

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

POLONA GRUBAR

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

TRG DELA IN POLITIKA ZAPOSLOVANJA V VELIKI BRITANJI

Ljubljana, maj 2004

POLONA GRUBAR

KAZALO

1. UVOD	1
2. RAZMERE NA TRGU DELA V VELIKI BRITANJI	2
2.1. Britansko gospodarstvo	2
2.1.1. Politična in gospodarska ureditev	2
2.1.2. Vpliv gospodarske rasti na rast zaposlenosti	4
2.1.3. Ekonomska politika M. Thatcher	5
2.2. Demografski trendi	7
2.3. Trendi in struktura delovne sile	8
2.4. Struktura zaposlenosti	11
2.5. Brezposelnost	14
2.5.1. Skrita brezposelnost	21
2.6. Novo ustvarjanje in ukinjanje delovnih mest	22
3. INSTITUCIJE NA TRGU DELA	24
3.1. Državne institucije	25
3.1.1. Oddelek za izobraževanje in zaposlovanje (DfEE)	25
3.1.2. Svet za usposabljanje in podjetništvo (TEC)	26
3.1.3. Zaposlitvena služba (ES)	26
3.2. Sindikati	27
3.2.1. Reforma industrijskih odnosov po letu 1979	27
3.2.2. Trendi članstva v sindikatih po letu 1979	28
3.3. Delodajalci	28
3.4. Kolektivna pogajanja	30
4. ZAKONODAJA NA TRGU DELA	31
4.1. Individualne pravice delavcev	31
4.2. Regulacija delovnega časa	34
4.3. Minimalna mezda	35
5. POLITIKE ZAPOSLOVANJA	36
5.1. Pasivna politika zaposlovanja	37
5.2. Aktivna politika zaposlovanja	39
6. SKLEP	43
LITERATURA	45
VIRI	46
SLOVARČEK SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV	
PRILOGA	

1. UVOD

Diplomsko delo obravnava razmere na trgu dela in zaposlitveno politiko v Veliki Britaniji. Analizira vlogo različnih institucij na trgu dela ter različne ukrepe, ki jih vlada uporablja za zniževanje brezposelnosti oziroma za učinkovitejše delovanje trga dela.

V delu Manifest ekonomistov iz leta 1999 priznani ekonomisti izražajo skrb glede brezposelnosti: »Po našem mnenju je brezposelnost najresnejša težava, s katero se sedaj sooča Evropska unija (EU) in jo mora nujno čimprej odpraviti« (Modigliani et al., 1999, str. 9). V času objave Manifesta (oktobra 1998) je povprečna stopnja brezposelnosti v državah EU znašala 11% (19 milijonov). Posledica tako visoke stopnje brezposelnosti je zapravljanje razpoložljivih proizvodnih virov in izguba prihrankov, ki bi se lahko porabili za naložbe, lahko pa je tudi izvor nevarnih socialnih trenj. Avtorji knjižice menijo, da brez nekaterih temeljnih sprememb institucij Evropske unije in brez zasuka v razumevanju ekonomske politike, vloge države ter sodelovanja med državami članicami, Evropska unija ne bo mogla odpraviti brezposelnosti.

Dve državi članici Evropske unije, Velika Britanija in Nizozemska, znani po svoji liberalno-tržni naravnosti, sta uspešnejši v boju proti brezposelnosti kot države s socialno-tržnim gospodarstvom. Državi že nekaj let kot posledico reforme na trgu dela beležita nizko stopnjo brezposelnosti glede na druge članice Evropske unije. Stopnja brezposelnosti v Veliki Britaniji je leta 2002 znašala 5,1%, kar je precej manj od 7,7% evropskega povprečja (Employment in Europe 2003, 2003, str. 209, 226).

Velika Britanija je močno povečala fleksibilnost trga dela, tako glede na obdobje izpred desetih let znotraj Velike Britanije, kot tudi glede na druge evropske države danes. Komentatorji na otoku in na celini so enotnega mnenja, da je to verjetno vzrok za nižjo britansko brezposelnost v primerjavi s kontinentalno Evropo (Millard, 2000, str.7). Namen mojega dela bo poizkus potrditve zgornje teze, in sicer, da je prav večja fleksibilnost britanskega trga dela in liberalno-tržna naravnost britanske ekonomije v največji meri prispevala k nizki stopnji brezposelnosti.

S številnimi reformami na trgu dela se je Velika Britanija, poleg odločitve o ne vključitvi v evropsko monetarno območje, vsaj na začetku izognila potrebi po politiki omejevanja celotnega povpraševanja, kar je tudi v veliki meri vplivalo na upad stopnje brezposelnosti (Modigliani, 1999, str. 22). Stopnja brezposelnosti v evropskih državah, ki niso vstopile v ureditev evra, je znatno nižja. Norveška ima 4% brezposelnost, Švica 5,5% in Velika Britanija 5,6%. Na povpraševalni strani ugotovimo, da so v zadnjih nekaj letih vse države evra izvajale zelo omejevalno fiskalno in monetarno politiko celotnega povpraševanja, kar pa se ni dogajalo tudi v ostalih državah. Posledica tega je dolgo obdobje visokih realnih obrestnih mer, ki so odvrčale investitorje od naložb in povečevale brezposelnost.

Na trgu dela v Veliki Britaniji je prišlo do številnih sprememb; povečala se je stopnja zaposlenosti žensk, povečalo se je zaposlovanje s polovičnim delovnim časom, nadaljuje se proces naraščanja deleža zaposlenih v storitvenih dejavnostih, kjer dela že več kot 75% vseh zaposlenih (Britain 1999, 1998, str. 148).

Diplomsko delo je razdeljeno na štiri glavna poglavja. V prvem poglavju so predstavljene razmere na trgu dela v Veliki Britaniji, in sicer značilnosti britanskega gospodarstva, novejši demografski trendi, zaposlenost in brezposelnost ter trendi ustvarjanja in ukinjanja delovnih mest. To poglavje obravnava predvsem raven, gibanje in oblike brezposelnosti in zaposlenosti, tudi glede na druge članice Evropske unije.

Drugo in tretje poglavje sta namenjeni predstavitvi institucij na trgu dela (in nalog, ki jih opravljajo, da bi bil trg dela čim bolj učinkovit) ter zakonodaje na tem področju, ki zadeva predvsem pravice delavcev, regulacijo delovnega časa ter določitev minimalne mezde.

V naslednjem delu je orisana politika zaposlovanja v Veliki Britaniji in njen aktivni ter pasivni del. Gre za poseganje države na trg dela s paletto različnih instrumentov, da bi trg dela deloval čim bolje. Predstavljena je še povezava Velike Britanije z evropsko zaposlitveno politiko ter skupne smernice (štirje stebri), ki jih morajo države članice upoštevati pri letnih nacionalnih zaposlitvenih planih.

V sklepu so podane končne ugotovitve glede na vsebino diplomskega dela. Izhajajo iz specifičnih značilnosti, ki obstajajo na britanskem trgu dela. Najpomembnejša je nizka stopnja brezposelnosti in njeni dejavniki.

2. RAZMERE NA TRGU DELA V VELIKI BRITANIJ

2.1. Britansko gospodarstvo

2.1.1. Politična in gospodarska ureditev

Velika Britanija je parlamentarna monarhija, ki jo vodi kraljica in je brez napisane ustave. Zakonodaja je v rokah parlamenta, ki je vrhovna avtoriteta; sestavljata ga spodnji dom (ima 659 članov in je direktno odgovoren volilcem) in zgornji dom, ki priznava nadvlado izvoljenega spodnjega doma. Sistem strankarske vladavine zagotavlja, da parlament sprejema zakone s svojo odgovornostjo do volilnega telesa. Spodnji dom sklepa o finančnih zadevah samostojno, zgornji dom pa ga lahko preglasi. Rezultat dolgotrajnega procesa evolucije je postopno zmanjšana absolutna moč monarha, ki pa še vedno posestvlja državo in med drugim tudi imenuje ministrskega predsednika in po njegovem priporočilu tudi ministre (Britain 1999, 1998, str. 31-57). Vlada je odgovorna parlamentu. Vodi jo ministrski predsednik, ki je hkrati vodja stranke z večino v spodnjem domu parlamenta. Velika Britanija se je včlanila v današnjo Evropsko unijo leta 1973. Pravico ima voliti 87 članov evropskega parlamenta.

Velika Britanija¹ meri danes 244 tisoč km², na svojem vrhuncu pa je britanski imperij meril težko predstavljenih 34,6 mio km². Po podatkih iz leta 2002 ima 59,037 milijonov prebivalcev, kar znaša približno 242 prebivalcev na kvadratni kilometer. V obdobju 1990-2001 je prebivalstvo naraščalo po 0,4% povprečni letni stopnji rasti. BDP je v obdobju 1990-2001 realno naraščal po povprečni letni stopnji 2,2% (The Europa World Yearbook 2003, 2003, str. 4261-4262).

Z gospodarskega vidika je Velika Britanija zibelka industrijske revolucije, danes pa sinonim za visoko razvito ekonomijo s prevladujočim storitvenim sektorjem, ki raste in je leta 2001 prispeval okoli 72,6% BDP ter leta 2002 zaposloval 80% vseh zaposlenih. VB je namreč pomembno mednarodno središče za poslovne in finančne storitve. BDP storitvenega sektorja je v obdobju 1993-2001 realno naraščal po povprečni letni stopnji 3,8%. Industrija ima še vedno pomembno vlogo v moderni ekonomiji. Industrijski sektor je imel leta 2001 26,5% delež v BDP in je zaposloval 19% vseh zaposlenih leta 2002. Tudi industrijski BDP je v obdobju 1993-2001 realno rasel po 1,3% povprečni letni stopnji (gradbeništvo je izključeno). Kmetijstvo pa je leta 2001 prispevalo 1% celotnega BDP in zaposlovalo 0,9% vseh zaposlenih leta 2002. BDP kmetijskega sektorja se je v obdobju 1993-2001 realno zmanjšal, in sicer po povprečni letni stopnji 0,2%. Leta 2000 se je zmanjšal za 3,2% in za 11,6% leta 2001, predvsem zaradi neugodnih učinkov bolezni parkljevke in slinavke (The Europa World Yearbook 2003, 2003, str. 4261- 4262).

Tabela 1: Zaposlitvena struktura v VB v obdobju 1992-2002 (% vseh zaposlenih)

	1992		1994		1996		1998		2000		2002	
	VB	EU	VB	EU	VB	EU	VB	EU	VB	EU	VB	EU
Kmetijstvo	1,4	5,6	1,3	5,2	1,2	4,8	1,3	4,6	1,2	4,3	0,9	4,1
Industrija	23,7	29,0	22,5	27,7	22,1	27,1	22,2	26,7	20,6	25,8	19,0	25,0
Storitve	75,0	65,4	76,2	67,1	76,7	68,1	76,6	68,7	78,2	69,9	80,0	71,0

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 209, 226.

Pomembno vlogo v britanski ekonomiji že stoletja igra trgovina. Le z enim odstotkom svetovne populacije so Britanci peti največji trgovski narod na svetu, ki obvladuje okoli 5% svetovne trgovine blaga in storitev. Več kot polovica britanske zunanje trgovine obsega menjavo z drugimi članicami Evropske unije. VB ima višjo stopnjo notranjih in zunanjih investicij kot katerokoli drugo vodilno gospodarstvo (relativno na bruto domači proizvod) in je na drugem mestu (za ZDA) kot destinacija za neposredne tuje investicije. Dolgoročne obrestne mere so najnižje v zadnjih 35-ih letih. Nizka in stabilna inflacija ter »zdrave« javne finance potiskajo dolgoročno obrestno mero navzdol, kar privlači številne investitorje. VB spodbuja Svetovno trgovinsko organizacijo (WTO), da nadaljuje z ukrepi zniževanja

¹ Celotni naziv države Velike Britanije je Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland). Velika Britanija obsega pravo Veliko Britanijo, ki jo sestavljajo Anglija, Wales in Škotska, in na otoku Irska tudi Severno Irsko.

carinskih in necarinskih ovir in da liberalizira svetovni trg storitev (Britain 1999, 1998, str. 400).

2.1.2. Vpliv gospodarske rasti na rast zaposlenosti

Gospodarska rast v Veliki Britaniji je leta 2002 znašala 1,9%, povprečna gospodarska rast zadnjih desetih let (1993-2002) pa je bila 2,8%. Rast celotne zaposlenosti je bila leta 2002 0,1% (Employment in Europe 2003, 2003, str.199). Na začetku novega tisočletja je prišlo do novega globalnega gospodarskega zastoja, ki ga je povzročil teroristični napad na ZDA 11. septembra 2001. Tabela 2 prikazuje nižanje gospodarske rasti v zadnjih letih, ki je VB nekoliko manj prizadelo kot druge države EU. Kljub zastoju gospodarstva je zaposlenost v EU najprej ostala precej elastična z le rahlim povečanjem brezposelnosti (od 7,4% leta 2001 na 7,7% leta 2002). Razmere so se v zadnjem delu leta 2002 poslabšale. Začetna prožnost, na katero je vplival velik delež zaposlenosti v razmeroma stabilnem storitvenem sektorju ter možnost zmanjševanja delovnih ur namesto zaposlenosti, je pojemala. Stopnja brezposelnosti v letu 2003 naj bi se po gospodarskih napovedih Evropske komisije povečala na 8%.

Tabela 2: Gospodarska rast in rast zaposlenosti vključno z napovedmi Evropske komisije za leti 2003 in 2004 v VB in EU (%)

	Gospodarska rast					Rast zaposlenosti				
	1996-2000	2001	2002	2003	2004	1996-2000	2001	2002	2003	2004
VB	2,9	2,1	1,9	2,2	2,6	1,5	0,6	0,1	0,5	0,5
EU	2,7	1,6	1,1	1,3	2,3	1,4	1,2	0,4	0,0	0,6

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 199.

Nekatere članice EU (Nemčija, Avstrija, Danska, Belgija in Grčija) beležijo celo negativne letne stopnje rasti zaposlenosti v letu 2002. Če primerjamo sedanji gospodarski zastoj s tistim v poznih 80-ih in zgodnjih 90-ih, je reakcija EU zaposlenosti na zastoj zdaj hitrejša, toda zmernejša v magnitudi. Zaposlenost se torej zdaj šibkeje odziva na slabšo aktivnost gospodarstva, je pa z njo časovno bolj usklajena. Vzroke gre iskati v vse višji ravni usposobljenosti prebivalstva v starosti od 15 do 64 let ter v povečanju zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom.

Z linearno regresijsko analizo sem poskušala dokazati, da rast gospodarstva vpliva na rast zaposlenosti v Veliki Britaniji. Ker sem proučevala linearni vpliv ene neodvisne spremenljivke na odvisno, sem uporabila enostavno linearno regresijo. V tabeli 3 so kot osnova analize prikazani podatki iz obdobja 1995-2004 (podatka za leto 2003 in 2004 sta napovedi Evropske komisije). Odvisno spremenljivko (rast zaposlenosti) sem postavila v odvisnost od gospodarske rasti v Veliki Britaniji.

Tabela 3: Rast BDP (v stalnih cenah, odstotna sprememba glede na predhodno leto) in rast zaposlenosti (letna odstotna sprememba celotne zaposlenosti) v VB v obdobju 1995-2004

	Rast BDP	Rast zaposlenosti
1995	2,9	3,1
1996	2,6	1,2
1997	3,4	1,8
1998	2,9	1,3
1999	2,4	1,2
2000	3,1	1,1
2001	2,1	0,9
2002	1,8	0,1
2003 ¹	2,2	0,5
2004 ²	2,6	0,5

^{1,2} Podatka sta napovedi Evropske komisije.

Vira: Employment in Europe 2003, 2003, str.199, 206.

Eurostat Yearbook 2003, 2003, str. 113.

Za našo analizo je pomemben korelacijski koeficient (r) enostavne linearne regresije (glej računalniške izpiske v prilogi), ki nas informira o moči in smeri povezave med spremenljivkama. Izračunana ocena korelacijskega koeficienta znaša 0,636, kar pomeni, da je povezanost med rastjo zaposlenosti in gospodarsko rastjo linearna, pozitivna in srednje močna. Na podlagi ocenjene vrednosti determinacijskega koeficienta (R^2) ugotavljam, da je 40,5% variance rasti zaposlenosti pojasnjene z linearnim vplivom gospodarske rasti. Ocenjeni regresijski koeficient (b) je na podlagi vzorčnih podatkov enak 1,083, kar pomeni, da se rast zaposlenosti poveča za 1,083 odstotka, če se gospodarska rast poveča za 1 odstotek. Pri računanju t-statistike (s katero preverimo domnevo o vrednosti regresijskega koeficienta) zavrnemo H_0 pri stopnji značilnosti 0,048 in sprejmemo sklep, da je regresijski koeficient različen od nič. To pomeni, da lahko trdimo, da je rast zaposlenih odvisna od gospodarske rasti. Ostale izračunane statistike nam govorijo predvsem o kakovosti naših ocen za parametre. Priloga vsebuje tudi grafični prikaz linearne regresije (razsevni diagram), v katerem je jasno vidna linearna povezanost med proučevanima spremenljivkama.

2.1.3. Ekonomska politika M. Thatcher

Prva tri desetletja po drugi svetovni vojni je bil v Veliki Britaniji zelo uspešen keynesianski pristop k ekonomski politiki. Po naftnih šokih leta 1973 in 1979 pa je inflacija zahtevala korenite spremembe.

Strategija Thatcherjeve je popolnoma pretrgala vezi s preteklim upravljanjem britanskega gospodarstva. Opustila je kratkoročen keynesianski model, ki je temeljil na agregatnem povpraševanju in ciljalo na doseganje polne zaposlenosti, ter ga nadomestila z novim,

dolgoročnim in na ponudbi temelječim ekonomskim modelom. Za njeno ekonomsko politiko je bila značilna dosledna borba proti inflaciji s strategijo monetarne stabilnosti. Potrebna je bila deregulacija, liberalizacija trga, opustitev nadzora nad cenami, dohodki in gibanjem kapitala, privatizacija državnih podjetij, zmanjšanje moči sindikatov, reforma delovne zakonodaje, zmanjšanje socialnih transferjev ter podjetniških davkov (Healey, 1993, str. 57). Poleg cenovne stabilnosti je bil cilj tudi povečanje globalne konkurenčnosti in privlačnosti Velike Britanije za kapitalske naložbe.

Thatcherizem je dosegel svoj največji uspeh v znižanju inflacije, ki je padla s 13,4% (1979) na 4,6% (1984). Vzporedno z inflacijo so padale tudi obrestne mere, in sicer s 13,7% (1979) na 9,7% (1984). Rezultat nižje inflacije in obrestnih mer je bil porast investicij in konkurenčnosti britanske ekonomije, kar je bilo stimulirano tudi z omejitvijo zaščite proti odpuščanju delavcev in s sporazumom o nižjih mezdah. Počasnejša nominalna rast mezd je bila tudi posledica relativne izgube moči sindikatov, ki se je deloma zmanjšala z nadomestitvijo sektorskih mezdnih pogodb s pogajanjem o mezdah na ravni posameznega podjetja. Trgovinska bilanca se je preko porasta izvoza izboljšala in po letu 1981 je gospodarstvo zopet pričelo rasti. Generator rasti je bilo domače povpraševanje, deloma zaradi ugodnejših posojil (po nižjih obrestnih merah), ki so jih lahko dobili potrošniki in investitorji, deloma pa tudi zaradi nižje inflacije.

Vendar pa Thatcherjeva problema masovne brezposelnosti ni rešila. Po njenem mnenju je bilo število brezposelnih, ki je med leti 1979 in 1984 drastično poskočilo z 1,2 milijona na 3,1 milijona, v večji meri krivda poslovne sfere in sindikatov, ki so sami preprečili večanje zaposlovanja z zahtevo po previsokih mezdah, kot pa vlade. Razvrednoteno delo in večji donosi kapitala (zaradi stabilnosti, rasti in konkurenčnosti) so se manifestirali v razmahu novega premoženja v mestu Londonu kot prvorazrednem globalnem finančnem središču in v tujih direktnih investicijah, za katere je VB privlačnejša država od njenih evropskih tekmič. Kljub socialnim težavam je bila Thatcherjeva leta 1987 še tretjič izvoljena. Dobila je široko podporo za vodenje politike ekonomskega liberalizma (Schirm, 2002, str. 83-90).

