

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**VARNA PROŽNOST KOT ALTERNATIVA ZA REŠITEV TEŽAV NA
TRGU DELA V SLOVENIJI**

Ljubljana, februar 2013

ELMA MUSTAFIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana ELMA MUSTAFIĆ, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom VARNA PROŽNOST KOT ALTERNATIVA ZA REŠITEV TEŽAV NA TRGU DELA V SLOVENIJI, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko dr. TJAŠO REDEK.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v diplomskem delu citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega diplomskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 22. 02. 2013

Podpis avtorice: _____

KAZALO

UVOD	1
1 RAZMERE NA TRGU DELA V SLOVENIJI.....	2
1.1 Osnovne značilnosti trga dela v obdobju 2008–2011	2
1.2 Razširjenost netipičnih oblik zaposlovanja	8
1.3 Staranje kot problem trga dela	11
2 UKREPI NA TRGU DELA V SLOVENIJI	13
2.1 Politika trga dela v Sloveniji v času krize	15
2.1.1 Okrepitev programov aktivne politike zaposlovanja	16
2.2. Ostali (protikrizni) ukrepi na trgu dela.....	19
2.2.1 Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)	21
2.2.2 Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP).....	22
2.2.3 Sofinanciranje investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlovanja in samozaposlovanja.....	23
3 PROŽNOST TRGA DELA V SLOVENIJI IN ISKANJE RAVNOVESJA MED VARNOSTJO IN PROŽNOSTJO	24
3.1 Flexicurity oz. varna prožnost.....	24
3.2 Prožnost (fleksibilnost)	26
3.3 Varnost	27
3.4 Položaj Slovenije po nekaterih kazalnikih varne prožnosti	28
3.4.1 Indeks rigidnosti zaposlovanja v Sloveniji.....	32
3.5 Prožna varnost v Sloveniji – možna rešitev za izhod iz krize?	34
SKLEP.....	36
LITERATURA IN VIRI	38
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnje anketne brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 2000–2011(v %)	5
Tabela 2: Deleži začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 200–2011(v %)	9
Tabela 3: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 2000–2011(v %)	12
Tabela 4: Povprečna pokojninska doba vseh upokojencev v Sloveniji v obdobju 2000–2011, po spolu (po letih, stanje december)	13
Tabela 5: Sprememba števila delovno aktivnih v Sloveniji v obdobju 2008/2011 po dejavnostih	16
Tabela 6: Število in stopnja vključenosti posamezne skupine brezposelnih v programe APZ v Sloveniji v obdobju 2008–2011	18
Tabela 7: Različne vrste prožnosti	26
Tabela 8: Izdatki za socialno zaščito v Sloveniji in EU, v % BDP in v standardih kupne moči (SKP) na prebivalca za obdobje 2000–2009	30
Tabela 9: Stopnja tveganja revščine in izbrani kazalniki dohodkovne neenakosti (dohodki v naravi niso vključeni) za obdobje 2005–2010	31

KAZALO SLIK

Slika 1: Gibanje števila registrirano brezposelnih oseb v letih 2000–2012 v Sloveniji (stanje na 31. 12)	4
Slika 2: Stopnje brezposelnosti mladih in skupaj v Sloveniji v obdobju 2008–2011 (v %)	5
Slika 3: Stopnje brezposelnosti po anketi o delovni sili glede na spol v Sloveniji v obdobju 2008–2011, (v %)	6
Slika 4: Stopnje delovne aktivnosti glede na izobrazbo v Sloveniji v letih 2008 in 2011 (v %)	7
Slika 5: Delež delno zaposlenih v skupni zaposlenosti v Sloveniji, starostna skupina 15–64 let, v obdobju 2000–2011 (v %)	10
Slika 6: Izdatki za politiko trga dela v Sloveniji v obdobju 2008–2011 (v '000 EUR)	17
Slika 7: Zlati trikotnik danskega trga dela oziroma »flexicurity«	25
Slika 8: Delež delno zaposlenih v skupni zaposlenosti v Sloveniji, starostna skupina 15–64 let, obdobje 2000-2011 (v %)	29
Slika 9: Indeks rigidnosti zaposlovanja v Sloveniji v primerjavi z Dansko in s povprečjem EU27	33

UVOD

Svetovna gospodarska kriza je bistveno vplivala na spremembo gibanja na trgu dela v večini držav. Finančna in gospodarska kriza je v letu 2009 povzročila padec gospodarske aktivnosti v večini razvitih držav in močno vplivala na stanje na trgu dela in blaginjo prebivalstva. Spremembe v gospodarski aktivnosti v trgovinskih partnericah in doma so vplivale na gibanja na trgu dela v Sloveniji, saj so se gospodarske družbe na gospodarsko krizo med drugim odzvale tudi z zmanjšanim povpraševanjem po delu. V Sloveniji (podobno kot v mnogih drugih razvitih državah) se je zaposlenost zmanjšala, brezposelnost pa močno povečala. Kljub okrevanju gospodarske aktivnosti v letu 2010 so se razmere na trgu dela še zaostrovale predvsem zaradi odloženega prilagajanja trga dela in tudi zaradi počasnega okrevanja gospodarske aktivnosti, vendar pa bistvenega izboljšanja ni bilo zaznati niti v letu 2012. Tudi napovedi za leto 2013 niso najboljše, kajti ob nadaljnjem padanju gospodarske aktivnosti lahko pričakujemo večji padec zaposlenosti kot v letu 2012, kar bo predvsem posledica poslabšanih obetov glede gospodarske aktivnosti.

Namen diplomskega dela je analizirati rigidnosti na trgu dela v Sloveniji ter predstaviti varno prožnost kot eno izmed alternativ za hitrejši in učinkovitejši izhod iz krize. Osnovna hipoteza naloge je, da je trg dela v Sloveniji (precej) rigiden. Cilj naloge je pokazati, da bi spremembe omogočile hitrejše okrevanje gospodarstva in dvig zaposlenosti.

V prvem poglavju bom predstavila razmere na trgu dela v Sloveniji v obdobju krize v letih med 2008 in 2011. Nekateri izmed problemov trga dela v Sloveniji so visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih ter izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših. Pomembno vlogo pri prilagajanju trga dela v času gospodarske krize so odigrale tudičasne in delne zaposlitve, ki praviloma omogočajo podjetjem hitrejše prilagajanje na spremembe v povpraševanju.

V drugem poglavju se bom podrobneje posvetila politiki in ukrepom, ki jih je država sprejela v tem obdobju. Na slabšanje razmer na trgu dela pri nas se je vlada odzvala z dvema intervencijskima zakonoma za ohranjanje delovnih mest, z okrepljeno aktivno politiko zaposlovanja in s spremembami v regulaciji trga dela.

V zadnjem poglavju bom še na kratko predstavila opredelitev in koncept varne prožnosti, ki se je pojavil v 90. letih prejšnjega stoletja prvič na Danskem in Nizozemskem in je s prenovljeno lizbonsko strategijo leta 2005 postal aktualen tudi na ravni Evropske unije. Varna prožnost kot relativno nov pristop ekonomske politike predstavlja poskus, kako združiti prožen trg dela z relativno velikodušnim sistemom socialne varnosti. Njen ključni element je omogočiti lahek in hiter prehod med različnimi zaposlitvami oziroma poklici. Na koncu bom dodala še kratko diskusijo o možnostih uveljavitve koncepta varne prožnosti v Sloveniji kot možni rešitvi izhoda iz krize. Iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo je na trgu dela

proces, v katerem mora vsaka država najti ustrezno kombinacijo politik, ki spodbujajo prožnost in zagotavljajo zadostno varnost.

1 RAZMERE NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Ključni problemi trga dela v Sloveniji so togost, strukturna neskladja, prenizka izobrazbena raven, previsok delež nezahtevnih delovnih mest, visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih ter izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših. Stopnja zaposlenosti aktivnega prebivalstva je razmeroma nizka predvsem zato, ker starejše generacije hitro preidejo v neaktivnost.

Kriza je izpostavila številne probleme trga dela v Sloveniji in nakazala potrebe po spremembah, vendar sodi Slovenija med države s tradicionalno strukturo trga delovne sile, kar je nemogoče hitro spremeniti (Svetlik, 2004, str. 245). Celo spreminjanje strukture in prevlada storitvenih dejavnosti ne moreta naenkrat spremeniti miselnosti delodajalcev in delojemalcev, kjer prevladujejo kulturni vzorci, ki so veljali za čas, ko je prevladovala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Relativna strogost zakonodaje glede potencialnega odpuščanja se sindikatom ne zdi pretirana. Zaposleni pogosto poudarjajo, da so šibkejša stran, in če jih zakon ne bi primerno zaščitil, bi bili prepuščeni na milost in nemilost managerskem sloju, ki je pri svojih plačah praviloma precej bolj velikopotezen kot pri zaslužkih zaposlenih. Na drugi strani pa so delodajalci prepričani, da je moč sindikatov v Sloveniji prevelika in že moteča za razvoj. V mnogih podjetjih, kjer zaradi poslovnih razlogov še niso prisiljeni poseči po najbolj drastičnem ukrepu – odpuščanju, pa že izkoriščajo možnost zaposlovanja za določen čas, pogosto tudi čez obdobje, ki ga dopušča zakonodaja (Gruden, 2006, str. 17–18).

1.1 Osnovne značilnosti trga dela v obdobju 2008–2011

Zaposlenost oziroma brezposelnost je pomemben kazalec gospodarske in socialne trdnosti države. Brezposelnost je v Sloveniji padala vse do leta 2008, leta 2009 pa se je trend obrnil (glej Prilogo 1). Gospodarska kriza je povzročila povečanje števila brezposelnih in zmanjšanje števila delovno aktivnih. Zaradi odloženega prilagajanja trga dela in počasnega okrevanja gospodarske aktivnosti so se razmere na trgu dela v zadnjih nekaj letih zaostrovale. Stopnja brezposelnosti je dosegla 8,2 % v letu 2011, kar je za 3,8 odstotne točke več kot v letu 2008 (Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju UMAR), 2012a, str. 69).

Zaradi manjše gospodarske aktivnosti se je v Sloveniji v obdobju 2008–2011 brezposelnost povečala (Slika 1). Gospodarska aktivnost se je leta 2009 zmanjšala (merjeno z BDP) za 8 %. Leta 2010 in prvi polovici leta 2011 je prišlo do postopnega okrevanja gospodarstva: aktivnost se je leta 2010 povečala za 1,4 %, leta 2011 pa je prišlo do ponovnega zmanjšanja

za 0,2 %. Zmanjšanje gospodarske aktivnosti se je nadaljevalo predvsem v gradbeništvu (UMAR, 2012a, str. 69).

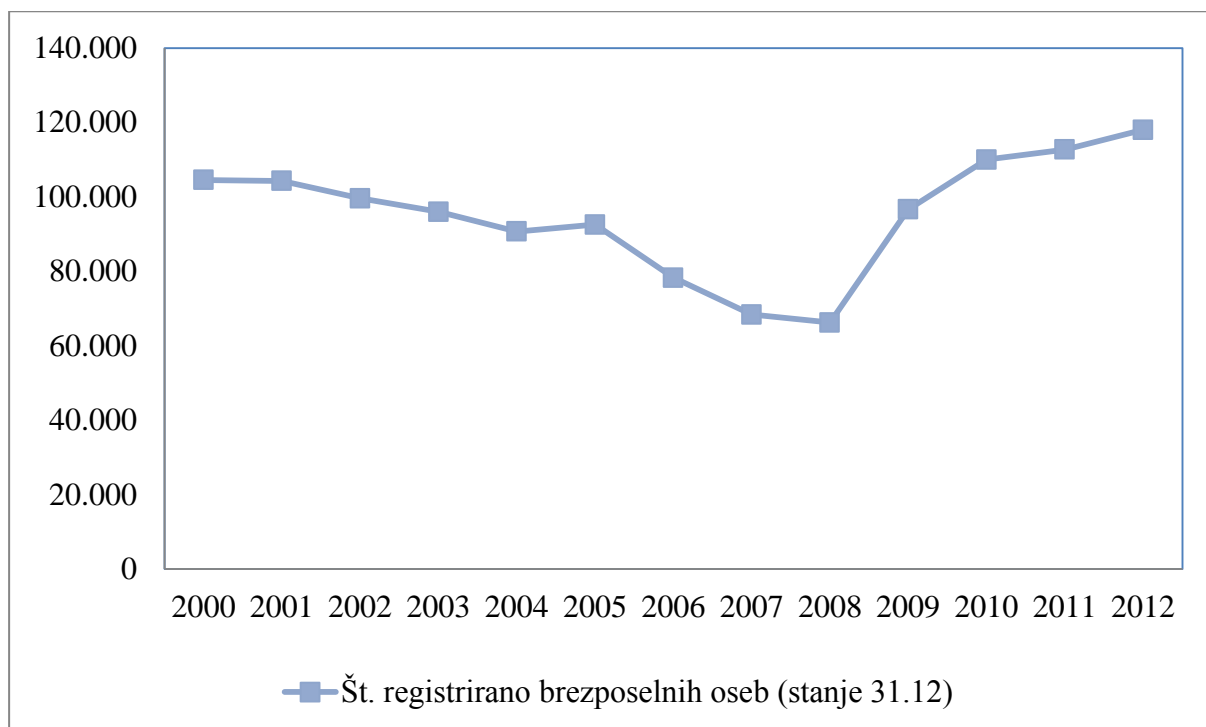
Leta 2009 je bil padec zaposlenosti v primerjavi s padcem gospodarske aktivnosti relativno majhen. To je bilo delno zaradi običajnega zamika reakcije trga dela na gospodarske razmere, delno pa zaradi intervencije države. Takrat je namreč država z dvema interventnima zakonoma omogočila ohranitev dela ogroženih delovnih mest. Kljub šibkemu gospodarskemu okrevanju se je zniževanje zaposlenosti nadaljevalo tudi v letih 2010 in 2011. Podjetja so padec produktivnosti leta 2009 nadoknadila z nadaljnjim zmanjševanjem števila zaposlenih. Prav tako so se iztekli ali zmanjšali tudi učinki interventnih posegov države, poleg tega pa se je v drugi polovici leta 2011 začela ponovno zniževati tudi gospodarska rast. Leta 2011 se je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji tako ponovno znižala (za okrog 2 odstotni točki), v prvem in drugem četrtletju 2011 pa je tudi prvič padla pod povprečje EU (UMAR, 2012b, str. 164).

Po poročanju UMAR-ja se je brezposelnost leta 2012 v povprečju ohranila na podobni ravni kot leta 2011. Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili pa je bila za 0,1 odstotne točke višja kot leta 2011, povprečno število registriranih brezposelnih pa je bilo nekoliko nižje kot leta 2011, in sicer 109,7 tisoč. V prvih osmih mesecih leta 2012 je bil zabeležen padec registriranih brezposelnih z nekaj manj kot 116 tisoč januarja na malo več kot 106 tisoč do konca avgusta. Manjše dejansko in pričakovano število brezposelnih je predvsem posledica manjših prilivov v brezposelnost zaradi manjšega padca oz. celo rasti zaposlenosti v nekaterih dejavnostih (predvsem v dejavnostih javnih storitev), aktivnejše politike na ravni države, ki se kaže v večjih črtanjih iz evidence brezposelnosti zaradi kršitev obveznosti, večjega vključevanja brezposelnih oseb v javna dela in večjega umika s trga dela (UMAR, 2012c, str. 16).

Za leto 2013 pa UMAR napoveduje, da bo ob nadaljnjem padanju gospodarske aktivnosti padec zaposlenosti večji kot v letu 2012, zaposlenost pa naj bi se nekoliko zmanjšala tudi v letu 2014. Brezposelnost naj bi se posledično občutneje povečala in leta 2013 v povprečju znašala 120 tisoč. Večji padec zaposlenosti v primerjavi z letom 2012 bo predvsem posledica poslabšanih obetov glede gospodarske aktivnosti. Ob pričakovanem padcu gospodarske aktivnosti naj bi se število zaposlenih v letu 2013 zmanjšalo v skoraj vseh dejavnostih zasebnega sektorja, do prilagoditve zaposlenosti pa naj bi prvič prišlo tudi v sektorju država. Predpostavili so namreč, da se bo zaradi javnofinančnih omejitev število zaposlenih v javnem sektorju država v letu 2013 znižalo. Ob takšnem padcu zaposlenosti naj bi se v letu 2013 občutneje povečalo tudi število registriranih brezposelnih, kjer sicer predvidevajo, da se bo pomemben del zaposlenih, ki bodo izgubili delo, upokojil. Deloma naj bi bilo povečanje števila registriranih brezposelnih tudi posledica predpostavke, da bo močnejša generacija mladih, ki bo 2013 zaključila šolanje, imela manjše možnosti za hitro zaposlitev (večji priliv mladih v brezposelnost). Posledično se bosta leta 2013 povečali stopnji registrirane (13,1 %) in anketne (9,1 %) brezposelnosti. Tudi v letu 2014 naj bi se število zaposlenih zaradi zamika

v prilagajanju zaposlenosti gospodarski aktivnosti nekoliko zmanjšalo, število registriranih brezposelnih pa naj bi ostalo na podobni ravni kot v povprečju leta 2013 (UMAR, 2012c, str. 17).

Slika 1: Gibanje števila registrirano brezposelnih oseb v letih 2000–2012 v Sloveniji (stanje na 31. 12)



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih 1987–2009; 2012a; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih 2010–2012, 2012b.

V obdobju 2008–2011 se je stopnja brezposelnosti povečala v vseh starostnih skupinah, vendar pa povečanje stopnje brezposelnosti med mladimi najbolj izstopa (glej Tabelo 1 in Sliko 2). Po daljšem obdobju zniževanja se je s krizo stopnja brezposelnosti mladih močno povečala. Stopnja anketne brezposelnosti med mladimi v starostni skupini 15–24 let je leta 2011 znašala 15,7 %, kar je za 5,3 odstotne točke več kot v zadnjem četrtletju leta 2008. Za starostno skupino 25–29 let pa je povečanje v istem obdobju znašalo 7,7 odstotne točke in je v letu 2011 znašala 14,2 % (UMAR, 2012a, str. 69). Na položaj mladih na trgu dela pri nas pomembno vpliva visoka vključenost mladih v izobraževanje in pogosto združevanje šolanja z delovno aktivnostjo.

