

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**SISTEM VARNE PROŽNOSTI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN
POGLED V PRIHODNOST**

Ljubljana, december 2009

MATEJA SMOLKO

IZJAVA

Študentka Mateja Smolko izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Aleksandra Aristovnika, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, december 2009

Podpis: _____

KAZALO

| | |
|---|-----------|
| UVOD | 1 |
| 1 OPREDELITEV SISTEMA VARNE PROŽNOSTI | 2 |
| 1.1 POJEM VARNE PROŽNOSTI | 2 |
| 1.1.1 Definicije varne prožnosti v literaturi | 3 |
| 1.1.2 Kratka zgodovina varne prožnosti..... | 4 |
| 1.1.3 Varna prožnost v uradni dokumentaciji | 4 |
| 1.1.4 Danski sistem varne prožnosti | 5 |
| 1.2 SESTAVA SISTEMA VARNE PROŽNOSTI..... | 7 |
| 2 MERJENJE UVELJAVLJANJA SISTEMA VARNE PROŽNOSTI..... | 10 |
| 2.1 OKVIR MERJENJA VARNE PROŽNOSTI | 11 |
| 2.2 STANJE UVELJAVLJANJA VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI | 13 |
| 3 SLOVENSKI TRG DELA IN VARNA PROŽNOST | 17 |
| 4 STANJE TRGA DELA V SLOVENIJI Z VIDIKA VARNE PROŽNOSTI..... | 19 |
| 4.1 STRUKTURNI PROBLEMI NA TRGU DELA V SLOVENIJI..... | 23 |
| 4.1.1 Stanje participacije starejših na trgu dela | 23 |
| 4.1.2 Stanje participacije mladih na trgu dela | 26 |
| 4.2 STANJE ZAKONSKIH UREDITEV ZAPOSLOVALNIH POGODB | 29 |
| 4.3 STANJE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI | 32 |
| 4.4 STANJE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA V SLOVENIJI | 34 |
| 5 PREDLOGI OKREPITVE SISTEMA VARNE PROŽNOSTI | 36 |
| 5.1 REŠEVANJE STRUKTURNIH PROBLEMOV TRGA DELA..... | 36 |
| 5.1.1 Problematika participacije starejših na trgu dela | 36 |
| 5.1.2 Problematika participacije mladih na trgu dela..... | 37 |
| 5.2 BOLJ PROŽNE STALNE POGODBE ZAPOSLOVANJA | 37 |
| 5.3 VIŠJI DELEŽ SODELUJOČIH V PROGRAMIH AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA..... | 38 |
| 5.4 UČINKOVITEJŠE IN KVALITETNEJŠE OBLIKE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA | 38 |
| 5.5 ČRPANJE SREDSTEV EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA..... | 39 |
| SKLEP | 40 |
| LITERATURA IN VIRI | 42 |

KAZALO TABEL

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Wilthagenova matrika ukrepov sistema varne prožnosti trga dela glede na doseženo in želeno prožnost ter varnost trga dela | 9 |
| Tabela 2: Kazalci vložka sistema varne prožnosti za Slovenijo | 13 |
| Tabela 3: Kazalci procesa sistema varne prožnosti za Slovenijo | 14 |
| Tabela 4: Kazalci izložka sistema varne prožnosti za Slovenijo | 15 |
| Tabela 5: Bruto domači proizvod v stalnih cenah, stopnje rasti (v %) | 19 |
| Tabela 6: Starostna struktura prejemnikov pokojnin ob prvič priznani pravici do upokojitve po letih | 24 |
| Tabela 7: Višina pokojnin v septembru 2009..... | 24 |
| Tabela 8: Starostna struktura prejemnikov pokojnin ob prvič priznani pravici do upokojitve po splošnih in posebnih predpisih po letih. | 25 |
| Tabela 9: Programi in število udeležencev programov aktivne politike zaposlovanja | 32 |
| Tabela 10: Število invalidnih oseb po kategoriji invalidnosti po letih..... | 37 |

KAZALO SLIK

| | |
|--|----|
| Slika 1: »Zlati trikotnik« danske varne prožnosti | 6 |
| Slika 2: Polarni graf kazalcev vložka sistema varne prožnosti v Sloveniji..... | 14 |
| Slika 3: Polarni graf kazalcev procesa sistema varne prožnosti v Sloveniji | 15 |
| Slika 4: Polarni graf kazalcev izložka sistema varne prožnosti v Sloveniji..... | 16 |
| Slika 5: Stopnja brezposelnosti v državah EU za september 2009 | 21 |
| Slika 6: Stopnja registrirane brezposelnosti za obdobje december 2000 do september 2009 | 22 |
| Slika 7: Delovna aktivnost prebivalstva v obdobju januar 2009 do septembra 2009 | 22 |
| Slika 8: Struktura brezposelnosti za leti 2008 in 2009 v Sloveniji | 23 |
| Slika 9: Število vpisanih študentov v stare in bolonjske programe visokošolskega študija v Sloveniji v študijskem letu 2008/09 | 27 |
| Slika 10: Višina povprečne prejete štipendije po vrstah štipendije v letu 2007..... | 28 |
| Slika 11: Število štipendistov po vrstah štipendij za leto 2007..... | 29 |
| Slika 12: Delež zaposlenih s pogodbami z določenim trajanjem v Sloveniji in EU po letih..... | 31 |

| | |
|--|----|
| Slika 13: Delež vključenih v formalno in neformalno izobraževanje po izbranih državah EU za leto 2009..... | 34 |
| Slika 14: Število diplomantov terciarnega študija po starosti v Sloveniji v obdobju 2004-2008..... | 35 |
| Slika 15: Delež izdatkov za formalno izobraževanje v BDP v obdobju 2005-2007 v Sloveniji | 39 |

UVOD

V diplomskem delu bom ugotavljala stanje na področju varne prožnosti trga dela v Sloveniji in predvideno prihodnje dogajanje v zvezi s to tematiko v Sloveniji. Sistem varne prožnosti, ki izhaja iz skandinavskih dežel, je v Sloveniji socialnim partnerjem sicer dobro znan pojem, a kljub ugotovljenim prednostim za razvoj trga dela ob uveljavitvi obravnavanega sistema, Slovenija danes še vedno ni dosegla zelenega stanja na tem področju. V kriznih časih je reforma trga dela v Sloveniji pojem, ki se v razpravah o izhodu gospodarstva iz recesije konstantno pojavlja, je nujna in naj bi potekala v smeri uveljavitve danskega sistema varne prožnosti oziroma uveljavitve določenih smernic, ki izhajajo iz tega sistema, ter so primerne ali prilagojene slovenskemu trgu dela. Potrebno je torej ugotoviti dejansko stanje uveljavljanja smernic varne prožnosti v Sloveniji na trgu dela do danes in ugotoviti, kateri koraki in ukrepi bodo v prihodnosti potrebni, da dosežemo zadovoljivo stanje trga dela, ki bi pripomoglo k večji konkurenčnosti in napredku Slovenije ob hkratnem približanju izhodu iz recesije. Posledice uveljavitve tega sistema pomenijo prožnejši in hkrati varnejši trg dela v Sloveniji, kar vodi v večje zadovoljstvo vseh, tako delodajalcev kot delojemalcev in organizacij povezanih s trgom dela, skratka zadovoljstvo vseh socialnih partnerjev.

Temeljna hipoteza diplomskega dela je, da stanje uveljavljanja sistema varne prožnosti do danes ni zadovoljivo. Kot pomožno hipotezo postavljam trditev, da je stanje mogoče izboljšati s sistemom varne prožnosti, ki bi bil prilagojen značilnostim slovenskega trga dela. Predmet diplomskega dela je analiza sistema varne prožnosti v Sloveniji.

Namen diplomskega dela je torej predstaviti sliko obstoječega stanja na področju varne prožnosti trga dela v Sloveniji in podati prihodnje smernice ter ukrepe proučevane tematike, ki bi pripomogli k izboljšanju razmer na trgu dela in večji konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.

Cilj diplomskega dela je analizirati stanje sistema varne prožnosti, predvsem smernice tega sistema, ki so na slovenskem trgu dela uveljavljene do danes, smernice, ki še niso bile uveljavljene, pa bi jih v prihodnje bilo potrebno uveljaviti in morebitne dodatne ukrepe, ki bi jih bilo razumno uveljaviti ter so prilagojeni značilnostim slovenskega trga dela.

Pri tem sem si zastavila naslednje podcilje:

- a) ugotoviti temeljne smernice sistema varne prožnosti in načine ocenjevanja oziroma merjenja le-teh;
- b) oceniti stanje uveljavljanja varne prožnosti v Sloveniji danes;
- c) ugotoviti, kateri so potrebni ukrepi na področju boljšega uveljavljanja sistema varne prožnosti v Sloveniji v prihodnje.

Pri izdelavi diplomskega dela bom uporabila deskriptivni pristop s študijem domače in tuje literature v različnih medijih s poudarkom na knjigah predvsem pa na publikacijah

pristožnih državnih institucij, člankih v strokovnih revijah in časopisih ter spletnih straneh. Problematika diplomskega dela zahteva pretežno uporabo primarnih in sekundarnih virov informacij. Delo temelji na uporabi metode analize, s katero analiziram stanje varne prožnosti v Sloveniji, metode komparacije, s katero primerjam stanje varne prožnosti v Sloveniji s stanjem Finske, in metode abstrakcije za osredotočanje na bistvene elemente merjenja varne prožnosti ter metode kompilacije, s katero povzemam različna mnenja avtorjev.

Tematika obravnava slovenski trg dela, zato bodo uporabljeni predvsem domači viri in literatura za ugotavljanju stanja varne prožnosti v Sloveniji, tuja literatura služi za primerjavo sistema pri nas in v tujini ter za proučevanje splošnih konceptov, pojmov in načel obravnavane teme diplomskega dela.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet poglavitnih sklopov, ki se zdijo smiselni glede na problematiko, ki jo bom obravnavala. Najprej bom v prvem poglavju predstavila pojem varne prožnosti, različne opredelitve, značilnosti danskega sistema varne prožnosti in pojavljanje varne prožnosti v uradnih dokumentih, zgodovino ter temeljne elemente varne prožnosti. Drugo poglavje je usmerjeno na način merjenja varne prožnosti, ki ga je razvila Evropska komisija in ga potrebujem za oceno stanja uveljavljenih smernic varne prožnosti v Sloveniji do danes, ter vzroke za ugotovljeno stanje, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju. V tretjem poglavju bom opredelila reforme na slovenskem trgu dela, ki so bile temelj izboljšanja stanja sistema varne prožnosti do današnjega dne. V četrtem poglavju bom opredelila stanje trga dela v Sloveniji glede na temeljne elemente varne prožnosti. V petem, zadnjem poglavju, pa bom na podlagi ugotovljenega podala prihodnje smernice oziroma ukrepe za izboljšanje stanja varne prožnosti v Sloveniji, prav tako glede na temeljne elemente varne prožnosti.

1 OPREDELITEV SISTEMA VARNE PROŽNOSTI

1.1 POJEM VARNE PROŽNOSTI

Skovanka, vzeta iz angleškega jezika, *flexicurity*, ki jo v slovenščini prevajamo kot varno prožnost ali varno fleksibilnost je nastala z združitvijo dveh pomembnih spremenljivk trga dela, in sicer prožnosti oziroma fleksibilnosti (ang. *flexibility*) ter varnosti (ang. *security*). Pojem se v Sloveniji različno prevaja, kar lahko privede do napačnih pojmovanj in razumevanj, posledično pa do nasprotovanj pri uveljavljanju koncepta varne prožnosti na trgu dela.