Novembra 1990 je ministrska predsednica Thatcherjeva odstopila in tako pripeljala do konca eno najbolj znamenitih političnih karier modernega časa. Mnogo poznavalcev meni, da so bile ekonomske koristi kot posledica »thatcherizma« iluzorne in da so bili socialni stroški njene politike previsoki v smislu večjih socialnih in regionalnih razlik. Nekateri pa jo podpirajo in so prepričani, da je Britanija v času njenega vladanja prestala »ekonomsko renesanso«, ki bo zagotavljala stalno gospodarsko rast in nižje stopnje brezposelnosti (Healey, 1993, str. 1-3).

Če bi dekada Thatcherjeve res bistveno (»čudežno«) izboljšala produktivnost in s tem konkurenčnost mednarodno izpostavljenim gospodarskim sektorjem, potem naj bi se britanski proizvajalci brez težav odzvali na znižanje domačih izdatkov in se preusmerili iz domačega na tuje trge. Če bi jim to uspelo, potem zgodnja devetdeseta ne bi utrpela trdega pristanka (»hard landing«). Zato lahko zaključimo, da se za časa Thatcherjeve vlade v Veliki Britaniji ni zgodil nikakršen ekonomski čudež (Healey, 1993, str. 108). V drugi polovici leta 1990 je namreč

prišlo do upada domačega povpraševanja in recesije s spremljajočim porastom brezposelnosti. Kriza se je pričela s padcem prodaje avtomobilov, ki so jo spremljale višje cene nafte in negotovosti, povezane z zalivsko krizo.

2.2. Demografski trendi

Na rezultate trga dela, kot je na primer stopnja brezposelnosti, vsaj kratkoročno vplivajo demografski trendi. Kar nekaj časa je potrebno, da se trg dela prilagodi morebitnemu povečanju ali upadu odraslega prebivalstva. (To je populacija, stara 15 let in več.) Gibanje števila prebivalstva Velike Britanije v obdobju 1992-2002 je prikazano v tabeli 4. Prebivalstvo VB ustaljeno rahlo narašča in je leta 2002 obsegalo 59.037.000 prebivalcev. V preučevanem obdobju se je število prebivalstva povečalo za dobra dva milijona.

Tabela 4: Celotno prebivalstvo Velike Britanije v obdobju 1992-2002 (v tisoč)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
VB	56 919	57 112	57 294	57 491	57 686	57 891	58 116	58 373	58 629	58 856	59 037

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Kot v večini evropskih držav se tudi v VB prebivalstvo stara. Življenjsko pričakovanje narašča, smrtnost se vse bolj pomika v najvišje starostne razrede, rodnost je prenizka za obnavljanje prebivalstva. Tak razvoj evropske demografije bo imel močan učinek na socialne razmere in predstavlja velik izziv za evropsko gospodarstvo.

Tabela 5: Rodnost, smrtnost, stopnja neto migracij in stopnja rasti prebivalstva v VB v obdobju 1992-2001 (v promilih)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Rodnost	13,9	13,7	13,3	13,1	12,7	12,7	12,5	12,3	12,0	11,6	11,4
Smrtnost	11,4	11,1	11,5	10,9	11,2	11,0	10,9	10,8	10,8	10,4	10,2
Stop.neto migracij	1,3	0,8	1,6	1,5	1,8	1,2	2,3	3,7	2,8	2,9	3,1
Stop.rasti prebivalstva	3,9	3,4	3,5	3,6	3,3	2,9	3,9	5,2	4,0	4,1	4,3

Opomba: Posamezne stopnje dobimo z naslednjo formulo; Posamezne kategorije (rojstva, smrti, neto migracije, prirast prebivalstva) v posameznem letu delimo s povprečnim letnim prebivalstvom in rezultat pomnožimo s tisoč.

Vir: Tabela 4 in v prilogi tabela 2.

Prebivalstvo VB se v obdobju 1991-2001 rahlo povečuje predvsem na račun imigracij, pa tudi naravni prirastek prebivalstva je ves čas pozitiven, čeprav vztrajno upada. (Glej tabelo 5 in tabelo 2 v prilogi.) Naravni prirastek (razlika med rojstvi in smrtmi) se je v obdobju 1991-

2001 znižal za več kot polovico, in sicer od 146 088 prebivalcev leta 1991 na 66 855 prebivalcev leta 2001. Neto migracije v VB so celotno preučevano obdobje pozitivne. Leta 1991 so prispevale dobro tretjino celotnega prirasta prebivalstva, leta 2001 pa že kar okoli tri četrtine.

V zadnjih štiridesetih letih je bila stopnja totalne rodnosti² v VB najvišja leta 1964 z 2,95 otroka na žensko, najnižja pa leta 2001 (zadnji podatek v viru) z le še 1,63 otroka na žensko, kar je premalo za normalno obnavljanje prebivalstva, ki zahteva stopnjo 2,1 otroka na žensko (Recent Demographic Developments in Europe 2002, 2002, str. 4-5). Stopnja totalne rodnosti v VB konstantno upada.

2.3. Trendi in struktura delovne sile

Celotno prebivalstvo je zmanjšano na delovni kontingent, ki zajema osebe v starosti od 15 do 64 let. Če iz delovnega kontingenta izločimo vse vzdrževane osebe (šolajoče, upokojence, gospodinje, nezmožne za delo itd.), dobimo trenutno aktivno prebivalstvo oziroma delovno silo (z dodatkom starejših od 65 let, ki so še ekonomsko aktivni). Delovno silo sestavljajo zaposlene in nezaposlene osebe. V tabeli 6 so prikazani ključni zaposlitveni kazalci.

Rast odraslega prebivalstva (15-64 let) v zgodnjih osemdesetih letih je pomenila močno povečanje delovne sile, zaposlenost pa se je krčila (drastično povečanje števila brezposelnih). (Glej tabelo 7.) V obdobju 1984-1990 je delovna sila rasla po rahlo hitrejši stopnji, kar se je odražalo v višjih stopnjah aktivnosti delovne sile. (Stopnja aktivnosti delovne sile je definirana kot razmerje med celotno delovno silo in prebivalstvom v starosti od 15 do 64 let.) Med letoma 1990 in 1993 se je delovna sila zmanjšala, odsev tega pa se je kazal v padajoči stopnji aktivnosti delovne sile. Po letu 1994 se delovna sila Velike Britanije spet povečuje (LMS: United Kingdom, 1997, str. 4). Velika Britanija je že leta 2000 dosegala 70% stopnjo zaposlenosti in preseгла vse lizbonske cilje.

Ena najbolj udarnih sprememb na britanskem trgu dela v 70-ih in 80-ih je povečana relativna pomembnost delavk. Rast britanske delovne sile med leti 1971 in 1990 je večinoma posledica večjega števila žensk, ki so se zaposlovale. Večji pomen žensk v delovni sili odraža tudi dolgoročni trend ženske stopnje aktivnosti, ki pomeni odstotek žensk v delovni dobi, ki hodijo v službo ali pa jo iščejo. Statistika jasno kaže na naraščajočo odvisnost britanskega gospodarstva od delavk v primerjavi z moškimi delavci (Artis, 1992, str. 298, 299).

² Stopnja totalne rodnosti nam pove število otrok, ki jih v povprečju rodi ena ženska v svoji rodni dobi, s predpostavko, da je doživela 49. leto starosti (Malačič, 2003, str. 86).

Tabela 6: Ključni zaposlitveni kazalci v VB v izbranih letih

	1991	1995	1999	2000	2001	2002
Celotno prebivalstvo (000)	56748	57491	58373	58629	58856	59037
Prebivalstvo 15-64 let (000)	37084	37407	38226	38496	38761	39009
Stop. aktivnosti (% preb. 15-64 let)	76,2	75,2	75,7	75,7	75,6	75,6
Zaposleni 15-64 let (000)	25720	25609	27139	27515	27803	27961
Stop. zaposlenosti (% preb. 15-64 let)	69,4	68,5	71,0	71,0	71,7	71,7
Stop. brezposelnosti (% delov. sile 15+)	8,6	8,5	5,9	5,4	5,0	5,1

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Delež ženske delovne sile ustaljeno raste vse od povojnega obdobja naprej in se nadaljuje tudi v 80-ih in 90-ih letih. Stopnje aktivnosti so prikazane v slikah 1 in 2. (Glej prilogo.) Splošna stopnja aktivnosti se je v obdobju 1979-2002 le malo spreminjala. Leta 1979 je bilo aktivnega približno 74% za delo sposobnega prebivalstva, leta 2002 pa se je ta podatek povečal za 1,3 odstotne točke. Znotraj tega obdobja je zaznati precej bolj ciklično naravo stopenj aktivnosti v delovni sili. Med letoma 1979 in 1983 je splošna stopnja aktivnosti padla za skoraj dve odstotni točki, med letoma 1984 in 1990 pa se je ta povečala za 3,5 odstotne točke.

Ta splošen trend pa skriva pomembne razlike med spoloma. V tabeli 8 je razviden močan porast ženskih stopenj aktivnosti, ki je sicer značilen za celotno povojno obdobje. Pri moških stopnjah aktivnosti pa je v istem obdobju prisoten trend upadanja, vendar pa je padec po letu 1979 nekoliko večji kot v prejšnjih desetletjih. Po projekcijah naj bi se tak trend nadaljeval tudi v bodoče. Tako se vrzel med moško in žensko stopnjo aktivnosti v zadnjih desetletjih zelo hitro zmanjšuje. Preden poiščemo vzroke padanja moške stopnje aktivnosti in dviganja ženske stopnje aktivnosti, je pomembno dejstvo, da se je dolgoročni trend stopenj aktivnosti za ženske in moške močno razlikoval glede na starostni razred.

Najbolj dramatičen padec moške stopnje aktivnosti je značilen za starostni razred 60-64 let; le ta je z 82,9% leta 1971 padla na 50,3% leta 1999. To utemeljuje pomemben del padca splošne

moške stopnje aktivnosti, zato lahko sklepamo, da je glavni vzrok padajočega dolgoročnega trenda moške stopnje aktivnosti zgodnejše upokojevanje.

Tabela 7: Prebivalstvo v starosti od 15 do 64 let, celotna delovna sila, stopnja aktivnosti ter celotna zaposlenost v Veliki Britaniji v obdobju 1979-2002 (v tisoč)

	Prebivalstvo od 15 do 64 let	Celotna delovna sila	Stopnja aktivnosti (v%)	Celotna zaposlenost
1979	35 858	26 628	74,3	25 394
1983	36 779	26 610	72,4	23 626
1984	37 103	27 235	73,4	24 019
1990	37 603	28 909	76,9	26 935
1993	37 715	28 447	75,4	25 511
1996	38 192	28 653	75,0	26 323
1999	38 770	29 194	75,3	27 442
2002	39 009	29 490	75,6	27 961

Vira: Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 4-13, 276-277.

Employment in Europe 2003, 2003, str. 226 (za leto 2002).

Za ženske stopnje aktivnosti je značilen naraščajoč dolgoročen trend za vse starostne razrede nad 25 in pod 60 let. Trend je najbolj naraščajoč za ženske v starosti od 25 do 34 let. Ženske stopnje aktivnosti so se za ta starostni razred dvignile od 61% leta 1984 na 75% leta 1999. Pomembni porasti so se pojavili tudi v drugih starostnih skupinah. Razlogi za dolgoročno naraščajoč trend ženske stopnje aktivnosti so še vedno stvar debate, zadnje raziskave pa namigujejo na to, da je verjetne razlage moč najti tako na ponudbeni kot na povpraševalni strani trga dela. Glavne razlage na strani ponudbe za povečanje ženske stopnje aktivnosti so:

- manjša diskriminacija po spolu,
- spremenjen družbeni odnos do mater, ki se po rojstvu otroka vračajo na delo,
- nagla rast števila otroških jasli in vrtcev,
- predstavitev gospodinjskih proizvodov, npr. pralnega stroja, mikrovalovne pečice in zamrznjene hrane.

Vse to je pripomoglo, da se je ženska osvobodila domačih opravil. Možna pomoč pri tem je tudi večja strpnost mož do dejstva, da so zaposlene tudi njihove žene, še posebej zato, ker se je s tem dvignil tudi družinski dohodek. Obstajajo tudi tri glavne razlage na strani povpraševanja za dolgoročno povečanje ženske stopnje aktivnosti. Na prvem mestu je zelo visoka raven povpraševanja po delu v panogah, ki jim dominirajo ženski poklici in traja že več kot tri desetletja. Drugi vzrok je naraščajoča realna mezda, ki je dvignila oportunitetne stroške nedela, kar je spodbudilo ženske k zaposlovanju. Kot tretja pa se ponuja razlaga, da so delodajalci v iskanju poceni dela zagotovili več možnosti dela za krajši čas, kar se je kot zelo privlačno izkazalo za poročene ženske (Artis, 1992, str. 298-301).

Tabela 8: Stopnje aktivnosti po spolu v VB v obdobju 1979-2002 (v % prebivalstva 15-64 let)

	1979	1983	1984	1990	1993	1996	1999	2002
Splošna stopnja aktivnosti	73,4	72,4	73,4	76,9	75,5	75,3	75,7	75,6
Moška stopnja aktivnosti	90,5	87,5	86,1	87,2	84,6	83,7	83,4	82,7
Ženska stopnja aktivnosti	58,0	57,1	60,7	66,5	66,2	66,9	67,9	68,3

Vira: Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 276-277.

Employment in Europe 2003, 2003, str. 226 (za obdobje 1993-2002).

Stopnje aktivnosti po starostnih razredih so prikazane na sliki 2 v prilogi. Za mlajše starostne skupine je značilen trend upadanja stopenj aktivnosti. Ta trend se je začel že pred recesijo in je odraz povečanega vpisa v redne izobraževalne programe. Mednarodne primerjave kažejo, da ima Velika Britanija v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije, višje stopnje aktivnosti tako za moške kot za ženske. Primerjava moških in ženskih stopenj aktivnosti v izbranih državah je prikazana na sliki 3 v prilogi.

2.4. Struktura zaposlenosti

Značilnost britanskega trga dela po letu 1979 je rast tako imenovanih netipičnih ali fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki so ponavadi definirane kot vsaka tista vrsta dela, ki ni stalna in ne traja polni delovni čas (LMS: United Kingdom, 1997, str. 6). Te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. S tem se delodajalci lažje prilagajajo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje. Za brezposelne so fleksibilne oblike dela in zaposlitve pogosto edina alternativa, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, bolj razgibanega življenja, na drugi strani pa tudi manjša ekonomska in socialna varnost in manjše možnosti profesionalnega razvoja.

Za državo imajo fleksibilne oblike dela dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k zmanjšanju socialnih problemov. Po drugi strani pa predstavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev, tako da jim mora država pogosto priskočiti na pomoč s svojimi socialnimi programi. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so se v razvitih državah začele uvajati zlasti po letu 1975, še posebno pa v času dolgotrajnih gospodarskih kriz. Razlog za vse večjo fleksibilizacijo zaposlovanja je tudi selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor, kjer je sprotno prilagajanje zahtevam strank še nujnejše in lažje kot v industriji (Pirher, Svetlik, 1994, str. 124-125).

Delež zaposlitev s polovičnim delovnim časom v celotni zaposlenosti se je od leta 1991, ko je znašal 22,2%, dvignil na skoraj 25% leta 2002 (glej tabelo 9). Stabilna rast deleža zaposlitev s polovičnim delovnim časom večinoma odraža rast ženske aktivnosti v delovni sili, ne pa spremembe v nagnjenosti žensk k zaposlitvi s polovičnim delovnim časom. Večina zaposlitev s polovičnim delovnim časom je prostovoljnih, le 13% med zaposlenimi s krajšim delovnim časom v letu 1996 pa je polovično zaposlenih, ker niso našli polne zaposlitve (LMS: United Kingdom, 1997, str. 7).

Tabela 9: Zaposlitev s krajšim delovnim časom kot delež v celotni zaposlenosti v VB, v obdobju 1991-2002

	Zaposlitev s krajšim delovnim časom (kot % celotne zaposlenosti)	Moški, zaposleni s krajšim delovnim časom (kot % moške zaposlenosti)	Ženske, zaposlene s krajšim delovnim časom (kot % ženske zaposlenosti)
1991	22,2	5,5	43,6
1992	22,9	6,3	43,8
1993	23,7	7,0	44,1
1994	24,0	7,5	44,4
1995	24,1	7,8	44,4
1996	24,6	8,4	44,6
1997	24,6	8,5	44,6
1998	24,5	8,5	44,4
1999	24,6	8,8	44,0
2000	24,8	8,8	44,4
2001	24,6	8,9	44,0
2002	24,9	9,4	43,9

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Po podatkih iz leta 2002 naj bi bilo začasno zaposlenih 6,3% vseh zaposlenih. Ta delež je leta 1991 znašal 5,7% in je naraščal do leta 1997, ko je dosegel 7,6%, nato pa je padel vse do leta 2002 (Employment in Europe 2003, 2003 str. 226). Ljudje se začasno zaposlijo predvsem zato, ker ne najdejo stalne zaposlitve. Pomemben delež začasno zaposlenih, in sicer 37% žensk in 26% moških, preferira začasno zaposlitev (Britain 1999, 2000, str. 148-149). Zaposlitev za določen čas se pojavlja nadpovprečno v izobraževanju ter pri opravljanju osebnih in socialnih storitev. Za ista področja ter za zdravstvo je značilna tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom. Pogodbeno delo je značilno za raziskovalno in svetovalno dejavnost, založništvo in tiskarstvo, precej ga je tudi v gostinstvu (Pirher, Svetlik, 1994, str. 129). Rast začasno zaposlenih v tem obdobju je bila koncentrirana v proizvodnji, poslovnih storitvah in še zlasti v javnih storitvah. Pri proizvajalcih je šlo verjetno za previdnost pri odzivanju na okrevanje gospodarstva, zato so raje zaposlili delavce za določen, ne pa za nedoločen čas. Tudi znotraj javnega sektorja, v šolah in zdravstvu, so se v obdobju proračunskih omejitev raje odločili za zaposlovanje za določen čas. Delež začasno zaposlenih

v Veliki Britaniji je nizek v primerjavi z EU (13% vseh zaposlenih leta 2002), kljub razmeroma dereguliranemu britanskemu trgu dela (LMS: United Kingdom, 1997, str. 7).

Pri demografskih značilnostih delavcev, ki opravljajo fleksibilne oblike dela je značilna nadpovprečna zastopanost žensk pri delu za določen čas in delu s krajšim delovnim časom, zato je njihova negotovost na trgu dela večja od negotovosti moških. Delo s krajšim delovnim časom opravljajo pogosteje, ker ga kombinirajo z opravljanjem neplačanega dela varovanja družinskih članov (glej tabelo 9).

Ženske delajo pogodbeno manj kot moški, mnogo manj za direktno plačilo ter manjkrat opravljajo drugo delo. To njihovo negotovost na trgu dela zmanjšuje v primerjavi z moškimi. V resnici pa gre še vedno za tradicionalen vzorec delitve dela, pri katerem ženske opravljajo manj dela za plačilo zaradi dela v gospodinjstvu. Zato imajo ženske manj virov, ki jih je možno aktivirati v formalni ekonomiji in so bolj odvisne od partnerjev, kot pa le-ti od njih (Pirher, Svetlik, 1994, str. 131-132).

Čim mlajša je oseba, tem večja je verjetnost, da bo opravljala delo za določen čas. Za to obstaja več vzrokov; prvi je ta, da je vstop med aktivne postal zelo težaven. Relativna stopnja brezposelnosti za mlade, ki prvič iščejo delo, je izredno visoka. Delodajalci hočejo mlajše delavce tudi preizkusiti, preden jih redno zaposlijo. S stališča delavcev je tudi delo za določen čas boljše kot brezposelnost (Pirher, Svetlik, 1994, str. 136).

Delo za določen čas in delo s krajšim delovnim časom je mogoče spodbujati z dvoje sredstvi. Sredstvo, ki spodbuja delavce, so enake socialne ugodnosti, kot če ti opravljajo delo s polnim delovnim časom in za nedoločen čas. Tako se pri delu s krajšim delovnim časom ista količina dela razporedi med več delavcev in se tako omili problem brezposelnosti, pri delu za določen čas pa je večja verjetnost, da bodo prišli na vrsto za zaposlitev brezposelni. Sredstvo, zanimivo za delodajalce, pa je zmanjševanje socialnih ugodnosti in s tem stroškov dela. S tem se del tveganj prenese z delodajalca na delavca. Seveda pa obstaja nevarnost, da se z delom za določen čas in s krajšim delovnim časom pojavi marginalna skupina na trgu dela, ki se sama ne more preživljati. Zato je med sredstvoma dobro iskati ravnovesje, ki delavcev ne prizadene preveč in ki je še spodbudno za delodajalce. Če se to delo močno širi na račun rednih zaposlitev, začne slabiti socialne sklade. Potrebno ga je omejiti na razumno mero, tako da bi ga delodajalci uporabljali le izjemoma oziroma ob občasnih povečanjih proizvodnje (Pirher, Svetlik, 1994, str. 137).