Tabela 1: Stopnje anketne brezposelnosti po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 2000–2011(v %)

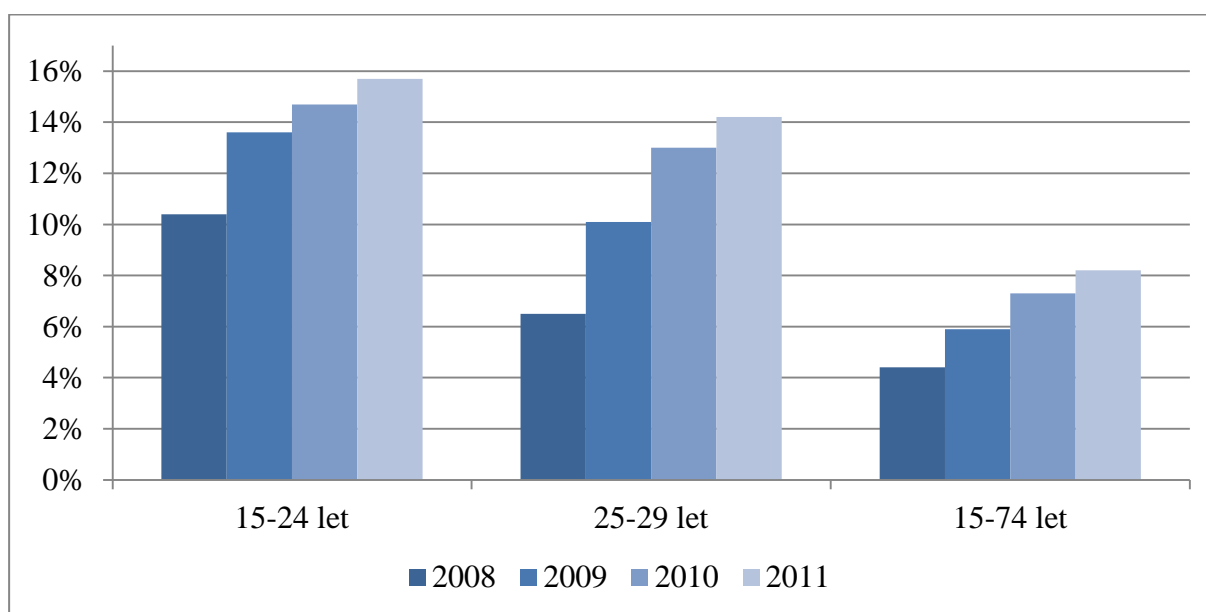
	15-24 let	25-49 let	50-74 let	15-74 let
2000	16,4	5,6	6,5*	6,9
2001	15,7	4,7	3,8*	5,7
2002	14,8	5,1	3,9*	6,0
2003	15,3	5,9	3,9*	6,5
2004	14,0	5,3	4,2*	6,0
2005	15,9	5,8	3,9*	5,5
2006	13,9	5,5	3,5*	6,0
2007	10,1	4,4	3,7*	4,9
2008	10,4	3,8	3,3*	4,4
2009	13,6	5,5	3,9*	5,9
2010	14,7	7,3	4,4	7,3
2011	15,7	7,8	6,5	8,2

Legenda: * nezanesljiv podatek.

Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Brezposelnost mladih je na eni strani povezana z neskladji na trgu dela, ki izhajajo iz strukture vpisa v terciarno izobraževanje po področjih, obenem pa imajo mladi tudi zelo pogosto začasno zaposlitev oz. zaposlitev za določen čas, ki jo delodajalci zaradi padca povpraševanja niso podaljševali (Kajzer, 2011, str. 14).

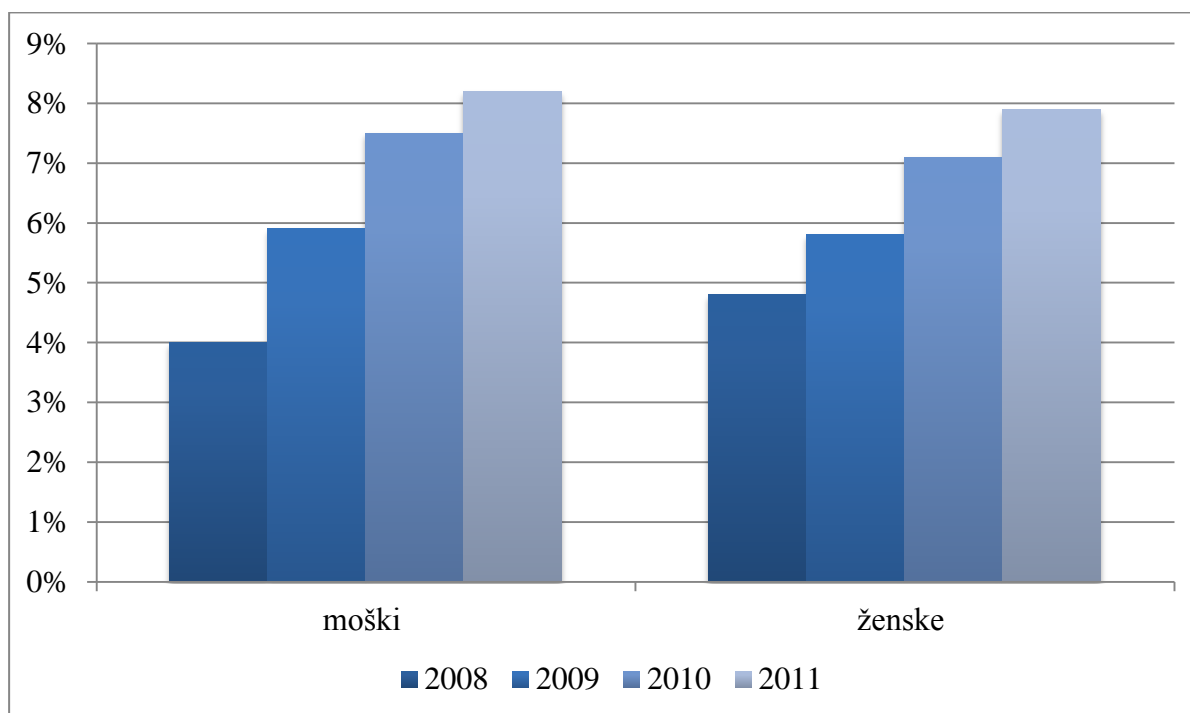
Slika 2: Stopnje brezposelnosti mladih in skupaj v Sloveniji v obdobju 2008–2011 (v %)



Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Stopnja brezposelnosti žensk se je v obdobju 2008–2011 povečala za 3,1 odstotne točke, in je dosegla 7,9 % brezposelnost v letu 2011, medtem ko se je v istem obdobju stopnja brezposelnosti moških povečala za 4,2 odstotne točke, in je dosegla 8,2 % brezposelnost v letu 2011. Iz slike 3 je razvidno, da je bila stopnja brezposelnosti moških že v letu 2009 nekoliko višja od stopnje brezposelnosti žensk, razlika pa se je v letih 2010 in 2011 še dodatno povečala. Večje poslabšanje položaja moških na trgu dela v primerjavi z ženskami je povezano z večjim padcem gospodarske aktivnosti v dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno moško delovno silo, kot na primer v gradbeništvu (UMAR, 2012a, str. 69).

Slika 3: Stopnje brezposelnosti po anketi o delovni sili glede na spol v Sloveniji v obdobju 2008–2011, (v %)

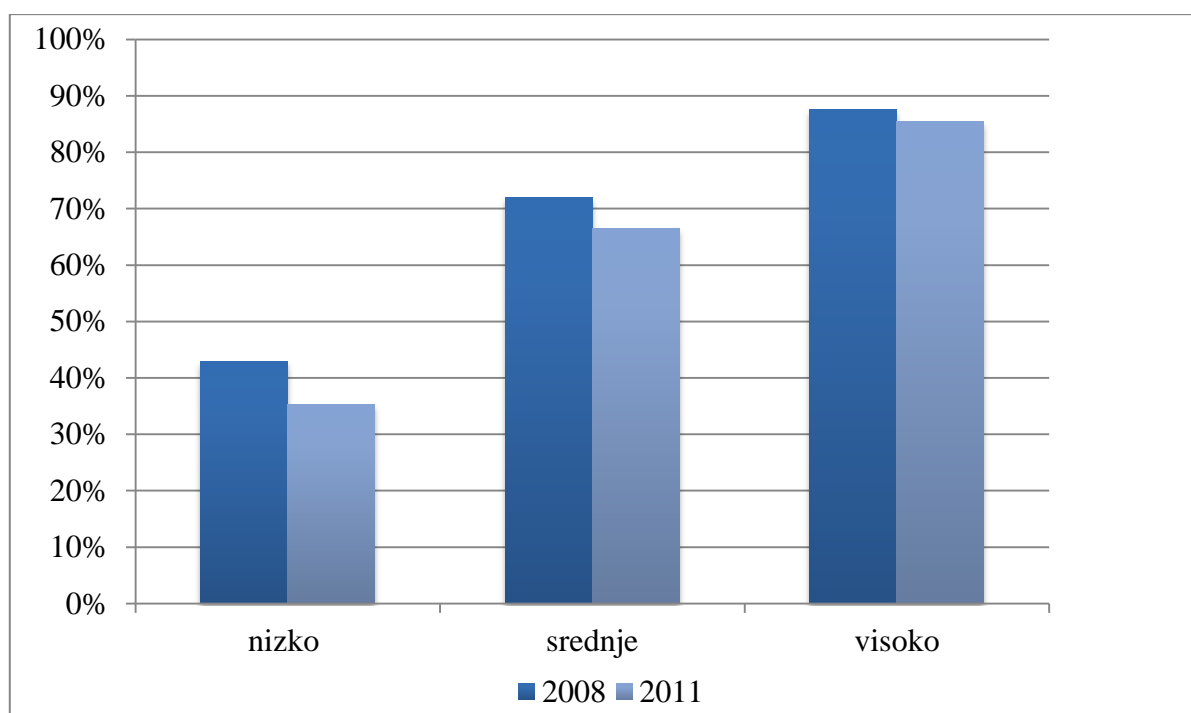


Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Padec gospodarske aktivnosti v letu 2009 je z zamikom povzročil znižanje stopnje delovne aktivnosti, ki je bila v starostni skupini 15–64 v letu 2010 za 2,4 odstotne točke nižja kot v letu 2008. Stopnja delovne aktivnosti mladih (15–24 let) je v obdobju 2000–2008 hitro naraščala, s krizo pa se je močno znižala. Na nadpovprečno znižanje delovne aktivnosti mladih v Sloveniji v obdobju 2008–2011 je vplivala močna izpostavljenost mladih začasnim zaposlitvam. Med glavne dejavnike nadpovprečnega zmanjšanja delovne aktivnosti mladih sodi veliko zmanjšanje količine študentskega dela, velika razširjenost začasnih zaposlitev (vključno s študentskim delom) med mladimi in visok delež delovno aktivnih mladih v gradbeništvu in predelovalnih dejavnostih, ki jih je kriza najbolj prizadela (UMAR, 2012a, str. 73).

V obdobju 2008–2011 se je močno znižala predvsem stopnja delovne aktivnosti nizko izobraženih, ki je leta 2011 znašala 35,3 %, kar je za 7,6 odstotne točke manj kot v letu 2008. Pri stopnji delovne aktivnosti srednje izobraženih je bil zabeležen podobno velik padec, in sicer za 5,6 odstotne točke. Bistveno manjši padec pa je bil zabeležen pri visoko izobraženih (za 2 odstotni točki), kar je razvidno tudi iz slike 4. Slednje je predvsem posledica velikega padca aktivnosti v gradbeništvu in predelovalnih dejavnostih, posebno v nizko in srednje tehnološko intenzivnih dejavnostih (UMAR, 2012a, str. 70).

Slika 4: Stopnje delovne aktivnosti glede na izobrazbo v Sloveniji v letih 2008 in 2011 (v %)



Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Na povečanje strukturnih problemov na trgu dela v Sloveniji kažejo podatki o dolgotrajni brezposelnosti in izračun naravne stopnje brezposelnosti. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti se je po znižanju v letu 2009 (posledica velikega priliva novih brezposelnih) leta 2010 močno zvišala (glej Prilogo 2). Tudi delež dolgotrajno brezposelnih med registrirano brezposelnimi se je v letu 2010 močno povečal, tako da je leta 2011 znašal 3,6 % in se je v primerjavi z letom 2008 skoraj podvojil. Močno se je povečalo tudi število registrirano brezposelnih, ki so starejši od 50 let, tako da je bilo njihovo število konec decembra 2011 za 75 % višje kot decembra 2008. Ker imajo ti brezposelni praviloma skromne zaposlitvene možnosti, obstaja precejšnja verjetnost za prehod v dolgotrajno brezposelnost. Leta 2011 je stopnja zelo dolgotrajne brezposelnosti znašala 1,7 %, kar je za 0,7 odstotne točke več kot leta 2008. Število registriranih dolgotrajno brezposelnih je bilo konec leta 2011 za 84,2 % višje kot konec leta 2008, njihov delež v skupnem številu brezposelnih pa se je povišal za 3,8 odstotne točke in konec leta 2011 znašal 50,2 % (UMAR, 2012a, str. 70–71).

1.2 Razširjenost netipičnih oblik zaposlovanja

Pomembno vlogo pri prilagajanju trga dela v času gospodarske krize so odigralečasne in delne zaposlitve, ki podjetjem načeloma omogočajo hitrejše in enostavnejše prilagajanje spremembam v povpraševanju. Podčasne zaposlitve spadajo vse oblike začasnega dela in se praviloma bolj pogosto uporabljajo v gospodarstvih z zelo strogimi pravili najemanja in odpuščanja ter v gospodarstvih z večjim obsegom sezonskih dejavnosti, medtem ko pa delne zaposlitve omogočajo delodajalcem prilagajanje manjšim potrebam po delovni sili. V anketi o delovni sili so te opredeljene kot delovno aktivno prebivalstvo s skrajšanim delovnim časom, ki običajno dela manj kot 36 ur tedensko. V času gospodarske krize lahko pričakujemo, da se bo razširjenost začasnih zaposlitev zmanjšala in razširjenost delnih zaposlitev povečala. Povečanje netipični, bolj fleksibilnih oblik zaposlitev pa lahko pričakujemo v razmerah negotovega okrevanja (Kajzer, 2011, str. 16).

Delež začasno zaposlenih v skupnem številu zaposlenih je pri nas nad povprečjem EU že od leta 2002, še zlasti pa izstopa najvišji delež začasnih zaposlitev med mladimi (starostna skupina 15–24 let). V letih 2008 in 2009 se je z upočasnitvijo in padcem gospodarske aktivnosti delež začasno zaposlenih v skupnem številu zaposlenih zmanjšal, na kar je močno vplivalo nepodaljševanje pogodb o začasnih zaposlitvah. Ravno nepodaljševanje pogodb o začasnih zaposlitvah je bil tudi pomemben element zniževanja stopnje zaposlenosti. V letu 2010 je gospodarstvo postopoma in počasi okrevalo, kar se je kazalo tudi v povečanju deleža začasno zaposlenih, ki se je približno povrnil na raven iz leta 2008. Podjetja se v razmerah negotovega okrevanja povpraševanja in rigidnih pravil odpuščanja bolj pogosto odločajo za začasno zaposlovanje novih delavcev (Kajzer, 2011, str. 16).

Leta 2000 je delež začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami v starostni skupini 15–64 let znašal 12,8 % (povprečje EU 13,6 %), leta 2011 pa že 18 % (povprečje EU 14 %). Močno nadpovprečen delež mladih v začasnih zaposlitvah je povezan z obstojem študentskega dela, ki je davčno in proceduralno privlačno za delodajalce za hitro prilagajanje povpraševanja po delu (UMAR, 2012a, str. 71).

Kot je razvidno iz tabele 2, je delež začasnih zaposlitev posebno velik v starostni skupini 15–24 let. Ta starostna skupina opravi tudi večino študentskega dela, ki dodatno povečuje že tako zelo močno starostno segmentacijo trga dela v Sloveniji. V obdobju 2002–2010 se je obseg študentskega dela mladih več kot podvojil. Leta 2010 je študentsko delo predstavljalo okoli 45 % delovne aktivnosti v starostni skupini 15–24 let. Če bi študentsko delo izločili iz obsega začasnih zaposlitev in delovne aktivnosti te starostne skupine, bi se delež mladih, zaposlenih z začasnimi zaposlitvami, močno zmanjša (z 74,5 % na 44,6 %) in približal povprečju EU (42,2 %). Segmentacijo trga dela, poleg študentskega dela povzroča tudi močno varovanje zaposlitev za nedoločen čas. Da bi zmanjšali segmentacijo trga dela bi bilo potrebno zmanjšati veliko razliko v pravicah, ki izhajajo iz delovnih razmerij za določen in nedoločen čas (Kajzer, 2011, str. 16 in 17).

Tabela 2: Deleži začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 200–2011(v %)

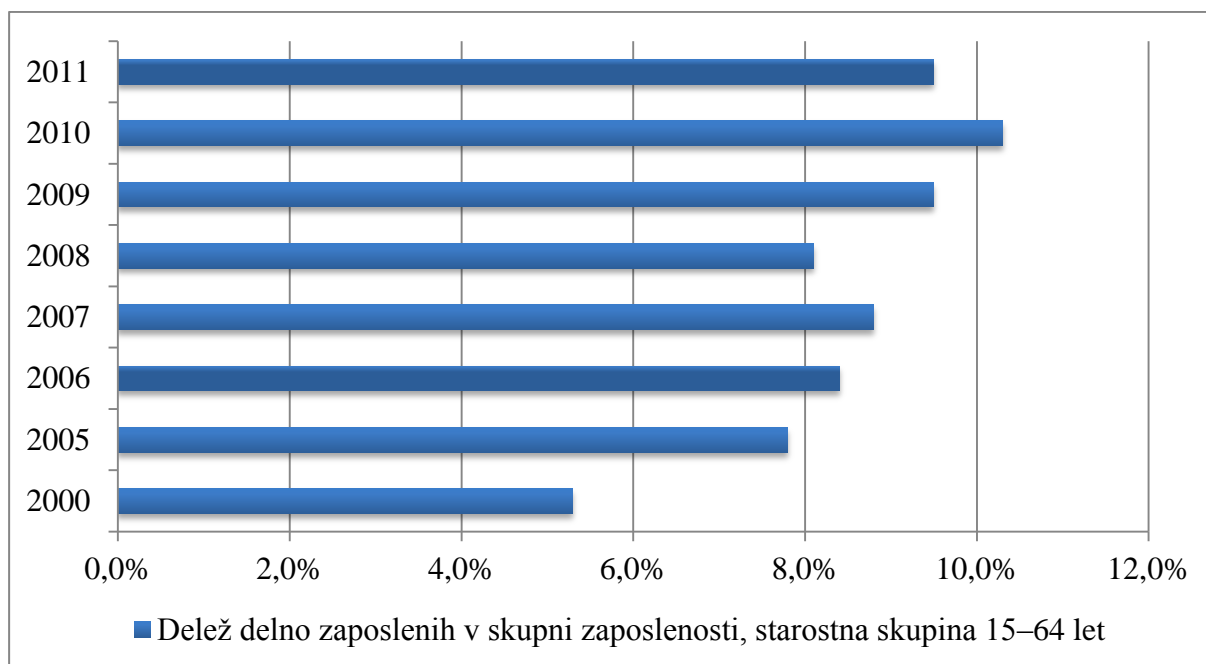
	15–24 let	25–49 let	50–64 let	15–64 let
2000	43,2	9,5	6,6*	12,8
2001	51,0	9,3	4,8*	13,0
2002	52,9	10,8	6,0*	14,6
2003	53,0	10,2	4,4*	13,5
2004	63,1	13,6	7,7*	17,8
2005	62,5	13,5	6,3*	17,2
2006	64,2	13,1	6,5*	17,1
2007	68,3	14,0	6,7*	18,4
2008	69,8	12,7	5,7*	17,3
2009	66,6	12,5	6,0*	16,2
2010	69,6	13,6	6,9	17,1
2011	74,5	14,7	7,5	18,0

Legenda: * Podatek ni statistično značilen.

Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Delež delno zaposlenih pri nas zaostaja za povprečjem EU, vendar to ne velja za delne zaposlitve med mladimi. Skupen delež delnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami (starostna skupina 15–64 let) je v Sloveniji 9,5 % in je v drugem četrtletju 2011 zaostajal za povprečnim deležem v EU, ki je znašal 18,9 % (Slika 5). Obseg delnih zaposlitev se je v letu 2011 zmanjševal, na kar je med drugim vplivalo tudi prenehanje subvencioniranja krajšega delovnega časa. Kljub zaostajanju na agregatni ravni pa so predvsem mladi (starostna skupina 15–24 let) v Sloveniji precej bolj izpostavljeni delnim zaposlitvam kot v povprečju EU. Skupen delež delnih zaposlitev mladih (15–24 let) v Sloveniji znaša 42,2 %, povprečje EU pa je 30,3 %. Visok delež delnih zaposlitev med mladimi je posledica predvsem dela prek študentskih servisov. V letu 2011 se je delež zmanjšal v vseh starostnih skupinah, najbolj pa med mladimi v starostni skupini 15–24, kar je močno povezano z manjšim obsegom delovne aktivnosti mladih prek študentskih servisov v drugem četrtletju 2011. To bi lahko povezali tudi z omejevanjem zaposlovanja mladih prek študentskih servisov v javnem sektorju (UMAR, 2012b, str. 172).

Slika 5: Delež delno zaposlenih v skupni zaposlenosti v Sloveniji, starostna skupina 15–64 let, v obdobju 2000–2011 (v %)



Vir: *Population and social conditions – Labour Market, 2012.*

Delež neprostovoljno delno zaposlenih je v Sloveniji relativno nizek. Glavna razloga za delno zaposlitev sta izobraževanje in usposabljanje ter bolezen in invalidnost. Po anketi o delovni sili okoli 7,5 % delno zaposlenih v Sloveniji ni prostovoljno v delni zaposlitvi, kar je bistveno manj kot v povprečju EU, kjer presega četrtno delno zaposlenih. Nizek delež neprostovoljnih delnih zaposlitev pri nas potrjujejo tudi podatki o vzrokih za delne zaposlitve, kjer sta najpomembnejša vzroka vključenost v izobraževanje ali usposabljanje (okoli 30 % delno zaposlenih) ter bolezen in invalidnost (okoli 20 %). V povprečju EU pa sta najpogostejša razloga nezmožnost pridobitve zaposlitve za polni delovni čas (25,7 %) ter skrb za otroke ali prizadete odrasle (21,9 %) (UMAR, 2012b, str. 172).

Delne zaposlitve so v Sloveniji (podobno kot v drugih državah) najbolj razširjene med nizko izobraženimi. Predvsem zaradi zmanjšanja povpraševanja po nizko izobraženih (padec aktivnosti v gradbeništvu) in po študentskem delu se je v zadnjem letu močno zmanjšalo število delno zaposlenih z nizko izobrazbo. Delež delnih zaposlitev med nizko izobraženimi je v drugem četrtletju 2011 znašal 16,1 % (za 4,8 odstotne točke manj kot pred enim letom), med srednje izobraženimi 9,6 % (0,3 odstotne točke več kot pred enim letom), med terciarno izobraženimi pa 5,4 % (za 1,6 odstotne točke manj kot leto prej). Skupno število delno zaposlenih je bilo v drugem četrtletju 2011 za 16,2 % nižje kot v drugem četrtletju 2010. Velik delež delno zaposlenih z nizko izobrazbo prispeva k dejstvu, da je stopnja tveganja revščine delno zaposlenih višja kot pri polno zaposlenih (4,5 % stopnja tveganja revščine pri zaposlenih za polni delovni čas in 7,5 % stopnja tveganja revščine pri delno zaposlenih) (UMAR, 2012b, str. 172).

1.3 Staranje kot problem trga dela

Demografski trendi v razvitem delu sveta kažejo na večanje deleža starejšega prebivalstva, ki je posledica daljše življenjske dobe in manjše rodnosti. Naraščajoči delež neaktivnih, ki je najbolj značilen znak staranja, povzroča vse večji pritisk na javne izdatke (pokojninske, socialne, zdravstvene ...) in navidezno naraščanje deleža delovno aktivnih od 50 do 65 let starosti (Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, 2011b, str. 8). Prav v povečanju števila prejemnikov pokojnin se na nek način odraža intenziteta staranja prebivalstva. Dobra četrtina prebivalstva v Sloveniji je upokojena, število prejemnikov različnih vrst pokojnin (starostne, invalidske, družinske in kmečke), ki jim je bila pravica do pokojnine priznana v Sloveniji, pa se v zadnjem desetletju povečuje (Statistični urad Republike Slovenije, 2010, str. 38).

Staranje prebivalstva je proces, ki se mu ni in ne bo mogoče izogniti tudi pri nas. Zaradi upadanja števila rojstev, daljšanja življenjske dobe in zaradi upočasnevanja umrljivosti se spreminja starostna sestava prebivalstva: zmanjšuje se delež otrok, povečujeta pa se delež delovno sposobnega prebivalstva in delež starejših oziroma oseb, starih 65 let in več (Statistični urad Republike Slovenije, 2010, str. 3).

V Sloveniji se pričakuje nadpovprečna zaostritev demografskega razmerja med mladimi in starejšimi prebivalci. V letu 2000 smo v primerjavi z EU imeli višji delež mladih (15–29 let) in nekoliko nižji delež starejših (65 let in več), vendar se bo ta slika leta 2020 obrnila – delež mladih bo pod povprečjem EU, delež starejših pa nad njim. Leta 2010 je bilo v Sloveniji na 100 mladih 87 starejših prebivalcev, projekcije kažejo, da jih bo leta 2020 že 137 (Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, 2011, str. 8).

Že vrsto let imamo v Sloveniji eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših v starostni skupini 55–64 let. V letih 2009 in 2010 se je stopnja delovne aktivnosti starejših sicer nekoliko povečala (Tabela 3), vendar je bila še vedno med najnižjimi v EU. Močno zmanjšanje je bilo ponovno opazno v letu 2011, ko je delovna aktivnost starejših padla na 31,2 %, kar je za 1,6 odstotne točke manj kot leta 2008 in celo 3,8 odstotnih toč manj kot leto prej. Velik padec delovne aktivnosti starejših v letu 2011 bi lahko povezali z velikim povečanjem števila starejših brezposelnih ob koncu leta 2010, ki je najbolj verjetno povezano s spremembami v regulaciji trga dela in napovedano pokojninsko reformo ter z zmanjšanim obsegom neformalne aktivnosti starejših. Vzrok za nizko stopnjo je med drugim tudi posledica zgodnjega izstopa s trga dela oz. upokojevanja in strukturne brezposelnosti, ki pogosteje prizadene starejše prebivalstvo. Posledica nizke stopnje delovne aktivnosti starejših se kaže tudi v negativnem vplivu na dolgoročno vzdržnost javnih financ. Po mnenju mnogih strokovnjakov bi se pokojninska reforma morala sprejeti čim prej, kar bi posledično vplivalo na povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših. Poleg tega pa bi oblikovanje in čimprejšnji sprejem pokojninske reforme morala spremljati tudi strategija za aktivno staranje, ki bi med drugim vključevala tudi prilagajanje delovnih mest starejši populaciji, kajti po raziskavi o

delovnih pogojih le okoli ena četrtnina vprašanih v Sloveniji ocenjuje, da bo lahko opravljala enako delo kot sedaj pri starosti 60 let. V povprečju EU pa je npr. takšnih zaposlenih okoli 60 % (UMAR, 2012a, str. 71).

Tabela 3: Stopnje delovne aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji v obdobju 2000–2011(v %)

	15–24 let	25–54 let	55–64 let	15–64 let	20–64 let
2000	31,2	82,6	22,3	62,7	68,5
2001	30,3	83,8	23,4	63,6	69,4
2002	31,1	84,1	25,9	64,3	70,0
2003	28,6	82,6	22,7	62,5	68,1
2004	33,8	84,0	30,1	65,6	71,0
2005	34,1	83,8	30,7	66,0	71,1
2006	35,0	84,2	32,6	66,6	71,5
2007	37,6	85,3	33,5	67,8	72,4
2008	38,4	86,8	32,8	68,6	73,0
2009	35,3	84,8	35,6	67,5	71,9
2010	34,1	83,7	35,0	66,2	70,3
2011	31,5	83,1	31,2	64,4	68,4

Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

V primerjavi s članicami EU je v Sloveniji izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših – leta 2000 je znašala le 22,3 %, do leta 2010 pa je narasla na 35 %, medtem ko je povprečje držav članic EU v letu 2010 znašalo 46,3 % (Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, 2011, str. 8). V letu 2011 se je stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji ponovno zmanjšala in sicer na 31,2 %.

Cilj EU je 75 % skupne stopnje zaposlenosti v starosti med 20 in 64 let do leta 2020, vključno z deležem starejših. Zadnji podatek za Slovenijo je 67,8 % skupna stopnja zaposlenosti za prvo četrletje leta 2011. Podobno kot več drugih držav članic EU pri uresničevanju ciljev s področja zaposlovanja dosegamo le omejen napredek. Poleg tega ima Slovenija tudi najnižjo povprečno starost ob izstopu s trga delovne sile. Zadnji podatki o tem, ki so na voljo, so naslednji (Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, 2011, str. 8; Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 2012, str. 8):

- decembra 2011 je povprečna pokojninska doba vseh upokojencev pri nas znašala 32 let in 7 mesecev in je bila daleč pod zastavljeno dobo 40 let (Tabela 4). Povprečna pokojninska doba starostno upokojenih je znašala 35 let in 4 mesece, invalidsko upokojenih 25 let in 10 mesecev ter družinsko upokojenih 27 let in 8 mesec. V Slovenji se kažejo velike razlike med pokojninskimi dobami žensk in moških;
- povprečna upokojitvena starost se je zaradi pokojninske reforme od leta 2000 postopoma zviševala in je decembra 2011 znašala 58 let in 8 mesecev za ženske ter 61 let in 9

mesecev za moške. To je precej pod predvideno polno starostjo, ki znaša 61 let za ženske in 63 let za moške.

Tabela 4: Povprečna pokojninska doba vseh upokojencev v Sloveniji v obdobju 2000–2011, po spolu (po letih, stanje december)

Leta	Starostni						Invalidski						Družinski		Skupaj	
	Ženske		Moški		Skupaj		Ženske		Moški		Skupaj		Skupaj			
	let	mes.	let	mes.	let	mes.	let	mes.	let	mes.	let	mes.	let	mes.	let	mes.
2000	30	11	36	6	33	5	22	10	27	1	25	5	28	1	30	9
2001	31	2	36	7	33	7	23	1	27	1	25	6	28	3	31	0
2002	31	5	36	9	33	10	23	3	27	2	25	7	28	2	31	2
2003	31	8	36	10	34	0	23	4	27	3	25	8	28	2	31	3
2004	31	10	36	11	34	2	23	6	27	3	25	9	28	1	31	5
2005	32	1	37	0	34	4	23	7	27	3	25	9	28	0	31	6
2006	32	3	37	2	34	6	23	8	27	3	25	10	27	11	31	9
2007	32	6	37	3	34	8	23	9	27	3	25	10	27	10	31	10
2008	32	9	37	6	34	11	23	11	27	5	26	0	28	1	32	2
2009	33	0	37	5	35	0	24	0	27	2	25	11	27	10	32	3
2010	33	3	37	6	35	2	24	1	27	1	25	10	27	8	32	5
2011	33	5	37	6	35	4	24	2	27	0	25	10	27	8	32	7

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Mesečni statistični pregled, 2012, str. 8.

2 UKREPI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Moderne države skušajo vplivati na alokacijo delovne sile predvsem z izvajanjem različnih ukrepov in programov, ki so usmerjeni na usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili in na regulacijo obeh. Ti programi in ukrepi so del tako imenovane aktivne politike zaposlovanja, katere glavni cilj je doseganje in/ali ohranjanje visoke ter stabilne stopnje zaposlenosti (Svetlik, Glazer, Kajzer. & Trbanc, 2001, str. 144).

Na kratko bi aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) lahko označili kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne vključila oziroma v tem statusu zadržala čim večje število delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila oziroma zmanjšala brezposelnost. APZ običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest (Svetlik et al., 2001, str. 174).

Po drugi stani pa moderne države vplivajo oziroma korigirajo evalvacijsko funkcijo trga delovne sile predvsem s socialno politiko, ki je najpomembnejši državni mehanizem redistribucije. Med drugim lahko v socialni politiki najdemo tudi ukrepe, s katerimi država zagotavlja posameznikom socialno oz. dohodkovno varnost v primeru izgube zaposlitve oz. v primeru brezposelnosti. Socialna varnost se zagotavlja s sistemi socialne varnosti, v katerih je

določena pravica do denarnih dajatev, med katerimi sta najpomembnejši denarno nadomestilo in denarna pomoč. Obe dajatvi sodita med ukrepe tako imenovane pasivne politike zaposlovanja. Poleg denarnega nadomestila in denarne pomoči pa med ukrepe pasivne politike zaposlovanja spada tudi pravica do predčasne upokojitve in zakonsko določene omejitve na področju delovnih razmerij (Svetlik et al., 2001, str. 144).

Torej cilj pasivne politike zaposlovanja ni neposredno poseganje na trg delovne sile, temveč predvsem blaženje posledic njegovega delovanja, medtem ko je osnovni namen APZ zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov in ne to, da bi jim z drugimi sredstvi blažila neugoden socialnoekonomski položaj, socialno marginalizacijo, socialno izključenost ali druge socialne probleme (Svetlik et al., 2001, str. 174).

Po vzoru evropskih držav je bila pasivna politika zaposlovanja prvič vključena v sistem zaposlovanja v Sloveniji leta 1974 in sicer z ureditvijo sistema obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga dopolnjuje sistem socialnih pomoči. Današnja ureditev temelji na Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Zakonu o socialnem varstvu, ki sta bila sprejeta v 90. letih. Iz sistema obveznega socialnega zavarovanja lahko pridobi posameznik pravico do denarnega nadomestila in denarne pomoči, iz sistema socialne varnosti pa denarno socialno pomoč, ki mu zagotavlja eksistenčni minimum (Svetlik et al., 2001, str. 160–161).

V praksi razmejevanje med APZ in drugimi politikami ni povsem jasno, kajti APZ in pasivne politike zaposlovanja imajo pogosto iste cilje, razlikujejo pa se po sredstvih. Namreč, uspešno razreševanje vprašanj brezposelnosti je običajno mogoče samo z njihovo hkratno in usklajeno uporabo. V tem okviru APZ igra izrazito razvojno vlogo bodisi tako, da posameznikom omogoča razvoj njihovih sposobnosti in izboljšanje položaja na trgu delovne sile, ali bodisi da s tem dviga vrednost človeškega kapitala in omogoča strukturno prilagajanje gospodarstva (Svetlik et al., 2001, str. 174).

Pri ločevanju ukrepov in programov politike zaposlovanja na aktivne in pasivne poznamo dva vidika (Svetlik et al., 2001, str. 145):

– **Sistemske vidik**

Ukrepi in programi APZ so naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju brezposelnosti, ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter usposabljanju in izobraževanju brezposelnih oseb. Medtem pa so ukrepi pasivne politike zaposlovanja naravnani predvsem k zaščiti socialnega položaja posameznikov ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Ti ukrepi ne vodijo neposredno k zaposlovanju oziroma ga neposredno ne spodbujajo.

– **Individualni vidik**

Med APZ štejejo predvsem tiste ukrepe, ki posameznika aktivirajo in ga ne pustijo pri miru, medtem ko ukrepi pasivne politike zaposlovanja puščajo posameznikom svobodo in v večji meri ščitijo njihov socialni položaj.

2.1 Politika trga dela v Sloveniji v času krize

Trg dela se lahko na krizo odzove s pomočjo (UMAR, 2012a, str. 69):

- fleksibilnosti stroškov dela,
- mobilnosti dela, ki zajema geografsko mobilnost in mobilnost med sektorji, in
- prilagajanja količine angažiranega dela – s spremembami števila zaposlenih ali spremembami števila opravljenih ur.

V Sloveniji se je trg dela v krizi prilagajal predvsem z zmanjšanjem števila zaposlenih, le delno tudi s prilagajanjem plač. Ob padcu povpraševanja so podjetja najprej zmanjšala število nadur, leta 2009 pa je sledilo tudi krajšanje delovnega časa, kar je spodbujal in podpiral tudi Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, ki je delno povzročil kopičenje delovne sile (labour hoarding). Fleksibilnost plač v zasebnem sektorju je bila omejena predvsem na plačila za nadure, izredna izplačila, ki so odvisna od uspešnosti poslovanja, ter usklajevanja plač z rastjo cen in produktivnosti. Vsi trije elementi so vplivali na umiritev rasti plač ali celo na njihovo znižanje v podjetjih s skrajšanim delovnim časom. Rast povprečne bruto plače se je zato leta 2009 močno upočasnila v zasebnem sektorju, leta 2010 je prilagajanje plač prekinilo povišanje minimalne plače, leta 2011 pa je bila rast najnižja v zadnjih dvajsetih letih. Zato da bi se izognili velikemu povišanju stroškov dela na enoto proizvodnje in zaradi omejenih možnosti na področju fleksibilnosti in povišanja minimalne plače, prilagajanje plač v obdobju 2008–2011 ni bilo zadostno. Podobno kot v drugih državah so se tudi pri nas v krizi možnosti za zaposlitev mladih močno zmanjšale, ki pa so še posebno izpostavljeni začasnim zaposlitvam (UMAR, 2012a, str. 69).

