

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA
TRGU DELA – PRIMERJAVA MED
DANSKO IN SLOVENIJO**

Ljubljana, oktober 2006

MOJCA GRUDEN

IZJAVA

Študentka Mojca Gruden izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Marka Jakliča in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 BLAGINJA IN SOCIALNA KOHEZIJA NA TRGU DELA	2
1.1 LIZBONSKA STRATEGIJA	3
2 VARNA FLEKSIBILNOST	4
2.1 OPREDELITEV POJMA.....	5
2.2 SKANDINAVSKI TRG DELA	6
2.3 DANSKA – PRIMER VARNE FLEKSIBILNOSTI.....	7
2.3.1 Razvoj modela varne fleksibilnosti	10
2.3.2 Vloga socialnih partnerjev	11
2.3.3 Sodelovanje političnega sistema in socialnih partnerjev.....	13
2.3.4 Ocena reform na trgu dela.....	14
2.3.5 Izzivi sistema.....	16
3 ZNAČILNOSTI TRGA DELA V SLOVENIJI	17
3.1 BREZPOSELNOST	18
3.2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	19
4 FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELA	21
4.1 FLEKSIBILNOST	21
4.1.1 Fleksibilne oblike dela	23
4.1.2 Fleksibilne oblike dela v Sloveniji	25
4.1.3 Primerjava fleksibilnosti med državami.....	27
4.2 VARNOST NA TRGU DELA.....	30
4.2.1 Dohodki v primeru brezposelnosti v Sloveniji.....	33
4.2.2 Dohodki v primeru brezposelnosti na Danskem	35
4.2.3 Odpravnine	38
4.2.4 Odpovedni rok.....	38
4.3 PREDLOGI SPREMEMB FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI.....	39
SKLEP	41
LITERATURA	43
VIRI	44
PRILOGA	1

UVOD

Rast produktivnosti povzroča intenzivno ukinjanje delovnih mest v tradicionalnih industrijskih dejavnostih. Napovedi, da bodo ta delovna mesta nadomestila nova, ki jih bodo ustvarile inovacije v storitvenem sektorju, se niso uresničile. Podatki o visoki in trdovratni brezposelnosti v velikem številu razvitih zahodnih držav, alternativnih oblikah zaposlitev, zgodnjem upokojevanju in podaljševanju delovne dobe dokazujejo, da so lahko učinki procesov modernizacije na različnih stopnjah razvoja zelo nasprotujoči. Ker se morajo podjetja vse hitreje prilagajati spremembam na trgu, so tudi delodajalci prisiljeni, da najemajo osebe, katerih usluge potrebujejo le za krajši čas. Posledica takšnega ravnanja je strah delavcev, da bodo morali v prihodnje sami poskrbeti za svoj socialni položaj.

Vprašanja o fleksibilnosti trga dela ter njegovem vplivu na zaposlovanje in raven brezposelnosti so se prvič pojavile sredi sedemdesetih let v okviru razprav o gospodarskih gibanjih, ki so bile posledica prvega naftnega šoka. V osemdesetih letih so predstavniki ekonomike ponudbe večjo reguliranost evropskega trga dela poudarjali kot temeljni razlog slabših gospodarskih rezultatov in brezposelnosti, ki je v Evropi občutno višja kot v ZDA. V poročilu delovne skupine za oceno zaposlovalne politike EU iz leta 2003 so učinkovite reforme trga dela ena izmed štirih nujnih pogojev za povečanje zaposlenosti in produktivnosti. Poročilo poudarja pomen fleksibilnosti, ki naj bo združena z varnostjo na trgu dela. Razprave o fleksibilnosti trga dela so se namreč spremenile v razprave o tako imenovani varni fleksibilnosti (*flexicurity*), ki je v nekaterih evropskih državah že prinesla pozitivne rezultate.

“Evropa mora izrabiti pozitivne učinke med konkurenčnostjo, zaposlovanjem in socialno varnostjo,” so med drugim zapisali voditelji na letošnjem spomladanskem vrhu Evropske unije. Eden izmed ukrepov zagotavljanja varnosti je tudi ustanovitev evropskega globalizacijskega sklada, ki naj bi začel delovati prihodnje leto in katerega sredstva naj bi bila na voljo vsem članicam, namenjena pa delavcem, ki bodo izgubili zaposlitev zaradi velikih strukturnih sprememb v svetovnem gospodarstvu. Evropska podjetja morajo pri proizvodnji spoštovati določene socialne standarde in delavske pravice, ki za njihove tekmece na razvijajočih se trgih ne veljajo, kar pomeni dodatne stroške in evropske proizvajalce že v izhodišču postavlja v slabši položaj, znižuje njihovo konkurenčnost in celo ogroža doseganje ciljev lizbonske strategije.

V diplomskem delu sem predstavila stanje na trgu dela v Sloveniji glede fleksibilnosti in varnosti, kot primer dobre prakse modela varne fleksibilnosti pa orisala izkušnjo Danske. Na problem sem poskušala gledati čimbolj objektivno, zato sem prikazala njegove pozitivne kot tudi negativne strani. V sklepu sem strnila ugotovitve in predstavila razmišljanje, ali bi bilo možno skandinavski model uvesti tudi v Sloveniji in kako naj bi to storili.

1 BLAGINJA IN SOCIALNA KOHEZIJA NA TRGU DELA

Koncept evropske konkurenčnosti poudarja kakovost življenja in zadovoljstvo prebivalstva. Glavno vprašanje z vidika gospodarskega razvoja je, kako ustvariti osnove za hitro in vzdržno rast produktivnosti. Ker življenjska raven ne zajema samo nivoja BDP, ampak tudi socialni standard, družinske vrednote in kulturno dediščino, je pristop med državami z vidika konkurenčnosti različen, jasno pa je, da brez ekonomske učinkovitosti ni mogoče zagotoviti socialne države.

V EU se uveljavlja izraz trajnostna konkurenčnost (sustainable competitiveness), ki poleg konkurenčnosti gospodarstva upošteva tudi druge vrednote vsakdanjega življenja, zato jo je možno doseči le s polnim sodelovanjem družbe in državljanov. Po Porterjevem mnenju je evropski neenotni davčni režim ključna ovira za dvig produktivnosti in konkurenčnosti. V Evropi naj bi namreč prevladovalo mišljenje, da dober socialni model ni v prid visoki gospodarski rasti.

Slovenija v zadnjih letih drsi po lestvici najbolj konkurenčnih držav na svetu, ki jo na podlagi odgovorov managerjev pripravlja ugledna švicarska ustanova. Leta 1999, ko je bila prvič vključena v študijo IMD, je bila na 40. mestu, leta 2005 pa je nazadovala na 52. mesto med 60 vključenimi državami. Nazadujemo tudi po kazalcih podjetniškega okolja, prestrukturiranje gospodarstva je prepočasno, saj je delež države gospodarstvu še vedno med najvišjimi v EU, potrebna pa je tudi modernizacija sistemov socialne zaščite in trga dela (drugi najvišji stroški dela na enoto BDP v EU in najvišja stopnja obdavčitve dela v EU).

Gospodarska učinkovitost in socialna kohezija, ki sta si dostikrat nasprotujoči, sta glavni področji delovanja vlade. Slabša gospodarska učinkovitost države bo povzročila še težje socialne spremembe v prihodnosti, ko bodo manjši davčni prihodki v primerjavi z enakimi socialnim izdatki povzročili dolgoročni fiskalni primanjkljaj. Tudi v Sloveniji se zato krepi ideja, da je za državo bolje, če naredi nekoliko manj boleče popravke na socialnem področju čim prej in s tem zagotovi razvoj dinamične socialne družbe, kot pa da naredi še bolj radikalne spremembe v prihodnosti.

Cilj vsake države je ustvariti tak socialni model¹, ki ne bo škodoval njeni globalni konkurenčnosti, ampak jo bo podpiral. Ideja socialne zaščite je lahko dobra za dvig produktivnosti in gospodarske rasti, saj se s tem ustvarja večja kohezija, ki varuje določen del

¹ V grobem delimo socialne modele na liberalni, skandinavski in korporativistični. Liberalni model socialne varnosti v nasprotju s skandinavskim ne zagovarja pomoči vsem državljanom, ampak le tistim, ki jo potrebujejo. Skandinavski sistem je vezan na status državljanstva in se financira iz progresivne splošne obdavčitve (davkov na plače, kapital, nepremičnine itd.), ne pa zgolj in predvsem iz prispevkov na stroške dela. Korporativistični oziroma kontinentalni sistem, ki ga uporablja Slovenija, se imenuje tudi Bismarckov model, zanj pa je značilen sorazmerno skromen obseg državnega intervencionizma in visok obseg pravic iz sistema socialne varnosti. Prevladujoč finančni vir socialnega zavarovanja so prispevki delodajalcev in delojemalcev, poleg tega pa je tudi obseg pravic na sorazmerno visoki ravni.

družbe pred socialnim izločanjem, kar ima dolgoročno pozitiven vpliv na produktivnost. Socialne naložbe so dejavnik gospodarske rasti, saj ima odmaknitev mlajše populacije od izobraževalnega sistema negativne posledice na kasnejši gospodarski razvoj.

1.1 LIZBONSKA STRATEGIJA

Lizbonska strategija, ki jo je Evropski svet sprejel marca 2000, je prinesla nov strateški cilj, da EU do leta 2010 postane “najbolj konkurenčno in dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bo uživalo polno zaposlenost ter ekonomsko in socialno kohezijo”. Cilje lizbonske strategije je mogoče strniti v pet področij delovanja: večji poudarek na znanju, še večja odprtost skupnega trga, izboljšanje poslovnega okolja, spremembe v značilnosti zaposlitve in skrb za okolje. Po ukrepih, ki jih predvideva lizbonska strategija, bi se evropska gospodarska rast povečevala za od 0,5 do 0,75 odstotne točke na leto, to je do predvidenih treh odstotkov letne gospodarske rasti, kar pomeni, da bi se bruto družbeni proizvod v desetih letih povečal za od sedem do osem odstotnih točk.

Za reševanje problemov zaradi nezadostne fleksibilnosti na trgu dela je tudi za Slovenijo zavezujoč lizbonski proces, v katerem evropska politika zaposlovanja išče ravnotežje med spodbujanjem na znanju temelječega gospodarskega razvoja in socialno kohezijo. Odmika se od “brezpogojnega” zagotavljanja blaginje državljanom k zagotavljanju blaginje z delom, izobraževanjem in usposabljanjem. Izpostavljen je koncept gibke socialne varnosti (flexicurity), s katerim naj bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga delovne sile, varnost posameznikov pa naj ne bi bila ogrožena (Strategija razvoja Slovenije, 2004, str. 61).

Izbrani cilji lizbonske strategije na področju zaposlovanja so naslednji:

- skupna stopnja zaposlenosti: 67 % do 2005 (Stockholm), 70 % do 2010 (Lizbona);
- stopnja zaposlenosti žensk: 57 % do 2005 (Stockholm), 60 % do 2010 (Lizbona);
- stopnja zaposlenosti starejših oseb (55–64 let): 50 % do 2010 (Stockholm);
- podaljšanje povprečne starosti ob upokojitvi za 5 let: do 2010 (Barcelona);
- omogočeno otroško varstvo: za 90 % predšolskih otrok, starejših od treh let, in za 30 % otrok, mlajših od treh let, do 2010 (Barcelona).

Evropska strategija zaposlovanja, glavna prvina zaposlovanja v okviru lizbonske strategije, temelji na treh ciljih: polni zaposlenosti, produktivnosti in kakovosti dela ter socialni in teritorialni koheziji. Smernice zaposlovanja poudarjajo tri prednostne naloge:

- privabiti več ljudi k zaposlitvi in jih ohraniti v delovnem razmerju, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite;
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij;
- povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in pridobivanjem spretnosti.

Za celovit pristop k uresničevanju ciljev je potrebna medsebojna povezanost ukrepov v okviru teh prednostnih nalog. Sestavni del teh smernic je tudi izboljšanje vodenja politik zaposlovanja. Dobro oblikovane politike zaposlovanja so sicer bistvenega pomena za povečanje zaposlovanja in rasti, vendar niso dovolj. Preudarne makroekonomske politike in učinkovite reforme za pospeševanje podjetništva, raziskav in inovacij ter za delovanje trgov blaga in storitev so odločilni dejavniki, s pomočjo katerih si lahko opomoremo od slabe gospodarske rasti in povečamo zaposlenost in produktivnost. Lizbonska strategija, ki je po naravi integrirana, tvori podlago za mešano politiko, ki ustreza določenim izzivom posameznih držav članic, ter za vzpostavitev širokega partnerstva za reforme. Izvajanje vseživljenjskega učenja, celovitega izobraževanja, usposabljanja in izobraževanja odraslih, zlasti nizko kvalificiranih, zahteva usklajeno politiko, prilagojeno gospodarskim in socialnim razmeram posamezne države članice.

Trenutno ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo v številnih državah članicah je pripeljalo do vedno večje segmentacije trgov dela, pri čemer obstaja nevarnost, da se poveča negotovost glede delovnih mest. Več pozornosti je treba nameniti vzpostavljanju pogojev za model varne fleksibilnosti (flexicurity), za kar pa so potrebne dovolj fleksibilne pogodbe o delu skupaj z učinkovitimi aktivnimi politikami trga dela za podporo prehajanjem na trgu dela, zanesljiv in dostopen sistem vseživljenjskega učenja ter sodobni sistemi socialne varnosti, ki po eni strani ponujajo ustrezno dohodkovno podporo, po drugi strani pa omogočajo mobilnost.

2 VARNA FLEKSIBILNOST

Z oblikovanjem skupne evropske zaposlovalne politike se je poudarjanje potreb po zgolj večji fleksibilnosti nekoliko zmanjšalo in na trgu dela se vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo. Uveljavil se je nov pojem "varna fleksibilnost" oziroma "flexicurity", ki je angleška zloženka iz besed "flexibility" in "security" ter združuje nove potrebe po fleksibilnosti delovne sile z visokim nivojem socialne varnosti. Gre za poskus združevanja ekonomske učinkovitosti in zadovoljevanja socialnih potreb.

Medtem ko se je razprava glede fleksibilizacije v Evropi v osemdesetih in devetdesetih letih nanašala predvsem na urejevanje delovnega časa, se dominantne teme na tem področju danes gibljejo okrog usklajevanja fleksibilnosti in varnosti ter usklajevanje dela in ostalih področij življenja ("work-life balance"). V večjem delu Evrope je področje usklajevanja dela in zasebnega življenja že več let vroča politična tema, zlasti na področju družinskih politik in politik enakih možnosti spolov, v ožjem smislu pa se pojem povezuje z delitvijo neplačanega domačega dela med različnimi družbenimi skupinami (moškimi in ženskami, delojemalci in delodajalci, državljani in državo).

Fleksibilnost in varnost sta lahko izoblikovani na način, da se medsebojno spodbujata (Svetlik, 2004, str. 240). Pravilno ravnovesje pospešuje sprejemljivost inovacije in

spremembe kot tudi raznolikosti na trgu delovne sile; predstavlja tudi pomembno sestavino kakovosti dela in služi interesom delojemalcev in delodajalcev.

2.1 OPREDELITEV POJMA

Modigliani (1999, str. 12) je v Manifestu ekonomistov o brezposelnosti v EU zapisal, da se morajo vlade v splošnem odločati med dvema nasprotujočima si možnostma: med fleksibilnim trgom dela, za katerega so značilne velike razlike v višini plač, in med togim 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 pravil 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.

Withagen in Tros (2004) "varno fleksibilnost" opredelita kot politiko in strategijo, ki hkrati na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela, v organizaciji dela in industrijskih odnosih in na drugi strani varnost zaposlitve in socialno varnost. Ponujata pa tudi opredelitev varne fleksibilnosti: (1) stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča kariero tudi delavcem z razmeroma skromnim položajem na trgu dela z delovno aktivnostjo in socialno vključenostjo in hkrati zagotavlja (2) stopnjo numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim razmeram z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti (Kajzer, 2005, str. 14).

Vzorčna primera politike varne fleksibilnosti sta politiki Danske in Nizozemske v devetdesetih letih. Uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in razmeroma visoke socialne varnosti ima Danska, kjer obstaja učinkovita kombinacija prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica razmeroma nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela.

Nihanje na danskem trgu dela je zelo visoko, prav tako tudi prehajanje med zaposlitvami. Razlog za to je treba iskati v veljavnih predpisih in danski strukturi podjetij, za katero je značilno veliko število malih in srednje velikih podjetij (Jaklič, 2005, str. 161). Le-ta so se začela razvijati konec 19. stoletja, in sicer na osnovi cehovskih kooperativ. Novi obrtniki so bili začetniki danskih podjetniških okrožij, v okviru katerih so se pojavila mala in srednja podjetja, ki so obvladovala fleksibilno proizvodnjo. Danski vajeniški sistem je spodbujal izobraževanje pri različnih mojstrih ter tako delavcu nudil aktiven razvoj in nenehno izobraževanje, hkrati pa mu je omogočal napeljati tudi lastno mrežo poznanstev.

Madsen (2002) specifičnost danskega modela opisuje kot prevlado malih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnim partnerjem. Uspešnost danske aktivne politike zaposlovanja se pripisuje zelo natančni ciljni usmerjenosti ukrepov tako glede delodajalcev kot tudi delojemalcev, prav tako pa tudi močni decentralizaciji zaposlovalne politike in vključenosti socialnih partnerjev v njeno oblikovanje.

Skupna značilnost nizozemske in danske poti k varni fleksibilnosti je velika vloga socialnih partnerjev in pripravljenost na popuščanje tako na strani delodajalcev kot delojemalcev. Zaposlenega je lahko odpustiti, a kdor izgubi službo, prejema visoko socialno podporo, zato se izgube dela nihče ne boji, podjetja pa veliko raje kot drugje v Evropi najemajo delovno silo, zato je stopnja brezposelnosti med najnižjimi (glej Prilogo, Tabela 1). Nizka je tudi davčna obremenitev na zaposlenega za delodajalce, zato so plače lahko visoke, kar spet omogoča konkurenčno gospodarstvo. Država je z najvišjimi davki obremenila samo posameznike in s tem razbremenila gospodarske subjekte. V zadnjem času se zato pogosto postavlja vprašanje, ali bi bilo mogoče skandinavski model prenesti tudi v Slovenijo.

2.2 SKANDINAVSKI TRG DELA

Za skandinavske države je značilen podoben socialni in gospodarski razvoj ter visoko razvita država blaginje, ki temelji na načelu univerzalizma, visokih socialnih izdatkih in visokih davkih (glej Prilogo, Tabela 2). Po navedbah Svetovnega gospodarskega foruma sodijo skandinavske države med pet najkonkurenčnejših držav na svetu, poleg tega pa se hitro približujejo izpolnitvi lizbonskega cilja o skupni stopnji zaposlenosti, ki naj bi znašala 70 %, medtem ko stopnja zaposlenosti žensk že sedaj presega 65 % in je višja kot v ostalih državah članicah EU (glej Prilogo, Tabela 3).

Eden izmed razlogov za skoraj enako stopnjo zaposlenosti moških in žensk je, da javni sektor v veliki meri financira storitve, kot so oskrba starejših prebivalcev ter pomoč mladim družinam, kar ženskam omogoča večjo ekonomsko stabilnost in jim daje enake možnosti za poklicni razvoj kot moškim. Danska družba glede združljivosti družinskega in poklicnega življenja družinam hkrati zagotavlja določeno varnost v obliki ugodnih ureditev v zvezi s porodniškim dopustom, možnostmi varstva otrok in drugo.

Naslednja skandinavska značilnost je velik javni sektor, ki obsega približno 30 % vseh zaposlenih in zagotavlja socialno varnost tistim, ki se bodisi začasno ali trajno niso sposobni sami preživljati. Zagotavljanje osnovnega varstva in javnih storitev pospešuje mobilnost in fleksibilnost na trgu dela.

Eden izmed pomembnih instrumentov za doseganje polne zaposlenosti je splet programov aktivne politike zaposlovanja (APZ), ki imajo dvojni namen: izboljšati spretnosti in strokovno

znanje brezposelnih, da ne bi prihajalo do ozkih grl na trgu dela, ter spodbujati brezposelne, da ostanejo aktivni in še naprej iščejo delo. Končni namen sistema je torej preprečevanje dolgoročne brezposelnosti. Če je oseba brezposelna več kot leto, se zmanjšujejo njene možnosti za pridobitev nove zaposlitve, prav tako pa obstaja tveganje za njeno socialno izključitev. Sistem socialne varnosti v skandinavskih deželah, še posebno danski sistem varne fleksibilnosti (flexicurity), tako lahko uspešno deluje le, kadar je povezan z učinkovito APZ. Kombinacija visoke stopnje socialne varnosti, APZ in prevladujoče vloge socialnih partnerjev, ki imajo v vseh skandinavskih državah velik vpliv², so oblikovali osnovo za ekonomsko varnost³, ki skandinavske države uvršča na najvišje mesto v EU.

Čeprav med sistemi posameznih skandinavskih držav obstaja veliko podobnosti, ob natančni primerjavi ugotovimo, da so razlike med njimi vendarle prevladujoče. Te razlike so še posebej očitne, ko gre za primerjavo organiziranosti trga dela, saj ima vsaka država svoj način organizacije le-tega, kar izvira iz različne tradicije in strukture gospodarstva. Kot primer navajam pravila pridobivanja in odpuščanja zaposlenih, ki se na Švedskem zelo razlikujejo od danskega načina. Švedski sistem zasleduje načelo "last in – first out", medtem ko je danski sistem regulacije mnogo bolj fleksibilen.