Od leta 1979 naprej se je delež samozaposlenih v zaposlitveni strukturi v Veliki Britaniji močno povečal, in sicer s 7,3% celotne zaposlenosti leta 1979 na 13,4% leta 1991. Zaradi ekonomske krize je ta delež leta 1992 padel na 12,8%, naraščal do 13,3% leta 1995 ter nato padal do leta 2002, ko je delež samozaposlenih znašal 11,5% (Employment in Europe 2003, 2003, str. 226). Ni povsem jasno, ali je porast samozaposlenosti v obdobju 1979-89 večinoma rezultat vladne politike spodbujanja podjetništva. Do največjega porasta samozaposlenosti je namreč prišlo med recesijo 1979-83, torej preden bi vladna politika lahko imela pomembnejše

učinke nanjo (LMS: United Kingdom, 1997, str. 8). Možna razlaga bi lahko bila, da v času recesije, ko so razmere v gospodarstvu slabe, samozaposlovanje raste, ker pomanjkanje delovnih mest spodbudi ljudi, da se samozaposlijo.

Tabela 1 na strani 3 prikazuje spremembe v zaposlitveni strukturi v obdobju 1992-2002. Značilnost tega obdobja je padec deleža zaposlenosti v industriji, in sicer s 23,7% celotne zaposlenosti na 19%. Za primerjavo je bil delež zaposlenih v industriji leta 1955 42% (Britain 1999, 1998, str. 150-151). Delež zaposlenosti v primarnih gospodarskih dejavnostih stabilno upada. V obdobju 1992-2002 se je delež zaposlenih v kmetijstvu znižal z 1,4% na 0,9% vseh zaposlenih. Za storitveni sektor pa je značilno povečanje deleža vseh zaposlenih, in sicer s skorajšnjih 60% leta 1979 na 80% leta 2002. Najbolj so povečale svoj delež poslovne in finančne storitve, močna je tudi rast deleža v javnih in socialnih storitvah (zdravstvo in izobraževanje). Rast zaposlenosti v storitvenem sektorju je zgoščena v tistih delih storitvenega sektorja, kjer prevladujejo razmeroma dobro plačana managerska, profesionalna in tehnična delovna mesta (poslovne, finančne, javne, socialne storitve), in ne v tistih delih sektorja, kjer prevladujejo slabše plačana in po usposobljenosti manj zahtevna delovna mesta (distribucija, hotelirstvo). Premik od industrije k storitvam je torej povezan z neto pridobitvijo zaposlitev v zahtevnejših, višjih poklicih (LMS: United Kingdom, 1997, str. 8-9).

2.5. Brezposelnost

Brezposelnost je ključni rezultat trga dela in je kontinuirano žarišče intenzivnih političnih debat. Danes predstavlja enega izmed osrednjih makroekonomskih problemov. Kot že omenjeno, je stopnja brezposelnosti v Veliki Britaniji nizka v primerjavi z nekaterimi drugimi evropskimi državami, kar je razvidno iz tabele 10 in slike 4 v prilogi. Prav tako je po letu 1993 opazno zmanjševanje stopnje brezposelnosti vse do leta 2002.

Prebivalstvo, staro 15 in več let, ki v referenčnem obdobju ni delalo za plačilo ali pa dela ni aktivno iskalo, se razvrsti v kategorije neaktivnega prebivalstva, h katerim se nato priključi še prebivalstvo do 15. leta starosti. Večina razvitejših držav izvaja anketo o delovni sili večkrat letno, praviloma kvartalno, na podlagi vzorcev, ki vključujejo od 1 do 3% osnovne populacije (Pirher, Svetlik, 1994, str. 48). Brezposelnost je povezana s poslovnimi cikli. V času recesije se povečuje, v času ekspanzije pa zmanjšuje. Za recesijo je namreč značilno upadanje proizvodnje, ki lahko pripelje do odpuščanja delavcev.

Ekonomisti priznavajo, da ima brezposelnost tudi veliko ekonomskih stranskih učinkov, in sicer prekinitev kariernih načrtov, razjeda stog človeškega kapitala in povečuje neenakost dohodka. Ima pa tudi širše učinke. Psihologi in sociologi namreč vidijo brezposelnost kot stanje, ki lahko neugodno vpliva na posameznike na njihovi življenjski poti in povečuje vzorce obnašanja, škodljive za celotno družbo. Obstajajo dokazi, da so z brezposelnostjo povezane tako stopnje kriminala kot tudi stopnje samomorilnosti in smrtnosti. Tudi politiki vidijo problem brezposelnosti kot pomemben dejavnik volilnega uspeha (Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996, str. 407 - 408).

Tabela 10 kaže, da je bila v zgodnjih 1990-ih letih brezposelnost v EU visoka, naraščajoča in zelo neenaka med posameznimi državami članicami. Stopnja brezposelnosti v EU je bila najvišja leta 1994, ko je znašala 11,2%, nato pa se je počasi zniževala vse do leta 2001, ko je padla na 7,4% (kar je najnižja stopnja v desetletju); 8 držav članic je imelo stopnjo brezposelnosti pod 6%, med njimi tudi Velika Britanija, tri velike države EU (Francija, Španija, Italija) pa so imele stopnjo brezposelnosti precej nad evropskim povprečjem. Dolgoletno upadanje stopnje brezposelnosti v EU do leta 2001 kaže na uspešen razvoj in aplikacijo evropske zaposlitvene strategije. Leta 2002 je v EU zaradi globalnega gospodarskega zastoja prišlo do rahlega povečanja stopnje brezposelnosti.

Tabela 10: Stopnje brezposelnosti (po ILO definiciji) v Evropski uniji, nekaterih njenih članicah in v ZDA v obdobju 1992-2002

Država	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EU 15	9,7	10,8	11,2	10,8	10,9	10,7	10,1	9,3	7,8	7,4	7,7
ZDA	7,5	6,9	6,1	5,6	5,4	4,9	4,5	4,2	4,0	4,8	/
VB	9,7	10,4	9,7	8,7	8,2	7,1	6,2	6,0	5,4	5,0	5,1
Nizozemska	6,8	6,2	6,9	7,1	6,5	5,5	4,4	3,6	2,8	2,4	2,6
Nemčija	6,7	8,0	8,5	8,2	8,9	9,9	9,3	8,7	7,8	7,7	8,6
Francija	10,5	11,9	12,5	11,8	12,5	12,7	12,0	11,3	9,3	8,6	8,7
Italija	11,6	10,2	11,2	11,7	11,7	11,8	11,9	11,5	10,4	9,4	9,3
Španija	18,4	22,7	24,1	22,9	22,2	20,8	18,8	15,9	11,3	10,6	11,1
Avstrija	3,6	4,3	3,6	3,7	4,2	4,3	4,3	3,8	3,7	3,6	4,9

Viri: Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 24-25.

The social situation in the European Union 2003, 2003, str. 27.

Employment in Europe 2003, 2003, str. 35.

V osnovi razlikujemo tri vrste brezposelnosti, in sicer frikcijsko, strukturno in ciklično, brezposelnost. Pri frikcijski brezposelnosti gre za prehode iz ene službe v drugo; obstaja tudi ob polni zaposlenosti in ni posebno problematična, imenujemo jo tudi naravna brezposelnost. Strukturna je tista, ki je povezana z razmahom in zatonom gospodarskih dejavnosti. Je posledica poklicnega, geografskega neravnotežja. Ciklična brezposelnost je posledica nezadostnega povpraševanja na trgu blaga in storitev in je povezana s poslovnimi cikli (recesije, konjunktore). Razlikovanje teh vrst brezposelnosti je pomembno zaradi različnih vrst ekonomske politike. Določeno industrijsko politiko zaposlovanja vlada uporabi, če je strukturna brezposelnost navzoča v določeni industriji. Problem ciklične brezposelnosti pa je možno reševati s primerno stabilizacijsko politiko.

Trdovratno in visoko stopnjo brezposelnosti v EU poskušajo ekonomisti razložiti z vrsto možnih vzrokov. Razlaga politične levice se nekoliko razlikuje od razlage politične desnice. Politična desnica meni, da je brezposelnost v EU posledica:

- pomanjkanja ljudi z ustreznimi znanji in sposobnostmi (prosta delovna mesta obstajajo, a brezposelni nimajo potrebnih kvalifikacij, da bi jih zasedli),
- velikega deleža dolgotrajno brezposelnih, ki se pri iskanju zaposlitve ne trudijo dovolj,
- uničujočega bremena davkov.

V vseh teh argumentih je zrno resnice, vendar so hkrati zavajajoči. Osnova prvega argumenta je dejstvo, da brezposelnost narašča bolj med manj kvalificiranimi delavci kot med strokovno usposobljenimi delavci. Vendar pa ameriške izkušnje kažejo, da se je povpraševanje po nekvalificiranih delavcih spreminjalo vzporedno z razpoložljivostjo delovnih mest. Kadar se povečuje povpraševanje po delu in izboljšujejo zaposlitvene možnosti, upada tudi stopnja brezposelnosti med nekvalificiranimi delavci. Kadar pa se povpraševanje po delu zmanjšuje in upada število prostih delovnih mest, jih zasedejo strokovno bolj usposobljeni delavci, ki izpodrivajo manj kvalificirane. Glede dolgotrajne brezposelnosti je vse bolj uveljavljeno mnenje, da je velik delež dolgotrajno brezposelnih bolj posledica trdovratne in visoke brezposelnosti kot pa njen vzrok.

Višje dajatve, ki se plačujejo v Evropi, v primerjavi z ZDA niso odraz potratne in povsod prisotne države, ampak so posledica zavestne odločitve družbe za varčevanje večjega dela dohodkov med delovno dobo (v prisilni obliki), da se na ta račun kasneje izplačujejo višje pokojnine v času upokojitve (in se zaposleni prej upokojujejo), hkrati pa tudi posledica neučinkovite javne ureditve sprotnega obračunavanja pokojninskih prispevkov. Dajatve za socialno zavarovanje na splošno nimajo vpliva na dolgoročno ceno dela, ker bremenijo delavce, ne pa prejemnike dobička, ne glede na to ali jih plačuje zaposleni iz svoje plače ali njihov delodajalec³. Izjema so lahko le delavci z minimalno plačo, če je ta določena v obliki dejansko izplačanih osebnih dohodkov. Tako se prispevek za socialno zavarovanje ne more prevaliti na delavca, zato se posledično poveča dejanska cena dela, končnih proizvodov in storitev ter tako tudi brezposelnost. Mnenje, da so visoki socialni prispevki krivi za manjšo zavzetost brezposelnih pri iskanju zaposlitve (zaradi majhnih razlik med denarnimi nadomestili v času brezposelnosti in plačami) velja le v primeru, da socialno zavarovanje za brezposelne plačuje država oziroma, če pokojnine niso odvisne od prispevkov, ki jih plačujejo delavci za pokojninsko zavarovanje, kar pa nikakor ni prevladujoča praksa v Evropi (Modigliani et al., 1999, str. 10 - 11).

Politična levica pa meni, da je brezposelnost v Evropi posledica:

- krize kapitalizma,
- prehitrega tehnološkega razvoja,
- konkurence držav s cenejšim delom.

Vsi ti vzroki postanejo dvomljivi, ko pomislimo, da če bi resnično veljali, bi morale biti stopnje brezposelnosti v vseh razvitih državah enake. Toda dejstvo je, da se je brezposelnost v 80-ih letih močno povečala le v Evropi in v nobeni drugi gospodarsko razviti državi na svetu.

³ Prispevek za socialno zavarovanje se lahko trga direktno od izplačanih plač. Če se ne, ker bremeni delodajalca, se običajno prišteva k nominalnim stroškom dela in prevali v cene, zato se za velikost prispevka zmanjšajo izplačani osebni dohodki.

Splošno uveljavljena trditev je, da se morajo vlade odločati med dvema nasprotujočima si možnostima: med fleksibilnim, prilagodljivim trgom dela, za katerega so značilne velike razlike v višini plač, in med togim, neprilagodljivim trgom dela, ki ga hromi brezposelnost. Če so plače delavcev odvisne od njihove produktivnosti, se fleksibilnost trga dela zagotovi z zmanjševanjem varnosti delovnih mest, omejevanjem socialnih pravic in nadomestil za brezposelnost, z ukinjanjem minimalne plače ter omejevanjem sindikatov. Z nasprotno strategijo pa dosežemo togost trga dela, ki je ponavadi posledica politične zahteve po enakosti in pravičnosti, ki se odraža v plačah delavcev. Na koncu izbirajo vlade torej med neenakostjo in brezposelnostjo. Tako se visoka stopnja brezposelnosti včasih prikazuje kot cena, ki jo je potrebno plačati za realizacijo drugih pomembnih dolgoročnih ciljev (Modigliani et al., 1999, str. 12).

Tabela 11: Stopnje brezposelnosti po ILO (kot % delovne sile 15+) v Veliki Britaniji v izbranih letih

	1981	1985	1990	1993	1996	1999	2000	2001	2002
Vsi	9,1	11,5	7,0	10,0	8,0	5,9	5,4	5,0	5,1
Moški	11,1	11,8	7,4	11,9	9,3	6,5	5,9	5,5	5,6
Ženske	6,0	11,1	6,6	7,6	6,3	5,1	4,8	4,4	4,5

Viri: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Employment in Europe 2000, 2000, str. 100.

Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 276-277.

Recesija v zgodnjih 80-ih je vodila do nesorazmernih izgub zaposlitev v panogah, v katerih prevladuje moška delovna sila, kar pomeni, da je bila moška stopnja brezposelnosti po standardu ILO nekoliko višja (glej tabelo 11). Razlike v stopnjah brezposelnosti med spoloma so bile nato do leta 1990 majhne, od tedaj naprej pa značilno divergirajo. Tudi v zgodnjih 90-ih letih je vzorec izgube zaposlitev zgoščen v panogah, kjer prevladujejo moški delavci (na primer gradbeništvo). Po letu 1993 (pozitivna gospodarska rast) moške in ženske stopnje brezposelnosti postopoma upadajo in konvergirajo; v zadnji treh letih preučevanega obdobja je bila razlika v brezposelnosti med spoloma le še za dobro odstotno točko.

Rahla rast ženske stopnje brezposelnosti v 90-ih je po vsej verjetnosti povezana s trendi delovne sile, kot na primer povečanje ženske stopnje aktivnosti v kontekstu z upadanjem zaposlenosti, ki je bil glavni dejavnik močnega porasta ženske stopnje brezposelnosti v zgodnjih 80-ih. V 90-ih letih pa je bil ta trend manjšega pomena (LMS: United Kingdom, 1997, str. 13-14).

Obstaja verjetnost, da bo nenehno pomanjkanje moških delovnih mest spodbudilo mnoge izmed njih, da bodo slednji pričeli tekrovati za službe, ki jih navadno pripisujemo ženskam. Govorilo se je celo o tem, da naj bi delodajalci ne bili naklonjeni zaposlovanju žensk, še posebno poročenih ne, ker naj bi imelo zmanjšanje moške stopnje brezposelnosti prednost.

Tak pogled vsekakor kaže na resno podcenjevanje stopnje segregacije med spoloma v Veliki Britaniji. Kljub zakonodajnim poskusom spodbujanja k enakemu plačilu za enako delo in enakimi zaposlitvenimi možnostmi za ženske, so te na trgu dela še vedno v slabšem položaju (Hawkins, 1987, str. 103). Ženske so namreč še vedno zaposlene v slabše plačanih poklicih, pogosto pa tudi ženske v istih poklicih kot moški zaslužijo manj. Ženska ponudba dela je glede na moško bolj neelastična, predvsem zaradi družinskih obveznosti. Delodajalci ženskega dela so številčno manjši, periferni in lahko znižajo mezde svoji delovni sili, ne da bi pri tem izgubili vso ponudbo. Zaradi družinskih obveznosti ženskam pri izbiri službe največ pomenijo kratka pot do službe, fleksibilen delovni čas ter dobri delovni pogoji, medtem ko moškim največ pomeni zaslužek. Razlike v plačilih povečuje tudi koncentracija žensk v neorganiziranih sektorjih, kjer imajo nižje stopnje sindikaliziranosti.

Na verjetnost, da postane oseba brezposelna, močno vplivajo socialno-demografski faktorji (osebne značilnosti, kot so spol, starost, zakonski stan, izobrazba, rasa) in geografska lokacija posameznika (prostorsko neujemanje ponudbe in povpraševanja po delu). Verjetnost, da postane oseba brezposelna, je zelo visoka za mlade, neizobražene, nebele moške. Verjetnost, da oseba ne bo več brezposelna, je močno povezana z dolžino trajanja brezposelnosti.

Vpliv spola na brezposelnost v Veliki Britaniji kaže večjo verjetnost, da postanejo brezposelni moški, in sicer vseh starostnih skupin brez izjeme. Tak razmeroma ugoden položaj za ženske je specifičen za Veliko Britanijo, saj so v veliki večini drugih članic EU ženske stopnje brezposelnosti višje od moških.

Stopnje brezposelnosti mladih se gibajo izrazito ciklično, in sicer upadajo med prosperiteto (1994-2001) in hitro naraščajo med recesijo (1990-93). (Glej tabelo 12.) Značilnost starostne strukture brezposelnosti je, da je stopnja brezposelnosti na splošno višja za mlajše delavce kot starejše. (Glej tabelo 1 v prilogi.) To je razumljivo, saj so mlajši delavci mobilnejši in pogosteje menjajo zaposlitev kot starejši delavci, ki neradi menjajo službo zaradi izgube pravic, ki se povečujejo z dolžino trajanja zaposlitve pri določenem delodajalcu. Mlajši delavci so tudi tisti, ki postanejo odvečni, ko delodajalec krči zaposlovanje. Delež mladih (15-24 let) v delovni sili se je v zadnjem desetletju skoraj prepolovil. Rezultat tega je nižja agregatna stopnja brezposelnosti. Na nižji delež mladih v delovni sili je poleg padca stopnje rojstev vplival tudi delež kohorte mladih, ki je ostala v izobraževalnem sistemu.

Tabela 12: Stopnje brezposelnosti mladih od 15 do 24 let (v % delovne sile 15-24) in splošne stopnje brezposelnosti (v % delovne sile 15+) ter dolgotrajna stopnja brezposelnosti (v % delovne sile) v Veliki Britaniji v izbranih letih

		1992	1994	1996	1998	2000	2002
Splošna stopnja brezposelnosti	Vsi	9,8	9,3	8,0	6,2	5,4	5,1
	Moški	11,5	11,0	9,3	6,9	5,9	5,6
	Ženske	7,5	7,1	6,3	5,3	4,8	4,5
Stopnja brezposelnosti mladih (15-24)	Vsi	16,5	16,4	15,0	13,1	12,3	12,1
	Moški	19,6	19,1	17,5	14,7	13,3	13,7
	Ženske	7,5	7,1	6,3	5,3	4,8	4,5
Dolgotrajna stopnja brezposelnosti	Vsi	3,6	4,1	3,1	1,9	1,5	1,1

Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Mladi imajo višje stopnje brezposelnosti kot odrasli in možna razlaga za to bi bila lahko diskriminacija zoper mlade delavce, ko so podjetja prisiljena odpuščati delavce, ali pa večja nagnjenost mladih do odpovedi dela. Podjetja raje odpuščajo mlade delavce, zlasti zaradi dveh glavnih vzrokov: prvi je politika odpuščanja delavcev po predhodnem dogovoru s sindikati po pravilu »last in first out« (LIFO), ki nesorazmerno cilja na mlade delavce, ki so skoraj po definiciji zadnji prišli v podjetje, drugi vzrok pa je odločitev s strani podjetja, da odpušča najmlajše delavce, ker imajo ti za podjetje najmanj specifičnega človeškega kapitala (kljub temu, da so cenejši). Res pa je tudi, da mladi najpogosteje sami dajejo odpovedi, pač zato, ker zasedajo slabo plačana, sekundarna delovna mesta s slabimi delovnimi pogoji. Drugi razlog pa je drugačno (manj zrelo) obnašanje mladih na trgu dela v primerjavi z odraslimi (Barwell, 2000, str. 12-16).

Naslednji faktor, ki povečuje možnost brezposelnosti, je etnični izvor. Belci v Veliki Britaniji imajo nižje stopnje brezposelnosti kot na primer osebe indijskega, pakistanskega ali bangladeškega izvora. Povprečno višja stopnja brezposelnosti za nebelce je verjetno rezultat več dejavnikov, kot so rasna diskriminacija, nizka stopnja izobraženosti, slabo znanje jezika. Med recesijami (1974-76, 1979-84, 1990-93) etnične stopnje brezposelnosti rastejo hitreje kot stopnje brezposelnosti za belce. V času gospodarskega razcveta pa etnične stopnje brezposelnosti padajo hitreje in tako konvergirajo s stopnjo brezposelnosti za belce.