Varna prožnost pomeni večjo prožnost na trgu dela, ki je kljub temu, da je prožna, še vedno ali celo bolj socialno varna. Pomembno je opozoriti, da bi prožna varnost ali fleksibilna varnost na trgu dela pomenila popolnoma drugačne ukrepe, saj bi temeljila na prilagajanju oziroma opuščanju socialne varnosti na račun večje prožnosti na trgu dela, kar gotovo ni sprejemljivo za prihodnji razvoj trga dela, saj bi taki ukrepi lahko vodili v revščino, zaslužnjevanje in socialno šibek položaj populacije. Splošno, najpogosteje zmotno mnenje, temelji ravno na bojazni, da bo sistem varne prožnosti potekal predvsem v smeri

ukinjanja ali znatnega zmanjševanja socialne varnosti na račun popolne prožnosti trga dela, ki pa, kot bom predstavila v nadaljevanju pri predstavitvi danskega sistema varne prožnosti, ni legitimen. Govorimo o varni prožnosti trga dela, torej o večji prožnosti trga dela ob relativno ohranjeni stopnji socialne varnosti, ki je visoka.

Varna prožnost je ravnotežje med prožnimi oblikami zaposlitve in varnimi prehodi med zaposlitvami v korist ustvarjanja novih zaposlitev. Je ideja, kjer varnost in prožnost nista nasprotni si spremenljivki. Gre za razvoj prožnih organizacij, kjer lahko posameznik uresničuje svoje profesionalne in zasebne tendence ter se konstantno izpopolnjuje, vse to v sklopu prožnega delovnika.

Našteto omogoča spodbudno okolje v primeru menjave zaposlitev, tako za delodajalce kot delojemalce. Varnost razumemo pretežno kot varnost zaposlitve, ne službe. Pomembno je, da delamo za varnost konstantne zaposlenosti ne pa v smeri varnosti delovnega mesta. Zato je izrednega pomena, da se delavci nenehno izpopolnjujejo, na drugi strani pa je potrebno zagotoviti primerne socialne transferje v primeru brezposelnosti v določenem obdobju posameznika na trgu dela. Varna prožnost pa ne zadeva samo korelacije med podjetji pač pa tudi znotraj organizacije. Prožno organizirana podjetja hitreje obvladajo nove veščine in nove tehnologije, kar jih naredi bolj konkurenčne poleg tega pa tako izboljšujejo delovne pogoje (večja avtonomija zaposlenih, vključenost v odločanje, samostojno odločanje glede delavnika) (Towards Common Principles of Flexicurity, European Commission, 2007, str. 12).

1.1.1 Definicije varne prožnosti v literaturi

Pojem varne prožnosti se v literaturi pojavlja že nekaj let, zato ga več različnih avtorjev definira na naslednje načine, od katerih bom omenila samo nekaj po mojem mnenju najpomembnejših:

Evropska komisija (Common Principles and Pathways, 2004) postavlja najsplošnejšo definicijo varne prožnosti in jo definira kot integrirano strategijo za istočasno pospeševanje prožnosti in varnosti na trgu dela.

Wilthagen pravi, da je varna prožnost politična strategija, ki skuša sinhrono in namerno povečati prožnost trgov dela, organizacije dela ter delovnih razmerij na eni strani in na drugi strani povečati varnost zaposlitve ter socialno varnost, predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela (Wilthagen, 1998, str. 10).

Kasnejša definicija Wilthagna in Trosa iz leta 2004 pa govori o stopnji službene, zaposlitvene, dohodkovne in »kombinacijske« varnosti, ki pospešuje kariero in biografijo delavcev z relativno šibko pozicijo na trgu dela ter omogoča vzdržno in visoko kvalitetno participacijo na trgu dela ter socialno vključenost, pri tem pa zagotavlja numerično, funkcionalno in dohodkovno prožnost, kar omogoča podjetjem prilagajanje okoliščinam na poti k doseganju večje konkurenčnosti in produktivnosti (Kajzer, 2007, str. 22).

Tangian (2007, str. 554) opisuje varno prožnost na trgu dela kot deregulacijo trgov dela, kompenzirano s socialnimi prednostmi, ki vključujejo predvsem skupine, katere imajo na tem trgu največ težav.

1.1.2 Kratka zgodovina varne prožnosti

Pojem varne prožnosti se pojavi v akademskih in političnih krogih sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja v skandinavskih deželah, točneje na Nizozemskem, pozneje pa so se z implementacijo koncepta v praksi ukvarjali predvsem na Danskem.

Na Nizozemskem se je trg dela spopadal z visoko stopnjo brezposelnosti, ki je bila posledica visoko reguliranih pogojev odpuščanja najetih delavcev, zaposlenih na podlagi stalnih pogodb. Ta nepravilnost se je odražala pretežno v najemanju začasnih delavcev na podlagi stalnih pogodb, ki pa so imeli znatno nižjo stopnjo socialne varnosti in nižjo stopnjo varnosti zaposlitve. Na Danskem so zaradi nizozemske anomalije trga dela postali pozorni na probleme lastnega trga dela, zato so poskušali opisano neravnovesje med prožno in togo delovno silo na trgu dela odpraviti oziroma omiliti.

Omenim naj dejstvo, da je malo reguliran trg dela v anglosaksonskih deželah (ZDA, Kanada, Velika Britanija, Avstralija) v tem času pojavljanja teženj po večji prožnosti ob hkratni varnosti trga dela v Evropi že dobro uveljavljena praksa, ki pa ima bistveno šibko točko, in sicer zgolj prožnost trga dela tudi na račun zanemarjanja komponente socialne varnosti. Začetki varne prožnosti v Evropi so zato dokaj previdni in občasno zaviralni na račun zgloda, ki so ga dajale anglosaksonske dežele, saj prožnost brez varnosti na trgu dela ni kazala zelenih rezultatov za delovno silo v prihodnje. Koncept varne prožnosti kasneje, danes pa vse bolj, vsebujejo najrazličnejši vladni dokumenti evropskih držav, ki dajejo predloge oziroma predstavljajo potrebne ukrepe za zagotovitev prihodnje rasti in razvoja Evropske unije (v nadaljevanju EU).

1.1.3 Varna prožnost v uradni dokumentaciji

Modifikacije danske politične strategije varne prožnosti so danes integrirane v različne vladne sisteme v EU, kjer lahko namen in ključni pomen uveljavljanja sistema varne prožnosti za razvoj najdemo v vladnih razvojnih dokumentih. Pomembnejša uradna razvojna dokumenta EU, ki veliko pozornost namenjata varni prožnosti trga dela, sta zagotovo Lizbonska strategija in Evropska strategija zaposlovanja.

Lizbonska strategija je nastala marca leta 2000 v Lizboni na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta, v kateri je zapisana naslednja vizija: »EU mora do leta 2010 postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajne gospodarske rasti, s številčnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter z močnejšo socialno kohezijo.« (Lizbonska strategija – Partnerstvo za rast in delovna mesta, Evropska komisija, 2009).

Drugo poročilo o izvajanju Lizbonske strategije pa prvič dobesedno omenja varno prožnost. Spomladi 2007 je tako Evropski svet sprejel prihodnje usmeritve v zvezi z

Lizbonsko strategijo. Med drugim je potrdil pobudo za »varno prožnost« zaposlovanja, saj je za Evropo ključnega pomena vlaganje v človeške vire in oblikovanje ukrepov za zagotavljanje varne prožnosti.

V času slovenskega predsedstva EU leta 2008 je bilo veliko pozornosti namenjene krepitvi socialne razsežnosti strategije, saj je bila sprejeta zaveza za postopno izvajanje dogovorjenih skupnih načel o varni prožnosti kot enega izmed ustreznih pristopov s soočanjem izzivov 21. stoletja (Lizbonska strategija, Evropska komisija, 2009). Drugi dokument, ki obravnava pomembnost varne prožnosti, je Evropska strategija zaposlovanja, katere temeljni ukrep višje zaposlenosti v EU je promocija prožnosti trga dela z upoštevanje zaposlitveno varnostjo. Tudi ukrepi v okviru Evropske strategije zaposlovanja, ki spodbujajo vseživljenjsko učenje, boljšo podporo za iskalce zaposlitve, enake možnosti za vse in enakost med spoloma, so ukrepi za večjo varno prožnost trga dela (Lizbonska strategija, Evropska komisija, 2009).

1.1.4 Danski sistem varne prožnosti

Zaradi trenutnih svetovnih kriznih gospodarskih razmer se danski model varne prožnosti zdi primerna osnova za preučitev in modificirano aplikacijo za slovenski trg dela, saj je danski model varne prožnosti potisnil Dansko iz visoke stopnje brezposelnosti med države z najnižjo stopnjo brezposelnosti.

Danska je v devetdesetih letih prejšnjega stoletja kot tudi druge države EU doživljala eno najvišjih stopenj brezposelnosti, saj je ta znašala kar 12 %, hkrati pa zelo nizko gospodarsko rast 0,8 % (Andersen & Svarer, 2006, str. 3). Danes dosega eno najnižjih stopenj brezposelnosti v EU, zato velja koncept varne prožnosti, katerega »lastništvo« pripada Danski, uporabljati kot enega izmed kriznih pripomočkov za izhod iz negativne situacije na trgu dela

Sistem varne prožnosti na Danskem je sestavljen iz treh prepletajočih se komponent:

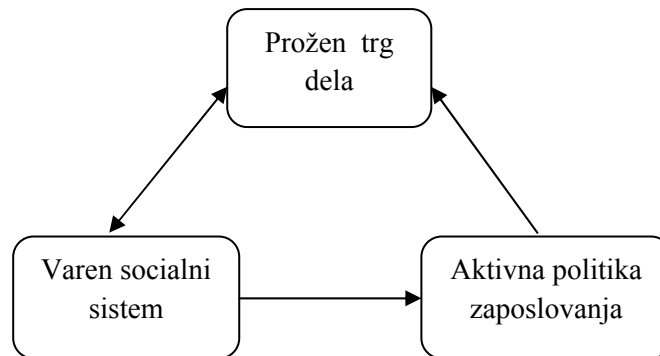
1. visoke prožnosti med delovnimi mesti,
2. visoko razvitega sistema socialne varnosti za brezposelne,
3. aktivne politike zaposlovanja.

Ta t. i. »zlata trikotnik« predstavlja komponente danske varne prožnosti, s puščicami med njimi pa je prikazan pretok delovne sile med komponentami, kar ustvarja trden okvir, ki znižuje brezposelnost in povečuje zaposlenost na Danskem (glej Slika 1).

Visoka prožnost danskega trga dela, ki omogoča podjetjem najemanje in odpuščanje delovne sile glede na potrebe, izhaja iz Septembrskega kompromisa, ki je bil sklenjen leta 1899 med dansko zvezo sindikatov in danskim združenjem delodajalcev. Z omenjenim kompromisom je bila sklenjena prva kolektivna pogodba na svetu, posledica katere je bila opustitev urejanja delovnih pogojev s strani države in prepuščanje teh dogovorov strankam kolektivnih pogajanj. Visoka socialna varnost v primeru brezposelnosti pa izhaja iz

šestdesetih let prejšnjega stoletja. Aktivna politika zaposlovanja je bila uvedena z reformo trga dela med letoma 1993 – 1994, ki služi za izboljševanje spretnosti in pridobivanje znanja delavcev (Lang, 2006, str. 14).

Slika 1: »Zlati trikotnik« danske varne prožnosti



Vir: K. Madsen, 2004, str. 3.