2.3 DANSKA – PRIMER VARNE FLEKSIBILNOSTI

S 5,5 milijona prebivalcev se Danska uvršča med najmanjše države, vendar si je kljub pomanjkanju naravnih bogastev uspela zagotoviti svoj položaj na svetovnem trgu. Za državo je značilna visoka delovna aktivnost prebivalstva in trg dela, ki temelji na visokih tehnologijah, storitvah in znanju. Danes si je težko predstavljati, da je do leta 1960 na Danskem najpomembnejši gospodarski sektor predstavljalo kmetijstvo.

Danski trg dela postaja predmet naraščajočega zanimanja za številne evropske države, saj ima Danska poleg visoke stopnje zaposlenosti, nizke inflacije in dobro urejenega sistema javnih financ tudi najnižjo stopnjo revščine. Visoko davčno obremenitev, ki je pogoj za danski sistem varne fleksibilnosti, opravičuje visoka stopnja zaposlovanja, saj je s tem zagotovljen pozitiven prispevek k javnim sredstvom.

Fleksibilnost je tema, ki je v zadnjih nekaj letih deležna velike pozornosti na večini ekonomskih srečanj, kjer se razpravlja o gospodarski rasti, zaposlenosti, konkurenčnosti in socialnih vprašanjih. Običajno prihaja do nasprotij med delodajalci in desnosredinskimi strankami, ki zahtevajo fleksibilen trg dela, ter levosredinskimi strankami in sindikati, ki se zavzemajo za večjo varnost in ohranitev delovnih mest. Danski fleksibilen trg dela omogoča zaposlenim ekonomsko in socialno varnost. Socialna varnost pomeni imeti potrebne sposobnosti, ki delavcu omogočajo najti novo zaposlitev, če postane brezposeln. Ekonomska

² V povprečju je kar osem izmed desetih zaposlenih včlanjenih v sindikat.

³ Indeks ekonomske varnosti, ki ga je oblikovala ILO, vključuje sedem elementov varnosti, kot so na primer varnost na trgu dela (zadostno število razpoložljivih zaposlitvenih priložnosti), dohodkovna varnost (nadomestila dohodka, ukrepi za zmanjševanje dohodkovne neenakosti), varnost zastopanja interesov na trgu dela in drugi.

varnost pa pomeni, da je v primeru brezposelnosti brezposelni upravičen do denarne pomoči, ki znaša tudi do 90 % njegovega prejšnjega dohodka. Po višini denarne pomoči brezposelnim se Danska in Švedska uvrščata v sam vrh lestvice, medtem ko med države z najnižjimi denarnimi pomočmi prištevamo Italijo, Grčijo in Španijo, za katere je hkrati značilna velika rigidnost na trgu dela.

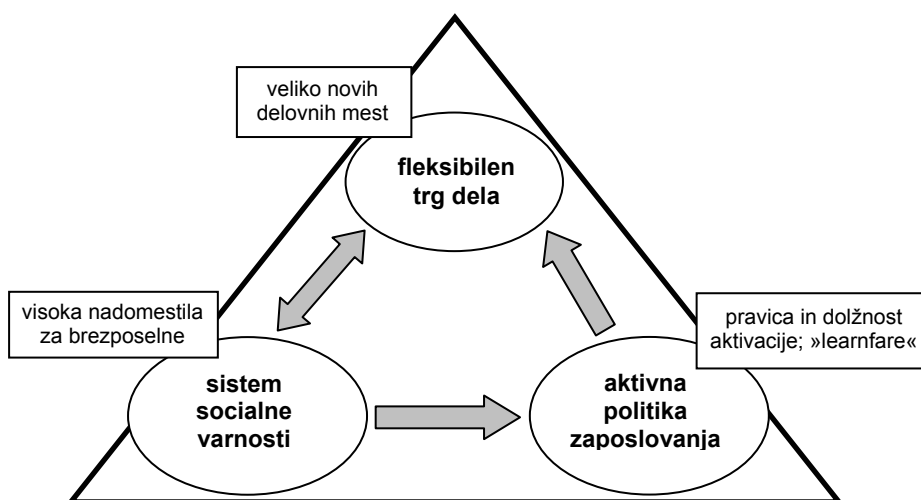
Tabela 1: Razmerje med fleksibilnostjo in socialno varnostjo

fleksibilnost →	visoka	nizka
socialna varnost ↓		
nizka	Velika Britanija, ZDA	Italija, Grčija, Španija
visoka	Danska , Švedska, Nizozemska	Nemčija, Francija

Vir: Lastni vir.

Danski model politike zaposlovanja gradi na sistemu varne fleksibilnosti. Gre za tako imenovani “zlati trikotnik”, ki temelji na kombinaciji treh stebrov: velike fleksibilnosti trga dela, visoko razvitega sistema socialne varnosti za brezposelne in aktivne politike zaposlovanja, ki teži k usposabljanju in izobraževanju brezposelnih. Danski sistem je rezultat dolgoletne tradicije tripartitnih pogajanj med vlado, sindikati in delodajalci.

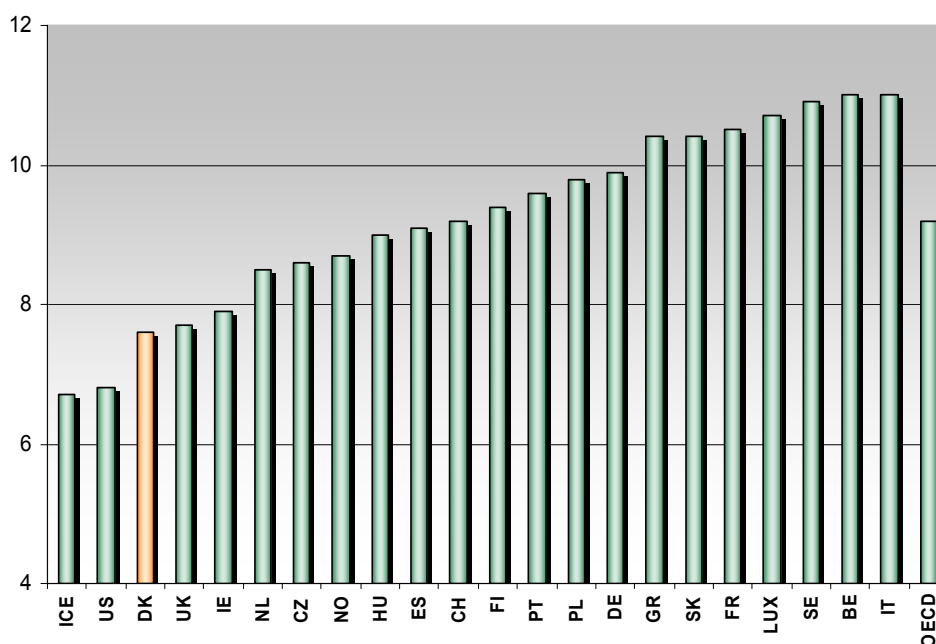
Slika 1: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile



Vir: OECD Employment Outlook, 2006; Lastna priredba.

Danski trg dela zaznamuje visoka dinamika, saj vsako leto kar 30 % vse delovne sile zamenja zaposlitev. Menjava zaposlitve je za delavce skoraj brezplačna, saj s tem ne izgubijo svojih pravic, kot je plačan dopust ali pokojnina, pa tudi podjetje relativno lahko odpušča zaposlene, saj je proces odpustitve zelo fleksibilen. Zato ni nenavadno, da je v povprečju delovna doba, ki jo zaposleni preživi v določenem podjetju, na Danskem med najnižjimi v EU.

Slika 2: Povprečno trajanje delovnih razmerij (v letih)

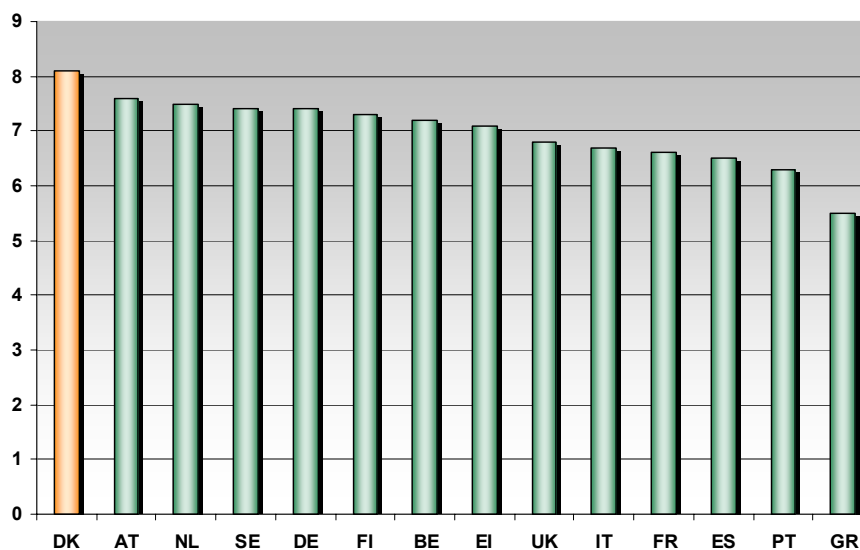


Vir: Combining a High level of Welfare with Flexibility, 2006; Lastna priredba.

Posledica hitrega menjavanja zaposlitev je odpiranje novih delovnih mest, kar brezposelnim omogoča lažji vstop na trg dela, že zaposlenim pa lažje iskanje novih zaposlitev in s tem skrajšuje dobo brezposelnosti, kar pomeni nižjo dolgoročno brezposelnost. Na Danskem je manj kot 25 % brezposelnih več kot 12 mesecev, medtem ko je le-teh v državah OECD okrog 33 %, v državah EU-15 pa je dolgoročno brezposelnih več kot 40 %. Prav tako je brezposelnost mladih na Danskem med najnižjimi v EU. Sistem visoke socialne varnosti tudi preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo.

Čeprav je danske delavce glede na zakonodajo ostalih evropskih držav najlažje odpustiti, pa raziskave kažejo, da so le-ti za svojo prihodnost najmanj zaskrbljeni. Varnostne lastnosti, ki jih sistem varne fleksibilnost po eni strani vsebuje na osnovi visokega denarnega nadomestila za brezposelne po drugi strani pa z varnostjo zaposlitve, Danskem na splošno dajejo občutek varnosti in zadovoljstva.

Slika 3: Občutek varnosti na trgu dela po državah v letu 2001



Vir: Combining a High level of Welfare with Flexibility, 2006; Lastna priredba.

Danski model trga dela je tako hibrid dveh modelov⁴: po eni strani je podoben ostalim skandinavskim modelom z visoko stopnjo socialne varnosti, po drugi strani pa ga lahko primerjamo z anglosaksonskim oziroma liberalnim modelom z visoko stopnjo fleksibilnosti.

2.3.1 Razvoj modela varne fleksibilnosti

Začetki modela varne fleksibilnosti segajo v devetdeseta leta, ko je na Danskem prišlo do zamenjave politične oblasti. Novo vlado je sestavljala koalicija, ki sta jo tvorili Socialdemokratska stranka (The Social Democratic Party) in Danska socialno liberalna stranka (The Danish Social-Liberal Party). V tem obdobju je Dansko tako kot ostale države EU prizadela visoka brezposelnost, ki je v letu 1993 narasla kar na 9,6 %, letna gospodarska rast pa je znašala le 0,8 %. Kriza je bila med drugim posledica toge gospodarske politike, ki je bila uvedena zaradi velikih proračunskih primanjkljajev v predhodnih letih. Z uvedbo APZ jim je uspelo brezposelnost, ki je leta 2001 dosegla najnižjo raven pri 4,3 %, močno znižati in hkrati povišati zaposlenost, ki je v istem letu narasla kar na 76,2 %, medtem ko so nižje obresti in ekspanzivna gospodarska politika pospešili razvoj gospodarstva. Zaradi visoke rasti, manjše brezposelnosti in nastajajočega optimizma so ljudje lažje sprejeli zaostritev predpisov, ki urejajo trg dela. Dodatni javni izdatki so se med drugim porabljali za intenzivne ukrepe, ki so omogočili boljše izpolnjevanje potreb po varstvu otrok, tako da so bile ženske z majhnimi otroki dejansko razpoložljive na trgu dela (glej Prilogo, Slika 4). Najbolj presenetljivo dejstvo

⁴ Socialno-demokratski tip sistema blaginje je značilen za skandinavske družbe, kjer je najpomembnejša redistribucijska vloga države. Njeni akterji v podobi močnih javnih neprofitnih organizacij zagotavljajo praktično vse storitve, ki jih posamezniki potrebujejo. Vsekakor pa imajo posamezniki tudi možnost, da si zagotovijo storitve na trgu ali v sferi civilne družbe. Liberalni tip, ki se je vzpostavil v ZDA, Avstraliji, Irski in Veliki Britaniji, pa temelji na predpostavki, da so si vsi posamezniki sposobni zagotoviti resurse, ki jih potrebujejo na trgu. Sistem socialnih pomoči je slabo razvit, prav tako tudi sistem državne redistribucije, saj je pomen trga na prvem mestu.

pa je, da so izboljšave potekale brez običajnih negativnih spremljajočih učinkov, kot so inflacija, pritiski na plače ali javni deficit.

Okrepljena usmeritev v politiko trga dela je pomenila tudi okrepljene ukrepe na področju izobraževanja, izpopolnjevanja in nadaljnega usposabljanja, v okviru katerih je država zagotovila študijsko pomoč zaposlenim in brezposelnim. Študijska pomoč je bila v obliki financiranja izobraževanja in deloma tudi kritja izpada osebnega dohodka. Sočasno se je na vseh ravneh izobraževanja povečalo število prostih mest za mlade.

Gospodarska strategija, ki se od sredine devetdesetih let uspešno uporablja, je naložbena strategija, ki je z ostrimi reformami in naložbami v izobraževanje ter javne storitve zagotovila dinamiko rasti. Danci za podporo in izobraževanje brezposelnih namenijo okrog 4,4 % BDP, kar jih uvršča v sam vrh držav z najdražjo politiko zaposlovanja, večino izobraževanja delavcev pa krijejo kar podjetja sama (glej Prilogo, Slika 5).

2.3.2 Vloga socialnih partnerjev

Socialni partnerji so imeli ključno vlogo pri oblikovanju danskega sistema varne fleksibilnosti: bili so vključeni v postopke odločanja, izvajanje politike poklicnega izobraževanja in izvajanje strukturnih reform na trgu dela. Z nenehnimi dogovori med udeleženci se je sčasoma oblikoval socialni kapital, ki se izraža kot zaupljiv odnos, večja odgovornost in skupno stališče o socialnih vprašanjih.

Poseben danski model za urejanje trga dela ima začetke v letu 1899, ko je bil sklenjen Septembrski kompromis med dansko zvezo sindikatov (LO – Landsorganisationen) in danskim združenjem delodajalcev (DA – Dansk Arbejdsgiverforening), ki sta bila nekoliko pred tem ustanovljena kot državni organizaciji⁵. V skladu s kompromisom je bila sklenjena prva kolektivna pogodba na svetu, ki predstavlja okvir za sklepanje pogodb in vzajemno sodelovanje socialnih partnerjev. Država je urejanje delovnih pogojev, vključno z vprašanji, kot so dopust ali pravica do izobraževanja, večinoma prepustila strankam kolektivnih pogajanj in je v urejanje trga dela posegla le pri prekinitvi kolektivnih pogajanj.

Vloga socialnih partnerjev je po eni strani povezana z zgodovinskim razvojem, po drugi pa z njihovo visoko stopnjo organizacije. Zaradi vpliva socialnih partnerjev je bilo mogoče izdelati ustvarjalne rešitve, ki so bile zelo dobro sprejete. Tesno soodločanje socialnih partnerjev in drugih udeležencev civilne družbe pa v zameno zahteva tudi njihovo pripravljenost na spremembe. Večje sodelovanje in soodločanje socialnih partnerjev se lahko izkažeta za družbeno koristna pri prizadevanjih za konkurenčnost in prilagodljivost. V teh procesih je

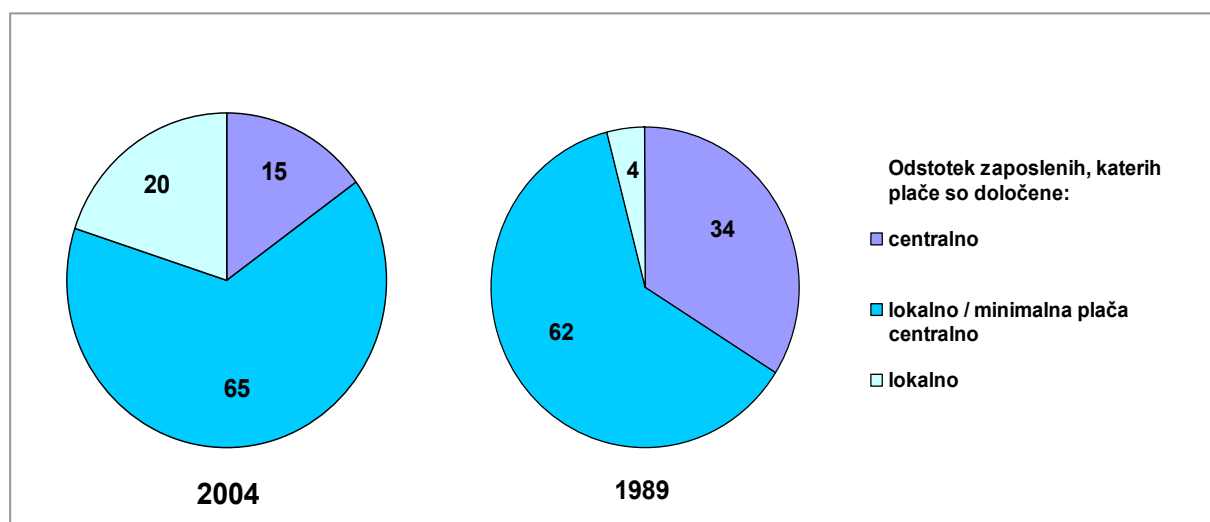
⁵ DA je glavno združenje danskih delodajalcev in partner LO, ki zastopa interese delavcev, pri osrednjih kolektivnih pogajanjih. Le polovica zaposlenih v zasebnem sektorju dela za delodajalca, ki je član delodajalskega združenja, tako da sporazumi med DA in LO veljajo za približno 45 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju. Ti sporazumi so običajno osnova za dogovore glede plač in delovnih pogojev v ostalem delu zasebnega sektorja na trgu dela.

zlasti pomembna podpora in konstruktivna kritika, ki jo zagotavljajo druge organizacije civilne družbe, kot so socialne organizacije in organizacije za usposabljanje.

Delovni pogoji so običajno urejeni s kolektivnimi pogodbami, ki jih skleneta dve ravni industrije, in sicer raven panoge in raven celotne industrije. Te pogodbe so v večji meri oblikovane zgolj okvirno, kar jim omogoča fleksibilnost na ravni posameznega podjetja in upoštevanje specifičnih lokalnih zahtev. Kolektivne pogodbe pokrivajo okrog 85 % določil za vse zaposlene in vsebujejo določbe glede plač, pokojnin, delovnega časa, odvečne delovne sile in različna določila glede plačil za zaposlene v primeru bolezni, starševskega dopusta in tako naprej.

Proces decentralizacije je povzročil, da ima kar 85 % zaposlenih plače določene s pogajanjem v okviru podjetja, preostalih 15 % pa določa višino plače s pogajanjem na osrednji ravni, to so pogajanja med različnimi panogami, ki so članice DA, in njihovimi sindikalnimi partnerji. Za kar 65 % zaposlenih se na osrednji ravni določa le minimalna plača, medtem ko 20 % zaposlenih minimalne plače sploh nima določene.

Slika 4: Fleksibilnost pri določanju plač na Danskem



Vir: The Combination of Flexibility and Security Works Well in Denmark. Can it Work in other Countries?, 2006; Lastna priredba.

Danski socialni partnerji so se dogovorili tudi, da lahko lokalni partnerji na ravni podjetja samostojno določajo trajanje delovnika, kar pomeni, da je mogoče fleksibilno spreminjati trajanje delovnika v tednu, ki se prilagaja spremembam v proizvodnji tekom leta. Ob zadnjem podaljšanju kolektivnih pogodb leta 2004 le 2 % zaposlenih v okviru DA/LO ni imelo nikakršne fleksibilnosti pri določanju trajanja delovnika, medtem ko je bilo takšnih s spremenljivim trajanjem delovnika znotraj leta kar 76 %.

Tabela 2: Fleksibilnost delovnika na Danskem

Fleksibilnost pri določanju delovnih ur	Odstotek zaposlenih	
	1998	2004
ni fleksibilnosti	7	2
3 tedni – 6 mesecev	24	7
6 mesecev – 11 mesecev	13	15
1 leto ali več	56	76

Vir: The Combination of Flexibility and Security Works Well in Denmark. Can it Work in other Countries?, 2006; Lastna priredba.

V obdobju zadnjih dvajsetih let so socialni partnerji z namenom povečanja fleksibilnosti močno decentralizirali pogajalski proces, ki temelji na "Cooperation Agreement", pol stoletja starem sporazumu med socialnimi partnerji, ki zagotavlja pogoje za razpravljanje o vseh pomembnih vprašanjih med delavci in managementom. Pogodba o sodelovanju odraža spoštovanje in zaupanje med obema stranema, kar kaže na pripravljenost socialnih partnerjev za iskanje konstruktivnih rešitev.

"Peace obligation" je še ena izmed značilnosti danskega sistema. Obligacija določa, da je stavka v obdobju podaljšanja kolektivne pogodbe nezakonita, medtem ko imajo delavci pravico do stavke, če se socialni partnerji ne uspejo dogovoriti o podaljšanju kolektivne pogodbe. Za primer spora glede plač je bil oblikovan učinkovit sodni sistem, ki zagotavlja hitre rešitve problemov, tako da v okviru sporazumov med DA/LO socialni partnerji sami rešijo več kot 85 % vseh primerov.

