

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

IRENA LAMOVŠEK

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**NOVI TRENDI ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI: PRIMERJAVA Z
DRŽAVAMI EU**

Ljubljana, december 2006

IRENA LAMOVŠEK

IZJAVA

Študentka Irena Lamovšek izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Jane Žnidaršič in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 04.12.2006

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TRG DELA	2
1.1 Trg dela v Sloveniji	2
1.2 Zaposlenost v Sloveniji in v državah EU	3
1.3 Gibanje brezposelnosti v Sloveniji in v državah EU	5
1.4 Problemi na trgu dela	8
1.5 Službe – agencije za zaposlovanje	9
1.5.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje	9
1.5.2 Zasebne agencije za zaposlovanje	10
1.5.3 Zaposlitveni portali na spletnih straneh	11
2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	11
2.1 Evropska strategija zaposlovanja	11
2.1.1 Lizbonska strategija	12
2.1.2 Učinkovitost Evropske aktivne politike zaposlovanja	12
2.1.3 Izdatki za APZ v državah EU	13
2.2 APZ v Sloveniji	13
2.2.1 Program APZ v Sloveniji	14
2.2.1.1 Cilji ukrepov APZ	16
2.2.1.2 Financiranje APZ v Sloveniji	17
3 ZAPOS LJIVOST IN ZAPOSLOVANJE TEŽJE ZAPOS LJIVIH	18
3.1 Dolgotrajno brezposelni	19
3.2 Mladi	21
3.3 Starejši	23
3.4 Ženske	24
3.5 Invalidi	26
4 CILJI IN TRENDI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA	29
4.1 Cilji zaposlovanja	29
4.2 Trendi kot izzivi	31
4.2.1 Potencialno primanjkovanje ustreznih kadrov na trgu dela	31
4.2.2 Staranje prebivalstva	31
4.2.3 Podaljševanje aktivne dobe starejših zaposlenih	32
4.2.4 Fleksibilne oblike zaposlitve	33
4.2.5 Zaposlovanje v tujini	36
4.2.6 Javna dela	37
5 STRATEŠKE IMPLIKACIJE ZA SLOVENIJO	38
SKLEP	40
LITERATURA	42
VIRI	44
PRILOGE	1

UVOD

Zaposlitev oz. delo predstavlja najpomembnejši instrument uveljavljanja posameznika in s tem prizadevanja za ključne vloge v družbi, ki prinašajo ugled ter blagostanje. Zaposlitev pomeni potrditev posameznikove sposobnosti delati in njegove pripravljenosti prispevati k dobrobiti vseh članov družbe.

Danes zaposlovanje v razvitem svetu pomeni več kot ekonomsko nujo. V obdobju socializma je veljala polna zaposlenost, trg dela ni mogel svobodno delovati po zakonitostih ponudbe in povpraševanja, zato je bil tog. S prehodom na tržno gospodarstvo pa se je začela zmanjševati vloga države – prišlo je do večje deregulacije trga dela in s tem tudi do večje fleksibilnosti le tega. Ekonomski dejavniki so tako po tranziciji narekovali nižanje stroškov dela in posledično spremembe v politiki zaposlovanja.

Slovenija se zato v zadnjem času zgleduje po razvitih evropskih državah, kjer se vse bolj razvijajo fleksibilni trgi dela, kar pomeni, da delodajalci najemajo in odpuščajo delavce po potrebi. Na ta način se po eni strani povečuje produktivnost, po drugi pa zmanjšuje pripadnost podjetju, kar vodi v večjo horizontalno mobilnost delavcev ter s tem večjo fluktuacijo.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti razmere na trgu dela v Sloveniji, le te primerjati z državami EU ter opozoriti na nove trende v zaposlovanju, s poudarkom na fleksibilnosti in na težje zaposljivih skupinah. Hkrati je namen naloge pokazati naključne razvojne in demografske trende, ki narekujejo spremembe politike zaposlovanja. Naloga obsega pet poglavij.

V prvem poglavju sem opisala trg dela pri nas, ki sem ga nato primerjala s trgom dela v Evropski uniji. Opredelila sem glavne probleme na tem področju ter pristojne službe, ki skrbijo za posredovanje dela in svetovanje tako brezposelnim kot tudi zaposlenim.

Tema drugega poglavja je aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) v Sloveniji, s katero se skuša doseči večja zaposljivost, ter Evropska strategija zaposlovanja, ki predstavlja izhodišče vsem APZ v državah EU.

Tretje poglavje obravnava problematiko težje zaposljivih. To so predvsem mladi, ki so prvič na trgu dela, starejši, ženske, dolgotrajno brezposelni ter invalidi. Predstavila sem tudi možne ukrepe za njihovo večjo zaposljivost.

Na cilje in trende zaposlovanja sem se osredotočila v četrtem poglavju, kjer poudarjam, da prihodnost zaposlovanja temelji na uvajanju fleksibilnih oblik zaposlovanja. Izziv, s katerim se moramo spopasti, je poleg primanjčevanja ustreznih kadrov tudi staranje prebivalstva.

Peto poglavje pa sem namenila prihodnosti trgu dela v Sloveniji ter načrtala potrebne smernice za izboljšanje na področju zaposlovanja. Pomembno je predvsem nadaljevanje izvajanja APZ. Kratak povzetek in ugotovitve diplomske naloge sem podala v sklepu.

1 TRG DELA

Za nastanek trga dela je bilo najprej potrebno, da je delovna sila postala blago. Za to je ključno, da postanejo delavci lastniki svoje delovne sile. Postati morajo osebno svobodni, da lahko svojo delovno zmožnost ponudijo različnim delodajalcem, da se lahko pogajajo za njeno ceno in za čas zaposlitve (Svetlik, 1985, str. 12).

Trg dela je en izmed osnovnih trgov proizvodnih dejavnikov in temeljno področje proučevanja ekonomike dela. Z delom običajno izrazimo proizvodne storitve, vsebovane v človeškem fizičnem in psihičnem naporu, usposobljenosti in intelektualne moči. Zato je delo kot storitev, ki se prodaja in kupuje na trgu, neločljivo od osebe, ki jo nudi in je pri transakciji impliciten osebni odnos. Za delavca ni pomembno le plačilo za delo, ampak tudi delovne razmere in mnogi drugi neekonomski dejavniki (npr. prestiž, odnosi s sodelavci in vodstvom ipd.). Trg dela alocira delavce na različna dela in koordinira odločitve o zaposlitvi ljudi. Povpraševalci na trgu dela so delodajalci, ponudniki pa delojemalci (Malačič et al., 1995, str. 7-8).

1.1 Trg dela v Sloveniji

Razmere na slovenskem trgu dela so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. Iz relativne polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti zaposlitve«, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva. Transformacijska depresija s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let je povzročila številne spremembe, med drugim tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti, zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele (Ignjatović, 2002a, str. 12).

Stopnja zaposlenosti je bila v Sloveniji v drugi polovici devetdesetih let relativno visoka in stabilna. Skupna stopnja zaposlenosti se je gibala okoli 63 %, pri moških je nihala okrog 67 %, pri ženskah pa okrog 58 % delovno sposobnih oseb. V letih 2002 in 2003 je z upočasnitvijo gospodarske rasti in negativnimi trendi v zaposlovanju tudi stopnja zaposlenosti rahlo upadla za 0,8 odstotne točke. V letu 2004 se je stopnja zaposlenosti močno dvignila (na 65,3 %), kar je nad povprečjem EU istega leta. V Sloveniji se je v letu 2004 po Anketi o delovni sili (v nadaljevanju ADS), močno povečalo tako število zaposlenih (za 3,3 %), samozaposlenih (za 4,5 %) kot tudi število pomagajočih družinskih članov (za 49 %). Povprečno število delovno aktivnih oseb po ADS je v letu 2004 kar za 5,1 % višje kot leto prej, kar kaže na močno povečanje različnih oblik neformalne delovne aktivnosti, ki jih je mogoče vsaj delno zajeti z ADS, registri delovno aktivnih prebivalcev in drugi viri pa jih ne pokažejo (Kajzer, 2005, str. 31).

V zadnjih petih letih je zaznati pozitivno gibanje na trgu dela. Stopnja anketne brezposelnosti se je znižala s 7,6 % v letu 1999 na 6 % v letu 2004 in je pod povprečjem EU. Ostajajo pa problemi strukturne brezposelnosti, delež dolgotrajne brezposelnosti je

visok zlasti med nekvalificiranimi starejšimi delavci (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 35).

1.2 Zaposlenost v Sloveniji in v državah EU

V primerjavi s povprečjem EU (Tabela 1) je bila v letu 2005 skupna stopnja zaposlenosti nekoliko višja od povprečja EU-15 in EU-25, pri čemer je zaposlenost moških v Sloveniji nekoliko nižja od povprečja, zaposlenost žensk pa nekoliko višja. Vendar je pri tem treba opozoriti, da ima Slovenija bistveno višji delež pomagajočih družinskih članov v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom, kot znaša ta delež v EU-15.

Tabela 1: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji in povprečju EU

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Stopnja zaposlenosti – skupaj (15-64 let)						
Slovenija	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0
EU-15	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,2
EU-25	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
Stopnja zaposlenosti – ženske (15-64 let)						
Slovenija	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3
EU-15	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8	57,4
EU-25	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,3
Stopnja zaposlenosti – moški (15-64 let)						
Slovenija	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4
EU-15	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7	72,9
EU-25	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3

Vir: Eurostat portal, 2006.

Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah kažejo (Tabela 2), da Slovenija glede na povprečje EU zaostaja predvsem na področju zaposlenosti mladih in starejših. Stopnja zaposlenosti mladih (15-24 let) v Sloveniji, ki je nižja od povprečja EU, je posledica visoke vključenosti mladih v izobraževanje v tej starostni skupini.

Tabela 2: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah leta 2004

	15-24 let	25-54 let	55-64 let
Slovenija	33,8	83,8	29,0
EU-15	40,0	77,6	42,5
EU-25	36,8	76,8	41,0

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 33.

Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah za drugo četrtletje 2005 v Sloveniji so naslednje: starostna skupina 15-24 let ima stopnjo zaposlenosti 31,7 %, starostna skupina 25-54 let ima stopnjo zaposlenosti 84,1 % ter starostna skupina 55-64 let 31,2 % (Pomladansko poročilo, 2006, str. 131). Stopnje zaposlenosti so se povečale v starostnih skupinah 25-54 za 0,3 odstotne točke, v skupini 55-64 let pa za 1,2 odstotne točke. Zmanjšala pa se je v starostni skupini 15-24 let in sicer za 2,1 odstotne točke.

Zaskrbljujoča pa je tudi stopnja zaposlenosti starejših, kjer se še vedno kažejo posledice reševanja problema brezposelnosti z zgodnjim upokojevanjem v začetku 90-ih let. V letu 2003 je bila stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji najnižja v EU (Priloga 1). S pokojninsko reformo se je povprečna starost ob upokojitvi sicer začela povečevati, vendar se to do leta 2003 še ni odrazilo v pomembnejšem povišanju stopnje zaposlenosti starejših. V letu 2004 je že prišlo do večjega dviga stopnje zaposlenosti v starostni skupini 55-64 let. Stopnja zaposlenosti starejših se bo začela počasi dvigovati tudi zaradi staranja prebivalstva oz. dejstva, da bodo »mladi upokojenci« iz začetka devetdesetih let postopoma postali starejši od 64 let in njihove delovne aktivnosti ne bomo več merili.

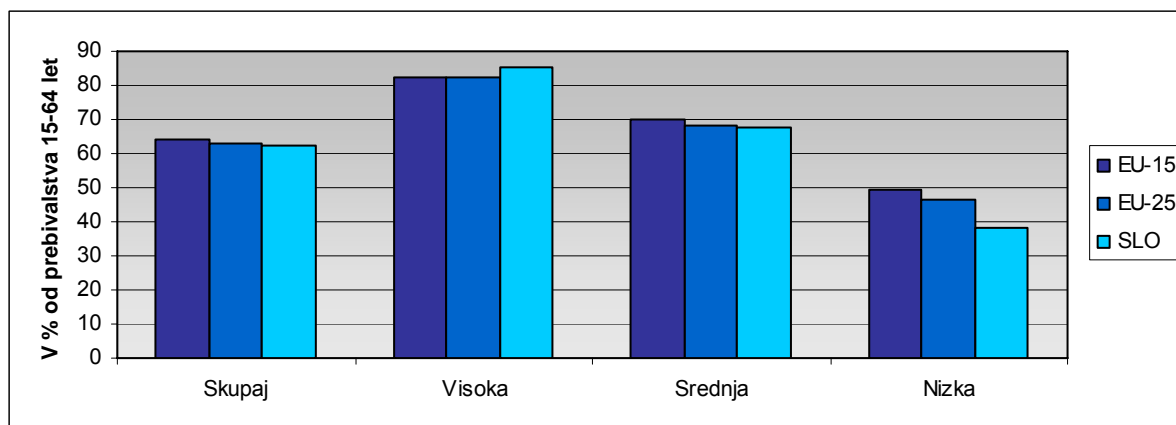
K velikemu povečanju stopnje zaposlenosti starejših v letu 2004 je prispevalo tudi veliko povečanje števila pomagajočih družinskih članov v tej starostni skupini. Nizka stopnja zaposlenosti starejših se na drugi strani zrcali tudi v velikem deležu starejših registriranih brezposelnih, ki aktivno ne iščejo zaposlitve in se njihova brezposelnost ne pokaže kot problem v stopnjah anketne brezposelnosti.

Za promocijo aktivnega staranja morajo biti zdravstveni sistemi usmerjeni v vseživljenjsko promocijo zdravja in zdravega načina življenja ter preventivo in zagotavljati primeren dostop do kakovostne zdravstvene oskrbe in dolgotrajne nege (Kajzer, 2005, str. 32-33).

V letu 2005 je v Sloveniji stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) znašala 30,7 % (Priloga 1), kar je veliko pod povprečjem EU-15 (44,1 %) in EU-25 (42,5 %). Nižje stopnje zaposlenosti imajo le na Poljskem (27,2 %) in Slovaškem (30,3 %). Lizbonski cilj nam narekuje, da moramo do leta 2008 zvišati to stopnjo zaposlenosti na 35 %.

Da je izobrazba pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti, dokazujeta tudi gibanje in višina stopenj zaposlenosti po doseženi izobrazbi, ki se je v obravnavanem obdobju (Priloga 2) najbolj povečala pri visoko izobraženih, manjše povečanje je zabeležila tudi stopnja nizko izobraženih, stopnja srednje izobraženih pa se je rahlo zmanjšala. Stopnja zaposlenosti nizko izobraženih v Sloveniji (Slika 1 na str. 5) je precej pod povprečjem EU, kar je v precejšnji meri povezano z nizko stopnjo zaposlenosti starejših in nezadostno razvitostjo storitvenega sektorja. Slednji v EU zaposluje pomemben del manj izobražene delovne sile (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 11). Delež zaposlenih z nizko izobrazbo v storitvenem sektorju je v Sloveniji leta 2003 znašal 7,3 %, v EU-15 pa kar 24,2 % (Kajzer, 2005, str. 33-34).

Slika 1: Stopnja zaposlenosti glede na doseženo izobrazbo v letu 2003



Vir: Kajzer, 2005, str. 34.

Slovenija ima v primerjavi z EU-25 višjo delovno aktivnost pri moških (Priloga 4), nekoliko slabšo pri ženskah, močno pa zaostajamo pri delovni aktivnosti starejših, ki znaša le 31,2 %, v EU-25 pa 42,3 %. Nižji imamo tudi delež delovno aktivnih oseb s krajšim delovnim časom med vsemi delovno aktivnimi osebami, saj znaša ta delež v Sloveniji komaj 8,9 %, v EU-25 pa kar 18,5 %.

1.3 Gibanje brezposelnosti v Sloveniji in v državah EU

V Sloveniji obstaja velika razlika med anketno brezposelnostjo (SURSOva anketa o delovni sili)¹ in t.i. registrirano brezposelnostjo (podatki Zavoda RS za zaposlovanje oz. ZRSZ)².

V letu 2005 (tretje četrtletje) je bilo v povprečju 91 tisoč registriranih brezposelnih, od tega jih 40 tisoč ne izpolnjuje enega od kriterijev za anketno brezposelnost. Zaradi čiščenja evidenc ZRSZ se razlika med obema viroma počasi zmanjšuje, stopnji pa se približujeta (Tabela 3).

Tabela 3: Primerjava števila brezposelnih po anketi o delovni sili (ADS) in registru ZRSZ

	Št. brezposelnih po ADS	Št. brezposelnih po registru	Registrirani brezposelni, ki niso anketno brezposelni	
	V tisoč		V tisoč	V %
2000	69	107	54	50,4
2001	57	102	50	49,0
2002	58	103	53	51,4
2003	66	97	44	45,3
2004	64	93	41	44,0
2005 (3.četrtl.)	67	91	40	44,0

Vir: Kavkler, Boršič, 2006, str 5.

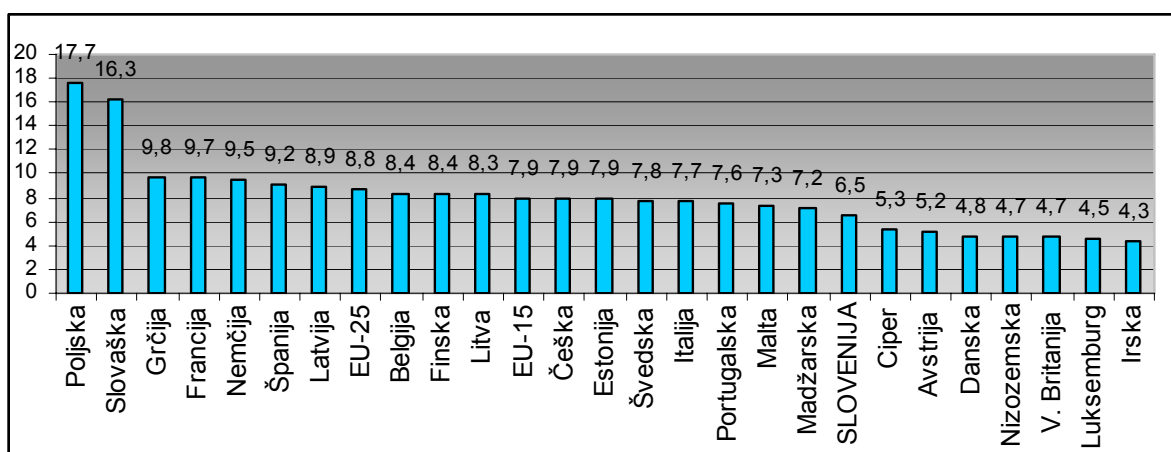
¹Brezposelni po ADS so brezposelni, če izpolnjujejo 4 pogoje: a) v tednu pred anketiranjem niso opravili niti 1 ure dela za plačilo in niso zaposleni ali samozaposleni, b) so v zadnjih 4 tednih pred anketiranjem aktivno iskali zaposlitev, c) so pripravljene sprejeti delo takoj ali v roku 2 tednov od dneva anketiranja ter d) so že našli delo, vendar ga še ne opravljajo, opravljati ga bodo začeli po anketiranju.

²Po opredelitvi zavoda za zaposlovanje pa so brezposelne osebe: a) registrirane kot brezposelne na zavodu za zaposlovanje, b) nimajo zaposlitve in niso zaposlene, c) niso lastniki ali solastniki podjetja, v katerem bi v zadnjem letu ustvarjali dohodek za preživljanje in ne opravljajo samostojne dejavnosti, d) niso lastniki, zakupniki ali uporabniki drugih nepremičnin, s katerimi se lahko preživljajo ter e) nimajo nobenih drugih virov rednih dohodkov za preživljanje (Bregar et al., 2001, str. 120-121).

Vzroki za sorazmerno veliko razliko med registrirano in anketno brezposelnostjo v Sloveniji so, poleg razlik v definiciji, še naslednji (Pomladansko poročilo, 2006, str. 133):

- velika »neaktivnost« dela registrirano brezposelnih, ki aktivno ne iščejo dela, kar je v veliki meri povezano z visokim deležem dolgotrajno brezposelnih, ki postanejo pasivni in menijo, da zaposlitve ne morejo dobiti (t.i. obupanci),
- delovna aktivnost registrirano brezposelnih, ki se lahko odvija tudi v sivi ekonomiji ali pa v obliki aktivnosti, ki jo opravljajo pomagajoči družinski člani v družinski pridobitni dejavnosti (obrt, podjetje, kmetija).