Sistem varne prožnosti Danske je v praksi videti takole (Gundogan, 2009, str. 4–5):

- a) zelo pomembno vlogo ima konsenz vseh socialnih partnerjev k sodelovanju, komuniciranju in iskanju najboljših rešitev za vse;
- b) delovni pogoji so urejeni s kolektivnimi pogodbami na ravni panoge in celotne industrije. Pogodbe so oblikovane zgolj okvirno in vsebujejo določila glede plač, pokojnin, delovnega časa, odvečne delovne sile in plačila bolniškega staleža ter starševskega dopusta;
- c) plače so v 85 % plod pogajanj v okviru podjetja, kar 65 % delavcev ima določeno le minimalno plačo, 20 % pa niti tega nima;
- d) delovni čas se prilagaja potrebam proizvodnje, tako ima kar 76 % delavcev v pogodbi določila o prožnem delavniku;
- e) »zavezanost k miru«, ki določa, da je stavka v času trajanja kolektivne pogodbe nezakonita. Dovoljena je le, kadar ne pride do dogovora pri podaljšanju kolektivne pogodbe oziroma, ko trajajo pogajanja o podaljšanju, pa ne pride do sporazuma o pogojih;
- f) zaposleni so vključeni v subvencionirane oblike zavarovanja za primer brezposelnosti. Denarno pomoč ob izgubi zaposlitve tako lahko prejema največ štiri leta, višina te pa je določena glede na pretekli dohodek;
- g) spodbujanje usposabljanja in izobraževanja brezposelnih ter zaposlenih. Država programe usposabljanja in izobraževanja financira ter delno krije izpad osebnega dohodka. Za to dejavnost namenijo kar 4,4 % bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP).

Slabosti danskega sistema varne prožnosti (Lang, 2006, str. 13–14):

- a) opisan sistem funkcionira le v okolju z visoko usposobljeno delovno silo, zato ga je težko prenesti v druge nacionalne sheme brez potrebnih prilagoditev;
- b) marginaliziranje delovne sile, ki je manj konkurenčna (invalidi, starejši, priseljenci), saj delodajalci zaradi možnosti izbire posegajo le po najboljših delavcih. Na tem mestu je potrebno omeniti, da kar 25 % mladih prejema socialne transfere in so praktično izključeni s trga dela;
- c) obstaja visoka davčna obremenitev zaposlenih zaradi dragega sistema socialne varnosti. Na drugi strani je potrebno opozoriti, da so iz omenjenega razloga povprečne plače na Danskem relativno visoke. Pri tem so obdavčeni delavci ne pa delodajalci, kar spodbuja najemanje delovne sile;
- d) danski javni sektor obsega kar 30 % vseh zaposlenih, kar je relativno visok delež med zaposlenimi, če upoštevamo, da danes obstajajo pretežno tendence zmanjševanja zaposlenih v javnem sektorju.

Reforme, ki so spremenile trg dela na Danskem leta 1993 in 1996 (Lang, 2006, str. 11):

- a) sprememba nadomestil za brezposelnost in uvedba aktivne politike zaposlovanja,
- b) spremembe Javnega zavoda za zaposlovanja,
- c) sheme plačanih odhodov s trga dela,
- d) kasnejša ukinitvev nadomestil za brezposelnost za mlade do 25 let ter nadomestitev s štipendijo za usposabljanje,
- e) prepolovitev nadomestil za brezposelnost mladih.

Glede na povzeto lahko rečemo, da je sistem varne prožnosti Danske predvsem plod dolgoletnega razvoja, sledenja začrtanim ciljem ter doseganja zastavljenega z uveljavljanjem potrebnih reform na trgu dela. Ne govorimo o posebno načrtovanem procesu, gre pretežno za uveljavljanje reform glede na ugotovljene problematične dejavnike obstoječega stanja na trgu dela.

1.2 SESTAVA SISTEMA VARNE PROŽNOSTI

Sistem varne prožnosti ima bistvene značilnosti, ki jih lahko predstavimo za vsako svetovno gospodarstvo. Varna prožnost je sredstvo, s katerim dosegamo ustvarjanje novih in boljših delovnih mest, sodobnejši trg dela, povečano prilagodljivost, večjo zaposlenost in večjo socialno kohezijo. Vsak sistem varne prožnosti naj bo prilagojen specifičnim značilnostim trga dela posamezne države. Tako naj bi bil trg dela bolj odprt za vse aktivno prebivalstvo, brez omejevanja ali izključevanja skupin ljudi, enakopraven do obeh spolov. Tako varna prožnost znotraj podjetja kot zunaj njega je pomembna in jo je potrebno spodbujati. Potrebno je zagotoviti spodbudno klimo, ki je stvar zaupanja in komuniciranja med vsemi deležniki trga dela, kjer velja odnos, temelječ na težnjah po spremembah. Zahteva stroškovno učinkovito alokacijo resursov in mora ostati v kontekstu zdravega, finančno vzdržnega proračuna (Common principles and pathways, European Commission, 2009).

V Poročilu o uresničevanju Programa reform za izvajanje Lizbonske strategije 2006 Evropska komisija opredeljuje sistem varne prožnosti, kot sredstvo uveljavljanja Lizbonske strategije, temelječega na petih elementih (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2006, str. 43–61) :

- a) razpoložljivost pogodbenih dogovorov, ki zagotavljajo zadostno prožnost tako za delavce kot delodajalce, glede na potrebe, ki jih določa dinamika gospodarstva;
- b) aktivna politika zaposlovanja naj učinkovito podpira prehod med službami, brezposelnostjo in ponovno aktivacijo oziroma novo zaposlitvijo;
- c) vseživljenjsko učenje, ki omogoča delavcem, da so zaposljivi v vsakem življenjskem obdobju;
- d) moderni sistem socialne varnosti, ki zagotavlja zadostno podporo med odsotnostjo s trga dela ter poenostavlja mobilnost trga dela in spremembe tega;
- e) aktivno sodelovanje socialnih partnerjev, partnerstvo in konsenz.

Elementi predstavljajo vizijo trga dela, kjer je prožnost delavcev zagotovljena s pogostimi premiki delavcev med delovnimi mesti, stanje trga dela, kjer varnost delavcev spodbuja k zaposlitvi, aktivna politika zaposlovanja pa pogoste premike omili. Pri tem pa je bistvena tudi socialna varnost v obliki nadomestil v primeru brezposelnosti.

Danes Evropska komisija predstavlja štiri elemente, ki naj bi bili integrirani v smernice varne prožnosti, ti elementi so (Common principles and pathways, European Commission, 2009):

- a) prožna in zanesljiva pogodbeno določila s perspektive delodajalcev in delavcev,
- b) strategije celovitega vseživljenjskega učenja za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti in zaposljivosti delavcev,
- c) učinkovita aktivna politika zaposlovanja, ki pripomore k zmanjševanju posledic hitrega spreminjanja, zmanjšuje brezposelnost in olajša prehod v nove službe,
- d) moderen sistem socialne varnosti, ki zagotavlja zadosten dohodek, spodbuja zaposlenost in pospešuje mobilnost trga dela s pomočjo poenostavljenih postopkov.

Tudi Evropska komisija se zaveda specifičnosti različnih trgov dela glede na stanje trga dela v različnih državah in kulturnih značilnostih, ki prav tako vplivajo na odziv na vpeljavo ukrepov reforme trga dela. Zato postavlja štiri smernice, s pomočjo katerih bi, z integracijo štirih elementov, bilo mogoče zagotavljati visoko stopnjo varne prožnosti trga dela različnih nacionalnih ekonomij (Common principles and pathways, European Commission, 2009):

1. smernica : spopasti se s segmentacijo zaposlitvenih pogodb;
2. smernica: razvijati varno prožnost znotraj podjetja in zagotoviti varnost ob prehodih med službami;
3. smernica: spopasti se s sposobnostmi delavcev in priložnostmi, ki jih delovno okolje ponuja;

4. smernica: izboljševati priložnosti za prejemnike denarnih pomoči in nezakonito zaposlenih delavcev.

Opisane elemente in smernice je mogoče, glede na posamezno stanje varne prožnosti na trgu dela, popolnoma, delno ali dodatno uveljaviti na podlagi različnih ukrepov, po posamičnem opisanem elementu, odvisno od nacionalnih značilnosti trga dela, ki ga obravnavamo. Glede na to, da so stanja svetovnih in evropskih trgov dela različna glede na stopnje integriranega sistema varne prožnosti, mora vsaka država zase ugotoviti, katere elemente je potrebno dodatno okrepiti s kombinacijo ukrepov in tako odpraviti šibke točke, kar bom v nadaljevanju poskušala storiti za trg dela v Sloveniji.

Zaradi različnih nacionalnih značilnosti na trgih dela danski model varne prožnosti težko samo enostavno apliciramo na slovenski trg dela. Zato Wilthagenova matrika lahko služi kot »hiter test« merjenja varne prožnosti na določenem trgu dela. Znotraj matrike lahko vidimo ocenjenemu stanju ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja trga dela. Temelji na razdelitvi sistema na temeljni spremenljivki varne prožnosti, varnost in prožnost, ter v nadaljevanju členitev na vrste omenjenih spremenljivk.

Različne države se na podlagi ocenjene stopnje varnosti in prožnosti lahko uvrstijo v matriko spodaj (glej Tabela 1) in na podlagi tega pričnejo uveljavljati sistem večje varne prožnosti lastnega trga dela glede na specifične značilnosti tega z uvajanjem skupine ukrepov, ki jih v matriki lahko vidimo.

Tabela 1: Wilthagenova matrika ukrepov sistema varne prožnosti trga dela glede na doseženo in želeno prožnost ter varnost trga dela

| VARNOST PROŽNOST | Službe | Zaposlitve | Dohodkovna | »Kombinacijska« |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Zunanja numerična | - tipi pogodb - zakonodaja zaščite zaposlovanja - predčasno upokojevanje | - zaposlovalne agencije - izobraževanje oz. vseživljenjsko učenje | - nadomestilo za brezposelnost - socialne ugodnosti - minimalne plače | - zaščita pred odpuščanjem zaradi različnih oblik odsotnosti z dela |
| Notranja numerična | - krajši delovni čas | - zakonodaja za zaščito zaposlovanja - izobraževanje oz. vseživljenjsko učenje | - ugodnosti krajšega delovnega časa (štípendije, bolniške) | - različne oblike odsotnosti z dela - delna upokojitev |
| Funkcionalna | - obogatitev dela - izobraževanje - sezonsko delo - »outsourcing« - pogodbe podizvajalcev | - izobraževanje oz. vseživljenjsko učenje - menjava služb - timsko delo - večopravnost | - plačilo glede na učinkovitost | - prostovoljni delovni čas |
| Plačna | - lokalna prilagoditev stroškom dela - višanje/ nižanje plačil za socialno varnost | - spremembe plačevanja socialnih prispevkov - subvencioniranje zaposlovanja - prednosti ob delu | - kolektivne plačne pogodbe - ugodnosti krajšega delovnika | - prostovoljni delovni čas |

Vir: Flexicurity, European Employment Strategy. EMCO Working Group on Flexicurity (2006), str. 5.

Kot je vidno v Tabeli 1, lahko varnost in prožnost razdelimo na več vrst (Akcijski načrt za večjo mobilnost, Združenje delodajalcev Slovenije, 2009) :

- a) varnost **službe**, ki pomeni varnost pred odpuščanjem iz neupravičenih razlogov;
- b) varnost **zaposlitve** je večja zaposljivost, ki jo lahko dosežemo z vseživljenjskim učenjem;
- c) **dohodkovna** varnost zagotavlja minimalne dohodke, tudi v primeru brezposelnosti;
- d) »**kombinacijska**« varnost je kombinacija vseh ostalih omenjenih vrst varnosti
- e) **zunanja numerična** prožnost predstavlja možnost najemanja in odpuščanja delovne sile;
- f) **notranja numerična** prožnost pomeni razporejanje delovnih ur, nadur, izmensko delo in sezonsko delo;
- g) **funkcionalna** prožnost je možnost razvrščanja zaposlenih glede na različna delovna mesta in vrste dela;
- h) **plačna** prožnost pomeni prilagajanje plač dosežkom in uspešnosti delavca ali na ravni podjetja.