Razlogi, zakaj danski sindikati (LO) podpirajo varno fleksibilnost, so naslednji:

- ker reforme na trgu dela ne zmanjšujejo pravic delavcev;
- ker ponudbe za delo v času aktivnega iskanja dela dajejo brezposelnim pravico in dolžnost za nadgrajevanje svojih kvalifikacij;
- zaradi visoke stopnje sodelovanja socialnih partnerjev in
- zaradi odpiranja večjega števila novih zaposlitev.

2.3.3 Sodelovanje političnega sistema in socialnih partnerjev

Fleksibilne dogovore, ki jih sklenejo socialni partnerji, podpira tudi državni sistem v kombinaciji z relativno visokimi prejemki za brezposelne in izvajanjem APZ. Brezposelni, ki so vključeni v katero izmed prostovoljnih in hkrati subvencioniranih oblik zavarovanja za primer brezposelnosti, lahko prejemajo finančno pomoč do največ štirih let, višina nadomestila za brezposelnost pa je odvisna od preteklega dohodka posameznika.

Socialni partnerji so imeli v 20. stoletju ključne položaje v javnih strukturah odločanja in izvajanja. V nasprotju z večino evropskih držav se je njihova vloga pri tem od let 1993/94 celo povečala. V politiki trga dela se je izvedlo vsebinsko preoblikovanje: medtem ko je bil njen pristop prej regulativen, se sedaj osredotoča na potrebe in uporablja strategije reševanja posameznih težav. Socialni partnerji so skupaj z občinami postali osrednji udeleženci v 14 regionalnih svetih za trg dela, katerim so bila dodeljena pooblastila in proračunska sredstva, da se težišče prenese na ukrepe za boj proti brezposelnosti in regionalno politiko trga dela.

Postopoma se vedno večji del politike trga dela ureja v skladu z določbami in postopki, ki jih določa EU. Razmere na danskem trgu dela tradicionalno usklajujejo socialni partnerji in jih ne določa zakonodaja. Če bodo ureditve EU preveč posegale v podrobnosti, obstaja nevarnost, da se bo dovzetnost prebivalcev zmanjšala in se bo razvoj usmeril drugam, kot si želijo socialni partnerji. Metoda odprtega usklajevanja EU se tako zdi dober način za zagotavljanje nadaljnega razvoja danske tradicije ter uskladitve evropske politike zaposlovanja in trga dela.

2.3.4 Ocena reform na trgu dela

Danskega sistema varne fleksibilnosti seveda ni mogoče obravnavati ločeno od okvirnih pogojev socialne države in visoko razvitega organizacijskega sistema. Delovanje danskega trga dela pogojuje vrsta družbenih dejavnikov, kot je osrednja pozicija socialnih partnerjev pri sprejemanju političnih odločitev in izvajanju politike trga dela in izobraževanja, javno financirana socialna mreža, raven usposobljenosti prebivalstva in kombinacija makroekonomskih politik, ki se izvaja zadnjih deset let.

Učinke reform na makro ravni odseva Phillipsova krivulja (glej Prilogo, Slika 6), ki prikazuje "trade off" med inflacijo in brezposelnostjo, in je na Danskem v zadnjih letih večinoma potekala vodoravno. Krivulja kaže, da se je brezposelnost od leta 1993 znatno zmanjšala brez povečane inflacije plač. Ukrepi na področju zaposlovanja in izobraževanja so blažili težave prilagajanja in ovire, ki se sicer izražajo z zviševanjem dohodkov oziroma cen.

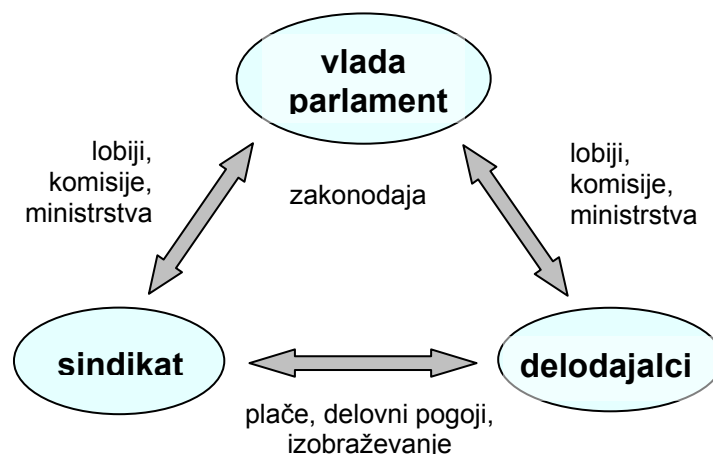
Ključni cilj reform je preseči obstoječi razkorak med varnostjo in učinkovitostjo, in sicer na način, ki bo omogočal razvoj kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delovne sile, ki se bo sposobna odzivati na gospodarske spremembe. Reforma poudarja pomen dela ("work approach") za zagotavljanje posameznikove socialne vključenosti in pri tem povzroča spremembe v vlogi države blaginje, ki se odmika od brezpogojnega zagotavljanja blaginje k zagotavljanju blaginje z delom, izobraževanjem in usposabljanjem (od "welfare" k "workfare" oziroma "learnfare") ter prinaša tudi določeno stopnjo deregulacije trga delovne sile. Princip aktivacije spreminja temeljno logiko socialne politike in postavlja v ospredje nove vrednostne usmeritve (participacijo preko dela), ki posledično določajo tudi njene cilje (polna zaposlenost) ter izpeljane strategije in ukrepe (na primer finančne spodbude za delo, dvig zaposljivosti posameznikov, preprečevanje pasivnosti upravičencev do socialnih prejemkov in drugo). Pri tem je pomembno zagotavljanje uravnoteženega odnosa med

učinkovitostjo in varnostjo, pri čemer se izpostavlja koncept vzpostavljanja prožne (socialne) varnosti, s katerim naj bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga delovne sile, varnost posameznikov pa naj ne bi bila ogrožena. Socialna politika se tako odmika od pasivne k aktivni oziroma aktivacijski socialni politiki, katere temeljni cilj je zmanjševanje tveganj in negotovosti, ki so značilne za postmoderne družbe, kjer postaja ključnega pomena sposobnost hitrega in učinkovitega prilagajanja spremenjenim pogojem, torej prožnost vseh akterjev na trgu delovne sile ter njihova stopnja učinkovitosti.

K uspešnemu delovanju danskega sistema so pripomogle nekatere specifične značilnosti danske ekonomske, socialne in politične ureditve, predvsem pa naslednje značilnosti: prevlada majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družba blaginje s podporo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki vključuje socialne partnerje. Vlada je v devetdesetih letih uspešno izpeljala reformo politike trga dela, katerega posledica je bila tudi, da brezposelni niso bili več upravičeni do večletnega pasivnega prejemanja denarnih pomoči, ampak so morali obvezno vstopiti v proces aktivnega iskanja zaposlitve.

Sheme za aktivno iskanje zaposlitve so bile specifično osredotočene na individualnega brezposelnega, upoštevali pa so tudi želje podjetja glede zahtev po delovni sili. V oblikovanje nove politike so bili vključeni tudi socialni partnerji na lokalni ravni, in sicer s pomočjo nove oblike tripartitnega sodelovanja.

Slika 5: Tripartitni sistem



Vir: Lastni vir.

Hkrati je vlada uvedla tudi več oblik začasne odsotnosti z delovnega mesta in s tem zaposlenim dala priložnost, da lahko za določeno obdobje zapustijo trg dela in s tem omogočila brezposelnim, da tudi oni vstopijo nanj. Zanimiva značilnost danskega modela je, da delno razširja definicijo dela, saj poleg izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj upošteva kot enega izmed legitimnih razlogov tudi odsotnost zaradi skrbi za otroke. APZ je bila dodana k aktivni ekonomski politiki, katere smoter je bil ustvariti zadostno povečanje

povpraševanja, iz česar lahko sklepamo, da APZ ne more uspešno delovati brez aktivne ekonomske politike in obratno.

2.3.5 Izzivi sistema

Kot vsa Evropa se tudi Danska srečuje predvsem z dvema glavnima izzivoma, ki ju prinaša bližnja prihodnost, in sicer s staranjem prebivalstva in globalizacijo, kar bo še povečalo zahtevo po fleksibilnem trgu dela z visoko stopnjo participacije in usposobljeno delovno silo. Fleksibilen danski trg dela v kombinaciji s sistemom socialne varnosti je v primerjavi z ostalimi nacionalnimi trgi v prednosti. Študije kažejo, da je Danska dobro pripravljena na globalizacijo, saj je že dokončala nekatere spremembe, kot je na primer selitev tekstilne industrije v druge države. Velik pritisk občuti nekvalificirana delovna sila, saj jo ogroža konkurenca iz držav z nizkim prihodkom in avtomatizacija proizvodnje. Med leti 1975 in 2000 je zaposlenost v tej industriji padla za 80 % oziroma 50.000 delovnih mest, vendar pa je kar dvema tretjinama delavcev že v prvem letu brezposelnosti uspelo najti novo zaposlitev. Rezultati raziskav so tudi pokazali, da selitev industrije sicer kratkoročno res povečuje brezposelnost, vendar pa na dolgi rok ustvarja nova delovna mesta in tako prispeva h gospodarski rasti.

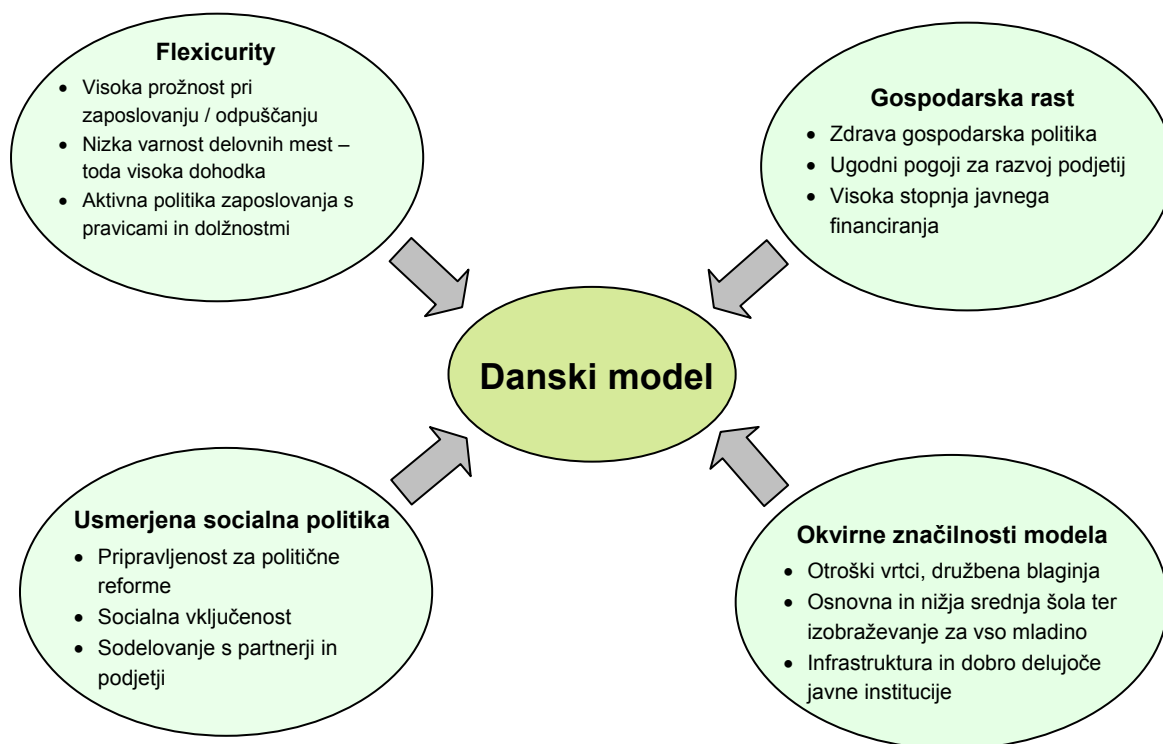
Danski sistem varne fleksibilnosti omogoča, da se z izzivi prihodnosti spopada relativno uspešno in brez večjih pretresov, vendar pa lahko deluje le v okolju z visoko usposobljeno delovno silo, kar je tudi razlog, da ga je težko prenesti v večino nacionalnih gospodarstev. Za povečanje usposobljenosti delovne sile so na voljo številni ukrepi, med drugim je potrebno še izboljšati kakovost osnovnega in srednješolskega izobraževanja ter znižati število oseb brez izobrazbe.

Staranje prebivalstva povzroča velike pritiske na delovno silo in javni proračun, saj mora čedalje manj delovno aktivnih vzdrževati čedalje več delovno neaktivnih, to je starejših in otrok (glej Prilogo, Slika 7). Danski pokojninski sistem temelji na treh stebrih, in sicer na državni, poklicni in zasebni pokojnini. Bati se je pomanjkanja delovne sile, zato je potrebno najti nove načine za povečanje zaposlovanja z zvišanjem upokojitvene starosti ali spodbujanjem priseljevanja usposobljene delovne sile.

Več kot 900.000 oseb oziroma 25 % celotne populacije v starostni skupini med 15 in 65 let prejema eno izmed oblik državne pomoči. Večina izmed njih ni sposobna za delo zaradi zdravstvenih težav, del problema pa je tudi nizka stopnja vključenosti danskih priseljencev na trg dela. Stopnja izobrazbe priseljencev in njihovih potomcev je v povprečju nižja kot danska, zaposlenost med njimi je nižja, brezposelnost pa večja.

Ena izmed slabosti visoko dinamičnega trga delovne sile je možnost izključitve že marginaliziranih skupin na trgu delovne sile (invalidi, starejši, etnične manjšine). Ker imajo delodajalci možnost izbire, sistem postaja kot sito, v katerem ostajajo samo najproduktivnejši delavci.

Slika 6: Danski model v širšem smislu



Vir: Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o danskem sistemu fleksivarnosti, 2006; Lastna priredba.

3 ZNAČILNOSTI TRGA DELA V SLOVENIJI

Ključni problemi slovenskega trga dela so togost, strukturna neskladja (primanjkuje visoko izobraženih tehničnih kadrov), prenizka izobrazbena raven, previsok delež nezahtevnih delovnih mest, visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (55 do 64 let) in sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15 do 24 let). Stopnja zaposlenosti aktivnega prebivalstva je razmeroma nizka, ker starejše generacije zelo hitro preidejo v neaktivnost.

Slovenija sodi med države s tradicionalno strukturo trga delovne sile, ki jo je nemogoče hitro spremeniti (Svetlik, 2004, str. 245). Tudi spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti ne moreta naenkrat spremeniti miselnosti delodajalcev in delojemalcev. Pri obojih (predvsem pa pri delodajalcih) prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je bila prevladujoča zaposlitev za nedoločen delovni čas s polnim delovnim časom.

Sindikatom se relativna strogost zakonodaje do potencialnega odpuščanja ne zdi pretirana. Zaposleni, poudarjajo, so šibkejša stran; če jih zakon ne bi primerno zaščitil, bi bili na milost in nemilost prepuščeni managerskem sloju, ki je pri svojih plačah praviloma precej bolj

velikopotezen kot pri zaslužkih zaposlenih. Delodajalci pa so nasprotno prepričani, da je moč sindikatov v Sloveniji prevelika, že moteča za razvoj. V mnogih podjetjih, kjer zaradi poslovnih razlogov sicer niso prisiljeni poseči po najbolj drastičnem ukrepu - odpuščanju, pa že izkoriščajo možnost zaposlovanja za določen čas, žal pogosto tudi čez obdobje, ki ga dopušča zakonodaja.

V Sloveniji je politika plač od leta 1993 urejena s tripartitnim dogovarjanjem med socialnimi partnerji – vlado, sindikati in delodajalci. Pogajanja potekajo na centralni ravni, na njihovi podlagi pa sta sklenjeni dve splošni kolektivni pogodbi (posebej za gospodarske in negospodarske dejavnosti) ter panožne kolektivne pogodbe. V Sloveniji je trg dela nefleksibilen, zato se plače ne prilagajajo spremembam v številu brezposelnih, ampak se na opisani osnovi oblikujejo centralizirano.

V obdobju samoupravljanja in družbene lastnine je bil za Slovenijo značilen s carinami močno zaščiten trg proizvodov in nekoliko poseben trg dela, katerega lastnost je bila asimetrija zaposlovanja – elastično zaposlovanje in neelastično odpuščanje. Posledica tega je bila nizka odkrita in visoka prikrita brezposelnost, velik delež žensk v delovni sili, največ dejavnega prebivalstva je zaposloval industrijski sektor, majhna geografska mobilnost, majhni razponi med plačami ter vpletenost države in delavcev pri določanju plač. V prehodu na tržni kapitalizem se je slovenski trg dela srečeval s podobnimi trendi padca stopnje zaposlenosti kot druge nove članice EU.

3.1 BREZPOSELNOST

Zaposlenost oziroma brezposelnost⁶ je pomemben kazalec gospodarske in socialne trdnosti države. V Sloveniji je v letu 2005 stopnja registrirane brezposelnosti znašala 10,1 %, toliko je bilo torej tistih, ki so tudi formalno prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. Po metodologiji ILO, ki je precej strožja in se uporablja tudi pri mednarodnih primerjavah, pa je brezposelne 6,5 % za delo sposobnega prebivalstva.

Strukturno gledano več kot polovico brezposelnih predstavljajo ženske, njihov delež pa se v zadnjih petih letih še povečuje, predvsem zaradi prestrukturiranja delovno intenzivnih panog (na primer tekstilna, usnjarska, obutvena industrija), v katerih med zaposlenimi prevladujejo ženske. Zmanjšuje se delež brezposelnih s I. in II. stopnjo izobrazbe (s 47,0 % v letu 2001 na 40,8 % v letu 2005) in delež brezposelnih, starih 40 let ali več (s 50,5 % na 43,6 % v letu 2005). Podobno se je gibal tudi delež dolgotrajno brezposelnih. Podatki za iskalce prve

⁶ Resnost brezposelnosti v neki družbi je povezana tudi z načinom njenega merjenja. Stopnja brezposelnosti lahko merimo na temelju podatkov Ankete delovni sili (ADS), ki se izvaja v skladu z metodologijo Mednarodne organizacije dela (ILO), ali uradnega statističnega registra, vendar pa podatki o registrirani brezposelnosti niso najboljši kazalec njene ravni. Registrski podatki so namreč odvisni od administrativnih pravil in odražajo politiko zaposlovanja kake države, upoštevajo pa se le osebe, ki iščejo delo in so registrirane pri uradih za zaposlovanje, ne glede na njihovo udeležbo v neformalnih zaposlitvah in v ukrepih aktivne politike zaposlovanja. Iskalci zaposlitve, ki niso registrirani pri uradih za zaposlovanje, pa niso vključeni med brezposelne. Primerjava rezultatov pokaže, da je stopnja registrirane brezposelnosti višja od stopnje, ki je izračunana iz podatkov ADS.

zaposlitve kažejo rast njihovega deleža do leta 2004, le-ta pa se je v letu 2005 zmanjšal in je znašal 24,3 %. Podobno gibanje beležijo mladi, stari do 26 let, njihov delež je v letu 2005 znašal 24,2 % (glej Prilogo, Tabeli 4 in 5).

Skrb vzbuja povečevanje deleža mladih brezposelnih z višjo in visoko stopnjo izobrazbe, kar je posledica neravnovesja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, saj primanjkuje diplomantov tehničnih usmeritev, medtem ko je družboslovnih preveč. Eden izmed razlogov za porast brezposelnosti med diplomanti je tudi ukinitve obveznega in subvencioniranega pripravništva, prav tako med ukrepi APZ ni nobenega specializiranega programa, ki bi bil osredotočen zgolj na mlade iskalce zaposlitve.

Ankete kažejo, da polovica brezposelnih za dodatno izobraževanje ni zainteresirana, nekateri so s svojim statusom verjetno celo relativno zadovoljni, saj jim delo na črno skupaj s socialno podporo omogoča večji zaslužek, kot če bi sprejeli redno zaposlitev, s katero bi zaradi visoke obdavčitve plač zaslužili manj. V sivi ekonomiji, ki je sicer statistično zelo izmuzljiva kategorija, se namreč po ocenah še vedno ustvari 17 do 25 odstotkov BDP.

Velika večina brezposelnih ima nižjo stopnjo izobrazbe in je dolgotrajno brezposelna ter v povprečju potrebuje skoraj dve leti, da najde zaposlitev. Gibanja registrirane brezposelnosti se kljub vsemu počasi izboljšujejo, ponovno pa med brezposelnimi narašča število starejših od 50 let, brezposelnih z višjo in visoko izobrazbo ter mladih. Pri stopnji brezposelnosti so še posebej velike razlike med statističnimi regijami. Tako je stopnja brezposelnosti v Pomurski regiji, kjer je najvišja, več kot dvakrat višja kot v Goriški regiji, kjer je najnižja. Obseg in struktura prihodnje brezposelnosti v Sloveniji bosta odvisni od demografskih trendov in ukrepov socialne države, kot na primer trajanje obveznega izobraževanja, razvitost nadaljnega izobraževanja za zaposlene, spremembe v pogojih za upokojevanje in drugi.

3.2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja (APZ) so neposredno naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju brezposelnosti. Gre za programe in ukrepe, ki so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb.