Slika 2: Brezposelnost v EU v letu 2005



Vir: Eurostat portal, 2006.

V letu 2005 smo imeli v Sloveniji nizko stopnjo brezposelnosti (6,5 %). V EU-15 je le-ta presegala našo stopnjo za 1,4 odstotni točki, stopnja brezposelnosti za EU-25 pa je znašala 8,8 %. Najvišjo stopnjo brezposelnosti so imeli Poljaki (17,7 %), najnižjo pa Irci (4,3 %) (Slika 2).

Tabela 4: Stopnje brezposelnosti po doseženi šolski izobrazbi brezposelnih oseb

	2000	2001	2002	2003	2004
Skupaj	7,0	6,4	6,4	6,7	6,3
Brez šolske izobrazbe oz. nepopolna OŠ	(10,7)	(14,2)	9,5	(11,5)	(9,7)
OŠ	10,4	8,7	9,0	9,1	9,0
Nižja, srednja poklicna	7,5	6,9	7,5	8,2	7,5
Srednja strokovna izobrazba	6,6	5,9	5,5	5,9	5,7
Srednja splošna izobrazba	7,5	(7,0)	(7,5)	(6,4)	(7,1)
Višja strokovna, višješolska	(2,3)	(2,2)	(2,3)	(2,7)	(3,6)
Visoka str. šola in univ. izobrazba, specialistična, magisterij, doktorat	(2,4)	(2,7)	(3,0)	3,7	(2,9)

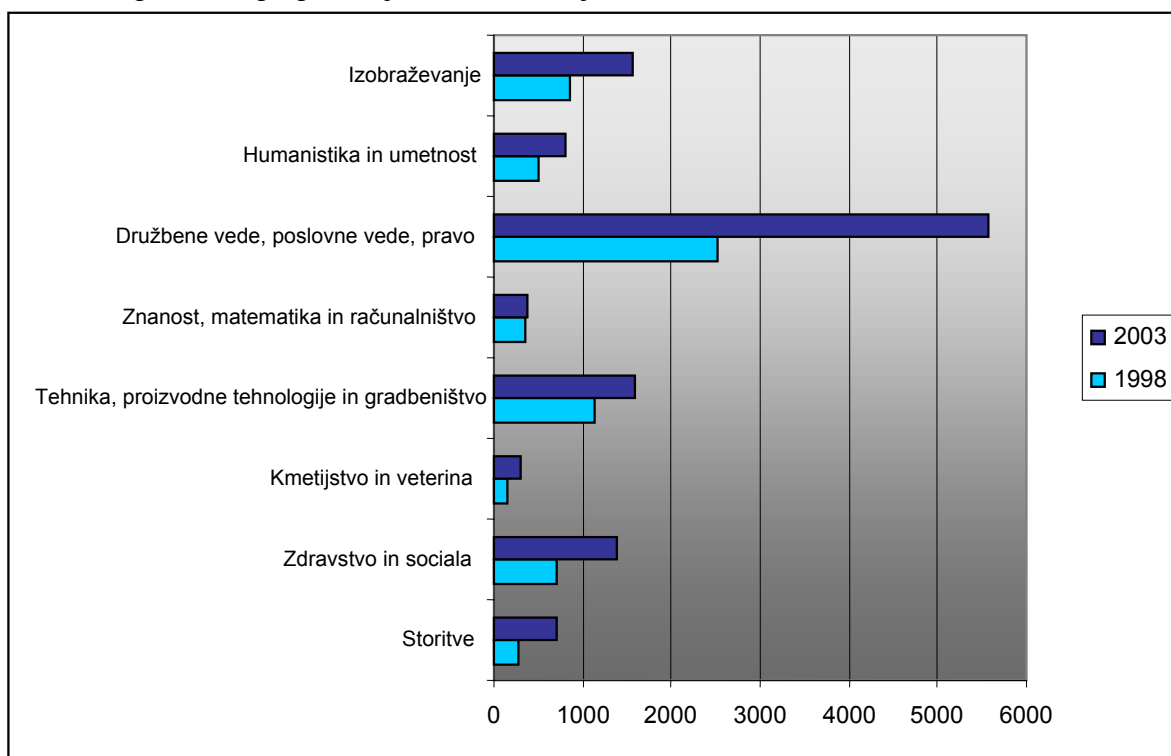
Opomba: (...) - podatki niso statistično značilni.

Vir: Kajzer, 2005, str. 36.

Stopnje brezposelnosti po izobrazbi (Tabela 4 na strani 6) kažejo, da je nadpovprečno visoka stopnja brezposelnosti pri manj izobraženih. Vendar se je v obdobju 2000-2003 nekoliko povečala tudi stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih, kar kaže predvsem na nepovezanost izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela in nizko absorpcijsko sposobnostjo slovenskega podjetniškega sektorja za usposobljene kadre oz. neskladje med ponudbo in povpraševanjem po terciarno izobraženih kadrih (veliko brezposelnih družboslovcev).

Daleč največ diplomantov je na področju družbenih ter poslovnih ved in prava (Slika 3). Veliko manj jih diplomira na področju tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva, kjer je tudi največ povpraševanja po delavcih (Priloga 6).

Slika 3: Diplomanti po področjih izobraževanja v letih 1998-2003



Vir: Verša, Spruk, 2004, str. 7.

Najmanjšo anketno brezposelnost moških in žensk (Priloga 3) zasledimo v Luksemburgu, Cipru, Nizozemski, omeniti pa velja še Združeno Kraljestvo, Irsko ter Dansko. K tem rezultatom je gotovo pripomogel tudi nov pristop k zaposlovanju, bolj znan kot varna fleksibilnost (ang. flexicurity). Najprej so ga uvedli v prakso na Danskem, kjer so imeli leta 1993 več kot 12% brezposelnost, leta 2001 pa samo še 5%. Sledili so ji v Avstriji, na Nizozemskem, Irskem, Estoniji, Luksemburgu (Austria's take on flexicurity, 2006, str. 20). Najnižjo stopnjo anketne brezposelnosti oseb, starih manj kot 25 let, imajo na Danskem, Nizozemskem, in Irskem. Deleži dolgotrajno brezposelnih oseb med vsemi brezposelnimi so največji na Slovaškem (71,4 %), Poljskem (58,1 %), nad 50 % pa dosegajo deleži tudi v Sloveniji (53,5 %), v Belgiji, Češki republiki, Estoniji, Grčiji, na Irskem, v Litvi ter Nemčiji. Najnižje pa imajo na Švedskem, Finskem, v Združenem Kraljestvu, Avstriji ter v Španiji.

Zanimiva je anketa, opravljena preko spletnih strani, katere vprašanje se je glasilo »Ali ste v primeru brezposelnosti pripravljene sprejeti zaposlitev, za katero je zahtevana izobrazba dve stopnji nižja od vaše?« Rezultati kažejo, da bi 16 % tistih, ki so odgovarjali na to anketo, brezpogojno sprejelo zaposlitev, za katero je potrebna dve stopnji nižja izobrazba. 63 % anketirancev bi to zaposlitev sprejelo le ob primerni plači, v nobenem primeru pa je ne bi sprejelo 21 % (Spletni portal 24ur.com, 2006). Seveda pa je treba rezultate teh anket upoštevati z zadržkom, saj so nanje odgovarjali le tisti, ki imajo dostop do interneta. Tega je v Sloveniji imelo v prvi četrtini leta 2006 več kot 900.000 oseb oz. 54 % v starosti od 10 do 74 let (SURS, 2006).

Aprila 2006 je bila v EU-25 povprečna stopnja brezposelnosti po ILO definiciji 8,3-odstotna, v državah evro območja pa je bila še nižja, 8,2 %. Najvišjo brezposelnost sta imeli Poljska (16,5 %) in Slovaška (15,5 %), najnižjo pa Nizozemska (3,8 %), Irska ter Danska (4,3 %). V Sloveniji je bila, glede na enako metodologijo, stopnja ILO brezposelnosti aprila 2006 7,0-odstotna (Konjunktorni trendi, 2006).

1.4 Problemi na trgu dela

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trgu dela v številnih okvirih na ravni področja EU in v celoti upošteva in sledi smernicam politike zaposlovanja EU. Od najbolj razvitih držav EU pa jo loči pet problemskih področij: nizka stopnja aktivnosti, nizka izobrazbena in kvalifikacijska raven, prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, naraščanje strukturnih neskladij na trgu dela (izobrazbena, poklicna ter regionalna) ter povečevanje neenakosti pri dostopu do dela in kapitala (Svetlik et al., 2006, str. 17-19). V okviru politik na področju trga dela in zaposlovanja v Sloveniji je zato posebna pozornost namenjena ukrepom za povečanje sposobnosti zaposlenih na potencialno ogroženih delovnih mestih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in sposobnosti brezposelnih za prilagoditev potrebam trga dela ter povečanje njihovih zaposlitvenih zmožnosti (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 39-40).

V Sloveniji zaznamo štiri ključne probleme na trgu dela (Kajzer, 2005, str. 37):

- Nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, kar je ključni strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji. Problem je povezan z bistveno nižjo stopnjo zaposlenosti v storitvah (slabo razvit storitveni sektor, predvsem socialne storitve) v Sloveniji in malo zaposlitev s krajšim delovnim časom med starejšimi, ki je v EU precej pogosta (21,6 % starejših med 55 in 64 leti dela s krajšim delovnim časom v EU-15), v Sloveniji pa je še zelo nerazvita (samo 12,6 % starejših dela s krajšim delovnim časom). Velike rezerve so predvsem na področju zaposlovanja starejših žensk s krajšim delovnim časom.
- Izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (med najnižjimi v EU), ki je povezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem kakor tudi s prej omenjenim malo razširjenim delom s krajšim delovnim časom. Zato bi bilo koristno spodbujati delno upokojevanje. Cilj Lizbonske strategije (50-odstotna stopnja zaposlenosti) ne bo dosegljiv

brez oblikovanja strategije aktivnega staranja, ki bo vključevala ukrepe za zmanjševanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, programe izobraževanja odraslih, starejših od 45 let in ukrepe, ki bodo vseživljenjsko učenje spremenili iz načela v prakso, pri čemer se bo treba še posebej osredotočiti na izboljšanje povezanosti usposabljanja z delom.

- Sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let), ki zahteva povečanje naporov za: a) zaposlovanje mladih in njihovo vključevanje v delo s pomočjo mentorjev, s katerimi bi dobili potrebne začetne delovne izkušnje, b) opravljanje prekvalifikacije in pridobivanje vsaj srednješolske izobrazbe, kar bi povečalo njihove zaposlitvene možnosti.
- Neintenzivno upravljanje s človeškimi viri (v nadaljevanju UČV) v podjetjih. Za UČV v Sloveniji je značilno, da so zaposleni, ki niso del vodstva, zgolj izvajalci, njihovi človeški viri pa neizkoriščeni. Kritično malo je kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih, pri čemer so podjetja usmerjena na notranji trg dela, stopnja prožnosti zaposlovanja je nizka, odločanje o UČV je centralizirano, premalo pozornosti vodstva je namenjeno UČV, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih se pogosto zanemarja. Slabo UČV ter premalo vlaganja vanj se zrcali tudi v nizki inovativnosti slovenskih podjetij.

1.5 Službe – agencije za zaposlovanje

Njihova naloga je ustvarjanje povezave med povpraševanjem na trgu dela in ljudmi, ki iščejo zaposlitev. Pomembno vlogo igrajo zavodi tudi pri socialnem dialogu s partnerji na lokalni, regionalni in državni ravni, da bi se povečalo in razvijalo socialno partnerstvo ter enakovredne vloge vseh akterjev na področju zaposlovanja.

Z vstopom Slovenije v EU leta 2004 je Evropski socialni sklad (v nadaljevanju ESS) postal sestavni del rednih dejavnosti ZRSZ. ESS zagotavlja dodatna evropska sredstva, ki omogočajo, da se v Sloveniji v programe zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja vključi več brezposelnih oseb, kot tudi zaposlenih v podjetjih. ESS tako prispeva k povečanju zaposlitvenih možnosti ljudi, k njihovem zaposlovanju, izboljšanju veščin in spretnosti, potrebnih na delovnem mestu in pri iskanju zaposlitve, ter k dvigu izobrazbe in poklicne usposobljenosti prebivalcev Slovenije (ESS, 2006).

1.5.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Zavod je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Ustanovljen je bil na podlagi 61. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Po statutu ima zavod sedež v Ljubljani, Rožna dolina, cesta IX / 6 (ZRSZ, 2006).

ZRSZ je nosilna izvajalska institucija politike zaposlovanja v Sloveniji. Izvaja vse obveznosti iz evropske zakonodaje v okviru omrežja EURES (European Employment Services) in usklajevanja sistemov socialne varnosti na področju pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Kot končni upravičenec ZRSZ izvaja programe, ki jih v Sloveniji sofinancira

ESS (povečevanje zaposljivosti, zagotavljanje socialne vključenosti, ustvarjanje novih delovnih mest in povečevanje prilagodljivosti podjetij) ter kot partner sodeluje pri projektih pobude EQUAL. Skladno z notranjimi predpisi ZRSZ tudi evidentira in spremlja gibanje zaposlovanja in storitev v okviru prostega pretoka delavcev.

Zavod izvaja danes vse tiste aktivnosti, ki jih povezujejo z javnimi službami za zaposlovanje:

- posredovanje zaposlitev (letno približno 55.000 (ZRSZ, 2006)),
- poklicno svetovanje in obveščanje,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti in
- programi APZ.

Izvaja pa tudi dve dejavnosti, ki se navadno ne povezujeta z javnimi službami za zaposlovanje, in sicer izdaja delovnih dovoljenj tujcem ter izvajanje nacionalne politike štipendiranja (izvajanje republiških in Zoisovih štipendij).

V prihodnje je bistvenega pomena posodabljanje ZRSZ kot osrednje ustanove, ki zagotavlja preglednost informacij o potrebah po delavcih na državni in evropski ravni z uporabo sodobne tehnologije in internetnih storitev iskanja dela ter z vključevanjem sodobnih oblik izvajanja pomoči in svetovanja pri iskanju zaposlitve za brezposelne, upošteva posebne potrebe brezposelnih oseb. Intenzivni stiki z delodajalci ter razvijanje internetnih storitev zanje so prvi pogoj za pravočasno prepoznavanje potreb na trgu dela ter odpravljanje kratkoročnih neskladij med ponudbo in povpraševanjem. Z razvijanjem storitev za delodajalce in iskalce zaposlitev v omrežju EURES bo Slovenija zagotavljala uresničevanje načela prostega pretoka delavcev v EU ter prednostnega zaposlovanja državljanov EU pred zaposlovanjem državljanov iz t.i. tretjih držav.

1.5.2 Zasebne agencije za zaposlovanje

Država bo z ustreznimi spodbudami in ukrepi podpirala zasebne agencije, da bodo svojo dejavnost usmerjale tudi v svetovalno pomoč in posredovanje zaposlitev brezposelnim osebam z zaposlitvenimi ovirami ter s tem preprečevala enega od mogočih vidikov razdelitve trga dela. Za zagotavljanje večje prilagodljivosti trga dela bo Vlada RS tudi odpravila morebitne ovire za razvoj agencij za zagotavljanje delavcev (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 39).

Pri nas sta na tem področju vodilni Kadrovska agencija Adecco H.R. d.o.o. ter Agencija za zaposlovanje Manpower d.o.o.

Podjetje Adecco H.R. d.o.o. je v Sloveniji prisotno od leta 2000. Pri nas ima 9 poslovalnic, ki v vsakem trenutku razpolagajo s približno 200 prostimi delovnimi mesti. Poslovalnice se nahajajo po dve v Ljubljani in Novem mestu, po ena pa v Mariboru, Celju, Kranju, Kopru ter Novi Gorici. V primeru, da mora podjetje iz različnih razlogov (ukinitve programa, združevanje podjetij ipd.) odpustiti visoko izobražen kader, Adecco ponuja svetovalno storitev »iskanje nadomestne zaposlitve - outplacement« (Kadrovska agencija Adecco, 2006).

Agencija za zaposlovanje Manpower pa je v Sloveniji prisotna že od leta 1992 kot Apel servis in so prvi pričeli izvajati novo obliko zaposlovanja kadrov, imenovano najem delovne sile. V letu 2003 se je podjetje Apel servis d.o.o. združilo z agencijo Manpower. Pri nas imajo 8 poslovalnic in sicer v Ljubljani dve poslovalnici, po eno pa v Novem mestu, Mariboru, Kopru, Celju, Kranju in Novi Gorici. Dnevno razpolagajo s približno 200 prostimi delovnimi mesti (Agencija za zaposlovanje Manpower, 2006).

1.5.3 Zaposlitveni portali na spletnih straneh

Predstavila bom dva najbolj znana zaposlitvena portala. Prvi je zaposlitveni portal Svetlakariera.com, ki se je združil z zaposlitvenim portalom Zaposlitev.net. Skupaj imata 37.400 število uporabnikov (CV-jev v bazi), število podjetij v sistemu pa je 1800. Povprečno objavijo na mesec 420 oglasov za prosta delovna mesta. Sistem deluje tako, da se lahko kdorkoli vpiše v bazo podatkov. S tem je vpisan v baze slovenskih podjetij. S svojim CV-jem se nato uporabnik prijavlja na različne zaposlitvene oglase, objavljene na portalu Zaposlitev.net. Izbor in komunikacijo s prijavljenimi kandidati opravlja podjetje samo. Podjetje pa lahko najde potencialnega kandidata tudi brez objave oglasa, saj ga je lahko našlo že med pregledom same baze (Zaposlitev.net, 2006).

Drugi pa je zaposlitveni portal Mojedelo.com, ki se ukvarja zgolj z oglaševanjem kadrovskega potreb in kadrovanjem preko interneta. Na mesec objavijo približno 470 oglasov za delo (Mojedelo.com, 2006).

2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Politika zaposlovanja se deli na aktivno in pasivno. APZ je nabor programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg dela, da bi med delovno aktivne vključila ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi omejila brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in odpiranja delovnih mest. Pasivna politika zaposlovanja (PPZ) pa predstavlja sistem ukrepov za zagotavljanje socialne varnosti brezposelnim osebam v obliki zagotovljene pravice do denarnih dajatev, kot sta denarno nadomestilo in denarna pomoč (Svetlik et al., 2002, str. 494).

Fokus APZ se je od njenega nastanka v zgodnjih 60-ih letih prejšnjega stoletja spreminjal. Danes je APZ namenjena predvsem podpori pri posredovanju zaposlitev in odpravljanju neskladij na trgu dela in je v EU pomemben del Evropske zaposlitvene strategije in Lizbonske strategije.

2.1 Evropska strategija zaposlovanja

Evropska strategija zaposlovanja je politični proces, ki temelji na Amsterdamski pogodbi in vključuje evropske politike na najvišji ravni (ministre za delo, finance, ministri vlad). Skupno si delijo odgovornost za razvoj in izpeljavo strategije zaposlovanja (Policies Towards Full Employment, 2000, str. 33). Sodelovanje nacionalnih politik zaposlovanja na ravni EU se gradi na naslednjih komponentah (Zakošek, 2005, str. 5):

- zaposlitvene smernice: na podlagi predloga Komisije se mora Evropski svet vsako leto strinjati z vrsto smernic, ki izražajo skupne prioritete nacionalnih politik zaposlovanja,
- nacionalni akcijski načrti: vsaka država članica mora sestaviti letni nacionalni akcijski plan, preko katerega se smernice prenesejo v nacionalne politike,
- skupno poročilo o zaposlovanju: Komisija in Svet morata skupaj pregledati vsak nacionalni akcijski plan in nato podati Skupno poročilo o zaposlovanju, Komisija pa glede na to predlaga nove predloge popravkov in sprememb smernic za naslednje leto,
- priporočila: Svet se lahko odloči, da izda posebna državna priporočila na predlog Komisije.

Najpomembnejši mehanizem evropske politike zaposlovanja so smernice, na podlagi katerih morajo države članice sprejeti državne akcijske načrte. Prve smernice so bile sprejete leta 1998 – t.i. Luksemburške smernice (Kopač, Hazl, Svetlik, 2002, str. 91).