Predvsem podjetja v dejavnostih zasebnega sektorja so se z zmanjšanjem števila zaposlenih prilagajala nižji ravni gospodarske aktivnosti. Tako se je v obdobju 2008–2011 najbolj zmanjšalo število delovno aktivnih v gradbeništvu (22,9 %) in predelovalnih dejavnostih (16,9 %). V dejavnostih zasebnega sektorja se je število delovno aktivnih v istem obdobju zmanjšalo za 8,8 %, medtem ko se je v dejavnostih javnih storitev povečalo za 5 % (Tabela 5). Da bi omejili zaposlovanje v dejavnostih javnega sektorja je v letu 2012 Zakon o uravnoteženju javnih financ omogočal možnost zaposlovanja le na podlagi soglasja in je dopuščal prenehanje pogodbe o zaposlitvi javnim uslužbencem, ki imajo polno delovno dobo in izpolnjujejo pogoje za upokožitev. Omogočanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi javnim uslužbencem, ki imajo polno delovno dobo in izpolnjujejo pogoje za upokožitev bi lahko prispevalo k zmanjšanju že tako nizke stopnje delovne aktivnosti starejših (UMAR, 2012a, str. 69).

Tabela 5: Sprememba števila delovno aktivnih v Sloveniji v obdobju 2008/2011 po dejavnostih

Sprememba števila delovno aktivnih	2011 vs. 2008
Predelovalne dejavnosti	-37.516
Gradbeništvo	-20.108
Tržne storitve	-5.531
Javne storitve	8.142
Javna uprava in obramba, obvezna socialna varnost	396
Izobraževanje	4.657
Zdravstvo in socialno varstvo	3.090
Ostalo	-277

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični podatkovni portal, Demografsko in socialno področje, Delovno aktivni po področjih dejavnosti, po spolu in kohezijskih regijah, Slovenija, četrtno, 2012.

2.1.1 Okrepitev programov aktivne politike zaposlovanja

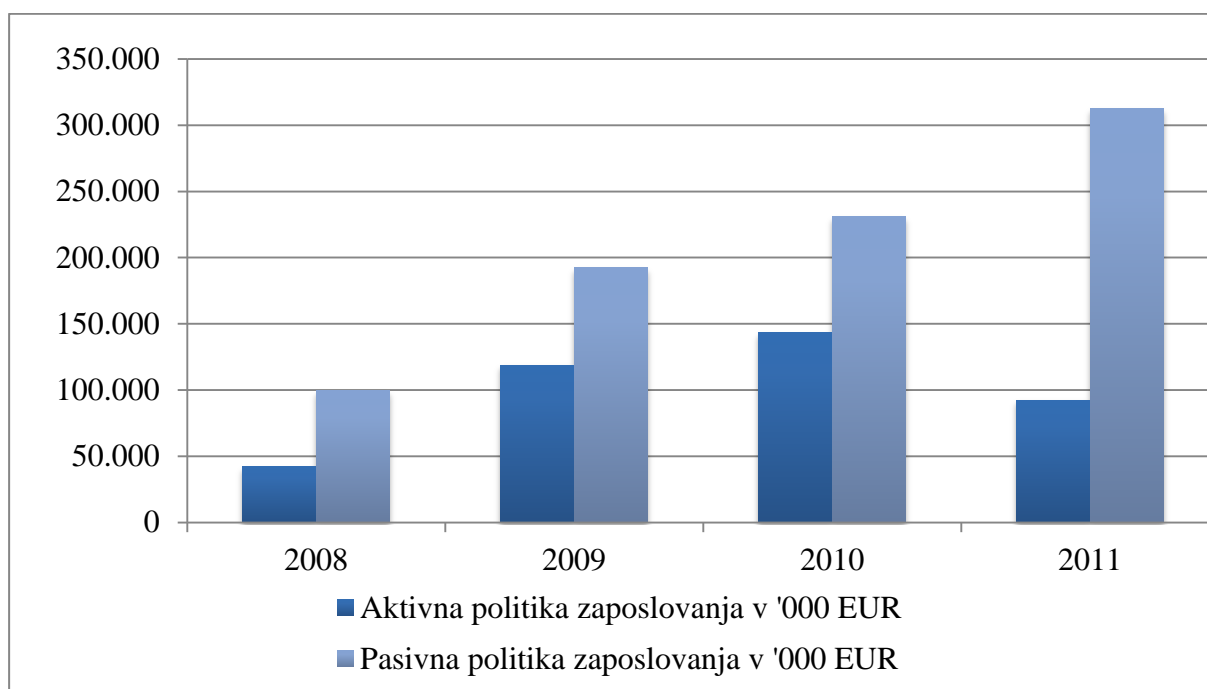
Čeprav čas gospodarske krize navzven najbolj zaznamujejo odpuščanja oziroma ukinjanja delovnih mest, je to tudi čas, ko je treba toliko bolj okrepiti ukrepe, ki spodbujajo zaposlovanj. Zato je vlada povečala sredstva, ki so namenjena aktivni politiki zaposlovanja.

APZ je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni zmanjševanju brezposelnosti in povečanju zaposlenosti, lažji in večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev. Zakon o urejanju trga dela povečuje učinkovitost izvajanja obstoječih ukrepov aktivne politike zaposlovanja in uvaja nekatere nove ukrepe zaradi katerih se bo država učinkoviteje odzivala na hitre spremembe na trgu dela. S spremembo ureditve želi vlada spodbuditi k delovni aktivnosti tudi neaktivne in osebe, katerih zaposlitev je ogrožena, ter jih na ta način spodbuditi k aktivnejšemu pristopu reševanja brezposelnosti (Povečanje učinkovitosti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2012).

Ukrepe in programe APZ pripravlja Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), ki so osredotočeni na posamezne ciljne skupine, katerih položaj na trgu delovne sile želijo izboljšati. To so predvsem mladi, starejši, ženske, nizko izobraženi, invalidi, imigranti, pripadniki etničnih ali rasnih manjšin in skupine, ki imajo več izmed navedenih značilnosti in je zaradi tega njihov položaj še posebno težak. Te skupine sestavljajo tako imenovano trdo jedro brezposelnosti za katere je značilna dolgotrajna brezposelnost (Svetlik et al., 2001, str. 181). Pri vključevanju v programe APZ imajo prednost osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ali socialnovarstvene prejemke, pripadniki ranljivih skupin na trgu dela ter brezposelne osebe, ki še nikoli niso bile vključene v nobenega izmed ukrepov APZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2011b, str. 5).

Vključenosti v programe aktivne politike zaposlovanja v letih 2009 in 2010 se je močno povečala, v letu 2011 pa se je močno zmanjšala (Slika 6). Število vključenih oseb v programe APZ se je leta 2011 zmanjšalo za 46,3 %. Največji padec je bil zaznan pri programih za povečanje socialne vključenosti in programih usposabljanja in izobraževanja, kar je z vidika zmanjševanja strukturnih neskladij neustrezno (UMAR, 2012a, str. 85).

Slika 6: Izdatki za politiko trga dela v Sloveniji v obdobju 2008–2011 (v '000 EUR)



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo za leto 2009, 2009, str. 18, tabela 2; Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo za leto 2010, 2010, str. 16, tabela II; Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo za leto 2011, 2011a, str. 18, tabela 2.

V letu 2011 se je močno zmanjšal tudi delež vključenih dolgotrajno brezposelnih in starejših v programe APZ, kar je problematično z vidika odpravljanja strukturnih problemov. Za analizo obsega in ciljanosti programov APZ so na UMAR-ju izračunali razmerje med številom vključenih v APZ iz določene skupine brezposelnih in celotnim številom brezposelnih te skupine in ga poimenovali stopnja vključenosti, ki služi kot približno merilo vključenosti posamezne skupine. Na osnovi teh razmerij so prišli do zaključka, da vključevanje brezposelnih oseb ni bilo dovolj usmerjeno k zmanjševanju strukturnih neskladij, ampak je bila v ospredju politika vključevanja prejemnikov nadomestil za brezposelnost. V letu 2011 se je močno zmanjšal delež vključenih dolgotrajno brezposelnih, starejših od 50 let in brezposelnih brez izobrazbe v programe APZ (Tabela 6). Na UMAR-ju so prepričani da bi bilo smotno povečati vključenost omenjenih skupin brezposelnih in s tem povečati njihovo zaposljivost in socialno vključenost. Eden izmed možnih načinov je preko krepitve javnih del, ker so javna dela lahko pogosto primerna oblika aktivacije za omenjene skupine brezposelnih. Empirična evalvacija ukrepa usposabljanja in izobraževanja zaposlenih kaže, da tudi

vključenost zaposlenih v programe izobraževanja in usposabljanja zmanjšuje možnost za izgubo zaposlitve za okoli 10 %. Zato bi bilo smiselno programe usposabljanja in izobraževanja čim bolj prilagoditi potrebam delodajalcev. Na ravni države pa bi bilo smiselno oblikovati sisteme spremljanja in napovedovanja povpraševanja po delovni sili, ki bi lahko pomagali pri oblikovanju programov APZ in politike izobraževanja (UMAR, 2012a, str. 85).

Tabela 6: Število in stopnja vključenosti posamezne skupine brezposelnih v programe APZ v Sloveniji v obdobju 2008–2011

Leto	Brezposelne osebe	Iskalci prve zaposlitve	Dolgotrajno brezposelni	Brez strokovne izobrazbe	Stari 50 let in več
Število brezposelnih oseb, vključenih v program APZ					
2008	27.593,0	4.712,0	4.121,0	4.464,0	3.201,0
2009	49.275,0	6.099,0	4.316,0	8.719,0	4.654,0
2010	68.827,0	7.898,0	8.116,0	10.341,0	5.555,0
2011	36.940,0	5.889,0	5.389,0	6.754,0	4.617,0
Stopnja vključenosti brezposelnih v programe APZ (v %)					
2008	43,6	44,1	12,7	17,6	14,6
2009	57,1	49,5	13,7	25,6	17,8
2010	68,5	54,4	19,0	27,6	17,7
2011	33,4	40,9	10,7	17,1	11,8

Vir: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ekonomski izzivi 2012, tabela 15, str. 85.

V letih 2009 in 2010 se je število vključenih v programe APZ močno povečalo: v letu 2009 za 77 % v primerjavi z letom 2008, v letu 2010 pa še dodatno za 38 % (UMAR, 2012a, str. 84).

Izdatki za programe APZ so se več kot podvojili v letu 2009, kar je predvsem posledica sprejetja intervencijskih zakonov za ohranjanje delovnih mest, v letu 2010 pa so se izdatki še dodatno povečali (za 19,4 % glede na leto 2009). V letih 2009 in 2010 se je delež izdatkov za aktivno politiko v skupnih izdatkih za politiko trga dela močno povečal (na okoli 38 %). Za obe shemi za ohranjanje delovnih mest je bilo v letu 2009 porabljenih približno 32 mio EUR. Večji delež izdatkov je bil namenjen za aktivne posege kot za pasivne podpore, kar je z vidika odpravljanja neskladij na trgu dela prava usmeritev (UMAR, 2012a, str. 84).

Nadaljnje povečanje izdatkov za politiko trga dela je bilo opaziti še v letu 2011, vendar je pri tem prišlo do močnega zmanjšanja izdatkov za aktivno politiko zaposlovanja. Po podatkih ZRSZ so se izdatki za politiko trga dela v letu 2011 v primerjavi z letom 2010 povečali še za dodatnih 7,6 %. Pri tem so se izdatki za aktivno politiko zmanjšali za 36,7 %, izdatki za pasivno politiko pa so se povečali za 35,1 %. Izdatki za pasivno politiko so naraščali predvsem zaradi večjega števila prejemnikov nadomestil za brezposelnost in višjih odmernih

stopenj v skladu z novim Zakonom o urejanju trga dela, ki je začel veljati v letu 2011. V letu 2011 se je delež izdatkov za aktivno politiko v skupnih izdatkih znižal na 22,5 %, kar je z vidika zmanjševanja naraščajočih neskladij neustrezno in dolgoročno lahko prispeva k ohranjanju visoke brezposelnosti (UMAR, 2012a, str. 84).

2.2. Ostali (protikrizni) ukrepi na trgu dela

Na slabšanje razmer na trgu dela se je država poleg z že opisanim okrepljenim izvajanjem programov aktivne politike zaposlovanja in s povečanjem izdatkov za pasivno politiko zaposlovanja odzvala še z dvema intervencijskima zakonoma za ohranjanje delovnih mest. V letu 2009 sta bila sprejeta dva intervencijska zakona, ki sta bila namenjena ohranjanju delovnih mest in sta tudi ublažila padeč zaposlenosti v Sloveniji. Januarja 2009 je bil sprejet Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, konec maja 2009 pa je bil sprejet še Zakon o delnem povračilu nadomestila plač, ki zaposlenim na »začasnem čakanju na delo« omogoča delno povračilo izplačanih nadomestil plač.

Z naraščanjem števila brezposelnih je začelo naraščati tudi število prejemnikov denarnih nadomestil. Analiza prejemnikov nadomestil za brezposelnost v letih 2008 in 2009 je izpostavila problem omejenega dostopa mladih do nadomestil za brezposelnost, ki naj bi jim zagotavljala varnost v obdobju brezposelnosti. Po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je to področje urejal do konca leta 2010, je bila višina nadomestil za čas brezposelnosti relativno nizka. Tako je leta 2010 povprečna višina izplačanega denarnega nadomestila znašala 591,70 EUR bruto. Dejstvo, da je nekaj manj kot polovica brezposelnih starih do 39 let, ter da se mladi zaposlujejo relativno pozno in imajo ob nastopu brezposelnosti kratko dobo zavarovanja, je vzrok, da ima velik delež mlajših brezposelnih zelo slabo dohodkovno varnost. Brezposelni so zaradi nizkih dohodkov bolj izpostavljeni tveganju revščine, kar potrjuje tudi podatek o visoki stopnji tveganja revščine brezposelnih oseb. S 1. januarjem 2011 je stopil v veljavo Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), ki je nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Novi zakon je nekoliko olajšal dostop mladih do nadomestil ter nekoliko izboljšal dohodkovno varnost brezposelnih. Tudi krog upravičencev do denarnega nadomestila za brezposelnost so razširili, in sicer do nadomestila je sedaj upravičena brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana vsaj 9 mesecev v zadnjih dveh letih, medtem ko so po starem zakonu osebe morale biti zavarovane vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih. Ta ukrep je najbolj povečal število upravičencev do denarnega nadomestila v starostni skupini od 25 do 30 let. Določena je tudi višja vrednost denarnega nadomestila za prve tri mesece prejemanja, in sicer povišanje s 70 % na 80 % osnove. Osnova za izračun nadomestila je povprečna mesečna plača, ki jo je oseba prejela v obdobju zadnjih osmih mesecev (Kajzer, 2011, str. 17–18).

V letih 2010 in 2011 je vlada sprejela še vrsto drugih zakonskih sprememb, ki naj bi predstavljale posodobljen in izboljššan zakonodajni okvir za delovanje trga dela (Zakon o

urejanju trga dela, Zakon o malem delu in Zakon o štipendiranju, Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o malem delu in Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno so bili izpostavljeni referendumski presoji in nato tudi zavrjeni, kar kaže na pomanjkanje soglasja o vsebini in nujnosti reform (Kajzer, 2011, str. 19).

Z Zakonom o malem delu je vlada želela enotno urediti vse oblike dela, ki jih zaradi njihove občasne narave in dinamike opravljanja ne moremo šteti kot delovno razmerje, čeprav takšno delo v posameznih primerih lahko ima tudi elemente delovnega razmerja. Vse oblike tovrstnega dela je zakon skušal vključiti v sistem socialnega zavarovanja. Starostno segmentacijo trga dela je zakon skušal zmanjšati z ustrežneje urejenim študentskim delom. Možnost začasnega dela je zakon širil še na skupino upokojujencev in brezposelnih (Kajzer, 2011, str. 19).

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, ki je bil prav tako zavrjen, se je poleg natančnejših opredelitev dela na črno, zaposlovanja na črno in nekaterih drugih pojmov od veljavnega zakona razlikoval zlasti glede nadzora in sankcij: določbe o nadzoru so bile zaostrene (razširil se je krog nadzornih organov in večale njihove pristojnosti), sankcije so tudi bile ostrejšje (povišanje denarnih glob in možnosti za prepoved opravljanja dejavnosti, odvzema predmetov, s katerim je bilo opravljeno delo na črno, in izdelkov, ki so nastali z delom na črno, in odvzema nastale premoženjske koristi). Zaradi številnih negativnih učinkov, kot so na primer omejevanje možnosti formalne zaposlitve, negativen vpliv na sistem socialne zaščite in zmanjšanje sedanje in prihodnje socialne varnosti posameznika zaradi neplačevanja prispevkov za socialno varnost, zaradi vpliva na nezakonito priseljevanje itd., ekonomske politike držav vsebujejo številne ukrepe za zmanjšanje tega pojava. Največkrat gre za t. i. *policy mix*, ki poleg ukrepov nadzora in sankcioniranja vključuje še deregulacijo in administrativno poenostavitev različnih postopkov v zvezi z opravljanjem dejavnosti, spremembe v davčnem sistemu, različne sisteme spodbud in tudi kampanje za spreminjanje javnega mnenja. Tudi v Sloveniji bi se morali zmanjševanja obsega sive ekonomije lotiti bolj sistematično in spekter ukrepov s permissivnih razširiti zlasti na spodbujevalne ukrepe. Pri tem bi bilo treba poleg navedenih možnih področij delovanja vpeljati tudi določen sistem spodbud za pretvorbo dela na črno v regulirano zaposlitev (Kajzer, 2011, str. 20).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil med drugimi tudi zavrjen na referendumu, je obravnaval problem dolgoročne vzdržnosti javnih financ in problem nizke stopnje delovne aktivnosti starejših v starostni skupini 55–64 let. Njegov sprejem bi lahko vplival na hitrejšje povečevanje stopnje delovne aktivnosti starejših, predvsem zato ker je zakon podaljševal delovno dobo in starost ob upokojitvi, povečeval pa je tudi finančne spodbude za ostajanje v delovni aktivnosti po doseganju pogojev za predčasno pokojnino, ki jih moški izpolnijo pri 60 letih starosti in 40 letih delovne dobe, ženske pa pri 60 letih starosti in 38 letih delovne dobe. Če pa bi posameznik kljub doseganju pogojev za predčasno

upokojitev ostal delovno aktiven, bi do 65. leta starosti oz. do redne upokojitve vsako leto prejemal 20 % predčasne pokojnine (Kajzer, 2011, str. 20).