Koncept aktivacije brezposelnih deluje kot protiutež velikodušnosti sistema socialne varnosti. Zlasti po prenovi na trgu dela v devetdesetih letih je bil opazen premik k bolj APZ, ki se je osredotočila na usposabljanje brezposelnih in s tem povečevanje njihovih priložnosti za pridobitev nove zaposlitve, hkrati pa so se tudi poostrila pravila za prejemanje pomoči v primeru brezposelnosti. Nedavne reforme na trgu dela so se usmerile k nadaljnjemu skrajševanju obdobja, v katerem lahko brezposelni prejema finančno pomoč, večji mobilnosti, skrajševanju časa za iskanje zaposlitve, večji preglednosti priložnosti za zaposlitev brezposelnih in drugo.

Najopaznejša sprememba je skrajšanje dolžine pogovora pri svetovalcu za laže zaposeljive z dosedanjih trideset na deset minut. Na zavodu bodo po novem imeli tudi skrbnika za posredovanje, ki bo delodajalcem vseskozi na razpolago za informacije o razpoložljivih kadrih na borzi dela, nov informacijski sistem pa naj bi delodajalcem onemogočal zlorabo subvencij za zaposlovanje. Novost je tudi ustanovitev javnega sklada za štipendiranje, ki bo zagotovil 20 tisoč novih štipendij in s tem bomo omogočili velikemu delu šolajočih se večje možnosti študija. Poleg tega brezposelni ne bodo več nujno vključeni v APZ. Ta sicer ostaja njihova pravica, vendar pa so poslanci koalicije na odboru za delo sprejeli dopolnilo, s katerim so iz predlaganega zakonskega besedila črtali določbo, da gre za temeljno pravico. Bistvena razlika je, da mora biti v proračunu, če v zakonu piše, da gre za temeljno pravico, denarja za vse brezposelne, če pa besede "temeljna" ne bo v zakonu, potem bo denarja samo za določeno število brezposelnih, ki ga bo določila vlada.

Sprememba zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, s katero naj bi vlada povečala delež aktivnega prebivalstva, med drugim določa pristojnosti zavoda za zaposlovanje, da brezposelnim osebam, ki so upravičene do denarne socialne pomoči, posreduje vsako zaposlitev in primerno delo po avtorski pogodbi oziroma posreduje začasno ali občasno humanitarno ali drugo podobno delo, ki traja največ 56 ur mesečno. Brezposelna oseba bo v primeru odklonitve ponujene zaposlitve, ki ustreza njeni izobrazbi, izbrisana iz evidence brezposelnih oseb. Po novem pa bo enako veljalo tudi za brezposelno osebo, ki ji bodo ponudili primerno zaposlitev oziroma zaposlitev, ki je do največ dve stopnji nižja od stopnje njene izobrazbe. Če ne bo želela biti izbrisana iz registra in s tem izgubiti pravico do denarnega nadomestila, bo morala zaposlitev, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, sprejeti po treh mesecih brezposelnosti, po šestih mesecih pa bo morala sprejeti tudi delovno mesto z za dve stopnji nižjo izobrazbo. Ali sprememba zakona lahko res pripelje do tega, da bodo diplomanti in magistri opravljali dela, za katera je predvidena srednja šola? Glede na trenutne razmere na trgu dela iskalci zaposlitve izbire bržkone ne bodo niti imeli. Z novelo zakona naj bi tudi ustrezno povezali evidence, s čimer bi preprečili vse več zlorab (predvsem tri najbolj žgoče probleme na področju socialnih transferjev: zlorabe socialnih podpor, delo na črno in neupravičeno subvencioniranje delodajalcev), ter uvedli denarno nagrajevanje delodajalcev, ki bi prejemnike vzeli v službo vsaj za eno leto.

Slovenska struktura izdatkov za APZ se je v obdobju 1995–2005 premikala k povečevanju deleža za programe za usposabljanje in zmanjševanje spodbud za zaposlovanje v zasebnem sektorju (Kajzer, 2006, str. 8). Pomemben pogoj za oblikovanje bolj učinkovite APZ v Sloveniji bi bila neodvisna evalvacija posameznih programov s pomočjo raziskovalnih metod. Za večjo učinkovitost programov bi bilo potrebno vsebinsko združevanje programov APZ v programe, ki bodo imeli jasno opredeljen namen. S tem bi preseгли sedanjo razdrobljenost APZ programov, zagotovili njihovo stabilno financiranje ter povečali ciljno usmerjenost programov tako glede na potrebe delodajalcev kot tudi brezposelnih oseb.

Odpraviti je potrebno tudi naslednje slabosti sedanjih programov APZ, ki se kažejo kot:

- preveliko število in razdrobljenost različnih ukrepov;
- nezadostna selektivnost in natančnost pri opredelitvi ciljnih skupin;
- premajhna selektivnost pri opredeljevanju ciljnih skupin ima za posledico, da se ciljne skupine pri posameznih programih ponavljajo, prekrivajo in da so programi premalo preiščeni z vidika njihovega specifičnega namena in cilja;
- odsotnost evalvacij programov in ukrepov s strani neodvisnih izvajalcev;
- potrebna je tudi decentralizacija oblikovanja programov, kjer morajo večjo vlogo imeti socialni partnerji na regionalnih ravneh.

V celotnem letu 2006 je za varstvo brezposelnih (denarna nadomestila, denarno pomoč in aktivno iskanje zaposlitve) namenjenih 24,3 milijarde tolarjev, za APZ pa le 17 milijard tolarjev oziroma 0,4 odstotka BDP. Danska samo za APZ namenja 1,79 odstotka BDP, malenkost manj Švedska in Finska, Nemčija pa 1,62 odstotka BDP.

Učinkovito delo z brezposelnimi je odvisno tudi od razmerja med številom brezposelnih na enega svetovalca, saj se preveliko število odraža tudi s pogostejšimi prehodi v dolgotrajno brezposelnost. V Sloveniji je to razmerje v letu 2000 znašalo 124 brezposelnih na enega zaposlenega, ocena za leto 2005 pa znaša okoli 110. Ob tem je treba vedeti, da zavod za zaposlovanje v Sloveniji opravlja nekatere naloge, ki jih drugi zavodi ne opravljajo (kot je na primer izvajanje nacionalne štipendijske sheme) in da je z vstopom v EU zavod dobil nove naloge, zato je navedeno razmerje za Slovenijo še manj ugodno.

4 FLEKSIBILNOST IN VARNOST NA TRGU DELA

4.1 FLEKSIBILNOST

Pojem fleksibilnosti trga dela označuje sposobnost prilagajanja trga dela s spremembami bodisi povpraševanja in ponudbe bodisi ravni plač. Omogočala naj bi hitrejše prilagajanje gospodarstva na spremenjene makroekonomske razmere in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo dela. V obdobjih zaostrovanja gospodarskih razmer delodajalci namreč težijo k bolj fleksibilni delovni sili, ki omogoča prilagajanje proizvodnje spremembam na trgu blaga in storitev.

V literaturi najdemo številne definicije fleksibilnosti trga dela, posamezni avtorji namreč poudarjajo pomen enega ali več dejavnikov in iz njih izpeljujejo opredelitev pojma in meril fleksibilnosti trga dela. Standing (1986) je fleksibilnost opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam sestave povpraševanja po delovni sili.

Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot interno, se fleksibilnost pojavlja kot:

- eksterna numerična fleksibilnost, ki omogoča delodajalcem, da lažje odpuščajo in najemajo delavce po potrebi, da bi zadovoljili zahtevam konkurenčnega trga;
- interna numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih), ki pa zahteva njihovo obvladovanje in uporabo različnih znanj in spretnosti;
- fleksibilnost plač in stroškov dela, ki se v podjetju pojavlja kot vprašanje nagrajevanja dela oziroma povezanosti plač z rezultati dela;
- proceduralna fleksibilnost, ki jo določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

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

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

Paas in drugi (2002) utemeljujejo fleksibilnost trga dela na makro in mikro ravni. Na makro ravni poznajo institucionalno fleksibilnost, ki jo določa delovna zakonodaja, politika trga dela in moč sindikatov ter fleksibilnost plač. Na mikro ravni pa merijo fleksibilnost s tokovi delavcev (s tokovi med stanji na trgu dela, s poklicno mobilnostjo in z regionalno mobilnostjo) in tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ugašanje delovnih mest).

Ločimo lahko tudi med nacionalnimi strategijami, ki temeljijo na defenzivni in ofenzivni fleksibilnosti (Ignjatović, 2002, str. 44). Za defenzivno fleksibilnost je značilna negotovost delovnih mest in uvajanje nefleksibilnih oblik zaposlovanja (ZDA, Velika Britanija, Francija, Južna Evropa). Strategije, ki temeljijo na ofenzivni fleksibilnosti, pa poudarjajo kontinuirano izobraževanje delavcev ter organizacijske spremembe znotraj podjetja (Skandinavija, Nemčija). Za fleksibilnost trga dela v določenem gospodarstvu sta poleg institucij in regulacije na trgu dela zelo pomembni tudi kultura in tradicija, zato tudi ni univerzalnega recepta za povečanje fleksibilnosti trga dela. Problem pri povečevanju fleksibilnosti nastane, če nanj gledamo le kot značilnost delovne sile, ne pa tudi pri managerjih kot delodajalcih, ki naj bi bili tudi družbeno odgovorni, in državi, ki bi morala socializirati negativne učinke trga, ki jih drugi subjekti ne morejo.

Trg dela ni fleksibilen v naslednjih primerih:

- če so nadomestila za brezposelne previsoka ali če jih brezposelni prejemajo predolgo;
- če zakonodaja preveč obremenjuje delodajalce pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev;
- če je dovoljeno tedensko število delovnih ur preveč strogo omejeno;
- če je nadurno delo preveč nagrajeno;
- če imajo delavska predstavništva zelo velik pomen in ščitijo delavce pred konkurenco;
- če so plače nefleksibilne.

Prevelika zaščita omogoča brezposelnim osebam, da zavračajo prosta delovna mesta in še naprej ostajajo brezposelni (Solow, 1998, str. 189-211). Omejitve pri zaposlovanju zelo otežujejo pokrivanje prostih delovnih mest z brezposelnimi. Omejitve pri odpuščanju pa po eni strani lahko preprečujejo ali otežujejo nastajanje novih delovnih mest, po drugi strani pa lahko povzročijo, da je delodajalec pri zaposlovanju bolj izbirčen, saj odpuščanje zanj predstavlja velike stroške. Vse to pa se odraža v premajhni prožnosti trga dela. Predpisi in pravila, ki omejujejo krajevno, proizvodno in poklicno mobilnost delovne sile in s tem povzročajo segmentacijo trga dela, povzročajo istočasen obstoj prostih delovnih mest in brezposelnosti. To tudi pomeni, da vedno obstaja neka stopnja neprožnosti trga dela. Popolnoma prožen trg dela bi bil tisti, na katerem ne bi bil možen istočasen obstoj prostih delovnih mest in brezposelnosti. V realnosti takšen trg dela ne obstaja zaradi že naštetih omejitev. Večja prožnost trga dela ponavadi zahteva opuščanje socialnih ciljev in s tem tudi manjšo zaščito delavcev.

Proces povečevanja prožnosti trga dela ima za udeležence trga dela tako prednosti kot slabosti. Za delavce je prednost zlasti v večjih možnostih za zaposlitev in priložnosti za zaslužek, negativne strani pa se nanašajo na izgubo dolgoročnega občutka varnosti, ki ga je delavcem dajalo delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za delodajalce predstavlja večja prožnost trga dela možnost prilagajanja tržnim spremembam z bolj prožnim uravnavanjem števila zaposlenih in s tem doseganja večje konkurenčnosti, negativna stran pa je pogostejše odpuščanje zaposlenih. Čeprav so nekateri delodajalci na odpuščanje delavcev precej neobčutljivi, pa se lahko pojavijo določene negativne posledice tudi za podjetje. Z izgubo zaupanja delavcev se spremeni tudi splošno mnenje o podjetju in v prihodnosti se lahko zgodi, da bo podjetje zaradi nezaupanja delavcev imelo določene težave pri pridobivanju strokovnjakov ter drugih visoko usposobljenih delavcev (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448-449).

4.1.1 Fleksibilne oblike dela

Z oznako fleksibilne ali netipične oblike zaposlovanja običajno označujemo tiste vrste del, ki niso stalna in ne trajajo polni delovni čas (Robinson, 1997, str. 6). Vzroke, ki spodbujajo širjenje fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, lahko najdemo tako na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu dela. Na strani povpraševanja delodajalci poskušajo povečati

produktivnost, znižati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Na strani ponudbe pa delojemalcem fleksibilne oblike zaposlitve in dela omogočajo večjo uskladitev delovnega področja s privatnim življenjem, za nekatere zaposlene pa je pomembno tudi dejstvo, da so s sklenitvijo fleksibilne oblike delovnega razmerja manj vezani na določenega delodajalca (Felstead, Jewson, 1999, str. 76).

Avtorji razvrščajo posamezne oblike fleksibilnosti na osnovi različnih dimenzij. Spodnja tabela uporablja tri kriterije (časovno in prostorsko razpršenost opravil ter pogoje dela) za določanje teh oblik, ki pa se običajno pojavljajo hkrati, zato je osnovni kriterij razvrstitve posameznih oblik zaposlitve prevlada enega od treh kriterijev.

Tabela 3: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Pogoji dela	Prostor
delo za določen čas	delitev dela	delo na domu
delo s skrajšanim delovnim časom (part-time): - trajno - začasno - fiksno - variabilno	kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest	različna in spremenljiva lokacija dela (flexiplace)
gibljivi delovni čas (flexitime)	rotacija delovnih mest	delo na domu podprto z IKT (teleworking)
zgoščeni delovni teden	delitev delovnega mesta	delavci na daljavo
letno določene ure	pogodbe za opravljeno delo	
fazna, delna upokojitev	neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers)	
sezonski delavci	neodvisni izvajalci (independent contractors)	
priložnostni delavci	svetovalci	
delavci na klic (zero-hours contracts)	delavci, najeti prek zaposlovalnih agencij	
začasna prekinitve kariere (sabbaticals)	sposojeni delavci	
prostovoljno reducirani delovni čas	nadomestni delavci	
podaljševanje delovnega časa	delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja „izvažajo“ posamezne sklope opravil	
nadurno delo	pomožni, nadomestni delavci	
izmensko delo	delavci, ki jih subvencionira država	

Vir: Svetlik, 2004, str. 236; Lastna priredba.

Fleksibilne oblike dela 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 kot v industriji.

Za državo imajo fleksibilne oblike dela dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in zmanjšanju socialnih

problemov. Po drugi strani pa predstavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev, zato jim mora država pogosto priskočiti na pomoč s svojimi socialnimi programi. Vendar pa je fleksibilno prilagajanje v današnjem času nujno, saj bi togo vztrajanje pri starem načinu mišljenja pomenilo odlaganje reševanja razvojnih problemov, stalno poslabševanje konkurenčnosti gospodarstva in posledično tudi standarda za velik del prebivalstva.

Novejše raziskave fleksibilnega zaposlovanja opozarjajo, da manj privlačna dela opravljajo večinoma ženske, neizobraženi, invalidi, priseljenci ter pripadniki rasnih in etičnih manjšin. Avtorji tudi opozarjajo, da se za fleksibilizacijo skriva kruta realnost mnogih delavcev, za katero so značilni slaba plača, negotovost, okrnjene socialne pravice in slabi delovni pogoji, vplivala pa naj bi tudi na slabše mentalno in fizično zdravje zaposlenih.

4.1.2 Fleksibilne oblike dela v Sloveniji

V mednarodnih primerjavah se kot merilo prožnosti trga dela pogosto uporablja razširjenost prožnih oblik zaposlovanja in sicer delež samozaposlitev, zaposlitev za določen čas in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Zaradi pomanjkanja podatkov o razširjenosti drugih prožnih oblik zaposlovanja na mednarodni ravni (na primer gibljiv delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo) se njihovi deleži v mednarodnih primerjavah ne uporabljajo.

Slovenija po razširjenosti fleksibilnih oblik zaposlovanja zaostaja za povprečjem EU, vendar je zaostanek v celoti posledica nerazvitosti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Pri tovrstnih zaposlitvah močno zaostajamo za najbolj razvitimi članicami. V Sloveniji bi spodbujanje dela s skrajšanim delovnim časom veljalo povezati z reševanjem problema nizke stopnje zaposlenosti starejših (glej Prilogo, Tabela 6). Delo s skrajšanim delovnim časom v storitvenih dejavnostih (predvsem na področju storitev socialnega varstva) je priložnost za povečanje nizke stopnje zaposlenosti predvsem starejših žensk in žensk brez izobrazbe, omogoča pa tudi lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Poleg zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom so v prejšnjem političnem in gospodarskem sistemu obstajale tudi druge oblike zaposlitve oziroma dela, vendar so bile vse nekakšna izjema (Svetlik, 1994, str. 123). Zaposlitev s krajšim delovnim časom je prišla v poštev praviloma le zaradi težkih delovnih razmer in zaradi zdravstvenih ali socialnovarstvenih okoliščin. Zaposlitev za določen čas so uporabljali predvsem ob začasnem povečanju dela ali pa zaradi začasnega nadomeščanja delavcev. Pogodbeno delo pa naj bi bilo primerno za enkratne naloge, za katere v podjetjih ni bilo primernih delavcev ali pa so bili preobremenjeni z rednimi delovnimi nalogami.

Država institucionalno dopušča vse več oblik zaposlitve in dela, ki pa so za delojemalce žal tudi manj ugodne. Bremena tako prelaga z delodajalcev na delojemalce, da bi izboljšala gospodarske razmere za delodajalce in s tem povečala možnosti zaposlovanja (Svetlik, 1994,

str. 126). Posledice večje uporabe fleksibilnih oblik zaposlitve bodo vidne tako na gospodarskem kot tudi na socialnem področju. V primeru, da bo država te oblike zaposlitve omejevala, bo tvegala manjšo konkurenčnost naših podjetij v primerjavi s tujimi in bo na ta način tudi zmanjšala možnost odpiranja novih delovnih mest. Če pa bo te oblike zaposlitve dopuščala ali celo spodbujala, pa se lahko zgodi, da bo prišlo do pojava drugorazrednih del, ki zaposlenim ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti. Zato je nujno, da država te oblike zaposlitve in dela ustrezno uravnava.

V Sloveniji so se fleksibilne oblike zaposlitve in dela začele v večji meri pojavljati šele v začetku devetdesetih let. Fleksibilizacija slovenskega trga delovne sile poteka predvsem na račun mladih v starostni skupini od 14 do 25 let. Če namreč upoštevamo samo deleže zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in za določen čas, ugotovimo, da je v teh oblikah fleksibilnega zaposlovanja zaposlenih kar 59 od 100 delovno aktivnih oseb te starostne generacije, medtem ko je med starejšimi od 25 let v teh oblikah zaposlenih le 12 od 100 delovno aktivnih.

Približno 74 % vseh novih zaposlitev je sklenjenih zgolj za določen čas, kar pravzaprav ovrže trditev, da je slovenski trg delovne sile tog. Delodajalci zaradi pritiskov globalizacije stroške dela minimizirajo pri novi delovni sili, sistemi socialne varnosti pa se novi situaciji še niso prilagodili. Obstaja namreč velika razlika med starejšimi zaposlenimi, ki so že dlje časa vključeni na trg delovne sile, in tistimi, ki na ta trg šele vstopajo. Starejši imajo v primeru brezposelnosti zaradi pravice do odpravnine in denarnega nadomestila za brezposelnost zagotovljeno določeno varnost, medtem ko mladi ostanejo praznih rok oziroma lahko zaprosijo le za socialno podpora.

Med najbolj uporabljane oblike fleksibilnega dela v slovenskih organizacijah sodijo: delo za določen čas, nadurno delo, delo v izmenah in delo ob vikendih, najpogosteje pa je večji delež fleksibilnih oblik dela prisoten v organizacijah, ki izvažajo na svetovni trg in sodijo med velika podjetja po številu zaposlenih.

Med fleksibilnimi oblikami zaposlovanja avtorji omenjajo tudi samozaposlovanje, vendar pa kot posebno kategorijo, na katero lahko gledamo tako z vidika zaposlenega kot z vidika delodajalca, saj se mora samozaposleni do določene mere obnašati v tržnih razmerah kot podjetje. Samozaposlovanje je precej heterogena kategorija, ki se ga po eni strani spodbuja kot način izhoda iz brezposelnosti, po drugi strani pa je značilen predvsem za družbe z manj razvitim trgom delovne sile, kjer storitveni sektor, v katerem bi se razvile zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, ne obstaja.

4.1.3 Primerjava fleksibilnosti med državami

Pri presoji fleksibilnosti trga dela posameznih držav se večinoma uporabljajo trije kazalniki, in sicer indeks varovanja zaposlitve, razširjenost začasnih in delnih zaposlitev ter odzivnost zaposlenosti in plač. V nadaljevanju so predstavljeni kratki orisi vsake izmed oblik presoje fleksibilnosti.

Indeks varovanja zaposlitve

Indeks varovanja zaposlitve (Employment Protection Legislation Index - EPLI) so razvili strokovnjaki OECD in omogoča primerjavo togosti delovne zakonodaje med državami ter njen vpliv na stanje in gibanja na trgu dela. Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delovnih zakonodaj, ki jih lahko združimo v 3 področja:

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

Iz informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa dobimo sintezni indeks togosti delovne zakonodaje, pri čemer višja številka pomeni bolj togo zakonodajo (glej Prilogo, Tabela 7).

V vrh po razširjenosti začasnega dela v EU sodita Španija in Portugalska z najbolj togo delovno zakonodajo. Strokovnjaki OECD so ugotovili, da obstaja med indeksom togosti delovne zakonodaje za redno zaposlitev in razširjenostjo dela za določen čas sicer šibka, a pozitivna korelacija (0,34 za države OECD v letu 2002), kar pomeni, da bolj kot je toga delovna zakonodaja, pogosteje delodajalci uporabljajo zaposlovanje za določen čas.