Matrika je služila za namene merjenja sistema varne prožnosti v gospodarstvu, danes pa lahko rečem, da je dober pripomoček za določanje prihodnjih ukrepov oziroma kombinacije ukrepov za doseg večje varne prožnosti specifičnega trga dela potem, ko je ocena tega trga dela glede dosežene stopnje varne prožnosti že opravljena, medtem ko je kot sredstvo za samo merjenje sistema varne prožnosti nezadostna, saj ni dovolj dimenzionalna.

2 MERJENJE UVELJAVLJANJA SISTEMA VARNE PROŽNOSTI

Decembra 2007 je Odbor za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in potrošnjo – *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council* (EPSCO) poudaril pomembnost vzajemnega vseevropskega učenja in spremljanja napredka na področju varne prožnosti z uporabo vrste kazalcev, temelječih na visokokvalitetnih statističnih podatkih za spremljanje zadostnosti različnih komponent varne prožnosti (Monitoring and analysing of Flexicurity policies, European Commission, 2009).

Spremljanje napredka implementacije politike varne prožnosti in primerjava kazalcev s časovnega vidika je nujna, saj bo implementacija nekaterih ukrepov vidna v prihodnjih statističnih podatkih, spet drugih ukrepov v spremljanju statističnih podatkov daljših period več zaporednih let. Sistem varne prožnosti je prepleten z veliko različnimi spremenljivkami, ki jih je potrebno meriti, da bi lahko podali relativno točno oceno stanja trga dela z vidika varne prožnosti in potrebnih prihodnjih ukrepov v primeru nezadostne stopnje implementacije koncepta.

Obstajajo različni poskusi celovitega ocenjevanja oziroma merjenja varne prožnosti. Bistvo teh je bila razdelitev temeljnih spremenljivk varne prožnosti, varnosti in prožnosti na vrste ter oceno posamezne vrste na podlagi predhodnih let in primerjave z drugimi relativno uspešnejšimi državami s podobnimi problemskimi položaji ter strukturo trga dela.

Odbor za zaposlovanje Evropske komisije v poročilu *Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies* (2009) pravi, da ni primerno meriti splošnih indikatorjev prožnosti trga dela, saj so posledica implementacije več različnih politik, katerih rezultati so vidni po nekaj letih delovanja. Splošni indikatorji, kot so stopnja brezposelnosti, produktivnosti, kvalitete dela in vključenosti na trg dela, so kazalci splošne ekonomske situacije in ekonomsko-socialnih politik ter različnih politik trga dela, zato iz teh kazalcev ni mogoče izluščiti izključno vpliv implementacije sistema varne prožnosti na te.

Za potrebe ocenjevanja varne prožnosti v Sloveniji, glede na obravnavano dostopno literaturo, se zdi do danes najbolj celovit pristop merjenja varne prožnosti, predstavljen s strani Odbora za zaposlovanje Evropske komisije v publikaciji *Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies* (2009), zato ga bom v nadaljevanju poskušala enostavno predstaviti oziroma povzeti, saj bi podrobnejša analiza pristopa prestopila okvire obravnavane tematike diplomskega dela.

2.1 OKVIR MERJENJA VARNE PROŽNOSTI

Okvir merjenja varne prožnosti predstavljajo trije kazalci temeljnih elementov varne prožnosti, razdeljeni na input/vložek, process/proces ter output/izlošek. Za potrebe kasnejših razlag je potrebno pojasniti, da avtomatičnih vzročnih povezav med posameznimi indikatorji elementov ni. Proces je veliko bolj kompleksen, da bi ga lahko razložili z interakcijo različnih indikatorjev. Kazalniki so kot merilci pojava in zato se je potrebno zavedati, da morebiti obstajajo tudi drugi potencialni vplivi do zdaj neraziskanih spremenljivk.

Kazalci vložka varne prožnosti so kvantitativne ocene regulativ in zakonov. Kazalci procesa varne prožnosti so deleži določenih skupin, ki jih različne politike zadevajo ali v njej sodelujejo. Pokažejo in merijo, do katere stopnje so ukrepi določene politike implementirani. Kazalci izloška varne prožnosti merijo štiri temeljne elemente varne prožnosti. Oceniti je potrebno tudi peti element, mobilnost na trga dela, za katerega primerljivi kazalci še niso razviti, zato v diplomskem delu mobilnost trga dela v diplomskem delu ne bo ocenjena. Vsi kazalci so bili odobreni in razviti s strani Odbora za zaposlovanje ter so dobro znani in primerljivi, predvsem pa jih je mogoče najti v razpoložljivih virih podatkov. S perspektive EU so izbrani najbolj informativni indikatorji glede na dosedanje indikatorje in razpoložljive informacije oziroma podatke, ki jih statistika spremlja.

Za oceno varne prožnosti so po vrsti elementa varne prožnosti izbrani naslednji kazalci (Monitoring and analysis of Flexicurity policies, EMCO Reports, Employment Committee, 2009, str. 5–7):

1. Pogodbene določbe

- a) kazalec vložka: prožen delovni čas (delovni čas, ki ni fiksno določen v delovnem dnevu in meri zakonske določbe s perspektive delavca);
- b) kazalec procesa: osebe s pogodbami za nedoločen čas ali prostovoljnimi pogodbami za določen čas ali s krajšim delovnim časom (meri dogovore o delovnem času s perspektive delodajalca);
- c) kazalec izložka: osebe z vsaj enako varnostjo zaposlitve kot leto prej (meri dogovore o delovnem času s perspektive delodajalca).

2. Vseživljenjsko učenje

- a) kazalec vložka: javni izdatki za človeške vire (lahko merimo le javne izdatke za vlaganje v človeške vire, zasebni izdatki in izdatki podjetij so težje dostopne informacije);
- b) kazalec procesa: vključenost v programe vseživljenjskega učenja;
- c) kazalec izložka: osebe z vsaj enako pozicijo in plačo kot leto prej (napredovanje in višja plača kaže spremembo kvalifikacije delavca in rezultat vseživljenjskega učenja).

3. Aktivna politika zaposlovanja

- a) kazalec vložka: izdatki za programe aktivne politike zaposlovanja na osebo, ki želi delati;
- b) kazalec procesa: vključeni v programe aktivne politike zaposlovanja na osebo, ki želi delati;
- c) kazalec izložka: stanje prejemnikov programov aktivnih politik zaposlovanja po zaključenem sodelovanju.

4. Socialna varnost

- a) kazalec vložka: izdatki za podporo v primeru brezposelnosti na osebo, ki želi delati (kaže prejemnike nadomestil in dohodkovno varnost);
- b) kazalec procesa: prejemniki podpore za primer brezposelnosti na osebo, ki želi delati;
- c) kazalec izložka: stopnja tveganja revščine brezposelnih.

Za oceno varne prožnosti združujemo kazalce vložka vseh elementov, kazalce procesa vseh elementov in kazalce izložka vseh elementov ter posledično dobimo tri slike varne prožnosti, ki jih lahko primerjamo s slikami primerljivih trgov dela. V prihodnosti naj bi se poskušali razviti tudi indikatorji za oceno usklajevanja zasebnega življenja in službe za kratkoročno in dolgoročno obdobje ter indikatorji atipičnih zaposlitvenih pogodb, saj ocenjujejo odpravljanje segmentacije na trgu dela in vključenost različnih marginaliziranih skupin na trgu dela.

2.2 STANJE UVELJAVLJANJA VARNE PROŽNOSTI V SLOVENIJI

Stanje sistema varne prožnosti v Sloveniji bom povzela po oceni predhodno opisanega načina merjenja, ki je v tem trenutku najbolj objektivna ocena sistema varne prožnosti na trgu dela po mnenju EU. Ocena stanja v Sloveniji je bila podana v obliki polarnega grafikona, saj najbolje prikazuje dimenzije potrebnih indikatorjev. Osi grafov so prikazane v različnih enotah mere in sicer v deležih, denarnih enotah ali številu oseb. Podlaga grafov so predhodno predstavljene tabele iz katerih črpamo podatke za razlago in oceno poenostavljeno prikazanih grafov pojava. Tri slike grafov prikazujejo stanje kazalcev vloška, procesa in izloška varne prožnosti.

Tabela 2: Kazalci vloška sistema varne prožnosti za Slovenijo

| KAZALEC | LETO | Leto 1 | Leto 2 |
|--|------|--------|--------|
| prožen delovni čas (% povprečja zaposlenih) za 2004 | | | 28,6 |
| javni izdatki za človeške vire (% BDP) za 2005, 2006 | | 5,74 | 5,72 |
| izdatki za programe aktivne politike zaposlovanja na 100 oseb (ki želijo delati) za 2006, 2007 v evrih | | 503 | 478 |
| izdatki za podporo v primeru brezposelnosti na 100 oseb (ki želijo delati) za 2006, 2007 v evrih | | 1101 | 1289 |

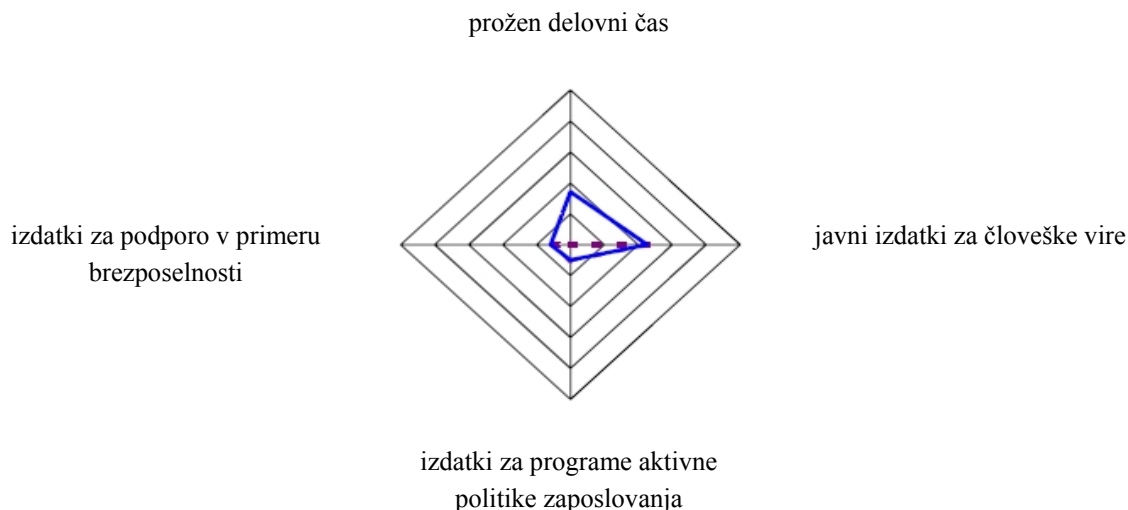
Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission.str.36.