2.2.1 Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)

Delno subvencioniranje polnega delovnega časa so lahko delodajalci uveljavljali kot prvi vladni protikrizni ukrep, ki je bil namenjen ohranitvi delovnih mest v gospodarstvu v času krize. Slovenija je na začetku leta 2009 uvedla politiko spodbujanja delodajalcev za uporabo kratkoročnega skrajševanja delovnega časa namesto odpuščanja delavcev. Ta ukrep je omogočal podjetjem začasno zmanjšanje dolžine tedenskega delovnega časa ali zmanjšanje plač pod običajno pogodbeno raven ter delno ali polno nadomestitev stroškov takega ukrepa iz državnega proračuna (Malačič, 2010, str. 7).

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Ur. l. RS, št. 5/2009, v nadaljevanju ZDSPDČ) je bil sprejet v januarju 2009, katerega cilj je bilo doseganje ohranitve delovnih mest s sofinanciranjem plač za polni delovni čas. Subvencioniralo se je 4 do 8 ur skrajšanja delovnega časa v zneskih 60, 75, 90, 105 in 120 evrov na delavca in za delodajalce, ki so z reprezentativnim sindikatom sklenili ustrezno pogodbo o skrajšanju delovnega časa. Slovenija (podobno kot druge države članice EU) je postavila določene pogoje za dodelitev subvencije, med katerimi so bili izplačevanje plač in poravnavanje prispevkov za socialno varnost vključenim delavcem, prepoved odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov, prepoved nadurnega dela ter prepoved izplačevanja nagrad vodstvenim delavcem in nadzornikom v podjetjih (Malačič, 2010, str. 8; Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa, 2009, str. 5886).

Poleg zgoraj naštetih pogojev, pa je Slovenija uvedla še dva pogoja, ki sta bila specifična samo za našo državo. Ta pogoja sta prepoved izplačevanja nagrad vodstvenim delavcem in nadzornikom ter dogovor z reprezentativnimi sindikati o njihovem soglasju k vključitvi podjetja v ukrep subvencioniranja skrajšanja delovnega časa. Zadnji pogoj je posledica izrazite korporativnosti slovenske družbe, ki v veliki meri omejuje prosto delovanje trga dela in se postavlja na stališče, da so vsi delavci na trgu dela v položaju kjer jim je potrebna zaščita sindikatov. Pri tem so povsem spregledali, da je trg dela kompleksen mehanizem, ki ima na neki način palico z dvema koncema, in sicer na eni strani delodajalce in na drugi delavce. Prav tako pa imata obe strani svoje prednosti in slabosti. Te prednosti in slabosti pa morata po svojih najboljših močeh neprestano usmerjati v svoj prid in v čim večjo dolgoročno produktivnost in uspešnost. Pogoj, ki je povezan z izplačevanjem nagrad vodilnim in nadzornikom, je po eni strani posledica izpostavljenosti tega vprašanja v svetu po izbruhu finančne in gospodarske krize, vendar pa je po drugi strani tudi posledica specifičnih razmer v naši državi, kjer še ni v celoti dokončana privatizacija nekdanje družbene lastnine in tudi še ni izgrajen družbeno sprejemljiv sistem plačevanja in nagrajevanja vodstvenih delavcev. Posamezni ekscesni primeri, ki smo jim bili priča v zadnjih letih pa so še dodatno izpostavili politično nesprejemljivost prevelikih nagrad (Malačič, 2010, str. 8).

2.2.2 Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP)

Kot drugi vladni protikrizni ukrep je konec maja 2009 Državni zbor RS sprejel Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (Ur. l. RS, št. 42/2009, v nadaljevanju ZDPNP). Sprejeti zakon je začel veljati 6. junija 2009. Njegov namen je bil omejitev negativnih učinkov svetovne gospodarske krize in ohranitev delovnih mest z delnim povračilom izplačanih nadomestil plač delavcem pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo zagotoviti dela, ter tudi s povračilom stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja, dokvalifikacije ali prekvalifikacije v tem obdobju (Malačič, 2010, str. 11; Zakon o delnem povračilu nadomestila plače, 2009, str. 5886).

Po tem zakonu je bilo možno napotiti delavca na začasno čakanje na delo za dobo največ šestih mesecev, z možnimi vmesnimi prekinitvami, ki se pri dolžini niso upoštevala. Podaljšanje je bilo možno le pod izrednimi pogoji, ki jih je bilo potrebno razložiti s tehtnimi spremembami v položaju delodajalca in s katerimi se mora strinjati ZRSZ. Opis poslovnega položaja je moral vsebovati predstavitev poslovnega položaja delodajalca v času krize, navedbo vzrokov za zmanjšanje obsega dela, število delavcev brez zadostnega dela (lahko je največ polovica zaposlenih delavcev) in oceno posloводства o možnostih ohranitve delovnih mest. Program ohranitve delovnih mest je moral vsebovati predvidene ukrepe delodajalca za izboljšanje rezultatov poslovanja in s temi ukrepi povezana usposabljanja delavcev, ki so bili napoteni na začasno čakanje na delo. Delavci, ki so bili napoteni na čakanje, so obdržali vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. V času začasnega čakanja na delo pa so delavci dobili 85 % z zakonom o delovnih razmerjih določenega nadomestila plače in so imeli obveznost, da se usposabljujejo 20 % časa na čakanju, za kar so se jim izplačali tudi ustrezni stroški prevoza. Delavec se je moral tudi vrniti na delo, če ga je delodajalec potreboval. Zakon je tudi podrobno določal ravnanje v posebnih primerih, npr. porodniškega dopusta in drugih pravic iz socialnih zavarovanj (Malačič, 2010, str. 11; Zakon o delnem povračilu nadomestila plače, 2009, str. 5886).

Zakonodajalec je v ZDPNP določil podobne pogoje kot v ZDSPDČ, torej redno plačevanje prispevkov za socialno varnost vključenih delavcev s strani delodajalca, prepoved odpuščanja iz poslovnih razlogov, prepoved nadurnega dela in prepoved izplačevanja nagrad vodstvenim delavcem in nadzornikom. Nova zahteva ZDPNP pa je bila zahteva po usposabljanju delavcev na čakanju. (Malačič, 2010, str. 11).

Pravice delodajalcev po obeh zakonih (ZDSPDČ in ZDPNP) se ne izključujejo, vendar se pravice delodajalca po obeh zakonih ne morejo uveljavljati istočasno za istega delavca pri istem delodajalcu. To pomeni, da delodajalec, ki namerava napotiti delavce na začasno čakanje na delo a so ti že vključeni v ukrep delnega subvencioniranja polnega delovnega časa, mora pred sprejemom te odločitve predlagati ustrezno spremembo veljavne pogodbe z ZRSZ. Za nadzor ZDPNP je zadolžen ZRSZ, hkrati pa ima ta zakon tudi kazenske določbe, po katerih se lahko z denarno kaznuje delodajalec ali/in odgovorna oseba. Poleg ZRSZ pa je za

nadzor pristojno tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ker se usposabljanje za delo delno financira tudi iz sredstev evropskih skladov (Malačič, 2010, str. 11; Zakon o delnem povračilu nadomestila plače, 2009, str. 5886).

2.2.3 Sofinanciranje investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlovanja in samozaposlovanja

V luči gospodarske krize sta Ministrstvo za gospodarstvo in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve objavili Javni razpis izvajanja ukrepa omejene vrednosti za izvajanje razvojno investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlitev in samozaposlovanja v letih 2009 in 2010. Javni razpis je sestavljen iz treh sklopov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012b, str. 1):

- prvi sklop zajema sofinanciranje že začetih razvojno investicijskih projektov;
- drugi sklop zajema prezaposlovanje delavcev in
- tretji sklop zajema samozaposlovanje zaposlenih.

Namen razvojno investicijskih projektov je zagotoviti dopolnilne vire za financiranje izvajanja že začetih razvojno investicijskih projektov in investicij. Pravico do pomoči pridobijo le podjetja, ki dokažejo da je izvajanje razvojno investicijskega projekta pomemben del njihove razvojne strategije. Prijavitelj projekta mora na podlagi preteklih računovodskih izkazov tudi dokazati, da ima težave s poslovanjem izključno zaradi splošne finančne in gospodarske krize (Zupan, 2009, str. 7; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012b, str. 1).

Namen subvencioniranja prezaposlovanja delavcev je ohranitev zaposlitve in preprečitev prehoda zaposlenih v odprto brezposelnost. Ukrep ne velja za prezaposlitev delavcev iz podjetij, ki po svoji velikosti sodijo med mikro podjetja. Subvencija se tako izplača delodajalcu prevzemniku, h kateremu se bo prezaposlil delavec (Zupan, 2009, str. 7).

Namen ukrepa samozaposlovanje je spodbujanje samozaposlitev v podjetjih, ki bi želela del svoje dejavnosti prenesti na delavce. Delavci se bodo samozaposlili v novoustanovljenih podjetjih in svoje prihodke bodo ustvarjali predvsem z iskanjem dela na novih trgih, tudi izven dejavnosti podjetja, kjer so bili zaposleni. Samozaposlitev se izvrši za polni delovni čas, razen invalidov, ki se zaposlijo za delovni čas v skladu z izdano odločbo o invalidnosti. Omenjeni ukrep ne velja za samozaposlitev, če samozaposlena oseba prihaja iz podjetja, ki po svoji velikosti sodi med mikropodjetja (Sofinanciranje investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlovanja in samozaposlovanja, 2009).

Javni razpis je naravnano razvojno, ker podpira razvojno usmerjene projekte in zaposlitev delavcev v podjetjih, kjer obstaja razvojna perspektiva. Vendar se je postavljalo vprašanje, ali ni to le »gasilski ukrep« in bodo posamezniki oziroma podjetja (predvsem pri

prezaposlovanju in samozaposlovanju) samo začasno prestavili prehod zaposlenih v brezposelnost, kajti sofinanciranje se je spremljalo le eno leto (Zupan, 2009, str. 7).

3 PROŽNOST TRGA DELA V SLOVENIJI IN ISKANJE RAVNOVESJA MED VARNOSTJO IN PROŽNOSTJO

Iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo je ena izmed usmeritev integriranih smernic za izvajanje lizbonske strategije, si so bile sprejete leta 2005. To je zagotovo pomemben vzrok za pogostost razprav o varni prožnosti (flexicurity) v EU.

3.1 Flexicurity oz. varna prožnost

Koncept varne prožnosti je nastal v 90. letih prejšnjega stoletja na Danskem in Nizozemskem. S prenovljeno lizbonsko strategijo leta 2005 je postal aktualen tudi na ravni Evropske unije z iskanjem ravnovesja med varnostjo in prožnostjo. Evropska komisija ga je predstavila kot odgovor na izzive globalizacije, ki zahteva povečanje konkurenčnosti, kot odgovor na nujnost sledenja hitremu tehnološkemu razvoju, ki bo v prihodnjih obdobjih eden glavnih generatorjev gospodarske rasti, ter kot odgovor na staranje prebivalstva, ker je ob manjšanju števila delovno sposobnih nujno potrebno povečati stopnjo zaposlenosti (Kajzer, 2008, str. 18).

Beseda *flexicurity* ali varna prožnost je zloženka besed *flexibility* in *security*, v slovenskem prevodu prožnosti (fleksibilnosti) in varnosti. Koncept varne prožnosti temelji na ideji, da prožnost in varnost nista nujno v nasprotju, ampak lahko delujeta vzajemno, kljub temu da varnost pogosto uvrščamo med ovire konkurenčnosti gospodarstva, medtem ko ima prožnost prizvok negativnega vpliva na socialno varnost zaposlenih.

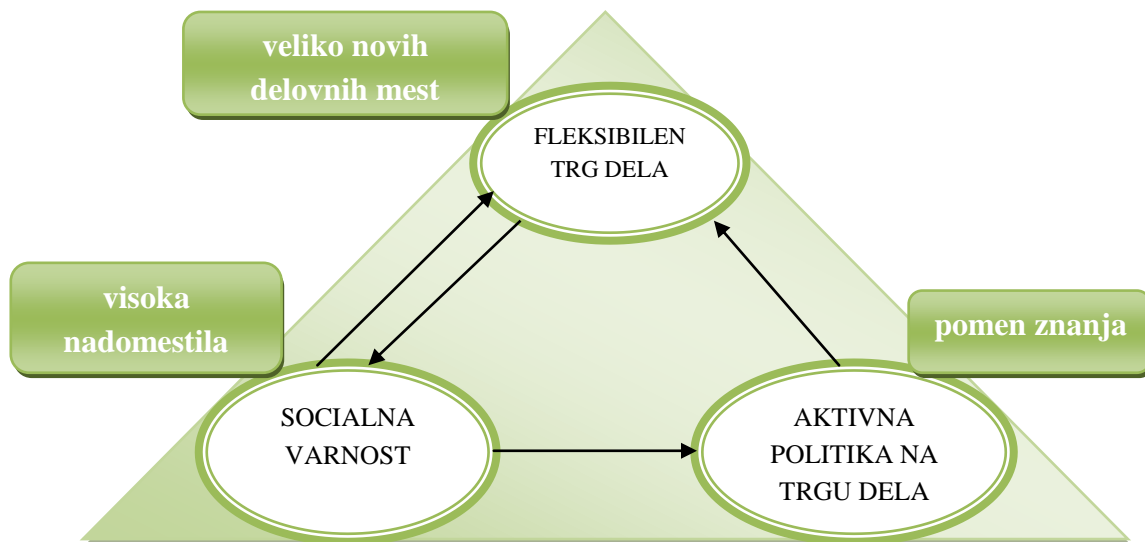
Wilthagen in Tros (2004) prožno varnost opredeljujeta kot politiko in strategijo, ki na eni strani spodbuja prožnost na trgu dela, pri organizaciji dela in industrijskih odnosih ter varnost zaposlitve in socialno varnost na drugi strani. Varno prožnost opisujeta kot:

- stopnjo zaposlitvene varnosti, ki omogoča kariero tudi manj usposobljenim delavcem ter njihovo aktivnost in socialno vključenost;
- stopnjo numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim razmeram, z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti.

Danski model iz 90. let je pogosto sinonim za varno prožnost, ki velja za vzorčni model dinamičnega trga dela, ki je zelo močno zmanjšal stopnjo brezposelnosti. Danska je primer države, ki ima uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela ob razmeroma visoki stopnji socialne varnosti. Za njen model blaginje velja učinkovita kombinacija prožnosti,

socialne varnosti, ki ima radodaren sistem zavarovanja za primer brezposelnosti in učinkovita aktivacijska aktivna politika trga dela. Visoka raven socialnega dialoga in vključenost socialnih partnerjev pri oblikovanju politik je veliko prispevala k uspešnosti danskega modela (Kajzer, 2008, str. 19). Danski model se največkrat predstavlja v obliki zlatega trikotnika trga dela (Slika 7).

Slika 7: Zlati trikotnik danskega trga dela oziroma »flexicurity«



Vir: Per Kongshoj, M., *The Danish model of »Flexicurity« – A Paradise with some Snakes*, 2002, slika 1.

Leta 2007 je Evropska komisija varno prožnost opredelila z vidika oblikovanja ustreznih politik. Po tej opredelitvi koncept varne prožnosti sestavljajo štiri elementi, ki s svojim usklajenim delovanjem zagotavljajo dinamičen trg dela in varnost posameznika. Ti štiri elementi so (Kajzer, 2008, str. 19):

1. zaposlitvena pogodbeni razmerja, ki so prilagodljiva in temeljijo na sodobni zakonodaji o delovnih razmerjih, so prožna tako za delodajalca kot za delavca ter zmanjšujejo segmentacijo trga dela in delo na črno;
2. aktivna politika zaposlovanja, ki učinkovito pomaga ljudem ob izgubi zaposlitve oz. brezposelnosti in jim omogoča prehod v nove zaposlitve;
3. zanesljiv in prilagodljiv sistem vseživljenjskega učenja, ki delavcem zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost;
4. sistemi socialne varnosti, ki ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore in sistem spodbud za zaposlovanje ter mobilnost na trgu dela.

Evropska komisija poudarja, da je za oblikovanje varne prožnosti zelo pomembno sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju politik, kar potrjujejo tudi izkušnje uspešnih držav na tem področju (Kajzer, 2008, str. 19).

Ključni element varne prožnosti je omogočiti lahek in hiter prehod med različnimi zaposlitvami oz. poklici. Drugi, vedno pomembnejši element je tudi prehod med zaposlitvijo in samozaposlitvijo, kajti podjetništvo in inovativnost postajata ključna nosilca razvoja. Varna prožnost pomeni tudi novejša oblike zaposlitve (zaposlitve za določen čas, za krajši delovni čas), ki pa so povezane z določenimi tveganji, zato je potrebna tudi določena regulacija, katere namen je zagotoviti določeno varnost zaposlenim v nerednih delovnih razmerjih in da se prepreči t. i. dualnost trga dela, ki redno zaposlene delavce postavlja v boljši položaj (Južnik Rotar, 2007, str. 73).

3.2 Prožnost (fleksibilnost)

Prožnost pomeni sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Z izrazom prožna (fleksibilna) zaposlitev razumemo hitrost, s katero se delodajalec in delojemalec odzivata na spremembe različnih delovnih razmer v gospodarstvu. Čeprav prožnost še ne zagotavlja učinkovitega delovanja trga dela, pa naj bi omogočala hitrejše prilagajanje spremenjenim gospodarskim razmeram (Rezar, 2007, str. 3).

V ekonomski literaturi najdemo številne opredelitve oblik in vrst prožnosti trga dela (Tabela 7), kjer je prožnost obravnavana na ravni podjetja (notranja prožnost) in na ravni gospodarstva (zunanja prožnost). Treu (1992, str. 497–512) na primer pod pojmom prožnosti trga dela razume numerično prožnost, tj. možnost delodajalca, da po svoji volji spreminja število zaposlenih delavcev (z najemanjem in odpuščanjem zaposlenih) in jih zaposluje za krajši ali določen delovni čas, prožnost (fleksibilnost) delovnega časa, funkcionalno in organizacijsko prožnost, ki predstavlja mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, in prožnost (fleksibilnost) plač zaposlenim.

