri delu in 25 % zmanjšanje nesreč pri delu v tveganih sektorjih).
- Načrtovanje in oblikovanje inovacijskih in vzdržljivih oblik delovnih organizacij.
- Pozitivni menedžment ekonomskih sprememb in prestrukturiranja.

Večje in boljše investiranje v človeški kapital in strategije za vseživljenjsko učenje:

- Politike naj do leta 2010 zasledujejo naslednje cilje: Povprečno število 25- in 64-letnikov v EU z najmanj četrto stopnjo izobrazbe mora znašati 80 % ali več. Povečanje stopnje participacije odraslih pri izobraževanju in izpopolnjevanju v EU na 15 %, stopnje participacije v posameznih državah članicah pa morajo preseči 10 %. Povečanje javnih in zasebnih investicij na prebivalca v človeške vire glede na nacionalne cilje – delež podjetij naj bo enak 5 % stroškov dela na skupni ravni EU.

Povečanje ponudbe delovne sile in promocija aktivnega staranja:

- Povečati participacijo na trgu dela z uporabo ustvarjalnega potenciala vseh delov populacije skozi poglobljen pristop, ki naj vključuje predvsem dostopnost in privlačnost delovnih mest.
- Promocija aktivnega staranja s krepitvijo delovnih pogojev, ki bodo omogočali ohranitev delovnih mest (do leta 2010 povečanje povprečne starosti pri umiku s trga dela na ravni EU za pet let).
- Uporaba dodatne delovne sile preko migracij tako, da bodo podprti dolgoročni razvojni cilji države porekla.

Enakopravnost spolov:

- Do leta 2010 izničenje razlik med spoloma v stopnji nezaposlenosti in prepolovitev razlik med spoloma v plačilu za enako delo v vseh državah članicah.
- Uskladitev zaposlitev z družinskim življenjem skozi ponudbo oskrbe za otroke in ostale nesamostojne osebe (do leta 2010 33 % sofinanciranje varstva otrok, starih od 0 do 3 let, in 90 % sofinanciranje varstva za otroke od 3 do 6 let v vseh državah članicah).

Integracija in boj proti diskriminaciji nepriviligiranih na trgu dela:

- Do leta 2010 je potrebno prepoloviti stopnjo predčasnega končanja šolanja v vseh državah članicah, kar bo pripeljalo do 10 % zmanjšanja na ravni EU. Zmanjšati razlike v nezaposlenosti za nepriviligirane na trgu dela za polovico, v skladu z nacionalnimi definicijami v vseh državah članicah. Prepolovitev razlike v nezaposlenosti med državljani držav članic in državljani tretjih držav v vseh članicah.

S pomočjo spodbud za povečanje privlačnosti dela doseči, da se bo delo izplačalo:

- Države članice bodo reformirale finančne vzpodbude s ciljem povečati privlačnost zaposlitev in spodbuditi ljudi, da iščejo, sprejmejo in zadržijo zaposlitev.
- Ob ohranjanju ustrezne ravni socialne zaščite bodo države članice prenovile stopnje nadomestil in trajanje ugodnosti, še posebej bodo politike sledile cilju občutnega zmanjšanja davčnega bremena za slabo plačane delavce v skladu z nacionalnimi prioritetami do leta 2010.

Preoblikovanje neprijavljenega dela v redne zaposlitve:

- Države članice bodo izdelale in uporabile široko paleto politik za eliminacijo neprijavljenega dela, kar kombinira poenostavitev poslovnega okolja z odstranitvijo ovir in ponudbo ustreznih vzpodbud v davčnem sistemu in sistemu nadomestil ter izboljšanjem dela organov pregona in uporabe sankcij.
- Države članice si bodo na podlagi zbiranja statističnih podatkov prizadevale za občutno zmanjšanje neprijavljenega dela v državah članicah do leta 2010.

Promocija zaposlitvene in geografske mobilnosti in izboljšanje ujemanja poklicev:

- Države članice se bodo lotile pomanjkanja delovne sile, strukturne brezposelnosti in razlik v stopnji zaposlenosti med regijami s promocijo zaposlitvene mobilnosti in odstranjevanjem ovir za geografsko mobilnost, še posebej z uporabo Akcijskega načrta za znanje in mobilnost.
- Preglednost zaposlitvenih možnosti na nacionalnem in evropskem nivoju naj zagotovi učinkovito ujemanje poklicev in informiranost o vseh prostih delovnih mestih na ravni EU do leta 2005 preko agencij za zaposlovanje.

Spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite

- Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih.
- Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi depriviligiranim (prikrajšanim) osebam in neaktivnim osebam, izplača delati.

- Izboljšanje usklajenosti potreb trga dela.

Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij

- Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela ob ustreznem upoštevanju vloge socialnih partnerjev.
- Zagotavljanje plačne politike in obremenitve dela, ki vzpodbuja zaposlovanje.

Povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem

- Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital.
- Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti.

2.2 ČETRТА PREDNOSTNA RAZVOJNA NALOGA – SODOBNA SOCIALNA DRŽAVA IN VEČJA ZAPOSLENOST

Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, pripravljen na osnovi sprejete Strategije razvoja Slovenije, je Vlada RS sprejela 28. oktobra 2005. Program po Strategiji razvoja Slovenije povzema pet prednostnih razvojnih nalog: konkurenčno gospodarstvo in hitrejša gospodarska rast; učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta; učinkovita in cenejša država; sodobna socialna država in večja zaposlenost; povezovanje ukrepov za doseganje trajnostnega razvoja.

Program na izzive Lizbonske strategije odgovarja z ukrepi za spodbujanje prestrukturiranja in nadaljevanje liberalizacije gospodarstva, konkurenčnosti gospodarstva, izboljšanja učinkovitosti države ter z ukrepi za spodbujanje gospodarske rasti in zaposlenosti na trgu dela delodajalcem olajšati prilagajanje obsega zaposlenosti in jih s tem spodbuditi k večjemu zaposlovanju.

2.2.1 ZAPOSLOVANJE, POVEČANJE PONUDBE NA TRGU DELA IN POSODOBITEV SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI

Za uresničitev cilja višje zaposlenosti so cilji Slovenije naslednji (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 29):

- **doseganje polne zaposlenosti:** do leta 2008 zvišati stopnjo zaposlenosti na 67 %; do leta 2008 znižati anketno brezposelnost na 5,5 %; ohraniti stopnjo zaposlenosti žensk najmanj za 2 odstotni točki nad povprečjem EU-15 ter v dveh letih doseči povprečje EU-15 pri stopnji zaposlenosti moških; do leta 2008 zvišati stopnjo zaposlenosti starejših na 35 %; do leta 2008 ustvariti razmere za prvo zaposlitev mladih s sedmo ali višjo stopnjo izobrazbe v šestih mesecih po koncu izobraževanja;
- **izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela:** povečanje števila kakovostnih delovnih mest; izboljšanje prilagodljivosti podjetij z omogočanjem večje številčne prilagodljivosti ob zagotavljanju dovolj visoke ravni varnosti na trgu dela; odpravljanje neskladij med izobraževalnim sistemom in potrebami trga dela, spodbujanje vseživljenjskega učenja in izboljšanje možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja, zlasti za nižje

usposobljene in starejše delavce v sektorjih v prestrukturiranju; spodbujanje zasebnih vlaganj v znanje in usposabljanje delavcev;

- **krepitev socialne in teritorialne kohezije:** zmanjševanje regionalnih razlik v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti; preprečevanje izključenosti s trga dela ter krepitev socialne vključenosti zlasti prikrajšanih oseb (npr. invalidi, narodnostne in druge skupine oseb).

Prednostni ukrepi (smernica št. 17):

- programi povečevanja zaposljivosti brezposelnih in zaposlenih,
- spodbujanje kasnejšega izstopa iz delovne sile,
- izboljšanje prilagodljivosti delavcev ter podjetij in drugih organizacij s spodbujanjem uporabe prožnih oblik zaposlovanja in vseživljenjskega učenja,
- povečanje zasebnih vlaganj v človeški kapital,
- povečanje spodbud za delovno aktivnost v okviru sistema socialne varnosti.

2.2.1.1 Spodbujanje pristopa k delu kot pristopa življenjskega cikla

Spodbujanje zaposlovanja mladih

Vodilni cilj Slovenije pri zaposlovanju mladih je njihovo večje vključevanje v življenje in delo, hkrati z višjo učinkovitostjo in uspešnostjo študija. Spodbujanje zaposlovanja mladih, njihovo vključevanje v delovno okolje in družbo ter vsi ukrepi iz programa reform so tudi cilji in usmeritve Evropskega pakta za mlade, ki poudarja njihov pomen v prenovljenem partnerstvu za rast in delovna mesta. (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 31):

Prednostni ukrepi (smernica št. 18):

- prenova visokošolskega študija (bolonjska deklaracija),
- skrajšanje povprečne dobe študija in dvig uspešnosti,
- vključevanje mladih v delovno okolje.

Aktivno staranje in ukrepi za reševanje problematike zaposlovanja starejših

V Sloveniji se bo v prihodnosti postopno podaljševala dejanska starost pri upokojevanju zavarovancev, in sicer s sedanjih 58 na ciljnih 65 let starosti. Zaradi predvidenega zmanjševanja delovno sposobnega prebivalstva se bodo ob ugodni gospodarski rasti poviševale plače in relativno zmanjševale pokojnine. Posledično se bo podaljševala delovna aktivnost prebivalstva (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 31).

Prednostni ukrepi (smernica št. 18):

- dvigovanje starostne meje odhoda s trga dela skladno z že uveljavljeno pokojninsko reformo,
- razvoj integriranih programov za zaposlovanje starejših,
- uveljavljanje aktivnega staranja in vseživljenjskega učenja.

Posodobitev sistemov socialne zaščite

Temeljni splošni cilj politike socialnega varstva je, da posamezniku in njegovi družini, kadar si osnovnih socialnih razmer ne morejo zagotoviti sami, zagotovi strokovno pomoč in nujne materialne vire za dostojno življenje in omogočanje človeškega dostojanstva. Priprav reform v smeri posodabljanja sistemov socialne zaščite se je Vlada RS lotila z imenovanjem posebne skupine za reformo socialnih transferjev, katere naloga je priprava predlogov strukturnih reform oziroma sistemskih sprememb na področju sistemov socialne zaščite. (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 32).

Prednostni ukrepi (smernica št. 18, smernica št. 22):

- celovita reforma socialnih transferjev,
- racionalizacija postopkov in porabe proračunskih sredstev,
- priprava novega zakona o socialnem varstvu.

Enake možnosti spolov

Razlike med ženskami in moškimi z vidika zaposlenosti in brezposelnosti ter plačila so precejšnje, zato jim je potrebno nameniti posebno pozornost. Razlika med stopnjo delovne aktivnosti in brezposelnostjo žensk in moških v Sloveniji se je v zadnjih letih povečala. (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 33).

Prednostni ukrepi (smernica št. 18):

- izvajanje programov za pospeševanje poklicnega napredovanja žensk, spodbujanje izobraževanja in zaposlovanja žensk in moških na področjih, na katerih so manjšinsko zastopani (nestandardni poklici),
- visoka zastopanost žensk v programih APZ in posebni programi za spodbujanje zaposlovanja žensk.

Usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013) na področju usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja opredeljuje (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 34):

- lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in
- izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Prednostni ukrepi (smernica št. 18):

- uvedba zaposlenim prijaznega delovnega časa in njegova razporeditev,
- povečevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja,
- uvajanje novih programov in storitev za skrb otrok in starejših odvisnih oseb.

2.2.2.2 Zagotavljanje vključujočih trgov dela

Aktivni in zaščitni ukrepi za nezaposlene in neaktivne ter ustvarjanje novih delovnih mest

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v skupinah ukrepov aktivne politike zaposlovanja, namenjenih delodajalcem in osebam, opredeljuje 19 različnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja in določa posebne ukrepe, kot so javna dela, skladi dela in izobraževanje brezposelnih oseb, ter pet oblik vračila prispevkov delodajalcem za zaposlitev brezposelne osebe, ki je več kot dvanajst mesecev prijavljena na Zavodu RS za zaposlovanje. Slovenija ukrepe APZ prednostno usmerja v spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb (oseb starejših od 55 let, dolgotrajno brezposelnih in iskalcev prve zaposlitve, ženske, prejemniki različnih socialnih pomoči, delavci, katerih delo je postalo nepotrebno zaradi poslovnih razlogov, delavci, katerih delo je postalo nepotrebno zaradi začetka postopka prisilne poravnave, ter delavci, ki so v postopku izgubljanja dosedanje zaposlitve) (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 34).

Prednostni ukrepi (smernica št. 19):

- posebni programi za težje zaposljive skupine oseb in intenzivnejše delo z njimi,
- vlaganje v usposabljanje nižje kvalificiranih delavcev,
- uvedba in izvajanje programov zaposlitev v nepridobitnem sektorju.

Diskriminacija na trgu dela

Kot poseben cilj je opredeljeno zmanjšanje razlikovanja zaradi spola pri zaposlovanju in delu, in sicer v okviru teh ukrepov: izvajanje posebnih programov, namenjenih boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanju neenakosti med spoloma na trgu dela; osredotočenje inšpekcijskega sistema na različne oblike razlikovanja, metode njihovega spremljanja in obvladovanja ter analiziranje in raziskovanje razlikovanja zaradi spola pri zaposlovanju in delu in ozaveščanje o načinih njenega preprečevanja (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 36).

Prednostni ukrepi (smernica št. 19):

- izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških,
- dosledno izvajanje inšpekcijskih nadzorov glede razlikovanja,
- izvajanje akcij ozaveščanja za boj proti razlikovanju na trgu dela.

Položaj invalidov na trgu dela

Na področju zaposlovanja je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden. Invalidi se v manjši meri vključujejo na trg dela, stopnja njihove brezposelnosti je za več kot 20 % višja od splošne stopnje brezposelnosti, trajanje njihove brezposelnosti pa daljše kot pri preostalem prebivalstvu. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov bo določil obvezno zaposlovanje določenega deleža invalidov glede na vse zaposlene. Najvišja predvidena kvota bo 6 % od skupnega števila

zaposlenih delavcev, najnižja pa 2 %¹¹(Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 37).

Prednostni ukrepi (smernica št. 19):

- povečanje zaposlitvenih možnosti z izvajanjem novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- redno spremljanje zaposlovanja invalidov po dejavnostih in delodajalcih,
- uvedba kvotnega sistema.

Položaj Romov v Sloveniji

Prednostni ukrep (smernica št. 19):

- priprava posebnega zakona o romski skupnosti.

2.2.2.3 Ugotavljanje potreb na trgu dela

Ob vstopu Slovenije v EU je na področju prostega gibanja delavcev Slovenija sprejela načelo vzajemnosti, ki omogoča enakovredne ukrepe do vseh držav članic EU. Glede na pomanjkanje potreb na trgu dela so predvideni ukrepi za vračanje izseljencev strokovnjakov iz tujine v skladu s predvidevanjem potreb po strokovni usposobljenosti ter predvidevanjem ozkih grl na trgu dela. (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 38).

Prednostni ukrepi (smernica št. 20):

- posodabljanje Zavoda za zaposlovanje RS,
- usposabljanje in spodbujanje svetovalcev za zaposlovanje za uspešno delo,
- spodbujanje agencij za posredovanje in zagotavljanje delavcev kot prvine prilagodljivosti na trgu dela.

Prednostni ukrepi (smernica št. 20):

- priprava programa za odpravljanje primanjkljajev na posameznih poklicnih segmentih s selektivno imigracijo,
- tekoče spremljanje razmer na trgu dela v Sloveniji in EU in urejanje glede na razmere,
- spodbujanje vračanja izseljencev strokovnjakov iz tujine.

2.2.2 SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA

Strateški ukrepi za povečanje prožnosti in prilagodljivosti trga dela so: nadaljnji prehod pasivnih v aktivne ukrepe na trgu dela, ki bodo zagotovili aktiviranje, zaposlovanje in socialno vključevanje – na primer spodbujanje brezposelnih oseb za večjo aktivnost, in sicer z vključevanjem v programe aktivne politike zaposlovanja, usposabljanjem, jasnimi merili za upravičenost do denarnih nadomestil in socialnih pomoči v povezavi s pripravljenostjo za sprejem dela; nižji

¹¹ V kvoto se vštevaajo vsi invalidi, ki jim je bil z odločbo priznan status invalida, in invalidi, ki imajo trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo ter imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko.

prispevki delodajalcev za socialno varnost pri težje zaposljivih, prvič zaposlenih in dolgotrajno brezposelnih na manj razvitih območjih ter olajšanje dostopa do finančnih skladov za pospeševanje vlaganj in odpiranje novih delovnih mest; povečanje mobilnosti delovne sile z vlaganjem v najemna stanovanja v regijah, v katerih primanjkuje delovne sile; odprava strukturnih neskladij na trgu dela z obveščanjem o stanju na trgu delovne sile, poklicnim usmerjanjem in štipendiranjem mladih; zmanjševanje ovir za zaposlovanje s krajšim delovnim časom in drugimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja ter pregled in sprememba predpisov, ki pomembno ovirajo zadostno prilagodljivost trga dela v primerjavi z drugimi državami EU. (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 39).

Prednostni ukrepi (smernica št. 21):

- spodbujanje prijaznih oblik fleksibilnega trga dela in zaposlitev,
- nadaljnji prehod pasivnih v aktivne ukrepe na trgu dela, ki bodo zagotovili aktiviranje, zaposlovanje in socialno vključevanje,
- povečanje mobilnosti z vlaganjem v najemna stanovanja v regijah, v katerih delovne sile primanjkuje,
- z vseživljenjskim učenjem povečati sposobnosti zaposlenih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in zmanjšanje strukturnih neskladij glede na potrebe dela.

Zdravje in varnost pri delu

Zastavljene cilje na tem področju bo Slovenija izvajala s sledečimi ukrepi: izvajanje Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu; zagotavljanje potrebnih raziskav na področjih, ki se bodo na novo urejala; pomoč pri uveljavitvi zakonodaje in večja ozaveščenost delodajalcev in delavcev s pripravo in objavo neobvezujočih smernic za varno in zdravo delo; navodila in druge publikacije ter javne kampanje o posebnih tveganjih za zdravje zaposlenih; učinkovito spremljanje stanja in vzpostavitev ter povezava zbirk podatkov na področju varnosti in zdravja pri delu; skrb za dvig strokovnosti in kakovosti opravljanja strokovnih nalog ter varnosti pri delu s spodbujanjem in razvijanjem vseh oblik usposabljanja hkrati z ustreznim nadzorom nad izvajanjem predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 41).

Prednostni ukrepi (smernica št. 21):

- izvajanje resolucije o nacionalnem programu zdravja pri delu,
- ozaveščanje delavcev in delodajalcev o pogojih zdravja pri delu in tveganjih,
- redno spremljanje stanja na področju varstva pri delu.

Povečanje privlačnosti dela

Cilj Slovenije je davčna razbremenitev plač v smislu zniževanja davka na izplačane plače in preučitev možnosti za zniževanje drugih obremenitev plač ter postavitev novih zahtev za dodeljevanje socialnih transferjev (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Vlada RS, 2005, str. 41).

Prednostni ukrepi (smernica št. 22):

- postavitve novih temeljev za dodeljevanje transferjev,
- postopna odprava davka na izplačane plače,
- preučitev možnosti za dodatno razbremenjevanje plač.

2.3 NACIONALNI PROGRAM RAZVOJA TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA

Nacionalni program zaposlovanja temelji na Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti¹², pregledu trga dela (Pripravi Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve in Evropsko unijo), državnem programu Republike Slovenije za prevzem pravnega reda EU, na predlogu strategije gospodarskega razvoja Republike Slovenije in skupni oceni srednjeročnih prioriteten nalog na področju zaposlovanja, ki ga je Slovenija julija 2000 podpisala z Evropsko komisijo (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Ur.l. RS, 2001, str. 8989).

Stanje na trgu dela je povezano z dogajanjem v gospodarstvu, demografskimi gibanji in tudi z vprašanji socialnega razvoja, tehnološko-razvojnega zaostajanja slovenske industrije, razvojnega zaostajanja sektorja storitev, zaostajanj v produktivnosti in kakovosti izdelkov z nezadostno profitabilnostjo izdelkov in podjetij, slabšo usposobljenostjo zaposlenih in menedžerjev za poslovanje v globalnem gospodarstvu, veliko vlogo države v gospodarstvu in pomanjkanjem ugodnih priložnosti za vlaganje. Stanje na trgu dela v Sloveniji določajo in označujejo predvsem naslednji problemi (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Ur.l. RS, 2001, str. 8989):

- velika, dolgotrajna brezposelnost,
- velik obseg brezposelnih v skupinah, kot so npr. mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, osebe z zmanjšano stopnjo zaposljivosti zaradi zdravstvenih in drugih razlogov, invalidi in druge prizadete skupine (delež teh skupin predstavlja skoraj polovico brezposelnih),
- nizka stopnja aktivnosti starejših od 50 let,
- previsok priliv nekvalificiranega aktivnega prebivalstva iz šolskega sistema, kot posledica velikega obsega izpada iz sistema poklicnega izobraževanja,
- velika izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja,
- velik obseg zaposlovanja in dela na črno,
- pomanjkanje ustreznih institucij, ki bi v zadostnem obsegu omogočale sodobne pristope na področju usposabljanja in preusposabljanja aktivnega prebivalstva oziroma pridobivanja certifikatov o poklicni oziroma strokovni usposobljenosti – nezadostna vključenost odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja,
- prevelike ovire za nastanek in razvoj malih in srednjih podjetij,
- prevlada pasivnih ukrepov politike zaposlovanja (neugodno razmerje med porabo sredstev za pasivne in aktivne ukrepe) – premajhna vključenost vseh socialnih partnerjev pri razreševanju brezposelnosti,
- pomanjkanje programov in spodbud za razvoj socialne ekonomije,

¹² Uradni list RS, št. 5/91, 10/91, 17/92, 12/93, 13/93, 2-3/94, 38/94, 80/97, 69/98.

- premajhna fleksibilnost aktivnega prebivalstva.

Glavna usmeritev politike zaposlovanja je spodbujanje aktivnih oblik povečevanja zaposlenosti in reševanja problema brezposelnosti. Strateški cilji razvoja trga dela in zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 2000–2006 so naslednji (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Ur.l. RS, 2001, str. 8989):

- dvig izobrazbene ravni aktivnega prebivalstva in njegove usposobljenosti,
- zmanjševanje strukturnih neskladij, ki bi se kazalo v zmanjšanju deleža dolgotrajno brezposelnih na okoli 40 % in deleža brezposelnih brez poklicne izobrazbe na okoli 25 %,
- zagotovitev vključenosti v aktivne programe vseh mladih brezposelnih, ki v 6 mesecih po nastopu brezposelnosti niso našli nove zaposlitve, oziroma za vse ostale, ki se v roku 12 mesecev po tem niso zaposlili,
- zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela,
- rast zaposlenosti, ki bo v obdobju 2000–2006 v povprečju presegala 1 % letno ob pospešeni gospodarski rasti, kar bo omogočilo zmanjšanje stopnje brezposelnosti na okoli 5 % po mednarodni metodologiji oziroma 8 % registrirane stopnje brezposelnosti,
- nadaljnji razvoj socialnega partnerstva na področju razreševanja problema brezposelnosti in povečevanja zaposlovanja.

Ključne usmeritve in ukrepi uresničevanja strateških ciljev so (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Ur.l. RS, 2001, str. 8989):

- aktivno reševanje brezposelnosti z znižanjem obsega dolgotrajne brezposelnosti, tako da se bo delež dolgotrajno brezposelnih postopoma znižal na okoli 40 %;
- razvoj kulture vseživljenjskega učenja ;
- dvig izobrazbene ravni in zniževanje strukturnega neskladja na trgu dela (delež aktivnega prebivalstva brez dokončane poklicne šole pod 25 %);
- zniževanje osipa iz poklicnega, srednjega in visokega šolstva;
- izboljšanje položaja mladih na trgu dela – olajšan bo prehod med šolo in delom, s tem bo zagotovljeno, da trajanje brezposelnosti mladih ne bo daljše od 6 mesecev;
- razvoj podjetniške kulture – pospešiti razvoj ustvarjalne podjetniške kulture;
- izboljšanje pogojev za ustvarjanje delovnih mest v podjetjih;
- partnerstvo pri zagotavljanju trajnostnega razvoja in kreiranju delovnih mest v okviru lokalnih zaposlitvenih iniciativ;
- zmanjševanje obsega dela in zaposlovanja na črno – s sprejemom in izvajanjem osebne zakona se zagotavlja preprečevanje dela in zaposlovanja na črno;
- sprotno preverjanje vpliva davčnih obremenitev in spodbud na zaposlovanje;
- povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti gospodarstva;
- zagotovitev enake dostopnosti do trga dela – tranzicijski procesi so povzročili večji obseg segmentacije na trgu dela in s tem slabšanje dostopa posameznih ciljnih skupin do dela.

3 FLEKSIBILNA VARNOST

3.1 FLEKSIBILIZACIJA: SPREMEMBE PRI DELU V POSTINDUSTRIJSKI DRUŽBI

Pojem *fleksibilizacije* je povezan z razlago pojma *delo*, za katero je značilno, da pojem dela razširja od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela. Destandardizirani načini zaposlovanja so (numerična fleksibilnost) (Kanjuo Mrčelo, Ignjatovič, 2004, str. 230):

- zaposlovanje za določen čas,
- delo s skrajšanim delovnim časom,
- samozaposlovanje in
- organizacije dela (funkcionalna fleksibilnost, prostorska in časovna fleksibilnost), ki so posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritiski, spreminjanje načinov dela in življenja) pozne moderne družbe.

Države z namenom povečanja učinkovitosti gospodarstva s svojimi politikami zaposlovanja spodbujajo fleksibilne oblike zaposlovanja. Fleksibilizacija omogoča lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za globalno poslovanje. Fleksibilnejše oblike zaposlovanja omogočajo ustvarjanje novih delovnih mest in reševanje problema brezposelnosti. Fleksibilizacija dela lahko s stališča posameznikov pomeni večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja in različnih vrst dela. Fleksibilizacija je večinoma preučevana le na področju formalnega dela, medtem ko je področje neformalnega neplačanega dela spregledano (visoka fleksibilnost). Haas in Wallace v svoji raziskavi opozarjata na vloge, ki jih ima neformalni sektor, in sicer: na fleksibilizacijo formalnega sektorja, na pomen, ki ga ima leta za koncept fleksibilnosti razprave o usklajevanju družinskega in delovnega življenja in na razpravo o delitvi plačanega in neplačanega dela med spoloma (Haas, Wallace, 2002, str. 3)

3.2 FLEKSIBILNOST: DISKURZ IN EMPIRIČNI PODATKI

V preteklosti so bile izvedene številne raziskave procesov fleksibilizacije. Analize procesov fleksibilizacije lahko razdelimo v tri skupine (Kanjuo Mrčelo, Ignjatovič, 2004, str. 232):

- splošna teoretična (regulacijska šola, prehod fordizma v postfordizem),
- razprava o fleksibilni specializaciji in
- razprava o konceptu fleksibilnega podjetja.

Teza regulacijske šole je, da uvajanje novih tehnologij danes omogoča fleksibilizacijo in zapuščanje fordističnega urejevanja gospodarstva (proizvodnje in porabe) in prehod na postfordistično kapitalistično ureditev. Razprava o fleksibilni specializaciji ugotavlja, da spremembe v načinu proizvodnje, ki so značilne za sodobna podjetja (fleksibilna specializacija), uresničujejo dolgo časa obstoječe želje: za organizacijo dela postajajo značilni sodelovanje,

znanje, majhnost, fleksibilnost in kvaliteta namesto intenzifikacije, kontrole, masovnosti in velikosti. Razprava o konceptu fleksibilnega podjetja pojasnjuje, kako se podjetja z načini zaposlovanja in zahtevami do zaposlenih prilagajajo spremembam v okolju: delovno silo razdelijo na jedro (varna in dobro plačana delovna mesta za podjetje najpomembnejših kadrov) in periferijo (kadri, ki so za podjetje manj pomembni in nadomestljivi; negotovi in slabši pogoji dela in zaposlovanja) ter kombinirajo dve vrsti fleksibilnosti: numerično (povečevanje in zmanjševanje števila zaposlenih) in funkcionalno (spreminjanje obsega in vrste nalog).

Diskurz o fleksibilnosti deli znanstvenike na tiste, ki vidijo fleksibilnost kot nekaj negativnega (Standing, 1999, str. 51 in Bradley, Erickson, Stephenson, Williams, 2000, str. 30), in na tiste, ki jim fleksibilnost predstavlja nekaj pozitivnega (Spoonley, De Bruin in Firkin, 2002, str. 425–441; Tietze in Musson, 2002, str. 315–334). Fleksibilnost je bila v različnih delih Evrope predstavljena različno, od leta 1980 dalje kot del programa reform (Haas, Wallace, 2004, str. 2). Standing (1999, poglavje 1) je fleksibilnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kvalitete spremembam strukture povpraševanja po delovni sili.

Višja in boljša izobrazba ter usposobljenost delovne sile praviloma povečuje njeno mobilnost in prilagodljivost in s tem tudi fleksibilnost trga delovne sile, medtem ko Bradley, Stephenson, Erikson in Williams v *Myths at Work* opozarjajo (2000, str. 205), da je koncept fleksibilnosti pogosto uporabljen v perspektivne namene, ne pa kot analitični model. Avtorji predstavljajo uporabo koncepta, da bi se legitimizirali negativni učinki, ki jih imajo spremembe pri delu na zaposlene. Ocenjujejo, da gre pri fleksibilizaciji dela bolj za vse večjo ogroženost zaposlenih v jedrih (prej bolj varne in kakovostne zaposlitve, rezervirane za privilegirano del delovne populacije) kot za večanje razlik med bolj privilegirano elito in manj zaščitenimi delavci na periferiji.

Hass in Wallace C. (2004, str. 3–10) sta leta naredili primerjavo med zadovoljstvom, fleksibilnostjo in kontrolo nad delom v osmih evropskih državah, vključno s Slovenijo, in prišli do zaključka, da fleksibilizacija ne pomeni vedno poslabšanja delovnih pogojev in ni nujno povezana z nezaželeno negotovostjo. Določene oblike fleksibilnosti lahko razvrščamo na osnovi: pogojev dela, pravnega oziroma pogodbenega statusa zaposlitve, ki je bolj ali manj določen z zakonsko regulacijo, časa in prostora, prijaznosti ali neprijaznosti take oblike zaposlitve do posameznika ali družine. V spodnji tabeli so tipsko predstavljene temeljne dimenzije, po katerih poteka fleksibilizacija na internem trgu delovne sile v podjetju.

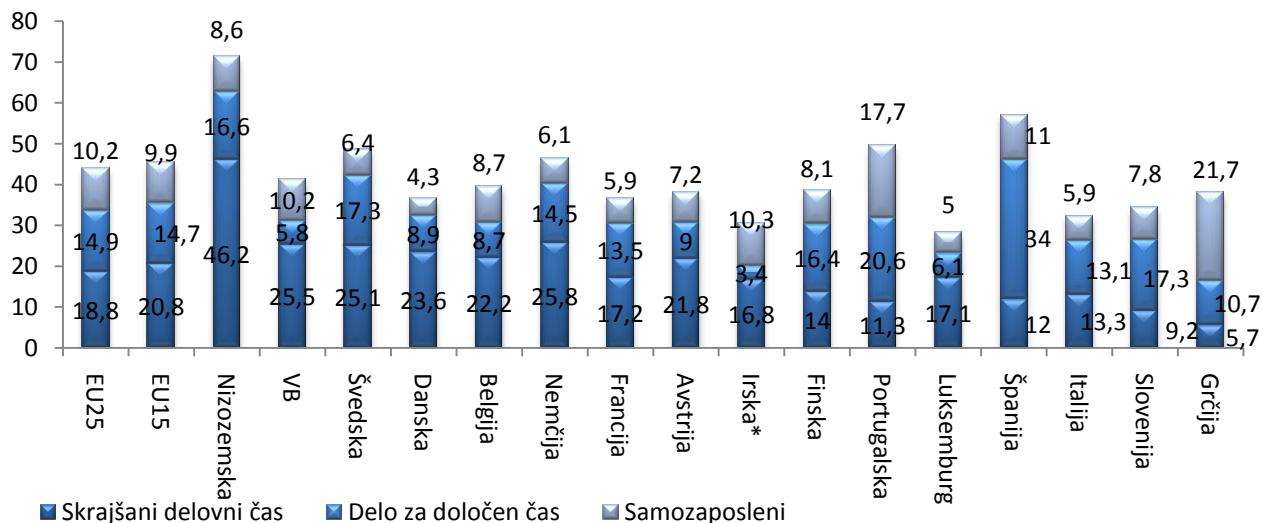
Slika 2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Pogoji dela/zaposlovanja	Prostor
Delo za določen čas	Delitev dela	Različna in spremenljiva lokacija (Flexiplace)
Delo s skrajšanim delovnim časom • Trajno/začasno • Fiksno/variabilno	Kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest	Delo na domu
Gibljev delovni čas (Flexitime)	Rotacija delovnih mest	Teleworking
Zgoščeni delovni teden	Delitev delovnega mesta	Delavci na daljavo
Letno določene ure	Pogodbe za opravljeno delo	
Fazna ,delna upokožitev	Neodvisni delavci v svobodnih poklicih (Freelancers)	
Sezonski delavci	Neodvisni izvajalci (Independent contractors)	
Priložnostni delavci	Svetovalci	
Delavci na klic (zero hours contract)	Delavci, najeti preko zaposlovalnih agencij	
Začasna prekinitev kariere (Sabbaticals)	Sposojeni delavci	
Prostovoljno reducirani delovni čas	Nadomestni delavci	
Nadurno delo	Delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja izvajajo posamezne sklope opravil	
Izmensko delo	Pomožni, nadomestni delavci	
	Delavci, ki jih subvencionira država	

Vir: Kanjuo Mrčela, Ignjatovič, 2004, str. 236

Pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah sta zelo različna in temeljita na stopnji tako gospodarskega in tehničnega razvoja kot na političnih in kulturnih dejavnikih, ki usmerjajo gospodarski razvoj posameznih držav in delovanje trgov delovne sile.

Slika 3: Deleži zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah zaposlovanja v državah EU v %



Opombe: Irska – podatki za skrajšani delovni čas so razpoložljivi le za leto 2004

Vir: Eurostat, European Commission, LFS, lastni izračuni 2006

Primerjava treh najpogostejših oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih državah EU in Sloveniji (skrajšani delovni čas, delo za določen čas in samozaposlenost) pokaže različno moč fleksibilnih oblik zaposlovanja nasploh v posameznih državah in različno usmerjenost pri uporabi posameznih oblik. V povprečju je v EU že več kot 40 % vseh zaposlenih zaposlenih v predstavljenih fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Med državami z več kot 50 % deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja so Nizozemska, Španija in Portugalska, kar nekako relativizira pomen razvitosti gospodarstev za razvitost fleksibilizacije (in obratno), saj Portugalska ne sodi med najbolj gospodarsko razvite države v Evropi. Medtem ko Nizozemska in Španija izstopata kot državi z največjim deležem zaposlenih s skrajšanim delovnim časom oziroma zaposlenih za določen čas, pa v Grčiji in na Portugalskem kot najpogostejša oblika fleksibilnega samozaposlovanja prevladuje samozaposlitev. Med prikazanimi državami izstopata Luksemburg in Slovenija z opazno manjšim deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Analiza razprav o fleksibilizaciji razkriva tri osnovne dileme (Kanjuo Mrčela, Ignjatović, 2003, str. 237):

- novosti (ali gre za radikalno spreminjanje ali kontinuiteto s prejšnjimi načini segmentacije na trgu delovne sile),
- razširjenosti fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja (koliko, kje in za koga) in
- superiornosti fleksibilizacije (zaželenost in pozitiven potencial nestandardnih oblik zaposlovanja).

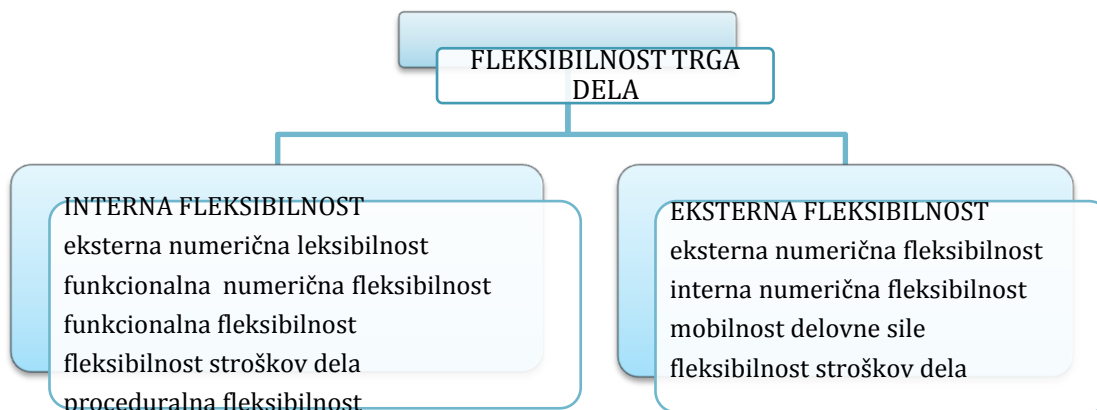
3.3 OBLIKE IN VRSTE FLEKSIBILNOSTI DELA

Fleksibilnost na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Pri fleksibilnosti trga dela gre za sposobnost prilagajanja trga dela na povpraševalni, na ponudbeni strani ali prek ravni plač. V nekaterih strokovnih razpravah se pojem fleksibilnosti trga dela omejuje zgolj na fleksibilnost plač in stroškov dela, zanemarija pa se vprašanje prilagajanja količin. Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejša prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela. S stališča teorije splošnega ravnotežja je popolna fleksibilnost lahko razumljena kot situacija, ko so vsi resursi alocirani Pareto učinkovito (Kajzer, 2005, str. 2).

Iz opredelitev fleksibilnosti v poglavju 3.2 je razvidno, da se v njih prepletata tako mikroekonomski kot makroekonomski vidik fleksibilnosti trga dela. Zaradi prepletanja vidikov in heterogenosti pristopa k pojmu v literaturi in v strokovnih razpravah opazimo nedoslednost pri njegovi uporabi. Opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela se razlikujejo zaradi pripisovanja različnega pomena posameznim elementom fleksibilnosti. Proces prilagajanja novo nastalim razmeram poteka tako na ravni podjetja, posameznika kot tudi na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva. Pojem fleksibilnosti trga dela je opredeljen na dveh ravneh (Kajzer, 2005, str. 3):

- na ravni podjetja – interna fleksibilnost in
- na ravni narodnega gospodarstva – eksterna fleksibilnost.

Sika 4: Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile



Vir: Kajzer, 2005, str. 3

Na ravni podjetja ločimo (Kajzer, 2005, str. 3):

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

Na ravni dejavnosti, celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik eksterne fleksibilnosti (Kajzer, 2005, str. 4):

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

3.4 MERILA FLEKSIBILNOSTI DELA

Zaradi različnih vidikov fleksibilnosti trga dela je težko oblikovati eno samo celovito merilo fleksibilnosti trga dela; zato se merjenje fleksibilnosti dela omejuje na merjenje ene komponente fleksibilnosti trga dela in uporabo parcialnih meril fleksibilnosti. Če se težave pri merjenju fleksibilnosti trga dela pojavljajo zaradi številnih vidikov fleksibilnosti, pa je problem merjenja

varne fleksibilnosti¹³ še večji, saj so problemi že pri sami definiciji, ki ni dovolj natančna, da bi iz nje izpeljal merilo (Kajzer, 2005, str. 6).

Merilo fleksibilne varnosti je oblikoval Tangian s kreiranjem indeksa fleksibilne varnosti (2004, str. 11–13). Tangian je merilo oblikoval na ožji opredelitvi fleksibilne varnosti – kot zaposlenost in socialno varnost atipičnih oblik zaposlenosti, ki niso redne in niso za polni delovni čas. Kot merilo numerične fleksibilnosti trga dela, ki označuje prilagajanje inputa dela spremembam povpraševanja na trgu blaga, se na ravni gospodarstva pogosto porablja koeficient elastičnosti zaposlenosti glede na spremembe proizvodnje. Ocene koeficientov elastičnosti zaposlenosti glede na proizvodnjo dobro odražajo razlike v reguliranosti oziroma stopnji zaščitenosti zaposlenih v posamezni državi. Kot merilo fleksibilnosti trga dela se v mednarodnih primerjavah fleksibilnosti trga dela pogosto uporablja delež zaposlenih za določen čas, delež zaposlenih za krajši delovni čas v skupnem številu zaposlenih ali letna stopnja fluktuacije zaposlenih v podjetju. Ker se fleksibilnost trga dela pogosto povezuje z regulativo na področju delovnih razmerij, so strokovnjaki OECD oblikovali »Employment protection legislation« oziroma »regulativo varovanja zaposlitve« (Employment Outlook, 1999, str 50-52)

3.4.2 INDEKS VAROVANJA ZAPOSLOTITVE

Fleksibilnost trga dela se povezuje z institucionalnimi rigidnostmi v regulaciji trga dela in varovanjem zaposlitve. Za mednarodne primerjave regulacije trga dela in razvrščanja držav po tem kriteriju so strokovnjaki OECD razvili indeks varovanja zaposlitve¹⁴ (OECD, Employment Outlook 1999, str. 50–52, in OECD, Employment Outlook, 2004, str. 64–76). Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov regulacije trga dela, ki so združena v 3 področja:

- zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved,
- urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za posredovanje delovne sile) in
- specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja

Iz 22 informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa dobimo sintezni indeks togosti delovne zakonodaje (OECD, Employment Outlook, 1999, str. 118), pri čemer višja številka pomeni bolj togo ureditev. Natančna opredelitev indeksa in njegovih ponderjev je predstavljen v prilogi št. 1. Prvi del indeksa vsebuje 12 kazalnikov: postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina za 9 mesecev, 4 leta in 20 let delovne dobe in težavnost odpuščanja. Drugi del indeksa za področje urejenosti začasne zaposlitve pa vsebuje zakonsko 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 tretjem delu indeksa za področje urejenosti kolektivnega odpuščanja se ocenjuje: opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, kriterije za odpuščanje zaposlenih in višino odpravnine.