Po indeksu togosti delovne zakonodaje se Slovenija (2,3) uvršča okoli povprečja držav EU, vendar pa je naša delovna zakonodaja bolj toga kot na Češkem (1,9), Madžarskem (1,7) in na Poljskem (2,0). Če pogledamo indeks togosti zakonodaje za Slovenijo po komponentah, ugotovimo, da po togosti odstopamo samo na področju urejenosti kolektivnega odpuščanja⁷. Slednje ocenjuje opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, kriterije za odpuščanje in višino odpravnine.

⁷ V Sloveniji se kot kolektivna odpuščanja po Zakonu o delovnih razmerjih (2002) opredeljujejo: i) najmanj 10 delavcev pri delodajalcu z več kot 20 in manj kot 100 zaposlenimi, ii) najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev, oz. iii) najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev. O nameri kolektivnega odpuščanja mora delodajalec obvestiti sindikate in se z njimi tudi pogajati o kriterijih za določitev presežnih delavcev in pripraviti programa razreševanja presežnih delavcev. O postopku ugotavljanja presežnih delavcev mora delodajalec pisno obvestiti tudi Zavod RS za zaposlovanje. Predpisani so kriteriji za določitev presežnih delavcev, ki določajo, da imajo pri določitvi presežnih delavcev ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem.

Za Dansko, ki velja za vzorčni primer varne fleksibilnosti, je po ocenah OECD omenjeni indeks v letu 2003 znašal 1,8. Večjo fleksibilnost spremlja praviloma aktivnejša vloga APZ in izobraževanja odraslih ter spremenjeni predpisi. Pomemben dejavnik fleksibilnosti trga dela so poleg regulacije trga dela tudi usposobljenost in izobraženost delovne sile in uveljavljenost vseživljenjskega izobraževanja. Raziskava Andragoškega centra Slovenije o pismenosti odraslih in njihovi vključenosti v izobraževanje je pokazala, da se je delež odraslih, ki se izobražujejo, v Sloveniji povečal z 31,9 % odrasle populacije v letu 1998 na 37 % v letu 2004 (Poročilo o razvoju 2006, str. 40). Kljub povečanju podatki o udeležbi, izmerjeni v mednarodnih raziskavah o udeležbi odraslih v izobraževanju in omenjeni raziskavi, kažejo, da so spremembe v Sloveniji prepočasne, zato se zaostanek za razvitimi povečuje.

Teorija in empirične analize za države OECD v daljših obdobjih dokazujejo, da toga delovna zakonodaja na področju varnosti zaposlitve ščiti obstoječe zaposlitve in lahko zmanjšuje zaposlitvene možnosti brezposelnih in povečuje dolgotrajno brezposelnost. Nekatere empirične študije ugotavljajo obstoj negativne povezave med togostjo delovne zakonodaje in stopnjami zaposlenosti mladih in žensk. Večina študij pa ugotavlja, da toga delovna zakonodaja zmanjšuje dinamiko na trgu dela. Gomez et al. (2004) pa na primerljivih podatkih o nastajanju in ugašanju delovnih mest v EU-15 dokazujejo, da toga delovna zakonodaja značilno zmanjšuje nastajanje delovnih mest, medtem ko njeni učinki na ugašanje delovnih mest niso statistično značilni.

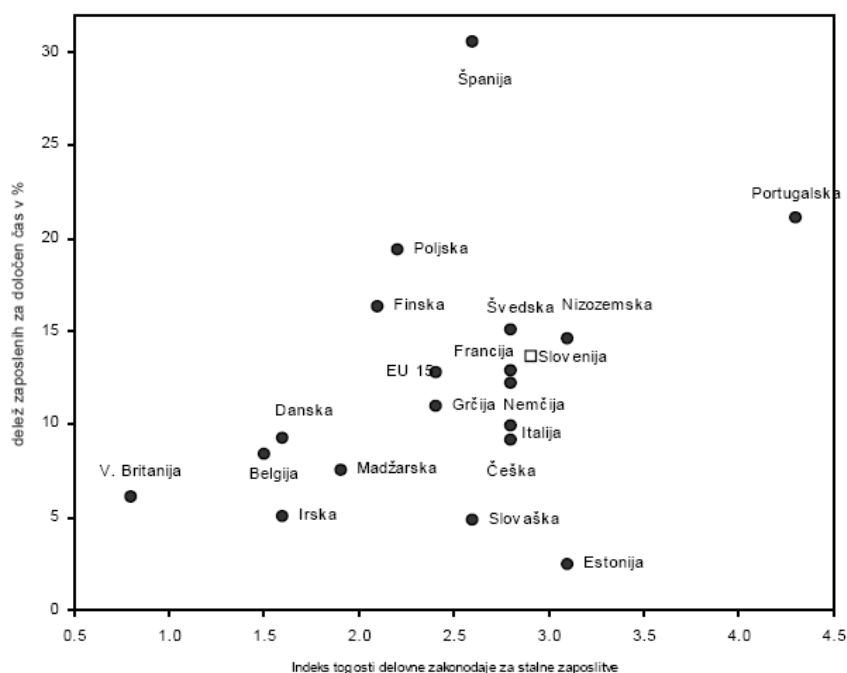
Ustrezno razmerje med prožnostjo in varnostjo v določenem gospodarstvu ni odvisna samo od ekonomskih dejavnikov, ampak tudi od tradicije, moči in enotnosti sindikatov in socialno-psiholoških dejavnikov. Uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti ima Danska, kjer obstaja učinkovita kombinacija prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizkega EPLI), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela (Svetlik, 2004, str. 242).

Pravila, ki urejajo zaposlovanje in odpuščanje delavcev, so na Danskem bolj fleksibilna kot v ostalih članicah EU. Sistem temelji na visoki ravni nadomestil za primer brezposelnosti in usmeritvi sindikatov, ki so se namesto k formalizirani obliki varstva ohranitve delovnega mesta raje osredotočili na čim boljše razvijanje delovnih sposobnosti zaposlenih. Sistem si tako v osnovi ne prizadeva le za zmanjševanje brezposelnosti, ampak teži k čimprejšnjem vračanju brezposelnih nazaj na delo. Glavna značilnost danskega trga dela je, da si ne prizadeva za varnost ohranitve delovnega razmerja (employment security), temveč teži k varnosti ohranitve dela (job security). To pomeni, da delavec ne vztraja na istem delovnem mestu, kolikor je to mogoče, marveč se nenehno usposablja in izobražuje za nova delovna mesta in priložnosti, ki se porajajo na dinamičnem trgu dela. Prav tako je potrebno omogočiti lažje odpuščanje in spodbujati fleksibilne oblike zaposlovanja in fleksibilno izrabo delovnega časa.

Kolektivne pogodbe v veliki meri prispevajo k socialni varnosti delavcev predvsem v tistih obdobjih, ko so le-ti začasno ali trajno odsotni s trga dela. V času bolniške odsotnosti ali starševskega dopusta večina zaposlenih prejema nadomestno plačilo v skoraj enaki višini kot njihov pretekli dohodek. Po letu 1990 vsi delavci v okviru DA/LO prispevajo v pokojninsko shemo, višina trenutnega vplačila pa se giblje med 9 in 10 % njihovih dohodkov, prejemnikov iz takšne ali drugačne oblike te sheme pa je več kot 90 % vseh delavcev.

Indeks varovanja zaposlitve je v Sloveniji v zgodnjih devetdesetih letih znašal 4,2, po legalizaciji agencij za posredovanje dela leta 1998 pa se je indeks znižal na 3,1. S sprejemom Zakona o delovnih razmerjih, ki je začel veljati leta 2003, se je indeks varovanja zaposlitve zmanjšal na 2,7, kar še vedno predstavlja visoko nefleksibilnost. Indeks rigidnosti zaposlovanja (Svetovna banka; Rigidity of Employment Index), ki naj bi meril podobne zadeve kot OECD-jev EPLI, kaže, da ima Slovenija vrednost 64, Danska 20 in Finska 48.

Slika 7: Indeks togosti delovne zakonodaje za stalno zaposlitev in razširjenost zaposlitve za določen čas



Vir: Ekonomsko ogledalo, 2005, str. 21.

Razširjenost začasnih in delnih zaposlitev

Delež začasnih in delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti sta relativno pogosto uporabljena indikatorja fleksibilnosti trga dela. Velik delež začasnih zaposlitev je pogosto odziv delodajalcev na rigidna pravila o odpuščanju redno zaposlenih. Zaradi visokih stroškov odpuščanja se delodajalci pogosteje poslužujejo zaposlitev za določen čas, ki praviloma prinašajo nižje stroške odpuščanja. Povečanje razširjenosti delnih zaposlitev pa se pogosto interpretira kot pozitiven trend. Zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje fleksibilnost

trga dela na strani povpraševanja, saj povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas, ter omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Fleksibilnost trga dela, merjena z razširjenostjo začasnih in delnih zaposlitev, se je v Sloveniji v obdobju 1995–2005 povečala (glej Prilogo, Tabela 8 in 9). Pri tem se je močno povečala predvsem razširjenost začasnih zaposlitev, delne zaposlitve pa ostajajo še vedno relativno skromno razširjene. Vzroke za slednje lahko iščemo tako v neprilagojenosti sistemov socialne varnosti fleksibilnim oblikam zaposlitve in v dejstvu, da so delne zaposlitve relativno drage za delodajalce. Delna zaposlitev je v državah EU-15 pogost način vstopa in izstopa na trg dela (Kajzer, 2006, str. 39). V Sloveniji se v primerjavi z drugimi državami skoraj ne uporablja kot način izstopa, saj sedanji pokojninski sistem ne omogoča takšnega postopnega izhoda iz trga dela.

Odzivnost zaposlenosti in plač

Poleg enostavnih meril se za ocenjevanje fleksibilnosti trga dela uporabljajo tudi ekonometrične ocene odzivnosti zaposlenosti in plač na makroekonomske šoke. Slovenija ima zaradi visokih stroškov odpuščanja in velike fiskalne obremenitve plač relativno rigiden trg dela. Rezultati analize trga dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005 kažejo, da povečanje BDP na dolgi rok za 1 % spremlja realno povečanje plač na dolgi rok za 0,6 %. Šibek odziv zaposlenosti na ciklične spremembe plač kaže na nefleksibilnost slovenskega trga dela. V primeru plačnih pritiskov podjetja težko prilagajajo obseg zaposlenosti, istočasno pa velja, da v primeru nižje rasti plač to ne prinaša bistveno večje zaposlenosti. Povečanju ekonomske aktivnosti sledijo predvsem plače, zaposlenost pa občutno manj.

4.2 VARNOST NA TRGU DELA

Področje socialnega varstva je eden od sklopov socialne varnosti in temelji na socialni pravičnosti, solidarnosti ter na načelih enake dostopnosti. Temeljno izhodišče ukrepov na področju socialnega varstva je zagotavljanje dostojanstva in enakih možnosti ter preprečevanje socialne izključenosti. Socialno politiko v ožjem smislu opredeljujejo ukrepi za zagotavljanje socialne varnosti posameznika. Socialno varnost določajo strokovna načela, pravila in dejavnosti, ki posamezniku omogočajo, da se vključi in ostane vključen v družbeno okolje in v njem aktivno deluje. Pri tem država zagotavlja materialne in socialne pravice, posameznik pa prispeva v obliki davkov in drugih obveznih dajatev.

Stanovnik (1998, str. 131-132) definira več pojmov: socialna varnost (social security) vključuje javne izdatke za preventivno in kurativno zdravstveno zaščito, za nadomeščanje dohodka posamezniku v primeru neprostovoljne delne ali popolne izgube dohodka in za dodaten dohodek osebam z družinskimi obveznostmi. Širši od tega pojma je pojem socialna zaščita (social protection), ki poleg omenjenih izdatkov za socialno varnost vključuje še

izdatke za APZ in javne izdatke za stanovanjsko oskrbo (nadomestila za najemnico). Najširši pojem so socialni izdatki, ki poleg izdatkov za socialno zaščito vsebujejo še javne izdatke za izobraževanje in javno stanovanjsko oskrbo.

Socialna varnost se zagotavlja s sistemi socialne varnosti, katere konstituirata dve prvini (Svetlik, 2002, str. 147):

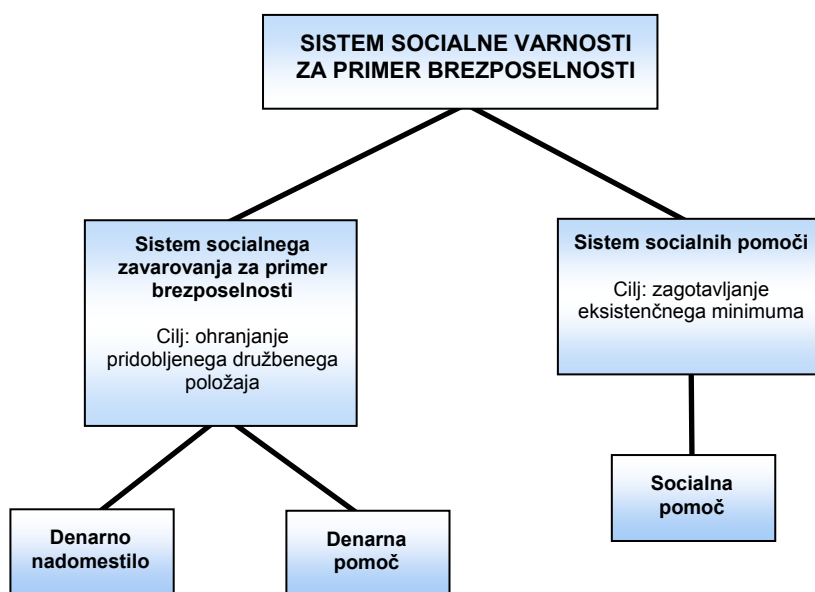
- sistem socialnega zavarovanja, katerega glavni cilj je ohranjanje relativnega družbenega položaja zavarovane osebe in
- sistem socialnih pomoči, kjer gre predvsem za zagotavljanje eksistenčnega minimuma upravičencem.

Brezposelnim osebam se socialna varnost zagotavlja s sistemi socialne varnosti, in sicer obstajata v državah OECD dva različna sistema, ki pa se med seboj prepletata (Svetlik, 2002, str. 147). Prvi se imenuje sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti (Unemployment Insurance Scheme), drugi pa sistem socialnih pomoči (Social Assistance Scheme). Sistema se razlikujeta po osnovnem načelu (ohranjanje relativnega družbenega položaja ali zagotavljanje eksistenčnega minimuma), ki določa socialnopravni in dohodkovni položaj brezposelnih oseb med trajanjem brezposelnosti. Različni tipi držav blaginje imajo vzpostavljena različna razmerja med sistemom socialnega zavarovanja in sistemom socialnih pomoči. V liberalnem tipu prevladujejo sistemi socialnih pomoči, v konservativno-korporativističnem sistemi obveznega socialnega zavarovanja, v socialdemokratskem tipu države blaginje pa je značilen prav poseben odnos med sistemom socialnega varstva ob brezposelnosti in polno zaposlenostjo. Socialna varnost se namreč zagotavlja predvsem z vključevanjem brezposelnih oseb v delo z APZ.

Sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti temelji na zavarovalnem načelu, za katero je značilno, da so denarne dajatve, imenovane denarno nadomestilo, praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov, njihovo trajanje pa je omejeno in odvisno od predhodne dobe zavarovanja (Svetlik, 2002, str. 148). Glavni cilj sistemov socialnih pomoči pa je zagotavljanje eksistenčnega minimuma. Socialna varnost se zagotavlja le tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje in zato potrebujejo pomoč. Denarne dajatve, poimenovane socialna pomoč, so tipično nizke, njihova višina je individualizirana in prilagojena posameznikovemu ekonomskemu položaju.

Poleg obeh značilnih dajatev, denarnega nadomestila in socialne pomoči, so brezposelne osebe v nekaterih sistemih socialne varnosti upravičene tudi do denarne pomoči, ki je opredeljena v sistemu socialnega zavarovanja, ima pa značilnosti obeh sistemov. Pridobijo jo namreč lahko predhodno zavarovane oziroma zaposlene osebe, ki so že izkoristile pravico do denarnega nadomestila ali pa je niso pridobile zaradi prekratkega trajanja zaposlitve in potrebujejo pomoč za preživetje (Svetlik, 2002, str. 149).

Slika 8: Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti



Vir: Svetlik, 2002, str. 149; Lastna priredba.

V zadnjem času so pogoste razprave o vplivu varnosti zaposlitve na produktivnost, v katerih najdemo tako stališča o njegovem pozitivnem kakor tudi negativnem vplivu. Zagovorniki stališča o negativnem vplivu trdijo, da varnost zaposlitve zmanjšuje spodbudo za delo, njihovi nasprotniki pa so prepričani, da si skušajo zaposleni na ta način ustvariti sloves dobrih delavcev, obdržati zaposlitev ali celo napredovati.

Naraščanje stopenj brezposelnosti in podaljševanje njenega trajanja predstavlja veliko finančno breme za sisteme socialne varnosti. Spremenjene razmere na trgu delovne sile so povzročile, da tudi EU v svojih usmeritvah poudarja potrebo po reorganiziranju sistemov socialne varnosti na način, ki bo omogočal hitrejšo vključitev brezposelnih na trg dela in zagotavljal usposobljeno delovno silo. Načelo "welfare" tako vse bolj nadomešča načelo "workfare".

Reformiranje socialnega sistema je najtežje. Ko se pojavi brezposelnost, novih delovnih mest pa je premalo, se stroški za socialno varnost povečujejo, da pa sistem zdrži, se morajo znova povečati tudi stroški dela. Skratka, gre za začarani krog. Odvečno zaposlene se zato raje upokojuje, kar pa spet povzroča dodatno povečanje stroškov socialne varnosti. Če bi se v Sloveniji hoteli približati skandinavskemu modelu in izvesti temeljite reforme trga dela, bi morali sistem financiranja socialne varnosti v celoti spremeniti.

V Republiki Sloveniji smo sprejeli definicijo socialne varnosti kot pravico posameznika, da je zavarovan za naslednja tveganja: za primer bolezni, nezaposlenosti, starosti, poškodbe pri delu, invalidnosti, materinstva, preživljanja otrok ter dajatve družinskim članom po smrti osebe, ki preživlja družino in pravice, ki so v Sloveniji urejene z Zakonom o socialnem

varstvu. Država je po določbah Ustave Republike Slovenije dolžna urediti obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje in skrbeti za njihovo delovanje. Hkrati pa je dolžna varovati družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter za to ustvarjati potrebne razmere.

Slovenija je v primerjavi z razvitimi državami EU uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti ter enakosti moških in žensk z izjemo poklicne segregacije. Žal gre visoka stopnja socialne varnosti in varnosti zaposlenosti velikokrat na račun nizke fleksibilnosti zaposlovanja in botruje dolgotrajni brezposelnosti. Opaziti je naraščajoči razcep med starejšo generacijo z razmeroma visoko varnostjo dela in mlajšo, ki nosi večino bremen fleksibilnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in druge ugodnosti ter slabši ekonomski položaj. To vpliva na podaljševanje študija, kasnejše osamosvajanje od staršev in formiranje lastnih družin.

V Sloveniji je od leta 1974 po vzoru evropskih držav, predvsem Nemčije, urejen sistem obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga dopolnjuje sistem socialnih pomoči. Prvi je urejen na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, drugi pa na podlagi Zakona o socialnem skrbstvu. Brezposelne osebe lahko pridobijo tri različne dajatve, in sicer denarno nadomestilo in denarno pomoč, ki ju ureja sistem obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ter denarno socialno pomoč, ki jo ureja sistem socialnih pomoči. Preostala kazalnika varnosti na trgu dela so višina odpravnine in dolžina odpovednega roka.

4.2.1 Dohodki v primeru brezposelnosti v Sloveniji

Denarno nadomestilo lahko pridobi brezposelna oseba, ki ji pogodba o zaposlitvi ni prenehala po njeni krivdi ali volji (če je prenehala pogodba o zaposlitvi za določen čas, iz poslovnih razlogov, zaradi stečaja, prisilne poravnave, likvidacije, itd.) in izpolnjuje druge, z zakonom določene pogoje. Denarno nadomestilo lahko pridobi brezposelna oseba, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti, če zanjo ni na voljo ustrezne zaposlitve in če je bila v delovnem razmerju pred prenehanjem delovnega razmerja vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih (ali je za določen čas opravljala sezonsko delo in ima po preračunu ur v delovne dni s polnim delovnim časom najmanj 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti) ter se je prijavila pri zavodu za zaposlovanje v roku 30 dni po prenehanju delovnega razmerja.

Višina in trajanje denarnega nadomestila sta povezani s predhodno delovno dobo upravičenca. Višina je določena v sorazmerju z višino pretekle plače. Za prve tri mesece 70 %, za naslednje mesece pa 60 % povprečne mesečne plače, ki jo je upravičenec prejel v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Izplačano denarno nadomestilo ne more biti nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega denarnega nadomestila. Denarna nadomestila se usklajujejo enkrat letno, in sicer v januarju za indeks cen življenjskih

potrebščin za zadnjih 12 mesecev pred mesecem uskladitve. V času prejemanja denarnega nadomestila je upravičenec zavarovan za obvezna zavarovanja - pokojninsko in invalidsko, zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za primer brezposelnosti.