Poleg starosti, spola in etničnega izvora imata pomemben vpliv na verjetnost brezposelnosti tudi izobrazba in usposobljenost delavca. Višje izobraženi in bolj usposobljeni delavci povečujejo svojo vrednost za delodajalca, so mobilnejši in imajo zato širši izbor zaposlitvenih možnosti (Artis, 1992, str. 309-310). To potrjujejo tudi podatki iz tabele 13: stopnje brezposelnosti so leta 1997 nihale od 1,8% za visoko izobražene moške do 18,2% za moške brez kvalifikacij. Podobno velja tudi za ženske.

Tabela 13: Stopnje brezposelnosti po socialno-demografskih skupinah leta 1997

Socialno-demografska skupina	Spremenljivka	% brezposelnih	
		Moški	Ženske
Izobrazba	Brez šol	18,2	6,5
	Srednja	5,4	4,7
	Diploma	1,8	3,6
Poklic	Nekvalificiran	18,7	8,9
	Polkvalificiran	12,7	6,1
	Pisarniški	9,3	4,3
	Profesionalni	3,6	4,1
Starost	18-24	15,5	11,5
	25-34	10,1	7,3
	35-44	7,0	4,6
	45-54	9,0	4,5
	55-59	10,6	4,7
	60-65	12,3	/
Zakonski stan	Samski	16,3	10,4
	Poročeni	7,7	3,8
Rasa	Belci	10,2	7,1
	Nebelci	14,4	5,8

Vir: Armstrong, Taylor, 2000, str. 194.

Tudi poklic posameznika vpliva na verjetnost, da postane oseba brezposelna. To se navezuje na kvalifikacije, ki jih poseduje posameznik, in na panogo, s katero je ta posameznik povezan. Vpliv poklica na verjetnost brezposelnosti je prikazana v tabeli 13, ki kaže večjo verjetnost brezposelnosti za fizične delavce kot za nefizične delavce. Po tem sodeč imajo vodstveni in profesionalni delavci manj možnosti, da postanejo brezposelni, kot katerakoli druga poklicna skupina.

Podobno kot verjetnost, da oseba postane brezposelna, je tudi verjetnost, da oseba ne bo več brezposelna, odvisna od starosti, spola, lokacije in dolžine časa brezposelnosti. Mladi delavci na primer hitreje zapustijo »bazen« brezposelnih kot starejši delavci. To je verjetno zato, ker se delodajalci na splošno bolj navdušujejo za mlajše delavce in ker so mladi pogosto manj izbirčni pri izbiri službe kot starejši delavci.

Naslednji dejavnik verjetnosti, da oseba ne bo več brezposelna, je trajanje brezposelnosti. Čim dlje je oseba brezposelna, tem težje bo zapustila bazen brezposelnih. Za to obstajata dva razloga. Prvi je ta, da brezposelni postane obupan in posledično manj vneto išče zaposlitev. Drugi razlog pa je ta, da delodajalci neradi zaposlijo delavce, ki so že dolgo brezposelni. Dolgotrajno brezposelni (tisti, ki so brezposelni več kot leto dni) so za delodajalce manj privlačni, ker se njihova usposobljenost in znanje tekom daljšega časa brezposelnosti poslabša oziroma zastara. Zaposleni namreč nenehno posodablajo in nadgrajujejo svoje znanje in

veščine, kar pomeni, da se vrzel v veščinah in znanju med zaposlenimi in brezposelnimi z dolžino brezposelnosti pogloblja. Posledica dolgotrajne brezposelnosti je torej vse večje neujemanje med zahtevami delodajalca in veščinami, ki jih ponuja brezposelni. Dolgotrajna brezposelnost je bolj razširjena med moškimi kot ženskami, ter med starejšimi delavci, ker so ti v očeh delodajalca manj prilagodljivi in manj mobilni (Artis, 1992, str. 312-313).

Če je delodajalec zaradi neugodnih tržnih razmer prisiljen zniževati stroške dela, običajno odpušča delavce, ki imajo najnižjo produktivnost glede na zaslužek, ter tiste s slabimi zdravstvenimi izvidi ali s kakršnokoli fizično nezmožnostjo opravljanja določenega dela. Večina tistih, ki se znajdejo na seznamu odvečnih delavcev po teh kriterijih, je razmeroma starih in neusposobljenih. Pogosta je domneva, da je starejši delavec z dolgo delovno dobo pri delodajalcu razmeroma dobro zaščiten pred odpustitvijo, in sicer pod načelom »last in first out«, in da bo tako njegova verjetnost, da postane brezposeln, manjša kot pri drugih delavcih. Vendar pa temu ni tako. Relativno privlačne odpravnine za delavce z dolgim delovnim stažem, možnost predčasne upokojitve in povsem naraven odpor starejših delavcev, da bi zavrnilo radodarno ponudbo, skušajo pojasniti, zakaj so starejši delavci bolj nagnjeni k brezposelnosti kot vsi ostali, razen tistih v starostni skupini pod 25 let. Moški delavci, stari nad 55 let, imajo najmanjšo možnost pridobitve nove zaposlitve relativno na druge starostne skupine (Hawkins, 1987, str. 95).

Na verjetnost, da posameznik postane brezposeln, poleg že omenjenih osebnih značilnosti vplivajo tudi pogoji na lokalnih trgih dela. Cilj vladne politike naj bi bil torej povečati povpraševanje po delu na območjih, kjer je le - to nenehno nizko.

2.5.1. Skrita brezposelnost

Uradna (registrirana) stopnja brezposelnosti lahko daje zavajajočo sliko o dejanski stopnji brezposelnosti zaradi dveh vzrokov:

- niso vse osebe, ki aktivno iščejo delo, registrirane kot brezposelne (tisti, ki ne prejema nadomestila za brezposelnost, niso vključeni med registrirane brezposelne),
- lahko obstaja veliko ljudi, ki niso registrirani kot brezposelni in ki ne iščejo aktivno dela, vendar pa bi ga iskali, če bi obstajale boljše možnosti za zaposlitev.

Slabe možnosti zaposlovanja spodbujajo zgodnejše upokojevanje in umik poročenih žensk iz trga dela, to pa vodi k nižji stopnji aktivnosti, kot bi bila ta, če bi bilo na voljo več dela. Države oziroma regije z višjo stopnjo brezposelnosti imajo nižjo stopnjo aktivnosti. Negativna korelacija med stopnjo brezposelnosti in stopnjo aktivnosti podpira stališče, da je participacija na trgu dela močno odvisna od razpoložljivih služb (Armstrong, Taylor, 2000, str. 195).

Za močno rast stopnje aktivnosti poročenih žensk v Veliki Britaniji od leta 1960 obstajata dva glavna vzroka, in sicer izboljšanje zaposlitvenih možnosti ter povišanje mezd ženskam, kar je posledica prizadevanj za enakost plačil med spoloma. Vendar pa imajo lahko geografska

območja s podobnimi socio-demografskimi značilnostmi (kot na primer dosežena stopnja izobrazbe, zakonski stan ipd.) zelo različne stopnje aktivnosti. Eden izmed razlogov za tak rezultat je lahko dejstvo, da so zaposlitvene priložnosti na nekaterih lokacijah boljše kot na drugih, tako da ženske z enakimi socio-demografskimi značilnostmi na nekaterih lokacijah lažje najdejo delo kot na drugih. Na stopnjo aktivnosti torej vplivata tako ponudbena kot povpraševalna stran trga dela.

Viri skrite brezposelnosti so: (Armstrong, Taylor, 2000, str. 197)

- dodatna brezposelnost, ki jo ugotovimo z anketno raziskavo,
- javna dela v okviru vladnih zaposlitvenih programov, saj bi bili ti delavci sicer brezposelni,
- prekomerne predčasne upokojitve,
- prekomerne dolgotrajne bolniške.

Realna stopnja brezposelnosti je torej na ravni celotne ekonomije v povprečju enaka dvakratni registrirani stopnji brezposelnosti. Ocena realne stopnje brezposelnosti v Veliki Britaniji leta 1997 je bila 14,2% v primerjavi s 7,1% registrirano stopnjo brezposelnosti. Za popolno sliko o brezposelnosti moramo tako poleg registrirane stopnje brezposelnosti upoštevati tudi stopnjo aktivnosti. Primer, kako lahko izguba službe vodi v skrito brezposelnost pri moških, je zaprtje rudnikov premoga v Angliji in Walesu med leti 1981 in 1991, ko je delo izgubilo 160.000 rudarjev, medtem ko se celotna brezposelnost na območjih rudnikov navidezno ni spremenila. To protislovje je utemeljeno z močnim upadom moške stopnje aktivnosti (predčasno upokojevanje, bolniške) (Armstrong, Taylor, 2000, str. 197).

2.6. Novo ustvarjanje in ukinjanje delovnih mest

Tabela 14 kaže povzetek sprememb v sestavi zaposlenosti v Veliki Britaniji v obdobju 1979-2002. Tabela ponazarja hitro rast deleža samozaposlenih v zgodnjih 80-ih in nekoliko skromnejši trend kasneje. Po letu 1995 začne delež samozaposlenih rahlo, a vztrajno upadati, tako je leta 2002 znašal 11,5%. Tabela prikazuje tudi stabilno rast deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom do leta 1995. Zadnjih nekaj let je delež stabilen in znaša slabo četrtno vseh zaposlenih. Očiten je tudi padec deleža zaposlenih s polnim delovnim časom, ki je bil zgoščen v zgodnjih 80-ih. Delež zaposlenih za določen čas (začasno zaposlenih) se je v obdobju 1990-2002 povečal s 5,2% na 6,3% vseh zaposlenih.

Razvoj podjetništva ima ključno vlogo pri ustvarjanju novih delovnih mest, hkrati pa je tudi sredstvo povečevanja in ohranjanja konkurenčnosti ter prinaša produktne in procesne inovacije. Aktivnost majhnih in srednjih podjetij je bistveni element v razvoju podjetniške kulture. Sektor majhnih in srednjih podjetij (v nadaljevanju sektor SME) je zelo pomemben pri ustvarjanju novih delovnih mest, medtem ko je kvaliteta le-teh slabša, kot je prevladujoče prepričanje. Kritike letijo predvsem na ustvarjanje več zaposlitev s krajšim delovnim časom in na ustvarjanje svobodnih (»freelance«) poklicev, na izplačevanje nižjih mezd, povečevanje

delovnih ur, slabše usposabljanje in dodatno izobraževanje. Vendar pa po drugi strani polovični delovni čas in svobodni poklici niso nujno slabost, saj so take zaposlitve nujne za moderne, fleksibilne trge dela, za katere je pomembna tudi nižja stopnja sindikaliziranosti v majhnih podjetjih.

Tabela 14: Spreminjanje sestave celotne zaposlenosti v VB v obdobju 1979-2002

	% vseh zaposlenih					
	1979	1985	1990	1995	2000	2002
Zaposleni s krajšim delov. časom	16,1	21,2	21,7	24,1	24,8	24,9
Zaposleni s polnim delov. časom	76,7	67,2	64,8	62,6	63,5	63,6
Zaposleni za določen čas	/	7,0	5,2	7,2	6,9	6,3
Samozaposleni	7,2	11,6	13,5	13,3	11,7	11,5

Vira: Employment in Europe 2000, 2000, str. 100.

Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Leta 1998 je bilo v VB 99,2% podjetij v kategoriji majhnih podjetij (tista, ki imajo manj kot 50 zaposlenih). Ta podjetja namreč zajemajo 44,7% celotne zaposlenosti. Če majhnim podjetjem dodamo še srednja podjetja (50-250 zaposlenih), to pomeni kar 99,9% vseh podjetij in 56,3% vseh zaposlitev v letu 1998. Britanski sektor SME je leta 1996 zajemal 59% vseh zaposlenih in bil manjši od EU povprečja, ki je pomenilo 66% celotne zaposlenosti, in manjši od večine držav članic.

Že vplivna ameriška študija Bircha (1979) je odkrila, da je sektor SME generator rasti služb (tudi v recesiji), vendar pa se je kasneje izkazalo, da so njegove ugotovitve nekoliko pretirane. Možno je, da je povečanje produktivnosti, ki je sprožila izgubo služb v velikih proizvodnih podjetjih, vir bogastva, od katerega je odvisen sektor SME (storitveni sektor). Med letoma 1994 in 1997 se je rast deleža v celotni zaposlenosti najbolj povečala v najmanjših podjetjih (s pod pet zaposlenimi), in sicer z 21,9% leta 1994 na 23,6% leta 1997 (Armstrong, Taylor, 2000, str. 267-268).

Sektor SME ustvarja nova delovna mesta na dva načina: preko oblikovanja novih podjetij in preko širitve že obstoječih podjetij. Proces je kompleksen, ker je vsako leto število neto novih služb delno odvisno od ravnotežja med »rojstvi« podjetij in tistimi, ki se zaprejo (»smrtmi« podjetij) delno pa tudi od ravnotežja med podjetji, ki se širijo, in tistimi, ki se krčijo. Recesija v zgodnjih 90-ih je povzročila neto zmanjšanje števila podjetij v letih 1992 in 1993, medtem ko je recesija v zgodnjih 80-ih vodila v podaljšano ekspanzijo sektorja SME. Dejstvo je, da so vsako leto v obdobju 1980-1990 »rojstva« novih podjetij presegala »smrti«. Intuitivno bi pričakovali, da je sektor SME v času gospodarske krize močno prizadet. Padeč agregatnega povpraševanja ga namreč resno prizadene zaradi problemov z denarnim tokom, zapoznelih plačil računov in težav pri pridobivanju posojil. Po drugi strani pa obstajajo dokazi, da lahko recesija vodi v porast stopenj »rojstev« podjetij. Odpuščanje oziroma grožnja odpuščanja je

močna spodbuda za ustvarjanje novih majhnih podjetij. Poleg tega vstop novih podjetij na trg olajšajo tudi odpravnine in dostopnost poceni rabljenih strojev in opreme propadlih podjetij. Velika podjetja pa neusmiljeno racionalizirajo proizvodnjo z ukinjanjem ali prodajanjem obrobni dejavnosti in tako ustvarjajo tržne niše za nova majhna podjetja.

Ni popolnoma jasno, kateri vpliv je močnejši za nastanek novih podjetij; učinek potiska (push), ki ga predstavlja nevarnost brezposelnosti, ali učinek potega (pull), ki ga predstavljajo tržne priložnosti v času gospodarskega vzpona. Pravilen zaključek bi bil, da sta pomembna oba vpliva in da je njun relativni vpliv odvisen od časa, prostora in sektorja. Pomembna značilnost SME sektorja je njegova turbulentnost, rezultat tega pa so nestabilne zaposlitve. Le 35% novo nastalih podjetij preživi šest let. (Armstrong, Taylor, 2000, str. 270-271). Zelo malo novih podjetij preživi in še manj se jih širi in odpira nova delovna mesta. Večina jih ostane v svojem začetnem velikostnem razredu. Le redka podjetja so sposobna hitre rasti in prav ta določajo prihodnje zaposlitve.

3. INSTITUCIJE NA TRGU DELA

Odnosi med socialnimi partnerji⁴ in institucije na trgu dela med državami znatno variirajo, in sicer glede na stopnjo centralizacije oziroma decentralizacije določanja mezd, glede na pomembnost vloge sindikatov v procesu določanja mezde in glede na stopnjo regulacije mezd in rezultatov zaposlenosti. Pomembna institucionalna značilnost trga dela je organiziranost deleža delovne sile v sindikate. V zadnjem času stopnja sindikaliziranosti v mnogih državah upada, vendar pa ta stopnja še vedno dosega 30% vseh zaposlenih v Veliki Britaniji, medtem ko v ZDA sindikati nimajo tako močne tradicije in je le 15% delovne sile organizirane v sindikate (Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996, str. 345).

Po izvolitvi konzervativne vlade pod vodstvom M. Thatcher maja 1979 je prišlo v britanskih odnosih med socialnimi partnerji do velikih sprememb. Prišlo je do najdaljšega registriranega upada članstva v sindikatih in najnižjih stopenj stavk dotlej. Znižala se je tudi vloga kolektivnih pogajanj, zaznati pa je tudi rast novih praks upravljanja, znanih pod etiketo upravljanja s človeškimi viri, kar naj bi do neke mere nadomestilo sindikate. Trditve vlade, da je Thatcherjeva ustvarila popolnoma fleksibilno in visoko usposobljeno gospodarstvo, kot tudi kritike, da so spremembe pomenile nič drugega kot službe za nizko usposobljene delavce in naraščajoče izkoriščanje, so preveč enostavne (Ferner, Hyman, 1998, str. 1).

⁴ Socialne partnerje predstavljajo zaposleni, delodajalci in država. Pogosto se namesto izraza socialno partnerstvo, uporablja tudi izraz socialni dialog (Horvat, 2001, str. 2).

3.1. Državne institucije

3.1.1. Oddelek za izobraževanje in za zaposlovanje (DfEE)

Institucionalni okvir politike trga dela je bil leta 1995 dramatično spremenjen. V Angliji in Walesu sta se združila oddelek za zaposlovanje in oddelek za izobraževanje. Nekatere odgovornosti oddelka za zaposlovanje so bile prenesene na dva druga oddelka, in sicer na trgovino in industrijo ter na okolje. Skozi večino dvajsetega stoletja je pod različnimi imeni obstajal ločen oddelek, ki se je ukvarjal s problematiko trga dela. Združitev je tako Britanijo pustila v edinstveni poziciji med naprednimi industrijskimi državami, ker ni imela ločenega ministrstva, ki bi bilo odgovorno za trg dela.

Oddelek za izobraževanje in za zaposlovanje sestavljajo štiri uprave (direktorati) za vodenje politik:

- Uprava za zaposlitev in vseživljenjsko izobraževanje (The Employment and Lifetime Learning Directorate), ki skrbi za probleme zaposlovanja. Ta uprava ima glavno povezavo z Zaposlitveno službo (Employment Service), ki je odgovorna za aktivno politiko trga dela in skupaj z Agencijo za ugodnosti (Benefits Agency), ki je pod kontrolo Oddelka za socialno varnost, tudi za vodenje ugodnosti, povezanih z brezposelnostjo. Uprava za zaposlitev in vseživljenjsko izobraževanje je odgovorna za politiko usposabljanja brezposelnih (tudi na osnovi delodajalca). Prav tako je odgovorna za probleme glede enakih možnosti in za dve agenciji: Komisijo za rasno enakost (Commission for Racial Equality) in Komisijo za enakost možnosti (Equal Opportunities Commission).
- Šolska uprava (The Schools Directorate), ki se ukvarja z vsemi izobraževalnimi zadevami obveznega šolanja do starosti 16 let.
- Uprava za nadaljnje in višje izobraževanje ter za usposabljanje mladih (The Further and Higher Education and Youth Training Directorate), ki je odgovorna za poklicno in splošno izobraževanje in usposabljanje po končanem obveznem šolanju.
- Uprava za strategijo, mednarodne in analitične storitve (The Strategy, International and Analytical Services Directorate), ki je odgovorna za analize, raziskave, informiranje, za razvoj vsesplošne strategije ter za povezave z mednarodnimi organizacijami. Ena ključnih odgovornosti te uprave je razvoj strategije v povezavi z Nacionalnim ciljem izobraževanja in usposabljanja ter Nacionalnim posvetovalnim svetom za cilje izobraževanja in usposabljanja (NACETT).

Odgovornost za zbiranje statističnih podatkov trga dela je bila predana novi agenciji, in sicer Službi za nacionalno statistiko (Office for National Statistics). Neodvisni status agencije je močno poudarjen, ključni cilj je povečati zaupanje javnosti v zanesljivost statistike trga dela, še posebej tiste, povezane z brezposelnostjo (LMS: United Kingdom, 1997, str. 38-39).

3.1.2. Svet za usposabljanje in podjetništvo (TEC)

Leta 1990 je bilo po Angliji in Walesu razporejenih 82 TEC-ov, lokalnih privatnih podjetij. Le-ti so odgovorni za naslednjih pet področij:

1. Usposabljanje brezposelnih
2. Poklicno usposabljanje mladih in nekateri vidiki poklicnega izobraževanja
3. Usposabljanje na osnovi delodajalca
4. Podpora podjetjem
5. Denarna nakazila za splošen gospodarski razvoj lokacije

Na Škotskem imajo lokalna podjetja za podjetništvo podobne funkcije, in sicer pod okriljem agencije, imenovane Škotsko podjetništvo (Scottish Enterprise), ki ima na voljo več finančnih sredstev v dobro ekonomskega razvoja in urbanistične regeneracije. V letih 1994 in 1995 so bili TEC-i v Angliji in Walesu odgovorni za približno dve petine proračuna Oddelka za zaposlovanje, od tega je bilo 90% namenjenih TEC-om za vodenje programov usposabljanja brezposelnih in mladih za delo. Zdaj imajo TEC-i odnose z različnimi upravami Oddelka za izobraževanje in zaposlovanje, pa tudi z Oddelkom za trgovino in industrijo, in sicer s programom za pomoč podjetjem ter z Oddelkom za okolje, kjer so odgovorni za urbanistično politiko in samozaposlovanje (LMS: United Kingdom, 1997, str. 39-40).

