

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

RAZMERE NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN ČLANSTVO V
EU

Ljubljana, februar 2009

ALJA GOSAR

IZJAVA

Študentka Alja Gosar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 13. 02. 2009

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 ZAPOSLOVANJE	2
1.1 Splošna določila.....	2
1.2 Evropska strategija zaposlovanja.....	2
1.3 Možnosti zaposlovanja slovenskih državljanov v državah EU	3
1.3.1 Prehodna obdobja za prost pretok dela.....	3
1.3.2 Dostop slovenskih državljanov na evropski trg dela.....	4
1.4 Možnosti zaposlovanja delavcev iz EU v Sloveniji	4
1.4.1 Zaposlovanje delavcev iz novih in starih držav članic EU in držav članic EGP ter Švicarske federacije	4
1.4.2 Priznavanje prostega dostopa na slovenski trg dela za družinske člane državljanov držav članic EU in EGP ter Švicarske federacije.....	5
1.5 Gibanje zaposlenosti v Sloveniji in v EU.....	5
2 PROŽNOST TRGA DELA	12
2.1 O definicijah prožnosti trga dela in obširnost razprav	12
2.1.1 Opredelitev modela »varna prožnost« in njegov vpliv na gibanja na trgu dela.....	16
2.2 Merila prožnosti trga dela.....	18
2.2.1 Delna merila prožnosti trga dela.....	19
2.2.1.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom.....	19
2.2.1.2 Razširjenost dela za določen čas	20
2.2.2 Indeks varovanja zaposlitve	20
2.3 Vzroki za pojav prožnih oblik dela in zaposlitve	21
2.4 Prednosti in slabosti prožnega dela in zaposlitve	21
2.4.1 Delodajalci.....	21
2.4.2 Delojemalci.....	22
2.4.3 Država.....	22
2.5 Razširjenost prožnih oblik dela in zaposlitve v Sloveniji.....	22
2.6 Pomen prožnosti	23
2.7 Primerjava prožnosti slovenskega trga dela z EU	24

3	PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI	26
3.1	Vrste brezposelnosti	26
3.1.1	Frikcijska brezposelnost	27
3.1.2	Strukturna brezposelnost	27
3.1.3	Ciklična brezposelnost	27
3.1.4	Prikrita (latentna) brezposelnost	28
3.2	Posledice brezposelnosti	28
3.3	Gibanje brezposelnosti v Sloveniji	28
3.4	Brezposelnost v EU	33
4	UKREPI, NAMENJENI UREJANJU PROBLEMATIKE NA TRGU DELA	35
4.1	Aktivna politika zaposlovanja	35
4.1.1	Aktivna zaposlovalna politika v Sloveniji	36
4.1.2	Ukrepi APZ v Sloveniji v letu 2008	37
4.1.3	Izdatki za ukrepe politike zaposlovanja v posameznih državah EU	38
4.2	Pasivna politika zaposlovanja – Sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti	39
4.2.1	Uvod	39
4.2.2	Sistemi socialnega varstva za primer brezposelnosti in denarne dajatve	40
4.2.3	Socialna varnost brezposelnih oseb v Sloveniji	41
4.2.4	Prihodnost sistemov socialne varnosti za primer brezposelnosti	44
	SKLEP	45
	LITERATURA IN VIRI	47
	PRILOGE	

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Grafični prikaz porazdelitve delovno aktivnega prebivalstva* v Sloveniji v letu 2007 v tisočih.....</i>	<i>6</i>
<i>Slika 2: Grafični prikaz stopenj zaposlenosti v % v posameznih državah EU v letu 2006 in 2007*</i>	<i>11</i>
<i>Slika 3: Oblike prožnosti trga dela.....</i>	<i>13</i>
<i>Slika 4 : Oblike prožnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva</i>	<i>14</i>
<i>Slika 5: Zlati trikotnik danskega trga dela oziroma varne prožnosti</i>	<i>17</i>
<i>Slika 6: Delež delnih zaposlitev po spolu v EU-27 v %.....</i>	<i>19</i>
<i>Slika 7: Razširjenost oblik prožnih zaposlitev v EU v letu 2006</i>	<i>26</i>
<i>Slika 8: Prikaz gibanja stopenj registrirane in anketne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000-2007</i>	<i>31</i>
<i>Slika 9: Grafični prikaz stopenj brezposelnosti v % v posameznih državah EU v letu 2006 in 2007*</i>	<i>33</i>
<i>Slika 10: Javni izdatki za aktivne in pasivne ukrepe politike zaposlovanja v letu 2005 v posameznih državah EU, v % BDP</i>	<i>38</i>
<i>Slika 11: Struktura izdatkov za skupine programov APZ v letu 2005</i>	<i>39</i>
<i>Slika 12: Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti</i>	<i>40</i>
<i>Slika 13: Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči v Sloveniji v obdobju od 1994 do 2007 v tisočih.....</i>	<i>42</i>
<i>Slika 14: Povprečno mesečno število prejemnikov denarnih socialnih pomoči v obdobju od 2001 do 2006 v tisočih.....</i>	<i>44</i>

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Stopnje aktivnosti prebivalstva v Sloveniji v letih 2006 in 2007*</i>	7
<i>Tabela 2: Stopnje delovne aktivnosti moških in žensk v 2. četrtnetu leta 2006 (v %) ter delovno aktivno prebivalstvo v 2. četrtnetu istega leta (v mio) in posamezni deleži le-teh v posameznih dejavnostih (v %)</i>	7
<i>Tabela 3: Izobraževanje</i>	9
<i>Tabela 4: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji po starostnih skupinah v %</i>	9
<i>Tabela 5: Stopnje zaposlenosti moških in žensk starih od 15 do 64 let v obdobju od 2003 do leta 2007</i>	11
<i>Tabela 6: Stopnje brezposelnosti v Sloveniji po spolu</i>	29
<i>Tabela 7: Brezposelne osebe po anketi o delovni sili v letih od 2003 do leta 2007*</i>	29
<i>Tabela 8: Registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti v letih od 2003 do 2007*</i>	30
<i>Tabela 9: Prilivi in odlivi v/iz registrirane brezposelnosti* v letih od 2003 do leta 2007 v tisočih</i>	31
<i>Tabela 10: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 po stopnjah izobrazbe</i>	32

KAZALO PRILOG

<i>Tabela P1: Prebivalstvo v Sloveniji v letih od 2003 do 2007</i>	1
<i>Tabela P2: Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili* v Sloveniji v letih od 2003 do leta 2007</i>	1
<i>Tabela P3: Aktivno prebivalstvo po administrativnih virih* v Sloveniji v letih od 2003 do 2007</i>	1
<i>Tabela P4: Stopnje zaposlenosti v letih od 2003 do 2007</i>	2
<i>Tabela P5: Delež delnih zaposlitev po spolu v EU-27 v %</i>	2
<i>Tabela P6: Razširjenost oblik prožnih zaposlitev v EU v letu 2006</i>	3
<i>Tabela P7: Stopnje brezposelnosti v letih od 2003 do 2007</i>	4
<i>Priloga P8: Ukrepi APZ v letu 2008 in opredelitev ciljnih skupin</i>	5
<i>Tabela P9: Javni izdatki za aktivne in pasivne ukrepe politike zaposlovanja v letu 2005 v posameznih državah EU, v % BDP</i>	7
<i>Tabela P10: Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči v Sloveniji v obdobju od 1994 do 2007 v tisočih</i>	7
<i>Tabela P11: Povprečno mesečno število prejemnikov denarnih socialnih pomoči v obdobju od 2001 do 2006 v tisočih</i>	8
<i>Priloga P12: Programi, namenjeni socialni</i>	8

UVOD

Ekonomiste in širšo javnost neprestano zanima, kakšne so razmere na slovenskem trgu dela, kako se je trg dela z vstopom naše države v EU spremenil ter kakšne so razmere na trgu dela v ostalih državah članicah EU. V zadnjem času pa je trg dela zelo aktualna tema ravno s strani pripravljavcev reform, saj je trg dela z vstopom Slovenije v EU postal eno od osrednjih reformnih področij z vidika zagotavljanja konkurenčnosti, zagotavljanja socialne vključenosti in oblikovanja politik varne prožnosti.

V svojem diplomskem delu hkrati želim raziskati tudi nabor možnosti posameznika ob prvem (ponovnem) vstopu na trg dela, da bi lahko vsak posameznik imel sposobnost zaznati priložnosti na trgu dela ter jih izkoristiti oziroma pravočasno zaznati spremembe in se jim prilagoditi. Tema (trg dela) je predstavljena v štirih poglavjih.

Z vstopom v EU se je sprostil pretok storitev, kapitala, blaga in delavcev. Trg dela je tako postal mobilni, dostop na trg dela je lažji in hitrejši, s tem pa so tudi boljše možnosti zaposlitve. Ker živimo v času, ko so spremembe vse bolj stalnica v našem življenju, tehnologija se hitro spreminja in trgi postajajo globalni, in ker je pri načrtovanju kariere pomembno, da upoštevamo zaposlitvene trende in sledimo gibanjem na slovenskem, evropskem, kot tudi svetovnem trgu dela, je prvo poglavje namenjeno zaposlovanju pri nas in v ostalih državah EU.

Če primerjamo prožnost našega trga dela z drugimi trgi dela držav članic EU lahko opazimo, da slovenski trg ni tako prožen kot v drugih državah EU. Ob tem želim pokazati, da ima prožnost trga v zmanjševanju stopnje brezposelnosti zelo velik pomen, hkrati pa prožne oblike dela zmanjšujejo tudi socialno varnost zaposlenih. Drugo poglavje je zato namenjeno prožnosti trga dela in njegovemu pomenu. V tem poglavju izpostavim vzroke za nastanek prožnosti, opredelim različne oblike prožnosti zaposlovanja, ki so prisotne v evropskih državah ter njihove prednosti in slabosti za delodajalce, delojemalce in državo. Delodajalci se zaradi prožnosti trga lažje prilagajajo gospodarskemu stanju, kar vodi k hitrejši gospodarski rasti in višji zaposlenosti, delojemalcu pa prožen trg lahko pomeni, da pride hitreje do boljše zaposlitve in socialne varnosti ter boljše usklajevanje delovnega področja z zasebnim življenjem. Prav tako definiram koncept varne prožnosti in načine njenega merjenja.

V tretjem poglavju se dotaknem zelo perečega problema, in sicer (visoke) brezposelnosti v Sloveniji ter v državah EU ter kakšen vpliv ima brezposelnost na posameznika in na družbo kot celoto. Dejstvo je, da se je brezposelnost v Sloveniji v obdobju od 2000 do 2007 zmanjšala, vendar stopnja brezposelnosti še vedno ostaja visoka predvsem med mladimi zaradi oteženega prehoda mladih iz izobraževanja na trg dela. Brezposelnost je tudi eden glavnih razlogov za revščino in s tem socialno izključenost, zato okvir gospodarskih in socialnih reform v Sloveniji za povečanje blaginje posveča posebno pozornost zmanjševanju brezposelnosti.

V zadnjem, četrtem poglavju, izpostavim vlogo aktivne in pasivne politike zaposlovanja. Aktivna politika zaposlovanja ima s svojimi ukrepi ključno vlogo pri vključevanju brezposelnih v zaposlitev, medtem ko so ukrepi pasivne politike zaposlovanja naravnani k ščitenju socialnega položaja brezposelnih in zaposlenih ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Zelo pomembno je ustvariti okolje, v katerem ljudje lažje in hitreje najdejo delo oziroma okolje, kjer je ljudem nudena potrebna raven socialne zaščite in varnosti.

1 ZAPOSLOVANJE

1.1 Splošna določila

Poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev je ena temeljnih svoboščin notranjega trga EU tudi prost pretok oseb, ki vključuje:

- prosto gibanje delavcev;
- priznavanje poklicnih kvalifikacij;
- koordinacijo sistemov socialne varnosti;
- državljske pravice.

Pravico do prostega gibanja znotraj EU imajo delavci, študenti, upokojenci in nasploh vsi državljani EU in njihovi družinski člani ne glede na državljanstvo. Prosti pretok delavcev znotraj skupnosti določata Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti in Uredba 1612/68/EGS o svobodnem gibanju delavcev znotraj skupnosti (Delovne migracije, 2008).

1.2 Evropska strategija zaposlovanja

V večletnih smernicah zaposlovanja, ki veljajo za obdobje od leta 2008 do 2010, so določene skupne prednostne naloge in individualni cilji politike zaposlovanja držav članic, o katerih so se skupaj dogovorile vse države članice. Smernice so osnova za programe nacionalnih reform in za zaposlitveno komponento lizbonske agende EU, kamor sodijo vsi ukrepi, s katerimi želi EU spodbuditi znanje in inovacije, spremeniti Evropo v privlačen kraj za naložbe in delo ter ustvariti nova in boljša delovna mesta. Za države članice smernice zaposlovanja pomenijo zavezo skupnim prednostnim nalogam:

- pritegniti in obdržati več ljudi v delovnem razmerju;
- povečati ponudbo dela;
- posodobiti sisteme socialne zaščite;
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij;
- povečati naložbe v izobraževanje.

Smernice priznavajo, da mora biti prožnost trga dela povezana z varnostjo zaposlitve, zavedajo se vloge socialnih partnerjev in se zavzemajo za zaposlovanju prijazne stroške dela in mehanizme plačne politike, razširitev in izboljšanje vlaganja v človeški kapital ter prilagoditev sistemov izobraževanja in usposabljanja potrebam po novem znanju in spretnostih.

1.3 Možnosti zaposlovanja slovenskih državljanov v državah EU

1.3.1 Prehodna obdobja za prost pretok dela

Stare članice EU (EU–15), povezane pred letom 2004 (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska ter Velika Britanija) in preostale države članice EGP (Norveška, Lichtenstein, Islandija) so si v času pogajanj zagotovile možnost uvedbe prehodnega obdobja za prosti pretok delovne sile iz novih držav članic. Sedemletno prehodno obdobje velja le za prosto gibanje delavcev, obdobje pa je razdeljeno 2 leti + 3 leta + 2 leti. Tako imajo omenjene države v prehodnem obdobju možnost uvesti različne omejitve za zaposlovanje delavcev iz novih držav EU, trg dela pa morajo v celoti sprostiti najkasneje leta 2011.

Ob širitvi povezave 1. maja 2004 se je trojica starih držav EU–15, in sicer Velika Britanija, Irska in Švedska, odločila, da ne bo uveljavljala pravice do predhodnega obdobja, medtem ko so ostalih 12 tedanjih članic EU ter druge članice EGP to pravico izkoristile ter za obdobje dveh let ohranile nacionalne ukrepe za zaposlovanje državljanov iz novink.

Vsaka država članica pa je morala pred začetkom naslednjega 3–letnega predhodnega obdobja Evropski komisiji sporočiti, ali nameravajo nadaljevati z uveljavljanjem prehodnega obdobja na področju prostega gibanja delavcev ali pa bodo svoje trge dela odprle. Španija, Finska, Portugalska in Grčija so Evropsko komisijo obvestile, da glede na stanje na njihovem trgu dela ni več potrebe po prehodnem obdobju. Z zamikom je podobno odločitev sprejela tudi Italija, ki je v celoti odprla trg dela za novinke.

Leta 2007 so trg dela odprle tudi Nizozemska, Luksemburg, Romunija in Bolgarija.

Od 25. maja 2006 Slovenija ne uveljavlja načela vzajemnosti na področju prostega gibanja delavcev, ampak je v veljavi zakonodaja EU, kar pomeni, da državljanji držav članic EU, EGP in Švicarske federacije ter njihovi družinski člani za zaposlitev in delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Na omenjeno odločitev sta vplivali predvsem dejstvi, da ukinitve vzajemnosti ne bo ogrozila slovenskega trga dela in da bo RS s to odločitvijo potrdila svoja dosedanja prizadevanja za uveljavitev prostega pretoka oseb znotraj držav EU (Prehodna obdobja za prost pretok delovne sile, 2008).

1.3.2 Dostop slovenskih državljanov na evropski trg dela

Slovenski državljani imajo prost dostop do trga dela in lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo za prosta delovna mesta v državah članicah EU, ki so se pridružile Uniji s 1. majem 2004, to so Estonija, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška, Češka, Nizozemska, Madžarska, Ciper in Malta, med ostalimi članicami EU in EGP pa v Veliki Britaniji, Švedski, Španiji, Portugalski, Grčiji, Finski, Irski, Islandiji, Luksemburgu in Italiji. Od začetka leta 2007, ko sta se državi pridružili Skupnosti, pa omenjeno velja tudi v Romuniji in Bolgariji. Slovenski državljani v omenjenih državah za zaposlitev ne potrebujejo delovnega dovoljenja, saj so liberalizirale dostop na svoje trge dela oziroma uveljavljajo prosto gibanje delavcev.

Slovenski državljani pa v državah članicah EU in EGP, ki uveljavljajo t. i. prehodno obdobje na področju prostega pretoka delavcev, nimajo prostega dostopa do trga dela. Te države so Avstrija, Nemčija, Belgija in Danska, čeprav vse postopoma omejitve že ukinjajo. Od držav članic EGP sta državi, ki uveljavljata prehodno obdobje Liechtenstein in Norveška. Za zaposlitev v teh državah je praviloma potrebno pridobiti delovno dovoljenje, skladno z nacionalno zakonodajo posamezne države, ker te države še niso odprle trga dela za slovenske državljane. Delovno dovoljenje je lažje pridobiti v poklicih oziroma sektorjih, kjer določenega kadra primanjkuje. Najverjetneje bosta Nemčija in Avstrija od zgoraj omenjenih držav članic EU edini, ki bosta tudi v letu 2009 uveljavljaličasne omejitve za delavce iz držav, ki so se povezavi pridružile maja 2004. Nemčija je, čeprav se v določenih sektorjih sooča s pomanjkanjem na trgu dela, zaenkrat omilila omejitve le za izbrane poklice predvsem za visokokvalificirane in izobražene delavce, prav tako pa o sprostitev omejitvev le za bolj izobražene delavce razmišlja tudi Avstrija. Danska ima do 80 % sproščenega trga dela, kar pomeni, da je za zaposlitev v podjetju, ki nima sklenjene kolektivne pogodbe, še vedno potrebno pridobiti delovno dovoljenje, ki pa se ga dobi po olajšanem postopku.

1.4 Možnosti zaposlovanja delavcev iz EU v Sloveniji

1.4.1 Zaposlovanje delavcev iz novih in starih držav članic EU in držav članic EGP ter Švicarske federacije

Delavci iz teh držav so pri zaposlovanju oziroma iskanju zaposlitve izenačeni z domačimi delavci, torej ne potrebujejo delovnega dovoljenja, ampak mora delodajalec, ki zaposli takega delavca, opraviti prijavo zaposlitve delavca iz EU. Za prijavo zaposlitve šteje prijava državljana EU, EGP ali Švicarske federacije ter prijava družinskega člana državljana EU, EGP ali Švicarske federacije, v socialno zavarovanje s strani delodajalca. Delodajalec je dolžan opraviti prijavo v 10 dneh po začetku zaposlitve.

Slovenski trg dela je povsem odprt za vse državljane članic EU in tudi vedno več jih prihaja k nam na delo, zlasti so to Poljaki, Slovaki, Čehi, Romuni in Bolgari. Ravno Romuni in Bolgari so za slovenske delodajalce z vidika iskanja tuje delovne sile najzanimivejši. Zaposlovanje tuje delovne sile ni nič slabega, edina slabost je v tem, da se v Sloveniji zaposluje skoraj

izključno tuja fizična nekvalificirana delovna sila, ne pa tudi intelektualci, oziroma ljudje s (tujim) znanjem (Štefe, 2007).

1.4.2 Priznavanje prostega dostopa na slovenski trg dela za družinske člane državljanov držav članic EU in EGP ter Švicarske federacije

Za državljana države članice EU ali EGP ter Švicarske federacije pravica do prostega dostopa na trg dela pomeni, da se lahko v RS zaposli brez delovnega dovoljenja. Za družinskega člana državljana države članice EU ali EGP, ki ni državljan države članice EU ali EGP ter Švicarske federacije, pravica do prostega dostopa na trg dela pomeni, da se lahko v RS zaposli ali samozaposli brez delovnega dovoljenja.

Delodajalcu državljan države članice EU in EGP izkazuje pravico do prostega dostopa na slovenski trg dela z dokazilom, da je državljan države članice EU ali EGP. Družinski član državljana države članice EU in EGP, ki ni državljan države članice EU ali EGP, delodajalcu izkazuje pravico do prostega dostopa na slovenski trg dela z dovoljenjem za prebivanje za družinskega člana zaradi združitve družine (Zaposlovanje delavcev iz EU, 2008).

1.5 Gibanje zaposlenosti v Sloveniji in v EU

V Sloveniji v zadnjih letih beležimo rast števila prebivalcev. Leta 2005 je bilo prvič po letu 1991 več kot dva milijona prebivalcev. V letu 2006 se je v primerjavi z letom 2005 število prebivalcev povečalo za 7.019, in to predvsem zaradi starejših. Trend se je nadaljeval tudi v letu 2007, ko se je število prebivalcev povečalo na 2.025.866 (glej Prilogo Tabela P1).

Leta 2007 se je v primerjavi z letom poprej povečalo tudi število aktivnih¹ prebivalcev po anketi o delovni sili, in sicer za 14 tisoč. Tako je bilo leta 2006 aktivnih prebivalcev 1.022.000, leta 2007 pa 1.036.000. V obdobju od 2000 do 2007 se je število delovno aktivnih v Sloveniji povečevalo s povprečno stopnjo 1,4 % kar je hitreje kot v povprečju EU. Število delovno aktivnih prebivalcev² se je leta 2007 v primerjavi z letom 2006 (961 tisoč) povečalo za 24 tisoč na 985 tisoč, kar pomeni, da je bilo povprečno število delovno aktivnih po anketi o delovni sili za 2,5 % višje kot v letu 2006 (glej Prilogo Tabela P2). Število delovno aktivnih se je močno povečalo v veliki meri tudi zaradi dodatnega zaposlovanja tujcev. Povprečno

¹ Aktivno prebivalstvo – vsota zaposlenih in brezposelnih, oziroma seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb (Setnikar Cankar, 2000, str. 162).

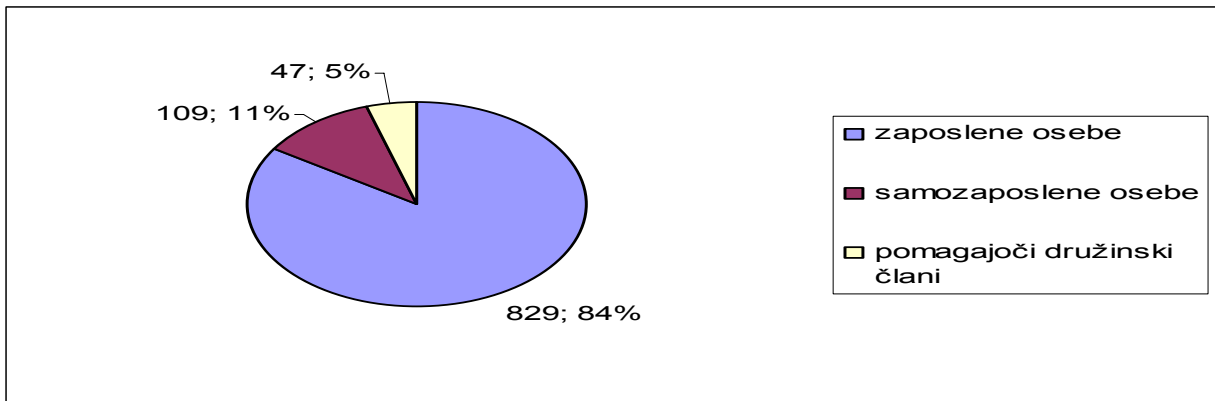
² Po standardih ILO delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo:

- osebe, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršnokoli delo za (denarno ali nedenarno) plačilo, dobiček ali za družinsko blaginjo;
- zaposlene ali samozaposlene osebe, ki so bile v zadnjem tednu pred anketiranjem odsotne z dela;
- zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, do prenehanja delovnega razmerja;
- pomagajoči družinski člani;
- osebe na porodniškem dopustu (Bregar, 2007, str. 76).