2.1.1 Lizbonska strategija

Lizbonsko strategijo je Evropski svet sprejel marca 2000 in predstavlja dolgoročno strategijo, katere cilj je, da postane EU do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo (Employment in Europe 2003, 2003, str. 29). Naknadno je bila strategija dopolnjena z ukrepi na področjih raziskav, razvoja ter okolja in tako postala celostna strategija razvoja EU. Evropska komisija je zaradi nezadovoljivih rezultatov predlagala reformo Lizbonske strategije, ki jo je Evropski svet marca 2005 soglasno sprejel. Gre za izčrpen predlog prenove, ki stremi k racionalizaciji procesov, novi določitvi prednostnih nalog in povečanju učinkovitosti izvajanja ukrepov. V ospredju še vedno ostajata zagotovitev višje in trajnejše gospodarske rasti v EU (3% povprečne letne rasti BDP do 2010) ter ustvarjanje novih in boljših delovnih mest (okoli 6 milijonov do 2010), saj lahko EU le tako dolgoročno doseže tudi druge ekonomske, socialne in okoljske cilje, ki so ključnega pomena za trajnostni razvoj. Evropski svet je s sprejemom prenovljene Lizbonske strategije države članice ponovno zavezal k izvajanju potrebnih reform, hkrati pa potrdil zavezo, da si bo EU k višji gospodarski rasti in višji stopnji zaposlenosti prizadevala le ob ohranjanju obstoječega evropskega socialnega modela (Slovenija v Evropski uniji, 2005, str. 111-112).

2.1.2 Učinkovitost Evropske aktivne politike zaposlovanja

Študija učinkovitosti evropske APZ je pokazala, da najbolj povečujejo verjetnost, da se udeleženec zaposli, t.i. programi »pomoči in kazni«, ki vključujejo vse aktivnosti, ki povečujejo učinkovitost in intenzivnost iskanja zaposlitve ter svetovanja brezposelnim osebam, vključno s kaznovanjem za neizpolnjevanje naloženih obveznosti ali neaktivnost. Te aktivnosti pa niso učinkovite in primerne za t.i. »manj iznajdljive« skupine, ki jih je potrebno vključiti v druge programe. Ugotovili so, da se programi neposrednega kreiranja delovnih mest v javnem sektorju ne kažejo kot najbolj učinkovita vrsta APZ, vendar so namenjeni in primerni za določene skupine brezposelnih, ki se jim s tem zagotavlja stik s trgom dela in ohranjanje delovnih navad. Podobno kot javna dela kažejo majhen pozitiven učinek tudi

subvencioniranje zaposlitev v zasebnem sektorju ter tradicionalni programi usposabljanja (Pomladansko poročilo, 2006, str. 161).

2.1.3 Izdatki za APZ v državah EU

V Tabeli 5 je prikazana struktura izdatkov za APZ v posameznih državah za posamezen vsebinski sklop. Delovanje javnih zavodov za zaposlovanje in stroški povezani z administracijo, predstavljajo velik delež izdatkov predvsem na Finskem, v Veliki Britaniji ter v Avstriji. Vidno je tudi, da dajejo skandinavske države velik pomen programom usposabljanja.

Izbrane države so leta 2003 namenile za programe usposabljanja od okoli 47 % (Avstrija, Švedska) do 16 % (Velika Britanija in tudi Slovenija, kar je razvidno iz Tabele 7 na strani 17) od vseh razpoložljivih sredstev za APZ. V letu 2005 so ti izdatki pri nas dosegli 18,5-odstotni delež v strukturi, kar je tudi posledica programa usposabljanja zaposlenih, sofinanciranega iz ESS. Javna dela so namenjena predvsem delovni integraciji brezposelnih z večjimi zaposlitvenimi ovirami in dolgotrajno brezposelnim osebam.

Države se med seboj razlikujejo po višini in strukturi izdatkov za APZ. Skandinavske države tradicionalno največ namenjajo politiki zaposlovanja. V začetku 90-ih let so se sredstva, namenjena politiki zaposlovanja, povečala skoraj v vseh evropskih državah, kar je bolj odraz poslabšane gospodarske situacije in večjega pomena APZ, kot odgovora na obstoječo visoko brezposelnost. Največ so v letu 2003 za APZ namenile Danska (1,79 %), Finska (1,72 %), Švedska (1,63 %) in Nemčija (1,62 %) ter Nizozemska (1,4 %). Slovenija je v primerjavi s temi državami namenila relativno malo sredstev za APZ, odstotek BDP-ja vrsto let znaša okoli 0,4 %, v letu 2004 in 2005 pa je znašal 0,34 % BDP (Pomladansko poročilo, 2006, str. 157).

Tabela 5: Struktura izdatkov za APZ v posameznih državah v letu 2003

	Š	GB	E	N	IRL	FIN	DEN	A
JZ za zaposlovanje	8,12	38,20	12,50	10,23	17,92	44,85	12,07	26,98
Programi usposabljanja	45,78	15,73	20,83	21,73	34,68	26,47	29,89	47,62
Spodbude za zaposlovanje	5,52	0,00	41,67	42,18	1,16	13,97	28,16	9,52
Neposredno kreiranje DM	11,36	1,12	12,50	12,78	12,14	6,62	0,00	6,35
Podpora za spodbujanje podjetništva	1,30	41,57	6,94	8,95	0,00	0,74	0,00	0,00
Ukrepi za invalide	27,92	3,37	5,56	4,14	34,10	7,35	29,89	9,52
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Pomladansko poročilo, 2006, str. 158.

2.2 APZ v Sloveniji

V Sloveniji smo se z APZ seznanili v osemdesetih letih, v praksi pa se je začela uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva, ki je povzročilo zapiranje nedonosnih proizvodenj, začela hitro povečevati odkrita brezposelnost. Gospodarska kriza in

kriza zaposlovanja v tem obdobju sta zahtevali hitro uvedbo blažilnih ukrepov, da bi se ognili socialnemu zlomu. APZ se je uveljavljala kot del programov za razreševanje vprašanj presežnih delavcev, ki so jih sprejemala podjetja. Nastajali so programi za prekvalifikacije in dodatno izobraževanje delavcev, za preusmerjanje odvečnih delavcev v samozaposlitev in za odpiranje novih delovnih mest (Svetlik, Batič, 2002, str. 186). Posebno mesto pri alokaciji presežnih delavcev je zavzemal ukrep PPZ – predčasno upokojevanje. Ta ukrep je po eni strani zmanjšal naval presežnih delavcev na zavode za zaposlovanje, s tem da je omogočil starejšim presežnim delavcem neposreden prehod iz stanja delovne aktivnosti v »plačano neaktivnost«. Z zmanjšanjem pritiska na sredstva ZRSZ pa se je po drugi strani z vrhuncem rednega in predčasnega upokojevanja v začetku devetdesetih let dolgoročno povečal delež neaktivnih v slovenski populaciji, kar pomeni večji pritisk na delovno aktivne in državo blaginje (Ignjatović, 2002, str. 179). Potreben je bil premik od pasivnih k aktivnim ukrepom.

2.2.1 Program APZ v Sloveniji

Program opredeljuje vrste ukrepov APZ z aktivnostmi, ciljnim skupinami, številom udeležencev in letnim obsegom sredstev v skladu s proračunom RS za leto 2006. Program APZ za leto 2006 je utemeljen na evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih ter izhaja iz razmer na trgu dela v Sloveniji. Vsebinski okvir priprave Programa APZ predstavljajo naslednji dokumenti:

- Strategija razvoja Slovenije, zlasti četrta razvojna prioriteta: Moderna socialna država in večja zaposlenost, s katero se želi doseči večjo prilagodljivost trga dela,
- integrirane smernice za rast in zaposlovanje (2005–2008), ki jih je za uresničevanje prenovljene Lizbonske strategije in njenih ciljev sprejel Evropski svet,
- nacionalni program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, ki hkrati vključuje strateške usmeritve RS na področju zaposlovanja in cilje iz Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006,
- okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji.

Program APZ za leto 2006 vključuje tudi aktivnosti, sofinancirane iz ESS. Slednji predstavlja enega od štirih strukturnih skladov EU, ki so namenjeni zmanjševanju razvojnih razlik med regijami in doseganju uravnoveženega regionalnega razvoja. Ustanovljen je bil leta 1957 z Rimsko pogodbo. Njegova glavna naloga je skrbeti za večjo zaposljivost in prispevati k rasti življenjskega standarda v Evropi (Promoting cohesion through the Structural Funds, 2006, str. 22).

V skladu s smernicami EU je Program ukrepov APZ za leto 2006 usmerjen predvsem v naslednja prioriteta področja:

- Spodbujanje in podpora brezposelnim, da aktivno pristopijo k reševanju lastne brezposelnosti, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev.
- Izboljšanje zaposlitvenih možnosti težje zaposljivih, predvsem oseb, starejših od 55 let, oseb, pri katerih je ugotovljen upad delovnih sposobnosti, invalidov, mladih in tistih, pri

katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost ali so brez izobrazbe, kvalifikacije ali delovnih izkušenj. Brezposelne osebe brez ustrezne izobrazbe oz. s suficitarnim poklicem bodo imele prednost pri vključevanju v programe usposabljanja in izobraževanja, ki jim bodo omogočili prekvalifikacijo oz. usposabljanje za deficitarne poklice. V programe spodbujanja zaposlovanja se bodo prednostno vključevali mladi in starejši od 55 let s suficitarnimi poklici ali zdravstvenimi ovirami ter invalidi, zlasti delovni invalidi.

- Zmanjševanje strukturnih neskladij na trgu dela, ki so posledica nizke stopnje izobrazbe iskancev zaposlitve oz. njihove usposobljenosti, ki ne ustreza povpraševanju delodajalcev. Za prilagajanje delovne sile potrebam delodajalcem in spodbujanje vseživljenjskega učenja bo največji delež sredstev namenjen programom usposabljanja in izobraževanja brezposelnih in zaposlenih, pri čemer se bo posebej spodbujalo vključevanje v te programe za deficitarne poklice. Največje število oseb bo vključeno v preventivne aktivnosti poklicne orientacije z namenom odpravljanja strukturnih neskladij, preprečevanja (dolgotrajne) brezposelnosti in motiviranja oseb za aktivno vključevanje na trg dela. Velik obseg sredstev bo namenjen najbolj ranljivim skupinam na tem trgu in sicer za neposredno ustvarjanje novih delovnih mest (javna dela, pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk, projekti netržnih zaposlitvenih programov). Spodbujalo se bo samozaposlovanje, zagotavljala pa se bodo tudi sredstva za iskanje novih, učinkovitejših pristopov za aktiviranje brezposelnih oseb.
- Zmanjševanje razlik med regijami, predvsem s spodbujanjem zaposlovanja v regijah z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti, tako da se sredstva, namenjena za APZ, usmerjajo predvsem v regije z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti. Tem regijam bo namenjeno 70 % vseh razpoložljivih sredstev APZ.
- Pospeševanje razvoja novih programov in poklicev, predvsem v storitvenih dejavnostih in na področju dejavnosti, ki pomenijo širitev ponudbe socialnih storitev, ter pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti na področju storitev za posameznika in podjetja.
- Zagotavljanje dostopa do zaposlitve in usposabljanja v celotnem aktivnem obdobju, tako da bo pri vključevanju v ukrepe posebna pozornost namenjena mladim do 26 let, iskalcem prve zaposlitve ter starejšim med 55. in 64. letom starosti. Glede na nizko stopnjo zaposlenosti starejših, Program ukrepov APZ za leto 2006 vključuje tudi aktivnosti za promocijo zaposlovanja le teh in bo usmerjen v prikazovanje prednosti starostno uravnoteženih delovnih kolektivov in delovnega potenciala starejših delavcev.
- Zagotavljanje enakih možnosti dostopa do trga dela in zaposlitev, tako da bo pri vključevanju brezposelnih v programe zaposlovanja posebna pozornost namenjena tudi ženskam, kar bo omogočilo ohranjanje uravnotežene spolne strukture brezposelnih. Višanje stopnje aktivnosti žensk na trgu dela in odprava razkorakov med spoloma pri zaposlovanju in brezposelnosti je ena izmed pomembnih prioritiet, ki se bo zagotavljala horizontalno skozi izvajanje celotnega Programa ukrepov APZ za leto 2006.

2.2.1.1 Cilji ukrepov APZ

Program ukrepov APZ za leto 2006 vključuje ukrepe, katerih cilj je hitrejše in učinkovitejše zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečevanje možnosti za delovno-socialno integracijo in preprečevanje pasti brezposelnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik v državi.

Tabela 6: Ukrepi APZ

Ukrep 1: POKLICNA ORIENTACIJA IN POMOČ PRI ZAPOSLOVANJU
V ukrepu se prednostno izvajajo aktivnosti preprečevanja prehoda v dolgotrajno brezposelnost. V ta namen se bo povečala intenzivnost pomoči posamezniku pri iskanju zaposlitve, informiranje o poklicnih možnostih in izboljšanje zaposlitvenih možnosti posameznikov na trgu dela in spremljanje brezposelnih. Informiranje in osnovno svetovanje se nudi vsem brezposelnim in tudi presežnim delavcem, da se jih spodbudi k aktivnemu pristopu pri iskanju (nove) zaposlitve. Poglobljeno svetovanje se nudi osebam, ki se soočajo z različnimi težavami pri vstopu na trg dela, pomoč pri zaposlitvi pa je omogočena tistim, ki se kljub dosedanjim lastnim aktivnostim in aktivnostim ZRSZ, niso uspeli zaposliti. Posebna pozornost bo namenjena spodbujanju aktivnega iskanja zaposlitve in dela tudi v času, ko so brezposelne osebe vključene v druge aktivnosti ukrepov APZ.
Ukrep 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE
Gre za aktivnosti, ki se izvajajo za dvig usposobljenosti oz. izobrazbene ravni zaposlenih in brezposelnih ter na ta način povečanje njihove konkurenčnosti na trgu dela. V okviru ukrepa se bodo izvajali predvsem programi usposabljanja in usposabljanje na delovnem mestu za deficitarne poklice, ki omogočajo pridobitev praktičnih izkušenj na konkretnem delovnem mestu, pomeni pa tudi hitrejše posredovanje in reagiranje na potrebe na trgu dela. Aktivnosti v ukrepu se bodo povezovale z instrumenti konkurenčnosti in inovativnosti Ministrstva za gospodarstvo. V okviru ukrepa se bosta izvajala tudi dva projekta PHARE 2003 in sicer program čezmejnega sodelovanja z Madžarsko »Maksimizacija človeških virov v obmejni regiji« SI 2003/004-381-01 in nacionalni program »Izboljšanje računalniške pismenosti brezposelnih« SI 0309.02.
Ukrep 3: SPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE
Ukrep sofinancira pospeševanje zaposlovanja težje zaposljivih oseb, spodbujanje samozaposlovanja ter ohranjanje zaposlitve. Programi znotraj ukrepa v večini primerov predstavljajo državne pomoči, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državnih pomoči. Spodbude za zaposlovanje se bodo povezovale z instrumenti konkurenčnosti in inovativnosti Ministrstva za gospodarstvo in omogočile sinergije spodbud.
Ukrep 4: NEPOSREDNO USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST
V ukrepu se izvaja pomoč pri zaposlovanju oseb, ki najtežje najdejo delo, v obliki subvencij za zaposlitev pri neprofitnih delodajalcih, in sicer v dejavnostih, ki se izvajajo v javnem interesu in lahko pomenijo širitev mreže socialnih storitev ali razvoj novih storitev.
Ukrep 5: EKSPERIMENTALNI PROGRAMI
S pomočjo pilotnih projektov se bodo iskale nove rešitve za vključevanje ciljnih skupin na trg dela. V okviru ukrepa se bo izvedla tudi promocija zaposlovanja starejših. Ustvariti se želi pozitivna podoba starejših ter promovirati njihove komparativne prednosti. Z bojem proti starostni diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji se želi spremeniti tudi odnos splošne javnosti in še posebej delodajalcev, do starejših in na ta način spodbuditi njihovo zaposlovanje.

Vir: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanje za leto 2006, str. 18-19.

Vsak ukrep APZ (Tabela 6 na str. 16) ima posebej opredeljeno ciljno skupino oseb (Priloga 5), katerim je aktivnost namenjena. Območne službe ZRSZ lahko prednostno v aktivnosti vključujejo tiste ciljne skupine, ki so glede na število in strukturo brezposelnih oseb na določenem področju posebej ogrožene (Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, 2006, str. 4).

Program ukrepov APZ za leto 2006 vključuje ukrepe za pospeševanje zaposlovanja, ne glede na to, ali gre za prvo zaposlitev, vrnitev v zaposlitev po premoru ali željo po podaljšanju delovne aktivnosti. Z vključevanjem v te ukrepe se brezposelnim osebam in delavcem v postopku izgubljanja zaposlitve nudi pomoč pri prehodu v poklicnem statusu (predvsem iz suficitarnega poklica v deficitarni), vključno z usposabljanjem, izobraževanjem in samozaposlitvijo.

2.2.1.2 Financiranje APZ v Sloveniji

Sredstva za financiranje Programa ukrepov APZ za leto 2006, v skupni višini 20.653.574.842,00 SIT, se zagotavljajo iz sredstev proračuna RS. Le-ta izvirajo (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, 2006, str. 21):

- iz integralnega dela proračuna Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) v višini 11.211.438.125,00 SIT,
- iz sredstev ESS sklada in lastne udeležbe MDDSZ v višini 7.109.559.449,00 SIT,
- iz sredstev za Pobudo skupnosti EQUAL in lastne udeležbe v višini 704.440.000,00 SIT,
- iz sredstev PHARE in lastne udeležbe v višini 896.346.343,00 SIT,
- iz integralnega dela proračuna in sredstev ESS in lastne udeležbe Ministrstva za šolstvo in šport (MŠŠ) v višini 731.790.925,00 SIT.

V Sloveniji je strukturni delež (Tabela 7), namenjen javnim zavodom, v skupnih sredstvih za APZ dokaj stabilen. V letu 2005 se je delež povečal predvsem zaradi povečanih izdatkov obnove za poslovne zgradbe. V teh izdatkih se izražajo tudi programi za poglobljena svetovanja in motiviranja, ki so pomemben del celotne politike zaposlovanja in nujno potrebni tako pri nadaljnjem vključevanju ljudi v druge programe, ki bodo imeli uspešen izhod za brezposelno osebo, kot neposredno zaposlitev. Pri nas se je obseg teh programov v zadnjih letih zniževal, povečali pa so se programi krajših delavnic.

Tabela 7: Struktura izdatkov za APZ v Sloveniji

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

Vir: Pomladansko poročilo, 2006, str. 159.

V primerjavi z drugimi državami Slovenija veliko več namenja politiki neposrednega ustvarjanja delovnih mest oz. javnim delom in lokalnim zaposlitvenim programom, saj so ti v letu 2004 predstavljali preko 26 % vseh sredstev. Največji delež so imela javna dela v letu 1999, potem se je ta delež zmanjšal.

