

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**PRIMERJAVA FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA
MED EU IN ZDA**

Ljubljana, avgust 2006

NINA ČEŠEK

IZJAVA

Študentka Nina Češek izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Igorja Mastena in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 16.8.2006

Podpis: _____

KAZALO

1 UVOD	1
2 FLEKSIBILNOST TRGA DELA	2
2.1 Pojem fleksibilnosti trga dela	2
2.2 Oblike in vrste fleksibilnosti trga dela.....	3
3 TRG DELA V EVROPSKI UNIJI.....	5
3.1 Pomen mobilnosti za evropsko gospodarstvo	6
3.2 Ovire mobilnosti delovne sile.....	8
3.3 Posledice omejevanja dostopa do trgov dela starih članic EU	8
3.4 Odprtje trgov delovne sile	9
4 PRIMERJAVA FLEKSIBILNOSTI DELOVNE SILE V EU IN ZDA.....	10
4.1 Uvod v primerjavo razlik na trgu dela v EU in ZDA	10
4.2 Socialna zaščita v EU in ZDA.....	11
4.2.1 Splošen pregled socialne zaščite	11
4.3 Delovni standardi.....	12
4.4 Institucije na trgu dela in brezposelnost v EU in ZDA.....	14
4.4.1 Vrste institucij in vpliv na fleksibilnost delovne sile	14
4.4.2 Sindikati.....	19
4.4.2.1 Vloga sindikatov in kolektivnih pogodb v EU	19
4.4.2.2 Padec stopnje včlanjenosti v sindikat v ZDA.....	21
4.4.2.3 Brezposelnost kot rezultat?.....	22
4.4.3 Varnost zaposlitve v EU in ZDA.....	25
4.4.4 Zaščita zaposlitve	26
4.4.4.1 Zakonodajna zaščita delavcev v državah EU in v ZDA.....	26
4.4.5 Stroški dela	30
4.4.6 Merjenje institucij.....	32
4.5 Odpravnine v primeru posamičnega nepravilnega odpuščanja	32
4.6 Nove zaposlitve in izguba starih zaposlitev	34
5 POTREBNE PRIHODNJE REFORME NA EVROPSKEM TRGU DELA.....	36
5.1 Kombinacija fleksibilnosti in varnosti na trgu dela.....	37
6 SKLEP	39
LITERATURA	41
VIRI	44
PRILOGI	

1 UVOD

Eden izmed občutljivejših trgov v ekonomiji je trg delovne sile. Če ga želimo reformirati oziroma na njem izvajati nekoliko bolj drastične spremembe, je treba biti pri tem previden. Vedno je treba iskati nek kompromis med socialno zaščito na eni strani in učinkovitostjo oziroma fleksibilnostjo na drugi strani. Socialna zaščita oziroma varnost različnim subjektom na trgu sicer pomeni različno, dejstvo pa je, da lahko prevelika varnost povzroči togost trga dela in s tem ovira prilagajanje zaposlenosti razmeram v gospodarstvu. To posledično vodi k večjim stroškom dela in preko teh tudi k večji stopnji brezposelnosti, kar je velik problem posameznih držav. Delavci in njihovi sindikati ter delodajalci so v stalnem konfliktu o tem, kaj uveljaviti kot skupno rešitev. Zato imajo pomembno vlogo pri tem tudi zakoni posameznih držav, ki s svojo politiko trg dela vodijo v smer, za katero menijo, da je v dolgoročnem interesu države.

K večji učinkovitosti v gospodarstvu kot enemu izmed ciljev držav lahko posredno pripomore izboljšana fleksibilnost na trgu dela. Zato je treba spoznati, kakšna je sposobnost prilagajanja in odzivanja različnim spremembam na trgu dela, bodisi ponudbi bodisi povpraševanju, kar pomeni en vidik fleksibilnosti trga dela. Sama kompleksnost pojma fleksibilnosti pa bo konkretnije predstavljena tekom diplomskega dela.

Ker je namen diplomskega dela primerjava fleksibilnosti trga delovne sile v Evropski uniji (EU) in ZDA, je potrebno pogledati tudi sam trg dela na teh dveh območjih, da lahko spoznamo osnovne značilnosti in cilje, katerim se želijo približati. Tako v osemdesetih kot tudi v devetdesetih letih je bilo poudarjanje pomena fleksibilnosti trga dela zelo modno, še posebej pogosto pa med strokovnjaki Organizacije za mednarodno sodelovanje in razvoj (OECD), ki so priporočali večjo fleksibilnost trga delovne sile za reševanje problemov na omenjenem trgu. Na ta način naj bi se izboljšal makroekonomski položaj države, dosegli naj bi višjo zaposlenost in produktivnost. Potrebo po reformah trga dela v smeri njegove večje fleksibilnosti pa je v zadnjih letih na dnevni red vrnila predvsem razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije (Kajzer, 2005, str. 1).

Evropski trg dela mora pripomoči k večji gospodarski rasti na območju Evropske unije, zato skušajo razmere v EU približati ameriškim, vsaj glede delovne politike. V splošnem je že znano, da se ameriški in evropski trg dela razlikujeta v določenih elementih (na primer v obsegu socialne zaščite), ki tako ali drugače vplivajo na delovno silo, ta pa preko posameznih kanalov oziroma mehanizmov na samo gospodarstvo, katerega rast in razvoj nas dandanes tako zanimata.

Diplomsko delo je sestavljeno iz štirih poglavij in sklepa. V prvem poglavju bom predstavila pojem fleksibilnosti trga delovne sile, saj lahko le na ta način sledimo ostalim poglavjem diplomskega dela. Ker je pojem tako raznovrsten, menim, da je potreben prikaz z različnih vidikov.

V drugem poglavju bom obravnavala značilnosti trga dela v EU, saj bo to v veliko pomoč pri nadaljnji primerjavi s trgom dela v ZDA.

Kot sem nakazala, bo v tretjem poglavju primerjava fleksibilnosti obeh trgov dela, in sicer preko različnih institucij, ki v splošnem vplivajo na trg dela in na fleksibilnost delovne sile.

V zadnjem poglavju bodo predstavljene morebitne reforme evropskega trga dela, na koncu pa bom zaključila s sklepnimi mislimi.

2 FLEKSIBILNOST TRGA DELA

2.1 Pojem fleksibilnosti trga dela

Obstajajo različne interpretacije samega pojma, vendar pa je osnovna logika ta, da fleksibilnost predstavlja zmožnost trgov, organizacij in posameznikov, da se čim hitreje prilagajajo notranjim in zunanjim dejavnikom, ki vplivajo na razmere na trgu. Definicija se lahko prenese tudi na trg dela.

Poleg tega imajo določeni avtorji svoje poglede na definiranje pojma. Njihovi pogledi so bodisi mikroekonomski bodisi makroekonomski. Gledanje z različnih vidikov torej daje različno definiranje fleksibilnosti trga dela. Nekateri od teh vidikov so lahko na primer zaposlitvena elastičnost, državne intervencije na področju zaposlovanja (Simmonazzi, Villa, 1999), zaščitenost zaposlitve delavcev, itd. Določeni od teh avtorjev (Paas et al., 2002, str. 12), ki definirajo fleksibilnost trga dela na makro in mikro ravni, jo na makro ravni razumejo kot institucionalno fleksibilnost, ki jo določajo delovna zakonodaja, politika trga dela, moč sindikatov in fleksibilnost plač. Na mikro ravni pa fleksibilnost merijo s tokovi delavcev in s tokovi zaposlitev.

Po nekaterih definicijah (Lipičnik, 2000, str. 6) lahko fleksibilnost trga dela opredelimo predvsem kot hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine na trgu dela. Nanjo seveda lahko gledamo tudi z vidika splošnega ravnotežja. Tako naj bi popolna fleksibilnost predstavljala situacijo, ko so vsi viri na nekem trgu alocirani po Paretovi učinkovitosti (Hahn, 1998, str. 4). Vsako pomanjkanje fleksibilnosti je zato razumljeno kot neučinkovitost na trgu, v tem primeru na trgu delovne sile.

V nadaljevanju bodo tako predstavljene različne vrste fleksibilnosti na trgu dela, predvsem interpretacija posameznih vrst.

2.2 Oblike in vrste fleksibilnosti trga dela

Ker je torej pojem obsežen, se ga skuša prikazati z različnih plati, v okviru klasifikacij. Razlikovati moramo interne in eksterne oblike fleksibilnosti trga dela. Interne oblike zajemajo sposobnost podjetij, da zaposluje in odpušča delavce, jih zaposluje včasih več, včasih manj, enkrat tu, drugič tam, jim plača več ali manj in se o tem pogaja tako ali drugače. Eksterne oblike pa med drugim pomenijo tudi spremenljivost realne ravni plač, se pravi, da bi v slabših gospodarskih pogojih dopustili znižanje realnih plač.

Tabela 1: Oblike, vrste fleksibilnosti trga delovne sile

Fleksibilnost trga dela	
Interna fleksibilnost	Eksterna fleksibilnost
- interna in eksterna numerična fleksibilnost	- interna in eksterna numerična fleksibilnost
- funkcionalna fleksibilnost	- mobilnost delovne sile
- fleksibilnost stroškov dela	- fleksibilnost stroškov dela
- proceduralna fleksibilnost	

Vir: Rimmer, Zappala, 1988, str. 566.

Na podlagi zgornje tabele je potrebno opredeliti omenjene pojme interne in eksterne fleksibilnosti. *Na ravni podjetja*, kjer fleksibilnost označujemo kot interno, se fleksibilnost pojavlja kot (Rimmer, Zappala, 1988, str. 566-568):

- **eksterna numerična fleksibilnost**, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja, to je dela, spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;
- **interna numerična fleksibilnost**, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- **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;
- **proceduralna fleksibilnost**, ki jo določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Podobno kot na ravni podjetja lahko tudi *na ravni dejavnosti, celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva* razlikujemo več oblik eksterne fleksibilnosti:

- numerična fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (**eksterna numerična fleksibilnost**) in 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 razmeram na trgu;
- **mobilnost delovne sile** in spremembe v njenem obsegu.

Izbrala pa sem še eno, podobno klasifikacijo, kot je že bila predstavljena, in sicer po Lipičniku (2000, str. 8), ki fleksibilnost dela razvršča v naslednje kategorije:

- a) **funkcionalna fleksibilnost** je povezana s sposobnostjo delodajalca, da se prilagaja različnim nalogam in lahko pomeni brisanje ločnic med poklici;
- b) **finančna ali plačna fleksibilnost** je sposobnost plačnega sistema, da podpira spremembe in nagrajuje dobro delo;
- c) **delovna mobilnost** ali prestavljanje ljudi z enega na drugo delovno mesto, od enega poklica k drugemu, tudi geografsko;
- d) fleksibilnost v modelih in organizaciji dela se lahko oblikuje na več načinov:
 - **številčna fleksibilnost** (prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe);
 - delovni čas ali **časovna fleksibilnost** je povezana z razlikami v številu in času delovnih ur (spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo prek polnega delovnega časa);
 - **lokacijska fleksibilnost** (zaposleni morajo delati zunaj podjetja, npr. delo na domu in teledelo).

Z vidika pozitivnih vplivov je kot ena izmed najpomembnejših numerična fleksibilnost, ki meri število novih delovnih mest in izgubo starih delovnih mest in ki bi vzpodbudila konkurenčnost med brezposelnimi ter bi preprečevala dolgoročno brezposelnost in izgubo motivacije pri iskanju nove zaposlitve. Konkurenčnost bi bila v večji meri omogočena tudi s fleksibilnostjo delovnega časa. V tem pogledu bi morali biti delavci na razpolago ne v določenem zakonskem okviru delavnika in nadur, temveč fleksibilno, da lahko podjetja prilagajajo zaposlenost razmeram na trgu, torej tudi svojim potrebam.

Sicer pa je ob vsem tem bistveno tudi, da je omogočena čim večja fleksibilnost plač, kar pomeni, da ko brezposelnost narašča, bi morale realne plače padati glede na produktivnost (Ganssmann, 2000, str. 245). To je eden izmed vzrokov za večjo dobičkonosnost, ki vodi v pričakovanje višje gospodarske rasti in posledično višje zaposlenosti. To se mora odražati na mikro ravni, in sicer: če je brezposelnost višja za manj izobražene delavce, bi morale njihove plače padati relativno s plačami bolj izobraženih. Trgi dela bi morali zagotavljati hitre in stroškovno lažje spremembe pri zaposlovanju in razpoložljivih delovnih mestih.

Med elementi fleksibilnosti je v mednarodnem primerjanju največkrat izpostavljeno zaposlovanje za skrajšan delovni čas in delo za določen čas. Določeni avtorji poudarjajo negativne vidike omenjenih fleksibilnih oblik dela v primerjavi s standardno obliko zaposlitve, medtem ko drugi poudarja pozitivno plat fleksibilnosti. Ne glede na to je fleksibilnost zaposlitve tako v Evropi kot v svetu (ZDA) potreba, ki bistveno pripomore k hitrejšemu prilagajanju tržnim razmeram.

Pomembnost posameznih kategorij fleksibilnosti podjetja zaznavajo različno od zaposlenih. Večji poudarek dajejo namreč zaposlitvi za določen čas, lažjemu in bolj enostavnemu odpuščanju delavcev (v smislu krajših odpovednih rokov), sprotnemu prilagajanju števila ur

dela dnevno in podobno. Taki načini oziroma vrste zaposlovanja kadrov jim omogočajo več maneverskega prostora pri prilagajanju proizvodnega procesa trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja. Čimbolj so razmere poslovanja stabilne, tem trdneje ponavadi delodajalci nase vežejo delovno silo, v nasprotnem primeru se raje poslužujejo manj obvezujočih oblik zaposlitve.

Pričakovati je, da so za zaposlene bolj pozitivne in bolj zaželene druge kategorije fleksibilnosti dela kot pa zaposlenost za določen ali skrajšan delovni čas pri podjetjih. Delavci si namreč želijo trdnejših in bolj stabilnih oblik zaposlitve, že zaradi same materialne varnosti. Verjetneje pa je, da bodo zaradi lažjega kombiniranja zasebnega življenja in dela želeli imeti prilagodljivejši delovni čas, v smislu prihoda na delo in odhoda z dela.

V splošnem se predvideva, da bolj fleksibilni trgi dela omogočijo večjo konkurenčnost in preko tega tudi višjo gospodarsko rast, vendar ali je temu res tako? Empirične raziskave za zadnjih petintrideset let namreč izražajo dvome (Ganssmann, 2000, str. 245). Rezultati so razvidni tudi iz strokovnih člankov Blanchard (2006) ter Buchele in Christiansen (1999). Če se ne upošteva splošnih cikličnih nihanj, sta bila povprečna produktivnost in bruto domači proizvod na prebivalca ($BDP_{p.c.}$) od 1960-ih let v državah EU bistveno večja kot v ZDA, liberalnost na trgu dela v EU pa relativno manjša. Medtem ko višja produktivnost in BDP na prebivalca ne moreta biti obravnavana kot neposredna učinka fleksibilnosti trga dela, ostaja vprašanje, ali socialna zaščita zmanjšuje fleksibilnost in ali fleksibilnost na drugi strani znižuje brezposelnost. Kljub temu naj bi za novejša obdobja veljalo, da bolj fleksibilni trgi pripeljejo do višje gospodarske rasti, če na primer pogledamo ZDA, ki ima bolj razvito in konkurenčno gospodarstvo kot EU, kar se tiče fleksibilnosti in zaposlenosti na obeh izbranih trgih, pa bo predstavljeno v nadaljevanju. Bistveno je, da je povezava med spremenljivkami, ki so predmet analize, kompleksna in da je zato treba upoštevati čim več dejavnikov, ki vplivajo iz ozadja.

Zdaj, ko je razjasnjeno, kaj pomeni fleksibilnost na trgu dela za gospodarstvo in njegov nadaljnji razvoj, lahko predstavim značilnosti na posameznem trgu dela in njihove učinke ter morebitne možne izboljšave. Glede na to, da bom tekom diplomskega dela primerjala fleksibilnost delovne sile na evropskem in ameriškem trgu dela, je treba za boljše razumevanje analizirati določene značilnosti obeh trgov. Tako se bom v nadaljevanju najprej osredotočila na trg dela v EU oziroma na njegove značilnosti.

3 TRG DELA V EVROPSKI UNIJI

Evropska unija je še vedno zelo heterogena, saj se značilnosti posameznih držav članic in njihovi interesi na določeni ravni še vedno močno razlikujejo. Pri zadnji širitvi je to še toliko bolj očitno. Znotraj EU je sicer zagotovljen prost pretok ljudi, blaga, storitev in kapitala in čeprav je bil pri pretoku blaga, storitev in kapitala dosežen velik napredek, pri pretoku ljudi

oziroma delovne sile še vedno obstaja nekaj ovir. To je opazno že pri tem, da so ob zadnji širitvi EU nekatere članice, ki so že bile v Uniji in ki so precej bolj razvite od pridruženih članic, s posameznimi ukrepi omejevale prost dostop do svojega trga dela.

V splošnem se nam evropski trg dela zdi preveč nedinamičen ter nekonkurenčen v svetu (vsaj kar se tiče nedoseganja ciljev Lizbonske strategije), zato je eden glavnih izzivov strategije EU nekoliko omiliti strogo zakonodajo na trgu dela, obenem pa seveda še vedno zagotoviti dovolj visoko raven socialne zaščite.