število delovnih dovoljenj za tujce se je ob tem povečalo za 24,7 %, kar je pomenilo za okrog dve petini povečano število formalno delovno aktivnih (Kraigher, 2008a, str. 8).

Na Sliki 1 je razvidna porazdelitev delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji v letu 2007.

Slika 1: Grafični prikaz porazdelitve delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji v letu 2007 v tisočih*



Legenda: *Vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

Delovno aktivno prebivalstvo je po letu 2000 beležilo rast, ki se je v letu 2002 pričela umirjati, leta 2003 pa se je trend obrnil v negativno smer. Število delovno aktivnih prebivalcev, zajetih s Statističnim registrom RS, se je v letu 2003 v primerjavi z letom 2002 v povprečju zmanjšalo za 0,8 %. S 1. januarjem 2005 so na SURS³-u spremenili metodologijo zajema podatkov o zaposlenih in samozaposlenih osebah in tako podatki za leto 2005 niso več neposredno primerljivi s podatki v obdobju od 2000 do 2004. Leta 2007 se je delovno aktivno prebivalstvo v primerjavi z letom 2006, ko jih je bilo 824.839, povečalo, in sicer za 29.160 na 853.999, kar je predstavljalo 3,5-odstotno povečanje (glej Prilogo Tabela P3). Od tega je bilo največ zaposlenih oseb - 766.050, najmanj pa kmetov - 34.646. Samozaposlenih oseb je bilo 87.949 (Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 19).

Število formalno delovno aktivnih se je v letu 2007, tako kot v preteklih dveh letih, povečalo predvsem v gradbeništvu in poslovnih storitvah. V gradbeništvu se je v primerjavi z letom poprej povečalo za 11,3 %, v poslovnih storitvah pa za 8,3 %, povečanje zaposlenosti na teh dveh področjih dejavnosti skupaj pa je obsegalo skoraj polovico celotnega povečanja formalne zaposlenosti v letu 2007. Zaposlenost se je povečala tudi v večini drugih področij dejavnosti, zmanjšala se je le v ribištvu, rudarstvu in javni upravi (Kraigher, 2008a, str. 8).

³ SURS je kratica za Statistični Urad Republike Slovenije.

Iz Tabele 1 je razvidno, da se je stopnja aktivnosti⁴ po anketi o delovni sili v Sloveniji med letoma 2006 in 2007 povečala za 0,4 odstotne točke. Leta 2006 je znašala 59,3 %, od tega 65,7 % za moške in 53,3 % za ženske. Leto kasneje je bila stopnja aktivnosti nekoliko višja, in sicer 59,7 % (66,4 % za moške in 53,4 % za ženske). Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah je bila leta 2007 najvišja v starostni skupini od 25 do 49 let, in je znašala 91,7 %, najnižja pa je bila v starostni skupini nad 65 let z 8,8 %. V Sloveniji je delovna aktivnost aktivnega prebivalstva na ravni evropskega povprečja, od leta 2000 do 2006 pa je tako kot v ostalih evropskih državah nekoliko naraščala. Delovna aktivnost je bistveno višja kot v drugih novih članicah EU. Stopnja delovne aktivnosti⁵ v Sloveniji je leta 2007 znašala 56,8 % (63,7 % za moške in 50,2 % za ženske), leto poprej pa 55,8 %. Stopnja delovne aktivnosti je bila najvišja v starostni skupini od 25 do 49 let, kjer je znašala 87,6 %, najnižja pa je bila v starostni skupini nad 65 let z 8,8 %.

Tabela 1: Stopnje aktivnosti prebivalstva v Sloveniji v letih 2006 in 2007*

Leto	Stopnja aktivnosti v %			Stopnja delovne aktivnosti v %		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
2006	59,3	65,7	53,3	55,8	62,5	49,4
2007	59,7	66,4	53,4	56,8	63,7	50,2

Legenda: *Vir podatkov je Anкета o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

Iz Tabele 2 so razvidne stopnje delovne aktivnosti moških in žensk ter deleži delovno aktivnega prebivalstva v posameznih dejavnostih v drugem četrtletju 2006 v EU–25 in v Sloveniji.

Tabela 2: Stopnje delovne aktivnosti moških in žensk v 2. četrtletju leta 2006 (v %) ter delovno aktivno prebivalstvo v 2. četrtletju istega leta (v mio) in posamezni deleži le-teh v posameznih dejavnostih (v %)

	leto	EU - 25	Slovenija
Stopnja delovne aktivnosti, moški, 2. četrtletje (%)	2006	60,6	62,4
Stopnja delovne aktivnosti, ženske, 2. četrtletje (%)	2006	45,0	50,7
Stopnja delovne aktivnosti starejših oseb (starih od 55 do 64 let), 2. četrtletje (%)	2006	43,5	33,6
Delovno aktivno prebivalstvo, 2. četrtletje (mio) od tega:		205,8	1,0
<i>delež v kmetijskih dejavnostih (%)</i>	2006	5,0	9,7
<i>delež v nekmetijskih dejavnostih (razen storitvenih) (%)</i>		24,7	35,0
<i>delež v storitvenih dejavnostih (%)</i>		70,3	55,2

Vir: Statistični portret Slovenije v EU 2007, 2007, str. 10.

Stopnja delovne aktivnosti moških v omenjenem obdobju je na področju EU-25 znašala 60,6 %, najvišja stopnja delovne aktivnosti je bila na Cipru s 70,7 %, najnižja pa na Poljskem s

⁴ Stopnja aktivnosti - odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (vse osebe, stare 15 let in več).

⁵ Stopnja delovne aktivnosti - delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (vse osebe stare 15 let in več).

53,6 %. Stopnja delovne aktivnosti Slovencev je bila nad povprečjem EU-25 in je znašala 62,4 %.

Delovna aktivnost Slovenk je prav tako nad evropskim povprečjem, po letih pa tako kot splošna delovna aktivnost narašča. Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti med ženskami v istem obdobju so imele Danke 58 %, najnižjo pa Maltežanke 28,6 %. Na področju EU-25 je bila leta 45-odstotna, medtem ko je bila stopnja delovne aktivnosti Slovenk 50,7 %.

Pri delovni aktivnosti starejših zaposlenih (55-64) Slovenija zelo zaostaja za drugimi evropskimi državami, celo za povprečjem novih članic. Delovna aktivnost starejših se je od leta 2000 sicer bistveno povečala, vendar se je za podoben odstotek povečala tudi v drugih evropskih državah, tako da Slovenija zaostanka ni bistveno zmanjšala. Med prebivalci v starostni skupini starih od 55 do 64 let je bila stopnja delovne aktivnosti v EU-25 43,5 %, v Sloveniji je bila s 33,6 % pod povprečjem EU-25. Slovenija je za Poljsko, ki ima najnižjo stopnjo delovne aktivnosti (27,3 %) in Slovaško na tretjem mestu med najnižjimi. Najvišja stopnja delovne aktivnosti je bila na Švedskem 69,5 %, nad 50-odstotno stopnjo delovne aktivnosti pa imajo še Ciper, Danska, Estonija, Finska, Irska, Portugalska in Velika Britanija.

Pri nas je delovna aktivnost mladih nekoliko nižja od evropskega povprečja. V evropskih državah je v prvih letih tisočletja opazen trend zmanjševanja delovne aktivnosti mladih, ki se je po letu 2003 nekoliko umiril. Pri nas se je trend celo obrnil v smer naraščanja, tako da smo leta 2005 zaostajali le še dobri dve odstotni točki za evropskim povprečjem. Nove članice EU imajo izrazito nižje stopnje delovne aktivnosti mladih kot starejše članice. Najnižje stopnje najdemo v Litvi (21 %) in Poljski (22,5 %). Razmeroma nizke deleže imajo tudi nekatere stare članice (Grčija, Italija ipd.). Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti mladih dosega Nizozemska s 65 %, sledita Danska in Avstrija, ostale države so pod 50 %. Slovenija je s 34 % na začetku spodnjega dela lestvice.

Razloge za razlike v delovni aktivnosti lahko iščemo med drugim tudi v različnih strukturah BDP. Tako imajo nižjo delovno aktivnost predvsem tiste države, ki imajo večji delež kmečkega prebivalstva. Slovenija se nahaja približno na sredini evropskih držav. Največji delež delovno aktivnih prebivalcev, zaposlenih v kmetijskih dejavnostih, je bil v Litvi 13,2 %, najmanjši pa v Luksemburgu 1,3 %. Delež delovno aktivnega prebivalstva v kmetijskih dejavnostih je bil v EU-25 5,0 %, v Sloveniji je bil ta delež nad povprečjem in je znašal 9,7 %. Delež delovno aktivnih, zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih (razen storitvenih); je bil največji na Češkem 37,6 %, najmanjši na Nizozemskem 17 %. V Sloveniji je delež delovno aktivnih v nekmetijskih dejavnostih znašal 35 % in je bil nad povprečjem EU-25 (24,7 %). V storitvenih dejavnostih je bilo največ zaposlenih na Nizozemskem 79,8 %, najmanj pa ravno pri nas, in sicer s 55,2 % smo bili pod povprečjem EU-25 (70,3 %).

Iz Tabele 3 je razvidno, da je bilo med prebivalci v starostni skupini 25-64 let v letu 2006 največ oseb z dokončano najmanj srednjo šolo na Češkem (90,3 %), na Slovaškem (88,8 %)

in v Estoniji (88,5 %), najmanj pa jih je imela Malta (26,5 %)^{(p)6}. Slovenija se je z 81,6 % takih oseb uvrstila nad povprečje EU–25 69,7 %. Med prebivalci v starostni skupini 18-24 let so imele v letu 2006 največ oseb, ki so dokončale le osnovno šolo in niso vključene v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje, Malta (41,7 %), Portugalska (39,2 %) in Španija (29,9 %), najmanj pa jih je imela Slovenija, in sicer s 5,2 % je bila pod povprečjem EU–25, ki je znašal 15,1 %. Delež žensk v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem sektorju v študijskem letu 2003/04 je bil v Sloveniji 56,9 %. Dijaki v slovenskih srednjih šolah so se v študijskem letu 2004/2005 povprečno učili 1,6 jezika.

Tabela 3: Izobraževanje

	leto	EU - 25	Slovenija
Delež prebivalcev, starih 25-64 let, ki imajo dokončano najmanj srednjo šolo (%)	2006	69,7	81,6
Delež prebivalcev, starih 18-24 let, ki imajo končano le osnovno šolo in niso vključeni v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje (%)	2006	15,1	5,2 ¹
Delež žensk v terciarnem izobraževanju med vsemi študenti v terciarnem izobraževanju (%)²	2004	56,9
Povprečno število tujih jezikov, ki so se jih učili dijaki v srednjih šolah³	2005	1,6

Legenda: 1 Unreliable or uncertain data – nezanesljiv podatek

2 Podatki so za študijsko leto 2003/04

3 Podatki so za študijsko leto 2004/05.

Vir: Statistični portret Slovenije v EU 2007, 2007, str. 8.

V letih od 2000 do leta 2007 je stopnja zaposlenosti⁷ v Sloveniji naraščala. Leta 2007 je bila stopnja zaposlenosti prebivalstva (15 do 64 let) za 5 odstotnih točk višja kot leta 2000. Iz Tabele 4 je razvidno, da se je stopnja zaposlenosti povečevala v vseh starostnih skupinah. Stopnja zaposlenosti se je hitro povečala leta 2004, ko je prišlo do pospešitve gospodarske rasti.

Tabela 4: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji po starostnih skupinah v %

Leto	15-24 let	25-49 let	50-64 let	55-64 let	15-64 let
2000	33,6	85,6	37,3	22,5	62,9
2001	31,4	86,6	41,1	25,0	63,9
2002	30,6	86,3	41,3	24,4	63,4
2003	29,3	85,5	41,1	23,5	62,6
2004	34,0	86,3	45,8	29,0	65,3
2005	34,1	86,3	47,3	30,5	65,9
2006	35,0	86,3	49,1	32,6	66,6
2007	37,6	87,6	49,5	33,4	67,8

Vir: Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, 2008, str. 126.

⁶ (p) Provisional value – začasen podatek

⁷ Stopnja zaposlenosti - delež delovno aktivnega prebivalstva v % od delovno sposobnega prebivalstva.

Zaposlenost po anketi o delovni sili se je v obdobju od 2000 do 2007 povečevala povprečno letno za 1,4 %, kar je hitreje kot v EU (1,1 %). Slovenija je v letu 2007 zabeležila visoko rast zaposlenosti, ki je spremljala visoko gospodarsko rast (6,1 %).

Stopnja zaposlenosti v Sloveniji od leta 2004 presega povprečje EU-27, medtem ko je bila v letu 2003 še na ravni povprečja EU-27 (62,6 %). Stopnja zaposlenosti se je v obdobju od 2004 do 2007 v Sloveniji in v EU povečala za 2,5 odstotne točke in tako še vedno presega povprečje starih članic EU-15 (66,9 %) oz. EU-27 (65,4 %).

V obdobju od 2000 do 2007 se je v Sloveniji stopnja zaposlenosti mladih povečala, vendar še vedno predstavlja rezerve za povečanje stopnje zaposlenosti. V letu 2007 je stopnja zaposlenosti mladih (15-24 let) v Sloveniji s 37,6 % presegla povprečje EU-27 (37,2 %).

Po letu 2000 se stopnja zaposlenosti starejših sorazmerno hitro povečuje, k čemur prispeva učinkovanje pokojninske reforme iz leta 2000⁸ ter demografski oziroma statistični učinek⁹. Vendar pa je bila stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v Sloveniji kljub povečanju za 11,2 odstotne točke v obdobju od 2000 do 2007 še vedno med najnižjimi v EU, o čemer priča podatek, da je v letu 2007 v EU samo šest držav imelo nižjo stopnjo zaposlenosti starejših moških in le dve državi nižjo stopnjo zaposlenosti starejših žensk. Stopnja zaposlenosti starejših na Švedskem, ki ima najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših, je dvakrat višja kot v Sloveniji, kjer je še posebej nizka stopnja zaposlenosti starejših žensk. Nizka stopnja zaposlenosti starejših skupaj s procesom staranja prebivalstva povečuje pritiske na rast javnih izdatkov za pokojnine. Glavni vzroki za nizko stopnjo zaposlenosti starejših v Sloveniji so:

- množično zgodnje upokojevanja v začetku 90. let prejšnjega stoletja;
- sedanja nižja povprečna starost ob upokojitvi v primerjavi z drugimi državami;
- strukturna brezposelnost, ki v veliki meri prizadene starejše, ki so tudi manj vključeni v vseživljenjsko učenje (Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, 2008, str. 142).

Relativno zgodnji izstop s trga dela pri nas, ki se zrcali tudi v nizki stopnji zaposlenosti starejših, kaže potrebo po spremembah v pokojninskem sistemu. Na nujnost dodatne prilagoditve pokojninskega sistema demografskim spremembam pa kaže tudi dejstvo, da se je povečanje povprečne starosti ob upokojitvi po letu 2005 zelo upočasnilo in da je povprečna starost ob izhodu s trga dela pri nas 1,4 leta pod povprečjem EU.

V letu 2007 je bila stopnja zaposlenosti najvišja na Danskem 77,1 %, najnižja pa na Malti 55,7 %. Slovenija je imela v primerjavi z EU-27, kjer je bila 65,4-odstotna stopnja zaposlenosti, 67,8-odstotno stopnjo zaposlenosti in je s tem segla nad povprečje EU-27. Stopnja rasti zaposlenosti v letu 2007 je bila po ocenah najvišja na Poljskem, kjer je bila 4,4

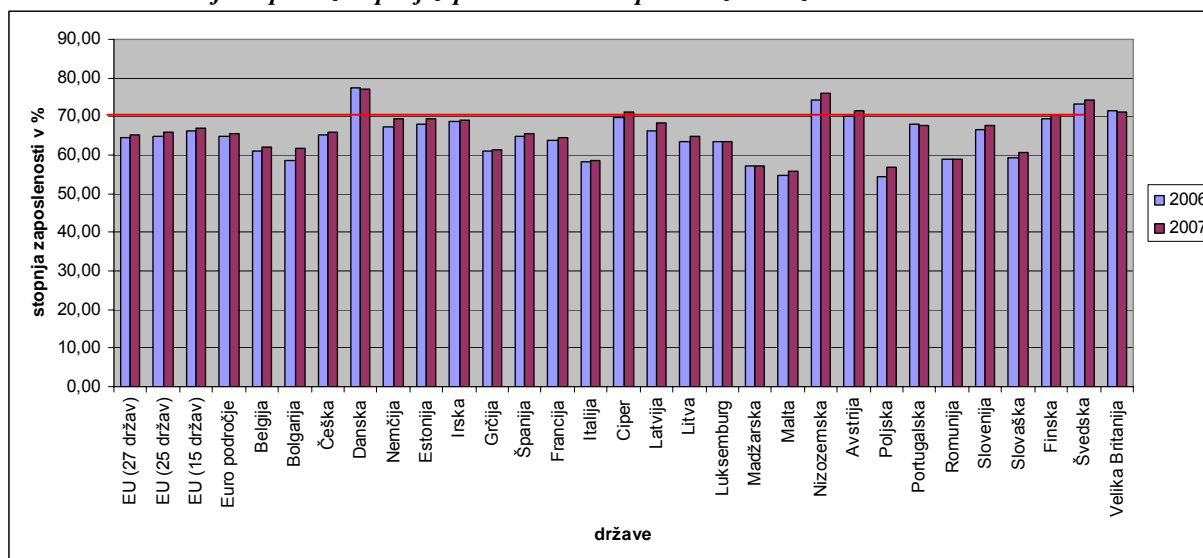
⁸ Povprečna starost novih prejemnikov starostnih skupin se je v obdobju od leta 2000 do leta 2007 pri moških povečala za 1 leto in 6 mesecev, pri ženskah pa za 2 leti.

⁹ Del zgodaj upokojene generacije iz zgodnjih devetdesetih let prehaja med starejše od 64 let, njihova delovna aktivnost se v lizbonskih ciljih ne meri več.

%^{(e)10}, na Madžarskem je bila negativna (-0,1 %). Slovenija je imela 2,7-odstotno rast, medtem ko EU-27 1,6-odstotno (glej Prilogo Tabela P4).

S Slike 2 je razvidno, da Slovenija v letu 2007 ni dosegla lizbonskega cilja glede stopnje zaposlenosti. Stopnja zaposlenosti prebivalstva (15-64 let) se je v letu 2007 sicer povečala na 67,8 %, kar je več od povprečja EU, pri čemer je stopnja zaposlenosti žensk nad povprečjem EU, moških pa pod povprečjem EU. Slovenija se je s tem precej približala lizbonskemu cilju, ki pa je doseči 70-odstotno stopnjo zaposlenosti. Le-tega do dosegle Danska, Ciper, Nizozemska, Avstrija, Finska, Švedska in Velika Britanija.

Slika 2: Grafični prikaz stopenj zaposlenosti v % v posameznih državah EU v letu 2006 in 2007*



Legenda: *Vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Eurostat, 2008.

Iz Tabele 5 so razvidne stopnje zaposlenosti moških in žensk starih, od 15 do 64 let, v posameznih letih v EU-27, EU-25 in v Sloveniji.

Tabela 5: Stopnje zaposlenosti moških in žensk starih od 15 do 64 let v obdobju od 2003 do leta 2007

	2003		2004		2005		2006		2007	
	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske
EU-27	70.3	54.9	70.4	55.5	70.8	56.3	71.6	57.3	72.5	58.3
EU-25	70.9	55.2	70.9	55.8	71.4	56.6	72.1	57.6	73.0	58.6
Slovenija	67.4	57.6	70.0	60.5	70.4	61.3	70.4	61.8	72.7	62.6

Vir: Eurostat, 2008.

Stopnja zaposlenosti žensk v starostni skupini od 15 do 64 let je bila leta 2007 najvišja na Danskem (73,2 %), najnižjo stopnjo zaposlenosti žensk v omenjeni skupini pa je imela Malta, in sicer 36,9 %. Stopnja zaposlenosti žensk v tej starostni skupini je bila v Sloveniji v letu 2007 nad povprečjem EU-27 (58,3 %), saj je bila le-ta 62,6 %. Stopnja zaposlenosti žensk v

¹⁰ (e) Estimated value – ocenjen podatek

Sloveniji presega povprečje EU že več kot 10 let, kljub temu povečanju pa ostaja izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših žensk (Eurostat, 2008).

Po podatkih Eurostata je bila leta 2007 najnižja stopnja zaposlenosti moških, starih od 15 do 64 let, na Poljskem 63,6 %, najvišja pa na Danskem, kjer je bilo zaposlenih 81,0 % moških starih od 15 do 64 let. Stopnja zaposlenosti moških v Sloveniji zaostaja za povprečjem EU. Stopnja zaposlenosti moških starih od 15 do 64 let se je sicer v obdobju od 2000 do 2007 povečala za 5,5 odstotne točke in je leta 2007 znašala 72,2 %, kar je še vedno manj od povprečja EU 72,5 %.

2 PROŽNOST TRGA DELA

2.1 O definicijah prožnosti trga dela in obširnost razprav

Prve razprave o prožnosti trga dela so se pojavile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja v okviru razprav o gospodarskih gibanjih kot posledica prvega naftnega šoka. V razmerah rigidnega trga je cenovni šok povzročal večjo strukturno brezposelnost kot v razmerah prožnega, saj naj bi prožnost omogočila prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. Razprave o t. i. »evrosklerozi« so se pojavile sredi osemdesetih let, ko so predstavniki ekonomike ponudbe večjo reguliranost evropskega trga dela izpostavljali kot osnovni vzrok za slabše gospodarske rezultate in vztrajno visoke brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA (Kajzer, 2005b, str. 1). V zadnjem času pa je pojem prožnosti trga dela aktualen zlasti z vidika učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in lizbonske strategije (Južnik Rotar, 2007, str. 93).