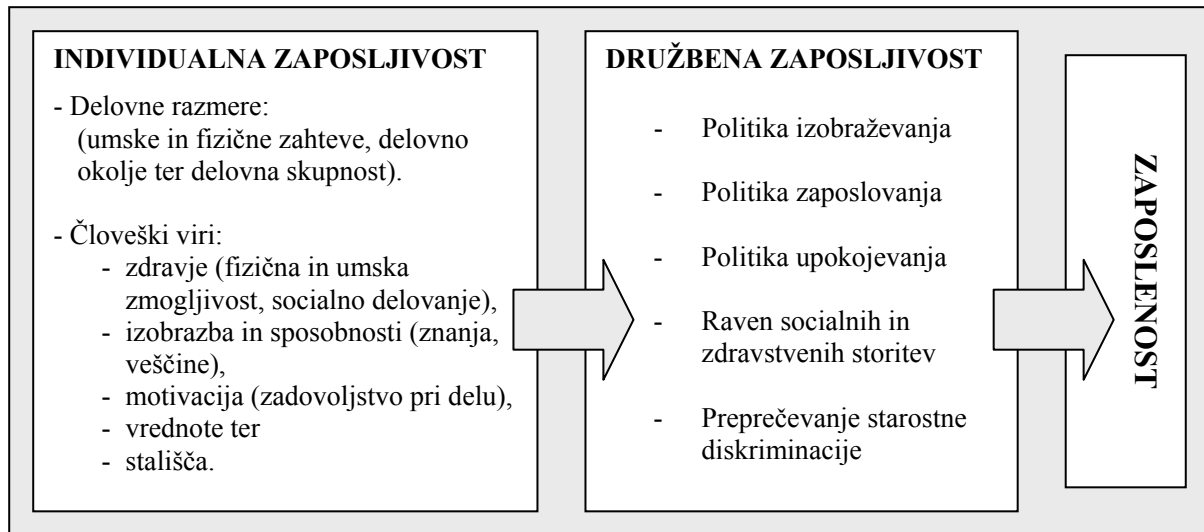
Slovenija se je po deležu spodbud za zaposlovanje (subvencije za odpiranje delovnih mest v zasebnem sektorju) sredi devetdesetih let uvrščala med države, ki so veliko namenile subvencijam, potem pa se je ta delež začel zmanjševati. Znižan delež izdatkov za subvencije v letu 2005 je povezan tudi z relativno poznim začetkom dodeljevanja nekaterih vrst subvencij. Velik delež za subvencije zasebnemu sektorju namenjata Španija in Nizozemska (okoli 42 %), kjer se spodbude za te namene že nekaj let povečujejo (Tabela 5 na strani 13). Na drugi strani pa so države, kot npr. Velika Britanija, Irska in Švedska, ki namenijo relativno majhen delež za neposredne spodbude (od 0 % do 5 % v strukturi izdatkov za APZ). Pri teh programih je pomembna vsebina in oblika, s katerimi države subvencionirajo zasebni sektor. Ocena vpliva programov javnih del in programov usposabljanja in izobraževanja na izhode iz brezposelnosti v zaposlitev v Sloveniji kaže, da je bilo v okviru programov največ sredstev namenjenih za formalno izobraževanje, kar sicer vpliva na izhode iz brezposelnosti, ne pa tudi na izhode v zaposlitev. Formalno izobraževanje traja leto ali več in udeleženci v tem času aktivno ne iščejo zaposlitve. Za učinkovitost je potrebno programe ciljno usmeriti in več usposabljanja povezati s konkretnim delovnim mestom. Javna dela prav tako kažejo majhen, vendar pozitiven vpliv na izhode. Vpliv obeh programov je odvisen tudi od časovnega odloga pojasnjevalnih spremenljivk. Pri javnih delih velja dejstvo, da več kot bo oseb vključenih v programe, več se jih bo zaposlilo.

3 ZAPOS LJIVOST IN ZAPOSLOVANJE TEŽJE ZAPOS LJIVIH

Zaposljivost je dokaj nov pojem in pomeni potrebne akcije za višjo zaposlenost. Ločimo individualno ter družbeno zaposljivost. Za dvig prve (Slika 4 na str. 19) je potrebno izboljšati delovne razmere (boljši pogoji dela, prilagodljiv delovni čas, sodelovanje delovne skupnosti) ter upravljanje s človeškimi viri. Tu se moramo osredotočiti predvsem na zdravje delavcev, ki ga ne smemo ogrožati, saj je zdravje predpogoj za njihovo uspešno delovanje. Pomembno je tudi stalno izobraževanje, vseživljenjsko učenje, saj si s tem bogatimo znanje in tako ohranjamo svojo konkurenčnost na trgu dela. Ne smemo pa pozabiti na motivacijo, vrednote in stališča zaposlenih, s katerimi večamo njihovo pripadnost podjetju.

Družbeno zaposljivost lahko tako povečamo s povečanjem individualne zaposljivosti. Za dvig tega družbenega cilja moramo prilagoditi politiko izobraževanja, zaposlovanja ter upokojevanja potrebam na trgu dela. V povezavi s tem moramo ustrezno zvišati tudi raven socialnih in zdravstvenih storitev. To je pomembno predvsem za starejšo delovno silo, ki je vse bolj spodbujena k podaljševanju aktivne dobe. Zato je nujno, da jim to omogočimo tudi s preprečevanjem starostne diskriminacije. Z dvigom obeh vrst zaposljivosti bomo v končni fazi povečali tudi zaposlenost.

Slika 4: Individualna in družbena zaposljivost ter zaposlenost



Vir: Prirejeno po Ilmarinen, 2001, str. 549.

3.1 Dolgotrajno brezposelni

Dolgotrajna brezposelnost je definirana kot neprostovoljna odsotnost z dela, ki traja več kot dvanajst mesecev³ in je kazalnik problemov trga dela in socialne povezanosti.

V Sloveniji se je ta v obdobju 1996-2000 najprej povečevala in leta 2000 dosegla najvišjo raven (4,1 %), potem se je postopno zniževala, vendar je v letu 2004 znašala 3,2 %, kar je le nekoliko manj kot leta 1996. Omenjeni problem se pri nas v tem obdobju ni zmanjšal, zato bo potrebno ukrepe APZ usmeriti bolj v zmanjševanje in preprečevanje tovrstne brezposelnosti. Na ohranjanje tega problema kaže tudi relativno visok delež dolgotrajno brezposelnih v skupni brezposelnosti (populacije v starosti 15-64 let), ki je v drugem četrtletju 2005 znašal 51 %. Dolgotrajna brezposelnost se praviloma povečuje s starostjo, kar tudi kaže na večje probleme pri zaposlovanju starejših.

V Tabeli 8 na str. 20 so prikazani podatki o deležu dolgotrajno brezposelnih oseb po starostnih skupinah v Sloveniji. Kažejo, da se je problem dolgotrajne brezposelnosti v zadnjih desetih letih nekoliko zmanjšal med mladimi (15-24 let) in srednjo generacijo (25-49 let), povečal pa pri starejših. Podatki iz registra brezposelnih oseb kažejo, da se dolgotrajna brezposelnost najpogosteje pojavlja v kombinaciji lastnosti starost in slaba izobrazba ter pri večjih zaposlitvenih ovirah (npr. invalidnost). V zadnjih letih se je povečal tudi delež dolgotrajno brezposelnih iskalcev prve zaposlitve (Pomladansko poročilo, 2006, str. 134-135).

³Statistični podatki, ki se zbirajo v posameznih državah o dolgotrajni brezposelnosti, se ločijo po metodi ILO v dve skupini, in sicer na podatek o stopnji dolgotrajne brezposelnosti in na podatek o pojavnosti dolgotrajne brezposelnosti. V prvem primeru ugotavljamo delež dolgotrajno brezposelnih v celotni populaciji delovne sile v posamezni državi oz. območju, podatek pa nam pove, koliko oseb je na trgu dela dolgotrajno brezposelnih na sto aktivnih prebivalcev. Drugi kazalnik pa se navezuje na delež dolgotrajno brezposelnih v primerjavi z vsemi brezposelnimi in pove, koliko dolgotrajno brezposelnih oseb pride na sto brezposelnih (Dominkuš, 2002, str. 321-322).

Tabela 8: Stopnje dolgotrajne brezposelnosti in deleži dolgotrajno brezposelnih (2. četrtletje)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Delež dolg. brezpos. 15-64 let	49,8	51,9	45,3	41,8	62,7	63,2	54,7	56,7	53,1	51,0
St. dolg. brezpos.	3,4	3,4	3,3	3,3	4,1	3,7	3,5	3,5	3,2	n.p.

Vir: Pomladansko poročilo, 2006, str. 135.

Stopnje dolgotrajne brezposelnosti so bile v EU-15 najvišje v Španiji, Italiji, Grčiji, Belgiji, Franciji in Nemčiji, najnižje pa v Avstriji, na Danskem, Švedskem in Nizozemskem. V državah z višjim deležem dolgotrajno brezposelnih prevladujejo ženske, visok pa je tudi delež mladih. Med novimi članicami EU so po številu dolgotrajno brezposelnih med vsemi brezposelnimi v ospredju Latvija, Romunija, Slovaška, Bolgarija, Madžarska in Slovenija.

Kljub relativno ugodnim podatkom o anketni brezposelnosti je število dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji precej višje kot v EU-15, kar opozarja na izjemno resnost tega vprašanja pri nas. Med dolgotrajno brezposelnimi osebami v Sloveniji prevladujejo osebe, starejše od štirideset let, ki so v povprečju slabo izobražene in prejemajo določeno obliko denarne pomoči. Ta vrsta brezposelnosti je izrazitejša v podravski, prekmurski in celjski regiji, kjer so bila ob prehodu najbolj prizadeta industrijska mestna okolja (Dominkuš, 2002, str. 323).

Med uspešnimi programi v Sloveniji, ki so namenjeni dolgotrajno brezposelnim, velja posebej omeniti **programe javnih del**, v katerih se brezposelni hkrati izobražujejo in iščejo zaposlitev, obenem pa je to tudi posebna oblika delovnega razmerja. Po letu 2000 je bilo oblikovanih več poskusnih programov, med katerimi je tudi program Tisoč novih možnosti, pri katerem gre za kombinacijo spodbud in pomoči, namenjenih delodajalcem in brezposelnim, njihovi uporabniki pa so izključno dolgotrajno brezposelne in težje zaposeljive osebe. Program zagotavlja delodajalcem v neprofitnih dejavnostih, ki zaposlijo dolgotrajno brezposelne osebe pod določenimi pogoji, subvencijo v višini najmanj 80 % minimalne plače za obdobje, ki ni daljše od treh let (Dominkuš, 2002, str. 328-331).

V EU skušajo dolgotrajno brezposelnost (4 % leta 2003 (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2006)) zmanjševati z izvajanjem preventivnih ukrepov ter s kurativnimi programi pomoči dolgotrajno brezposelnim osebam.

Preventivne ukrepe izvajajo na dva načina. V prvem primeru se kaže predvsem v prizadevanju za zgodnje prepoznavanje posameznikov in skupin, ki bi lahko postali dolgotrajno brezposelni ter s takojšnjim izvajanjem različnih programov individualne pomoči brezposelnim iskalcem zaposlitve. Ti so usmerjeni predvsem v razvoj veščin za iskanje zaposlitve in redno spremljanje aktivnosti teh oseb. V drugem primeru so v prvi fazi vse brezposelne osebe obravnavane enako, po določenem obdobju (tri, pet ali šest mesecev) pa se ocenijo razlogi, ki so vzrok za neuspešno zaposlovanje. Osebe se nato vključijo v različne programe individualne asistencije in pomoči oz. druge programe, ki so namenjeni preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti.

Pri **kurativnih programih** pa gre za načrtno kombiniranje več aktivnosti in programov, ki jih v osnovi lahko razdelimo v dve temeljni različici. V prvi gre za način reševanja, ki je usmerjen k povpraševanju oz. delodajalcem. Z različnimi ukrepi skušajo povečani obseg povpraševanja usmerjati v zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. Ukrepi za doseganje teh ciljev so lahko neposredni (ustvarjanje delovnih mest za dolgotrajno brezposelne v posameznih programih zaposlovanja) ali pa posredni (zagotavljanje subvencij in spodbud za delodajalce, ki zaposlujejo dolgotrajno brezposelne osebe). V drugi različici je pomoč usmerjena k ponudbi oz. brezposelnim, izboljšati želijo možnosti dolgotrajno brezposelnih na trgu dela z razvijanjem njihovega znanja in spretnosti, motivacijo za aktivno iskanje zaposlitve ter dostop do razpoložljivih informacij o prostih zaposlitvah itd.

3.2 Mladi

Mladi na trgu dela so skupina, ki je v življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja, v obdobju prehodov in vključevanja v različne vloge. Razpolagajo s svežim znanjem, primanjkuje jim delovnih izkušenj in imajo določen socio-kulturni kapital. Kot mladi na trgu dela štejejo aktivne osebe, stare od 15 do 24 let oz. od 15 do 26 let za registrirano brezposelne (Svetlik et al., 2002, str. 494). Prehod mladih iz šolanja na trg dela je ena najboljčutljivejših točk poklicnega in osebnega razvoja mladih.

V Sloveniji so tradicionalno razviti trije glavni načini načrtovanega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev: štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo.

Štipendiranje je sistem financiranja izobraževanja, v katerem mladi, ki se šolajo, prejema določena sredstva za čas izobraževanja. Slovenski delodajalci so v preteklosti pogosto uporabljali kadrovske štipendiranje. Le-te so način načrtovanja kadrov, s katerim podjetja vežejo nase mlade že v obdobju začetnega izobraževanja. S tem podjetja usmerjajo izobraževanje mladih v skladu s svojimi potrebami in v stiku z njimi pred zaposlitvijo ocenijo njihove delovne sposobnosti. Sistem državnih štipendij se v Sloveniji deli na dve vrsti: na t.i. republiške štipendije in na Zoisove štipendije. Obe vrsti se financirajo iz proračuna RS. Sistem državnega štipendiranja zagotovo olajšuje mladim pridobivanje primerne izobrazbe, vendar ne more v celoti nadomestiti zmanjšane kadrovskega štipendiranja, saj mladim ne zagotavlja prve zaposlitve.

Pripravništvo ureja način vključevanja mladih v prvo zaposlitev, saj številni začnejo svojo delovno kariero ravno kot pripravniki. Zakonodaja ga opredeljuje kot prvo zaposlitev, ki je ustrezna vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, njegovo bistvo pa je časovna omejenost. Zaposlitev za določen čas oz. za čas pripravništva delodajalcu omogoča presojo delavčeve ustreznosti, mlademu delavcu pa zagotavlja vpogled v celotni delovni proces. Tu je zelo pomembna določitev mentorja, saj je uspešnost pripravnika zelo odvisna od mentorjeve pripravljenosti, da vodi in ocenjuje njegovo delo (Tome, Velikonja, 1995, str. 9).

Sistem dualnega izobraževanja (ki je že pred reformo poklicnega in strokovnega izobraževanja leta 1996 potekal v delni obliki pod imenom sistem vajeništva) omogoča

mladim izobraževanje neposredno z delovno prakso. Takšno izobraževanje je primerno predvsem za delo, ki zahteva ročne spretnosti. Vključevanje v delovno okolje že v začetnem izobraževanju olajšuje mlademu bodočemu delavcu in delodajalcu privajanje na skupno delo. Takšne mehke oblike povezovanja področja dela in izobraževanja so primerne le za nekatere vrste izobraževanja (poklicno in strokovno) (Trbanc, Verša, 2002, str. 356-358).

Mladi se ob vstopu na trg dela srečujejo z močno spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, predvsem s povečano ponudbo manj varnih zaposlitev, kot so zaposlitve za krajši delovni čas in za določen čas. V Sloveniji so se od začetka devetdesetih let zelo razširile predvsem zaposlitve za določen čas, ki že nekaj časa predstavljajo tri četrtine vseh novih zaposlitev, medtem ko so tiste za nepolni delovni čas še vedno precej manj pogoste kakor v drugih državah EU. Opravljanje začasnih in prožnih oblik zaposlitev pri mladih je pogosto čakalna oz. preizkusna doba za vstop v trajnejšo zaposlitev, torej dalj časa trajajoče obdobje, v katerem podjetje preskuša prilagodljivost, produktivnost, pripadnost in podobne lastnosti mladih zaposlenih. Drugi izraz prožnosti trga dela za mlade so dela preko študentskega servisa, ki so za delodajalce daleč najcenejši in imajo do nje tudi najmanj obveznosti. Tovrstno delo za študente le redko pomeni pridobivanje ustreznih delovnih izkušenj, zato jim običajno ne olajša prehoda v primerno zaposlitev (Kozoderc, Kos, Sulič, 2005, str. 24-30).

Minister Drobnič opozarja, da delodajalci raje zaposlijo cenovno ugodnejše študente kot redne delavce. Takšen način dela pa ne more pozitivno vplivati na študijski proces, še posebej če ni povezano s poklicem, za katerega se študent izobražuje. Na ministrstvu so na podlagi koncesijskih dajatev izračunali, da so delodajalci za študentsko delo lani plačali toliko sredstev, da bi zadoščalo za vsaj 25.000 delovnih mest s povprečno plačo 300.000 SIT bruto. Minister je tudi poudaril, da bi s prerazporeditvijo sredstev (polovica sredstev, zbranih iz naslova koncesijskih dajatev, ki ostanejo študentskim servisom) lahko pridobili med 4.000 in 5.000 dodatnih štipendij. Prav tako želijo na ministrstvu posredovanje te oblike dela prenesti na neprofitne izvajalce, kot je ZRSZ, saj ima dobro razvejano mrežo in informacijski sistem. Zavod bi tako odločal, ali bi bilo za določeno delo primerneje zaposliti brezposelno osebo ali na delo raje poslati študenta (Spletni portal 24ur.com, 2006).

Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji je leta 2005 znašala 13 %, v EU-25 pa 18,7 % (približno 4,7 mio oseb, starih 15-24 let išče delo) in je dvakrat višja od skupne stopnje brezposelnosti (Priloga 3). Potrebno bo hitro ukrepati na tem področju, saj mladi predstavljajo velik potencial na trgu dela. Kot možna rešitev se tu ponuja model fleksivnosti, ki izvira iz Danske in pomeni fleksibilen trg dela, kjer je varnost pred odpustitvijo z dela majhna, je pa zato večja socialna varnost z visokimi nadomestili za brezposelne, ki tako olajšajo prehode iz ene zaposlitve v drugo (Combating persistent youth unemployment in the EU, 2006, str. 7-8). Na Danskem je stopnja brezposelnosti mladih leta 2004 znašala 8,4 % in je tako ena izmed najnižjih v EU (European Employment Observatory, 2006, str. 40).

V skladu z bolonjskim procesom naj bi se v prihodnje skrajšala povprečna doba študija in povečala uspešnost študentov. Najpomembnejši ukrepi za reševanje problematike zaposlovanja mladih so (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 31):

- povezovanje študija in dela (npr. državne in kadrovske štipendije, študijska praksa),
- prenova visokošolskega študija v skladu z bolonjskim procesom,
- ukrepi APZ za brezposelne mlade (npr. vsaka mlada oseba mora biti v šestih mesecih po prijavi na ZRSZ vključena v program APZ ali biti zaposlena),
- izvajanje projekta Preprečitev neuspešnosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju, ki ga izvaja Center RS za poklicno izobraževanje, zaradi zmanjšanja osipa mladih, kot ovire za vključevanje na trg dela,
- reforma študentskih servisov in predvidene zakonske spremembe pri štipendiranju, s katero se bo dosegla sprostitev delovnih mest, ki jih zdaj zasedajo študenti s študentskim delom.

Posamezne države EU so pozitivne rezultate pri preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti mladih dosegle z različnimi ukrepi. Najpogostejši so bili: a) priprava načrta zaposlitve in svetovanje mladim brezposelnim (v večini držav za mlade brezposelne pred nastopom dolgotrajne brezposelnosti izdelajo zaposlitveni načrt, npr. na Irskem vse mlade brezposelne napotijo na poklicno svetovanje), b) pomoč pri iskanju zaposlitve (v Veliki Britaniji so se osredotočili na pospešeno iskanje zaposlitev za mlade ter na podporo mladim pri iskanju zaposlitve), c) olajšan prehod med izobraževanjem in delom (v Avstriji in Nemčiji spodbujajo mlade k vključevanju v dualni sistem izobraževanja, ki kombinira teoretično izobraževanje s praktičnim delom in tako mladim omogoča stik z delodajalci že med šolanjem).

3.3 Starejši

Starejši delavec je tisti, ki je starejši od 55 let in uživa posebno varstvo na trgu dela. Ta starost velja za oba spola, pri čemer je potrebno upoštevati še prehodno obdobje za ženske, katerim se status starejše delavke vsako leto od leta 2003 podaljšuje za 4 mesece in bo leta 2015 za starejšo delavko veljala vsaka, ki bo dopolnila 55 let (Belopavlovič et al., 2003, str. 726).

Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let), ki je v letu 2005 znašala 30,7 % (29 % leta 2004 ter 23,5 % leta 2003, do leta 2008 je cilj 35 %), je zelo nizka in je predvsem posledica zgodnjega upokojevanja zaradi prestrukturiranja podjetij (predvsem v industrijskem sektorju) v začetku devetdesetih let. Povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se je v času veljavnosti pokojninske reforme (1999-2004) dvignila za dve leti. V letu 2004 se je občutno dvignila tudi stopnja zaposlenosti v tej starostni skupini, ki pa je še vedno daleč pod povprečjem EU (EU-25 ima stopnjo zaposlenosti starejših 42,5 %, EU-15 pa kar 44,1 % (Priloga 1)). Cilj Slovenije mora biti usmerjen k približevanju te stopnje evropski, saj se bo tako znižal pritisk na zaposlene.