V Tabeli 2 je kazalec prožen delovni čas podan za leto 2004, saj je zadnji razpoložljiv in kaže delež zaposlenih s prožnim delovnim časom (zaposleni, ki nimajo določene ure začetka in konca delovnega časa) v povprečju vseh zaposlenih v Sloveniji. Izbran je kot pokazatelj prožnosti obstoječih zaposlitvenih pogodb. Naslednja ocena omenjenega kazalca bo podana leta 2010. Kazalec javnih izdatkov za človeške vire je podan za leti 2005 (Leto 1) in 2006 (Leto 2). Opredeljen je kot delež finančnih izdatkov, ki jih država v letnem BDP namenja za programe vseživljenjskega učenja in je zato uporabljen kot kazalec elementa varne prožnosti vseživljenjskega učenja. Ostala kazalca sta podana za leti 2006 (Leto 1) in 2007 (Leto 2), sta zadnja razpoložljiva podatka za omenjena kazalca. Kazalec izdatkov za programe aktivne politike zaposlovanja je podan v evrih na 100 oseb, ki si želijo delati, prav tako kazalec izdatkov za podporo v primeru brezposelnosti.

Kot je vidno z grafa (glej Slika 2) Slovenija dosega relativno dobre rezultate na področju vlaganja v človeške vire v primerjavi s Finsko (glej Priloga 1), ki dosega najboljše ocene indikatorjev varne prožnosti, saj zaostajamo le nekaj več kot pol odstotne točke. Največje razlike so opazne v izdatkih za podporo v primeru brezposelnosti ter v izdatkih, namenjenih programom aktivne politike zaposlovanja, saj so te ocene med najnižjimi v EU. Težave so vidne tudi pri prožnem delovnem času, saj je na Finskem kazalec prožnosti delovnega časa 50,2 %, kar pomeni, da ima kar polovica zaposlenih prožen delovni čas.

Kot vidimo iz podatkov, je stanje v Sloveniji veliko slabše, saj dosegamo oceno omenjenega kazalca 28,6 %.

Slika 2: Polarni graf kazalcev vložka sistema varne prožnosti v Sloveniji



Legenda: ---- Leto 1 — Leto 2

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 36.

Tabela 3: Kazalci procesa sistema varne prožnosti za Slovenijo

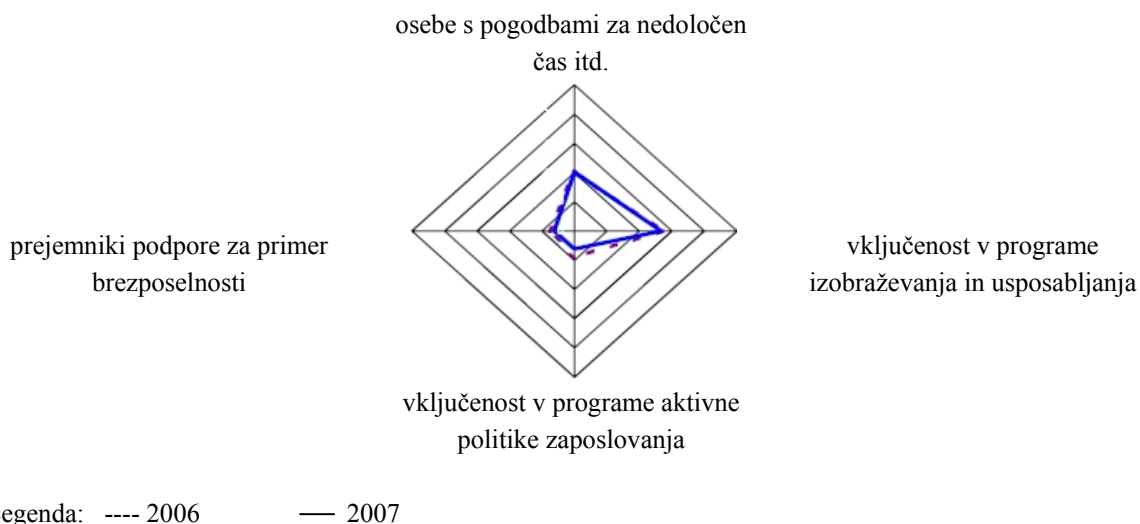
| KAZALEC | LETO | 2006 | 2007 |
|--|------|------|------|
| osebe s pogodbami za nedoločen čas ali prostovoljnimi pogodbami za določen čas ali s krajšim delovnim časom (% povprečja zaposlenih) | | 91 | 90,1 |
| vključenost v programe izobraževanja in usposabljanja (% odrasle populacije) | | 15 | 14,8 |
| osebe vključene v programe aktivne politike zaposlovanja na 100 oseb (ki želijo delati) | | 14 | 12 |
| prejemniki podpore za primer brezposelnosti na 100 oseb (ki želijo delati) | | 21 | 17 |

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 36.

Tabela 3 predstavlja podatke, ki jih potrebujemo za oceno procesa sistema varne prožnosti. Podatki so zadnji razpoložljivi in sicer za leti 2006 in 2007. Kazalec zaposlenih, ki delajo na podlagi pogodb za nedoločen čas ali prostovoljno za krajši delovni čas ali za določen čas, kaže delež zaposlenih v zelenih zaposlitvenih pogodbah in je kazalec prožnosti zaposlitvenih pogodb. Podan je kot delež povprečja vseh zaposlenih v Sloveniji. Kazalec vključenosti v programe izobraževanja in usposabljanja kaže delež vključenih oseb v programe izobraževanja in usposabljanja v celotni odrasli populaciji. Kazalec oseb vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja in prejemnikov podpore za primer

brezposelnosti prikazujeta število oseb, ki sodelujejo v aktivnih programih zaposlovanja oziroma prejemajo podporo za primer brezposelnosti na 100 oseb, ki si želijo delati.

Slika 3: Polarni graf kazalcev procesa sistema varne prožnosti v Sloveniji



Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 36.

Kot je mogoče razbrati z grafa (glej Slika 3), Slovenija več poudarka daje vlaganju v programe vseživljenjskega učenja, a še vedno kar za polovico manj kot v primeru Finske (glej Priloga 1). Kazalec oseb s pogodbami za nedoločen čas, določen čas ter krajši delovni čas je celo relativno višji kot v primerjavi z ostalimi članicami EU, kar je pozitiven pokazatelj varne prožnosti v Sloveniji. Ostala kazalca pa sta še vedno na zelo nizki ravni, njuno stanje pa se je v letu 2007 celo poslabšalo.

Tabela 4: Kazalci izločka sistema varne prožnosti za Slovenijo

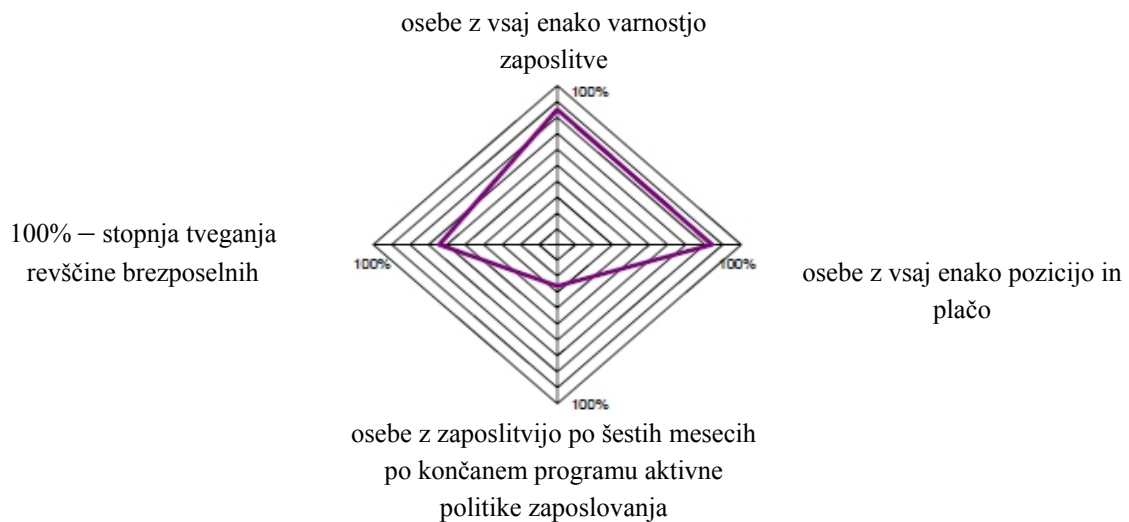
| KAZALEC | |
|--|------|
| osebe z vsaj enako varnostjo zaposlitve kot leto prej (% povp. v populaciji 16–64) za 2006 | 84,8 |
| osebe z vsaj enako pozicijo in plačo kot leto prej (% v populaciji 16–64) za 2006 | 84,1 |
| osebe z zaposlitvijo po šestih mesecih zaključka sodelovanja v programih aktivne politike zaposlovanja (% oseb po usposabljanju) za 2007 | 26 |
| stopnja tveganja revščine brezposelnih (% brezposelnih) za 2007 | 36 |

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 36.

Kazalci izločka v Tabeli 4 so podani kot deleži relevantne populacije, graf izločka pa predstavlja sliko končnega stanja elementov varne prožnosti. Kazalec oseb z vsaj enako varnostjo zaposlitve kot leto prej in kazalec oseb z vsaj enako pozicijo in plačo kot leto prej sta podana za leto 2006. Razložiti je potrebno še, da je kazalec oseb z zaposlitvijo po šestih mesecih zaključka sodelovanja v programu aktivne politike zaposlovanja pokazatelj

sprememb kvalifikacij, ki so rezultat vseživljenjskega učenja. Kazalec stopnje tveganja revščine brezposelnih meri dohodkovno varnost, ki jo zagotavlja sistem prejemanja finančnih sredstev za primer brezposelnosti in je kazalec socialne varnosti ter prikazuje delež brezposelnih, ki jim preti revščina. Pri prikazu podatkov v grafu Slika 4 uporabljamo kazalec 100% – stopnja tveganja revščine. Zadnja razložena kazalca sta podana za leto 2007.

Slika 4: Polarni graf kazalcev izločka sistema varne prožnosti v Sloveniji



Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 36.

Kot je vidno v Tabeli 4 in kot kaže graf (glej Slika 4), je kar 84,8 % populacije v starosti 15–64 obdržalo enako varnost zaposlitve oziroma se je povečala v primerjavi s predhodnimi letom. Prav tako je 84,1 % te populacije ohranilo ali izboljšalo svoj položaj in plačo. Ugotovljeno daje pozitivne ocene stanja varne prožnosti z vidika varnosti zaposlovanja in vseživljenjskega učenja. Kar zadeva programe aktivne politike zaposlovanja, kazalec kaže, da je samo 26 % oseb leta 2007 našlo zaposlitev po najmanj šestih mesecih od zaključka programa.

V primerjavi z grafom Finske (glej Priloga 1), lahko opazimo precejšno podobnost oziroma celo višjo vrednost indikatorja varnosti zaposlitve in indikatorja vseživljenjskega učenja. Medtem je kazalec aktivne politike zaposlovanja veliko nižji. Lahko pa rečemo, da je pozitivno, da je indikator ogroženosti zaradi revščine v Sloveniji zaradi brezposelnosti nižji. V splošnem Evropska komisija ocenjuje, da je sistem varne prožnosti v Sloveniji slabše razvit, čeprav so vidni tudi pozitivni znaki izboljševanja stanja. Največji problem je pretežno v programih izobraževanja, starostni diskriminaciji ter nerazvitih specifičnih pogojih zaposlitvenih možnosti glede na starostne skupine.

3 SLOVENSKI TRG DELA IN VARNA PROŽNOST

V odločenosti po spremembah na trgu dela v Sloveniji, v smeri večje varne prožnosti, so bile v preteklih letih s strani slovenske vlade implementirane nekatere reforme trga dela. V nadaljevanju omenjam le tiste, ki sodijo v sistem varne prožnosti (Koske, 2009, str. 7):

a) togost zaposlitvenih pogodb

Leta 1998 so bile dodeljene licence za delovanje agencij za zaposlovanje, kar je znatno povečalo svobodo začasnega zaposlovanja. Večjo prožnost na področju zaposlitvenih pogodb pa je vpeljal Akt o zavezništvu za zaposlovanje s strani Evropskega raziskovalnega področja (*European Reaserach Area*) leta 2003, katerega glavni prispevki so krajši odpovedni roki, znižanje višine zneskov odpravnin in ohlapnejše regulative kolektivnih dogovorov, na drugi strani pa je zaostрил pogoje za začasno zaposlovanje.