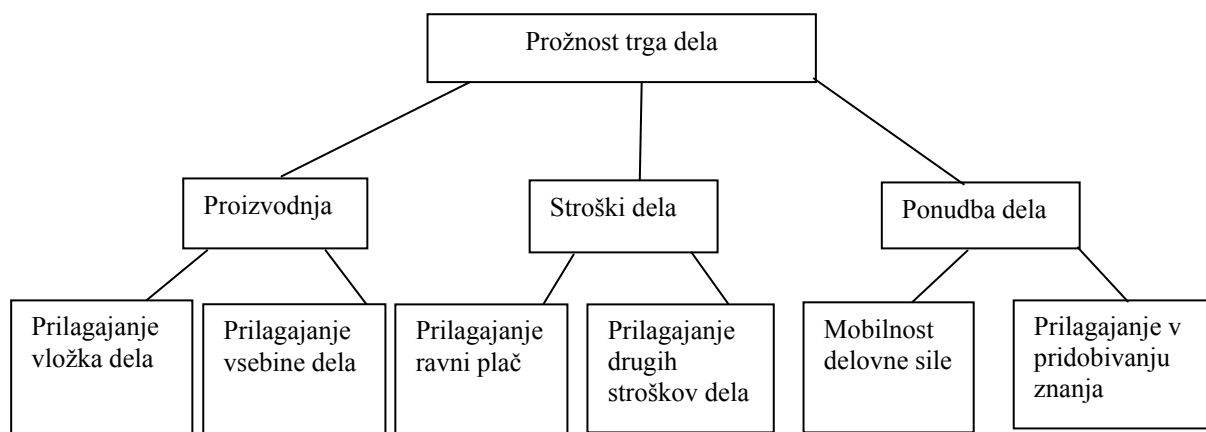
Prožnost trga dela je zelo širok pojem, ekonomisti pa nanj gledajo tudi z različnih vidikov. Na abstraktni ravni pojem prožnosti označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja trga dela bodisi spremembam povpraševanja in ponudbe, bodisi ravni plač. Monastiriotis (2003, str. 6) deli prožnost na abstraktni ravni na številčno in funkcionalno, nato pa še nadalje na notranjo in zunanjo prožnost trga dela:

- *notranja številčna prožnost* – osredotoča se na prilagodljivost uporabljenega vložka dela v podjetju, kot je prilagodljivost delovnih ur, delovnega časa, odmora in dopusta;
- *zunanja številčna prožnost* – pomeni prilagodljivost vložka dela s trga dela, povezana je z možnostjo uporabe začasnih in delnih zaposlitev, pravil o najemanju in odpuščanju in povečano prožnostjo plač;
- *notranja funkcionalna prožnost* - označuje sposobnost podjetja, da se z načinom proizvodnje in organizacijo dela zagotovi prilagoditev spremembam v povpraševanju in tehnologiji;
- *zunanja funkcionalna prožnost* - zajema sposobnost podjetja, da določeni deli proizvodnje potekajo zunaj podjetja s podizvajalci.

Na empirični ravni pa Monastiriotis (2003, str. 7) prožnost trga dela deli na tri področja, kjer tržne sile lahko svobodno delujejo:

- *proizvodnja* - prilagajanje vložka dela in vsebine dela;
- *stroški dela* - prilagajanje ravni plač (rezervne in povprečne plače) in druge stroške dela;
- *ponudbo dela* - prožnost z mobilnostjo delovne sile in prilagodljivostjo pri pridobivanju novih znanj.

Slika 3: Oblike prožnosti trga dela



Vir: Kajzer, A. Prožnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, 2007, str. 17.

Standing (1986, str. 59) je prožnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam strukture povpraševanja po delu. Klau in Mittelstadt (1986, str. 10) govorita o štirih vidikih prožnosti trga dela: prožnosti realnih stroškov dela na narodnogospodarski ravni, prožnosti relativnih stroškov dela (razlik med dejavnostmi, podjetji in poklici), mobilnosti delovne sile in prožnosti delovnega časa.

Prožnost trga dela pa Treu (1992, str. 497-512) razume kot numerično prožnost, ki je izraz za odločitev delodajalcev o najemanju in odpuščanju zaposlenih, prožnost delovnega časa, funkcionalno in organizacijsko prožnost, ki pomeni mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, ter prožnost plačil zaposlenim.

Prožnost trga dela lahko opredelimo tudi na ravni podjetja – notranja oziroma interna prožnost in na ravni narodnega gospodarstva – zunanja oziroma eksterna prožnost. Rimmer in Zappala (1988, str. 566-568) sta na ravni podjetja opredelila naslednje oblike:

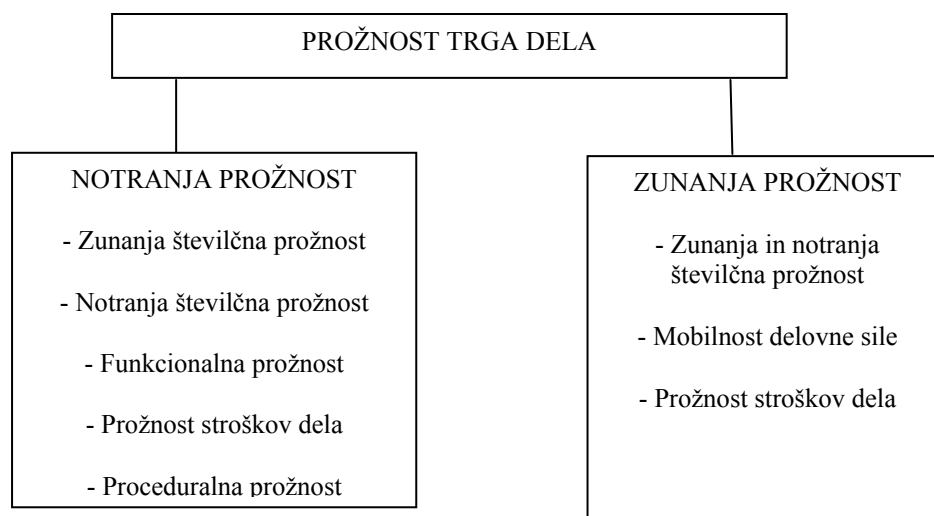
- *zunanja številčna prožnost* – označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega proizvodnega dejavnika dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;

- *notranja številčna prožnost* – označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- *funkcionalna prožnost* – možnost, da delodajalec razporeja zaposlene na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- *prožnost plač in stroškov dela* – se pojavlja kot problem plačevanja in nagrajevanja dela oziroma povezanosti plač z rezultati dela;
- *proceduralna prožnost* – določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o dejavnikih, ki določajo prej omenjene prožne oblike na ravni podjetja.

Na ravni dejavnosti celotne ponudbe dela ali narodnega gospodarstva razlikujemo naslednje oblike eksterne prožnosti:

- *številčna prožnost* – izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja številčna prožnost) in opravljenih delovnih ur (notranja številčna prožnost) spremembam povpraševanja na trgih blaga;
- *mobilnost delovne sile in spremembe njenega obsega*;
- *prožnost stroškov dela* – označuje prilagajanje ravni realnih plač in ostalih stroškov dela ter relativnih stroškov dela, spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti.

Slika 4 : Oblike prožnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva



Vir: Kajzer, A. Pojem prožnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, 2005a, str. 12.

Nickell (1997, str. 55-74) definira tri vidike prožnosti trga dela:

- *varovanje oziroma zaščitenost zaposlitve* – za merilo uporablja OECD¹¹-jev indeks varovanja zaposlitve;

¹¹ OECD je kratica za Organization for Economic Co-operation and Development (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj).

- *standarde dela* – za to merilo oblikuje indeks, ki odraža moč zakonodaje na številnih področjih, in sicer predvsem določitev delovnega časa, začasnih zaposlitev, varovanja zaposlitve, minimalnih plač, udeležbo zaposlenih pri upravljanju;
- *politiko trga dela* – deli na aktivno (meri z izdatki za programe, s katerimi brezposelni spet pridejo nazaj do zaposlitve, vključno s programi iskanja zaposlitve, subvencioniranja zaposlitve brezposelnih in posebnih ukrepov za invalide) in pasivno politiko (ocenjuje po višini nadomestitvenega razmerja¹² nadomestil za brezposelnost v primerjavi s plačami in po trajanju nadomestila za brezposelnost).

Z vidika tokov, zaposlitvene elastičnosti in državnih intervencij na področju zaposlovanja prožnost trga dela obravnavata Simonazzi in Villa (1997, str. 281-312).

Delitev prožnosti trga dela na makro in mikro raven pa ločujejo Paas in drugi (2002, str. 12):

- *makro raven* – poznamo institucionalno prožnost (določa jo ureditev trga dela - delovna zakonodaja, politika trga dela, moč sindikatov) in prožnost plač;
- *mikro raven* – prožnost merimo s tokovi delavcev (tokovi med stanji na trgu dela, s poklicno in regionalno mobilnostjo) ter s tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ugašanje delovnih mest).

Siebert (1997), Lazear (1990) in drugi pojem prožnosti trga dela najpogosteje povezujejo z regulacijo trga dela in institucijami trga dela, ki se sintetično izraža z indeksom varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD. Prožnost določa splet številnih dejavnikov, kjer sta za prožnost trga dela v določenem gospodarstvu poleg institucij in regulacije na trgu dela zelo pomembni tudi kultura in tradicija.

Lipičnik (2000, str. 16, 17) prožnost dela (zaposlovanja) razvrsti v naslednje kategorije:

- *funkcionalna prožnost* – povezana s sposobnostjo delodajalca, da se prilagaja različnim nalogam in lahko pomeni brisanje ločnic med poklici;
- *finančna ali plačna prožnost* – sposobnost plačnega sistema, da nagrajuje dobro delo in podpira spremembe;
- *delovna mobilnost (prožnost)* – prestavljanje ljudi z enega na drugo delo, od enega poklica k drugemu, tudi geografsko prestavljanje, kar omogoča prilagajanje ekonomskim pogojem del;
- *prožnost v organizaciji dela in v modelih se v praksi oblikuje na več načinov:*
 - o številčna prožnost – pomeni prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe;
 - o delovni čas ali časovna prožnost – povezana je z razlikami v številu in času delovnih ur, kamor spadajo spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo prek polnega delovnega časa;

¹² Razmerje med višino nadomestila za brezposelnost in plačo v času pred izgubo zaposlitve.

- o lokacijska prožnost – gre za to, da delavci delajo zunaj podjetja, npr. delo na domu in teledelo.

Svetlik (1994, str. 124-125) opiše negativno in razvojno definicijo prožnih oblik dela in zaposlitve. Po negativni definiciji so prožne oblike dela in zaposlitve vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Po razvojni definiciji pa prožne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države.

2.1.1 Opredelitev modela »varna prožnost« in njegov vpliv na gibanja na trgu dela

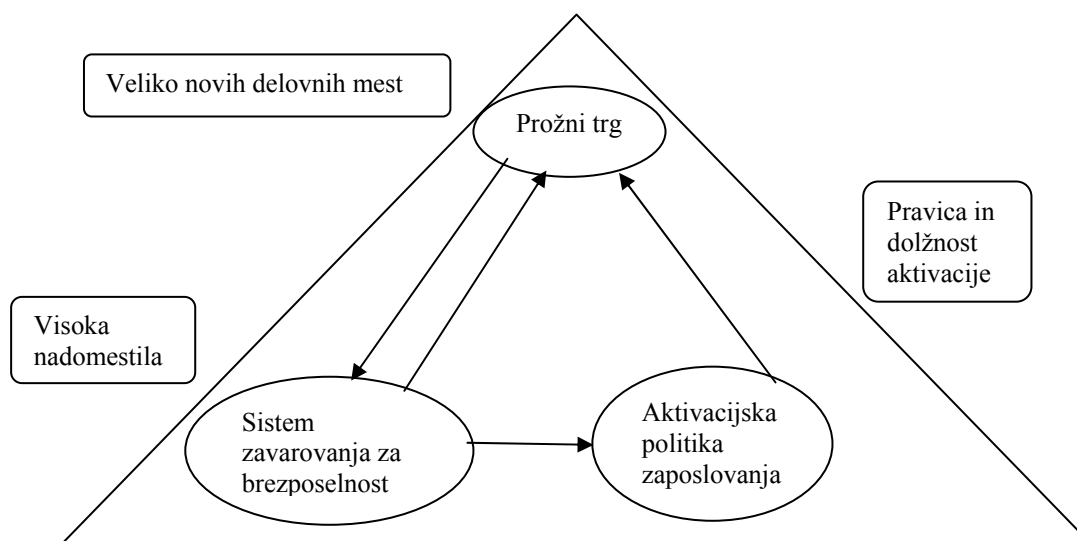
Ena izmed usmeritev integriranih smernic za izvajanje lizbonske strategije, ki so bile sprejete leta 2005, je iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo. To je zagotovo pomemben vzrok za pogostost razprav o varni prožnosti v EU. Koncept varne prožnosti izhaja iz ideje, da se varnost in prožnost ne izključujeta temveč dopolnjujeta. Wilthagen in Tros (2004, str. 4) varno prožnost opredelita kot politiko in strategijo, ki hkrati spodbuja prožnost na trgu dela, v organizaciji dela in industrijskih odnosih ter prav tako varnost zaposlitve in socialno varnost. Imenovani pojem pa opredeljujeta tudi kot:

- *stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti*, ki omogoča poklicno pot tudi delavcem z relativno skromnim položajem na trgu dela, aktivnost in njihovo socialno vključenost;
- *stopnja numerične, funkcionalne in plačne prožnosti*, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti.

Za vzorčni model varne prožnosti se je v devetdesetih letih uveljavil danski model ali t. i. zlati trikotnik varne prožnosti (Slika 5), katere vzorčna primera sta Danska in Nizozemska. Danska ima učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela, ki je posledica zelo natančne ciljne določenosti tako glede delodajalcev in delojemalcev, močne decentralizacije zaposlovalne politike in močne vključenosti socialnih partnerjev v njeno oblikovanje. Danski model politike zaposlovanja tako delodajalcem ne nalaga velikih obveznosti in jih zato vzpodbuja k zaposlovanju, medtem ko visoka raven nadomestil za brezposelne omogoča socialno varnost.

Sistem je učinkovit, vendar hkrati zelo drag, saj Danci zanj namenijo okrog 4,5 odstotka BDP. V letu 2004 so javni izdatki za politiko trga dela znašali 4,49 % BDP, od tega 1,83 % BDP za aktivne ukrepe. Danski model trga pa je zelo zanimiv tudi za Slovenijo, saj delodajalcem omogoča veliko prožnost, delavcem pa veliko možnosti za delo in hkrati varnost ob izgubi zaposlitve (Kajzer, 2007, str. 23).

Slika 5: Zlati trikotnik danskega trga dela oziroma varne prožnosti



Vir: Kajzer, A. Pojem prožnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, 2005a, str. 14.

Klammer (2001) opredeljuje naslednje korake k varni prožnosti:

- *Socialna zaščita ljudi z malimi zaposlitvami* – prožnost trga dela je pripeljala do skrajševanja delovnega časa, velikega povečanja delnih zaposlitev in malih (občasnih) zaposlitev. Prvi korak je zato zagotovitev socialne zaščite za ljudi s takšnim zaposlitvami.
- *Minimalna zaščita* – na področju zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja je pomembna za prožno delo in pestrejšo poklicno pot. Obstoj univerzalnega zdravstvenega zavarovanja olajša zamenjave zaposlitve in odločitve za prožno delo, saj so univerzalni minimalni sistemi zaščite na področju zdravja in pokojnin brez dvoma instrumenti za soočanje z novimi socialnimi riziki, ki so povezani s prožnim delom in večjo mobilnostjo.
- *Individualizacija zahtev na področju socialne zaščite* – stopnja individualizacije zahtev na področju socialne zaščite je pomembna za večjo varnost ob različnih in prekinjenih poklicnih poteh.
- *Aktivacijska politika in prehodnost na trgu dela* – odgovornost za zagotavljanje varnosti ob nestalnih zaposlitvah ali prekinjeni poklicni poti pomeni v glavnem zavarovanje za primer brezposelnosti in aktivno politiko zaposlovanja. Politika zaposlovanja bo morala vse bolj omogočati lažje prehode med različnimi oblikami zaposlitve in stanji na trgu dela (Kajzer, 2005a, str. 36).

Model varne prožnosti se je v EU oblikoval kot odgovor na izzive globalizacije, ki pa je s prenovljeno Lizbonsko strategijo postala tudi cilj Slovenije. Evropska komisija je leta 2007 opredelila koncept varne prožnosti z vidika oblikovanja ustreznih politik, kjer koncept varne prožnosti sestavljajo štiri komponente, ki z usklajenim delovanjem zagotavljajo dinamičen trg dela in varnost posameznika (Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, str. 138):

- *prožna zaposlitvena pogodbeni razmerja*, ki temeljijo na moderni zakonodaji o delovnih razmerjih, so prožna tako za delavca in delodajalca, zmanjšujejo segmentacijo trga dela in delo na črno;
- *aktivna politika zaposlovanja*, ki pomaga ljudem v primeru brezposelnosti in jim omogoča prehod v nove zaposlitve;
- *sistem vseživljenjskega učenja*, ki je zanesljiv in prilagodljiv, delavcem pa zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost;
- *moderni sistemi socialne varnosti*, ki ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore in spodbud za zaposlovanje ter mobilnosti na trgu dela. Pogoji za oblikovanje varne prožnosti je aktivna udeležba vseh socialnih partnerjev.

2.2 Merila prožnosti trga dela

Ker je zaradi različnih vidikov prožnosti trga dela nemogoče oblikovati eno samo merilo, se običajno merjenje prožnosti omejuje na merjenje enega dela prožnosti trga dela in uporabo delnih meril prožnosti. Na ravni gospodarstva se kot merilo numerične prožnosti trga dela, ki označuje prilagajanje inputa dela spremembam povpraševanja na trgu blaga, pogosto uporablja koeficient elastičnosti zaposlenosti glede na spremembe proizvodnje, saj ocene koeficientov elastičnosti zaposlenosti glede na proizvodnjo dobro odražajo razlike v ureditvi oziroma stopnji zaščitenosti zaposlenih v posamezni državi. Kot delna merila prožnosti trga dela pa se v mednarodnih primerjavah uporabljajo delež zaposlenih za določen čas ali zaposlenih za krajši delovni čas v skupnem številu zaposlenih ali letna stopnja menjavanja zaposlenih v podjetju.

Ker gre za relativno nov in zelo obsežen koncept, zaenkrat še ni sprejetega konsenza o kazalnikih za merjenje, narejenih pa je bilo nekaj poskusov merjenja in primerjalnih analiz na osnovi različnih kazalnikov. Tangian (2004, str. 12) je oblikoval indeks varne prožnosti na ožji opredelitvi varne prožnosti, ki jo je opredelil kot zaposlenost in socialno varnost prožnih oblik zaposlenosti, ki niso redne in za polni čas. Novejšo študijo modelov varne prožnosti sta predstavila Phillips in Eamets (2007), kjer gre za faktorsko analizo in analizo združevanja v skupine kazalnikov varne prožnosti za 25 držav EU. V analizi je bilo zajetih 16 spremenljivk, ki so razvrščene v naslednje skupine (Izzvi trga dela z vidika varne prožnosti, str. 139):

- *merila prožnosti trga dela* - mobilnost in enostavnost najti novo zaposlitev in zaposlitev s krajšim delovnim časom, kar je povezano s kazalci vključenosti v vseživljenjsko učenje, stopnjo brezposelnosti, brezposelnosti mladih, dolgotrajno brezposelnostjo in stopnjo delovne aktivnosti starejših;
- *merila socialne zaščite* - vključena dva indikatorja izdatkov za socialno zaščito (v % BDP in na prebivalca v SKM¹³), zavarovanje za primer brezposelnosti in trajanje zaposlitve;

¹³ SKM je kratica za standard kupne moči.

- *merila socialne vključenosti* - vključeni so stopnja tveganja revščine ter Gini koeficient kot merilo porazdelitve dohodka in delež mladostnikov od 18 do 24 let, ki so opustili šolanje.

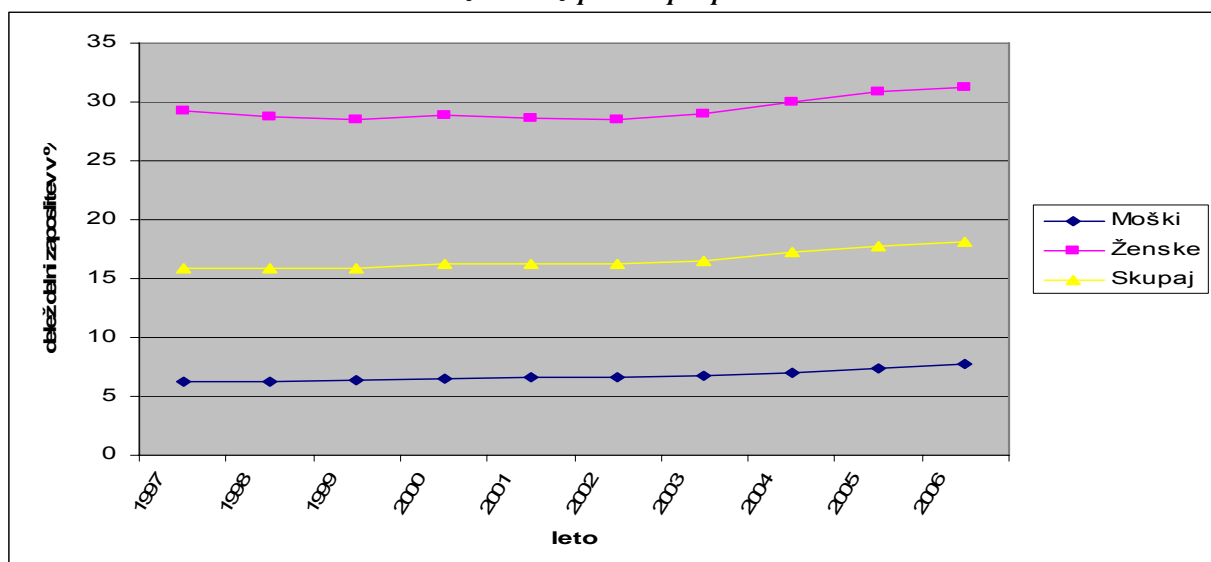
2.2.1 Delna merila prožnosti trga dela

V mednarodnih primerjavah se kot merilo prožnosti trga dela pogosto uporablja razširjenost nekaterih prožnih oblik zaposlitve (npr. delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, delež samozaposlenih in delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti). Zaradi dostopnosti podatkov je razširjenost prožnih oblik zaposlovanja pogosto uporabljena kot delno merilo prožnosti trga dela, vendar se moramo zavedati, da delna merila lahko zavajajo pri oceni prožnosti med državami.

2.2.1.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom

Razširjenost zaposlenosti s krajšim delovnim časom merimo z deležem delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti in je pomemben delni kazalnik prilagodljivosti trga dela. Zaposlitve s krajšim delovnim časom praviloma povečujejo prožnost trga dela na strani povpraševanja (povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela) ter na strani ponudbe (povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas in tako lažje usklajujejo družinsko in poklicno življenje) (Kajzer, 2005a, str. 26-27). S Slike 6 je razvidno, da so delne zaposlitve bolj razširjene med ženskami kot med moškimi, kjer je višji delež žensk s krajšim delovnim časom povezan tudi z vlogo žensk pri skrbi in varstvu otrok (Glej Prilogo Tabela P5) (Južnik Rotar, 2007, str. 98).

Slika 6: Delež delnih zaposlitev po spolu v EU-27 v %



Vir: OECD, Eurostat, 2008.

Glede na starostno strukturo pa je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom več mladih in starejših, torej na začetku in koncu delovne kariere (Kajzer, 2005a, str. 27). Mnogo višji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v celotnem zaposlovanju imajo razvitejše države v

primerjavi z državami EU, ki so manj razvite in z državami kandidatki za članstvo v EU (Sicherl, 2003, str. 120). Intenzivnost tovrstnih oblik zaposlitve se med državami razlikuje, razlike nastajajo zaradi različnih stopenj togosti delovne zakonodaje, različne moči sindikatov ter splošne nenaklonjenosti delavcev atipičnim oblikam zaposlitve, saj so z njimi povezane negotovost, manjša socialna varnost in nezmožnost načrtovanja prihodnosti (Južnik Rotar, 2007, str. 101). V Sloveniji je razširjenost delnih zaposlitev skromna, množično razširjeno pa je pri mladih občasno delo preko študentskih servisov, ki je davčno ugodno za delodajalca (Kajzer, 2005a, str. 28).