Naraščanje števila upokojevcev je deloma posledica staranja prebivalstva, deloma pa politike spodbujanja upokojevanja. Z rastjo števila upokojevcev, starejšega neaktivnega prebivalstva, ki mu je zagotovljena socialna varnost, se stopnjuje obremenjenost delovno aktivnih z obveznostmi do socialnih sistemov. Delovna aktivnost starejših se postopoma dviguje, vendar

narašča tudi brezposelnost te starostne skupine. Podobni demografski trendi so tudi v EU. Razen trga dela vplivajo na položaj starejših tudi politika upokojevanja, politika zaposlovanja in druge politike na državni, lokalni ali na ravni podjetja. Pokojninska in zaposlitvena politika sta v prvi polovici 90-ih let spodbujali upokojevanje kot način reševanja problema številnih starejših presežnih delavcev v obdobju najhujše gospodarske krize. Zakonsko opredeljena starostna meja za upokojitev je bila nižja kot v državah EU, dejanska pa še nižja zaradi pogostega predčasnega upokojevanja. V tem obdobju je prišlo do preusmeritve pokojninske in zaposlitvene politike k spodbujanju čim daljše ekonomske aktivnosti starejših. Poleg pozitivnih učinkov povečevanja kontingenta delovno aktivnega prebivalstva so se pojavili tudi negativni učinki diskriminiranja starejših delavcev, ki se kažejo predvsem v povečevanju brezposelnosti starejših. Ukrepi za izboljšanje njihovega položaja na trgu dela v Sloveniji še vedno niso dovolj učinkoviti. V EU so na načelni ravni razvili politiko za urejanje ekonomske aktivnosti starejših in imajo številne pozitivne izkušnje, kljub temu pa jim na makro ravni ni uspelo bistveno povečati ekonomske aktivnosti starejših (Verša, 2002, str. 393-394).

Članice EU so za dvig aktivnosti starejših pripravile tri vrste ukrepov (Verša, 2002, str. 385):

- dvig starostne meje ali let delovne dobe za upokojitev, z reformami pokojninskih sistemov,
- uveljavitev postopnega upokojevanja, ki omogoča postopno opuščanje delovne aktivnosti,
- spodbude delodajalcem za zadrževanje starejših delavcev v delovnem razmerju in ponovno zaposlovanje starejših.

Bistvenega pomena je, da se bo v Sloveniji v prihodnosti postopno podaljševala dejanska starost pri upokojevanju zavarovancev s sedanjih 58 na ciljnih 65 let starosti. Poleg tega lahko predvidevamo, da se bodo, ob ugodni gospodarski rasti v prihodnje, zaradi predvidenega zmanjševanja števila delovno sposobnega prebivalstva, poviševale plače, po drugi strani pa glede na sedanjo pokojninsko zakonodajo relativno zmanjševale pokojnine glede na plače. Zato se bo zelo verjetno prostovoljno podaljševala delovna aktivnost prebivalstva (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 32).

V Sloveniji so za starejše aktualni programi izobraževanja in usposabljanja (tečaji računalništva, tujih jezikov, tečaji s področja gostinstva in turizma itd.), primerna so tudi javna dela, ki zagotavljajo zaposlitev za določen čas na izobraževalnih, socialnovarstvenih, kulturnih in drugih področjih s finančno podporo države (Verša, 2002, str. 391).

Za starejše je primerna tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom (največ 4 ure dnevno), predvsem za tiste, ki se le delno upokojijo, za kar jim država prizna odstotno povečanje pokojnine. To je novost v ZDR. Tudi že upokojeni so s tem spodbujeni za vrnitev na trg dela. Naslednja možna oblika zaposlitve starejšega delavca pa je delitev delovnega mesta. Obe obliki omogočata, da starejši in bolj izkušeni delavci uvajajo mlajše.

3.4 Ženske

Slovenija je med državami z visoko stopnjo zaposlenosti tudi med ženskim delom prebivalstva (60,5 % v 2004). Kljub temu pa so razlike med ženskami in moškimi z vidika zaposlenosti in

brezposelnosti ter plačila še vedno precejšnje. Razlika med stopnjo delovne aktivnosti in brezposelnostjo žensk in moških v Sloveniji se je v zadnjih letih povečala. Največje neskladje v stopnji brezposelnosti žensk in moških je razvidno med mladimi in iskalkami oz. iskanci prve zaposlitve z visoko izobrazbo. V primerjavi z moškimi se zvišuje tudi delež žensk, ki so zaposlene za določen čas. Razlike med ženskami in moškimi obstajajo tudi pri odsotnosti z dela, ker so moški v povprečju več odsotni zaradi različnih poškodb na delu in zunaj njega, ženske pa zaradi nege družinske članice oz. člana. Enake možnosti spolov so v programih APZ vpeljane z dvojno strategijo, in sicer z vključevanjem načela enakosti spolov (praviloma 50 % žensk v vseh dejavnostih) ter s posebnimi programi za posebne ciljne skupine žensk (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 33-34).

V vseh državah EU je delovna aktivnost žensk nižja od delovne aktivnosti moških. Za zaposlovanje žensk je značilno predvsem zaposlovanje s krajšim delovnim časom. Naslednja značilnost udeležbe žensk na trgu dela pa je tudi višja stopnja brezposelnosti za ženske kot za moške. Za izboljšanje položaja žensk na trgu dela je v EU pomembna strategija integracije enakih možnosti. Vanjo je vključeno (Černigoj Sadar, Verša, 2002, str. 406-416):

- Zmanjšanje razlik med spoloma glede dostopa do trga dela, zastopanosti v različnih panogah in poklicih ter kariernih možnosti. Da bi se zmanjšal razkorak med spoloma, morajo države članice uresničevati ukrepe, ki bodo omogočili napredovanje žensk.
- Načrtovanje in uveljavljanje družini prijaznih politik naj bi spodbudilo usklajevanje zahtev dela in družinskega življenja, to pomeni izboljšanje na področju kariernih prekinitev, starševskega dopusta in zaposlitev za nepolni delovni čas kot tudi različne prožnejše delovne dogovore. V to skupino ukrepov spadajo tudi visoko kakovostne javne storitve za varstvo otrok in drugih odvisnih članov družine.
- Olajševanje reintegracije na trg dela s poudarkom na ženskah, ki se ponovno zaposlujejo po daljši odsotnosti, ter analiza možnosti za postopno izločitev ovir za zaposlovanje žensk.

Veliko delodajalcev še vedno predpostavlja, da imajo ženske manjše dohodkovne potrebe in da čutijo manjšo vdanost podjetju kot moški, saj je njihova primarna vloga še vedno skrbeti za družino (Jenkins, 2004, str. 8). Večino samohranilcev predstavljajo ženske, zato je nujno potrebno zaposlovanju žensk nameniti več delovnih mest. V Veliki Britaniji samohranilke največkrat najdejo zaposlitev v trgovinah na drobno, supermarketih. Tem zaposlitvam pa sedaj vse bolj konkurirajo študenti z zaposlitvijo za krajši delovni čas, saj so bolj fleksibilni kot matere (Nickson et al., 2003, str. 261).

Zato Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2013 (v nadaljevanju Resolucija) na področju trga dela opredeljuje naslednje cilje (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 34):

- zmanjšanje diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu,

- zmanjšanje razlik pri stopnji zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških, povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva ter zmanjšanje vertikalnega in horizontalnega razlikovanja ter razlik v plačah žensk in moških.

Za uresničevanje teh ciljev so predvideni ukrepi, ki jih predlaga Resolucija (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 34):

- izvajanje horizontalne politike enakih možnosti spolov v okviru APZ in ukrepanju strukturnih skladov v Sloveniji,
- izvajanje posebnih programov za spodbujanje zaposlovanja žensk v okviru APZ in ESS,
- izvajanje in podpora posebnim programom, ki spodbujajo samozaposlovanje žensk in žensko podjetništvo, spodbujanje žensk in moških za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, na katerih so ženske oz. moški manjšinsko zastopani,
- izvajanje in podpora posebnim programom za pospeševanje poklicnega napredovanja žensk in njihove zastopanosti na vodilnih položajih ter
- analiziranje vzrokov za razlike v plačah ter uvedba načinov za njihovo odpravljanje.

Kot poseben cilj je tudi zmanjšanje razlikovanja zaradi spola pri zaposlovanju in delu. Ukrepi pa so naslednji (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 36):

- izvajanje posebnih programov, namenjenih boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanju neenakosti med spoloma na trgu dela (npr. EQUAL),
- osredotočenje inšpekcijskega sistema na različne oblike razlikovanja, metode njihovega spremljanja in obvladovanja ter
- analiziranje in raziskovanje razlikovanja zaradi spola pri zaposlovanju in delu ter osveščanje o načinih njenega preprečevanja.

Direktiva 75/117/EGS zavezuje države članice EU k odpravi vsakršne diskriminacije na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila, pri katerem se uporablja sistem razvrščanja delovnih mest. Enako plačilo brez razlikovanja glede na spol pomeni:

- da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot,
- da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delovno mesto.

Cilj te direktive je, da države članice sprejmejo take predpise, ki bodo zagotavljali enako plačilo za moške in ženske, kadar ti opravljajo enako oz. enakovredno delo. V skladu z direktivo je to še posebej pomembno takrat, ko je podlaga za izdelavo plačnega sistema klasifikacija poklicev. Zato direktiva posebej poudarja, da je treba enako plačilo zagotoviti ne le v primeru, ko delavci opravljajo enako delo, temveč tudi ko gre za delo enake vrednosti (Belopavlovič et al., 2005, str. 44-45).

3.5 Invalidi

Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je na svetu več kot 900 mio invalidnih oseb, v Evropi okoli 30 mio in v Sloveniji 168.755 oseb (Jerman, 2005, str. 17). Tako velika skupina se srečuje s številnimi problemi, ki jo postavljajo v neenakopraven položaj v

primerjavi z neinvalidi in jo izključujejo iz družbe. Eden strateških ciljev EU je prav spopad s socialno izključenostjo invalidov.

V Sloveniji je bilo konec leta 2003 na trgu dela že več kot 50.000 invalidov – od tega približno 44 % brezposelnih. Povprečen invalid je star 50 let in ima dokončano le osnovno šolo in dveletno poklicno izobraževanje, kar je v sodobni družbi, ki temelji na znanju, slabo izhodišče za zaposlitev. Analiza stanja na področju zaposlovanja je pokazala, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi manj vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti za več kot 20 % višja od splošne stopnje brezposelnosti in da je trajanje brezposelnosti daljše kot pri preostalem prebivalstvu.

Priporočila EU glede politike zaposlovanja kot sredstva socialnega vključevanja v okviru smernic evropske zaposlovalne politike bo Slovenija uresničevala z ukrepi oz. dejavnostmi, ki so podrobneje opredeljeni v Programu ukrepov APZ 2006 in v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) iz leta 2004. Omenjeni zakon opredeljuje nove rešitve pri zaposlovanju invalidov, s katerimi se bodo povečale zaposlitvene možnosti invalidov, tako da uvaja mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije s sistemom koncesij za opravljanje javne službe, subvencije plač invalidov, ki so zasnovane na osnovi ocene njihove delovne učinkovitosti, opredelitev primernih delovnih mest za invalide, pri čemer invalidnost ni ovira za opravljanje dela in jih delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest, zaščitno zaposlovanje invalidov v zaposlitvenih centrih, v katerih se bodo zaposlovali najtežji invalidi, ki so do zdaj ostajali zunaj sistema zaposlovanja zaradi najtežjih prizadetosti, podporno zaposlovanje, ki uvaja model integriranega zaposlovanja, podprtega s strokovnimi storitvami podpore na delovnem mestu (tudi podpora za delodajalca), kvotni sistem, ki je zaživel v letu 2006 in uvaja redno spremljanje zaposlenih invalidov po dejavnostih in delodajalcih in na tem temelječih spodbudah/finančnih obremenitvah za delodajalce, ter javnofinančni Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 37).

Kvotni sistem mora omogočiti, da se s predpisano kvoto ustreznih obveznih zaposlitvenih deležev, ki jih morajo izpolniti poslovni subjekti, zaposli večino za delo zmožnih invalidov, določiti mora ugodnosti tistim, ki presegajo te kvote in naložiti posebne obveznosti tistim, ki te kvote ne izpolnjujejo. Zakon mora določiti tudi sistem namenske porabe in koriščenja s kaznimi zbranih sredstev (Uršič, 2004, str. 121). Tudi v evropskih državah so za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati, poleg ukrepov izenačevanja, uvedli zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov oz. kvotni sistem ali kvotno-davčni sistem (Uršič, 2004, str. 109).

V akcijskih načrtih držav EU so poudarki na zaposlovanju invalidov (Drobnič, 2002, str. 466-467):

- preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti na način, da se vsakemu zagotovi vstop v delo,
- preoblikovanje finančnih ugodnosti ter davčnega sistema, tako da bo vse več invalidov delovno aktivnih,
- socialni partnerji morajo imeti ključno vlogo pri pomoči invalidom, da spet stopijo na trg dela,

- stalno učenje in izobraževanje za doseganje konkurenčnosti v najširšem smislu,
- posebno poklicno in zaposlitveno svetovanje ter usposabljanje za invalide,
- olajšan prehod iz šole v zaposlitev ali iz zaščitne zaposlitve na običajni trg dela,
- usposabljanje v podjetjih (vajeništvo ali siceršnje oblike vadbe na delovnem mestu),
- uveljavljanje novih oblik in pristopov pri zaposlovanju invalidov, pri čemer je poudarjena vloga invalidov kot aktivnih udeležencev,
- samozaposlovanje invalidov, delo na domu oz. opravljanje dela na daljavo,
- odpiranje novih delovnih mest na lokalni ravni ob sodelovanju različnih akterjev v skupnosti,
- posodabljanje organizacije dela, prožnost dela in ureditev delovnih mest, ki omogočajo večjo storilnost invalidov in so skladne z njihovimi drugimi življenjskimi potrebami,
- enake možnosti zaposlovanja invalidov z drugimi in razvijanje za to potrebnih ukrepov.

Leto 2006 je za področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji prelomno leto. ZZRZI pozitivno vpliva na možnost invalidov, da lažje in hitreje najdejo delo oz. zaposlitev. Tako se je v prvih sedmih mesecih tega leta zaposlilo 1.107 brezposelnih invalidov, kar je za 40 % več kot v celem obdobju 2001 do vključno 2004. MDDSZ je v letu 2006 prvič podelilo tudi koncesije za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije, tako da je bilo v prvih šestih mesecih tega leta v različne programe, ki jih izvajajo koncesionarji, vključenih 542 brezposelnih invalidov. Ob tem je za zaposlovanje invalidov pomembna uvedba že omenjenega kvotnega sistema, ki ga operativno izvaja Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Kvota določa obvezno zaposlovanje invalidov pri tistih delodajalcih, ki imajo zaposlenih več kot 20 delavcev (MDDSZ, 22.08.2006).

Evropska delovna sila se spreminja in zelo hitro postaja vse bolj raznolika. V naslednjih desetletjih bodo največji odstotek priliva nove delovne sile ženske in starejši delavci. Tudi število invalidov se bo povečalo. Pri slednjih je dva do trikrat večja verjetnost, da bodo brezposelni in da bodo tudi ostali brezposelni dalj časa kakor pri ostalem aktivnem prebivalstvu (Uršič, Kroflič, 2002, str. 31-32).

Uvedba kvotnega sistema in pričetek izvajanja z januarjem 2006 je po odzivu delodajalcev pri zaposlovanju invalidov v prvih šestih mesecih tega leta pokazala pozitivne rezultate, kar je razvidno iz Tabele 9. V juniju 2006 je bilo v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje prijavljenih 1.529 invalidov več kot v mesecu januarju 2006 (indeks 104,9).

Tabela 9: Število delodajalcev in pri njih zaposlenih invalidov v obdobju januar – junij 2006

	Št. delodajalcev, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev - zavezanci	Št. delodajalcev, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev; zaposlujejo invalide	Skupaj delodajalci, ki zaposlujejo invalide	Število zaposlenih invalidov
Januar	4.770	564	5.334	31.205
Februar	4.775	647	5.422	31.674
Marec	4.783	701	5.484	32.087
April	4.780	732	5.512	32.121
Maj	4.817	813	5.630	32.379
Junij	4.848	873	5.721	32.734

Vir: Zaposlovanje invalidov v letu 2006, str. 1-2.

V obdobju jan-jun 2006 so zavezanci za kvoto izpolnjevali kvoto na naslednje načine:

- zaposlujejo z Uredbo predpisano kvoto ali imajo sklenjeno pogodbo o nadomestni izpolnitvi kvote z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom – cca 23 % vseh zavezancev,
- plačujejo prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v Sklad – cca 49 % zavezancev,
- zaposlujejo večje število invalidov kot je predpisano z Uredbo in so prejemniki nagrade za preseganje kvote – cca 28 % zavezancev.

Planirane aktivnosti in izvajanje finančne vzpodbude v drugi polovici leta 2006:

- nadaljevanje izvajanja spodbud – nagrad za preseganje kvote, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in subvencije plač v invalidskih podjetjih,
- javni razpis za finančne spodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov,
- odločanje o pravici do plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo,
- odločanje o pravici do plačila stroškov v podpornem zaposlovanju,
- s pooblaščenim strokovnjakom izvajanje nadzora nadomestne izpolnitve kvote pri invalidskih podjetjih in zavezancih, ki imajo z njimi sklenjeno pogodbo,
- priprava javnega razpisa za eksperimentalne in razvojne programe spodbujanja zaposlovanja invalidov; razpis je namenjen delodajalcem, strokovnim institucijam in strokovnim delavcem ter drugim fizičnim in pravnim osebam za uvedbo eksperimentalnih in razvojnih programov,
- priprava meril za javni natečaj za podelitev nagrad delodajalcem za dobro poslovno prakso na področju zaposlovanja invalidov.

4 CILJI IN TRENDI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

4.1 Cilji zaposlovanja

Za uresničevanje cilja višje zaposlenosti so najpomembnejši posamični cilji Slovenije na tem področju (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 30):

1. DOSEGANJE POLNE ZAPOSLENOSTI: a) do leta 2008 zvišati stopnjo zaposlenosti na 67 %, b) do leta 2008 znižati anketno brezposelnost na 5,5 %, c) ohraniti stopnjo zaposlenosti žensk najmanj za 2 odstotni točki nad povprečjem EU-15 ter v dveh letih doseči povprečje EU-15 pri stopnji zaposlenosti moških, d) do leta 2008 zvišati stopnjo zaposlenosti starejših na 35 % ter e) do leta 2008 ustvariti razmere za prvo zaposlitev mladih s sedmo ali višjo stopnjo izobrazbe v šestih mesecih po koncu izobraževanja.

2. IZBOLJŠANJE KAKOVOSTI DELOVNIH MEST IN PRODUKTIVNOSTI DELA:

a) povečanje števila kakovostnih delovnih mest, b) izboljšanje prilagodljivosti podjetij z omogočanjem večje številčne prilagodljivosti ob zagotavljanju dovolj visoke ravni varnosti na trgu dela, c) odpravljanje neskladij med izobraževalnim sistemom in potrebami trga dela, d) spodbujanje vseživljenjskega učenja in izboljšanje možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja, zlasti za nižje usposobljene in starejše delavce v sektorjih v prestrukturiranju, e) spodbujanje zasebnih vlaganj v znanje in usposabljanje delavcev.

3. KREPITEV SOCIALNE IN TERITORIALNE KOHEZIJE: a) zmanjševanje regionalnih razlik v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti, b) preprečevanje izključenosti s trga dela ter krepitev socialne vključenosti, zlasti prikrajšanih oseb (npr. invalidi, narodnostne skupine).

Slovenija se bo s širokim partnerstvom pomembnih akterjev ter z razpoložljivimi sredstvi, vključno s sredstvi strukturnih skladov, v naslednjem obdobju spopadla z navedenimi ključnimi izzivi ter si prizadevala doseči zastavljene cilje z ukrepi, ki se osredotočajo na tri področja:

- spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite,
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter
- povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.

Evropska komisija (Time to move up a gear, 2006, str. 10) poziva države članice EU k dopolnitvi svojih politik z novimi cilji, ki pa so:

- do leta 2007 mora biti omogočeno, da se vsaka mlada oseba, ki je končala šolanje, zaposli v roku šestih mesecev; ta rok se mora do leta 2010 skrajšati na 100 dni,
- povečana dostopnost do visokokakovostnega varstva otrok, politika zaposlovanja mora biti naravnana tudi na enakost spolov ter usklajevanje družinskega življenja s poklicnim,
- podaljševanje aktivne dobe, postopno upokojevanje in uporaba zaposlitve s krajšim delovnim časom ter izboljševanje kakovosti dela, vseživljenjsko učenje,
- reforma pokojninskih sistemov.