Amandma k Aktu o zavezništvu zaposlovanja je leta 2007 razširil možnosti uporabe pogodb za nedoločen čas ter možnost razširitve dvoletne pogodbe za projektno delo v stalno pogodbo o zaposlitvi. Dodatno je skrajšal odpovedne roke v primeru odpovedi zaradi poslovnih razlogov. Višina zneskov odpravnin je ostala na petini povprečne mesečne plače zadnjih treh let za vsako leto zaposlitve, v primeru zaposlitve več kot enega do pet let.

b) trajanje in višina nadomestil za brezposelnost

Amandma Evropskega inštituta za urbane zadeve (*European Institut for Urban Affairs*) je leta 1998 zmanjšal potencialno dobo upravičenosti do nadomestil za brezposelnost določenih skupin brezposelnih. Leta 2006 pa so bila vpeljana strožja pravila glede obveznosti brezposelnih, kar pomeni, da so zavezani k aktivnemu iskanju zaposlitve in po treh neuspešnih mesecih iskanja morajo sprejeti delo, ki jim ga ponudi Zavod za zaposlovanje, katero zahteva tudi stopnjo nižjo izobrazbe kot zaključena stopnja izobrazbe brezposelne osebe. Če tega ne stori, se nadomestilo zniža za polovico za dobo naslednjih dveh mesecev. Višina nadomestil za brezposelne se ni spremenila, znaša 70 % povprečne mesečne plače, prejete v zadnjem letu za prve tri mesece in 60 % omenjenega zneska za naslednje mesece. Ko obdobje upravičenosti do nadomestila preneha, je brezposelna oseba upravičena do socialne pomoči ob izpolnjevanju določenih pogojev.

c) obdavčitev dela

Obdavčitev plačilne liste se je postopoma znižala med leti 2006–2008 in je bila januarja 2009 popolnoma odpravljena, kar je občutno znižalo stroške dela. Prav tako so se znižale stopnje obdavčitev osebnega dohodka, kar je leta 2005 znižalo davčne obremenitve. V letu 2008 je bila stopnja obdavčenosti splošnih in posebnih osebnih dohodkov zmanjšana za tiste z najnižjimi dohodki, kar je v določeni meri osebne dohodke razbremenilo davčnih obremenitev.

d) pogajanja o plači

Leta 2006 je Akt o kolektivnih pogajanjih vnesel spremembe kolektivnih pogajanj. Ta določa sodelujoče stranke, hierarhijo ter okvire delovanja kolektivnih pogajanj, procedure zaključevanja, odpovedi kolektivnih dogovorov ter veljavnost teh. Uvaja princip prostovoljnih zaključkov dogovorov, kasnejšo oceno dogovorov, omejen čas veljavnosti določb ter dogovor, da mora delodajalec upoštevati kolektivni dogovor, ki izboljšuje razmere delavcev v primeru dveh dogovorov istega tipa. Zagotovljena minimalna plača je del pogodb o zaposlitvi z Aktom o minimalni plači od leta 2006 in je določena s strani Ministrstva za delo enkrat na leto.

e) aktivna politika zaposlovanja

Izdatki aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji so leta 2008 znašali le 0,22 % BDP. Leta 2006 so bili predstavljene nove smernice za obdobje 2007–2013, ki so razdeljene v štiri področja:

- svetovanje in pomoč pri zaposlovanju,
- usposabljanje in izobraževanje,
- spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja,
- programi za pospeševanje socialne vključenosti.

Smernice za leto 2009 temeljijo na programih spodbujanja zaposlovanja mladih z zaključenim terciarnim izobraževanjem in starejših ter dolgotrajno brezposelnih. Poudarjeno je spodbujanje zaposlitve za krajši delovni čas, izobraževanje in usposabljanje brezposelnih, ki bi se želeli samozaposliti in zaposlenih v manjših in srednje velikih podjetjih ter zaposlenih v podjetjih z delno subvencioniranim skrajšanim delovnim časom.

f) organizacija delovnega časa

Nekaj ukrepov je poskušalo spremeniti razmerje med delovnim časom in družinskimi obveznostmi, kakršna je pravica do krajšega delovnega časa staršev. Leta 2007 so bile predstavljene možnosti prilagajanja dodatkov k dohodku proporcionalno glede na število delovnih ur, kar je naredilo delo za krajši čas za delodajalce bolj priljubljeno.

g) migracije

Od leta 2001 naprej vse do leta 2007 so potekale spremembe na področju zaposlovanja tujcev. Določili so tri vrste delovnih dovoljenj glede na namen in trajanje zaposlitve. Število dovoljenih priseljencev na slovenski trg dela je omejeno do pod 5 % aktivnega prebivalstva. Nekatero omejitve so bile odpravljene za tujce, ki naj bi se zaposlovali v panogah s pomanjkanjem delovne sile.

4 STANJE TRGA DELA V SLOVENIJI Z VIDIKA VARNE PROŽNOSTI

V Sloveniji smo bili vse do zadnjega četrtnega leta 2008 priča stabilni gospodarski rasti. Odvisnost od mednarodne ekonomije pa je z nastopom svetovne recesije povzročila negativne posledice tudi za Slovenijo, čeprav z manjšim časovnim zamikom. Bruto domači proizvod je v drugem četrtnem leta 2009, v primerjavi z letom prej, manjši za 9,3 odstotne točke, kar je največje zmanjšanje gospodarske aktivnosti, odkar so posledice svetovne recesije občutne tudi pri nas (glej Tabela 5). Boljše stanje v prihodnje nakazuje dejstvo, da se je BDP sicer realno povečal za 0,7 odstotne točke v primerjavi s prvim četrtnem leta 2009, kar kaže na umirjanje negativnih vplivov gospodarske krize.

Tabela 5: Bruto domači proizvod v stalnih cenah, stopnje rasti (v %)

| Leto | 2008 | | | 2009 | |
|--|------|-----|------|------|------|
| | 2. | 3. | 4. | 1. | 2. |
| Četrtno leto | | | | | |
| Sprememba glede na četrtno leto predhodnega leta | 5,5 | 3,9 | -0,8 | -8,3 | -9,3 |
| Sprememba glede na predhodno četrtno leto | 0,8 | 0,7 | -4,1 | -6,4 | 0,7 |

Vir: Bruto domači proizvod, Slovenija, 2. četrtno leto 2009. Statistični urad Republike Slovenije, 2009.

Gospodarska kriza ima posledično tudi velik vpliv na trg dela v Sloveniji. Vsak dan smo priča novim množičnim odpuščanjem in splošnemu nezadovoljstvu ljudi, ki so zaposlitev izgubili. Število brezposelnih se torej konstantno povečuje in je do začetka septembra 2009 znašalo 81.162 prijavljenih brezposelnih oseb na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, kar predstavlja 78,6 % več kot v prvih devetih mesecih leta 2008. Konec septembra 2009 je bilo prijavljenih brezposelnih oseb že 88.366. V enem letu se je tako število brezposelnih povečalo za 49 %. V primerjavi z avgustom 2009 je brezposelnih oseb od konca septembra 2009 več za 0,3 odstotne točke (Septembra 2009 registriranih 88.366 brezposelnih oseb, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009).

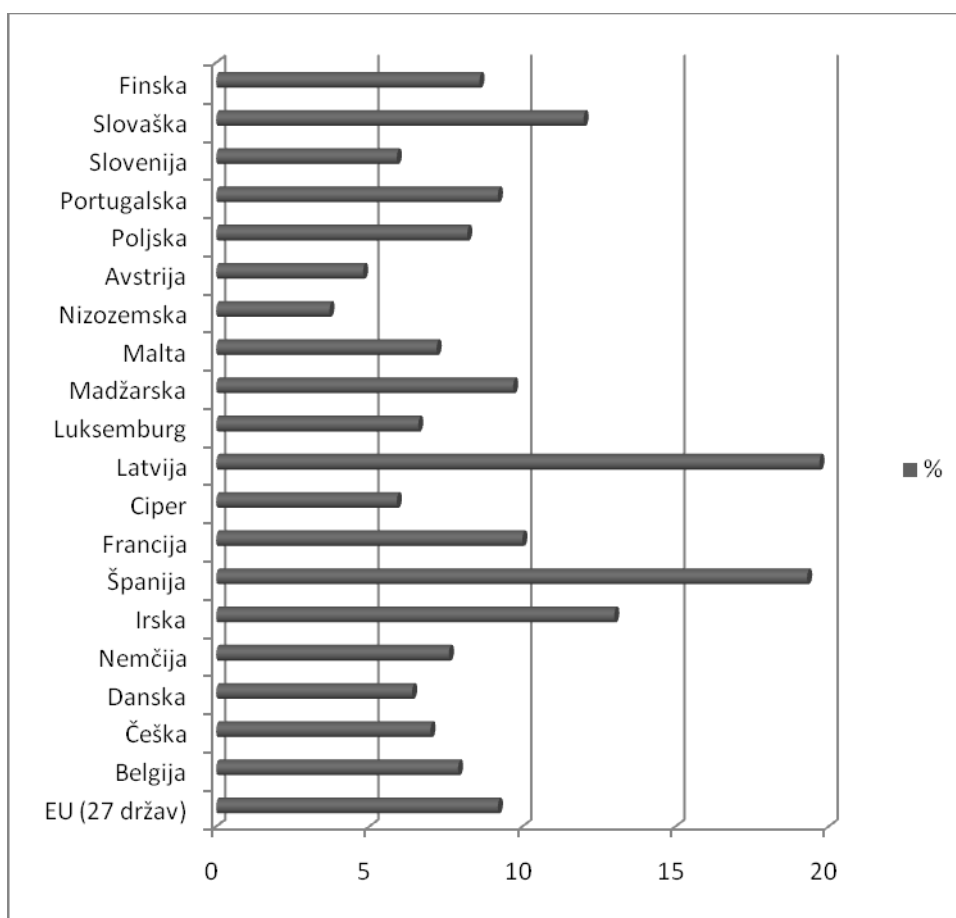
Leta 2009 se je zaposlilo 83.048 oseb na predhodno prijavljenih prostih delovnih mestih, kar je 33,4 % manj kot lani. Povpraševanje po delavcih se je do septembra, glede na primerljivo obdobje lani, zmanjšalo za 36,6 %, kar pomeni 122.324 prostih delovnih mest. Znižala se je stopnja registrirane brezposelnosti žensk, in sicer za desetinko odstotne točke, ki je znašala avgusta 10,4 %. Stopnja registrirane brezposelnosti je bila na letni ravni avgusta 2009 9,4 %, kar je velik porast v primerjavi s stopnjo registrirane brezposelnosti leto prej, ki je bila 6,5 % (Septembra 2009 registriranih 88.366 brezposelnih oseb, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009).