¹³ Alenka Kajzer v svojem delu (2005, str. 9) uporablja termin varna fleksibilnost in ne fleksibilna varnost, razlika med terminoma je opredeljena v poglavju 5.9.

¹⁴ Ang. Employment Protection Legislation Index.

Indeks varovanja zaposlitve je pomemben institucionalni dejavnik, ki vpliva na razmere na trgu dela. Nekateri kritiki pa kot veliko pomanjkljivost indeksa izpostavljajo dejstvo, da se vseh komponent indeksa ne more natančno izmeriti, in kot primer navajajo odločanje sodišč v primeru sporov zaradi interpretacije utemeljenega razloga za odpoved. Podobno pa bi lahko veljalo tudi za ocene težavnosti odpuščanja (Kajzer, 2005, str. 8).

3.5 DEFINICIJE FLEKSIBILNE VARNOSTI

Koncept fleksibilne varnosti primarno temelji na ideji, da si dimenziji fleksibilnosti in varnosti nista kotradiktorni, ampak vzajemno podporni v kontekstu globalizacije, s katero se soočajo razvite ekonomije. Gre za nov termin »Flexibility and Security« (Tros, Wilthagen, 2004, str. 169), ki je bil sprva oblikovan na Nizozemskem v okvirih reforme delovne zakonodaje v letu 1999. Relevantna literatura, ki preučuje fleksibilno varnost, je še zmeraj v razvoju in prav zaradi tega ne obstaja ena sama definicija koncepta fleksibilne varnosti, ki bi bila univerzalno sprejeta. Zaenkrat sta znani dve definiciji, ki se medsebojno prekrivata. Gre za Wilthagnovo definicijo in Danski zlati trikotnik, ki bo posebej predstavljen v poglavju štiri. OECD je v publikaciji Employment Outlook 2006 predstavil še nekaj dodatnih predlogov fleksibilne varnosti, ki bodo na kratko predstavljene v nadaljevanju magistrskega dela.

3.5.1 WILTHAGNOVA DEFINICIJA

Wilthagnova definicija se nanaša predvsem na Nizozemsko in opisuje fleksibilno varnost kot politično strategijo, ki poskuša sinhronizirano in namerno izboljšati na eni strani fleksibilnost trga dela, delovnih organizacij in zaposlitvenih relacij in na drugi strani dohodkovno varnost ter varnost zaposlitve, predvsem za šibke skupine znotraj in zunaj trga dela. Praviloma definicija izključuje reformne strategije na trgu dela, ki obravnavajo fleksibilnost in varnost posamično in promovirajo segmentacijo trga dela skozi porast fleksibilnosti le preko začasnih pogodb.

Wilthagnu in Trosu pomeni fleksibilna varnost *»[s]topnjo dela, zaposlitve, dohodka in kombinacijo varnosti, ki pospešujejo kariere trga dela in biografije delavcev v relativno slabem položaju in dopuščajo trajno in visoko kvalitetno udeležbo in socialno vključenost na trgu dela ter hkrati zagotavljajo stopnjo numerične, časovne in adekvatne prilagoditve spreminjajočim se pogojem z namenom ohranitve in povečanja konkurenčnosti in produktivnosti«* (Tros, Wilthagen, 2004, str. 170). Njuna definicija pozna štiri osnovne elemente dimenzije fleksibilnosti (Tros, Wilthagen, 2004, str. 171):

- **Zunanja numerična fleksibilnost**, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih.
- **Notranja 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.
- **Funkcionalna fleksibilnost**, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih).

- **Fleksibilnost plač in stroškov dela**, ki se znotraj podjetja pojavlja kot problem nagrajevanja dela oziroma povezanosti plač z rezultati dela.

Poleg tega sta opredelila tudi štiri dimenzije varnosti (Wilthagen, Tros, 2004, str. 171):

- **Varnost delovnega mesta/slужbe** predstavlja pričakovanja glede trajanja
- **Varnost zaposlitve** pomeni pričakovanja glede ostajanja na delu
- **Varnost dohodka** je stopnja dohodkovne zaščite v primeru plačila ob prenehanja dela
- **Kombinirana varnost** je zmožnost/nezmožnost združitve plačanega dela z drugimi privatnimi ali socialnimi aktivnostmi

Politične strategije, ki namenoma iščejo ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo, imenujemo strategije fleksibilne varnosti. Strategije fleksibilne varnosti¹⁵ so izmenjava med stopnjami in načini fleksibilnosti in varnosti. Glavno sporočilo koncepta fleksibilnosti je, da bi morala biti fleksibilnost modernih trgov dela definirana v pogojih varnosti in obratno, torej, da mora biti varnost definirana v pogojih fleksibilnosti (Tros, Wilthagen, 2004, str. 171). V sliki 10, na strani 34 je predstavljena Wilthagnova matrica menjave med fleksibilnostjo in varnostjo na primeru posameznih držav. Matrica se lahko uporablja kot analitično orodje za identifikacijo in indikacijo razvoja znotraj fleksibilnosti in varnosti ter za planiranje verjetnega razmerja, menjave in primerjave med oblikami fleksibilnosti in oblikami varnosti. Poleg različnih področij fleksibilnosti in varnosti, ki so vključene v izmenjavo ali v primerjavo, se lahko strategije fleksibilne varnosti razlikujejo še v treh dimenzijah:

- po nivojih, na katerih so strategije vpeljane (nacionalna, regionalna, lokalna, industrijska ali raven podjetja),
- po akterjih, vključenih v strategije (država, predstavniki regionalne in lokalne oblasti, socialni partnerji, individualna podjetja, individualni zaposleni),
- po načinu kodifikacije (pravo, kolektivne delovne pogodbe, socialni sporazum, socialni načrt, individualne pogodbe in politike upravljanja človeških virov).

3.5.2 DRUGI PREDLOGI FLEKSIBILNE VARNOSTI

V nadaljevanju so navedeni drugi predlogi fleksibilne varnosti, predstavljeni s strani Evropske komisije (Employment in Europe, 2006, str. 79–80).

- **Davek na odpuščanje z namenom ponotranjenja socialnih stroškov odpuščanja**

Na podlagi dolgotrajnih izkušenj držav Severne Amerike¹⁶ številni znanstveniki na področju delovne ekonomike predlagajo vpeljavo Structured layoff tax system (Employment in Europe, 2006, str. 79), da bi delodajalci ponotranjili socialne stroške odpuščanja. Razlog za ta predlog vidijo v dejstvu, da je socialna vrednost delovnih mest večja od privatne vrednosti za strošek nezaposlenosti za družbo (nižji davki in prispevki iz naslova socialne varnosti skupaj z nadomestili za brezposelnost).

¹⁵ Ang. Flexicurity strategies.

¹⁶ V večini držav ZDA ima vsako podjetje vpeljane račune s socialnim varnostnim sistemom, kjer se socialni prispevki pojavljajo kot kredit in nadomestila za brezposelnost v primeru odpustitve delavca kot debit. Podjetjem se dopušča akumuliranje tranzitnega debita na njihovem računu za socialno varnost, toda na dolgi rok mora biti račun uravnotežen.

- **Individualni računi za brezposelnost**

Predlaga se daljnosežna reforma sistema nadomestil za brezposelnost z namenom povečanja učinkovitosti mehanizma ščitenja pred rizikom trga dela. Trenutni sistemi nadomestil za brezposelnost so neučinkoviti pri pridobivanju ustreznih vzpodbud za brezposelne, da bi ti polno koristili svoj račun socialnih stroškov za brezposelnost v času, ko iščejo službo. Ko brezposelni najdejo službo, se njihova nadomestila običajno ukinejo in se uvedejo davki. To torej pomeni, da trenutni sistemi nagrajujejo tiste, ki so brezposelni (preko nadomestil za brezposelnost), in kaznujejo tiste, ki se zaposlijo (preko davkov). Eropska komisija predlaga zamenjavo obstoječih sistemov nadomestil za brezposelnost in vpeljavo tako imenovanih »individualnih računov za brezposelnost«. Delavci bi bili zavezani k obveznemu plačevanju prispevkov na individualni račun za brezposelnost, ko bi bili zaposleni, hkrati pa bi jim bilo dovoljeno črpanje s tega računa v času brezposelnosti. Vzpodbudni mehanizmi, vgrajeni v tak sistem, pospešujejo intenzivnost iskanja zaposlitve in zmanjšujejo ravnotežni nivo za brezposelnost.

- **Enotna pogodba o zaposlitvi**

Gre za skupino reform, ki naj bi izboljšale funkcioniranje trga dela. Reforme zajemajo ukrepe za izgladitev zahtev fleksibilnosti in stabilnosti zaposlitve. Glavni predlog je zamenjava trenutnih regularnih in začasnih delovnih pogodb z novo enotno regularno pogodbo o zaposlitvi. Po mnenju avtorjev bi taka pogodba ukinila segmentacijo trga dela in neugodno obravnavo posameznih šibkih skupin, pri katerih se uporablja preveliko število začasnih pogodb (npr. mladi in ženske). Reforme bi vključevale zmanjšanje regulacije trga dela v izogib nepredvidenim sodnim in administrativnim stroškom v primeru odpustitve, opustitev prekvalifikacijskih obveznosti, ki so vsiljene podjetjem v primeru odpuščanja, in vpeljavo predvidenih odpravnin z namenom zaščititi delavce pred pretirano fluktuacijo delovnih mest¹⁷ in davka na odpuščanje z namenom pomagati pri financiranju reintegracije brezposelnih.

3.6 REGULACIJA VAROVANJA ZAPOSLOTITVE

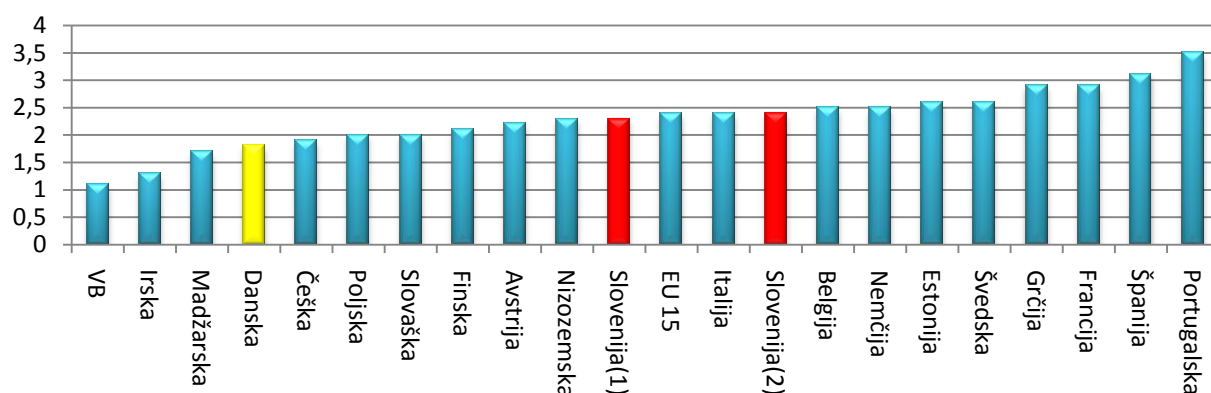
Pri obravnavi regulative o varovanosti zaposlitve sem se osredotočila na eksterno numerično fleksibilnost, dohodkovno zaposlitveno varnost in politike, ki imajo direkten vpliv na ti dve dimenziji. Pravila za varovanje zaposlitve so lahko predstavljena preko delovne zakonodaje ali preko kolektivnih in individualnih pogodb. Regulativa o varovanosti zaposlitve pomeni legalne in administrativne ovire pri odpuščanju delavcev kot tudi odpravnine, plačane odpuščenim delavcem. Zunanja numerična fleksibilnost je višja v državah z relativno prosto regulacijo varovanja zaposlitve. Oecd je v employment outlook (2004, str. 64, str. 102) predstavila izračune skupnih kazalcev regulacije varovanja zaposlitve kot tehtano povprečje treh podindikatorjev, in sicer redno zaposleni, začasno zaposleni in kolektivna odpuščanja.

Pri OECD (Employment Outlook, 2004, str. 67) so ugotovili, da imajo anglosaksonske države najmanj strogo regulacijo odpuščanja, predvsem v Veliki Britaniji in na Irskem. Medtem ko imajo južne države (Španija, Portugalska) strožjo regulacijo. Kljub temu, da je regulacija varovanja zaposlitve le eden izmed možnih kazalcev, ki se lahko uporablja za karakteriziranje zunanje

¹⁷ Ang. Job turnover.

numerične fleksibilnosti, ta prikazuje, da so države članice EU posvojile splošni zakonodajni sistem, ki zagotavlja zelo različne stopnje zunanje numerične fleksibilnosti. Raziskava Evropske komisije (Employment in Europe, 2006, str. 82) je pokazala, da je vpliv regulacije varovanja zaposlitve na skupno stopnjo brezposelnosti šibek. Stroga regulacija varovanja zaposlitve ima dva nasprotna si učinka. Po eni strani vpliva na zmanjšanje »separation rate« zaposlenosti v brezposelnost in po drugi strani na zmanjšanje »exit rate« iz brezposelnosti v delo. To je rezultat pričakovanja prihodnjih stroškov prilagajanja delovne sile, saj zaradi strožje regulacije podjetja postanejo previdnejša pri zaposlovanju.

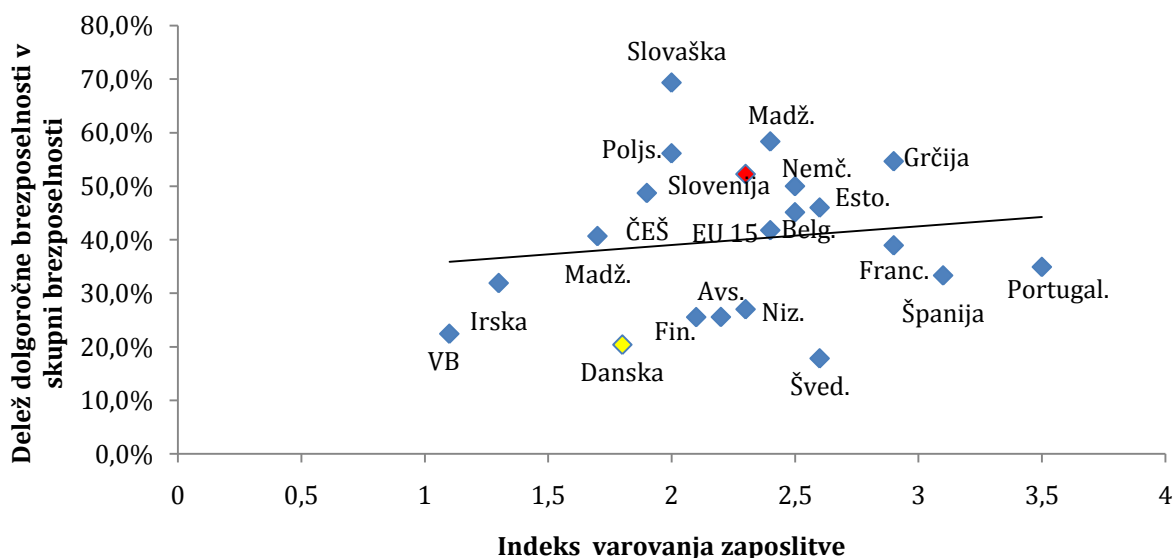
Slika 5: Strogost regulacije varovanja zaposlitve v izbranih državah EU, 2004



Vir: Priloga št. 2; lastni izračuni

Strožja regulativa varovanja zaposlitve poslabša možnosti zaposlitve skupin, ki so problematične za vstop na trg dela (mladi, ženske in dolgoročno brezposelni). Strožja regulativa varovanja zaposlitve z odpuščanjem in zmanjšanjem zaposlovanja vodi k: manjši prerazporeditvi dela med delovnimi mesti, manjšim tokovom v in iz brezposelnosti, daljšemu trajanju brezposelnosti večja dolgoročna in manjša kratkoročna brezposelnost in dolgo povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu.

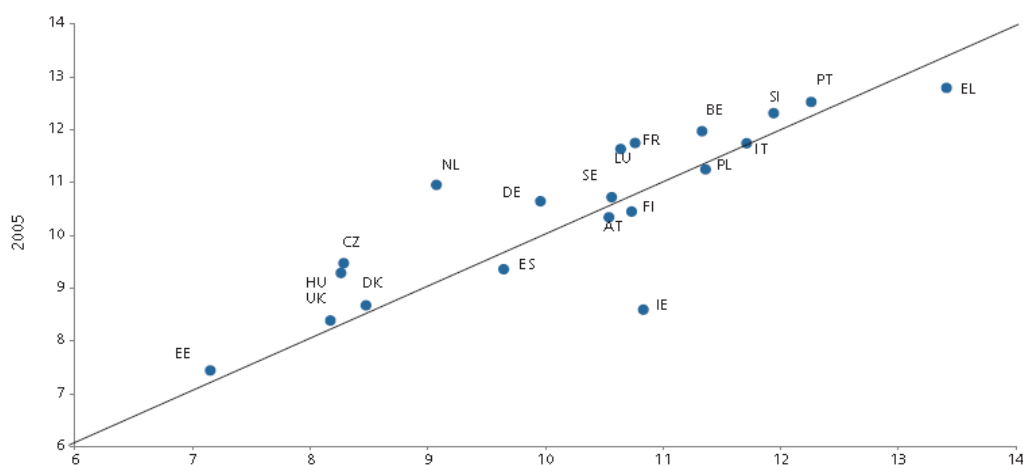
Slika 6: Vpliv indeksa varovanja zaposlitve na dolgoročno brezposelnost v izbranih državah EU za leto 2003



Vir: Priloga št. 3

Strožja regulativa varovanja zaposlitve prispeva k bolj mirujočemu trgu dela, bolj stabilnejši zaposlitvi in trajnejšim zaposlitvenim odnosom (Employment in Europe, 2006, str. 83). V ta namen je bilo opravljenih več analiz in raziskav. Cazes in Nesporova (2003, str. 64–73) sta preko analize podatkov o trajanju zaposlitve pri istem delodajalcu v državah vzhodne Evrope v devetdesetih letih prišli do spoznanja, da so dolgoročni zaposlitveni odnosi v naprednejših državah še vedno norma. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je bila povprečna doba zaposlitve v Evropi v zadnjih desetih letih relativno stabilna, kljub široko razširjeni percepciji zmanjšanja stabilnosti kot posledici globalizacije. Prav tako je tudi v EU 15 povprečna stopnja trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu v zadnjih desetih letih ostala relativno stabilna, oziroma je zaznala celo majhno porast od 10,2 % v letu 1995 na 10,5 % v letu 2005 (Employment in Europe, 2006, str. 84).

Slika 7: Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v izbranih državah EU v letu 2005 glede na leto 1995



Opombe: Države pod linearno premico so države, v katerih se je povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu od leta 1995 do 2005 zmanjšalo.

Vir: Employment in Europe, 2006, str. 83

S pomočjo grafa lahko opazimo, da imajo anglosaksonske države ter Danska krajše povprečne dobe zaposlitve pri istem delodajalcu, medtem ko imajo najdaljše zaposlitvene dobe Slovenija, Portugalska in Grčija. Za ugotavljanje dinamike trga dela se pogosto uporabljata kazalnika fluktuacija/obrat delovnih mest in fluktuacija/obrat delovne sile. Fluktuacija/obrat delovne sile meri bruto tok delavcev v in izven zaposlenosti ter se ujema z vsoto števil prekinitev delovnih razmerij (odpovedi in odpustitve) in zaposlitev med dvema točkama v času. Fluktuacija/obrat delovnih mest pa je vsota ustvarjenih in ukinjenih služb oz. delovnih mest. Regulativa varovanja zaposlitve ima na ti dve dimenziji različen vpliv; po eni strani lahko zmanjša prilagoditve dela, ki se s strani podjetij dojemajo kot začasne, po drugi strani pa ne preprečuje stalnih prilagoditev, ki pomenijo za podjetja pogoj, da se prilagodijo na povpraševanje in tehnološke spremembe. To pomeni, da regulativa varovanja zaposlitve ne predstavlja nepremostljive ovire za prilagoditev držav na šoke povpraševanja in tehnološke šoke, torej ni odgovorna za upočasnjevanje gospodarske rasti (Employment in Europe, 2006, str. 87).

Glede vpliva regulative varovanja zaposlitve na produktivnost in rast si znanstveniki niso enotni. V nadaljevanju sta na kratko predstavljeni dve nasprotujoči si hipotezi, ki temeljita vsaka na svoji

študiji¹⁸. Nekateri avtorji trdijo, da Regulative varovanja zaposlitve upočasnjuje tempo realokacije dela iz starih upadajočih sektorjev v nove in dinamične sektorje. To posledično pomeni zmanjšanje produktivnosti in zmanjšanje ekonomske rasti. Druga študija pa trdi, da se z varovanjem zaposlitve favorizirajo investicije v človeški kapital in veščine, ki bi drugače ostale pod optimalnim nivojem. Posledično to pomeni pozitiven vpliv na produktivnost in rast. Varovanje zaposlitve naj bi imelo negativen vpliv na prerazporeditev dela oziroma naj bi zmanjševalo fleksibilnost trga dela. To pa samo po sebi ne pomeni negativnega učinka na rast in produktivnost. Raziskava OECD (Employment Outlook, 2004, str. 87) o vplivu Regulative varovanja zaposlitve na občutek varnosti delavcev je pokazala, da obstaja negativna korelacija med strogostjo regulative varovanja zaposlitve in občutkom zaposlitvene varnosti. Paradoks je torej, da imajo delavci občutek večje varnosti v državah s strožjo regulativo. Iz grafa (Priloga 5) je razvidno, da stabilna zaposlitev, ki se povezuje s strožjo regulativo, ne pomeni nujno zaznane varnosti delavcev.

3.7 FLEKSIBILNOST IN SEGMENTACIJA TRGA DELA

Podatki na podlagi kazalnikov Regulative kažejo na vesplošno padajoči trend v strogosti pravil pri odpuščanju. Do večine sprememb je prišlo v devetdesetih letih, predvsem v tranzicijskih državah. Podrobneje je ta tema predstavljena v poglavju 5.6. Omilitev pravil pri začasnih zaposlitvah je pripeljalo do sprememb v skupnih kazalcih, kar je skupaj z drugimi faktorji rezultiralo v ekspanzijo začasnih zaposlitev, kot načinom zaobidenja strogih pravil pri rednih zaposlitvah. To je pripeljalo do segmentacije trga dela in višje stopnje obrata začasnih zaposlitev. Strožja pravila pri pogodbah o redni zaposlitvi pripeljejo k povečanju začasnih zaposlitev (Priloga 6). Delna omilitev regulative lahko doprinese k dvojnemu trgu dela – negotovočasno delo koeksistira z visoko zaščitenim in/ali nefleksibilnim rednim delom. Evropska komisija poudarja obstoj dvovrstnega trga dela v Evropi, in sicer opredeljuje:

- tiste, ki imajo prednost in profitirajo iz naslova visoke zaščite zaposlitve – delovnega razmerja – in dobre kariere ter
- na tiste, ki so rekrutirani v okviru fleksibilnih oblik pogodb.

Omilitve Regulative varovanja zaposlitve za pogodbe za določen čas in ohranitev stroge regulative za redno delo ustvarjajo dva nasprotujoča si učnika:

- podjetja postanejo bolj pripravljena zaposliti nove delavce preko pogodb za določen čas in na tak način ustvarjajo nova delovna mesta¹⁹,
- ohranjanje visokih stroškov odpuščanja pri rednem delu znižuje delež del za določen čas, ki preidejo v redno zaposlitev, posledica tega je ukinjanje delovnih mest.

Dvojni trg dela pripelje tako do negativnih učinkov, in sicer do neenakomernega investiranja v človeški kapital, povečanja pritiska na dvig plač, zmanjšanja mobilnosti dela ter povečanja razlik med plačami kot tudi do pozitivnih učinkov, in sicer do nižjih stroškov odpuščanja pri pogodbah za določen čas, kar posledično pomeni rast zaposlenosti.

¹⁸ Več o tem v *Employment in Europe 2006*, str. 88.

¹⁹ Ang. *Job creation*.

3.8 VARNOST: NADOMESTILA ZA BREZPOSELNOST IN AKTIVACIJSKE STRATEGIJE

Sistem zavarovanja za brezposelnost in sistem socialne pomoči vplivata tako na dohodkovno varnost kot tudi na fleksibilnost trga dela. V primeru, da oseba izgubi delo, upravičenost do izplačila nadomestila in njegovo višino določa sistem socialne pomoči, medtem ko kvaliteta javnih storitev zaposlovanja²⁰ (Zavod za zaposlovanje) in aktivne politike trga dela²¹ potencialno vplivajo na ponovno zaposlitev in možnost dohodka v prihodnosti. Pomemben del sistema nadomestil za brezposelnost je trajanje upravičenosti do prejemanja nadomestila za brezposelnost. Stiglbauer (2006, str. 65) ugotavlja, da dolgotrajno prejemanje nadomestil vpliva na podaljšanje obdobja v nezaposlenosti, kar posledično pomeni višjo stopnjo brezposelnosti.

Zavarovanje za brezposelnost znižuje intenzivnost iskanja dela ter vpliva na obnašanje socialnih partnerjev pri oblikovanju plač preko povečanja rezervirane plače delavca. Sistem nadomestil za brezposelnost je poleg stopnje nadomestil in trajanja upravičenosti do prejemanja nadomestil karakteriziran še z drugimi pomembnimi faktorji. Pomembno vlogo imajo pogoji, ki jih mora izpolnjevati brezposelna oseba, da bi se lahko kvalificirala kot brezposelna oseba za prejemanje nadomestila, in sankcije vezane na te pogoje. Vlada lahko le delno nadzoruje prizadevanja brezposelnih oseb pri iskanju dela in vpelje sankcije, ki rangirajo od delne do popolne ukinitve prejemanja nadomestil. Večina držav EU ima v svojem sistemu zavarovanja za brezposelnost določene kriterije za prejemanje nadomestila, in sicer razpoložljivost za delo ter dokaz o aktivnemu iskanju dela, kar nadzoruje zavod za zaposlovanje.

3.8.1 UČINKOVITA AKTIVNA POLITIKA TRGA DELA

Aktivne politike trga dela pomagajo pri vrnitvi brezposelnih oseb na trg dela na različne načine. Glede na definicijo Eurostata se le-te delijo na šest glavnih kategorij:

- izobraževanje/šolanje/urjenje,
- rotacija in delitev služb,
- zaposlitvene vzpodbude,
- integracija invalidnih oseb,
- neposredno ustvarjanje služb,
- vzpodbude za začetek.

Ugotovitve evalvacij posameznih programov aktivne politike zaposlovanja, ki so jih izvajale države OECD, so opravili neodvisni evalvatorji²². Ugotavljali so (Pirher, 2005, str. 2):

- bruto učinek ukrepa (koliko oseb je z vključitvijo v program dobilo zaposlitev),

²⁰ Ang. *Public Employment services (PES)*.

²¹ Ang. *Active Labour market policies*.

²² David Grubb: *What Works in Labour Market, OECD, Paris, May 2004*, Jhon P. Martin: *What Works among Active Labour market Policies: Evidence from OECD countries' experiences, OECD Economic Studies No. 30, 2000/1*, Robert G. Fay: *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: OECD Occasional Papers No. 18, Paris 1996*, Lars Calmfors: *Active labour market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, OECD Economic Studies No. 22, 1994*.

- »dead-weight« učinek (koliko oseb, ki niso bile vključene v program, je našlo zaposlitev),
- neto učinek (razlika med bruto in dead-weight učinkom),
- posredne učinke: a) »Locking-in« učinek neposredno pred vključitvijo v program in med samo vključitvijo v program praviloma zmanjša aktivnost take osebe pri iskanju dela; b) »Substitution« učinek se kaže v obsegu, v katerem se razširijo subvencionirane zaposlitve za posebne skupine delavcev na račun rednega zaposlovanja delavcev iz ostalih nesubvencioniranih kategorij; c) »Displacement« učinek kaže na možnost znižanja števila delovnih mest pri privatnih delodajalcih, ki niso dobili ali uporabljali subvencioniranega zaposlovanja zaradi pojavljanja razlik v stroških dela med enimi in drugimi znotraj podobne panoge.

Najmanjše »dead weight« učinke kažejo različni programi intenzivnega svetovanja in nudenja pomoči brezposelnim osebam v času iskanja zaposlitve. Pokazalo se je tudi, da so ti programi dobra preventiva pred prehajanjem v dolgotrajno brezposelnost ter da so v primerjavi z drugimi programi tudi relativno poceni. Njihova učinkovitost pa je odvisna od tega, ali svetovalci zaposlitve znajo prepoznati, katere brezposelne osebe potrebujejo pomoč pri iskanju zaposlitve ter kakšne oblike pomoči posamezniki potrebujejo. Majhne dead-weight učinke imajo programi praktičnega usposabljanja (on-the-job training) in ostali kratkotrajnejši programi usposabljanja, ki omogočajo pridobivanje relevantnih dodatnih znanj in veščin ter osnovnih kompetenc. Večje »dead-weight« učinke so raziskave zabeležile pri subvencioniranju zaposlitev v privatnem sektorju, zato se priporoča, da subvencije ostanejo omejene, da trajajo subvencionirane zaposlitve krajši čas ter da so usmerjene k zaposlovanju brezposelnih oseb z izrazitimi zaposlitvenimi ovirami (Pirher, 2005, str. 3).

Sicer pa OECD (Policy lessons from reassessing OECD's jobs strategy, 2006, str. 11) poudarja, da mora biti aktivna politika zaposlovanja zamišljena in utemeljena kot podpora posredovanju zaposlitev in kot korektiv, ki je usmerjen k čim hitrejšemu odpravljanju različnih vidikov vsakokratnih neskladij med ponudbo in povpraševanjem. Na tak način se zagotavlja tudi temeljna ekonomska upravičenost teh dejavnosti, saj so nezasedena delovna mesta strošek za delodajalca na eni in izpadli zaslužek delavca na drugi strani. Ena od možnih funkcij aktivne politike zaposlovanja je tudi ta, da v času recesije preprečuje umik delavcev iz delovne sile in da torej ohranja že doseženo raven stopnje aktivnosti (labour force participation rate) preko vključevanja v programe (npr. programi usposabljanja in preusposabljanja, subvencioniranega zaposlovanja). Gre za to, da se preko programov ohranjajo in razvijajo delovne sposobnosti, veščine in kompetence delavcev, ki so zaradi premajhnega povpraševanja v ekonomskem ciklu recesije prešli v odkrito brezposelnost.

3.8.2 OMILITEV REGULATIVE O VAROVANJU ZAPOSLOTITVE

Večji pritisk konkurenčnosti, ki je posledica globalizacije, lahko spremeni ravnotežje v korist zaščiti nadomestil za brezposelnost, saj lahko pospeši realokacijo dela in mobilnost, toda le v primeru, da ekonomije prenesejo višje stroške državnega proračuna. Pristop fleksibilne varnosti

na trgu dela je konsistenten z rahljanjem regulative o varovanju zaposlitve do določene stopnje v zameno za bolj velikodušno nadomestilo za brezposelnost in večje investicije v aktivne politike trga dela. V praksi je to zamenjavo zaradi političnih in ekonomskih omejitev težko realizirati. Možnost za prevlado kombinacije Regulative in nadomestil za brezposelnost v neki državi je odvisna od strukture veščin in znanja populacije. To pomeni, da bi morale biti reforme, osredotočene na zamenjavo med fleksibilno Regulativo in bolj radodarnimi nadomestili za brezposelnost, politično lažje izvedljive tam, kjer je izobrazba delovne sile relativno višja (Employment in Europe, 2006, str. 94).

Sistem varnosti, ki temelji na nadomestilih za brezposelnost, istočasno pomeni višji proračun in višje fiskalne stroške, predvsem zato, ker vključuje del, namenjen aktivni politiki zaposlovanja. Bolj osredotočeni javni izdatki, namenjenimi splošni izobrazbi, odraslemu poklicnemu izobraževanju in vseživljenjskemu učenju, bi lahko pomenili odgovor na zahtevan dvig ravni veščin in kvalifikacij. To bi omogočilo omejitev rizika izključenosti s trga dela šibkih skupin.

3.8.3 VIŠJA NADOMESTILA ZA BREZPOSELNOST POVEČUJEJO OBČUTEK VARNOSTI

Na podlagi raziskave OECD (Employment Outlook, 2004, str. 96) v državah članicah OECD je bilo ugotovljeno, da nadomestila za brezposelnost, poleg pospeševanja realokacije dela, pozitivno vplivajo na percepcijo varnosti dela delavca (Priloga 7). Negativna korelacija med strogostjo Regulative in kazalniki varnosti ter pozitivna korelacija med kazalniki varnosti in radodarnostjo nadomestil za brezposelnost nista samo rezultat menjave med Regulativo in nadomestili za brezposelnost, ampak gre za večjo učinkovitost nadomestil za brezposelnost v smislu zagotavljanja varnosti pred rizikom trga dela.

Vlade držav bi morale vpeljati nov politični inštrument z namenom, da bi podjetja ponotranjila socialne stroške odpuščanja. Na podlagi izkušenj držav Severne Amerike številni znanstveniki predlagajo vpeljavo »davka na odpuščanje«. Ta predlog spada v kontekst ohlapnejše Regulative pri rednih pogodbah. Poskuša se doseči uskladitev učinkovitega obrata dela z varnostjo zaposlitve, torej upoštevanje načel fleksibilne varnosti skupaj z učinkovito aktivno politiko in politiko vseživljenjskega učenja.

3.9 FLEKSIBILNA VARNOST V ZAPOSLOTVENIH REŽIMIH IN NACIONALNIH SISTEMIH ZAPOSLOVANJA

3.9.1 FLEKSIBILNA VARNOST V ZAPOSLOTVENIH REŽIMIH

Raziskovalci so večkrat poskušali povezati idejo zveze fleksibilnost – varnost s tipologijo zaposlitvenih režimov ali režimov blaginje. Povezavo med režimi blaginje in trgom dela je vpeljal Esping-Andersen v svoji knjigi *The three worlds of welfare*, v kateri je opredelil tri režime blaginje (Esping-Andersen, 1990, str. 10–35, 2002, str. 13–17):

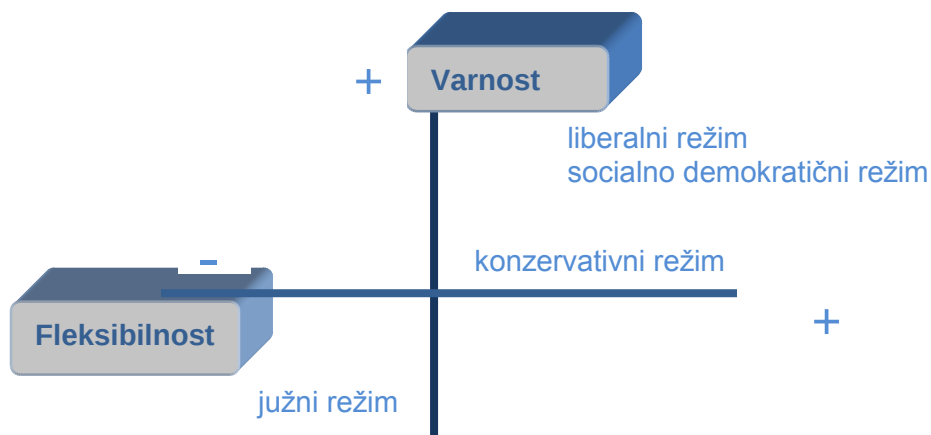
- liberalni režim blaginje (Avstralija, Velika Britanija, ZDA),

- socialni demokratični režim blaginje (Danska, Norveška, Švedska) in
- konservativni režim blaginje (Francija, Nemčija, Italija).

Kasneje so nekateri raziskovalci kritizirali Esping-Andersenovo tipologijo ter ji dodali južni oz. mediteranski (Španija, Italija, Portugalska, Grčija)²³ model trga dela (Ferrera, 1996, str. 30). Raziskovalci si postavljajo vprašanje, ali bi bilo potrebno vpeljati še dodatni peti režim, in sicer zaradi specifičnih lastnosti postsocialističnih držav vzhodne in srednje Evrope, oziroma, ali je možno le-te države vključiti v obstoječo tipologijo štirih režimov. Režimi zaposlitve ali blaginje predstavljajo pomembno orodje za raziskovanje in analiziranje zveze fleksibilnost – varnost. Muffels Ruud, Wilthagen Ton in van den Heuvel Nick (2002, str. 5) so v svoji raziskavi opredelili štiri režime, in sicer so tipologiji Esping-Andersena dodali še južni režim. V tej raziskavi trdijo, da ima povezava med klasifikacijo zaposlitvenih režimov in zveze fleksibilnost – varnost drugačen vpliv na pojav fleksibilnosti in varnosti. Fleksibilnost je opredeljena v pogojih verjetnosti tranzicije znotraj delovne sile med različnimi statusi zaposlitve. Delovna varnost oz. varnost dela pa je označena kot verjetnost prehajanja od nezaposlenosti k zaposlenosti za polovični delovnik oz. nedoločeno zaposlenost ter prehajanja od zaposlenosti k nezaposlenosti.

Na podlagi zgoraj omenjene raziskave so avtorji ugotovili, da je liberalni režim kombinacija visoke stopnje delovne mobilnosti in fleksibilnosti in nižje stopnje varnosti dela. Socialni demokratični režim je označen kot kombinacija visoke stopnje delovne varnosti in nekoliko nižje stopnje delovne mobilnosti. Avtorji na tem mestu opozarjajo, da režimi ne pripadajo idealno v točno določen tip; liberalni režim ima istočasno visoko stopnjo zaposlitvene varnosti, socialni demokratični sistem pa visoko stopnjo delovne mobilnosti in fleksibilnosti (Wilthagen, Van Velzen, 2004, str. 6). Južni režim pa mora biti po mnenju avtorjev jasno ločen od drugih režimov v pogojih njegovega učinka glede na varovanje visoke stopnje fleksibilne in delovne varnosti.

Slika 8: Zaposlitveni režimi in zveza fleksibilnost – varnost



Vir: Muffels, Wilthagen, Van Den Heuvel, 2002, str. 6

²³ Določene karakteristike južnega režima so enake konzervativnemu režimu, npr. obstoječa povezava med nadomestili in udeležbo na trgu dela preko socialnega zavarovanja, ki temelji na sistemu socialne varnosti. Toda razlikujejo se v tem, da imajo te države polarizirani sistem, univerzalni in nezadostno razvit zdravstveni sistem; družina predstavlja varnostno mrežo, »welfare mix«, ki združuje državo, družino, cerkev in dobrodelne ustanove ter partikularizem in klientelizem v javni administraciji.

Iz zgornje slike lahko vidimo, da se glede na obe dimenziji najslabše izkaže južni režim. Kot kaže se režimi med seboj razlikujejo zaradi določene menjave oz. ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo znotraj različnih režimov.

3.9.2 FLEKSIBILNA VARNOST V NACIONALNIH SISTEMIH ZAPOSLOVANJA

Fleksibilno varnost v nacionalnih sistemih zaposlovanja lahko ocenjujemo na več načinov. Indeks fleksibilne varnosti je oblikoval Tangian in ga apliciral na evropske države. V svoji študiji je za fleksibilno varnost uporabil dve definiciji, in sicer: a) »*Fleksibilna varnost je politična strategija, ki poizkuša sinhronizirano in koordinirano po eni strani povečati/izboljšati fleksibilnost trga dela, delovnih organizacij in delovnih odnosov ter po drugi strani povečati/izboljšati varnost zaposlitve in socialno varnost predvsem za šibke skupine in skupine izven trga dela.*« b) »*Fleksibilna varnost je zaposlitvena in socialna varnost netipično zaposlenih, drugače kot za nedoločen čas.*« (Tangian, 2004, str. 12) V Evropski strategiji zaposlovanja so bili določeni indikatorji, ki ocenjujejo fleksibilnost in varnost v državah članicah EU. Muffels, Wilthagen, Van den Heuvel so v svoji raziskavi uporabili sledeče indikatorje (2002, str. 8–9):

- število prehodov med nezaposlenostjo in zaposlenostjo ter znotraj zaposlenosti po tipu pogodbe v enem letu,
- raznolikost pogodbenih in delovnih sporazumov,
- prehodi glede na vrsto pogodb na podlagi podatkov ECHP²⁴.

Dodatni način medsebojne primerjave držav glede fleksibilne varnosti je kvalitativna ocena glavnega žarišča in sprememb v žarišču glede politike na področju fleksibilnosti in varnosti. Spodnja matrika prikazuje grobo oceno žarišč nacionalnih politik nekaterih držav na podlagi slike 5.

Slika 9: Nacionalna politika zaposlovanja in fleksibilna varnost za posamezne države

VARNOST FLEKSIBILNOST	VARNOST DELOVNEGA MESTA	VARNOST ZAPOSLOTITVE	DOHODKOVNA VARNOST	KOMBINIRANA VARNOST
ZUNANJA-NUMERIČNA FLEKSIBILNOST	Španija	Nizozemska, Danska	Države članice EU V in centralne Evrope	
NOTRANJA-NUMERIČNA FLEKSIBILNOST	Belgija, Nemčija	Nizozemska		
FUNKCIONALNA FLEKSIBILNOST	Nemčija	Japonska	Nemčija	Danska
FLEKSIBILNA ALI VARIABILNA PLAČA				

Vir: Wilthagen, Van Velzen, 2004, str. 8

²⁴ European Community Household Panel je raziskava, ki temelji na standardiziranem vprašalniku, ki vključuje intervjuje reprezentativnega vzorca gospodinjstev in posameznikov držav članic in pokriva širok spekter: dohodek, zdravje, izobraževanje, demografijo, zaposlitvene karakteristike. Raziskava je potekala 8 let, in sicer od 1994 do 2001. V letu 1994 je bil zajet vzorec 60.500 nacionalnih gospodinjstev (160.000 odraslih v starosti 16 let in več v 12 državah). Kasneje so bile vključene še Avstrija (1995), Finska (1996) in Švedska (1997).