Vseživljenjsko učenje oz. znanje povečuje konkurenčnost gospodarstva. Prav zato so socialni partnerji vključeni v njegovo promocijo ter v spodbujanje učenja pri delu. Nemčija si je zadala cilj, da ima do leta 2010 največji odstotek prebivalstva (v starostnem razredu 25-64 let) vključenega v poklicno izobraževanje in usposabljanje od vseh članic EU (Winterton, 2005, str. 71). Tudi na Danskem je vseživljenjsko učenje zelo pomembno. Zanje pomeni to priložnost za izobraževanje skozi celotno življenje, tako za brezposelne, kot za zaposlene. Znanje jim olajšuje prilagajanje spremembam (Alternative approaches to financing lifelong learning, 1999, str. 5-6).

Aktualen je tudi koncept varne fleksibilnosti (flexicurity), ki vodi od »varne« službe (ang. job security) do varne zaposljivosti (ang. employment ali employability security). Ni več pomembna samo služba, pomembno je, da si zaposljiv, da so službe na voljo. Gre za pristop, ki ni več tako usmerjen v zaščito službe, ampak v zaščito ljudi. Varna fleksibilnost pomeni, da je pojem služba za vse življenje le še del preteklosti (Flexicurity, combining flexibility and security, 2006, str. 15-16).

Gospodarska rast in vlaganja v znanje bodo omogočila tudi večjo zaposlenost. V obdobju pospešene gospodarske rasti bo tudi letna rast skupne zaposlenosti lahko presegla 1 %, ciljno 70-odstotno stopnjo zaposlenosti pa bo Slovenija lahko dosegla v letu 2013. To bo omogočilo tudi postopno zniževanje brezposelnosti, ki bi se do leta 2013 lahko približala 3 % (Šušteršič, Rojec, Korenika, 2005, str. 4).

4.2 Trendi kot izzivi

4.2.1 Potencialno primanjkovanje ustreznih kadrov na trgu dela

Največji primanjkljaji (ZRSZ, 14.10.2006) se pojavljajo pri delavcih za preprosta gradbeniška dela in gradbincih (npr. zidarjih, tesarjih, krovcih), čistilcih prostorov, pri delavcih s poklici s področja kovinarstva (npr. varilec, ključavničar, orodjar, strugar), elektromonterjih, elektroinstalaterjih, voznikih, avtomehanikih, primanjkuje tudi mizarjev, kuharjev in natakarjev. Delodajalci vse bolj povprašujejo po strokovnjakih zlasti tehnične in naravoslovne smeri (npr. inženirjih strojništva, elektrotehnike, gradbeništva, računalničarjih in informatikih, farmacevtih, kemikih). Primanjkuje tudi medicinskih sester, babic, zdravnikov, učiteljev razrednega pouka, kakor tudi predmetnih učiteljev (npr. matematike, fizike, računalništva oz. informatike, tujih jezikov, glasbe). Kljub množičnemu vpisu in velikemu številu diplomantov ekonomije in prava pa za oboje še vedno velja veliko povpraševanje, pri ekonomistih zlasti za smeri s področja financ in denarništva.

Poleg tega, da brezposelne dalj časa ostajajo osebe brez izobrazbe, brez ustreznih delovnih izkušenj in osebe z določenimi zaposlitvenimi ovirami (npr. starost, invalidnost), se viški delovne sile pojavljajo tudi kot posledica gospodarskega prestrukturiranja ali prevelikega vpisa v posamezne izobraževalne programe. Izpostavimo lahko poklice s področja kmetijstva, frizerje, upravljavce strojev za proizvodnjo tekstilnih, usnjenih izdelkov, upravljavce strojev za šivanje oblačil iz tekstilij, usnja, tehnike za tekstilstvo ter uradnike za pisarniško poslovanje. V Prilogi 6 sem bolj podrobno prikazala potrebe po delavcih ter njihove presežke po področjih dejavnosti.

Komercialist (skupaj s trgovinskim poslovojem) je drugi najbolj razširjen poklic v razvitem svetu. Trgovina (komercialna dejavnost) v Sloveniji, glede na ostale posamezne gospodarske dejavnosti izkazuje najboljše zaposlitvene možnosti. Povprečno število zaposlenih v slovenskem podjetju je 6, večina podjetij (93 %) pa ima največ 9 zaposlenih. Zato si veliko delodajalcev ne more privoščiti visoko, s tem pa tudi ozko specializiranih (dragih) kadrov. V Sloveniji se poteguje 14 diplomantov z visoko izobrazbo za eno razpisano delovno mesto, z višješolsko diplomo pa le trije. Iskalci zaposlitve s VI. stopnjo izobrazbe so primerjalno v najboljšem položaju glede na število razpisanih boljših delovnih mest (Višja strokovna šola Brežice, 2006).

4.2.2 Staranje prebivalstva

V zadnjih petnajstih letih se je začelo prebivalstvo Slovenije hitreje starati. Socialni in ekonomski napredek je vplival na zmanjševanje umrljivosti, še posebej ljudi srednjih let in starejših. Upadanje rodnosti prebivalstva je tako izrazito, da je od leta 1997 naravni prirast prebivalstva negativen (na leto umre več ljudi, kot se jih rodi). S staranjem prebivalstva se spreminja njegova spolna struktura; v starostnem razredu med 55 in 59 let je žensk 50,9 %, v razredu med 60 in 69 let jih je 54,8 %, v razredu med 70 in 79 let pa jih je že 65,2 % (Verša, 2002, str. 373).

Staranje prebivalstva ni poseben slovenski pojav, temveč je pojav svetovnih razsežnosti. Tudi EU na začetku 21. stoletja vstopa v obdobje pospešenega staranja prebivalstva. Ta demografski trend prinaša tri osnovne spremembe: a) pospešeno se bo povečevalo število prebivalcev, starejših od 65 let, ki so v veliki večini neaktivni; leta 1995 je bilo v EU-15 15,4 % prebivalstva, starejšega od 65 let, leta 2025 pa naj bi se ta delež povečal na 22 %, b) nasprotno se bo delež prebivalstva, starega do 24 let, zmanjšal z 31 % leta 1995 na 27 % leta 2015 oz. za 11 milijonov, kar bo upočasnilo pomlajevanje aktivnih in zmanjšalo kontingent prebivalstva v delovno sposobni življenjski dobi ter c) povprečna starost prebivalstva v EU se dviguje; leta 1965 je bila povprečna starost 34,8 let, leta 1995 se je dvignila na 38,8 let, leta 2025 pa naj bi bila 43,7 let.

Leta 1984 so v Sloveniji enega upokojenca vzdrževali trije delovno aktivni, leta 1998 pa le še 1,67 (Verša, 2002, str. 374-380). Leta 2002 je bilo to razmerje samo še 1,6 zaposlenega na 1 upokojenca. Po analizah sodeč bomo okoli leta 2020 prišli do razmerja 1:1, ko bo en zaposleni delal za enega upokojenca (Dobrodošli v Denarni Tok, 2006).

S staranjem prebivalstva se zmanjšuje njegova ekonomska aktivnost; v starostnem razredu med 45 in 49 let je stopnja delovne aktivnosti nad 80 %, medtem ko se v starostnem razredu med 55 in 59 let, torej v letih najpogostejšega upokojevanja, zmanjša za polovico. V starostnem obdobju nad 70 let je delovno aktivnih le nekaj odstotkov prebivalstva. V EU upada aktivnost starejših bistveno počasneje kot v Sloveniji (Verša, 2002, str. 380-381).

Staranje prebivalstva ima številne posledice na ravni razvoja posameznika in tudi na ravni družbenega razvoja. Starejše prebivalstvo ima posebne potrebe po zdravstveni negi, socialni varnosti, izobraževanju, zaposlovanju, bivanju in drugih življenjskih potrebah, za zadovoljevanje katerih je treba ustrezno spremeniti družbeno in ekonomsko ureditev. Spreminjanje starostne strukture prebivalstva globoko in neposredno učinkuje na človeške vire kot enega od proizvodnih dejavnikov in po njih na ekonomijo v celoti. Ekonomska odvisnost prebivalstva je namreč močno odvisna od življenjskih ciklov posameznika.

4.2.3 Podaljševanje aktivne dobe starejših zaposlenih

Stopnjo zaposlenosti lahko torej povečujemo le z zmanjševanjem stopnje brezposelnosti in s povečevanjem stopnje delovne aktivnosti starejših (od 50 do 64 let), predvsem v starostni skupini od 55 do 64 let, pri kateri je lizbonski cilj 50-odstotna stopnja zaposlenosti v letu 2010.

Problematika aktivnega staranja in zaposlenosti starejših, s ciljem dolgoročnega dvigovanja aktivnosti starejših, se bo reševala z naslednjimi ukrepi (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 31-32):

- podaljševanje delovne aktivnosti starejših (55-64) je usmerjeno k dvigovanju starostne meje odhoda s trga dela v skladu s pokojninsko reformo,
- izdelava celovite strategije aktivnega staranja, ki naj bi bila pripravljena do konca leta 2006,

- zagotavljanje bolj usposobljene in bolj izkušene delovne sile v smislu dostopnosti izobraževanja in usposabljanja ter vseživljenjskega učenja oz. skladno s tem nadomestitev količine s kakovostjo na področju človeškega dejavnika,
- razvijanje integriranih programov in katalogov delovnih mest ter sistemov, ki bodo v daljšem obdobju omogočali prehode v zaposlitve na realnem ekonomskem trgu.

Starejši delavec lahko sklone delovno razmerje oz. ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. To je ena od možnosti ohranjanja starejših delavcev na trgu dela. Ti delavci so upravičeni do sorazmernega dela plače, pokojnina pa se odmeri v višini polovice starostne pokojnine z upoštevanjem zavarovančeve pokojninske dobe, pokojninske osnove in starosti (Belopavlovič et al., 2003, str. 729-730). Dodatno je zakon dvignil dobo za upokojevanje ter posebej nagradil delo tudi po izpolnitvi kriterija upokojitve, raven pokojnin v primeru zgodnje upokojitve pa ob tem znižal. S tem je zakonodajalec želel jasno nakazati, da je glede lastne usode odgovoren vsak posameznik. Z vključitvijo starejših in upokojencev na trg dela se zmanjša tudi razmerje upokojenec : zaposleni in s tem ustrezno tudi pritisk na zaposlene.

4.2.4 Fleksibilne oblike zaposlitve

Rast brezposelnosti v Evropi je posledica počasne in nepopolne reakcije ponudbene strani na negativne šoke s strani povpraševanja na trgu dela. Zanj je še vedno značilna nizka fleksibilnost (Chamberlin, 2006, str. 89).

V zadnjem času se zato v razvitem svetu vse bolj pojavljajo fleksibilni trgi dela, kjer delodajalci najemajo in odpuščajo delavce po potrebi. Na ta način se po eni strani povečuje produktivnost, po drugi pa se zmanjšuje pripadnost podjetju, kar vodi v večjo horizontalno mobilnost delavcev ter s tem večjo fluktuacijo (Camloh Mrdenović, 2004, str. 5).

Fleksibilizacija trga dela se največkrat pojmuje kot niz ukrepov, s katerimi politika odstranjuje ovire za nemoteno delovanje bolj odprtega trga dela. Gospodarski razvoj povečuje potrebe po fleksibilizaciji dela in delovnih mest. Od zaposlenih se zahteva vedno več spretnosti in znanj, povečuje se njihova individualna odgovornost ter sposobnost reševanja in delovanja v različnih netipičnih delovnih institucijah (Usnik, 2003, str. 9-10).

Fleksibilizacijo zaposlovanja lahko razumemo tudi kot multidimenzionalne procese, ki hkrati potekajo na različnih ravneh (od mikro do makro) in v različnih obsegih (delovni standardi, vloga države, pogoji zaposlovanja itd), ki pa svojo težo dosežejo šele na lokalni mikro ravni kot procesi deregulacije in diferenciacije zaposlovalnih sistemov, politik oz. strategij zaposlovanja posameznih podjetij, organizacije delovnega procesa v vse bolj »sovražnem« okolju ter kot načini reagiranja sindikatov in zaposlenih oz. iskalcev zaposlitve na te spremembe. Pojav novih oblik zaposlovanja lahko opazujemo tudi kot zainteresiranost držav blaginje (welfare state) za prestrukturiranje v države dela (workfare state) oz. poskuse

zagotoviti zaposlitev čim večjemu številu iskalcev zaposlitve, ki bi sicer zašli v stanje brezposelnosti ali neaktivnosti (Ignjatović, 2002, str. 74-75).

Delodajalcem prinašajo fleksibilne oblike zaposlitve številne prednosti. Omogočajo jim bolj liberalno in cenejše odpuščanje/najemanje delovne sile ter jim prinašajo nižje stroške kot zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Tako se hitreje prilagajajo nihanjem na trgih in znižujejo stroške svoje proizvodnje, pokrivanju odsotnosti zaradi letnih oz. porodniških dopustov, opravljanju enkratnih nalog ter tako pridobivajo pomoč strokovnjakov na določenih področjih (Gunnigle, 1998, str. 431-432).

Delojemalcem pa fleksibilne oblike dela in zaposlitve predvsem omogočajo lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, kar najpogosteje izkoriščajo ženske, ki jim skrb za družino onemogoča, da bi bile zaposlene za polni delovni čas. Za nekatere predstavljajo te oblike zaposlitve tudi možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi in s tem možnost za bolj dinamično življenje.

Na drugi strani pa so predvsem za brezposelne osebe fleksibilne oblike zaposlitve pogosto edina alternativa za zaposlitev in jim predstavljajo zgolj beg pred brezposelnostjo. Ti delavci občutijo predvsem manjšo varnost zaposlitve in manjšo fizično varnost na samem delovnem mestu, kot tudi manjšo pogajalsko moč in manjšo povezanost s samo organizacijo.

Za zaposlene s krajšim delovnim časom velja splošno načelo, da imajo take pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot zaposleni s polnim delovnim časom (za zaposlene s polnim delovnim časom veljajo tudi osebe z deljenim delovnim časom). Uveljavljajo jih sorazmerno času, za katerega so sklenili delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače. Kot doslej lahko delavec pogodbo za zaposlitev s krajšim delovnim časom sklene z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas, določen z zakonom.

Zaposlitve s krajšim delovnim časom so bile tradicionalno povezane z manj zahtevnimi delovnimi mesti in posledično z nižjo plačo. Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom še vedno prevladujejo ženske, ki preostali čas namenijo skrbi za družino (Edwards, Robinson, 2001, str. 438-439). Ta oblika fleksibilnega zaposlovanja je najpogostejša v severni Evropi (Croucher, Brewster, 1998, str. 445).

Med najbolj uporabljene oblike fleksibilnega dela v slovenskih organizacijah sodijo (Ignjatović, 2002b, str. 183):

- delo za določen čas (99 % organizacij uporablja to obliko zaposlitve),
- nadurno delo (le 4 % organizacij nadurnega dela ne uporablja),
- delo v izmenah (14,8 % te oblike dela ne uporablja) in
- delo ob vikendih (17,4 organizacij ne uporablja te oblike fleksibilnega dela).

Najmanj uporabljene oblike fleksibilnega dela pri nas so predvsem delitev delovnega mesta (to obliko ne uporablja kar 74,1 % organizacij), delo na domu (samo 13,6 % organizacij jo uporablja) ter delo na daljavo (le 5,5 % organizacij jo uporablja).

Delitev delovnega mesta je posebna oblika zaposlitve za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, kjer ponavadi dva ali več zaposlenih opravljajo delo, ki bi ga sicer lahko opravil en delavec, zaposlen s polnim delovnim časom. Delovni teden se lahko razdeli na različne načine, odvisno od potreb zaposlenih in delodajalca (Usnik, 2003, str. 12).

Delež zaposlenih za določen čas se pri nas iz leta v leto povečuje, medtem ko se delež zaposlenih za nedoločen čas zmanjšuje. Delež zaposlenih za nedoločen čas se je iz 79,1 % v letu 1991 zmanjšal na 70,2 % v letu 2001, medtem ko se je delež zaposlenih za določen čas v desetih letih povečal iz 4,0 % na 10,8 % delovno aktivnega prebivalstva.

Slovenija dosega evropsko primerljiv delež zaposlenih za določen čas, ki je v EU leta 2001 znašal 12,1 %, v Sloveniji pa 10,8 %. Delež delovno aktivnega prebivalstva s krajšim delovnim časom je leta 2001 znašal 6,1 %. Opazna je velika razlika med kmetijskimi in drugimi dejavnostmi. V kmetijskih dejavnostih je delež delovno aktivnega prebivalstva, ki so delali s krajšim delovnim časom leta 2001, znašal 20 %. Manj kot 36 ur na teden dela predvsem veliko pomagajočih družinskih članov. V industrijskem in storitvenem sektorju je delo s krajšim delovnim časom še vedno precejšnja redkost, saj sta deleža v teh dejavnostih znašala 2,7 % in 5,6 %. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je v Sloveniji bistveno manj razširjena kot v EU, kjer spada med najbolj reprezentativne oblike fleksibilizacije zaposlovanja, saj je bilo v letu 2002 kar 18,0 % delovno aktivnih zaposlenih s krajšim delovnim časom (Usnik, 2003, str. 40-41).

V EU fleksibilne oblike zaposlovanja uporabljajo predvsem zaradi hitrih sprememb na trgu in večjega prilagajanja delovnemu procesu, manj pa zaradi subjektivnih potreb določenih kategorij zaposlenih. Slovenija se je EU najbolj približala pri zaposlitvi za določen čas, ki je tudi sicer pri nas najbolj razvita. Ta oblika zaposlovanja se je v Sloveniji povečala za 36,6 %, v EU pa za 40,7 % (Usnik, 2003, str. 42). Zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni tako razvita, najpogosteje se je poslužujejo zaposleni tik pred upokojitvijo in pa invalidi. Od vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom predstavljajo ženske 56 %, moški pa 44 %. Obstaja rahel trend naraščanja tovrstnega načina zaposlovanja (Gubenšek, 2003, str. 48).

Anketa o delovni sili 2002 je pokazala, da je bil delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji 14,2-odstoten, in je presegel povprečje Evropske unije (13,1 %). Večji delež zaposlenih za določen čas je bil v Sloveniji pri ženskah 16 %, pri moških pa je znašal 12,7 %, kar kaže, da moški v Sloveniji lažje dobijo trdnejšo in dolgotrajnejšo zaposlitev v obliki pogodbe za nedoločen čas. Še vedno je prisoten strah delodajalcev, da se ženske zaradi družinskih in gospodinjstkih obvez ne bodo mogle tako posvečati delu kot moški. Za določen čas največ zaposlujejo v Španiji, delež teh zaposlitev pa je velik tudi na Portugalskem in Finskem. Ta oblika zaposlovanja pa je manj pogosta na Irskem, v Luxemburgu in Veliki Britaniji, kjer delež zaposlenih za določen čas ne presega 7 odstotkov (Pajnkihar, 2003, str. 12-14).

Razlogi za fleksibilno (atipično) zaposlovanje (Mihail, 2003, str. 480-481) so v hitrejšem prilagajanju podjetja spremembam trga, v nadomestitvi odsotnih zaposlenih za kratek čas, zmanjšanje stroškov pa je bolj pomemben dejavnik v storitvenih dejavnostih. Gre za

promocijo zaposlitve s krajšim delovnim časom namesto nadurnega dela. Po nekaterih definicijah lahko fleksibilnost trga dela opredelimo kot hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela.

Fleksibilnost trga dela lahko razdelimo na tri dejavnike in sicer na individualne (Individual factors), ti so delovna doba pri posameznem delodajalcu in osebnost delavca, organizacijske (Organizational factors), kjer je poudarek podjetja na kakovosti, fleksibilnosti, stroških ali poudarek na času, ter dejavniki delovnega mesta (Job factors), ki ga sestavljajo skupna odgovornost, avtomatizacija ter kompleksnost nalog (Karuppan, 2004, str. 533-536).

Kategorije fleksibilnosti dela so še (Twinaime, Humphries, Kearins, 2006, str. 335-337):

- funkcionalna fleksibilnost je povezana s sposobnostjo delodajalca, da premešča delavce na druga delovna mesta zaradi spremenljivih potreb,
- plačna fleksibilnost je sposobnost podpiranja sprememb in nagrajevanja dobrega dela,
- z numerično fleksibilnostjo pa delodajalec prilagaja število potrebnih delavcev in sicer z različnimi oblikami fleksibilnih oblik zaposlitve, kot so zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas, delitev delovnega mesta ipd.