3.1 Pomen mobilnosti za evropsko gospodarstvo

Migracija oziroma mobilnost delovne sile, kar Fidrmuc (2002) enači, je pomemben ekonomski pojav. Ljudje se selijo v regije z višjo stopnjo zaposlenosti, kjer so boljše priložnosti za življenje, vključno z relativno višjimi plačami. V tem pogledu migracija olajša medregijsko prilagoditev asimetričnim šokom. Če bi pogledali hipotetično gospodarstvo, kjer je popolna delovna mobilnost, bi se regije v trenutku prilagodile asimetričnim šokom (Fidrmuc, 2002, str. 7). Če pa je mobilnost omejena, hkrati pa so morda plače in cene navzdol rigidne, se morajo asimetrični šoki uravnnavati z drugimi mehanizmi. Tu je delovna mobilnost zato predstavljena le kot eden možnih mehanizmov regijskega prilagajanja.

Mobilnost dela je torej pomembna tema v evropskem gospodarstvu. EU je namreč spoznala, da pomanjkanje mobilnosti ogroža njeno konkurenčnost, poleg tega pa je tema pomembna tudi zaradi naslednjih dejstev:

- prihodnje demografske spremembe, še posebej staranje prebivalstva, zahtevajo stalen dostop do izobražene delovne sile;
- prepričanje, da je ponudba mednarodne kariere zaposlenim ključni element v pritegovanju, ohranjanju in razvoju najboljšega talenta;
- poslovni svet postaja čedalje bolj mednaroden, medtem ko razvija svoje trge in ohranja poslovne procese preko mednarodnih operacij;
- odnos posameznikov do mobilnosti se spreminja sorazmerno z višjo stopnjo izobraženosti.

Nezadostna mobilnost ter raven usposobljenosti delovne sile vključno z znanjem jezikov evropske delovne sile so eni izmed razlogov, zakaj je težje doseči cilje Lizbonske strategije. Nizka stopnja poklicne mobilnosti, ki pomeni gibanje delovne sile med različnimi delovnimi mesti in sektorji, ima lahko pomemben vpliv na gospodarski razvoj. Poklicna mobilnost in geografska mobilnost delovne sile sta namreč enako pomembna problema, ki sta medsebojno povezana. Brez geografske mobilnosti je namreč nemogoče doseči prosto gibanje delavcev, poleg tega pa naj bi bil rezultat povečane geografske mobilnosti boljša dinamičnost notranjega trga, večje zaposlitvene možnosti in hitrejša gospodarska rast (Fidrmuc, 2002, str. 19).

Sicer bo vpliv sindikatov predstavljen v enem izmed prihodnjih podpoglavij, vendar bi rada tu opozorila na povezavo med migracijami in vlogo sindikatov. Na evropskem trgu dela delujejo precej močni sindikati, kar naredi trg dokaj nefleksibilen. Zaradi delovanja sindikatov so tako plače rigidne navzdol, zato se ta trg ni zmožen hitro prilagoditi novemu valu imigrantov oziroma se temu prilagaja na drugačen način. Priliv novih imigrantov na trg dela v EU ne bo znižal plač in povzročil kratkoročne brezposelnosti, temveč se bo vpliv pokazal v brezposelnosti, ki bo trajala dalj časa, saj se trg ni mogel prilagoditi in poiskati ravnotežja preko znižane mezde, ampak samo preko povečane brezposelnosti. To je lahko razlog, zakaj EU zahteva prehodna obdobja, saj ima nefleksibilen trg dela, ki bi se po vsej verjetnosti prilagajal valu imigrantov preko povečane brezposelnosti (Barle, 2002, str. 21). Kljub temu pa je zanimiv podatek, da želijo države kot je na primer Nizozemska, ki je imela leta 2003 4,8-odstotno stopnjo brezposelnosti, na svoj trg dela pritegniti imigrante iz drugih držav, kjer je visoka brezposelnost (na primer iz Španije, ki je imela leta 2003 glede na podatke Eurostata kar 11-odstotno stopnjo brezposelnosti). Z migracijami bi se trga dela obeh držav dopolnjevala v ponudbi in povpraševanju. Tako je lahko ravno migracija tisti mehanizem, ki pomaga nefleksibilnemu trgu dela v smeri večje učinkovitosti in konkurenčnosti, zato jo je potrebno spodbujati. Ob tem pa se ne sme izvajati ukrepov, ki bi zavirali omenjeni proces.

Različni mehanizmi (makroekonomska fleksibilnost plač in zaposlenosti, ekonomska politika, tehnološke spremembe, inovacije, struktura aktivnega prebivalstva, itd.) pojasnjujejo razlike na trgih dela v EU. Pri primerjavi z ZDA pa ima pomembno vlogo ravno mobilnost dela. Sicer pa so se načini mobilnosti v EU v zadnjih letih nekoliko spremenili in sedaj poznamo naslednje **glavne vrste mobilnosti** (Pavan, 2004, str. 2):

- mobilnost med središčem mesta in urbanim središčem mesta zaradi vpliva geografske zgoščenosti različnih industrij (in ne med podeželjem ter mestom);
- mobilnost delavcev, ki so večinoma mlajši od 30 let ter visoko izobraženi;
- sektorji z visoko mobilnostjo so tehnološki sektorji, ki dosegajo visoko rast;
- samski ljudje so bolj nagnjeni k mobilnosti kot ljudje, ki so poročeni ali ki živijo s partnerjem;
- direktorji podjetij ali drugi zaposleni, ki opravljajo zahtevna vodstvena dela, so bolj nagnjeni k mobilnosti kot zaposleni, ki so nižje na organizacijski lestvici;
- zaposleni z nižjimi dohodki niso v tolikšni meri nagnjeni k mobilnosti, kar je najbrž v povezavi s stroški mobilnosti.

Obstajajo pa tudi **tendence s tremi tipi migracij**:

- začasna migracija, ki pomeni selitev za nekaj let v drugo državo članico, nato pa vrnitev nazaj ali selitev v naslednjo državo članico;
- vsakodnevni prevoz na delo čez mejo v drugo državo članico;
- večanje vseevropskega managementa znanja ljudi meddržavnih podjetij.

Pozitivne plati migracij torej so, vendar kakšne naj bi bile ovire, ki jih v večji meri preprečujejo?

3.2 Ovire mobilnosti delovne sile

Kot sem že omenila, je veliko držav članic občutljivih na dogajanje na nacionalnih trgih dela, zato so toliko bolj previdne pri tovrstni politiki, saj ne želijo prizadeti obstoječih brezposelnih v svojih državah. Zato so vlade tudi toliko bolj previdne pri tujih delavcih, ki bi lahko predstavljali cenejšo delovno silo, sploh če so iz manj razvitih držav članic. To bi predstavljalo še dodatno breme za domače brezposelne, ki so večinoma brez ustrezne izobrazbe oziroma so nekvalificirani in se zato upravičeno bojijo za svojo prihodnost, svoj standard.

Pri prostem pretoku delavcev gre za eno izmed temeljnih svoboščin skupnega trga EU, poleg tega pa bi morale stare države članice pretehtati, če in v kolikšni meri bi prost pretok dela iz novih članic poslabšal ali morda izboljšal položaj na nacionalnem trgu dela. Kljub temu obstajajo **ovire prostemu pretoku**, ki so povezane s politiko (Pavan, 2004, str. 3):

- pomanjkanje integrirane vseevropske zaposlitvene zakonodaje;
- razlike v davčnih sistemih med državami članicami;
- pomanjkanje znanja tujih jezikov;
- razlike v socialnih sistemih med državami članicami;
- razlike v pokojninskih sistemih med državami članicami;
- pomanjkanje vzajemnih priznanj kvalifikacij, ki bi bile mednarodno priznane ali priznane vsaj med določenimi državami, kar bi olajšalo zaposlovanje v drugih članicah;
- pomanjkanje razpoložljivih informacij, ki bi razkrivale mednarodne zaposlitvene možnosti.

Države imajo različne zakone, ki vsako problematiko obravnavajo na drugačen način. To se pokaže pri zaposlitveni politiki. Poleg tega je problem v tem, koliko določena država preferira socialno politiko, kamor spada tudi sistem pokojnin. Pomembno vlogo pri vsem tem pa ima še obdavčitev dela in vse druge vrste obdavčitev, s katerimi se neposredno ali posredno srečuje posameznik. Razlike v davčnih sistemih imajo namreč dva učinka: (1) vpliv na pripravljenost posameznika, da bi se preselil iz države, kjer je manj obdavčen, v državo, kjer je višja obdavčitev, če ob tem pridobi druge ugodnosti; (2) podjetja porabijo veliko časa in napora, da obrnejo razlike v davčnih sistemih med državami v svojo korist, ob tem pa skušajo minimizirati stroške zaposlovanja mobilnih delavcev ter imeti stalen dostop do znanja, ki ga delavci prinesejo v podjetje, da s tem povečujejo konkurenčnost.

3.3 Posledice omejevanja dostopa do trgov dela starih članic EU

Ni nujno, da države, ki se upirajo odprtju trgov delovne sile, delajo uslugo sebi in svojim državljanom, vendar si po mnenju nekaterih delajo celo škodo (Špidla, 2006). Prost pretok delovne sile je namreč gospodarsko racionalen in eno od načel, ki jih določajo pogodbe o EU. »Izkušnje kažejo, da je njegov vpliv pozitiven« (Špidla, 2006). Po širitvi 1. maja 2004 po

mnenju Špidle nacionalni trgi dela niso bili ogroženi, saj prost pretok dela ni pripeljal do razdora na njih. Za primer navaja Veliko Britanijo, Irsko in Švedsko, ki so ob širitvi kljub splošnim bojaznim popolnoma odprle svoje trge tujim delavcem in tako zabeležile pozitivne učinke. Zaposlovanje je bilo v vzponu, brezposelnost je upadla, gospodarska rast je bila pospešena.

Kot eden izmed slabih učinkov zaprtosti oziroma omejevanja dostopa do nacionalnih trgov dela pa je po mnenju Špidle okrepljen pojav sive ekonomije. Tako naj bi se godilo ostalim dvanajstim starim članicam EU, ki so dostop do svojih trgov dela za delavce iz osmih srednje- in vzhodnoevropskih novih članic omejile s takšnimi ali drugačnimi ukrepi.

V splošnem statistični podatki kažejo v prid odpiranja trgov dela, saj naj bi bila mobilnost med starimi in novimi članicami zelo omejena in torej ne dovolj velika, da bi lahko bistveno vplivala na trg dela v EU. Poročilo Špidle naj bi dokazovalo tudi, da je delež delavcev iz novih članic v aktivni populaciji starih članic minimalen. Največji naj bi bil na Irskem, in sicer 1,9 odstotka, v Avstriji in Nemčiji pa 1,2 oziroma 0,9 odstotka (na podlagi delovnih dovoljenj ter podatkov iz leta 2005).

Poleg navedenega lahko stare članice, ki odprejo svoje trge, lajšajo težave sektorskega pomanjkanja kvalificirane delovne sile.

3.4 Odprtje trgov delovne sile

Za odprtje nacionalnih trgov delovne sile v starih članicah Evropske unije se je zavzela Evropska komisija. 1. maja 2006 se je iztekla dvoletna faza v največ sedemletnem obdobju omejenega dostopa do trgov dela starih članic, sedaj pa skuša Evropska komisija s prepričevanjem oziroma z dobrimi argumenti v prid odprtju in večji prepustnosti delovne sile zagotoviti čimprejšnjo odstranitev ovir. Kaj bodo članice storile, je povsem nacionalna zadeva, saj imajo kljub vsemu pravico do prehodnega obdobja, in sicer jim le-ta pripada po pristopni pogodbi za širitev leta 2004.

Tako imajo države tri možnosti:

- podaljšanje omejitev;
- ukinitve omejitev;
- sprememba dosedanjih omejitev.

Prva faza se je tako že iztekla, njej sledi triletna faza, dvoletno podaljšanje pa bodo države lahko dobile le, če bodo predstavile dovolj trdne argumente. Morda bosta Avstrija in Nemčija pri tem najbolj vztrajni, saj sta bili do sedaj največji zagovornici prehodnega obdobja. Avstrija se na primer zagovarja z naraščajočo brezposelnostjo, z razmeroma velikim deležem tuje delovne sile in z geografsko bližino novim članicam, tako naj bi bila možnost navala na njen trg dela toliko večja.

Vendar niso le stare članice tiste, ki imajo pravico do omejevanja prihoda tujih delavcev, temveč imajo tudi nove članice pravico do recipročnosti. To pomeni, da lahko omejijo vstop delavcev iz držav, ki tudi njej omejujejo dostop do njihovih trgov dela. To možnost je izkoristila Madžarska.

Ob spoznanju Evropske komisije, da mobilnost delavcev pripomore k njihovi enakomerni porazdelitvi po trgu delovne sile, so tudi nekatere druge članice začele odpirati svoje trge. Tovrstno prakso poleg novih članic, Velike Britanije, Irske in Švedske podpirajo še Finska, Španija, Portugalska, v isto smer pa se nagiba tudi Grčija. Belgija in Francija to načrtujeta šele do leta 2009.

Komisija v prid bolj homogenizirani Evropi poudarja potrebo po mednacionalnem priznavanju pridobljenih kvalifikacij, učinkovitejši prilagoditvi izobraževanja in usposabljanja trgu dela, večji pomen pa je treba pripisati vseživljenjskemu izobraževanju in nabiranju izkušenj. Poleg tega omenja, da razpoložljivost delovne sile v EU upada v skladu z demografskimi spremembami, kar je hkrati predlog, da bi imigracije iz tretjih držav pomagale zadovoljiti nekatere potrebe po delovni sili (določeni poklici, nekvalificirana delovna sila). A tudi tu je potrebno mednarodno priznavanje šolanja. Očitno je, da se politika na nekaterih območjih ne razvija v skladu s čedalje večjo potrebo po mobilnih delavcih.

Torej še vedno obstaja strah pred množičnim prihodom tujcev, saj je EU zelo heterogena pri dejavnostih, ki pomembno vplivajo na preseljevanje iz ene članice v drugo.

Sedaj, ko sem v določeni meri prikazala lastnosti in predvsem stanje na trgu dela v EU, lahko začnem s primerjavo teh značilnosti z značilnostmi na trgu dela v ZDA ter predvsem s primerjavo fleksibilnosti na omenjenih trgih. Tekom primerjave bodo prikazane in obširneje predstavljene še druge lastnosti trga delovne sile v EU, ki morda niso bile eksplicitno omenjene v 3. poglavju.

4 PRIMERJAVA FLEKSIBILNOSTI DELOVNE SILE V EU IN ZDA

4.1 Uvod v primerjavo razlik na trgu dela v EU in ZDA

»Evropski trg dela rigiden in nefleksibilen. Rezultat: visoka brezposelnost. Trg dela v ZDA je dinamičen in fleksibilen. Rezultat: nizka brezposelnost« (Nickell, 1997, str. 55). Logičen začetek, ki ima v ozadju obsežnejšo razlago. Kljub vsemu določene oblike nefleksibilnosti ne povzročajo visoke brezposelnosti oziroma je ne povečujejo. Tako je treba razlikovati in razumeti dejavnike, ki jo povzročajo.

Naj še enkrat opozorim, da je EU sestavljena iz več držav, ki se med seboj močno razlikujejo, zato je treba primerjati posamezne države znotraj EU s celotno ZDA. Če bi namreč vzeli EU

kot celoto, bi bila razlika z ZDA preveč očitna. Članice Unije so v primerjavi z ZDA majhne in imajo relativno majhne trge delovne sile, ki so med seboj slabše povezani zaradi jezika, kulture in drugih preprek, torej je tudi mobilnost delavcev precej manjša. Nickell (1997) v svojem delu ugotavlja, da so razlike znotraj EU celo večje kot razlike med povprečjem EU in ZDA. Dejstvo je, da sta EU in ZDA heterogeni območji, a na drugačen način. Obe sta sestavljeni iz več narodov, kljub temu pa je ZDA ena skupna država s skupno zgodovino in zato tudi s skupnimi interesi ter z enim uradnim jezikom. ZDA je uspelo poenotiti svoje celotno področje, medtem ko so se v EU združile države, ki so si precej različne. Imajo vsaka svoje zgodovinsko ozadje in različne interese, čeprav imajo uradno skupne cilje, ki jih skušajo doseči kot Unija. Poleg tega ima vsaka država svoj jezik, ki se v EU prizna kot eden izmed uradnih jezikov. Menim, da so navedene razlike očitne in je razumljivo, da zato EU le-te ovirajo na poti do cilja večje fleksibilnosti in zaposlenosti. Evropski trg dela je tako zelo reguliran in nadzorovan v primerjavi s trgom v ZDA. Članice so namreč z Rimsko pogodbo prevzele vse direktive in jih vpeljale v nacionalne zakone.