Glede na ugotovljene podatke vidimo, da ima trenutno gospodarsko stanje v Sloveniji (glej Priloga 2) velik negativen vpliv na slovenski trg dela. Dobro desetletje opažamo velike in hitre spremembe v dinamiki gospodarstva, ki je danes pod vplivom globalizacije, hitrega razvoja, vedno večje konkurenčnosti med podjetji na mednarodni ravni in konstantnim spreminjanjem okoliščin, v katerih podjetja delujejo. Razumljivo je, da se morajo podjetja prilagajati spremenjenim pogojem delovanja današnjega svetovnega gospodarstva, kar se v recesiji odraža v odpuščanju, vedno večjem nezadovoljstvu s stanjem na trgu dela, porastu negotovosti glede prihodnosti, posledično pa v velikih stiskah ljudi. Omenjeno kar kliče po spremembah delovanja oziroma uravnavanja trga dela v Sloveniji. Če to ni bila prioriteta naloga slovenske vlade pred gospodarsko krizo, potem mora to zagotovo postati sedaj.

Gospodarske krize so dober čas za odpravljanje strukturnih neravnovesij trga dela, saj je splošno vzdušje že tako pesimistično, da stanje, ki je problematično, nikomur več ne ustreza, saj so problemski položaji toliko bolj opazni in poudarjeni. Na drugi strani je v tem času tudi veliko nasprotnikov reform, saj si že ob tako slabi situaciji ne želijo še dodatnega poslabšanja razmer. V nadaljevanju bom predstavila stanje trga dela z vidika varne prožnosti na podlagi elementov varne prožnosti: strukturnih problemov trga dela, zakonskih podlag pogodb za zaposlovanje, aktivne politike zaposlovanja in vseživljenjskega učenja.

Leta 2008 ni bilo sprememb sistema, ki bi vplivale na izboljšanje stanja varne prožnosti v Sloveniji, saj ni bilo nikakršnih ukrepov za povečanje prilagodljivosti pogodbenih razmerij. Aktivna politika zaposlovanja ne dosega zelenih rezultatov, kar vpliva tudi na programe vseživljenjskega učenja, saj Slovenija že tretje leto zapored beleži upad vključenih odraslih v programe vseživljenjskega učenja. Več pozornosti je bilo namenjene le usklajevanju družine in delovnih obveznosti (Poročilo o razvoju 2009, 2009, str. 37).

Slika 5: Stopnja brezposelnosti v državah EU za september 2009

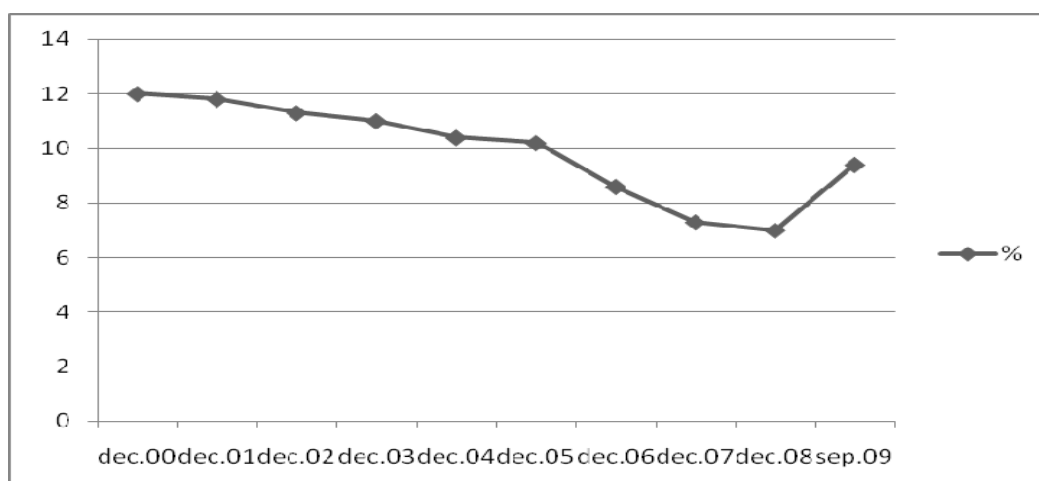


Vir: Unemployment rate. Eurostat, 2009.

Trenutna situacija trga dela v Sloveniji je posledica svetovne gospodarske krize, zato so kratkoročni ukrepi slovenske vlade usmerjeni v reševanje kriznih razmer. Februarja 2009 je zato sprejela nekaj ukrepov za ohranjanje stopnje zaposlenosti in varnosti zaposlitev. Pomembnejša sta subvencioniranje krajšega delovnega časa in omejevanje priseljevanja tujcev. Hitro uvajanje reform, ki stanejo malo, imajo pa izjemen pozitiven učinek, kot je sprememba pokojninskega sistema, je najboljša pot za izboljšanje situacije, medtem ko z reformami, proti katerim obstaja velik javen odpor, velja počakati na obdobje po krizi.

V primerjavi z državami EU (glej Slika 5) je v Sloveniji zabeležena ena najnižjih stopenj brezposelnosti, povprečje EU je bilo kar 9,2 % (Koske, 2009, str. 5). Pred omenjeno krizo je bila povprečna stopnja brezposelnosti po letu 2006 relativno nizka, gibala se je pod 10 % (glej Slika 6), leta 2008 pa je znašala le 6,7 %. Kot že omenjeno, je v Sloveniji rast delovne aktivnosti (glej Slika 7) do začetka svetovne gospodarske krize, posledica hitre gospodarske rasti. K izboljšanju na trgu dela so pripomogle tudi strukturne reforme, ki so bile usmerjene na trg dela, in sicer zmanjšanje stroškov dela, ostrejši pogoji upravičenosti do nadomestil za brezposelne ter aktivna politika zaposlovanja.

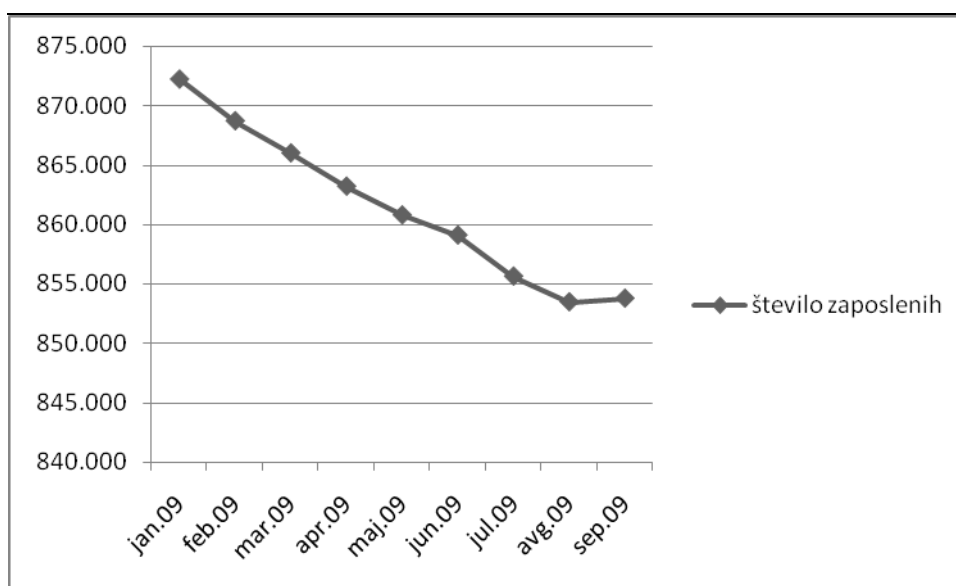
Slika 6: Stopnja registrirane brezposelnosti za obdobje december 2000 do september 2009



Vir: Stopnja registrirane brezposelnosti. E- uprava. Državni portal Republike Slovenije, 2009.

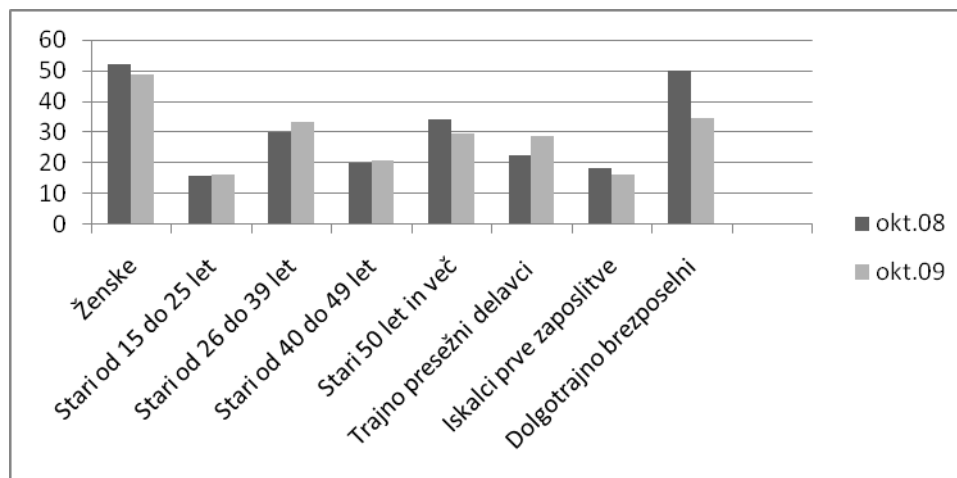
Stopnja delovne aktivnosti je sicer relativno visoka in je bila v letu 2008 68,8 % (Poročilo o razvoju 2009, 2009, str. 37), a obstajajo specifični problemi trga dela v Sloveniji, kot so s trga dela delovno aktivne populacije odrinjene skupine, kar je vidno, če analiziramo strukturo stopnje brezposelnosti (glej Slika 8). Obstajata dve skupini ljudi, za katere je potrebno dvigniti stopnjo aktivnosti. Prva je skupina starejših in druga skupina mladih delovno aktivnih ljudi. Stopnja delovne aktivnosti starejših se je v zadnjem obdobju sicer zvišala, a stanje je daleč od zelenega. Kot že omenjeno, je druga problematična skupina populacija mladih, saj se zvišuje povprečna starost zaključka študija, kar znižuje stopnjo delovne aktivnosti v omenjeni populaciji.

Slika 7: Delovna aktivnost prebivalstva v obdobju januar 2009 do septembra 2009



Vir: Aktivno prebivalstvo – mesečni podatki. SI-STAT podatkovni portal. Statistični urad Republike Slovenije, 2009.

Slika 8: Struktura brezposelnosti za leti 2008 in 2009 v Sloveniji



Vir: Brezposelnost. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009.

Danes je zaznati višjo stopnjo delovno aktivnega prebivalstva med starejšo populacijo v starosti 55–59 let. Medtem ko je bila stopnja zaposlenosti v tej populaciji leta 1997 le 17-odstotna je znašala v zadnji četrtini leta 2008 že 45 %. Kljub temu je stopnja delovne aktivnosti med starejšimi v populaciji 55–59 let tretja najnižja v Evropi. Stopnja zaposlenosti populacije 60–64 let je prav tako tretja najnižja v Evropi, kar je posledica tranzicijskega prezgodnjega upokojevanja (Koske, 2009, str. 10).

Stopnja zaposlenosti mladih v Sloveniji se je v zadnjih letih izboljšala, saj je participacija na trgu dela v starostni skupini 15-29 let z 52 % leta 2003 do leta 2008 narasla na 61 %. Stopnja brezposelnosti je v istem obdobju padla z 12,3 % na 7,4 % (Koske, 2009, str. 21). Pozitivne spremembe gre pripisati povečani gospodarski rasti in prožnejšim oblikam zaposlovanja, ob podpori programov aktivne politike zaposlovanja.