Trajanje upravičenosti je deloma odvisno od starosti upravičenca, predvsem pa od tega, koliko časa je bil upravičenec zavarovan za primer brezposelnosti. Vendar pa je zaradi preteklih sprememb zakona, predvsem tistih, ki so bile uveljavljene že leta 1998, ta pravica zelo okrnjena. Če je bil torej pred izgubo zaposlitve nekdo zaposlen do pet let, mu pripada nadomestilo le za tri mesece, če je bil zaposlen do 15 let, ga prejema šest mesecev, devet mesecev pa ga prejema, če je bil zaposlen do 25 let. Le starejši od 50 let oziroma 55 let imajo nekoliko boljši položaj, saj nadomestilo prejema 18 oziroma 24 mesecev. Dolgo trajanje nadomestila za brezposelnost pa po teoriji iskanja zaposlitve ne spodbuja brezposelnih oseb k iskanju zaposlitve.

Biti brezposeln v Sloveniji še ne pomeni biti tudi prejemnik nadomestila za brezposelnost ali denarne pomoči, saj v letu 2006 od povprečno 85.000 brezposelnih oseb nadomestilo za brezposelnost prejema le 18.900 oseb, denarno pomoč pa zgolj 6.400 brezposelnih. Denarno nadomestilo je v povprečju v prvih treh mesecih leta 2006 po podatkih zavoda za zaposlovanje dejansko znašalo le okoli 65.000 tolarjev neto oziroma 110.000 tolarjev bruto. Število prejemnikov denarnega nadomestila se je sicer do leta 2004 zmanjševalo, v letu 2005 in predvsem v začetku leta 2006 pa se je začelo povečevati. Na število prejemnikov namreč vpliva zlasti priliv ljudi v brezposelnost.

V letu 2005 je čas trajanja upravičenosti znašal 9,2 meseca, v prvem polletju letos pa 9,5 meseca. V povprečju torej brezposelni nadomestila ne prejema niti eno leto. Statistični podatki torej kažejo, da čas prejemanja nadomestila narašča. Razlog je v spreminjajoči se strukturi brezposelnih: rast števila novo prijavljenih trajnih presežkov in stečajnikov nakazuje, da se na zavodu prijavlja vedno več oseb, ki so bile pred nastopom brezposelnosti dalj časa delovno aktivne. A dejanski čas prejemanja denarnega nadomestila se v resnici krajša, saj je med prejemniki vse manj tistih, ki jim je bilo nadomestilo odmerjeno še po starih ureditvah. Če so prejemniki v juniju 2004 nadomestilo prejeli v povprečju 14,1 meseca, se je do junija 2005 čas dejanskega prejemanja skrajšal na deset mesecev, do junija 2006 pa na 9,4 meseca. Se pa struktura prejemnikov zelo slabša: vse več je starejših od 50 let, njihov delež se je dvignil na 53 odstotkov. Povečuje se delež prejemnikov, ki imajo 30 ali več let delovne dobe.

Pravico do denarne pomoči lahko zavarovanec uveljavlja v roku 30 dni po izteku pravice do denarnega nadomestila. To pravico pridobi, če njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov v zadnjih treh mesecih na osebo v povprečju ne presegajo 80 % zajamčene plače. Do dajatve so upravičene tudi osebe, ki jim je prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajše od 12 mesecev, in so uspešno končale pripravniško dobo. Denarna pomoč ne pripada zavarovancu, ki nima stalnega prebivališča v Republiki Sloveniji, znaša pa 80 %

zajamčene plače in se izplačuje največ 15 mesecev. Brezposelni osebi, ki ji do upokojitve manjka največ tri leta, se denarna pomoč izplačuje do upokojitve.

Denarna socialna pomoč je dodeljena upravičencem, ki si ne morejo sami zagotoviti preživetja z delom, s pravicami iz dela ali zavarovanja, z dohodki iz premoženja in iz drugih virov oziroma z nadomestili ali prejemki po drugih predpisih ali s pomočjo tistih, ki so ga dolžni preživljati. Trajanje upravičenosti je omejeno na določen čas, v tem času pa mora oseba ostati aktivna in iskati zaposlitev. Če tega ne izpolnjuje, lahko center za socialno delo denarno socialno pomoč ukine. Drugače je urejeno za starejše nad 60 let in tiste, ki so trajno nezmožni za delo, možna je tudi dodelitev trajne socialne pomoči. Višina denarne pomoči je odvisna od dohodkov upravičenca, števila družinskih članov in njihovih dohodkov, izračuna pa se za vsakega posameznika posebej po merilih⁸, določenih z zakonom (višina je določena v razmerju do osnovnega zneska minimalnega dohodka, ki v letu 2006 znaša približno 48.000 tolarjev, in se vsako leto februarja uskladi z rastjo življenjskih stroškov).

Sistem socialnega varstva za primer brezposelnosti je v Sloveniji urejen v skladu s temeljnimi načeli konservativno-korporativističnih tipov držav blaginje. Prevladuje sistem obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki omogoča predhodno zaposlenim osebam ohranjanje njihovega pridobljenega družbenega položaja. Zavarovalno načelo oziroma načelo zaslužnosti in enakovrednosti sta jasno izraženi predvsem pri upravičenosti do denarnega nadomestila. Pri denarni pomoči se mešajo značilnosti sistema socialnega zavarovanja in sistema socialnih pomoči. V primerjavi z Nemčijo je v slovenskem sistemu denarna pomoč bližje sistemu socialnih pomoči, saj predhodno zavarovanim osebam zagotavlja predvsem eksistenčni minimum in ne toliko ohranjanja pridobljenega družbenega položaja. Kljub temu je višina denarne pomoči višja od denarne socialne pomoči, do katere so upravičeni vsi prebivalci, ki živijo v pomanjkanju.

4.2.2 Dohodki v primeru brezposelnosti na Danskem

Na Danskem se podpora za brezposelne, če je posameznik zavarovan za primer brezposelnosti in izpolnjuje pogoje za izplačilo, izplača kot denarno nadomestilo (dagpenge), medtem ko lahko osebe, ki niso zavarovane, prejmejo socialno pomoč (kontanthjælp), ki se izračuna na podlagi posameznikovega finančnega stanja in dohodka zakonskega partnerja. Pravico do denarnega nadomestila ima oseba, ki je bila v obdobju treh let eno leto redno zaposlena.

Čeprav je javno zavarovanje za primer brezposelnosti prostovoljno, je leta 2002 kar 84 % danske delovne sile plačevalo prispevke v sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti. Razlaga za tako visoko stopnjo zavarovanosti je morda solidarnost zaposlenih, možnost

⁸ Višina minimalnega dohodka za posameznega družinskega člana v razmerju do osnovnega zneska minimalnega dohodka se določi po naslednjih merilih: prva odrasla oseba v družini: 1, vsaka naslednja odrasla oseba v družini: 0,7, otrok do 18 let in polnoletni otrok, ki so ga starši dolžni preživljati zaradi rednega šolanja: 0,3.

predčasne upokojitve (efterløn) in dejstvo, da je zavarovanje za primer brezposelnosti v veliki meri subvencionirano z javnimi sredstvi.

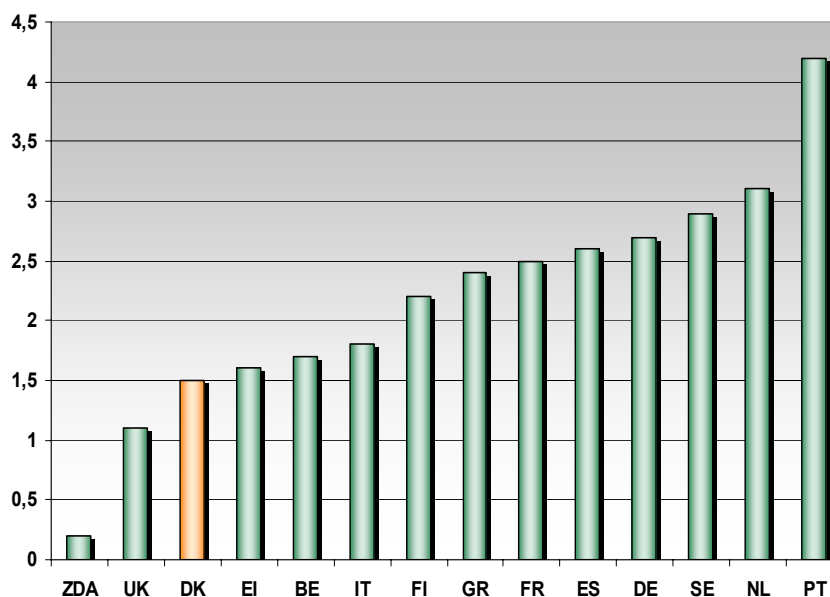
Nezavarovani se v grobem delijo v dve skupini: v prvo spadajo osebe z majhnim tveganjem za brezposelnost, ki imajo pogosto zelo visok dohodek. V drugo skupino spadajo osebe z visokim tveganjem za brezposelnost, ki so s trgom dela slabo povezane in prejemajo nizek dohodek. Danski sistem k zavarovanju spodbuja tako, da ima posameznik, če je zavarovan za primer brezposelnosti, pravico vložiti zahtevek za denarno podporo. V sistemu socialne pomoči je pri poročenih izplačilo povezano z dohodki zakonskega partnerja, na splošno se upošteva finančni položaj.

Delojemalcem ni treba čakati na nadomestilo za primer brezposelnosti. Del stroškov vsekakor nosijo delodajalci, ki morajo odpuščenim delojemalcem, ki imajo pravico do denarnega nadomestila, plačati odškodnino v višini dveh dnevni plač (arbejdsgivergedtgørelse). Pri prostovoljni brezposelnosti ali brezposelnosti po lastni krivdi (če delojemalec odpove delovno razmerje brez tehtnega razloga) pravica do denarne pomoči nastopi čez pet tednov.

Na Danskem se denarno nadomestilo za brezposelne izplačuje največ štiri leta. Bruto izplačila denarnih nadomestil znašajo 90 % dosedanjega dohodka. V praksi so izplačila denarnih nadomestil pogosto nižja, ker smejo doseči le določen znesek.

Kar tri četrtine nadomestil za brezposelnost se pokriva iz zavarovanj za primer brezposelnosti, medtem ko ostalo četrtino pokriva sistem socialne pomoči. Nadomestila za brezposelnost so kratkoročno gledano eden izmed elementov, ki ustvarjajo pogoje za delovanje fleksibilnega trga dela. Ta omogoča delodajalcu, da relativno brez težav odpusti delavca, medtem ko visoka raven nadomestil ustvarja občutek varnosti in tako tudi delavcu omogoča, da brez večjih izgub dohodka zamenja trenutno zaposlitev z novo in mogoče celo boljšo zaposlitvijo. Ena izmed značilnosti danskega trga dela je, da država skupaj z novim delodajalcem prevzame breme prešolanja nekvalificiranega delavca in mu tako zelo poveča verjetnost za novo zaposlitev.

Slika 9: Varstvo delavcev v rednih delovnih razmerjih, 2003



Vir: OECD Employment Outlook, 2006; Lastna priredba.

V primerjavi z drugimi državami OECD so na Danskem neto izplačila denarnega nadomestila najcenejši delovni sili in osebam, ki so dolgo brezposelne, relativno visoka. Zahtevki oseb, ki so brezposelne le kratek čas in so prej prejemale povprečno plačo ali višje dohodke, spadajo v povprečje držav OECD.

Prejemnik denarnega nadomestila ali socialne pomoči, ki se sooča z brezposelnostjo, mora izpolnjevati naslednje pogoje, s čimer dokazuje svojo razpoložljivost na trgu dela:

- Na zavodu za zaposlovanje mora biti prijavljen kot iskalec zaposlitve.
- Biti mora sposoben in pripravljen sprejeti delo: običajno mora posameznik ustrezno delo sprejeti v roku enega dneva. Meja celotnega dnevnega časa vožnje na delo in domov znaša načeloma tri, v posebnih primerih štiri ure. Brezposelni z zaključeno srednjo ali visoko izobrazbo morajo ne glede na dnevni čas prevoza sprejeti delo, če je to potrebno za zasedbo prostega delovnega mesta, ki zahteva usposobljeno delovno silo.
- Iskati mora zaposlitev: dejanske zahteve po intenzivnosti iskanja zaposlitve niso določene, ustrezati pa morajo temu, kar je običajno v določeni stroki. Na poziv zavoda za zaposlovanje ali občine se mora brezposelni prijaviti na določeno prosto delovno mesto.
- Izkoriščati mora storitve, ki so na voljo brezposelnim, in opravljati razgovore, izkoriščati proaktivne storitve ter opravljati kontaktne razgovore z zavodom za zaposlovanje, občino in drugimi udeleženci, kot je sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti. Brezposelni morajo v času aktiviranja nadaljevati s prizadevanji in sprejeti običajna dela, razen če zavod za zaposlovanje ali občina odobri izjemo.
- Praviloma mora imeti stalno bivališče na Danskem in bivati v državi.

Po enem letu brezposelnosti imajo dolgoročno brezposelni pravico in tudi obveznost, da se udeležijo aktiviranja. Kratkoročno brezposelni pa imajo pravico do izkoriščanja storitev v okviru aktiviranja, niso pa k temu obvezani.

4.2.3 Odpravnine

Odpravnine, znesek, ki ga je delodajalec dolžan plačati delavcu, ko odpove pogodbo o zaposlitvi, so pomemben del zaposlitvene varnosti zaposlenih in se med državami razlikujejo (glej Prilogo, Tabela 10).

V Sloveniji delavcu pripada odpravnina v višini (Zakon o delovnih razmerjih, 2002, člen 109):

- 1/5 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kot 1 in manj kot 5 let,
- 1/4 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kot 5 in manj kot 15 let,
- 1/3 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen nad 15 let.

Za 4 leta torej pripada v Sloveniji 0,8 povprečne mesečne plače, za 20 let pa 6,7 povprečnih mesečnih plač. V obeh primerih je to sorazmerno veliko, če primerjamo z višino odpravnin v državah OECD, ki v mnogih državah sploh niso zakonsko predpisane.

4.2.4 Odpovedni rok

Pravila o odpovednem roku predpisujejo čas, ki preteče med napovedjo odpusta in odpustom zaposlenega, ter tako pomembno vplivajo na hitrost prilagajanja števila zaposlenih. Odpovedni rok je v večini držav odvisen od delovne dobe oziroma trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu (glej Prilogo, Tabela 11).

Minimalni odpovedni rok, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec iz poslovnih razlogov v Sloveniji je (Zakon o delovnih razmerjih, 2002, 92. člen):

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 45 dni, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

Delavec s štirimi leti delovne dobe ima torej pri nas odpovedni rok 1 mesec, delavec z dvajset leti delovne dobe pa 2,5 meseca, kar pomeni, da imamo v Sloveniji odpovedne roke približno usklajene z odpovednimi roki v državah OECD.

4.3 PREDLOGI SPREMEMB FLEKSIBILNOSTI IN VARNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Ukrepi za večjo prilagodljivost in mobilnost na trgu dela imajo podlago v Zakonu o delovnih razmerjih, ki omogoča fleksibilnejši trg dela in fleksibilnejše zaposlovanje, vendar se do zdaj niso dovolj uporabljali. Zakon zagotavlja zakonske podlage za delovna razmerja s krajšim delovnim časom, preglednejši sistem zaposlovanja za določen čas, zaposlovanje z delom na domu. Posebna kakovost zakona je obojestranska obveznost delavca in delodajalca glede izobraževanja in usposabljanja, ki ob izgubi dela brezposelnemu delavcu daje večje možnosti za ponovno zaposlitev. V smislu spodbujanja prilagodljivosti na trgu dela je treba posebej omeniti prožnost zaposlitvenih pogodb. Zakon kot pravilo določa sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kot posebnosti pogodb o zaposlitvi pa opredeljuje te oblike: pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku (temporary employment), pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

Izboljšanje fleksibilnosti trga dela bi omogočilo (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005):

- nadaljnji prehod pasivnih v aktivne ukrepe na trgu dela, ki bodo zagotovili aktiviranje, zaposlovanje in socialno vključevanje, na primer spodbujanje brezposelnih oseb za večjo aktivnost z vključevanjem v programe aktivne politike zaposlovanja, usposabljanjem, jasnimi merili za upravičenost do denarnih nadomestil in socialnih pomoči v povezavi s pripravljenostjo za sprejem dela;
- nižji prispevki delodajalcev za socialno varnost pri težje zaposljivih, prvič zaposlenih in dolgotrajno brezposelnih na manj razvitih območjih ter olajšanje dostopa do finančnih skladov za pospeševanje vlaganj in odpiranje novih delovnih mest;
- povečati mobilnost z vlaganjem v najemna stanovanja v regije, v katerih primanjkuje delovne sile;
- odprava strukturnih neskladij na trgu dela z obveščanjem o stanju na trgu delovne sile, poklicnim usmerjanjem in štipendiranjem mladih;
- zmanjševanje ovir za zaposlovanje s krajšim delovnim časom in druge oblike fleksibilnega zaposlovanja ter pregled in sprememba predpisov, ki pomembno ovirajo zadostno prilagodljivost trga dela v primerjavi z drugimi državami EU.

Slovenski delodajalci si fleksibilnost zagotavljajo predvsem z uporabo študentskega dela in uporabo neprijaznih fleksibilnih oblik dela (nadure, delo ob vikendih, izmensko delo). Za povečanje fleksibilnosti trga dela bi bilo treba omogočiti in pravno urediti začasno zaposlovanje in hkrati tudi vključenim v takšne oblike delovne aktivnosti zagotoviti varnost v obliki vključenosti v osnovna socialna zavarovanja (predvsem zdravstveno in pokojninsko). Potrebno je doseči, da bo vsaka oblika fleksibilne zaposlitve (tudi pogodbeno ali podjemno

delo) prispevala sredstva v sistem socialne varnosti. Zlasti delodajalci se temu upirajo, saj bi jih pogodbeno ali podjemno delo v takem primeru več stalo, toda le tako lahko posameznik v primeru izgube dela dobi sredstva iz sistema socialne varnosti in z njimi prebrodi kritični čas do nove zaposlitve.

Na področju vseživljenjskega učenja je potrebno vzpostaviti mehanizme spodbujanja podjetij k večjim vlaganjem v ljudi in boljšemu upravljanju s človeškimi viri, saj brez primerne podpore okolja ni pričakovati dolgoročnih pozitivnih rezultatov. Predvideva se, da naj bi se Slovenija zaradi nizke stopnje rodnosti že kmalu začela soočati s problemom pomanjkanja delovne sile, zato bi morale strateške usmeritve stremeti h kar največji stopnji delovne aktivnosti v vseh starostnih skupinah.

Za aktivacijo brezposelnih ter spodbujanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih bi se lahko po vzoru Danske oblikovali programi "job-rotation", kar na pomeni, da ima vsak zaposleni na delovnem mestu do vključno četrte ravni zahtevnosti dela letno določeno kvoto dni (število dni je natančno določeno v kolektivni pogodbi), ki je namenjena za izobraževanje in usposabljanje ter v času tega prejema normalno plačo od svojega delodajalca, zavod za zaposlovanje pa mu potrebo po delu v času odsotnosti tega zaposlenega zapolni z brezposelno osebo, do katere delodajalec nima nobenih obveznosti (plačilo brezposelne osebe, ki dela, pokrije zavod za zaposlovanje oziroma država). Programi "job rotation" so se na Danskem izkazali kot zelo uspešni, saj je okoli 25 % brezposelnih vključenih v program dobilo zaposlitev tudi po vrnitvi nadomeščenega delavca.

Slovenija mora doseči večjo fleksibilnost na trgu dela in pri zaposlovanju, bolj pogoste delne in začasne zaposlitve, lažji pretok in mobilnost delovne sile. Ljudje morajo postati bolj odgovorni za svoje delo, zaposlitev in izobraževanje. Plačna politika mora v večji meri omogočiti prilagodljivost stroškov dela na podjetniški ravni, kjer se mora povečati tudi socialna odgovornost podjetij. Politike na trgu dela morajo biti usklajene glede uravnavanja ponudbe in povpraševanja po delu, vključevati morajo elemente plačne politike, socialnih transferjev in politike upokojevanja. Slovenija mora pripraviti širok nabor sprememb, ki bodo delodajalce spodbujale k odpiranju novih delovnih mest, iskalce zaposlitve pa, da bodo hitreje zasedli delovna mesta. Socialna država je pomembna za socialno stabilnost in kot taka tudi za gospodarsko rast. Socialni partnerji morajo izhajati iz odgovornosti za usklajenost svojih ravnanj in odločitev z ekonomskimi možnostmi in ne smejo ovirati ukrepov za večjo fleksibilnost trga dela, povečano vlogo podjetništva in bolj dinamične oblike zaposlovanja.

SKLEP

Danski model trga dela je za Slovenijo zelo zanimiv, saj delodajalcem omogoča fleksibilnost, delavcem pa večje možnosti za delo in hkrati varnost ob izgubi zaposlitve. V primerjavi z anglosaksonskim in kontinentalnim socialnim modelom je skandinavski model kompromis med obema, saj vsebuje liberalen odnos do trga, na drugi strani pa je zanj značilna visoka raven socialne varnosti. Ključna sestavina modela je zaupanje v pozitivno vlogo države, kar se odraža predvsem v obsegu davkov, ki so jih prebivalci nordijskih držav pripravljene plačati državi in se kasneje v obliki socialnih storitev vrnejo družbi.