Tabela 7: Različne vrste prožnosti

Tip	Primer	Temelji na:
Notranja numerična – prostovoljna	Posameznik menja delo	
Zunanja numerična – neprostovoljna	Zaposlitev/odpuščanje	– modelu varne prožnosti
Notranja numerična	Delovne ure	– kolektivni pogodbi
Funkcijska	Pridobivanje kvalifikacij za drugo delo	– modelu varne prožnosti in kolektivni pogodbi
Plača	Decentralizacija pri pogajanjih	– kolektivni pogodbi

Vir: Flexicurity – a Danish trade union view, 2007, str. 4, tabela 1.

Prožnost na ravni podjetja imenujemo interna ali notranja prožnost. Rimmer in Zappala (1998) opredelita naslednje oblike prožnosti (Kajzer, 2006, str. 14):

- **zunanja ali eksterna numerična prožnost** označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;
- **notranja ali interna numerična prožnost** označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- **funkcionalna prožnost** daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta znotraj podjetja;
- **prožnost plač in stroškov dela** znotraj podjetja predstavlja povezanost plač z rezultati dela (nagrajevanje dela);
- **proceduralno prožnost** določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prejšnje omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Prav tako na ravni dejavnosti celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik zunanje ali eksterne prožnosti (Kajzer, 2006, str. 14):

- **numerična prožnost** izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja ali eksterna numerična prožnost) in opravljenih delovnih ur (notranja ali interna numerična prožnost) spremembam na trgu dela;
- **prožnost stroškov dela** označuje prilagajanje ravni realnih plač, relativnih in ostalih stroškov dela ter prilagajanje spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti;
- **mobilitet delovne sile** ter spremembe v njenem obsegu.

Najpogostejša interpretacija prožnosti trga dela pa je povezana s predpisi in institucijami s področja trga dela. V državah OECD obstajajo predpisi in pravila, ki določajo zaposlitvena razmerja med delodajalci in delojemalci. Tisti, ki se nanašajo zlasti na prakso zaposlovanja in odpuščanja delavcev, se pogosto imenujejo zaščitna delovna zakonodaja. Ta med drugim obsega odpuščanje delavcev in razloge za to odpuščanje, plačilo odpravnine, odpovedne roke in drugo (Južnik Rotar, 2007, str. 74).

3.3 Varnost

Pojem varnosti na trgu dela podobno kot pojem prožnosti trga dela zajema več vidikov. Osnovna varnost pomeni omejevanje vplivov negotovosti in tveganj, s katerimi se ljudje dnevno soočajo, zagotavljanje socialnega okolja, v katerem lahko pripadajo določeni skupnosti in imajo možnost opravljati izbrani poklic ter razvijajo svoje zmožnosti skozi dostojno delo (International Labour Organization (v nadaljevanju ILO), 2004).

V okviru Programa socialnoekonomske varnosti je Mednarodna organizacija dela (ILO, 2004) razvila definicijo ekonomske varnosti, ki je sestavljena iz osnovne socialne varnosti in varnosti, ki je povezana z delom. Osnovna socialna varnost je opredeljena z dostopom do infrastrukture za osnovne potrebe zdravja, izobrazbe, stanovanja, informacij in socialne zaščite. V poročilu *Economic Security for a Better World* je opredeljenih sedem komponent varnosti, povezanih z delom, od tega sta najpomembnejši prvi dve, in sicer dohodkovna ali socialna varnost ter varnost zastopanja (Standing, 1999, str. 52).

- **Dohodkovna ali socialna varnost** je zaščita dohodka skozi mehanizem minimalne plače, indeksacije plač, celovite socialne varnosti in progresivne obdavčitve.
- **Varnost zastopanja** se nanaša na individualno in kolektivno zastopanje.
- **Varnost trga dela** predstavlja ustrezne zaposlitvene možnosti skozi državno zagotovljeno polno zaposlenost.
- **Varnost zaposlitve** je zaščita pred izgubo dela, ki prinaša dohodek. Za zaposlene je v obliki visoke zaščite pred odpuščanjem, za samozaposlene pomeni zaščito pred nenadno izgubo neodvisnosti dela ali propada posla.
- **Varnost službe oz. poklica** označuje prisotnost niš v organizacijah in na trgu dela, ki delavcu omogočajo določen nadzor nad vsebino službe in možnostjo napredovanja. Delavcu omogoča nadaljevanje določenega dela v skladu s svojimi interesi, usposabljanjem in veščinami.
- **Varnost dela** označuje pogoje dela v organizacijah, ki so varne in spodbujajo dobro počutje delavcev. Predpisi o varnosti in zdravju pri delu so njegov ključni del, v sodobnem času pa je pomembno tudi preprečevanje stresa, nadur, absentizma in nadlegovanja.
- **Varnost reprodukcije veščin** pomeni dostop zaposlenih do osnovne izobrazbe in poklicnega usposabljanja, z namenom razvoja kapacitet in pridobitve kvalifikacij, ki so potrebne za družbeno in ekonomsko cenjene poklice.

V državah OECD obstajata dva različna sistema socialne varnosti. Prvi je sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, drugi pa sistem socialnih pomoči. V obeh sistemih so opredeljene različne denarne dajatve, s katerimi se zagotavlja socialna varnost brezposelnim osebam. Sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti temelji na zavarovalnem načelu pri katerem so denarne dajatve imenovane denarno nadomestilo in so praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov. Glavni cilj sistemov socialnih pomoči pa je zagotavljanje eksistenčnega minimuma predvsem tistim brezposelnim, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje in zato potrebujejo pomoč (Svetlik et al., 2001, str. 147–148).

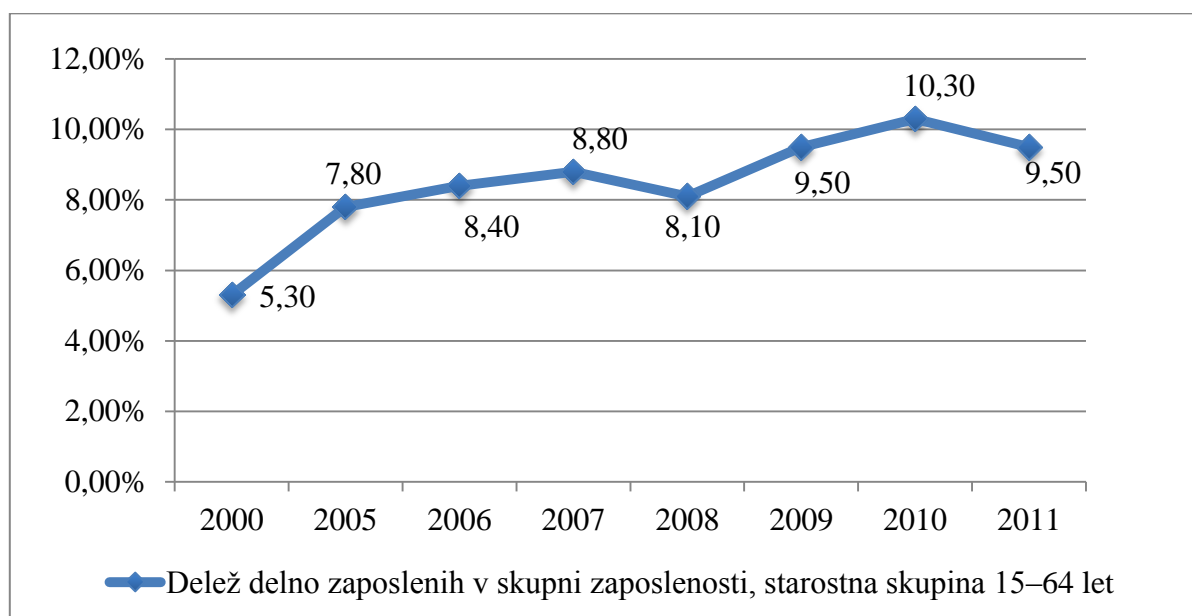
3.4 Položaj Slovenije po nekaterih kazalnikih varne prožnosti

Razširjenost delnih zaposlitev se pogosto uporablja kot eden izmed kazalnikov varne prožnosti. Delež delnih zaposlitev (zaposlitev s krajšim delovnim časom) v skupni zaposlenosti je v Sloveniji do leta 2008 naraščal (Slika 8). Naraščanje bi si lahko razložili kot

povečanje prilagodljivosti trga dela. Zaposlenost s krajšim delovnim časom krepi prožnost trga dela na strani povpraševanja in na strani ponudbe. Za podjetja se s tem večajo možnosti prilagajanja obsega opravljenih delovnih ur in s tem obsega proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe delovne sile pa se delna zaposlitev najpogosteje kaže kot možnost za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, obenem pa se povečuje izbira posameznika, ki mogoče ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas. Vendar pa podatki na drugi strani razkrivajo, da delne zaposlitve tudi v Sloveniji povečujejo tveganje revščine (Kajzer, 2008, str. 24).

V začetku leta 2009 je Slovenija uvedla politiko spodbujanja delodajalcev za uporabo kratkoročnega skrajšanega delovnega časa namesto odpuščanja delavcev, kar je podjetjem omogočilo začasno zmanjšanje dolžine tedenskega delovnega časa ali plač pod pogodbeno raven in delno ali polno nadomestitev stroškov takega ukrepa iz državnega proračuna. Omenjeni ukrep je pripomogel k opaznejšemu povečanju uporabe delnih zaposlitev v letu 2010, kar je tudi razvidno iz slike 8.

Slika 8: Delež delno zaposlenih v skupni zaposlenosti v Sloveniji, starostna skupina 15–64 let, obdobje 2000-2011 (v %)



Vir: *Population and social conditions – Labour Market, 2012.*

Vključenost v vseživljenjsko učenje izboljšuje možnosti, da ostanemo zaposleni. Po tem merilu se Slovenija uvršča visoko, takoj za nordijskimi državami, Združenim kraljestvom in Nizozemsko. Vendar se za ugodnim povprečjem skriva velika razlika med vključenostjo srednje in starejše generacije ter vključenostjo bolj in manj izobraženih. Manjša vključenost starejših v vseživljenjsko učenje prispeva tudi k zgodnejšemu izstopu s trga dela, ki se kaže v nizki stopnji zaposlenosti starejših (55–64 let), pri čemer se ponovno uvrščamo med države z najnižjimi stopnjami (Kajzer, 2008, str. 25).

Delež dolgotrajno brezposelnih pri nas je kljub razmeroma visoki vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje dokaj visok. Ta delež je lahko eden izmed kazalnikov mobilnosti na trgu dela in varne prožnosti. Višji deleži dolgotrajno brezposelnih pomenijo, da osebe dalj časa ostajajo brezposelne ter da je mobilnost na trgu dela v državah z nižjimi deleži večja kakor v državah z večjimi deleži dolgotrajno brezposelnih. Z vidika varne prožnosti bi bilo smiselno okrepiti programe izobraževanja in usposabljanja v okviru aktivne politike zaposlovanja. Ti programi bi posledično vplivali na zmanjšanje dolgotrajne brezposelnosti ter bi preprečevali prehod v dolgotrajno brezposelnost, bi zagotavljali zaposljivost zaposlenim in hiter prehod k novemu delodajalcu. V Sloveniji imamo skoraj trikrat višji delež dolgotrajno brezposelnih v primerjavi z nordijskimi državami, ki so najpogosteje predstavljene kot vzorčni model varne prožnosti. Visok delež dolgotrajno brezposelnih pri nas kaže na neskladje na trgu dela, za njihovo odpravljanje pa je potrebna aktivna politika zaposlovanja in prav tako izobraževanja (Kajzer, 2008, str. 25).

Enega izmed kazalnikov varne prožnosti predstavlja tudi obseg sredstev, ki jih država namenja za socialno zaščito. V Sloveniji so se izdatki za socialno zaščito leta 2009 močno povečali predvsem zaradi posledic gospodarske krize in demografskih sprememb. Slovenija je leta 2009 za socialno zaščito namenila 24,2 % BDP, kar je za skoraj 3 odstotne točke več kot leto prej (leta 2008 21,3 % BDP). K povečanju deleža sredstev za socialno zaščito v primerjavi z BDP je poleg rasti izdatkov bistveno prispeval tudi močan upad BDP (za 8,0 %), kar je bilo značilno tudi za vse druge države EU. Tako je Slovenija glede na povprečje EU v standardih kupne moči (v nadaljevanju SKP) na prebivalca v letu 2009 približno ohranila doseženo raven izdatkov za socialno zaščito iz leta 2008 (Tabela 8) (UMAR, 2012b, str. 174).

Tabela 8: Izdatki za socialno zaščito v Sloveniji in EU, v % BDP in v standardih kupne moči (SKP) na prebivalca za obdobje 2000–2009

	V % BDP						Na prebivalca v SKP, EU = 100					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Slovenija	24,1	23	22,7	21,3	21,3	24,2	73	74	74	73	74	73
EU	26,4	27	26,6	25,7	26,7	29,5	100	100	100	100	100	100

Vir: Population and social conditions – Labour Market, 2012.

Leta 2011 je na področju oblikovanja varne prožnosti prišlo do pozitivnih premikov glede zagotavljanja varnosti, vendar ne pa tudi glede prožnosti. Namreč, takrat je stopil v veljavo Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), katerega namen je bilo povečanje dostopnosti mladih do denarnega nadomestila za brezposelnost in povečanje dohodkovne varnosti brezposelnih. Glavni spremembi zakona sta bili dvig višine nadomestil za brezposelnost in širjenje kroga upravičencev do denarnega nadomestila za brezposelnost. Večji učinek je imelo povečanje višine nadomestila, kajti leta 2011 je bilo povprečno izplačano bruto nadomestilo po ZUTD za 10 % višje kot po prejšnjem Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Vse do sedaj uveljavljene reforme so delovale v

smeri večje varnosti dohodka, vendar ne tudi v smeri večje prožnosti trga dela. Tudi aktivna politika zaposlovanja in vseživljenjsko učenje še ne igrata zadostne vloge. Čeprav sta leta 2011 prenehala veljati intervencijska zakona za ohranjanje delovnih mest in se je število brezposelnih še nekoliko povečalo, je bilo leta 2011 število vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja v primerjavi z letom 2010 manjše za 31,3 %. V letu 2011 se je vključenost v vseživljenjsko učenje zmanjšala, nizki pa ostajata predvsem stopnji vključenosti starejših in nizko izobraženih. Velik izziv politike trga dela in oblikovanja varne prožnosti predstavlja tudi problem močne segmentacije trga dela. Za zmanjšanje tega problema bi bilo potrebno zmanjšati veliko razliko v pravicah, ki izhajajo iz delovnih razmerij za nedoločen in določen čas ter drugače urediti študentsko delo (UMAR, 2012b, str. 55).

Merila socialne vključenosti kažejo razmeroma ugodno sliko za Slovenijo. Med vsemi državami v EU ima Slovenija eno najnižjih stopenj tveganja revščine, prav tako pa tudi eno najnižjih neenakosti porazdelitve dohodka med gospodinjstvi, kar je razvidno iz tabele 9.

Tabela 9: Stopnja tveganja revščine in izbrani kazalniki dohodkovne neenakosti (dohodki v naravi niso vključeni) za obdobje 2005–2010

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Stopnja tveganja revščine v %							
Po socialnih transferjih	Slovenija	12,2	11,6	11,5	12,3	11,3	12,7
	EU27	16,5	16,5	16,7	16,4	16,3	16,4
Kazalniki dohodkovne neenakosti							
Kvintilni količnik 80/20	Slovenija	3,4	3,4	3,3	3,4	3,2	3,4
	EU27	5,0	4,9	4,9	5,0	4,9	5,0
Ginijev količnik	Slovenija	23,8	23,7	23,2	23,4	22,7	23,8
	EU27	30,6	30,2	30,6	30,7	30,4	30,4

Vir: Population and social conditions – Labour Market, 2012.

Kljub nekoliko bolj neenakomerni porazdelitvi dohodka med gospodinjstvi v letu 2010 v primerjavi z letom prej, sta bila oba kazalnika dohodkovne neenakosti (Ginijev količnik in razmerje kvintilnih razredov) še vedno med najnižjimi v EU (Tabela 9). K relativno nizki dohodkovni neenakosti prispeva tudi socialna država s svojo prerazporeditveno funkcijo, ki z različnimi oblikami socialnih transferjev blaži stiske gospodinjstev s prenizkimi dohodki. Razmere v Sloveniji bi bile mnogo slabše brez delovanja socialne države, saj bi se stopnja tveganja revščine skoraj podvojila, zvišala pa bi se tudi neenakost porazdelitve dohodka (Statistični urad Republike Slovenije, 2011).

Pri oblikovanju rešitev po vzoru Danske se moramo zavedati, da na prožnost trga dela v določenem gospodarstvu poleg institucij in ureditve na trgu dela zelo močno vplivata tudi kultura in tradicija. Wilthagen in Tros (2004) opozarjata, da varna prožnost ni vrsta politike

oz. strategije, ampak je bolj značilnost trga dela. Za oblikovanje dinamičnega trga dela je pomembna medsebojna povezanost in delovanje posameznih institucij v gospodarstvu ter interakcije različnih ukrepov socialne in ekonomske politike. Univerzalnega recepta za povečanje prožnosti trga dela ni. Kopiranje urejenosti posameznega dejavnika prožnosti lahko v drugi državi zaradi neprilagojenosti drugih institucij na trgu dela daje povsem drugačne rezultate, zato je treba v vsaki državi poiskati družbeno sprejemljivo in učinkovito razmerje med prožnostjo in varnostjo, ki je verjetno neke vrste družbeno sprejemljiv kompromis med ekonomskimi in socialnimi cilji (Kajzer, 2007a, str. 88).

3.4.1 Indeks rigidnosti zaposlovanja v Sloveniji

Trg dela v Sloveniji po oceni domačih in tujih institucij zaznamujejo predvsem togost pri zaposlitvah za nedoločen čas ter visoki stroški dela. Manj prožno urejeno varovanje zaposlitve za nedoločen čas pa povečuje pogostost uporabe začasnih zaposlitev, ki so najbolj pogoste med mladimi. Indeks varovanja zaposlitve uvršča Slovenijo daleč pod povprečje EU, kar kaže na manj prožno delovno zakonodajo (Priloga 4) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2012a, str. 1–2).

Svetovna banka je v okviru raziskave Doing Business razvila več indikatorjev, med katerimi je z vidika vsebine diplomske naloge pomemben indeks rigidnosti zaposlovanja, s katerim merijo regulacijo zaposlitve. Regulacijo trga dela obravnavajo s preučevanjem enostavnosti zaposlovanja in odpuščanja delavcev in z rigidnostjo delovnega časa. Indeks rigidnosti zaposlovanja je tako povprečje treh podindeksov: indeksa težavnosti zaposlovanja, indeksa rigidnosti oz. togosti delovnega časa in indeksa težavnosti odpuščanja. Vsi trije podindeksi imajo več komponent in vsak med njimi zavzema vrednosti med 0 in 100. Večje vrednosti pomenijo bolj rigidno regulacijo in obratno (The World Bank 2012b, str. 128).