2.2.1.2 Razširjenost dela za določen čas

Dela za določen čas povečujejo možnosti za prilagajanje obsega zaposlenosti in zmanjšujejo stroške tovrstnega prilagajanja. Velika razširjenost začasnih zaposlitev je praviloma tudi posledica velikih stroškov odpuščanja in težavnosti odpuščanja, zato se delodajalci, da zmanjšajo te stroške, pogosteje odločajo za to vrsto zaposlitve. Začasno delo pa podobno kot brezposelnost pogosto zmanjšuje tudi blagostanje posameznika. Višji deleži zaposlenih z začasnimi pogodbami so v državah z bolj togo zakonodajo varnosti zaposlitve (npr. Španija, Poljska), deloma pa je pogostost uporabe začasnih zaposlitev odvisna tudi od gospodarske strukture (vpliv sezonskih dejavnosti na zaposlovanje za določen čas). V omenjenem delovnem razmerju so prav tako bolj pogosto ženske kot moški. Trg je bolj prožen za mlade (15-24 let), ki so v Sloveniji nadpovprečno izpostavljeni začasnemu zaposlovanju ter bolj tog za starejše (Kajzer, 2005a, str. 28-29). V zaposlitvi za določen čas vidimo kompromis med interesi podjetja in interesi delavcev, med prožnostjo, varnostjo in sploh dostopnostjo do možnosti zaposlitve (Sicherl, 2003, str. 122).

2.2.2 Indeks varovanja zaposlitve

Pogosto se prožnost trga dela povezuje z institucionalno togostjo pri ureditvi trga dela in varovanja zaposlitve. Za mednarodne primerjave ureditve trga dela in razvrščanje držav po tem merilu so strokovnjaki OECD razvili »indeks varovanja zaposlitve«, ki vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditve trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja:

- zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved;
- urejenost začasnih oblik zaposlenosti;
- specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju.

Iz 22 informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa dobimo sintezni indeks togosti delovne zakonodaje, pri čemer višja številka pomeni bolj togo ureditev in večje varovanje zaposlitve (Kajzer, 2007, str. 19).

Bertola, Boeri in Cazes (2000, str. 3) kot veliko pomanjkljivost indeksa izpostavljajo, da se vseh komponent indeksa ne more natančno izmeriti. V številnih empiričnih analizah se indeks uporablja kot spremenljivka, ki meri intenzivnost varovanja zaposlitve. Rezultati empiričnih

analiz kažejo, da ima varovanje zaposlitve zelo majhen učinek na skupno brezposelnost in zaposlenost, vpliva pa na strukturo in trajanje brezposelnosti ter na zaposlitvene možnosti nekaterih skupin. Večje varovanje vodi v večjo strukturno in dolgotrajno brezposelnost, negativno vpliva na vstop mladih na trg dela in zmanjšuje mobilnost zaposlenih, vpliva na zaposlitvene možnosti nekaterih skupin na trgu dela (manjša stopnja zaposlenosti mladih in žensk) ter na tokove na trgu dela.

2.3 Vzroki za pojav prožnih oblik dela in zaposlitve

V razvitih družbah so se začele prožne oblike dela in zaposlitve uvajati predvsem po letu 1975 ob dolgotrajnih gospodarskih krizah. Poleg gospodarske krize je naslednji razlog za pojav prožnih oblik dela in zaposlitve selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor, kjer je sprotno prilagajanje zahtevam strank še nujnejše in tudi lažje kot v industriji. Naslednji razlog pa je, da velika podjetja selijo najnestabilnejše dele proizvodnje v manjša, največkrat na podlagi subkontrahiranja in tako eksternalizirajo tveganje, ki so ga poprej sama nosila, manjša podjetja pa to tveganje prevalijo na zaposlene. Slednji razlog pa je predvsem posledica razvoja samozaposlovanja (Svetlik, 1994, str. 124).

2.4 Prednosti in slabosti prožnega dela in zaposlitve

2.4.1 Delodajalci

Delodajalcem prožne oblike dela omogočajo odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami, torej želijo hitro in neovirano zaposlovati, ko delo je, ter hitro in neovirano zaposlene odpustiti, ko dela ni več, hkrati pa želijo imeti tudi možnost zaposlene neovirano prerazporejati k drugemu delu. S prožnejšimi oblikami zaposlovanja delodajalci zmanjšajo stroške odpovedi delovnih razmerij, saj zaposlitev za nedoločen čas, zaradi toge delovne zakonodaje, vključuje administrativne postopke (odpovedni roki, posvetovanja s sindikati, posebno varstvo socialno šibkih skupin ter plačilo odpravnine) (Južnik Rotar, 2007, str. 91). Te oblike so torej za delodajalce praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. Delodajalci se tako lažje prilagajajo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje (Svetlik, 1994, str. 125). Prožne oblike zaposlovanja omogočajo hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja (Južnik Rotar, 2007, str. 91). Prav tako delodajalcem prožno zaposlovanje prinaša manj izostankov z dela, ker imajo zaposleni več prostega časa za urejanje osebnih opravkov, lažje pokrivanje neugodnih delovnih ur, v katerih zaposleni ne želijo delati, uvajanje kratkih izmen za pokritje periodičnih konic, večjo produktivnost in intenzivnost dela, ker so delavci zaradi krajšega delovnega časa bolj zbrani, povečan dobiček zaradi omejevanja števila nadur in posledično večjo konkurenčnost. Z nerednim povečanjem obsega dela pa delodajalcem ta oblika omogoča izpolnitev nepričakovanih naročil (Mežnar, 2006).

2.4.2 Delojemalci

Zaposlenim ta oblika zaposlovanja omogoča lažje usklajevanje delovnega področja z zasebnim življenjem oziroma z drugimi življenjskimi dejavnostmi ter dinamičnejše življenje (Svetlik, 1994, str. 125). Olajšuje vstop in ponovni izstop s trga dela (delna upokojitev) in vračanje dolgotrajno brezposelnih, prav tako pa je v pomoč zaposlenim s zmanjšanimi delovnimi možnostmi (Mežnar, 2006). Prožna zaposlitev je mladim, ki iščejo prvo zaposlitev, večinoma odskočna deska na trg dela in jim dopušča več svobode pri iskanju prave zaposlitve (Ilovar, 2007, str. 14). Slabosti se odražajo v nižji plači, manjših možnostih napredovanja in profesionalnega razvoja ter v manjši ekonomski in socialni varnosti zaposlenih. Ker prožne oblike dela vplivajo na zmanjšanje socialne varnosti zaposlenih, bi morala država poskrbeti, da tudi na podlagi tega dela prispeva v socialne sklade, iz katerih črpajo vsi zaposleni, kar med drugim zahteva tudi EU (Svetlik, 1994, str. 138).

2.4.3 Država

Državi prožne oblike dela in zaposlitve omogočajo možnost pospeševanja prožnosti trga, reorganizacijo delovnega časa, izvajanje družinske politike in možnost zaposlovanja, kar prispeva k nižji brezposelnosti in k manj socialnih problemov. Za državo pa prožnost zaposlovanja prinaša tudi slabosti, saj zagotavlja bistveno manj sredstev za državni proračun in pomeni razmeroma majhno socialno varnost zaposlenih delavcev, da jim mora država kljub delu pogosto pomagati s svojimi socialnimi programi (Svetlik, 1994, str. 125). Prožno zaposleni večinoma niso vključeni v pokojninske sheme in so tudi izvzeti iz zavarovalnih vzorcev. Tako se povečujejo nova socialna tveganja, splošni socialni stroški, kar posledično terja od države večje socialne transferje (Ilovar, 2007, str. 14-15).

2.5 Razširjenost prožnih oblik dela in zaposlitve v Sloveniji

V Sloveniji so prožne oblike zaposlitve in dela razmeroma nov pojav, saj so se v veliki meri začele pojavljati šele v začetku devetdesetih let. V obdobju od leta 1987 do 1996 je bila glavna oblika prožnosti prehod v brezposelnost ali izstop iz delovne sile, saj je v tistem času Slovenija izgubila več kot 200 tisoč delavcev, kjer je polovica od teh postala brezposelna, druga polovica pa je odšla iz statusa aktivne delovne sile. V obdobju od leta 1997 do 2006 sta pa prevladovali dve obliki prožnosti:

- zaposlitev za določen čas, vendar za polni delovni čas, do katere je prihajalo, ker je bilo delo za polni delovni čas za nedoločen čas preveč regulirano in zato destimulirano;
- študentsko delo, ki pa je delo za delni delovni čas, brez formaliziranega delovnega razmerja, kjer so študentski servisi opravljali delo posrednikov, izdajali so napotnice za delo in prek njih je potekalo plačilo za delo, kar je bila za podjetja idealna rešitev (Senjur, 2007).

V Sloveniji je trenutno možno spremljati naslednje prožne oblike zaposlitve in dela:

- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev za določen čas,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom poleg delovnega razmerja s polnim delovnim časom pri drugem delodajalcu,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih,
- delo na domu,
- pogodbeno delo,
- avtorsko delo,
- delo dijakov in študentov preko študentskega servisa,
- javna dela.

Slovenski trg dela je do določene mere prožen, vendar bi bilo potrebno prožnost trga dela normalizirati in prožne oblike dela prilagoditi novim časom in novim potrebam. Ker je zdajšnji zakon o delovnih razmerjih močno socialno naravnano, ima za posledico manjšo prožnost rešitev in večje stroške za delojemalce. Potrebno bi bilo prilagoditi delovno zakonodajo novim izzivom, ki zahtevajo več izbire na trgu dela, manj regulacije in sočasno ohraniti raven socialne varnosti delavcev. Ker je Slovenija sorazmerno razvita, lahko ohranja sedanjo raven socialne varnosti delavcev. Problem pa je v tem, da je večja prožnost trga dela stvar preživetja podjetij in osnova za ekonomsko varnost podjetij, na drugi strani pa socialna varnost delavcev ne more biti »prožna«. Socialna varnost je bila do zdaj oprta na fiksne oblike dela, zato je nujno treba najti način, kako sistem socialne varnosti prilagoditi bolj prožnim oblikam dela.

2.6 Pomen prožnosti

Pri nas se v času pred vstopom v EU ni širše razpravljalo o potrebnosti korenitih reform na trgu dela. Vstop v EU pa je Slovenijo in njeno prebivalstvo soočil z ekonomsko in družbeno realnostjo vse bolj globaliziranega sveta 21. stoletja, kar je povzročilo, da smo spoznali, da so reforme na trgu dela nujno potrebne (Malačič, 2007, str. 95). Prožnost zaposlovanja pa ni le izredno aktualna tema slovenske sedanosti, temveč je globalni trend, ki je dobro uveljavljen v velikem delu sveta. Pripravljalci reform nenehno poudarjajo, da prožnost trga dela, predvsem odpuščanja in novega zaposlovanja, prinaša lažje prilagajanje delodajalcev spremenjenim gospodarskim stanjem, kar naj bi vodilo k hitrejši gospodarski rasti, katere posledica je višja zaposlenost in večja varnost zaposlovanja (Šmid, 2006). Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bodo podjetja morala menjavati cilje, kar vpliva na trajnost določanja organizacije dela ter predvsem na stalnost delovnih mest. Od sprejemljivosti delovnih mest so odvisni dinamika (prožnost) zaposlovanja, izobraževalni in drugi procesi. Ker so spremembe na trgu izredno hitre, zahtevajo od delodajalcev hitro in nenehno prilagajanje, včasih že kar improvizirano reakcijo, zato so cilji organizacije postali spremenljivi. Sistematizacija delovnih mest je postala samo začasna, saj je mogoče ugotavljati samo rezultate skupnega

dela. Kaj posameznik počenja, skoraj ni mogoče ugotoviti, saj se delovna mesta med seboj tako prepletajo, zato lahko rečemo, da je delovno mesto v klasičnem pomenu izginilo.

S tovrstnimi spremembami se soočajo tudi slovenska podjetja, vendar ne vsa enako. Uveljavljajo se različne nekonvencionalne metode dela z ljudmi, različni izobraževalni seminarji, ki ljudem dajejo manjkajoče znanje, uveljavlja se študij na daljavo, ki upošteva celo to, da ljudje nimajo toliko časa, da bi ga zapravljali na predavanjih ipd. Sistematično se dela še nismo lotili nikjer in pri sistematičnem urejanju novosti nas bo verjetno upočasnila tudi zakonodaja, ki mora varovati obstoječe in utečene poti. Prožna zaposlitev pri nas kot tudi v Evropi je potreba in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu prilagajanju tržnim razmeram. Vsako vgrajevanje stalnic v hitro spreminjajoči se svet je lahko pogubno, še posebej če podjetja želijo tekmovati in ne samo posnemati rešitev drugih ameriških ali evropskih držav. Ugotovitev, kako drugje delajo, ne sme pomeniti prevzema njihovega načina dela, ampak impulz za iskanje boljšega načina dela (Lipičnik, 2000, str. 16-17).

2.7 Primerjava prožnosti slovenskega trga dela z EU

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je za naše delodajalce na podlagi primerjav z EU manjšega pomena in je manj razširjeno kot v EU, kjer je najbolj reprezentativna oblika prožnega zaposlovanja. Uporabljajo jo zaradi sprememb na trgu in možnosti prilagajanja delovnemu procesu, manj pa zaradi potreb zaposlenih. V povprečju je zaposlovanje s krajšim delovnim časom v EU več kot dvakrat višje kot pri nas. V Sloveniji se je razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom v zadnjih letih sicer povečala, a je bila v letu 2007 še vedno relativno skromna (8,1 %) in pod povprečjem EU-27 (17,6 %). Močno pa zaostajamo za nordijskimi državami, ki največkrat predstavljajo vzorčni model za varno prožnost.

S Slike 7 je razvidno, da po razširjenosti zaposlitev s krajšim delovnim časom izstopa Nizozemska, ki delne zaposlitve spodbuja že od leta 1982, ko je prišlo do dogovora med socialnimi partnerji o spodbujanju delnih zaposlitev kot oblike dela, ki zagotavlja prožnost na strani ponudbe in povpraševanja. V letu 2006 je bilo na Nizozemskem tako zaposlenih 46,2 % vseh delovno aktivnih oseb. Nemčija je imela drugi največji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, in sicer 25,8 % delovno aktivnih oseb, sledili pa sta ji tudi Velika Britanija s 25,5 % ter Švedska s 25,1 %. Najmanjši delež v omenjenem obdobju je imela Bolgarija, kjer je ta delež znašal 2,0 %, medtem ko je Slovenija imela 9,2-odstotni delež delovno aktivnih zaposlenih s krajšim delovnim časom. Nizke deleže so imeli tudi Slovaška 2,8 %, Madžarska 4,0 %, Češka 5,0 % in Grčija 5,7 % (glej Prilogo Tabela P6). Slovenija se uvršča med države s skromno razširjenostjo zaposlitev za krajši čas. Glavna razloga za skromno razširjenost v Sloveniji sta predvsem (Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, str. 140):

- *skromen interes delodajalcev*, za katere je zaposlovanje več oseb s krajšim delovnim časom kljub lanskim spremembam ZDR¹⁴ še vedno dražje kot zaposlovanje ene osebe;

¹⁴ ZDR je kratica za Zakon o delovnih razmerjih.

- *skromen interes delojemalcev zaradi nizke ravni dohodkov, ki jih takšna zaposlitev zagotavlja.*

Pri nas delež delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti sicer narašča, vendar predvsem na račun povečevanja teh zaposlitev med mladimi, starimi od 15 do 24 let in med starejšimi, starimi od 50 do 64 let. Po deležu delnih zaposlitev med mladimi se Slovenija s 33 % uvršča nad povprečje EU. Čeprav v zaposlitvah za krajši čas prevladujejo ženske, ima Slovenija pri razširjenosti teh zaposlitev pri ženskah velik zaostanek, medtem ko je pri moških le-ta minimalen. Delež delno zaposlenih žensk je v Sloveniji leta 2007 z 10 % močno zaostajal za povprečjem EU - 30,7 %, pri deležu delno zaposlenih moških v Sloveniji s 6,5 % pa je bil zaostanek za povprečjem EU s 6,9 % minimalen. V Sloveniji je delež delnih zaposlitev med mladimi ženskami starimi od 15 do 24 let višji kot v EU, in sicer 40,8 %, medtem ko je v povprečju EU 34,5 %. K temu verjetno prispeva delo preko študentskih servisov.

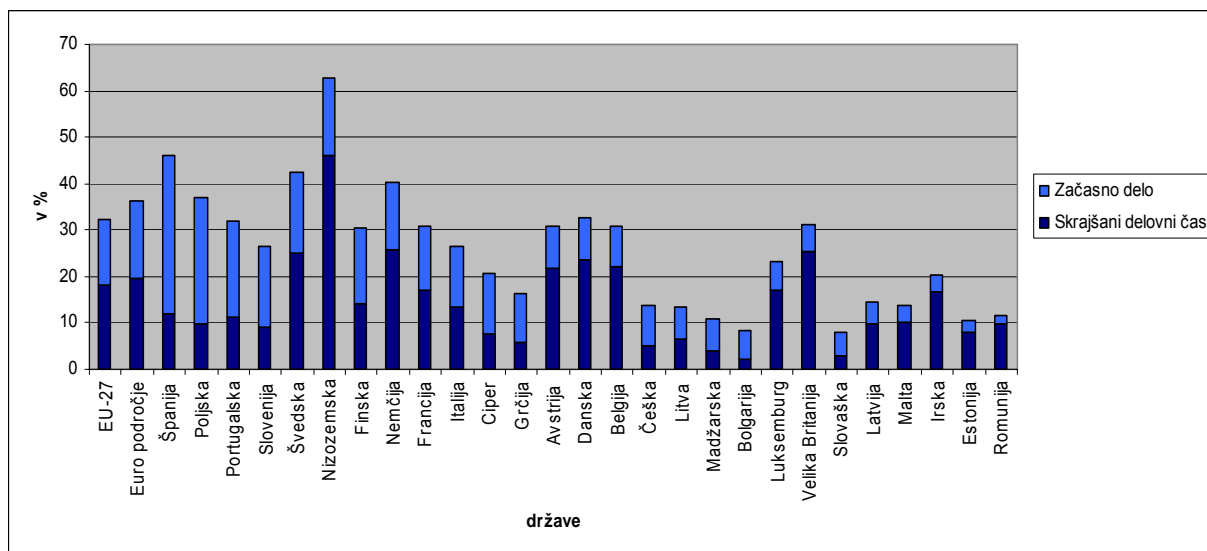
V letu 2007 so bile pri nas sprejete spremembe ZDR v smeri zagotavljanja večje prožnosti, kjer so bile zmanjšane določene ovire za interes delodajalcev za zaposlovanje s krajšim delovnim časom. Spremembe zakona so jasno opredelile načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na dolžino delovnega časa.

V Sloveniji narašča tudi delež začasnih zaposlitev, ki se je v zadnjih desetih letih več kot podvojil, še posebej hitro pa narašča po letu 2003, ko je prišlo do pospešitve gospodarske rasti. Prav zaradi hitre rasti deleža začasnih zaposlitev se Slovenija uvršča vedno više med državami EU. S Slike 7 je razvidno, da je po razširjenosti zaposlitev za določen čas v letu 2006 prevladovala Španija, kjer je bilo tako zaposlenih 34,0 % vseh delovno aktivnih oseb. Poljska je imela drugi največji delež zaposlenih za določen čas, in sicer 27,3 % delovno aktivnih oseb. Najmanjši delež so imeli Romuni 2,8 %, prav tako pa so nizke deleže imeli tudi Estonija 2,7 %, Irska 3,4 %, Malta 3,8 % in Latvija 4,5 %. Slovenija imela 17,3-odstotni delež delovno aktivnih zaposlenih za določen čas, medtem ko je bilo povprečje EU – 27 14,3 % (glej Prilogo Tabela P6).

Začasne zaposlitve so najbolj razširjene med mladimi, starimi od 15 do 24 let. Slovenija se je po razširjenosti začasnih zaposlitev med mladimi v drugem četrtletju 2007 uvrstila na prvo mesto med državami EU s 66,5 % delovno aktivnih mladih, ki imajo začasno zaposlitev (ženske 76,1 % in moški 60 %). K veliki razširjenosti začasnih zaposlitev med mladimi v Sloveniji prispeva občasno delo mladih preko študentskih servisov, ki so privlačni za delodajalce z vidika možnosti hitrega prilagajanja števila delovnih ur in oseb ter z vidika manjše davčne obremenitve dela preko študentskih servisov v primerjavi z redno zaposlitvijo. Prav tako so bile v letu 2007 sprejete spremembe ZDR tudi na področju zaposlovanja za določen čas, predvsem so bile povečane možnosti te oblike zaposlovanja. S spremembami so se možnosti zaposlovanja za določen čas razširile tudi na primere, ko nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev za opravljanje dela, v primerih zaposlovanja vodilnih delavcev in zaposlitev za opravljanje dela na projektu. Pomembna je tudi izjema od splošne dveletne časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v primeru

priprave in izvedbe dela, ki je projektno organizirano¹⁵ (Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, 2008, str. 127-145).

Slika 7: Razširjenost oblik prožnih zaposlitev v EU v letu 2006



Vir: Eurostat, 2008.

3 PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI

Poleg inflacije je brezposelnost eden najbolj perečih problemov današnjih gospodarstev, ki povzroča tako ekonomske kot tudi politične probleme. Z ekonomskega vidika je brezposelnost nezaželena zato, ker je dejanski BDP manjši od potencialnega, to je tistega, ki bi ga država lahko ustvarila, če bi zaposlila za vse delo sposobne ljudi. Brezposelnost ima tudi politično komponento, saj bo vlada, ki dopušča visoko stopnjo brezposelnosti, le težko pridobila naklonjenost volilcev. Brezposelnost pa seveda povzroča tudi psihološke probleme, kot so depresivnost, občutek odvečnosti, agresivnost, stresno počutje, ki običajno vodijo do socialnih problemov, kot so alkoholizem, kriminal, narkomanija, večja oboležnost ljudi, samomorilnost in podobno (Setnikar Cankar, 2000, str. 161). Brezposelnost je tudi eden glavnih razlogov za revščino in s tem socialno izključenost. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji zato posveča posebno pozornost zmanjševanju brezposelnosti (Brezposelni, 2008).

3.1 Vrste brezposelnosti

V gospodarstvu se pojavljajo naslednje osnovne vrste brezposelnosti:

- frikcijska,

¹⁵ Pogodba za določen čas se lahko sklene za čas trajanja projekta.

- strukturna,
- ciklična,
- prikrita ali latentna brezposelnost, ki je skrita v kategoriji zaposlenih.

3.1.1 Frikcijska brezposelnost

Pojavlja se zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je normalno zaposleno, kamor štejemo selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami, in s tem povezano iskanje nove zaposlitve, začasna nezaposlenost šolajoče se mladine, ki konča šolanje in išče službo, menjavanje zaposlitve zaradi težnje po spremembi delovnega okolja, upokožitev in podobno. Takšna zaposlitev je samo začasna, kratkotrajna, traja lahko od enega dneva do nekaj mesecev in predstavlja samo obdobje med dvema stalnima zaposlitvama. Menjava delovnih mest je prostovoljna odločitev ljudi, zato ni vezana na razmere v gospodarstvu, temveč je prostovoljna brezposelnost. Frikcijsko brezposelnost srečamo v vsakem gospodarstvu, ki je na ravni polne zaposlenosti.