Danska davčna struktura kaže nekaj izrazitih strukturnih lastnosti. Tako na Danskem plačujejo najnižje socialne prispevke v Evropi, ker se največji del izdatkov socialne države financira iz sredstev splošne obdavčitve, zlasti iz davka na dohodek. V primerjavi z drugimi državami EU je Danska država z največjo davčno obremenitvijo, ki znaša kar 49 % BDP, povprečje EU pa približno 40 % (glej Prilogo, Tabela 12). To velja predvsem za zelo visoke trošarine, medtem ko obdavčitev dela ne spada med najvišje v EU. Davek na dohodek je visok in precej progresiven, medtem ko delodajalci na splošno plačujejo le malo socialnih prispevkov. Davčni sistem je prirejen tako, da bogati prispevajo sorazmerno več kot revni. Prav tako danski delavec štiri leta po odpustitvi prejema nadomestilo, in sicer devetdeset odstotno. V Sloveniji se skandinavskemu modelu ne približujemo niti teoretično, saj le-ta zahteva ogromna finančna sredstva s strani države in posledično visoke davke, sedanja vlada pa z davčno reformo napoveduje ravno znižanje davkov.

Enotno davčno stopnjo (EDS), ki je več kot leto dni vznemirjala politike, gospodarstvenike in širšo javnost, je sedanja vlada dokončno zavrgla, saj so analize pokazale, da EDS ne bi pomembno povečala gospodarske rasti, izpad davčnih prihodkov bi bil zelo visok, povečali bi se dohodkovna in socialna neenakost. Z uvedbo EDS tudi ne bi dosegli poenostavitve davčnega sistema, ampak to lahko storimo le s preglednejšimi, konsistentnimi in poenostavljenimi pravili ugotavljanja davčne osnove, saj trenutno zapletenost davčne zakonodaje povzročajo zlasti nedorečeni in protislovni davčni predpisi.

Posledica sprememb dohodninskega zakona bo v prvi fazi povišanje neto plač zaradi nižjih davčnih stopenj. Sistem s tremi dohodkovnimi razredi bo v korist davčnih zavezancev z višjimi dohodki. Pravi uspeh davčnih sprememb se bo pokazal, če bo vlada lahko vzdržala davčne spremembe, ne da bi povečala DDV in proračunski primanjkljaj, kar je mogoče le z znižanjem deleža javnih izdatkov v BDP. Tako davčne spremembe ne bodo prinesle zgolj davčne prerazdelitve, ampak resnično davčno razbremenitev. Vsekakor pa slovenska podjetja za doseganje večje konkurenčnosti potrebujejo ukinitvev davka na izplačane plače, kar bi znižalo stroške dela.

Prav tako skandinavskega modela ni mogoče neposredno prenesti v Slovenijo, ampak ga je potrebno prilagoditi razmeram in kulturi, saj slepo posnemanje modela ne prinese nujno

enakega rezultata. Reforme danskega trga dela so bile namreč učinkovito izvedene zato, ker je država o njih dosegla politični in socialni konsenz, vlada pa je v pogajanja uspešno vključila tudi podjetja, sindikate, parlament in nevladne organizacije. Kljub visokim davkom so skandinavske države za tuje investitorje med najbolj privlačnimi znotraj EU, saj jih odlikuje stabilno politično in gospodarsko okolje, visoka inventivnost, kakovostna delovna sila, ustrezna infrastruktura in konkurenčne razmere za poslovanje. Poleg tega je potrebno, da se zavedamo tudi, da danes o razvitosti neke družbe ne govori le višina BDP, ampak postaja pomemben kazalec tudi kakovost življenja prebivalcev in nenazadnje način preživljanja njihovega prostega časa.

Rezultati raziskave med delojemalci, potencialnimi delojemalci kot tudi vodilnim kadrom v več slovenskih podjetjih so potrdili prisotnost diskriminacije na delovnih mestih zaradi starševstva. Še posebej so ji izpostavljene matere in potencialne matere ter moški, ki želijo uveljavljati starševske pravice. V Sloveniji je zakonski okvir sicer dober, vendar pa mora država poleg dopolnjevanja zakonodaje poskrbeti tudi za splošno ozračje, vplivati na ohranjanje in uvajanje meril in vrednot, ki bodo obsojale opisano diskriminacijo in podpirale pravico do aktivnega starševstva. Negativne spremembe, ki jih doživlja mlada generacija, so namreč osredotočene prav na delovnem mestu, to pa je pogosto tudi najpomembnejši razlog, zaradi katerega se mladi vse težje odločajo za starševstvo.

Elementi starševstvu prijazne politike podjetja vključujejo kot osnovo klimo naklonjenosti starševstvu, uvesti pa je potrebno tudi nove načine dela, predvsem bolj fleksibilne delovnike, delo na domu, možnost skrajšanja delovnika v določenem obdobju ali prekinitve zaposlitve za določen čas in usklajevanje delovnika s šolskimi obveznostmi otrok.

Potrebno je promovirati deficitarne poklice ter z različnimi projekti in prilagojeno štipendijsko shemo spodbuditi mlade, da se usmerjajo na izobraževalna področja, po katerih so večje potrebe na trgu dela. Sodelovanje vseh ključnih partnerjev pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela je namreč še vedno neusklajeno, izobraževalni programi so neprilagojeni potrebam le-tega, ni sistematičnega pristopa k poklicni usmeritvi v osnovnih in srednjih šolah, povezava med izobraževalnim sistemom in gospodarstvom je prešibka, mladi, ki vstopajo na trg dela, nimajo ustreznih kompetenc, hkrati pa so za delodajalce rizična skupina.

Velik delež brezposelnosti mladih je postal že kar splošno sprejet svetovni in predvsem evropski fenomen. Nastal je kot posledica deindustrializacije, tehnoloških sprememb in zlasti globalizacije oziroma pritiska poceni delovne sile, gre pa tudi za posledico naraščajočih družbenih neenakosti, ko premožna peščica prek kapitala čedalje bolj obvladuje tudi politiko. V Sloveniji je brezposelnost mladih več kot dvakrat višja od splošne brezposelnosti, kar lahko vodi do fragmentacije in nemirov v družbi. Na fleksibilnost in varnost trga dela tako ne moremo gledati le z ekonomskega, temveč s širšega družbenega stališča.

LITERATURA

1. Felstead Alan, Jewson Nick: Global Trends in Flexible Labour. London : Macmillan Business, 1999. 213 str.
2. Ignjatović Miroљjub, Kramberger Anton: Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13.-15. november 2000. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, 2000, str. 446-459.
3. Ignjatović Miroљjub: Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 242 str.
4. Ivančič Angela: Izobraževanje in priložnosti na trgu dela. Ljubljana : Znanstvena knjižnica FDV, 1999. 291 str.
5. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 353 str.
6. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 42 str.
7. Kajzer Alenka: Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 58 str.
8. Modigliani Franco et al.: Manifest ekonomistov o brezposelnosti v Evropski uniji. Ljubljana : Zveza ekonomistov Slovenije, 1999. 44 str.
9. Pirher Sonja, Svetlik Ivan: Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.
10. Robinson Peter: Labour Market Studies: United Kingdom. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 1997. 117 str.
11. Solow Robert: What is Labour – Market Flexibility? What is it Good For? London : British Academy, 1998. str. 189-211.
12. Stanojević Miroslav: Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 261 str.
13. Stanovnik Tine: Javne finance. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 196 str.
14. Stropnik Nada: Socialna varnost v luči vključitve Slovenije v EU. Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 1999. 58 str.
15. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.

16. Svetlik Ivan et al.: Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji. Ljubljana : Založba Sophia, 2004. 320 str.
17. Svetlik Ivan, Pirher Sonja: Zaposlovanje : približevanje Evropi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.

VIRI

1. Combining a High Level of Welfare with Flexibility.
[URL: http://www.cicerofoundation.org/pdf/presentation_christensen.ppt], 8.9.2006.
2. Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja. 27 str.
[URL: <http://www.sigov.si/umar/projekti/srs/gradiva/ck1.pdf>], 3.9.2006.
3. Ekonomsko ogledalo. Ljubljana : Urad za makroekonomske analize in razvoj, 3(2005), str.21.
4. European Trade Union Institute. [URL :<http://www.etui-rehs.org>], 19.9.2006.
5. Eurostat. [URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/>], 24.8.2006.
6. Flexible time. [URL: <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/index.htm>], 10.9.2006.
7. Letno poročilo 2005.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm>], 20.8.2006.
8. Lizbonska strategija. [URL: <http://www.svez.gov.si/index.php?id=973>], 2.10.2006.
9. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o danskem sistemu fleksivarnosti.
[URL:
http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/eco/eco167/sl/ces740-2006_ac_sl.doc], 2.9.2006.
10. National Study of Employers 2005. 28 str.
[URL:<http://familiesandwork.org/eproducts/2005nse.pdf>], 2005.
11. OECD Employment Outlook. [URL: <http://www.oecd.org>], 12.8.2006.
12. Poročilo o razvoju 2006. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 244 str.

13. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Ljubljana. 60 str.
[URL:
http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/program_reform_izvajanje_lizbonske.pdf], 2005.
14. Reforme.si. [URL: <http://www.reforme.si/>], 11.9.2006.
15. Slovenija jutri. [URL: <http://www.slovenijajutri.gov.si/>], 11.9.2006.
16. Strategija razvoja Slovenije. Ljubljana : Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2004.
170 str.
17. The Combination of Flexibility and Security Works Well in Denmark. Can it Work in other Countries? [URL :<http://www.cb.ee/index.php?id=1276>], 2.9.2006.
18. The Social Situation in the European Union 2004. European Commission & Eurostat.
[URL:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/ssr2004_brief_en.pdf],
2004.
19. Trg dela v letu 2005.
[URL:
<http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/NovinarskeKonference/2006/1-02-6/TrgDela2005.htm>], 21.8.2006.
20. Urad za makroekonomske analize in razvoj. [URL: <http://www.gov.si/zmar/index.php>],
5.9.2006.
21. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
22. Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 36/2004).
23. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 67/2002).

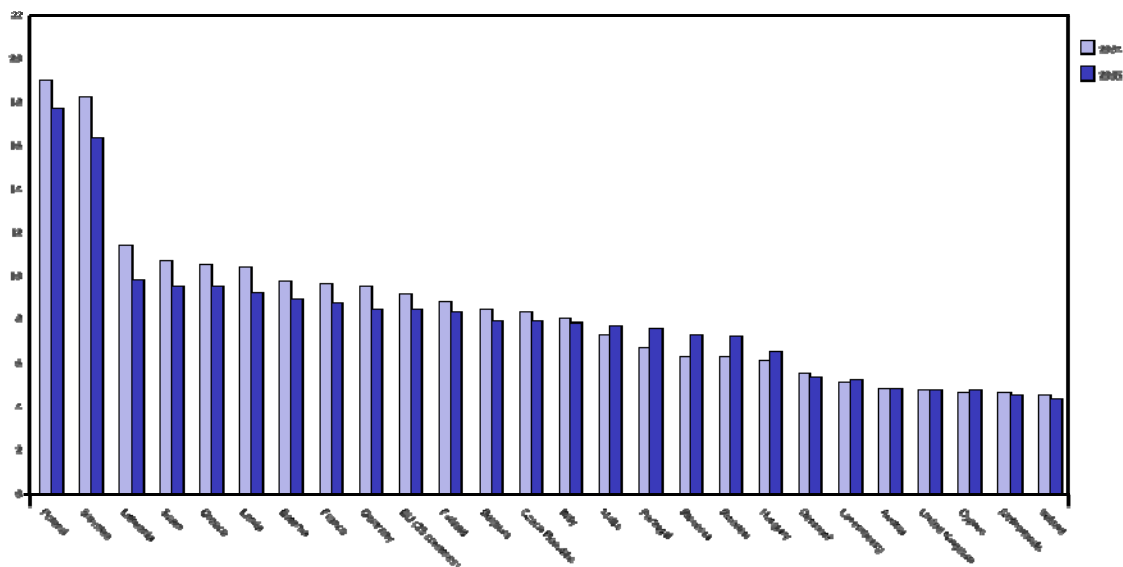
PRILOGA

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Avstrija	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2
Belgija	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4
Ciper	:	:	:	:	4.9	3.8	3.6	4.1	4.6	5.3
Češka	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9
Danska	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8
Estonija	:	9.6	9.2	11.3	12.8	12.4	10.3	10.0	9.7	7.9
Finska	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4
Francija	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.9	9.5	9.6	9.5
Grčija	9.6	9.8	10.9	12.0	11.3	10.8	10.3	9.7	10.5	9.8
Irska	11.7	9.9	7.5	5.7	4.3	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3
Italija	11.2	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7
Latvija	:	:	14.3	14.0	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9
Litva	:	:	13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3
Luksemburg	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8	3.7	5.1	4.5
Madžarska	9.6	9.0	8.4	7.0	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2
Malta	:	:	:	:	6.7	7.6	7.5	7.6	7.3	7.3
Nemčija	8.5	9.1	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.0	9.5	9.5
Nizozemska	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7
Poljska	:	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7
Portugalska	7.3	6.8	5.1	4.5	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6
Slovaška	:	:	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3
Slovenija	6.9	6.9	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5
Španija	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.7	9.2
Švedska	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.8
Velika Britanija	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	4.9	4.7	4.7
EU-25	:	:	9.4	9.1	8.6	8.4	8.8	9.0	9.1	8.7

Vir: Eurostat, 2006.

Slika 1: Stopnja brezposelnosti (v %)



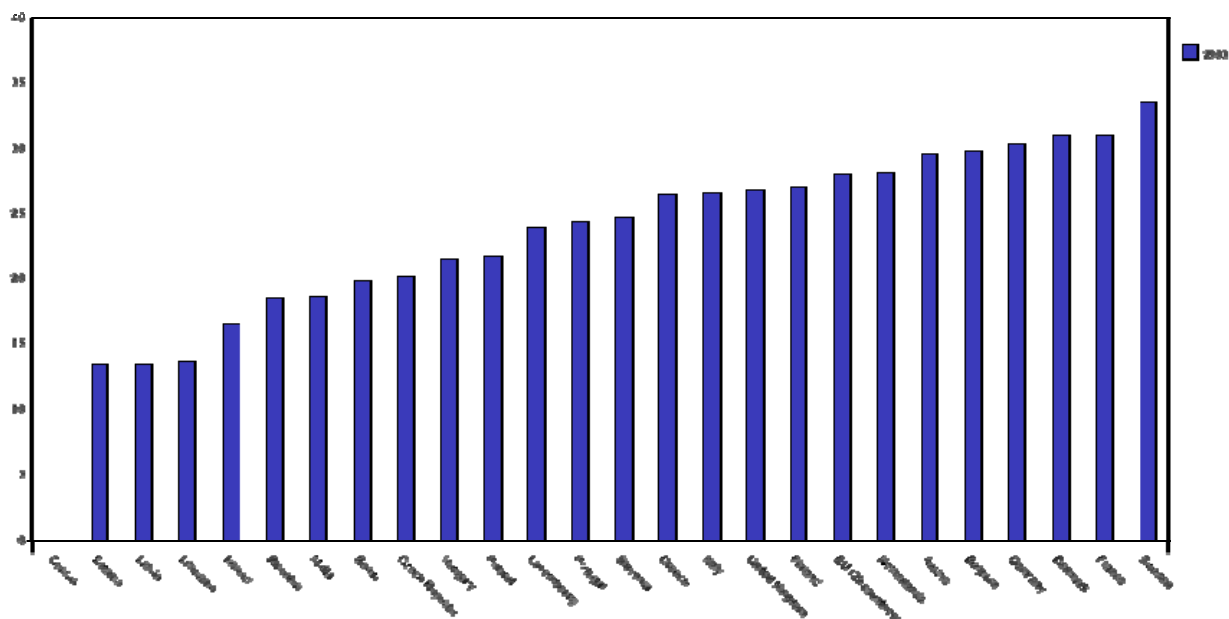
Vir: Eurostat, 2006.

Tabela 2: Izdatki za socialno varnost (v % od BDP)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Avstrija	28.9	28.9	28.8	28.7	28.4	28.8	28.3	28.6	29.2	29.5
Belgija	28.7	28.1	28.6	27.9	27.6	27.3	26.8	27.7	28.8	29.7
Ciper	:	:	:	:	:	:	:	15.2	16.4	:
Češka	:	17.2	17.6	18.6	18.6	19.3	19.6	19.5	20.2	20.1
Danska	32.5	31.9	31.2	30.1	30.0	29.8	28.9	29.2	29.9	30.9
Estonija	:	:	:	:	:	:	14.4	13.6	13.2	13.4
Finska	33.8	31.4	31.4	29.0	26.9	26.6	25.3	25.5	26.2	26.9
Francija	30.2	30.3	30.6	30.4	30.0	29.9	29.3	29.5	30.2	30.9
Grčija	22.1	22.3	22.9	23.3	24.2	25.5	26.3	27.0	26.4	26.3
Irska	19.7	18.8	17.6	16.4	15.2	14.6	14.1	15.0	15.9	16.5
Italija	26.0	24.8	24.8	25.5	25.0	25.2	25.2	25.6	26.1	26.4
Latvija	:	:	:	:	:	:	15.3	14.3	13.8	13.4
Litva	:	:	:	:	:	:	15.8	14.7	14.1	13.6
Luksemburg	22.9	23.7	24.1	22.8	21.7	21.7	20.3	21.3	22.6	23.8
Madžarska	:	:	:	:	:	20.7	19.8	19.8	20.7	21.4
Malta	:	17.5	18.8	19.0	:	17.4	16.9	17.7	18.0	18.5
Nemčija	27.7	28.2	29.4	28.9	28.9	29.2	29.3	29.3	29.9	30.2
Nizozemska	31.7	30.9	30.1	29.4	28.4	28.0	27.4	26.5	27.6	28.1
Poljska	:	:	:	:	:	:	20.1	21.5	21.9	21.6
Portugalska	21.3	21.3	20.4	20.6	21.2	21.6	21.7	22.8	23.7	24.3
Slovaška	:	18.7	19.8	20.0	20.2	20.2	19.5	19.1	19.2	18.4
Slovenija	:	:	24.0	24.5	24.8	24.7	24.9	25.3	25.2	24.6
Španija	22.8	22.1	21.9	21.2	20.6	20.3	19.6	19.4	19.6	19.7
Švedska	36.8	34.6	33.8	32.9	32.2	31.9	31.0	31.5	32.5	33.5
Velika Britanija	28.6	28.2	28.0	27.5	26.9	26.4	27.0	27.5	26.4	26.7
EU-25	:	:	:	:	:	:	26.9	27.1	27.4	28.0

Vir: Eurostat, 2006.

Slika 2: Izdatki za socialno varnost (v % od BDP)



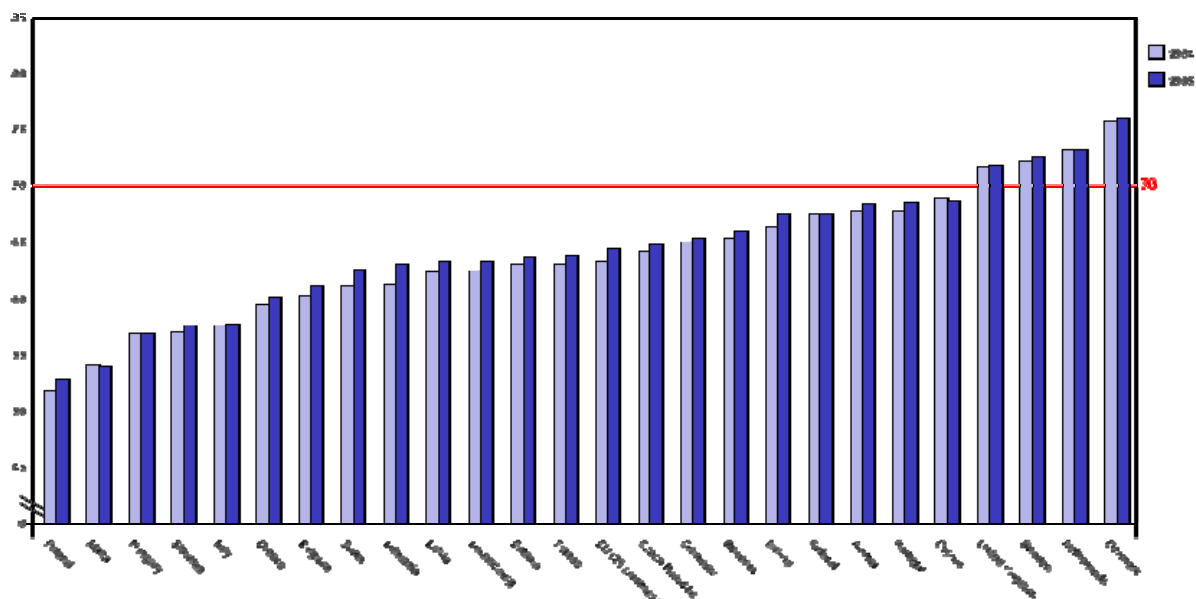
Vir: Eurostat, 2006.

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Avstrija	67.8	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6
Belgija	56.2	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1
Ciper	:	:	:	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5
Češka	:	:	67.3	65.6	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8
Danska	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9
Estonija	:	:	64.6	61.5	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4
Finska	62.4	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4
Francija	59.5	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63.0	63.3	63.1	63.1
Grčija	55.0	55.1	56.0	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1
Irska	55.4	57.6	60.6	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6
Italija	51.2	51.3	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6
Latvija	:	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3
Litva	:	:	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6
Luksemburg	59.2	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6
Madžarska	52.1	52.4	53.7	55.6	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9
Malta	:	:	:	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9
Nemčija	64.1	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	65.4
Nizozemska	66.3	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2
Poljska	:	58.9	59.0	57.6	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8
Portugalska	64.1	65.7	66.8	67.4	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5
Slovaška	:	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7
Slovenija	61.6	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0
Španija	47.9	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3
Švedska	70.3	69.5	70.3	71.7	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5
Velika Britanija	69.0	69.9	70.5	71.0	71.2	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7
EU-25	:	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.8

Vir: Eurostat, 2006.