3.1.3. Zaposlitvena služba (ES)

Zaposlitvena služba je ena najpomembnejših vladnih izvršilnih agencij, ustanovljena leta 1987, njen namen pa je ustvariti integrirano mrežo služb, ki učinkovito povezuje plačilo nadomestila za brezposelnost s storitvami za brezposelne. Stroške, ki jih povzroča ES pri dodeljevanju nadomestil za brezposelnost, povrne Oddelek za socialno varnost.

ES, integrirana mreža služb, je odgovorna za namestitvene storitve brezposelnih ljudi, za pomoč pri iskanju službe in za svetovanje ter preverjanje njihove primernosti za denarno nadomestilo. ES lahko brezposelne osebe napoti na usposabljanje za delo, čeprav namestitve sponzorirajo TEC-i.

ES za razliko od nekaterih evropskih držav nima in ni nikoli imela monopola nad tovrstnimi storitvami. Privatne zaposlitvene agencije namreč že dolgo obstajajo kot del »mešanega« gospodarstva. Predlagana je bila obvezna objava prostih delovnih mest Zaposlitveni službi, da bi izboljšali pretok informacij o razmerah na trgu dela, vendar predlog ni bil realiziran. Po ocenah je le tretjina prostih delovnih mest javljena ES-ju (LMS: United Kingdom, 1997, str. 40-41).

3.2. Sindikati

3.2.1. Reforma industrijskih odnosov po letu 1979

Sindikati so kolektivne organizacije, katerih namen je povečanje denarnih in nedenarnih ugodnosti za delavce (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 449). V nasprotju z večino evropskih držav, so delavci v VB šele pred nedavnim dobili možnost, da se vključijo v sindikat. Pravico do članstva v sindikatu je vpeljal Zakon o industrijskih odnosih iz leta 1971.

Leta 1979 je nova konzervativna vlada precejšnjo odgovornost za britanske gospodarske težave pripisala sindikatom. Prepričana je bila, da stavke močno zavirajo produktivnost, in da so imeli sindikati pomembno vlogo pri vzdrževanju mezd nad višino, pri kateri se trg izprazni, kar je potem neugodno vplivalo na brezposelnost. Reforma po letu 1979 je bila tako pod političnimi kot pod ekonomskimi vplivi. Veljalo je namreč prepričanje, da so bili sindikati vzrok padca konzervativne vlade v obdobju 1970-74. Poleg tega so konzervativci kot zagovorniki individualnih pravic videli sindikate kot zaviralce teh pravic (LMS: United Kingdom, 1997, str. 42). Pravo je po letu 1979 začelo igrati pomembnejšo vlogo; zakonodaja naj bi omejila nekatere nedotakljivosti sindikatov v času industrijskih sporov, spodkopala nekatere sindikalne institucije, ki pospešujejo in utrujejo vpliv sindikatov, reformirala interno organizacijo sindikatov s ciljem povečati pravice individualnih članov in zmanjšati vlogo kolektivnega določanja mezd. Kakorkoli že, skupina delavcev ima še vedno pravico do zakonite stavke in dostop do tradicionalno legalne nedotakljivosti za civilna in kriminalna dejanja pri delodajalcu.

Reforme so bile razdeljene v štiri skupine:

1. Prva skupina reform je omejila vrste industrijskih akcij, v katere se lahko vključijo sindikati in pri tem še vedno uživajo tradicionalno imuniteto. Omejili so definicijo zakonitega trgovinskega spora tako, da so sekundarna akcija (to je akcija proti drugemu delodajalcu, ki ni direktno vključen v spor) in sekundarne stavkovne straže prepovedane. Tudi politično motivirane stavke niso zaščitene. Druge industrijske akcije morajo biti tajno izglasovane s strani članov sindikata, o morebitni stavki pa je treba delodajalca obvestiti sedem dni prej. Nezakonite industrijske akcije so sankcionirane z globo, ki jo plača sklad sindikata.
2. Institucije za promocijo in utrjevanje vpliva sindikatov so bile spodkopane. Delodajalci lahko nečlanom sindikata ponudijo ugodnejše pogoje in s tem spodbudijo zaposlene, da izstopijo iz kolektivnih pogajanj.
3. Naslednja skupina reform je poskušala spremeniti odnos med sindikati in njihovimi posameznimi člani. Višji uradniki v sindikatu morajo biti izvoljeni s tajnim poštnim glasovanjem. Postavili so pooblaščenca za pravice članov sindikata, da bi pomagal posameznikom pri pravnih postopkih zoper njihov sindikat. Sindikati tudi ne smejo več kaznovati članov, ki ne želijo sodelovati niti v zakonitih industrijskih akcijah. Člani sindikata imajo pravico periodično potrjevati plačilo članarine, ki se odbije od plače. Posamezniki ne smejo biti zavrženi ali odpuščeni s strani delodajalca zaradi članstva ali

nečlanstva v sindikatu ter imajo pravico do svobodne odločitve pripadati ali ne pripadati sindikatu.

4. Ukinjena je zakonita podpora kolektivnim pogajanjem in statutnemu določanju mezd z namenom spodkopati vlogo kolektivnih pogajanj glede določanja mezd. Posebno pomembna je ukinitvev tako imenovanih Mezdni svetov, ki so do leta 1993 postavljali minimalne plačilne stopnje v številnih sektorjih gospodarstva (LMS: United Kingdom, 1997, str. 43-44).

3.2.2. Trendi članstva v sindikatih po letu 1979

Članstvo v sindikatih v Veliki Britaniji ostro pada od leta 1979 dalje, vrhunec pa je doseglo v poznih 70-ih letih, ko je bila polovica delovne sile vključena v sindikate (Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996, str. 346). Leta 1989 je bila stopnja sindikaliziranosti delovne sile 39%, leta 1997 pa je znašala le še 30%. Padec članstva je bil najbolj očiten tam, kjer je bil tradicionalno visok – med moškimi delavci, fizičnimi delavci in delavci v proizvodnih dejavnostih. Tako je danes članstvo v sindikatih na podobni stopnji tako med fizičnimi kot nefizičnimi delavci in je nekoliko višje za moške (32%) kot za ženske (28%). Najvišji delež članov sindikata ima železniški transport (okoli 80% zaposlenih). Med delavkami pa je največji delež (56%) v javni upravi. Sektorji z razmeroma malo člani sindikata so kmetijstvo, gozdarstvo in ribolov, hotelirstvo in gostinstvo ter prodaja na debelo. Največji sindikat v Britaniji deluje v javnem sektorju in šteje približno 1,4 milijona članov. Javni sektor ostaja najbolj sindikaliziran; leta 1990 je bilo namreč v sindikat včlanjenih 72% vseh delavcev javnega sektorja.

Nacionalno telo trgovskega sindikalnega gibanja je Trgovski sindikalni kongres (TUC-Trades Union Congress), ustanovljen leta 1868. Njegovo združeno članstvo obsega 75 trgovskih sindikatov, kar skupaj predstavlja 6,6 milijona ljudi. Cilj TUC-a je promocija interesov pridruženih organizacij in izboljšanje ekonomskih in socialnih razmer delovnih ljudi (Britain 1999, 1998, str. 161). Njegova formalna vloga je bila spodkopana, ko je vlada ukinila veliko institucij, ki so združevale socialne partnerje za kolektivne diskusije.

3.3. Delodajalci

Veliko delodajalcev v Veliki Britaniji pripada raznim delodajalskim organizacijam. Ponavadi so te ustanovljene na ravni panoge, kot na primer Inženirska delodajalska federacija (Engineering Employers' Federation). Za nekatere je značilno, da delujejo lokalno, se ukvarjajo z določenim odsekom panoge ali pa z majhnimi podjetji. Večina delodajalskih organizacij je državnih in skrbi za celotno gospodarsko panogo. V nekaterih glavnih industrijah obstajajo lokalne in regionalne organizacije, ki so združene v nacionalne federacije. Konec leta 1997 je bilo v Britaniji registriranih 107 delodajalskih združenj, podobno število pa jih je bilo tudi brez uradnih potrdil. Večina delodajalcev pripada glavni vrhovni organizaciji, to je Konfederaciji britanske industrije (CBI - Confederation of British Industry), ki direktno ali indirektno zastopa okoli 250.000 podjetij (Britain 1999, 1998, str. 163).

Članstvo v teh organizacijah je razmeroma nizko glede na druge države in v mnogih sektorjih ne dosega niti polovice primernih podjetij (čeprav so podrobnosti glede članstva pogosto tajne in je težko ugotoviti točen podatek). Precejšnje število velikih multinacionalnih podjetij, ki so člani delodajalskih organizacij v drugih državah, pa niso njeni člani v Veliki Britaniji. Tak primer so veliki proizvajalci avtomobilov (Ford, Peugeot-Talbot), med katerimi ni nobeden član Inženirske delodajalske federacije (Ferner, Hyman, 1998, str. 19). CBI ni nikoli sodelovala na kolektivnih pogajanjih, temveč je vedno le lobirala v korist delodajalcev. V tej vlogi se je ujemala z Inštitutom direktorjev (IoD - Institute of Directors), ki je bolj direktno podpiral konzervativno vlado v nasprotju s CBI. Tudi delodajalske industrijske organizacije, kot na primer Inženirska delodajalska federacija, so danes pomembne lobistične skupine, vendar je njihova vloga na kolektivnih pogajanjih močno upadla. To je simboliziral propad pogajanj v inženirski industriji leta 1990. Do leta 1990 je le še 13% podjetij pripadalo delodajalskim združenjem, v primerjavi s 25% leta 1980. Razdrobljena zastopanost delodajalcev na nacionalni ravni se zrcali na lokalni ravni, kjer TEC-i, gospodarske zbornice in agencije za podjetništvo, tekmujejo za članstvo in podporo delodajalca.

Delodajalske organizacije in TUC so se izrazito pozitivno odzvale na možno vlogo, ki bi jo imele znotraj organizacij Evropske unije. Njihova udeležba v tripartitnem posvetovanju EU je namreč delna kompenzacija za padeč takšnih domen v Veliki Britaniji. Posebno zanimiva je vloga TUC in CBI v diskusijah glede vpliva zaposlitvenih politik, nastajajočih v EU, na britanski trg dela (LMS: United Kingdom, 1997, str. 46).

Delodajalci so gonilna sila sprememb industrijskih odnosov v Veliki Britaniji. Tako kot v drugih državah, so tudi v VB pospeševali nov sistem plač, direktno komuniciranje in fleksibilnejše načine dela. Med državami EU so bili edinstveni pri premiku žarišča kolektivnih pogajanj od sektorja na posamezno enoto (podjetje), v mnogih primerih pa so v celoti opustili kolektivne pogodbe. Obstaja pa malo dokazov, da bi delodajalci razvili model industrijskih odnosov, ki bi nadomestil kolektivna pogajanja. Celotno upravljanje s človeškimi viri (HRM), ki je bilo najprej (sredina 80-ih) mišljeno kot alternativa kolektivizmu in je bilo močno v poznih 80-ih in zgodnjih 90-ih letih, zdaj upada. Vodilno sporočilo uprave (managementa) postaja morebitno krčenje zaposlovanja, medtem ko fleksibilnost, ki jo obljublja deregulirani trg dela, ni vodila do resnejšega ustvarjanja novih delovnih mest.

Kratkoročna usmerjenost je postala znan problem britanskih podjetij. Ugotovili so, da britanska podjetja razdelijo delničarjem relativno visoke deleže profitov, kar kaže na nizke zadržane dobičke za dolgoročne investicije. Raziskava ameriških, britanskih in japonskih podjetij je ugotovila, da imajo britanska podjetja strategije, ki niso usmerjene k dolgoročnemu tržnemu deležu temveč k nizkim cenam. V takšnih razmerah je težko doseči kakršenkoli strateški pristop k odnosom med socialnimi partnerji. Britanski delodajalci so doživljali minimalen pritisk, da naj resno jemljejo svoje upravljanje s človeškimi viri. V tem kontekstu imajo modeli socialnega dialoga zelo malo prostora. Zato ni nič čudnega, da je prisotno veliko strahu in nesporazumov zaradi socialne ustanovne listine EU (Ferner, Hyman, 1998, str. 24, 25).

3.4. Kolektivna pogajanja

Okoli 36% zaposlenih (8,1 milijona) je leta 1997 v Veliki Britaniji zasedalo delovna mesta zaščitena s kolektivnimi pogodbami, ki so na splošno bolj razširjene v večjih podjetjih in v javnem sektorju. Kolektivno dogovarjanje večinoma zadeva plačilo in delovne pogoje. Na splošno so zdaj pogajanja vodena bolj na lokalni ravni, čeprav je dosti velikih podjetij v procesu pogajanj ohranilo določeno stopnjo centralne kontrole. Obstaja namreč razmeroma malo dogovorov na ravni dejavnosti oziroma panoge, kjer pa so, jih pogosto dopolnjujejo lokalni dogovori v podjetjih ali tovarnah.

Vlada meni, da najboljša podjetja svoje delavce priznavajo kot partnerje. Delodajalci uporabljajo vrsto metod, s katerimi vključujejo svoje zaposlene v upravljanje organizacij, v katerih delajo. Te metode vključujejo biltene zaposlenih in poročila, programe predlogov, raziskave stališč, delavske svete in druge oblike mehanizmov informiranja in posvetovanja. Direktiva Evropskih delavskih svetov (European Works Councils) zahteva, da podjetja z več kot tisoč zaposlenimi in tista, ki delujejo v dveh ali več državah članicah EU, ustanovijo informativne in posvetovalne postopke na evropski ravni, ki so bili vključeni v britansko zakonodajo decembra leta 1999 (Britain 1999, 1998, str. 158).

Leta 1975 je imelo 84-86% zaposlenih svoje plače določene s kolektivnimi pogajanjmi in /ali statutno preko Mezdnih svetov (the Wage Councils). Z ukinitvijo Mezdnih svetov leta 1993 je ta delež padel na manj kot polovico. Upad kolektivnega postavljanja plač je seveda povezan s padcem stopnje sindikaliziranosti, a je nadaljeval s precej hitrejšim tempom. Pomemben je tudi močan padec postavljanja mezd na ravni več delodajalcev in panoge, kar pojasnjuje zmanjšan vpliv industrijskih organizacij, kot je Inženirska delodajalska federacija. Določanje plač poteka vse bolj na ravni podjetja. Vendar pa to še ne pomeni popolne decentralizacije. Čeprav imajo posamezna podjetja pri določanju nekaterih vidikov plač in pogojev nekaj avtonomije, je to v kontekstu tesnih finančnih kontrol, ki se izvajajo centralno. Lokalna pogajanja o plačah so torej trdno postavljena v skupen nacionalni okvir.

V javnem sektorju, kjer stopnje sindikaliziranosti ostajajo precej višje, ima približno tri četrtine delovne sile plače določene s kolektivnimi pogajanjmi. Preostala četrtina pa ima svoja plačila vezana na formulo rasti povprečnih zaslužkov (policija in gasilci), ali pa jih določajo nacionalna revizijska telesa (učitelji, zdravniki, medicinske sestre in oborožene sile). Za te skupine je značilna večja rast realnih plač po letu 1979, kot za tri četrtine delavcev, katerih plače so postavljene s tradicionalnimi kolektivnimi pogodbami. Fizičnim delavcem v javnem sektorju so se plače povišale bistveno manj kot njihovim profesionalnim kolegom, vendar pa bolj kot njihovim kolegom - fizičnim delavcem v privatnem sektorju.

Obvezujoče za vlado je, da ima oblikovano politiko plač za javni sektor, čeprav nima uradne politike za privatni sektor. Vladni pristop do plač v javnem sektorju zrcali dilemo, s katero se sooča privatni sektor, in sicer: kako doseči ravnotežje med decentralizacijo določanja plač in potrebo po centralni kontroli (zaradi finančnih razlogov). V zdravstvenem sektorju želijo na

primer pospešiti določanje plač na osnovi lokalnih pogajanj in posameznega nastopa, hkrati pa nacionalna revizijska telesa določajo povečanje plač za strokovno osebje. Od leta 1993 dalje vodi vlada eksplicitno politiko plač za javni sektor, da bi zmanjšala javno potrošnjo in proračunski primanjkljaj. Zadana naloga pospešiti decentralizacijo določanja plač v javnem in privatnem sektorju, ni dala pričakovanih rezultatov. Izkazalo se je namreč, da ravnotežja med decentralizacijo in koordinacijo na višji ravni ni tako lahko doseči. Kakorkoli že, pa je vesplošno zmanjšanje vpliva kolektivnih pogajanj nedvoumno (LMS: United Kingdom, 1997, str. 47 - 48).

Tabela 15 povzema trende kolektivnih pogajanj o plačah v privatnem sektorju po letu 1950. Iz tabele je razvidno stabilno padanje deleža plač, določenih s kolektivno pogodbo. Leta 1950 je bilo takih zaposlenih v privatnem sektorju 80% in le še 50% leta 1990. Delež zaposlenih brez kolektivne pogodbe je v celotnem obdobju naraščal, še posebno po letu 1980. Od leta 1950 do 1990 se je delež zaposlenih v privatnem sektorju, ki nimajo plače, določene s kolektivno pogodbo, povečal za 30 odstotnih točk in tako pokrival polovico delovne sile v privatnem sektorju.

Tabela 15: Ocena strukture kolektivnih pogajanj v privatnem sektorju v VB, 1950-1990

	1950	1960	1970	1980	1984	1990
Odstotek zaposlenih v privatnem sektorju, ki:						
• Nimajo plače določene s kolektivno pogodbo	20	25	30	30	40	50
• Imajo plačo določeno s kolektivno pogodbo	80	75	70	70	60	50

Vir: Ferner, Hyman, 1998, str. 20.

4. ZAKONODAJA NA TRGU DELA

4.1. Individualne pravice delavcev

Čeprav so za zakon o delu primarno odgovorne države članice EU, je ekonomski razvoj, ki je vodil do skupnega trga, spodbudil vlade članic k vzpostavitvi splošnih evropskih standardov minimalne zaščite zaposlenih. Danes tako obstajajo minimalne evropske zahteve na področjih delovnega časa, zaščite mladih pri delu, grozečih kolektivnih odpuščanj, prenosov lastništva in delodajalčeve nesolventnosti. Te pravice delavcev služijo pomembnemu socialnemu namenu, in sicer zagotoviti, da konkurenca v EU ne bi neugodno vplivala na stopnjo zaščite delavca.

Spremembe zakonodaje na področju individualnih pravic delavcev v Veliki Britaniji od leta 1979 dalje so bile v glavnem povezane z direktivami EU in interpretacijami EU pogodb s strani sodišč in so okrepile pravice posameznih delavcev. Narava zaposlitvenih odnosov v VB je bila leta 1979 manj regulirana kot v večini drugih članic EU. Moderno obdobje zakonodaje

o zaščiti delavcev se je v Veliki Britaniji začelo leta 1960. V 70-ih letih so se številni zakoni postopoma združili v zakonodajo na področju zaščite zaposlitve, ukrepov zoper diskriminacijo in na področju zdravja ter varnosti pri delu. Odnos med delodajalcem in delavcem je tako postal bolj zakonsko predpisan. Pomemben del deregulacije predstavlja podaljšanje zahtevane delovne dobe oziroma časa zaposlitve, preden ima posamezni delavec pravice v zvezi z nepravičnim odpustom in plačilom odpravnine. Leta 1979 je vlada podaljšala čas nepretrgane zaposlitve od šestih mesecev na eno leto, leta 1985 pa ga je še dodatno podaljšala na dve leti; danes pa razmišljajo o ponovnem zmanjšanju na eno leto.