3.1.2 Strukturna brezposelnost

Nastaja zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delu. Razlog je gospodarski razvoj, saj nekateri sektorji oziroma panoge hitro rastejo, druge pa nazadujejo, s tehnološkim razvojem pa se pojavljajo tudi povsem nove panoge (Setnikar Cankar, 2000, str. 166). Neuskkljenost med strukturo povpraševanja in strukturo ponudbe dela je lahko tudi geografska, ko so potrebe po delavcih v enem kraju ali lokaciji, ponudba dela pa v drugem kraju. Da bi to neuskkljenost odpravila, pa je mobilnost delovne sile nezadostna. Do neuskkljenosti lahko pride tudi med iskano in dejansko usposobljenostjo delavcev, ko podjetja povprašujejo po določenih profilih delavcev, na razpolago pa je ponudba drugače usposobljenih delavcev (Senjur, 2001, str. 152). Strukturno brezposelni se zelo težko prilagajajo novim razmeram na trgu dela, še zlasti starejše kategorije brezposelnih (nad 45 let). Država mora pogosto poskrbeti za prestrukturiranje s programi aktivnega zaposlovanja, ki vključujejo usposabljanje brezposelnih za nova delovna opravila in nove zaposlitve. Včasih strukturna brezposelnost lahko povzroča tudi visoko brezposelnost določenih regij, če so usihajoči sektorji koncentrirani na določenih območjih (na primer premogovništvo, problem zapiranja in zmanjševanja proizvodnje železarn itd). Strukturno brezposelnost bi zaradi odvisnosti od dolgoročnejših sektorskih sprememb imenovali tudi sektorska brezposelnost.

3.1.3 Ciklična brezposelnost

Nastaja zaradi gospodarskih ciklov, saj ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno agregatno povpraševanje po delu. Vsi ali večina sektorjev zmanjšujejo proizvodnjo in odpuščajo delovno silo, zato se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih ne glede na vrsto dela. Znižanje stopenj brezposelnosti in morda polno zaposlenost gospodarstvo doseže šele ob prehodu v drugi del cikla, v fazi oživljanja gospodarstva in v prosperiteti.

3.1.4 Prikrita (latentna) brezposelnost

Sem sodijo zaposleni, ki imajo zaposlitev, vendar ničesar ne prispevajo k BDP. Če bi jih odpustili, bi lahko dosegali enak BDP kot pred tem. Poimensko bi težko določili tiste, ki na delovnih mestih nič ne delajo, čeprav je takšnih pravzaprav zelo malo, saj vsak vsaj nekaj ur dnevno dela. Število prikrilo brezposelnih bi razkril seštevek vseh nedelovnih ur in preračun ur na število zaposlenih. Prikrilo brezposelnost lahko ugotavljamo samo z ocenami (Setnikar Cankar, 2000, str. 166-167).

3.2 Posledice brezposelnosti

Brezposelnost povzroča posameznikom naslednje posledice (Brezposelnost, 2008):

- odpovedovanje oziroma zmanjšanje aktivnosti (športne ipd.);
- izguba zaupanja in samospoštovanja,
- poslabšanje oziroma manj osebnih in družbenih stikov;
- večja izolacija in občutek drugorazrednosti;
- osebne in družinske probleme;
- finančne posledice oziroma pomanjkanje denarja;
- pomanjkanje dostopa do informacij;
- zdravstvene posledice, večjo smrtnost;
- samotnost in pasivnost;
- težave pri organizaciji dneva;
- nerazvijanje že pridobljenih veščin, znanja ...

Za družbo kot celoto se posledice brezposelnosti zrcalijo predvsem v (Benko, 2000, str. 6-7):

- poslabšanje kakovosti življenja;
- manj varne zaposlitve;
- teže se zaposlujejo ženske, etnične manjšine, invalidi;
- svoje probleme valijo na »grešne kozle« (priseljence, etnične manjšine, ženske);
- ustvarjajo se družbene delitve in družbene napetosti;
- povečana stopnja samomorilnosti;
- več nasilja in drugih oblik kriminala;
- več ekonomskih stroškov (nadomestila za brezposelne, manj davkov ...);
- pripomore k družbeni nestabilnosti ...

3.3 Gibanje brezposelnosti v Sloveniji

V obdobju od 2000 do 2007 so se stopnje brezposelnosti zmanjševale, predvsem v letu 2006 in 2007 se je to zmanjševanje precej pospešilo, kar povezujemo s precejšnjo pospešitvijo gospodarske rasti, ki je bila v letu 2006 (5,7 %) in v letu 2007 (6,1 %). Stopnja brezposelnosti je bila v letu 2007 4,9 %, medtem ko se je stopnja brezposelnosti moških zmanjševala hitreje

kot stopnja brezposelnosti žensk. V Sloveniji pa se je brezposelnost zniževala hitreje kot v povprečju EU in povprečju starih članic.

Iz Tabele 6 je razvidno, da se je razlika med stopnjo brezposelnosti žensk in moških do leta 2006 povečevala, kar kaže na slabšanje relativnega položaja žensk na trgu dela. V letu 2007 se je relativni položaj žensk nekoliko izboljšal, saj se je omenjena razlika nekoliko zmanjšala. Povečanje razlike med stopnjo brezposelnosti žensk in moških kaže na smiselnost večjega vključevanja žensk v programe aktivne politike zaposlovanja, ki bi izboljšale njihove zaposlitvene možnosti. Stopnja brezposelnosti¹⁶ po anketi o delovni sili je bila v letu 2007 najnižja v primerjavi z leti poprej in je znašala 4,9 % (4,0 % za moške in 5,9 % za ženske).

Tabela 6: Stopnje brezposelnosti v Sloveniji po spolu

Leta	Skupaj	Moški	Ženske	Razlika (ženske-moški)
2000	7,0	6,8	7,3	0,5
2001	6,4	5,9	7,0	1,1
2002	6,4	5,9	6,8	1,1
2003	6,7	6,4	7,1	0,7
2004	6,3	5,5	6,4	0,9
2005	6,5	6,1	7,1	1,0
2006	6,0	4,9	7,2	2,3
2007	4,9	4,0	5,9	1,9

Legenda: *Vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti, 2008, str. 123.

V letu 2007 se je število anketno brezposelnih oseb v primerjavi z letom poprej, ko je bilo 61 tisoč brezposelnih oseb, zmanjšalo za 11 tisoč oseb na 50 tisoč, in sicer je bilo od tega 6 tisoč žensk in 5 tisoč moških (Tabela 7).

Tabela 7: Brezposelne osebe po anketi o delovni sili v letih od 2003 do leta 2007*

Leta	Brezposelne osebe (v 1000)
2003	64
2004	64
2005	67
2006	61
2007	50

Legenda: *Vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

¹⁶ Stopnja brezposelnosti - odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Brezposelne osebe po Anketi o delovni sili so osebe, stare najmanj 15 let, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravljale nikakršnega dela za plačilo ter (Senjur, 2001, str. 143-144):

- so aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle;
- so že našle delo, ki ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu.

Najvišja stopnja brezposelnosti, ki je v Sloveniji relativno visoka, je bila kot običajno med mladimi, to je med osebami, starimi od 15 do 24 let in je znašala 10,4 % (9,6 % za moške, 11,6 % za ženske). Vendar pa je potrebno omeniti, da se pa se je le-ta v obdobju od 2000 do 2007 najbolj zmanjšala. K zniževanju stopnje brezposelnosti mladih prispeva tudi dejstvo, da na trg dela vstopajo manjše generacije mladih. Brezposelnost mladih je zelo pereč problem, saj je le-ta dvainpolkrat višja od splošne brezposelnosti. Glavni vzrok tiči v pomanjkanju delovnih izkušenj, saj povečini mladi pridejo na trg dela s teoretičnim znanjem in neformalnimi delovnimi izkušnjami, pridobljenimi zlasti prek študentskih servisov, delodajalci pa zahtevajo uradne delovne izkušnje, ki so zapisane v delovno knjižico. Iz omenjenega razloga se bo v ukrep za spodbujanje zaposlovanja prednostno vključila skupina mladih do 24. leta starosti in iskanci prve zaposlitve, pa tudi tisti brez ustrezne izobrazbe glede na potrebe trga dela (Faganelj, Mlakar & Molka, 2008, str. 7). Najnižja stopnja brezposelnosti je bila med starejšimi (od 55 do 64 let); znašala je 4,1 %. Stopnja brezposelnosti med osebami, starimi od 25 do 49 let, pa je bila 4,4 %.

Iz Tabele 8 je razvidno, da se je stopnja registrirane brezposelnosti¹⁷ v letu 2007 zmanjšala za skoraj dve odstotni točki v primerjavi z letom poprej (leta 2006 je znašala 9,4 %) in je bila v povprečju 7,7 % in tako najnižja v obdobju od leta 2003 do leta 2007. Povprečno število registriranih brezposelnih oseb, zajetih s Statističnim registrom, se je v letu 2007 zmanjšalo za skoraj 15 tisoč oziroma za slabih 17 % v primerjavi z letom poprej (Pomembnejši statistični podatki, 2008, str. 19).

Tabela 8: Registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti v letih od 2003 do 2007*

Leta	Brezposelne osebe	Stopnja brezposelnosti (v %)
2003	97674	11
2004	92826	10,3
2005	91889	10,2
2006	85835	9,4
2007	71336	7,7

Legenda: *Vir podatkov je Statistični register RS.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 19.

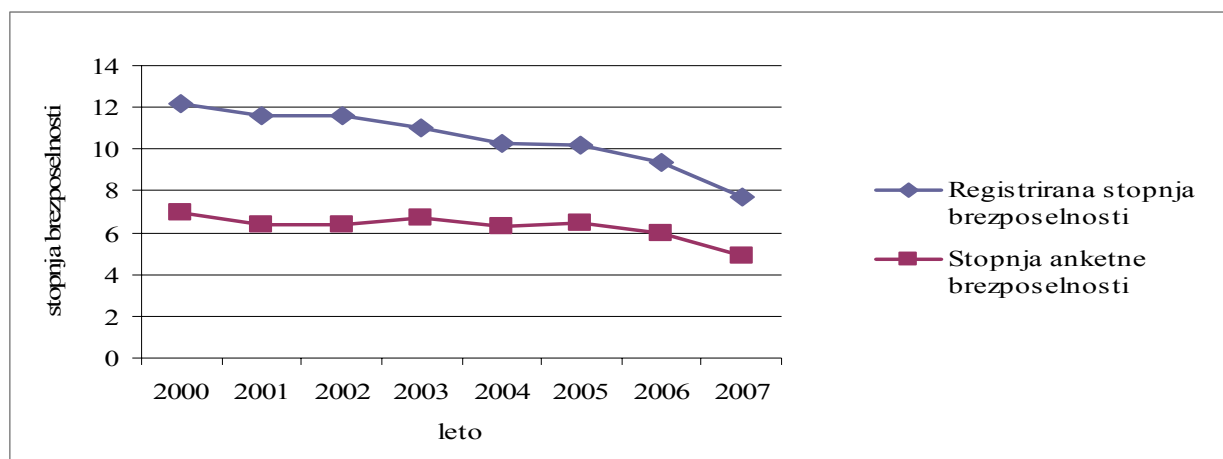
Na Sliki 8 vidimo gibanje stopenj registrirane in anketne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju od 2000 do 2007.

¹⁷ Stopnja registrirane brezposelnosti – odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Iskalec zaposlitve se šteje za registrirano brezposelno osebo, če:

- nima redne zaposlitve;
- je sposoben in voljan delati ter je pripravljen sprejeti zaposlitev, primerno njegovi strokovni usposobljenosti,
- se zaradi zaposlitve prijavi na pristojni izpostavi Zavoda RS za zaposlovanje (Senjur, 2001, str. 144).

Pri stopnji registrirane brezposelnosti so med zaposlene zajeti samo registrirani zaposleni, to so tisti, ki imajo zaposlitev za nedoločen ali določen čas. Veliko je takih, ki imajo zaposlitev in prejemajo plačilo, vendar niso registrirani kot zaposleni (npr. delo na črno). Zaradi tega je dejansko brezposelnih manj, kot jih evidentira statistika, temu ustrezno pa je nižja tudi dejanska stopnja brezposelnosti (Setnikar Cankar, 2000, str. 163).

Slika 8: Prikaz gibanja stopenj registrirane in anketne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000-2007



Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18, 19.

Iz Tabele 9 je razvidno, da se je v letu 2007 število brezposelnih zmanjšalo predvsem zaradi manjših prilivov v brezposelnost. V evidenco brezposelnih se je v letu 2007 na novo prijavilo 14.744 iskalcev prve zaposlitve, kar je za 20,7 % manj kot v letu 2006, ko je bilo iskalcev prve zaposlitve 18.597. V evidenco brezposelnih se je prijavilo 52.521 oseb, ki so izgubile delo, kar je za 17,6 % manj kot v letu 2006. Med slednjimi je 53,8 % izgubilo delo za določen čas, medtem ko 11,8 % po lastni volji, omenjena deleža pa se še naprej povečujeta. 16,2 % oseb je izgubilo delo zaradi poslovnih razlogov, 3,7 % zaradi stečaja, ostalo, to je 14,4%, pa zaradi različnih drugih vzrokov.

Tabela 9: Prilivi in odlivi v/iz registrirane brezposelnosti* v letih od 2003 do leta 2007 v tisočih

Tokovi v registrirani brezposelnosti	2003	2004	2005	2006	2007
Skupaj prilivi med letom	94,2	95,6	94,4	90,2	73,5
- iskalci prve zaposlitve	25,4	25	21,7	18,6	14,7
- izgubili delo za določen čas	32,2	33,1	34,5	33,4	28,3
- druge odpovedi dela	36,6	36,5	32,7	30,4	24,3
- prenos iz drugih evidenc	0	0	5,6	7,9	6,3
Skupaj odlivi med letom	97,9	100,8	92,6	104,5	87,7
- dobili delo	50,5	54,3	53,9	57,4	49,1
- črtani iz drugih razlogov	39,60	44,3	35,2	42,2	31,7
od tega: odjava po lastni volji	5,6	4,9	4,6	5,9	5,2
Šolanje	7,2	7,3	5,1	4,0	4,6
Upokojitev	5,0	4,3	3,3	4,0	4,5
drugi prehodi v neaktivnost	1,9	4,7	4,2	4,4	3,8
kršitev obveznosti	15,8	19,2	15,0	18,8	11,7
Drugo	4,2	3,9	3,0	5,0	2,0
- prenos v druge evidence	7,7	2,3	3,5	4,9	2,7

Legenda: *Vir podatkov je Statistični register Republike Slovenije.

Vir: Kraigher, T. Trg dela 2008, str. 9.

Delo je dobilo le 49.117 brezposelnih, to je 14,5 % manj kot leta 2006, vendar pa se je v omenjenem obdobju razmerje med številom brezposelnih, ki so dobili delo, in številom oseb,

ki so delo izgubile, nekoliko izboljšalo (na 93,5 %), je pa še vedno slabše kot v obdobju od leta 1998 do 2000. Iz evidence brezposelnih je bilo leta 2007 črtanj zaradi različnih razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve, ter prepisov med evidencami (na podlagi sprememb in dopolnitve Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 2002) manj kot leto prej. Med črtanji iz redne evidence se je močno zmanjšalo število črtanj zaradi kršitev obveznosti brezposelne osebe. Črtanj je bilo 11.701, od tega 9.504 zato, ker v evidenci brezposelnih prijavljena oseba ni bila na razpolago za zaposlitev. Povečalo pa se je tudi število črtanj zaradi šolanja in upokojitev.

V obdobju od 2000 do 2007 se je delež dolgotrajno brezposelnih sicer zmanjševal, vendar je bil v letu 2007 še vedno nad povprečjem EU-27 (42,8 %) in je še vedno relativno visok (45,7 %). Delež dolgotrajno brezposelnih je lahko kazalnik mobilnosti na trgu dela in varne prožnosti. Slovenija ima skoraj trikrat višji delež dolgotrajno brezposelnih kot skupina nordijskih držav. Visok delež dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji kaže na obstoj neskladij na trgu dela, za njihovo odpravljanje pa je potrebna aktivna politika zaposlovanja in tudi izobraževanja. Smiselno bi bilo okrepiti programe izobraževanja in usposabljanja, ki bi lahko zmanjšali dolgotrajno brezposelnost in preprečevali prehode v dolgotrajno brezposelnost. Ekonomske, socialne in psihološke posledice dolgotrajne brezposelnosti so občutne.

Povečalo se je število brezposelnih oseb, ki so starejše od 50 let, ter delež žensk med brezposelnimi.

Skupno število registriranih brezposelnih se je zmanjšalo, medtem ko se je najmanj zmanjšalo število brezposelnih z višjo in visoko izobrazbo (Tabela 10). V letu 2007 je bilo število registriranih brezposelnih z višjo in visoko izobrazbo v povprečju še 7.191, kar je 4,9 % manj kot leto prej oziroma 52,7 % več v primerjavi z letom 2001, ko jih je bilo najmanj po letu 1991. Nadaljevalo se je zmanjševanje števila in deleža brezposelnih s srednjo izobrazbo ter zmanjševanje števila brezposelnih z nižjo izobrazbo (Kraigher, 2008b, str. 9).

Tabela 10: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 po stopnjah izobrazbe

Leta	Skupaj	Stopnja izobrazbe						
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+VIII.
2000	106.601	43.454	6.903	1.705	27.328	22.421	2.592	2.199
2001	101.857	41.286	6.637	1.536	25.742	21.947	2.238	2.471
2002	102.635	41.542	6.679	1.482	25.533	22.424	2.118	2.858
2003	97.674	37.245	5.917	1.301	23.659	23.627	2.086	3.839
2004	92.826	33.493	5.127	1.076	21.817	24.598	2.134	4.582
2005	91.889	32.485	4.968	1.033	21.561	24.816	2.178	4.849
2006	85.836	29.375	4.337	888	19.932	23.743	2.278	5.283
2007	71.335	24.573	3.429	696	15.884	19.562	2.145	5.046

Legenda: *Vir podatkov je Statistični register Republike Slovenije.

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008.

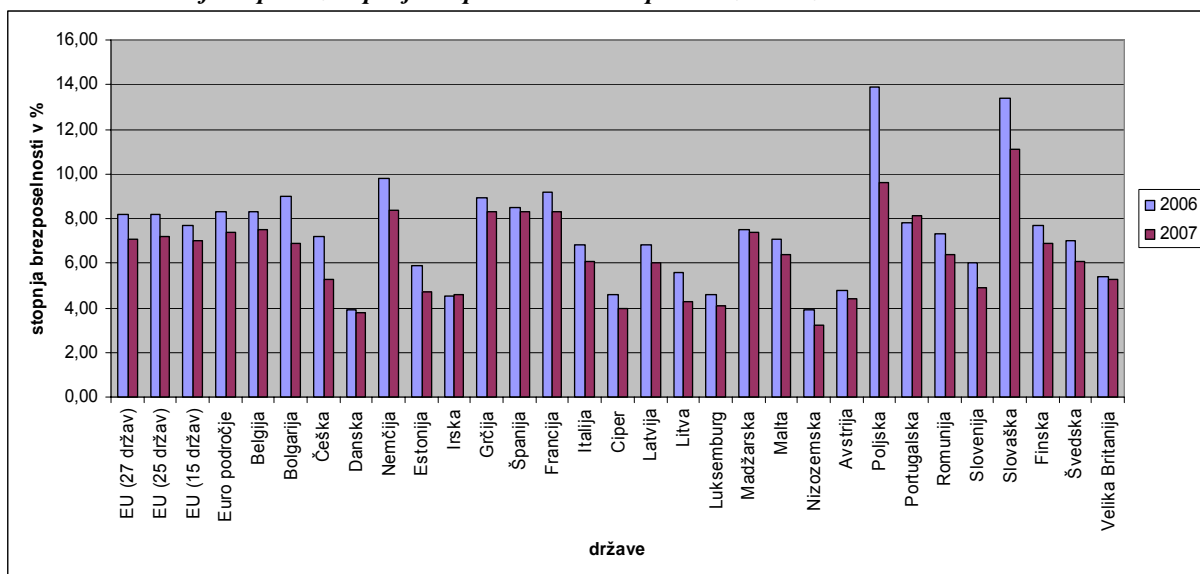
3.4 Brezposelnost v EU

Ekonomisti so upravičeno zaskrbljeni zaradi zelo visoke brezposelnosti v EU, pa tudi v številnih posameznih članicah povezave. Posebno problematična pa je brezposelnost v EU, če jo primerjamo z brezposelnostjo v ZDA v obdobju zadnjih 30 let, ker ugotovimo, da sta se krivulji v tem obdobju gibali v povsem nasprotno smer, in sicer se je ameriška brezposelnost spustila z visoke na nizko raven, medtem ko se je evropska povečala, kjer vztraja že skoraj dvajset let. Številne članice EU so ob visoki brezposelnosti posledično imele skromno gospodarsko rast ali celo stagnacijo.

Ob takih razlikah v brezposelnosti med EU in ZDA, ki se dopolnjujejo z razlikami v gospodarski rasti in vrsto drugih razlik, se poraja vprašanje vzrokov teh razlik, med katerimi posebej izstopajo velike razlike v obsegu socialne države, reguliranosti trga dela, prožnosti zaposlovanja, prijaznosti podjetniškega okolja itd. Z razliko od Evropejcev, ki bolj cenimo prosti čas, Američani bolj cenijo delo in tako delajo precej več ur na leto od Evropejcev. Odločitvi obeh sta pogojeni s spodbudami za delo, ki so v EU za razliko od ZDA manjše, ker jih znižujejo visoki davki, veliko prerazdeljevanje dohodka in pogosto preveč radodarna država, ki na svoj način razvaja ljudi in jim nerealno povečuje pričakovanja.

Evropejci se vse bolj ukvarjamo z reformami na splošno in prav tako tudi z reformami trga dela, ker nas k temu sili intenzivna globalizacija s hitrim odpiranjem do pred kratkim povsem zaprtih družb, vse hitrejši tehnični in tehnološki napredek ter razvoj znanosti in izobraževanja. Če hoče EU ostati med zmagovalci mednarodne ekonomske integracije, pa bo morala v sorazmernem kratkem času sprejeti in uresničiti reforme, ki bodo omogočile doseči cilje, ki jih je že večkrat postavila, predvsem postati na znanju temelječa družba ter se spomniti tudi na lizbonske cilje (Malačič, 2007, str. 92).

Slika 9: Grafični prikaz stopenj brezposelnosti v % v posameznih državah EU v letu 2006 in 2007*



Legenda: *Vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Eurostat, 2008.

S Slike 9 je razvidno, da je bila stopnja brezposelnosti leta 2007 na področju EU 7,4 % (leto poprej 8,3 %), na območju EU-27 pa 7,1 % (leto poprej 8,2 %). Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili je bila leta 2007 najvišja na Slovaškem, kjer je znašala 11,1 %, medtem ko je najnižjo brezposelnost imela Nizozemska 3,2 % (leta 2006 3,9 %). Slovenija je po podatkih Eurostata leta 2007 imela nižjo stopnjo brezposelnosti kot leto poprej (6,0 %), in sicer 4,9-odstotno stopnjo brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je bila nižja od povprečja EU-27 (glej Prilogo Tabela P7).

Razlika med stopnjo brezposelnosti žensk in moških se je v povprečju EU v obdobju od 2000 do 2007 zmanjšala. Najvišja brezposelnost žensk v letu 2007 je bila v Grčiji, kjer je bilo kar 12,8 % žensk brezposelnih, vendar je bila le-ta manjša kot leto poprej, ko je stopnja brezposelnosti znašala 13,6 %. Veliko brezposelnost pa je v istem obdobju merila Slovaška, in sicer 12,7 %. Najnižja brezposelnost žensk je bila na Nizozemskem s 3,6 %, medtem ko je leto poprej merila 4,4-odstotno stopnjo brezposelnosti. Pri nas je bila stopnja brezposelnosti 5,9 %, in tako pod povprečjem EU-27 7,8 %.

V letu 2007 je bila na Nizozemskem tudi najnižja stopnja brezposelnosti moških (2,8 %), najvišjo brezposelnost pa so imeli moški na Slovaškem 9,9 %. Slovenci so imeli v istem obdobju 4,0-odstotno brezposelnost, in tako pod povprečjem EU-27 6,6 %. Največji upad skupne brezposelnosti je dosegla Poljska. Leta 2007 je imela prvič po letu 1998 stopnjo brezposelnosti manjšo od 10 %, in sicer 9,6 %, leto prej pa je bila 13,0 % (Eurostat, 2008).

Stopnja brezposelnosti mlajših od 25 let je bila v Sloveniji 10,1 %, in tako pod povprečjem EU-27 15,3 %. Leto poprej je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji 13,9 %. Najvišjo brezposelnost pri mlajših od 25 let je imela Grčija 22,9 %, najnižjo pa beležijo mladi državljani Nizozemske 5,9 %.

Med prebivalci v starostni skupini od 25 do 64 let je bila leta 2007 stopnja brezposelnosti oseb, ki imajo končano le osnovno šolo in niso vključene v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje, na področju z evrom 9,2 % (leto poprej 10,0 %). Najvišjo stopnjo brezposelnosti v starostnem razredu od 25 do 64 let so imeli državljani Slovaške (41,5 %), najnižjo pa Nizozemci s 4,0 %. Slovenija je imela 6,5-odstotno^{(u)18} brezposelnost. Najvišjo brezposelnost med prebivalci, starimi od 25 do 64 let, ki imajo dokončano najmanj srednjo šolo, so imeli državljani Poljske, kjer je bil ta delež 8,7 %, najnižjo pa Danska 2,5 %. Delež brezposelnih, ki imajo najmanj srednjo šolo, je bil v Sloveniji v omenjenem obdobju 4,3 %, in tako manjši od EU-27 6,0 %. Portugalska je imela v omenjeni starostni skupini najvišjo stopnjo brezposelnosti v terciarnem izobraževanju 6,6 %, Slovenija je imela 3,2 %^(u), najnižjo je imela Češka (1,5 %). Stopnja brezposelnosti v terciarnem izobraževanju v EU-27 je bila 3,6 % (Eurostat, 2008).

¹⁸ (u) Unreliable value – nezanesljiv podatek

4 UKREPI, NAMENJENI UREJANJU PROBLEMATIKE NA TRGU DELA

4.1 Aktivna politika zaposlovanja

APZ¹⁹ je vrsta ukrepov, s katerimi skušajo države (preko vlade, bank, različnih institucij itd.) zmanjšati obseg brezposelnosti, zagotoviti boljše kvaliteto delovne sile in povpraševanja po delovni sili ter tako posredno zagotoviti tudi učinkovitejše delovanje gospodarskih subjektov oz. gospodarstva v celoti. Osnovni namen in cilji APZ so zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov. APZ igra izrazito razvojno vlogo bodisi da posameznikom omogoča razvoj njihove sposobnosti in izboljšanje položaja na trgu delovne sile bodisi da dviga vrednost človeškega kapitala in omogoča strukturno prilagajanje gospodarstva. APZ mora zagotavljati lahek in hiter prehod med zaposlitvami.

Kljub temu da je model APZ nastal že konec štiridesetih let, so razvite države posamezne programe APZ začele uveljavljati v šestdesetih letih. Razlogi so bili naslednji:

- težnja po ohranjanju polne zaposlenosti, ki je bila vzpostavljena med vojno in povojno gospodarsko obnovo;
- naraščanje brezposelnosti in inflacije, kar je opozarjalo na pomanjkljivosti Keynesovega modela regulacije gospodarstva;
- naraščajoča strukturna brezposelnost;
- pomanjkljivosti izobraževalnih sistemov, ki jim ni uspelo usposabljanje delovne sile, kakor je to narekovalo spremenjeno povpraševanje;
- hitro naraščanje ponudbe delovne sile zaradi vstopanja žensk in mladih;
- pojavljanje obrobni družbenih skupin, ki so bile vse bolj izločene s trga delovne sile;
- ponavljajoči se gospodarski ciklusi, ki so imeli značilnost, da ob vsaki novi konjunkturi brezposelnost ni več padla na prejšnjo raven, ampak je stalno naraščala.

Med zgoraj naštetimi razlogi je za uveljavljanje APZ-ja najpomembnejše povečevanje strukturne brezposelnosti, ki je izrazitejša zaradi pospešenega uvajanja novih tehnologij, ki zahtevajo vse več in vse bolj posebno znanje in sposobnosti zaposlenih. Med vse krajšimi tehnološkimi ciklusi in vse daljšimi izobraževalnimi ciklusi nastaja nesorazmerje. Običajno programe APZ razvrščajo po namenu za uravnavanje ponudbe delovne sile (izobraževalni programi), za uravnavanje povpraševanja po delovni sili (programi za ohranjanje zaposlitev, za spodbujanje novega zaposlovanja in programi javnih del) ter usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, ki so zlasti povezani z delovanjem javnih služb za zaposlovanje. Druga pogosta razvrstitev pa je glede na ciljne skupine, regije in panoge. APZ od slehernega brezposelnega zahteva aktivno iskanje dela oziroma vključevanje v programe zaposlovanja (Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 174-196).

¹⁹ APZ je kratica za aktivno politiko zaposlovanja.

4.1.1 Aktivna zaposlovalna politika v Sloveniji

Z idejo AZP smo se v Sloveniji seznanili v osemdesetih letih, medtem ko se je v praksi začela uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva, ki je povzročilo zapiranje nedonosnih proizvodenj, tehnološko posodabljanje, odpravljanje podzaposlenosti in odpuščanje presežnih delavcev, začela hitro povečevati odkrita brezposelnost. V začetku devetdesetih let sta gospodarska kriza in kriza zaposlovanja zahtevali hitro uvedbo blažilnih ukrepov, da bi se izognili socialnemu zlomu. APZ se je uveljavljala kot del programov za razreševanje vprašanj presežnih delavcev, ki so jih sprejemala podjetja. S tem so nastajali programi za prekvalifikacije in dodatno izobraževanje delavcev, za preusmerjanje odvečnih delavcev v samozaposlitev in za odpiranje novih delovnih mest. Treba je omeniti, da je bilo tudi veliko primerov, ko je šlo le za finančne injekcije podjetjem, da bi prebrodila krizo, si zagotovila sredstva za izplačilo plač za nekaj mesecev in morda v tem času našla nove trge in nove programe. Prav programi APZ so v veliki meri ublažili krizo zaposlovanja in socialno krizo iz začetka devetdesetih let (Svetlik et al., 2002, str. 186).

Na področju APZ Slovenija sledi evropskim usmeritvam, saj te politike ne potrebuje samo zaradi prilagajanja EU, temveč predvsem zaradi razreševanja lastnih težav, predvsem strukturne brezposelnosti v vseh regijah, ki nastaja kot posledica prevelikih neskladij na trgu dela. Pogoj za vzpostavljanje ekonomsko in socialno stabilnega gospodarstva so ustrezno usposobljeni kadri. Vlada RS in njeni socialni partnerji so se zavzeli za izboljšanje zaposlovanja z ukrepi APZ, še posebej za naslednje skupine:

- dolgotrajno brezposelne (ta delež se je v zadnjih 10 letih celo povečal);
- brezposelne z nizko izobrazbo ali brez izobrazbe;
- brezposelne starejše osebe (55-64 let);
- brezposelne mlajše osebe (15-24 let);
- naraščujočo skupino brezposelnih z višjo in visoko izobrazbo;
- brezposelne ženske, katerih število se drastično povečuje;
- invalide.

Slovenska vlada želi s strateškimi cilji programa AZP zagotoviti (Faganelj et al., 2007, str. 22-23):

- povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti;
- preprečitev prehoda v dolgotrajno brezposelnost;
- povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe;
- povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih;
- spodbujanje k novemu zaposlovanju;
- okrepitev socialne vključenosti.

Po ocenah Zavoda RS za zaposlovanje večina programov APZ daje zelo dobre rezultate, kar se tiče vključevanja brezposelnih v zaposlitev, po standardih EU pa razmerje v programih ni dovolj v korist aktivnim, saj se zanje ne zanimajo dovolj vsi socialni partnerji, regionalizacija je na začetku, programi so premalo selektivni glede na razmere v Sloveniji, njihovo vrednotenje pa je prešibko (Svetlik et al., 2002, str. 196).

4.1.2 Ukrepi APZ v Sloveniji v letu 2008

1. ukrep: *Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve*

Namen je svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve, seznanjanje s poklicnimi možnostmi ter poglobljena obravnava določenih skupin oseb, da se izboljšajo zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve. Prav tako je namen ukrepa tudi predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa APZ.

2. ukrep: *Usposabljanje in izobraževanje*

Z vidika oblikovanja politike varne prožnosti so izpostavili predvsem programe usposabljanja in izobraževanja brezposelnih in zaposlenih, ker so ključni za oblikovanje varne prožnosti. Namen ukrepa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih.

Čeprav so z vidika povečevanja zaposljivosti programi usposabljanja in izobraževanja uspešni, se je delež vključenih brezposelnih v te programe v letu 2007 zmanjšal²⁰ in je z vidika zagotavljanja varne prožnosti premajhen. V zadnjih dveh letih se je s pomočjo razpisov Evropskega socialnega sklada okrepilo tudi sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, ki je pomembno z vidika ohranjanja zaposlenosti.²¹ Odziv in interes delodajalcev za sofinanciranje je bil velik, kar potrjuje potrebo po okrepitvi takšnih programov in oblikovanju podobnih razpisov tudi za sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja v malih in srednjih podjetjih.

3. ukrep: *Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja*

Namen tretjega ukrepa je spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najteže zaposljivih skupin brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, povečanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje tudi regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij.

²⁰ V letu 2007 je prišlo do velike zamude pri objavi razpisa za program usposabljanja na delovnem mestu in težav pri izvajanju. Ker se priprave na potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije niso izvajale v obliki posebnega programa, je bilo potrjevanje nacionalno poklicno kvalificiranih vključenih bistveno manj zaposlenih kot v predhodnih letih.

²¹ V letu 2007 je bilo v programe usposabljanja in izobraževanja v sektorjih v preoblikovanju in v perspektivnih sektorjih vključenih okoli 33.000 zaposlenih.

V tem ukrepu aktivnosti večinoma predstavljajo državno pomoč, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državne pomoči.

4. ukrep: Programi za povečanje socialne vključenosti

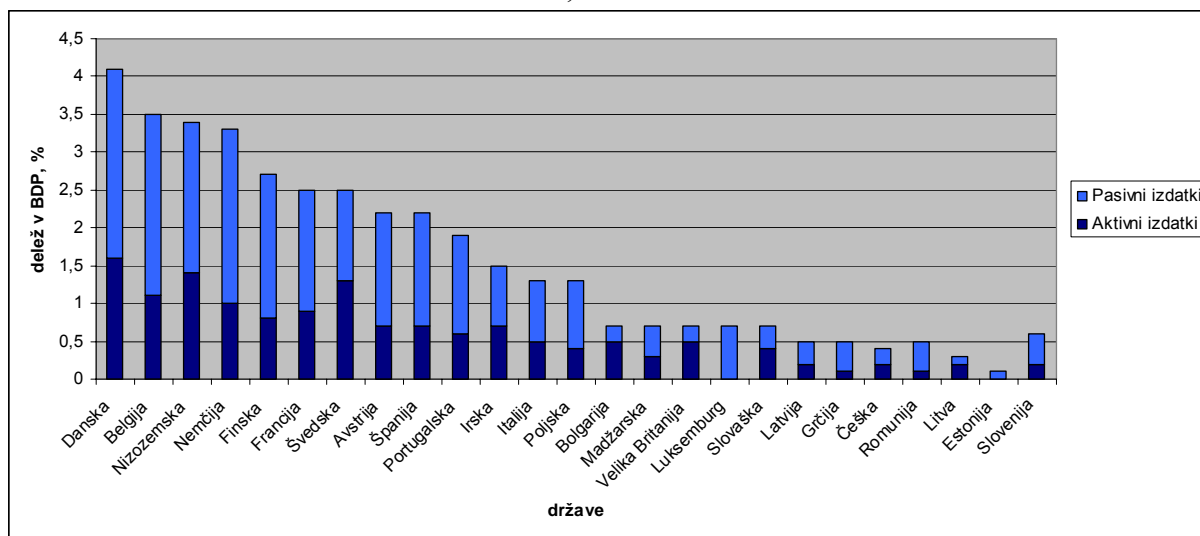
Spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo laže in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite je namen zadnjega ukrepa aktivne politike zaposlovanja (Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2008).

V letu 2007 so bile na tem področju nove vključitve brezposelnih oseb samo v programe javnih del in zaposlitvene programe pri neprofitnih delodajalcih. Ti programi so pomembni predvsem z vidika politike aktivacije brezposelnih oseb in preprečevanja revščine in spodbujanja delovne aktivnosti. Zato je zaskrbljujoče, da se je število novih vključitev v te programe v zadnjih dveh letih bistveno zmanjšalo²². Več o ukrepih APZ v letu 2008 in o opredelitvi ciljnih skupin glej Prilogo P8.

4.1.3 Izdatki za ukrepe politike zaposlovanja v posameznih državah EU

Leta 2001 so izdatki za ukrepe politike trga dela predstavljali povprečno 2 % BDP med štirinajstimi državami, ki so posredovale podatke. Izdatek za ukrepe aktivnega trga dela je znašal 0,66 %, odhodek za pasivno politiko pa do 1,27 %. Dve državi, ki sta porabili več kot 3 % BDP, sta bili Belgija in Danska, šest držav (Nemčija, Španija, Francija, Nizozemska, Finska in Švedska) je porabilo med 2 in 3 %, šest držav pa je porabilo manj kot 2 % (Grčija, Irska, Italija, Avstrija, Portugalska in Združeno kraljestvo).

Slika 10: Javni izdatki za aktivne in pasivne ukrepe politike zaposlovanja v letu 2005 v posameznih državah EU, v % BDP



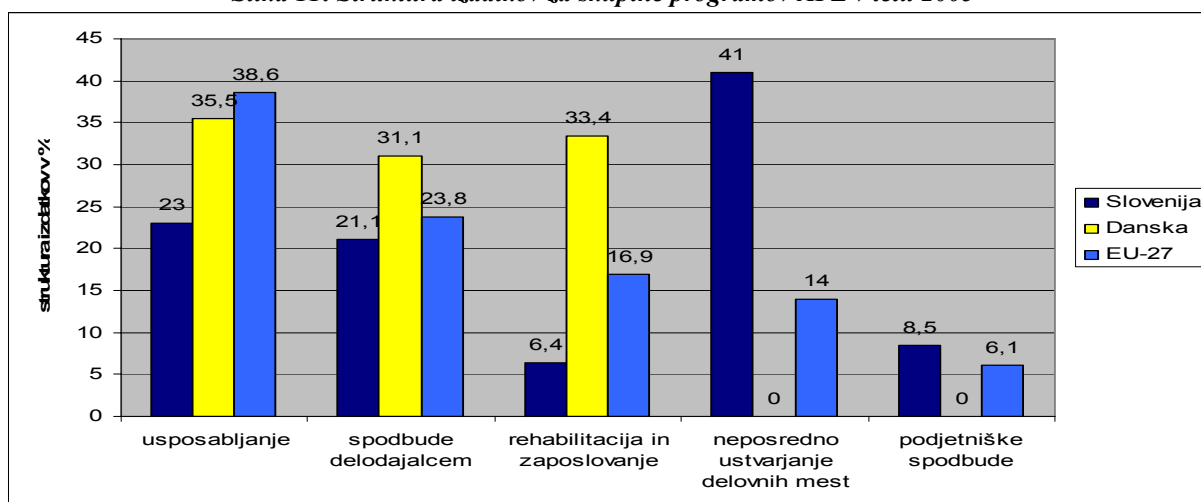
Vir: Eurostat, Statistics in Focus 45/2008, str. 1-2.

²² Iz poročil o izvajanju ukrepov politike APZ izhaja, da se je število z 10.602 v letu 2005 zmanjšalo na 3.579 v letu 2007.

S Slike 10 je razvidno, da Slovenija za politiko zaposlovanja namenja relativno malo denarja, zato se uvršča med države EU, ki za politiko zaposlovanja namenjajo najmanj denarja. Po podatkih Eurostata je Slovenija v letu 2005 namenila za celotno politiko zaposlovanja samo 0,6 % BDP, pri čemer je za ukrepe APZ porabila samo 0,2 % BDP. Največ denarja za politiko zaposlovanja namenja Danska, in sicer 4,1 % BDP, od tega 1,6 % BDP za ukrepe APZ (glej Prilogo Tabela P9).

S Slike 11 je razvidno, da v strukturi izdatkov za APZ v Sloveniji izstopajo izdatki za neposredno ustvarjanje delovnih mest, premajhen pa je delež za programe usposabljanja. Njihov delež bi morali povečati, saj so z vidika varne prožnosti ti programi zelo pomembni. Naj omenim, da v strukturi izdatkov Danske, ki so sinonim za varno prožnost, in povprečja EU izstopajo ravno izdatki za izobraževanje in usposabljanje.

Slika 11: Struktura izdatkov za skupine programov APZ v letu 2005



Vir: Eurostat, *Statistics in Focus* 45/2008, str. 7.

4.2 Pasivna politika zaposlovanja – Sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti

4.2.1 Uvod

Socialna politika je najpomembnejši državni mehanizem redistribucije, s katero moderne države vplivajo oziroma korigirajo evalvacijsko funkcijo trga delovne sile. V socialni politiki najdemo ukrepe, s katerimi država zagotavlja posameznikom socialno oziroma dohodkovno varnost ob nastopu t. i. socialnega problema (*nesposobnost za delo*, kot so invalidnost, bolezen, nesreče in *brezposelnost in značilna »nedelovna«* obdobja v življenjskem ciklusu, kot npr. materinstvo, starost, otroštvo, šolanje (Svetlik et al, 2002, str. 144-146). V državah članicah so sistemi socialne politike raznoliki, vendar medsebojno usklajujejo svoje politike pa načelu, da bo moral vsak posameznik imeti pravico do socialnih prejemkov. Evropska socialna politika se razvija postopoma; zagon je doživela predvsem v zadnjem desetletju ob spoznanju, da je bila ob izjemnem razvoju ekonomske in monetarne unije socialna dimenzija

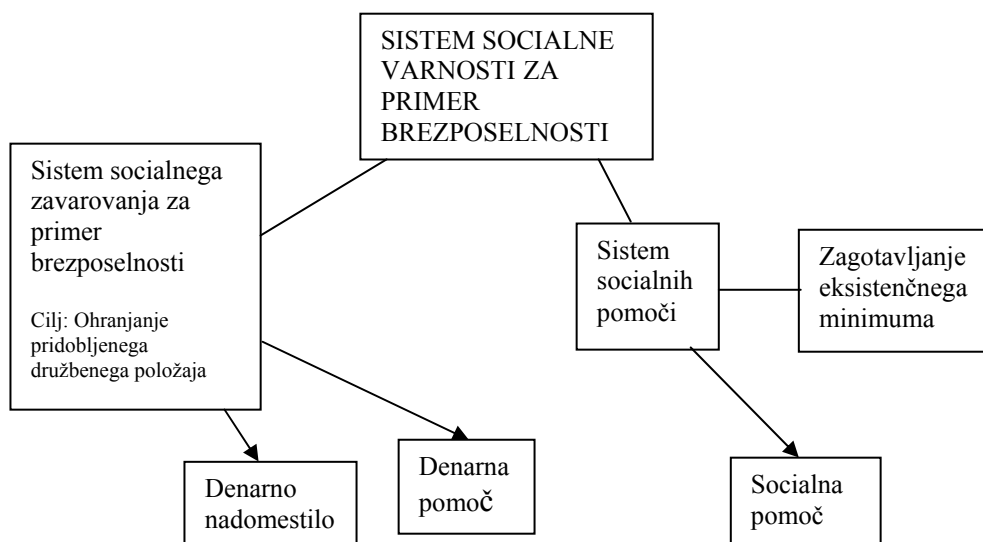
precej zapostavljena, s čimer se je pojavila potreba po bolj osveščeni Uniji, ki je bliže svojim državljanom in njihovi dobrobiti, skratka bolj socialna.

4.2.2 Sistemi socialnega varstva za primer brezposelnosti in denarne dajatve

Socialna varnost se brezposelnim osebam zagotavlja s sistemi socialne varnosti, v katerih je določena pravica do denarnih dajatev in druge pravice (pravica do zdravstvenega varstva, zavarovanja za starost in invalidnost in pravice, povezane s pospeševanjem zaposlovanja). V državah OECD je mogoče najti dva različna sistema socialne varnosti, ki se prepletata, vendar razlikujeta po osnovnem načelu, saj je cilj sistema socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti ohranjanje relativnega družbenega položaja zavarovanih oseb, medtem ko gre pri sistemih socialnih pomoči za zagotavljanje eksistenčnega minimuma upravičencem (Slika 12).

Sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti – temelji na zavarovalnem načelu, da so denarne dajatve (imenovane denarno nadomestilo), praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov (izraženo je načelo enakovrednosti), njihovo trajanje je omejeno in odvisno od predhodne dobe zavarovanja oziroma predhodnega statusa zaposlitve. Sistemi so praviloma obvezni za vse delavce v delovnem razmerju, kjer zavarovalno skupnost tvorijo delavci in delodajalci (horizontalna solidarnost), vloga države pa je v organiziranju in vodenju sistema. V zadnjem času pa je vedno bolj pomembna vloga države tudi za zagotavljanje finančnih sredstev za denarne dajatve.

Slika 12: Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti



Vir: Svetlik I., Glazer J., Kajzer A., Trbanc M. Politika zaposlovanja, 2002, str. 149.

Sistem socialnih pomoči - socialna varnost se zagotavlja le tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje in potrebujejo pomoč. Denarne dajatve imajo subsidiarno naravo (upravičenost do dajatve je povezana z izčrpanostjo vseh drugih oblik pomoči). Omenjeni sistem temelji na dejansko ugotovljeni potrebi po pomoči. Sredstva zagotavlja

država iz virov splošne obdavčitve (vertikalna redistribucija). Sistemi socialnih pomoči so zasnovani na ideji socialnega minimuma in zagotavljajo osebam le najnujnejša sredstva za preživetje, zato nudijo nižjo raven socialne varnosti v primerjavi s sistemi socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti. Denarne dajatve, poimenovane socialna pomoč, so nizke, višina pa je individualizirana in prilagojena posameznikovemu ekonomskemu položaju.

Brezposelne osebe pa so v nekaterih sistemih socialne varnosti upravičene tudi do denarne pomoči, ki je opredeljena v sistemu socialnega zavarovanja in ima značilnosti obeh zgoraj omenjenih sistemov. Denarno pomoč lahko pridobijo predhodno zavarovane oziroma zaposlene osebe, ki so že izkoristile pravico do denarnega nadomestila ali pa je niso dobile, ker je bilo trajanje zaposlitve prekratko in potrebujejo pomoč za preživetje. Pridobitev je odvisna od predhodnega statusa zaposlitve in od ugotovljene dejanske potrebe po pomoči za preživetje.

V razvitih državah najdemo različne kombinacije omenjenih sistemov socialne varnosti, čeprav ima večina držav vzpostavljen dvostopenjski sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti (sistem socialnega zavarovanja in sistem socialne pomoči) (Svetlik et al, 2002, str. 147-149).

4.2.3 Socialna varnost brezposelnih oseb v Sloveniji

V Sloveniji je urejen sistem obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti²³, ki ga dopolnjuje sistem socialnih pomoči, ki je urejen na podlagi Zakona o socialnem varstvu²⁴.