Indeks težavnosti zaposlovanja meri (The World Bank 2012b, str. 128):

- ali se lahko pogodba za določen čas sklene samo za začasna dela,
- maksimalno dolžino pogodb za določen čas in
- razmerje med minimalno plačo pripravnika ali na novo zaposlenega in povprečno dodano vrednostjo na zaposlenega.

Indeks togosti delovnega časa sestavlja 5 komponent (The World Bank 2012b, str. 128):

- ali obstaja možnost neomejenega nočnega dela,
- ali obstaja možnost neomejenega dela ob koncu tedna,
- ali je dolžina delovnega tedna več kot 5,5 dneva,
- ali se lahko delovni teden podaljša na 50 delovnih ur ali več z vključenimi nadurami za 2 meseca na leto in

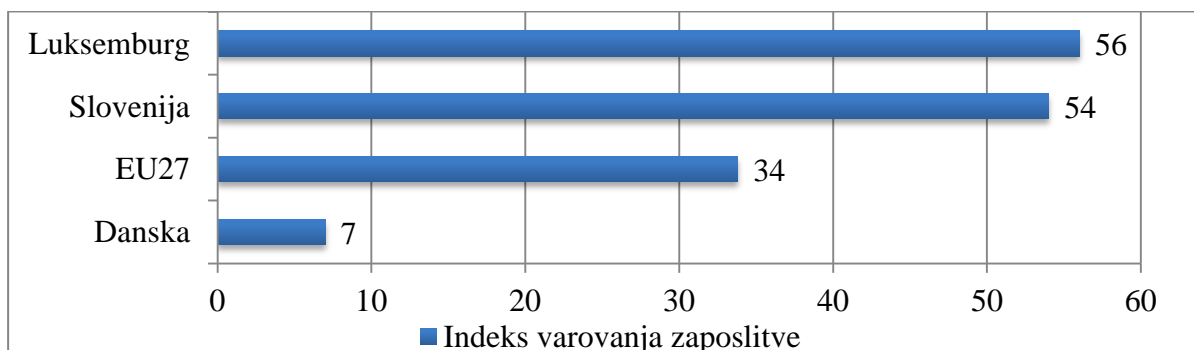
- ali je plačani letni dopust za delavca z 1 letom delovne dobe, s 5 leti delovne dobe ali delavca z 10 leti delovne dobe več kot 26 dni ali manj kot 15 delovnih dni.

Indeks težavnosti odpuščanja ima osem komponent (The World Bank 2012b, str. 129):

- ali presežno število zaposlenih ni osnova za odpuščanje,
- ali mora delodajalec obvezno obvestiti sindikate ali ministrstvo za delo o odpustitvi enega presežnega delavca,
- ali mora delodajalec obvezno obvestiti sindikate ali ministrstvo za delo o odpustitvi skupine 9 delavcev ali več,
- ali mora delodajalec pridobiti privolitev sindikatov ali ministrstva za delo o odpustitvi enega presežnega delavca,
- ali mora delodajalec pridobiti privolitev sindikatov ali ministrstva za delo o odpustitvi skupine 9 delavcev ali več,
- ali zakon zahteva usposabljanje ali prerazporeditev pred odpuščanjem,
- ali je treba pri odpuščanju upoštevati pravilo prednostnih skupin zaposlenih in
- ali se pravila prednostnih skupin zaposlenih upoštevajo pri ponovnem zaposlovanju.

Vsako gospodarstvo ima svoj sistem zakonov in institucij za zaščito delavcev in zagotovitev minimalnega življenjskega standarda za prebivalstvo. Metodologija Svetovne banke razvršča države glede na prožnost njihove delovne zakonodaje oziroma glede na to, kako urejajo možnost zaposlovanja, pogoje zaposlitve in odpuščanje zaposlenih. Pri svojih raziskavah so prišli do zaključka, da je med analiziranimi državami najlažje zaposliti delavca na Danskem (indeks rigidnosti zaposlitve 7) in najtežje v Luksemburgu (indeks rigidnosti zaposlitve 56). Slovenija se je z indeksom rigidnosti zaposlitve 54 znašla nekje na vrhu evropskih držav, in sicer takoj za Luksemburgom (Slika 9 in Priloga 3). To nam tudi pokaže, da je slovenski trg dela dokaj tog in sodi med najbolj nefleksibilne trge dela v EU.

Slika 9: Indeks rigidnosti zaposlovanja v Sloveniji v primerjavi z Dansko in s povprečjem EU27



Vir: The World Bank DataBank, 2012a.

Še posebno problematični pri enostavnosti zaposlovanja v Sloveniji so postopki in možnosti za zaposlovanje in odpuščanje, prav tako pa je problematična tudi rigidnost delovnega časa. Rigidnost delovnega časa se nanaša predvsem na zakonodajo na področju nočnega dela, dolžine delovnega tedna in dolžine delovnega tedna v času sezonskega povečanja proizvodnje. Prav tako so zelo visoki stroški odpuščanja in so nad povprečjem Evropske unije. Vse naštetje je posledica togosti slovenskega trga dela, zato je tudi ena izmed najpomembnejših nalog naše države uveljavitev delovne zakonodaje, ki bo omogočala fleksibilnejši trg dela, pri čemer bi morali ohraniti ali izboljšati socialno varnost državljanov (Cerovšek, 2009, str. 153).

3.5 Prožna varnost v Sloveniji – možna rešitev za izhod iz krize?

Iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo na trgu dela je proces, v katerem mora vsaka država poiskati ustrezno kombinacijo politik, ki spodbujajo prožnost in zagotavljajo zadostno varnost.

Zaradi razlik v kulturi in tradiciji ter javnofinančnih omejitev danskega modela prožne varnosti ni primerno v celoti prenašati v Slovenijo, smiselno pa se je zgledovati po določenih elementih, ki lahko tudi v drugačnem družbenem okolju dajo zelene rezultate. V primerjavi z Dansko, Slovenija namenja bistveno manj denarja politiki zaposlovanja in socialni zaščiti. Slovenija bi se morala zgledovati po Danski po aktivacijski aktivni politiki zaposlovanja in po njenem velikem poudarjanju programov izobraževanja in usposabljanja brezposelnih, ki so ciljno usmerjeni tako v primeru delodajalci kot brezposelne osebe (Kajzer 2007a, str. 88). Ker dolgotrajna brezposelnost vpliva na zmanjšanje človeškega kapitala, bi bilo potrebno za oblikovanje varne prožnosti v okviru aktivne politike zaposlovanja razviti in okrepiti programe, ki preprečujejo prehod v dolgotrajno brezposelnost. V Sloveniji imamo eno najnižjih stopenj zaposlenosti starejših v EU in še posebno nizko za ženske, kar je pomemben izziv za ekonomsko politiko in politiko trga dela. V okviru aktivne politike zaposlovanja bi bilo smiselno okrepiti programe, ki spodbujajo zaposlovanje starejših. Potrebne so tudi spremembe v pokojninskem in davčnem sistemu, ki bi spodbujale daljšo delovno aktivnost. Z vidika povečanja zaposlovanja mladih in starejših je izziv tudi organizacija delovnega okolja in pogojev, ki bi omogočali daljšo delovno aktivnost starejših ter hitro vstopanje mladih v zaposlitev. Zato bi bilo pri nas smiselno spodbujati razvoj t. i. »večgeneracijskega menedžmenta« človeških virov, ki bi kombiniral izkušnje in znanje starejših z znanjem in zagnanostjo mladih (Kajzer, 2008, str. 28).

Kljub postopnemu naraščanju v zadnjih letih delež delnih zaposlitev, ki so praviloma »prijazna« oblika prožnega dela, ostaja razmeroma nizek. Vzrok za to je predvsem skromno zanimanje delodajalcev, za katere je zaposlovanje več oseb s krajšim delovnim časom še vedno dražje od zaposlitve ene osebe, ter tudi skromno zanimanje delojemalcev zaradi nizke ravni dohodkov, ki jih delne zaposlitve zagotavljajo. Delne zaposlitve predstavljajo možnost

za povečanje prožnosti in zaposlenosti, vendar pa je pri tem treba upoštevati, da spodbujanje delnih zaposlitev povečuje tveganje revščine za posameznika (Kajzer, 2008, str. 28).

Med prožnimi oblikami zaposlovanja pri nas narašča predvsem delež začasnih zaposlitev, ki pa pogosto ne zagotavljajo varne prožnosti. Visok delež začasno zaposlenih je najpogosteje posledica visokih stroškov in težav pri odpuščanju. Povečanje prožnosti trga dela v Sloveniji se zagotavlja predvsem z začasnimi zaposlitvami (Kajzer, 2008, str. 29). Malenfant, LaRue in Vezina, (2007) so v svojih analizah prišli do ugotovitve, da pogosta uporaba začasnih zaposlitev (podobno kot brezposelnost) zmanjšuje blaginjo posameznika. Taki vrsti zaposlitve so največkrat izpostavljeni mladi, kar povzroča starostno segmentacijo trga dela. Z vidika varne prožnosti predstavljajo problem tudi strogi pogoji za pridobitev nadomestila za brezposelnost, ki mladim s pogostimi začasnimi zaposlitvami močno otežuje pridobitev nadomestila za primer brezposelnosti. Zaradi velike razširjenosti začasnih zaposlitev v Sloveniji je treba zaradi oblikovanja varne prožnosti razmisliti o ustrezni dohodkovni podpori brezposelnim, ki so pogosto zaposleni za določen čas (Kajzer, 2008, str. 29).

Uveljavitev koncepta vseživljenjskega učenja v praksi je pomemben element prožnosti zaposlenih in s tem posledično trga dela. Posnemanje Danske na področju spodbujanja in omogočanja vseživljenjskega učenja bi bilo lahko za nas zanimivo in delno primerno, ker je poudarjena vloga posameznika, delodajalca in države za vseživljenjsko učenje posameznika (Kajzer 2007a, str. 88). Vendar pa aktivna politika zaposlovanja, vseživljenjsko učenje in sistemi socialne varnosti v Sloveniji še vedno nimajo ustrezne vloge pri oblikovanju varne prožnosti, kajti aktivna politika zaposlovanja mora zagotavljati lahek in hiter prehod med zaposlitvami. Zato je treba okrepiti programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih in zaposlenih ter povečati vključenost manj izobraženih in starejših, kar bi prispevalo k vzpostavitvi varne prožnosti (Kajzer, 2008, str. 29).

Zaradi razlik v kulturi in zelo razširjene sive ekonomije ni primerno, da bi se Slovenija pri izplačilu visokih nadomestil za brezposelnost ali pri podaljšanju potencialnega trajanja nadomestila za brezposelnost zgledovala po Danski. To ne bi bilo smiselno vsaj do takrat, dokler zavodi za zaposlovanje ne bi prevzeli večje aktivacijske vloge (večje obveznosti nezaposlenih oseb glede iskanja zaposlitve in usposabljanja ter intenzivnejše delo zavodov z brezposelnimi osebami). Višja nadomestila za brezposelnost bi pri nas utegnila povečati rast brezposelnosti in zmanjšati spodbude za ponovno zaposlitev (Kajzer 2007a, str. 88).

Torej, kot lahko zaključimo iz zgoraj napisanega, oblikovanje varne prožnosti ostaja velik izziv za Slovenijo in bi se ga bilo treba lotiti celoviteje. Pri iskanju rešitev v smeri varne prožnosti mora Slovenija najti svojo pot do bolj dinamičnega trga dela in varne prožnosti, pri čemer je potrebno intenzivno sodelovanje vseh socialnih partnerjev. Pot do varne prožnosti ni omejena samo z manj togo delovno zakonodajo in prave rešitve je nemogoče poiskati v kratkoročnem obdobju.

SKLEP

Slovenski trg dela se je gospodarski krizi prilagodil predvsem z zmanjšanjem števila zaposlenih. Zaradi manjše gospodarske aktivnosti se je v obdobju 2008–2011 povečala brezposelnost, leto kasneje, v obdobju 2009–2011 pa strukturna neskladja na trgu dela. Eden izmed velikih problemov trga dela v Sloveniji predstavlja segmentacija na trgu dela. Poleg študentskega dela, ki je davčno in proceduralno privlačno za delodajalce, je vzrok za močno segmentacijo trga dela tudi velika razlika v varovanju zaposlitve med pogodbami za določen čas in pogodbami za nedoločen čas. Manj prožno urejeno varovanje zaposlitve za nedoločen čas povečuje pogostost uporabe začasnih zaposlitev, kjer je večina začasnih zaposlitev neprostovoljnih in so posledica nezmožnosti pridobitve zaposlitve za nedoločen čas. Delež začasnih zaposlitev pri nas je nad povprečjem EU že od leta 2002, še posebej pa izstopa zelo visok delež začasnih zaposlitev med mladimi.

Velik izziv na trgu dela v Sloveniji je tudi staranje delovne sile, ki je posledica staranja prebivalstva. V Sloveniji imamo že vrsto let eno izmed najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših v starosti 55–64 let. V letih 2009 in 2010 se je delovna aktivnost starejših nekoliko povečala, vendar je bila še vedno med najnižjimi v EU. V letu 2011 se je ponovno močno zmanjšala, kar lahko povežemo z velikim povečanjem števila starejših brezposelnih ob koncu leta 2010. Veliko povečanje števila starejših brezposelnih ob koncu leta 2010 je zelo verjetno povezano s spremembami v regulaciji trga dela in napovedano pokojninsko reformo, ter z zmanjšanim obsegom neformalne aktivnosti starejših. Vzrok za nizko stopnjo je tudi zgodnji izstop s trga dela oz. upokojevanje in strukturna brezposelnost, ki bolj pogosto prizadene prav starejše.

Z namenom ublažitve oz. omejitve negativnih posledic gospodarske krize je država v času krize med drugim sprejela še dva interventna zakona s katerimi je omogočila ohranitev dela ogroženih delovnih mest ter začasno preprečila odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov. Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa je omogočal subvencijo v primeru krajšanja delovnega časa, Zakon o delnem povračilu nadomestila plač pa je omogočal sofinanciranje nadomestila plač delavcem na začasnem čakanju na delo.

V kriznih časih je država okrepila tudi izvajanje ukrepov APZ. Pri teh ukrepih nismo bili popolnoma uspešni ker so se žal nekateri stari problemi pri izvajanju politike trga dela ohranili. Politika zaposlovanja v Sloveniji je še vedno premalo aktivacijska, programi so preveč razdrobljeni, delež vključenih brezposelnih v programe aktivne politike zaposlovanja pa je nizek. Nizek delež vključevanja brezposelnih v programe izobraževanja in usposabljanja je v razmerah gospodarske krize še posebno problematično, kajti krizo bi lahko izkoristili za pridobitev novih znanj, ki bi lahko povečala zaposljivost brezposelnih in podprla prestrukturiranje proizvodnje v podjetjih.

Ena izmed možnih rešitev za hitrejši izhod iz gospodarske krize bi lahko bila tudi implementacija modela varne prožnosti na slovenskem trgu, vendar ta še za enkrat predstavlja velik izziv za Slovenijo. Uveljavitve modela varne prožnosti bi se morala država lotiti celoviteje, tako da bi se vse politike varne prožnosti med seboj podpirale in delovale usklajeno. Potrebna je predvsem večja vključenost starejših in manj usposobljenih v sistem vseživljenjskega učenja, uveljavitev učinkovite aktivne politike zaposlovanja ter zagotovitev dohodkovne varnosti posameznika tudi ob morebitni izgubi zaposlitve oz. brezposelnosti. Tudi večja vključenost socialnih partnerjev bi povečala možnosti za oblikovanje uspešne kombinacije politik. Obenem pa je treba izboljšati tudi spodbude za delo, ki so z vidika povečanja zaposlenosti in oblikovanja varne prožnosti zelo pomemben dejavnik.

LITERATURA IN VIRI

1. Barbier, J. C. (2007). From political strategy to analytical research and back to politics, a sociological approach of »flexicurity«. Najdeno 15. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/15/74/30/PDF/flexicuritynotionBarbier2.pdf>
2. Cerovšek, N. (2009). Je Slovenija podjetništvu prijazno poslovno okolje? *Zbornik 6. Študentske konference Fakultete za management Koper* (str. 152–153). Koper: Fakulteta za management.
3. *Flexicurity – a Danish trade union view*. (2007). Najdeno 15. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.lo.dk/Home/~media/LO/English/Congress2007/Flexicurity%20%20%20a%20Danish%20trade%20union%20view.ashx>
4. Gruden, M. (2006). *Fleksibilnost in varnost na trgu dela – primerjava med Dansko in Slovenijo* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. International Labour Organization. (2004). *Economic Security for a Better World*. Geneva: International Labour Organization.
6. Južnik Rotar, L. (2007). Fleksivarnost: Nov pristop ekonomske politike za doseg večje konkurenčnosti in socialne varnosti. *Naše gospodarstvo*, 53 (5-6/2007), 73–74.
7. Kajzer, A. (2004). Fleksibilnost trga dela – o pojmu, dejavnikih in pomenu za zaposlenost in brezposelnost, *IB revija* (1-2/2004), 108-110.
8. Kajzer, A. (2006). Fleksibilnost, zaposlovanje in reforme trga dela, *Revija kadri*, 13-17.
9. Kajzer, A. (2007a). Gibanja na trgu dela in iskanje varne fleksibilnosti v Sloveniji, *Naše gospodarstvo*, (3-4/2007), 86–89.
10. Kajzer, A. (2007b). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, *IB revija* (1/2007), 11-25.
11. Kajzer, A. (2008). Varna prožnost v Sloveniji – kje smo in kako naprej? *IB revija* (3-4/2008), 18-29.
12. Kajzer, A. (2009). Odziv trga dela na recesijo v Sloveniji. *IB revija* (3-4/2009), 69-76.
13. Kajzer, A. (2011). Vpliv gospodarske krize na trg dela v Sloveniji in izzivi za politiko trga dela. *IB revija* (4/2011), 13–21.