Poleg navedenega mnogi verjamejo, da igrajo razlike v regulaciji trga dela pomembno vlogo pri razlagi mednarodnih razlik na trgih dela in stanja na njih (Bertola, Boeri, Cazes, 2000, str. 57). Ta ugotovitev bi lahko bila povod za bolj učinkovito politiko držav in njenih zakonov. Tako bi konzervativna vlada, kjer je stanje na trgu dela slabo, nekoliko razrahljala stroge ukrepe in pretirano zaščito ter tako omogočila lažje zaposlovanje in seveda tudi lažje odpuščanje delavcev. Fleksibilnost bi se povečala, podjetja pa bi se lažje prilagodila potrebam na trgu blaga in storitev ter na ta način omogočila višjo gospodarsko rast celotni državi.

Sedaj pa je pravi trenutek za konkretnjšo primerjavo, in sicer najprej na področju socialne zaščite.

4.2 Socialna zaščita v EU in ZDA

4.2.1 Splošen pregled socialne zaščite

Dejavnik socialne zaščite je eden najpomembnejših na trgu dela, saj posredno in neposredno določa raven aktivnosti na samem trgu, mobilnost iz ene države v drugo (v EU pomeni iz ene članice v drugo, v ZDA pa si lahko predstavljamo iz ene zvezne države v drugo) ter gospodarsko aktivnost na splošno.

Nacionalni državni programi so namenjeni zaščiti posameznikov, preko njih pa ščitijo tudi celotne družine, da niso prizadete zaradi krepkega znižanja prihodkov ob izgubi službe. V omenjene programe so vključeni na primer socialni programi za zavarovanje v primeru brezposelnosti, bolezni, nesreč ter tudi ob prehodu v neaktivno dobo ljudi, v starost. K socialni zaščiti spadajo še razni transferji, ki jih dobijo družine z nizkimi dohodki, ter programi zdravstvenega sistema, ki dajejo ljudem dostop do določenih dobrin in storitev, povezanih z zdravstvom.

Večja zaščita na trgu dela s strani države sovпада s tem, da zakoni regulirajo zaposlenost s ciljem večje varnosti zaposlitve in dohodkov državljanov. Sicer pa socialna zaščita ni nujno zagotovljena strogo le s strani države, temveč jo lahko nudijo tudi nevladne agencije. Kot primer naj navedem ZDA in njihove zasebne pokojninske načrte, ki igrajo pomembno vlogo pri oblikovanju plač v ZDA (Ganssmann, 2000, str. 246).

Razumljivo je, da v državi ne moremo imeti visoke socialne zaščite ter hkrati omogočeno tudi visoko fleksibilnost. Zaščita zaposlitve s strani države ima negativen pomen za podjetja, saj podjetja ne morejo v kratkem času prilagoditi obsega zaposlitve svojim potrebam, to je povpraševanju na trgu. V bolj socialnih državah si lahko brezposeln delavec na primer vzame več časa za iskanje nove zaposlitve, saj ga ob izgubi dohodka štiti država s svojimi socialnimi programi, ki jih krije s pobiranjem obveznih prispevkov in dajatev za primer brezposelnosti. Prav tako lahko delavec lažje zavrne delo, ki se mu ne zdi primerno, čeprav bi morale v tem primeru državne institucije poskrbeti, da se državne pomoči ne bi izkoriščalo, a ne le na papirju (z zakoni), temveč v praksi. Do socialne pomoči naj bi bili upravičeni ljudje, ki spoštujejo določila, v okviru katerih država ponuja svoja sredstva.

Če se sedaj ponovno obrnem k EU, že vemo, da so imele države članice drugačno zgodovino razvoja kot ZDA. To je še posebej opazno pri novih državah članicah, ki so bile ne dolgo tega v socialnem režimu. Slovenija je lahko primer, kako je država v tranziciji prešla v kapitalistični sistem. Tak prehod pa ni enostaven, saj ljudje pričakujejo določene izboljšave, poleg tega pa se ne želijo odreči ugodnostim, ki so jih imeli v prejšnjem sistemu. Zato je tudi omejena poraba socialnih sredstev deležna previdnih reform na tem področju. Ne moremo na primer s trenutnega pokojninskega sistema »pay-as-you-go« preiti na sistem, ko bi vsak zaposlen vplačeval premijo za starost in v starosti v večji meri koristil vplačane premije. Ti prehodi so za državo in njene državljane občutljiva zadeva.

Razlike v zgodovini razvoja naj bodo v mislih pri prebiranju primerjave trgov dela Evropske unije in ZDA, ki se nadaljuje.

4.3 Delovni standardi

Delovni standardi predstavljajo pomemben del dogajanja na trgu dela, saj oblikujejo pogoje zaposlovanja in imajo vpliv na investicije v gospodarstvu (še posebej na tuje investicije), stopnjo zaposlenosti in konkurenčnost gospodarstva. Višji delovni standardi naj bi bili v korelaciji z nižjo stopnjo zaposlitve, če sklepam iz dejstva, da na primer višja socialna zaščita, ki je del delovnih standardov, pomeni nižji obseg zaposlovanja.

Predvidevala bom, da ima EU na svojem nivoju precej višje standarde na področju delovne sile kot ZDA na svojem federalnem območju, primerjava tovrstnih podatkov pa je na voljo v poglavju o institucijah, ki sledi. Obe gospodarstvi imata svoj pogled na trg dela, kako bi moral delovati, kdo bi ga lahko sploh nadzoroval in posegal vanj. V ZDA trg dela pojmujejo za

konkurenčnega, nobena skupina udeležencev nima prevelike moči, ki bi neutemeljeno ogrožala ostale udeležence in zavirala konstruktiven razvoj trga. Država naj bi se vmešavala le v minimalnem obsegu, do meje, kjer še ne bi ogrožala ravnovesnega stanja. Tega se držijo tudi v primeru pogodb o delovnih razmerjih, ki so določene individualno in ne kolektivno kot v EU. Vendar, če država intervenira v majhnem obsegu, tudi štiti v prav tolikšnem obsegu. Osnovne pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev ter napotki o delovnih razmerjih so v ZDA zabeleženi v zakonih, sicer pa zaposleni v tem pogledu sami skrbijo za svoje uveljavljene (socialne) pravice.

Zanimivo je, da je v eni izmed ameriških doktrin zapisano, da se lahko pogodba o zaposlitvi kadarkoli prekine s strani ene od strank, če razmerje ne prinaša zadovoljive vrednosti za delodajalca ali za delojemalca (Block, Berg, Roberts, 2002, str. 22). Delovno razmerje je torej zasnovano na tem, da obe stranki ugodno vplivata na razmerje s svojim doprinosom. Poleg tega se lahko razmerje konča brez posebne procedure kot je to potrebno v EU. Lahko pa še omenim, da so Američani odkrito proti diskriminaciji na delovnem mestu, kar je podprto z zakonodajo. S tem so postavljene meje, v okviru katerih se sklepajo razmerja, lahko bi rekli, da je zakonodaja za kolektivna pogajanja postavljena tako, da omogoča konkurenčne razmere.

Zgodba v EU pa je nekoliko drugačna. V skupnosti države intervenirajo in zagotavljajo določeno raven socialnega standarda. Torej je ovirana odločitev kapitalista, da bi določil pogoje zaposlitve pogodbe, sklenjene z delojemalci. Delovni standardi na območju EU pa so v obliki participacije zaposlenih, plačanih dopustov in porodniškega dopusta ter v obliki zakonodaje v primeru nepravilnega odpuščanja, ipd.

Ob tem je potrebno poudariti, da ima EU drugačen pogled na trg dela, ki ga v splošnem vidi kot nepopolnega in kjer so delodajalci precej vplivnejši od delavcev. Zato morajo biti slednji zaščiteni z regulativami in zakoni, ki za nekatere opazovalce kar preveč posegajo v delovna razmerja. Delovni standardi v EU dejansko pomenijo socialno regulativo na trgu dela (Block, Berg, Roberts, 2002, str. 16). Delodajalci se morajo na primer o večjih spremembah, ki zadevajo delavce, posvetovati s predstavniki delavcev, sindikati. Na ta način državni organi in njihovi zakoni ustvarjajo umetno podlago, kjer sta delavec in delodajalec na podobni ravni, za sklenitev delovnega razmerja.

EU je z Maastrichtsko pogodbo (1993) in Amsterdamsko pogodbo (1999) poenotila socialno politiko in v pogodbi vpeljala delovne standarde in postopke. Skozi evropske direktive pa usmerja države članice, ki morajo svoje zakone prilagoditi glede na skupno evropsko politiko. Vendar državam dopušča nekoliko svobode, in sicer pri načinu uvajanja direktiv v svoje zakone. EU še nima tolikšne skupne zgodovine kot ZDA, zato je še na ravni, ko se odloča, kakšni zakoni naj bi bili na evropski ravni in kakšni na nacionalni ravni, to je na ravni držav članic. S tem se je ZDA že spopadala, v zakonih o delovnih razmerjih pa je določila, da se kolektivna pogajanja določajo na ravni vsake posamezne države, zavarovanje v primeru brezposelnosti pa na ravni celotne ZDA (Block, Berg, Roberts, 2002, str. 18).

Standardi na področju dela sovpadajo z institucijami, ki oblikujejo razmere na trgu, zato nadaljujem z najpomembnejšim delom, primerjavo institucij.

4.4 Institucije na trgu dela in brezposelnost v EU in ZDA

Na začetku se lahko vprašamo, zakaj trg dela dejansko potrebuje institucije. Predvsem zato, ker to ni eden izmed trgov, kjer bi lahko brez ovir delovala načela konkurenčnosti, torej na njem ne more obstajati popolna konkurenca. Kot dokaz lahko navedem asimetrijo informacij, saj so delodajalci in delojemalci različno informirani. Delodajalec na primer delavčevih sposobnosti in znanja ne more imeti popolnoma pod nadzorom, delavci pa sicer ne morejo oceniti svojega prispevka k produktivnosti podjetja. S tem tudi ne bi vedeli, kakšna naj bi bila njihova plača, ki je v pozitivni povezanosti s produktivnostjo podjetja. Poleg tega bi lahko eden od udeležencev dominiral pri odnosih delodajalec–delojemalec. Če bi imel pri pogajanjih večjo moč prvi, bi bile plače na zelo nizkem nivoju, če pa bi dominiral delavec, bi bile plače temu primerno visoke in ne bi odražale stanja produktivnosti.

Ker tržni mehanizmi ne morejo varovati pred tveganjem brezposelnosti, so potrebne institucije, saj v nasprotnem primeru trg dela ne bo normalno deloval. Primerna sestava regulacij, davkov in subvencij bo vplivala na odnose med delodajalcem in delojemalcem. Vendar je dilema, kakšne institucije naj bi delovale, ob tem pa je vprašanje tudi, koliko nefleksibilnosti je zaželeno in potrebno.

Preučitev institucij je potrebna zaradi vpliva, ki ga imajo le-te na aktivnosti na trgu delovne sile. Institucije liberalne države namreč niso enake kot v socialni državi. Ti dve državi imata povsem drugačne poti do svojih ciljev in jih dosežeta preko institucij, ki za državo predstavljajo mehanizem, s pomočjo katerega regulira trg (v mojem primeru trg delovne sile). Torej imajo institucije na trgu dela pomembno vlogo, saj so posredno in neposredno od njih odvisni rezultati, ki jih dosežajo udeleženci trga in ekonomija na splošno. Osnovo področja institucij sem tako povzela po strokovnem članku, ki so ga napisali Baker et al. (2004), obsežnejši podatki o institucionalni ureditvi v posameznih državah pa so na voljo na internetni strani Mednarodnega denarnega sklada (International Monetary Fund, IMF).

Posamezni tipi institucij so pomembni za trg dela in določajo aktivnost, ki bo omogočena na trgu. Zato si je potrebno pogledati posamične dele institucionalne ureditve nasploh in primerjavo nekaterih evropskih držav z ZDA.

4.4.1 Vrste institucij in vpliv na fleksibilnost delovne sile

Institucije podpirajo in izvajajo mehanizme, ki zvišujejo ali znižujejo socialno zaščito. Temu primerno pa se seveda giblje motivacija aktivnih udeležencev na trgu dela, ki so glede na stopnjo socialne zaščite različno pripravljene na sklenitev delovnega razmerja. Če navedem primer: nižje izobraženi bodo ob dani socialni zaščiti pretehtali, ali bodo poiskali delo ali

bodo raje izkoristili bonitete, ki jih nudi država, to je denarno ali kakšno drugačno pomoč. Prav tako je od sistema zaščite zaposlitve odvisno, če bodo zaposleni menjali službo bolj pogosto ali le nekajkrat v svoji delovni dobi. Torej na fleksibilnost vplivajo dejavniki socialne zaščite, zato jih bom v nadaljevanju podrobneje obravnavala, trenutno pa si pogledjmo le, kateri so **nekateri izmed institucionalnih dejavnikov**, ki tako ali drugače vplivajo na fleksibilnost delovne sile (World Economic Outlook, 2003, str. 134, 137):

- *Sindikalizem*: Višja udeležba oziroma vključenost v organizirane sindikate naj bi bila povezana z višjo stopnjo brezposelnosti in bo zmanjšala konkurenčnost na trgu dela, ki bo tudi vzrok za posledično višje plače. S tem bodo delavci spet manj motivirani za aktivnejše iskanje novih zaposlitev, delodajalci pa zaradi visokih stroškov odpuščanj ne bodo pogosteje odpuščali in zaposlovali novih delavcev, ki bi bili konkurenčnejši.
- *Centralna koordiniranost pogajanja o višini in sestavi plač*: Ima dva nasprotujoča si učinka na brezposelnost, in sicer na eni strani večja koordinacija zavira konkurenčno oblikovanje plač, a po drugi strani lahko ob neodvisni centralni banki in njeni politiki prispeva k nižji brezposelnosti.
- *Varnost zaposlitve*: Obstoječi rigidni standardi na trgu dela v splošnem vodijo k večji povprečni brezposelnosti. Povprečna je mišljena zato, ker se na eni strani zmanjša kratkoročna brezposelnost zaradi manj odpuščanj obstoječih zaposlenih, na drugi strani pa se poveča dolgoročna brezposelnost, saj bodo delodajalci le neradi zaposlili visoko zaščitene delavce.
- *Zavarovanje za primer brezposelnosti*: Če bo tovrstno zavarovanje obsežnejše, bo tudi manj motivacije za iskanje zaposlitve s strani brezposelnih. Z zavarovanjem so ljudje zaščiteni pred preveliko izgubo dohodka, poleg tega pa se ne čutijo prisiljene k iskanju zaposlitve.
- *Davki, povezani z delom*: Višji prispevki za socialno varnost zvišujejo brezposelnost. Tovrsten vpliv je večji v gospodarstvu, ki ima visoko vključenost v sindikate, saj bodo zaradi močnih sindikatov delodajalci prevzeli breme višjih davkov. Vpliv je tudi večji, kot bi bil, če bi trg deloval na osnovi tržnega mehanizma. Torej se bodo višji davki v obliki socialnih prispevkov odražali v brezposelnosti.

Skrčena primerjava institucij po državah EU in v ZDA sledi v Tabeli 2 na strani 16, sicer pa bom skozi sledeča poglavja predstavila in primerjala posamezne institucije.

Tabela 2: Institucije na trgu dela leta 2002 v izbranih državah EU in v ZDA (v % in v indeksu)

	<i>OECD</i>						
	<i>Evropa*</i>	<i>Francija</i>	<i>Nemčija</i>	<i>Italija</i>	<i>Španija</i>	<i>Nizozemska</i>	<i>ZDA</i>
Brezposelnost (1998)	9.2	11.5	8.9	11.9	15.4	4.2	4.5
Brezposelnost (2002)	7.0	8.8	8.6	9.0	11.3	2.8	5.8
Zaščita zaposlitve	1.22	1.5	1.41	1.41	1.62	1.23	0.10
Vključenost v sindikate	29.6	10.1	24.3	37.3	18.0	20.0	13.9
Koordinacija pogajanj Nadomestila	2.01	1.70	2.50	2.30	2.00	3.00	1.00
Višina nadomestil	45.9	58.5	35.6	43.4	63.5	70.2	28.5
Trajanje	0.541	0.465	0.763	0.033	0.290	0.616	0.214
Razpon del. davkov	55.7	69.0	51.5	69.3	45.8	47.0	48.9
Aktivna politika trga dela	0.127	0.113	0.141	0.094	0.045	0.382	0.039

Legenda:

* Vsi podatki za evropske države so tehtana povprečja.

- Zaščita zaposlitve: indeks v rangi od 0 do 2; višja števila predstavljajo večjo zaščito.
- Vključenost v sindikate: odstotek zaposlenih delavcev, ki so vključeni v sindikate.
- Koordinacija pogajanj: indeks v razponu od 1 do 3; 3 je največja stopnja koordinacije.
- Višina nadomestil: povprečno nadomestilo v prvem letu brezposelnosti kot delež povprečnih, še ne obdavčenih zaslužkov.
- Trajanje: indeks v razponu od 0 do 1; izračunan kot tehtano povprečje deleža povprečnih nadomestil preko drugega, tretjega in četrtega leta brezposelnosti od povprečnega nadomestila v prvem letu brezposelnosti.
- Razpon del. davkov: vsota (v odstotkih) stopnje davkov zaposlitve, stopnje neposrednih in posrednih davkov.
- Aktivna politika trga dela: delež BDP, potrošenega za ALMP (Active Labour Market Policy) na odstotno točko brezposelnosti.

Vir: Baker et al., 2004, str. 29.