Zaposleni, ki mislijo, da so bili po krivici odpuščeni, imajo pravico do pritožbe na zaposlitveno sodišče. Če je pritožba upravičena, lahko sodišče od delodajalca zahteva ponovno zaposlitev delavca ali dodelitev nadomestila (bolj pogosto). Ostali vidiki odnosa med delodajalcem in posameznim zaposlenim so bili jasneje zakonsko predpisani po letu 1979 kot odziv na EU direktive (LMS: United Kingdom, 1997, str. 52). Zakon iz leta 1981 zagotavlja kontinuiteto zaposlitve in obstoječih pogojev za primere spremembe delodajalca. Leta 1993 je bila pravica delavca do prejema pisnih informacij glede pogojev dela, vključno s plačo, številom delovnih ur in dopustom, podaljšana. Zakon o enakosti plač (1970), izboljšán leta 1984, prepoveduje diskriminacijo med spoloma glede plač in drugih pogojev zaposlitve za delo enake vrednosti. Zakonodaja pri zaposlovanju in usposabljanju poleg spolne diskriminacije prepoveduje tudi diskriminacijo na osnovi zakonskega stanu, rase, narodnosti, državljanstva, religije ipd. (Britain 1999, 1998, str. 159).

Sodišče je interpretiralo ukrepe Rimske pogodbe na področju diskriminacije tako, da je vsaka praksa, ki neugodno vpliva na ženske, prepovedana. Britanska zakonodaja je priznala tudi koncept posredne diskriminacije; širša razlaga tega koncepta se je leta 1995 odrazila v eni najbolj pomembnih sprememb na področju zaščite individualnih pravic delavcev. Vse do tega leta zakoni, ki so ščitili pravice zaposlenih, niso bili uporabni za številne kategorije delavcev s krajšim delovnim časom. Ker so bile zaposleni s krajšim delovnim časom v veliki večini ženske, so sodili, da gre za nezakonito posredno diskriminacijo. Rezultat tega je bil, da od leta 1995 dalje ni bilo več zahtev o tem, koliko ur tedensko je moral posameznik delati, da je pridobil pravico do zaščite pred nepravičnim odpustom in do plačila odpravnine. Pogoj za dostop do teh pravic ostaja le doba dveh let neprekinjene službe.

Velika Britanija ima skupaj z Nizozemsko najbolj obširno zakonodajo med državami članicami EU, ki prepoveduje rasno diskriminacijo. To priznava tudi Komisija za rasno enakost (CRE), ki je regulativno telo, odgovorno za nadzor te zakonodaje. Kljub temu pa je bila Britanija deležna kritik na račun slabosti, ki obstajajo v zakonodaji. Prav tako tudi Komisija za enakost možnosti (EOC) pričakuje predvsem učinkovitejše uveljavljanje obstoječih zakonov. Področje diskriminacije je eno izmed področij individualnih pravic zaposlenih, kjer je britanski trg dela bolj reguliran glede na druge članice EU (LMS: United Kingdom, 1997, str. 53).

Zakon proti diskriminaciji invalidnih oseb (1995) določa, da imajo invalidni ljudje pravico do nediskriminacije pri zaposlitvi. Delodajalci z dvajset ali več zaposlenimi ne smejo diskriminirati invalidnih delavcev ali prosilcev. Ukrepi na tem področju so v Britaniji dosti manj napredni kot v nekaterih drugih državah EU (Nizozemska, Švedska). Tudi na področju zdravja in varnosti pri delu je prihajalo v VB do postopnih ukrepov, ki so se združili v zakonodajo leta 1974, ko je bil postavljen tudi Inšpektorat za zdravje in varnost pri delu (HSE). Zakonodaja o zdravju in varnosti pri delu se po letu 1979 ni veliko spreminjala, čeprav so številne direktive EU spremenile in razširile namen zakonodaje. Stopnja regulacije na tem področju je v VB povsem enaka s tisto v drugih državah EU.

Področje, kjer je britanski trg dela močno dereguliran, je področje regulacije delovnega časa. Ne obstaja regulativa, ki bi direktno posegla v odnos med delodajalcem in zaposlenim. O tem podrobneje v poglavju 4.2. V Veliki Britaniji tudi ni zakonodajne podpore za obstoj Svetov dela (Works Councils), ki ponujajo institucionalni mehanizem, s katerim se lahko uveljavijo individualne pravice delavcev. Samo za britanska podjetja, ki zaposlujejo več kot 1000 delavcev v drugih državah EU in ki imajo najmanj 150 zaposlenih v dveh ali več članicah, velja direktiva Evropskega sveta dela (European Works Councils Directive), ki izhaja iz socialnega poglavja Maastrichtske pogodbe (LMS: United Kingdom, 1997, str. 54).

V Britaniji obstaja vrsta formalnih in neformalnih metod, ki jih uporabljajo delodajalci za promocijo vključevanja zaposlenih. Najbližji ekvivalent kontinentalnim Svetom dela so britanski Združeni posvetovalni odbori (Joint Consultative Committees), ki so ena takih metod. Za mnoga delovna mesta obstajajo bolj neformalne linije posvetovanja in komuniciranja, ki se ukvarjajo s problemi, kot so spremembe metod dela ali organizacije, zdravje in varnost, pogoji zaposlitve, kadrovske načrti.

Tako britanska vlada kot delodajalske organizacije (CBI, IoD) vidijo pestrost oziroma različnost takih mehanizmov za promocijo vključevanja zaposlenih kot prednost. Drugače menijo sindikati, ki izgubljajo člane in moč, zato jim je preostalo le, da se zavzemajo za direktive EU, ki od delodajalcev zahtevajo postavitve Svetov dela, ki bi institucionalno zaščitili pravice zaposlenih (LMS: United Kingdom, 1997, str. 54).

Posploševanje, da je bil odnos med delodajalcem in posameznim delavcem v VB po letu 1979 znatno dereguliran, ne more držati. Seznam individualnih pravic delavcev, veljaven sredi 90-ih let, ni tako zelo drugačen od tistega, ki je veljal leta 1979. Na nekaterih področjih (zakonodajni okvir glede enake obravnave spolov) pa je prišlo do pomembnih širitev zakonodaje, in sicer v glavnem kot rezultat interpretacij prava EU.

Pomembno je vedeti, da je sprememba prava VB na področju enakih priložnosti rezultat direktive Rimske pogodbe in ne Socialnega poglavja Maastrichtske pogodbe. Britanija namreč edina od dvanajstih držav ni bila podpisnica Socialnega poglavja, zato ni bila obvezana zasledovati socialne politike EU (LMS: United Kingdom, 1997, str. 55). Tak ločen razvoj socialne politike v EU se je končal z Amsterdamsko pogodbo (1997), ki je stopila v

veljavo maja leta 1999. S to pogodbo se lahko vsi državljani EU, vključno z Britanci, zanašajo na zakonodajo socialne politike; njeni ukrepi namreč veljajo za vse države članice EU, brez izjeme (European employment and social policy: a policy for people, 2000, str. 7).

Učinek zaščite delavcev na brezposelnost je v praksi nejasen. Zmanjšala naj bi se odpuščanja delavcev, s tem pa tudi pritek v bazen brezposelnih. Po drugi strani pa naj bi se omejitve delodajalca pri odpuščanju odražala z manjšim zaposlovanjem in s tem tudi manjšim odtokom iz bazena brezposelnih. Empirične analize o učinkih britanske zakonodaje o zaščiti zaposlenih niso dale jasnih, nedvoumnih dokazov, da ta pomembno škodi zaposlenosti (LMS: United Kingdom, 1997, str. 55).

4.2. Regulacija delovnega časa

Kot že rečeno, je področje regulacije delovnega časa v Veliki Britaniji močno deregulirano. Pred letom 1979 ni bilo regulacije delovnega časa izven kolektivnih pogajanj. Vloga države je bila omejena. Nekaj omejitev, povezanih z delovnimi urami mladih in žensk, je bilo ukinjenih leta 1989. VB tudi nima zakonodaje, ki bi določala pravico do plačanega dopusta. Regulacija časa dopusta je namreč tradicionalno odvisna od kolektivnih pogajanj. Po podatkih raziskave delovne sile iz leta 1993, 11% zaposlenih ni imelo pravice do plačanega dopusta. Večina teh delavcev je bilo zaposlenih s krajšim delovnim časom in/ali so bili zaposleni manj kot eno leto (LMS: United Kingdom, 1997, str. 56). Jeseni 1997 je bila povprečna dolžina plačanega dopusta za polno zaposlene delavce malo manj kot pet tednov.

Večina polno zaposlenih delavcev ima običajen pet-dnevni delovni teden, ki traja od 34 do 40 ur. Ob upoštevanju nadurnga dela so v VB junija in avgusta leta 1998 povprečne tedenske delovne ure polno zaposlenih delavcev v njihovi glavni službi, znašale 38,6 ur: 40,6 ur za moške in 34,7 ur za ženske (Britain 1999, 1998, str. 158). V obdobju 1984-96 so se povprečne tedenske ure dela za zaposlene s polnim delovnim časom skromno povečale, še posebno to velja za moške. Leta 1984 je povprečen moški delavec, polno zaposlen, delal okoli 38 ur na teden, leta 1996 pa okoli 40 ur (LMS: United Kingdom, 1997, str. 56). Za delavce s krajšim delovnim časom je bilo povprečje 15,3 ure. Več moških kot žensk dela nadure, fizični delavci pa pogosteje delajo nadure kot nefizični delavci. Polno zaposleni moški in ženske v VB delajo več ur kot v ostalih državah EU. Najdaljše ure dela so v kmetijstvu, gradbeništvu ter v prometu in komunikacijah, najkrajše pa v večini storitvenih dejavnosti.

Spomladi 1998 je v VB fleksibilne ure dela opravljalo 14% žensk in 9% moških, ki so bili polno zaposleni. Oktobra 1998 sta v VB stopili v veljavo dve direktivi EU, in sicer ena glede delovnega časa in druga glede mladih delavcev (v povezavi z urami dela adolescentov). Direktivi se nanašata na zaposlene s polnim delovnim časom, zaposlene s krajšim delovnim časom in začasno zaposlene delavce, čeprav so delavci v določenih sektorjih (transport, ribolov, zdravniki na usposabljanju) izvzeti (Britain 1999, 1998, str. 158). Ukrepi vključujejo:

- maksimalen delovni teden, dolg 48 ur (v povprečju), čeprav se posamezni delavci lahko odločijo, da bodo delali dlje,
- minimalno tri tedne plačanega dopusta letno, ki naj bi se leta 1999 povečal na štiri tedne,

- minimalni dnevni in tedenski čas počitka,
- za nočne delavce omejitev v povprečju osem urnega dela v obdobju 24 ur.

4.3. Minimalna mezda

Namen nacionalne minimalne mezde je odstraniti najhujše oblike izkoriščanja nizko plačanih delavcev in zagotoviti večjo poštenost na delovnem mestu. Zakon o nacionalni minimalni mezdi iz leta 1998 postavlja okvir, znotraj katerega bo veljal. Nacionalna minimalna mezda velja za skoraj vse delavce in postavlja urne mezdne stopnje, pod katero plačilo ne sme pasti. Podjetjem omogoča, da tekmujejo na osnovi kakovosti proizvodov in storitev, ki jih proizvajajo, in ne na osnovi nizkih cen, ki so nizke predvsem zaradi nizkih mezdnih stopenj (DTI Employment Relations - National Minimum Wage, 2003, str. 1).

Neodvisna Komisija za nizke plače (LPC - Low Pay Commission) je bila ustanovljena kot posledica Zakona o nacionalni minimalni mezdi iz leta 1998, z namenom, da bi svetovala vladi glede stopnje, na kateri bi bila lahko postavljena nacionalna minimalna mezda. Vlada je sprejela predloge Komisije, vendar pod pogojem nekaterih prilagoditev, vključno s postavitvijo faz mezdnih stopenj za mlade ljudi. Glavna (odrasla) mezdna stopnja za delavce stare 22 let in več, je 1. oktobra 2003 znašala 4,50 funta na uro, za delavce, stare 18-21 let, pa je razvojna mezdna stopnja znašala 3,80 funta na uro. Razvojna mezdna stopnja (velja za prvih šest mesecev v novi službi pri novem delodajalcu) lahko velja tudi za delavce, stare 22 let in več (UK Low Pay Commission, 2003, str. 1). V ta kriterij pa ne sodijo mladi delavci, stari 16 in 17 let ter vajenci. Posvetovanja glede prednosti in slabosti minimalne mezde za to starostno skupino še potekajo. Skoraj dva milijona ljudi naj bi imelo koristi od nacionalne minimalne mezde, od tega 1,3 milijona žensk in 1,2 milijona delavcev s krajšim delovnim časom. Koristi bodo imeli mladi delavci, delavci na domu, delavci, ki so starši samohranilci in delavci iz etničnih manjšin. Sektorji s pričakovanim največjim učinkom so hotelirstvo in gostinstvo, čiščenje, prodaja na drobno, frizerstvo, socialno skrbstvo, čevljarstvo in tekstil (Britain 1999, 1998, str. 157).

Leta 1993 je britanska vlada ukinila regulacijo minimalne mezde (razen za 250.000 zaposlenih v kmetijstvu). Na tem področju je prišlo do skoraj popolne deregulacije. VB je bila takrat edina država v EU brez pomembne regulacije na področju minimalne mezde. VB do leta 1998 nikoli ni imela zakonite nacionalne minimalne mezde.

Mezdni sveti (Wage Councils) so vse do ukinitve leta 1993 postavljali številne minimalne mezdne stopnje, ki so se razlikovale glede na starost, poklic in regijo. V času ukinitve leta 1993 je 26 Mezdni svetov pokrivalo 11,9% vseh zaposlenih (2,5 milijona zaposlenih). Ti so bili v glavnem zgoščeni v storitvenem sektorju gospodarstva (trgovina na drobno, frizerstvo, hotelirstvo in gostinstvo). Kot razloge za ukinitve mezdni svetov vlada navaja sledeče razloge: Minimalne mezde naj bi zmanjševale zaposlenost v panogah, kjer so določene. Drugič, minimalne mezde so premalo ublažile revščino. Začetne raziskave učinkov ukinitve Mezdni svetov leta 1993 so pokazale, da je ukinitve vodila do znižanja mezd, povečanja

mezdnih neenakosti, ni pa bilo nobenih dokazov o pridobitvah zaposlitev. Ti empirični dokazi namigujejo, da skromne minimalne mezdne stopnje niso imele pomembnih neugodnih učinkov na zaposlenost in da ukinitve Mezdnih svetov ni dala pričakovanih pozitivnih učinkov na zaposlenost. Minimalna mezda premalo ublaži revščino zato, ker so glavni upravičenci minimalne mezde mladi ljudje in ženske, ki prinašajo drugi dohodek v gospodinjstvo. Ta argument vlade je tehten, saj analiza učinka minimalne mezde na razdelitev dohodka preko vseh gospodinjstev kaže na to, da so glavni upravičenci na sredini dohodkovne razdelitve. Gospodinjstva na nižjem koncu dohodkovne razdelitve vodijo ostarele in invalidne osebe ali pa brezposelni, za katere pa minimalna mezda ni direktno pomembna. Gospodinjstva z nizkimi dohodki si namreč prizadevajo za prejemanje z delom pridobljenih ugodnosti. Vsako povečanje minimalnih mezdnih stopenj pa bi povzročilo izgubo nekaj teh ugodnosti. Zato je sam učinek minimalne mezde na neto dohodek takih gospodinjstev omejen (LMS: United Kingdom, 1997, str. 60 - 61).

Zajamčenost določene minimalne plače se je v Evropi močno razširila in predstavlja potencialno velik vir brezposelnosti. Spodbuda za zakonsko ureditev minimalne plače je bila vzvišena zamisel, naj se vsakemu človeku, ki je pripravljen delati, zagotovi dostojna življenjska raven. Spornost tega ideala je v tem, da v resnici povzroča še večje krivice ter bolj škodi kot koristi (Modigliani et al., 1999, str. 16).

5. POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Zaposlitvena politika je prednostni pomen v EU dobila v 90-ih letih, z Amsterdamsko pogodbo leta 1997 (v veljavo stopi maja 1999) pa tudi svoje poglavje v pogodbi o EU. Pogodba zdaj visoko stopnjo zaposlenosti postavlja med cilje EU. Leta 1997 so se voditelji držav članic EU zbrali na izrednem vrhunskem zasedanju o zaposlovanju, kjer so se dogovorili, da bodo z letom 1998 članice začele zaposlitveno politiko voditi v skladu s skupnimi smernicami.

Smernice zaposlitvene politike, ki jih vsako leto predloži Evropska komisija in nato potrdi ministrski svet, temeljijo na štirih stebrih. Prvi je povečanje zaposljivosti prebivalstva, predvsem pri mladih in dolgotrajno brezposelnih. Drugi steber je spodbujanje podjetništva. Članice morajo na podlagi te zaveze ustvarjati ugodne pogoje za samozaposlovanje in omogočati lažje ustanavljanje podjetij. Tretji steber je povečanje prilagodljivosti podjetij in posameznikov. Ukrepi s tega področja vključujejo krčenje delovnega časa ali dodatnega dela in odpiranje možnosti za zaposlovanje s krajšim delovnim časom od polnega. Četrti steber zaposlitvenih smernic, na podlagi katerih vodijo članice nacionalno politiko, je zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja za oba spola. Ker je v EU brezposelnost med ženskami precej večja kot med moškimi (z izjemo VB), je poseben cilj skupnih zaposlovalnih smernic tudi večanje stopnje zaposlenosti med ženskami. Vse štiri stebre smernic morajo članice upoštevati pri vsakoletnih nacionalnih zaposlovalnih načrtih. Evropska komisija nadzoruje izpolnjevanje načrtov in usklajenost s skupnimi smernicami.

Za boljšo koordinacijo v EU deluje tudi stalni odbor za zaposlovanje, v okviru katerega vodje nacionalnih zaposlovalnih služb članic nekajkrat na leto izmenjajo mnenja in izkušnje, kot svetovalno telo pa se s koordinacijo zaposlovalnih politik članic ukvarja tudi odbor za zaposlovanje in trg dela, sestavljen iz predstavnikov članic in Evropske komisije (Zaposlovalna politika in EU, 2000, str. 3).

Spomladi leta 2000 je bil na Lizbonskem vrhu sprejet cilj, da mora EU postati najbolj dinamično in konkurenčno ter na znanju temelječe gospodarstvo. Poleg tega naj do leta 2010 doseže 70% splošno stopnjo zaposlenosti v EU, 60% stopnjo zaposlenosti za ženske ter 50% stopnjo zaposlenosti za starejše delavce (55-64). Posamezne članice, med njimi tudi Velika Britanija, so že leta 2000 dosegale stopnje zaposlenosti nad 70% in presegle vse zgornje lizbonske cilje (Employment policies in the EU and in the Member States, 2001, str. 11, 18).

Zaposlitvene politike se usmerjajo zlasti na brezposelne osebe. Oblikovane so tako, da pomagajo brezposelnim ljudem najti zaposlitev. Ker je velika večina brezposelnih zmožna hitre vrnitve nazaj med zaposlene, politike zaposlovanja v prvi vrsti ciljajo na dolgoročno brezposelne (Artis, 1992, str. 329). Pogosto razlikujemo med pasivno in aktivno politiko zaposlovanja, ob čemer se pasivni ukrepi nanašajo na denarna nadomestila za brezposelnost in na druge podobne ugodnosti, aktivni ukrepi pa se nanašajo na delo, usposabljanje in druge programe, ki so oblikovani za pomoč brezposelnim pri vrnitvi nazaj med zaposlene. V praksi je razlika nekoliko zabrisana.

Zaposlitvena služba v Veliki Britaniji je izvršilna agencija DfEE in je odgovorna tako za upravljanje z brezposelnostjo povezanimi ugodnostmi, kot za preskrbo služb in druge pomoči za brezposelne. Zaposlitvena služba ima okoli 1020 zaposlitvenih centrov, kjer lahko ljudje najdejo podrobne informacije o zaposlitvenih možnostih. Težko je najti pravo ravnotežje med vlogo Zaposlitvene službe pri zagotovitvi dohodka za brezposelne osebe ter pomoči pri ponovnem vstopu na trg dela, ter med vlogo preverjanja primernosti posameznika za prejemanje ugodnosti ter preverjanja aktivnega iskanja službe (LMS: United Kingdom, 1997, str. 65).

5.1. Pasivna politika zaposlovanja

Obstajata dva vidika pasivne politike zaposlovanja. Prvi je radodarnost nadomestil za brezposelnost, ki so pogosto predstavljena v nadomestitvenem razmerju (brez dela pridobljen dohodek, izražen kot odstotek z delom pridobljenega dohodka). Drugi vidik pa se nanaša na izpolnjevanje pogojev za prejemanje nadomestil v primeru brezposelnosti.