Za zgled nam je lahko Danska, ki sem jo že nekajkrat omenila v nalogi, oz. njena fleksivarnost, ki temelji na treh ključnih elementih (zlati trikotnik): a) visoka mobilnost delavcev, tako na poklicni kot geografski ravni, b) socialna varnost je visoka, kar se tiče nadomestil za brezposelnost, saj s tem olajšajo prehode med zaposlitvami, c) imajo ambiciozno in dobro izvajano APZ, ki poleg aktivnega iskanja zaposlitve spodbuja še nadaljnje, vseživljenjsko izobraževanje (Denmark, 2006, str. 18).

Novi ZDR, ki je začel veljati s 1. januarjem 2003, je na področje fleksibilnosti časa dela prinesel še dodatne omejitve, saj je po novem pogodbo za določen čas možno podaljšati le za neprekinjeno obdobje dveh let, kar pomeni, da bo ta vrsta zaposlovanja verjetno še bolj usahnila. To je neugodno s strani podjetij, saj imajo ta manj možnosti za prilagajanje pogojem poslovanja in tržnim razmeram, je pa pozitivno za zaposlene, saj si ti zaradi varnosti želijo bolj trdnih oblik zaposlovanja (Belopavlovič et al., 2003, str. 222-223).

4.2.5 Zaposlovanje v tujini

Danes gibanje oseb med državami EU predstavlja temeljno državljansko pravico, ki je ključno zaznamovala zadnje desetletje evropskega združevanja. Prosti pretok oseb znotraj EU pomeni izvajanje pravice do vstopa, bivanja in dela v drugi državi članici. Ta pravica se nanaša na delavce, študente, upokojence in nasploh na vse državljane EU ter njihove družinske člane, ne glede na državljanstvo (Direktorat za trg dela in zaposlovanje, 2006).

Evropska Komisija je leto 2006 razglasila za Evropsko leto mobilnosti delavcev, ki je namenjeno promociji geografske in poklicne mobilnosti delavcev v EU. S tem si EU prizadeva osveščati o pravicah delavcev do prostega gibanja med državami članicami, o obstoječih možnostih za geografsko in zaposlitveno mobilnost, o ovirah pri mobilnosti in

potrebah po ukrepanju podpornih služb. Cilj je tudi spodbujati izmenjavo dobre prakse med zainteresiranimi stranmi, zlasti med organi oblasti, javnimi ustanovami, socialnimi partnerji in zasebnim sektorjem, ter spodbujati študije o mobilnosti v EU (ZRSZ, 2006).

Prosto gibanje delavcev pomeni, da ima vsak državljan članice EU, ne glede na prebivališče, pravico, da v drugi članici sprejme in opravlja delo kot delojemalec v skladu z zakonskimi in podzakonskimi predpisi, ki veljajo za zaposlovanje državljanov te države. Zlasti ima pravico, da je pri dostopu do prostih delovnih mest v drugi članici izenačen z državljani te države.

V Sloveniji veljajo trije režimi zaposlovanja tujih delavcev. Zaposlovanje državljanov novih držav članic EU in držav članic EU-15, ki so popolnoma liberalizirale dostop na svoje trge dela za slovenske državljane, je v Sloveniji izenačeno z zaposlovanjem slovenskih državljanov. Državljanji držav EU-15, ki niso popolnoma liberalizirale dostop na svoje trge dela, in države EGP se v Sloveniji zaradi načela vzajemnosti, ki ga Slovenija na področju prostega gibanja delavcev uveljavlja, zaposlujejo v skladu s slovensko nacionalno zakonodajo za zaposlovanje tujcev (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev) in za zaposlitev potrebujejo delovno dovoljenje. Vendar velja za te državljane načelo prednostne obravnave in sicer pred državljani tretjih držav. Slednji se v Sloveniji zaposlujejo v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev ter za delo potrebujejo delovno dovoljenje. MDDSZ je leta 2004 prvič tudi izdalo uredbo o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2004, s katero se omejuje število državljanov tretjih držav na slovenskem trgu dela (Slovenija v Evropski uniji, 2005, str. 113).

Slovenci se lahko po vstopu v EU brez omejitev zaposlujejo na Finskem, Irskem, Švedskem, Portugalskem, v Islandiji, Španiji, Veliki Britaniji, Grčiji, Italiji ter ostalih novih članicah EU (ZRSZ, 2006). Delno (v nekaterih sektorjih) pa so za tuje delavce svoj trg dela sprostile Nizozemska, Belgija, Francija, Luksemburg ter Danska. Za lažje zaposlovanje smo vključeni v sistem EURES, ki združuje omrežje javnih služb za zaposlovanje, posreduje informacije o možnostih za zaposlovanje v drugih članicah in pojasnjuje vse potrebno za vstop na tuj delovni trg.

Prav tako Slovenci lahko kot državljani drugih držav članic EU kandidiramo za razpisana delovna mesta v evropskih institucijah. Ker le-te pri zaposlovanju sledijo načelu enakomerne in proporcionalne zastopanosti predstavnikov držav EU, je število mest sorazmerno številu prebivalstva, številu glasov v svetu EU in številu poslancev v Evropskem parlamentu (Slovenija v Evropski uniji, 2004, str. 88). Med poklici so ta čas najbolj iskani strokovnjaki za informacijsko tehnologijo, lingvisti, vodje pisarn, strokovnjaki za komuniciranje, računovodje, strokovnjaki za finance, oddelčni vodje (predvsem v široki prodaji), farmacevti, biomedicinski strokovnjaki, ekologi, strokovnjaki za trženje in vodenje poslovnih procesov (Zakošek, 2005, str. 16).

4.2.6 Javna dela

So ukrep, po katerem posežejo akterji politike zaposlovanja takrat, ko je neskladje med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej precejšnje in ko določene kategorije brezposelnih dalj časa ne morejo najti zaposlitve (Kolarič, Batič, 2002, str. 295). So lokalni ali državni zaposlitveni

programi, ki se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov (Urbas et al., 2003, str. 7).

Program Lokalni zaposlitveni programi – javna dela za leto 2006 (v nadaljevanju program) se bo uresničeval z izborom in izvajanjem lokalnih in nacionalnih programov javnih del. Ciljna skupina brezposelnih oseb, ki se bo vključevala v te programe, so tisti, ki jim z rednim posredovanjem dela ni mogoče zagotoviti zaposlitve (Priloga 5). Pri vključevanju v te programe bodo imeli prednost prejemniki denarnega nadomestila, denarne pomoči in/ali denarnih pomoči na centrih za socialno delo.

Javna dela organizirajo delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj ni pridobivanje dobička in kadar z dejavnostjo, ki se izvaja v okviru javnih del, na trgu ne povzročajo neloyalne konkurence. Izvajalci javnih del so lahko le nepridobitni delodajalci.

Nameni programa so: a) socialna in delovna vključenost ciljnih skupin brezposelnih z vključitvijo v delovno okolje, b) vključitev skupine brezposelnih, ki v posameznem okolju najtežje najdejo redno zaposlitev, v programe javnih del, c) dvig ravni znanja, delovnih sposobnosti in spodbuditev udeležencev k lastnemu poklicnemu razvoju, d) spodbujanje delodajalcev k redni zaposlitvi udeležencev ter pritegnitev lokalnih skupnosti k reševanju brezposelnosti na njihovem območju.

Cilji programa so (Lokalni zaposlitveni program – Javna dela za leto 2006, 2006, str. 4):

- v javna dela bo povprečno mesečno vključenih 3.300 oz. 5.500 brezposelnih na letni ravni,
- 10 % udeležencev javnih del bo vključenih v programe izobraževanja oz. usposabljanja za izvajanje javnega dela in v individualna izobraževanja v skladu z zaposlitvenim načrtom,
- v javna dela bo vključenih najmanj 50 % brezposelnih oseb, ki so prejemniki denarnega nadomestila, denarne pomoči in/ali denarnih pomoči na centrih za socialno delo,
- po končanem programu do 30.06.2007 se bo iz javnih del redno zaposlilo 25 % udeležencev,
- 10 % udeležencev programov bo prešlo v redne zaposlitve (od 01.01.2006 do 31.12.2006).

5 STRATEŠKE IMPLIKACIJE ZA SLOVENIJO

Za Slovenijo je še vedno značilna velika togost na trgu dela. Zato je potrebno nameniti veliko pozornost fleksibilizaciji. Poleg prednosti, kot so hitrejša prilagajanja podjetja spremembam trga, zmanjševanje stroškov, pa fleksibilizacija prispeva tudi k temu, da se delavci, ki so npr. zaposleni za določen čas, želijo boljše izkazati pri delu. Fleksibilizacija se lahko poveča na več načinov, od promoviranja teh oblik zaposlovanja do davčnih olajšav za uporabo le-teh, toda najprej je potrebna splošna sprejetost takega zaposlovanja, tako med delodajalci, kot med delojemalci. Promovirati je treba tudi prednosti za delavce, kot so lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja ter tudi možnost dodatnega zaslužka z npr. dopolnilnim delom.

Za večjo zaposljivost moramo nujno nadaljevati z APZ. Lizbonski cilji nam narekujejo doseg 50% zaposlenosti starejših, 60% zaposlenosti žensk ter 70% skupno zaposlenost do leta 2010. Kar se tiče zaposlenosti žensk, smo ta cilj že dosegli leta 2004, toda to ne pomeni, da lahko

sedaj tu počivamo. Močno zaostajamo pri zaposlenosti starejših, ki pri nas znaša slabih 31 %, medtem ko v EU-25 znaša kar 42,5 %. Tudi pri doseganju ciljne skupne stopnje zaposlenosti (70 % do leta 2010) nas čaka še ogromno dela. Veliko rezerv pri zaposlovanju predstavljajo predvsem starejši, zato se moramo prednostno usmeriti prav na njih in jim omogočiti fleksibilne oblike zaposlitve ter druge metode za spodbujanje podaljševanja aktivne dobe.

Perspektiva zaposlovanja mladih brezposelnih se kaže v ukinjanju študentskih del oz. prenosa posredovanja le-teh na zavod za zaposlovanje. Slednji ima dobro razvejano mrežo in informacijski sistem, s katerim bi se nato odločalo o tem, ali je bolje na delo poslati študenta ali redno zaposliti delavca. Študentsko delo ne pomeni vedno tudi izkušnje, saj veliko študentov ne opravlja dela, ki bi bila primerna njihovi bodoči izobrazbi in zato težje dobijo zaposlitev. Prav tako pa delodajalci raje zaposlijo cenejšega študenta kot rednega delavca in s tem veliko pripomorejo k relativno visoki brezposelnosti. Izobraževalne sisteme bi bilo potrebno čimbolj povezati s potrebami na trgu dela. Študentje bi morali opravljati več prakse v podjetjih, s tem bi pridobivali izkušnje in si tako odpirali zaposlitvene možnosti. Vse manj kadrovske štipendije je pač treba nekako kompenzirati. Poleg tega moramo pospeševati vpise v izobraževalne programe za tiste poklice, ki jih pri nas primanjkuje. Ti so inženirji strojništva, elektrotehnike, gradbeništva, informatiki, farmacevti, predmetni učitelji itd. Prav tako moramo promovirati vseživljenjsko učenje, saj je znanje ključ do uspeha.

Invalidi, brezposelni s suficitarnimi poklici ter tisti brez poklicne izobrazbe bodo prednostno vključeni v ukrepe usposabljanja in izobraževanja. Prav tako bodo mladi, prejemniki denarne pomoči, dolgotrajno brezposelni, invalidi ter starejši vključeni v ukrepe spodbujanja zaposlovanja in odpiranja novih delovnih mest. Za zaposlovanje invalidov je uvedba kvot pomenila pravilni ukrep, saj se jih je v prvih sedmih mesecih letos zaposlilo kar 1.107. Zanje je primerna predvsem zaposlitev s krajšim delovnim časom ter delitev delovnega mesta.

Kar se tiče dolgotrajno brezposelnih in tistih, ki se soočajo z ovirami pri vstopu na trg dela (invalidi, Romi, bivši zaporniki ipd.), so zanje primerni programi javnih del, v katerih se hkrati izobražujejo. Dolgotrajno brezposelni so običajno starejši in manj izobraženi. Ker državo največ stanejo prav tisti, ki so na zavodu prijavljeni več kot eno leto, je potrebno te ljudi čim prej zaposliti. Tudi s prekvalifikacijo v deficitarne poklice.

Za starejše zaposlene oz. upokojeince je vse bolj aktualno, da si podaljšajo aktivno dobo z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom (s tem bi zmanjšali pritisk na zaposlene), saj jim država za delno upokojevanje obljublja odstotno povečanje pokojnine. Prav tako kot pripravljenost starejših na daljšo aktivno dobo je pomembna tudi pripravljenost delodajalcev za njihovo zaposlovanje. Slednji lahko zaposli iskalca prve zaposlitve, ki ga bo v delo uvajal starejši. Pomembno je združevanje generacij. Mladi imajo sveže znanje, starejši pa izkušnje. Skupaj lahko tvorita neprecenljivo vrednost za podjetje. Poleg tega je ključno stalno izobraževanje. Vlagati je potrebno tudi v znanje starejših, saj bodo ostajali dlje časa aktivni. Podjetje lahko veliko prispeva k podaljševanju aktivne dobe starejših. Prilagodi jim delovni čas, delovno mesto in tako obdrži njihovo znanje in izkušnje dalj

časa v podjetju. Dvig stopnje zaposlenosti starejših lahko dosežemo tudi po vzoru Fincev ter oblikujemo strategijo aktivnega staranja. Ta politika temelji na treh stebrih: zdravje, vključenost in varnost.

Politika mora:

- preprečevati in zmanjševati kronične bolezni in prezgodnjo smrtnost,
- zagotavljati možnosti vseživljenjskega učenja,
- zagotavljati socialno, finančno in fizično varnost starejših.

Zavedati se moramo, da se sedaj obdobja izobraževanja, zaposlovanja in upokojevanja vse bolj prepletajo. Izobraževanje je aktualno skozi vse življenje.

Prihodnost zaposlovanja žensk leži v fleksibilnem zaposlovanju, kot so delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom ipd. Te oblike omogočajo lažje usklajevanje zasebnega in poslovnega življenja. Delodajalcem pa pomenijo tudi hitrejše in uspešnejše prilagajanje tržnim spremembam. Za zaposlovanje žensk je prav tako pomembno izvajanje politike enakih možnosti. Slovenija podjetju, ki zaposli brezposelno osebo, nudi v večini primerov subvencijo v enkratnem znesku, kjer se njena višina razlikuje glede na karakteristiko brezposelne osebe in vrsto zaposlitve (določen ali nedoločen čas). Ob tem je vprašljiva učinkovitost te vrste subvencije, saj pride v tem primeru do izrivanja nesubvencioniranih zaposlitev. Zato je smotno, da se subvencioniranje uporablja v omejenem obsegu in za točno določene skupine brezposelnih oseb z večjimi zaposlitvenimi ovirami.

Slovenci bi morali za večjo zaposljivost ubrati podobno pot kot Finci in Danci. Pri slednjih je značilen pristop fleksivarnost, kjer je omogočen lažji prehod iz ene službe v drugo. Za to je potrebna velika fleksibilnost na trgu dela in pripravljenost za uporabo teh oblik zaposlovanja.

SKLEP

Slovenski trg dela se je v zadnjem desetletju zelo spreminjal. Stopnja zaposlenosti je bila v Sloveniji v drugi polovici devetdesetih let relativno visoka in stabilna. Tudi v zadnjih petih letih je zaznati pozitivno gibanje na trgu dela. Stopnja anketne brezposelnosti se niža in je pod povprečjem EU, ostajajo pa problemi strukturne brezposelnosti. Veliko dela nas čaka predvsem v smeri večjega zaposlovanja mladih (15-24 let), starejših (55-64 let), dolgotrajno brezposelnih ter tistih z nizko izobrazbo.

Dvig zaposlenosti bomo poskušali doseči tudi z APZ, ki predstavlja različne programe zaposlovanja, financirane s strani proračuna RS ter tudi s strani ESS. Ciljne skupine teh programov so predvsem težje zaposljivi (dolgotrajno brezposelni, mladi, starejši invalidi ter ženske). V Sloveniji bi bilo smiselno dati tudi večji poudarek programom t.i. »pomoči in kazni«, ki vključujejo vse aktivnosti, ki povečujejo učinkovitost in intenzivnost iskanja zaposlitve ter svetovanje brezposelnim osebam, vključno s kaznovanjem za neizpolnjevanje naloženih obveznosti ali neaktivnost.

Za dvig zaposlenosti je potrebno izhajati iz individualne ter družbene zaposljivosti. S povečanjem le teh bomo dosegli želen cilj. Temu je potrebno prilagoditi ne samo delovne razmere in človeške vire, pač pa tudi politike izobraževanja, zaposlovanja ter upokojevanja.

Vse bolj značilno za trg dela je staranje prebivalstva in s tem delovne sile, primanjkuje pa nam tudi ustreznih kadrov. Na te izzive se moramo čim prej odzvati. Spodbujati moramo podaljševanje aktivne dobe starejših, vseživljenjsko učenje.

Slovenija se zato v zadnjem času vse bolj ozira za razvitimi državami, kjer se uveljavljajo fleksibilne oblike dela in zaposlitve. Čeprav danes po pogostosti takih oblik zaposlovanja, z izjemo dela za določen čas, še močno zaostajamo za povprečjem EU, lahko na trgu dela že opazimo določene smernice, ki govorijo v prid tovrstnemu zaposlovanju. Ena takih je porast zaposlovanja v storitvenem sektorju, ki je po naravi dela primeren za te oblike zaposlovanja. Tudi relativno visoka stopnja brezposelnosti, ki se sicer znižuje, je lahko povod za fleksibilizacijo trga dela.

Fleksibilne oblike zaposlovanja (delo na domu in na daljavo, samozaposlovanje, krajši delovni čas) poleg nižanja brezposelnosti, omogočajo tudi večjo prilagojenost zaposlenosti posameznikovim potrebam in željam. Za to je potrebno spodbujati podjetja k večji uporabi teh oblik zaposlovanja, kot je npr. tudi delitev delovnega mesta, kjer bi se zaposlilo dva delavca namesto enega. Država mora tako še naprej namenjati delodajalcem različna povračila prispevkov in denarne spodbude za zaposlovanje težje zaposljivih oseb.

LITERATURA

1. Belopavlovič Nataša et al.: Evropsko delovno pravo. Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili. Ljubljana : GV, 2005. 447 str.
2. Belopavlovič Nataša et al.: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. Ljubljana : GV Založba, 2003. 897 str.
3. Bregar Lea, Ograjenšek Irena, Bavdaž Mojca: Ekonomska statistika 2000. Ljubljana : EF, 2001. 292 str.
4. Camloh Mrđenović Alenka: Interni trg delovne sile in fleksibilnost. Magistrsko delo. Ljubljana : FDV, 2004. 139 str.
5. Chamberlin Graeme: The rise in European unemployment: A bargaining perspective. *Journal of Economic Studies*, Bradford, 33(2006), 1, str. 78-90.
6. Croucher Richard, Brewster Chris: Flexible working practices and the trade unions. *Employee Relations*, Bradford, 20(1998), 5, str. 443-452.
7. Černigoj Sadar Nevenka, Verša Dorotea: Zaposlovanje žensk. Svetlik Ivan et al., *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : FDV, 2002, str. 398-430.
8. Dominkuš Davor: Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. Svetlik Ivan et al., *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : FDV, 2002, str. 320-336.
9. Drobnič Janez: Zaposlovanje invalidov. Svetlik Ivan et al., *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : FDV, 2002, str. 436-471.
10. Edwards Christine Y., Robinson Olive: »Better« part-time jobs? A study of part-time working in nursing and the police. *Employee Relations*, Bradford, 23(2001), 5, str. 438-453.
11. Gubenšek Maja: Fleksibilne oblike dela. Diplomsko delo. Ljubljana : FDV, 2003. 87 str.
12. Gunnigle Patrick, Turner Thomas, Morley Michael: Employment flexibility and industrial arrangements at organisation level. A comparison of five European countries. *Employee Relations*, Bradford, 20(1998), 5, str. 430-442.
13. Ignjatović Miroljub: Družbene posledice povečanja prožnosti trga dela delovne sile. Ljubljana : FDV, 2002. 242 str.
14. Ignjatović Miroljub: Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. Svetlik Ivan et al., *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : FDV, 2002a, str. 12-30.
15. Ilmarinen Juhani E.: Aging workers. *Journal of occupational and environmental medicine*, Baltimore, 58(2001), 8, str. 546-552.
16. Jenkins Sarah: Gender, Place and the Labour Market. Burlington : Ashgate Publishing Limited Company, 2004. 186 str.
17. Jerman Tadeja: Analiza poslovanja invalidov v slovenski Istri. Diplomsko delo. Ljubljana : FDV, 2005. 82 str.
18. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. *Delovni zvezek št. 14*. Ljubljana : UMAR, 2005. 42 str.
19. Karuppan Corrine M.: Strategies to foster labor flexibility. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Bradford, 53(2004), 6, str. 532-547.
20. Kavkler Alenka, Boršič Darja: The Main Characteristics of the Unemployed in Slovenia. *Naše Gospodarstvo*, Maribor, 52(2006), $\frac{3}{4}$, str. 3-15.