3.10 PRILAGODLJIVOST, FLEKSIBILNOST IN VARNOST V OKVIRU EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA

Države članice Evropske unije kot tudi sama Evropska unija se trenutno soočajo z dvojnimi pričakovanji, kar lahko s skupnimi besedami označimo kot »flexibility-security nexus²⁵« (Wilthagen, 2002, str. 2–3). Po eni strani se pojavlja močna zahteva po nadaljnji fleksibilizaciji trgov dela, zaposlovanju in delovnih organizacijah, istočasno se pojavlja tudi enako močna zahteva po zagotavljanju varnosti za zaposlene, predvsem za ranljive skupine zaposlenih. Prizadevanje k ravnotežju med fleksibilnostjo in varnostjo je jasno označeno znotraj Evropske strategije zaposlovanja. Smernica številka 13 eksplicitno naslavlja tako cilje fleksibilnosti kot tudi varnosti, ko poziva socialne partnerje *»k pogajanjem in vpeljavi sporazumov na vseh primernih stopnjah, da bi modernizirali organizacijo dela, vključujoč fleksibilne delovne sporazume, s ciljem narediti podjetja produktivna in konkurenčna, da bi dosegli zahtevano ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo in naraščajočo kvaliteto dela«*.

V Sklepu Sveta o reviziji smernic zaposlitve (Sklep sveta EC/2003/578, str.330) je navedeno, da bo *»[z]agotavljanje pravega ravnotežja med prožnostjo in varnostjo [...] pripomoglo k konkurenčnosti podjetij, povečani kvaliteti in produktivnosti dela ter pospešitvi prilagajanja podjetij in delavcev na ekonomske spremembe«*. Težnje Evropske komisije, da bi dejansko našli ustrezno ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo, so precej optimistične (Wilthagen, 2004, str. 137). V pregledu Evropske komisije o industrijskih odnosih v Evropi za leto 2000 je zapisano, da so vse države članice poskušale izboljšati fleksibilnost na trgu dela z vpeljavo aktivnih politik zaposlovanja in vpeljavo politik poklicnega izobraževanja. Države članice so modernizirale način delovanja trga dela, in s tem poiskale novo ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo (Wilthagen, 2004, str. 138).

Nekatere študije so precej pesimistične glede zamenjave fleksibilnosti z varnostjo²⁶. Muneto Ozaki na osnovi obširne primerjalne študije navaja, da se je *»proces daj in vzemi, ki je bil prisoten v postopku pogajanj o fleksibilnosti, [...] izkazal kot zelo zahteven, še posebej za delavce«* in nadaljuje *»fleksibilizacija trgov dela je pripeljala do pomembne erozije pravic delavcev na pomembnih temeljnih področjih, ki pokrivajo njihovo zaposlitev in dohodkovno varnost ter relativno stabilnost njihovih delovnih in življenjskih pogojev«*. (Ozaki, 1999, str. 116)

V poročilu Evropske delovne skupine za zaposlovanje²⁷ (EC, Report of the Employment Taskforce, 2003, str. 16) je navedeno, da je zmožnost prilagajanja podjetij in delavcev spreminjajočim se pogojem trga dela predpogoj za oblikovanje novih delovnih mest v okviru Evropske unije. Z besedo prilagodljivost je tu mišljena istočasna realizacija fleksibilnosti in varnosti. Po mnenju delovne skupine morajo podjetja postati fleksibilnejša, da bi lahko reagirala na fluktuacijo na strani povpraševanja po dobrinah in storitvah. Podjetja morajo reagirati na

²⁵ V nadaljevanju zveza fleksibilnost – varnost.

²⁶ Ang. Trade-off.

²⁷ Ang. European Employment Taskforce, v nadaljevanu delovna skupina. Delovna skupina za zaposlovanje je bila ustanovljena zaradi skrbi Evropske komisije, da Evropa ni učinkovita pri soočanju z velikimi spremembami, s katerimi se sooča. Delovna skupina je identificirala reformne ukrepe, ki jih v praksi uporabljajo države članice z namenom implementacije revizirane Evropske zaposlitvene strategije.

naraščajoče povpraševanje po kakovosti delovnih mest, kar je deloma definirano s strani osebnih preferenc na področju dela in doma. Delavci morajo biti fleksibilnejši, da bi lahko ostali zaposleni, če se zahteve delovnega mesta ali pogoji trga dela spremenijo.

Poleg tega delovna skupina opozarja, da delavci poleg fleksibilnosti potrebujejo tudi varnost. Po mnenju delovne skupine pomeni varnost gradnjo in ohranitev možnosti ljudi, da ostanejo in napredujejo na trgu dela. Varnost se ne nanaša samo na varnost delovnega mesta, ampak tudi na pravično plačilo, dostop do vseživljenjskega učenja, delovne pogoje, zaščito pred diskriminacijo in nepravično odpustitvijo, podporo v primeru izgube delovnega mesta in pravico do prenosa pridobljenih socialnih pravic ob zamenjavi delovnega mesta. (EC, Report of the Employment Taskforce, 2003, str. 26)

3.11 PRILAGODLJIVOST IN FLEKSIBILNA VARNOST: PREGLED PRAKS V EVROPI

Po mnenju Van Velzena in Wilthagna so države Evropske unije, katerih praksa fleksibilne varnosti je predstavljena na sliki 10, vpeljale obetajoče prakse (Wilthagen, Van Velzen, 2004, str. 8). Nekatere države so kombinacijo fleksibilnosti in varnosti vpeljale šele pred nekaj leti in bodo verjetno v prihodnji letih dočakale revizijo. Spodaj navedene prakse v izbranih državah kažejo na to, da strategije fleksibilne varnosti niso značilne le za eno državo ali za določeno skupino držav. Obstajajo le različne kombinacije fleksibilnosti in varnosti. Čeprav imajo glavni vpliv na te strategije nacionalne vlade in socialni partnerji, nikakor ne smemo zanemariti tudi vloge drugih akterjev. To vlogo ponazarja med drugim tudi način, po katerem so strategije fleksibilne varnosti uzakonjene (kolektivne pogodbe in zakon sta glavna načina, s katerima je fleksibilna varnost realizirana).

V nadaljevanju so predstavljene tri obetajoče prakse fleksibilne varnosti v Evropi (Wilthagen, Van Velzen, 2004, str. 10–12):

- Avstrija je na nacionalnem nivoju, kjer je vlada sodelovala kot aktivni soudeleženec, predstavila sheme delnega upokojevanja. Ženske, starejše od 50 let, in moški, starejši od 55 let, so lahko zmanjšali število delovnih ur za 40 do 60 %, ne da bi pri tem izgubili proporcionalni del dohodka. »Menjava« je potekala med interno numerično fleksibilnostjo in fleksibilnostjo plač ter varnostjo delovnega mesta in varnostjo dohodka. Rezultat: 37.000 oseb v shemi polovičnega upokojevanja.
- V Nemčiji so na nivoju podjetja s sodelovanjem vseh socialnih partnerjev dosegli kolektivni sporazum. In sicer so sindikati uspeli doseči sporazum s podjetjema Daimler Chrysler ter Siemens, da se odpovesta odpuščanju delavcev v zameno za daljši delovni čas. Sindikat Simensa se je odpovedal tudi povečanju plač. V tem primeru je šlo za »menjavo« med fleksibilnostjo plač in interno numerično fleksibilnostjo ter med varnostjo zaposlitve. Rezultat: ohranitev 8.000 delovnih mest.
- Portugalska je na nivoju podjetja preko sodelovanja socialnih partnerjev dosegla kolektivni sporazum. Podjetje Avtoeuropa se je strinjalo s sindikatom, da odloži masovna odpuščanja v zameno za zamrznitev plač in ponovno definiranje strukture dohodka. Tudi v tem primeru je prišlo do »menjave« med plačno fleksibilnostjo oz. interno numerično fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve.

4 DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI

4.1 DANSKI ČUDEŽ: ZGODOVINSKI INSTITUCIONALNI POGOJI ZA DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI

V preteklem desetletju je Danska doživela drastičen padec stopnje brezposelnosti. V letu 1993 je ta znašala 10,2 odstotka, leta 1999 pa je na podlagi raziskave delovne sile znašala le 5,2 odstotka. Poleg tega se je stopnja zaposlenosti dvignila kar na 76,5 %. Rezultati so bili doseženi brez deficita v zunanji plačilni bilanci države (z izjemo v letu 1998) in celo z naraščajočim presežkom v državnem proračunu. Dodatna značilnost je tudi ta, da z rastjo zaposlenosti ni prišlo do znatne inflacije plač.

Zgoraj opisana ugodna makroekonomska situacija je spodbudila zanimanje mednarodne javnosti in postavila Dansko ob bok majhnim uspešnim evropskim državam. Danska predstavlja edinstveno kombinacijo stabilne ekonomske rasti in socialne blaginje. Uspeh danskega modela fleksibilne varnosti predstavlja tretjo možnost fleksibilnosti, ki se pogosto pripisuje liberalnim tržnim državam in socialni varnostni mreži tradicionalne skandinavske socialne države.

Visoka mobilnost zaposlenih med delovnimi mesti (numerična fleksibilnost) na trgu dela na Danskem je strukturna karakteristika, ki ustreza danski industrijski strukturi, kjer dominirajo majhna in srednje velika podjetja. Za sindikate je bila visoka raven negotovosti služb za delavce sprejemljiva z razvojem državnega sistema nadomestil za brezposelnost, dopolnjen z denarnimi nadomestili za nezavarovane brezposelne osebe. Sedanja oblika osnovne menjave med fleksibilnostjo in varnostjo datira v pozna šestdeseta leta. V devetdesetih letih se je dodal še tretji kot »zlatega trikotnika«, in sicer aktivna socialna politika in aktivna politika trga dela, ki po eni strani poskušata motivirati brezposelne osebe k iskanju in sprejemanju služb, po drugi strani pa poskušata izboljšati kvalifikacije tistih brezposelnih oseb, ki so nezmožne poiskati si svojo pot za vrnitev na trg dela. Torej gre za politiko, ki socialno disciplinira in socialno integrira (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 28).

Pomemben predpogoj za danski model trga dela je tradicija za korporativne regulacije trga dela. Tradicija na Danskem sega v čas septembrskega sporazuma²⁸, v leto 1899, ko so sindikati delodajalcem priznali pravico do upravljanja in distribucije dela, in sicer v zameno za pravico delavcev, da se združujejo v sindikate. Omenjeni sporazum je položil temelje resoluciji industrijskega spora in podpira tradicijo prepuščanja pogajanj o plačah in delovnih pogojih samim partnerjem brez vmešavanja države, kar je vodilo k prostovoljnemu modelu trga dela (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 29). Sistem nadomestil za brezposelnost ima svoje korenine v zgodnjih devetdesetih letih, medtem ko sedanja oblika le-tega sega v šestdeseta leta. Aktivna politika trga dela, ki si prizadeva za izboljšanje veščin in šolanje na uvajanju oz. šolanju v službi, pa je relativno nova. V sedanjih obliki je bila predstavljena v času reforme trga dela med letoma 1993 in 1994.

²⁸ Ang. *September Compromise*.

Danski model ni produkt natančno oblikovane in namerne strategije, ampak stranski produkt dolge zgodovinske in institucionalne evolucije ter socialnih kompromisov na številnih političnih področjih. Zaradi tega je težko popolnoma posnemati oz. izvoziti danski model fleksibilne varnosti na trgu dela. Slovenija bi morala danski model fleksibilne varnosti modificirati in prilagoditi slovenskim razmeram, upoštevajoč posebnosti trga dela v Sloveniji.

4.2 GOSPODARSKA RAST NA PODLAGI POVPRASEVANJA

Zelo pomembno dejstvo, ki ga je potrebno omeniti, je, da danski preobrat od leta 1993 sam po sebi ni »ekonomski čudež«, ampak standardni primer rasti, ki jo vodi povpraševanje (Madsen, 2002, str. 1). Ekspanzija fiskalne politike je bila dovoljena med letoma 1993 in 1994. Temu obdobju so sledile padajoče mednarodne obrestne mere, rast cen nepremičnin in kreditna reforma, ki je dopuščala lastnikom stanovanj preoblikovanje padajočih dolgoročnih obrestnih mer v nižje stanovanjske stroške. Zasebna potrošnja je bila močno pospešena in je v letu 1994 realno narasla za 7 odstotnih točk, narasle pa so tudi investicije v stanovanja. V kolikor pogledamo bruto brezposelnost, vključujoč udeležbo v zgoraj omenjenih shemah in aktivnih ukrepih trga dela, je zmanjšanje brezposelnosti znašalo 6 odstotnih točk (21 % v letu 1994 in 15 % v letu 2000). Od 1990 je stopnja brezposelnosti padla na 5,5 % , in sicer v letu 2005, kar še zmeraj predstavlja znatno redukcijo brezposelnosti.

4.3 ZLATI TRIKOTNIK DANSKEGA TRGA DELOVNE SILE

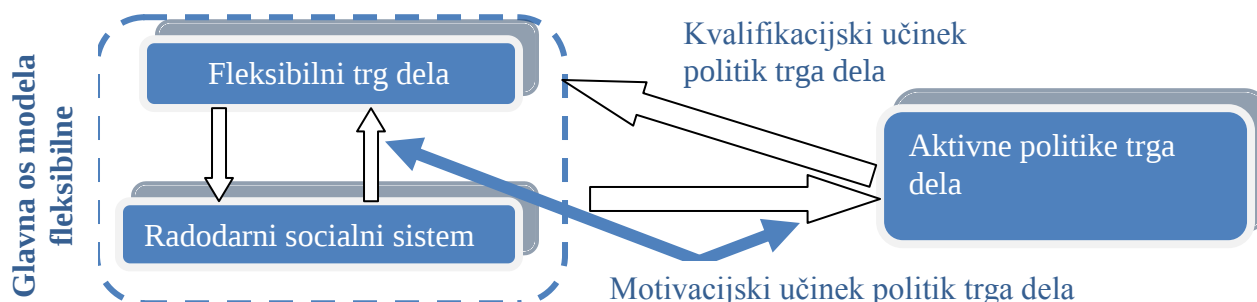
Danski čudež ni le trivialna mešanica rasti, ki jo vodita povpraševanje in aktiviranje velikega deleža populacije v različne socialne programe. Avtorji različnih študij ugotavljajo, da je bila sprememba ekonomske stagnacije v ekonomsko rast in dvig zaposlenosti možna brez inflacije plač, ki ponavadi spremlja dramatične padce v brezposelnosti.

Relativna uspešnost danskega modela je stimulirala idejo o novi obliki fleksibilne varnosti na trgu dela, ki se imenuje Danski zlati trikotnik. V kolikor pogledamo spodnjo sliko, puščice prikazujejo tokove oseb med različnimi pozicijami znotraj dela, sociale in aktivnih programov trga dela. Puščici, ki povezujeta fleksibilni trg dela in radodarni socialni sistem, ponazarjata, da veliko delavcev vsako leto prizadene brezposelnost, toda večina se jih vrne na zaposlitev po kratkem obdobju brezposelnosti. Tistim, ki se ne vrnejo hitro v zaposlitev, pomagajo z aktivnimi programi na trgu dela. Argument, ki podpira koncept zlatega trikotnika, je, da je uspeh danskega zaposlitvenega sistema rezultat edinstvene kombinacije fleksibilnosti (merjeno z visoko stopnjo mobilnosti služb), socialne varnosti (radodarni sistem socialne pomoči in nadomestil za brezposelnost) in aktivnih programov trga dela, ki podpirajo trajajočo transformacijo ekonomije.

Zlati trikotnik predstavlja Dansko kot hibridni zaposlitveni sistem (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 3). Zaradi neomejevalne regulative varovanja zaposlitve, ki dovoljuje delodajalcem najemanje in odpuščanje delavcev s kratkim odpovednimi roki, ima danski sistem nivo fleksibilnosti, ki je primerljiv z liberalnimi trgi dela, kot jih imajo v Kanadi, na Irskem, v Veliki

Britaniji in v ZDA (Empoymnet Outlook, 1999, str. 66–67). Če pogledamo socialni varnostni sistem in aktivne programe trga dela, ugotovimo, da je Danska z zagotavljanjem trdne socialne mreže podobna nordijskim socialnim državam. Pozitivni razvoj na trgu dela od začetka devetdesetih let dalje ni samo rezultat modela fleksibilne varnosti; brez uspešnega balansiranja makroekonomske politike in trendov v mednarodnem poslovnem ciklu, rasti zaposlenosti in padca brezposelnosti, pozitiven razvoj ne bi bil možen. Karakteristika danskega trga dela je že desetletja kombinacija visoke mobilnosti med službo in dobro razvito socialno varnostno mrežo.

Slika 10: Danski model fleksibilne varnosti



Vir: Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 48; lastna priredba

Danski trg dela je po mednarodnih primerjavah karakteriziran z visoko zaposlenostjo in relativno nizko marginalizacijo. Strukturna brezposelnost na Danskem je na relativno nizki ravni, kar je rezultat naraščajoče aktivne socialne politike in politike trga dela. Na podlagi raziskave OECD (Empoymnet Outlook, 2004, str. 63) je bilo ugotovljeno, da visoka varnost zaposlitve vodi k visoki strukturni brezposelnosti. Po eni strani visoka varnost zaposlitve vodi k manjšemu odpuščanju v času recesije, kar pomeni večjo stabilnost služb. Stabilnost služb predstavlja za zaposlene pogoj za pripravljenost za izobraževanje odraslih in vseživljenjsko učenje, kar ima pozitiven učinek tako na varnost zaposlitve posameznika kot tudi na nivo zaposlitvene in ekonomske učinkovitosti. Po drugi strani pa ima večja varnost zaposlitve tudi negativne učinke, in sicer negativno vpliva na zmožnost podjetij, da se prilagodijo naraščajoči tuji konkurenci, novim tehnologijam ali potrebam po organizacijskih spremembah. Delodajalcem je oteženo odpuščanje in najemanje novih delavcev v času okrevanja, kar lahko še dodatno »utrdi« dolgoročno brezposelnost. Omenjene ugotovitve kažejo na to, da visoka zaščita zaposlitve lahko zmanjša riziko odpuščanja in sočasno otežuje prehod iz brezposelnosti v zaposlenost (Employment Outlook, 2004, str. 63–64).

Nizka zaščita zaposlitve in visoka numerična fleksibilnost različno vplivata na skupine na trgu dela. Mlade osebe, iskalci prve zaposlitve in matere, ki se vračajo na trg dela, hitreje najdejo oporo na trgu dela zaradi visokega obrata služb. Na Danskem je brezposelnost mladih v zadnjih letih dosegla nizko raven, medtem ko sta stopnja aktivnosti in stopnja zaposlenosti žensk na trgu dela med najvišjimi v Evropi. Na Danskem ne obstaja nobena posebna zaščita niti dodatni stroški v primeru odpuščanja starejših delavcev. Povezanost oseb, starejših od 55 let, s trgom dela je v primerjavi z mlajšimi starostnimi skupinami šibkejša. Toda ta problem se na Danskem ne poudarja tako močno kot v drugih državah EU. Glede na podatke Eurostata za leto 2006 imajo na Danskem relativno visoko stopnjo zaposlenosti (60,1 %) glede na povprečje EU 15, ki znaša 45,3

% (Slovenija 32,6 %) ter relativno visoko stopnjo udeležbe pri starosti od 55 do 64 let, ki znaša 63,2 % glede na povprečje EU 15, ki znaša 48,3 % (Slovenija 33,4 %). Če starejše osebe izgubijo službo, zelo težko najdejo novo, kar je verjetno posledica dejstva, da se le-te ne vključujejo v izobraževanje odraslih v tako velikem deležu kot mlajše osebe (Bredgaard Madsen, Larsen, 2005, str. 30).

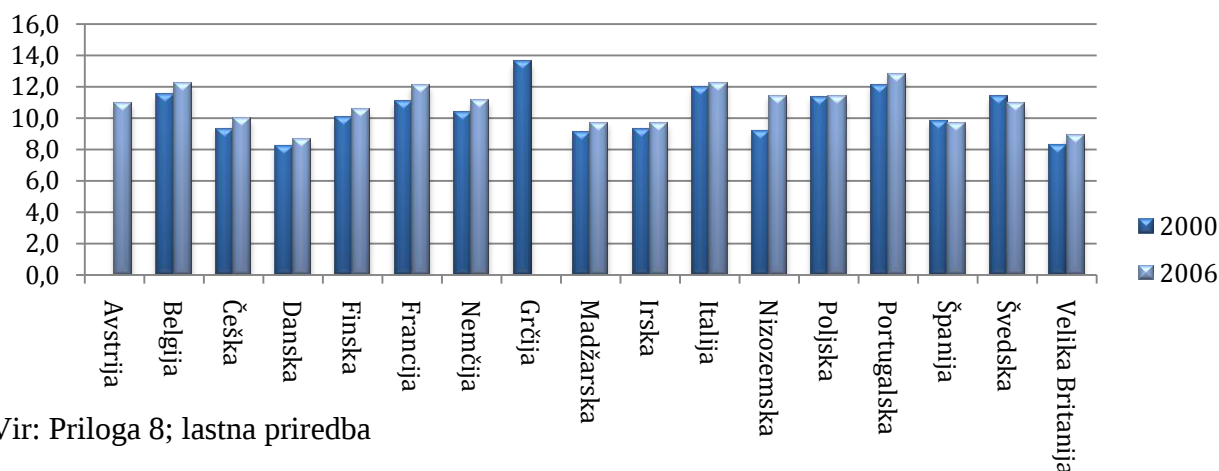
Visoka zaščita zaposlitve sicer zmanjšuje število zaposlitev, toda istočasno ohranja nivo odpuščanj, kjer profitirajo predvsem nekvalificirani in starejši delavci. V kolikor so stroški odpuščanja starejših delavcev visoki, bodo delodajalci bolj zainteresirani, da jih zadržijo do njihove upokojitve in se ne bodo bali zaposlovati starejših delavcev, čeprav jih je težje odpustiti, saj so že bližje upokojitvi (Employment Outlook, 2004, str. 85, 88). Za nekvalificirane delavce nizka varnost zaposlitve in visoka mobilnost služb pomenita stalno izpostavljenost delodajalčevemu »testu produktivnosti«, ki lahko posameznike izključi s trga dela. Kombinacija fleksibilnega trga dela in razširjenega socialnega varnostnega sistema predstavlja predvsem prednost za visoko strokovne, mobilne in fleksibilne delavce, ki so zmožni brez težav zamenjati službo in funkcijo službe. Kadar je podjetjem omogočeno relativno enostavno odpuščanje in najemanje delavcev, bodo delodajalci bolj zainteresirani zadržati določene kategorije zaposlenih ter izboljšati njihove veščine in kvalifikacije. Zaradi tega je potreben vstop javnega sektorja, ki bi pomagal pri investicijah v izobraževanje in šolanje ter vzpodbujal podjetja, da obdržijo tiste zaposlene, pri katerih obstaja riziko izključitve s trga dela.

4.4 FLEKSIBILNOST NA DANSKEM TRGU DELA

4.4.1 NUMERIČNA FLEKSIBILNOST IN VARNOST ZAPOSLOTITVE

Za danski trg dela je značilna precejšnja mobilnost zaposlenih; visoka stopnja mobilnosti zaposlenih med službami predstavlja strukturno karakteristiko, pri čemer ostaja nivo precej konstanten od leta 1980 dalje. V povprečju vsako leto zamenja službo od 25 do 35 % danske delovne sile. Spremembe služb vključujejo tudi čas brezposelnosti, kar je razvidno iz dejstva, da je vsako leto tretjina delovne sile soočena z brezposelnostjo. Viden je ciklični trend, in sicer se število registriranih brezposelnih oseb v času recesije poveča (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 13). Nivo nastanka in ukinitve delovnih mest je zelo visok, saj novo ustvarjena delovna mesta vsako leto predstavljajo kar 10 do 15 % celotne zaposlenosti. Fleksibilnost je odvisna tudi od pozicije v hierarhiji služb, toda tudi pri zaposlenih, ki so na tej lestvici visoko rangirani, predstavlja mobilnost služb do 25 % celotne zaposlenosti. Numerična fleksibilnost je največja pri zaposlenih v manjših podjetjih in pri mlajših zaposlenih osebah. V celoti pa gre za dokaj visoko mobilnost za večino trga dela, neodvisno vrste zaposlenih, velikosti podjetja ali industrijskega sektorja (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 12). V kolikor pogledamo mednarodno primerjavo, vidimo, da je danski trg dela pri numerični fleksibilnosti rangiran visoko. Kot standardni indikator je uporabljen povprečen čas pri istem delodajalcu.

Slika 11: Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v državah OECD za leti 2000 in 2006



Vir: Priloga 8; lastna priredba

Kot je razvidno iz zgornje slike, sodi Danska v skupino držav z dokaj visoko stopnjo numerične fleksibilnosti, primerljivo z Veliko Britanijo. Razlike med državami so posledica industrijske strukture, toda še bolj verjetno so posledica »lahkote«, s katero lahko delodajalci najemajo in odpuščajo delavce. OECD že več let predstavlja agregatne in posamične indikatorje za varnost zaposlitve (Employment Outlook, 2004, str.103–106). Za Dansko velja, da spada v skupino držav, ki imajo najnižjo zaščito delavcev. Zaščita zaposlitve je zelo nizka pri začasnih zaposlitvah – tako kot v Veliki Britaniji in v Švici. Visoko stopnjo zaščite najdemo v državah, ki imajo hkrati tudi visoko stopnjo povprečne dobe zaposlitve pri istem delodajalcu (glej sliko 4 in prilogo 3). Iz tega lahko sklepamo, da obstaja močna povezava med stopnjo zaščite zaposlitve in obsegom numerične fleksibilnosti. OECD uporablja številne statistične analize korelacij med stopnjo zaščite zaposlitve in različnimi indikatorji dinamike in funkcionalne kapacitete trga dela. Na nivo tokov v in izven zaposlitve ter dolgoročno brezposelnost vpliva nivo varovanja zaposlitve, in sicer dolgoročno brezposelnost narašča z naraščajočo zaščito zaposlitve. Visoka stopnja varnosti zaposlitve vodi k porastu povprečnih obdobj brezposelnosti in zmanjšuje zmožnost prilagajanja od visoke k nizki brezposelnosti (Employment Outlook, 2004, str. 63).

V primeru nizke zaščite zaposlitve in visoke stopnje numerične fleksibilnosti se pričakujejo pozitivne posledice, in sicer (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 15):

- Pospeši se proces sprememb, ki jih redno zahteva vpeljava novih tehnologij in spreminjajoča se nacionalna in mednarodna konkurenčnost.
- Individualnim podjetjem in industrijam v upadanju je omogočeno zmanjšanje delovne sile v skladu s padajočim povpraševanjem po njihovi proizvodnji.
- Nova delovna mesta se bodo oblikovala lažje, saj se delodajalci ne bodo soočali z visokimi fiksnimi stroški plač.

Po drugi strani pa visoka numerična fleksibilnost prinaša tudi negativne ekonomske posledice, ki so (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 15):

- Glavni problem predstavlja vpliv na iniciativo podjetij, da razvijajo formalne in neformalne kompetence zaposlenih. Profitabilnost investiranja v izobraževanje in šolanje osnovnih kvalifikacij se lahko izgubi, v kolikor obstaja velika verjetnost, da bo zaposleni, v katerega se investira, podjetje zapustil. Na podlagi tega se lahko sklepa, da bi visoka mobilnost na

danskem trgu dela sčasoma lahko pripeljala do podinvestiranja v izobraževanje in šolanje, predvsem na področju splošnih kvalifikacij.

- Druga potencialna nevarnost je zmanjšanje občutka podjetja glede odgovornosti za poklicne zdravstvene rizike in za zaposlene z nastajajočimi zdravstvenimi problemi, saj postanejo vezi med delavci in delodajalcem zaradi visoke mobilnosti šibke. Visoka stopnja prehodov zaposlenih na trgu dela povečuje nevarnost “slučajnih nesreč”, kar pomeni, da se določene osebe preko neprostovoljnih odpovedi potisne v ranljiv položaj.

4.4.2 FLEKSIBILNOST DELOVNEGA ČASA

V času po vojni se je povprečje delovnega časa konstantno zniževalo, tako zaradi daljših počitnic kot tudi krajšega delovnika. V zadnjih letih se je ta upad stabiliziral. V prihodnjih letih se na danskem pričakuje stagnacija delovnega časa oziroma majhno znižanje. Razvoj sprememb delovnega časa se močno razlikuje med skupinami zaposlenih in med spoloma. Običajno delovni čas za moške in za ženske znaša 37 ur na teden, toda znatno večje število žensk kot moških dela polovični delovni čas (15–36 ur na teden), medtem ko večji delež moških kot žensk presega standardno število delovnih ur (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2004, str. 16).

4.4.3 FUNKCIONALNA FLEKSIBILNOST

Obširna raziskava, ki je temeljila na podatkih iz leta 1996 in 2001, je združevala danska podjetja glede na to, do katere stopnje so vpeljala organizacijske spremembe. 30 % podjetij je bilo uvrščenih v skupine, karakterizirane z visoko stopnjo učenja, 44 % pa v skupino s srednjo stopnjo učenja. Organizacija učenja je najbolj pogosta v velikih podjetjih, znotraj industrijske proizvodnje in znotraj poslovnih storitev. Približno polovica podjetij je izpeljala organizacijske spremembe, znotraj te polovice jih je večina spremenila še strukturo managementa. Podjetja, ki so bila karakterizirana kot »podjetja učenja«, so imela veliko več inovativnih proizvodov. Podjetja v ekonomiji znanja so okrepila sodelovanje z javnim trgom dela in izobraževalnimi institucijami. Na Danskem so opredelili štiri različne oblike organizacij (Madsen, Bredgaard, Larsen, 2005, str. 18):

- “učljiva organizacija” oz. “organizacija učenja”,
- “organizacija osnovne proizvodnje”²⁹,
- “organizacija Taylorist” in
- “tradicionalna organizacija”.

4.4.4 FLEKSIBILNOST PLAČ

Namen fleksibilnosti plač lahko obravnavamo na makro in na mikro nivoju. Na makro nivoju je fleksibilnost plač tesno povezana z vprašanjem korelacije med brezposelnostjo in plačno inflacijo, in sicer, kako močno se povprečna stopnja porasta plač odziva na padec brezposelnosti.

²⁹ Ang. *Lean production*.

Bredgaard, Madsen in Larsen so omenjeno relacijo ugotavljali s pomočjo Philipsove krivulje (2005, str. 20). Philipsova krivulja je od leta 1993 dalje skoraj ravna, kar v okviru strukturne brezposelnosti pomeni v zadnjem desetletju padec na nivoju brezposelnosti kompatibilno z nizko in stabilno rastjo plač. Ta sprememba se lahko razlaga tudi kot močan porast v makroekonomski fleksibilnosti plač (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 20).

Med dejavnike, ki so vplivali na zmanjšanje strukturne brezposelnosti, sodijo tudi reforme na trgu dela, vpeljane v letih 1993 in 1994, in posledično tudi bolj učinkovita politika trga dela. Poleg tega dejavnika so omenjeni še (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 20):

- vsesplošno mednarodno padanje inflacije,
- večji občutek odgovornosti sindikatov za ekonomski razvoj,
- decentralizirano oblikovanje plač in
- pridobljene izkušnje zaposlenih, da porast v realnih dohodkih lahko sovpada z nizkim nominalnim porastom plač.

4.5 MOBILNOST DELOVNIH MEST

V kolikor primerjamo osnovno mobilnost delavcev med delovnimi mesti in stopnjo nastanka in ukinitve delovnih mest z neto spremembami v zaposlenosti, so te visoke. Stopnja fluktuacije delovnih mest (nastanek in ukinitve) je precej večji kot nivo letnih neto sprememb v zaposlenosti. Madsen (2002, str. 3) je ugotovil, da je visok nivo obrata delavcev presenetljivo izenačen v večini kategorij delavcev in ni povzročen s strani manjšine nekvalificiranih in visoko mobilnih delavcev.

Drug kazalnik visoke stopnje mobilnosti na danskem trgu dela zagotavljajo podatki o povprečni dobi zaposlitve pri istem delodajalcu. Iz slike 8 je razvidna distribucija zaposlenih oseb glede na trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu v posameznih državah OECD. Danska spada med države z nizko povprečno dobo zaposlitve pri istem delodajalcu, skupaj z ZDA in Veliko Britanijo. Nasprotno pa imajo druge nordijske države, kot sta Finska in Švedska, višjo stopnjo povprečne dobe zaposlitve pri istem delodajalcu. Švedska sodi skupaj z Italijo in Grčijo v sam vrh. Ta stopnja je tako na Danskem kot tudi v drugih državah v času dokaj stabilna. Iz tega sklepamo, da povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu predstavlja naravno karakteristiko zaposlitvenega sistema posamezne države. Ena izmed razlag za visoko stopnjo mobilnosti delovnih mest je liberalni režim varovanja zaposlitve na Danskem. Številne študije so primerjale nivo varovanja zaposlitve na Danskem z nivojem varovanja zaposlitve v drugih državah. V kolikor pogledamo sliko 2, vidimo, da na osnovi indikatorja regulative varovanja zaposlitve Danska rangira na lestvici kot država z nizko regulativo varovanja zaposlitve glede na druge rangirane industrializirane države in precej nižje od drugih nordijskih držav, s katerimi ponavadi združujejo Dansko. Čeprav obstajajo razlike med formalno stopnjo varovanja zaposlitve in dejanskega izvajanja te regulative, kažejo podatki na veliko razliko med Dansko in drugimi socialnimi nordijskimi državami.

Kljub visoki mobilnosti delovnih mest in nizki stopnji varovanja zaposlitve obstaja na Danskem široko razširjen občutek varnosti, kar je potrdila tudi raziskava OECD. OECD je v raziskavi leta 1997 (Employment Outlook, 1997, str. 129–133) ugotovila, da se 45 % delavcev na Danskem ne strinja s trditvijo, da je njihovo delovno mesto varno, kar je znatno nižji odstotek v primerjavi z

drugimi državami, vključenimi v razsikavo. Občutek varnosti zaposlitve je bil pristoten v vseh podskupinah delavcev. Čeprav bi lahko trdili, da raziskava, izvedena v letu 1997, odseva takratno pozitivno stanje na trgu dela na Danskem, ne obstajajo nobeni jasni kazalniki, ki bi dokazovali, da danski delavci na fleksibilnost trga reagirajo z močnim občutkom negotovosti zaposlitve, kar potrjujejo tudi nekatere novejšje študije (Atkinson: Employment Options and Labour Market Participation, 2000 in Kaj Andersen, Mailand: Kaj Andersen, S. in Mailand, M. (2005) The Danish Flexicurity Model: The role of the Collective Bargaining System, 2005).

Zato obstajajo tri razlage (Madsen, 2002, str. 4):

- prevlada majhnih in srednje velikih podjetij v danski industrijski strukturi, kar implicira, da so močni notranji trgi dela manj pomembni v primerjavi z drugimi državami; posledica je lažje prehajanje iz enega podjetja v drugo podjetje zaradi manjših vstopnih ovir na podjetniškem nivoju;
- splošno izboljšanje situacije na danskem trgu dela po letu 1994;
- relativno radodarna nadomestila za brezposelnost, ki se izplačujejo od prvega dne brezposelnosti dalje za določeno obdobje.

4.6 DANSKI KOMPENZACIJSKI SISTEM BREZPOSELNOSTI

Velika večina brezposelnih oseb, ki so člani sklada za zavarovanje za brezposelnost, prejme nadomestilo v višini 90 % njihovega prejšnjega dohodka. Do nadomestila za brezposelnost so brezposelne osebe upravičene od prvega dne brezposelnosti dalje, toda največ za štiri leta, vključno z obdobjem, ko je oseba aktivna. Skupine oseb z nizkimi dohodki, ki prejemale nadomestila za brezposelnost ter druga dohodkovna nadomestila skupaj z učinki visoke stopnje davka na dohodek, rezultirajo v visoki stopnji neto dohodkovnih nadomestil. V danskem sistemu trga dela potencialno nemotiviranost brezposelnih za delo, ki bi izvirala iz visokih nadomestil za brezposelnost, eliminirajo z zahtevo, da brezposelne osebe aktivno iščejo službo ter po 12 (odrasli) oziroma 6 (osebe, mlajše od 25 let) mesecih obvezno sprejmejo zaposlitev za polni delovni čas. Aktivnost izpolnjuje tako kvalifikacijske kot motivacijske namene.

4.7 AKTIVNA POLITIKA TRGA DELA

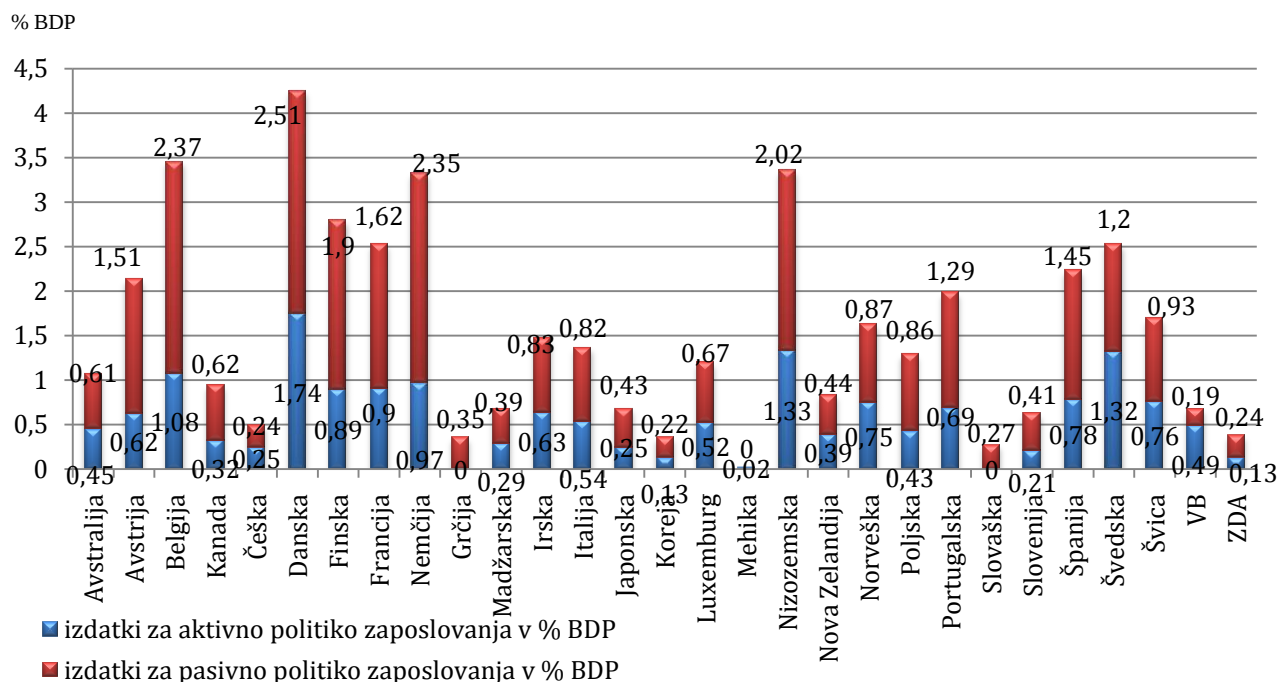
Med letoma 1979 in 1993 je bil glavni steber aktivne politike s programom ponudb služb, šolanjem in podporo brezposelnim osebam namenjen dolgoročni brezposelnosti, z namenom pomagati pri samozaposlovanju. Program je imel skromne rezultate, saj se je le majhen del udeležencev programa zaposlil na odprtem trgu dela. Slab rezultat omenjenega programa in sočasna porast brezposelnosti v obdobju med letoma 1990 in 1993 sta silila vlado, da najde nove ukrepe, ki bi prekinili začarani krog dolgoročne brezposelnosti. Posledica omenjenega stanja je bila generalna reforma trga dela, ki je stopila v veljavo januarja 1994. Značilnosti, vpeljane reforme na trgu dela na danskem, so bile naslednje (madsen, 2002, str. 5):

- predstavitev dvoperiodnega sistema nadomestil z začetnim pasivnim obdobjem štirih let in sledečo aktivacijsko dobo treh let; v času pasivnega obdobja brezposelna oseba prejema nadomestilo in je primerna za 12 mesecev aktivnosti;

- sprememba v pomoči dolgoročno brezposelni osebi iz sistem na podlagi pravil v sistem, ki temelji na oceni potreb posameznika s predstavitvijo individualnih planov delovanja;
- decentralizacija implementacije politike na regionalne tripartitne svete trga dela, ki so pooblaščen za prilagoditev oblike programa lokalnim potrebam;
- konec povezave med poklicnim izobraževanjem in sistemom nadomestil za brezposelnost; posledično zaposlitev s subvencijo plače ne povečuje več trajanja obdobja, v katerem so brezposelni upravičeni do prejemanja nadomestil za brezposelnost;
- vpeljava treh sporazumov o plačanem dopustu za varstvo otroka, izobraževanje in »Sabbatical leave« z namenom vzpodbujanja rotacije med delovnimi mesti z dovoljenjem zaposlenim in brezposelnim, da koristijo dopust ob prejemanju nadomestila s strani države.

Po letu 1994 je Danska na trgu dela vpeljala še nove reforme, ki so predvsem skrajševale maksimalno dobo prejemanja nadomestil za brezposelnost. V letu 1994 je pasivno obdobje znašalo 4 leta, z možnostjo 12-mesečne aktivnosti v tem času. V letu 1996 so pasivno obdobje zmanjšali na 2 leti, za mlade nekvalificirane brezposelne osebe pa so to obdobje zmanjšali celo na 6 mesecev. V letu 1999 so pasivno dobo za odraslo brezposelno osebo zmanjšali na 1 leto. Po tako imenovani pasivni dobi se začne aktivna doba, ki pa je ostala nespremenjena, in sicer traja tri leta. Če brezposelna oseba za polni čas v tem aktivacijskem obdobju ne obdrži službe, oseba izgubi pravico do prejemanja nadomestila za brezposelnost. Še vedno pa je upravičena do socialne pomoči. Spremembe v politiki trga dela na Danskem od leta 1990 dalje so plasirale Dansko v vrh držav OECD po izdatkih za aktivne in pasivne ukrepe politike trga dela. Danska ima visoke izdatke tako za pasivna nadomestila (nadomestila za brezposelnost in pokojnine za brezposelne osebe) in tudi visoke izdatke za aktivne ukrepe.

Slika 12: Izdatki za aktivno in pasivno politiko trga dela v izbranih državah za leto 2005 (v %)



Vir: OECD.stat.{URL:<http://www.oecd.stat>},11.07.2007; Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2006 in Kajzer, 2006, str. 53.