V obdobju med letoma 1979 in 1986 se je v VB na področju pasivne politike zaposlovanja odvijalo dvoje nasprotujočih si teženj. In sicer predstavljeni so bili ukrepi za zmanjšanje nadomestil za brezposelnost. Ukinjen je bil dodatek k nadomestilu za brezposelnost. Vsa nadomestila za brezposelnost so se začela indeksirati s stopnjo cenovne inflacije namesto s stopnjo rasti povprečnih zaslužkov. Na trgu dela je to pomenilo, da je s povečanjem realnih

zaslužkov razmerje med nadomestilom za brezposelnost in zaslužkom padlo. Oktobra 1982 je bila kot pogoj za pridobitev nadomestila umaknjena zahteva registracije brezposelne osebe na zaposlitvenem centru. Vpeljali pa so novo zahtevo, in sicer, da mora prejemnik jasneje pokazati pripravljenost za delo. Istočasno je vlada vztrajala pri programu zmanjšanja ponudbe dela s spodbujanjem raznih oblik izstopa s trga dela. To pa je v nasprotju z aktivno zaposlitveno politiko, katere cilj je tudi vzdrževanje stika s trgom dela (LMS:United Kingdom, 1997, str. 65 - 66).

Leta 1986 je prišlo do pomembne spremembe vladne politike. Navzoče so bile številne pobude za zaostritev pogojev pridobitve nadomestila za brezposelnost. Hkrati se je nadaljevalo zniževanje vrednosti teh nadomestil v odnosu do povprečnih zaslužkov. Leta 1986 so bili vpeljani tako imenovani obvezni intervjuji »Restart« z brezposelnimi osebami, ki so ocenjevali posameznikovo pripravljenost za delo in njihove lastne ukrepe, da bi si našli delo. Brezposelnim je bila nato ponujena tudi pomoč pri iskanju zaposlitve. Na začetku so bili intervjuji »Restart« namenjeni ljudem, ki so bili brezposelni že dvanajsti mesec, po letu 1988 pa so se intervjuji izvajali vsakih šest mesecev. Leta 1988 je bila ukinjena tudi pravica do nadomestila za brezposelnost za mlade, stare 16 in 17 let. Po letu 1989 so morali prosilci denarnih nadomestil dokazati, da aktivno iščejo delo, po preteku 13 tednov pa je moral posameznik razširiti iskanje zaposlitve, in sicer tudi izven svojega poklica.

Leta 1995 je vlada predstavila podporo za iskalce službe (JSA), čeprav je začela veljati šele jeseni 1996. Ta podpora je zamenjala dotedanje nadomestilo za brezposelnost in denarno podporo za brezposelne osebe. Pred JSA je lahko brezposelni posameznik zahteval prejemanje nadomestila za brezposelnost do 12 mesecev, potem pa je lahko prešel na denarno podporo za brezposelne osebe. Ker pa so bila nadomestila za brezposelnost na nizki ravni, so brezposelni zaprosili za denarno podporo že pred pretekom časovne meje 12 mesecev. Praktični učinek vpeljave JSA je znižati maksimalno obdobje, v katerem lahko osebe zahtevajo nadomestilo za brezposelnost, in sicer z 12 na 6 mesecev. Vlada je ocenila, da naj bi ta ukrep precej zmanjšal porabo nadomestil za brezposelnost, in sicer za 240 milijonov funtov do leta 1997/98. Brezposelna oseba mora za izpolnitev pogojev za pridobitev JSA skleniti dogovor, v katerem se obveže, da bo aktivno iskala zaposlitev. JSA tako združi dva vidika pasivne zaposlitvene politike: zniža višino samih nadomestil za brezposelnost in hkrati zaostri pogoje za prejemanje teh nadomestil.

Tudi drugi del nedavne zakonodaje kaže na prekinitev preteklih politik, ki so pospeševale umik s trga dela. Leta 1995 je tako imenovano nadomestilo za nezmožnost (Incapacity Benefit) zamenjalo tedanje nadomestilo za bolezen in invalidnost, ki so ga prejemale ljudje z dolgotrajnimi zdravstvenimi problemi (od katerih je nerazumno pričakovati sodelovanje na trgu dela). To zakonodajo pa je potrebno razumeti v kontekstu velikega povečanja števila neaktivnih oseb zaradi dolgotrajne bolezni in nesposobnosti. Med letoma 1989 in 1990 ter 1994 in 1995 se je namreč število prejemnikov nadomestila za invalidnost povečalo z 1,2 milijona na 1,8 milijona. To povečanje ni rezultat večjega pritoka prejemnikov nadomestila za

invalidnost, ampak je rezultat daljšega obdobja prejemanja tega nadomestila. Starejši upravičenci so to nadomestilo uporabili kot most do upokojitve.

Pomembna značilnost novega nadomestila je, da splošen zdravnik ne igra več tako ključne vloge pri določanju dostopa do nadomestila za nezmožnost. Bolj objektiven test nezmožnosti zdaj opravi zdravnik, ki pri oceni posameznikove delovne zmožnosti upošteva le zdravniške dejavnike. Pred tem so splošni zdravniki kot kriterij za dostop do nadomestila uporabljali lastne ocene razmer na lokalnem trgu dela. Potrjen cilj je bil zmanjšati javne izdatke za 1720 milijonov funtov do leta 1997/98, kar kaže, da je bila ta reforma v izdatkovnem smislu pomembnejša kot JSA. Novo nadomestilo za nezmožnost naj bi bilo precej bolj uravnoteženo z bolj poudarjenimi ukrepi aktivne zaposlitvene politike, namenjenim za pomoč pri iskanju službe tistim posameznikom, ki niso opravili novega zdravniškega testa (LMS: United Kingdom, 1997, str. 67).

5.2. Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika trga dela je termin, ki pokriva številne programe, oblikovane za učinkovitejše delovanje trga dela ter za promocijo večje enakosti med možnostmi na trgu dela. Aktivna zaposlitvena politika v Veliki Britaniji temelji na štirih vrstah programov:

1.) Program Zaposlitvene službe

»Srce« aktivne politike zaposlovanja v VB je Zaposlitvena služba, ki je odgovorna za ujemanje iskalcev zaposlitve s prostimi delovnimi mesti, za svetovanje vsem tistim, ki iščejo delo, za nameščanje nekaterih iskalcev zaposlitve v ustrezne programe zaposlovanja ter za preverjanje primernosti brezposelnih oseb za prejemanje denarnih nadomestil. Ti ukrepi so bili sprejeti zato, da bi zagotovili vrsto mrež, ki bi »ujele« brezposelne, ko se ti bližajo različnim dolžinam trajanja brezposelnosti.

Prva skupina ukrepov je aktualna po 13 tednih brezposelnosti. Seminarji o iskanju službe (Job Search Seminars) ponujajo pomoč pri pisanju življenjepisov in prošenj za delo, delijo nasvete za spretnejši nastop na razgovorih za delo ter ponujajo pomoč pri samem iskanju službe. Delavnice za pregled služb (Job Review Workshops) ponujajo dvodnevne tečaje, da bi brezposelni razširili izbor potencialnih služb in uporabljenih metod iskanja službe. Program »potovanje na razgovor« (Travel to interview) omogoča finančno pomoč ljudem, ki se udeležujejo razgovorov za delo izven normalne dnevne potovalne razdalje.

Druga skupina ukrepov sledi po šestih mesecih brezposelnosti. Zaposlitveni klubi nudijo, podobno kot Seminarji o iskanju službe, pomoč pri iskanju službe. Program Jamčeni razgovori za delo (JIG) nudi pripravljalne tečaje, ki pripravljajo stranke na zagotovljen intervju z določenim delodajalcem. Glavni element programa JIG je jamčenje delodajalca za razgovor s tistimi strankami, ki jih Zaposlitveni servis predlaga kot posebej primerne za službo. Program poskusnega dela (Work Trials) spodbuja delodajalce, da zaposlijo ljudi za

poskusno dobo do treh tednov, medtem ko udeleženci še naprej prejemajo denarna nadomestila kot tudi povrnjene delovne stroške.

Po enoletnem trajanju brezposelnosti so lahko iskalci službe napoteni na »1-2-1« program, ki vključuje do šest intervjujev s svetovalcem Zaposlitvene službe, medtem ko vodeno, aktivno iščejo delo. Načrt zaposlitve (Jobplan) je program za tiste, ki si ne pomagajo z drugimi programi in je namenjen pomoči pri iskanju službe in ponovni motivaciji udeležencev. »Delaj pametno« (Workwise) pa je štiritedenski program pomoči pri iskanju službe za mlade, stare od 18 do 24 let. Večina udeležencev tega programa obiskuje »1-2-1« intervjuje.

Osebe, ki so brezposelne več kot dve leti, so usmerjene na tečaje »Restart«, ki zahtevajo prisotnost in ponujajo pomoč pri iskanju zaposlitve. Subvencije za najdeno službo (Jobfinder's Grants) pomenijo finančno pomoč v višini od 100 do 400 funtov za pokritje začetnih stroškov vrnitve na delo za zelo dolgotrajno brezposelne osebe, ki sicer ne bi mogle začeti z delom. Program prilagoditve službi (Jobmatch) se je pričel izvajati aprila 1995 in ponuja udeležencem podporo v višini 50 funtov za šest mesecev, kadar udeleženci sprejmejo delo s polovičnim delovnim časom kot prehod k delu s polnim delovnim časom. Udeleženci, ki ostanejo v službi po preteku podpore, dobijo nagrado.

2.) Programi usposabljanja

Velika Britanija je imela skromne rezultate glede usposobljenosti delovne sile v primerjavi s Francijo, Nemčijo, ZDA. To v tabeli 16 ponazarja zelo nizek delež mladih, starih med 16 in 18 let, udeleženi v rednem ali izrednem izobraževanju ali usposabljanju. Pomen izboljšanja usposobljenosti delovne sile je postal očiten leta 1988/89, ko se je britansko gospodarstvo soočilo s hudim pomanjkanjem usposobljenih delavcev (Artis, 1992, str. 330). Tudi nekaj let kasneje ima VB še vedno relativno slabe rezultate glede usposobljenosti delovne sile v starostnem razredu od 15 do 19 let. Leta 1998 je bilo v redni izobraževalni program vključenih 34% mladih, starih med 15 in 19 let, v redni in izredni program skupaj pa 68% teh mladostnikov (Education at a Glance, 2000, str. 280). Ti rezultati se v desetih letih praktično niso spremenili.

Program usposabljanja je bil prvič predstavljen leta 1988 kot metoda, ki bi ublažila pomanjkanje usposobljenih delavcev. Cilj programa je bil »usposobiti delavce brez dela za delo brez delavcev«. V Veliki Britaniji sta za usposabljanje brezposelnih preko programa Usposabljanje za delo (TfW) odgovorna Zaposlitvena služba in Sveti za usposabljanje in podjetništvo (TEC). Program TfW vključuje mesta za usposabljanje kot tudi mesta za delo, pogosto s pomočjo prostovoljnih organizacij, za ljudi, ki so brezposelni že več kot šest mesecev. Med prvim četrletjem leta 1994 in zadnjim četrletjem leta 1995 se je število zasedenih mest tega programa skoraj prepolovilo. Osnovni cilj programa po letu 1995 je pomagati udeležencem, da se redno zaposlijo.

Tabela 16: Odstotek mladih, starih med 16 in 18 let v rednem in izrednem izobraževanju in usposabljanju

	Redno	Redno in izredno
Velika Britanija	35	69
Francija	66	74
Nemčija	47	90
Japonska	77	80
ZDA	79	80

Opomba: VB in Japonska (1989), Nemčija (1987), Francija in ZDA (1986).

Vir: Artis, 1992, str. 330.

Za pomoč pri plačilu poklicnega usposabljanja so preko štirih bank na voljo posojila za razvoj kariere (Career Development Loans) v vrednosti od 200 do 8000 funtov. Oddelek za izobraževanje in zaposlovanje (DfEE) plačuje obresti posojila za obdobje usposabljanja tudi še mesec po tem. Če je oseba en mesec po končanem usposabljanju še vedno brezposelna, lahko posojilojemalec odloži poplačilo za nadaljnjih pet mesecev. Od leta 1988 dalje se je izdalo le 75.000 posojil, zato je to precej majhen program. Le ena tretjina udeležencev tega programa je bilo brezposelnih pred najetjem posojila, medtem ko je bila polovica takih zaposlenih, ena sedmina pa je bila študentov (LMS: United Kingdom, 1997, str. 69).

Po mnenju delodajalcev so najbolj iskane značilnosti kandidatov za službo njihova motiviranost, komunikativnost ter razumevanje s sodelavci, manj pa njihove veščine in formalna usposobljenost, kar še posebej velja za manj kvalificirane poklice. Zato imajo majhne intervencije v obliki pomoči pri iskanju službe (pomoč pri pisanju prošenj, napotki za uspešen razgovor za službo ipd.) večji učinek na posameznikove zaposlitvene možnosti kot programi usposabljanja (LMS: United Kingdom, 1997, str. 75).

3.) Delovni programi in subvencije za zaposlovanje, oblikovani za direktno povečanje povpraševanja po delu

Sredi 80-ih je bil Občinski program (Community Programme) glavni zaposlitveni program, ki je zagotavljal začasno delo pri javnih ali prostovoljnih agencijah, ki so ponujale nizko kvalificirana delovna mesta na področju socialnih ali občinskih storitev. Do leta 1994-95 se je ohranil le majhen specifičen delovni program, jeseni 1995 pa je bil napovedan tudi njegov umik. Po letu 1996 so edini specifični delovni programi zunaj Severne Irske tisti, ki jih upravljajo lokalne organizacije. Kot alternativo delovnim mestom, ki jih direktno priskrbijo javne in prostovoljne agencije, lahko avtoritete uporabijo subvencije za zaposlovanje, ki spodbujajo privatne delodajalce k večjemu zaposlovanju brezposelnih (LMS: United Kingdom, 1997, str. 70).

Zaposlitvene subvencije in zaposlovanje v javnem sektorju so podrejeni programom za usposabljanje. O njihovi učinkovitosti obstajajo pogosti dvomi zaradi treh razlogov: prvič, subvencije lahko končajo kot mrtva izguba, če bi tisti, ki je dobil službo, le - to dobil v

vsakem primeru. V takih primerih je subvencija zapravljena. Drugič, delodajalci začnejo zamenjevati subvencionirane delavce za nesubvencionirane, na ta način pa ne pride do neto pridobitve zaposlitev. Tretjič, podjetja, ki zaposlijo dodatne delavce, da bi dobila subvencijo, lahko premestijo zaposlitev v podjetjih, ki tega ne storijo, ker prevzamejo delo od teh drugih podjetij. Neto povečanje zaposlitve je zato majhno. Vendar pa ta kritika predpostavlja, da je povpraševanje v gospodarstvu fiksno. Celoten proces prekvalificiranja in vključitve dolgotrajno brezposelnih oseb nazaj na trg dela je oblikovan za povečanje produktivnih zmogljivosti gospodarstva, s tem pa dopušča povečanje agregatnega povpraševanja po proizvodih in storitvah. Rezultat takih politik naj bi bila namreč rast gospodarstva in zaposlenosti (Artis, 1992, str. 329).

Izvajanje zaposlitvenih politik državo veliko stane, toda že na srednji rok koristi presegajo stroške. Manjša brezposelnost prihrani veliko proračunskega denarja, ker se zmanjšajo državni izdatki za nadomestila za brezposelnost in za druga s tem povezana nadomestila. Državni prihodki se bodo povečali, saj povečanje zaposlenosti dvigne davčne prihodke od dohodnine in davka na dodano vrednost, ker se poveča agregatna potrošnja. Oblasti lahko podeljujejo tudi subvencije za spodbujanje samozaposlitve brezposelnih (Artis, 1992, str. 333).

4.) Programi za mlade

Britanija je v primerjavi z drugimi državami porabila precej manj sredstev za programe usposabljanja in ustvarjanja novih delovnih mest. Od poznih 80-ih let naprej je prihajalo do očitnega premika v sredstvih, in sicer so se ta ločila od programov usposabljanja in direktnega ustvarjanja novih delovnih mest ter se priključila k programom Zaposlitvene službe. Do tega premika je prišlo zaradi bistveno nižjih stroškov programa Zaposlitvene službe glede na programe usposabljanja, delovne programe in zaposlitvene subvencije v času omejevanja javnih izdatkov.

Mesto v programu usposabljanja za mlade je zagotovljeno za vse tiste, ki zapustijo šolo pri šestnajstih letih (do tega leta traja obvezno šolanje v VB) in je priporočljivo za vse, ki ne nadaljujejo šolanja. Dveletni program usposabljanja široko podpirajo tudi delodajalci, predvsem zaradi vladnih subvencij, ki jih program omogoča. Glede učinkovitosti programa za usposabljanje mladih pa bo potrebno storiti še marsikaj. V letih 1990/91 je skoraj 75% mladih, ki so zaključili program usposabljanja, našlo zaposlitev ali pa nadaljevalo usposabljanje, skoraj 40% pa jih je pridobilo kvalifikacijo. Ob tem se zastavlja vprašanje, zakaj 25% mladih, ki so zaključili program, ni dobilo službe ali nadaljevalo z usposabljanjem, in zakaj 60% mladih ni uspelo pridobiti kvalifikacije (Artis, 1992, str. 332).

Po zamenjavi oblasti maja leta 1997, je nova laburistična vlada oblikovala program, imenovan tudi »Nov pristop« (New Deal) za mlade ljudi, dostopen vsem brezposelnim nad šest mesecev, starim od 18 do 24 let, ki bi povečeval zaposlovanje s ponujanjem ustreznega strokovnega znanja, veščin in usposabljanja posameznika za potrebe posameznega delovnega mesta. V tem sklopu se ustvarja lokalno sodelovanje med Zaposlitveno službo, delodajalci,

lokalnimi oblastni, prostovoljnimi organizacijami in drugimi ustanovami. Posameznik, ki sodeluje v tem programu štiri mesece, ima na voljo:

- subvencionirano šestmesečno delo ali podpiranje samozaposlitve v obliki usposabljanja ali obiskovanja katerekoli izobraževalne ustanove enkrat na teden,
- redno dodatno šolanje posameznika ali enoletno poklicno usposabljanje,
- redno zaposlitev na področju prostovoljnih dejavnosti z možnostjo obiskovanja poklicnega usposabljanja vsaj enkrat na teden.

Od skupaj 568.000 mladih, sodelujočih v programu po dobrih dveh letih od njegovega začetka, jih je zaposlitev našlo 270.000. Neodvisne raziskave so temu programu v prid pokazale, da bi bila dolgoročna brezposelnost mladih brez tega programa kar dvakrat večja (Vukmirović, 2001, str. 33-34).

Aktivne politike zaposlovanja ne ustvarjajo veliko novih delovnih mest, razen če je njihov namen ustvarjati službe z nizko produktivnostjo preko specifičnih delovnih programov. Pri ocenjevanju učinkovitosti programov je potrebno upoštevati ekonomski cikel, mrtvo izgubo ter substitucijski in premestitveni učinek. Upravičenost aktivne politike trga dela temelji na makro-ekonometričnih ugotovitvah, da dolgoročno brezposelni ljudje ne igrajo nobene vloge pri preprečevanju rasti mezd, zato povečanje njihove stopnje zaposlenosti ne bi ustvarjalo inflacijskih pritiskov (LMS; United Kingdom, 1997, str. 71-72).

6. SKLEP

Trg dela in razmeroma nizka stopnja brezposelnosti v Veliki Britaniji sta lahko zgled drugim državam članicam Evropske unije. Velika Britanija in Nizozemska sta edini državi, ki zaradi reforme na trgu dela beležita ugodno zmanjšanje brezposelnosti. VB je, denimo, vpeljala zakonodajo, s katero je omejila pravico do stavke in razporejanja delavskih straž pred druge tovarne, omejila centralizirano pogajanje o plačah, odpravile nekatere omejitve za zaposlovanje in odpuščanje delavcev, zmanjšala trajanje denarnih podpor brezposelnim in zaostila merila za njihovo dodeljevanje. Poleg tega je ukinila minimalno plačo (ki jo je kmalu nato spet vpeljala sedanja laburistična vlada) in zmanjšala denarna nadomestila za čas brezposelnosti ter obenem vpeljala nove postopke iskanja zaposlitve, da bi si brezposelni ljudje lažje našli novo službo. VB zaradi odločitve o ne vključitvi v evro območje ni izvajala politike omejevanja agregatnega povpraševanja, kar je v veliki meri prispevalo k upadu stopnje brezposelnosti z 10,4% v letu 1993 na 5% v letu 2001.

Britanska vlada si prizadeva zagotavljati ekonomsko stabilnost, ki je ključnega pomena za doseganje visoke in stabilne gospodarske rasti in rasti zaposlenosti. Pri vsem tem pa je pomembno dejstvo, da sta človeški in intelektualni kapital tista dejavnika, ki v sodobni ekonomiji prinašata podjetju, panogi in državi določeno konkurenčno prednost.