21. Kolarič Zinka, Batič Mavricija: Javna dela. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002, str. 294-317.
22. Kopač Anja, Hazl Vanja, Svetlik Ivan: Evropska politika zaposlovanja. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002, str. 58-93.
23. Kozoderc Danilo, Kos Zlatka, Sulič Vildana: Zaposlovanje – Socialno vključevanje. Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za mladino in Mladinski ceh – Nefiks, 2005. 163 str.
24. Malačič Janez et al.: Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana : Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije, 1995. 218 str.
25. Mihail Dimitrios M.: Atypical working in corporate Greece. Employee Relations, Bradford, 25(2003), 5, str. 470-489.
26. Nickson Dennis et al.: Flexible friends? Lone parents and retail employment. Employee Relations, Bradford, 26(2004), 3, str. 255-273.
27. Pajnkihar Tatjana: Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov. Ljubljana : SICENTER, 2003. 21 str.
28. Spruk Viljem: Napoved zaposlovanja za leto 2006 (Rezultati ankete LPZAP). Ljubljana : ZRSZ, 2006. 18 str.
29. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002. 498 str.
30. Svetlik Ivan: Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana : Delavska enotnost, 1985. 279 str.
31. Svetlik Ivan, Batič Mavricija: Aktivna politika zaposlovanja. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002, str. 174-197.
32. Šušteršič Janez, Rojec Matija, Korenika Klavdija: Strategija razvoja Slovenije. Ljubljana : UMAR, 2005. 54 str.
33. Tome Marija, Velikonja Marija: Pripravnštvo: Napotila za mentorje in pripravnike. Ljubljana : GZS, 1995. 108 str.
34. Trbanc Martina, Verša Dorotea: Zaposlovanje mladih. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002, str. 338-368.
35. Twiname Linda J., Humphries Maria, Kearins Kate: Flexibility on whose terms? Journal of Organizational Change Management, Bradford, 19(2006), 3, str. 335-355.
36. Urbas Janez et al.: Gradivo za strokovne izpite. Ljubljana : ZRSZ, 2003. 193 str.
37. Uršič Cveto: Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v EU in Sloveniji, Zbirka Človekove pravice in invalidi. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2004. 197 str.
38. Uršič Cveto, Kroflič Marjan: Zaposlovanje invalidov v EU in v državah v tranziciji. Zbornik kongresa FIMITIC 2001. Praga : Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2002. 159 str.
39. Usnik Maja: Fleksibilnost in kakovost; primer Slovenije. Diplomsko delo. Ljubljana : FDV, 2003. 63 str.
40. Verša Dorotea: Zaposlovanje starejših. Svetlik Ivan et al., Politika zaposlovanja. Ljubljana : FDV, 2002, str. 372-395.
41. Winterton Jonathan: Social dialogue and vocational training in Europe. Journal of European Industrial Training, Bradford, 30(2006), 1, str. 65-76.

42. Zakošek Jasmina: Politika zaposlovanja v EU in Slovenija. Zaključna strokovna naloga. Ljubljana : EF, 2005. 24 str.

VIRI

1. Agencija za zaposlovanje Manpower d.o.o.
[URL: <http://www.manpower.si/manpower>], 22.08.2006.
2. Alternative approaches to financing lifelong learning. Country report. Denmark : OECD, 1999. 15 str.
3. Austria's take on flexicurity. Social Agenda: Flexicurity: Greater flexibility and employment security. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 13, str. 19-20.
4. Combating persistent youth unemployment in the EU. Social Agenda: Improving young people's opportunities in the labour market. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 14, str. 7-8.
5. Denmark: A golden triangle. Social Agenda: Flexicurity: Greater flexibility and employment security. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 13, str. 18.
6. Direktorat za trg dela in zaposlovanje. MDDSZ.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=5721&no_cache=1], 03.09.2006.
7. Dobrodošli v Denarni Tok. 3 str.
[URL: <http://www.denarnitok.com/elcaso/192005.pdf>], 25.08.2006.
8. Employment in Europe 2003. Recent trends and prospects. Luxembourg : European Commission, 2003. 244 str.
9. Employment in Europe 2005. Recent trends and prospects. Luxembourg : European Commission, 2005. 301 str.
10. European Employment Observatory. Review: Autumn 2005. Luxembourg : European Commission, 2006. 193 str.
11. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions
[URL: <http://www.eurofound.eu.int/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=18&idDomain=2>], 06.11.2006.
12. Eurostat portal.
[URL: http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population], 02.10.2006.
13. Evropski socialni sklad (ESS).
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/ess/ess.htm>], 22.08.2006.
14. Flexicurity, combining flexibility and security. Social Agenda: Flexicurity: Greater flexibility and employment security. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 13, str. 15-17.
15. Kadrovska agencija Adecco d.o.o.
[URL: http://www.adecco.si/kadrovska_agencija/index.asp], 22.08.2006.
16. Katalog ukrepov APZ za leto 2006. Ljubljana : ZRSZ, 2006. 51 str.

17. Konjunkturni trendi, junij 2006. Služba za konjunkturo in ekonomsko politiko GZS.
[URL: <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?ID=29178>], 28.11.2006.
18. Lokalni zaposlitveni program – Javna dela za leto 2006. Ljubljana : Vlada RS. 15 str.
19. Zaposlovanje invalidov v letu 2006. Novinarska konferenca (07.08.2006). Ljubljana :
Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov. 2 str.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nk_zaposl_invalidov_sklad_mediji_avg06.pdf], 22.08.2006.
20. Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013. Delovno gradivo.
Ljubljana : Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko, 2006. 87 str.
21. Policies Towards Full Employment. Employment. Paris : OECD, 2000. 220 str.
22. Pomladansko poročilo 2006. Ljubljana : UMAR, 2006. 196 str.
23. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Ljubljana : RS, 2005. 60 str.
24. Program ukrepov APZ za leto 2006. Prečiščeno besedilo. Ljubljana : Vlada RS, 2006. 28 str.
25. Promoting cohesion through the structural funds. Social Agenda: Improving young people's opportunities in the labour market. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 14, str. 22-24.
26. Slovenija v Evropski uniji. Ljubljana : Urad vlade za informiranje, 2004. 172 str.
27. Slovenija v Evropski uniji. Ljubljana : Urad vlade za informiranje, 2005. 146 str.
28. Spletni portal 24ur.com.
[URL: <http://www.24ur.com/naslovnica/interaktivno/ankete>], 23.08.2006.
29. Statistični portret Slovenije v EU. Ljubljana : SURS, 2006. 28 str.
30. Statistični urad Republike Slovenije (SURS).
[URL: <http://www.stat.si/>], 06.10.2006.
31. Svetlik Ivan et al.: Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja. SlovenijaJutri.
[URL: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck1.pdf>], 20.11.2006.
32. Time to move up a gear. Social Agenda: Flexicurity: Greater flexibility and employment security. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Bruselj : European Commission, 2006, 13, str. 9-10.
33. Višja strokovna šola Brežice.
[URL: <http://www.vs-kombre.kk.edus.si/zapos.html>], 23.08.2006.
34. Zaposlitveni portal Mojedelo.com.
[URL: <http://www.Mojedelo.com>], 02.06.2006.
35. Zaposlitveni portal Zaposlitev.net.
[URL: <http://www.Zaposlitev.net>], 03.05.2006.
36. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ).
[URL: <http://www.ess.gov.si>], 14.10.2006.

SLOVARČEK SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV

employment – employability security	varna zaposljivost
flexicurity	varna fleksibilnost (fleksivarnost)
individual factors	individualni dejavniki
job factors	dejavniki delovnega mesta
job security	»varna« služba, varnost službe
organizational factors	organizacijski dejavniki
outplacement	iskanje nadomestne zaposlitve
welfare state	država blaginje
workfare state	država dela

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OZNAK

ADS	Anketa o delovni sili
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
BDP	Bruto domači proizvod
CSD	Center za socialno delo
CV (curriculum vitae)	Življenjepis
DM	Delovno mesto
EGP	Evropski gospodarski prostor
ESS	Evropski socialni sklad
EU	Evropska unija
EURES (European Employment Services)	Evropske službe za zaposlovanje
EQUAL	Iniciativa EU, ki je del ESS
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
ILO (International Labour Organization)	Mednarodna organizacija dela
LU	Lastna udeležba
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MŠŠ	Ministrstvo za šolstvo in šport
NPK	Nacionalne poklicne kvalifikacije
OŠ	Osnovna šola
PHARE (Poland Hungarian Aid for Restructuring of Economy)	Pomoč za prestrukturiranje gospodarstva Poljske in Madžarske
PPZ	Pasivna politika zaposlovanja
PUM	Projektno učenje mladih
SURS	Statistični urad RS
UČV	Upravljanje s človeškimi viri
UŽU	Usposabljanje za življenjsko uspešnost
WHO (World Health Organization)	Svetovna zdravstvena organizacija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPRPGDT	Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah
ZRSZ	Zavod RS za zaposlovanje

PRILOGE

Priloga 1: Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v EU

	2003	2004	2005
Belgija	28,1	30,0	31,8
Češka	42,3	42,7	44,5
Danska	60,2	60,3	59,5
Nemčija	39,9	41,8	45,4*
Estonija	52,3	52,4	56,1
Grčija	41,3	39,4	41,6
Španija	40,7	41,3	43,1*
Francija	36,8	37,3	37,9
Irska	49,0	49,5	51,6
Italija	30,3	30,5*	31,4
Ciper	50,4	49,9	50,6
Latvija	44,1	47,9	49,5
Litva	44,7	47,1	49,2
Luksemburg	30,3	30,4	31,7
Madžarska	28,9	31,1	33,0
Malta	32,5	31,5	30,8
Nizozemska	44,3	45,2	46,1
Avstrija	30,3	28,8*	31,8
Poljska	26,9	26,2	27,2
Portugalska	51,6	50,3	50,5
Slovenija	23,5	29,0	30,7
Slovaška	24,6	26,8	30,3
Finska	49,6	50,9	52,7
Švedska	68,6	69,1	69,4*
Velika Britanija	55,4	56,2	56,9
EU-25	40,2	41,0	42,5
EU-15	41,7	42,5	44,1

* - Prekinitev v nizu.

Vir: Eurostat portal, 2006.

Priloga 2: Stopnje zaposlenosti po doseženi izobrazbi prebivalstva (15–64 let), drugo četrtletje

	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nizko izobraženi	39,6	39,7	42,0	41,8	38,2	41,2	40,7
– moški	44,8	43,3	46,4	45,2	42,5	45,2	45,2
– ženske	35,6	36,9	38,3	39,0	34,5	37,8	36,6
Srednje izobraženi	71,3	69,5	69,3	69,5	67,5	70,7	70,7
– moški	73,8	73,4	74,1	74,3	72,7	75,3	75,3
– ženske	68,3	64,8	63,4	63,7	61,2	65,2	65,1
Visoko izobraženi	83,5	85,8	85,7	86,4	85,2	86,8	86,5
– moški	83,4	85,9	85,8	86,6	85,4	87,7	87,9
– ženske	83,5	85,7	85,6	86,2	85,0	86,1	85,4

Vir: Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 2006, str. 11-12.

Priloga 3: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu in starostni strukturi, 2. četrletje 2005

	Stopnja anketne brezposelnosti, moški	Stopnja anketne brezposelnosti, ženske	Stopnja anketne brezposelnosti oseb, starih manj kot 25 let	Delež dolgotrajno brezposelnih oseb med vsemi brezposelnimi
EU-25	8,4	9,8	18,7	45,5
Slovenija	5,5	6,1	13,0	53,5
Avstrija	5,1	5,4	10,9	23,7
Belgija	7,4	9,0	19,9	51,6
Ciper	4,3	6,7	12,7	27,1
Češka rep.	6,3	9,8	17,9	52,9
Danska	4,1	5,6	7,9	25,9
Estonija	10,0	6,3	19,5	53,3
Finska	9,6	9,7	27,0	22,4
Francija	7,8	9,5	19,6	43,4
Grčija	5,8	15,2	25,3	53,7
Irska	4,6	3,8	8,2	34,3
Italija	6,1	9,6	22,9	52,2
Latvija	9,7	8,7	19,0	46,9
Litva	8,5	8,5	16,5	54,0
Luksemburg	3,5	5,8	13,7	26,4
Madžarska	6,9	7,4	19,2	44,4
Malta	7,2	9,3	17,5	47,0
Nemčija	11,6	11,0	15,5	54,0
Nizozemska	4,6	5,1	8,6	40,1
Poljska	17,2	19,1	38,6	58,1
Portugalska	6,5	8,1	15,3	48,6
Slovaška	15,7	17,1	28,3	71,4
Španija	7,3	12,2	20,4	24,7
Švedska	8,7	8,6	28,0	14,1
Združeno kraljestvo	4,9	4,0	11,7	22,4

Vir: Statistični portret Slovenije v Evropski uniji, 2006, str. 10-11.

Priloga 4: Stopnja delovne aktivnosti po spolu in starostni strukturi v letu 2005

	Stopnja delovne aktivnosti, moški	Stopnja delovne aktivnosti, ženske	St. delovne aktivnosti starejših oseb (55-64 let)	Delež delovno aktivnih oseb s krajšim delovnim časom med vsemi delovno aktivnimi osebami
EU-25	59,9	44,2	42,3	18,5
Slovenija	61,8	49,3	31,2	8,9
Avstrija	64,0	48,8	31,7	20,6
Belgija	56,0	41,5	32,1	21,9
Ciper	71,0	50,0	50,4	8,9
Češka rep.	64,3	45,5	44,2	4,8
Danska	68,3	56,3	59,8	22,0
Estonija	59,1	49,9	57,1	7,7
Finska	60,2	52,5	52,7	13,6
Francija	57,5	45,5	38,5	17,4
Grčija	61,1	35,9	41,6	4,8
Irska	68,5	49,4	51,7	12,8
Italija	57,7	34,2	31,2	12,8
Latvija	59,2	46,7	47,4	9,6
Litva	58,0	46,8	50,4	6,5
Luksemburg	62,8	43,7	31,7	17,4
Madžarska	54,1	39,8	32,8	4,4
Malta	64,4	27,9	32,0	9,2
Nemčija	58,5	45,3	45,0	24,2
Nizozemska	69,5	54,6	46,2	46,2
Poljska	51,7	38,2	26,8	10,6
Portugalska	64,9	51,0	50,9	11,5
Slovaška	57,3	42,4	29,7	2,4
Španija	62,9	40,3	43,1	12,8
Švedska	62,4	54,7	68,9	25,0
Združeno kraljestvo	65,4	52,9	56,8	25,7

Vir: Statistični portret Slovenije v Evropski uniji, 2006, str. 10-11.

Priloga 5: Pregled ukrepov APZ za leto 2006

Šifra	Ukrep Aktivnost / pod-aktivnost	Število novo vključenih	Število in delež vključenih žensk	Vrednost ukrepa - SKUPAJ (v SIT)	Ocena izhodov v zaposlitev	Ciljna skupina
1.	Poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi	861.500	473.800 ali 55 %	937.927.000	Za aktivnosti 1.1. in 1.2. se ne spremlja 3.300 ali 30% od vključenih v aktivnost 1.3. Udeleženci v aktivnosti 1.4. praviloma nadaljujejo z aktivnostjo 3.4.	- mladi - brezposelni - zaposleni - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve - Romi
	1.1. Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih 1.1. Poklicna orientacija 1.2. Pomoč pri zaposlitvi 1.3. Pomoč pri samozaposlitvi					
2.	Usposabljanje in izobraževanje	48.700	26.700 ali 55 %	8.751.325.927	9.500 ali 20%	- brezposelni - udeleženci javnih del - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve - brezposelni invalidi, - brezposelni, z upadom delovnih sposobnosti, - brezposelni, z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo, - zaposleni - Romi - prejemniki denarne socialne pomoči
	2.1. Institucionalno usposabljanje 2.2. Usposabljanje na delovnem mestu 2.3. Formalno izobraževanje 2.4. Projektno učenje za mlade (PUM) in UŽU 2.5. Skladi dela 2.6. NPK 2.7. Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih 2.8. Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi za invalide 2.9. Usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih					
3.	Spodbude za zaposlovanje	6.600	3.300 ali 50 %	3.767.326.799	6.600 ali 100%	- brezposelni - delavci v postopku izgubljanja zaposlitve (v skladu s 1.odst. 7. člena pravilnika o izvajanju ukrepov APZ) - delodajalci - Romi
	3.1 Ohranitve delovnih mest po ZPRPGDT 3.2 Spodbujanje novega zaposlovanja 3.3. Subvencije za samozaposlitev 3.4. Povračila prispevkov delodajalca 3.5. <i>Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi</i> 3.6. Spodbujanje novega zaposlovanja starejših					
4.	Neposredno ustvarjanje novih delovnih mest	5.500	3.300 ali 60 %	6.359.555.116	5.300 zaposlitev preko javnih del 200 zaposlitev	- brezposelni, prednostno: - posebej ranljive skupine brezposelnih oseb, - Romi - prejemniki den. pomoči ter/ali den. pomoči na CSD - dolgotrajno brezposelne (nad 2 leti) osebe - brezposelne osebe, ki se z dosedanjimi aktivnostmi niso uspele vključiti v zaposlitev
	4.1. Lokalni zaposlitveni programi – javna dela 4.2. <i>Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistencije in oskrbovanja invalidov-program »invalidi invalidom«</i> 4.3. Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk 4.4. Projekti netržnih zaposlitvenih programov					
5.	Eksperimentalni programi	500	300 ali 60 %	837.440.615		- ranljive skupine na trgu dela - Romi - delodajalci - brezposelni - širša javnost
	5.1. EQUAL 5.2. Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela 5.3. Promocija zaposlovanja starejših					
	SKUPAJ	922.800	507.480 ali 55 %	20.653.575.457	16.700 rednih zaposlitev, 5.300 zaposlitev preko javnih del 2.700 samozaposlitev 200 ohranitev delovnih mest	

Vir: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, 2006, str. 27-28.

Priloga 6: Načrtovane potrebe in napoved presežnih delavcev po področjih dejavnosti

Področje dejavnosti		Načrtovane potrebe za leto 2006		Napoved presežnih delavcev	
		Število	%	Število	%
A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	442	1,5	279	3,8
B	Ribištvo	0	0,0	0	0,0
C	Rudarstvo	49	0,2	120	1,6
D	Predelovalne dejavnosti	6.828	23,0	4.407	60,1
E	Oskrba z elektriko, plinom, vodo	293	1,0	22	0,3
F	Gradbeništvo	5.904	19,9	636	8,7
G	Trgovina, popravila motornih vozil	5.538	18,7	759	10,4
H	Gostinstvo	836	2,8	134	1,8
I	Promet, skladiščenje, zveze	1.426	4,8	287	3,9
J	Finančno posredništvo	839	2,8	57	0,8
K	Nepremičnine, najem, poslovne storitve	2.853	9,6	256	3,5
L	Javna uprava in obramba	1.215	4,1	15	0,2
M	Izobraževanje	1.615	5,4	265	3,6
N	Zdravstvo in socialno varstvo	1.328	4,5	65	0,9
O	Druge javne, skupne in osebne storitve	498	1,7	26	0,4
SKUPAJ		29.664	100,0	7.328	100,0
A-B	Kmetijske dej.	442	1,5	279	3,8
C-F	Nekmetijske dej.	13.074	44,1	5.185	70,8
D	Od tega predel. dej.	6.828	23,0	4.407	60,1
G-O	Storitvene dej.	16.148	54,4	1.864	25,4

Vir: Spruk, 2006, str. 8-14.