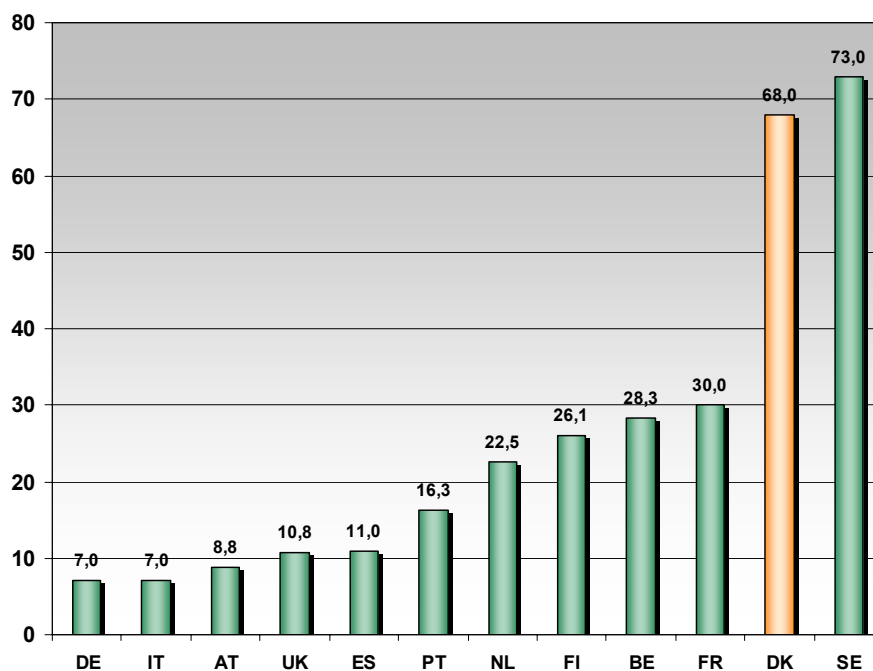
Slika 3: Stopnja zaposlenosti (v %)



Opomba: rdeča črta prikazuje lizbonski cilj do leta 2010: 70 % stopnja zaposlenosti

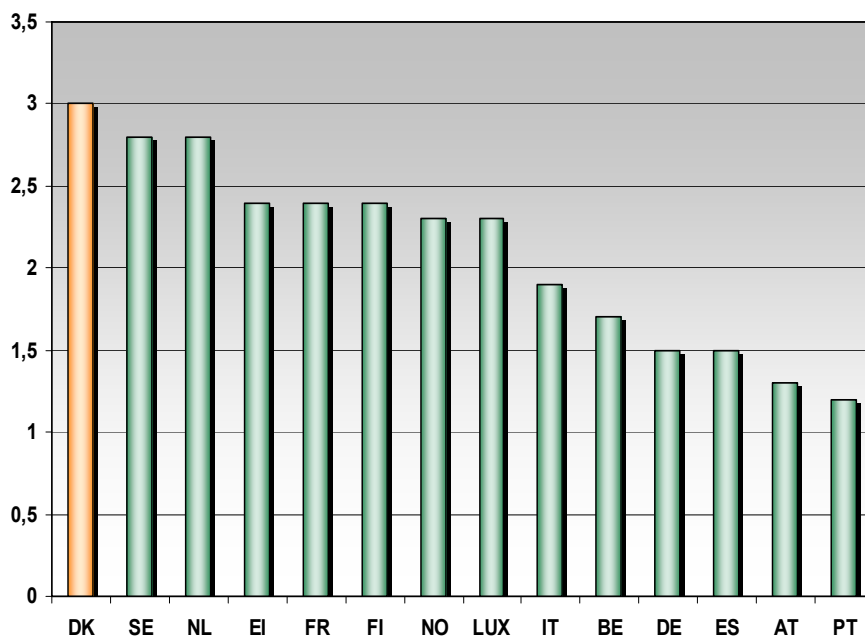
Vir: Eurostat, 2006.

Slika 4: Odstotek državne pomoči za otroško varstvo za otroke do treh let v letu 2001



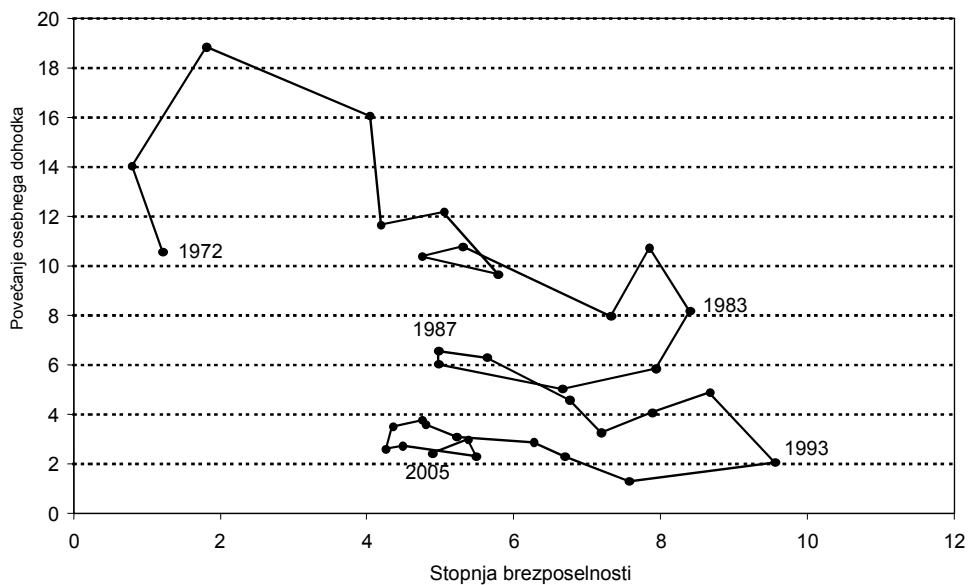
Vir: European Trade Union Institute, 2006; Lastna priredba.

Slika 5: Stroški za izobraževanje zaposlenih v zasebnih podjetjih (v % stroškov dela)



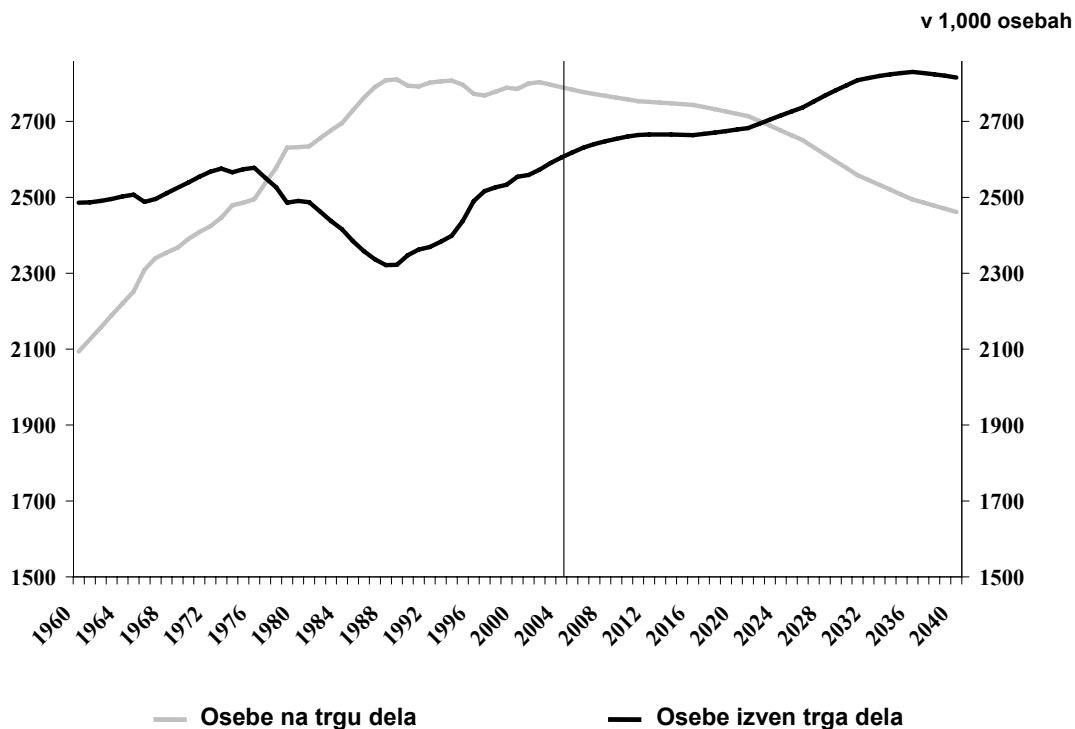
Vir: Eurostat, 2002; Lastna priredba.

Slika 6: Phillipsova krivulja za Dansko



Vir: OECD Economic Outlook, 2006; Lastna priredba.

Slika 7: Izzivi danskega trga dela



Vir: The Welfare Commission, 2006; Lastna priredba.

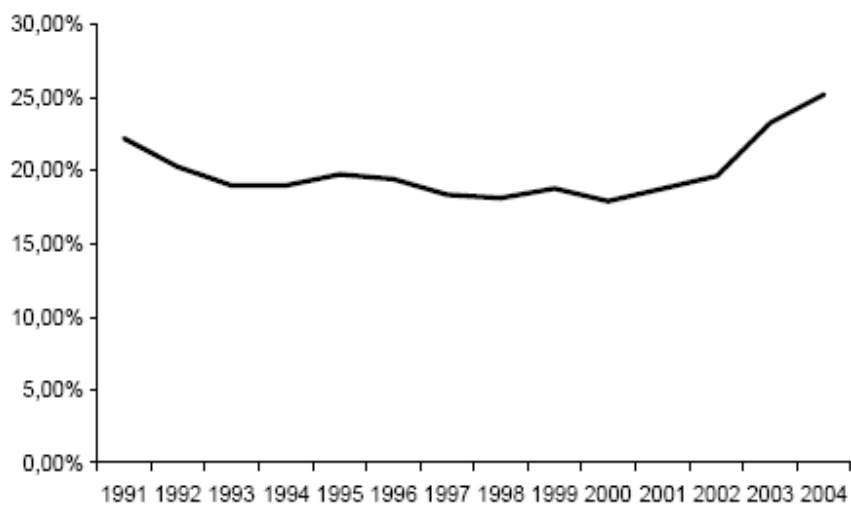
Tabela 4: Deleži značilnih skupin registriranih brezposelnih v skupni brezposelnosti

Leto/mesec	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 2001 do 2005					
	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
2001	101.857	24,1	50,8	58,9	47,0	50,5
2002	102.635	24,0	51,2	54,4	47,0	49,4
2003	97.674	26,1	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	53,8	47,3	40,8	43,6

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2006.

Tabela 5: Iskalci prve zaposlitve kot delež brezposelnih (v %)

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
22,2	20,2	19,0	19,0	19,7	19,4	18,3	18,1	18,7	17,9	18,8	19,6	23,2	25,2



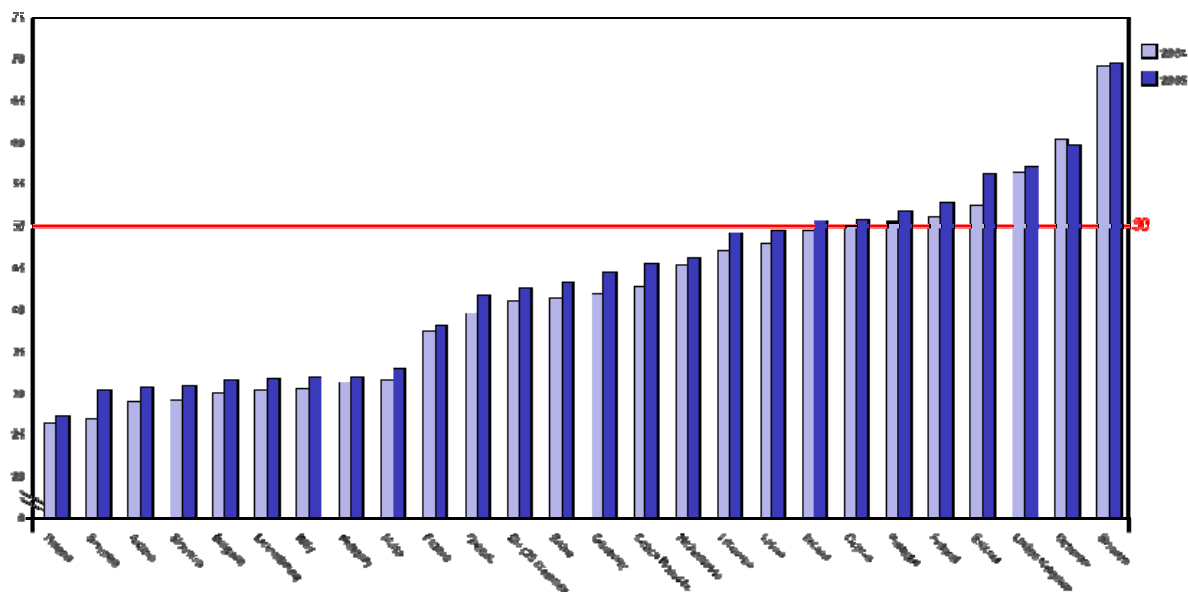
Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2006.

Tabela 6: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev v starosti od 55 do 64 let (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Avstrija	29.1	28.3	28.4	29.7	28.8	28.9	29.1	30.3	28.8	31.8
Belgija	21.9	22.1	22.9	24.6	26.3	25.1	26.6	28.1	30.0	31.8
Ciper	:	:	:	:	49.4	49.1	49.4	50.4	49.9	50.6
Češka	:	:	37.1	37.5	36.3	37.1	40.8	42.3	42.7	44.5
Danska	49.1	51.7	52.0	54.5	55.7	58.0	57.9	60.2	60.3	59.5
Estonija	:	:	50.2	47.5	46.3	48.5	51.6	52.3	52.4	56.1
Finska	35.4	35.6	36.2	39.0	41.6	45.7	47.8	49.6	50.9	52.7
Francija	29.4	29.0	28.3	28.8	29.9	31.9	34.7	36.8	37.3	37.9
Grčija	41.2	41.0	39.0	39.3	39.0	38.2	39.2	41.3	39.4	41.6
Irska	39.7	40.4	41.7	43.7	45.3	46.8	48.0	49.0	49.5	51.6
Italija	28.6	27.9	27.7	27.6	27.7	28.0	28.9	30.3	30.5	31.4
Latvija	:	:	36.3	36.6	36.0	36.9	41.7	44.1	47.9	49.5
Litva	:	:	39.5	40.9	40.4	38.9	41.6	44.7	47.1	49.2
Luksemburg	22.9	23.9	25.1	26.4	26.7	25.6	28.1	30.3	30.4	31.7
Madžarska	17.7	17.7	17.3	19.4	22.2	23.5	25.6	28.9	31.1	33.0
Malta	:	:	:	:	28.5	29.4	30.1	32.5	31.5	30.8
Nemčija	37.9	38.1	37.7	37.8	37.6	37.9	38.9	39.9	41.8	45.4
Nizozemska	30.5	32.0	33.9	36.4	38.2	39.6	42.3	44.3	45.2	46.1
Poljska	:	33.9	32.1	31.9	28.4	27.4	26.1	26.9	26.2	27.2
Portugalska	47.3	48.5	49.6	50.1	50.7	50.2	51.4	51.6	50.3	50.5
Slovaška	:	:	22.8	22.3	21.3	22.4	22.8	24.6	26.8	30.3
Slovenija	19.1	21.8	23.9	22.0	22.7	25.5	24.5	23.5	29.0	30.7
Španija	33.2	34.1	35.1	35.0	37.0	39.2	39.6	40.7	41.3	43.1
Švedska	63.4	62.6	63.0	63.9	64.9	66.7	68.0	68.6	69.1	69.4
Velika Britanija	47.7	48.3	49.0	49.6	50.7	52.2	53.4	55.4	56.2	56.9
EU-25	:	35.7	35.8	36.2	36.6	37.5	38.7	40.2	41.0	42.5

Vir: Eurostat, 2006.

Slika 8: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev v starosti od 55 do 64 let (v %)



Opomba: rdeča črta prikazuje lizbonski cilj do leta 2010: 50 % stopnja zaposlenosti starejših oseb (55–64 let)

Vir: Eurostat, 2006.

Tabela 7: Indeks varovanja zaposlitve (EPLI) za leto 2003

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

Viri: OECD Employment Outlook, 2006; Lastna priredba.

Tabela 8: Delež delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti (v %)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Avstrija	13,9	17,0	17,2	19,0	18,6	20,2	21,0
Belgija	13,6	20,7	18,5	19,4	20,6	21,6	21,6
Ciper	:	8,4	8,4	7,2	8,9	8,7	8,9
Češka	:	5,4	5,0	4,8	5,0	5,0	4,8
Danska	21,6	21,7	20,1	20,6	20,9	22,5	22,0
Estonija	:	6,8	7,5	6,7	8,0	7,8	7,7
Finska	11,8	12,2	12,0	12,4	12,9	13,1	13,6
Francija	15,6	16,9	16,4	16,2	16,7	16,6	17,4
Grčija	4,8	4,6	4,1	4,4	4,1	4,6	4,8
Irska	12,1	16,8	16,6	16,6	17,0	16,9	12,8
Italija	6,6	8,8	9,1	8,6	8,6	12,7	12,8
Latvija	:	11,1	10,0	9,3	10,0	10,5	9,6
Litva	:	9,1	8,8	9,8	9,1	8,6	6,5
Luksemburg	7,9	11,3	11,3	11,7	13,3	17,8	:
Madžarska	:	3,6	3,5	3,6	4,4	4,6	4,4
Malta	:	6,5	7,7	8,8	9,3	8,1	9,2
Nemčija	16,3	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	:
Nizozemska	37,3	41,2	42,2	43,8	45,0	45,6	46,2
Poljska	:	10,6	10,2	10,7	10,3	10,5	10,6
Portugalska	7,5	10,8	11,3	11,4	11,8	11,2	11,5
Slovaška	:	1,9	2,4	1,9	2,4	2,7	2,4
Slovenija	5,8	6,1	6,1	6,6	6,6	9,6	8,9
Španija	7,4	8,1	8,1	8,1	8,3	8,9	12,8
Švedska	26,2	22,8	21,0	21,4	22,9	23,9	:
Velika Britanija	24,1	25,3	25,2	25,5	26,0	26,2	25,7
EU-25	:	16,4	16,4	16,6	17,0	17,8	:

Vir: Eurostat, 2006.

Tabela 9: Delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti (v %)

	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Avstrija	:	8,6	:	7,5	6,6	9,4	8,8
Belgija	5,9	9,0	8,8	7,6	8,5	8,7	9,1
Ciper	:	10,7	10,8	9,1	12,6	13,1	13,9
Češka	:	7,2	7,3	7,5	8,5	8,8	8,0
Danska	11,3	10,2	9,4	8,9	9,5	9,8	9,9
Estonija	:	2,3	2,9	2,2	3,0	3,0	3,3
Finska	17,3	17,7	17,9	17,2	17,9	17,1	18,1
Francija	:	:	:	:	12,7	12,9	13,3
Grčija	11,0	13,8	13,5	11,8	11,3	12,4	12,1
Irska	9,2	5,3	4,6	4,9	4,6	3,4	2,5
Italija	7,4	10,1	9,6	9,9	9,5	11,9	12,4
Latvija	:	6,7	7,1	11,7	9,5	11,9	12,4
Litva	:	3,8	6,6	7,6	8,1	6,6	5,1
Luksemburg	2,6	3,4	4,3	4,3	3,2	4,9	:
Madžarska	:	6,8	7,5	7,3	7,6	6,9	7,2
Malta	:	3,9	4,1	4,1	4,2	3,2	4,0
Nemčija	11,1	12,8	12,4	12,0	12,2	12,5	13,9
Nizozemska	11,9	13,8	14,3	14,2	14,4	14,4	15,0
Poljska	:	5,6	11,9	15,4	18,9	22,5	25,4
Portugalska	10,7	19,8	20,0	21,7	20,6	19,9	19,5
Slovaška	:	4,0	4,9	4,6	4,7	5,3	4,9
Slovenija	8,4	12,8	13,0	14,6	13,5	17,8	16,8
Španija	33,8	32,4	32,1	32,1	31,8	32,1	33,3
Švedska	11,5	14,3	15,5	15,3	15,6	15,5	16,0
Velika Britanija	7,0	6,6	6,6	6,0	5,7	5,6	5,4
EU-25	:	12,5	12,9	12,9	12,9	13,5	14,2

Vir: Eurostat, 2006.

Tabela 10: Odpravnine v mesecih v primeru zaposlenega s 4 in 20 leti delovne dobe za leto 2003

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

Vir: OECD Employment Outlook, 2006; Lastna priredba.

Tabela 11: Pregled odpovednih rokov v državah OECD v mesecih za leto 2003

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

Vir: OECD Employment Outlook, 2006; Lastna priredba.

Tabela 12: Obremenitev z davki (v % od BDP)

	1995	2003
Avstrija	41.3	43.0
Belgija	45.1	45.7
Ciper	26.9	33.3
Češka	36.2	36.2
Danska	49.0	48.8
Estonija	37.9	33.4
Finska	46.0	44.8
Francija	43.7	43.8
Grčija	32.6	36.2
Irska	33.5	29.9
Italija	41.2	42.9
Latvija	33.6	28.9
Litva	28.6	28.5
Luksemburg	42.3	41.3
Madžarska	41.6	39.1
Malta	26.9	33.6
Nemčija	40.8	40.3
Nizozemska	40.6	39.3
Poljska	39.4	35.8
Portugalska	33.6	37.0
Slovaška	40.5	30.6
Slovenija	40.8	40.1
Španija	33.4	35.6
Švedska	49.5	50.8
Velika Britanija	35.4	35.7
EU-25	40.5	40.3

Vir: Eurostat, 2006.