Blaginjo posameznika skuša Velika Britanija povečati z investiranjem v veččine, ki so potrebne posamezniku. Poleg tega želi v praksi uveljaviti tako imenovane Nove pristope (New Deals), ki naj bi v delo pomagali vključiti najbolj ogrožene skupine ljudi: mlade, dolgotrajno brezposelne ipd. Prav tako je skušala z minimalno plačo preprečiti izkoriščanje na spodnji meji trga dela.

Velika Britanija je danes zdravo, dinamično in odprto gospodarstvo liberalno-tržne naravnosti. Zanja je značilen fleksibilen trg dela (kot rezultat sprememb v zakonodaji), kar je močan dejavnik nizke stopnje brezposelnosti, predvsem v razmerju do drugih evropskih držav. Večjo fleksibilnost trga dela lahko zasledimo z rastjo netipičnih oziroma fleksibilnih oblik zaposlovanja (delo za določen čas, delo z nepolnim delovnim časom), pa tudi z bolj usposobljeno in odzivnejšo delovno silo. Fleksibilnost terja tudi naraščajoči storitveni sektor, kjer je potrebno sprotno prilagajanje potrebam potrošnikov. Zaposlitvena politika trga dela daje pozitivne učinke in kaže na pravilno splošno usmeritev. Veliki Britaniji je že pred letom 2010 uspelo preseči zastavljene cilje glede zaposlitvene ravni, določene na Lizbonskem vrhu.

LITERATURA

1. Armstrong Harvey, Taylor Jim: Regional Economics and Policy. Tretja izdaja. Oxford: Blackwell Publishers, 2000. 437 str.
2. Artis M.J., et al.: The UK Economy. Trinajsta izdaja. London: Weidenfeld and Nicolson, 1992. 394 str.
3. Barwell Richard: Age structure and the UK unemployment rate. London: Bank of England, 2000. 62 str.
4. Bosworth Derek, Dawkins Peter, Stromback Thorsten: The Economic of the Labour Market. Harlow: Addison Wesley Longman, 1996. 460 str.
5. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labour Economics: Theory and Public Policy. Peta izdaja. New York: HarperCollins College Publishers, 1994. 695 str.
6. Ferner Anthony, Hyman Richard: Changing Industrial Relations in Europe. Druga izdaja. Oxford: Blackwell Publishers, 1998. 550 str.
7. Hawkins Kevin: Unemployment. Tretja izdaja. Harmondsworth: Penguin Books, 1987. 159 str.
8. Healey Nigel M.: Britain's Economic Miracle: Myth or reality? London: Routledge, 1993. 271 str.
9. Horvat Diana: Razvoj socialnega dialoga v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 38 str.
10. Malačič Janez: Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli. Peta izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2003. 378 str.
11. Millard Stephen P.: The effects of increased labour market flexibility in the United Kingdom: Theory and practise. London: Bank of England, 2000. 36 str.
12. Modigliani Franco, et al.: Manifest ekonomistov o brezposelnosti v Evropski uniji. Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije, 1999. 44 str.
13. Robinson Peter: Labour Market Studies: United Kingdom. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. 177 str.

14. Schirm Stefan A.: Globalization and the New Regionalism. Cambridge: Polity Press, 2002. 234 str.
15. Pirher Sonja, Svetlik Ivan: Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.
16. Vukmirović Damjan: Ekonomski pogledi nove politične levice. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001. 52 str.

VIRI

1. Britain 1999: The Official Yearbook of the United Kingdom. London: The Stationery Office, 1998. 564 str.
2. DTI Employment Relations – National Minimum Wage ([URL:http://www.dti.gov.uk/er/nmw/index.htm](http://www.dti.gov.uk/er/nmw/index.htm)), 19.10.2003.
3. Education at a Glance. Paris: OECD, 2000. 380 str.
4. Employment in Europe 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. 118 str.
5. Employment in Europe 2003. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 244 str.
6. Employment policies in the EU and in the Member States: Joint report 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 201 str.
7. European employment and social policy: a policy for people. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. 31 str.
8. Eurostat Yearbook 2003: the statistical guide to Europe: data 1991-2001. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003, 317 str.
9. Labour Force Statistics 1979-1999. Paris: OECD, 2000. 353 str.
10. Recent Demographic Developments in Europe 2002. CD-Rom. (file://E:/Html/Demographic_Yearbook_2002/rapnat2002%20%20united%20kingdom.htm).
11. The Europa World Yearbook 2003. London: Europa Publications, 2003. 4663 str.

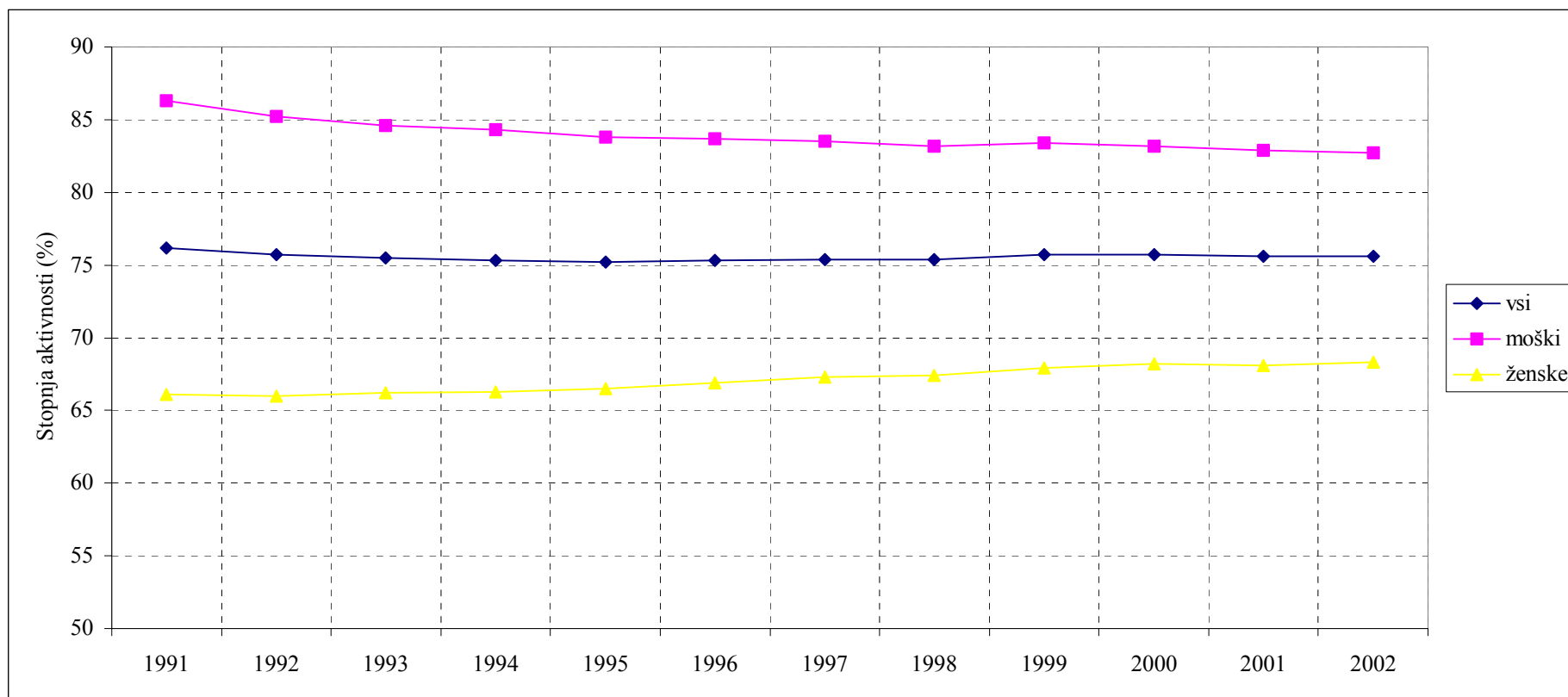
12. The social situation in the European Union 2003.
([URL:http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/dashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat&product=KE-AG-03-001-_-N-EN](http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/dashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat&product=KE-AG-03-001-_-N-EN)), 20.11.2003.
13. UK Low Pay Commission.
([URL:http://www.lowpay.gov.uk/](http://www.lowpay.gov.uk/)), 19.10.2003.
14. Zaposlovalna politika in EU. Ljubljana: Urad vlade za informiranje, 2000. 6 str.

SLOVARČEK SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV

Confederation of British Industry (CBI) – Konfederacija britanske industrije
Commission for Racial Equality (CRE) – Komisija za rasno enakost
Department for Education and Employment (DfEE) – Oddelek za izobraževanje in zaposlovanje
Department for Trade and Industry (DTI) – Oddelek za trgovino in gospodarske dejavnosti
Equal Opportunities Commission (EOC) – Komisija za enakost možnosti
Employment Service (ES) – Zaposlitvena služba
Human Resource Management (HRM) – upravljanje s človeškimi viri
Health and Safety Executive (HSE) – Inšpektorat za zdravje in varstvo pri delu
Institute of Directors (IoD) – Inštitut direktorjev
Job Interview Guarantee (JIG) – Zagotovljeni razgovori za delo
Jobseekers Allowance (JSA) – podpora za iskalce službe
Low Pay Commission (LPC) – Komisija za nizke plače
National Advisory Council for Education and Training Targets (NACETT) – Nacionalni posvetovalni svet za cilje izobraževanja in usposabljanja
Restart – ponovni začetek
Small and Medium Enterprises (SME) – majhna in srednje velika podjetja
Training and Enterprise Council (TEC) – Svet za usposabljanje in podjetništvo
Training for Work (TfW) – usposabljanje za delo
Trades Union Congress (TUC) – Trgovski sindikalni kongres

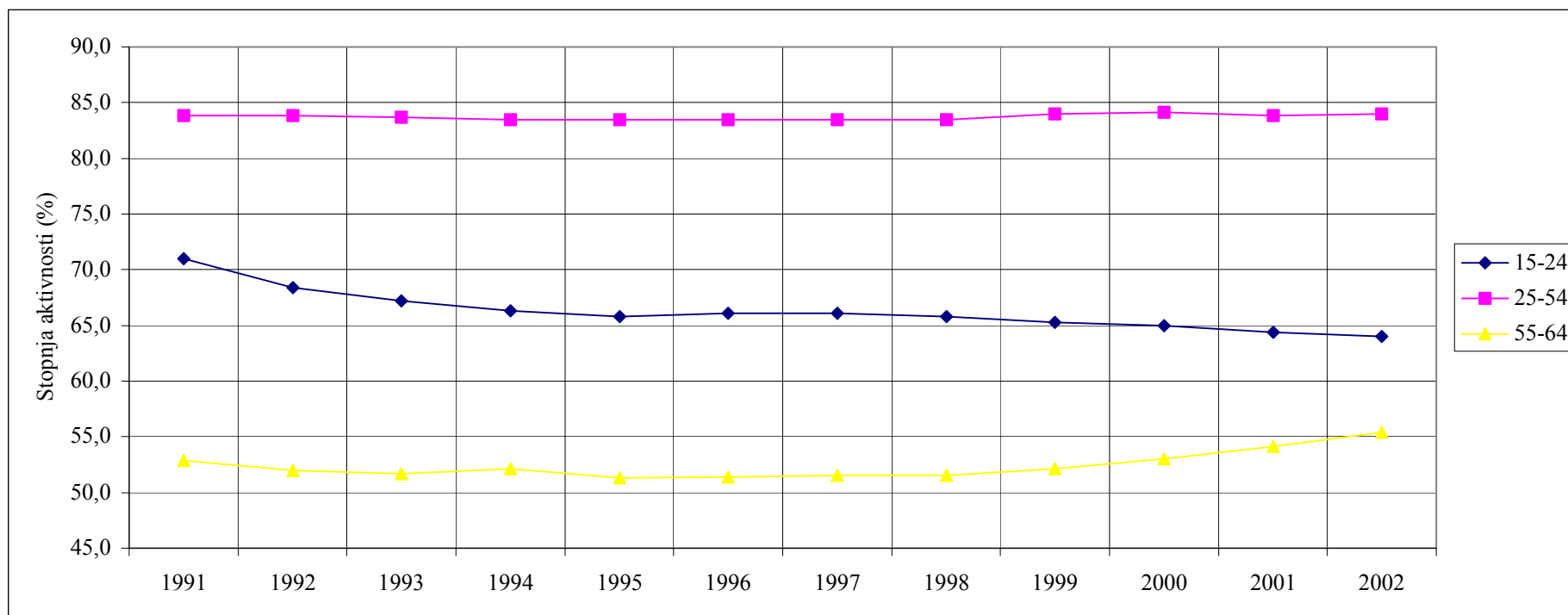
PRILOGA

Slika 1: Stopnje aktivnosti po spolu v VB v obdobju 1991-2002



Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 22.

Slika 2: Stopnje aktivnosti po starosti v VB v obdobju 1991-2002



Vir: Employment in Europe 2003, 2003, str. 226.

Tabela 1: Stopnje brezposelnosti po spolu in starosti v Veliki Britaniji v izbranih letih (v %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Moški skupaj	7,0	9,2	11,5	12,4	11,4	10,1	9,7	8,1	6,8	6,8
16-19	12,7	16,5	18,6	22,0	20,8	19,6	20,6	18,2	17,0	18,3
20-24	10,1	15,0	18,9	20,2	18,3	17,0	16,2	14,0	11,7	11,2
25-34	7,0	9,2	11,8	12,1	11,5	10,1	9,5	7,8	6,7	6,0
35-44	4,7	6,7	9,0	9,4	8,7	7,5	7,9	6,0	4,7	5,2
45-54	5,0	6,3	8,4	9,4	8,6	7,4	6,4	6,1	4,8	4,9
55-59	7,9	8,4	11,2	12,3	11,6	10,2	9,9	8,0	6,7	6,4
60-64	9,2	9,8	10,2	14,2	11,6	9,9	8,9	7,6	7,0	6,4
Ženske skupaj	6,5	7,2	7,4	7,6	7,3	6,8	6,3	5,8	5,3	5,1
16-19	10,3	13,2	13,6	15,9	16,1	14,8	14,6	14,0	13,7	12,6
20-24	8,2	10,0	10,2	11,8	10,7	10,6	8,9	8,9	8,1	8,4
25-34	7,6	8,1	8,4	8,4	7,9	7,4	7,4	5,9	5,9	5,5
35-44	5,5	5,8	6,2	6,0	6,0	5,9	5,1	4,8	4,4	4,1
45-54	4,4	4,6	5,0	5,0	5,0	4,5	4,1	3,8	3,1	3,2
55-59	5,3	5,5	4,5	6,0	6,5	4,7	4,2	4,8	3,5	3,6
60-64	4,3	4,8	4,3	3,6	2,7	1,5	1,3	2,0	2,1	2,2
Moški in Ženske skupaj	6,8	8,3	9,7	10,3	9,6	8,6	8,2	7,1	6,1	6,0

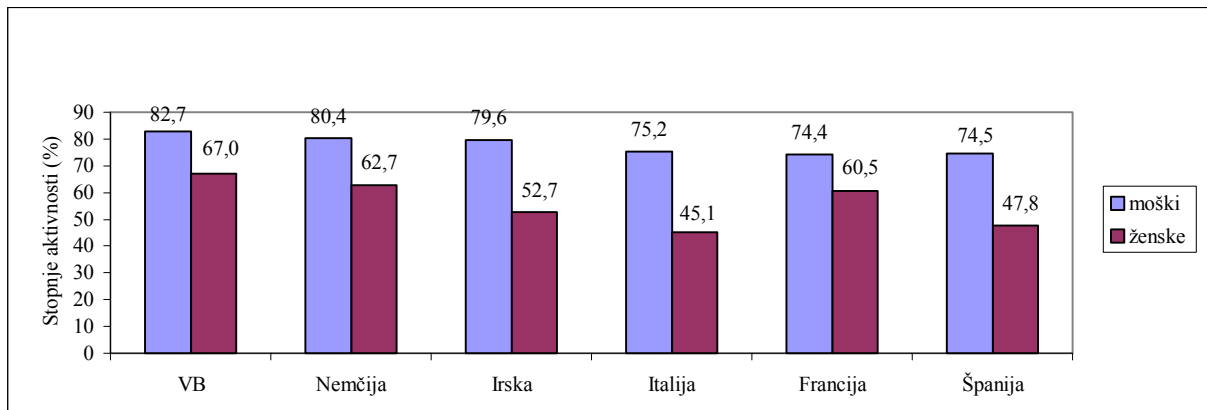
Vir: Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 352-353.

Tabela 2: Rojstva, smrti, neto migracije in prirast prebivalstva v VB v obdobju 1991-2001

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Rojstva	792 269	780 799	761 526	750 480	731 882	733 163	726 622	716 888	699 976	679 029	669 123
Smrti	646 181	634 238	657 852	627 636	645 493	636 024	629 746	629 172	632 062	608 366	602 268
Neto migracije	76 653	45 105	94 607	84 429	103 070	70 263	131 417	213 800	164 347	168 757	184 219
Prirast prebivalstva	222 741	191 666	198 281	207 273	189 459	167 402	228 293	301 516	232 261	239 420	251 074

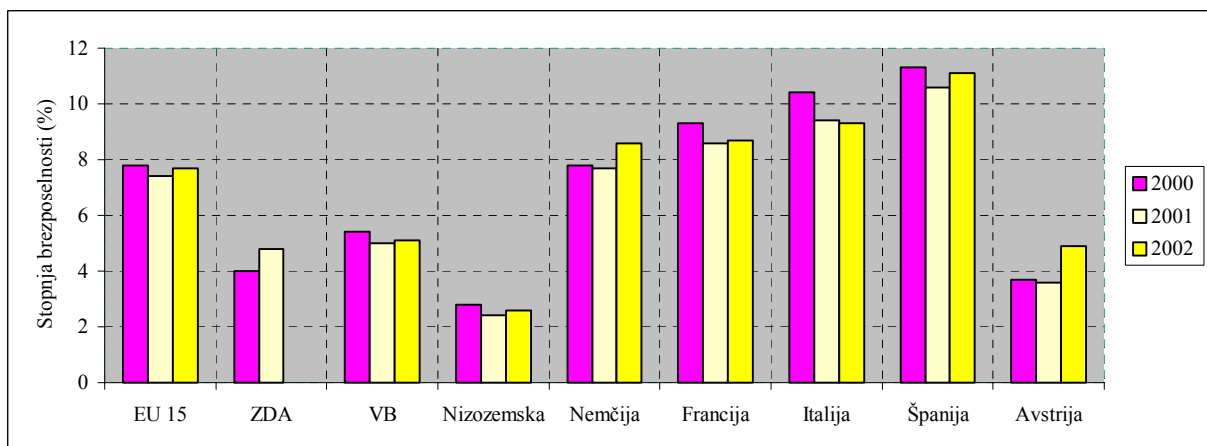
Vir: Recent Demographic Developments in Europe 2002, 2002, str. 19.

Slika 3: Stopnje aktivnosti po spolu v izbranih državah EU, 1998



Vir: Labour Force Statistics 1979-1999, 2000, str. 146-277.

Slika 4: Stopnje brezposelnosti v izbranih državah EU v letu 2000, 2001 in 2002



Vira: The social situation in the European Union 2003, 2003, str. 27.

Employment in Europe 2003, 2003, str. 35.

REGRESIJA

Descriptive Statistics

	MEAN	STD. DEVIATION	N
Rast zaposlenosti	1,1700	,83407	10
Gosp rast	2,6000	,48990	10

Correlations

		RAST ZAPOSLENOSTI	GOSP RAST
Pearson Correlation	Rast zaposlenosti	1,000	,636
	Gosp rast	,636	1,000
Sig. (1-tailed)	Rast zaposlenosti	.	,024
	Gosp rast	,024	.
N	Rast zaposlenosti	10	10
	Gosp rast	10	10

Variables Entered/Removed(b)

MODEL	VARIABLES ENTERED	VARIABLES REMOVED	METHOD
1	Gosp rast(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Rast_zaposlenosti

Model Summary

MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	,636(a)	,405	,330	,68246

a Predictors: (Constant), Gosp rast

ANOVA(b)

MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	Regression	2,535	1	2,535	5,443	,048(a)
	Residual	3,726	8	,466		
	Total	6,261	9			

a Predictors: (Constant), Gosp rast

b Dependent Variable: Rast zaposlenosti

Coefficients(a)

MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,647	1,226		-1,343	,216
	Gosp_rast	1,083	,464	,636	2,333	,048

a Dependent Variable: Rast zaposlenosti

RAZSEVNI DIAGRAM