Po vpeljavi reform so bile izvedene številne raziskave o njihovih učinkih ter o vplivih aktivnih politik trga dela. Leta 2000 je dansko Ministrstvo za delo ([URL:http://www.am.dk/publikationer/2000/effects/eodeep.shtml](http://www.am.dk/publikationer/2000/effects/eodeep.shtml)) opravilo raziskavo o potencialnih mikro učinkih aktivnih programov trga dela, in sicer je preučevalo »motivacijski učinek«³⁰, »kvalifikacijski učinek oz. učinek šolanja«³¹ in »locking in učinek«³². Zaključek ocenjevanja motivacijskega aspekta aktivnih ukrepov trga dela na Danskem je naslednji: podatki kažejo na velik vpliv v smislu povečane verjetnosti zaposlitve v času tik pred obvezno udeležbo v aktivnih programih. V kolikor se želi povečati motivacijski učinek, se lahko pojavi skušnjava po oblikovanju programov, ki bi bili manj privlačni za udeležence. V tem primeru bi se znižala kvaliteta programov v smislu vsebine šolanja in drugih aktivnosti za izboljšanje kvalifikacij udeležencev. Drugi potencialni učinek za udeležence v aktivacijskih programih je, da si povečajo možnost zaposlitve skozi izboljšanje svojih kvalifikacij.

4.8 REFORME TRGA DELA IN DANSKI ČUDEŽ DELOVNIH MEST

Sočasnost implementacije reform na trgu dela in dramatičnega padca brezposelnosti je spodbudila številne diskusije o tem, do katere stopnje je makroekonomsko brezinflacijsko varčevanje prispevalo k preobratu v politiki trga dela v devetdesetih letih.

Strukturni problemi na trgu dela se merijo s Philipsovo krivuljo, ki kaže relacijo med brezposelnostjo in inflacijo plač. Znižanje stopnje inflacije plač za dano brezposelnost se obravnava kot kazalnik večje fleksibilnosti v delovanju trga dela. Od leta 1994 dalje je Philipsova krivulja na Danskem postala skoraj horizontalna, kar indicira strm padec strukturne brezposelnosti (priloga 10). Za tak razvoj bi bili lahko odgovorni številni dejavniki. Spreminjajoč se odnos in obnašanje podjetij, zaposlenih in socialnih partnerjev je vsekakor zelo pomemben dejavnik. Izboljšanje stanja trga dela je prav tako prispevalo k zmanjšanju marginalizacije. Kljub številnim pozitivnim ocenam o procesu in učinkih reform na trgu dela ter znatnemu prispevku k izboljšanju funkcionalnosti danskega trga dela pa se v zadnjih letih pojavljajo tudi kritike tega modela (Madsen, 2002, str. 9).

4.9 NAPETOSTI IN IZZIVI ZA DANSKI MODEL FLEKSIBILNE VARNOSTI

Na osnovi danskega zlatega trikotnika lahko v njihovem zaposlitvenem sistemu identificiramo 4 osnovne probleme.

4.9.1 VELIKE SKUPINE, IZKLJUČENE IZ TRGA DELA

Visoko dinamična narava trga dela, ki vključuje veliko število menjave med delovnimi mesti, kaže na konstantno testiranje produktivnosti zaposlenih. Rezultat tega ponavljajočega se

³⁰ Brezposelna oseba išče delo bolj aktivno v obdobju, preden se mora obvezno vključiti v aktivacijski program. Moč tega učinka se odraža v spremembi verjetnosti, da oseba zapusti brezposelnost, preden se mora vključiti v aktivacijski program.

³¹ Dvig ravni kvalifikacij v času aktivnega obdobja, kar naj bi povečalo verjetnost in možnost zaposlitve za tiste, ki so bili vključeni v enega izmed aktivacijskih programov.

³² Aktivnosti na področju iskanja službe se zmanjšajo v času, ko se posameznik udeležuje nekega aktivacijskega programa.

selektivnega procesa je, da so nekateri delavci postopno izključeni s trga dela, v kolikor ne uspejo zadovoljiti kriterijev produktivnosti, ki jih postavljajo delodajalci. Dodatno tveganje za izključitev s trga dela je povezano tudi z majhnimi omejitvami delodajalcev pri odpuščanju delavcev. Za marginalizacijo obstajajo tudi notranji vzroki, kot so na primer zdravstvene težave, pomanjkanje formalnih in neformalnih veščin, starostni ali etični razlogi.

V štiridesetletnem obdobju od leta 1960 do leta 2000 je število oseb, zaposlenih za polni delovni čas, ki prejemajo določeno obliko transfernega dohodka, naraslo z 200.000 na 800.000, kar predstavlja eno četrtno odraslih oseb med 15. in 66. letom. To število ne vključuje oseb, ki jih pokrivajo aktivni ukrepi trga dela za brezposelne (leta 1999 je bilo teh oseb 87.000), niti ne vključuje oseb, starejših od 67 let, ki prejemajo starostne pokojnine. Visoka cena učinkovitosti danskega trga dela je veliko število oseb, ki so postopoma izključene s trga dela in vključene v sistem transfernih dohodkov. Rast števila oseb, ki prejemajo transferne dohodke, se ne šteje v delež zaposlenosti odraslih (glej Prilogo 20). Skupina ljudi, ki prejema transferne dohodke, se je znatno spremenila. Imigranti iz držav tretjega sveta predstavljajo naraščajoč delež prejemnikov denarnih nadomestil; za te je namreč značilna znatno nižja stopnja zaposlenosti in stopnja aktivnosti v primerjavi z etničnimi Danci, kar predstavlja velik integracijski problem ter problem na trgu dela (Madsen, 2002, str. 11).

Financiranje socialne države in radodarnost sistema nadomestil za brezposelnost sta postavljena pred demografski izziv delovne sile. Znano dejstvo je, da bo v prihodnosti malo ljudi v delovni dobi, kar bo vodilo k zmanjšanju ponudbe dela. Zaradi naraščajoče pričakovane življenjske dobe in krajšega delovnega časa v danski vladni socialni komisiji predvidevajo, da bo vsak Danec v svoji življenjski dobi prejel več nadomestil in storitev od javnega sektorja kot pa bo prispeval s plačilom davkov. Prav tako je pod pritiskom rast javnih izdatkov zaradi novih socialnih ponudb in naraščajočih pričakovanj. Na podlagi mnenja zgoraj omenjene komisije je osredotočenost na prizadete skupine neizogibno, kar pomeni oddaljitev od univerzalnega davčno financiranega socialnega sistema (Madsen, 2004, str. 12).

4.9.2 PROBLEMI AKTIVNE POLITIKE TRGA DELA

Aktivacija politike trga dela je zasidrana v pomembnem socialnem kompromisu med organizacijami trga dela in političnim sistemom. V nasprotju z angloameriško strategijo »workfare strategy« so Danci vzpostavili aktivacijsko strategijo, ki temelji na človeškem kapitalu. Reforma trga dela leta 1994 ni posegala v višino nadomestil socialne varnosti, oziroma le-teh ni zniževala, in ni prinesla fundamentalnih sprememb v strukturi financiranja sistema nadomestil za brezposelnost. Skrajšana je bila doba razpoložljivosti za prejetje nadomestil za brezposelnost, pravila o razpoložljivosti in mobilnosti ter sankcije so postali strožji, medtem ko je bila pravica do rekvalifikacije za prejetje nadomestila ukinjena, obveznost aktivacije pa okrepljena. V obdobjih brezposelnosti so bili intenzivnejši in veliko prej vpeljeni individualni plani aktivnosti in aktivacijski tečaji. Povečala se je osredotočenost na vzpodbujanje odraslega poklicnega izobraževanja in izboljšanja veščin za brezposelnost. Kasnejše prilagoditve politike trga dela so

potekale v smeri večje discipline, in sicer se je dodatno zmanjšala doba prejemnja nadomestil za brezposelnost (več o tem v točki 4.9.1).

Šolanje, uvajanje v delo in izobraževanje imajo v okviru aktivne politike trga dela nižjo prioriteto, kar lahko vpliva na fleksibilnost na trgu dela, še posebej v primerih, ko so razlogi posameznika za brezposelnost bolj povezani z njegovimi delovnimi zmožnostmi (pomankanje kvalifikacij itd.) kot pa z njegovo pripravljenostjo sprejeti delo (finančne vzpodpude). Enako velja tudi za primere, ko je brezposelnost rezultat pomanjkanja povpraševanja in ne pomanjkanja ponudbe po delu. Naraščajoče neujemanje lahko zmanjša možnosti reintegriranja in integriranja marginalnih skupin na trgu dela v škodo dinamiki in fleksibilnosti trga dela (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 12). Danski politiki trga dela je bila dana aktivnejša vloga v času ekonomske rasti. V trenutku spremembe v poslovnem ciklu bi strošek vzdrževanja nivoja ambicij aktiviranja brezposlenih oseb v zgodnji stopnji vodil k strmemu porastu javnih izdatkov v času, ko bi državni dohodki upadali zaradi ekonomskega upadanja. Politični pritisk zmanjšati aktivne programe bi lahko postal neustavljiv in vključen v »de facto« potrebo Danske po izpolnitvi EMU proračunskih kriterijev.

»Creaming« učinek implicira, da najiznajdljivejši med brezposelnimi prejmejo najboljše ponudbe za delo. Iz zornega kota ekonomske učinkovitosti – v ožjem pomenu besede – bi to pomenilo racionalnost implementacije in dobave zaposlitvenih storitev. Danska politika trga dela je še vedno zelo ponudbeno usmerjena, tj. usmerjemna k aktivaciji brezposlenih oseb. Nima tradicije niti instrumentov za vključevanje in aktivacijo podjetij z izjemo politike skupne socialne odgovornosti, ki trenutno ni več tako ambiciozna kot je bila v preteklosti. Bistveni predpogoj za povečanje števila zaposlenih ljudi in povečanje ponudbe dela je ta, da podjetja po eni strani zaščitijo zaposlene pred nevarnostjo socialne izključenosti, po drugi strani pa vključujejo ljudi, ki so že bili izključeni s trga dela (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 13).

4.9.3 IZZIVI ZA FLEKSIBILNI TRG DELA

Naraščajoče številke brezposelnosti so v letih 2002 in 2003 na Danskem ponovno postavile strah pred globalizacijo na prvo mesto politične agende. K temu so pripomogla tudi danska podjetja, ki so manjše ali celo večje dele proizvodnje preselila v države z nizkimi stroški dela. Globalizacija in »outsourcing« delovnih mest, predvsem na področju jugovzhodne Azije, sta pogosto predstavljena kot glavna izziva zaposlitvene in socialne politike danskega trga dela. »Outsourcing« delovnih mest proizvodov in storitev času naraščajočega pritiska mednarodne konkurenčnosti predstavlja način zniževanja stroškov. Neodvisno od dejanskega obsega ali narave »outsourcinga« že sama možnost le-tega vpliva na način delovanja trga dela in predstavlja vir oz. občutek večje negotovosti v zaposlitvenih odnosih. Nove informacijske in komunikacijske tehnologije dovoljujejo, da se več nalog izvaja izven podjetja, ne samo kapitalsko intenzivne, ampak tudi tiste, ki zahtevajo posebno znanje. Strah, da se danske službe selijo v države z nizkimi stroški, ni prisoten le pri nekvalificiranih delavcih v tradicionalnih proizvodnih industrijah, ampak tudi med visoko izobraženim osebjem v storitvenem sektorju.

4.9.3.1 Globalizacija in zaznavana negotovost služb

Medijsko poročanje o globalizaciji vpliva na občutek zaposlenih o varnosti služb in posredno na njihov vzorec mobilnosti. Regulativa trga dela na Danskem in kolektivne pogodbe nudijo delavcem majhno zaščito, kljub temu pa raziskava, izvedena za obdobje od leta 1999 do 2004, kaže na občutek varnosti delavcev glede njihove trenutne službe. Delodajalci po vsej verjetnosti vidijo strateški interes v povečevanju idej o obsegu in naravi globalizacije, saj to pomaga pri »rahljanju« moči sindikatov in zaposlenih ter prispeva k temu, da bi se delavci prilagodili netipičnim oblikam zaposlitve ali znižali zahteve glede plač. Bredgaard, Madsen in Larsen (2005, str. 13) menijo, da ima lahko »outsourcing« disciplinski učinek na kolektivna pogajanja, saj omejevanje višine plač lahko postane alternativa »outsourcingu« proizvodnje.

Danski Nacionalni inštitut za socialne raziskave (Csonka, 2000, 302–206) je opravil raziskavo, v kolikšni meri stopnja globalizacije resnično vpliva na izgubo službe. Raziskava, narejena med letoma 1997 in 2000, je pokazala, da ima konkurenca držav z nizkimi stroški le nekaj resnih negativnih posledic za danske delavce. Raziskava je pokazala tudi, da med delavci v konkurenčnih sektorjih in delavci v nekonkurenčnih sektorjih glede rizika odpovedi ne obstajajo razlike. Delavci iz konkurenčnih sektorjev, ki izgubijo službo, jo nato dobijo enako hitro kot delavci iz nekonkurenčnih sektorjev, prav tako je enako hitra tudi rast njihovih plač. Izjemo predstavljajo avtomobilska, tekstilna in oblačilna industrija. Študija je pokazala nekoliko večjo prizadetost nekvalificiranih delavcev, kar bi utegnilo biti posledica dejstva, da so ti delavci ponavadi zaposleni v zgoraj omenjenih sektorjih. Po ocenah Danish Economic Council (DØR, 2004, str. 132) na Danskem vsako leto zaradi »outsourcinga« izgine 5000 služb. Vsako leto na Danskem nastane ali izgine 260.000 služb, torej lahko ugotovimo, da predstavlja izguba služb zaradi »outsourcinga« relativno majhen delež trga dela, seveda ob upoštevanju, da je definicija »outsourcinga« dvoumna ter podatki o njem nenatančni (DØR, 2004, str. 134). Po mnenju raziskovalcev ima »outsourcing« torej še vedno omejen vpliv na danska podjetja. Gre predvsem za klasičen način »outsourcinga« proizvodnje na Kitajsko in v vzhodno Evropo (zniževanje stroškov), medtem ko je »offshoring« poslovnih storitev še na relativno nizkem nivoju.

Številni dejavniki indicirajo, da posebna kombinacija visoke numerične fleksibilnosti, visoke socialne varnosti in varnosti zaposlitve pomeni, da so tako podjetja kot tudi delavci dobro pripravljeni za izzive in konstantno soočanje s potrebami po spremembah in prilagajanjih, ki jih zahtevajo nove tehnologije in intenzivirana nacionalna in mednarodna konkurenca (DØR, 2004, str. 151).

4.9.3.2 Potreba po konstantnem izboljševanju in šolanju veščin

Izboljševanje spretnosti, veščin in kvalifikacij delovne sile je pglavitnega pomena. Obstaja široko razširjeni dogovor med političnimi strankami in strankami na trgu dela, da rešitev izzivov globalizacije ni v varovanju zaposlitve ali celo vpeljavi omejitev prostega pretoka dobrin, storitev in dela. Zaradi visoke numerične fleksibilnosti in danske industrijske strukture, kjer dominirajo predvsem majhna in srednje velika podjetja, podjetja tendirajo k podinvestiranju v splošne veščine

in kvalifikacije njihovega osebja. To dokazuje pomembnost obsežnega in dobro delujočega javnega sistema za splošno izobraževanje in vseživljenjsko učenje (Madsen, 2005, str. 14).

4.9.4 NEGOTOVOST DOHODKA

Visoka stopnja dohodkovne kompenzacije v primeru brezposelnosti (do 90 % za določene skupine z nizkimi dohodki) povečuje riziko ekonomske neaktivnosti, predvsem za zgoraj omenjene skupine. Tudi Dansko je tako kot druge dele EU konec leta 2002 prizadela recesija in padec zaposlenosti, medtem ko se je brezposelnost povečala na 4,6 % in v letu 2004 dosegla celo 5,5 % (v letu 2006 je znašala stopnja brezposelnosti le še 3,9 %). Padajoča zaposlenost in naraščajoča brezposelnost je postavila danski model fleksibilne varnosti, ki ima najvišji izdatek za pasivne in aktivne politike na trgu dela v EU, pod velik finančni pritisk. V letu 2003 je bila na Danskem vpeljana nova reforma na trgu dela, imenovana »več ljudi v zaposlenost«, ki je predstavljala nov izziv za radodarnost sistema denarnih nadomestil na dveh področjih, in sicer (Bredgaard, Madsen, Larsen, 2005, str. 34):

- Začetna pomoč in nadomestilo sta se za določene podskupine znižala (begunce in pravkar prispele imigrante), kar je pomenilo 30 do 50 % znižanje v dohodkih glede na denarna nadomestila. Razlog za te spremembe je bil ta, da se delo izplača. Kasnejše raziskave pa so pokazale, da je imel ta ukrep vpliv le na zaposlenost omejenega števila ciljnih skupin.
- Vpeljana je bila zgornja meja na denarna in druga nadomestila za poročene pare, ki prejemajo denarno nadomestilo, kar naj bi »ozdravilo« finančne ovire.
- Z davčno reformo so bile vpeljane davčne olajšave za prejemnike plač z namenom povečanja razlike med dohodkom iz transferja in plačano zaposlitvijo.

4.9.5 DOLGOROČNA PERSPEKTIVA

V okviru dolgoročne perspektive se pojavljajo še dodatne težave, ki bodo verjetno v prihodnosti še narasle in povzročile izključitev oseb s trga dela (Madsen, 2002, str.12):

- Demografske spremembe v prihajajočih desetletjih, kar implicira porast števila starejših delavcev z večjim rizikom marginalizacije. Pojavi se izziv, kako financirati sistem, ki temelji na velikodušnih nadomestilih za brezposelnost, na širokem spektru aktivnih politik zaposlovanja in obsežnem sistemu socialne pomoči.
- Naraščajoči delež imigrantov (iz držav, ki niso članice EU) v danski populaciji, ki naj bi narasel s 4 % v letu 2000 na 10 % v letu 2020.
- Nizke plače v evropskih državah, ki povečujejo konkurenčnost plač, ki se bo z vključitvijo teh držav v EU še povečala.
- Zelo mobilen trg dela pomeni, da se bosta v času velikega pritiska konkurenčnosti in tehnološkega napredka konstatno preverjala produktivnost in delovni potencial aktivnega prebivalstva. Obstaja verjetnost, da bo postoma s trga dela izključen velik del delavcev, ki bodo postali prejemniki dolgoročnih socialnih transferjev.

Omenjeni izzivi danskega modela fleksibilne varnosti bodo silili k zmanjšanju naraščajočega trenda v številu oseb, ki so izključene iz danskega zlatega trikotnika. Danski model fleksibilne varnosti ni nespremenljiv. Ker obstaja dinamična povezava med fleksibilnim trgom dela,

dohodkovno varnostjo in aktivno politiko trga dela, bo sprememba pri kateremkoli elementu tega trikotnika pomenila posledico tudi za druge dele. Predpogoj za prožnost modela je konstantna podpora s strani organizacij trga dela in zaupanje v zmožnost modela, da zavaruje ravnotežje med socialnimi in političnimi kompromisi. Posebnost Danske je, da so organizacije trga dela vključene v načrtovanje zakonodaje in v odločujoče procese ter si delijo odgovornost za implementacijo, kar je zelo pomemben pogoj za razvoj in čvrstost modela fleksibilne varnosti (Wilthagen, Tros, 2004, str. 181).

5 PRIMERNOST DANSKEGA MODELA FLEKSIBILNE VARNOSTI ZA SLOVENIJO

5.1 STANJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI

V zadnjem desetletju smo iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti prešli v izrazito povečanje brezposelnosti, kot posledico pomanjkanja delovnih mest in strukturnih sprememb.

Tabela 1: Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji v izbranih letih (v %)

Posamezne kategorije brezposelnih oseb	1999	2002	2006
Povprečna stopnja registriranih	13,6	11,6	9,4
Stari do 26 let	25,8	24,0	21,2
Iskalci prve zaposlitve	18,7	19,6	22,3
Ženske	50,6	51,2	54,8
Brezposelni nad 1 leto	62,9	52,2	48,8
Brez strokovne izobrazbe	47,5	47,0	39,3
Stari nad 40 let	50,5	43,6	46,3

Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje, 2006, str. 4.

Po podatkih ZRSZ je bilo leta 2006 v Sloveniji registriranih v povprečju 824.839 delovno aktivnih prebivalcev. Povprečno mesečno število brezposelnih je znašalo 85.836 ali 0,93 % manj kot leta 2005, povprečna stopnja registrirane brezposelnosti pa je znašala 9,4 % (letno poročilo zrsz, 2006). Iz tabele 1 razberemo, da ohranja brezposelnost v letu 2006 visoke strukturne deleže starejših (46,3 % brezposelnih nad 40 let), oseb brez strokovne izobrazbe (39,3 %), žensk (54,8 %) in dolgotrajno brezposelnih oseb (48,8 % brezposelnih nad eno leto). Stopnjo brezposelnosti v sloveniji računamo skladno z navodili mednarodne organizacije za delo in statističnega urada EU s pomočjo anket, ki se izvajajo na reprezentativnem vzorcu prebivalstva. Anketa o delovni sili (v nadaljevanju ADS)³³ se izvaja v Sloveniji od leta 1993 dalje (letno poročilo zrsz, 2003). Med delovno aktivno prebivalstvo prištevamo osebe, stare nad 15 let, ki so v poročevalskem tednu

³³ Po ADS vsebuje povprečno število delovno aktivnih oseb tudi neformalno delovno aktivne osebe (Poročilo o razvoju 2003, 2003, str. 122). Med neformalno delovno aktivne osebe se štejejo neplačani družinski člani, ki delajo, ter osebe, ki delajo brez delovnega razmerja ali delajo na črno.

opravile vsaj eno uro plačanega dela, dela za dobiček, ter osebe, ki so bile trenutno odsotne z dela. Anketno brezposelne osebe so osebe, starejše od 15 let, ki v poročevalskem tednu niso delale, so pa aktivno iskale zaposlitev in so bile pripravljene sprejeti delo v dveh tednih ali pa so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po referenčnem tednu (statistični letopis rs, 2002, str. 224).

V 4. Četrtnetu leta 2006 je bila stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji 5,4 %, kar je za 1,8 odstotne točke manj od povprečne stopnje registrirane brezposelnosti za isto obdobje v lanskem letu (statistične informacije 2006: trg dela, 2007, str.10). Iz tabele 2 razberemo, da se je stopnja anketne brezposelnosti v letu 2006 glede na leto 2005 znižala za 0,5 odstotne točke. Stopnji aktivnosti in zaposlenosti pa sta se rahlo zvišali. Moški ostajajo z vidika vseh treh kazalcev tudi v letu 2006 v boljšem položaju kot ženske.

Tabela 2: Stopnja aktivnosti, zaposlenosti in brezposelnosti v Sloveniji 2005, 2006 (v %)

	Stopnja aktivnosti *			Stopnja zaposlenosti			St. brezposelnosti		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
2005	75,1	66,1	70,7	70,4	61,3	66,0	6,1	7,0	6,5
2006	74,9	66,7	70,9	71,1	61,8	66,6	4,9	7,2	6,0

opomba* starost od 15 do 64 let

Vir: Eurostat, population and social conditions, employment lfs. {url:http://<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/>}, 12.07.2007; lastni izračuni.

5.2 MOBILNOST DELOVNE SILE

Notranja selitvena mobilnost je v Sloveniji precej nižja kot v EU, čeprav se je v drugi polovici devetdesetih let po dolgem upadanju ponovno malo povečala. Skromna selitvena mobilnost pa ni povezana le s tradicijo in kulturo, temveč tudi z obsegom, strukturo, izkoriščenostjo in dostopnostjo stanovanjskega sklada. Velik delež lastniško zasedenih stanovanj in skromna ponudba tako zasebnih najemnih kot tudi socialnih in neprofitnih stanovanj zavirajo mobilnost delovne sile. Mobilnost delovne sile je v Sloveniji omejena. Tokovi migracije delovne sile so usmerjeni v večje mestne občine, ki postajajo zaposlitveni centri. Glede na to, da v Sloveniji razdalje niso velike, je eden od načinov za večjo mobilnost delovne sile tudi ureditev cest in javnega prometa (Poročilo o uresničevanju akcijskega programa zaposlovanja v Sloveniji za leti 2000 in 2001 in programov aktivne politike zaposlovanja za leto 2001, 2001, str. 7). Politika migracij v okvirih, ki jih dopušča članstvo v EU, bo v prihodnjih letih pridobila na pomenu, ne le zaradi internacionalizacije trga dela, marveč tudi zaradi zmanjšanja števila delovno sposobnega prebivalstva v Sloveniji, ki ga napovedujejo demografske projekcije (Strategija gospodarskega razvoja Slovenije 2001–2006, 2001, str. 54).

5.3 BREZPOSELNOST IN ZAPOSLENOST

5.3.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI PREBIVALSTVA

Brezposelnost je eden najresnejših problemov sodobno razvitih tržnih družb. Na družbeni ravni brezposelnost pomeni neizkoriščenost dela aktivnega prebivalstva, slabost oziroma neuspešnost makroekonomske politike vlade in težak socialni položaj tistega dela prebivalstva, ki se ne more zaposliti, pa bi si to želel. Problem brezposelnosti je v devetdesetih letih narasel. Vzrok za to je propad socialističnega sistema v Srednji in Vzhodni Evropi in porast brezposelnosti v razvitih evropskih državah ter vse večja razlika v stopnji brezposelnosti med Evropo in v ZDA (Malačič, 1995:, str. 64). V Sloveniji poznamo sledeče vrste brezposelnosti:

- **Frikcijska brezposelnost**

Frikcijska brezposelnost se pojavlja zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je sicer normalno zaposleno. Do te oblike brezposelnosti prihaja zaradi selitve prebivalstva med mesti in regijami in s tem povezanim iskanjem nove zaposlitve, začasne nezaposlenosti šolajoče se mladine, ki konča šolanje in išče zaposlitev.

- **Strukturna brezposelnost**

Do te vrste brezposelnosti prihaja zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili kot posledica gospodarskega razvoja, kjer nekateri sektorji oz. panoge rastejo hitro, druge pa nazadujejo, s tehnološkim razvojem pa se pojavljajo tudi povsem nove panoge (Hrovatin, 2002, str. 206).

- **Ciklična brezposelnost**

Ta vrsta brezposelnosti nastaja zaradi gospodarskih ciklov. Ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno agregatno povpraševanje po delovni sili. Zaradi recesije vsi sektorji ali vsaj večina le-teh zmanjšuje proizvodnjo in odpušča delovno silo, zato se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih ne glede na vrsto dela (Hrovatin, 2002, str. 206,207).

- **Prikrita (latentna) brezposelnost**

V to vrsto brezposelnosti sodijo zaposleni, ki sicer imajo zaposlitev, vendar ničesar ne prispevajo k BDP. Če bi jih odpustili, bi lahko dosegli enak BDP kot pred tem. To vrsto brezposelnosti lahko ugotavljamo le z ocenami. Visoka je bila zlasti v bivšem samoupravnem socialističnem sistemu, saj je bila osnovna človekova pravica pravica do dela. Skupna brezposelnost je bila razmeroma nizka, prikrita brezposelnost pa visoka (Hrovatin, 2000, str. 207).

Dejavnike aktivnega prebivalstva razdelimo na demografske in družbeno-ekonomske. Med demografskimi so najpomembnejši število prebivalstva ter njegove strukture po starosti, spolu in zakonskem stanu. Med družbeno-ekonomskimi, kamor spadajo tudi kulturni, etnični, politični in še nekateri drugi, pa omenimo strukturo gospodarstva po dejavnosti, stanje gospodarske razvitosti in dinamiko gospodarskega razvoja, delovno in šolsko zakonodajo ter prakso, varstvo pri delu in druge zdravstvene vidike dela, diskriminacijo po raznih znakih ter vpliv običajev in tradicije (Malačič, 2003, str. 28).

Statistika pridobiva podatke, s pomočjo katerih meri brezposelnost, iz dveh temeljnih virov: administrativnih registrov in anket o delovni sili. Administrativni registri so se med vsemi viri podatkov, povezanimi s trgom dela, pojavili najprej in so še vedno aktualni vir podatkov o velikosti in strukturi zalog na trgu dela. Skupaj z različnimi evidencami, poročili ter popisi jih uvrščamo med t. i. klasične statistične vire. Administrativni viri podatkov o trgu dela zato niso primerni za kakršnokoli resno mednarodno primerjavo. Podatke o delovno aktivnem prebivalstvu v Sloveniji dobimo iz registra zdravstvenih zavarovancev in statistične raziskave po podjetjih, družbah in organizacijah. Podatke o brezposelnih osebah pa dobimo iz Registra brezposelnih oseb na Zavodu³⁴. V zadnjih desetletjih se je v razvitih državah uveljavilo letno ali celo četrtletno anketno zbiranje podatkov o delovni sili. Z anketami o delovni sili (ADS – Labour Force Surveys) so se uveljavili mednarodni statistični standardi, h katerim je veliko prispevala Mednarodna organizacija za delo (ILO – International Labour Organisation) (Malačič, 2003, str. 28)³⁵. Po podatkih ADS je bilo v Sloveniji v prvem četrtletju leta 2006 2.003.000 prebivalcev, od tega jih je bilo 1.720.000 delovno sposobnih. Med delovno sposobnimi je bilo 1.016.000 aktivnih, med njimi 946.000 delovno aktivnih in 70.000 brezposelnih.

5.3.2 STRUKTURNE ZNAČILNOSTI BREZPOSELNIH OSEB

Med prijavljenimi brezposelnimi osebami je problematična ravno njihova struktura. Ohranjajo se visoki strukturni deleži starejših oseb, oseb brez strokovne izobrazbe, žensk in dolgotrajno brezposelnih oseb. Večinoma gre za osebe, ki jih lahko uvrstimo tako med starejše kot med dolgotrajno brezposelne osebe, njihova zaposljivost pa je zmanjšana, ker nimajo ustrezne ali zadostne izobrazbe, poleg tega pa imajo za delodajalce nezanemljive lastnosti, kot so različne zdravstvene omejitve, neprilagodljivost ipd. Zmanjševanje neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili je mogoče doseči le z ustreznimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Struktura brezposelnih oseb se je v letu 2006 spremenila. Znižali so se deleži iskalcev prve zaposlitve, starih do 26 let, ter oseb brez strokovne izobrazbe. Na zmanjšanje deleža iskalcev prve zaposlitve oziroma mladih je vplivala tudi sprememba zakonodaje. Kot brezposelne osebe se ne morejo več prijaviti dijaki, študenti in udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, razen če so upravičeni do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. V letu 2006 so se glede na leto 2005 povečali deleži brezposelnih žensk, dolgotrajno brezposelnih oseb ter brezposelnih oseb, starih 50 let in več.

³⁴ Za iskalca zaposlitve se šteje registrirana brezposelna oseba, če zanjo veljajo naslednje okoliščine (Statistični letopis RS, 2002, str. 223): nima redne zaposlitve ali samozaposlitve, ni lastnik ali solastnik poslujočega podjetja ali ni lastnik ali uporabnik nepremičnin, s katerimi se lahko preživlja, je sposoben in voljan delati ter je pripravljen sprejeti zaposlitev, primerno njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, in se zaradi zaposlitve prijavi na pristojni izpostavi Zavoda.

³⁵ Brezposelne osebe po ADS so osebe, stare 15 let in več, ki (Statistični letopis RS, 2002, str. 223): v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so aktivno iskale delo (v zadnjih štirih tednih so se javile na Zavodu ali na oglase za prosta delovna mesta in podobno) in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle, ali so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu.

5.3.3 ZAPOSLENOST PREBIVALSTVA

Skupno število delovno aktivnih oseb se je v letu 2006, glede na leto 2005, povečalo za 1,4 odstotne točke. Stopnja zaposlenosti se je zvišala na 66,6 % (s 66,0 % v letu 2005) (Eurostat, Population and social conditions – Employment, 2007). Število zaposlenih v podjetjih in organizacijah se je glede na prejšnje leto ponovno povečalo za 1,8 %. Število zaposlenih v drobnem zasebnem sektorju (pri samozaposlenih) se je povečalo za 2,1 %, povečalo pa se je tudi število samostojnih podjetnikov, in sicer za 2,9 %, in oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost, in sicer za 1,6 %, ter samostojnih kmetov (za 1,2 %). Skupno število formalno delovno aktivnih prebivalcev se je tako povečalo za 1,4 %. Povečalo se je skoraj na vseh področjih dejavnosti. Rast zaposlenosti ne bo odvisna samo od ustvarjanja domačih razmer za pospešen gospodarski razvoj in dogajanj v mednarodnem okolju, pač pa še posebej od gospodarskega razvoja v državah EU, kjer je slovensko gospodarstvo že v zadnjih letih prodalo okoli 65 % svojega izvoza (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, 2001).

5.4 AKTIVNA IN PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Aktivna politika zaposlovanja je po mnenju strokovnjakov OECD namenjena predvsem podpori pri posredovanju zaposlitev in odpravljanju neskladij na trgu dela in je v EU pomemben del tako evropske zaposlitvene strategije kot tudi lizbonske strategije.

Tabela 3: Struktura izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja za izbrana leta v Sloveniji (v %)

	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Javni zavod za zaposlovanje in stroški administracije	23,59	31,76	22,42	24,73	25,35	26,30	29,90
Programi usposabljanja	10,85	19,72	19,82	14,15	9,86	15,74	18,48
Spodbude za zaposlovanje	45,66	15,16	10,43	24,21	24,40	19,69	13,32
Neposredno kreiranje delovnih	6,87	17,43	35,75	24,36	26,19	26,58	23,59
Podpora brezposelnim osebam za spodbujanje podjetništva	6,58	5,08	2,69	2,30	3,25	2,36	4,97
Ukrepi za invalide	6,45	10,84	8,89	10,25	10,96	9,34	9,75
Skupaj	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100

Vir: Delovni zvezek UMAR, Kajzer, 5/2006, str.42

Aktivna politika zaposlovanja je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela ter ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Aktivne politike zaposlovanja spodbujajo razvoj podjetniških iniciativ in samozaposlovanje kandidatov za delo. Spodbujajo tudi delovno reintegracijo delavcev z zniževanjem cene dela in z razbremenjevanjem delodajalčevega rizika zaposlovanja. Ukrepi preprečujejo marginalizacijo določenih skupin brezposelnih na trgu dela in delujejo v smeri usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem (Malačič, 1995, str. 195).

5.4.1 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA ZA OBDOBJE OD 2007 DO 2013

Problem strukturne brezposelnosti se kaže v visokem deležu dolgotrajno brezposelnih (najvišji delež v pomurski regiji) in visokem deležu brezposelnih brez izobrazbe (najvišji delež v jugovzhodni Sloveniji).

Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve ter seznanjanje s poklicnimi možnostmi in poglobljena obravnava določenih skupin oseb, zato da se izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve. Predvidene aktivnosti (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, str. 10):

- Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje
- Pomoč pri iskanju zaposlitve
- Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev

Usposabljanje in izobraževanje

Povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih. Predvidene aktivnosti (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, str. 11):

- Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije
- Programi praktičnega usposabljanja
- Programi izobraževanja
- Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih
- Preventivni in inovativni projekti na trgu dela

Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najteže zaposljivih skupin, brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, povečevanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij. Predvidene aktivnosti (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, str. 13):

- Spodbujanje samozaposlovanja
- Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb
- Povračilo stroškov dela
- Spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij
- Ohranitev delovnih mest

Programi za povečevanje socialne vključenosti

Namen ukrepa je spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in

hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite. Predvidene aktivnosti (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, str. 15):

- Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti
- Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti
- Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela.

5.4.2 UKREPI PASIVNE POLITIKE TRGA DELA

V zgodnjih devetdesetih letih je Slovenija s prepogostim poseganjem po pasivni pomoči brezposelnim in presežnim delavcem zagrešila napake, ki imajo dolgoročne posledice za razmere na trgu dela. Spodbujanje predčasnega upokojevanja in radodarnost sistema zavarovanja za brezposelnost sta primera take pomoči, ki pa se danes mnogo za zmanjševanje brezposelnosti mnogo manj uporabljata.

Spodbujanje predčasnega upokojevanja

Spodbujanje predčasnega upokojevanja (z zelo nerestriktivnimi pogoji in s sofinanciranjem dokupovanja let) se je močno povečalo v devetdesetih letih v državah v tranziciji, ko se je pojavila naraščajoča brezposelnost. Povečanje števila upokojencev v primerjavi s številom zaposlenih predstavlja precejšen finančni pritisk na pokojninske sklade in državni proračun, na dolgi rok pa se zaradi tega zniža delovni potencial gospodarstva. V Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja za leto 2004 (MDDSZ, 2003, str. 19) so načrtovani ukrepi za zagotavljanje socialne vključenosti starejših ter dostojnega in ekonomsko neodvisnega življenja po upokojitvi. Med drugim bo vlada spodbujala ukrep dokupa delovne dobe pri potencialno presežnih delavcih, ki jim manjka pet let ali manj do upokojitve. Ker pa se doba za upokojitev daljša, je pri starejših osebah pomembnejši večji poudarek na ukrepih aktivne politike zaposlovanja.

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti

Brezposelna oseba je upravičena do denarnega nadomestila, če je zaposlitev izgubila brez lastne volje ali krivde, je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti, zanjo ni na voljo ustrezne zaposlitve, je bila v delovnem razmerju pred prenehanjem le-tega najmanj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih in se je prijavila pri Zavodu za zaposlovanje v roku 30 dni po prenehanju delovnega razmerja. Višina denarnega nadomestila za prve tri mesece prejemanja znaša 70 % in za naslednje mesece 60 % povprečne mesečne plače brezposelne osebe v 12 mesecih pred nastopom brezposelnosti. Radodarnost sistema zavarovanja za brezposelnost zmanjšuje intenzivnost iskanja zaposlitve v obdobju prejemanja denarnega nadomestila in tako povečuje čas trajanja in obseg brezposelnosti. Nadomestila za brezposelnost zmanjšujejo privatne in povečujejo družbene stroške brezposelnosti.

5.4.3 CILJNE SKUPINE UKREPOV IN PROGRAMOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Po Pravilniku o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ur.l.RS, 5/2007, 221, str.549) se kot težje zaposljive osebe štejejo brezposelne osebe ali osebe, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve in:

- je mlajša od 25 let,
- je iskalec prve zaposlitve in je pridobila strokovno ali poklicno izobrazbo pred manj kakor dvema letoma,
- ni dosegla stopnje srednjega strokovnega izobraževanja, srednjega poklicnega tehniškega izobraževanja oziroma splošnega srednjega izobraževanja,
- ima poklic, ki se uvršča med suficitarne v pregledu suficitarnih in deficitarnih poklicev in poklicnih področij,
- je starejša od 50 let,
- je dolgotrajno brezposelna oseba, kar pomeni, da je brezposelna 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih ali, če gre za osebo, mlajšo od 25 let, je brezposelna šest mesecev v zadnjih osmih mesecih,
- sama skrbi za enega ali več otrok, ki so stari manj od 26 let, če se redno šolajo, ali katere zakonec je brezposeln,
- ima ugotovljeno zaposlitveno oviranost,
- ima ugotovljen upad delovnih sposobnosti, ki nima za posledico statusa invalidnosti,
- je invalid, kar pomeni osebo, ki ji je z odločbo priznan status invalida ali lastnost invalidne osebe.

Zaposlovanje mladih

Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prav prehod s področja izobraževanja na področje dela. Problematičnost tega prehoda izražajo relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki so praviloma precej višje od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah. Na položaj mladih na trgu dela v zadnjih desetletjih vplivajo različne okoliščine, ki nastajajo tako pri povpraševanju po delovni sili kot pri ponudbi. Med pomembnejše okoliščine in trende spadajo zlasti zniževanje rodnosti, spremembe v izobraževalnih sistemih in zviševanje izobraževalnih aspiracij ter spremembe na trgih dela, ki vplivajo na strukturo zaposlitvenih priložnosti za mlade (Trbanc, Verša, 2002, str. 343).

Zaposlovanje starejših

V strukturi delovne sile je vse več starejših oseb, pred katere se postavlja zahteva po podaljševanju delovne aktivnosti, saj so številne družbeno-ekonomske spremembe in gospodarska kriza v devetdesetih letih povzročile množičen prehod starejših iz delovne aktivnosti v neaktivnost ali brezposelnost. Na ekonomsko aktivnost starejših in na trg dela vplivajo tudi dolgoročni demografski trendi staranja slovenskega prebivalstva. Posledice so lahko trojne (Trbanc, Verša, 2002, str. 375):

- zmanjšuje se kontingent delovno sposobnega prebivalstva in posledično tudi število aktivnega prebivalstva;

- delovno aktivno prebivalstvo se stara;
- povečuje se število upokojencev.

Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih

Dolgotrajno brezposelni predstavljajo eno najbolj aktualnih in hkrati eno najbolj resnih socialnih vprašanj s področja zaposlovanja, saj so v primerjavi z drugimi skupinami brezposelnih bistveno bolj izpostavljeni socialni in ekonomski izoliranosti, nezanimivi so za delodajalce in odvisni od različnih oblik socialnih pomoči ali pa so obsojeni na družbeno škodljivo vedenje. Med dolgotrajno brezposelnimi osebami v Sloveniji prevladujejo osebe, starejše od štirideset let, ki so v povprečju nizko izobražene in prejemajo določeno obliko denarne pomoči. Med njimi je zelo veliko oseb s statusom invalida, še posebej tistih, ki med brezposelnostjo dobivajo nadomestilo pokojninskega zavoda in niso posebej motivirani za zaposlitev.

Zaposlovanje invalidov

Invalidi predstavljajo tisto skupino brezposelnih, ki se težje uveljavlja na trgu dela. Invalidi so ponavadi v očeh delodajalcev manj zanesljivi iskalci zaposlitve, saj pogosto verjamejo vzorcu, da so invalidi običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Invalidi tako težje dobijo delo kot drugi delavci, so pogostejše brezposelni in se zaposlujejo na slabše plačana delovna mesta. V letu 2006 je bilo med invalidi ponovno zabeleženo naraščanje brezposelnosti. Število zaposlenih invalidov se je v primerjavi z enakim obdobjem leta 2005 za malenkost zvišalo (za 3 osebe). Kljub temu je priliv invalidov v odprto brezposelnost visok. Konec leta 2006 je bilo registriranih 9.138 brezposelnih invalidov, kar predstavlja 11,7 % vseh brezposelnih.