14. Laporšek, S., & Dolenc, P. (2011). *Do Flexicurity Policies Affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries*. Koper: Fakulteta za management, Univerza na Primorskem.
15. Malačič, J. (2010). *Ukrepi na področju trga dela v Sloveniji za ohranjanje zaposlenosti v času krize po letu 2008*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
16. Malenfant, R., LaRue, A., & Vezina, M. (2007). Intermittent Work and Well-being: One Foot in the Door, One Foot Out. *Current Sociology*, 55(6), 814–835.
17. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2011). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015. Najdeno 17. avgusta 2012 na spletnem naslovu
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf
18. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2012a). Izhodišča za reformo trga dela. Najdeno 12. decembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.mddsz.gov.si/.../Izhodisca_reforma_trga_dela_220612.doc
19. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2012b). Javni razpis izvajanja ukrepa omejene vrednosti za izvajanje razvojno investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlitev in samozaposlovanja v letih 2009 in 2010. Najdeno 13. oktobra 2012 na spletnem naslovu
www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.../26042010_jr_čistopis.doc
20. Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). OECD Indicators of Employment Protection. Najdeno 3. decembra 2012 na spletnem naslovu
<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
21. Parent-Thirion, A. (2010). What workers say: 20 years of working conditions – preliminary results Launch of the first findings of Eurofound's 5th European Working Conditions Survey. Najdeno 4. oktobra 2012 na spletnem naslovu
<http://www.eurofound.europa.eu/events/2010/ewcs1110/documentation.htm>
22. Per Kongshoj, M. (2002). *The Danish model of »Flexicurity« – A Paradise with some Snakes*. Copenhagen: University of Copenhagen.
23. *Population and social conditions – Labour Market*. Najdeno 27. decembra 2012 na spletnem naslovu
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

24. Povečanje učinkovitosti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Najdeno 02. decembra 2012 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/teme_in_projekti/arhiv_projektov/izhod_iz_krize/ukrepi_ekonomske_politike/spremembe_na_podrocju_dela/ukrepi_na_trgu_dela/povecanje_ucinkovitosti_izvajanja_ukrepov_aktivne_politike_zaposlovanja/
25. Rezar, I. (2007). *Danski model varne prožnosti kot rešitev slovenske problematike trga dela* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
26. Sofinanciranje investicijskih projektov ter spodbujanje prezaposlovanja in samozaposlovanja (2009). *Krizno ogledalo*. Najdeno 15. oktobra 2012 na spletnem naslovu <http://kr-og.sta.si/sofinanciranje-investicijskih-projektov-ter-spodbujanje-prezaposlovanja-in-samozaposlovanja/>
27. Svetlik, I. (1992). *Priložnosti in tveganja na trgu delovne sile. Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
28. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., & Trbanc, M. (2001). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Najdeno 23. julija 2012 na spletnem naslovu <http://knjigarna.fdv.si/s/u/pdf/70.pdf>
29. Svetlik, I., & Ilič, B. (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Založba Sophia.
30. Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Macmillan Press. Najdeno 29. septembra 2012 na spletnem naslovu http://books.google.si/books?id=XoqJJFSu8owC&printsec=frontcover&hl=sl&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
31. Statistični urad Republike Slovenije. (2010). *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. Najdeno 19. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/StarejsePrebivalstvo.pdf>
32. Statistični urad Republike Slovenije. (2011). *Mednarodni dan boja proti revščini 2011*. Najdeno 19. decembra 2012 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4262
33. Statistični urad Republike Slovenije. (2012). *Statistični podatkovni portal, Demografsko in socialno področje*. Najdeno 2. decembra 2012 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/01_07620_akt_preb_ADS_%C4%8Detrt/01_07620_akt_preb_ADS_%C4%8Detrt.asp
34. Treu, T. (1992). Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*. 131(4–5), 497–512.

35. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2008). Ekonomski izzivi 2008. Najdeno 12. septembra 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2008/PoglavjeIV.pdf
36. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2012a). Ekonomski izzivi 2012. Najdeno 13. septembra 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2012/EI-2012.pdf
37. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2012b). Poročilo o razvoju 2012. Najdeno 11. oktobra 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2012/PoR_2012.pdf
38. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2012c). Jesenska napoved gospodarskih gibanj 2012. Najdeno 2. decembra 2012 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/napovedi/jesen/2012/JNGG_2012.pdf
39. Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). *The concept of »flexicurity«: a new approach to regulating to regulating employment and labour markets*. Tilburg: Tilburg University.
40. The World Bank DataBank (2012a). Najdeno 4. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>
41. The World Bank (2012b). Doing Business 2013; Smarter Regulations for Small and Medium-Size Enterprises, str. 128-130. Najdeno 4. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB13-full-report.pdf>
42. The World Bank (2012c). Doing Business 2013, Economy Profile: Slovenia. Smarter Regulations for Small and Medium-Size Enterprises, Najdeno 4. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://www.doingbusiness.org/~media/giawb/doing%20business/documents/profiles/country/SVN.pdf>
43. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS* št. 42/2002.
44. Zakona o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP). *Uradni list RS* št. 42/2009.
45. Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ). *Uradni list RS* št. 5/2009.

46. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2009). Letno poročilo 2009. Najdeno 12. novembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf
47. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2010). Letno poročilo 2010. Najdeno 12. novembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/_files/2938/LETNO_%20POROCILO_2010_OS_SLOVENIJA.pdf
48. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2011a). Letno poročilo 2011. Najdeno 12. novembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/_files/3851/LETNO_POROCILO_ZRSZ_2011.pdf
49. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2011b). Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Najdeno 02. decembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/_files/2240/katalog_apz_2011.pdf
50. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2012a). Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih 1987–2009. Najdeno 3. decembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah
51. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2012b). Gibanje registrirane brezposelnosti po mesecih 2010–2012. Najdeno 3. januarja 2013 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah
52. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2012c). Trg dela v številkah. Najdeno 5. januarja 2013 na spletnem naslovu
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah
53. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2012). Mesečni statistični pregled. Najdeno 2. decembra 2012 na spletnem naslovu
http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/ozavarovanju/statisticni_podatki/statisticni+pregled+2012-02
54. Zupan, B. (2009). Trg dela v Sloveniji v povezavi z gospodarskimi gibanji in ukrepi vlade. Najdeno 10. avgusta 2012 na spletnem naslovu <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Zupan%20Barbara.pdf>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, v obdobju 1997–2012.....	1
Priloga 2: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000–2011 (v %).....	2
Priloga 3: Indeks rigidnosti zaposlovanja v izbranih državah EU v letu 2009	3
Priloga 4: Indeks varovanja zaposlitve v izbranih državah EU v letu 2008	4
Priloga 5: Seznam kratic	5

Priloga 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, v obdobju 1997–2012

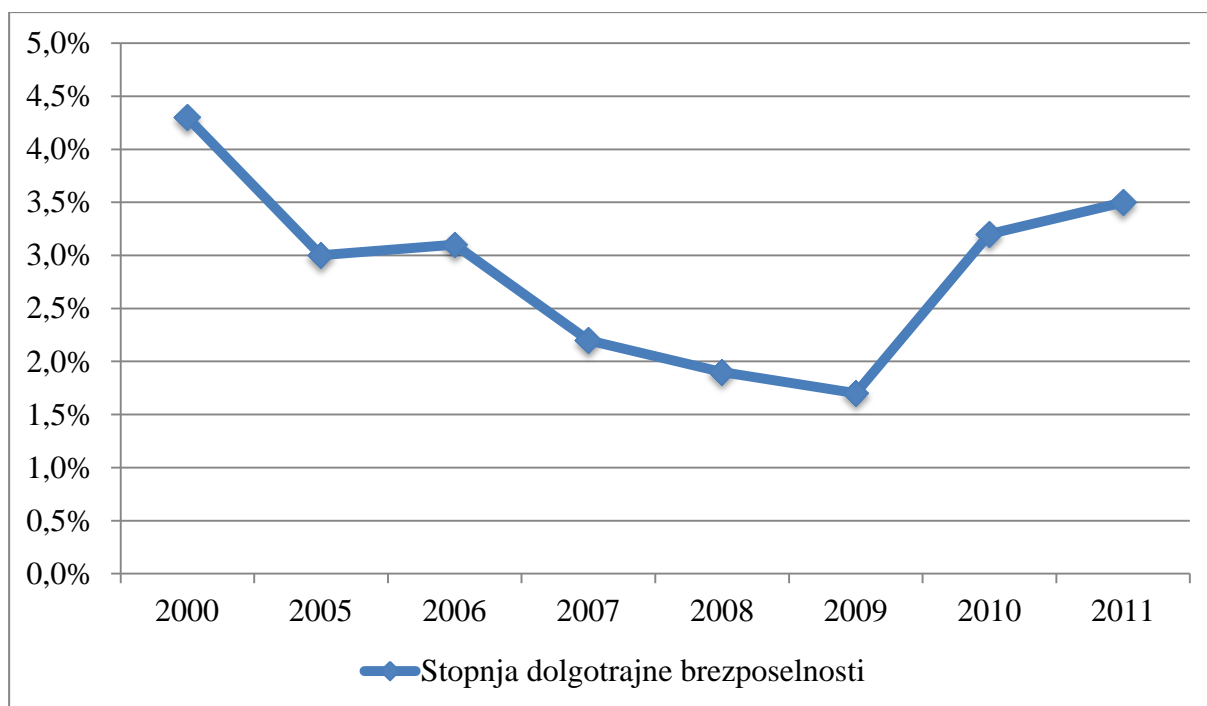
Tabela 1: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, v obdobju 1997–2012

Leto	Število registrirano brezposelnih oseb (stanje 31. 12.)	Indeks	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb	Indeks
1997	128.572	103,3	125.189	104,5
1998	126.625	98,5	126.080	100,7
1999	114.348	90,3	118.951	94,3
2000	104.583	91,5	106.601	89,6
2001	104.316	99,7	101.857	95,5
2002	99.607	95,5	102.635	100,8
2003	95.993	96,4	97.674	95,2
2004	90.728	94,5	92.826	95,0
2005	92.575	102,0	91.889	99,0
2006	78.303	84,6	85.836	93,4
2007	68.411	87,4	71.336	83,1
2008	66.239	96,8	63.216	88,6
2009	96.672	145,9	86.354	136,6
2010	110.021	113,8	100.504	116,4
2011	112.754	102,5	110.692	110,1
2012	118.061	101,0	110.183	99,5

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Trg dela v številkah, 2012c.

Priloga 2: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000–2011 (v %)

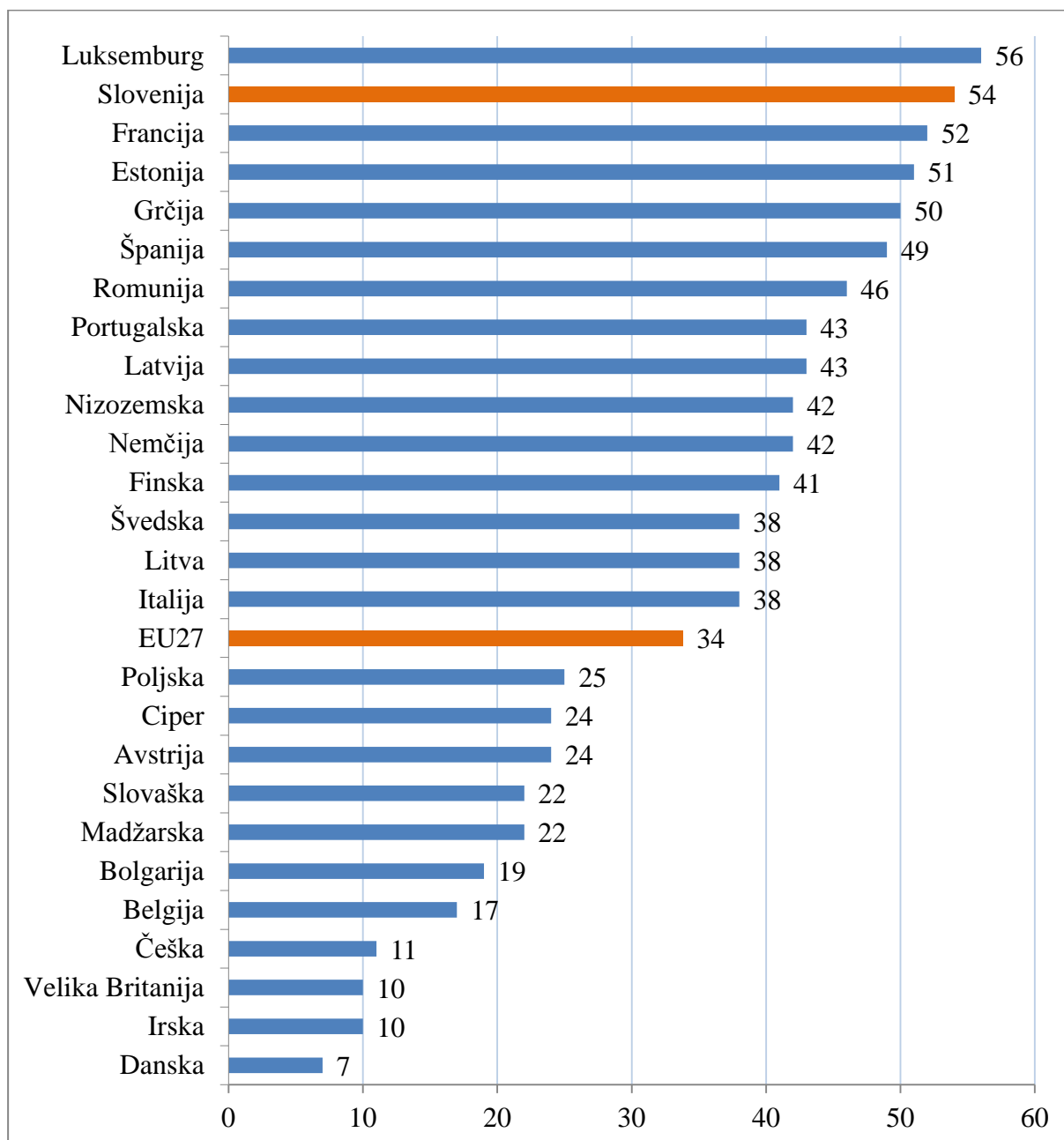
Slika 1: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000–2011 (v %)



Vir: Population and social conditions – Labour market, 2012.

Priloga 3: Indeks rigidnosti zaposlovanja v izbranih državah EU v letu 2009

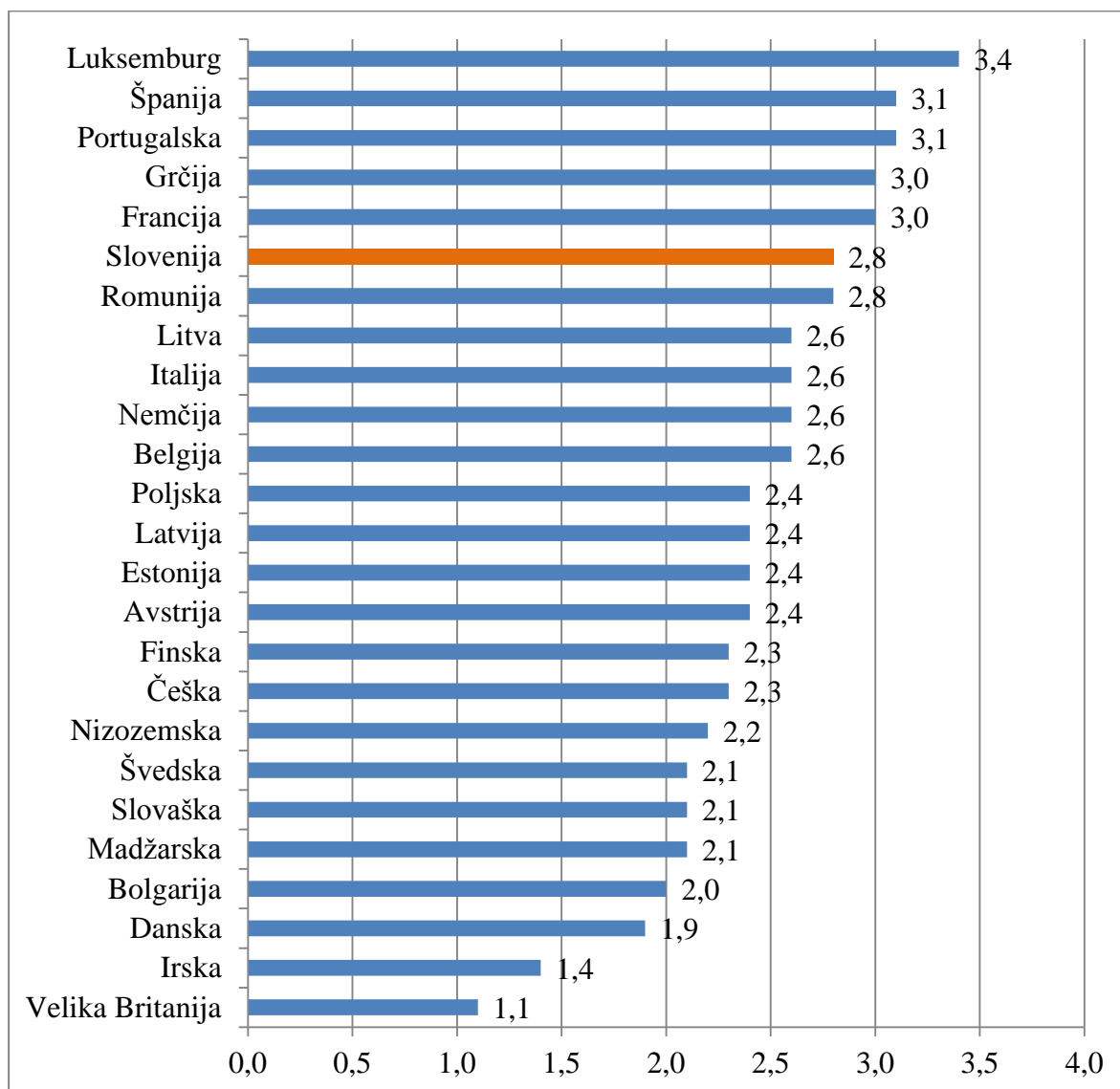
Slika 2: Indeks rigidnosti zaposlovanja v izbranih državah EU v letu 2009



Vir: The World Bank DataBank, 2012a.

Priloga 4: Indeks varovanja zaposlitve v izbranih državah EU v letu 2008

Slika 3: Indeks varovanja zaposlitve v izbranih državah EU v letu 2008



Vir: Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Indicators of Employment Protection, 2012.

Priloga 5: Seznam kratic

ADS	Anketa o delovni sili
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
BDP	Bruto domači proizvod
EU	Evropska unija
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
ILO	Mednarodna organizacija dela
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
SKP	Standardna klasifikacija poklicev
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	UMAR
ZDPNP	Zakon o delnem povračilu nadomestila plače
ZDSPDČ	Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela