

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**DANSKI MODEL VARNE PROŽNOSTI KOT REŠITEV
SLOVENSKE PROBLEMATIKE TRGA DELA**

Ljubljana, julij 2007

IRMA REZAR

IZJAVA

Študentka IRMA REZAR izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Tjaše Redek, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 12.7.2007

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV POJMA VARNE PROŽNOSTI NA TRGU DELA	2
1.1 FLEKSIBILNOST	3
1.2 VARNOST	4
2 ZNAČILNOSTI TRGA DELA NA DANSKEM	5
2.1 RAZVOJ IN ZNAČILNOSTI VARNE PROŽNOSTI NA DANSKEM	7
2.1.1 VRSTE FLEKSIBILNOSTI NA DANSKEM TRGU DELA	9
2.1.2 MERJENJE FLEKSIBILNOSTI	11
2.1.3 POLITIKE ZAPOSLOVANJA	13
2.1.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	14
2.1.5 PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	15
2.1.6 ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	16
2.1.7 SOCIALNA POMOČ.....	17
2.1.8 DRUGI PASIVNI UKREPI	17
2.1.9 VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV.....	18
2.3 SLABOSTI NA DANSKEM TRGU DELA	20
2.4 IZZIVI ZA DANSKI TRG DELA V PRIHODNOSTI.....	22
2.5 REFORME DANSKE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	23
2.5.1 REFORMA POLITIKE ZAPOSLOVANJA IZ LETA 1993	23
2.5.2 REFORMA POLITIKE ZAPOSLOVANJA IZ LETA 1996	24
3 SLOVENSKI TRG DELA IN VARNA PROŽNOST	25
3.1 RAZMERE IN ZNAČILNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI	25
3.1.1 STRUKTURNA BREZPOSELNOST	27
3.1.2 BREZPOSELNOST MLADIH	28
3.1.3 BREZPOSELNOST STAREJŠIH.....	30
3.1.4 NEPROŽNOST TRGA DELA.....	31
3.2 PREDLOG REFORM	34
3.2.1 PROŽNOST NA TRGU DELA	35
3.2.2 SKUPNA BREZPOSELNOST.....	38
3.2.3 BREZPOSELNOST MLADIH.....	39
3.2.4 BREZPOSELNOST STAREJŠIH.....	40
SKLEP	40
LITERATURA	42
VIRI	44
PRILOGE	1

UVOD

Vse večja globalna konkurenca, ki se zaostruje zlasti zaradi azijskih in drugih delovno intenzivno cenejših držav, podjetja in države sili, da se ji poskušajo prilagoditi na različne načine. Postavljajo se zlasti zahteve po večji prilagodljivosti ali gibčnosti gospodarstva in nenehnem tehničnem napredku. Vpliv globalizacije največkrat občutijo delavci, saj si podjetja zaradi negotovih razmer želijo prožnejšo delovnopravno zakonodajo, ki bi jim dopuščala prilagajanje števila zaposlenih. Podjetja od zaposlenih zahtevajo, da so produktivnejši in pripravljeni na vseživljenjsko učenje, vse pre pogosto pa pozabljajo, da fleksibilnost ni vse. Če podjetja želijo, da bodo zaposleni zadovoljni, je treba poskrbeti tudi za njihovo socialno varnost, zato je v zadnjih letih vse več večjih razprav o združitvi fleksibilnosti in varnosti.

V Sloveniji so se v zadnjih letih zaradi strukturnih sprememb in prehoda v tržno gospodarstvo pojavile različne anomalije na trgu dela. Velika je brezposelnost mladih in starejših, zaradi neustrezne izobrazbene politike pa se pojavlja tudi strukturna brezposelnost. Slovenija velja za socialno državo, kjer je delavec dobro zaščiten, zato se podjetja pritožujejo nad togo zakonodajo in preveliko zaščito delavcev. Ker se na področju delovne zakonodaje pri nas nič ne spremeni, so podjetja začela uporabljati zaposlitve za določen čas in najemati študente, ki socialno niso zaščiteni in jih lahko uporabijo tudi kot obliko začasnega in občasnega dela, česar ne morejo storiti z drugim delovno aktivnim prebivalstvom, saj ni zakonodaje, ki bi ustrezno opredeljevala atipične oblike dela, npr. plačevanje prispevkov in socialnega zavarovanja v primeru brezposelnosti. Posledično je veliko ljudi izključenih s trga dela, kar vodi v večjo brezposelnost določenih skupin.

Namen diplomskega dela je predstaviti model danskega trga dela, ki uspešno združuje fleksibilnost in varnost delavcev, kar pove že njegovo ime flexicurity model ali model varne prožnosti, in na njegovi osnovi poiskati možne rešitve za probleme na slovenskem trgu dela.

V prvem delu diplomskega dela opredeljujem pojma, ki sestavljata skovanko varna prožnost, torej fleksibilnost in varnost, predstavljam, kako se fleksibilnost meri z indeksom varovanja zaposlitve v neki državi in katere reforme so Dansko pripeljale do današnjega stanja na njenem trgu dela. V drugem delu diplomskega dela opisujem značilnosti danskega trga dela in vrste fleksibilnosti, ki obstajajo na danskem trgu dela. V točki, ki govori o politikah zaposlovanja, predstavljam tako aktivno kot pasivno politiko zaposlovanja. Ker ima vsaka stvar tudi slabo stran, v zadnjih dveh točkah opisujem slabosti na danskem trgu dela in izzive, ki to državo čakajo v prihodnosti. V tretjem, zadnjem delu pred sklepom opisujem značilnosti in razmere na trgu dela v Sloveniji, predstavljam nekaj tipičnih oblik brezposelnosti in opisujem prožnost na trgu dela. V drugem delu poglavja o Sloveniji pa predstavljam moje predloge ukrepov za spremembe trga dela v Sloveniji, ki jim kot osnova služijo danski model varne fleksibilnosti in tudi reforme, ki jih je predlagal Odbor za reforme Republike Slovenije.

1 OPREDELITEV POJMA VARNE PROŽNOSTI NA TRGU DELA

Kot pove že ime samo, je beseda flexicurity ali varna fleksibilnost, v nadaljevanju varna prožnost, zložanka iz besed flexibility in security, ali v slovenskem prevodu fleksibilnosti (prožnosti) in varnosti. Koncept varne prožnosti temelji na ideji, da fleksibilnost in varnost nista nujno v nasprotju, ampak lahko delujeta vzajemno, čeprav se varnost pogosto šteje za oviro konkurenčnosti gospodarstva, medtem ko ima fleksibilnost prizvok negativnega vpliva na socialno varnost zaposlencev. Svetlik in ostali (2004, str. 240) trdijo, da sta fleksibilnost in varnost lahko oblikovani tako, da se medsebojno spodbujata. Pravilno ravnovesje pospešuje sprejemljivost inovacije in spremembe, kot tudi raznolikost na trgu delovne sile. Služi tako interesom delodajalcev kot delojemalcev.

Kritiki pravijo, da varna prožnost na trgu dela ni nič drugega kot opis tradicionalnega nasprotja med kapitalom in delavci; delodajalci si želijo več fleksibilnosti, delavci pa kot kompenzacijo za večjo fleksibilnost zahtevajo več socialne varnosti.

Varno prožnost Bredgaard, Larsen, Madsen (2005, str. 22) definirajo kot politično strategijo, ki poskuša sočasno in preudarno doseči fleksibilnost na trgu dela, v organizaciji dela in odnosih v gospodarstvu po eni strani ter socialno varnost in varnost zaposlitve še posebej za ogrožene skupine, ki so aktivne ali pa trenutno brezposelne, po drugi strani.

Varna prožnost je stopnja zaposlitvene in dohodkovne varnosti, ki omogoča kariero tudi delavcem s slabšim položajem na trgu in istočasno zagotavlja stopnjo (notranje in zunanje) numerične, funkcionalne in dohodkovne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznim podjetjem pravočasno in ustrezno prilagoditev spreminjajočim se razmeram, da lahko dosegajo konkurenčnost in produktivnost (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 22).

Ideja o varni prožnosti je dokaj nova. Koncept je bil prvič vpeljan na Nizozemskem v sredini devetdesetih let prejšnjega stoletja. Nizozemska ima v nasprotju z Dansko dokaj stroge pogoje za odpuščanje delavcev. Ko želi podjetje odpustiti delavca, mora za to dobiti dovoljenje lokalnega centra za delo in dohodek (Centres for Work and Income) ali lokalnega delavskega sodišča (local courts). Delodajalci na Nizozemskem so prek plačevanja prispevkov odgovorni za financiranje precejšnjega deleža sistema za brezposelnost. Zaposlenci s stalno zaposlitvijo uživajo precej visoko zaščito, kar je delodajalce spodbudilo, da so začeli najemati delavce z začasno zaposlitvijo na temelju stalnih pogodb o zaposlitvi. Na splošnem imajo te atipične oblike zaposlitve nižjo raven socialne varnosti, npr. pravice do nadomestila za brezposelnost, pokojnin in počitnic ter nižjo raven zaposlitvene varnosti. Nepravilnost na nizozemskem trgu dela pa je spodbudila Dance, da so poskušali popraviti neravnovesje med nefleksibilnim trgom dela za temeljne zaposlene in negotovo situacijo na trgu dela za začasno zaposleno delovno silo (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 19–20).

V literaturi sta kot dobra primera varne prožnosti največkrat omenjeni Danska in Nizozemska. Zlasti Danska velja kot zgledni primer, saj ji je v preteklosti uspelo s pomočjo visoke fleksibilnosti trga dela, razvitega sistema socialne varnosti in aktivne politike zaposlovanja znižati stopnjo brezposelnosti na zavidljivo raven.

Varna prožnost je koncept, ki je značilen ne le za danski trg dela. Željo po združitvi fleksibilnosti in varnosti ima tudi Evropska unija. »Delors White Paper« iz leta 1993 prinaša ambiciozen načrt za rast, konkurenčnost in zaposlenost ter evropsko zaposlitveno strategijo. Z načrtom so želeli ustvariti gospodarstvo, ki je učinkovito in konkurenčno ter zagotavlja tudi visoko zaposljivost in socialno varnost. Taka primera sta tudi The Green paper – Partnership for a New Organization of Work iz leta 1997 in lizbonska strategija, ki jo je Evropski svet sprejel marca 2000. Glavno določilo dokumenta The Green paper je, da morajo socialni partnerji z ustvarjalci politike najti pravo ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo. Strateški cilj lizbonske strategije je, da Evropska unija do leta 2010 postane najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Evropska strategija zaposlovanja, glavna prвина zaposlovanja v okviru lizbonske strategije, temelji na treh ciljih: polni zaposlenosti, produktivnosti in kakovosti dela ter socialni in teritorialni koheziji (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 20).

1.1 FLEKSIBILNOST

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

V literaturi najdemo številne opredelitve pojma fleksibilnosti na trgu dela.

Lipičnik (2000, str. 6) utemeljuje fleksibilnost trga dela kot hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela.

Bredgaard, Larsen in Madsen (2005, str. 8) opredeljujejo fleksibilnost na trgu dela kot termin, ki se uporablja za opisovanje zaželenosti kakovosti na trgu dela, ne da bi natančno opredeljeval, na kakšno vrsto fleksibilnosti se pravzaprav nanaša ali katere skupine na trgu dela naj bi bile fleksibilne. Splošno rečeno, fleksibilnost se nanaša na idejo, da na trgu dela obstajajo nekateri mehanizmi prilagajanja, ki lahko vodijo k želeni spremembi, če trg dela prizadenejo zunanji šoki, kot so npr. padec povpraševanja ali sprememba obrestne mere.

Fleksibilnost je hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilaganja količin spremembam cen, plač in dohodkov ter hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam sestave povpraševanja po delovni sili Kajzer (2005, str. 11).

Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost imenujemo interna fleksibilnost, se pojavlja več oblik fleksibilnosti (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 8):

- numerična fleksibilnost, ki se nanaša na prilagajanje števila zaposlenih na posameznem delovnem mestu z najemanjem in odpuščanjem,
- fleksibilnost delovnega časa (začasna fleksibilnost), ki je dosežena s prilagajanjem števila delovnih ur (nadurno delo, honorarno delo itd.) in njihovim uvajanjem (delo v več izmenah, delo čez vikend),
- funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (horizontalno ali vertikalno) in je tesno povezana z organizacijsko strukturo,
- fleksibilnost plač, ki se nanaša na stopnjo, ob kateri se nominalne in realne plače odzivajo na spremembe v ponudi in povpraševanju po delu.

Podobno kot na ravni podjetja lahko tudi na ravni dejavnosti celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik zunanje ali eksterne fleksibilnosti (Kajzer, 2005, str. 12):

- numerična fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (eksterna numerična fleksibilnost) in opravljenih delovnih ur (interna numerična fleksibilnost) spremembam na trgu dela,
- fleksibilnost stroškov dela, ki označuje prilagajanje ravni realnih plač, relativnih in drugih stroškov dela ter spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti,
- mobilnost delovne sile in sprememb v njenem obsegu.

Obstajajo tudi nacionalne strategije, katerih osnova sta defenzivna in ofenzivna fleksibilnost. Defenzivna fleksibilnost temelji na negotovosti delovnih mest in uvajanju nefleksibilnih oblik zaposlovanja. To obliko fleksibilnosti najdemo v ZDA, Veliki Britaniji, Franciji in Južni Evropi. Obratno pa strategije ofenzivne fleksibilnosti gradijo na kontinuiranem izobraževanju zaposlenih in uvajanju organizacijskih sprememb znotraj podjetja. Primer takih držav so skandinavske države in Nemčija (Ignjatović, 2002, str. 44).

1.2 VARNOST

Socialna varnost predstavlja obliko socialne preskrbe prebivalstva. Za vse sisteme socialne varnosti je značilna poudarjena vloga države, vendar pa se sistemi razlikujejo glede na obseg

državnega posredovanja. Socialno varstvo je eden od sklopov socialne varnosti in temelji na socialni pravičnosti, solidarnosti in načelih enake dostopnosti.

Stanovnik (2004, str. 181-182) definira več pojmov: javne socialne izdatke (public social expenditures) opredeli kot javne izdatke za izobraževanje, zdravstveno zaščito, stanovanjsko oskrbo, pokojnine, nadomestila za brezposelnost ter druge oblike dohodkovnih nadomestil in socialnih storitev. Ožji pojem od socialnih izdatkov so izdatki za socialno zaščito (social protection), ki ne vključujejo javnih izdatkov za izobraževanje in stanovanjsko oskrbo, socialna varnost (social security) pa je še nekoliko ožji pojem od izdatkov za socialno zaščito, saj ne vključuje ukrepov za aktivno politiko zaposlovanja, javnih izdatkov za nastanitev (subvencij za najemnine) in ukrepov za preprečevanje socialne izključenosti.

Po Klinar (2002, str. 5) socialna varnost v najširšem smislu obsega pokritje vseh socialnih primerov (tveganja ali potrebe), vključno s primeri socialne ogroženosti ali pomanjkanja, ne glede na to, ali se krijejo v okviru socialnih zavarovanj ali programov socialnega varstva.

Zhou (2007, str. 10) definira štiri oblike varnosti:

- varnost delovnega mesta, ki se nanaša na možnost ohranitve zaposlenosti pri določenem delodajalcu,
- varnost zaposljivosti, ki z drugimi besedami pomeni biti stalno zaposljiv,
- varnost dohodka je zmožnost dobivati dohodek, ko oseba ne najde plačane zaposlitve,
- kombinirana varnost se nanaša na možnost kombiniranja plačanega dela z drugimi oblikami aktivnosti in obveznosti.

2 ZNAČILNOSTI TRGA DELA NA DANSKEM

Jaklič (2005, str. 161) danski trg dela opisuje kot trg, na katerem je nihanje zelo visoko, prav tako pa je tudi prehajanje med zaposlitvami. Razlog za to je treba iskati v predpisih in strukturi podjetij, za katera je značilno veliko malih in srednje velikih podjetij.

Na začetku devetdesetih let je Danska tako kot veliko drugih držav v EU-ju doživela eno od najvišjih ravni brezposelnosti, ki je leta 1993 znašala okrog 12 %, letna gospodarska rast pa je nasprotno znašala le 0,8 %. Kriza je bila med drugim tudi posledica toge gospodarske zakonodaje, ki je bila uvedena zaradi velikih proračunskih primanjkljajev v prejšnjih obdobjih. Ko se je recesija končala, se je brezposelnost strmo zmanjšala. Za strm padec brezposelnosti obstaja veliko razlogov, eden od njih pa je prav gotovo tudi reforma politike zaposlovanja, ki je bila izvedena leta 1994, razširjena pa v naslednjih letih.

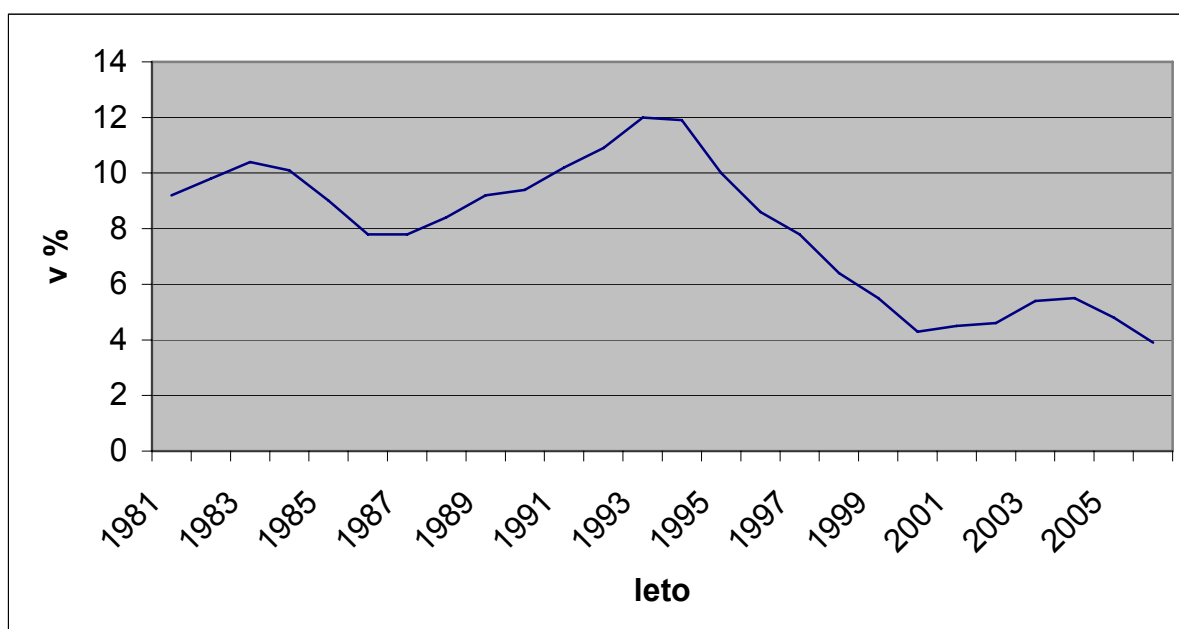
Danski trg dela je v zadnjem času predmet velikega mednarodnega zanimanja. Glavni razlog za to verjetno tiči v dejstvu, da je danska stopnja brezposelnosti relativno nizka v primerjavi z

drugimi evropskimi državami. Tako se zdi normalno, da skušajo evropske države, ki se neuspešno spopadajo z brezposelnostjo, posnemati danski model. V letnih gospodarskih in zaposlitvenih poročilih ponuja OECD danski model varne prožnosti kot model, po katerem bi se bilo dobro zgledovati in katerega uspeh pri zmanjšanju brezposelnosti bi bilo treba podrobno preučiti (Andersen, Svarer, 2006, str. 3).

Obdobje od leta 1993 dalje, je bilo zlato obdobje za danski trg dela. V letu 2002 je stopnja brezposelnosti padla na najnižjo raven od leta 1974, prav tako pa je bila leta 2001 stopnja zaposlenosti na najvišji ravni v vseh obdobjih (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 5).

Od začetka devetdesetih let je brezposelnost na Danskem padla s približno 12 % na 3,9 % v letu 2006. Ta pomemben padec v brezposelnosti se je zgodil brez visoke dohodkovne ali cenovne inflacije (Andersen, Svarer, 2006, str. 2).

Slika 1: Gibanje stopnje brezposelnosti na danskem trgu dela (1981–2006) (v odstotkih)



Vir: Unemployment rate, 2007, Unemployment for Denmark, 2007; Lastna priredba.

Brezposelnost se je med drugim zmanjšala tudi zaradi večjega števila žensk, ki so začele delati. Na Danskem je stopnja zaposlenosti žensk skoraj na enaki ravni kot stopnja zaposlenosti moških. Eden od razlogov za to je pomoč, ki jo javni sektor namenja mladim družinam, npr. s prilagojenim delovnim časom, porodniškim dopustom in varstvom otrok, kar ženskam omogoča združevanje družinskega in poklicnega življenja.

Na Danskem veljajo fleksibilna pravila odpuščanja in najemanja delovne sile, kar podjetjem omogoča prilagajanje števila delavcev glede na trenutne potrebe in gospodarske razmere. Zakonodaja ne predpisuje pogojev, na podlagi katerih lahko podjetje odpusti nekega delavca.

Rezultat fleksibilne delavske zakonodaje je, da:

- okoli 30 % ljudi na leto zamenja zaposlitev,
- od 20 do 25 % delavcev vsako leto ostane brez zaposlitve, a se večina zelo hitro vrne v delovno razmerje,
- se okrog 12 % delovnih mest vsako leto zapre, približno toliko novih pa se vsako leto tudi odpre.

Čeprav Danska na trgu dela velja za fleksibilno državo, pa mednarodne raziskave kažejo, da je v tej državi veliko zaposlovanja na osnovi stalnih pogodb o zaposlitvi. Danska se uvršča med države z največjim deležem zaposlenih s stalno zaposlitvijo. Pomemben dejavnik pri tem je, da imajo danski delojemalci omejeno zaščito pri zaposlovanju v primerjavi z delavci v drugih državah. S tega vidika je večina zaposlenih začasno zaposlenih (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 16). Danska je država, kjer so atipične oblike zaposlovanja dokaj redke, razen dela s skrajšanim delovnim časom (glej Tabelo 7 na str. 33).

Posebnost danskega trga dela so tudi tako imenovane light jobs oziroma atipične oblike dela, namenjene osebam z manjšo sposobnostjo za delo. Sem spadajo tudi dela za starejše delavce, ki lahko opravljajo delo z manjšim številom ur. Ozadje razvoja takih shem lahko najdemo v javni razpravi, ki je izpostavila potrebo po čim večji vključitvi oseb na trg dela, in dejstvu, da so socialni partnerji prevzeli odgovornost za socialno varnost za take primere (Andersen, Mailand, 2005, str. 18).

Na Danskem se upokojijo relativno pozno v primerjavi z državami EU-ja, v povprečju pri starosti 61,8 leta, medtem ko se v državah EU-ja upokojijo povprečno pri starosti 59,9 leta. Starejši delavci na Danskem imajo dokaj visoko stopnjo zaposlitve (58-odstotno) v primerjavi z EU-jem, kjer je 38,8-odstotna, in v letih od 55 do 64 let relativno visoko stopnjo sodelovanja - 60,4-odstotno v primerjavi z EU-jem, kjer je ta stopnja 52,8-odstotna (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 26).

Čeprav so danski delavci slabo zaščiteni pred odpustitvijo, pa so delavci v tej državi tako kot v drugih skandinavskih državah najmanj zaskrbljeni zaradi svoje prihodnosti in zaposlitve. Verjamejo, da bodo ob odpustitvi hitro našli novo zaposlitev. Tu obstaja paradoks. Razlog je verjetno v tem, da dajeta kljub nizki zaščiti pri zaposlovanju kombinacija varnosti in dolge tradicije dialoge delovni sili na Danskem občutek varnosti (In Search of Best Nordic Practice, 2006, str. 8; Andersen, Mailand, 2005, str. 18).

2.1 RAZVOJ IN ZNAČILNOSTI VARNE PROŽNOSTI NA DANSKEM

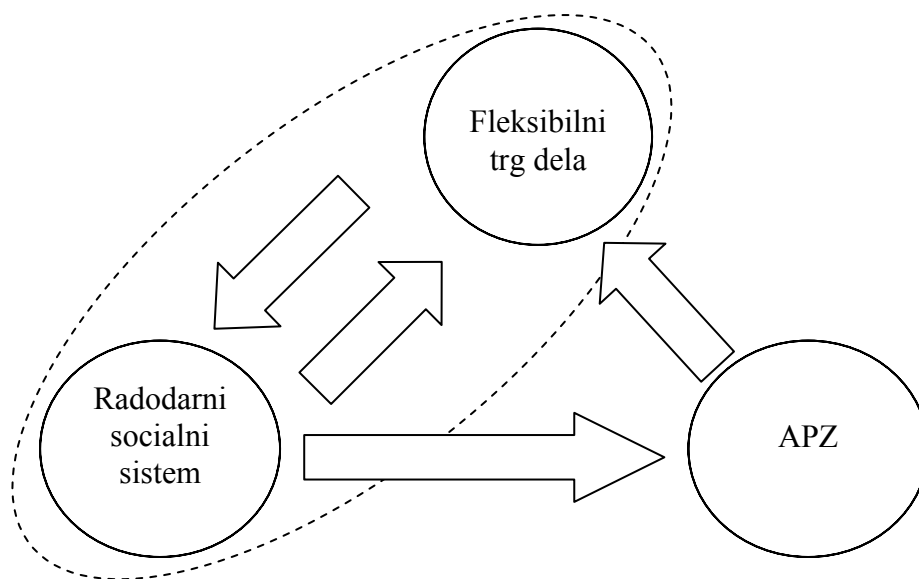
Kot je bilo že omenjeno, danski model politike zaposlovanja temelji na tako imenovani varni prožnosti. V primeru Danske bi primer varne prožnosti težko razložili kot rezultat premišljenih strategij. Zgodovinsko gledano, tvorita glavno os modela socialna varnost v

obliki sistema, ki je nastal za primer brezposelnosti, in denarnih nadomestil za brezposelne osebe ter visoka fleksibilnost, saj sta oba elementa na danskem trgu dela prisotna že dolga leta. Dodelitev pravice podjetjem, da lahko prosto najemajo in odpuščajo delavce, sega v leto 1899, ko je bil sprejet Septembrski kompromis. Sistem za primer brezposelnosti velja od poznih šestdesetih let, medtem ko je prizadevanje aktivne politike zaposlovanja za izboljševanje spretnosti delavcev in pridobivanja znanja na delovnem mestu dokaj novo - od reforme trga dela v letih 1993–1994 (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 5-6).

Danski model varne prožnosti trga dela je v literaturi opredeljen kot zlati trikotnik prožnih pravil zaposlovanja in odpuščanja, ki sestoji iz treh elementov, opisanih zgoraj in v nadaljevanju:

- zelo fleksibilnega trga dela,
- visoko razvitega sistema socialne varnosti,
- aktivne politike zaposlovanja.

Slika 2: Danski model varne prožnosti



Vir: Madsen, 2002, str. 3; Lastna priredba.

Elipsa predstavlja osnovno vez med fleksibilnostjo in varnostjo in kombinira visoko raven zunanje numerične fleksibilnost in radodarnega sistema ekonomske podpore za brezposelne. Puščice med osmi trikotnika označujejo pretok oseb med različnimi delovnimi mesti, blagostanjem in aktivnimi zaposlitvenimi programi.

Tako imenovani zlati trikotnik združuje visoko stopnjo mobilnosti med delovnimi mesti, široko socialno varnost za brezposelne in aktivno politiko zaposlovanja. Ilustrira dva

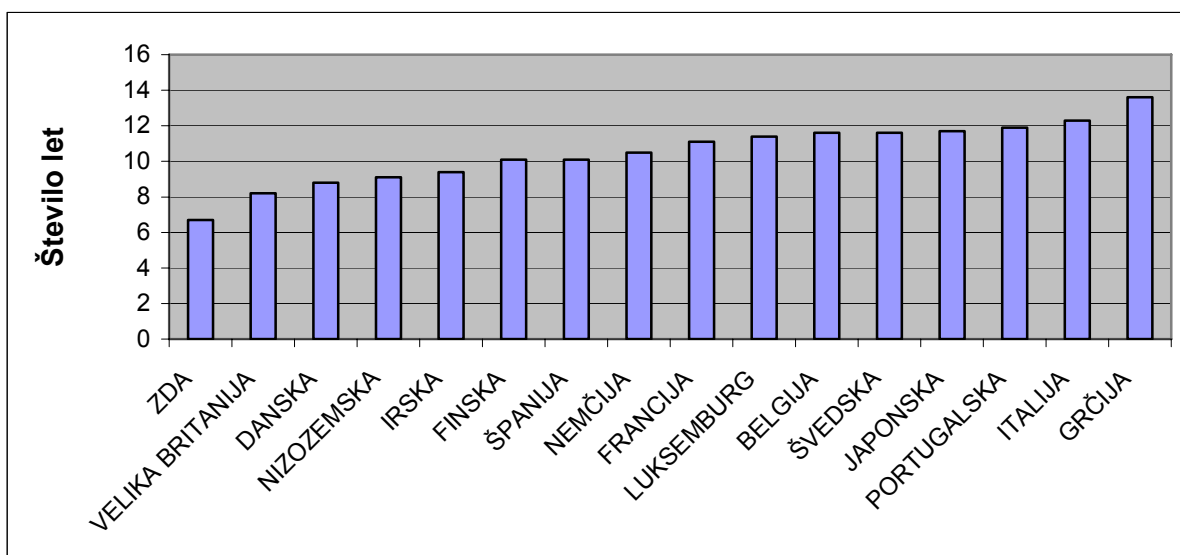
najpomembnejša učinka v tej povezavi: po eni strani udeleženci različnih programov nadgrajujejo svoje znanje z izobraževanji, in s tem obstaja večja verjetnost, da dobijo zaposlitev, po drugi strani pa imajo ukrepi motivacijski učinek na brezposelne osebe, ki se približujejo času, ko je aktivna politika intenzivnejša, da iščejo zaposlitev, v primeru, ko aktivne politike ne smatrajo kot koristne.

2.1.1 VRSTE FLEKSIBILNOSTI NA DANSKEM TRGU DELA

Ena od pomembnih značilnosti danskega trga dela je, kot že omenjeno, možnost enostavnega zaposlovanja in odpuščanja delavcev, kar predstavlja enega od najpomembnejših dejavnikov fleksibilnosti na danskem trgu dela. Pravila odpuščanja in najemanja delovne sile se na Danskem niso pomembneje spremenila že petdeset let (Andersen, Mailand, 2005, str. 12). Značilnost takega sistema je visoka mobilnost zaposlenih med delodajalci, ki na danskem trgu dela obstaja že vrsto let.

Danski sistem fleksibilnosti je pogosto opisan kot oblika **zunanje numerične fleksibilnosti**, kar pomeni, da je raven zaščite delavcev nizka, zato ni presenetljivo, da je delovna doba oziroma čas, ki ga delavec preživi v določenem podjetju na Danskem, med najkrajšimi v Evropi. Danska se lahko primerja z Veliko Britanijo, kjer se zaposlenčeva zaposlitev v istem podjetju giblje okrog osem let. V Nemčiji je ta številka okrog 10 let in pol, na Švedskem pa 11,5 leta. Danski delavec v svoji delovni dobi v povprečju zamenja do petnajst delovnih mest.

Slika 3: Povprečno trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu (v letih)



Vir: Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 10; Lastna priredba.

Slika 3 prikazuje povprečno število let, ki jih posamezni zaposleni preživi v delovnem razmerju pri določenem delodajalcu. Kot lahko vidimo, je trajanje delovnih razmerij krajše v

državah, ki veljajo za fleksibilnejše na trgu dela. Take države so ZDA, Velika Britanija in tudi Danska.

Numerična fleksibilnost na Danskem naj bi bila največja v malih podjetjih in med mlajšo populacijo. Odvisna je od mesta na hierarhični lestvici, vendar pa se celo med delavci, ki zasedajo visoke položaje, mobilnost giblje okrog 25 % (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 10).

Fleksibilnost delovnega časa ali interna numerična fleksibilnost, kot jo opredeljujejo nekateri avtorji, je že od nekdaj rezultat in predmet kolektivnih pogajanj. Nanaša se na fleksibilnost delovnega časa, organizacijo dela, nadurno delo in pogojevanje zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Na danskem trgu dela je stopnja fleksibilnosti v organizaciji delovnega časa precej višja kot v drugih državah.

Prevladujoč delovni teden danskih delavcev traja v povprečju 37 ur, zelo veliko pa je tudi žensk in moških, ki opravljajo zaposlitve s krajšim delovnim časom, torej zaposlitve, ki trajajo od 15 do okrog 30 ur na teden (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 14).

Zaradi razlik v posameznih sektorjih se fleksibilnost delovnega časa težko uravnava z zakoni, zato so dogovarjanja o tej vrsti fleksibilnosti prepuščena socialnim partnerjem, ki jo prilagodijo značilnostim posameznega sektorja.

Bistvo **funkcionalne fleksibilnosti** je izraba celotnega potenciala zaposlenega, s katero bi se izognili ponavljajočemu se delu in dodali možnost zaposlitve pomanjkanja zaposlenih v primeru bolezni, ozkih grl in v povezavi z reorganizacijo ali prilaganjem spremembam v povpraševanju. Značilna je tudi visoka stopnja udeležbe zaposlenih in sodelovanje zaposlenih z menedžmentom.

Različne raziskave in ankete so pokazale, da:

- je več kot polovica danske populacije potrdila, da so bili v zadnjem letu udeleženi v vsaj enem od programov izobraževanja in usposabljanja,
- ima več kot tretjina podjetij mešano organizacijsko strukturo,
- ima petina podjetij fleksibilno organizacijsko strukturo,
- se 30 % podjetij uvršča med podjetja z visoko stopnjo učenja,
- spada 44 % podjetij med učeča se podjetja.

To opisuje Dansko kot eno izmed držav, ki je zelo predana usposabljanju zaposlenih v javnem šolskem sistemu in izobraževanjih, ki jih organizira in financira država ali pa podjetja sama.

Fleksibilnost plač na Danskem se je v zadnjem desetletju zelo povečala. Dolgoročno gledano, je najbolj opazna sprememba na danskem trgu dela v zadnjem desetletju dejstvo, da se je narava korelacije med brezposelnostjo in stopnjo rasti plač spremenila. Razmerje med

brezposelnostjo in stopnjo nominalnih plač se je povečalo. Phillipsovo krivuljo lahko razdelimo na tri obdobja. Prvi dve obdobji predstavljata standardno Phillipsovo krivuljo, od leta 1993, ko se začne tretje obdobje, pa je Phillipsova krivulja skoraj vodoravna. Za zadnje obdobje sta namreč značilna velik padec brezposelnosti ter nizka in stabilna rast plač. Tak preobrat je mogoče razumeti kot veliko povečanje fleksibilnosti plač na makroekonomski ravni (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 17). Razloge za to lahko poiščemo v splošnem padcu inflacije, povečani odgovornosti sindikatov ob gospodarskih spremembah, decentralizaciji sestave plač in spoznanju delodajalcev, da gredo lahko realni dohodki in majhno povišanje plač z roko v roki.

Fleksibilnost plač se je povečala zaradi centralne organiziranosti in decentralizacije pogajanj. Dejstvo, da so pogajanja na različnih ravneh privedla do avtomatične prilagoditve življenjskih stroškov, kar je zviševalo stroške podjetij, je privedlo do decentralizacije pogajanj na plačni ravni. To je pomenilo, da se je vloga države iz ključnega igralca v pogajalskem procesu spremenila v koordinatorja.

2.1.2 MERJENJE FLEKSIBILNOSTI

Kot eno od meril za presojanje fleksibilnosti trga dela v posamezni državi se večinoma uporablja indeks varovanja zaposlitve, ki bo predstavljen v nadaljevanju.

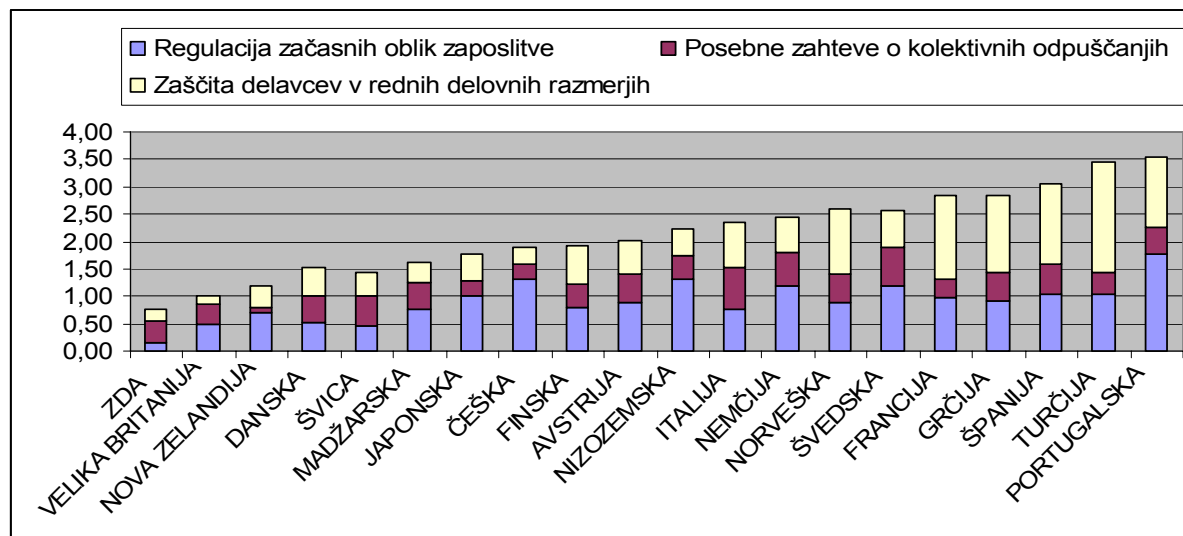
INDEKS VAROVANJA ZAPOSLOTITVE

Organizacija OECD že od devetdesetih let izračunava indeks varovanja zaposlitve (Employment Protection Legislation Indeks - EPL) za svoje države članice. Za vsako državo mora indeks varovanja zaposlitve podati stopnjo ne samo relevantnih zakonov, ki trenutno veljajo na trgu dela, ampak tudi podatke o kolektivnih pogajanjih in drugih pogodbenih razmerjih (Lang, 2006, str. 5). Na splošno rečeno, indeks omogoča primerjavo togosti delovne zakonodaje in njeno vplivanje na trg dela, saj se nizka prožnost trga dela pogosto povezuje s togimi predpisi na tem področju in naj bi bila glavni vir rigidnosti trga dela.

Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov zakonodaje, ki jih lahko združimo v 3 področja:

- ureditev in regulacija začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanje agencij za posredovanje delovne sile),
- zaščita delavca v rednem pogodbenem razmerju pred individualno odpovedjo in
- specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju.

Slika 4: Indeks varovanja zaposlitve (Employment Protection Index - EPL Index)



Vir: Lang, 2006, str. 6; Lastna priredba.

Kot prikazuje Slika 4, lahko vidimo, da je Danska očitno uvrščena med države z najnižjo ravno indeksa togosti delovne zakonodaje in je skoraj na podobni ravni, kot so Češka, Japonska in Madžarska. Kot vidimo, so države, za katere je še posebej značilna nizka zaščita zaposlenih, Velika Britanija, Kanada in država s skrajno nizko zaščito zaposlenih - ZDA. Med države z očitno najbolj toga delovno zakonodajo, torej zaščito delavcev pa spadata Portugalska in Turčija (Lang, 2006, str. 6). Po indeksu togosti delovne zakonodaje se Slovenija (2,4) uvršča okoli povprečja petnajstih držav EU, vendar pa je naša delovna zakonodaja veliko bolj toga kot na Češkem (2.1), Madžarskem (1.7) in Poljskem (2.0). Po pregledu glavnih komponent indeksa togosti zakonodaje za Slovenijo lahko ugotovimo, da Slovenija po togosti odstopa samo glede urejenosti kolektivnega odpuščanja (glej Tabelo 8 na str. 36).

Treba je poudariti, da so nekateri posamezniki precej kritični do tega indeksa. Glavni razlog naj bi bil v tem, da indeks EPL ne pokaže, kakšna je prožnost dela na posameznem trgu ali državi v resnici. Obstajajo pa tudi problemi pri interpretaciji, kar lahko vodi v zlorabljanje in nelogično razvrščanje držav glede na ta indeks.

Strokovnjaki OECD-ja so ugotovili, da obstaja med indeksom togosti delovne zakonodaje za redno zaposlitev in razširjenostjo dela za določen čas sicer šibka, a pozitivna korelacija (0,34 za države članice OECD-ja v letu 2002), kar pomeni, da bolj kot je toga delovna zakonodaja, pogosteje delodajalci zaposlujejo ljudi na podlagi pogodb za določen čas.

2.1.3 POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Politiko zaposlovanja opredeljujemo kot sistem ukrepov in aktivnosti, s pomočjo katerih poskušajo njeni nosilci na osnovi nekaterih širših, v družbi sprejetih načel in norm doseči polno zaposlenost dela oziroma delavcev. Politiko zaposlovanja v literaturi in politični praksi še naprej delimo na aktivno (APZ) in pasivno politiko zaposlovanja. Aktivna politika je predvsem tista, ki z ukrepi in aktivnostmi ustvarja čim boljše možnosti za zaposlovanje, prispeva k odpiranju delovnih mest in usposablja delavce, da postanejo čim bolj zaposljivi in se izvijejo bodisi iz brezposelnosti bodisi se premaknejo s slabo plačanih in neustreznih delovnih mest. V nasprotju s tem pa pasivna politika zaposlovanja pomaga delavcem, ki se znajdejo med brezposelnimi, da s solidarnostno družbeno pomočjo ne ostanejo brez sredstev za življenje in da lahko preživijo (gre za zmanjševanje finančnih bremen brezposelnih: nadomestila plač - denarno nadomestilo za brezposelnost in denarna pomoč za brezposelne) (Tary, 2001, str. 19).

Politika zaposlovanja na Danskem z izobraževanjem in usposabljanjem povečuje zaposljivost tistih, ki se iz brezposelnosti ne vrnejo dovolj hitro na trg dela. Iz socialnega sistema z relativno visokim poudarkom na pasivnih ukrepih se je Danska spremenila v državo, ki daje največji poudarek aktivnim programom na trgu dela.

Tendenca gibanja dolžine trajanja pasivne in aktivne periode je šla v preteklosti v smer skrajševanja obeh period. Med letoma 1993 in 2003 sta obstajali dve periodi za brezposelne. V pasivni periodi se brezposelnim ni bilo treba vključiti v noben aktivni program zaposlovanja, ko pa se je pasivna perioda končala, so morali biti brezposelni vključeni v aktivacijo okrog 75 % svojega časa. 1. 7. 2003 je bila na Danskem pasivna perioda ukinjena, kar pomeni, da se lahko zaposleni aktivira in začne delati že prvi dan.

Danska ima med evropskimi državami enega od najvišjih davkov na plače, ki je potreben zaradi visokega financiranja različnih programov izobraževanja in zaposlovanja ter visokih nadomestil za brezposelnost. Podatki o stroških, namenjenih za zaposlitveno politiko zelo nazorno kažejo na to, da danska država daje velik pomen izobraževanju in usposabljanju ljudi. Delež BDP-ja, namenjen podpori in izobraževanju brezposelnih, se giblje okrog 4-5 %. Med izdatki na trgu dela predstavljajo aktivni ukrepi okrog 40 % in okrog 1,5 % BDP-ja. Med aktivnimi ukrepi so najpomembnejši izdatki za različne programe izobraževanja za brezposelne in delavce, ki lahko potencialno izgubijo službo. To so daleč najvišji deleži med državami na svetu, kar prikazuje tudi Tabela 1.

Tabela 1: Javni izdatki, namenjeni zaposlitveni politiki, izraženi kot odstotek v BDP-ju v letu 2004

Vrste programa	Danska	Švedska	Nemčija	Francija	V. Brit.	ZDA
Javni zaposlitveni zavodi	0,32	0,24	0,29	0,25	0,36	0,04
Izobraževanje	0,54	0,35	0,36	0,31	0,13	0,05
Spodbujanje zaposlovanja	0,46	0,19	0,09	0,1		-
Pomoč pri integraciji	0,52	0,43	0,15	0,09	0,02	0,03
Neposredno oblikovanje delovnih mest	-	-	0,13	0,23	-	0,01
Začetniške spodbude	-	0,03	0,13	-	-	-
Aktivni ukrepi skupaj	1,83	1,24	1,14	0,97	0,52	0,16
Dohodkovne spodbude in podpore brezposelnim	1,94	1,32	2,27	1,64	0,29	0,37
Zgodnje upokojevanje	0,72		0,04	0,08	-	-
Pasivni ukrepi skupaj	2,66	1,32	2,31	1,72	0,29	0,37
Vsi ukrepi skupaj	4,49	2,56	3,45	2,69	0,81	0,53

Vir: Lang, 2006, str. 10; Lastna priredba.

Stroški oz. plačilo izobraževanj in usposabljanj rezultat politične in socialne volje, da bi zmanjšali neenakosti zaposlenih pri plačah. Tako se izobraževalni programi pojmujejo kot alternativna in boljša rešitev za brezposelno ali slabo kvalificirano delovno silo, ker danska vlada in ljudje ne želijo večje neenakosti med ljudmi (Andersen, Svarer, 2006, str. 10-11).

2.1.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Razlog, zaradi katerega naj bi se oblikovala politika zaposlovanja, je po Svetliku (1985, str. 115) v tem, da bi se z njeno pomočjo izboljšalo delovanje trga delovne sile in da bi se odpravil glavni stranski proizvod trga delovne sile - brezposelnost.

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) poskuša z različnimi ukrepi in programi ustvarjati čim boljše razmere za zaposlovanje. Prispeva k odpiranju delovnih mest in omogoča usposabljanje delavcev, da postanejo lažje zaposljivi, in se tako rešijo brezposelnosti oziroma slabo plačanih in neustreznih delovnih mest (Tary, 2001, str. 19). Aktivni programi so namenjeni tistim, ki se ne vrnejo hitro v zaposlitveno razmerje. Glavna vloga aktivne politike je podpiranje oziroma spodbujanje tokov od brezposelnih k zaposlenim osebam z nadgrajevanjem sposobnosti in znanj brezposelnih ljudi.

V sedemdesetih in osemdesetih letih je bila Danska poznana kot država, ki je med državami OECD-ja namenjala najmanj denarja za aktivno politiko zaposlovanja na prebivalca (Holm, 2001, str. 1-2).

Danes je Danska poznana kot država, ki od vseh držav na svetu namenja največ sredstev aktivni politiki zaposlovanja, kar prikazuje tudi Tabela 1 na str. 14. Sistem aktivne politike na trgu dela omogoča brezposelnim dostop do izobraževanj na delovnem mestu v javnih in zasebnih podjetjih, nudi jim pomoč pri iskanju zaposlitve itd. Aktivnosti izvajajo javni zaposlitveni zavodi (PES) na lokalni ravni, ki pa skrbijo tudi za to, da podjetja in organizacije dobijo delovno silo, ki jo potrebujejo, opazujejo, kako se razvija trg dela, ter posredujejo informacije o stanju na trgu dela narodnim in lokalnim nadzornim organom in podjetjem.

Brezposelne osebe imajo pravico in dolžnost do aktivacije po 12 mesecih brezposelnosti, kasneje pa morajo prejemati ponudbe za aktivacijo vsakega pol leta. Osebe brez zaposlitve, mlajše od trideset let, morajo prejeti svojo prvo ponudbo za zaposlitev po šestih mesecih brezposelnosti (Andersen, Svarer, 2006, str. 6).

Na danskem trgu dela se je pojavilo t. i. načelo right on duty, po katerem so osebe brez zaposlitve upravičene do prejetanja nadomestila za izgubljeni dohodek, v zameno pa morajo iskati službo in biti udeležene v aktivaciji (Andersen, Svarer, 2006, str. 5). V povezavi s konceptom pravice in dolžnosti (the right and the duty principle) oseb brez zaposlitve so postali programi aktivne politike zaposlovanja najpomembnejši ukrepi glede dolžnosti zaposlenih, da sami prevzamejo glavno vlogo pri izboljševanju svojih zaposlitvenih možnosti in dostopnosti za delo.

V povezavi z dolžino trajanja brezposelnosti ločimo tri učinke. Učinek grožnje ali t. i. threat effect se praviloma pojavi, ko se brezposelna oseba približuje obdobju obvezne aktivacije. Aktivna udeležba v različnih programih ni nujno zelo privlačna, zato se mnogi brezposelni odločijo končati brezposelnost, še preden se morajo udeležiti obveznih programov aktivacije. Aktivnosti, povezane z iskanjem službe, so povečane zaradi nevarnosti obvezne udeležbe v aktivacijskih programih. T. i. locking-in effect se nanaša na dejstvo, da je med sodelovanjem v programih intenzivnost iskanja zaposlitve zmanjšana, in možnost, da bi brezposelni želeli končati aktivnosti, ki se nanašajo na dopolnjevanje njihovih sposobnosti predčasno. Tretji učinek, ki se imenuje post-program effect, se nanaša na zaposlitvene razmere po sodelovanju v določenem programu (Andersen, Svarer, 2006, str. 9-10).

2.1.5 PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Pasivna politika ali zavarovanje za primer brezposelnosti omogoča ljudem socialno varnost med brezposelnostjo. Prvi sistem obveznega zakonskega zavarovanja za primer brezposelnosti je uvedla Velika Britanija, vendar le za dejavnosti, ki so se najpogosteje soočale z brezposelnostjo.

Pasivna politika zaposlovanja pomaga predvsem brezposelnim, da s solidarnostno družbeno pomočjo ne ostanejo brez sredstev za življenje in da lahko preživijo (Tary, 2001, str. 19).

Na Danskem obstajata dve vrsti nadomestitve dohodka v primeru brezposelnosti. Zaposleni, ki so zavarovani za primer brezposelnosti, lahko prejemajo nadomestilo. Za izvajanje tega sistema skrbijo skladi za zavarovanje za primer brezposelnosti, ki jih podpira država. Tiste osebe, ki niso zavarovane za primer brezposelnosti, pa niso upravičene do nadomestila, ampak lahko prejemajo le socialno pomoč.

2.1.6 ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

V večini zahodnih držav je zavarovanje za primer brezposelnosti pomembna značilnost trga dela. V obdobjih recesij zavarovanje stabilizira gospodarstvo in zmanjšuje razlike v dohodku ob izgubi zaposlitve.

Sistem za zavarovanje za primer brezposelnosti upravlja okrog 50 skladov, ki so načeloma zasebni, a jih je ustanovila država. Vključitev v sklade ni obvezna, čeprav so povezani s sindikati. Kljub neobveznemu članstvu je velika večina (okrog 80 %) delavcev na Danskem vključena v sklade oziroma plačuje fiksno članarino neodvisno od trenutne ravni brezposelnosti (Madsen, 2002, str. 3). Glavna naloga skladov je, da svojim članom zagotavljajo nadomestilo izgube dohodka v primeru brezposelnosti.

Sistem za zavarovanje brezposelnosti se financira prek skladov, ki prejemajo denar od zaposlenih in samozaposlenih z davki na dohodek, članarinami, prispevki delodajalcev (s 3-odstotnim davkom na dodano vrednost) in državnimi transferji (International Reform Monitor, 2006, str. 3). Na Danskem se lahko v sklad za zavarovanje brezposelnosti včlanijo vse osebe, stare od 18 do 63 let.

Brezposelna oseba je upravičena do nadomestila v primeru brezposelnosti, če je včlanjena v sklad več kot eno leto in če je bila v zadnjih treh letih zaposlena vsaj 52 tednov (za polno zavarovanje). Nepolno zavarovani za delo s skrajšanim delovnim časom imajo pravico do nadomestila, če so bili v zadnjih treh letih zaposleni 34 tednov. Splošni pogoj je članstvo v skladu za zavarovanje za primer brezposelnosti v zadnjem letu (European Employment Observatory Report, 2004, str. 17).

Zaposleni prejemajo denarna nadomestila največ štiri leta, čeprav se jih velika večina v zaposlitveno razmerje vrne veliko prej. Po višini denarne pomoči brezposelnim se Danska uvršča v sam vrh držav v EU-ju in svetu. Nadomestila za brezposelnost se začnejo pri 90 % plače za osebe z najnižjimi dohodki in padajo glede na višino dohodka. Povprečno nadomestilo za brezposelnost znaša okrog 75 % plače.

Precej darežljiv sistem socialne varnosti danska delovno aktivna populacija jemlje kot kompenzacijo za visoko stopnjo fleksibilnosti. Brez takega sistema bi bili delavci in sindikati precej manj pripravljeni sprejeti tako visoko stopnjo fleksibilnosti.

Tabela 2: Stopnje nadomestil v primeru brezposelnosti za celo leto

Pretekli dohodek kot odstotek povprečne plače delavca	Danska (v %)	Nemčija (v %)	Švedska (v %)	Nizozemska (v %)	Velika Britanija (v %)
75	80	59	80	71	26
100	63	58	70	71	20
150	46	58	52	68,5	14
175	41	55	46	60	12
200	37	49	41	54	10

Vir: Andersen, Mailand, 2005, str. 20; Lastna priredba.

2.1.7 SOCIALNA POMOČ

Če brezposelna oseba po končanem obdobju aktivacije še vedno ne najde primerne zaposlitve, izgubi pravico do nadomestila za brezposelne, upravičena pa je do socialne pomoči, za katero je značilna precej nižja stopnja nadomestitve dohodka.

Za osebe, ki niso zavarovane za primer brezposelnosti ali pa ne izpolnjujejo pogojev za prejemanje nadomestil, pa obstajajo tudi drugi kompenzacijski sistemi oziroma sistemi socialnih pomoči, ki se oblikujejo v mestih. Ti sistemi so precej manj radodarni od tistih, ki jih vodijo skladi za zavarovanje. Izguba dohodka je bila po oceni Lang-a (2006, str. 8) leta 2001 za povprečnega delavca po enem letu brezposelnosti 60-odstotna.

Med prejemanjem socialne pomoči mora posameznik uporabiti vse svoje sposobnosti pri iskanju zaposlitve. Kdor odkloni ponujeno delo ali ukrepe aktivne politike zaposlovanja, lahko izgubi pravico do socialne pomoči.

Sistem socialnih pomoči se na Danskem financira z davčnimi prihodki občin in predstavlja minimalno obliko varovanja brezposelnih. Posameznik, ki prejema nadomestilo za brezposelnost, ponavadi ni upravičen še do prejemanja socialne pomoči (European Employment Observatory Report, 2004, str. 21-22).

2.1.8 DRUGI PASIVNI UKREPI

Od leta 1994 obstajajo tri sheme prenehanja opravljanja dela v podjetju: dopust za usposabljanje in izobraževanje, porodniški dopust in dopust za nego otrok ter začasni odhod zaradi različnih razlogov, kot so usposabljanje ali da delavec izkoristi čas zase in svojo družino (Andersen, Mailand, 2005, str. 22).

Razlogi za uvedbo shem so različni. Zaposleni z začasnim odhodom iz podjetja in s trga dela dobijo poleg izobraževanj tudi priložnost, da si odpočijejo in preživijo več časa s svojimi družinami. Najpomembnejši razlog pa je dejstvo, da priložnost za delo v takih primerih dobijo brezposelni, ki odsotno osebo nadomestijo in s tem izpopolnjujejo ter nadgrajujejo svoja znanja, kar jim v prihodnosti lahko omogoči lažje kandidiranje za delovna mesta.

Odhodi zaradi različnih izobraževanj so bili kompenzirani s 100-odstotnim nadomestilom dohodka za brezposelnost, medtem ko sta bili shemi za zgodnje upokojevanje ter porodniški in starševski dopust v letu 1997 zmanjšani z 80 na 60 %. Začasni odhod in izobraževalna shema sta bili leta 2001 ukinjeni, začasni odhod zaradi starševstva in porodniškega dopusta pa je še vedno mogoč. Leta 2003 sta bila starševski in porodniški dopust podaljšana s 6 na 12 mesecev, nadomestilo za brezposelnost pa je 100-odstotno kompenziralo plačo.

2.1.9 VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV

Pogled na danski trg dela pomaga razložiti dejstvo, zakaj na njem obstaja tako visoka fleksibilnost. Na trgu dela ni skoraj nobena stvar zakonsko uravnavana, tako da je državno posredovanje zelo omejeno. Sistem je skoraj v celoti voden s sodelovanjem socialnih partnerjev. Dogovori med delodajalci in delavci se sklepajo v glavnem na decentralizirani ravni.

Pomembna značilnost danskega gospodarstva so mala in srednje velika podjetja, ki zaposlujejo večino delovne sile na trgu dela. To pojasnjuje dejstvo, zakaj je pomembno, da se sindikati in združenja delodajalcev pogajajo na decentralizirani ravni ter da pogajanja niso preveč uravnavana z državnimi predpisi.

V procesu pogajanj je vmešavanje države prisotno le kot grožnja, ko socialni partnerji ne pridejo do skupnega dogovora. Če pa se vmeša država, morajo tako delodajalci kot sindikati sprejeti zakone, ki jih postavi (Lang, 2006, str. 7).

Omejeno vmešavanje države je mogoče zaradi velike stopnje sindikalizma na Danskem. V sindikate je včlanjenih okrog 80 % delavcev, kar daje glavni delavski organizaciji LO (Landsorganisationen i Danmark) veliko pogajalsko moč. Močen pogajalski položaj ima tudi glavna organizacija delodajalcev DA (Dansk Arbejdsgiverforening).

Na Danskem je pomembna tradicija socialnega dialoga. Seveda to ne pomeni, da ne prihaja do konfliktnih situacij in stavk, saj so kot povsod drugje po svetu interesi delodajalcev in delojemalcev različni. Obstaja pa trdno zaupanje v socialni dialog, kar vodi k popuščanju obeh strani. Pogajanja med danskimi sindikati in delodajalci imajo že več kot stoletno tradicijo.

Zgodovina pogajanj sega v leto 1899, ko so ključni igralci na trgu dela, torej zveza sindikatov in delodajalcev podpisali sporazum, imenovan Septembrski kompromis (Lang, 2006, str. 14), ki je bil posledica vesplošne stavke v letu 1899. Definiral je pravico delodajalcev, da prilagajajo delovna mesta (vključno s pravico najemanja in odpuščanja delavcev), medtem ko priznavajo sindikate kot enakovredne partnerje pri pogajanju glede ravni plač in drugih pogojev.

Med socialnimi partnerji velja skupno prepričanje, da je zaposlitvena varnost boljša od varnosti delovnega mesta. Namesto da se onemogoča delodajalcem spreminjanje obsega delovne sile, bi se moralo osredotočiti na to, da se odpiranje novih delovnih mest naredi privlačnejše. Z drugimi besedami, skupna filozofija je zaščita ljudi, ne zaščita delovnih mest (In Search of Best Nordic Practice, 2006, str. 17).

Od poznih osemdesetih je bil cilj socialnih partnerjev, da zavarujejo konkurenčnost podjetij in zaposljivost delavcev. Za sindikate je bil najpomembnejši cilj pogajanj tako imenovani job feast over wage feast, torej varnost zaposlitve pred varnostjo plače, kar pomeni, da so sindikati sprejeli omejitve glede rasti plač, da so zavarovali varnost zaposlitve (Andersen, Mailand, 2005, str. 19).

Rivalstvo in konkurenca med posameznimi sindikati in zvezami delodajalcev sta precej omejena. Osnova za pogajanja je obojestransko priznavanje nasprotne strani kot enakovrednega partnerja v pogajanjih. Osnovni dogovori vsebujejo pravila o zaključku pogajanj, stavkah in dejanjih, ki bi bila v nasprotju z dogovori, ko so ti še veljavni. Fleksibilnost za podjetja in varnost za delavce je osnovana na možnosti kolektivnih pogajanj, ki delujejo kot arena, kjer se lahko rešujejo konflikti interesov v družbi.

Razmere na delovnem mestu so običajno urejene s kolektivnimi pogodbami, ki jih skleneta dve ravni industrije, in sicer celotna industrija in posamezna panoga. Ker so pogodbe oblikovane le okvirno, omogočajo fleksibilnost posameznemu podjetju in prilagajanje specifičnim lokalnim zahtevam. Kolektivne pogodbe vsebujejo določbe glede plač, pokojnin, delovnega časa in plačil za zaposlene v primeru starševskega dopusta, bolezni itd.

Decentralizacija je povzročila, da se v pogajanjih med sindikati in delodajalci določijo plače in druge razmere za kar okoli 80 % delavcev v zasebnem sektorju in za skoraj vse delavce v javnem sektorju.

2.2 SLABOSTI NA DANSKEM TRGU DELA

Čeprav je danski model zlatega trikotnika v zadnjih letih pritegnil veliko mednarodne pozornosti in ga priporoča tudi skupina OECD, seveda obstajajo tudi slabosti, povezane z visoko fleksibilnostjo oziroma nizko stopnjo zaščite delavcev.

Veliko ljudi na Danskem živi na robu preživetja. Okrog 20 % delovno aktivne populacije prejema socialne transferje, poleg tega veliko ljudi ni vključenih na trg dela. Ena četrtnina odraslih, starih od 15 do 66 let, to je okrog 800.000 oseb, je izključenih s trga dela. Velika večina od njih bi se težko vrnila v aktivno delovno življenje, saj so bili izključeni iz različnih razlogov. Čeprav je bila danska politika na trgu dela v devetdesetih letih uspešna v boju z brezposelnostjo na splošno in glede reševanja strukturnih problemov, pa je bil trud, da bi skupine, ki so bile izključene s trga dela in se težko spet vključijo nazaj, manj uspešen. Zato je namen politike zaposlovanja na Danskem med drugim tudi poskus čimprejšnje vrnitve brezposelnih oseb na trg dela (Lang, 2006, str. 13).

Čeprav se je brezposelnost na Danskem zmanjšala, se je število ljudi, ki prejemajo socialne transferje, povečalo oziroma se ni spremenilo. Na letni ravni ena tretjina ljudi, ki so zmožni za delo, prejema eno vrsto socialnih transferjev. Ocenjeno je, da približno polovica prejema transferje zaradi zdravstvenih problemov, torej nezmožnosti za delo (Andersen, Svarer, 2006, str. 13).

Danska ima javni sektor, ki je eden od največjih na svetu. 30 % Dancev je zaposlenih v javnem sektorju, medtem ko se v svetu smernice glede velikosti javnega sektorja gibljejo proti njegovemu zmanjševanju. Zmanjševanje javnega sektorja priporočata tudi OECD in Komisija EU-ja (Lang, 2006, str. 14). Vendar pa ravno tako velika državna uprava omogoča zaposlovanje brezposelnih oseb, ki se lahko zaposlijo v javnem sektorju, zaradi njegove velikosti pa se lahko delavci, zaposleni v javnem sektorju, tudi intenzivneje posvečajo politikam zaposlovanja, torej iskanju službe in izobraževanjem za brezposelne osebe.

Radodarni sistem nadomestil za brezposelnost, zagotovljen z zakoni in kolektivnimi pogajanjmi, je nujno povezan tudi z visokimi plačami danskih delavcev, zaradi česar je tak sistem za podjetja drag, tako neposredno kot posredno prek davčne stopnje. To podjetjem otežuje konkurenčnost na mednarodni ravni (In Search of Best Nordic Practice, 2006, str. 19).

Visoka davčna obremenitev je pogoj za varno fleksibilnost. Breme takega sistema nosijo izključno porabniki in gospodinjstva. Delavci plačujejo visoke davke, medtem ko je za delodajalca značilna nizka davčna obremenitev na zaposlenega. Rezultat takega sistema je, da družine z nizkimi dohodki za davke namenijo od 6 do 44 % plač, družine, ki spadajo v srednji dohodkovni razred, pa od 44 do 62 %. Po drugi strani pa zaradi nizke davčne

obremenitve na zaposlenega delodajalci veliko raje najemajo delovno silo kot drugje (Lang, 2006, str. 13).

Posledica visoke mobilnosti med zaposlenimi je ne le v tem, da zaposleni dobi novo službo ob prestrukturiranju ali zaprtju podjetja; pomeni lahko tudi možnost, da visoko kvalificirani zaposleni zapustijo podjetje, če jim drugo podjetje ponudi privlačnejše in bolj plačano delovno mesto. Tako visoka stopnja numerične fleksibilnosti s seboj prinaša grožnjo izgube dobrega delavca. Tako tveganje lahko zato vpliva na pripravljenost delodajalcev na vlaganja v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (Andersen, Mailand, 2005, str. 25). Taka nevarnost obstaja še posebej pri vlaganju v bolj splošne kvalifikacije (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 12). Dajanje manjšega pomena izobraževanju in usposabljanju v okviru aktivne politike zaposlovanja lahko vpliva na fleksibilnost na trgu dela.

Zaradi množičnega prehajanja delavcev iz podjetja v podjetje podjetja izgubijo občutek za poklicno zdravje svojih zaposlenih in zaposlene z zdravstvenimi problemi, saj je povezanost delodajalcev in delojemalcev ponavadi šibkejša v sistemih z visoko mobilnostjo. Visoka stopnja tranzicij na trgu dela povečuje tudi možnost izključitve delojemalcev v ranljivih okoliščinah, kot so na primer problemi z zdravjem in drugo (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 12-13).

Nizka zaščita zaposlenih in visoka stopnja numerične fleksibilnosti različno vplivata na različne skupine na trgu dela. Mladi, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, in matere, ki se vračajo na trg dela, imajo večjo verjetnost, da dobijo zaposlitev zaradi velike rotacije na trgu dela. Razmere za nizko kvalificirane in starejše delavce pa so bolj zapletene. Na Danskem starejši delavci niso posebej zaščiteni, niti ni posebnih stroškov, povezanih z njihovo odpustitvijo. Ko izgubijo delo, ga najdejo veliko težje, kar je povezano tudi z dejstvom, da so starejši delavci deležni manj izobraževanj za odrasle kot mlajši (Bredgaard, Larsen, Madsen, 2005, str. 26).

Brezposelnost imigrantov je okrog 50-odstotna. Razlog lahko najdemo v tem, da relativno radodarni sistem s socialnimi transferji in nadomestili za brezposelnost zmanjšuje njihovo storilnost oz. željo po zaposlitvi, kar jih spodbuja, da ne delajo. Druge razloge lahko najdemo v pomanjkanju potrebnih veščin, nepoznavanju znanj imigranta zaradi drugačnih šolskih sistemov po svetu in diskriminacije. Imigranti pa so tudi v slabšem položaju glede nižje začetne pomoči in nadomestila za brezposelnost (Andersen, Mailand, 2005, str. 25). Imigranti tako povečujejo že tako rastoči delež prejemnikov nadomestil za brezposelnost.

Za nizko izobražene delavce nizka stopnja zaščite in visoka mobilnost pomenita, da delodajalci pogosteje preverjajo njihovo produktivnost in delovne sposobnosti, kar lahko nekatere delavce izključi s trga dela. Stalno prisotni selektivni testi vodijo v izključitev določenih skupin ljudi, če ne morejo zadovoljiti pričakovanj delodajalca. Velike skupine delavcev tako vedno nihajo na robu med trgom dela in zunaj njega.

2.3 IZZIVI ZA DANSKI TRG DELA V PRIHODNOSTI

Pred Dansko in drugimi evropskimi državami je več izzivov. Glavna izziva sta globalizacija in demografske spremembe, torej staranje prebivalstva. Zaradi vedno večje konkurence azijskih držav se tudi Danska sooča z izzivi globalizacije. Pojavljajo se selitve delov ali celotne proizvodnje v države, kjer je delovna sila cenejša.

Spremembe v konkurenčnem okolju zahtevajo stalno prilagajanje. Do sedaj so nordijske države, med njimi tudi Danska, dokazale sposobnost soočanja z izzivi prihodnosti in vedno bolj razvijajoče se globalizacije. Razlog za uspešnost prilagajanja lahko najdemo tudi v pozitivni naravnosti do globalizacije.

Danska bo morala v prihodnosti bolje reševati problem socialne izključenosti in marginalizacije. Ravno na skupine z nizko izobrazbo, imigrante, starejše delavce in invalide je največji pritisk konkurence iz držav z nizkimi prihodki. Različne raziskave so pokazale, da selitev proizvodnje kratkoročno sicer povečuje raven brezposelnosti, dolgoročno pa ustvarja nova delovna mesta.

Financiranje sistema socialne varnosti in radodarnost se spopadata z demografskimi spremembami na trgu dela. Dobro je znano dejstvo, da bo zaradi zmanjševanja rodnosti v prihodnosti vedno manj delovno aktivnih ljudi. Staranje prebivalstva ustvarja vedno večje pritiske na financiranje državne blagajne in delovno aktivno prebivalstvo. Vedno manjše število posameznikov, ki delajo, mora podpirati populacijo, ki ne dela, npr. upokojene in otroke. Zato bi bilo v prihodnosti treba več časa nameniti integraciji beguncev in imigrantov in še večjemu vključevanju tudi starejših med delovno aktivno populacijo, kjer bi ostali dalj časa. Ena od možnosti je tudi vključevanje mladih na trg dela v smislu skrajševanja izobraževanja, torej da bi bili mladi mlajši, ko bi dokončali šolanje, in bi se hitreje vključili v aktivno populacijo.

Preveč razširjena decentralizacija vodi v več avtonomije pri pogajanjih na ravni podjetij. To lahko vodi v slabšanje koordiniranje med ravnmi pogajanj med lokalno in centralno ravno. Pojavljajo se vprašanja, kot: i) ali bo povečana avtonomija glede pogajanj spremenila ravnotežje med varnostjo in fleksibilnostjo in ii) ali bo občutek potencialno manjše varnosti povzročil, da bodo delavci zahtevali manjšo fleksibilnost (Andersen, Mailand, 2005, str. 3). Ni pa nujno, da decentralizacija vodi le v negativno smer. Decentralizacija podjetjem omogoča, da kombinirajo varnost in fleksibilnost glede na značilnost posamezne panoge in lokalne značilnosti.

Velika večina regulacijskih pobud v zadnjih letih, kot so dolžina delovnika, kolektivna odpuščanja in druga področja, so bila rezultat posredovanja EU-ja. Dosedanje študije so

pokazale, da je bil dejanski vpliv EU-regulacij na danski trg dela relativno omejen, čeprav so direktive na nekatera področja vendarle vplivale. Prav tako je treba upoštevati, da so direktive Evropske unije do sedaj le omejeno vplivale na ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo na danskem trgu dela. V prihodnosti velja nameniti pozornost vprašanju, kako bodo regulacije EU-ja in druge evropske direktive vplivale na doslej uspešno vzajemno sodelovanje med socialnimi partnerji (Andersen, Mailand, 2005, str. 25).

2.4 REFORME DANSKE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Mnoge reforme na danskem trgu dela so rezultat tristranskih pogajanj in sodelovanja med sindikati in združenji delodajalcev ter vlado. Vse reforme so bile dosežene brez primanjkljaja v zunanji plačilni bilanci, brez povečevanja javnofinančnega primanjkljaja za javne izdatke in brez naraščajoče inflacije. Danska je v obdobju med letoma 1994 in 2003 izvedla več različnih reform politik zaposlovanja, ki so različno vplivale na stopnjo brezposelnosti in kvalifikacije delavcev. V nadaljevanju sta predstavljeni reformi iz let 1994 in 1996.

2.4.1 REFORMA POLITIKE ZAPOSLOVANJA IZ LETA 1993

Reforma na trgu dela leta 1993, ki je stopila v veljavo januarja 1994, je vzbudila veliko mednarodne pozornosti, še posebno OECD-ja in Evropske komisije. Vzrok je bil, da je reformi sledilo precejšnje zmanjšanje brezposelnosti na Danskem (Lang, 2006, str. 11). Reformo so pripravili in spodbudili različni dejavniki. Prvič, med letoma 1979 in 1993 je bila politika na trgu dela v glavnem sestavljena iz programov ponudb dela ter izobraževanja in podpiranja brezposelnih. Drugič, v poznih osemdesetih in devetdesetih letih je bilo veliko diskusij na temo negativnih posledic pasivne in razširjene zaposlitvene sheme.

Glavne elemente reforme leta 1993 lahko razvrstimo v tri kategorije (Lang, 2006, str. 11):

- reforma nadomestil za brezposelnost in aktivne politike zaposlovanja,
- reforma Javnega zavoda za zaposlovanje (Public Employment Service - PES) in
- predstavitev shem plačanih odhodov s trga dela.

Reforma Javnega zavoda za zaposlovanje je temeljila na decentralizaciji politike za regionalne oblasti trga dela. Regionalne oblasti so bile sestavljene iz predstavnikov združenj delodajalcev, sindikatov in regionalnih oblasti, pooblaščne pa so bile za sestavljanje programov aktivne politike glede na značilnosti posameznih regij. Reforma nadomestil za brezposelnost in aktivne politike zaposlovanja je bila sestavljena iz treh ukrepov: i) predstavitve dvoobdobnih nadomestil, kjer štiriletni pasivni periodi sledi triletna aktivna perioda, ii) prekinitve povezave med usposabljanjem na delovnem mestu in sistemom nadomestil za brezposelnost, kar je pomenilo, da udeležba v usposabljanju ni več dajala pravice do nadomestil v primeru brezposelnosti, če je oseba postala brezposelna po končanem obdobju usposabljanja, in iii) spremembe nadomestil za dolgotrajne brezposelne s

sistema pravil na sistem, ki temelji na individualnih potrebah posameznika in značilnostih posameznega lokalnega trga dela. Kategorija plačanih odhodov s trga dela je sestavljena iz porodniškega in otroškega dopusta, odhoda zaradi izobraževanja in predčasnega upokojevanja. Vse to naj bi spodbujalo kroženje med različnimi delovnimi mesti. Odhod zaradi izobraževanja je bil kompenziran 100-odstotno, medtem ko sta drugi dve shemi nadomeščali 80 % plače.

Od leta 1994 je bila izpeljana velika večina ukrepov, med katerimi je bil najpomembnejši ukrep skrajševanje pasivne in aktivne periode. 1. julija 2003 je bila pasivna perioda ukinjena, kar je pomenilo, da je bil brezposelni vključen v aktivacijo s prvim dnevom brezposelnosti. Možnosti za odhod so bile prav tako zmanjšane. V letu 2001 sta bila odhoda zaradi izobraževanja in predčasno upokojevanje popolnoma ukinjena, odhod, povezan z materinstvom in starševskim dopustom, pa je še vedno obstajal in je bil kasneje celo podaljšan.

Reforma iz leta 1994 je spremenila tudi način financiranja aktivne politike zaposlovanja s sistema, ki so ga v veliki meri financirali država z davki in vplačila članov, ki so bili zavarovani v različnih skladih. Aktivna politika zaposlovanja je danes v glavnem podprta z neposrednimi davki vseh zaposlenih in samozaposlenih, k financiranju pa prispevajo tudi delodajalci, ki plačajo 0,6 % skupnega zneska plač vseh zaposlenih v podjetju (Plougmann, Madsen, 2002, str. 121).

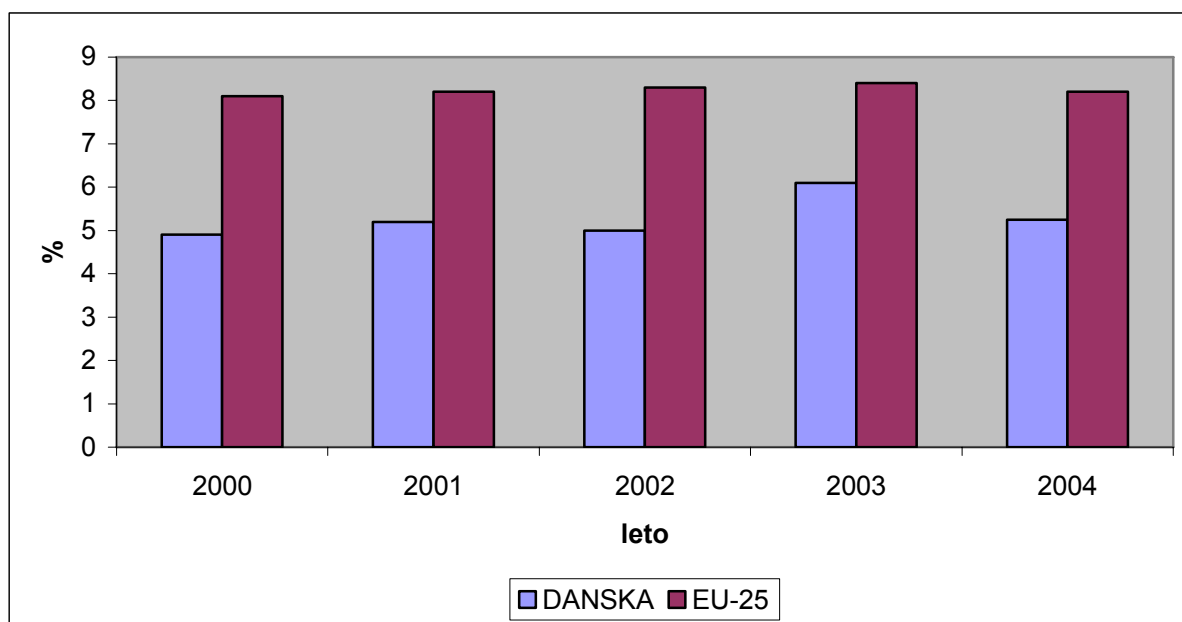
2.4.2 REFORMA POLITIKE ZAPOSLOVANJA IZ LETA 1996

Reforma iz leta 1996 se v večji meri nanaša na eno samo ciljno skupino - mlade. V tem letu so bile uvedene posebne spodbude, usmerjene na populacijo (The Youth Effort), mlajšo od 25 let, ali na osebe s slabo izobrazbo in malo usposobljenosti, ki so prejemale nadomestilo za brezposelnost. Med izobraževanjem in usposabljanjem naj bi bilo nadomestilo za brezposelnost prepolovljeno, kar ga je izenačilo s štipendijami (International Reform Monitor, 2005, str. 24). Če je posameznik izobraževanje in usposabljanje zavrnil, je izgubil pravico do prejemanja nadomestila v primeru brezposelnosti.

Prepolovitev nadomestila naj bi mlade spodbudila, da z izobraževanjem pridobijo oz. izboljšajo svoje kvalifikacije, in se v prihodnosti izognejo dolgotrajni brezposelnosti. Prepolovitev nadomestila pa naj bi posameznike prisilila, da ostanejo pri prejemanju nadomestil, hkrati pa se udeležujejo različnih programov usposabljanj (International Reform Monitor, 2005, str. 23).

Rezultata reforme sta bila povečanje števila mladih s pridobljeno osnovno izobrazbo in znižanje ravni mladih brezposelnih. Brezposelnost med mladimi na Danskem je danes med najnižjimi v Evropi.

Slika 5: Stopnja brezposelnosti med mladimi (15-24 let) na Danskem in med EU-25



Vir: Denmark's National Reform Programme, 2005, str. 40; Lastna priredba.

3 SLOVENSKI TRG DELA IN VARNA PROŽNOST

Namen drugega dela diplomske naloge je opozoriti na ključne težave, s katerimi se sooča slovenski trg dela. Na podlagi danskega modela trga delovne sile oz. t. i. zlatega trikotnika bom poskušala analizirati, katere značilnosti danskega sistema bi bilo mogoče vpeljati v Slovenijo. Pri tem se bom zgledovala tudi po reformah, ki so specifične samo za Slovenijo in jih je predlagala skupina več kot 200 strokovnjakov, ki so bili povabljeni k sodelovanju v Odboru za reforme. Ta je dobil nalogo, da pripravi predlog ukrepov, s katerimi bi lahko dosegli hitrejšo gospodarsko rast in večjo zaposlenost.

3.1 RAZMERE IN ZNAČILNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. Z relativno polne zaposlenosti, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je Slovenija v zelo kratkem obdobju prešla na sistem tržnega gospodarstva (Svetlik et al., 2002, str. 14). Velike

spremembe, ki so se v devetdesetih letih zgodile na trgu dela v Sloveniji, se še danes kažejo v številu brezposelnih in strukturi brezposelnosti. V drugi polovici devetdesetih so se oblikovale skupine brezposelnih, ki so za delodajalca manj zanimive. Posebej problematične skupine brezposelnih na slovenskem trgu dela so starejši, mladi brez strokovne izobrazbe, brezposelni brez izobrazbe, invalidi, osebe z zdravstvenimi in drugimi omejitvami ter dolgotrajno brezposelni, med katerimi prevladujejo že prej naštetе skupine (Malačič, Domadenik, Pahor, 2006, str. 4).

Tabela 3: Značilne skupine registriranih brezposelnih (1995–2006) (v odstotkih)

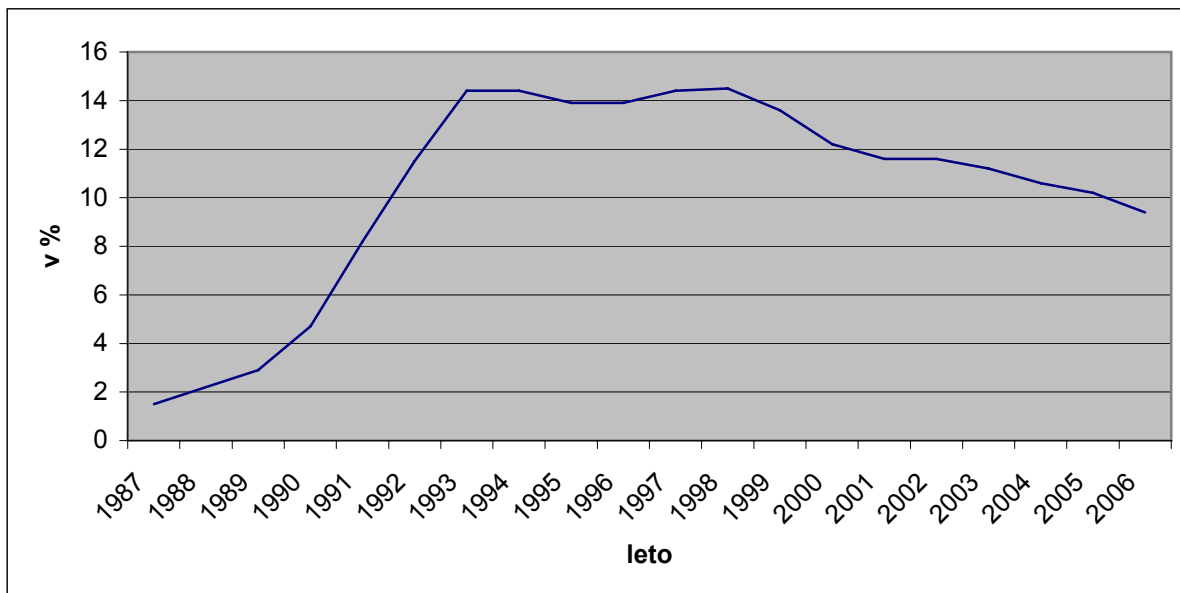
Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih	Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v % (1995-2006)	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih 1995-2006					
			Stari do 26 let	Iskalci prve zaposlitve	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	13,9	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34,0
1996	119.799	13,9	31,4	19,4	48,1	56,1	47,0	36,6
1997	125.189	14,4	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	14,5	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46,0
1999	118.951	13,6	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	12,2	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	11,6	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	50,5
2002	102.635	11,6	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	49,4
2003	97.674	11,2	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	10,6	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	10,2	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
2006	85.836	9,4	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	46,3

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2007; Lastna priredba.

Stopnja brezposelnosti mladih (glej Tabelo 3) do 26 let je od leta 2002 kontinuirano naraščala, leta 2006 pa je v primerjavi z letom 2005 upadla za 3 % in je znašala 21,2 %. Odstotek brezposelnih iskalcev prve zaposlitve se je od leta 1997 pa do leta 2004 stalno povečeval in leta 2004 dosegel 25,2 %, kar je najvišja stopnja brezposelnosti od leta 1995, delež oseb, ki prvič iščejo zaposlitev, pa se je nato v letih 2005 in 2006 zmanjšal. Kriza, ki je prizadela določene panoge predelovalnih dejavnosti, predvsem tekstilne, usnjarske in obutvene industrije, je pomembno vplivala na porast deleža žensk med brezposelnimi (Malačič, Domadenik, Pahor, 2006, str. 4). Delež brezposelnih žensk glede na registrirano brezposelnost je ves čas naraščal, in leta 2006 je delež žensk med brezposelnimi osebami znašal 54,8 odstotka, kar je najvišja stopnja od leta 1995. Brezposelnost starejših (starih 40 let in več) se je v letih od 1995 do 2000 stalno povečevala, nato je do leta 2004 upadala, v zadnjih dveh letih pa se je ponovno povečala in leta 2006 dosegla 46,3 %.

V Sloveniji se je brezposelnost izrazito povečevala od zgodnjih devetdesetih let vse do leta 1993, ko je dosegla najvišjo stopnjo (več kot 14-odstotno po registrirani stopnji brezposelnosti). Stopnja brezposelnosti je nato od tega leta (1993) z izjemo let 1997 in 1998 ves čas padala, kar prikazuje tudi Slika 6 na str. 27. Po podatkih ZRSZ-ja je bilo leta 2006 v Sloveniji v povprečju registriranih 85.836 brezposelnih oseb ali 9,4 % delovno aktivne populacije.

Slika 6: Gibanje stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji (1987–2006) (v odstotkih)



Vir: Stopnja registrirane brezposelnosti, 2007; Lastna priredba.

Slovenija ima stopnjo brezposelnosti pod povprečjem Evropske unije. Leta 2006 je stopnja anketne brezposelnosti znašala 6 %, medtem ko je povprečna stopnja brezposelnosti leta 2006 v EU-27 in EU-25 znašala 7,9 %, v EU-15 pa 7,4 % (glej Tabelo 2 v Prilogi).

3.1.1 STRUKTURNA BREZPOSELNOST

Struktura zaposlenih se je v zadnjih desetih letih spremenila, saj se je povečal storitveni sektor, vendar Slovenija še vedno zelo zaostaja za povprečjem EU-ja po deležu zaposlenih v storitvah. Zaostaja predvsem v zdravstvu in socialnem varstvu, na področju trgovine in poslovnih storitev, katerih razvoj predstavlja možnosti za zaposlitev tudi starejših in manj izobraženih oseb, kjer sta stopnji zaposlenosti nižji (Spremembe na trgu dela v Sloveniji, 2006, str. 7).

V Sloveniji imajo največ težav pri pridobivanju ustreznih delavcev delodajalci v proizvodnji kovinskih konstrukcij in drugih kovinskih izdelkov, pri splošnih mehaničnih in gradbenih delih, elektroinstalacijah, v dejavnosti hotelov in podobnih obratov, restavracij, gostiln, v cestnem tovornem prometu, oskrbi z računalniškimi programi in svetovanjem, projektiranju in tehničnem svetovanju ter splošni zunajbolnišnični zdravstveni dejavnosti. Taka je

ugotovitev ankete Zaposlovanje v letu 2006 in načrt zaposlovanja za leto 2007, ki jo je med slovenskimi delodajalci izvedel ZRSZ. Svetovalec predsednika Gospodarske zbornice Slovenije Jože Smole pojasnjuje, da se delodajalci soočajo s strukturnim pomanjkanjem delavcev, ki jih nadomeščajo z delavci iz tujine. Kvota dovoljenj za delo tujcev pri nas je po njegovih besedah že dosegla število 19.000; največ tujcev se zaposluje v gradbeništvu in kot vozniki ali varilci. Glavni razlog za pomanjkanje slovenskih delavcev v omenjenih panogah na zavodu vidijo v neustrezni izobrazbi in pomanjkanju delovnih izkušenj, v posameznih primerih pa so razlogi, zaradi katerih se iskanci zaposlitve ne odločijo za zaposlitev, povezani tudi s slabšimi delovnimi razmerami, plačilom in slabimi prometnimi povezavami. Enake razloge z nekoliko drugačno interpretacijo navaja Jože Smole. Pravi, da je za pomanjkanje zanimanja za določene vrste del krivo predvsem napačno poklicno usmerjanje oziroma neustrezen razvoj poklicnih šol, težavo pa predstavlja tudi zelo slaba mobilnost slovenskih delavcev, ki se v službo ne želijo voziti predaleč (Kralj, 2007, str. 2).

Prehod industrijske proizvodnje k storitvenim dejavnostim je vplival tudi na značilnost zaposlovanja po posameznih dejavnostih. V zadnjih letih je bila zabeležena rast zaposlovanja v zasebnem sektorju, v nekaterih storitvenih sektorjih, javnih storitvah in državni upravi, zaposlenost v industriji pa še vedno upada. Slovenska industrija se sooča z močno konkurenco, ki ji lahko uide le s povečanjem produktivnosti dela, zaradi česar se zaposlenost ponavadi zmanjša (Mrak, 1998, str. 145-155).

Tabela 4: Zaposlenost v Sloveniji po posameznih dejavnostih (1998–2005) (v tisoč zaposlenih)

Dejavnost	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
A Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	114,4	109,7	106,2	102,7	99,9	96,4	94,1	91,8
B Ribištvo	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
C Rudarstvo	7,2	6,8	5,7	5,3	5,0	4,8	4,3	4,1
D Predelovalne dejavnosti	257,4	256,0	256,0	257,0	252,1	246,6	244,4	239,8
E Oskrba z elektriko, plinom in vodo	12,4	12,4	12,0	11,9	12,0	11,9	11,7	11,8
F Gradbeništvo	58,3	62,7	66,8	66,8	66,2	66,1	65,7	68,5
Osnovne dejavnosti (od A do F)	450,0	447,9	447,1	444,1	435,6	426,2	420,7	416,5
G Trgovina in popravila motornih vozil	107,9	107,7	109,3	109,0	109,7	109,6	109,7	110,2
H Gostinstvo	27,6	28,3	30,3	30,2	30,0	29,8	29,9	30,8
I Promet, skladiščenje in zveze	51,7	52,1	52,7	53,5	54,2	54,0	53,2	54,0
J Finančno posredništvo	18,8	19,1	19,9	20,4	20,7	20,6	21,1	21,7
K Nepremičnine, najem in poslovne storitve	59,7	62,9	64,3	67,1	86,2	88,8	94,3	95,2
L Javna uprava, obramba, obvezna socialna varnost	40,2	41,8	43,5	45,0	46,3	48,1	50,5	50,4
M Izobraževanje	52,0	52,8	53,8	54,6	55,5	56,3	57,2	58,5
N Zdravstvo in socialno varstvo	42,4	44,1	44,3	45,0	46,1	47,2	48,6	49,9
O Druge javne skupne in osebne storitve	23,9	30,5	28,8	29,1	27,4	27,8	28,0	28,6
P Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,5	0,5	0,5
Storitvene dejavnosti (od G do P)	425,0	439,8	447,7	454,8	476,9	482,6	492,8	499,7

Vir: Zaposlenost po dejavnosti, 2007; Lastna priredba.

3.1.2 BREZPOSELNOST MLADIH

Do devetdesetih let so v strukturi brezposelnosti mladi, stari do 26 let, vedno predstavljali največji del. Prevladovala so zaposlitve za nedoločen čas, zaradi katerih je bila fluktuacija zaposlenih majhna in je bilo najtežje najti prvo zaposlitev. Po drugi strani je bila

brezposelnost mladih kratkotrajna. Prvo zaposlitev so obdržali dalj časa in niso pogosto prehajali med različnimi statusi na trgu dela.

Stopnja brezposelnosti mladih (starih do 26 let) se je sprva zmanjševala (leta 1998 je bil delež te starostne skupine med brezposelnimi 26,3-odstoten, leta 2000 pa je stopnja brezposelnosti dosegla najnižjo vrednost – 23,4 %), po tem letu pa je brezposelnost med mladimi spet začela naraščati. Stopnja brezposelnosti te skupine je leta 2004 dosegla 26,1 %, leta 2006 pa je stopnja mladih brez zaposlitve padla na 21,2 %. Podobne smernice gibanja veljajo tudi za iskalce prve zaposlitve; konec devetdesetih let se je njihov delež zmanjševal, leta 2000 dosegel najnižjo raven (17,9 %), nato pa je iz leta v leto naraščal, leta 2006 pa se zmanjšal na 22,3 %.

Mladi, katerih delež med novoprijavljenimi na ZRSZ narašča, na trg dela vstopajo po končanem srednjem oziroma visokem izobraževanju, zaradi česar po letu 2000 narašča število brezposelnih s V. in VII. stopnjo izobrazbe (Malačič, Domadenik, Pahor, 2006, str. 4). Po drugi strani se zmanjšuje število brezposelnih s I. in II. ter III. in IV. stopnjo izobrazbe; skupaj je njihovo število med letoma 2000 in 2006 upadlo za slabih 25.000 oseb. Posledično so se spremenili deleži posameznih izobrazbenih skupin med brezposelnimi; zmanjšuje se delež brezposelnih s I. in II. stopnjo izobrazbe, povečujejo pa se deleži brezposelnih s VII. in V. stopnjo izobrazbe.

Izobrazbena struktura mladih v letu 2006 je naslednja: 37,7 % brezposelnih mladih ima I., II. in III. stopnjo izobrazbe, brezposelnih mladih s pridobljeno poklicno izobrazbo je 21,7 %, brezposelnih mladih s srednješolsko izobrazbo je 25,8 %, 2,5 % jih ima dokončano višješolsko, 5,7 % pa visokošolsko in univerzitetno izobrazbo.

Tabela 5: Povprečna registrirana brezposelnost po stopnjah izobrazbe (2000–2007) (v odstotkih)

	Skupaj	Stopnja izobrazbe							
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII. + VIII.	
2000	št.	106.601	43.454	6.903	1.705	27.328	22.421	2.592	2.199
	%	100,0	40,8	6,5	1,6	25,6	21,0	2,4	2,1
2001	št.	101.857	41.286	6.637	1.536	25.742	21.947	2.238	2.471
	%	100,0	40,5	6,5	1,5	25,3	21,5	2,2	2,4
2002	št.	102.635	41.542	6.679	1.482	25.533	22.424	1.118	2.858
	%	100,0	40,5	6,5	1,4	24,9	22	2,1	2,8
2003	št.	97.674	37.245	5.917	1.301	23.659	23.627	2.086	3.839
	%	100,0	38,1	6,1	1,3	24,2	24,2	2,1	3,9
2004	št.	92.826	33.493	5.127	1.076	21.817	24.598	2.134	4.582
	%	100,0	36,1	5,5	1,2	23,5	27	2,3	4,9
2005	št.	91.889	32.485	4.968	1.033	21.561	24.816	2.178	4.849
	%	100,0	35,4	5,4	1,1	23,5	27,0	2,4	5,3
2006	št.	85.836	29.375	4.337	888	19.932	23.743	2.278	5.283
	%	100,0	32,0	4,7	1,0	21,7	25,8	2,5	5,7

VIR: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2007; Lastna priredba.

Brezposelni z višje- in visokošolsko izobrazbo ponavadi lažje najdejo službo, pri osebah s srednjo izobrazbo pa o zaposlitvi pogosto odloča smer šolanja. Z množičnim vpisom na višje in visoke šole, ki se povečuje vse od druge polovice devetdesetih, postaja smer šolanja vse pomembnejša tudi za diplomante z višjo in visoko izobrazbo. Bistveno več zaposlitvenih možnosti imajo tisti z naravoslovno oziroma tehnično diplomom (Malačič, Domadenik, Pahor, 2006, str. 3).

Naraščanje deleža in števila brezposelnih z visoko izobrazbo je povezano s tremi razlogi, je za časopis Dnevnik povedala Alenka Kajzer z UMAR-ja (Cirman, 2007, str. 17):

- Problemi iskalcev prve zaposlitve, od katerih delodajalci zahtevajo izkušnje, ki jih nimajo.
- Drugi razlog je neskladje med ponudbo in povpraševanjem po visoko izobraženih, saj na trgu dela prevladujejo družboslovci.
- Počasno prestrukturiranje v visokotehnološke dejavnosti, zaradi česar povpraševanje po visoko izobraženih kadrih ne dohaja ponudbe.

Po navedbah istega časnika na ministrstvu za delo na vprašanje, kaj je najpomembnejši razlog za rast števila višje in visoko izobraženih brezposelnih, odgovarjajo, da se število diplomantov terciarnega izobraževanja povečuje. Tako je leta 2001 diplomiralo 11.991 študentov, štiri leta kasneje pa že 3.796 več.

3.1.3 BREZPOSELNOST STAREJŠIH

Poročilo Evropske komisije v Bruslju o zaposlovanju za obdobje 2004/2005 je pokazalo, da ima Slovenija s 23,5 % eno od najnižjih stopenj zaposlenosti med starejšimi od 55 let v Evropski uniji (glej Tabelo 3 v Prilogi). Dejstvo je, da strmo narašča delež starejših nad 50 let, delež mladih se zmanjšuje, posledično pa se zmanjšuje tudi delež aktivnega prebivalstva (Leskovar, 2007, str. 34-37).

Spodnja tabela prikazuje, da je brezposelnost starejših večja kot brezposelnost med mlajšim delovno aktivnim prebivalstvom. Brezposelnost ljudi, starih od 50 do 60 let, je z letom 2004 ponovno začela naraščati, in leta 2006 po registrirani stopnji brezposelnosti dosegla 25,8-odstotno stopnjo, enako pa velja tudi za delavce, stare 60 let in več, čeprav jih ni več veliko med delovno aktivnimi.

Tabela 6: Struktura registriranih brezposelnih oseb po starosti (2000–2006) (v odstotkih)

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2
od 18 do 25 let	21,2	22,0	21,9	23,1	22,5	20,5	15,8
od 25 do 30 let	11,0	12,1	13,5	15,1	16,3	17,0	16,8
od 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	19,0
od 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	20,8
od 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	25,8
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1,0	1,0	1,5

Vir: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2007; Lastna priredba.

Razviti svet počasi odkriva zrelost, lojalnost in zanesljivost starejših in izkušenih delavcev. Starejši so večinoma zanesljivejši delavci, njihovo izostajanje iz delovnega procesa je kljub morebitnemu drugačnemu prepričanju v javnosti praviloma manjše kot pri mlajših. Brez dvoma imajo starejši zaposleni določene delovne izkušnje in znanje, ki jih mladi na začetku poklicne poti še nimajo, vendar pa lahko različne zdravstvene težave in »iztrošenost« pri starejših pomenijo manjšo delovno učinkovitost: To morda pride še posebej do izraza v delovno intenzivnih panogah. Poleg zdravstvenega vidika je torej pomembna tudi motiviranost zaposlenih. Prav zaradi manjše motiviranosti starejših v podjetjih raje zaposlujejo mlajše. Pomembno je, da starejši ostanejo v delovnem procesu, saj delovna vključenost preprečuje socialno izključenost, kar pomeni, da starejši ostanejo aktivni na vseh področjih življenja (Leskovar, 2007, str. 34-37).

Ena od novejših spodbud k večji zaposlitvi starejših je denarna spodbuda zaposlovanja starejših od 50 let, ki jo zagotavlja država. Do sedaj je bilo z javnim razpisom, ki se je začel v letu 2005, subvencioniranih 354 zaposlitev pri različnih delodajalcih. 9. marca letos je izšel nov razpis, ki daje na razpolago dober milijon evrov. Profitni in neprofitni delodajalci, ki s subvencijo zaposlijo brezposelno osebo, starejšo od 50 let, so izbrani na podlagi javnega razpisa. Zaposlovanje se financira iz sredstev Evropskega socialnega sklada (75 %) in lastne udeležbe, zagotovljene iz proračuna Republike Slovenije (25 %). Namen razpisa je ustvarjanje novih delovnih mest za posebej ranljive skupine brezposelnih oseb s spodbujanjem subvencioniranja zaposlovanja težje zaposljivih oseb, starejših od 50 let, za najmanj eno leto s polnim delovnim časom. Delodajalci prejmejo za zaposlitev osebe, ki jim jo bo iz evidence brezposelnih oseb posredoval ZRSZ za obdobje enega leta, subvencijo, ki znaša 60 odstotkov bruto plače oziroma največ do 500 evrov na mesec. Posamezno podjetje se lahko prijavi le z eno vlogo za največ pet projektov. Po besedah ZRSZ podjetja starejšim delavcem zaposlitev po izteku pogodbenih obveznosti podaljšajo v 25 do 30 odstotkih (Petkovšek, 2007, str. 20; Leskovar; 2007, str. 34-37).

3.1.4 NEPROŽNOST TRGA DELA

V Sloveniji so ocene o tem, ali je trg dela tog ali prožen, precej različne. Žal pa je v diskusijah pojem fleksibilnosti trga dela pogosto zožen zgolj na lažje odpuščanje in nižje plače delavcev. Tisti, ki trdijo, da je naš trg dela tog, se sklicujejo predvsem na

delovnopravno zakonodajo, ki naj bi v primerjavi z nekaterimi drugimi članicami EU-ja onemogočala večjo gibljivost trga. Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je bila dolgo edina in je še vedno prevladujoča oblika zaposlitve. S tako zaposlitvijo so povezane tudi številne politike državne blaginje, ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve, in s tem tudi pričakovanja iskalcev zaposlitve, da bodo tako zaposlitev dobili. V zadnjem času pa delodajalci, ki menijo, da je slovenski trg dela neprožen, kot alternativo zaposlovanju za nedoločen čas vse bolj uporabljajo zaposlitev za določen čas. Po trditvah Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je približno 74 % vseh novih zaposlitev v Sloveniji sklenjenih za določen čas, kar pomeni, da naš trg dela še zdaleč ni tog, ampak visoko gibljiv. Vendar pa kljub porastu zaposlitev za določen čas te predstavljajo obliko zaposlitve za le okrog 15 % delovno aktivne populacije, kar pomeni, da v Sloveniji še vedno prevladujejo zaposlitve za nedoločen čas (Praznik dela, 2006; Nekateri značilnosti na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije, 2006).

Ena od prožnih oblik dela, ki jo delodajalci v Sloveniji dokaj pogosto uporabljajo, je zaposlovanje študentov prek študentskih servisov. Podjetja tako obliko fleksibilnosti uporabljajo, ker študente lažje odpustijo, saj ti niso zaščiteni in zanje ni treba plačevati prispevkov. Zato so študentje konkurenca predvsem mladim, ki bi se želeli redno zaposliti, sploh pa tistim, ki iščejo svojo prvo zaposlitev.

V slovenski vladni družinski politiki je precejšnje neskladje, saj naj bi si načelno prizadevala za večjo rodnost, po drugi strani pa zagovarja večjo fleksibilnost na trgu dela. Mladi se ob negotovih oblikah zaposlenosti ne odločajo za ustvarjanje družine, saj jim take oblike ne nudijo nobene varnosti. Tudi bančni sistem se še ni prilagodil novim razmeram, saj mladi, ki so zaposleni za določen čas, sploh ne morejo najeti dolgoročnejšega posojila, da bi si na primer lahko za začetek uredili vsaj stanovanjske razmere (Nekateri značilnosti na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije, 2006).

Zaradi zgoraj navedenih dejavnikov se kaže potreba po sistemskih ukrepih, ki bi omogočili večjo fleksibilnost trga delovne sile po eni strani in vseh spreminjajočih se ustanov, skupaj s samo državo blaginje in sistemom socialne varnosti po drugi (Svetlik et al., 2002, str. 28-29).

Kot osnovni kazalnik stopnje fleksibilnosti trga delovne sile se pogosto upošteva delež oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče oblike - zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Med temi oblikami zaposlovanja pa izstopajo tri najpogostejše oblike: samozaposlitev, delo s skrajšanim delovnim časom in zaposlitev za določen čas (Svetlik et al., 2002, str. 26). Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom je v Sloveniji precej nižji kot v večini drugih držav Evropske unije. Ta način zaposlovanja se pri nas uporablja samo pri zaposlovanju invalidnih oseb ali ob dodatni zaposlitvi (Mrak, 1998, str. 145-155).

Tabela 7: Razširjenost najpogostejših oblik prožnih zaposlitev v EU-ju v letu 2003

Država	Samozaposleni	Skrajšani delovni čas	Začasno delo	Skupaj prožne oblike zaposlenosti
Belgija	16,3	20,5	8,4	45,2
Češka	17,1	5	9,2	31,3
Danska	7,1	21,3	9,3	37,7
Nemčija	10,8	22,4	12,2	45,4
Estonija	8,9	8,5	2,5	19,9
Grčija	42,3	4,3	11	57,6
Španija	15,3	8	30,6	53,9
Francija	8,8	16,5	12,9	38,2
Irska	17,4	16,8	5,1	39,3
Italija	25	8,5	9,9	43,4
Litva	20,3	9,6	7,2	37,1
Madžarska	13,2	4,4	7,5	25,1
Nizozemska	14	45	14,6	37,6
Poljska	27,3	10,5	19,4	57,2
Portugalska	26,9	11,7	21,1	59,7
Slovenija	16,9	6,2	13,7	36,8
Slovaška	10,2	2,4	4,9	17,5
Finska	11,8	13	16,3	41,1
Švedska	4,7	25,9	15,1	42,7
Velika Britanija	12,2	25,2	6,1	43,5

Vir: Kajzer, 2005a, str. 6; Lastna priredba.

Precejšen problem v Sloveniji je tudi delo na črno. Delež sive ekonomije se v Sloveniji giblje med 17 in 25 % bruto družbenega proizvoda, kar je veliko več kot na primer v sosednji Avstriji, kjer stopnja dela na črno predstavlja 1,5 % bruto družbenega proizvoda. Največ dela na črno se pri nas opravi v gradbeništvu, prevozništvu, gostinstvu in storitvah, kot so čiščenje, frizerstvo in šiviljstvo. Za te delavce se seveda ne plačuje socialnih prispevkov, delavci pa nimajo niti pravic, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb. Problematika je težavna tako z davčnega vidika zaradi izpada plačanih davkov kot seveda tudi s socialnega zaradi položaja teh delavcev.

Kajzer (2005, str. 37) kot ključne probleme na trgu dela v Sloveniji navaja:

- Nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, kar je ključni strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji. Problem je povezan z bistveno nižjo stopnjo zaposlenosti v storitvah (slabo razvit storitveni sektor, predvsem socialne storitve) v Sloveniji in malo zaposlitvami s krajšim delovnim časom med starejšimi, ki so v EU-ju precej pogoste. V državah EU-15 je 21,6 % oseb, starih od 55 do 64 let, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, medtem ko je v Sloveniji taka oblika zaposlitve še precej nerazvita (12,6 %).
- Izredno nizka stopnja zaposlenosti med starejšimi (med najnižjimi v EU-ju), ki je povezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem. Cilj lizbonske strategije ne bo dosegljiv brez oblikovanja strategije aktivnega staranja, ki bo vključevala ukrepe za zmanjšanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, programe izobraževanja odraslih, starejših od 45 let, in ukrepe, ki bodo vseživljenjsko učenje spremenili iz načela v prakso, pri čemer se bo treba še posebej osredotočiti na izboljšanje povezanosti usposabljanja z delom.
- Sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15-24 let), ki zahteva povečanje naporov za: (i) zaposlovanje mladih in njihovo vključevanje v delo s pomočjo mentorjev, s katerimi bi dobili potrebne začetne delovne izkušnje, (ii) opravljanje prekvalifikacije in pridobivanje vsaj srednješolske izobrazbe, kar bi povečalo njihove zaposlitvene možnosti.
- Neintenzivno upravljanje s človeškimi viri v podjetjih. Zanj je značilno, da so zaposleni, ki niso del vodstva, zgolj izvajalci, njihovi človeški viri pa ostajajo neizkoriščeni. Kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih je izjemno malo, pri čemer so podjetja usmerjena na notranji trg dela, stopnja prožnosti zaposlovanja je nizka, odločanje o UČV-ju (upravljanju s človeškimi viri) je centralizirano, namenjene pa mu je tudi premalo pozornosti, izobraževanje in usposabljanje se pogosto zanemarija. Slabo upravljanje s človeškimi viri in premalo vlaganj vanje se verjetno zrcali tudi v nizki inovativnosti slovenskih podjetij.

3.2 PREDLOG REFORM

V nadaljevanju bom poskušala predstaviti možne rešitve in moje osebno razmišljanje o problemih, povezanih s slovenskim trgom delovne sile, ki sem jih opredelila v prejšnjem poglavju. Pri iskanju rešitev za razmere na slovenskem trgu dela se bom zgledovala po danskem modelu varne prožnosti (flexicurity model), ki v svetovni javnosti velja kot primer dobre prakse, in preučila možnost njegove vpeljave v Sloveniji.

Ker se tudi Slovenija ukvarja z vse večjo globalno konkurenco in demografskimi spremembami, je danski model trga dela zelo zanimiv, saj delodajalcem omogoča fleksibilnost, delavcem pa večje možnosti za delo in hkrati varnost ob izgubi zaposlitve.

3.2.1 PROŽNOST NA TRGU DELA

Po razširjenosti prožnih oblik zaposlovanja Slovenija v povprečju zaostaja za Dansko. Zaostanek je v celoti povezan z dokaj velikim odstopanjem zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, ki se v Sloveniji v glavnem uporablja kot dodatni vir zaslužka. Ravno nasprotno pa je na Danskem, kjer je najpogostejša atipična oblika zaposlovanja zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom. V Sloveniji se kot najbolj razširjena oblika fleksibilnosti delovnega časa oz. interne fleksibilnosti uporablja nadurno delo, delo ob koncu tedna (med vikendom) in delo v izmenah. Slovenski delavci se v mednarodni primerjavi uvrščajo v sam vrh po opravljenih nadurnih urah na delavca, v primerjavi z danskimi delavci pa na delovnem mestu opravijo tudi več delovnih ur na teden. V zadnjem času pa so kot odgovor na nizko fleksibilnost trga dela pri nas delodajalci začeli uporabljati zaposlitve za določen čas. Taka oblika zaposlovanja predstavlja okrog 74 % vseh novosklenjenih zaposlitev (Dernovšek, 2007, str. 2).

Na Danskem večjo vključenost ljudi v zaposlitev zelo uspešno rešujejo s skrajšanim delovnim časom oz. t. i. light jobs. Tudi v Sloveniji bi se z brezposelnostjo lahko spopadli z večjo vpeljavo te oblike zaposlitve. Delo s skrajšanim delovnim časom bi omogočilo večjo vključitev različnih skupin ljudi na trg dela, in posledično tudi nižjo brezposelnost. To vrsto atipične oblike zaposlitve bi v Sloveniji lahko uporabili za reševanje problema brezposelnosti žensk, starejših in drugih problematičnih skupin. Danska s prilagojenim delovnim časom pomaga mladim družinam s porodniškim dopustom in varstvom otrok, nadomestilo za brezposelnost pa 100-odstotno kompenzira plačo. Vse to bi ženskam omogočalo lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti, kar bi se sčasoma pokazalo v skoraj enaki stopnji zaposlenosti žensk in moških, kot velja za Dansko.

Predlagatelji reform so podali dokaj podobne predloge (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 103, 110):

- stimulirati podjetja za zaposlitev staršev po izteku odsotnosti z dela zaradi rojstva in vzgoje otroka,
- pospešiti zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, kjer naj bi bili stroški prevoza, prehrane in regresa sorazmerni z obsegom delovnega časa,
- opravljanje začasnih in občasnih del s pridobitno dejavnostjo brez veliko regulacij in dolgotrajnih postopkov registracije, torej nekakšna oblika samozaposlitve, in
- delodajalcem omogočiti da lahko za začasna in občasna plačana dela, ki nimajo značilnosti delovnega razmerja, angažirajo brezposelne prejemnike denarne socialne pomoči, ne da bi z njimi sklepali pogodbo o zaposlitvi - civilnopravne pogodbe in napotnice.

Na Danskem veljajo liberalna pravila najemanja in odpuščanja ljudi, ki dopuščajo visoko stopnjo fleksibilnosti in možnosti hitrega prilagajanja ob gospodarski rasti ali obračanju smernic navzdol. Popolnoma drugačne razmere pa so v Sloveniji, ki ima za prilagajanje števila delavcev togo zakonodajo glede odpuščanja in najemanja delavcev, kar nam dokazuje

spodnja primerjava EPL-indeksa med Slovenijo in Dansko v Tabeli 8 na str. 36. Po indeksu togosti delovne zakonodaje ali EPL–indeksu se Slovenija in Danska precej razlikujeta v vseh njegovih treh delih. Pri zaščiti stalne zaposlitve ima Slovenija indeks 2,7, medtem ko je na Danskem ta indeks 1,5. Pri začasnih zaposlitvah ima Danska (0,5) indeks ponovno nižji od Slovenije (2). Indeks, ki meri kolektivna odpuščanja, je na Danskem 3,9 in v Sloveniji 4,8. Vidimo lahko, da ima Slovenija v vseh treh delih EPL-indeks precej višji kot Danska, iz česar lahko sklepamo, da imamo v Sloveniji precej bolj togo in manj fleksibilno zakonodajo glede odpuščanja delavcev. Po danskem zgledu bi bilo v Sloveniji treba uvesti precej ohlapnejšo ureditev odpuščanja delavcev, kot jo imamo sedaj. Taka ureditev podjetju omogoča, da raven zaposlenih prilagaja trenutnemu gospodarskemu stanju. Če bi država zmanjšala ovire za zaposlovanje za nedoločen čas, torej bi pravila za odpuščanje in najemanje delavcev naredila fleksibilnejša, tako kot jih imajo na Danskem, bi podjetja v Sloveniji veliko raje uporabljala zaposlitev za nedoločen čas, kar bi omogočilo boljši socialni položaj delavcev. Dejstvo je, da se zaradi prožne zakonodaje podjetja tudi veliko raje odločajo za zaposlitev dodatnih delavcev, posledica tega pa je večje ustvarjanje novih delovnih mest. Odbor za Reforme je leta 2005 v prid večji prilagodljivosti gospodarstva predlagal skrajšanje odpovednih rokov, odpravljanje zakonskih vzrokov za visoke ocene rigidnosti EPL-indeksa ob kolektivnem odpuščanju, pri katerem Slovenija bistveno zaostaja za drugimi državami. Delodajalce pa že dolgo časa moti tudi dodatek na delovno dobo, zato odbor predlaga njegovo preoblikovanje v dodatek za stalnost (pripadnost) podjetju ali v dodatek za delovne izkušnje (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 103).

Tabela 8: Indeks varovanja zaposlitve (Employment Protection Index – EPL Index) za leto 2003

Država	Stalna zaposlitev	Začasna zaposlitev	Kolektivna odpuščanja	Skupaj
EU-15	2,4	2,1	3,2	2,4
Avstrija	2,4	2,1	3,2	2,4
Belgija	1,7	1,5	3,3	2,2
Češka	3,3	0,5	2,1	1,9
Danska	1,5	1,4	3,9	1,8
Nemčija	2,7	1,8	3,8	2,5
Estonija	3,1	1,4	4,1	2,6
Grčija	2,4	3,3	3,3	2,9
Španija	2,6	3,5	3,1	3,1
Francija	2,5	3,6	2,1	2,9
Irska	1,6	0,6	2,4	1,3
Italija	1,8	2,1	4,9	2,4
Madžarska	1,9	1,1	2,9	1,7
Nizozemska	3,1	1,2	3	2,3
Poljska	2,2	1,4	4,1	2
Portugalska	4,3	2,8	3,6	3,5
Slovenija	2,7	2	4,8	2,4
Slovaška	3,5	0,4	2,5	2
Finska	2,2	1,9	2,6	2,1
Švedska	2,9	1,6	4,5	2,6
Velika Britanija	1,1	0,4	2,9	1,1

Vir: OECD Employment Outlook, 2004, str. 117.

Funkcionalna fleksibilnost se na Danskem kaže v izobraževanju in usposabljanju delavcev. Danska ima fleksibilno organizacijsko strukturo, ki delavcem omogoča horizontalno in vertikalno prehajanje med delovnimi mesti in za katero velja visoka stopnja mobilnosti med delovnimi mesti. Delavci tako dobijo vpogled v celotni proces delovanja podjetja in pridobijo znanja z različnih področij, kar podjetju omogoča, da odsotnost nekega delavca lažje nadomesti z drugim delavcem, v podjetju pa ni motenj v poslovnem procesu. Danska podjetja in država zelo poudarjajo vseživljenjsko učenje, saj so delavci na Danskem deležni stalnega izobraževanja in usposabljanja, kar spada tudi v sklop aktivne politike zaposlovanja. Na Danskem obstaja t. i. job rotation, kar pomeni, da zaradi različnih vzrokov odsotnega zaposlenega podjetje za tisti čas nadomesti z brezposelno osebo, do katere nima nobenih obveznosti, saj celotne stroške dela poravnava država.

Slovenska podjetja bi morala več vlagati v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlencev in ljudi brez zaposlitve. Temu bi se morali prilagoditi aktivna in pasivna politika zaposlovanja, ki bi ju bilo treba korenito spremeniti. Pri spreminjanju politik zaposlovanja bi se lahko zgledovali po Danskem. Tako kot na Danskem bi morali biti med najpomembnejšimi aktivnimi ukrepi izdatki za različne programe izobraževanja za brezposelne, potrebna pa bi bila tudi večja vključitev oseb v različne programe zaposlovanja. V Sloveniji je opaziti tudi pomanjkanje svetovalcev za pomoč pri iskanju zaposlitve, medtem ko imajo na Danskem veliko več zasebnih svetovalcev in pa svetovalcev v javnem sektorju. V Sloveniji bi lahko povečali javni sektor ali pa število zasebnih podjetij, ki posredujejo delavce oz. delovna mesta, obenem pa ljudem tudi svetujejo.

Tudi v pasivni politiki prihaja do precejšnjih razlik. Če je bil v Sloveniji pred izgubo zaposlitve nekdo zaposlen do pet let, mu pripada nadomestilo le tri mesece, če je bil zaposlen do 15 let, ga prejema šest mesecev, devet mesecev pa ga prejema, če je bil zaposlen do 25 let. Le starejši od 50 let oziroma 55 let imajo nekoliko boljši položaj, saj nadomestilo prejema 18 oz. 24 mesecev. V Sloveniji prve tri mesece prejema nadomestilo v višini 70 %, za naslednje mesece pa 60 % povprečne mesečne plače. Nasprotno pa danski delavci prejema visoko nadomestilo za brezposelnost, ki ga lahko prejema štiri leta. Mogoče bi bilo treba zvišati nadomestilo za brezposelnost, ki bi ga ljudje prejeli daljše obdobje, kar bi pomagalo miselnosti ljudi, da bi bolj sprejeli proces fleksibilizacije slovenskega trga dela. Mnogi pa že sedaj pravijo, da so nadomestila previsoka in ne stimulirajo iskanja službe, zato bi poleg višjih nadomestil morali uvesti tudi bolj stroge ukrepe, ki bi ljudi stimulirali k iskanju zaposlitve.

Taka oblika politik zaposlovanja je povezana tudi z visokimi stroški oz. finančnimi sredstvi. Za vzdrževanje take politike zaposlovanja je potreben velik državni proračun, ki ga je mogoče tako kot na Danskem vzdrževati le z visokimi davki, zlasti davki na dohodek in trošarine, medtem ko obdavčitev dela ne spada med najvišje v EU-ju, kar posledično pomeni tudi visoke plače. Zaradi tako visokih davkov, ki se jim v Sloveniji še zdaleč ne približujemo, in velikega javnega sektorja, ki je v nasprotju s svetovnimi smernicami zmanjševanja javnega sektorja, bi bil tak ukrep pri nas težko izvedljiv. Po danskem vzoru bi Slovenija morala gospodarske subjekte čim bolj razbremeniti, in sicer s čim manjšim plačevanjem socialnih prispevkov, med porabniki pa bi morala lestvico narediti progresivno, torej z najvišjimi davki obremeniti najbogatejše posameznike.

Odbor za reforme Republike Slovenije je predlagal oblikovanje spodbud za podjetja, ki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih. Meni, da bi bilo treba spodbujati zlasti izobraževanje in usposabljanje tistih zaposlenih, katerih delovno mesto bo zaradi nizke stopnje izobrazbe verjetno ogroženo. Odbor pa priporoča tudi uvedbo sistema tretjinskega sofinanciranja, kjer bi država financirala tretjino stroškov izobraževanja, če bi drugi dve tretjini financirala delodajalec in zaposleni (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 101).

3.2.2 SKUPNA BREZPOSELNOST

Obe državi, tako Slovenija kot Danska, sta imeli na začetku devetdesetih let probleme z brezposelnostjo zaradi gospodarske recesije. Razlika med državama pa je v uspehu, s katerim sta se spopadli z visoko stopnjo brezposelnosti, in trenutnem stanju na trgu dela.

Danska je širši javnosti poznana kot država, ki ima v primerjavi z drugimi evropskimi državami precej nizko skupno brezposelnost in nizko brezposelnost v posameznih skupinah.

Tudi v primerjavi s Slovenijo, kjer je stopnja anketne brezposelnosti 6-odstotna, je imela v letu 2006 ta skandinavska država precej nižjo stopnjo brezposelnosti (3,9-odstotno).

Če želimo, da se bo brezposelnost v Sloveniji zmanjšala oz. da se bo povečala aktivnost brezposelnih oseb, je treba brezposelne osebe in prejemnike socialnih transferov bolj motivirati, da bi začeli aktivneje iskati delo, obenem pa bi razvijali svoje sposobnosti v sklopu aktivne politike zaposlovanja. Na Danskem velja t. i. načelo *right on duty principle*, kar pomeni, da so osebe brez zaposlitve upravičene do nadomestil za brezposelnost, vendar pa morajo v zameno za tako socialno varnost aktivno iskati službo in biti udeležene v izobraževanjih in usposabljanjih. Tudi v Sloveniji je aktivno iskanje zaposlitve osnovna naloga brezposelne osebe. Oseba brez zaposlitve mora biti vsak dan tri ure dosegljiva na dogovorjenem naslovu, če bi jo ZRSZ napotil na določeno delovno mesto oz. na razgovor v neko podjetje. Če brezposelna oseba skupaj s svojim svetovalcem na ZRSZ-ju ugotovi, da bi bilo za lažjo pridobitev zaposlitve potrebno dodatno znanje, ki ga oseba brez zaposlitve nima, ZRSZ to možnost preuči. V okviru aktivne politike zaposlovanja Slovenija zelo malo sredstev namenja izobraževanju brezposelnih oseb, saj je izobraževanje malo ali pa ne omogočajo lažje pridobitve zaposlitve (npr. računalniški tečajji), v veliko primerih pa morajo brezposelni precejšen del financirati tudi sami. Vse naštetu vodi v to, da se brezposelni ne odločajo za izobraževanje. Slovenija bi morala tako kot Danska več sredstev nameniti aktivni politiki zaposlovanja in uvesti različna izobraževanja, ki bi morala biti obvezna.

V Sloveniji pa je opazna tudi precej velika strukturna brezposelnost med mladimi in starejšimi, kar je posledica gospodarskih sprememb v preteklosti, neskladja med ponudbo in povpraševanjem ter neustrezne izobrazbe na trgu delovne sile pri nas. Rešitev ponuja Odbor za reforme, ki je izobraževanje odraslih in opredelitev finančnih virov za to dejavnost predlagal kot temeljno pristojnost in obveznost regij (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 101).

3.2.3 BREZPOSELNOST MLADIH

Precej veliko brezposelnosti med mladimi je v veliko evropskih državah. Tudi v Sloveniji je brezposelnost mladih precej velika, kar velja tako za iskalce prve zaposlitve kot za mlade, stare do 26 let. Tudi Danska se je pred reformo spopadala s precej visoko stopnjo brezposelnosti mladih, danes pa ima v primerjavi z drugimi državami v EU-ju precej nižjo stopnjo brezposelnosti mladih.

Študentsko delo v Sloveniji zaradi nizke prožnosti trga dela in stroge delovnopravne zakonodaje predstavlja nelojalno konkurenco vsem oblikam začasnega dela in tudi mladim, ki zato ne najdejo zaposlitve.

Rešitev problema mladih brezposelnih vidi Odbor za reforme v razvoju štipendijskega sklada, ki bi ga sofinancirali delodajalci in država in ki bi bil namenjen financiranju kadrovskega štipendij za znanega delodajalca. Odbor predlaga tudi spodbujanje izobraževanj za deficitarna poklicna področja v posameznih regijah ter štipendiranje nadarjenih dijakov in študentov (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 102).

Dobra ideja za rešitev problema brezposelnosti med mladimi pa prihaja z Danske. Mlade bi morali najprej motivirati za vključitev v različne programe usposabljanja, in če bi posameznik izobraževanje in usposabljanje zavrnil, bi izgubil pravico do prejemanja nadomestil v primeru brezposelnosti. Prepoloviti pa bi morali tudi nadomestilo za brezposelnost med izobraževanjem, kar bi ga izenačilo s štipendijami.

3.2.4 BREZPOSELNOST STAREJŠIH

Danska uspešno rešuje problematiko zaposlovanja starejših. Na Danskem se upokojijo relativno pozno, stopnja zaposlenosti oseb, starih od 55 do 64 let, pa je visoka. V Sloveniji so razmere popolnoma drugačne. Ljudje se upokojijo hitreje, zaposlenost oz. brezposelnost starejših pa je problematična.

Kot že zgoraj omenjeno, bi bila tako kot na Danskem dobra rešitev za brezposelnost starejših in daljše ostajanje med aktivnim prebivalstvom razvoj fleksibilnih oblik dela, npr. začasnih in občasnih oblik dela, kamor spadata med drugim tudi delo na domu in možnost skrajšanega delovnega časa.

Odbor za reforme Republike Slovenije je predlagal spremembe v pokojninskem sistemu, ki bodo nagrajevale daljše aktivno delo in bodo omogočale zavarovanje in pridobivanje ustreznih pravic tudi na osnovi kratkotrajnih zaposlitev, spodbujale pa bodo tudi varčevanje v prostovoljnem sistemu in plačevanje prispevkov za pokojninsko zavarovanje. Da bi bili delodajalci bolj naklonjeni zaposlovanju starejših, bi jih spodbudili z oprostitvijo dela plačila prispevkov (Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, 2005, str. 96, 113).

SKLEP

Ker je Danski v zelo kratkem času uspelo opazno znižati brezposelnost in jo v primerjavi z drugimi državami še vedno ohranja na precej nizki ravni, je danski model varne prožnosti postal zelo zanimiv za preučevanje. Danski model pa je postal zanimiv za posnemanje še zaradi ene stvari; v vse bolj konkurenčnem svetu, kjer se že dolgo poudarja fleksibilnost na trgu dela in drugih področjih, se v ospredje postavlja tudi socialna varnost delavcev, in

Danska je ena od držav, ki ji uspeva združevati fleksibilnost na trgu dela, obenem pa poskrbeti tudi za zaščito zaposlencev.

Na Danskem zaradi fleksibilnih pravil odpuščanja in najemanja delovne sile skoraj ena tretjina delavcev na leto zamenja zaposlitev, veliko delovnih mest se zapre, a približno toliko novih delovnih mest se vsako leto tudi odpre. Zaradi možnosti zaposlovanja s prilagojenim delovnim časom (skrajšan delovni čas, delo na domu itd.) je zaposlenost žensk na Danskem skoraj tolikšna kot zaposlenost moških, delavci na Danskem v povprečju opravijo manj delovnih ur na teden, ljudje pa ostajajo dolgo delovno aktivni in se upokojijo relativno pozno v primerjavi s povprečjem držav EU-ja. Danski delavci se prav tako kot v drugih skandinavskih državah ne bojijo posledic globalizacije, saj zaupajo v državo in sindikate ter verjamejo, da bodo le-ti poskrbeli zanje. Brezskrbni pa so tudi, ker v primeru brezposelnosti dolgo prejema nadomestilo za brezposelnost, ki je v primerjavi z drugimi državami v EU-ju precej visoko. Posledica je, da na Danskem zelo veliko ljudi prejema socialne transferje. Danska daje velik pomen izobraževanju in usposabljanju, kar dokazujejo izdatki za aktivno politiko zaposlovanja in raziskave, v katerih je polovica Dancev potrdila, da so bili v zadnjem letu udeleženi v eni od oblik izobraževanja.

Prav tako kot Slovenija tudi Danska pri reševanju problemov na trgu dela ni bila vedno tako uspešna. Tudi Danska se je v začetku devetdesetih let spopadala z visoko stopnjo brezposelnosti, ki jo je uspešno zmanjšala z reformami iz leta 1993. Vendar pa je treba poudariti, da veliko značilnosti, ki jih ima danski sistem, na trgu dela obstaja že zelo dolgo.

Popolnoma drugačna slika pa se pokaže ob pregledu slovenskega trga dela. Glede na stopnjo brezposelnosti Slovenija sicer ne zaostaja za povprečjem EU-ja, vendar na trgu dela kljub temu obstajajo problemi, s katerimi bi se morala Slovenija v prihodnosti spopasti, mogoče tudi z uvajanjem kakšne značilnosti iz tujine, npr. iz Danske.

V Sloveniji sta opazna strukturna brezposelnost in pomanjkanje delavcev za deficitarne poklice. Zaradi neskladij med ponudbo in povpraševanjem ter slabo načrtovane politike izobraževanja in štipendiranja je precej veliko brezposelnosti tudi med mladimi. Ker v Sloveniji trg dela ni dovolj prožen in delodajalcem ne omogoča, da bi se prilagajali spremembam, so podjetja izbrala druge poti, ki jim omogočajo večjo prožnost. Delavce so začela zaposlovati za določen čas, uporabljajo nadure in zaposlujejo študente prek napotnice, ki so nelojalna konkurenca mladim iskalcem zaposlitve. Ker v Sloveniji prožne oblike zaposlovanja niso tako razširjene kot na Danskem, bi bilo treba poskrbeti za njihovo večjo razširjenost. Priporočljivo bi bilo atipične oblike zaposlitev, še posebej zaposlitev s skrajšanim delovnim časom napraviti enakovredne rednim zaposlitvam, torej ne le, da se proporcionalni delež glede na opravljeno delo uporablja pri izračunavanju davkov in prispevkov, ampak da bi se enak postopek uporabil tudi pri dopustih, malicah, prevozu in regresu, saj so ti delavci upravičeni do enakega deleža, kot zaposleni, ki v podjetju delajo s polnim delovnim časom. Slednje bi spodbudilo delodajalce, da bi začeli bolj uporabljati

atipične oblike zaposlitve, kar bi omogočalo večjo vključenost na trg dela tudi tistim osebam, ki zaradi različnih razlogov ne morejo delati s polnim delovnim časom.