V zgornji tabeli so za primerjavo prikazane stopnje brezposelnosti, kar lahko impliciram na morebitno povezavo med fleksibilnostjo in stopnjo zaposlenosti. Trg dela z relativno majhno fleksibilnostjo, takšne ali drugačne vrste, bo imel višino plač fiksirano na takšni ravni, da se trg ob njej ne bo izpraznil. Plača namreč ne bo ravnovesna, ker je določena s strani institucij, vključno z zakonskimi kolektivnimi pogodbami, torej je v večji meri ne določa trg sam. Ob

višjih plačah bodo delodajalci zaposlovali manj, zato bo višja brezposelnost. Vendar ta povezava pri primerjavi Nizozemske z ZDA ne drži. Prva ima komaj 2,8-odstotno stopnjo brezposelnosti (ZDA 5,8-odstotno), a vseeno relativno visoko zaščito. Menim, da ni neposredne povezave med stopnjo brezposelnosti in fleksibilnostjo, vseeno pa obstajajo povezave med posameznimi elementi institucij in fleksibilnostjo.

V Tabeli 2 na strani 16 so obravnavane Francija, Nemčija, Italija in Španija, ki veljajo za države EU z visoko brezposelnostjo, Nizozemska, ki bi lahko bila vzor teh štirih držav predvsem zaradi nizke brezposelnosti, in ZDA kot država za primerjavo. Leta 1998 so imele Francija, Italija in Španija še vedno visoko brezposelnost, in sicer med 11,5 in 15,4 odstotki, medtem ko je bila stopnja brezposelnosti na Nizozemskem in v ZDA med 4,2 in 4,5 odstotki. Med letoma 1998 in 2002 je bila zaposlenost v EU državah, navedenih v Tabeli 2 na strani 16, nekoliko zvišana, hkrati pa je ZDA zabeležila 5,8-odstotno stopnjo brezposelnosti, s čimer se je že nekoliko približala EU.

Preostanek Tabele 2 na strani 16 predstavlja ključne dejavnike, ki negativno vplivajo na zaposlenost in so lahko indikatorji fleksibilnosti delovne sile. Vidimo, da tudi ZDA kot liberalno gospodarstvo potrebuje institucije, ki bi skrbele za določene segmente trga dela in jih pomagale uravnati. Zakoni, ki ščitijo zaposlitev, moč sindikatov in koordinacija kolektivnega pogajanja v podjetjih in sektorjih lahko močno preprečujejo zaposlovanje delavcev, zmanjšajo fleksibilnost znotraj podjetja in oslabijo produktivnost dela. Visoke koristi s strani države v primeru brezposelnosti lahko zvišajo socialne prispevke ob plači, kar se odrazi na zvišanju slednje. Dodatna posledica pa je tudi manj zavzeto iskanje nove zaposlitve. Naslednji kategoriji sta davki dela, ki lahko zmanjšujejo povpraševanje po delu, in vladna politika, ki se nanaša na trg dela in ki lahko zmanjša fleksibilnost zaposlenih in zviša stroške zaposlovanja. Če so omenjeni dejavniki v sistemu premočni oziroma prezahtevni in neracionalni ter če so slabo zasnovani, je razumljivo, da imajo lahko negativen vpliv na zaposlenost (Baker et al., 2004, str. 31). Prav tako pomembno je tudi, da so ti dejavniki med seboj ustrezno usklajeni oziroma kompatibilni in da delujejo v skladu s skupnim ciljem.

Sprva navedeni podatki ne kažejo nobene direktne povezave med stopnjo brezposelnosti in posameznimi institucijami. Na Nizozemskem so na primer zakoni o zaščiti zaposlitve nekoliko manj strogi kot pa v Nemčiji, vendar kljub temu ostajajo na povprečju evropskih držav, medtem ko imajo v primerjavi z ZDA precej visoko zakonodajno zaščito zaposlitve. Naslednji kazalec, delež včlanjenosti v sindikate, je najnižji v Franciji (gledano glede na države, ki so obravnavane v Tabeli 2 na strani 16), medtem ko je najvišji v Italiji, obe državi pa imata visoko brezposelnost. Ta delež je na Nizozemskem precej pod povprečjem evropskih držav. Če pa bi bile prikazane države, razvrščene po obsegu kolektivnih pogodb, v katere so vključena razmerja delavec – delodajalec, bi bila Francija na visokem mestu. S tem je razvidno, da imajo države posamezne kriterije različne od drugih.

Dodatna študija, ki temelji na delih Layard, Nickell in Jackman (1991), je želela dokazati, da so institucije v veliki meri ali celo povsem krive za dolgoročno visoko brezposelnost (s tem

lahko povežemo tudi pojav fleksibilnosti). Uporabili so podatke na državnih ravneh, med stopnjami brezposelnosti in različnimi institucijami pa so opravili regresije. Regresije kažejo, da obstaja vzročna povezava med trajanjem nadomestil in brezposelnostjo. Države, kjer je dolgoročna brezposelnost, imajo vsaj določene vrste nadomestil, ki so na voljo v dolgoročnem obdobju. V nasprotju s tem imajo v ZDA na primer programe, ki se končajo v šestih mesecih, na Švedskem pa v štirinajstih mesecih (World Economic Outlook, 2004, str. 148).

Na drugi strani pa pogled na institucije le ne sme biti preozek, saj so nam lahko tudi v veliko pomoč in lajšanje prevelike neenakosti med ljudmi. Zgodovina (velika globalna depresija v dvajsetih letih in v začetku tridesetih let dvajsetega stoletja) nas je naučila, da so prevelika neenakost, gospodarska nestabilnost in pomanjkanje zadovoljitve osnovnih potreb večine ljudi, kot so hrana, zdravstvena nega, izobraževanje, ipd., porazne za gospodarsko učinkovitost. Zato za zdravo, varno, izobraženo in osnovno oskrbljeno delovno silo potrebujemo vsaj minimalne prihodke, kar v osnovi zahteva varnost pred izgubo zaposlitve.

Pozitivno stran imajo tudi pravica včlanjevanja v sindikate in kolektivna pogajanja, ki okrepijo glas delavca, spodbujajo stabilnost odnosov, promovirajo dodatna usposabljanja na delovnem mestu, poleg tega pa žal tudi zvišujejo davčne obremenitve države, ki preko davkov skrbi za ohranjanje življenjskega standarda delavcev.

K temu se pojavi vprašanje, če imajo države, ki se spopadajo z visoko brezposelnostjo, sploh pravo kombinacijo institucionalnih ukrepov. Vidik Mednarodnega denarnega sklada in vidik nekaterih drugih ekonomistov, ki so raziskovali za OECD in uporabili podatke, zbrane za OECD, se dopolnjujejo v tem, da ima ZDA pravo kombinacijo institucij. IMF, OECD in Evropska komisija se dolgo časa niso mogli zediniti, ali se vzroke brezposelnosti dejansko lahko išče med institucijami trga dela (Baker et al., 2004, str. 31). Se pa strinjajo, da se lahko visoka dolgotrajna brezposelnost reši s pomočjo strukturnih reform. Deregulacija naj bi po mnenju določenih ekonomistov približala gospodarstvo k bolj konkurenčnemu idealu, kjer bi vsak, ki bi iskal službo za plačo, ki bi odražala njegov prispevek družbi, dobil željeno službo.

Sicer je res, da država potrebuje določeno kombinacijo dejavnikov, vendar je vsaka država poseben primer. Treba je upoštevati njene specifičnosti. Študije, na primer Freeman (2005) in Howell (2005), ki proučujejo posamezne države, kažejo, da lahko dobre zaposlitvene rezultate dosežemo z različnimi variantami kombinacij ukrepov institucij, prav tako pa je mogoče do takšnih rezultatov priti tudi z nekoliko bolj radodarnimi socialnimi izdatki, ki bodo v nekaterih državah lahko precej višji kot v drugih – razlog za to pa je v specifičnih problemih posameznih držav, kar je že bilo omenjeno. Sedaj pa sledi obravnava po posameznih institucijah.

4.4.2 Sindikati

4.4.2.1 Vloga sindikatov in kolektivnih pogodb v EU

V EU so v primerjavi z ZDA sindikati še vedno zelo močni, ceno dela pa določa sistem kolektivnih pogodb. Podjetja delavca težje odpustijo, kar pomeni, da ga bodo tudi težje zaposlila. Velika Britanija ima na tem področju največ fleksibilnosti (Fidrmuc, 2002, str. 21). V splošnem pa imajo članice EU kar precej določil, ki opredeljujejo delo zaposlenega, kot na primer: prepoved nočnega dela za ženske, omejeno število delovnih ur, omejeno število nadur. Na tem področju ima spet najbolj fleksibilna določila Velika Britanija, kjer so v določenem okviru možna tudi pogajanja in ni vse določeno z zakoni kot recimo v večini ostalih držav EU.

Kolektivna pogajanja in sindikati imajo močan vpliv na pomembne dejavnike na trgu dela in posredno tudi na fleksibilnost delovne sile. Sindikati namreč ščitijo plače svojih članov in s tem pripomorejo k višji socialni zaščiti. Poleg zakonodaje je visoka vključenost v sindikate dejavnik, ki ovira večjo mobilnost delavcev. Globalizacija svetovnega gospodarstva in hitro širjenje mednarodnih korporacij ima velik vpliv na kolektivna pogajanja. Večina držav želi privabiti tuje investicije v svoje projekte in podjetja, vendar pa je na drugi strani za potencialne investitorje to do neke mere neprivlačno zaradi velike zakonodajne zaščite delavca.

Zakonodajni in institucionalni okvir za kolektivna pogajanja v EU je drugačen v vsaki državi članici. Razlike odražajo zgodovinski razvoj demokracije, sindikatov in kolektivnih pogajanj. Osrednja EU (brez VB in Irske) ima strožje zakonodajne okvire glede kolektivnih pogajanj kot Velika Britanija in Irska. Večina držav EU ima vsiljene zakone, ki jih delodajalci morajo spoštovati, v nasprotju s tem pa imata Velika Britanija in Irska sistem, ki je delodajalcem bolj prijazen in temelji na pogajanjih, ne na strogi zakonodaji.

Ker so sindikati v določenih gospodarstvih še vedno močno prisotni, nadaljujem s primerjavo razširjenosti sindikatov in kolektivnega pogajanja po posameznih državah.

Tabela 3: Razširjenost predstavnitva sindikatov in pokritje kolektivnega pogajanja v izbranih državah EU in v ZDA leta 2000 (v %)

Država	Udeležba v sindikatu	Pokritje kolektivnega pogajanja
Avstrija	37	95+
Danska	74	70+
Francija	10	90+
Irska	38	--*
Italija	35	80+
Nemčija	25	80+
Nizozemska	23	70+
Švedska	79	80+
VB	31	40+
ZDA	13	14

Legenda:

* Ni podatka.

Vir: Howell, 2005, str. 32.

Udeležba v sindikatu je merjena kot odstotek zaposlenih, ki so v sindikatu, glede na celotno število zaposlenih. Podobno velja za pokritost kolektivnega pogajanja. Podatki za določene države pa so vidni tudi v Tabeli 2 na strani 16, kjer je predstavljen povzetek institucij.

Vpliv sindikatov in včlanjenost vanje se med članicami razlikujeta. Če pogledamo države članice, ugotovimo, da je včlanjenost kot odstotek delovne sile največja v skandinavskih državah in v Belgiji, najmanjša pa v Franciji. Kljub vsemu pa so tudi delavci, ki niso v sindikatu, udeleženci kolektivnih pogajanj, zato se podatki v zgornji tabeli na prvi pogled morda zdijo dvomljivi. V Franciji je na primer zelo razvito kolektivno pogajanje. Dogovor, ki ga doseže sindikat, namreč velja za celotni sektor, torej morajo tudi delavci, ki niso člani sindikata, upoštevati nacionalne in sektorske dogovore. Na Irskem in v Veliki Britaniji pa so kolektivni dogovori že bolj podobni članstvu v sindikatu.

Razlika v pomembnosti kolektivnih pogajanj med EU in ZDA je opazna tudi iz tega, da so leta v EU vključena že v ustavi, medtem ko ZDA pravice delavcev za kolektivna pogajanja obravnava v zakonih. To pomeni, da je tovrstne spremembe težje vnašati v EU. Poleg tega je iz zgornje tabele razvidno, da ZDA zaradi relativno nizkega predstavnitva s strani sindikatov med podatki izstopa. Sindikati torej ne ovirajo razvoja na trgu dela, ne določajo pogojev v kolektivnih pogodbah, zato bi lahko sklepala, da na podlagi trenutnih podatkov kaže, da ima ZDA boljše pogoje za fleksibilnost in mobilnost na trgu dela. Ni pa bilo vedno tako, kajti sindikati so svojo moč v ZDA izgubljali skozi določeno obdobje.

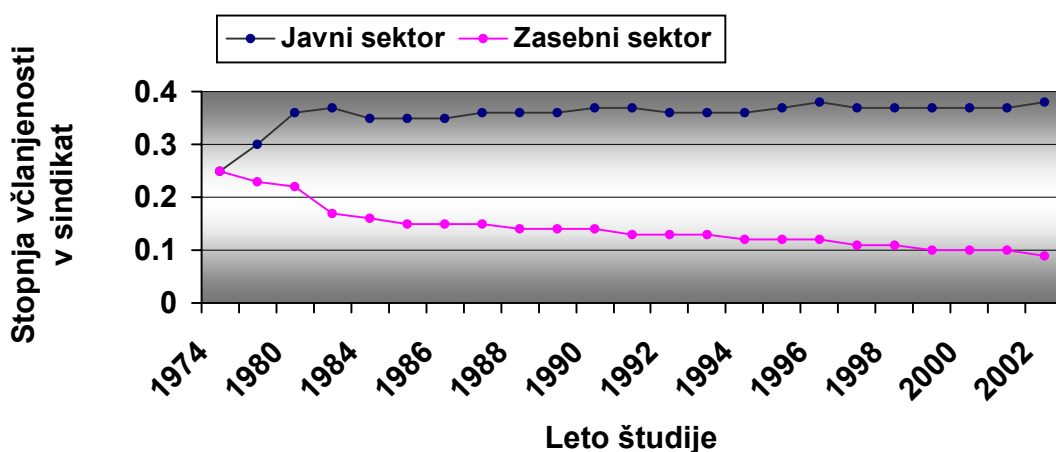
4.4.2.2 Padec stopnje včlanjenosti v sindikat v ZDA

Predpostavljam, da so med evropskim in ameriškim sistemom ključne razlike v vlogi sindikatov, ki vodijo do razlik v fleksibilnosti delovne sile. Zato si je potrebno v nadaljevanju pobliže pogledati osnovne vplive, ki jih imajo sindikati in kolektivna pogajanja na gospodarstvo.

V zadnjem četrtletju 20. stoletja se je število sindikatov in njihova vloga v ZDA zmanjševala. V študiji, ki jo je izvedel Farber leta 2003, so uporabljeni podatki od leta 1974 do leta 2002. Njegova študija je preučevala vpliv sindikatov na plače delavcev, ki niso člani sindikatov. Podatki, ki sem jih prevzela, kažejo na zmanjšano prisotnost sindikatov v javnem in zasebnem sektorju v ZDA. Zanimivi pa se mi zdijo predvsem zaradi primerjave z EU, za katero predvidevam, da se vloga sindikatov ni bistveno spremenila oziroma zmanjšala, saj so pravice delavcev zakonodajno precej zaščitene.

Če pogledamo spodnjo sliko, so se stopnje včlanjenosti v sindikate v javnem in zasebnem sektorju v zadnjih tridesetih letih različno gibale. Leta 1974 sta bili ti dve stopnji (torej v javnem in zasebnem sektorju) približno enaki in sta znašali okoli 25 odstotkov. Nato sta se gibali vsaka v svojo smer. Stopnja včlanjenosti v sindikat v javnem sektorju se je hitro povečevala do leta 1980 na 36 odstotkov, nato pa se je postopoma še nekoliko dvignila. Medtem se je včlanjenost v sindikat v zasebnem sektorju spuščala v celotnem omenjenem obdobju, in sicer je leta 2002 pristala na 8,9 odstotkih.

Slika 1: Stopnje včlanjenosti v sindikat v javnem in zasebnem sektorju v ZDA v obdobju 1974- 2002



Vir: Farber, 2003, str. 4.

Omenjeni rezultati se lahko tolmačijo na način, da so v zasebnem sektorju managerji prepuščeni trgu, kjer je treba biti konkurenčen, sicer podjetje ne bo delovalo oziroma bo propadlo. Tega si ne želi noben dober manager, ki skrbi za dobro podjetja in seveda tudi za dobro svoje nadaljnje kariere. Zato raje najemajo delavce, ki niso člani sindikata, saj lahko

zaposlenost in plače prilagajajo razmeram na trgu. To pomeni, da lahko delavci pristanejo na polovični in fleksibilni delovni čas ter druge oblike pogodb o zaposlitvi, ki ustrezajo delodajalcem in nenazadnje, vsaj posredno, tudi delavcem. Po mnenju Farberja (2003, str. 5) pa je situacija v javnem sektorju nekoliko bolj zapletena. Delodajalci in sindikati so povezani v politični proces, ki je različen glede na pozicijo v vladi in funkcijo zaposlenega. Čeprav bi tudi v javnem sektorju delodajalci raje imeli opravka z zaposlenimi, ki niso člani sindikata, bi bila kljub temu njihova sposobnost prilagajanja plač bolj omejena od tovrstne sposobnosti v zasebnem sektorju.