Zaposlovanje žensk

Za Slovenijo je značilno, da so ženske dolgo časa izstopale s trga dela veliko prej kot moški. Nižja starostna meja za upokojitev žensk kot moških je bila odpravljena z reformo pokojninskega sistema leta 1999. Na slovenskem trgu dela med drugim obstajajo visoka spolna segregacija, ki je delno tudi posledica spolno segregiranega izobraževalnega sistema, in razlike med plačami žensk in moških (Černigoj Sadar, Verša, 2002, str. 428). Za žensko brezposelnost lahko rečemo, da dolgo ni predstavljala večjega problema. Medtem ko so v prvi polovici devetdesetih let stečaji velikih proizvodnih podjetij v težki in strojni industriji pustili brez dela pretežno moško delovno silo, so se z umiritvijo izrednih tranzicijskih razmer in izboljšanjem ekonomskih razmer začeli kazati prvi znaki relativnega slabšanja položaja žensk na trgu dela. Leta 1999 so ženske prvič sestavljale več kot 50 % registriranih brezposelnih oseb, njihov delež pa se z leti povečuje in je v letu 2006 znašal 54,8 %.

5.4.4 SLOVENIJA IN URESNIČEVANJE EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA

V sodelovanju z Evropsko komisijo je Slovenija pripravila poglobljen pregled trga dela in politike zaposlovanja, ki je bil podlaga za načrtovanje dejavnosti na trgu dela v teh in prihodnjih letih.

Dokumenti sledijo določilom Amsterdamske pogodbe in smernicam EU za področje zaposlovanja ter idejam in priporočilom OECD za prožnejši trg dela. Bistvena razlika pri pripravi teh dokumentov in nekaterimi iz preteklih let je ta, da tokrat ne gre za dokument enega ministrstva ali strokovne institucije, ampak za dokument, ki ga skupno oblikujejo socialni partnerji in skupaj prevzemajo tudi skrb za uresničevanje zapisanih dejavnosti. Ker naj bi razvoj človekovih potencialov odločilno vplival na družbeno-ekonomski razvoj v državah članicah, so v ta namen med strukturnimi skladi postala sredstva Evropskega socialnega sklada (European social fund) najmočnejši finančni vir ali instrument za ukrepanje. Sredstva ESF, ki se odobrijo za razvojne in socialne programe kot dodatna sredstva k že odobrenim v Državnem razvojnem programu in Nacionalnih programih, so namenjena vzpostavljanju uravnoteženega in nenehnega razvoja in zmanjševanju razlik med regijami in posamezniki, zato financiranje s pomočjo sredstev ESF zagotavlja tudi enake možnosti in priložnosti šibkim posameznikom. Najpomembnejši dokument EU za politiko zaposlovanja so Luksemburške smernice, saj predstavljajo konsenz evropskih držav o glavnih problemih na področju zaposlovanja, o ciljih in načinih njihovega razreševanja. Države članice in tudi pridružene članice se zavezujejo k sprejemanju ustreznih dokumentov in ukrepov v okviru teh smernic (Svetlik, 2000, str. 4–5)³⁶.

5.5 FLEKSIBILNOST V SLOVENIJI

Koncept prožnosti trga dela so razvili ekonomisti in pomeni hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela. Na prožnem trgu dela to pomeni, da bo ponudba preprostih del upadla in bodo brezposelni imeli priložnost za zaposlitev pri zahtevnih delih, za katera so usposobljeni (Lipičnik, 2000, str. 16).

5.5.1 VRSTE FLEKSIBILNOSTI V SLOVENIJI

Slovenski trg delovne sile je v primerjavi z drugimi trgi držav EU še relativno tog in nefleksibilen. Pomanjkanje prostih delovnih mest za iskalce prve zaposlitve, zaposlene, ki bi radi spremenili zaposlitev, brezposelne in tiste, ki prihajajo iz neaktivnosti, postavlja prožnost zaposlovanja in trga dela nasploh kot pomemben korak k izboljšanju stanja na trgu dela. Kot osnovni kazalec stopnje prožnosti trga dela se pogosto jemlje delež oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče oblike, tj. zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Med temi oblikami zaposlovanja izstopajo tri najpogostejše oblike (Ignjatović, 2002, str. 26):

- **Delo s skrajšanim delovnim časom.** V Sloveniji so v pojmu delo s skrajšanim delovnim časom zajete vse oblike zaposlitve, pri katerih je delovni čas krajši od 36 ur na teden. Delo s skrajšanim delovnim časom ni posebej razvito (9,2 % delovno aktivnih je v letu 2006 delalo s skrajšanim delovnim časom)³⁷, med iskalci zaposlitve pa tudi ni posebej zaželeno. Ta oblika

³⁶ Podrobnosti Evropskih smernic so že bile predstavljene poglavju 2.1 (Nova evropska strategija zaposlovanja).

³⁷ Definicija (delovno aktivni, ki običajno delajo manj kot 36 ur na teden), ki jo uporablja SURS in ki je uporabljena v Anketi o delovni sili, skriva dejstvo, da je delovno aktivnih z eksplicitno pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom občutno manj.

zaposlitve se pojavlja predvsem kot prehod v upokožitev za starejše delavce, kot oblika zaposlovanja invalidov ter v zadnjem času tudi kot oblika zaposlovanja mater. Leta 2006 je bila stopnja zaposlitve v tej obliki zaposlitve pri moških 7,2 % in pri ženskah 11,6 %. Primerjava z državami EU (2006) kaže, da je za večino držav članic značilen višji delež delovno aktivnih v tej obliki: npr. Nizozemska 46,2 %, Velika Britanija 25,5 %, Švedska 25,1 %, Danska 23,6 % in Nemčija 25,8 %. Povprečje EU 25 znaša 18,8 %.

- **Samozaposlitev.** Samozaposlovanje ima dvojni pomen. Po eni strani predstavlja izhod iz stanja brezposelnosti in obliko oblikovanja prostih delovnih mest, spodbujeno tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, po drugi strani pa je ta oblika zaposlovanja značilna predvsem za družbe, ki nimajo razvitega storitvenega sektorja, v katerem bi se lahko razvile zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, ki ponujajo trajnejšo in predvsem varnejšo zaposlitev. Samozaposlenih je v Sloveniji relativno veliko (7,8 % v letu 2006). Po tem deležu je Slovenija blizu povprečju EU 15 (9,9 %) in sodi v skupino razvitejših držav, kot so Nemčija 6,2 %, Nizozemska 8,6 %, Velika Britanija 10,2 %, Finska 8,1 %, medtem ko imajo najvišji delež samozaposlenih v Grčiji (21,7 %), Italiji (17,7 %) in na Portugalskem (17,7 %).
- **Zaposlitev za določen čas.** Gre za naraščanje števila oseb, ki so ob prenehanju zaposlitve za določen čas upravičene do nadomestila za primer brezposelnosti, kar povečuje pritisk na državno blagajno in Zavod za zaposlovanje. Delež zaposlenih za določen čas je med vsemi zaposlitvami dokaj visok (17,3 % v letu 2006), vendar je potrebno poudariti, da je ta pogojen s postopnim povečevanjem števila prostih delovnih mest – s tem se povečuje tudi delež novih prostih delovnih mest za določen čas. Ta predstavljajo približno dve tretjini vseh novih prostih delovnih mest. To nakazuje določeno fleksibilizacijo trga delovne sile z vidika povpraševanja (delodajalcev). Na to povpraševanje pa odgovarja predvsem mlajša delovna sila (osebe, stare od 15 do 24 let), ki nima veliko osebnih izkušenj z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom in je tako prožnejša glede sprejemanja zaposlitve za določen čas. 64,2 % vseh zaposlenih v starostni skupini 15 in 24 let je zaposlenih za določen čas.

Fleksibilizacija slovenskega trga delovne sile poteka predvsem na račun mladih v starostni skupini od 15 do 24 let, kar je razvidno iz Tabele 4. Če upoštevamo samo deleže zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in za določen čas, ugotovimo, da je v teh dveh fleksibilnih oblikah zaposlovanja zaposlenih kar 94 od 100 delovno aktivnih oseb, starih med 15 in 24 let, medtem ko je med starejšimi od 25 let v teh oblikah zaposlenih le 19 od 100 delovno aktivnih.

Tabela 4: Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in zaposlitev za določen čas med zaposlenimi v Sloveniji za leto 2006 (v %)

STAROSTNA SKUPINA	15–24 let	25 in več	15–39 let	25–49 let	40–64 let
skrajšani delovni čas	29,8 %	7,1 %	9,4 %	4,3 %	6,6 %
določen čas	64,2 %	12,1 %	26,3 %	13,1 %	6,5 %
skupaj	94,0 %	19,2 %	35,7 %	17,4 %	13,1 %

Vir: Eurostat, , Employment, URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>},01.03.07 2007

5.5.2 RAZŠIRJENOST ZAČASNIH IN DELNIH ZAPOSLOITEV

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

Tabela 5: Razširjenost delnih zaposlitev v Sloveniji kot delež celotne zaposlenosti (v %)

Starostna skupina	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2005	2006
15-24 let	8,5	14,8	14,9	12,9	13,4	15,8	17,6	29,1	31,9	29,8
25-49 let	4,7	4,4	4,2	3,4	3,3	3,3	3,5	4,4	4,2	4,3
15-64 let	6,2	7,1	6,7	5,9	5,3	5,3	5,8	8,3	7,8	8
50-64 let	13,2	14	12,6	14	10	8,2	8,9	12	9,6	10,4

Vir: Kajzer 2005, str 39; Eurostat, Population and social conditions, Employment, 2007 {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}, 12.10.2007.

Tabela 6: Razširjenost začasnih zaposlitev v Sloveniji kot delež celotne zaposlenosti (v %)

Starostna skupina	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2005	2006
15-24 let	29,7	42,4	41,4	38,4	43,2	51	52,9	63,1	58,5	64,2
25-49 let	5,3	9,1	8,3	8	9,5	9,3	10,8	13,6	14	13,1
15-64 let	8,4	14,1	11,5	12,8	12,8	13	14,6	17,8	16,8	17,1
50-64 let	3,4	10,3	1,7	2,8	6,6	4,8	6	7,7	6,2	6,5

Vir: Kajzer 2005, str 39; Eurostat, Population and social conditions, Employment, 2007 2007 {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}, 12.10.2007.

Fleksibilnost trga dela, merjena z razširjenostjo začasnih in delnih zaposlitev, se je v Sloveniji v obdobju 1995–2006 povečala. Pri tem se je močno povečala predvsem razširjenost začasnih zaposlitev, delne zaposlitve pa ostajajo še vedno relativno skromno razširjene. Vzroke za slednje lahko iščemo v "neprilagojenosti" sistemov socialne varnosti fleksibilnim oblikam zaposlitve in v dejstvu, da so delne zaposlitve relativno drage za delodajalce (Kajzer, 2006, str. 39). Povečani fleksibilnosti je najbolj izpostavljena predvsem mlajša populacija (15–24 let), predvsem pa mlade ženske. Splošnega mnenja o izredno visokem deležu začasnih zaposlitev v Sloveniji podatki ne potrjujejo, saj se Slovenija po deležu začasnih zaposlitev uvršča le nekoliko nad povprečje EU (Priloga 11).

5.5.3 ODZIVNOST PLAČ IN ZAPOSLENOSTI NA POVEČANJE GOSPODARSKE RASTI

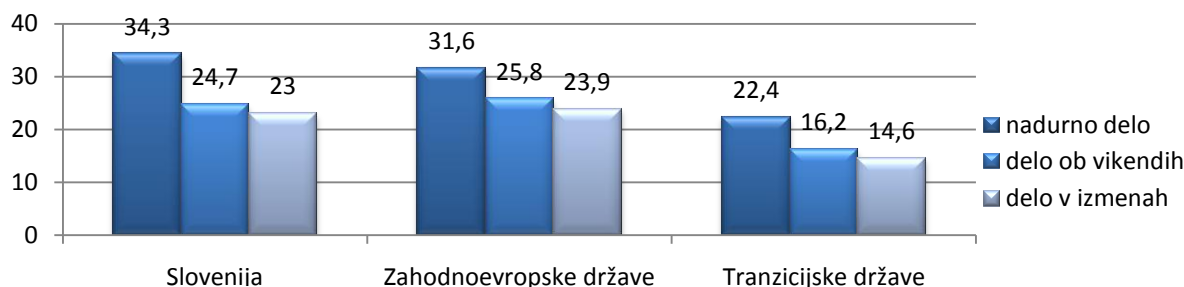
V Sloveniji je bil analiziran trg dela na agregatnih četrtletnih podatkih za obdobje 1995–2005 . Pri analizi odzivnosti zaposlenosti in plač so preučevali predvsem odziv na dva makroekonomska šoka: trajno povečanje BDP kot rezultat povečane gospodarske rasti in začasno povečanje plač kot posledica neravnovesnih stroškovnih pritiskov v podjetjih. Ugotovljeno je bilo, da je znižanje zaposlenosti zelo šibko, obenem pa še statistično neznačilno. Podobno neznačilen je odziv ekonomske aktivnosti. Šibek odziv zaposlenosti na ciklične spremembe plač kaže na nefleksibilnost slovenskega trga dela. Pokazale so se strukturne rigidnosti slovenskega trga dela, saj povečanju ekonomske aktivnosti sledijo predvsem plače (povečanje za 0,35 % na dolgi rok), zaposlenost pa občutno manj – le za 0,1 % na dolgi rok. Kajzer meni, da se na slovenskem trgu dela kaže t. i. histereza, ki je tudi izrazita značilnost trgov dela evropskih držav in ključni razvojni izziv nosilcev ekonomske politike (Kajzer, 2006, str. 40). Povečanje razširjenosti začasnih zaposlitev in slaba odzivnost zaposlenosti na povečano gospodarsko aktivnost kaže na : dokaj močno varovanje zaposlitve za nedoločen čas in previdnost delodajalcev pri zaposlovanju, stroški najemanja in odpuščanja ter visoka fiskalna obremenitev plač.

5.5.4 FLEKSIBILNOST V SLOVENSKIH IN DRUGIH EVROPSKIH PODJETJIH

Relativno nefleksibilnost slovenskega trga delovne sile potrjujejo podatki mednarodne raziskave CRANET ³⁸ iz leta 2001. Podatki, pridobljeni z raziskavo, ki se nanašajo na uporabo fleksibilnih oblik dela, kažejo predvsem na izredno naravnost slovenskih organizacij v povečanje učinkovitosti delovne sile in njeno izrabo. Ugotovljeno je bilo, da med najpogostejše oblike fleksibilnega dela slovenskih organizacijah sodijo delo za določen čas (99 % organizacij uporablja to obliko), nadurno delo (96 %) in delo v izmenah. V slovenskih organizacijah so najmanj v uporabi tiste fleksibilne oblike dela, ki zahtevajo prostorsko fleksibilnost organizacij in posameznikov. Mednje sodijo delitev delovnega mesta, delo na domu in delo na daljavo. (Ignjatović, 2004, str. 248). Na povečanje intenzitete dela v slovenskih organizacijah kaže mednarodna primerjava deležev organizacij, v katerih so povečali uporabo določnih oblik fleksibilnega zaposlovanja in dela. V Sloveniji se je povečala uporaba nadurnega dela v 34,3 % organizacij, kar je celo več kot v organizacijah zahodnoevropskih držav. Z deleži povečanja intenzitete dela v organizacijah iz zahodnoevropskih držav sta primerljiva tudi deleža povečanja dela ob vikendih (24,7 %) in v izmenah (23,0 %).

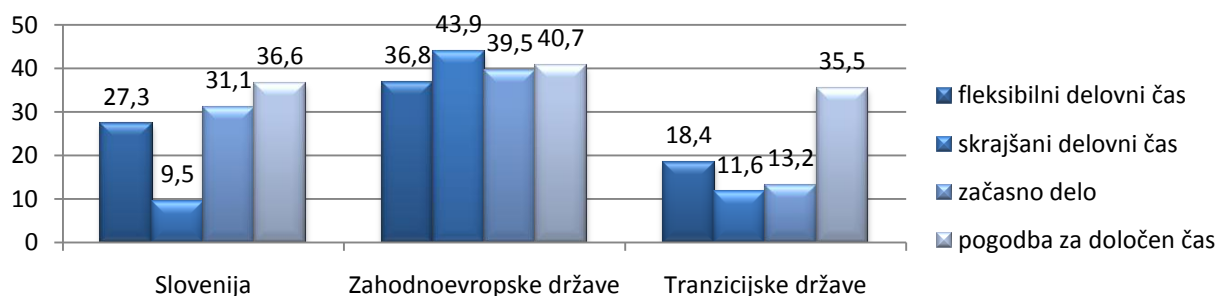
³⁸ Rezultati mednarodne raziskave Cranfield Network for European Human Resources Management (Cranet) NA Cranfield University v Veliki Britaniji izvaja mednarodne raziskave na področju upravljanja s človeškimi viri in odnosi v industriji, ki v evropskem prostoru poteka že od leta 1998, v Sloveniji pa se izvaja pod okriljem Centra za proučevanje organizacij in človeških virov pri FDV v Ljubljani. V raziskavi sodelujejo: Velika Britanija, Francija, Nemčija, Švedska, Španija, Danska, Nizozemska, Italija, Norveška, Švica, Irska, Portugalska, Finska, Grčija, Avstrija, Belgija in Severna Irska, Slovenija Češka, Bolgarija in Estonija.

Slika 13: Povečanje intenzitete dela z uporabo nekaterih fleksibilnih oblik dela 2001(v %)



Vir: Ignjatovič, 2004, str. 249

Slika 14: Povečanje uporabe nekaterih oblik fleksibilnega zaposlovanja 2001(v %)



Vir: Ignjatovič, 2004, str. 250

Primerjava drugih oblik fleksibilnega dela pokaže, da je delež slovenskih organizacij, ki so povečale uporabo fleksibilnega delovnega časa, začasnega dela in pogodb za določen čas, primerljiv z organizacijami, ki prihajajo iz zahodnoevropskih in tranzicijskih držav. Po deležu povečanja uporabe dela s skrajšanim delovnim časom pa slovenske organizacije zaostajajo tudi za organizacijami tranzicijskih držav. Osnovne značilnosti slovenskih organizacij, ki so nadpovprečno povečale uporabo fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja, so naslednje: so izvozno usmerjene organizacije, imajo nad 500 zaposlenih in so bile ustanovljene pred letom 1945 (Ignjatovič, 2004, str. 250).

5.6 SPREMEMBE TRGA DELA V 90. LETIH

5.6.1 ZMANJŠANJE ZAPOSLENOSTI IN KRČENJE STOPNJE UDELEŽBE

Situacija na trgu dela v bivših centralno planiranih ekonomijah držav CEECA (countries of Central and Eastern Europe and Central Asia)³⁹ je bila v času pred tranzicijo označena kot polna zaposlenost s presežkom povpraševanja nad ponudbo del. Izjema je bila Jugoslavija, ki je poznala odkrito brezposelnost⁴⁰. Polna zaposlenost je bila dosežena na račun nizkih plač z demotivacijskim učinkom na delavce. Široko razširjena prezaposlenost (kopičenje del) se je

³⁹ CEECA države so Albanija, Armenija, Azerbejdžan, Belorusija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Hrvaška, Estonija, Gruzija, Madžarska, Kazahstan, Kirgizstan, Latvija, Litva, Poljska, Moldavija, Romunija, Ruska federacija, Slovaška, Slovenija, Tadžikistan, Bivša jugoslovanska Republika Makedonija, Turkmenistan, Ukrajina, Uzbekistan, Jugoslavija.

⁴⁰ Ang .Open unemployment.

pojavi v številnih sektorjih, ki je poleg resnih motenj v alokaciji dela v industriji prispevala tudi k nizki stopnji produktivnosti.

Ekonomске reforme, lansirane v času političnih sprememb, so bile usmerjene k socialnemu sprejetju in fiskalni preskrbljenosti. Preko noči je Slovenija z ukrepi, ki so dovolili hitro cenovno liberalizacijo, in s strogimi makroekonomskimi stabilizacijskimi politikami tranzicije v začetku devetdesetih let postala odprta za svetovni trg. Rezultat tega je bil velik padec ekonomske učinkovitosti⁴¹ tranzicijskih držav, vključno s Slovenijo. Povpraševanje po delu je padalo in po kratkem zatišju je pričela padati še zaposlenost. Padec zaposlenosti je bil v Sloveniji kot tudi v drugih državah CSEE dramatičen v začetnih letih ekonomske tranzicije, predvsem zaradi padca produktivnosti (Priloga 14).

Tabela 7: Bruto družbeni proizvod in zaposlenost v Sloveniji v 90. letih (v %)

	Povprečne letne stopnje rasti	
	1990–94	1994–2000
BDP	-1.7	4.3
Zaposlenost	- 4.7	0.4

Vir: Cazes in Nesporova, 2004, str.11

Skupaj z izgubami zaposlitev v formalni ekonomiji se je pojavil nagel porast neformalnih oblik zaposlovanja. Razširjenost neformalne ekonomije korelira negativno z ekonomsko ravno države. Za ekspanzijo zaposlitev v neformalni ekonomiji obstajata dva razloga: davčna utaja, ki je bila rezultat zaostajanja sprememb v zakonodaji za ekonomskim razvojem in slabega uveljavljanja zakonodaje, in strm padec dohodkov večine populacije v povezavi s tranzicijsko krizo in naraščajočo brezposelnostjo (Cazes, Nesporova, 2004, str. 12). Okrevanje ekonomije in napredek v reformah zakonodaje je spremljalo zmanjšanje aktivnosti v neformalni ekonomiji. V času tranzicije je bil največji upad stopnje aktivnosti pri mladih med 15 in 24 let, ker številni od njih podaljšujejo študij z namenom pridobitve višje izobrazbe pred vstopom na trg dela. Drugi faktor, ki pojasnjuje nizko stopnjo udeležnosti te skupine populacije, je naraščajoča težavnost prestopa iz šolanja na delo (Priloga 15).

Tabela 8: Stopnje aktivnosti v zaposlenosti glede na starost v Sloveniji za izbrana leta (v %)

Leto	1990			1999			2006		
	15-	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Stopnja aktivnosti	50.4	93.1	42.0	40,4	90,9	38.4	40,6	91,4	51,1

Vir: Cazes in Nesporova, 2004, str. 13; Eurostat, Population and social conditions, LFS, 2007

Delodajalci namreč niso pripravljeni imeti dodatnih stroškov uvajanja na delovnem mestu za neizkušene mlade delavce. Poleg tega se mladi soočajo s pomanjkanjem povpraševanja po njihovi izobrazbi, kar je posledica nezadostnih in nepravilnih reform nacionalnega šolskega sistema, ki močno zaostaja za potrebami trga dela. V začetku tranzicije so bili starejši delavci prvi, ki so jim podjetja prekinila delovno razmerje. Da bi se izognili dolgoročni brezposelnosti starejših delavcev, je bila vpeljana shema predčasnega upokojevanja. Pred časom je prišlo do sprememb, saj je ta način močno obremenil državno pokojninsko blagajno. Razlogi za upad ekonomske

⁴¹ Ang. *Economic performance*.

aktivnosti so naslednji: prostovoljni odhodi s trga dela, delno prostovoljni odhodi in prisiljeni odhodi (Cazes, Nesporova, 2004, str. 14).

5.6.2 TRENDI IN ZNAČILNOSTI BREZPOSELNOSTI

Delavci, ki niso uspeli najti nove zaposlitve po prostovoljni odpovedi ali po odpustitvi, se večinoma registrirajo kot brezposelne osebe. Registrirana brezposelnost je naraščala v prvih treh letih po vpeljavi ekonomskih reform in dosegla dvomestno število v letu 1994 (14,2 %) (Priloga 16).

Tabela 9: Registrirana brezposelnost v Sloveniji v obdobju od 1994 do 2006 (v %)

Leto	1994	1998	2000	2006
Registrirana brezposelnost v % delovne sile	14.2	14.6	12.0	9,4

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 14; Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2006

Ekonomsko okrevanje gospodarstva je skupaj z omejitvami v nacionalni shemi nadomestil za brezposelnost naprej prispevalo k stabilizaciji stopnje brezposelnosti in šele čez nekaj časa tudi k njenemu padcu. V letu 1998 so se v Sloveniji v povezavi s priključevanjem EU pričele strukturne reforme, kar je ponovno pripeljalo do rahlega dviga stopnje brezposelnosti (7,7 %). Potrebno je omeniti, da se je pojavil presežek registrirane brezposelnosti nad brezposelnostjo, merjeno z anketo o delovni sili, kar kaže na določeno stopnjo zlorabe državne socialne sheme.

V dolgoročno brezposelnost ponavadi sodijo brezposelne osebe, ki imajo malo možnosti za ponovno zaposlitev. Za te skupine so značilne sledeče pomanjkljivosti: nizka izobrazba, starost, nemobilnost, zdravstvene težave in predsodki delodajalca. Njihova zaposlitev je otežena kljub izobraževanju, prekvalificiranju in možnostim začasne zaposlitve. Mladi, predvsem tisti, ki predčasno zapustijo šolanje in nimajo delovnih izkušenj, predstavljajo najtežje zaposljivo skupino. Brezposlenost mladih oseb, mlajših od 25 let, je bila v letu 2000 več kot enkrat večja od nacionalnega povprečja, v letu 2006 pa nekoliko nižja, in sicer 13,9 %.

Tabela 10: Skupna stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji za leti 2000 in 2006 (v %)

	Stopnja brezposelnosti mladih (od 15 do 24 let)	Nacionalna povprečna stopnja brezposelnosti (od 15 do 64 let)
2000	16.4	7.1
2006	13.0	6.1

Vir: Eurostat, Unemployment, 2007, {URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>},01.03.07

Pojav brezposelnosti se zmanjšuje s starostjo in doseže najnižjo stopnjo v starosti pred upokojitvijo. To je rezultat pravic starejših delavcev, njihove notranje moči v večjih podjetjih in njihove pripravljenost, da sprejmejo slabše službe. Nizko kvalificirani delavci so brezposelnosti izpostavljeni v večji meri. Verjetnost brezposelnosti upada z dvigom izobrazbene ravni. Osebe z zdravstvenimi težavami, hendikepirane osebe in etične manjšine nekateri delodajalci obravnavajo kot nekvalificirane in nezanesljive delavce.

5.6.3 FAKTORJI PONUDBE DELA

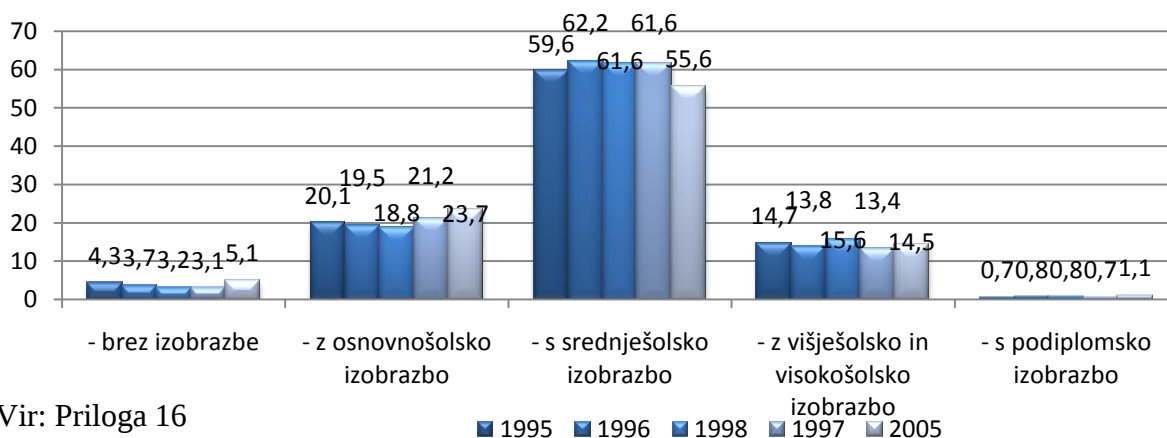
Demografski dejavniki

Situacija na trgu dela je močno pod vplivom demografskih sprememb. V prvi polovici devetdesetih let je trg dela zaznamoval vstop mladih med 15 in 25 let. Istočasno je prišlo do sprememb pri povpraševanju po veščinah in do deprecijacije delovnih izkušenj zaradi masovnega prestrukturiranja, ki je favoriziralo mlade delavce. Toda kasneje so se delodajalci ponovno preusmerili k zaposlovanju delavcev z delovnimi izkušnjami. Reforme nacionalnega šolskega sistema niso bile usklajene s potrebami spreminjajočega se trga dela. Šole in izobraževalni centri niso zadovoljevali izobraževalnih potreb trga dela v zadostni meri. Druga značilnost trga dela je bil velik padec stopnje rodnosti. Vzroki za to so bili naslednji (Cazes in Nesporova, 2004, str. 35): znižanje dohodkov mladih družin, stanovanjska problematika, strah žensk pred izgubo dela zaradi porodniškega dopusta in nove karijerne možnosti žensk (na kratek rok to vpliva na zmanjšanje števila žensk na porodniškem dopustu, dolgoročno pa to prispeva k hitrejšemu staranju prebivalstva).

Učinki izobraževanja

Tradicionalna ekstremno ozka specializacija v poklicnem izobraževanju je zapustila velik delež fizičnih delavcev⁴² z neuporabnimi veščinami. Izobraževanje odraslih ni primerno razvito niti pri brezposelnih iskalcih dela niti pri tistih delavcih, ki jih ogroža brezposelnost, in niti pri tistih, ki bi morali izboljšati svoje veščine in znanja za delo z novimi tehnologijami.

Slika 15: Delež prebivalcev v Sloveniji nad 15 let glede na stopnjo izobrazbe (v %)



Vir: Priloga 16

5.6.4 VLOGA INSTITUCIJ TRGA DELA IN POLITIK TER UČINEK KOLEKTIVNIH POGAJANJ

V predhodnem centralno planskem gospodarstvu so delavci uživali visoko stopnjo varnosti zaposlitve. Popravljen regulativa varovanja zaposlitve bistveno zmanjšuje zaščito delavca tako v

⁴² Ang. *Blue Collar workers*.

primeru zaposlitve kot tudi v primeru odpustitve. Podrobneje bom vpliv teh sprememb na brezposelnost in zaposlenost predstavila v nadaljevanju. Slovenija je podedovala nizek nivo plač in nizke plačne diferenciale. To je bila posledica rigidnega centralnega plačnega sistema, ki je določal plače glede na vrsto industrije in glede na tip dela ter ne glede na zahtevane veščine, znanje delavcev, izvršeno delo zaposlenega ali glede na učinkovitost podjetja. Sčasoma so ekonomske reforme nadomestile centralizirani tarifni sistem plač z določitvijo plač, ki je temeljila na kolektivnih pogajanjih v podjetniškem sektorju in ohranitvijo univerzalnega tarifnega sistema v proračunskem sektorju ⁴³. Vpeljana je bila tudi minimalna plača kot osnova za tarifni sistem plač tako v javnem kot tudi v podjetniškem sektorju. Minimalna plača predstavlja osnovo za izračun socialnih nadomestil. Z liberalizacijo cen je vlada predstavila program ekonomske stabilnosti, v katerem je imela glavno vlogo obdavčenje dohodkov, ki z davkom na plače kontrolira porast plač nad določeno ravno. Cilj te politike je bil povezati rast plač z učinkovitostjo podjetja in znižati cenovo-plačno inflacijsko spiralo. Regulacija plač je prispevala k ločitvi plač in produktivnosti. Majhne razlike v plačah med profitabilnimi in neprofitabilnimi podjetji niso stimulirale želene realokacije dela, kar je pripomoglo k odlaganju prestrukturiranja podjetij. Odvečni delavci so ostajali v velikih podjetjih, medtem ko produktivnejša podjetja tudi s pomočjo znatno višjih plač niso mogla pridobiti delavcev. Sčasoma je bila regulacija plač omiljena in kasneje tudi ukinjena, kar je privedlo do hitrega okrevanja realnih plač. Preferirane so bile tripartitne konzultacije in pogajanja na nacionalni ravni, ker direktno vključujejo socialne partnerje ter ekonomske in socialne reforme. Ustanovljena nacionalna tripartitna telesa so bila soočena z liberalizacijo plačne politike, nivojem plač in dohodkov, regulacijo delovnih pogojev ter zaščito delavcev pred rizikom odpuščanja in rizikom brezposelnosti. Na nivoju podjetij so kolektivna pogajanja med delodajalci in delavci rezultirala v kolektivnih pogodbah. Odstotek delavcev, pokritih s kolektivnimi pogodbami, je precej visok v javnem sektorju in velikih privatnih podjetjih, medtem ko so delavci v srednje velikih in majhnih podjetjih redko združeni v sindikatu.

5.6.5 FLUKTUACIJA DELOVNE SILE IN DELOVNIH MEST V DEVETDESETIH LETIH

S prehodom na tržni sistem in pripadajočimi metodološkimi spremembami se vzpostavita dva vira podatkov o tokovih zaposlenosti. Prvi temelji na raziskavi podjetij, drugi pa na raziskavi delovne sile. Prva oblika raziskave je manj izčrpna in zanesljiva. Pokriva le podjetja, ki zaposlujejo določeno število delavcev, to število pa variira med sektorji in med državami. Druga težava teh raziskav je, da je ponavadi kvaliteta tako pridobljenih podatkov zelo slaba. Podjetja lahko namreč skrivajo določena dejstva zaradi davčnih in drugih razlogov, poleg tega pa je statistični urad omejen pri preverjanju danih podatkov. Raziskava delovne sile je nov statistični instrument, ki se je začel vpeljevati v devetdesetih letih. Čeprav so mikroekonomski podatki o spremembah statusov na trgu dela redno zabeleženi, je urad za statistiko šele pred časom pričel zbirati skupne izbrane podatke o tokovih in jih tudi redno dostavljati Eurostatu.

Fluktuacija delovne sile, ki temelji na raziskavi delovne sile, je vsota agregatnih stopenj prekinitev delovnih razmerij in sklenitev delovnih razmerij. »Accession rate« je izračunana kot vsota agregatnih tokov iz brezposelnosti v zaposlenost, od neaktivnosti v zaposlenost in od ene

⁴³ Ang. *Budget funded sector*.

zaposlitve k drugi zaposlitvi, deljeno s povprečno zaposlenostjo v danem letu. »Separation rate« delovnega razmerja je vsota agregatnih tokov iz zaposlenosti v brezposelnost, iz zaposlenosti v neaktivnost in od enega delodajalca k drugemu deljeno z začetno ali povprečno zaposlenostjo danega leta (Priloga17).

Tabela 11: Fluktuacija delovne sile, stopnja sklenitev in stopnja prekinitev delovnih razmerij v Sloveniji v devetdesetih letih (v %)

Leto	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
St. sklenitev del.raz.	9.6	11.8	12.5	14.1	15.3	14.5	14.8	14.3	14.6	16.6
St. prekinitev del. raz.	17.5	22.4	19.1	18.1	16.7	16.9	16.4	15.0	14.2	14.5
Fluktuacija delovne sile	27.1	34.2	31.6	32.2	32.0	31.4	31.2	29.3	28.8	31.1

Opombe - raziskava podjetij

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 56

Podatki odražajo zmanjšanje široko razširjene prakse kopičenja dela, ko so podjetja zmanjševala stroške dela, in naraščanje obsega prostovoljnih odpovedi, ko so se posamezniki odločili, da bodo začeli s svojim poslom ali se priključili novo nastalemu podjetju. Faza intenzivne realokacije dela se je pojavila v nekaj letih po vpeljavi ekonomskih reform (1991–1993). Fluktuacijo delovne sile odraža hitrost realokacije dela v ekonomiji. Rezultira iz dinamike kreacij in destrukcij služb, iz premikov zaposlenih oseb med obstoječimi službami in premikov iz brezposelnosti ali neaktivnosti v zaposlenost ter obratno. Neposredno oblikovanje novih delovnih mest, ukinitvev in fluktuacija delovnih mest so ponavadi izračunani na podlagi raziskave podjetij, in sicer kot vsota sprememb v številu služb v individualnih podjetjih oz. kot vsota vseh prirastkov služb kot posledica nastanka ali širjenja podjetja in izgub vseh služb, kot rezultat zaprtja ali zmanjšanja podjetja.

Fluktuacija delovne sile in ekonomski cikel

Na fluktuacijo delovne sile pomembno vpliva ekonomska fluktuacija. V industrializiranih državah se fluktuacija delovne sile poveča v obdobju ekonomske rasti; podjetniški začetki in ekspanzije oblikujejo nove službe, privabljajo nove ljudi na trg dela in povečujejo najemanje brezposelnih iskalcev službe. V času ekonomskega upadaja se zmanjšuje tudi fluktuacija delovne sile; podjetja iščejo načine za zmanjševanje stroškov z zmanjševanjem najemanja delovne sile in resortiranjem viška zaposlenih; zmanjšanje prostovoljnih odpovedi izravna povečanje odpuščanj. Cazesova in Nesporova (2004, str. 61–63) sta izračunali korelacijski koeficient med obratom dela in bruto domačin proizvodom ter obratom dela in stopnjami rasti zaposlenosti. Avtorici ugotavljata, da ni nobene korelacije med obratom dela in bruto domačin proizvodom, medtem ko je korelacija med obratom dela in bruto domačin proizvodom s časovnim zaostankom močnejša in negativna. Ponudba dela je v devetdesetih letih presegala povpraševanje po delu. Na osnovi tega bi logično predvidevali, da obstaja močna ekonomska povezava med ekonomsko rastjo in zaposlenostjo ter posledično enako tudi korelacija med dinamiko zaposlenosti in obratom dela ter obratom dela in bruto domačin proizvodom. Sprememba ekonomskih fluktuacij v spremembo zaposlenosti je vedno v zaostanku zaradi regulacij na trgu dela (zaščita delavcev pred odpuščanjem) in stroškov uvajanja; to sili delodajalce, da poiščejo druge rešitve, preden najamejo ali odpustijo delavca.

Močna negativna korelacija se pojavi med obratom dela in zaposlenostjo, v kolikor se vpelje časovni zaostanek (Cazes, Nesporova, 2004, str. 64–65). Raziskava je pokazala, da v tranzicijskih državah obrat dela sledi vzorcu “Counter Cycle”, torej obratno kot v industrializiranih državah. Razlog tiči v strukturnih neravnotežjih, združenih v centralno planskem sistemu, kot posledica izkrivljanja relativnih cen in slabših ekonomskih rezultatov številnih investicijskih projektov.

Trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu

Kot kazalnika stabilnosti zaposlitve se uporabljata povprečen čas zaposlitve pri istem delodajalcu in distribucija zaposlenosti po razredih trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu. Slovenija je imela glede na druge tranzicijske države v letu 1999 najdaljši povprečen čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu⁴⁴. Povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu je funkcija najemov delovne sile (priliv v zaposlenost) in prekinitve delovnega razmerja (odliv iz zaposlenosti) ter čas individualne zaposlitve pri istem delodajalcu.

Faktorji, ki vplivajo na ciklično obnašanje, trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu, so naslednji (Cazes, Nesporova, 2004, str. 63):

- ko se obnovi rast zaposlenosti, nastane več delovnih mest, zaposli se več ljudi, kar avtomatsko znižuje povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu;
- število prostovoljnih odpovedi naraste, ker se tudi drugje ponuja več, tudi boljših, priložnosti za službo, kar vpliva na zmanjšanje trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu;
- obseg odpuščanj upada, kar vpliva na podaljševanje trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu.

V industrializiranih državah učinek skrajševanja časa zaposlitve pri istem delodajalcu zaradi prostovoljnih odpovedi izenačuje učinek podaljševanja časa zaposlitve pri istem delodajalcu zaradi zmanjšanja odpuščanj, torej generira vzorec “Counter Cycle”. V tranzicijskih ekonomijah velja obratno: povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu se zmanjšuje v času ekonomskega upadanja, ker zmanjševanje prostovoljnih odpovedi ne sproži porasta števila odustitev (Cazes, Nesporova, 2004, str. 62). V Sloveniji je visoka povprečna doba trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu rezultat nizke stopnje separacij in kratkoročnega obrata v povezavi s strogimi pravili pri odpuščanju.

Tabela 12: Distribucija zaposlenosti v Sloveniji glede na trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu za obdobje od 1993 do 1999 kot % skupne zaposlitve

Leto	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Manj kot 1 leto	5.2	10.4	11.7	9.8	12.6	13.5	12.0
10 do 20 let	29.2	28.4	28.0	26.5	24.3	23.7	23.6
Več kot 20 let	24.9	26.1	25.2	25.5	25.7	25.2	24.6
Več kot 10 let	54.1	54.5	53.2	52.0	50.0	48.9	48.2

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 65

⁴⁴ Podatki o drugih tranzicijskih državah so dostopni v knjigi Cazes, Nesporova.: *Labour markets in transition, Balancing flexibility& security in Central Europe*. Geneva: International Labour Office, 2003, str. 161.

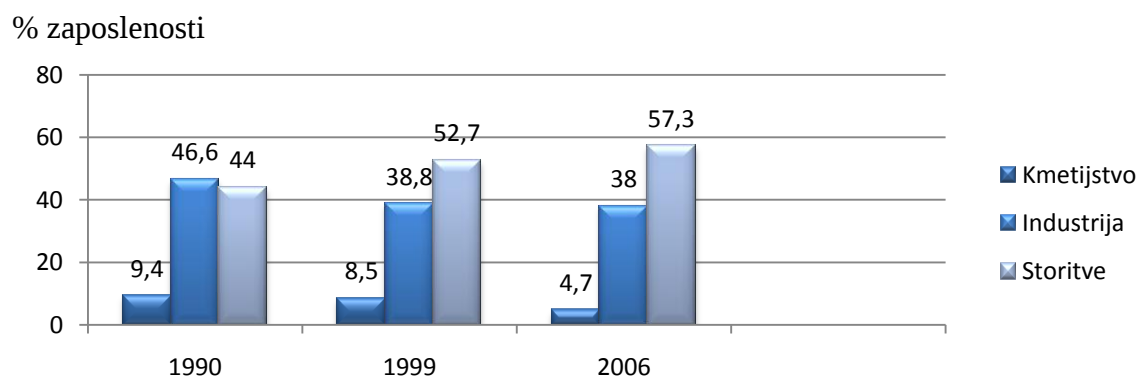
Delež delavcev z manj kot enim letom trajanja zaposlitve vključuje nove zaposlitve, nove vstopne na trg dela in delavce na začasnih nalogah. V Sloveniji je znaten porast deleža delavcev s kratkoročno dobo po letu 1996 rezultat porasta začasnih delavcev. Država je znaten napredek naredila pri povečanju fleksibilnosti trga dela in omiljenju togosti regulative varovanja zaposlitve, kar se je odrazilo v padcu visokega odstotka delavcev z dolgim trajanjem službe. Podatki so lahko tudi odraz sprememb v starostni strukturi delovno aktivnega prebivalstva in ekonomskega cikla. Delavci namreč službe menjavajo pogosteje, ko so mlajši, in ker delodajalci tendirajo najprej k odpuščanju mladih delavcev v obdobju upadanja ekonomske rasti, bo ekonomija z relativno mlado delovno poulacijo prikazala krajši povprečni čas zaposlitve pri istem delodajalcu kot ekonomija s starajočo se populacijo. Slovenija se sooča z velikimi demografskimi spremembami, ki imajo na trg dela nasprotujoče si učinke. Slovenija se sooča s starajočo se populacijo (delež oseb starih nad 45 let je narasel s 36,8 % v letu 1991 na 38,2 % v letu 1999 in na 42,3 % v letu 2006). Starejši delavci imajo stabilnejšo zaposlitev, toda, ko izgubijo službo, se težko ponovno zaposlijo. Trenutna pokojninska reforma je predstavila postopno podaljševanje starosti za upokožitev in na ta način kompenzirala upad stopnje aktivnosti te starostne skupine.

5.7 SPREMEMBE ZNAČILNOSTI ZAPOSLOTITVE

5.7.1 SEKTORSKE IN STRUKTURNE SPREMEMBE

Leta 1990 je bil v Sloveniji delež industrije, v primerjavi s tržnimi ekonomijami na podobnem ekonomskem nivoju, zelo visok. Politično vodstvo je na podlagi teorema primata »proizvodnja proizvodnih sredstev pred proizvodnjo potrošniških dobrin« poudarjalo predvsem težko industrijo (Cazes, Nesporova, 2004, str. 32). Tak pristop je povzročil začaran krog »proizvodnje zaradi proizvodnje« z malo dobrinami, proizvedenimi za prodajo. Posledično je bila industrija, ki je proizvajala potrošniške dobrine, relativno slabše oskrbljena z delavci, z znatno nižjimi plačami in nižjo delovno produktivnostjo, predvsem zaradi zastarele tehnologije in opreme.

Slika 16: Struktura zaposlenosti v Sloveniji glede na sektor za izbrana leta (v %)



Vir: 1990, 1999 Cazes in Nesporova, 2004, str. 33; 2006, Statistične informacije 2006, str. 3.

Storitveni sektor, predvsem na področju trgovine, transporta in komunikacije, je v Sloveniji malo

prispeval k skupni zaposlenosti, medtem ko so bile socialne storitve (šolstvo, zdravstvo) relativno dobro zastopane. Tranzicijska kriza je proizvodnjo prizadela zaradi naslednjih vzrokov (Cazes, Nesporova, 2004, str. 33):

- velik padec osebnih dohodkov je sovpadal z odprtjem domačega trga konkurenci – poceni uvoz potrošniških dobrin iz južne in vzhodne Azije ter konkurenca uvoženih, visoko kvalitetnih izdelkov iz razvitejših držav sta zaustavila povpraševanje po domačih izdelkih;
- razpad Jugoslavije, kolaps skupnega trga bivšega vzhodnega bloka in razpad Sovjetske zveze so povzročili izgubo zunanjih trgov in deformacijo obstoječih proizvodnih povezav med podjetji.

Iskanje novih trgov je bilo za slovenska podjetja dokaj uspešno, saj so imela močne povezave s podjetji na zahodu. Nekatera med njimi so kupila deleže v slovenskih podjetjih. V letu 1999 je delež zaposlenosti v sekundarnem sektorju glede na skupno zaposlenost padel na 38,8% – če ga primerjamo z letom 1990, ko je ta delež znašal 46,6 %. Razvidna je močna korelacija med razsežnostjo izgub in pridobitvijo služb ter ekonomsko uspešnostjo. Strukturne spremembe znotraj industrije v velikem obsegu pomenijo, da se je masovno uničenje delovnih mest iz obdobja tranzicijske krize v velikem obsegu kompenziralo z ustvarjanjem novih delovnih mest v segmentih razvijajoče se proizvodnje. Določen del terciarnega sektorja se je razširil skozi povečano samozaposlovanje, in sicer kot odgovor na pomanjkanje primernih služb v drugih sektorjih ekonomije. Dejansko so nekatere službe tudi neformalne, saj zasebniki skrivajo svoje zaslužke pred plačilom davkov. Sklepamo lahko torej, da je dejanski delež storitev v skupni zaposlenosti še večji. V devetdesetih letih se je povečalo število služb v finančnem in poslovnem sektorju ter javni upravi. V letu 1990 je storitveni sektor k celotni zaposlenosti prispeval 44,0 %, po devetih letih pa je ta delež narasel na 52,7 %. Pojav dejavnikov potiska in vleka, ki so povzročili povečanje terciarnega sektorja, in učinek padanja stopnje udeležbe v formalni ekonomiji so rezultirali v slabši korelaciji med ekonomskim razvojem in deležem storitev v zaposlenosti. Izobraževanje odraslih, socialne in zdravstvene storitve se bodo v prihodnosti širile v povezavi s spremembami na trgu dela ter s staranjem prebivalstva, medtem ko bodo osebne storitve naraščale z naraščanjem dohodka.

5.7.2 PRIVATIZACIJA ZAPOSLOVANJA

V političnem sistemu »realnega socializma« je bila vloga privatne lastnine v proizvodnji skoraj ekskluzivno omejena na sledeče oblike samozaposlitve: družinsko kmetovanje, maloobsegajoča aktivnost v obrti ali umetnosti in nekatere storitve. Zaradi ideoloških razlogov je bila samozaposlitev v slabšem položaju kot zaposlitev za plačo v državnih podjetjih in kolektivna zaposlitev v zadrugah. Pogosto se samozaposleni niso mogli prostovoljno odločati, od koga bodo kupovali surovine in komu bodo prodali svoje izdelke ter po kakšni ceni. Poleg tega so imeli slab ali celo nikakršen dostop do bančnih posojil, s katerimi bi lahko razširili proizvodnjo. Oteženo jim je bilo tudi zaposlovanje delavcev, ki niso bili člani družine.

Zakonske in ekonomske reforme, ki so sledile političnim spremembam, so formalno izenačile vse tipe lastništva, liberalizirale cene in trgovino ter začele s privatizacijo podjetij. Tako imenovana

»majhna privatizacija« trgovin, hotelov, restavracij in individualnih proizvodnih enot je bila zaključena dokaj hitro. To je privedlo k samozaposlovanju in privatni zaposlitvi, pogosto kombinirani tudi z vrnitvijo nacionaliziranega premoženja lastnikom oz. njihovim dedičem. Zaradi dokaj omejenega dostopa do financ preko bank in devalvacije individualnih prihrankov se je samozaposlovanje pojavljalo v delovno intenzivnih dejavnostih (osebne storitve, trgovine na drobno, ročne obrti ter profesije, kot sta odvetnik in zdravnik).

Tabela 13: Samozaposlitev v Sloveniji kot delež skupne zaposlitve za izbrana leta (v %)

Leto	M	Ž	Skupaj
1993	16,0	7,6	12,2
2000	15,3	6,5	11,2
2006	13,1	6,3	10,1

Vir: 1993, 2000; Cazes, Nesporova; 2004; str. 40 in 2006; Statistične informacije 2006, str. 3.

Razloga za padec deleža samozaposlenih :

- številna majhna podjetja so bila izrinjena s trga zaradi prihoda trgovskih verig, restavracij, mednarodnih podjetij, turističnih agencij, servisnih podjetij in podobno;
- zasičeno povpraševanje po storitvah glede na dohodkovno raven.

Večji del privatizacije zaposlenosti se je izvršil skozi denacionalizacijo velikih državnih podjetij. Slovenija spada med tranzicijske države, ki imajo počasno privatizacijo. Slovenija je uspešno komercializirala in prestrukturirala velika državna podjetja in jim postavila stroge proračunske omejitve ter številna podjetja direktno prodala neposrednim investitorjem.

5.7.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

V prejšnjem režimu so bile fleksibilne oblike zaposlitve izjema, omejene le na določene kategorije delavcev (managerji, akademiki, sezonski delavci in kmetijska proizvodnja). Od leta 1989 dalje so te oblike postale pogostejše in dostopnejše tudi ostalim kategorijam delavcev (fizični delavci in administrativni delavci). Pod pojmom fleksibilne oblike so mišljene delovne pogodbe z omejenim trajanjem (kratkoročne pogodbe in pogodbe za določen čas), in sicer (Cazes, Nesporova, 2004, str. 40):

- delo preko zaposlitvene agencije,
- zaposlitev za polovični delovni čas,
- opravljanje več služb,
- pogodbe o delu med dvema strankama za določeno nalogo ali aktivnost.

Raba fleksibilnih oblik dela se je razširila zaradi potrebe delodajalcev, da profil proizvodnje in stroške prilagodijo pogojem na trgu dela. Ker je državna regulativa varovanja zaposlitve strožja pri delavcih s pogodbami za nedoločen čas, zahtevajoč določene administrativne postopke (vnaprejšnja obvestitev o prekinitvi delovnega razmerja, posvet s sindikatom in odpravnine), se delodajalci obračajo k fleksibilnejšim oblikam zaposlitvenih odnosov. Te omogočajo hitrejšo prilagajanje števila zaposlenih dejanski finančni in tržni situaciji podjetja ter zmanjšujejo stroške trajanja zaposlitve.

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V devetdesetih letih je bil splošni trend v tranzicijskih državah povečanje deleža začasnih pogodb glede na vse pogodbe o delu. V Sloveniji so zaznali porast z 8,9 % v letu 1993 na 12,9 % v letu 2000 (leta 2006 pa 17,3 %) ⁴⁵. V večini držav EU je mogoče zaznati tendenco k večji uporabi pogodb za določen čas, kar omogoča deregulacija zaposlitvenih odnosov. Sindikati nasprotujejo omiljenju regulative varovanja zaposlitve, in sicer nasprotujejo ekspanziji fleksibilnih oblik zaposlovanja preko določanja omejitev pri številu zaporednih pogodb. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlitve v državi je hkrati tudi indikator moči sindikata v tej državi.

Tabela 14: Začasna zaposlitev kot delež vseh zaposlitev za plačilo

Leto	Skupaj	M	Ž
1993	8,9	8,7	9,0
2000	12,9	12,4	13,5
2006	17,3	15,5	19,3

Vir: Cazes, Nesporova, 2004. str. 48 in Eurostat {URL:<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}.

Zaposlovanje preko agencij

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih zaposlovanje preko agencij ureja pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Na splošno lahko ugotovimo, da je danes zaposlovanje preko tovrstnih agencij omejeno. Tovrstne agencije večinoma zagotavljajo predvsem študentsko delo. V zadnjem času pa se agencije poslužuje zaradi omejevanje števila zaposlitev za določen čas v podjetjih. Najem delavca za določen čas preko tovrstne agencije omogoča podjetjem, kljub zakonskim omejitvam, hitro prilagajanje potrebam podjetja.

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom

Zaposlitev s krajšim delovnim časom pokriva pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. V osnovi le majhen delež delavcev dela s skrajšanim delovnim časom. Delavci namreč niso zainteresirani za skrajšanje delovnih ur in posredno zmanjšanje zaslužka, saj nizek nivo plače pomeni zmanjšanje plačila in zmanjšanje družinskega proračuna. Tudi delodajalci preferirajo zaposlitev za polni delovnik in trdijo, da zaposlitev za polovični delovnik ponavadi ne prinaša zadostnega zmanjšanja stroškov glede na negativne učinke, ki jih prinaša nerazpoložljivost zaposlenega za polovični delovnik strankam in sodelavcem v času rednih delovnih ur. Medtem ko delitev dela prinaša dodatne stroške.

⁴⁵ Vzroki za povečanje števila pogodb za določen čas so bili predstavljeni v poglavju štiri.

Tabela 15: Zaposlitev za polovični delovni čas kot delež vseh zaposlitev

Leto	Skupaj	M	Ž
1993	5,2	4,4	6,1
2000	6,1	7,7	4,7
2006	9,2	7,2	11,6

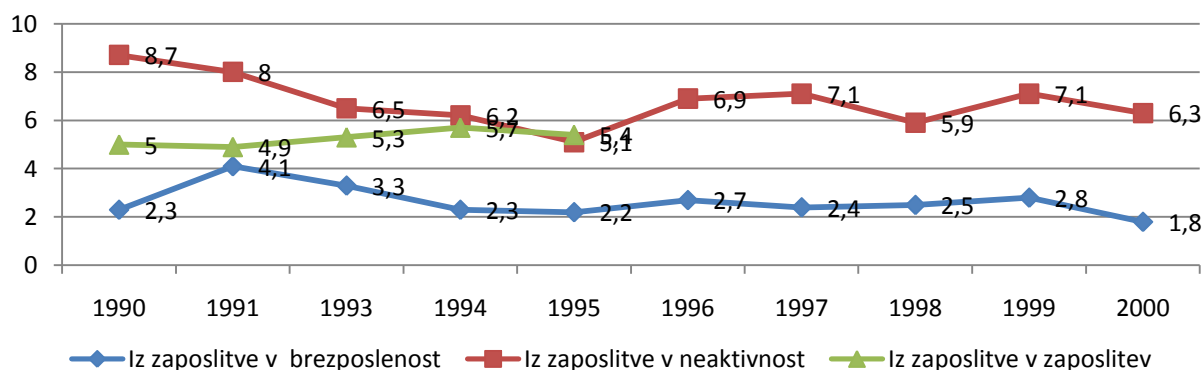
Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 52 in Eurostat {URL:<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}, 23.03.2007.

Iz zgornje tabele je razvidno, da je v Sloveniji prišlo do povečanja deleža vseh zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, in sicer s 5,2 % v letu 1993 na 6,1 % v letu 2000. V letu 2006 pa je ta delež znašal 9,2 %. Zanimiv podatek je, da je bilo med zaposlenimi s skrajšanim delovnim časom leta 2000 več moških kot žensk. Delež moških je od leta 1993 do leta 2000 narasel za 3,3 odstotne točke, medtem ko je delež žensk padel za 1,4 odstotne točke. Šele v zadnjem času se ta delež pri ženskah zvišuje.

5.8 STABILNOST IN VARNOST DELA

Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu je determinirana s prostovoljnimi in neprostovoljnimi premiki in daje dvoumno informacijo o varnosti dela. Medtem ko povprečen čas zaposlitve poudarja trende v stabilnosti zaposlitve, so kratkoročne zaposlitve in menjavanje na trgu dela najboljše predstavljene s »separation rate«. Gre za razmerje med skupnim številom delavcev, ki so zapustili ali izgubili službo v določenem obdobju, in med zaposlenostjo v začetku tega obdobja. Podatki o odlivih iz zaposlenosti, ki identificirajo ali odražajo vzroke za spremembo, so potrebni za postavljanje pravih sklepov o varnosti dela. Za delavce, ki prostovoljno prekinajo delovno razmerje, namreč obstaja večja verjetnost, da bodo izboljšali svoje blagostanje, medtem ko neprostovoljne prekinitve zelo verjetno njihovo blagostanje poslabšajo. Iz spodnjega grafa je razvidno, da odtoki iz zaposlitve k neaktivnosti znatno presegajo odtoke v brezposelnost. Na podlagi tega lahko sklepamo, da so se pritiski na trgu dela reševali primarno na račun starejših delavcev, in sicer s potiskanjem delavcev k sprejetju redne ali predčasne upokojitve, in na račun drugih ranljivih skupin. V Sloveniji je bil v obdobju reform od leta 1990 do leta 2000 delež umikov iz zaposlenosti v neaktivnost kar nekajkrat večji od deleža odliva v brezposelnost.

Slika 17: Vrste stopenj prekinitev delovnih razmerij v Sloveniji (v %)



Opomba: Podatki po letu 2000 niso dosegljivi

Vir: Priloga 18

Če primerjamo premike iz zaposlenosti v neaktivnost ter premike iz »službe v službo«, vidimo, da tudi v tem primeru prvi presegajo druge. Toda po letu 1995 je uvedba strožjih pogojev za predčasno upokojevanje prispevala k hitremu padcu premikov v neaktivnost.

5.8.1 ODLIVI IZ ZAPOSLENOSTI IN POSLOVNI CIKEL

Povpraševanje po delu v industrializiranih državah narašča v obdobju ekonomske rasti. V tem obdobju delodajalci tendirajo k ponudbi višjih plač z namenom privabljanja novih in bolj kvalificiranih delavcev. Poleg novih vstopov in vstopa brezposelnih oseb na trg dela naraščajo tudi premiki iz službe v službo. V obdobjih ekonomskega upadanja delavci postanejo zaradi strahu pred brezposelnostjo pri zamenjavi dela bolj neodločni. Podjetja si prizadevajo zmanjšati proizvodne stroške z namenom ohraniti ali obnoviti njihovo konkurenčnost z odpuščanjem presežka delavcev, s shemami predčasnega upokojevanja in podobnimi ukrepi za zmanjšanje delovne sile. Cazesova in Nesporova sta izračunali močno in negativno korelacijo med rastjo bruto družbenega proizvoda in odtoki v negativnost tako z kot tudi brez časovnega zaostanka (Priloga 19). Odlivi iz zaposlenosti v brezposelnost imajo negativno korelacijo z ekonomskim ciklom ne glede na upoštevanje časovnega zaostanka. Slovenija potrjuje hipotezo avtoric o močnem procikličnem vzorcu premikov iz službe v službo, čeprav so absolutne spremembe v tokovih iz službe v službo zelo majhne. Analiza predvideva, da so prekinitve delovnega razmerja v tranzicijskih državah predvsem rezultat prisilnih in neprostovoljnih odpovedi zaradi ekonomskih razlogov, povezanih s tranzicijsko krizo, strukturnimi spremembami in tendencami podjetja po zmanjšanju stroškov dela.

5.9 POTENCIALNI VPLIVI DANSKEGA MODELA FLEKSIBILNE VARNOSTI NA SLOVENSKI TRG DELA

Tranzicija v tržno gospodarstvo je v začetku devetdesetih let predstavila nove oblike fleksibilne zaposlitve. Delo in zaposlitveni pogoji postajajo raznovrstnejši, kar tako pozitivno kot tudi negativno vpliva tako na ekonomijo kot tudi na organizacije in na posameznike. Kljub relativno dobrem rezultatom gospodarstva in trga dela ter ugodnemu položaju socialne varnosti obstajajo številni znaki in opozorila, da je slovenski trg dela preveč rigid, kar pomeni, da je konkurenčnost slovenske ekonomije slabša, kot bi morala biti. V okviru smernic Evropske unije si je nova vlada, izvoljena leta 2004, za cilj postavila konkurenčnejšo ekonomijo in trg dela. Z letom 2005 je bila predstavljena Slovenska razvojna strategija, ki je predstavila vizijo in cilje prihodnjega razvoja. V poglavju 2 je predstavljena četrta prednostna razvojna naloga v okviru te strategije, ki se dotika področja zaposlenosti.

Dokument kot posledico nizke fleksibilnosti na trgu dela omenja nizko mobilnost delovne sile med aktivnostmi in med službami. Cilj razvojne strategije je povečati delne in začasne zaposlitve in omogočiti lažjo mobilnost delovne sile. Slovenija bo pripravila širok spekter sprememb z namenom vzpodbuditi delodajalce k odpiranju novih delovnih mest in k motiviranju brezposelnih oseb k aktivnostim. Prav tako ni bilo pozabljeno na socialno varnost, saj je v dokumentu zapisano: »[Država se] odmika [...] od 'brezpogojnega' zagotavljanja blaginje državljanom k zagotavljanju

blaginje z delom, izobraževanjem in usposabljanjem. Izpostavljen je koncept gibke (socialne) varnosti (flexicurity), s katerim naj bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga delovne sile, varnost posameznikov pa naj ne bi bila ogrožena. Obstoj socialne države je namreč pomemben za socialno stabilnost in kot tak tudi za gospodarsko rast, zato je potrebno soglasje s socialni partnerji v smeri večje prilagodljivosti trga dela, povečane vloge podjetništva in bolj dinamičnih oblik zaposlovanja» (Strategija razvoja Slovenije, 2005, str. 58, 61).

V tem dokumentu se je med prvimi pojavil koncept »flexicurity«. Vlada, delodajalci in sindikati koncept fleksibilne interpretirajo na različne načine, kar predstavlja dodaten zaplet pri pogajanjih ter vpeljavi in sprejetju omenjenega koncepta v širši javnosti. Pojem prevajajo kot **varna fleksibilnost**, ki ima drugačen pomen kot **fleksibilna varnost** oziroma prožna varnost. Termin fleksibilna varnost daje poudarek različnim nivojem varnosti, ki lahko variirajo glede na obliko zaposlitve delavca, medtem ko varna fleksibilnost poudarja večjo varnost za vse delavce, ki so fleksibilno zaposleni. S strani sindikatov se ponovno pogosto pojavlja uporaba termina varna fleksibilnost. Raba termina je v Sloveniji očitno odvisna od tega, kdo ga uporablja in kakšen namen želi njegov uporabnik doseči. Sama sem se v magistrskem delu na podlagi preučevanja tuje in domače literature odločila za uporabo termina fleksibilna varnost.

Poleg razlage samega termina se pojavlja težava tudi pri implementaciji tega modela na trg dela, saj je mnenje o tem v javnosti deljeno. Medtem ko si delodajalci model fleksibilne varnosti predstavljajo predvsem kot liberalizacijo ekonomije in trga dela, isti pojem sindikatom pomeni socialno varnost. Delodajalci in aktivni soudeleženci, zainteresirani za vpeljavo modela fleksibilne varnosti, se strinjajo in zavedajo nujnosti, da mora Slovenija rebalansirati ravnotežje med ekonomsko učinkovitostjo in socialno odgovornostjo države. Po mnenju avtorjev Slovenske razvojne strategije bi morala biti trenutni socialni sistem trga dela in vloga socialne države reformirana, v kolikor bi Slovenija želela pospešiti socialne spremembe in doseči želene socialne cilje. Glavne značilnosti trga dela v Sloveniji, ki predstavljajo glavne ovire pri izboljšanju njene konkurenčnosti, so naslednje (Kajzer, 2005b, str.3):

- togost trga dela in zakonodaja, ki ureja to področje,
- prevelike pravice delavcev, predvsem zaposlenih za nedoločen čas,
- neaktivnost in nemotiviranost brezposelnih oseb.

Področja, na katerih je že zabeleženo izboljšanje kot posledica vpeljave nekaterih ukrepov, so: povečana stopnja aktivnosti, povečano razmerje med zaposlenostjo in populacijo, zmanjšanje registrirane brezposelnosti in zmanjšanje brezposelnosti na podlagi ankete o delovni sili. Da bi odstranili zgoraj navedene ovire na trgu dela, je potrebna modernizacija zakonodajnega okvira, vezanega na prvi in drugi problem. Kot odgovor na problematiko neaktivnosti in nemotiviranosti brezposelnih oseb so ukrepi nove aktivne politike na trgu dela naslednji: modernizacija sistema socialne varnosti ter vseživljenjsko izobraževanje in šolanje. Odbor za reforme opozarja, da mora varovanje delovnega razmerja, zaposlitve (employment protection) zamenjati varovanje dela, posla (job protection), 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.

5.9.1 PRIMERJAVA REGULACIJ NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN NA DANSKEM

V mednarodnih primerjavah se kot merilo prožnosti trga dela uporablja razširjenost prožnih oblik zaposlovanja, in sicer delež samozaposlitev, zaposlitev za določen čas in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Zaradi pomanjkanja podatkov o razširjenosti drugih prožnih oblik zaposlovanja (gibljiv delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo, itd.) se njihovi deleži v mednarodnih primerjavah ne uporabljajo. Slovenija po razširjenosti prožnih oblik zaposlovanja zaostaja za povprečjem EU, kar je posledica nerazvitosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. V Sloveniji bi spodbujanje dela s skrajšanim delovnim časom lahko povezali z reševanjem problema nizke stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let). Delo s skrajšanim delovnim časom v storitvenih dejavnostih predstavlja priložnost za povečanje nizke stopnje zaposlenosti (npr. starejših žensk in žensk brez izobrazbe). V javnosti vlada prepričanje, da je delež začasnih zaposlitev, predvsem zaposlitev za določen čas, v Sloveniji zelo visok, mednarodna primerjava pa kaže, da razširjenost te oblike zaposlitve v Sloveniji malo presega povprečje EU. Strokovnjaki OECD so ugotovili, da obstaja med indeksom togosti delovne zakonodaje za redno zaposlitev in razširjenostjo dela za določen čas sicer šibka, a pozitivna korelacija, kar pomeni, da bolj kot je toga delovna zakonodaja, pogosteje delodajalci uporabljajo zaposlovanje za določen čas.

Tabela 16: Indeks varovanja zaposlitve za Slovenijo in Dansko

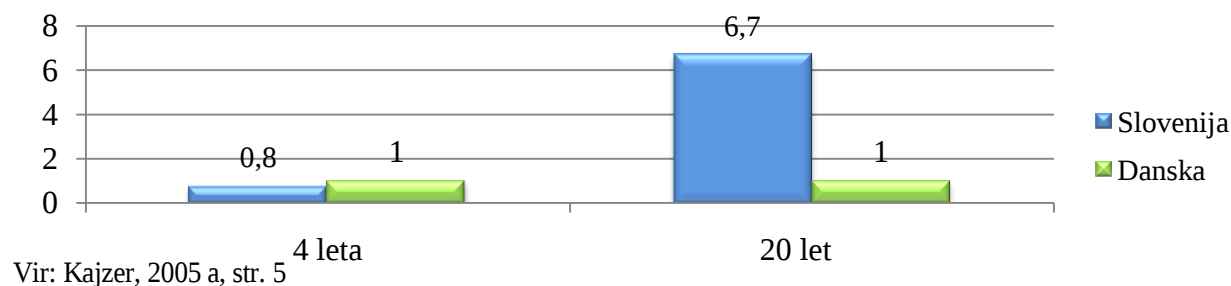
	Stalna zaposlitev	Začasna zaposlitev	Kolektivna odpuščanja	Skupaj
EU 15	2,4	2,1	3,2	2,4
Danska	1,5	1,4	3,9	1,8
Slovenija	2,7	2,0	4,8	2,4

Vir: Kajzer, 2005b, str.5

Konec devetdesetih let je bil indeks varovanja zaposlitve relativno visok (3,3), kasneje je upadel in je v letu 2003 znašal 2,3 oz. 2,4 in je bil enak povprečju EU 15. Toda če indeks EPL Slovenije primerjamo z Dansko, je ta še vedno višji. Indeks varovanja zaposlitve je sestavljen iz komponent, ki so bile podrobneje predstavljene v poglavju o fleksibilni varnosti. Odbor za reforme je na podlagi analize indeksa varovanja zaposlitve prišel do sledečih zaključkov (Kajzer, UMAR, 2005a, str. 3–5):

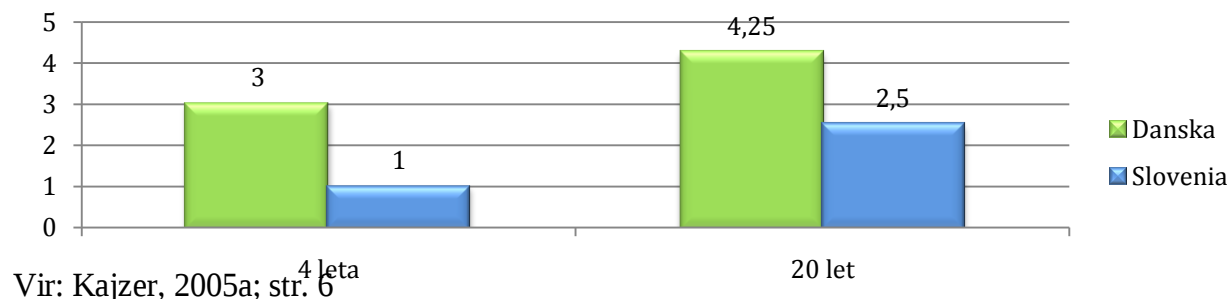
- Obstaja velika neenotnost na področju urejenosti kolektivnega odpuščanja. Komponenta kolektivno odpuščanje ocenjuje opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, kriterije za odpuščanje in višino odpravnine.
- Pri redni zaposlitvi so ugotovili, da ima Slovenija nekoliko bolj togo zakonodajo kot države EU, vendar bistveno ne odstopa. Navzgor odstopa le pri odpravnini za 20 let delovne dobe.
- Pri primerjavi indeksa togosti delovne zakonodaje na področju začasne zaposlitve, ki ocenjuje urejenost zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile (temporary work agencies), se oceni strokovnjakov Svetovne banke močno razlikujeta. Riboud s sodelavci ocenjuje predlog ureditve kot zelo liberalen, medtem ko Vodopivecova ocena te komponente indeksa Slovenijo uvršča okoli povprečja EU 15.

Slika 18: Odpravnine na Danskem in v Sloveniji po številu povprečnih mesečnih plač
Povprečna mesečna plača



Odpravnine so pomemben del zaposlitvene varnosti zaposlenih in se med državami razlikujejo (Priloga 12).⁴⁶ Za 4 leta delovne dobe torej pripada delavcu v Sloveniji 0,8 povprečne mesečne plače, za 20 let pa 6,7 povprečnih mesečnih plač. V obeh primerih je to relativno veliko, če primerjamo z višino odpravnin na Danskem in z državami OECD (Priloga 12), pri čemer v mnogih državah te sploh niso zakonsko predpisane. Pravila o odpovednem roku so pomemben del zaposlitvene varnosti in predpisujejo čas, ki preteče med napovedjo odpusta in odpustom zaposlenega. Odpovedni rok je v večini držav odvisen od delovne dobe oziroma trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu. V tabeli je prikazan odpovedni rok v mesecih za zaposlenega s 4 in 20 leti delovne dobe v letu 2003 za Dansko in Slovenijo (za druge države OECD v Prilogi 12).

Slika 19: Primerjava odpovednih rokov v Sloveniji in na Danskem za leto 2003 v mesecih

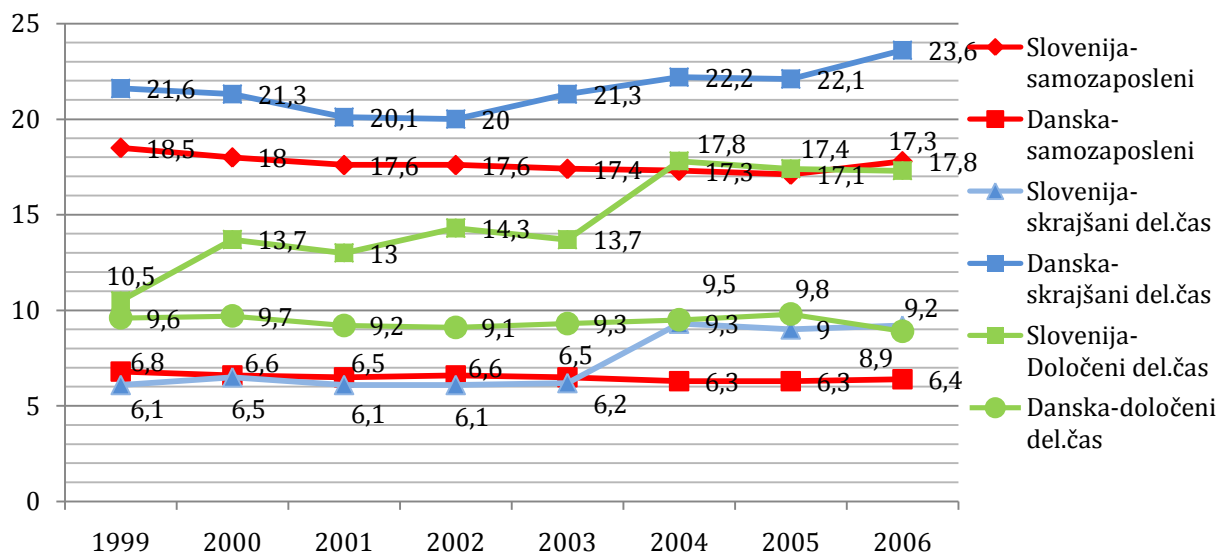


Če primerjamo odpovedni rok v Sloveniji in državah OECD (glej prilogo 13), vidimo, da so odpovedni roki v Sloveniji približno usklajeni z odpovednimi roki v državah OECD, medtem ko so ti na Danskem še daljši, kljub teoriji, ki predpostavlja, da v kolikor je nek sistem radodarnější pri nadomestilih, so odpovedni roki kot strošek krajši. Modernizacija okvirov zakonodaje (Zakon o delovnih razmerjih), ki pokriva to področje, se je pričela januarja 2003 z namenom poenostavitve postopkov odpuščanja in najemanja delovne sile, pospešitve nastanka novih služb ter povečanja fleksibilnost zaposlitvenih odnosov. Odbor za reforme je zakon ocenil kot pozitiven glede fleksibilnejšega trga dela in zaposlitve, toda kritizira slabo implementacijo le-tega, kar predstavlja enega izmed glavnih razlogov za togost trga dela. Sindikati dojemajo trenutni ZDR kot zadosten za doseganje fleksibilnosti. Željo po spremembi ZDR dojemajo kot poskus

⁴⁶ V Sloveniji delavcu pripada odpravnina v višini (ZDR; člen 109; Ur. l. RS št. 42/2002)): 1/5 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je delavec zaposlen več kot 1 in manj kot 5 let, 1/4 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kot 5 in manj kot 15 let, 1/3 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen nad 15 let.

zmanjšanja pravic delavcev in zmanjšanja njihove socialne varnosti. Delodajalci zahtevajo večjo numerično fleksibilnost, funkcionalno fleksibilnost, zmanjšanje vpliva sindikatov, omejitev višine bonusa za delovni staž ter zmanjšanje višine bonusa za starost (Ignjatović, 2006, str. 5). Trenutni Zakon o delovnih razmerjih do določene stopnje ponuja možnost podjetjem, da vpeljejo različne oblike fleksibilne zaposlitve (dejanski izbor oblike fleksibilne oblike zaposlitve je odvisen od delodajalca).

Slika 20: Delež fleksibilnih oblik zaposlitve v skupni zaposlenosti za obdobje od 1999 do 2006, Slovenija in Danska (v %)



Vir: Eurostat, Employment{URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>}, 10.07.2007 in OECD.stat.{URL:<http://www.oecd.stat>}, 11.07.2007

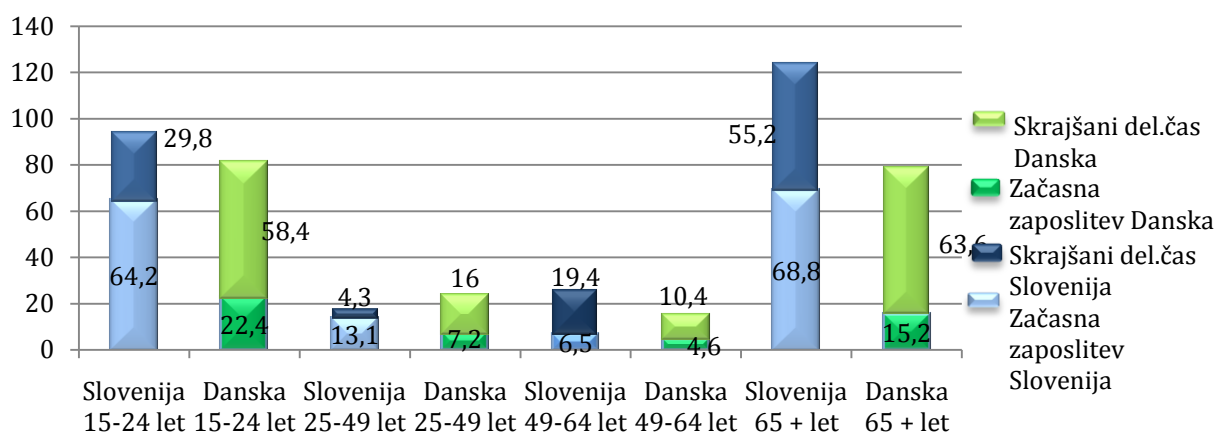
Namen spremembe ZDR je bil omejitev uporabe pogodb za določen čas zaporedoma za isto osebo in motiviranje delodajalcev za uporabo drugih oblik fleksibilne zaposlitve. V kolikor pogledamo razmerja drugih oblik fleksibilnih zaposlitev v Sloveniji, pridemo do zanimivih zaključkov. Vidimo, da je bil spremenjen ZDR na zelenem področju žal neuspešen. Če podatke primerjamo z Dansko, vidimo, da je najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve v tej državi zaposlitev za polovični delovni čas, medtem ko je delež zaposlitev za določen čas v primerjavi z deležem v Sloveniji skoraj razpolovljen. Relativno visok v Sloveniji je tudi delež samozaposlenih, medtem ko je delež zaposlenih za polovični delovni čas narasel. Ignjatović je analiziral trg dela v Sloveniji po deležu oseb, zaposlenih za določen čas ali polovični delovni čas po starostnih skupinah, in prišel do zanimivih podatkov za leto 2006. Problem trga dela v Sloveniji predstavlja neenakomerna porazdelitev fleksibilnih oblik zaposlitve. Medtem ko zaposlene osebe, stare med 15 in 24 let, predstavljajo le majhen delež zaposlenih v Sloveniji, je kar 44 % te skupine zaposlenih v okviru pogodb za določen čas, 31,6 % pa jih je zaposlenih za polovični delovni čas, kar dodatno kaže na velik strukturni problem in marginalizacijo trga dela v Sloveniji (Slika 19). Ta skupina je poleg težkemu prehodu iz šolanja v zaposlitev izpostavljena tudi fleksibilizaciji trga dela. Medtem ko med osebami v starostni skupinah 25 do 49 let in 50 do 64 let prevladuje zaposlitev za nedoločen čas.

V Sloveniji večina delodajalcev uporablja tiste oblike fleksibilne zaposlitve, ki jim omogočajo intenzifikacijo dela in ki za delojemalce pomenijo večjo intenzivnost dela, manjšo socialno varnost, kar je neprijazno tako za posameznika kot tudi za družino (Ignjatovič, 2006, str. 10). Slovenski delodajalci fleksibilnost zaposlovanja zagotavljajo predvsem z uporabo študentskega dela in uporabo neprijaznih fleksibilnih oblik dela (nadure, delo ob vikendih, izmensko delo). Stimulativno za razvoj t.i. mini jobs bi bili npr. nižji prispevki za socialno varnost. Prijazne oblike zaposlovanja v smislu fleksibilne varnosti so bile dosedaj le izjema. V zadnjem času poskuša država promovirati v okviru programa EQUAL tako imenovano »družini prijazno podjetje«. K tej akciji oz. pridobitvi certifikata »družini prijazno podjetje« so vabljeni vsa podjetja, neprofitne organizacije, javne ustanove z najmanj desetimi zaposlenimi, katerih namen je zmanjšati skrito diskriminacijo mladih žensk, predvsem mater.

Odbor za reforme je na podlagi preučevanih dejstev predlagal spremembe in ukrepe, ki bi trg dela v Sloveniji približal danskemu modelu fleksibilne varnosti. Po njihovem mnenju bi bilo za povečanje fleksibilnosti trga dela potrebno (Kajzer, 2005b, str. 6):

- omogočiti in pravno urediti začasno zaposlovanje brez velikih obveznosti za delodajalca ter vključenim v takšne oblike delovne aktivnosti zagotoviti varnost (vključenost v osnovna socialna zavarovanja);
- varovanje delovnega mesta bi bilo potrebno zmanjšati s skrajšanjem odpovednih rokov, z zmanjšanjem odpravnin ter s poenostavitvijo postopkov odpuščanja;
- z vidika stroškov dela in plač odbor predlaga uveljavitev koncepta t. i. »profit-sharinga« ter redefinicijo namena (stalnost, pripadnost podjetju, delovne izkušnje) in zmanjšanja višine dodatka za delovno dobo.

Slika 21: Primerjava deleža zaposlenih za določen čas in zaposlenih za polovični delovnik po starostnih skupinah v Sloveniji in na Danskem za leto 2006 (v %)



Opomba: Podatki za Slovenijo za starost 65+ let so glede na odstotek kontradiktorni.

Vir: Eurostat, Employment, 2006. {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> }, 22.08.2007

Analiza podatkov o delnih zaposlitvah v EU kaže, da je le-ta zelo razširjena med mladimi (15–24 let) in starejšimi (55–64 let) osebami. Za povečanje zaposlenosti starejših oseb je Odbor za reforme predlagal spodbujanje vsaj delne delovne aktivnosti starejših in spodbujanje kombiniranja delne zaposlitve z delno brezposelnostjo ali delno upokojitvijo.

5.9.2 AKTIVNA POLITIKA TRGA DELA

Ukrepi aktivne politike trga dela so skoraj v celoti namenjeni brezposelnim osebam. Ukrepi nove aktivne politike trga dela za leto 2006 so bili usmerjeni k naslednjim ciljem (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, MDDSZ, 2006, str. 10–14):

- pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve in informiranje o poklicnih možnostih ter izboljšanje možnosti brezposelnih oseb na trgu dela;
- dvig usposobljenosti oz. izobrazbene ravni in povečanje možnosti na trgu dela;
- pospeševanje zaposlovanja in ohranjanje zaposlitev;
- pomoč pri zaposlovanju skupin brezposelnih, ki težko najdejo zaposlitev;
- iskanje novih rešitev za vključevanje ciljnih skupin na trg dela, aktivnosti, ki pomagajo pri iskanju zaposlitve, aktivirajo in motivirajo osebe za iskanje zaposlitve, omogočajo pridobivanje oz. poglobljanje veščin za iskanje zaposlitve kot tudi konkretno preizkušanje usposobljenosti za določeno vrsto dela ter promocija zaposlovanja starejših – kombinacija preventivnih in kurativnih aktivnosti, z namenom pospeševanja zaposlovanja starejših.

Promocija polovičnega delovnega časa za starejše delavce ni prinesla zelenih rezultatov, zato je le-to potrebno okrepiti. Na tem mestu je potrebno izpostaviti, da je aktivna politika zaposlovanja do sedaj poudarjala kvantiteto in ne kvalitete. Predlog odbora za reforme je, da je potrebno število primerov na enega svetovalca zmanjšati na 150. V kolikor primerjamo izdatek za ukrepe APZ kot delež BDP z Dansko, vidimo, da je ta relativno nizek.

Tabela 17: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja na Danskem in v Sloveniji kot delež BDP (v %) za izbrana leta

Država	Izdatki za APZ			Izdatki za PPZ		
	1999	2003	2005	1999	2003	2005
Slovenija	0,40	0,29	0,21	0,79	0,45	0,41
Danska	1,83	1,52	1,74	2,57	2,66	2,51

Vir: Zavod RS za zaposlovanje; Letna poročila 1999, 2003, 2005; Eurostat, Labour market {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>} 22.08.07 in OECD. stat, Labour Market Program, Public expenditure on LMP (<http://stats.oecd.org>)

Zaradi reduciranja politike zaposlovanja na Program APZ se politika zaposlovanja v Sloveniji do zdaj ni pojmovala kot medsektorska politika, ki zahteva usklajeno in konsistentno izvajanje predvsem socialne, izobraževalne, davčne politike in širše regulacije trga dela (delovna razmerja, kolektivna pogajanja, plače, zakonska regulacija poklicev ipd.), kar je napaka, ki jo je potrebno odpraviti (Kajzer, 2005a, str. 2). Odbor za reforme je predlagal, da se politika zaposlovanja razume kot medsektorska politika, ki bi se dopolnjevala s Programom APZ kot naborom ukrepov in pristopov za neposredno interveniranje na trg dela z namenom odprave vseh kratkoročnih in drugih problemov trga dela, ki jih preostale politike ne morejo učinkovito razreševati. Za povečanje aktivacije brezposelnih oseb je Odbor za reforme predlagal (Kajzer, 2005a, str. 7):

- vsako brezposelno osebo je potrebno v roku 3–6 mesecev vključiti v eno od aktivnih oblik obravnav (programi pomoči za iskanje zaposlitev),
- denarna pomoč za brezposelne se ukine oziroma se združi z denarno socialno pomočjo za brezposelne, katere prejemniki pa so dolžni sprejeti vsako delo ne glede na plačilo oziroma se vključiti v katerega od programov zaposlovanja;

- izboljšati razmerje med številom brezposelnih na enega svetovalca zaposlitve ter se postopoma približati razmerju okrog 150 brezposelnih na 1 svetovalca ter povečati število obravnav brezposelnih v mreži centrov za poklicno svetovanje in informiranje ter v svetovalnih središčih za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih.

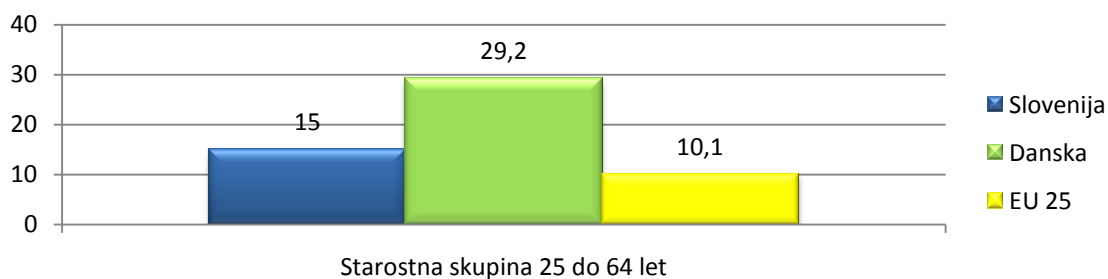
Razmerje med številom brezposelnih na enega svetovalca je zelo pomembno za učinkovito delo z brezposelnimi, katerega cilj je čim hitrejša ponovna zaposlitev brezposelne osebe. Preveliko število brezposelnih oseb na svetovalca rezultira v slabše delo z brezposelnimi in pogostejše prehode v dolgotrajno brezposelnost. Po mnenju odbora za reforme je potrebno odpraviti naslednje slabosti sedanjih programov APZ (Kajzer, 2005a, str. 10):

- preveliko število in razdrobljenost različnih ukrepov,
- nezadostna selektivnost in natančnost pri opredelitvi ciljnih skupin,
- posledica premajhne selektivnosti pri opredeljevanju ciljnih skupin je ta, da se ciljne skupine pri posameznih programih ponavljajo, prekrivajo in da so programi premalo premišljeni z vidika njihovega specifičnega namena in cilja,
- odsotnost evalvacij programov in ukrepov s strani neodvisnih izvajalcev.

5.9.3 IZOBRAŽEVANJE IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Izobraževalni sistem in vseživljenjsko učenje sta se v zadnjih letih znatno izboljšala. Mlade osebe podaljšujejo šolanje (vpeljava bolonjskega študija). V letu 2000 je bil vpeljan sistem certificiranja pridobljenega znanja in izkušenj pri starejših delavcih in tistih, ki so zgodaj zapustili šolanje. V Sloveniji obstajata dve ločeni mreži za svetovanje in vodenje kariere. Ena deluje preko Zavoda za zaposlovanje RS, ki je namenjena brezposelnim osebam, medtem ko je državni Inštitut za izobraževanje odraslih namenjen izobraževanju celotne odrasle populacije. Če stanje v Sloveniji primerjamo z Dansko, vidimo, da ima vseživljenjsko učenje relativno visoko raven tudi v Sloveniji. V letu 2006 je 15 % oseb sodelovalo v izobraževanju ali šolanju, kar Slovenijo postavlja za Dansko.

Slika 22: Delež oseb med 25 in 64 let, udeleženih v izobraževanju in šolanju na Danskem in v Sloveniji za leto 2006 (v %)



Vir: Zavod RSZZ; Letno poročilo 2006, str.10 ; Eurostat, {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal> },12.08.2007 in OECD. Stat{URL: <http://stats.oecd.org> }, 12.08.2007

Omeniti je potrebno, da interes za izobraževanje s starostjo upada, saj je večina udeležencev izobraževanja in šolanja mlajša od 30 let. Težava pri izobraževanju in šolanju odraslih v Sloveniji je ta, da je osebam, zaposlenim preko fleksibilnih oblik pogodb, otežen dostop do šolanja. V

večini slovenskih podjetij je izobraževanje in šolanje odvisno od položaja delavca v hierarhiji organizacije. Fleksibilni delavci, še posebej tisti iz sekundarnega trga dela znotraj organizacije, imajo zato omejen dostop do izobraževanja⁴⁷ (Ignjatovič, 2006, str. 7). Vlaganje v ljudi je ključni dejavnik razvoja in uspešnosti delovanja posameznika in podjetja na trgu. Slovenija na področju človeškega/izobrazbenega kapitala zaostaja za razvitimi državami, predvsem po deležu odraslih s terciarno izobrazbo in vključenosti odraslih v izobraževanje in usposabljanje.

Po vzoru Danske bi Slovenija lahko oblikovala programe "job-rotation", znotraj katerih ima vsak zaposleni na delovnem mestu (do vključno 4. ravni zahtevnosti dela) določeno kvoto dni⁴⁸ na leto, namenjeno izobraževanju in usposabljanju. V tem času delavec od svojega delodajalca prejema normalno plačo, zavod za zaposlovanje pa delodajalcu v času odsotnosti zaposlenega potrebo po delu zapolni z brezposelno osebo, do katere delodajalec nima nobenih obveznosti (plačilo brezposelne osebe, ki zamenja delavca na izobraževanju, pokrije zavod za zaposlovanje oz. država). Danci se po vključenosti odraslih v izobraževanje odraslih uvrščajo med države z največjo vključenostjo. Programi "job rotation" so se na Danskem izkazali za zelo uspešne, saj je okoli 25 % brezposelnih, vključenih v program, dobilo zaposlitev tudi po vrnitvi nadomeščenega delavca (Kajzer, 2005, str. 8). Načini spodbujanja izobraževanja odraslih (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, Vlada RS, Služba Vlade RS za razvoj, Ukrep 54, 2005, str. 116):

- Spodbujati izvajanje programov svetovalnih središč za izobraževanje odraslih.
- Spodbujati delovanje središč za samostojno učenje, ki že obstajajo.
- Spodbujati organizacije k uvedbi standarda Vlagatelj v ljudi⁴⁹
- Spodbujati motivacijske programe, ki zaposlene spodbujajo k ponovnemu vključevanju v formalno izobraževanje ali pa zvišujejo raven pismenosti.
- Spodbujati delovanje skupin za projektno učenje.
- Pristopiti k izdelavi sistema, ki bi dosežke izobraževanja in usposabljanja priznaval na poti do pridobitve izobrazbe.
- Spodbujati delodajalce k vlaganju v izobraževanje in usposabljanje tistih zaposlenih, katerih delovno mesto bo zaradi nizke stopnje izobrazbe ogroženo.
- Nadaljevati z državnim sofinanciranjem ali financiranjem izobraževanja, ki vodi k pridobitvi stopnje izobrazbe.

Spremeniti Zakon o financiranju občin in Zakon o lokalni samoupravi ter zavezati lokalne skupnosti k pripravi in sprejemu letnih planov izobraževanja odraslih.

⁴⁷ Motivacijske programe, ki zaposlene spodbujajo k ponovnemu vključevanju v formalno izobraževanje ali pa zvišujejo raven pismenosti, je potrebno oblikovati predvsem za odrasle z manj kot 10 leti šolanja – UŽU MI (usposabljanje za življenjsko uspešnost – Most do izobrazbe), UŽU – MDM (Jaz in moje delovno mesto, namenjen zaposlenim) UŽU podeželje. V primeru UŽU MDM so potrebne dodatne finančne spodbude za delodajalce (primer je Danska, ki delodajalcem subvencionira delovne ure, ko so zaposleni v programih pismenosti).

⁴⁸ Na Danskem so te kvote določene s kolektivnimi pogodbami.

⁴⁹ Standard Vlagatelj v ljudi (Investors in People) je edini standard kakovosti, ki se nanaša na ljudi in posega na vsa področja razvoja človeških virov v organizaciji/podjetju. Je model, ki povezuje strategijo razvoja zaposlenih s strategijo razvoja podjetja. V letu 1990 so ga v Veliki Britaniji razvila podjetja, zaposleni in izobraževalne institucije ob podpori vlade, ki je želela spodbuditi konkurenčnost britanskih podjetij. Standard so oblikovali na osnovi izkušenj in dobre prakse najuspešnejših podjetij in organizacij različnih velikosti, dejavnosti in branž. Standard je svoj namen in pomen upravičil skozi vrednotenje in rabo v več kot 30.000 angleških podjetjih, uvaža ga tudi vse več podjetij/organizacij.

5.9.4 SODOBEN SISTEM SOCIALNE VARNOSTI

Slovenski sistem socialne varnosti bi lažje umestili v socialni-demokratski državni sistem kot pa v liberalnega (Ignjatovič, 2006, str. 8). Učinkovitost sistema socialne varnosti kažejo: skupna stopnja tveganja revščine pred socialnimi transferji (izključujoč pokojnine), skupna stopnja tveganja revščine po socialnih transferjih, delež revnih zaposlenih oseb, izdatki za socialno varnost kod del BDP, število registriranih brezposlenih oseb, kvalificiranih za prejemanje nadomestil za brezposelnost, in delež oseb, ki prejema nadomestilo ali socialno pomoč.

Tabela 18: Učinkovitost sistema socialne varnosti po dejavnikih za Dansko, Slovenijo in EU 25 za leto 2006 (v %)

Dejavnik	Slovenija	Danska	EU 25
Skupna st. tveganja revščine pred soc. transferji ⁵⁰	26	31	26
Skupna st. tveganja revščine po soc. transferjih	12	12	12
Odstotek revščine zaposlenih oseb	5	5	8
Izdatki za soc. varnost kot % BDP*	24,3	30,7	27,3
Povp. odstotek oseb, ki prejema nadomestilo ali socialno pomoč med vsemi brezposelnimi osebami	25,4	ni podatka	ni podatka

Vir: Eurostat, , {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}, 12.08.2007 in Zavod RS za Zaposlovanje; Letni podatki o registrirani brezposelnosti, 2006. {URL: <http://www.ess.gov.si/>}

Tabela 19: Porazdelitev prispevkov za socialno varnost v Sloveniji in na Danskem za leto 2005 (v%)

Plačnik prispevka	Delodajalec	Delojemalec	Država	Ostali
Slovenija	27,4	18,5	31,7	0,8
Danska	10,3	40,0	63,2	8,0

Vir: Eurostat, , {URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>}, 12.08.2007

Skupna stopnja tveganja pred socialnimi transferji (izključujoč pokojnine) je bila v Sloveniji v letu 2005 26 %, medtem ko je bila skupna stopnja tveganja po socialnih transferjih 12 %. Na Danskem je skupna stopnja tveganja revščine pred socialnimi transferji znašala 31 %, po socialnih transferjih pa 12 %. Delež revnih zaposlenih oseb je bil v letu 2005 tako v Sloveniji kot na Danskem 5 %, kar je pod povprečjem EU 25. Predvidene demografske spremembe in porast števila prejemnikov nadomestil⁵¹ so kazali na nujnost reforme sistema socialne varnosti. Popravki zakonov, ki pokrivajo zaposlovanje, zavarovanje, brezposelnost ter socialno varnost, so namenjeni večji aktivaciji brezposelnih in oseb, ki prejema socialna nadomestila. Glavna sprememba glede registrirane brezposlenosti je v tem, kaj pomeni primerna služba ali zaposlitev. V definiciji je navedeno, da mora brezposlena oseba sprejeti ponujeno službo, ki je največ dve ravni nižje glede na izobrazbeno raven osebe, ki išče službo. Osebam, ki so bile brezposelne do treh mesecev, je lahko ponujena služba, ki je nižja od njihove izobrazbene ravni za eno stopnjo, medtem ko mora

⁵¹ Do leta 2005 se je število prejemnikov zmanjševalo, medtem ko se je leta 2006 zopet povečalo na 26,4% (Zavod za Zaposlovanje RS. Letni podatki o registrirani brezposelnosti).

oseba, ki je brezposelna šest mesecev, sprejeti službo nižjo za dve izobrazbeni stopnji. V kolikor brezposlena oseba zavrne ponujeno službo, se ji ukine pomoč za brezposelnost, po prenehanju prejemanja tega nadomestila pa brezposlena oseba nima več pravice zaprositi za pomoč za brezposelnost. 5.9.4 Obdavčitev in oblikovanje plač

Obdavčitev je eden izmed pomembnih dejavnikov, ki vpliva na raven zaposlenosti. Svetovna banka je na podlagi ekonometričnega modela na primeru EU 8 za obdobje od 1996 do 2003 ugotovila, da obstaja povezava med davčno obremenitvijo dela in stopnjo zaposlenosti. Ta povezava je negativna, močna in statistično značilna. Vsakemu povečanju davčne obremenitve za odstotno točko sledi zmanjšanje stopnje rasti zaposlenosti od 0,5 do 0,8 odstotne točke. Kar pomeni, da bi znižanje davkov na delo povečalo raven zaposlenosti (Labour Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 5).

Tabela 20: Primerjava obdavčitve dohodka fizičnih oseb v Sloveniji in na Danskem 2004 (v %)

Dohodek- Danska (v eur)	33,300	66.700	106.700
Polna davčna obveznost	12,500	32.600	56.900
25 % davčna stopnja	N/A	N/A	N/A
Omejena davčna obveznost	12,100	30.800	55.500
Najem delovne sile	11,900	23.800	38.100
Dohodek - Slovenija(v eur)	Do 6.800	Do 13.600	Nad 13.600
Davčna stopnja	16 %	1.088 + 27 % nad 6800	2.924 + 41 % nad 13.600

Vir: Ministry of Foreign Affairs of Denmark; <http://www.investindenmark.dk/>, Labour taxes and Employment in the EU 8, str.1

Tabela 21: Davek na delo in prispevki v Sloveniji in na Danskem za leto 2005 (v %)

	Slovenija	Danska
Tax wedge ⁵² oseb z nizkimi dohodki	36,4	39,2
Delež stopnje socialnih prispevkov – delodajalec (v % bruto plače)	16,1	1,37
Delež stopnje socialnih prispevkov – delojemalec (v % bruto plače)	22,1	N.P.
Skupni izdatki za socialno zaščito (% GDP)	23,4	30,1
Implicitna davčna stopnja ⁵³	38,5	37,7

Vir: Social Security Programs Throughout the World, 2006, str. 82-88,292-299. Labor taxes and employment in the EU, 2005, str. 2-3. Eurostat; Structural Indicators, Employment. Invest in Denmark :{URL: <http://www.investindenmark.dk/>},03.01.2008

Davek na dohodek fizičnih oseb predstavlja le del celotnega davčnega bremena. Drugi del predstavljajo prispevki za socialno varnost. Zgornja tabela predstavlja oba dela. Prispevki za socialno varnost predstavljajo glavni del davčnega bremena, pri čemer prispevki delodajalca v Sloveniji močno presegajo prispevke delodajalca na Danskem. Razlike v stopnjah davka od dohodka fizičnih oseb ne povedo kaj dosti o razlikah med povprečnimi davčnimi stopnjami, saj se razredi v dohodkih med državami razlikujejo. Implicitna davčna stopnja se uporablja kot merilo

⁵² Vsota socialnih prispevkov in davka fizičnih oseb kot odstotek skupnega stroška dela.

⁵³ Ang. the implicit tax rate on employed labour. Implicitna davčna stopnja zaposlenih je definirana kot vsota vseh direktnih in nedirektnih davkov in vseh delodajalčevih in delojemalčevih prispevnih stopenj obdavčenih pri dohodku zaposlene osebe deljeno z vsoto plač oseb, zaposlenih na ekonomskem področju povečano za davke na plačo. Implicitna davčna stopnja je izračunana le za zaposleno delovno silo (izključujoč socialne transferje in vključujoč pokojnine).

povprečnega efektivnega davčnega bremena na delovni dohodek (Eurostat, Structural Indicators, Employment). Iz zgornje tabele vidimo, da je ta le za 0,7 odstotne točke višji v Sloveniji. Slovenija se v primerjavi s članicami EU 8 uvršča v zgornjo polovico držav z najvišjim davčnim bremenom (Labour Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 5). V Sloveniji je 130 sindikatov, od katerih je 30 reprezentativnih. Medtem ko so delodajalci organizirani v treh različnih združenjih in zastopani s strani Gospodarske zbornice. Kolektivne pogodbe so glavni inštrument za določanje pravic in obveznosti med delodajalci in delojemalci. V večini novih članic EU se pogajanja o plačah odvijajo na ravni podjetij, medtem ko je za Slovenijo najpomembnejša narodnogospodarska raven.

6 SKLEP

Danska je edini primer države, kateri je uspelo istočasno znižati nezaposlenost in zvišati stopnjo udeležbe na trgu, zvišati stopnjo zaposlenosti ter ohraniti najnižjo dohodkovno razslojenost in doseči najnižji nivo zaznane nestabilnosti v Evropi. Danska je v poročilu Svetovnega ekonomskega foruma o konkurenčnosti za leto 2007 dosegla pri kazalniku učinkovitosti trga dela 5,52 in Slovenija 4,43 izmed sedmih možnih točk (WEF, Competitiveness report 2007/2008). Ta podatek izraža učinkovitost in prožnost trga dela. Glavni motiv reforme trga dela v smeri večje fleksibilnosti je preprečevanje in zmanjševanje strukturne in dolgoročne brezposelnosti. Liberalizacija mednarodne trgovine, odprava monopolov in državnih subvencij povzročajo povečevanje brezposelnosti določenih skupin na trgu dela. S spremembo pogojev, ki sledijo Danskemu modelu fleksibilne varnosti na trgu dela, pa se poveča možnost ponovne zaposlitve in ohrani socialna varnost.

Za izboljšanje učinkovitosti trga dela bi bilo potrebno povečati fleksibilnosti trga dela. Elastičnost formalne zaposlenosti je v primerjavi z Dansko nizka. Ob povečanju gospodarske rasti se povečajo neformalne oblike zaposlovanja, kar je predvsem posledica zaščitenosti delovnega mesta formalnih oblik zaposlovanja in obdavčitve dela. Strokovnjaki OECD so ugotovili, da obstaja med indeksom togosti delovne zakonodaje za redno zaposlitev in razširjenostjo dela za določen čas sicer šibka, a pozitivna korelacija, kar pomeni, da bolj kot je toga delovna zakonodaja, pogostejše delodajalci uporabljajo zaposlovanje za določen čas. Ker usmeritev evropske politike zaposlovanja teži k ravnovesju med varnostjo in fleksibilnostjo, bi bilo torej potrebno zmanjšati varovanje delovnega mesta in povečati varnost zaposlenih v fleksibilnejših oblikah zaposlitve. Varovanje delovnega razmerja mora zamenjati varovanje dela. Potrebno je omogočiti lažje odpuščanje in zaposlovanje ter spodbujati fleksibilne oblike zaposlovanja in fleksibilno izrabo delovnega časa. Največja odstopanja Slovenije od Danske so opazna pri indeksih varovanja stalne in začasne zaposlitve. Slovenija najbolj odstopa pri odpravnini za 20 let delovne dobe. Pojavljajo se tudi odstopanja pri urejenosti kolektivnega odpuščanja. Zakon o Delovnih razmerjih v Sloveniji do določene stopnje ponuja podjetjem možnost, da vpeljejo različne oblike zaposlitve. Na Danskem je najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve zaposlitev za polovični delovni čas, medtem ko je delež zaposlitev za določen čas v primerjavi z deležem v Sloveniji skoraj razpolovljen. Danska (skupaj z ZDA in Veliko Britanijo) sodi med države z nizko povprečno dobo zaposlitve pri istem delodajalcu. Odpravnina pomeni precejšnje skrajšanje odpovednega

roka. Primerjava podatkov o povprečni dobi zaposlitve v Sloveniji in na Danskem je pokazala, da je ta v Sloveniji za skoraj štiri leta daljša. Visoka povprečna doba trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu je rezultat nizke stopnje separacij in kratkoročnega obrata v povezavi s strogimi pravili pri odpuščanju. Za povečanje fleksibilnosti na trgu dela bi bilo v Sloveniji potrebno po zgledu Danske pravno urediti začasno zaposlovanje brez velikih obveznosti za delodajalca, skrajšati bi bilo potrebno odpovedne roke in poenostaviti postopke odpuščanja. Prav tako bi bilo potrebno redefinirati stroške dela in plače v smislu „profit shareinga“ in zmanjšanja stroškov ter razmisliti o možnosti odpuščanja brez krivdnih razlogov z odpravnino kot elementom kompenzacije delavcev.

Potrebno je povečati tudi aktivacijo brezposelnih oseb. Na primeru Danske lahko ugotovimo, da bi v Sloveniji morali povečati obveznosti registriranih brezposelnih oseb glede njihovega vključevanja v različne oblike del in programe iskanja zaposlitve, in sicer z zmanjšanjem ali celo ukinitvijo denarnih nadomestil. Korak v tej smeri je bil narejen z reformo sistema socialne varnosti. Le-ta je bila namenjena večji aktivaciji brezposelnih oseb in oseb, ki prejemajo socialna nadomestila. Na tem področju je Slovenija stopila korak naprej, saj je oseba, ki je brezposelna 6 mesecev, dolžna sprejeti ponujeno (tudi do dve izobrazbeni ravni nižjo) zaposlitev, v nasprotnem primeru izgubi nadomestilo za brezposelnost. Učinkovitost sistema socialne varnosti prikazujejo skupna stopnja tveganja revščine, delež revnih zaposlenih oseb, izdatki za socialno varnost kot del bruto družbenega proizvoda, število registriranih brezposelnih oseb, kvalificiranih za prejemanje nadomestil za brezposelnost, in delež oseb, ki prejemajo nadomestilo ali socialno pomoč. Predvidene demografske spremembe in porast števila prejemnikov nadomestil sta pokazala potrebo po reformi sistema socialne varnosti. Danska je pred kratkim uvedla decentralizacijo sindikalnih pogajanj na podjetniško raven, kar je privedlo do povečanja prožnosti plač, ki so prilagojene produktivnosti. Na tak način decentralizacija ne pomeni poslabšanja položaja delavcev. Kljub visoki mobilnosti služb in nizki stopnji varovanja zaposlitve obstaja na Danskem široko razširjen občutek varnosti, kar je potrdila raziskava OECD. Na Danskem doba prejemanja nadomestil traja 1 leto, po tej t. i. pasivni dobi se prične triletna aktivna doba. Po izdatkih za aktivne in pasivne ukrepe politike trga dela je Danska v letu 2005 zasedla sam vrh držav OECD. V Sloveniji so ti izdatki za več kot šestkrat manjši. Povprečna stopnja registriranih brezposelnih oseb je na Danskem v letu 2006 znašala 3,9 %, medtem ko smo imeli v tem letu v Sloveniji 9,4 % brezposelnost. V Sloveniji je ekstremno ozka specializacija v poklicnem izobraževanju zapustila velik delež fizičnih delavcev z neuporabnimi veščinami. Izobraževanje odraslih brezposelnih iskalcev dela ter ogroženih delavcev ni primerno razvito. Po vzoru Danske bi Slovenija lahko oblikovala programe „job rotation“. Danci se namreč po vključenosti v izobraževanje odraslih uvrščajo med države z največjo stopnjo vključenosti. Ti programi so se namreč izkazali kot zelo uspešni.

Izkušnje zadnjih let na Danskem kažejo na ekonomsko vzdržljivost »hibridnega« sistema zaposlovanja, ki združuje tradicionalne prednosti liberalnega trga dela z omejitvami pogodbe o zaposlitvi z razumnim nivojem ekonomske zaščite posamezne zaposlene osebe. Model predstavlja alternativo splošno veljavni ideji, da morajo podjetja postati bolj odgovorna za zaposlenost z razvojem višjega nivoja individualne zaščite zaposlitve na nivoju podjetja. Potrebno je poudariti, da je danski model fleksibilne varnosti rezultat dolgoročnega zgodovinskega procesa, vključujoč serijo kompromisov med socialnimi partnerji, evolucijo socialne države in v zadnjih letih

postopnim razvojem aktivnejšega profila politike trga dela. Danski model fleksibilne varnosti na trgu dela je potrebno dojemati kot vir inspiracije za nove alternativne oblike fleksibilnega trga dela in ekonomske varnosti in ne kot preprosto shemo pripravljeno za izvoz v Slovenijo.

7. LITERATURA IN VIRI

7.1. LITERATURA

1. Andersen Søren Kaj, Mailand Mikkel: The Danish Flexicurity Model, The Role of the Collective Bargaining System. Copenhagen: Research Centre, Department of Sociology, University of Copenhagen, 2005. 27 str.
2. Atkinson John : Employment Options and Labour Market Participation. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, 2000. 61. Str.
3. Baloh Plahutnik Staša: Kazalniki trga dela. Referat. Radenci: Statistični dnevi, 2003. 10 str.
4. Bockerman Petri: Perception of job instability in Europe. Social Indicators Research: Springer. Dordrecht: (67)2004, 3. 283-314 str.
5. Bradley Harriet, Erickson Mark, Stephenson Carol, Williams Steve: Myths at work. Cambridge: Malden (Mass.) : Polity in association with Blackwell, 2000. 235.str.
6. Bredgaard Thomas, Larsen Flemming, Madsen Per Kongshøj: The flexible Danish labour market – a review, Aalborg: CARMA- Centre for Labour Market Research, Aalborg University, 2005. 48 str.
7. Cazes Sandrine, Nesporova Alena: Labour markets in transition. Balancing flexibility & security in Central Europe. Geneva: International Labour Office, 2003. 161 str.
8. Csonka Agi : Ledelse og arbejde under forandring. København: Københavns Universitet, Socialforskningsinstituttet Institut for Statskundskab, 2000. 403 str.
9. Černigoj Sadar Nevenka, Verša Dorotea: Zaposlovanja žensk. Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002. Str 398-433.
10. Damijan P. Jože, Polanec Sašo: Liberalizacija trga dela, davčna reforma in preprečevanje izvoza delovnih mest. Finance, Ljubljana, 2 (2005). str. 8-9.
11. Damijan P. Jože: Novo leto. Nova delovna mesta. Finance, Ljubljana, 253 (2004). str. 8-9.
12. De Bruin Anne, Firkin Patrick, Spoonley Paul: Managing non-standard work arrangements. Choices and constraints. Journal of Sociology, SAGE Publications, (38)2002, str. 425 - 441.
13. Esping-Andersen, G.: The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Oxford, Polity Press, 1990. 248 str.
14. Etherington David, Jone Martin: Welfare-through-work and the re-regulation of labour markets in Denmark. London: Capital & Class, (83)2004. 19-45 str.
15. Ferrera M. : The Southern Model of welfare in social Europe. Journal of European Social Policy, vol.6, no. 1, str 17-37.
16. Haas Barbara, Wallace Claire: Comparing the Relationship between Flexibility and Control of Work in Eight European Countries, Learning from Employment and Welfare, Policies in Europe, Cross-National Research Papers, Seventh Series, Research Papers 7 (3), Leicestershire: European Research centre, 2004, str. 19-30.

17. Haltiwanger John, Vodopivec Milan: Worker Flows, Job Flows and Firm Wage Policies: An Analysis of Slovenia. Discussion Paper IZA, Bonn: 569 (2002). 51 str.
18. Hrovatin Nevenka: Uvod v gospodarstvo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 377 str.
19. Ignjatovič Miroljub: Contribution to the Autumn Review 2006. Flexicurity. Ljubljana: European Employment Observatory. Univerza v Ljubljani. Fakulteta za družbene vede. 10.str.
20. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela, Problem definicije in merjenja, Radenci: Statistični dnevi, 2005, 10 str.
21. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela, Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005. Delovni zvezki Urada RS za makroekonomske analize in 5 / 2006, Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 5(2006). str-38-40.
22. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela. Ekonomsko ogledalo, Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj, 3(2005), Vol. XI. str 20-21.
23. Kajzer Alenka: Izhodišča za reforme trga dela. Povečati prilagodljivost trga dela in olajšati zaposlovanje. Ljubljana: UMAR, 2005. 12.str.
24. Kanjuo Mrčelo Aleksandra, Ignjatovič Miroslav: Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja- potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. Razpoke v zgodbi o uspehu, Ljubljana, 2004. str. 230-259.
25. Lipičnik Bogdan: Fleksibilna zaposlitev, zgolj možnost ali potreba?. Eurobilten, Ljubljana, 14(2000), str. 16-17.
26. Madsen Per Køghsoj: The Danish model of 'flexicurity'. Experiences and lessons. Copenhagen: European Review of Labour and Research, 10(2),2004. Str. 187-207.
27. Madsen Per Køghsoj.: The Danish Model of Flexicurity: a Paradise – with some Snakes. Copenhagen: University of Copenhagen, 2002. str. 14.
28. Malačič Janez: Demografija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2003. 378 str.
29. Malačič Janez: O definiciji in merjenju brezposlenosti. Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Zbornik referatov 5. Mednarodnega statističnega, Radenci 95. Ljubljana: Statistični urad RS, 1995. Str. 64-71.
30. Malačič, Janez: Trg dela in pričakovani razvoj v Sloveniji (Labour market and labour force prospects for Slovenia). Ljubljana : Ekonomska fakulteta , 1996. 12 str.
31. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o Danskem sistemu fleksivarnosti, 2006. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor. 25.str.
32. 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. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002. 37 str.
33. Ozaki Moneto: Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State. Geneva: ILO, 1999. 157 str.
34. Pirher Sonja: Reforma trga dela. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 2005. 3 str.
35. Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Ljubljana: Ur.L.RS št.: 5/2007. 549 str.
36. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Ljubljana: Ministrstvo za delo,družino in socialne zadeve, 2006. 16.str.

37. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013. Ljubljana: Vlada RS, 2006. 26.str.
38. Riboud Michel, Sanzhes-Paramo Carolina, Silva-Jauregui Carlos: Does Eurosclerosis matter?. Washington (D.C.) : World Bank, 2002. 61 str.
39. Senjur Marjan: Gospodarska rast in razvojna ekonomika. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta,1993. 537.str.
40. Sklep sveta EC o smernicah za politiko zaposlovanja držav članic (2003/578/ES)(Uradni list, št.197/13). Str.329-337.
41. Social Security Programs Throughout the World: Europe. Washington: Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics, 2006. 335. str.
42. Standing Guy : Globalisation and Flexibility, Dancing around Pensions. Geneva: International Labour Office, 2000. 24 str.
43. Stiglbauer Alfred : The (New) OECD Jobs Study, Introduction and Assessment. Monetary Policy & the Economy Q3/06 . OECD. 77 str.
44. Strategija razvoja Slovenije.Osnutek Za javno razpravo. Ljubljana: Vlada RS. UMAR, 2005. 170 str.
45. Svetlik I., Ignjatović M., Sicherl P, Kopač A., Trbanc M: Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja, Ljubljana: ZMAR, 2004. 27str.
46. Svetlik Ivan: Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2000. 25.str.
47. Tangian Andranik S.: Defning the flexicurity index in application to European countries. Diskussionspapier. Dausseldorf, 122(2004). str. 73.
48. Tietze Suzanne, Musson Gillian: When Work Meets Home. Temporal flexibility as lived experience. Time & Society, (11)2002, No. 2-3,str. 315-334.
49. Tonin Mirco: Flexibility and security in the labour market. The Wage Dimension. . Budapest : ILO,2006. 58 str.
50. Tros Frank, Wilthagen Ton: The Concept of 'Flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets in Flexicurity. Conceptual Issues and Political Implementation in Europe', European Review of labour and research, Tilburg: Tilburg university, vol. 10 (2004), 2, str. 166-186.
51. Van Velzen Martijn, Wilthagen Ton,: The road towards adaptability, flexibility and security. Discussion paper, Tilburg: Tilburg University, 2004.
52. Wilthagen T., Tros F., van Lieshout H.: Towards 'flexicurity'? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. European Journal of Social Security, Tilburg: Tilburg University, vol. 6(2004), 2, str. 113-136.
53. Wilthagen Ton : The Flexibility-Security Nexus, New approaches to regulating emplyment and labour markets. Tilburg: Institute for Labour Studies,Tilburg University, 2002. 36 str.
54. Wilthagen Ton: Balancing Flexibility and Security in European Labour Markets., Tilburg: Tilburg University, European Journal of Social Security, Tilburg: Tilburg University, vol. 10(2004), 2, str. 137-152.

7.2 VIRI

1. Boosting jobs and incomes. Employment outlook 2006. Paris: OECD, 2006, 281 str.
2. Denmark economy: Labour market policy in the spotlight. EIU Views Wire. New York: 2005. Proquest [URL: <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2053/pqdweb?did=849788841&sid=1&Fmt=3&clientId=16601&RQT=309&VName=PQD>] 15. 12. 2006
3. Denmark: Robust growth sustained, with unemployment plunging and inflation subdued; economy rated fifth most competitive in the world Anonymous. Hilfe Daily. Proquest, [URL: <http://nukweb.nuk.uni-lj.si:2053/pqdweb?did=1064131681&sid=1&Fmt=3&clientId=16601&RQT=309&VName=PQD>] , 14. 12. 2006
4. Employment Outlook 1997. Paris: OECD, 1997. 170 str.
5. Employment Outlook 1999. Paris: OECD, 1999. 252 str.
6. Employment Outlook 2004. Paris: OECD, 2004. 327 str.
7. Employment Outlook 2006. Paris: OECD, 2006. 280 str.
8. Employmnet in Europe 2006. Luxemburg: European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 289 str.
9. Eurostat, Labour Force Survey 2006, Labour market. {URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>}, 03.11.2007.
10. Eurostat. Labour market.Employment.Labour force Survey. { URL:http://www.stat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL},05.04.2007.
11. Evrobarometer 64. Fieldwork : October - November 2005. B.k.: European Commision, 2006. 415.str.
12. Evropska komisija. Employment Taskforce: Jobs, Jobs, Jobs - Creating more employemet in Europe. Bruselj, 2003. 77 str.
13. Evropska komisija. Official Journal of the European Union 197: Adopted Employment Guidlines. Bruselj, 2003. 21 str.
14. Evropska komisija. Official Journal of the European Union 205: Adopted Employment Guidlines. Bruselj, 2005. 27 str.
15. Evropska komisija. Urad za publikacije EU: Evropska strategija zaposlovanja, Številnejša in boljša delovna mesta za vse. Bruselj, 2006. 7 str.
16. Letno poročilo 2005. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 2006, 140 str.
17. Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2006.
{URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/Slovenija/Slo/01-podatki.htm> 2006 }, Zavod za zaposlovanje RS,01.02.2007.
18. Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2007.
{URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/Slovenija/Slo/01-podatki.htm> 2003 }, Zavod za zaposlovanje RS,05.06.2007.
19. Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004. Skupni memorandum o socialnem vključevanje (JIM - Joint Inclusion Memorandum). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.sigov.si/mddsz/pdf/nap2004.pdf>], 12. 12. 2006.

20. Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006(NPZapos), Uradni list, št. 92-4597/2001(stran 8989) Datum objave: 22. 11. 2001.
21. OECD.stat.{URL:<http://www.oecd.stat>}, OECD.stat, 11.07.2007.
22. OECD.Stat: Labour { URL: <http://www.stats.oecd.org> }, 31.07.2007.
23. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj, 2006. 136 str.
24. Program izvajanja lizbonske strategije v Sloveniji, Republika Slovenija, oktober 2005. 60 str.
25. Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. Poročilo o uresničevanju programa. Ljubljana 2006, Osnutek za javno razpravo. 77str.
26. Semiannual Report on Danish Economy: autumn 2004. Copenhagen: DØR - Danish Economic Council, 2004. 378. Str.
27. Statistične informacije 2006: Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, 2007. 17. str.
28. Statistični letopis Statistični Urad RS 2006. {URL:http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=12&leto=2006&jezik=si},01.10.2007.
29. Statistični letopis Statistični Urad RS, 2000. {URL:http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=12&leto=2000&jezik=si},01.10.2007.
30. Statistični podatki. Zavod RS za zaposlovanje. [URL: http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm], 17. 01. 2007.
31. The World bank: Quaterly economic report part II, EU 8. Labour taxes and employment in EU. B.k., 2005. 16. str.
32. World Economic Forum: Competitiveness report 2007/2008;{URL: <http://www.gcr.weforum.org/>},WEF, 18.01.2008.

PRILOGA 1

Slika 1: Kazalniki indeksa varovanja zaposlitve

Nivo 4	Nivo 3	Nivo 2	Nivo 1
Indeks varovanja zaposlitve Skupni kazalec	Redne pogodbe 5/12	Administrativne ovire 1/3	Postopki 1/2 Čas pred obvestilom odpovedi 1/2
		Odpovedni roki in odpravnine za odpustitve iz nekrivdnih razlogov 1/3	Odpovedni rok po 9 mesecih (1/7) 4 letih(1/7) 20 letih(1/7) Odpravina po 9 mesecih(1/7) 4 letih(1/7) 20 letih(1/7)
		Težavnost odpuščanj 1/3	Definicija nepravilne odpustitve 1/4 Poskusna doba 1/4 Odškodnina 1/4 Povrnitev v prejšnje stanje 1/4
	Začasne pogodbe 5/12	Pogodbe za določen čas 1/2	Veljavni primeri brez objektivnih 1/2 Maksimalno število uspešnih pogodb 1/4 Maksimalna skupna doba trajanja 1/4
		Agencije za začasno delo 1/2	Vrste dela za katere je dovoljeno 1/2 Omejitve pri številu obnovitev 1/4 Maksimalna skupna doba trajanja 1/4
	Kolektivna odpuščanja 2/12		Definicija kolektivnega odpuščanja 1/4 Dodatne zahteve o obveščanju 1/4 Dodatne vključene zamude 1/4 Drugi dodatni stroški za delodajalca 1/4

Vir: Riboud, Sanzhes-Paramo, Silva-Jauregui, 2002, str.48

PRILOGA 2

Tabela 1: Razširjenost prožnih oblik zaposlovanja v izbranih državah EU 2006 kot % zaposlenosti

	Delo za skrajšani delovni čas	Delo za določen čas	Samozaposleni	Skupaj prožne oblike zaposlenosti
EU25	18,8	14,9	10,2	43,9
EU15	20,8	14,7	9,9	45,4
Nizozemska	46,2	16,6	8,6	71,4
VB	25,5	5,8	10,2	41,5
Švedska	25,1	17,3	6,4	48,8
Danska	23,6	8,9	4,3	36,8
Belgija	22,2	8,7	8,7	39,6
Nemčija	25,8	14,5	6,1	46,4
Francija	17,2	13,5	5,9	36,6
Avstrija	21,8	9	7,2	38,0
Irska*	16,8	3,4	10,3	30,5
Finska	14	16,4	8,1	38,5
Portugalska	11,3	20,6	17,7	49,6
Luksemburg	17,1	6,1	5	28,2
Španija	12	34	11	57,0
Italija	13,3	13,1	5,9	32,3
Slovenija	9,2	17,3	7,8	35,2
Grčija	5,7	10,7	21,7	38,1

Vir: Eurostat, Labour Force Survey 2006, Labour market.{URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>}, 03.11.2007.

PRILOGA 3

Tabela 2: Strogost regulacije varovanja zaposlitve v izbranih državah EU za leto 2003

Indeks varovanja zaposlitve za leto 2003 (EPLI)				
	Skupaj	Stalna zaposlitev	Začasna zaposlitev	Kolektivna odpuščanja
EU 25	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka
EU 15	2,4	2,4	2,1	3,2
Avstrija	2,2	1,7	1,5	3,3
Belgija	2,5	1,7	2,6	4,1
Češka	1,9	3,3	0,5	2,1
Danska	1,8	1,5	1,4	3,9
Nemčija	2,5	2,7	1,8	3,8
Estonija	2,6	3,1	1,4	4,1
Grčija	2,9	2,4	3,3	3,3
Španija	3,1	2,6	3,5	3,1
Francija	2,9	2,5	3,6	2,1
Irska	1,3	1,6	0,6	2,4
Italija	2,4	1,8	2,1	4,9
Madžarska	1,7	1,9	1,1	2,9
Nizozemska	2,3	3,1	1,2	3,0
Poljska	2	2,2	1,4	4,1
Portugalska	3,5	4,3	2,8	3,6
Slovenija(1)	2,3	2,9	0,6	4,9
Slovenija(2)	2,4	2,7	2,0	4,8
Slovaška	2,0	3,5	0,4	2,5
Finska	2,1	2,2	1,9	2,6
Švedska	2,6	2,9	1,6	4,5
VB	1,1	1,1	0,4	2,9

Opombe: Pod Slovenja (1) Riboud, Sanzhes-Paramo, Silva-Jauregui, 2001, str. 50-53 in pod Slovenija (2) Vodopivec, 2005 (Kajzer, 2006, str.38)

Vir: Riboud, Sanzhes-Paramo, Silva-Jauregui, 2001, str.50-53. Kajzer, 2006, str.38.

Employment outlook, 2004, str.110-117.

PRILOGA 4

Tabela 3: Regulatorna varovanja zaposlitve in dolgoročna brezposelnost 2003

	Indeks varovanja zaposlitve 2003	Delež dolgoročne brezposlenosti v skupni aktivni populaciji 2003(v %)	Delež skupne brezposelnosti v skupni delovni sili 2003(v%)	Delež dolgoročne brezposelnosti v skupni brezposelnosti 2003(v%)
EU 15	2,4	3,3	7,9	41,8%
Avstrija	2,2	1,1	4,3	25,6%
Belgija	2,5	3,7	8,2	45,1%
Češka	1,9	3,8	7,8	48,7%
Danska	1,8	1,1	5,4	20,4%
Nemčija	2,5	4,5	9,0	50,0%
Estonija	2,6	4,6	10,0	46,0%
Grčija	2,9	5,3	9,7	54,6%
Španija	3,1	3,7	11,1	33,3%
Francija	2,9	3,7	9,5	38,9%
Irska	1,3	1,5	4,7	31,9%
Italija	2,4	4,9	8,4	58,3%
Madžarska	1,7	2,4	5,9	40,7%
Nizozemska	2,3	1,0	3,7	27,0%
Poljska	2	11,0	19,6	56,1%
Portugalska	3,5	2,2	6,3	34,9%
Slovenija	2,3	3,5	6,7	52,2%
Slovaška	2,0	12,2	17,6	69,3%
Finska	2,1	2,3	9,0	25,6%
Švedska	2,6	1,0	5,6	17,9%
VB	1,1	1,1	4,9	22,4%

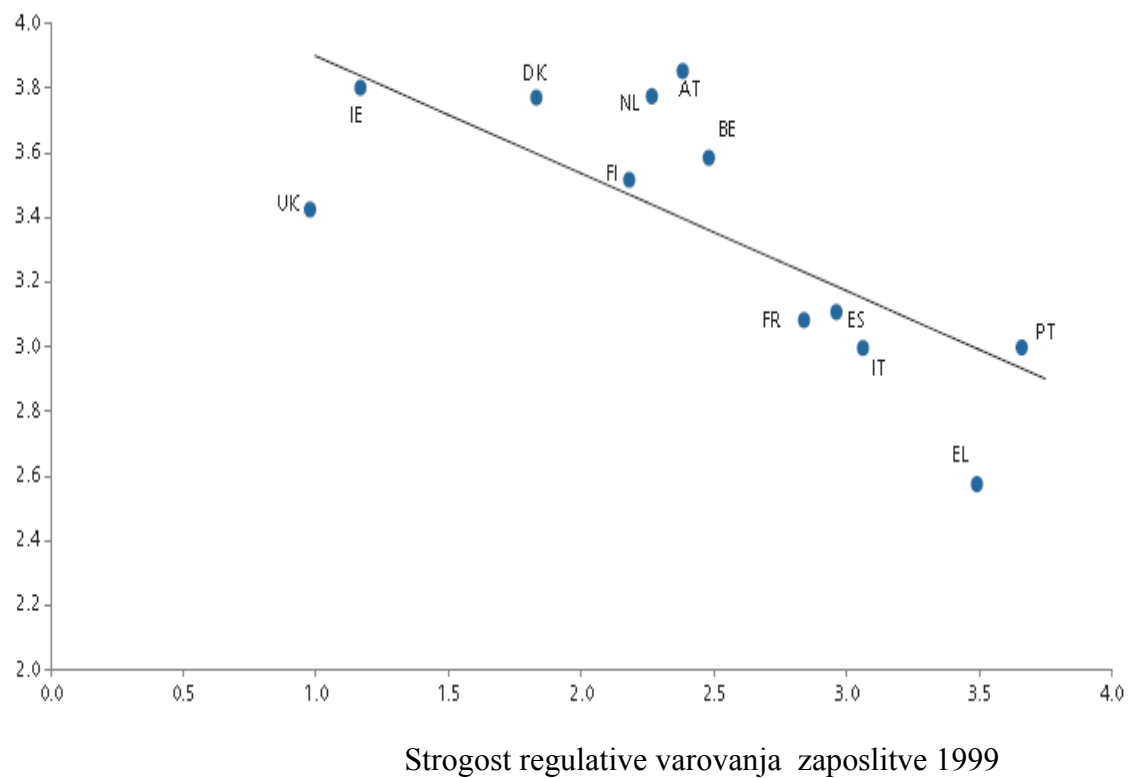
Vir: Eurostat, Labour Force Survey 2006, Labour market.

{URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>} Eurostat, 05.09.2007. Employment Outlook, 2004, str. 67 in lastni izračuni.

PRILOGA 5

Slika 2: Strogost regulative varovanja zaposlitve in zaznana varnost v EU v letu 1999

The European Community Household Panel
(ECHP) indikator varnosti 1999



Vir:Employment in Europe, 2006, str.88

PRILOGA 6

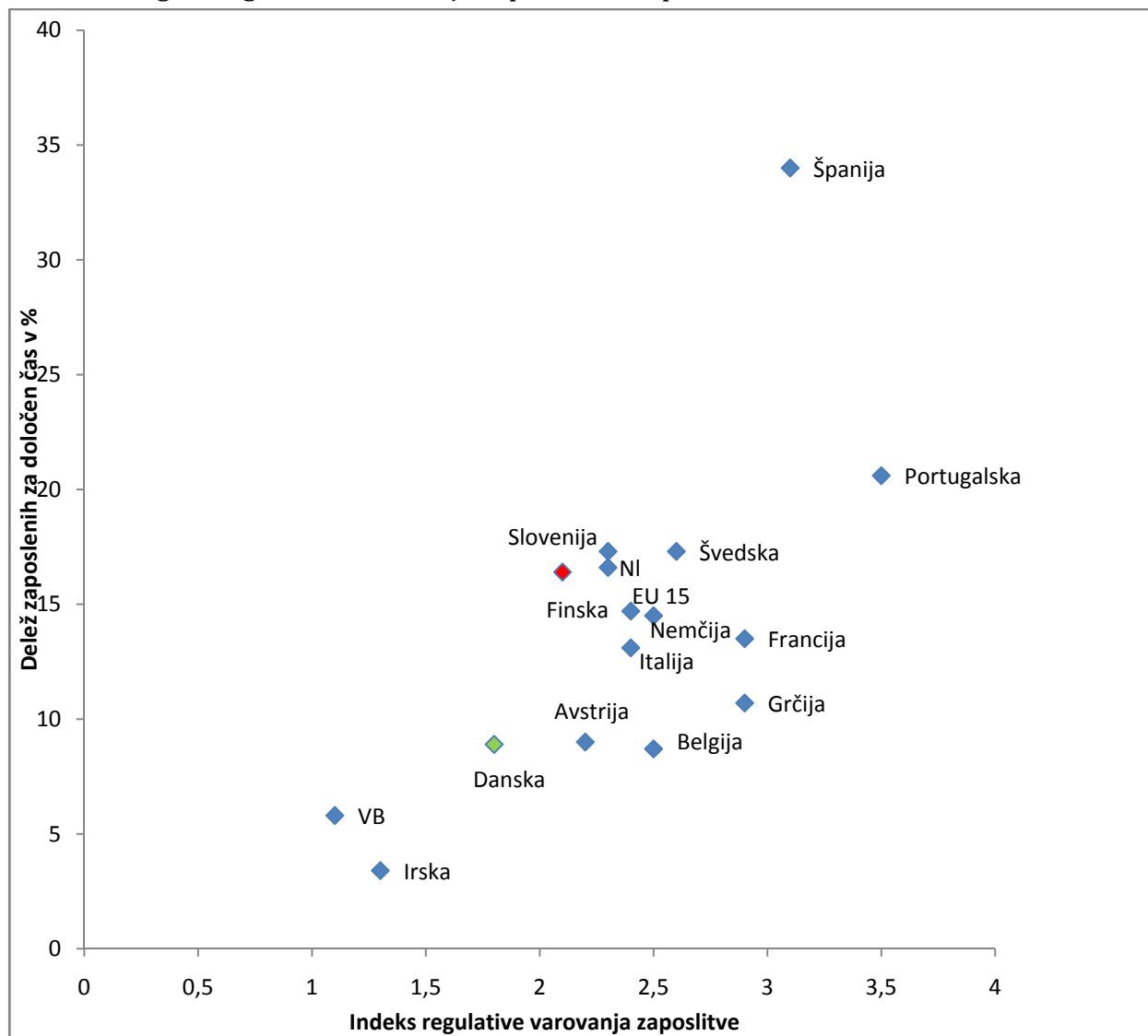
Tabela 4: Strogost regulative varovanja zaposlitve in vpliv na začasno delo v EU v letu 2003

	Indeks varovanja zaposlitve- stalna zaposlitev 2003	Delež začasnih zaposlitev 2003(v %)
EU 15	2,4	13,1
Avstrija	1,7	6,9
Belgija	1,7	8,4
Češka	3,3	9,2
Danska	1,5	9,3
Nemčija	2,7	12,2
Estonija	3,1	2,5
Grčija	2,4	11,2
Španija	2,6	31,8
Francija	2,5	12,7
Irska	1,6	5,2
Italija	1,8	9,9
Madžarska	1,9	7,5
Nizozemska	3,1	14,5
Poljska	2,2	19,4
Portugalska	4,3	20,6
Slovenija	2,9	13,7
Slovaška	3,5	4,9
Finska	2,2	16,3
Švedska	2,9	15,1
VB	1,1	6,1

Vir: Ekonomsko ogledalo, 3/2005, str.20

PRILOGA 7

Slika 3: Strogost regulative varovanja zaposlitve in vpliv na začasno delo v EU v letu 2003

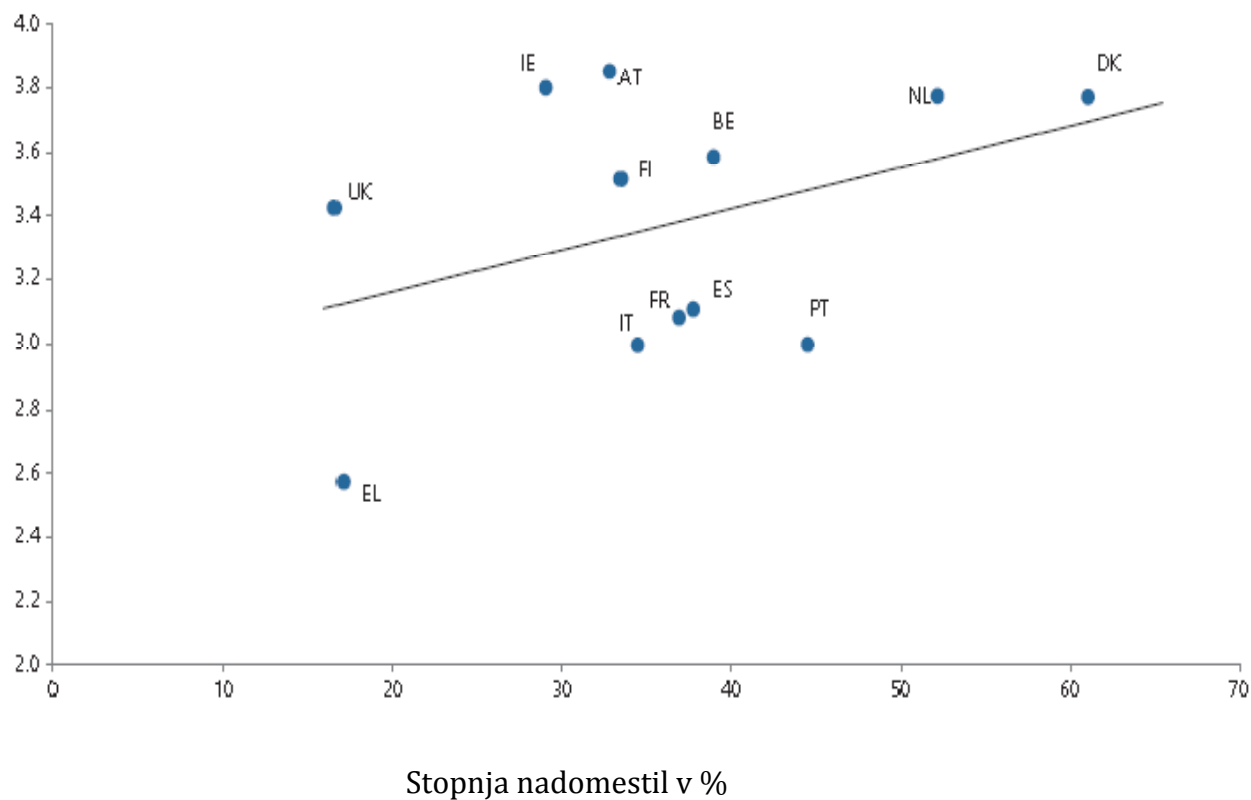


Vir: Ekonomsko ogledalo 3/2005, str.20; lastna priredba

PRILOGA 8

Slika 4: Nadomestila za brezposelnost in občutek varnosti v izbranih državah EU v letu 1999

Indikator varnosti po European Commuity Household Panel



Vir: Employment in Europe, 2006, str.100

PRILOGA 9

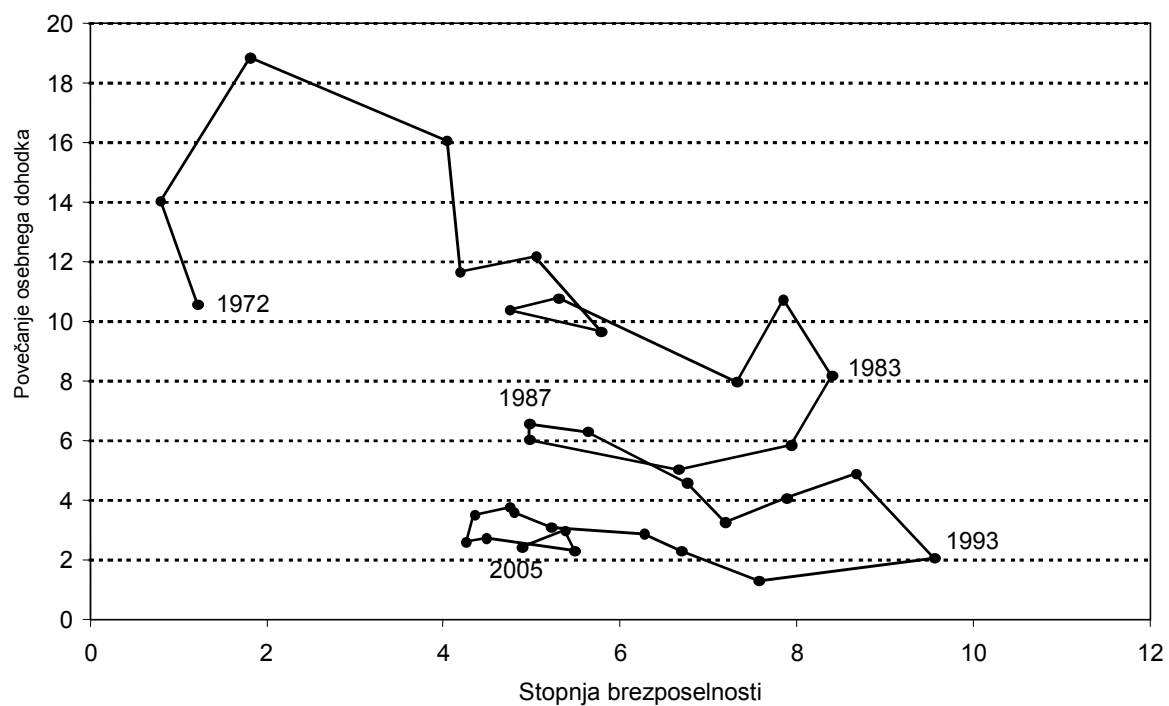
Tabela 5: Povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v EU v obdobju 2000-2006

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Avstrija	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	11,36	10,76	10,73	10,95
Belgija	11,48	11,63	11,94	12,12	12,26	12,36	12,23
Češka Republika	9,31	8,35	9,41	9,54	9,69	9,86	9,95
Danska	8,21	8,36	8,86	9,01	9,01	8,99	8,66
Finska	10,05	10,01	10,48	10,59	10,77	10,79	10,58
Francija	11,05	10,86	11,30	11,99	12,09	12,13	12,08
Nemčija	10,33	10,24	10,80	11,01	11,28	11,04	11,11
Grčija	13,57	13,74	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka
Madžarska	9,09	9,07	9,57	9,47	9,71	9,67	9,69
Irska	9,32	9,25	10,09	10,17	9,31	8,97	9,65
Italija	11,97	11,94	12,48	12,60	12,52	12,13	12,26
Nizozemska	9,18	9,03	10,35	10,77	11,02	11,36	11,40
Poljska	11,35	11,55	12,00	11,80	11,63	11,62	11,37
Portugalska	12,11	11,94	12,35	12,61	12,67	12,92	12,82
Slovaška	Ni podatka	10,13	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka
Španija	9,79	9,74	9,90	9,89	9,75	9,68	9,66
Švedska	11,36	10,70	10,92	11,35	11,59	11,08	10,93
Velika Britanija	8,24	8,23	8,67	8,78	8,75	8,78	8,85

Vir: OECD.Stat, Labour { URL: <http://www.stats.oecd.org> }, 31.07.2007

PRILOGA 10

Slika 5: Phillipsova krivulja za obdobje 1972-2005 na Danskem



Vir: Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o Danskem sistemu fleksivarnosti, 2006. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor. Str. 12.

PRILOGA 11

Tabela 6: Začasna zaposlitev po starostnih skupinah v EU in Sloveniji za leto 2006

Starostna skupina	EU	SLO
Nad 15 let	14.9	17.3
Od 15 do 24 let	42.0	64.2
Nad 25 let	11.4	12.1
Od 15 do 39 let	21.6	26.3
Od 40 do 64 let	7.8	6.5
Od 25 do 49 let	12.8	13.1
nad 50 let	7.2	7.8
Od 55 do 74 let	7.5	11.8
Od 15 do 59 let	15.1	17.0
Od 25 do 59 let	11.4	11.7
Od 40 do 59 let	7.7	6.3
Od 50 do 59 let	6.6	5.9
Od 15 do 64 let	14.9	17.1
Od 25 do 64 let	11.3	11.8
Od 50 do 64 let	6.8	6.5
Od 55 do 64 let	6.8	8.7
Nad 65 let	18.6	68.8
Od 15 do 74 let	14.9	17.2
Od 25 do 74 let	11.4	12.0
Od 50 do 74 let	7.1	7.7

Vir: Eurostat, Labour market, Employment, Labour force Survey. {

URL: http://www.stat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL}, 05.04.2007

PRILOGA 12

Tabela 6 : Odpravnine (število povprečnih mesečnih plač) v mesecih v državah OECD leta 2003 v primeru zaposlenega s 4 in 20 leti delovne dobe

Država	Delovna doba	
	4 leta	20 let
Avstrija	0	0
Belgija	0	0
Francija	0,6	4
Nemčija	0	0
Irska	0,42	1,89
Nizozemska	3	9
Švica	0	2,5
Velika Britanija	0,5	2,4
Grčija	1,0	5,9
Italija	0	0
Portugalska	4,0	20
Španija	2,6	12
Turčija	4,0	20
Danska	1	1
Finska	0	0
Norveška	0	0
Švedska	0	0
Češka	1	1
Madžarska	1	5,0
Poljska	0,0	0,0
Kanada	0,42	2,1
ZDA	0,0	0,0
Japonska	1,4	2,9
Avstralija	0	1
Koreja	0	0
Nova Zelandija	0,	0

Vir: OECD.Stat, Labour { URL: <http://www.stats.oecd.org> }, 31.07.2007

PRILOGA 13

Tabela 7: Pregled odpovednih rokov v državah OECD v mesecih leta 2003

Država	Delovna doba	
	4 leta	20 let
Avstrija	1,2	2,5
Belgija	2,8	11
Francija	2,0	2,0
Nemčija	1,0	7,0
Irska	0,5	2,0
Nizozemska	1,0	3,0
Švica	2,0	3,0
Velika Britanija	0,9	2,8
Grčija	1,5	8,0
Italija	1,1	2,2
Portugalska	2,0	2,0
Španija	1,0	1,0
Turčija	2,0	2,0
Danska	3,0	4,25
Finska	2,0	6,0
Norveška	1,0	3,0
Švedska	3,0	6,0
Češka	2,5	2,5
Madžarska	1,0	3,0
Poljska	3,0	3,0
Kanada	0,24	1,9
ZDA	0,0	0,0
Japonska	1,0	1,0
Avstralija	0,7	1,2
Koreja	1,0	1,0
Nova zelandija	0,7	0,7

Vir: OECD.Stat, Labour { URL: <http://www.stats.oecd.org> }, 30.07.2007

PRILOGA 14

Tabela 8: Bruto družbeni proizvod (BDP) in zaposlenost v tranzicijskih ekonomijah.
Povprečne letne stopnje rasti za obdobje 1990 do 2000 (v %)

Država	BDP		Zaposlenost	
	1990-94	1994-2000	1990-94	1994-2000
Albanija	-5.6	6.2	-5.0	-1.4
Armenija	-16.2	5.4	-2.2	-2.5
Azerbajdžan	-17.0	3.7	-0.5	0.3
Belorusija	-7.8	3.3	-2.3	-0.9
Bolgarija	-3.9	-0.6	-5.7	-1.6
Hrvaška	-9.3	4.2	-6.3'	0.5
Češka Republika	-2.6	1.8	-2.3	-1.0
Estonija	-8.8	5.0	-4.3	-2.1
Gruzija	-27.5	5.2	-10.8	6.91
Madžarska	-3.3	3.6	-7.2	0.4
Kazahstan	-9.6	0.6	-4.2	-1.0
Kardžikistan	-14.4	3.6	-1.5	1.2
Latvija	-15.9	3.7	-6.3	0.7
Litvanija	13.4 V	3.3	-2.5	-0.9
Makedonija	-5.5	2.2	-6.0	-3.9
Moldavija	-20.5	-2.3	-5.1	-1.7
Poljska	1.0	5.5	-2.9	0.9
Romunija	-4.3	-0.2	-2.0	-3.42
Ruska Federacija	-10.3	0.2	-2.3	-1.0
Slovaška	-5.2	4.5	-3.8	0.0
Slovenija	-1.7	4.3	- 4.7	0.4
Tadžikistan	-20.1	-2.1	-1.1	-1.0
Turkmenistan	-.9.2	3.9	3.5	2.4
Ukrajina	-14.1	-3.8	-2.4	-1.3
Uzbekistan	-4.9	3.1	1.3	1.2
Jugoslavija	-18.0	1.4	-2.8	-1.3
Skupaj CSEE	-3.1	3.2	-4.0	4.42

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 9.

PRILOGA 15

Tabela 9: Stopnja prisotnosti/udeležbe na trgu dela po starostnih skupinah v tranzicijskih državah v letih 1990 in 1999 (v %)

DRŽAVE	1990 starostne skupine			1999 starostne skupine		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Albanija	59.5	87.7	64.4	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Armenija	49.7	90.9	61.3	27.3 ¹	85.31	64.71
Azerbaidžan	48.8	85.8	56.3	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Belorusija	52.4	96.1	60.2	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Bolgarija	51.9	95.1	55.3	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Hrvaška	45.8	86.8	43.5	40.3	70.52	23.32
Češka Republika	57.7	96.0	55.7	48.7	89.3	59.4
Estonija	53.0	95.6	68.5	43.5	88.2	62.2
Gruzija	47.3	85.7	65.4	37.2	80.4	75.0
Madžarska	51.5	86.0	36.0	40.7	79.0	37.9
Kazahstan	53.8 ³	93.93	55.73	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Kardžikistan	50.5 ³	92.33	50.93	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Latvija	56.1	95.1	67.4	41.6	87.0	53.1
Litvanija	49.5	93.9	61.9	39.8	92.6	59.8
Makedonija	44.5	81.4	49.5	38.8	76.6	42.1
Moldavija	53.0	94.9	52.4	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Poljska	44.3	87.3	60.6	37.3	85.0	47.8
Romunija	59.8	87.7	42.9	45.8 ²	84.82	58.12
Ruska Federacija	52.4	95.2	57.7	41.9	87.7	48.8
Slovaška	58.8	95.6	55.3	45.6	99.5	45.6
Slovenija	50.4	93.1	42.0	41.8	91.3	38.2
Tadžikistan	49.1	84.5	53.0	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Turkmenistan	56.2	88.9	56.1	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Ukrajina	51.5	94.7	55.5	42.1	86.0	46.0
Uzbekistan	52.5	90.0	51.4	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.
Jugoslavija	45.1	84.9	46.6	Ni pod.	Ni pod.	Ni pod.

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str.13

PRILOGA 16

Tabela 10: Registrirana brezposelnost v tranzicijskih državah v letu 1994, 1998 in 2000 (kot % delovne sile ob koncu leta)

Država	1994	1998	2000
Albanija	18.0	17.6	16.9
Armenija	6.0	8.9	10.9
Azerbaidžan	0.9	1.4	1.2
Belorusija	2.1	2.3	2.1
Bolgarija	12.8	12.2	17.9
Hrvaška	17.3	18.6	22.6
Češka Republika	3.2	7.5	8.8
Estonija	5.0	4.5	6.6
Gruzija	3.8	4.2	5.62
Madžarska	10.9	9.1	8.9
Kazahstan	1.0	3.7	3.7
Krdžikistan	0.8	3.1	3.1
Latvija	6.5	9.2	7.8
Litvanija	4.5	6.9	12.6
Makedonija	30.0	41.4	44.9
Moldavija	1.0	1.9	1.8
Poljska	16.4	10.4	15.1
Romunija	10.9	10.3	10.5
Ruska Federacija	2.1	2.7	1.4
Slovaška	14.8	15.6	17.9
Slovenija	14.2	14.6	12.0
Tadžikistan	1.8	2.9	3.0
Turkmenistan	0.3	4.3	4.2
Ukrajina	14.2	14.6	12.03

Vir: Eurostat: Labour market, Unemployment
 .{URL:<http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>}, 03.04.2007.

PRILOGA 17

Tabela 11: Aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi v Sloveniji v letih 1995 – 1998 (v %)

Stopnja izobrazbe	1995	1996	1997	1998	2005
- brez izobrazbe	4,3	3,7	3,1	3,2	5,1
- z osnovnošolsko izobrazbo	20,1	19,5	21,2	18,8	23,7
- s srednješolsko izobrazbo	59,6	62,2	61,6	61,6	55,6
- z višješolsko in visokošolsko izobrazbo	14,7	13,8	13,4	15,6	14,5
- s podiplomsko izobrazbo	0,7	0,8	0,7	0,8	1,1

Opomba: Prebivalstvo nad 15 let

Vir: Statistični letopis Statistični Urad RS, 2000.

{URL:http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=12&leto=2000&jezik=si},01.

10. 2007 in Statistični letopis Statistični Urad RS 2006.

{URL:http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=12&leto=2006&jezik=si},01.

10. 2007 in lastni izračuni.

PRILOGA 18

Tabela 12: Stopnja prekinitev delovnih razmerij po destinacijah odlivov iz zaposlenosti v Sloveniji v obdobju od 1990 do 2000 (v %)

	Iz zaposlitve v brezposlenost	Iz zaposlitve v neaktivnost	Iz zaposlitve v zaposlitev
1990	2,3	8,7	5
1991	4,1	8	4,9
1993	3,3	6,5	5,3
1994	2,3	6,2	5,7
1995	2,2	5,1	5,4
1996	2,7	6,9	Ni podatka
1997	2,4	7,1	Ni podatka
1998	2,5	5,9	Ni podatka
1999	2,8	7,1	Ni podatka
2000	1,8	6,3	Ni podatka

Vir: Cazes, Nesporova, 2004, str. 79

PRILOGA 19

Tabela 13: Fluktuacija delovne sile , stopnje prekinitve in stopnje sklenitve delovnih razmerij v tranzicijskih država za obdobje od 1990 do 1999 (v %)

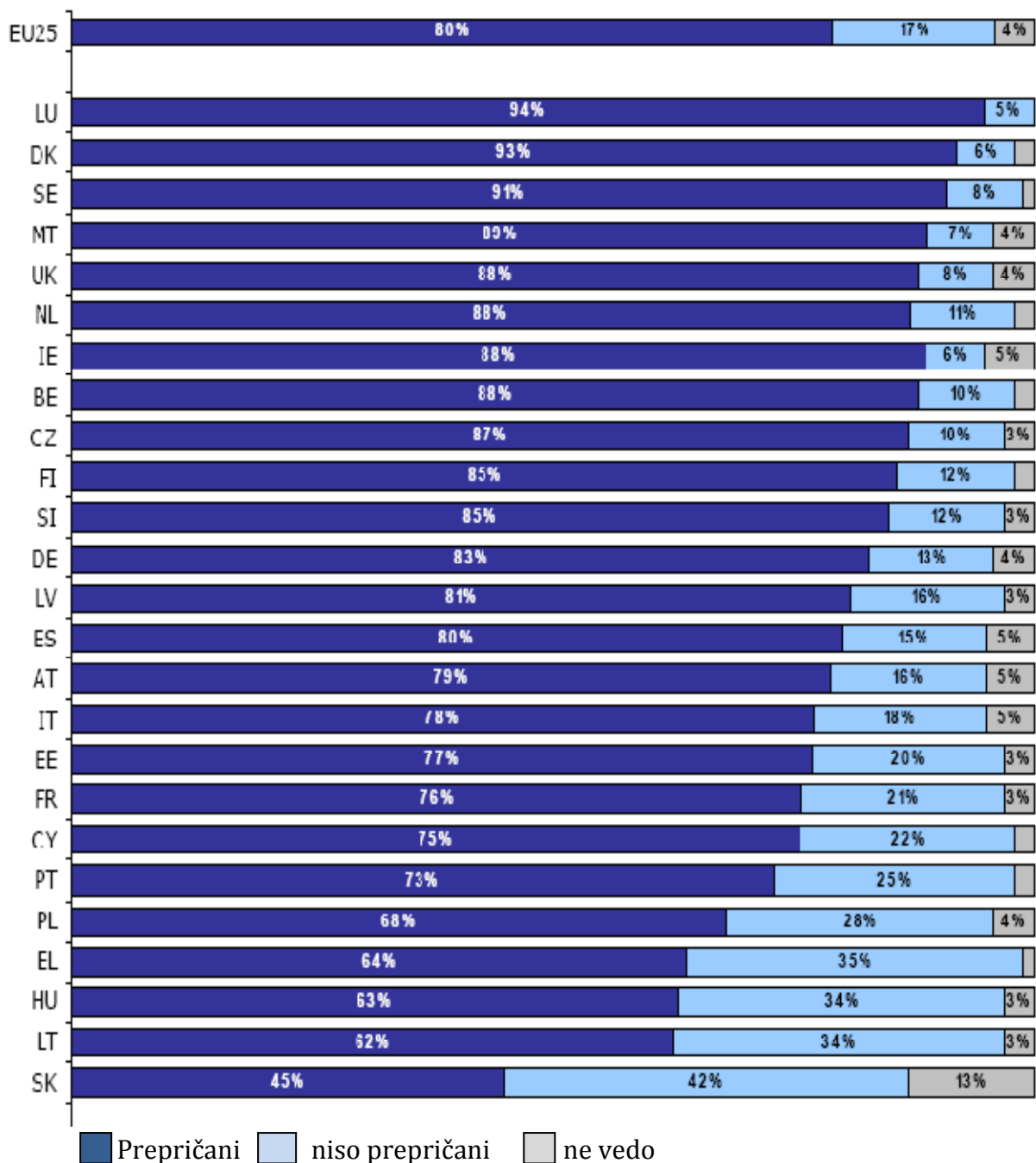
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
St. sklenitve del. razmerij										
Bolgarija	20.0	14.7	12.6	15.4	18.1	20.9	21.3	27.4	26.0	27.6
Ceška Rep.	..			22.6	18.6	14.5	12.2	12.6	10.5	
Estonija	14.9	18.0	23.0	25.6	27.6	15.8	20.8	17.7	16.0	
Poljska	12.2	16.1	17.9	20.6	21.0	23.3	25.0	20.2	24.6	
Poljska	..		16.4	22.8	28.5	25.6	28.5	21.9	21.2	
Rusija ES			22.9	21.1	20.8	22.6	18.9	19.9	21.0	24.2
Slovenija	9.6	11.8	12.5	14.1	15.3	14.5	14.8	14.3	14.6	16.6
Ukrajina						17.5	15.6	14.7	15.4	16.7
St. prekinitve del. razmerij										
Bolgarija	28.9	36.2	31.1	29.6	25.8	22.5	24.8	31.9	29.8	39.9
Ceška Rep.				22.0	17.5	15.8	12.6	12.2	11.8	
Estonija	15.9	20.4	31.4	30.0	27.7	16.2	22.1	18.5	19.0	
Poljska	23.0	26.8	22.4	21.0	20.7	21.9	22.3	16.9	22.8	
Poljska			19.3	21.2	25.7	21.5	24.9	18.7	17.0	
Rusija ES			26.9	25.1	27.4	25.7	23.9	24.5	24.9	24.5
Slovenija	17.5	22.4	19.1	18.1	16.7	16.9	16.4	15.0	14.2	14.5
Ukrajina						21.3	22.0	20.6	19.8	20.7
Fluktuacija delovne sile										
Bolgarija	48.9	50.9	43.7	45.0	43.9	43.4	46.1	59.3	55.8	67.5
Ceška Rep.				44.5	36.1	30.3	24.8	24.7	22.3	
Estonija	30.8	38.4	54.4	55.6	55.3	31.0	42.9	36.2	35.0	
Poljska	35.2	42.9	40.3	41.6	41.7	45.2	47.3	37.1	47.4	
Poljska			35.7	44.1	54.2	47.1	53.4	40.1	38.2	
Rusija ES			49.8	46.2	48.2	48.3	42.8	44.4	45.9	48.7
Slovenija	27.1	34.2	31.6	32.2	32.0	31.4	31.2	29.3	28.8	31.1
Ukrajina						38.8	37.6	35.3	35.2	37.4

Opombe : ES = raziskava podjetij; LFS = raziskava delovne sile

Vir: Cazes, Nesporeva, 2004, str.56.

PRILOGA 20

Slika 6: Zaupanje posameznika v ohranitev delovnega mesta/ službe v državah EU za leto 2005



Vir: Evrobarometer 64. Fieldwork : October - November 2005.B.k.: European Commision, 2006. Str.18.

PRILOGA 21

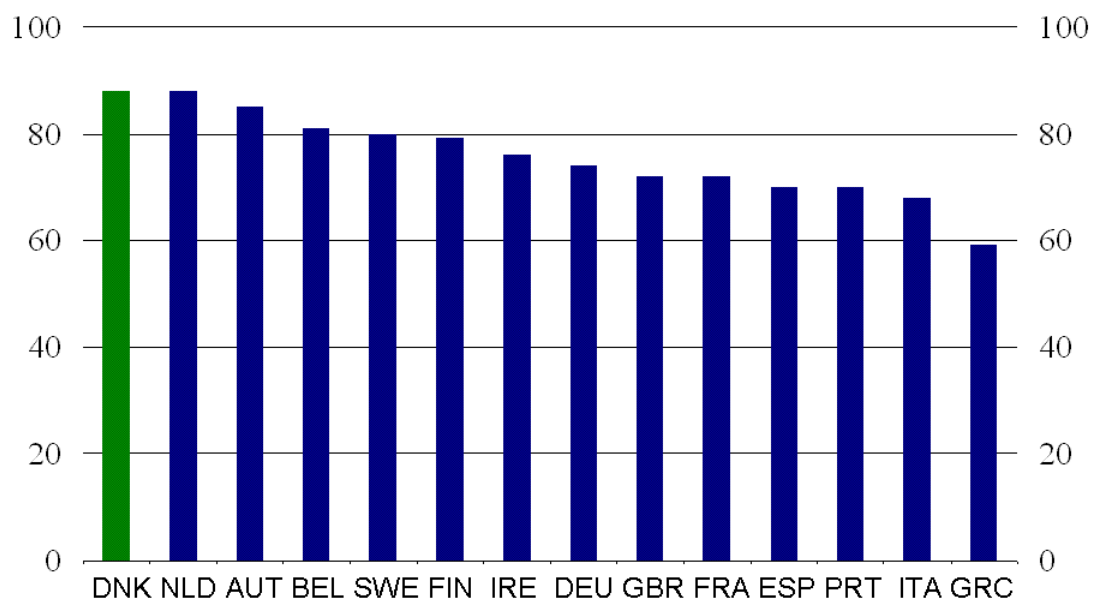
Tabela 14 : Stranke v kolektivnih pogodbah za izbrane države EU za leto 2005

	Delojemalci		Delodajalci
	člani sindikato	vsi zaposleni	postopek podaljšanja
Avstrija		X	da
Belgija		X	da
Bolgarija	X		da
Ciper		X	ne
Češka		X	da
Danska		X	ne
Estonija	X		da
Finska	X	X	da
Francija		X	da
Nemčija	X		da
Grčija		X	da
Madžarska		X	da
Irska	X		da
Italija		X	da
Latvija	X		da
Litva	X	X	ne
Malta			ne
Nizozemska		X	da
Norveška	X		ne
Poljska		X	da
Romunija		X	ne
Slovaška		X	da
Slovenija		X	da
Španija		X	da
Švedska		X	ne
Združeno kraljestvo	X		ne

Vir: Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o Danskem sistemu fleksivarnosti.
Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor, 2006. Str.13.

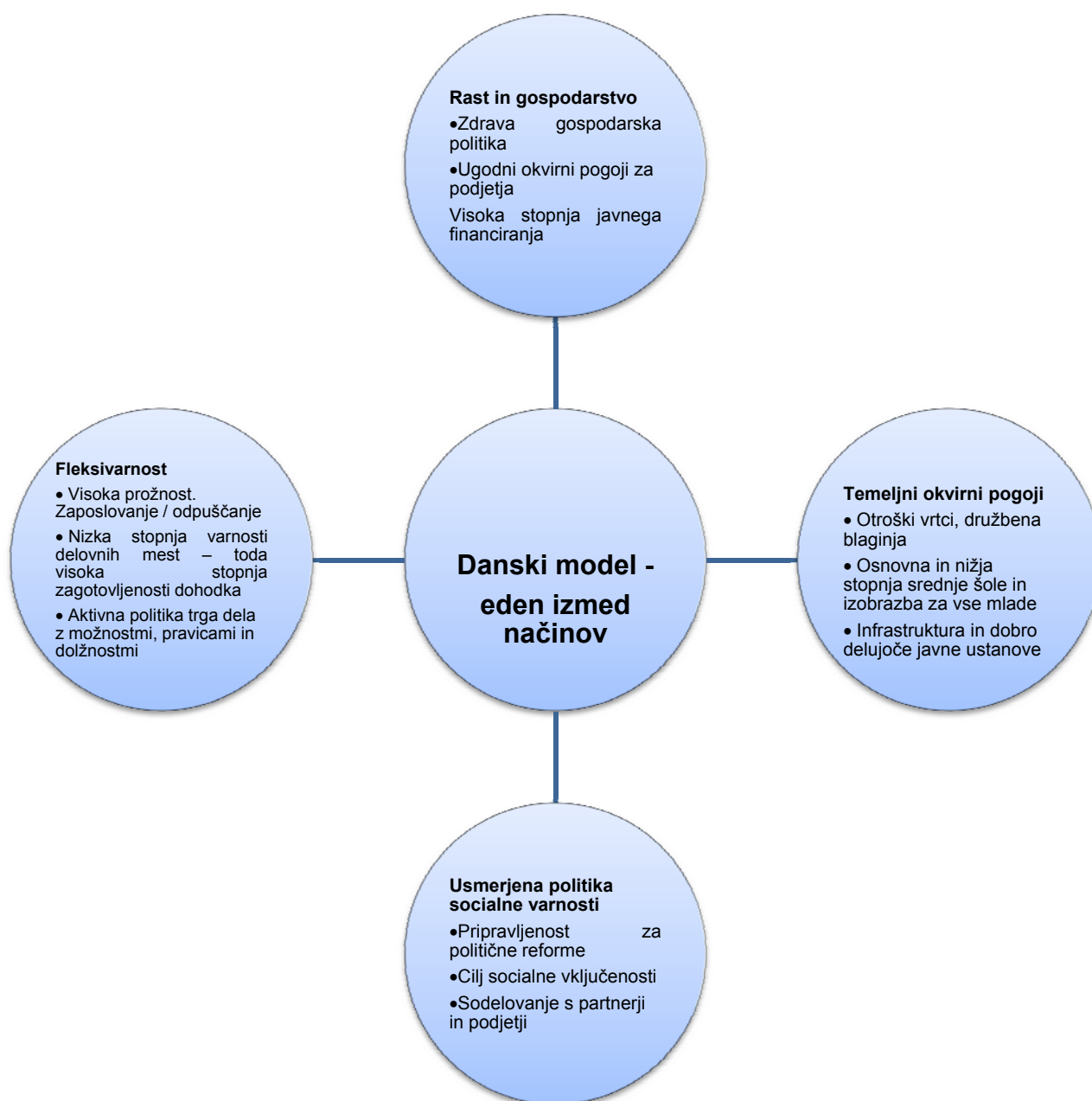
PRILOGA 22

Slika 7: Zadovoljstvo na delovnem mestu v izbranih državah EU za leto 1999 (v %)



Vir: Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o Danskem sistemu fleksivarnosti.
Bruselj : Evropski ekonomsko-socialni odbor, 2006. Str.13.

Slika 8: Položaj danskega sistema fleksivarnosti in njegovo mesto v danskem modelu



Vir: Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o Danskem sistemu fleksivarnosti. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni odbor, 2006. Str. 25.