Večja fleksibilnost trga dela se obeta z novo novelo zakona o trgu dela. Zakon poenostavlja odpoved iz poslovnih razlogov in skrajšuje odpovedni rok za največjo skupino zaposlenih, uvaja pa tudi večjo fleksibilnost pri razporejanju zaposlencev med delovnimi mesti. Zaradi deficitarnosti nekaterih poklicev zakon delodajalcem omogoča, da lahko za določen čas enega leta zaposlijo tudi delavce, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev za zaposlitev na določen delovnem mestu.

Zaradi različnih značilnosti in kulture je danski model nemogoče neposredno prenesti in uporabiti za reševanje problemov v Sloveniji. Prav tako ni priporočljivo, da bi prenesli vse značilnosti t. i. modela varne prožnosti, ampak bi jih bilo treba prilagoditi slovenskemu sistemu. Za začetek bi bilo treba doseči tesnejše sodelovanje socialnih partnerjev in pripravljenost na popuščanje. Tako bi spremenili miselnost ljudi, ki bi začeli bolj zaupati v državo in udeležence pogajanj ter to, da bodo le-ti poskrbeli za njihovo varnost, delavci pa bi bili zato tudi bolj pripravljeni sprejeti potrebne spremembe. Potrebni bi bili tudi decentralizacija aktivne politike zaposlovanja in delovnih razmer za posamezne regije in panoge. Slednje bi država prepustila dogovorom med socialnimi partnerji in bi se vmešala le, če bi menila, da so kršene pravice delavcev, ali če partnerji ne bi dosegli dogovora. Vendar pa so take reforme dolgotrajen proces, kjer vidnih rezultatov ni mogoče pričakovati v kratkem času, ampak šele v daljšem obdobju.

LITERATURA

1. Andersen Søren Kaj, Mailand Mikkel: The Danish Flexicurity Model. Copenhagen: University of Copenhagen, 2005. 26 str.
2. Andersen Torben M., Svarer Michael: Flexicurity – the Danish labour market model. Aarhus : University of Aarhus, 2006. 17 str.
3. Bredgaard Thomas, Larsen Flemming, Madsen Per Kongshøj: The flexible Danish labour market – a review. Aalborg : Aalborg University, 2005. 43 str.

4. Cirman Primož: Mladi z diplomo vedno težje do službe. Dnevnik, Ljubljana, 23.4.2007, str. 17.
5. Dernovšek Igor: Zaposleni opravljajo vse več nadurnega dela. Dnevnik, Ljubljana, 14.5.2007, str. 2.
6. Holm Anders: Danish labour market policy measures – an evaluation. Copenhagen : University of Copenhagen, 2001. 13 str.
7. Ignjatović Miroљub: Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 242 str.
8. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 353 str.
9. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela – Problem definicije in merjenja. Komuniciranje z dajalci in uporabniki statističnih podatkov ter podpora EMU in Lizbonski strategiji. 15. Statistični dnevi. Ljubljana : SURS, 2005. 10 str. 2005
10. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Delovni zvezek 14. Ljubljana : UMAR, 2005a. 10 str.
11. Klinar Marjanca: Socialna varnost v Sloveniji in državah EU. Magistersko delo. Ljubljana. : Ekonomska fakulteta., 2002., 95 str., 1 pril.
12. Kralj Marjeta: Najmanj zanimanja za dela z nižjo stopnjo izobrazbe. Dnevnik, Ljubljana, 30. 4. 2007, str. 2.
13. Lang Dany: Can the Danish model of »flexicurity« be a matrix for the reform of European labour markets. Montesquieu: Universite Montesquieu, Universite des Sciences Sociales, 2006. 27 str.
14. Leskovar Barbara: Zaposlovanje starejših v Sloveniji. Poslovna dinamika, Maribor, 1(2007), 4, str. 34-37.
15. Lipičnik Bogdan: Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba. Evrobilten, Ljubljana, 2000, 14, str. 16–17.
16. Madsen Per Kongshøj: The Danish Model of »Flexicurity« - A paradise with some snakes. 15 str.
[URL: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf>], 2002.

17. Malačič Janez, Domadenik Polona, Marko Pahor: Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela. 9 str.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/trendi_za_poslovanja_migracij_slo_povzetek.pdf], 2006
18. Mrak Mojmir: Strategija RS za vključitev v EU: ekonomski in socialni del. Ljubljana : Urad za makroekonomske analize in razvoj, 1998. 270 str.
19. Petkovšek Jana: Nove spodbude za zaposlovanje. Dnevnik, Ljubljana, 19. 3. 2007, str. 20.
20. Plougmann Peter, Madsen Per Kongshøj: Flexibility, Employment Development and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweeden in the 1990s. 30 str.
[URL: <http://newschool.edu/cepa/papers/archive/cepa200204.pdf>], 2002.
21. Stanovnik Ivan: Javne finance. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2004. 293 str.
22. Svetlik Ivan: Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana : Delavska enotnost, 1985. 279 str.
23. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
24. Svetlik Ivan et al.: Razpoke v zgodbi o uspehu. Ljubljana : Založba Sophia, 2004. 320 str.
25. Tary Petra: Aktivna politika zaposlovanja in zavarovanje za primer brezposelnosti. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 52 str., 14 tbl.
26. Zhou Jianping: Danish for All? Balancing Flexsibility with Security: The Flexicurity Model. B.k. : International Monetary Fund, 2007. 23 str.

VIRI

1. Denmark`s National Reform Programme. Contribution to EU`s Growth and Employment Strategy (The Lisbon strategy). Albertslund : Schultz Distribution, 2005. 57 str.
2. Employment rate of older workers. Eurostat.
[URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em014], 7.5.2007.

3. European Employment Observatory Report - Basic Information Report. 67 str.
[URL: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/bir/bir_dk2004_en.pdf], 2004.
4. In search of best Nordic practice. A case study on how to adjust to globalisation. 56 str.
[URL: <http://www.di.dk/NR/rdonlyres/969173A1-5337-4FF8-87F1-8CFC2B07D3A4/0/InsearchofBestNord.pdf>], 2006.
5. Nekatere značilnosti na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
[URL: <http://www.zsss.si/images/stories/PDF/negotoblikedela-nk.pdf>], 2006.
6. OECD Employment Outlook. Employment protection regulation and labour market performance. Pariz : OECD, 2004. 125 str.
7. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, 2005. 121 str.
8. Praznik dela. Statistični urad Republike Slovenije.
[URL: http://stat.si/novica_prikazi.aspx?id=862], 7.5.2007.
9. Social Policy, Labour Market Policy and Industrial Relations. International Reform Monitor. 32 str.
[URL: http://www.reformmonitor.org/pdf-cache/doc_reports-cc-5-cm-3-cs-0.pdf], 2005.
10. Social Policy, Labour Market Policy and Industrial Relations. International Reform Monitor. 5 str.
[URL: http://www.reformmonitor.org/pdf-cache/doc_reports_1-id-15.pdf], 2006.
11. Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005, Ljubljana : UMAR., 2006. 58 str.
12. Stopnja registrirane brezposelnosti. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm>], 7.5.2007.
13. Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

[URL:

<http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm>], 7.5.2007.

14. Unemployment for Denmark. EconStats.

[URL: <http://www.econstats.com/weo/CV045V029.htm>], 7.5.2007.

15. Unemployment rate. Eurostat.

[URL:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071], 7.5.2007.

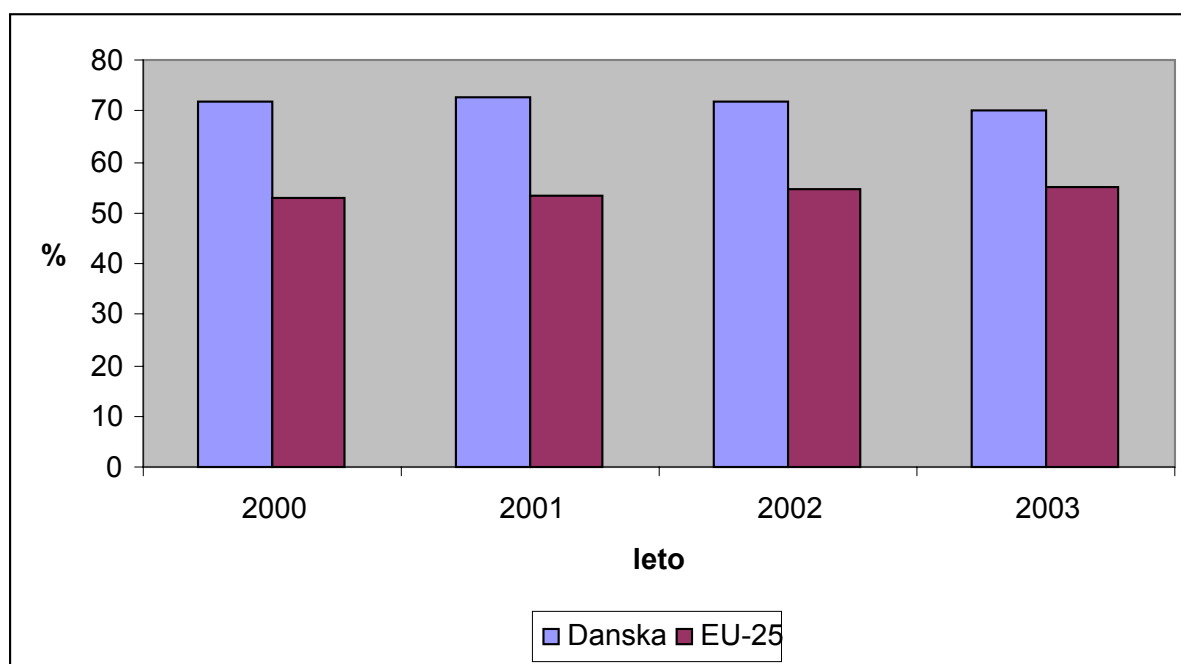
16. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42 /02)Uradni list Republike Slovenije.

17. Zaposlenost po dejavnosti. Statistični urad Republike Slovenije.

[URL: http://www.stat.si/iskanje_novo.asp], 3.7.2007.

PRILOGE

Slika 1: Stopnja zaposlenosti žensk na Danskem v primerjavi z EU-25 v letih 15-64



Vir: Denmark's National Reform Programme, 2005, str. 36; Lastna priredba.

Tabela 1: Odpovedni roki in odpravnine glede na trajanje delovnega razmerja, 2003

	Odpovedni roki v mesecih			Odpravnina v mesecih		
	9 mesecev delovne dobe	4 leta delovne dobe	20 let delovne dobe	9 mesecev delovne dobe	4 leta delovne dobe	20 let delovne dobe
Avstrija	1,0	1,2	2,5	0	0	0
Belgija	2,1	2,8	11	0	0	0
Češka	2,5	2,5	2,5	1,0	1,0	1,0
Danska	1,8	3,0	4,25	0	0	1,5
Finska	0,5	1,0	6,0	0	0	0
Francija	1,0	2,0	2,0	0	0,6	4,0
Grčija	0,5	1,5	8,0	0,3	1,0	5,9
Irska	0,3	0,5	2	0	0,42	1,89
Italija	0,3	1,1	2,2	0	0	0
Madžarska	1,0	1,2	3	0	1,0	5,0
Nemčija	1,0	1,0	7,0	0	0	0
Nizozemska	0,5	0,5	1,5	0	3,0	9,0
Norveška	1,0	1,0	3,0	0	0	0
Poljska	1,0	3,0	3,0	0	0	0
Portugalska	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	20,0
Španija	1,0	1,0	1,0	0,5	2,6	12,0
Švedska	1,0	3,0	6,0	0	0	0
Švica	1,0	2,0	3,0	0	0	2,5
Turčija	1,0	2,0	2,0	0	4,0	20,0
Velka Britanija	0,24	0,9	2,8	0	0,5	2,4
Avstralija	0,2	0,7	1,2	0	1	1
Japonska	1,0	0,8	1,0	0,4	1,4	2,9
Nova Zelandija	0,7	0,7	0,7	0	0	0
Slovenija	1	1	2,5	0,8	0,8	6,7
ZDA	0	0	0	0	0	0

Vir: OECD Employment Outlook, 2004, str. 111; Zakon o delovnih razmerjih, 2002; Lastna priredba.

Tabela 2: Stopnja brezposelnosti (2000–2006) (v odstotkih)

Država	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	8,6	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
EU-25	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9
Belgija	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4	8,2
Bolgarija	16,4	19,5	18,1	13,7	12,0	10,1	9,0
Češka	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
Danska	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9
Nemčija	7,2	7,4	8,2	9,0	9,5	9,5	8,4
Estonija	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9
Irska	4,2	4,0	4,5	4,7	4,5	4,3	4,4
Grčija	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9
Španija	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5
Francija	9,1	8,4	8,7	9,4	9,6	9,7	9,4
Italija	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8
Madžarska	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5
Nizozemska	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9
Avstrija	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2	4,8
Poljska	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7	13,8
Portugalska	4,0	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7
Romunija	7,2	6,6	8,4	7,0	8,1	7,2	7,3
Slovenija	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0
Slovaška	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4
Finska	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7
Švedska	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,4	7,0
Velika Britanija	5,3	5,0	5,1	4,9	4,7	4,8	5,3
Hrvaška	n.p.	n.p.	14,7	14,1	13,6	12,6	n.p.
Turčija	6,5	8,3	10,3	10,5	10,3	10,2	9,4
Norveška	3,4	3,6	3,9	4,5	4,4	4,6	3,5
ZDA	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6
Japonska	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1

Opomba: n.p. - ni podatka

Vir: Unemployment rate, 2007; Lastna priredba.

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev po svetu (1995–2006) (v odstotkih)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU27	n.p.	n.p.	36.2	36.2	36.5	36.9	37.7	38.5	40.0	40.7	42.2	43.5
EU25	n.p.	n.p.	35.7	35.8	36.2	36.6	37.5	38.7	40.2	41.0	42.5	43.6
EU15	36.0	36.3	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.2	41.7	42.5	44.1	45.3
Belgija	22,1	21,9	22,1	22,9	24,7	26,3	25,1	26,1	28,1	30,0	31,80	32,0
Bolgarija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	20,8	24,0	27,0	30,0	32,5	34,7	39,6
Češka	n.p.	n.p.	n.p.	37,1	37,5	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2
Danska	49,8	49,1	51,7	52,0	54,5	55,7	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7
Nemčija	37,7	37,9	38,1	37,7	37,8	37,6	37,9	38,9	39,9	41,8	45,4	48,4
Estonija	n.p.	n.p.	n.p.	50,2	47,5	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4	56,1	58,5
Irska	39,2	39,7	40,4	41,7	43,7	45,3	46,8	48,0	49,0	49,5	51,6	53,1
Grčija	41,0	41,2	41,0	39,0	39,3	39,0	38,2	39,2	41,3	39,4	41,6	42,3
panija	32,3	33,2	34,1	35,1	35,0	37,0	39,2	39,6	40,7	41,3	43,1	44,1
Francija	29,6	29,4	29,0	28,3	28,8	29,9	31,9	34,7	36,8	37,3	37,9	37,6
Italija	28,4	28,6	27,9	27,7	27,6	27,7	28,0	28,9	30,3	30,5	31,4	32,5
Latvija	n.p.	n.p.	n.p.	36,3	36,6	36,0	36,9	41,7	44,1	47,9	49,5	53,3
Litva	n.p.	n.p.	n.p.	39,5	40,9	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1	49,2	49,6
Luxemburg	23,7	22,9	23,9	25,1	26,4	26,7	25,6	28,4	30,3	30,4	31,7	33,2
Madžarska	n.p.	17,7	17,7	17,3	19,4	22,2	23,5	25,5	28,9	31,1	33,0	33,6
Malta	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	28,5	29,4	30,1	32,5	31,5	30,8	30,0
Nizozemska	28,9	30,5	32,0	33,9	36,4	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2	46,1	47,7
Avstrija	29,7	29,1	28,3	28,4	29,7	28,8	28,8	29,1	30,3	28,8	31,8	35,5
Poljska	n.p.	n.p.	33,9	32,1	31,9	28,4	27,4	26,1	26,8	26,2	27,2	28,1
Portugalska	46,0	47,3	48,5	49,6	50,1	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1
Romunija	n.p.	n.p.	52,1	51,5	49,6	49,5	48,2	37,3	38,1	36,9	39,4	41,7
Slovenija	n.p.	19,1	21,8	23,9	22	22,7	25,5	24,5	23,5	29,0	30,7	32,6
Slovaška	n.p.	n.p.	n.p.	22,8	22,3	21,3	22,4	22,8	24,1	26,8	30,3	33,1
Finska	34,4	35,4	35,6	36,2	39,0	41,6	45,7	47,8	49,6	50,9	52,7	54,5
Švedska	62,0	63,4	62,6	63,0	63,9	64,9	66,7	68,0	68,6	69,1	69,4	69,6
Velika Britanija	47,5	47,7	48,3	49,0	49,6	50,7	52,2	53,4	55,4	56,2	56,9	57,4
Hrvaška	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	24,9	28,4	30,1	32,6	n.p.
Turčija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	36,3	35,8	35,7	33,5	33,2	31,0	30,1
Islandija	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	83,0	81,8	84,3	n.p.
Norveška	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	65,2	65,9	66,2	66,9	65,8	65,5	67,4
Švica	n.p.	62,4	638	64,5	64,7	63,3	67,1	64,6	65,7	65,1	65,1	n.p.
ZDA	55,1	55,9	57,2	57,7	57,7	57,8	58,6	59,5	59,9	59,9	60,8	n.p.
Japonska	63,7	63,6	64,2	63,8	63,4	62,8	62,0	61,6	62,1	63,0	63,9	n.p.

Opomba: n.p. - ni podatka

Vir: Employment rate of older workers, 2007; Lastna priredba.

SEZNAM KRATIC

KRATICA	RAZLAGA
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
BDP	Bruto domači proizvod
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
EPL	Employment Protection Legislation Indeks
EU	Evropska unija
LO	Landsorganisationen i Denmark
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PES	Public Employment Service
SURS	Statistični Urad Republike Slovenije
UČV	Upravljanje s človeškimi viri
UMAR	Urad za makroekonomske analize in razvoj
ZDA	Združene države Amerike
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZSSS	Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

SLOVARČEK

ANGLEŠKI IZRAZ	PREVOD
Flexibility	Prožnost
Flexicurity	Varna prožnost
Flexicurity model	Model varne prožnosti
Job feast over wage feast	Pomen varnosti zaposlitve pred varnostjo plače
Light jobs	Lažja dela
Local courts	Lokalna sodišča
Locking-in effect	Učinek omejitve
Partnership for a New Organisation of Work	Partnerstvo za novo organizacijo dela
Fost-program effect	Učinek po končanju programa
Public socila expenditure	Izdatki za socialno varnost
Public employment service	Javni zaposlitveni zavod
Right on duty principle	Načelo obveznosti
Social protection	Socialna zaščita
Social security	Socialna varnost
Threat effect	Učinek grožnje
Youth effort	Ciljna usmerjenost na mlajšo populacijo