V različni literaturi (Farber, 2003) se najdejo dodatne razlage zgornjih rezultatov študije. V splošnem so bile spremembe v industrijski strukturi in strukturi trga v ZDA, ki so delovale proti včlanitvi v sindikat. Ko je gospodarstvo ZDA postajalo čedalje bolj odprto, so se sektorji, ki proizvajajo blago, s katerim so mednarodno trgovali, znašli v čedalje večji konkurenci. Ravno ti sektorji so imeli največjo stopnjo včlanjenosti v sindikat. Zaposlenost v teh sektorjih se je zmanjšala in sindikati niso mogli več zagotavljati plač, ki bi bile solidne ne glede na konkurenco. Varnost zaposlitve je tako postala vprašljiva in je bila čedalje večjega pomena za delavce. Povpraševanje po predstavnštvu sindikatov je upadlo (Farber, 2003, str. 5). Delavci so se upirali sindikalistom. Poleg tega je bila politična sfera v 1980-ih proti sindikatom kot še nikoli dotlej (Farber, 2003, str. 23). Kombinacija teh dveh faktorjev je vodila k dramatičnem padcu včlanjenosti v sindikate in zaposlenost preko sindikatov je upadla, medtem ko je zaposlenost delavcev, ki niso bili v sindikatih, pospešeno narasla.

Dramatičen in dolgoročen upad včlanjenosti v sindikat v zasebnem sektorju in sočasen upad sindikalne povezanosti delavcev na splošno sta imela poseben pomen pri razumevanju, kako pomembno vlogo je imel vpliv sindikalistov na določanje plače, ki ni odvisna od prizadevanj sindikata, temveč zgolj od tržnih razmer.

EU takšnih zasukov v zgodovini še ni doživela, kajti sindikati in kolektivno določanje plač je še vedno pomembna sestavina na trgu dela. In ravno zato, ker je trg dela občutljiv na precejšnje spremembe, se EU zavzema za konkurenčno in napredno gospodarstvo, vendar na podlagi ustrezne socialne zaščite. Ti dve komponenti pa, kot predvidevam, ne moreta obstajati, če se socialna zaščita ne bo vsaj malo zmanjšala.

4.4.2.3 Brezposelnost kot rezultat?

Med brezposelnostjo, plačami in kolektivnim pogajanjem obstaja povezava, ki jo bom obravnavala v nadaljevanju. Socialne institucije in regulative preprečujejo raven in strukturo plač, ki bi se oblikovale na trgu dela, in s tem povzročajo nepopolnosti. Rezultat omenjenega pa je dolgotrajna brezposelnost. T.i. strukturni razlogi v EU zato determinirajo visoko vztrajno brezposelnost. Ti razlogi so posledica slabega delovanja institucij na trgu dela, kot so na primer kolektivna pogajanja, zakonodaja na področju dela in celotni sistem socialne zaščite.

V zvezi s politiko plač in kolektivnimi pogajanjmi so nekatere institucije v EU podale **priporočila**, ki se lahko strnejo v tri točke (Hein, Schulten, 2004, str. 2):

1. Dokler je trajna brezposelnost, bi moralo biti zvišanje realnih plač nižje od rasti produktivnosti, da bi lahko okrepili konkurenčnost in dobičkonosnost podjetij.
2. Zahtevajo bolj razvejano strukturo plač, ki bi odražala različne ravni produktivnosti tako na regionalni ravni kot tudi na ravni podjetja. Diferenciacija plač se pogosto uporablja v sektorjih, kjer so nizke plače.
3. Delovati v skladu s politiko, ki ne bi s pogodbami zahtevala poviševanje plač, in v skladu z nadaljnjo decentralizacijo kolektivnih pogajanj, da bi bile plače diferencirane.

Za delodajalce je bila določena stopnja brezposelnosti vedno orodje, da niso delavci s pomočjo sindikatov postali premočni. Z njihovega vidika bi bila polna zaposlenost nezdrava za gospodarstvo, brezposelnost pa obravnavajo kot del »normalnega« kapitalističnega sistema. Visoka brezposelnost namreč oslabi pogajalsko moč sindikatov. V večini držav EU je visoko rast brezposelnosti v 1980-ih in 1990-ih letih spremljal majhen padec včlanjenosti v sindikate. Le štiri države so imele v tem obdobju dokaj stabilno stopnjo včlanjenosti ali pa je ta stopnja celo nekoliko narasla, in sicer v Belgiji, na Danskem, na Finskem in na Švedskem. Takrat so države pričele z deregulacijo institucij na trgu dela. Poleg tega je bilo v 1990-ih letih veliko držav EU soočenih z ustvarjanjem novih pogodbenih dogovorov na ravni podjetja in na nacionalni ravni, ki so bili namenjeni posebej za to, da se plače ne bi zakonodajno zviševale in bi delavci pristali na zmanjšanje stroškov dela (prilagoditev delovnega časa ali manjša plača) v zameno za omejeno varnost služb. S tem so želeli doseči predvsem boljšo konkurenčnost in večjo zaposlenost (Hein, Schulten, 2004, str. 9).

Vztrajno visoka brezposelnost je v EU že vodila do opaznih deregulacij institucij na trgu dela. Vse omenjene spremembe so pripomogle k oslavljeni pogajalski moči sindikatov in k transformaciji kolektivnih pogajanj, ki so bila vse bolj podvržena temu, da je treba za ustvarjanje zaposlenosti paziti glede višine plač in v skladu s tem zmanjševati stroške delovne sile. Vendar je bilo v praksi žal drugače, saj nobena od teh institucionalnih sprememb do sedaj še ni vodila do opaznejšega zmanjšanja brezposelnosti. Na drugi strani pa so nekateri avtorji (Hein, Schulten, 2004) opozorili na to, da ni statistične povezave med institucijami na trgu dela in zaposlenostjo. Prav tako naj ne bi bilo bistvene povezave med zaposlenostjo in sindikati, kolektivnim pogajanjem ter regulativami socialne države. Statistična povezava je bila najdena le v tem, da večja organiziranost v sindikatih, večja varnost zaposlitve in centralizirano vodenje kolektivnih pogajanj vodijo k ožji oziroma manj razvejani strukturi plač (Hein, Schulten, 2004, str. 12). Torej lahko sklepam, da lahko različni institucionalni dogovori ohranjajo podoben makroekonomski razvoj.

Na tem mestu bom primerjala še upravičenost do nadomestil za primer brezposelnosti, ki je pokazatelj tega, kako so delavci zaščiteni v primeru izgube službe in ob izpadu dotedanjega dohodka.

Tabela 4: Upravičenost do nadomestila v izbranih državah v letih 1999, 2001 in 2003 (v indeksu v rangu od 0 do 10)

<i>Država</i>	<i>Leto</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2003</i>
Avstrija		3,3	3,2	3,2
Belgija		3,9	3,8	1,5
Danska		6,1	5,1	5,0
Finska		3,4	3,5	3,6
Francija		3,7	4,4	3,9
Nemčija		2,7	3,0	2,9
Grčija		1,7	1,3	1,3
Irska		2,9	3,6	3,8
Italija		3,4	3,4	0,8
Nizozemska		5,2	5,3	3,4
Portugalska		4,5	4,1	4,1
Španija		3,8	3,6	3,6
Švedska		2,4	2,4	2,4
VB		1,7	1,7	1,6
ZDA		1,4	1,4	1,4

Opomba: Indeks je izračunan na podlagi bruto nadomestila za brezposelnost na dveh ravneh plač, treh različnih družinskih situacij in treh različnih obdobjih trajanj brezposelnosti.

Vir: Tax – Benefit Models, 2005, str. 6.

Upravičenost do nadomestila oziroma do prejemkov za primer brezposelnosti s strani države je v državah EU, kot je razvidno iz zgornje tabele, precej višja kot v ZDA. To je sestavni del socialne zaščite, že prej pa je bilo predstavljeno, da je socialna zaščita v ZDA zelo nizka. Delavci morajo večinoma poskrbeti vsak zase in za svoje družine, torej bodo tudi bolj zagnani za delo, čeprav morda delodajalec ne bo ponudil pogojev dela, ki bi si jih želeli. Motivacija ob izgubi obstoječe zaposlitve pri iskanju nove bo zato toliko večja. Pomoč s strani državnih institucij namreč ni zadostna.

V nasprotju z navedenim pa lahko vidimo, da imata državi, kot sta Danska in Portugalska, visoko upravičenost do nadomestila, poleg tega se skozi obdobje kaže zmanjševanje le-tega pri državah, kot sta Belgija in Italija. Države imajo še vedno svoje stališče do socialne pomoči, zato so razvidne razlike med državami EU. Kljub temu EU kot celota stremi k reformam, ki bodo v prihodnosti morda uspešnejše v gospodarstvu in bodo spremenile razmere na trgu s spremembo zakonodaje in odnosom posameznikov do iskanja novih zaposlitev.

Kljub temu k višji varnosti zaposlitve prispeva več dejavnikov, med njimi tudi zakonodajna ureditev, se naslednje podpoglavje še vedno delno navezuje na sindikalno ureditev.

4.4.3 Varnost zaposlitve v EU in ZDA

Delavci v ZDA imajo v povprečju precej manjšo varnost zaposlitve kot njihovi kolegi v EU. V ZDA podjetja niso zakonodajno zavezana k odpravninam, delavcev sindikati ne bodo šteli v takšnem obsegu kot v EU in podjetja tudi niso dolžna plačevati prispevkov za socialno zaščito zaposlenega. Zdravstveni sistemi se močno razlikujejo, poleg tega pa imajo v ZDA drugačen pokojninski sistem, ki temelji predvsem na zasebnih vplačevanjih oziroma na pokojninskem varčevanju. Torej so si dejavniki socialne zaščite popolnoma nasprotni.

Pri stečaju ali nenadnih negativnih spremembah na trgu blaga in storitev podjetja v ZDA ne upoštevajo vnaprej napisanih predpisov glede odpuščanja. Nekatere zvezne države imajo določene le roke, do katerih naj bi obvestili delavce glede odpustitve, a le, če gre za masovno odpuščanje. Podjetja v EU pa se za razliko od podjetij v ZDA raje poslužujejo postopnega krajšanja delovnega časa in postopnega odpuščanja, včasih pa vmes poseže tudi država, ki delavcem pomaga do novih delovnih mest. Tega v ZDA ni, saj v skladu s stanjem na trgu podjetja uravnavajo število zaposlenih. Ob tem so racionalni, kot se v uspešnem in konkurenčnem gospodarstvu zahteva. Res pa je, da so delavci na slabšem in niso zaščiteni s strani države ter so precej manj upravičeni do denarne socialne podpore.

Američani namreč živijo z dejstvom, da se je za zdravo ekonomijo treba odpovedati močni socialni zaščiti ter da so odpovedi sestavni del aktivnega življenja. Tega se v EU ne zavedajo v polni meri, sploh pa ne do ravni, ki bi jih pripeljala do ciljev, do katerih želijo priti z uvajanjem novih reform na področju delovne politike.

V statistični študiji (Houseman, 1994) je prikazano, da v primeru podobnega upada prodaje podjetja v EU postopno prilagajajo zaposlovanje, medtem ko v ZDA v trenutku odpuščajo. Evropska podjetja na kratek rok le skrajšajo delovni čas in šele na dolgi rok odpuščajo. Razlika med načinoma zmanjševanja obsega zaposlenosti je delno zaradi razlike v zakonodaji o delovni sili in delovnih razmerjih. Države EU ne spodbujajo odpuščanj, zato so stroški zmanjšanja števila zaposlenih s tem načinom večji, hkrati pa spodbujajo alternativne oblike.

Politika v mnogih evropskih državah spodbuja podjetja, da investirajo v izobraževanje zaposlenih in njihovo uvajanje na delovno mesto. V zaposlene tako vložijo dovolj denarja in časa, da jih kasneje težje odpustijo, saj se investicija sicer ne bi obrestovala. Poveča se varnost zaposlitve, ker je iz omenjenih razlogov ne bi izgubili, vsaj v okoliščinah, ko bi šlo za trenutno zmanjšanje števila zaposlenih. Poleg tega se delodajalci izognejo odpuščanju, če odvečne delavce prerazporedijo na prosto delovno mesto, kjer je bil prej delavec, ki je dal odpoved ali ki se je upokojil. V EU so tovrstni notranji transferji rešitev za zaposlene, ki imajo veliko izkušenj in znanja o podjetju. Sicer pa, če so delavci vseeno odpuščeni, jim bodo izkušnje in opravljeni seminarji koristili pri iskanju nove zaposlitve. Za razliko od tega ameriška podjetja v zaposlene investirajo precej manj kot njihovi evropski kolegi.

Varnost zaposlitve sovpada z zaščito zaposlitve, ki tudi sledi, obe pa bi na fleksibilnost trga dela lahko navezala s tem, da naj bi višja zaščita (varnost) zaposlitve zmanjševala oziroma vsaj do določene mere onemogočala fleksibilnost na trgu.

4.4.4 Zaščita zaposlitve

Aktualna je debata o tem, na kakšen način bi se lahko trg dela dereguliral v tolikšni meri, da bi bilo odpuščanje in zaposlovanje na sploh bolj prijetno za podjetja in gospodarstvo. Predstavila sem že, kakšne negativne (in pozitivne) učinke ima visoko reguliran trg delovne sile s strani državnih institucij na zaposlenost in ostale pomembne faktorje na samem trgu in v nacionalni ter nenazadnje tudi v mednarodni sferi. To naj bi razložilo velike razlike v rasti držav OECD (Employment Outlook, 2004, str. 69). Razlike, ki bodo prikazane v tem poglavju, so še posebej očitne med nekaterimi večjimi državami v Evropski uniji in ZDA.

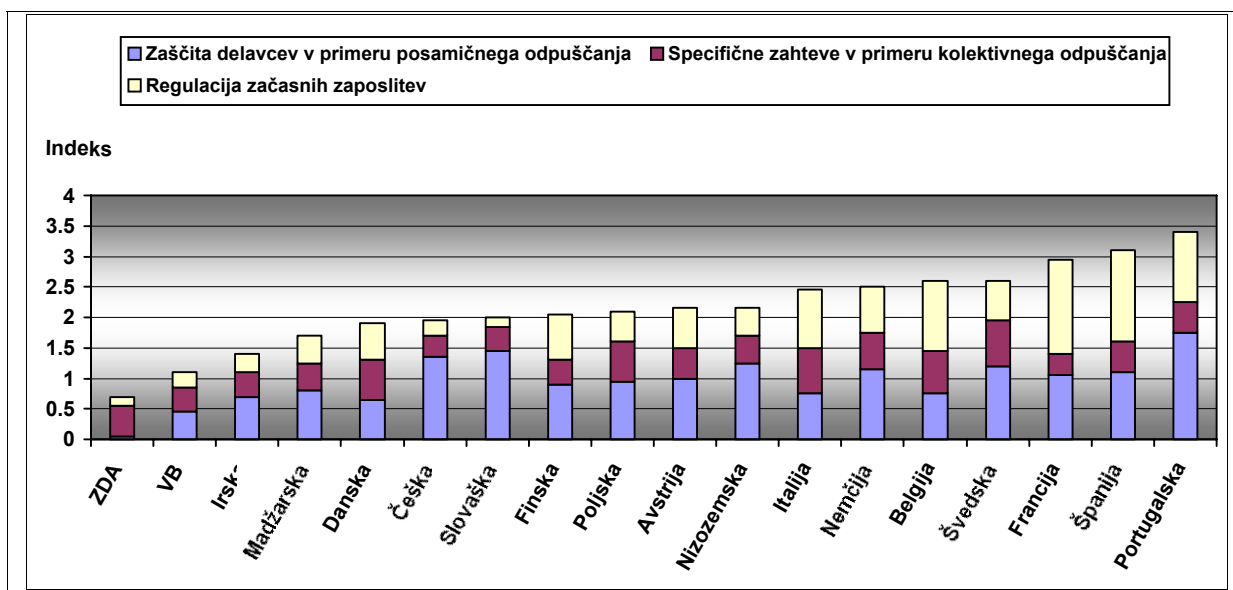
Vprašanje pa je tudi, kako uskladiti potrebo podjetij po fleksibilnosti trga dela s potrebo delavcev po zaščiti njihove zaposlitve. Nihče od politikov verjetno ne bi želel dati v obravnavo zakona, ki bi delavce z njihovega vidika očitno oškodoval. Poleg tega je treba ob iskanju rešitve in reformiranju trga dela dojeti, kaj naj bi s tem dosegli in na kakšen način bi reforme dejansko delovale na gospodarstvo oziroma na skupnost.

4.4.4.1 Zakonodajna zaščita delavcev v državah EU in v ZDA

Regulacije na področju zaščite zaposlitve se nanašajo na trajanje pogodb o zaposlitvah ter na pogoje, ki pridejo v ospredje v primeru odpuščanj, poškodb, ipd. Poleg kolektivnih pogajanj se omenjene regulacije odražajo predvsem iz zakonodaje.

Mednarodna organizacija OECD je razvila indeks, s katerim meri stopnjo zakonodajne zaščite zaposlitve v državah (Employment Protection Legislation, EPL). Indeks se med državami močno razlikuje. Največja stopnja zaščite je tako zabeležena v državah južne Evrope, medtem ko so zaposleni relativno manj zaščiteni v državah, kjer je angleški uradni jezik, kot sta ZDA in VB (Employment Outlook, 2004, str. 72). Rezultati so razvidni iz Slike 2 na strani 27.

Slika 2: Indeks strogosti zakonodaje, ki ščiti zaposlenost, leta 2003 in njegove tri glavne komponente (indeks v razponu od 0 do 6)



Vir: Employment Outlook, 2004, str. 72.

Indeks so razčlenili na tri vsebinsko dopolnjujoče se elemente:

- regulacije, ki se nanašajo na pogoje trajnih pogodb o zaposlitvi v primeru individualnih odpuščanj;
- dopolnilne pogoje v primeru obsežnejših odpuščanj;
- regulacije glede možnosti zaposlovanja za določen čas (pogoji zaposlitvenih pogodb za določen čas).

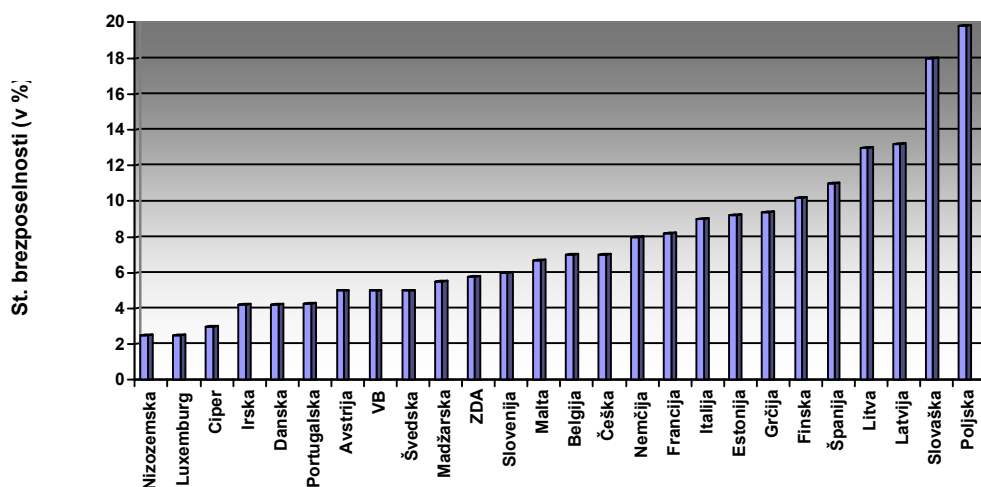
Po mnenju strokovnjakov organizacije OECD so v splošnem razlike v regulaciji glede zaposlitve za določen čas bistvenega pomena pri pojasnjevanju razlik pri zaščiti zaposlenosti med državami. Kljub vsemu se je v obdobju zadnjih dveh desetletij opazala konvergenca med državami (Employment Outlook, 2004, str. 72). Razlog za to pa je predvsem v tem, da so države v preteklosti imele še bolj strog režim zaposlovanja, ki so ga sčasoma prilagodile gospodarskim zahtevam. S pomočjo reform je bilo večinoma lažje začasno zaposlovanje, medtem ko se pogoji glede stalne zaposlitve niso opazno spremenili.

Iz zgornje slike je tudi razvidno, da imajo države EU v povprečju vidno večjo zakonodajno zaščito od ZDA kot celota. Kljub temu so tudi razlike znotraj EU očitne, še posebej med VB in Irsko na eni in ostalimi državami na drugi strani. Portugalska in ZDA imata na primer podobni stopnji brezposelnosti v letu 2000, okrog 4 odstotke (Employment and earnings, 2006), a različno stopnjo zaščite zaposlitve. Na Portugalskem je stopnja zaščite visoka glede na ZDA, odstotek delavcev, ki postanejo brezposelni, pa je petkrat manjša kot v ZDA, kjer je zaščita relativno precej manjša (Employment Outlook, 2004, str. 73). Iz tega sledi, da so možnosti ponovne zaposlitve v ZDA višje kot na Portugalskem. Več kot tretjina brezposelnih na Portugalskem išče službo eno leto ali več, medtem ko je v ZDA deset odstotkov tovrstnih

brezposelnih (Employment Outlook, 2004, str. 73). V povprečju stroga zakonodaja, visoki stroški delovne sile in odpuščanj v državah EU so zato lahko razlog za povečanje števila pogodb za določen čas. To pa je slaba novica za zaposlene, ki želijo stalno službo z možnostjo napredovanja in gradnje uspešne kariere.

Sedaj, ko so znane stopnje zaščite v večini držav EU in v ZDA, je zanimivo pogledati, ali je med zakonsko zaščiteno zaposlitvijo in stopnjo zaposlenosti oziroma brezposelnosti korelacija. Za Portugalsko in ZDA sem že omenila, da povezava med zaščito in brezposelnostjo ni vidna, vendar bom sedaj to predstavila še na ostalih državah.

Slika 3: Stopnja brezposelnosti v državah EU in v ZDA leta 2003 (v %)

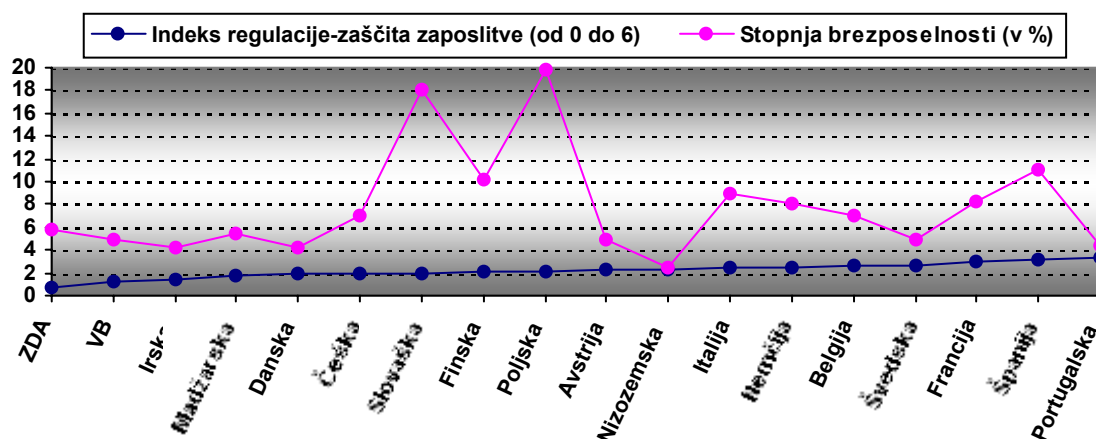


Vir: Development Report, 2004, str. 2; Employment and earnings, 2006.

Najvišje stopnje brezposelnosti so v nekaterih pridruženih članicah EU, na primer na Poljskem in na Slovaškem, Ciper pa ima eno izmed najnižjih stopenj. ZDA in VB imata med seboj približno enako situacijo. Primerjava med ZDA in EU kot celoto ni posebej izrazita, poleg tega bi bilo za boljšo natančnost podatkov vsekakor potrebno vedeti, ali so in kakšne so razlike, ki so v ozadju merjenja in prikazovanja brezposelnosti med ZDA in EU.

Ali zakonodajna zaščita vpliva na zaposlenost? Da bi to ugotovila, sem povezala Sliki 2 (stran 27) in 3, korelacijo med stopnjo brezposelnosti in zaščito pa prikazuje Slika 4 na strani 29.

Slika 4: Primerjava stopnje brezposelnosti (v %) in indeksa zaščite zaposlitve v izbranih državah EU in ZDA leta 2003



Vir: Sliki 2 in 3, str. 27, 28.

Splošne vidne povezave v tem primeru ni. Predvidevala sem, da višja zaščita povečuje stroške dela oziroma stroške odpuščanj, zato naj bi bili delodajalci previdni pri zaposlovanju. To bi vodilo do manjšega zaposlovanja, torej do večje brezposelnosti. Mogoče pa je tudi, da se korelacija med spremenljivkama pokaže šele sčasoma, z zamikom nekajletnega obdobja. Na zgornji sliki se namreč oboji podatki nanašajo na leto 2003.

Če pogledamo na primer Poljsko in Slovaško, bi lahko bilo v ozadju naslednje mišljenje. V omenjenih dveh državah je brezposelnost najvišja, zaščitenost zaposlitve pa je nekje v povprečju. Morda je bila v preteklih letih zaščitenost večja in se splošno vzdušje na trgu dela temu še ni prilagodilo. Morda pa je gospodarstvo v recesiji ali pa preprosto še ni dovolj razvito, po drugi strani pa mogoče politika ne deluje v skladu z razvojem in višjo zaposlenostjo. Dejavnikov je lahko več in vsaka država je specifična. Le pri državah, kot so ZDA, VB, Irska in Danska, je situacija podobna. Vse imajo relativno dokaj nizko zaščito, poleg tega pa tudi nizko stopnjo brezposelnosti.

Države s strogo zaščito zaposlitve naj bi imele relativno nižje stopnje zaposlenosti, vendar med spremenljivkama ni jasne povezave (Employment Outlook, 2004, str. 75). Danska, Irska in VB, torej tri države z dokaj nizko zakonodajno zaščito zaposlitve, imajo nizke stopnje brezposelnosti, čeprav so bile le-te v 1980-ih letih visoke (Blanchard, 2006, str. 56). Uspešnost priti do nizke stopnje brezposelnosti je bila odvisna od koordinacije socialne zaščite z učinkovito aktivno politiko trga dela. Nekatere države z relativno strogo zaščito zaposlitve so uspele z aktivnimi političnimi programi dolgo zadržati brezposelnost na nizki ravni. Vendar, ko je brezposelnost visoka, določene regulacije na trgu dela očitno ovirajo novo zaposlovanje, nastanek novih delovnih mest. Čeprav se bo zaposlenost sčasoma najbrž prilagodila povečani aktivni ponudbi dela, lahko rigidnosti na trgu dela otežijo prehod ponudbe dela k aktivnosti (mišljen je prehod od neaktivne k aktivni delovni sili). Če na primer

institucije ne podpirajo dela za polovični delovni čas, delavci, ki želijo tovrstno delo, zato morda ne bodo vključeni v aktivno ponudbo dela (Employment Outlook, 2004, str. 75).

Zaščita zaposlitve lahko na fleksibilnost dela vpliva preko višine stroškov dela, kar je naslednja tema.

4.4.5 Stroški dela

Za podjetje in gospodarstvo je pomembno, da je konkurenčno ne le v nacionalnem okviru, temveč na globalni ravni. Pri proizvodnji blaga in pri opravljanju storitev je ključni fikсни strošek strošek dela. Ti stroški vsebujejo sredstva za zaposlene, to so prejemki zaposlenih oseb in delodajalčevi socialni prispevki, stroške izobraževanja, ostale stroške dela in davke, od česar odštejemo pridobljene subvencije. Plača je torej glavni dejavnik, ki določa, kako konkurenčno bo gospodarstvo v mednarodnih primerjavah. Vendar je treba omeniti, da višine plač v posamezni državi ter stroškov dela ne moremo oziroma ne smemo neposredno primerjati kot dva samostojna kazalca. Kot sem že omenila, stroški dela namreč poleg plač vključujejo tudi razne prispevke delodajalcev in podobno, kar lahko privede do velikih razlik med državami. Zato je potrebno pri primerjavah preveriti, kakšno politiko plač in kakšen trg dela ima posamezna država.

Na oblikovanje tako plač kot stroškov dela deluje več dejavnikov, glavni med njimi so seveda ekonomski. Glede na to, da bom v nadaljevanju prikazala rezultate primerjave stroškov dela v posameznih državah EU in ZDA, je potrebno poudariti, da bi bilo kot osnovo za primerjavo med državami treba upoštevati raven življenjskega standarda (cene, plače), prav tako pa tudi produktivnost proizvodnje (tako blaga kot storitev). V kolikor je neka država dvakrat bolj produktivna od druge, si lahko zaradi mednarodne konkurence, kar je v današnjem času izrednega pomena, privošči tudi dvakrat višje plače (Employment and earnings, 2006). Tako brez natančne analize dejavnikov in kazalnikov plač posameznih držav ne moremo podati odgovora. S tem tudi politike plač ne moremo interpretirati, če na primer pri tem ne upoštevamo rasti cen življenjskih stroškov, rasti cen na drobno, rasti bruto domačega proizvoda ter minimalnih življenjskih stroškov v neki državi. Nominalna oziroma absolutna primerjava plač med državami zato ni pravilen pokazatelj razmer in razlik med državami.

Tabela 5: Primerjava stroškov dela med državami EU in ZDA leta 2004 (v evrih)

<i>Država</i>	<i>Plača (1)</i>	<i>Socialna varnost (2)</i>	<i>(2)/(1)*100%</i>	<i>Zakonsko določene koristi delavca</i>	<i>Prostovoljne koristi delavca</i>	<i>Plača in koristi skupaj</i>
Avstrija	22,321	4,832	22	343	1,116	28,612
Belgija	36,527	12,667	35	-	4,383	53,577
Češka	6,814	2,385	35	-	341	9,540
Danska	45,235	8,360	18	-	679	46,050
Estonija	5,687	1,877	33	-	57	7,621
Finska	20,544	1,953	10	3,489	205	26,191
Francija	31,544	10,913	35	1,529	1,893	45,879
Grčija	17,654	4,936	28	-	3,354	25,944
Irska	29,949	3,219	11	-	5,091	38,259
Italija	22,763	7,257	32	2,023	228	32,271
Latvija	3,799	915	24	-	38	4,752
Litva	4,247	1,317	31	-	85	5,649
Luksemburg	41,581	6,092	15	-	2,079	49,752
Madžarska	7,130	2,388	33	-	428	9,946
Nemčija	40,163	8,274	21	-	2,008	50,445
Nizozemska	29,354	3,023	10	-	2,348	34,725
Poljska	6,495	1,307	20	65	390	8,257
Portugalska	14,123	3,354	24	-	1,412	18,889
Slovaška	4,795	1,506	31	-	240	6,541
Slovenija	13,334	5,164	39	-	267	18,765
Španija	20,605	6,511	32	-	2,060	29,176
Švica	36,363	11,891	33	1,273	3,273	52,800
VB	38,901	2,972	8	-	4,668	46,541
ZDA	28,703	2,196	8	-	2,296	33,195

Legenda:

- Plača: Povprečna plača za posamezno državo je definirana kot nacionalni povprečni zaslužek moških uslužbencev. Predvideno je, da to število vključuje nadomestilo za dopust in državne praznike.
- Socialna varnost: Vključuje vse standardne stroške delavca za programe prispevkov, ki jih izvaja in podpira vlada, in je financirana preko njenih (vladnih) organizacij.
- Obvezni prispevki: Prispevki, ki jih morajo delodajalci zagotoviti po zakonu ali po kolektivni pogodbi ter jih financirajo preko svojega mehanizma ali preko industrijskega mehanizma.
- Prostovoljni prispevki: Odražajo povprečne stroške načrta za prispevke, ki ga delodajalci zagotovijo v neki državi. Vključeni so pokojninski in zdravstveni načrti ter načrti za primer smrti ali invalidnosti oziroma nezmožnosti opravljanja dela.

Vir: Evropska študija o stroških dela, 2005.

Iz zgornje tabele, stolpec (1) je vidno, da ima ZDA višji standard kot na primer Slovaška, zato mora imeti tudi višje dohodke na prebivalca. Zato je boljše primerjati socialno varnost, ki je pokazatelj tega, koliko plače je treba prispevati za socialno varnost. Tretji stolpec podatkov je najbolj nazoren in pokaže, da sta ZDA in VB prispevali najmanjši delež plače, namenjen

socialni varnosti. Glede na to ZDA nameni relativno precej manj za socialno varnost kot države EU, zato velja, da ima temu primerno relativno gledane dokaj nizke stroške dela.

4.4.6 Merjenje institucij

S pomočjo podatkov, ki jih zbira OECD, se je kvaliteta študij krepko izboljšala v zadnjih nekaj letih. Pri podatkih o trajanju nadomestil za čas brezposelnosti in podobno bi morali biti pozorni na podatke v ozadju, kot so na primer pretekle delovne izkušnje delavca in njegova starost. Zakoni imajo namreč več razdelkov, ki določajo, v katerih primerih in koliko bo dobil določen delavec. Ravno zaradi te kompleksnosti kazalca trajanja nadomestil ne uporabljajo več tako pogosto. Zaradi zanimivosti nekoliko starejše primerjave kazalcev pa lahko priporočam branje dela, ki ga je napisal Nickell (1997), tabela s ključnimi podatki za primerjavo med izbranimi državami EU in ZDA pa je na voljo v Prilogi 1.

Primerjava trajanja nadomestil po državah, ki je specificirana glede na nadomestilo v prvem letu brezposelnosti, tudi ni najbolj primerna, ker še ne more ponuditi pregleda nad tem, kakšna je splošna radodarnost socialnega sistema. Žal ni meddržavne meritve upravičenosti do nadomestil, vendar vemo, da se delež brezposelnih, ki prejema nadomestila v povezavi z brezposelnostjo, zelo razlikuje med državami. Morda bi bil boljši kazalec socialne oziroma liberalne države delež brezposelnih, ki so upravičeni do nadomestil. Morda tudi enotno povprečje višine nadomestil ni pravi pokazatelj socialnosti s strani države, saj so v nekaterih državah (Francija, Italija) mladi glede nadomestil diskriminirani, ker prejemajo nadomestila s spodnje meje, poleg tega pa tudi niso upravičeni do njih v takšnem časovnem obdobju kot ostali brezposelni.

Sicer sem zaščitenost zaposlitve že predstavila, v nadaljevanju pa bi kljub temu rada predstavila odpravnine, ki jih morajo plačati delodajalci v primeru nepravilne odpustitve z delovnega mesta. To je namreč lahko povod za slabši tok zaposlitev, ki lahko vodi do manjše fleksibilnosti, kar tudi sledi.

4.5 Odpravnine v primeru posamičnega nepravilnega odpuščanja

Višina odpravnin podjetju predstavlja strošek odpuščanja zaposlenih, s katerimi imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Če so stroški relativno visoki, bo podjetje dobro premislilo o dinamiki zaposlovanja. Večji stroški odpravnin vodijo do manjše dinamike na trgu dela, torej do manjše fleksibilnosti. V podjetju namreč ne bodo želeli zaposlovati ljudi, vsaj ne za nedoločen čas, če jih kasneje ne bodo mogli odpustiti brez opravičljivega razloga.

Zakonodajna pravila tega področja so ena izmed najpomembnejših pravil delovnega prava. Razlikujejo se glede na posamezne zahteve, ki jih mora delodajalec izpolnjevati v primeru odpustitve. Tudi ILO (International Labour Organisation) se strinja, da bi morala podjetja

imeti konkretne razloge za odpustitev delavcev s pogodbami za nedoločen čas (Malo, Perez, 2003, str. 48). Tožba zaradi nepravilne odpustitve je tipična v evropski delovni regulaciji, le režimi omenjene pravice so različni od države do države. V Veliki Britaniji je ta pravica omejena in se upošteva le, če delavec izpolnjuje določene pogoje. Kontinentalna Evropa ima širše pravice ob izgubi službe. Španija je na primer kontrast VB, saj je vsak delavec s pogodbo za nedoločen čas upravičen do odpravnine (Malo, Perez, 2003, str. 49).

Če je sodno odločeno, da je odpustitev nepravilna, so lahko oškodovanci (nekdanji zaposleni) v EU najpogosteje upravičeni do:

- ponovne zaposlitve pri istem delodajalcu na istem delovnem mestu;
- denarne odškodnine.

To se sicer razlikuje glede na nacionalne zakone, najbolj pa se uporablja denarna odškodnina (Malo, Perez, 2003, str. 49).

V Tabeli 6 so primerjalno prikazane odškodnine, če se odpustitev obravnava kot nepravilna. V večini držav je nepravilna v primeru, da se delavca odpusti zaradi članstva v sindikatu, rase, spola, zdravstvenega stanja in zdravstvene varnosti, nosečnosti ali rojstva otroka.

Tabela 6: Vrsta in višina odškodnine v primeru nepravilne odpustitve v nekaterih državah EU in v ZDA

Država	Vrsta in višina odškodnine
Avstrija	Delujejo po standardni formuli za oceno odškodnine v primeru nepravilne odpustitve. Odškodnina se določi glede na preteklo delovno dobo pri obravnavanem delodajalcu.
Danska	Odškodnina ne sme preseči višine plače za 52 tednov. To je maksimalen znesek, vendar je končni znesek lahko manjši glede na sodno odločbo, ki upošteva vse relevantne okoliščine.
Francija	Minimalna odškodnina je v višini 6-mesečne plače, če obe strani odklonita možnost ponovne zaposlitve.
Nemčija	Splošna maksimalna odškodnina je v višini 12 mesecev, dejansko pa je odvisna od delovne dobe pri obravnavanem delodajalcu in od starosti delavca.
Irska	Sodišče lahko določi odškodnino do 104-tedenske plače, če delavec utрпи določeno finančno škodo, sicer je maksimalna odškodnina lahko le v višini 4-tedenske plače.
Italija	Minimalna odškodnina je v višini 5-mesečne plače, če delavec dobi odškodnino in se ponovno vrne na delo, sicer lahko delavec izbira med odškodnino v višini 15-mesečne plače in ponovno zaposlitvijo.
Nizozemska	Ni zakonskih določil za odškodnino ali penale zaradi nepravilne odpustitve, lahko pa sodišče določi odškodnino po formuli: leta delovne dobe pri obravnavanem delodajalcu * plača * korekcijski faktor. Odškodnina v povprečju znaša 1-mesečno plačo na leto preteklega dela.
Španija	Stalna formula za odškodnino je 45-dnevna plača na leto preteklega dela, kjer je možna maksimalna odškodnina v višini 42-mesečne plače. Če je bil vzrok podjetja za odpustitev ekonomski, je odškodnina v višini 33-dnevne plače na leto preteklega dela oziroma je maksimalno 24-mesečne plače.
ZDA	Federalna zakonodaja delojemalcu zagotavlja sodno obravnavo v primeru nastanka škode zaradi odpustitve.

Vir: Employment Outlook, 2004, str. 1-25.

Denarna odškodnina v obravnavanih državah EU ne more biti svobodno določena s strani sodišča, ker obstajajo bolj ali manj obsežne omejitve glede velikosti finančnega bremena za podjetje. Na drugi strani pa v ZDA ni javnih regulacij glede stroškov odpustitev, kar pomeni, da lahko podjetja odpuščajo brez stroškov ali pa jih odpustitev stane zelo malo. Poleg tega v ZDA ni potrebno predčasno obvestiti o odpustitvi, prav tako lahko vzroke o dejanju navedejo šele po odpustitvi. Zakonodaja dopušča podjetjem odprte možnosti. Vendar pa so v ZDA naraščajoči stroški v primeru neopravičljivega razdora pogodbe, kar morda pripelje do tega, da ameriška podjetja povečujejo število masovnega odpuščanja, saj so tako stroški na odpuščenega delavca precej nižji kot sicer (Malo, Perez, 2003, str. 50). Podatki o ostalih državah so v obsežnejših tabelah na razpolago v publikaciji Employment Outlook 2004, in sicer v Tabelah 1-9 (Background material).

Višina odškodnine posredno vpliva na fleksibilnost trga dela, tokovi zaposlitev pa so lahko indikator fleksibilnosti.

4.6 Nove zaposlitve in izguba starih zaposlitev

Tokove zaposlitev se lahko obravnava kot približek fleksibilnosti trga dela. Pogostost pojava novih zaposlitev in izgube starih se torej lahko jemlje kot zmožnost trga dela prilagajanja spreminjajočim se ekonomskim razmeram. Proces prilagajanja lahko poteka ob nespremenjeni stopnji zaposlenosti, kljub temu, da so tokovi zaposlitev močni. Vendar je glede na to, da je mednarodna primerjava tokov zaposlitev ne le zanimiva, temveč tudi relevantna za nadaljnje ocenjevanje fleksibilnosti delavcev, se na drugi strani soočamo s pomanjkanjem primerljivih podatkov.

Študija, iz katere sem črpala podatke za tokove zaposlitev v EU, je izpostavila naslednje povezave oziroma ugotovitve, ki se nanašajo na podatke določenih držav EU (Gomez-Salvador, Messina, Vallanti, 2004, str. 9-10):

1. Veliko število zaposlitev je simultano ustvarjenih in izgubljenih v vseh proučevanih državah in sektorjih ne glede na fazo cikla.
2. Nove zaposlitve in izguba starih sta negativno povezani, a ne popolnoma. Gibanje obeh je lahko skozi cikel različno. Ocene za ZDA in VB kažejo, da je povečanje izgube zaposlitev skozi gospodarsko recesijo močnejše kot povečanje novih zaposlitev v gospodarski ekspanziji, kar odraža gibanje prerazporeditve delovnih mest.
3. Prerazporeditev delovnih mest je obratno sorazmerna s kapitalsko intenzivnostjo. Več delovnih mest je ustvarjenih in izgubljenih v storitvenih sektorjih kot v blagovnih.

Glede na težko dobljene primerljive podatke za EU in ZDA, sploh s strani ZDA, sem podatke, ki sem jih prikazala v Tabeli 7 na strani 35, nekoliko priredila. Podatki za izbranih trinajst držav EU, ki naj bi reprezentativno veljali na ravni celotne Unije (nove države članice v podatkih niso vključene), so originalno (Gomez-Salvador, Messina, Vallanti, 2004) zbrani za obdobje 1992-2001, vendar so spodaj že izračunana povprečja držav v tem obdobju, podatki

pa so zbrani za podjetja, ki so poslovala vsaj dve proučevani leti. Upoštevani so vsi sektorji, razen finančnega. Za razliko od navedenega sem sezonsko prilagojene podatke za ZDA našla za privatni sektor (Private sector gross job gains and losses, as a percent of employment, seasonally adjusted, 2006). Da sem dobila enako obdobje kot za EU, sem izračunala povprečje novih zaposlitev in povprečje izgube starih zaposlitev.

Tabela 7: Povprečje tokov zaposlitev v izbranih državah EU in v ZDA, izračunano za obdobje 1992-2000 (v %)

<i>Država</i>	<i>JC</i>	<i>JD</i>	<i>NET</i>
Avstrija	4,6	3,4	1,2
Belgija	5,2	3,8	1,3
Danska	6,2	3,3	2,8
Finska	7,0	3,0	4,0
Francija	5,1	3,2	1,8
Nemčija	4,4	3,7	0,7
Irska	8,5	3,1	5,4
Italija	8,2	4,1	4,1
Nizozemska	6,5	4,3	2,2
Portugalska	4,9	3,5	1,5
Španija	8,6	3,4	5,2
Švedska	8,1	3,6	4,5
VB	6,6	4,4	2,3
Evro območje	5,6	3,7	1,9
Nordijske države	7,3	3,4	2,9
ZDA	8,2	7,6	0,6

Legenda:

JC: stopnja novih zaposlitev; v ZDA kot odstotek zaposlitev v privatnem sektorju.

JD: stopnja izgubljenih zaposlitev; v ZDA kot odstotek zaposlitev v privatnem sektorju.

NET: neto rast zaposlitev (JC-JD).

Vir: Gomez-Salvador, Messina, Vallanti, 2004, str. 37; Private sector gross job gains and losses, as a percent of employment, seasonally adjusted, 2006.

Kot je razvidno iz Tabele 7, je bila v obdobju 1992-2000 dinamika zaposlitev v ZDA opazno večja kot v EU, čeprav je bila neto rast zaposlenosti nekoliko nižja od povprečja EU. Iz tega bi lahko sledilo, da je fleksibilnost v ZDA temu primerno večja, vendar je treba na to trditev gledati kritično zaradi morebitne slabše primerljivosti podatkov in zaradi ostalih komponent fleksibilnosti. Zanimiva je tudi primerjava znotraj EU, med nordijskimi in ostalimi državami. Prve imajo dosti več novo nastalih zaposlitev in višjo neto rast zaposlitev kot slednje. Tudi tu bi se dalo debatirati, ali so nordijske države v prednosti v primerjavi z ostalimi. Na Sliki 4 na strani 29 so namreč podatki le za Švedsko in Finsko, ki imata relativno nizko stopnjo brezposelnosti in relativno nizko stopnjo zaščite zaposlitve.

Povezava med institucijami in tokom zaposlitve bo aktualna tudi v prihodnosti:

- Pri **zakonodajni zaščiti zaposlitve** je pričakovati, da bodo ovire odpuščanja omejevale tako nastanek novih zaposlitev kot tudi izgubo starih, ker bodo vplivale na povpraševanje po delu.
- **Prejemki za primer brezposelnosti in davki zaposlenih** naj bi zmanjševali nastanek zaposlitev in povečevali izgubo zaposlitev zaradi večjih **stroškov dela** (Gomez-Salvador, Messina, Vallanti, 2004, str. 11).
- Če ima delavec boljše pogoje na trgu dela zaradi večje **regulacije in močnejših sindikatov**, je pričakovati povečanje izgube zaposlitev in slabši nastanek novih, prav tako glede določitve **minimalne plače** nad ravnovesno točko.

Ena redkejših analiz, ki analizira vpliv vseh elementov institucionalne ureditve med državami, pa je leta 1997 objavljena analiza avtorja Salvanes. Podrobneje obravnava različne vplive med posameznimi dejavniki in vpliv teh dejavnikov na tok zaposlitev. Ugotavlja na primer, da ima tudi stopnja centralizacije negativen vpliv na dinamiko trga dela, in sicer znižuje nastanek zaposlitev.

Spremenljivka toka zaposlitev se lepo poveže z ostalimi spremenljivkami, ki sovplivajo na fleksibilnost trga dela in delavcev ter dinamiko zaposlitev. ZDA je imela leta 2002 indeks zaščite zaposlitve 0'10, 13'9-odstotno udeležbo v sindikatu, indeks koordinacije pogajanj 1 in višino nadomestil v obsegu 28'5 odstotkov povprečne plače, kar je vse relativno nizko v primerjavi z državami EU (glej Tabelo 2 na strani 16). Na drugi strani pa gledamo tok zaposlitev, ki je sicer naveden za obdobje 1992-2000, vendar je glede na EU relativno visok.

Glede na izsledke oziroma podatke o trgih dela v obeh gospodarstvih je vidno, da bi Unija lahko do določene mere izboljšala obstoječe stanje, zato sledi poglavje o morebitnih skupnih reformah držav članic v prihodnosti.

5 POTREBNE PRIHODNJE REFORME NA EVROPSKEM TRGU DELA

Reforme so skoraj vedno povezane s pojmom deregulacije, tudi v primeru Evropske unije. Cilji Lizbonske strategije se namreč ne uresničujejo najbolje in EU do leta 2010 zagotovo ne bo najbolj konkurenčno gospodarstvo v svetu, predvsem ne v primerjavi z ZDA. Vendar se je treba ob tem zavedati, da je EU cilje postavila v drugačnih okoliščinah od sedanjih. Takrat je bila rast v gospodarstvu nekoliko višja, sedaj pa je komaj vidna.

Velike razlike med EU in ZDA Evropo kljub vsemu najbrž ne bodo vodile do deregulacije in preko tega do fleksibilnega trga dela kot je to v ZDA. Določene reforme na trgu dela sicer lahko nudijo potrebno podporo v smeri večje zaposlenosti in zmanjševanju delovne neaktivnosti. Skoraj tretjina populacije, ki je v starosti, definirani za delovno aktivnost, je

namreč neaktivne. Če se izključi starostna skupina od 15 do 19 let zaradi dejavnika izobraževanja, je številka le malo nižja, a ne bistveno. Kljub temu drastičnih zasukov v bližnji prihodnosti verjetneje ne bo. Politika se namreč ne more spremeniti čez noč, prav tako kot tudi mišljenje državljanov in njihova pričakovanja ne.

Fleksibilnost in zaposlenost sta pojma, ki se prepletata, zato, če govorimo o prvem, to vpliva tudi na slednjega. Ker ima EU še precej neizkoriščene delovne sile, večinoma ženske, starostnike in delovno manj sposobne ljudi, želi s čim večjo fleksibilnostjo aktivirati tudi potencial naštetih skupin ter na ta način izboljšati konkurenčnost nasproti ostalim gospodarstev, še posebej nasproti ZDA, ki so trenutno v veliki prednosti.

Ker pa je EU sestavljena iz več držav, ki imajo poleg skupnih tudi lastne interese, bo od vsake države posebej odvisno, kako bo reforme vpeljala v svoje prioritete in v svoje probleme. V Veliki Britaniji želijo na primer zvišati zaposlenost med populacijo, ki je že dlje časa brezposelna.

Sledenje reformam in uresničevanje le-teh je še vedno v določeni meri odvisno od posameznih članic, ki imajo na posamezne elemente reform tudi različne poglede. Zato je EU na celotni ravni zahtevala, da se reforme izvajajo, in sicer brez nepotrebnih zamud. Ob vstopu v EU so namreč države pristopnice sprejele skupno politiko in skupne cilje, ki veljajo za celotno EU.

Delovna politika v EU bi morala vpeljati reforme, na primer:

- Na področju socialnih prejemkov bi morali veljati strožji pogoji, pod katerimi se lahko zaprosi za tovrstno pomoč, prav tako bi lahko skrajšali obdobje, v katerem se še lahko vloži vlogo za pomoč.
- Na področju šolstva oziroma izobraževanja bi spodbujali dodatno izobraževanje in tečaje, da bi bilo brezposelne mogoče preusmeriti v panoge, kjer so prosta delovna mesta.
- Spodbujati decentralizacijo na področju pogajanja o plačah, saj bi morale biti plače determinirane na osnovi lokalnih razmer, ki so v določeni regiji in ki vplivajo na lokalno ponudbo dela in na povpraševanje po delu. To bi seveda povzročilo zmanjšan vpliv sindikatov in odmik od nacionalno določenih kolektivnih pogodb o zaposlitvi.

Izboljšave na celotnem področju reform so obravnavane v Kok-ovem poročilu, ki ga navajam v naslednjem podpoglavju. Kok je namreč analiziral stanje v EU glede na dosego ciljev, ki so jih postavili v Lizbonski strategiji.

5.1 Kombinacija fleksibilnosti in varnosti na trgu dela

Kot sem že poudarjala tekom diplomske naloge, je fleksibilnost pomembna v smislu boljše odzivnosti trga na spremembe. Temu pripomorejo na primer že različne vrste pogodb, bolj

prilagodljive interesom delodajalca in delojemalca. To pa naj bi uspelo le s pravo mero varnosti na trgu dela, ki je na voljo delavcem (Kok, 2003, str. 27).

Poročilo (Kok, 2003, str. 57) predlaga naslednje ukrepe držav članic v smislu večje fleksibilnosti:

- Države članice bi morale preučiti in prilagoditi raven fleksibilnosti v standardnih pogodbah, torej pogoje pogodb, organizacijo dela, mehanizem oblikovanja plač in mobilnost delavcev.
- Razmisliti bi morale o ostalih možnih oblikah pogodb in jih predstaviti v privlačnem pogledu zadovoljitve potreb obeh strani. Pogodbe kljub svoji prilagodljivosti potrebam ne smejo delavca prikrajšati za ustrezno obliko varnosti na trgu dela. To pomeni, da delavec ne sme biti izkoriščen, saj s tem izgubi motivacijo in zaupanje v sistem. Za implementacijo različnih, prilagodljivejših pogodb, pa morajo biti odstranjene morebitne zakonodajne in druge ovire.
- Smiselno oziroma zaželeno je ustanavljanje in poslovanje posredniških agencij, ki bi nudila in zagotavljala začasna dela. Trenutno je le dober odstotek ljudi zaposlenih preko tovrstnih agencij, nekoliko bolj pa poslujejo v Franciji, Veliki Britaniji, na Nizozemskem, v Belgiji in Luksemburgu.
- Potrebna je fleksibilnost delovnega časa za posodobitev organizacije dela, tudi s pomočjo informacijske tehnologije.
- Če pa želimo, da bodo reforme celovito podprte, pa se jim mora nenazadnje prilagoditi in jih podpirati sistem socialne zaščite.

Brez celotne podpore in prizadevanja očitno ne bo šlo tudi v prihodnje.

Vendar, ali so reforme res tisto, kar je nujno za izboljšanje razmer na trgu dela? Ali so analitiki, Evropska komisija, OECD in IMF res pravilno ocenili, da je brezposelnost posledica institucij? Howell (2005) meni drugače. Kot ene izmed primerov navaja Irsko, Nizozemsko, Dansko, Švedsko in Španijo, ki so stopnjo brezposelnosti korenito zmanjšale, in to brez velikih sprememb v regulaciji trga dela ali sprememb v obsegu prejemkov v času brezposelnosti zaposlenega. Ob tem je imela Nemčija podoben socialen model, vendar visoko brezposelnost. Proučevano obdobje je od leta 1970 dalje, kjer so vključeni tudi šoki sprememb cen na svetovnem trgu. V splošnem je proučeval brezposelnost in institucije v državah EU in v ZDA. Njegovi zaključki so naslednji: v državah, kjer je visoka brezposelnost, obstajajo še drugi dejavniki, ne le rigidnost dela. Ti dejavniki so lahko neprimerna struktura delovne sile (na primer slabša izobraženost), nezadostno povpraševanje po delu, politične napake, slaba politična koordinacija, demografske spremembe in morda celo sama deregulacija. S tem naj bi kritično odgovoril na izsledke, ki poudarjajo, da so reforme prava stvar.

Evropska komisija pa ima vendar veliko podporo, da bo reforme še naprej skušala uresničiti, ob čemer bo seveda upala na uspeh. S pravim pristopom in podporo vseh članic ima toliko večje možnosti približati se konkurenčnosti in razvoju ZDA. Ob tem pa ne sme pozabiti, da

imajo ZDA drugačno ozadje zgodbe kot EU, zato se ji trenutno lahko kvečjemu približamo na primer v zmanjšanju socialne zaščite, v konkurenčnem določanju plač, v davkih, v zmanjšanju zaščite zaposlitve v smislu manjših stroškov odpuščanja in podobno.

6 SKLEP

Specifični dejavniki države posredno ali neposredno določajo stanje na trgu dela, še posebej odzivnost trga na spremembe. Fleksibilnost pa pomeni točno to, a se njen vpliv odraža v vplivih institucij trga dela. Tekom diplomske naloge so bile predstavljene institucije, kot so zavarovanje za primer brezposelnosti, sindikalno predstavništvo, kolektivna pogajanja, varnost zaposlitve, idr. Poleg tega sem analizirala še stroške odpuščanj ter tokove zaposlitev, ki predstavljajo numerično fleksibilnost.

Splošna opazka, ki se nanaša na primerjavo evropskega in ameriškega gospodarstva je, da je gospodarstvo ZDA bolj liberalno, trg dela pa je bolj tržno naravnano glede na EU. Iz podatkov je razvidno, da je na primer splošna socialna zaščita v ZDA relativno nižja, da so delovni standardi ustrezno nižji, poleg tega pa zakonska določila niso tako obsežna kot v EU, kjer so plače večinoma stvar kolektivnih pogajanj, kjer imajo sindikati večjo moč v pogajanjih. Pri večji moči sindikata pa je omogočena tudi višja varnost zaposlitve, ne pa tudi višja stopnja zaposlenosti. To je dejanski problem, s katerim se sooča EU.

Verjetnost dolgoročne brezposelnosti je večja v EU kot v ZDA. V ZDA se delavci namreč hitreje ponovno zaposlijo, kar verjetno odraža večjo kapaciteto ameriškega trga, da povečuje zaposlovanje v sektorjih, ki so v ciklu ekspanzije, ter hkrati zmanjšuje zaposlenost v sektorjih, ki so v recesiji in so manj produktivni. Vendar temu sledi še druga stran zgodbe. Delavci se morda res hitreje ponovno zaposlijo, a cena fleksibilnosti se kaže v tem, da je delavec v novi službi deležen precej manjše plače glede na preteklo zaposlitev. S tem je podvržen večjemu pritisku kot njegov evropski kolega. Američani se želijo čim hitreje ponovno zaposliti, ker so v ZDA obsežno manjša nadomestila za čas brezposelnosti, sama brezposelnost pa lahko pomeni celo izgubo zdravstvenega zavarovanja.

Menim, da so Evropejci še vedno dovolj navezani na dom, na socialno varnost, ki jo uživajo v domači državi, in se zato precej manj odločajo za tveganje, s katerim se soočijo ob selitvi v drugo podjetje, v drugo državo članico. Pomembno je razumeti razlike v okolju v obeh gospodarstvih, evropskem in ameriškem. Precej očitno je namreč, da se Američani lažje selijo, saj jim služba predstavlja glavni vir dohodka, na socialne ugodnosti se namreč ne morejo zanašati. Poleg tega je ZDA eno samo nacionalno gospodarstvo, kjer govorijo angleško, medtem ko smo v EU priča več jezikom in kulturam, zato se je težje prilagoditi tujemu okolju.

Naj omenim še to, da nove članice EU v podatkih večinoma niso zajete in da bi se rezultati, dobljeni v podrobni analizi trga dela po državah članicah EU razlikovali, še posebej, če bi Veliko Britanijo primerjali z ostalo EU. Velika Britanija ima namreč v določenih pogledih precej podobnosti z ZDA.

Sedaj pa, ali bi glede na rezultate EU resnično morala reformirati institucije trga dela in odnose na trgu, je odvisno od njenih ciljev in od poti, ki bi jo izbrala za doseganje teh ciljev. Fleksibilnost in socialna zaščita naj bi bila obratno sorazmerna pojma. Glede na to bi bilo zato potrebno iskati sprejemljiv kompromis med obema. V prihodnjih letih bomo tako pričali spremembam, ki se utegnejo zgoditi le, če se spremeni celoten pogled na trg dela in na delovanje gospodarstva.

LITERATURA

1. Adema Willem, Ladaique Maxime: Net Social Expenditure. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 29. Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005. 77 str.
2. Barle Darja: Migracije v luči širitve Evropske Unije. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 46 str.
3. Baker Dean et al.: Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation. New York : New School University, 2004. 44 str.
4. Bayoumi Tamim et al.: United States: Selected Issues. Country Report No. 05/258. Washington : International Monetary Fund, 2005. 124 str.
5. Bertola Giuseppe, Boeri Tito, Cazes Sandrine: Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators. ILO International Labour Review, Geneva, 139(2000), 1, str. 57-72.
6. Bettio Francesca, Rosenberg Samuel: Labour Markets and Flexibility in the 1990s: the Europe-USA opposition revisited. International Review of Applied Economics, Chicago, 13(1999), 3, str. 269-279.
7. Blanchard Olivier: European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas. Economic Policy, Oxford, 21(2006), 45, str. 5-59.
8. Block Richard N., Berg Peter, Roberts Karen: Comparing and Quantifying Labor Standards in the United States and the European Union. Michigan : Michigan State University, 2002. 21 str.
9. Buchele Robert, Christiansen Jens: Employment and Productivity Growth in Europe and North America: The Impact of Labor Market Institutions. International Review of Applied Economics, Chicago, 13(1999), 3, str. 313-332.
10. Cox Edwards Alejandra: Overcoming Labor Market Challenges in the U.S.A. Long Beach, CA : California State University, 2000. 36 str.
11. Farber Henry S.: Evaluating Competing Theories of Worker Mobility. NLS 92-5. Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 1992. 69 str.
12. Farber Henry S.: Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets. Working Paper No. 400. New Jersey : Princeton University, 1998. 59 str.

13. Farber Henry S.: Notes on the Economics of Labor Unions. Working Paper No. 452. New Jersey : Princeton University, 2001. 24 str.
14. Farber Henry S.: Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization. Working Paper No. 472. New Jersey : Princeton University, 2003. 31 str.
15. Farber Henry S.: What do we know about Job Loss in the United States. Working Paper No. 498. New Jersey : Princeton University, 2005. 33 str.
16. Fidrmuc Jan: Migration and Regional Adjustment to Asymmetric Shocks in Transition Economies. CPB Discussion Paper No. 7. Haag : CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2002. 37 str.
17. Friedman Sheldon, Weller Christian: One more time: Labor Market Flexibility, Aggregate Demand, and Comparative Employment Growth in the U.S. and Europe. Comparative Labor Law, Illinois, 19(1998), 3, str. 307-320.
18. Freeman Richard B.: Labour Market Institutions Without Binders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance. NBER Working Papers 11286. Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 2005. 24 str.
19. Ganssmann Heiner: Labor Market Flexibility, Social Protection and Unemployment. European Societies, Berlin, 2(2000), 3, str. 243-269.
20. Gomez-Salvador Ranon, Messina Julian, Vallanti Giovanna: Gross job flows and institutions in Europe. Working Paper Series No. 318. Frankfurt : European Central Bank, 2004. 50 str.
21. Hahn Frank: Labour Market Flexibility and Welfare. Siena : Universita degli Studi di Siena, 1998. 20 str.
22. Hein Eckhard, Schulten Thorsten: Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union. WSI - Discussion Paper No. 128. Dusseldorf : Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Bockler-Stiftung, 2004. 33 str.
23. Houseman Susan N.: Job Security v. Labor Market Flexibility: Is There a Tradeoff? Employment Research. W.E. Upjohn Institute, Michigan, 1(1994), 1, str. 1-3.
24. Howell David R.: Fighting Unemployment: Why Labor Market "Reforms" Are Not the Answer. New York : New School University, 2005. 36 str.

25. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Delovni zvezek št. 14/2005. Ljubljana : Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 42 str.
26. Klau Friedrich, Mittelstadt Axel: Labour Market Flexibility. OECD Economic Studies. Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 1986. 45 str.
27. Kok Wim: Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe. 63 str.
[URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf], 26.2.2006.
28. Layard Richard, Nickell Stephen, Jackman Richard: Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. Oxford : Oxford University, 1991. 56 str.
29. Lipičnik Bogdan: Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? Evrobilten, Ljubljana, 2000, 14, str. 16-17.
30. Malo Miguel A., Perez Joaquin: Individual Dismissals in Europe and the United States: A Model on the Influence of the Legal Framework on Firing Costs. European Journal of Law and Economics, London, 15(2003), 1, str. 47-63.
31. Nickell Stephen: Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. Journal of Economic Perspectives, Nashville, 11(1997), 3, str. 55-74.
32. Pavan Alessio: Labor Mobility in Europe. 7 str.
[URL: <http://dipeco.economia.unimib.it/persona/stanca/polec/tesine/pavan.pdf>], 17.3.2006.
33. Prusnik Aljaž: Primerjava mobilnosti delovne sile med EU in ZDA. Raziskovalni načrt. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 12 str.
34. Rimmer Malcolm, Zappala Jon: Labour Market Flexibility and the Second Tier. Austrian Bulletin of Labour, Wien, 14(1988), 4, str. 564-591.
35. Salvanes Kjell: Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison. Scandinavian Journal of Economics, Copenhagen, 99(1997), 2, str. 315-333.
36. Siebert Horst: Labour Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. Journal of Economic Perspectives, Nashville, 11(1997), 3, str. 37-54.
37. Simonazzi Annamaria, Villa Paola: Flexibility and Growth. International Review of Applied Economics, Chicago, 13(1999), 3, str. 281-311.

38. Špidla Vladimir: Workers From New EU Countries Are Not a Threat. [URL: <http://www.uvi.si/eng/slovenia/publications/slovenia-news/2438/2456/index.text.html>], 7.4.2006.

VIRI

1. Country chapter, benefits and wages: United States. Paris : OECD, 2004. 14 str.
2. Country Report No. 05/258, 2005. 11 str.
3. Development Report. Eurostat. 148 str.
[URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-AU-04-001/EN/KS-AU-04-001-EN.PDF], 2.4.2006.
4. Employment and earnings. US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
[URL: <http://www.bls.gov/ces/home.htm#ee>], 13.4.2006.
5. Employment Outlook 2003. Paris : OECD, 2003. 343 str.
6. Employment Outlook 2004. Paris : OECD, 2004. str. 1-224.
7. Employment Outlook 2005. Paris : OECD, 2005. str. 1-31.
8. Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security. Paris : OECD, 2004. 66 str.
9. Evropska študija o stroških dela. Mercer Human Resource Consulting, 2005.
[URL: <http://www.mercerhr.com/ecommm/shopbroker.jhtml>], 18.4.2006.
10. Jobs Study. Paris : OECD, 1994. 498 str.
11. Private sector gross job gains and losses, as a percent of employment, seasonally adjusted. Bureau of Labor Statistics.
[URL: <http://www.bls.gov/news.release/cewbd.t02.htm>], 25.4.2006.
12. Tax – Benefit Models. Paris : OECD, 2005. 35 str.
13. The Social Situation in the European Union. Brussels : European Commission, 2003. 38 str.
14. World Economic Outlook. Washington : IMF, 2003. 254 str.

15. World Economic Outlook. Washington : IMF, 2004. 275 str.

PRILOGI

Priloga 1: Določene institucionalne ureditve v nekaterih državah EU in v ZDA v obdobju 1989-1994

Država	<i>Zaščita zaposlitve</i>	<i>Delovni standardi</i>	<i>Nadomestni dohodek (v %)¹</i>	<i>Trajanje nadomestil (leta)²</i>
Avstrija	16	5	50	2
Belgija	17	4	60	4 ³
Danska	5	2	90	2,5
Finska	10	5	63	2
Francija	14	6	57	3
Nemčija	15	6	63	4
Irska	12	4	37	4
Italija	20	7	20	0,5
Nizozemska	9	5	70	2
Portugalska	18	4	65	0,8
Španija	19	7	70	3,5
Švedska	13	7	80	1,2
VB	7	0	38	4
ZDA	1	0	50	0,5

Legenda:

¹ – odstotek dohodka, nadomeščen s prejemki za primer brezposelnosti.

² – v primeru brezposelnosti.

³ – 4 predstavlja nedoločeno obdobje prejemanja nadomestil.

Vir: Nickell, 1997, str. 61.

Priloga 2: Stopnja brezposelnosti (v %) in stopnja dolgoročne brezposelnosti (kot % celotne brezposelnosti) v posameznih državah EU in v ZDA leta 2004

Država	Stopnja brezposelnosti*	Država	Stopnja dolgoročne brezposelnosti**
Irska	4,5	ZDA	13
Nizozemska	4,7	Švedska	19
VB	4,7	VB	22
Luksemburg	4,8	Luksemburg	23
Danska	5,5	Danska	23
Avstrija	5,5	Finska	24
ZDA	6,0	Avstrija	25
Madžarska	6,3	Nizozemska	32
Švedska	6,8	Irska	35
Portugalska	7,0	Španija	38
Belgija	7,5	Francija	42
Italija	8,0	Portugalska	44
Češka	8,2	Madžarska	45
Finska	8,5	Poljska	48
Francija	9,6	Belgija	49,5
Nemčija	9,9	Italija	49,5
Grčija	10,5	Nemčija	52
Španija	12,0	Češka	52
Slovaška	18,0	Grčija	55
Poljska	19,5	Slovaška	60

Legenda:

*, ** - Stopnja brezposelnosti in stopnja dolgoročne brezposelnosti se nanaša na brezposelne osebe v starosti od 15 do 64 let.

Vir: Employment Outlook, 2005, str. 1.