Brezposelne osebe lahko dobijo naslednje dajatve, urejene v dveh različnih sistemih, in sicer v sistemu obveznega zavarovanja za primer brezposelnosti DN²⁵ in DP²⁶; DSP²⁷ pa v sistemu socialnih pomoči (Svetlik et al, 2002, str. 160).

Do DN so upravičene predhodno zaposlene osebe, ki imajo zahtevano predhodno dobo zavarovanja in druge pogoje, ki so povezani z razpoložljivostjo za zaposlitev in aktivnim iskanjem zaposlitve. Osnova za odmero DN je povprečna mesečna plača, ki smo jo prejeli

²³ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti /ZZZPB/ Ur.l. RS, št. 5/1991 (17/1991 popr., 2/1994 popr.), spremembe: Ur.l. RS, št. 12/1992, 12/1993-ZUPDN93, 71/1993, 38/1994, 80/1997 Odl.US: U-I-343/94, 69/1998, 97/2001-ZSDP, 67/2002, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 63/2004-ZZRZI, 79/2006, 107/2006-UPB1, 114/2006-ZUTPG, 59/2007-ZŠtip (63/2007 popr.).

²⁴ Zakon o socialnem varstvu Ur.l. RS, št. 54/1992 (56/1992 popr.), spremembe: Ur.l. RS, št. 42/1994 Odl.US: U-I-137/93-24, 1/1999-ZNIDC, 41/1999, 60/1999 Odl.US: U-I-273/98, 36/2000-ZPDZC, 54/2000-ZUOPP, 26/2001, 110/2002-ZIRD, 2/2004 (7/2004 popr.), 36/2004-UPB1, 21/2006 Odl.US: U-I-116/03-22, 105/2006, 114/2006-ZUTPG, 3/2007-UPB2 (23/2007 popr., 41/2007 popr.), 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45.

²⁵ DN je kratica za denarno nadomestilo.

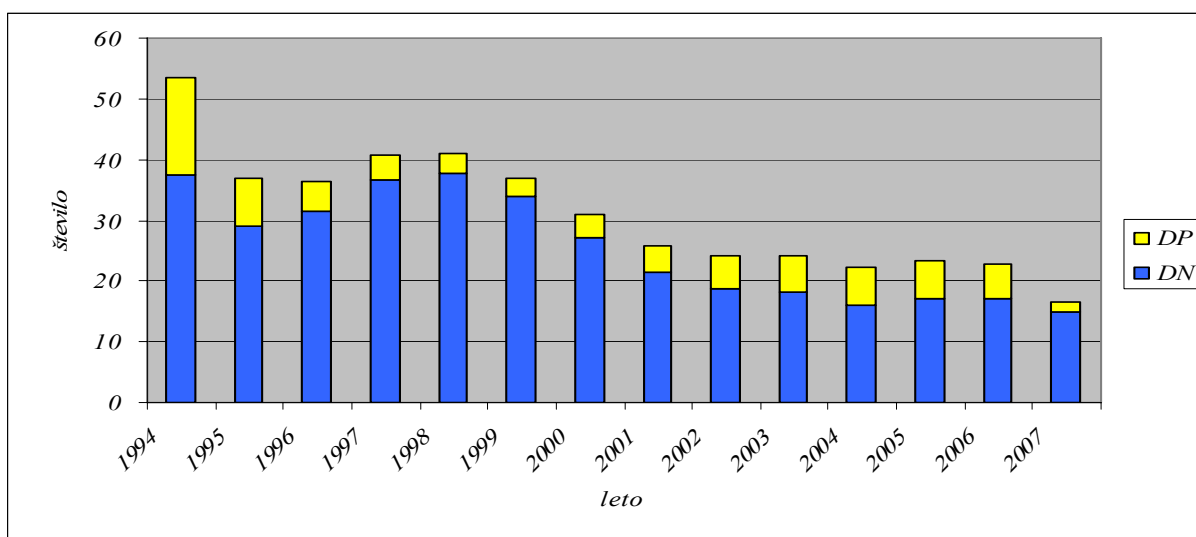
²⁶ DP je kratica za denarno pomoč.

²⁷ DSP je kratica za denarno socialno pomoč.

v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti in znaša prve tri mesece prejemanja 70 %, v naslednjih mesecih pa do 60 % od osnove. Določeno je tudi najvišje in najnižje DN. Izplačano DN ne more biti nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega DN. Trajanje upravičenosti do DN je odvisno od tega, koliko časa smo bili zavarovani za primer brezposelnosti²⁸. V času prejemanja DN smo zavarovani za obvezna zavarovanja – pokojninsko in invalidsko, zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za primer brezposelnosti. Prispevke plačuje Zavod RS za zaposlovanje. Namen DN je nadomeščanje izgubljenega dohodka in ohranitev pridobljenega družbenega položaja (Denarno nadomestilo med brezposelnostjo, 2008).

Do DP so upravičene predhodno zaposlene osebe, ki so že izkoristile pravico do DN in skupaj s preostalimi družinskimi člani potrebujejo pomoč za preživetje. Do DP so upravičene tudi osebe, ki jim je prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajšim od 12 mesecev, in so uspešno končale pripravniško dobo ter potrebujejo pomoč za preživetje. Višina DP je standardizirana in znaša 80 % čiste zajamčene plače, trajanje pa je omejeno na 15 mesecev. Izjema pa so tiste osebe, ki jim manjkajo le tri leta do upokojitve, saj se v tem primeru DP izplačuje do upokojitve (Svetlik et al., 2002, str. 161-162).

Slika 13: Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči v Sloveniji v obdobju od 1994 do 2007 v tisočih



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008.

28

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let;
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let;
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let;
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let;
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let, in za zavarovanje nad 25 let;
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let, in za zavarovanje nad 25 let.

V zavarovanje se ne všteta čas, ko smo bili vključeni v javna dela.

S Slike 13 je razvidno število prejemnikov DN in DP v Sloveniji v posameznih letih. Največ prejemnikov DP pa je bilo leta 1994, in sicer 15.996, najmanj pa ravno tako leta 2007, in sicer 1.542. Največ prejemnikov DN je bilo v letu 1998, in sicer 37.734, najmanj pa leta 2007, in sicer 15.041 (glej Prilogo Tabela P10).

Upravičeni do DSP so osebe, ki nimajo dohodkov ali pa so ti pod zgornjo višino; če dohodkov sploh nimajo, prejmejo navedeni znesek v celoti, drugače pa v višini razlike med lastnimi dohodki in navedenimi zneski. Pri presoji upravičenosti je pomembno zlasti, ali ima posameznik oziroma družina premoženje, s katerim bi se lahko preživljala, ali je uveljavljala vse druge pravice in ali je oseba sama aktivna pri reševanju svojega problema. Z DSP se upravičencem zagotavljajo sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje. Preživetje pa je omogočeno, če so upravičencu zagotovljeni dohodki, s katerim razpolaga po plačilu davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost, v višini minimalnega dohodka²⁹, določenega z Zakonom o socialnem varstvu.

S Slike 14 je razvidno, da je v letu 2006 DSP prejelo povprečno mesečno 58.064 prejemnikov, kar je za 4,8 % manj kot leto poprej (glej Prilogo Tabela P11). Delež upravičencev glede na izobrazbo je največji pri upravičencih, ki imajo dokončano samo osnovno šolo. Decembra 2006 je delež takih znašal 32,60 %. Sledili so ljudje z dokončano srednjo šolo z 29,28%. Najmanjši delež je bil med vlagatelji, ki so predšolski in se šolajo (Denarna socialna pomoč, 2008).

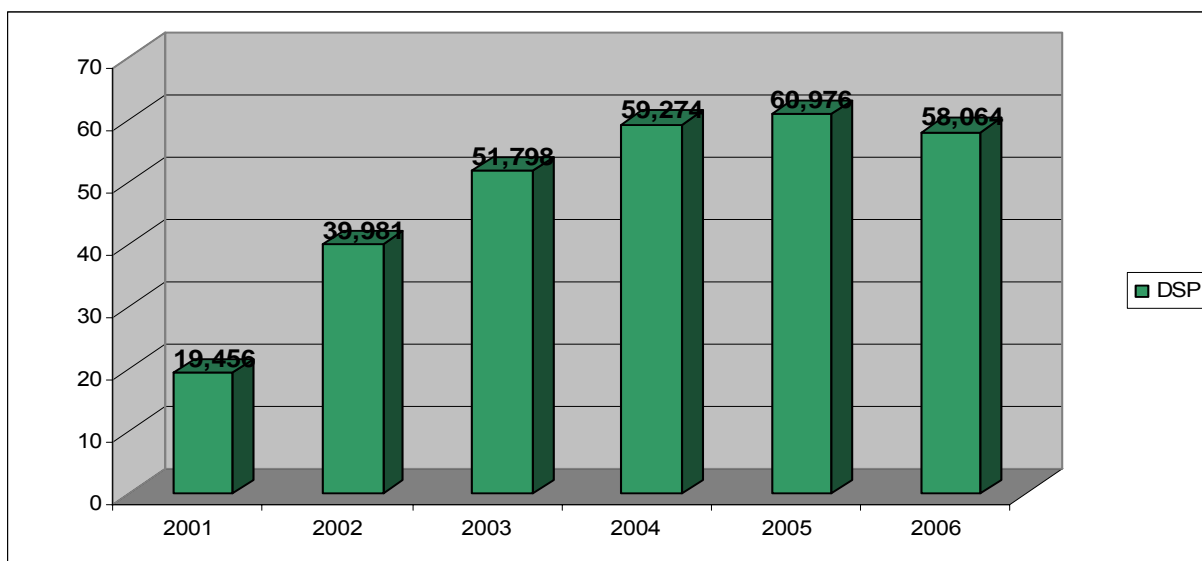
²⁹ Osnovni znesek minimalnega dohodka, določen v zakonu, se usklajuje dvakrat letno, in sicer v juliju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar-junij tekočega leta in v januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju julij-december preteklega leta po podatkih SURS. Višina denarne socialne pomoči za druge upravičence se določi kot razlika med minimalnim dohodkom, ki pripada upravičencu, in njegovimi dohodki, ugotovljenimi na način, ki ga določa zakon. Višina denarne socialne pomoči za družino se določi kot razlika med seštevkom minimalnih dohodkov, ki pripadajo posameznim upravičencem oziroma družinskim članom, in dohodki vseh družinskih članov. Višina minimalnega dohodka za posameznega družinskega člana je v razmerju do osnovnega zneska minimalnega dohodka določena po naslednjih merilih:

- prva odrasla samska oseba v družini: 1;
- vsaka naslednja odrasla oseba v družini: 0,7;
- otrok do 18 let in polnoletni otrok, ki so ga starši dolžni preživljati zaradi rednega šolanja: 0,3.

Višina minimalnega dohodka za enostarševsko družino se poveča za 30 % osnovnega zneska minimalnega dohodka. V primeru skupnega varstva in vzgoje otroka se višina minimalnega dohodka za otroka v razmerju do osnovnega zneska minimalnega dohodka in dodatek za enostarševsko družino iz prejšnjega odstavka določita v polovični višini. Minimalni dohodek, do katerega je mogoče pridobiti denarno socialno pomoč, od 1. julija 2008 znaša:

- za samsko osebo in prvo odraslo osebo v družini: 221,70 EUR;
- za vsako naslednjo odraslo osebo v družini: 155,19 EUR;
- za otroka: 66,51 EUR;
- povišanje za enostarševsko družino: 66,51 EUR (Denarna socialna pomoč, 2008).

Slika 14: Povprečno mesečno število prejemnikov denarnih socialnih pomoči v obdobju od 2001 do 2006 v tisočih



Vir: Socialna zaščita, 2007, str. 2.

4.2.4 Prihodnost sistemov socialne varnosti za primer brezposelnosti

Sistemu socialne varnosti za primer brezposelnosti veliko finančno breme povzročata naraščanje stopenj brezposelnosti in podaljševanje trajanja brez zaposlitve. Problematika je predvsem v sistemih socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki z denarnimi dajatvami nadomeščajo izgubljene dohodke predhodno zaposlenim osebam in jim s tem omogočajo ohranitev pridobljenega družbenega položaja. Čeprav je bilo nadomeščanje izgubljenega dohodka primarni cilj sistemov socialnega zavarovanja, so bili ti oblikovani predvsem v razmerah frikcijske brezposelnosti. Dandanes, ko so bistvenega pomena hitra prilagajanja novim tehnološkim potrebam in zahtevam, imajo osrednje mesto predvsem znanje in sposobnosti, zato morajo sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti poleg denarnih dajatev nuditi tudi različne programe in ukrepe izobraževanja ter usposabljanja (ukrepi APZ), tako da se jim povečujejo možnosti za reintegracijo na trg dela. V zadnjih letih je v vseh državah zaznati zaostrovanje pogojev za pridobivanje dajatev in omejevanje njihove višine in trajanja za čas, ko je brezposelna oseba pasivna, ter uvajanje denarnih dajatev, ki so povezane z določeno izobraževalno ali delovno aktivnostjo osebe. Primarni cilj sistemov socialne varnosti za primer brezposelnosti je zagotavljanje dohodkovne varnosti med izgubo dohodka zaradi brezposelnosti, vendar ga postopoma izpodriva cilj zagotavljanja možnosti brezposelnim osebam za ponovno vključitev na trg dela.

EU v svojih usmeritvah poudarja predvsem potrebo po reorganiziranju sistemov socialne varnosti na način, ki bo omogočal hitrejšo (re)integracijo brezposelnih oseb na trg dela, in zagotavljanje usposobljene delovne sile, ki bo sposobna slediti potrebam hitro spreminjajoče se tehnologije. Prihodnost evropskega trga delovne sile je v kakovostni, visoko izobraženi in usposobljeni delovni sili, ki je sposobna slediti potrebam ekonomije, temelječe na znanju.

Naloga sistemov socialne varnosti pa je, da k temu pripomorejo (Svetlik et al, 2002, str. 165, 166). Več o programih, namenjenih socialni glej Prilogo P12.

SKLEP

Pred vstopom v EU se v Sloveniji ni širše razpravljalo o potrebnosti korenitih reform na trgu dela, z vstopom Slovenije v EU pa smo spoznali, da so reforme na trgu dela nujno potrebne. Razprava o trgu dela je postala aktualna predvsem z vidika zagotavljanja konkurenčnosti, zagotavljanja socialne vključenosti in oblikovanja politik varne prožnosti.

Z vstopom Slovenije v EU je trg dela postal mobilni, dostop na trg dela je lažji in hitrejši, s tem pa so tudi možnosti zaposlitve boljše. Slovenski trg dela je povsem odprt za vse državljane članic EU in tudi vedno več jih prihaja k nam na delo, zlasti Poljakov, Slovakov, Čehov, Romunov in Bolgarov, vedno več Slovencev pa se odloča tudi za zaposlitev izven naše države. Naraščala je zaposlenost ter stopnja delovne aktivnosti se je povečala. Stopnja zaposlenosti v Sloveniji že od leta 2004 presega povprečje EU-27. Na področju zaposlenosti žensk že od leta 2004 Slovenija presega lizbonski cilj, medtem ko po stopnji zaposlenosti moških zaostaja za povprečjem EU. Zaskrbljujoča pa je izredno nizka stopnja zaposlenosti starejšega prebivalstva v Sloveniji, ki je med najnižjimi v EU in povezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem in z malo razširjenim delom - krajšim delovnim časom.

Pojem prožnosti trga dela je pomemben zlasti z vidika učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in lizbonske strategije, vendar se uporaba tovrstnih oblik zaposlovanja med državami razlikuje. Prožna zaposlitev pri nas kot tudi v Evropi je potreba in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu prilagajanju tržnim razmeram. Na podlagi primerjav z EU je za naše delodajalce zaposlovanje s krajšim delovnim časom manjšega pomena in je manj razširjeno kot v EU, kjer je najbolj reprezentativna oblika prožnega zaposlovanja, čeprav v Sloveniji delež delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti narašča, kar je v veliki meri posledica povečevanja teh zaposlitev med mladimi, starimi od 15 do 24 let in med starejšimi, starimi od 50 do 64 let. Po deležu delnih zaposlitev med mladimi se tako Slovenija s 33 % uvršča nad povprečje EU, čeprav ima naša država velik zaostanek pri ženskah, medtem ko je pri moških le-ta minimalen. Po razširjenosti teh zaposlitev izstopa Nizozemska, ki delne zaposlitve spodbuja že od leta 1982, ko je prišlo do dogovora med socialnimi partnerji o spodbujanju delnih zaposlitev kot oblike dela, ki zagotavlja prožnost na strani ponudbe in povpraševanja. Pri nas pa prav tako narašča delež začasnih zaposlitev, ki se je v zadnjih desetih letih več kot podvojil, še posebej hitro pa narašča po letu 2003, ko je prišlo do pospešitve gospodarske rasti. Prav zaradi hitre rasti deleža začasnih zaposlitev se Slovenija uvršča vedno više med državami EU. Delež začasnih zaposlitev v letu 2007 je bil v Sloveniji 18,4 %, medtem ko je bilo povprečje EU 14,5 %. Razširjenost prožnih oblik zaposlovanja pa se razlikuje tudi zaradi togosti delovne zakonodaje.

Prožna zaposlitev ima na delodajalce, delojemalce in državo različne pozitivne in negativne vplive. Prožnost trga pa ima velik pomen tudi v zmanjševanju stopnje brezposelnosti. Ker je problem brezposelnosti v Evropi v zadnjem času vse bolj pereč, se prožne oblike zaposlovanja kot odgovor na nastale razmere vse bolj uveljavljajo. Tako je leta 2006 najnižjo brezposelnost (3,9 %) imela Nizozemska, ki je bila po razširjenosti vseh prožnih oblik zaposlovanja na prvem mestu.

Brezposelnost je poleg inflacije eden od najbolj perečih problemov današnjih gospodarstev, ki povzroča tako ekonomske kot tudi politične probleme. Številne članice EU so ob visoki brezposelnosti posledično imele skromno gospodarsko rast ali celo stagnacijo. V obdobju od 2000 do 2007 se je brezposelnost v Sloveniji sicer zmanjšala in se znižala na 4,9 % v letu 2007. Stopnja brezposelnosti se je pri nas zniževala hitreje kot v povprečju EU in povprečju starih članic. Najvišja stopnja brezposelnosti v Sloveniji je med mladimi, to je osebami starimi od 15 do 24 let, glavni vzrok pa je pomanjkanje delovnih izkušenj, saj mladi pridejo na trg dela s teoretičnim znanjem in neformalnimi delovnimi izkušnjami, ki so jih pridobili zlasti prek študentskih servisov, delodajalci pa zahtevajo uradne delovne izkušnje, ki so zapisane v delovno knjižico.

Za razreševanje težav, predvsem s strukturno brezposelnostjo v vseh regijah, ki nastaja kot posledica prevelikih neskladij na trgu dela, si Slovenija pomaga z ukrepi APZ. APZ mora zagotavljati lahek in hiter prehod med zaposlitvami. Iz tega razloga so se vlada RS in njeni socialni partnerji zavzeli za izboljšanje zaposlovanja z ukrepi APZ za različne skupine, tudi prej omenjeno rizično skupino mladih brezposelnih, starih od 15 do 24 let. Slovenija za politiko zaposlovanja namenja relativno malo denarja in se tako uvršča med države EU, ki namenjajo najmanj denarja za politiko zaposlovanja.

Koncept varne prožnosti zahteva oblikovanje modernih sistemov socialne zaščite, ki kombinirajo dohodkovno podporo in spodbude za zaposlovanje. Veliko finančno breme za sisteme socialne varnosti za primer brezposelnosti povzročata naraščanje stopenj brezposelnosti in podaljševanje trajanja brez zaposlitve. Ker živimo v času, ko so bistvenega pomena hitra prilagajanja novim tehnološkim potrebam in zahtevam, imajo osrednje mesto predvsem znanje in sposobnosti, zato morajo sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti poleg denarnih dajatev nuditi tudi različne programe in ukrepe izobraževanja ter usposabljanja, tako da se jim povečujejo možnosti za reintegracijo na trg dela, in zagotavljati usposobljeno delovno silo, ki bo sposobna slediti potrebam hitro spreminjajoče se tehnologije. Prihodnost evropskega trga dela je v kakovostni, visoko izobraženi in usposobljeni delovni sili, ki je sposobna slediti potrebam ekonomije, temelječa na znanju, naloga sistemov socialne varnosti pa je, da k temu pripomorejo.

LITERATURA IN VIRI

1. Avsec, T., Čuček, V., Faganelj, M., Mlakar, S., Molka, A. & Ravnikar, T. (2007). *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac, d.o.o.
2. Benko, S. (2000). *Brezposelnost*. Seminarska naloga. Maribor: Ekonomska poslovna fakulteta.
3. Bertola, G., Boeri, T. & Canzes S. (2000). Employment protection in industrialized countries: The case of new indicators. *International Labour Review*, 13 (1), 1-24.
4. Bregar, L. (2007). *Statistika za poslovno določanje: prvi del*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. *Brezposelni*. Ljubljana: Slovenija jutri. Najdeno 05. 06. 2008 na spletnem naslovu [http://www.slovenijajutri.gov.si/index.php?id=53&no_cache=1&tx_uvireforme_pil\[ciljna_skupina\]=4](http://www.slovenijajutri.gov.si/index.php?id=53&no_cache=1&tx_uvireforme_pil[ciljna_skupina]=4)
6. *Brezposelnost*. Najdeno 05. 04. 2008 na spletnem naslovu <http://ekm.ssser.lj.edus.si/ekm/courses/0506SOC/document/BREZPOSELNOST.ppt?cidReq=0506SOC>
7. *Delovne migracije*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Najdeno 15. 06. 2008 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/
8. *Denarna socialna pomoč*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Najdeno 05. 06. 2008 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/ in http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/denarna_socialna_pomoc/stevilo_izplacanih_dsp_za_mesec_glede_na_izobrazbo_vlagatelja/
9. *Denarno nadomestilo med brezposelnostjo*. (2007). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Najdeno 01. 08. 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/KnjigeInZlozenke/Zlozenke/dennad1.htm>
10. Eurostat. *Stopnje zaposlenosti po spolu*. Najdeno 12. 05. 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_lfsi_emp/tsiem010
11. Eurostat. *Stopnje brezposelnosti po spolu*. Najdeno 17. 05. 2008 na spletnem naslovu

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_une/tsiem110

12. Eurostat. Statistics in focus 45/2008. *Population and social conditions*. Najdeno 10. 10. 2008 na spletnem naslovu
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-045/EN/KS-SF-08-045-EN.PDF
13. Ilovar, T. (2007). *Terciarno izobraževanje in vstop na trg dela v Sloveniji*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
14. Izzivi trga dela z vidika varne prožnosti. (2008). *Ekonomski izzivi*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Najdeno 21. 09. 2008 na spletnem naslovu
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2008/PoglavjeIV.pdf
15. Južnik Rotar, L. (2007). Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB revija, Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, XLI (3-4), 91-101. Najdeno 01. 07. 2008 na spletnem naslovu
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib3-4-07.pdf
16. Kajzer, A. (2005a). *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek XIV (14). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
17. Kajzer, A. (2005b). Fleksibilnost trga dela - Problem definicije in merjenja. *Statistični dnevi 2005*. Ljubljana: Statistični urad RS. Najdeno 06. 09. 2008 na spletnem naslovu
http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf
18. Kajzer, A. (2007). Prožnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija, Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, XLI (1), 16-25. Najdeno 12. 08. 2008 na spletnem naslovu
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf
19. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007/2008*. (2008). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Najdeno 30. 04. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf>
20. Klau F., Mittelstadt A. (1986). Labour Market Flexibility. *OECD Economic studies* (6).
21. Kraigher, T. (2008a). Trg dela. *Ekonomsko ogledalo*, XIV (2), 8. Najdeno 05. 05. 2008 na spletnem naslovu

http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/eo/2008/og0208/eo0208.pdf

22. Kraigher, T. (2008b). Trg dela – brezposelni v letu 2007. *Ekonomsko ogledalo*, XIV (2), 9. Najdeno 05. 05. 2008 na spletnem naslovu
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/eo/2008/og0208/eo0208.pdf
23. Lazear (1990). Job security and employment. V: Weiss in Fishelton (G.(editors): *Advances in theory and measurement of unemployment*: London: Macmillan.
24. Lipičnik, B. (2000). Prožna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? *Evrobilten*, (14), 16-17.
25. Malačič, J. (2007). Reforme na trgu dela – ali sploh obstajajo alternative?. *IB revija, Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, XLI (1), 92-96. Najdeno 12. 08. 2008 na spletnem naslovu
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf
26. Mežnar, D. (2006, 24. november). Kako spodbuditi fleksibilno zaposlovanje. *Finance*, (226). Najdeno 05. 02. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.finance.si/168919>
27. Monastiriotis (2003). A Panel of regional indicators po labour market flexibility: The UK, 1979-1998. Royal Holloway University of London. *Discussion paper series*, (1), 1-35. Najdeno 05. 08. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.rhul.ac.uk/economics/Research/WorkingPapers/pdf/dpe0301.pdf>
28. Nickell (1997). Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspective*, 11 (3), 55-74.
29. Paas, T., Eamets, R., Room, M., Selliov, R., Jurgenson, A. & Masso, J. (2002). Labour flexibility and migration in the EU Eastward enlargement context: The case of Baltic states. *Ezoneplus working paper*, (11), 1-79. Najdeno 07. 09. 2008 na spletnem naslovu
http://www.ezoneplus.org/archiv/ezoneplus_wp_eleven.pdf
30. Pirher, S., Svetlik, I. (1994). *Zaposlovanje, Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. *Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji*. (2008). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, III (4), 1-35. Najdeno 05. 03. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.stat.si/doc/pub/PSP/00-PS-912-0804.pdf>
32. *Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2007 po stopnjah izobrazbe*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Najdeno 01. 04. 2008 na spletnem naslovu

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatistichniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegB P.htm>

33. *Prehodna obdobja za prost pretok delovne sile*. Ljubljana: Slovenija doma v Evropi. Najdeno 27. 02. 2008 na spletnem naslovu <http://evropa.gov.si/zaposlovanje/prehodno-obdobje/>
34. *Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Najdeno 10. 09. 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatistichniPodatki/Kazalci/PrejemnikiDNDP.htm>
35. Rimmer, M., Zappala, J. (1988). Labour Market Flexibility and the Second Tier, The Australian Bulletin of Labour, 14 (4), 564-591.
36. Senjur, M. (2001). *Makroekonomija*. 3. spremenjena in dopolnjena izdaja. Maribor, Gubno: Založba MER – MER Evrocenter.
37. Senjur, M. (2007, 17. april). Normalizacija fleksibilnosti dela. *Finance*, (73). Najdeno 06. 03. 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/179918>
38. Setnikar Cankar, S. (2000). *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
39. Sicherl, P. (2003). *Prožnost dela primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Siebert, H.(1997). Labour market rigidities at the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic perspectives*, 11 (3), 37-54.
41. Simonazzi, A., Villa, P. (1999). Flexibility and growth. *International review of applied economics*, 13 (3), 281-312.
42. Socialna zaščita št. 2. (2008). *Statistične informacije* (št. 77, 6. december 2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 25. 12. 2008 na spletnem naslovu <http://193.2.238.17/doc/statinf/12-si-041-0701.pdf>
43. *Socialni program, minimalni standardi za vse in invalidi*. Ljubljana: Slovenija doma v Evropi. Najdeno 05. 03. 2008 na spletnem naslovu <http://evropa.gov.si/zaposlovanje/socialni-program/>
44. Standing, G. (1986). Labour flexibility: Cause or Cure for Unemployment? Geneve: International Institute for Labour Studies. *Public lectures*, (25).

45. *Statistični portret Slovenije v EU 2007*. (2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 06. 06. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.stat.si/doc/pub/00-RP-909-0703.pdf>
46. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. Šmid, I. (2006, 9. januar). Fleksibilnost na trgu dela. *Edupool*, III (1). Najdeno 05. 02. 2008 na spletnem naslovu
http://www.edupool.si/znanje/znanje_2006/znanje_januar.htm
48. Štefe, T. (2007, 5. maj). Negativnih plati vstopa v EU še ni videti. *Revija Obrtnik*, (5). Najdeno 05. 04. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.ozs.si/obrniki/prispevek.asp?ID=12235&IDpm=3858>
49. Tangian, A. S. (2004). Defining the flexibility index in application to European countries. *Diskussion papier*, (122), 1-71. Najdeno 01. 11. 2008 na spletnem naslovu
http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2139/pdf/p_wsi_diskp_122.pdf
50. Treu, T. (1992). Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*, 131, (4-5), 497-512.
51. Wilthagen, T., Tros, F. (2002). *The concept of Flexicurity: A new approach to regulating Employment and labour markets*. Najdeno 03. 05. 2008 na spletnem naslovu
http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/afxp2003_4.pdf
52. *Zakon o socialnem varstvu ZSV*. Najdeno 15. 05. 2008 na spletnem naslovu
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO869.html
53. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ZZPB*. Najdeno 15. 05. 2008 na spletnem naslovu
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zppb.pdf
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO1239.html
54. *Zaposlovanje delavcev iz EU*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Najdeno 24. 01. 2008 na spletnem naslovu
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/DelavciEU/ZapDeIEU.htm>

PRILOGE

Tabela P1: Prebivalstvo v Sloveniji v letih od 2003 do 2007

Leto	Prebivalstvo*
2003	1996433
2004	1997590
2005	2003358
2006	2010377
2007	2025866

Legenda: *Stanje konec leta/četrletja.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 5.

*Tabela P2: Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili*v Sloveniji v letih od 2003 do leta 2007*

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo			
		skupaj	zaposlene osebe	samozaposlene osebe	pomagajoči družinski člani
2003	962000	897000	773000	89000	36000
2004	1007000	943000	797000	92000	54000
2005	1016000	949000	806000	96000	47000
2006	1022000	961000	806000	109000	47000
2007	1036000	985000	829000	109000	47000

Legenda: *Vir podatkov je Anкета o delovni sili, ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in statističnega urada EU – Eurostata.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

*Tabela P3: Aktivno prebivalstvo po administrativnih virih*v Sloveniji v letih od 2003 do 2007*

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo			
		skupaj	zaposlene osebe	samozaposlene osebe	kmetje
2003	899057	801383	722141	79242	29509
2004	900316	807490	724387	83104	33515
2005	904989	813100	731597	81503	31357
2006	910675	824839	741586	83252	31733
2007	925334	853999	766050	87949	34646

Legenda: *Vir podatkov je Statistični register Republike Slovenije.

Vir: Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 19.

Tabela P4: Stopnje zaposlenosti v letih od 2003 do 2007

geo\time	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	62.6	62.9	63.5	64.5	65.4
EU (25 držav)	63.0	63.3	64.0	64.8	65.8
EU	64.4	64.8	64.0	64.8	65.4
Euro področje	62.7	63.1	63.8	64.8	65.7
Belgija	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0
Bolgarija	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7
Češka	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1
Danska	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1
Nemčija	65.0	65.0	66.0 (b)	67.5	69.4
Estonija	62.9	63.0	64.4	68.1	69.4
Irska	65.5	66.3	67.6	68.6	69.1
Grčija	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4
Španija	59.8	61.1	63.3 (b)	64.8	65.6
Francija	64.0	63.7	63.9	63.8	64.6
Italija	56.1	57.6 (b)	57.6	58.4	58.7
Ciper	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0
Latvija	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3
Litva	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9
Luksemburg	62.2	62.5	63.6	63.6	63.6
Madžarska	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3
Malta	54.2	54.0	53.9	54.8	55.7
Nizozemska	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0
Avstrija	68.9	67.8 (b)	68.6	70.2	71.4
Poljska	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0
Portugalska	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8
Romunija	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8
Slovenija	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8
Slovaška	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7
Finska	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3
Švedska	72.9	72.1	72.5 (b)	73.1	74.2
Velika Britanija	71.5	71.6	71.7	71.5	71.3

Legenda: : b – break in series

Vir: Eurostat, 2008.

Tabela P5: Delež delnih zaposlitev po spolu v EU-27 v %

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Moški	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,7	7	7,4
Ženske	29,2	28,7	28,5	28,9	28,6	28,5	29	30	30,9
Skupaj	15,9	15,9	15,9	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8

Vir: OECD, Eurostat, 2008.

Tabela P6: Razširjenost oblik prožnih zaposlitev v EU v letu 2006

Delež posamezne oblike zaposlenosti v %		
Države	Skrajšani delovni čas	Začasno delo
EU-27	18.1	14.3
Euro področje	19.5	16.7
Španija	12.0	34.0
Poljska	9.8	27.3
Portugalska	11.3	20.6
Slovenija	9.2	17.3
Švedska	25.1	17.3
Nizozemska	46.2	16.6
Finska	14.0	16.4
Nemčija	25.8	14.5
Francija	17.2	13.5
Italija	13.3	13.1
Ciper	7.7	13.1
Grčija	5.7	10.7
Avstrija	21.8	9.0
Danska	23.6	8.9
Belgija	22.2	8.7
Češka	5.0	8.7
Litva	6.5	7.1
Madžarska	4.0	6.7
Bolgarija	2.0	6.2
Luksemburg	17.1	6.1
Velika Britanija	25.5	5.8
Slovaška	2.8	5.1
Latvija	9.9	4.5
Malta	10.1	3.8
Irska	16.8	3.4
Estonija	7.8	2.7
Romunija	9.7	1.8

Vir: Eurostat, 2008.

Tabela P7: Stopnje brezposelnosti v letih od 2003 do 2007

geo\time	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	9.0	9.0	8.9	8.2	7.1
EU (25 držav)	9.0	9.0	8.9	8.2	7.2
EU (15 držav)	7.9	8.1	8.1	7.7	7.0
Euro področje	8.7	8.8	8.9	8.3	7.4
Belgija	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5
Bolgarija	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9
Češka	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3
Danska	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8
Nemčija	9.3	9.8	10.7	9.8	8.4
Estonija	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7
Irska	4.7	4.5	4.4	4.5	4.6
Grčija	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3
Španija	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3
Francija	9.0	9.3	9.2	9.2	8.3
Italija	8.5	8.1	7.7	6.8	6.1
Ciper	4.1	4.7	5.3	4.6	4.0
Latvija	10.5	10.4	8.9	6.8	6.0
Litva	12.5	11.4	8.3	5.6	4.3
Luksemburg	3.8	5.0	4.6	4.6	4.1
Madžarska	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4
Malta	7.6	7.4	7.2	7.1	6.4
Nizozemska	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2
Avstrija	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4
Poljska	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6
Portugalska	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1
Romunija	7.0	8.1	7.2	7.3	6.4
Slovenija	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9
Slovaška	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1
Finska	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9
Švedska	5.6	6.3	7.4 (b)	7.0	6.1
Velika Britanija	5.0	4.7	714.8	5.4	5.3

Legenda: : b – break in series

Vir: Eurostat, 2008

Priloga P8: Ukrepi APZ v letu 2008 in opredelitev ciljnih skupin

1. ukrep: Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Predvidene aktivnosti: 1. Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje 2. Pomoč pri iskanju zaposlitve 3. Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev	Ciljne skupine: - vse brezposelne osebe in tiste, ki iščejo zaposlitev ali informacije o poklicih in potrebah na trgu dela. Ciljnim skupinam, ki potrebujejo poglobljeno obravnavo pri svetovanju in iskanju zaposlitve, bo dana individualna strokovna pomoč.
--	---

2. ukrep: Usposabljanje in izobraževanja

Predvidene aktivnosti: 1. Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije 2. Programi praktičnega usposabljanja 3. Programi izobraževanja 4. Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost	Ciljne skupine: - brezposelni brez poklicne izobrazbe ali s suficitarnimi poklici, - brezposelni mladi do dopolnjenega 25. leta starosti, mladi brez delovnih izkušenj, - prejemniki denarne socialne pomoči in prejemniki denarnega nadomestila, - druge teže zaposeljive brezposelne osebe, predvsem Romi ter invalidi in osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo.
---	---

3. ukrep: Spodbujanje zaposlovanja in samzaposlovanja

Predvidene aktivnosti: 1. Spodbujanje samozaposlovanja 2. Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb 3. Povračilo stroškov dela	Ciljne skupine: - invalidi, Romi in druge brezposelne osebe z ugotovljenimi zaposlitvenimi ovirami, - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve, - ciljne skupine opredeljene v 48. a členu ³⁰ ZZZPB, - dolgotrajno brezposelni, - prejemniki denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči, - brezposelni, starejši od 50 let, - mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in iskalci prve zaposlitve, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe glede na potrebe trga dela.
--	---

³⁰ Delodajalcu, ki je zaposlil brezposelno osebo, ki je neprekinjeno več kot dvanajst mesecev prijavljena na zavodu, zavod za dve leti povrne polovico prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti. Delodajalcu, ki je zaposlil brezposelno osebo, ki je starejša od 50 let in je prejemnik denarnega nadomestila ali denarne pomoči po tem zakonu oziroma prejemnik denarnega dodatka po predpisih o socialnem varstvu, zavod za tri leta povrne polovico prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti, za vsako nadaljnje leto pa še četrtno teh prispevkov. Delodajalcu, ki je zaposlil iskalca prve zaposlitve, ki je bil najmanj šest mesecev prijavljen na zavodu, zavod za dve leti povrne polovico prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti, tretje leto pa še četrtno teh prispevkov. Delodajalcu, ki je zaposlil prejemnika denarnega

4. ukrep: *Programi za povečanje socialne vključenosti*

Predvidena aktivnost: 4.1 Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti	Ciljne skupine: - osebe, ki so teže zaposljive in se jim z dosedanjimi aktivnostmi ni uspelo zaposliti, - dolgotrajno brezposelni, - prejemniki denarne socialne pomoči, - brezposelni, starejši od 50 let, - mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in iskalci prve zaposlitve, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe glede na potrebe trga dela, - invalidi, Romi in druge brezposelne osebe z ugotovljenimi zaposlitvenimi ovirami.
--	--

nadomestila ali denarne pomoči, zavod povrne prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti in sicer za dobo, ki je dvakrat daljša od preostanka prejemanja denarnega nadomestila ali denarne pomoči.

Delodajalec, ki ima do 50 zaposlenih delavcev ter dodatno zaposli brezposelno osebo ali delavca, katerega delo postane trajno nepotrebno in brezposelna oseba, ki se sama zaposli, je upravičen do povrnitve prispevkov iz prvega odstavka tega člena, za obdobje treh let in sicer za prvo leto 100%, za drugo leto 50% in za tretje leto 25%. Delodajalcu in samozaposlenemu se prizna povračilo prispevkov:

- če se s pogodbo zaveže, da bo kot samozaposleni z dejavnostjo nadaljeval najmanj za dvojno dobo prejemanja povračila prispevkov,
- če se s pogodbo zaveže, da bo brezposelno osebo s polnim ali najmanj polovico polnega delovnega časa zaposlil za najmanj dve leti,
- če se s pogodbo zaveže, da bo brezposelno osebo, ki je prejemnik denarnega nadomestila, zaposlil najmanj za dvojno dobo prejemanja povračila prispevkov,
- da v obdobju treh mesecev pred uveljavitvijo povračila prispevkov in v času njegovega trajanja ni zmanjšal skupnega števila zaposlenih na istih ali podobnih delovnih mestih iz razlogov na strani delodajalca,
- da zazaposlitev iskalca zaposlitve ali brezposelne osebe še ni prejel drugih sredstev, namenjenih za izvajanje programov zaposlovanja, razen v primeru vključitve v program izobraževanja in usposabljanja,
- da zavarovanec, ki je pridobil pravico do denarnega nadomestila ali denarne pomoči, pred prijavo na zavodu ni bil v delovnem razmerju za nedoločen čas pri istem delodajalcu ali pri povezani fizični oziroma pravni osebi,
- če povečuje skupno število zaposlenih, razen, ko zaposluje brezposelno osebo, starejšo od 50 let.

Vlada Republike Slovenije, lahko na predlog ministra, pristojnega za delo, zniža višino povračila prispevkov iz tega člena, v primeru, da proračunska postavka, iz katere se zagotavljajo sredstva za te namene, ne zadošča za celotno izplačevanje povračila prispevkov .

Tabela P9: Javni izdatki za aktivne in pasivne ukrepe politike zaposlovanja v letu 2005 v posameznih državah EU, v % BDP

Države	Aktivni izdatki	Pasivni izdatki
Danska	1,6	2,5
Belgija	1,1	2,4
Nizozemska	1,4	2
Nemčija	1	2,3
Finska	0,8	1,9
Francija	0,9	1,6
Švedska	1,3	1,2
Avstrija	0,7	1,5
Španija	0,7	1,5
Portugalska	0,6	1,3
Irska	0,7	0,8
Italija	0,5	0,8
Poljska	0,4	0,9
Bolgarija	0,5	0,2
Madžarska	0,3	0,4
Velika Britanija	0,5	0,2
Luksemburg	0	0,7
Slovaška	0,4	0,3
Latvija	0,2	0,3
Grčija	0,1	0,4
Češka	0,2	0,2
Romunija	0,1	0,4
Litva	0,2	0,1
Estonija	0	0,1
Slovenija	0,2	0,4

Vir: Eurostat, Statistics in Focus 45/2008, str. 1-2.

Tabela P10: Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči v Sloveniji v obdobju od 1994 do 2007 v tisočih

leto	DN	DP
1994	37,458	15,996
1995	29,021	7,803
1996	31,424	4,919
1997	36,603	4,188
1998	37,734	3,331
1999	33,86	3,045
2000	27,264	3,737
2001	21,525	4,249
2002	18,743	5,473
2003	18,139	6,136
2004	16,142	6,083
2005	17,099	6,195
2006	17,203	5,477
2007	15,041	1,542

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2008.

Tabela P11: Povprečno mesečno število prejemnikov denarnih socialnih pomoči v obdobju od 2001 do 2006 v tisočih

leto	DSP
2001	19,456
2002	39,981
2003	51,798
2004	59,274
2005	60,976
2006	58,064

Vir: Socialna zaščita, 2007, str. 2.

Priloga P12: Programi, namenjeni socialni

Socialni program	<p>Za obdobje 2005-2010 zajema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zagotavljanje delovnih mest - boj proti revščini - spodbujanje enakih možnosti za vse, tudi za mobilne delavce, da imajo po vsej EU enake pravice iz socialnega varstva in pokojninskega zavarovanja. <p>Skupaj v partnerstvu z javnimi organi na vseh ravneh od lokalne do nacionalne, s predstavniki delodajalcev in delavcev ter z nevladnimi organizacijami je ta program okvir za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spodbujanje prenosljivosti pokojninskih pravic in pravic socialnega varstva (k delu privabiti čim več ljudi, predvsem mladih in žensk) - podpiranje držav članic pri reformah pokojninskih sistemov in sistemov zdravstvenega varstva - boj proti revščini - reševanje vprašanj v zvezi z zaposlovanjem in socialnimi zadevami zaradi staranja prebivalstva - zagotavljanje enakih možnosti in odpravo neenakosti in diskriminacije.
Naložbe v človeški kapital	<ul style="list-style-type: none"> - EU igra glavno vlogo za razvoj znanja in spretnosti, ki ljudem omogočajo, da lažje najdejo zaposlitev ali ustanovijo svojo zaposlitveno dejavnost - posebna pozornost je namenjena financiranju območij EU s posebej visoko stopnjo brezposelnosti ali nizkimi povprečnimi dohodki ter boju proti diskriminaciji, spodbujanju enakosti med spoloma in preprečevanju socialne izključenosti - socialni sklad bo 2007-2013 namenil 77 milijard € za boljšo prilagodljivost delavcev in podjetij ter boljše možnosti za zaposlitve (boj proti diskriminaciji, večja dostopnost trga dela za ljudi, ki so prikrajšani), izboljšanje sistemov izobraževanja in usposabljanja ter vzpostavljanje institucionalnih zmogljivosti v prikrajšanih regijah - PROGRESS³¹ bo v istem obdobju namenil 743 milijonov € za spodbujanje vseevropskih raziskav, ki izboljšujejo poznavanje zaposlovanja in socialnih zadev; usposabljanje pravnih strokovnjakov in izvajalcev politik; vzpostavljanje čezmejnih

³¹Tako imenovan program Skupnosti za zaposlovanje in socialno solidarnost – Progress, je bil ustanovljen s strani EU leta 2006. Program finančno podpira projekte na področjih zaposlovanja, socialne zaščite in vključevanja, delovne pogoje, nediskriminacijo in raznolikost ter enakost spolov.

	<p>omrežij vzajemnega učenja in izmenjave dobrih praks ter za boljše poznavanje politik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evropski sklad pa bo s 500 milijonov € na leto za prilagajanje globalizaciji pomagal delavcem, ki so izgubili delo zaradi liberalizacije trgovine.
Minimalni standardi za vse	<p>EU ima dolgoletno tradicijo zagotavljanja dobrega delovnega okolja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zaščite pravic delavcev na podlagi skupnim minimalnih pravil glede delovnih pogojev - zdravja in varnosti pri delu (zaščita nosečnic in delavcev, mlajših od 18 let, pred hrupom ali izpostavljanju kemikalijam). <p>Preostala zakonodaja določa osnovne pravice glede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - delovnega časa - starševskega dopusta - osnovnih informacij, ki jih mora vsak delodajalec posredovati delojemalcem (glede delovnega mesta in pogojev, na podlagi katerih so bili zapsoleni) - pogoje za kolektivno odpuščanje - enake obravnave delavcev s polovičnim delovnim časom ali začasnih delavcev in delavcev s polnim delovnim časom za nedoločen čas - enako delo mora biti enako plačano - zagotavljanje zaščite pred spolnim nadlegovanjem - prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, rase, etničnega porekla, invalidnosti, spolne usmerjenosti, starosti in vere ali prepričanja.
Invalidi	<ul style="list-style-type: none"> - z vstopom Slovenije v EU se položaj invalidov ni spremenil - invalidi svoje interese uveljavljajo preko Evropskega invalidskega foruma –EDF - program EU HELIOS spodbuja sodelovanje med nevladnimi invalidskimi organizacijami in državnimi institucijami, uveljanje enakih možnosti ter vključevanje invalidov v družbo - 2006 v Sloveniji po podatkih SURSA 165 podjetij za strokovno usposabljanje in zaposlovanje invalidov, v njih pa je bilo zaposlenih 6.441 invalidov, med njimi so prevladovali delovni invalidi (86,7%)
Vseevropska mobilnost za vse	<ul style="list-style-type: none"> - temeljna pravica vseh državljanov EU je pravica do dela kjerkoli v EU - za države, ki so se pridružile EU po letu 2004, je to področje urejeno z nekaterimi prehodnimi ureditvami - predpisi EU delavcem napotnim na delo v drugo državo in delavcem, ki so v drugi državi stalno zaposleni lajšajo upravne formalnosti, pravice socialnega varstva, ki veljajo za njih in njihove družinske člane pa so prenosljive. - Enako velja za pravice tistih, ki se želijo upokojiti v drugi državi EU - V drugi državi EU pravica do zdravstvenega varstva zajema tudi nujno zdravstveno oskrbo ljudi na potovanju - EU spodbuja mobilnost delavcev, ker pozitivno vpliva na osebni in poklicni razvoj posameznika in predstavlja način za uskladitev znanja s potrebami na trgu dela.