4.1 STRUKTURNI PROBLEMI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

4.1.1 Stanje participacije starejših na trgu dela

Posledica zgodnjega upokojevanja v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, ki je bila takratna rešitev vlade za zelo visok porast stopnje brezposelnosti na račun tranzicijskega odpuščanja ter prehoda iz socializma v kapitalizem, saj je v prejšnjem sistemu veljala »polna« zaposlenost, ki pa je bila umetno vzdrževana, je današnja pretežno delavno neaktivna starejša populacija (glej Tabela 6). Moški v Sloveniji se v povprečju upokojijo 3 leta prej kot v ostalih državah članicah EU, ženske pa celo 5 let prej od povprečja v Evropi. Vse omenjene nepravilnosti, povezane s starajočo se populacijo v Sloveniji povzročajo velik pritisk na pokojninski sistem in slabijo gospodarsko rast preko krčenja števila delovno aktivne populacije. Potrebno je spodbuditi starejšo populacijo k participaciji, saj so pritiski na pokojninsko blagajno že danes zelo zaskrbljujoči (Koske, 2009, str. 13).

Tabela 6: Starostna struktura prejemnikov pokojnin ob prvič priznani pravici do upokojitve po letih

| Leto | Starostni | | | Invalidski | | |
|------|-----------|-------|--------|------------|-------|--------|
| | ženske | moški | skupaj | ženske | moški | skupaj |
| 2000 | 56 | 61 | 57 | 48 | 52 | 51 |
| 2001 | 56 | 62 | 58 | 49 | 53 | 51 |
| 2002 | 56 | 62 | 58 | 49 | 53 | 52 |
| 2003 | 56 | 62 | 58 | 49 | 53 | 52 |
| 2004 | 57 | 62 | 59 | 49 | 53 | 52 |
| 2005 | 57 | 61 | 59 | 50 | 53 | 52 |
| 2006 | 57 | 61 | 59 | 50 | 53 | 52 |
| 2007 | 57 | 61 | 59 | 50 | 54 | 53 |
| 2008 | 57 | 61 | 59 | 51 | 54 | 53 |

Vir: Nekateri podatki prejemnikov pokojnin. Mesečni statistični pregled. (2009). September 2009. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Rešitev nizke participacije starejših na trgu dela v Sloveniji je mogoče najti v »push-pull« faktorjih, ki nakazujejo nujne spremembe institucionalnih okvirjev. »Pull« faktorji so med drugim prednosti relativno visokih finančnih prejemkov s strani pokojninskega sistema (pokojnin). Potrebna starost, ki jo oseba dopolni za upokojitve, je postavljena prenizko, zato prihaja do prezgodnjega upokojevanja s tem pa črpanja finančnih sredstev socialne države. Mesečna pokojnina je izračunana na podlagi preteklih 18. najbolj plačanih mesecev, kar pomeni, da je višina pokojnine (glej Tabela 7) višja kot morebitna plača. Še posebej bi bil ta paradoks relevanten v primeru napovedanega znižanja plač zaradi recesije ali slabših rezultatov podjetja. V takem primeru obstaja velika verjetnost odhoda zaposlenega, ki izpolnjuje pogoje upokojitve, s trga dela.

Tabela 7: Višina pokojnin v septembru 2009

| Vrsta | Znesek v EUR |
|---|--------------|
| najnižja pokojnina za 15 let pokojninske dobe | 187,43 |
| kmečka pokojnina | 227,6 |
| kmečka borčevska pokojnina | 455,19 |
| državna pokojnina | 178,32 |
| najvišja izplačana pokojnina | 2.128,34 |
| del vdovske pokojnine (povprečni znesek) | 61,79 |

Vir: Nekateri podatki prejemnikov pokojnin. Mesečni statistični pregled. (2009). September 2009. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Na drugi strani obstajajo neformalne poti zgodnjega upokojevanja, katerih država ne sankcionira, to so dolgotrajna brezposelnost in dolgotrajen bolniški stalež med starejšo populacijo (glej Tabela 8). »Push« dejavniki, ki silijo starejšo populacijo v upokojitve, je npr. razpoložljivost oziroma v tem primeru pomanjkanje primernih delovnih mest za starejšo populacijo, na drugi strani pa tudi nefleksibilen delovni čas. V Sloveniji ni

dovoljeno istočasno prejemati pokojnine in plače, čeprav obstaja oblika zaposlitve s krajšim delovnim časom, pri tem pa oseba prejema polovično pokojnino in plačo. Leta 2007 se je za ta način podaljšanja delovne aktivnosti odločilo le 184 oseb ali 2 % vseh novih upokojencev (Koske, 2009, str. 16). Reforme trga dela (Koske, 2009, str. 13), pokojninskega sistema in izobraževalnega sistema v Sloveniji so že nekoliko izboljšale razmere. Starost upokojevanja se je dvignila, kar je posledica davčnih razbremenitev zaposlovanja starejših ter izboljšanja izobraževalnega sistema.

Novela z leta 1999 je vpeljala v pokojninski sistem spodbude za vsako dodatno leto aktivnosti na trgu dela in odbitke za zgodnje upokojevanje. Spodbude oziroma odbitki niso tako zelo visoki, da bi znatno vplivali na odločitve delavcev za zgodnje upokojevanje. Nov akt celo omogoča možnost nižanja delovne dobe, ki je pogoj za možnost upokojitve, in sicer:

- a) zmanjšanje upokojitvene starosti oseb z otroki,
- b) zmanjšanje upokojitvene starosti za ženske, ki so bile plačnice v pokojninski sistem pred dopolnjenim 18. letom,
- c) upokojevanje zaradi dolgotrajne brezposelnosti, odpuščanja kot proizvodni višek, bankrota delodajalca in zaradi nadomestitve delavca z mlajšo brezposelno osebo.

Tabela 8: Starostna struktura prejemnikov pokojnin ob prvič priznani pravici do upokojitve po splošnih in posebnih predpisih po letih.

| Leto | Starostni | | | Invalidski | | |
|------|-----------|-------|--------|------------|-------|--------|
| | ženske | moški | skupaj | ženske | moški | skupaj |
| 2000 | 55 | 59 | 57 | 48 | 52 | 51 |
| 2001 | 55 | 59 | 57 | 48 | 52 | 51 |
| 2002 | 55 | 59 | 57 | 49 | 53 | 51 |
| 2003 | 55 | 59 | 57 | 49 | 52 | 51 |
| 2004 | 56 | 60 | 58 | 49 | 53 | 52 |
| 2005 | 57 | 60 | 58 | 49 | 53 | 52 |
| 2006 | 57 | 60 | 58 | 49 | 53 | 52 |
| 2007 | 57 | 60 | 59 | 50 | 54 | 52 |
| 2008 | 57 | 60 | 59 | 51 | 53 | 53 |

Vir: Nekateri podatki prejemnikov pokojnin. Mesečni statistični pregled. (2009). September 2009. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Povprečna starost upokojevanja v Sloveniji je bila zvišana z reformo leta 1999, ki je bila za moške povišana z 58 na 63 let, za ženske pa s 53 na 61 let. Tako določeno starost upokojevanja pa zelo počasi dosegamo, saj je bila povišana povprečna starost upokojevanja za moške le 6 mesecev na leto, medtem ko je bila za ženske še nižja, in sicer le 4 mesece na leto. Počasno rast povprečne starosti upokojevanja je potrebno pospešiti (Koske, 2009, str. 13).

Vsaj polovica moških v Sloveniji se upokoji pred 53,3 letom starosti, kar je velika izguba človeškega kapitala za trg dela, saj so ti ljudje relativno mladi in vitalni ter sposobni delati še vrsto let. Glede na to, da je pričakovana starost v Sloveniji primerljiva s tisto v evropskih državah, potem zgodnje upokojevanje zagotovo povzroča dodatne pritiske na pokojninski sistem, saj zgodnje upokojevalce vzdržuje delovno aktivno prebivalstvo zelo dolgo obdobje neaktivnosti.

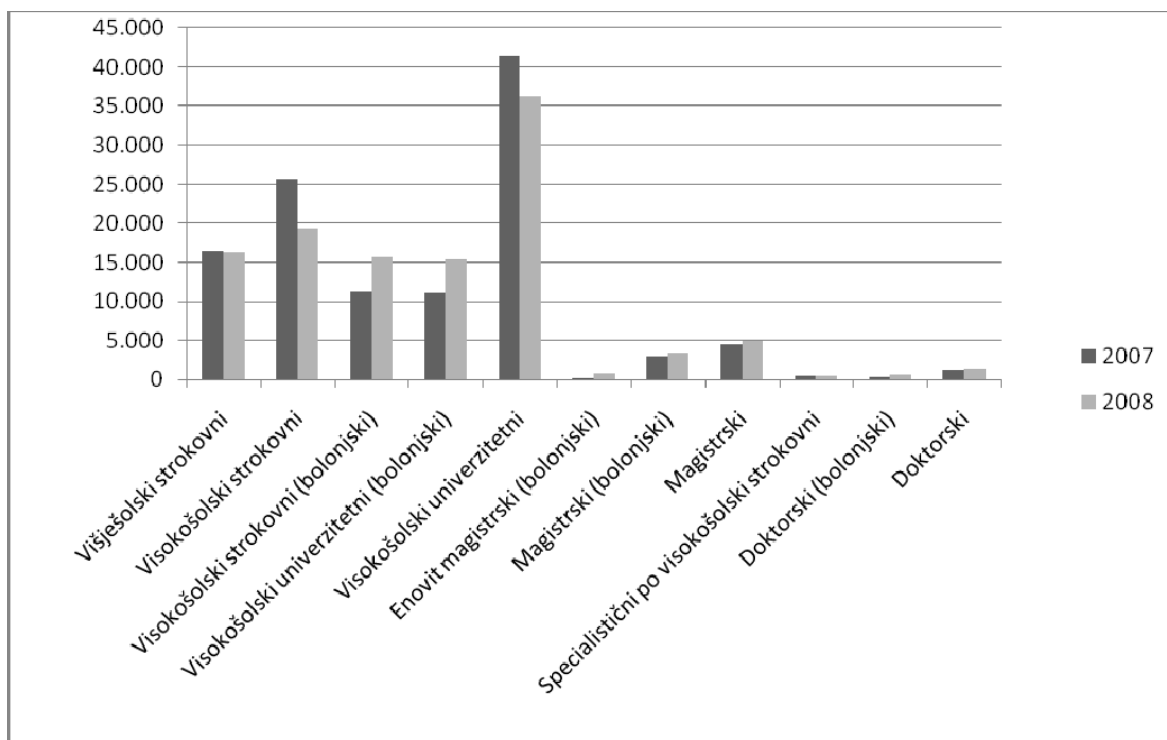
Pokojninski sistem v Sloveniji naj bi januarja 2011 doživel nekaj sprememb, ki zadevajo tudi varno prožnost trga dela. Dvig stopnje zaposlenih starejših je prednostna naloga Vlade Republike Slovenije. Leta 2006 je zato pričela z oblikovanjem nacionalne strategije aktivnega staranja, katere cilj je ohranitev solidarnosti med generacijami, kakovostno staranje ter oskrba starejših. Vlada zato uveljavlja naslednje ukrepe (Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji, 2009, str. 19-24) :

- a) zakonsko povišanje polne in minimalne starosti upokojevanja, izenačitev pogojev za pridobitev pravic upokojevanja žensk in moških ter krajše prehodno obdobje za upokojitev žensk. Za oba spola se določi polna starost na 65 let. Dvigne se minimalna starostna meja za predčasno upokojitev na 60 let;
- b) vse upokojitve pred omenjeno starostjo se obravnavajo kot predčasne upokojitve in prinašajo odbitke. Vrednost spodbud/odbitkov naj bi znašala 0,3% za vsak mesec pred oziroma nad polno upokojitveno starostjo;
- c) ukinitve časovnih bonusov kot je znižanje upokojitvene dobe zaradi otrok;
- d) uvajanje postopnega izhoda s trga dela – delna upokojitev.

4.1.2 Stanje participacije mladih na trgu dela

Še vedno je zaposlovanje mladih v Sloveniji pod povprečjem EU, pretežno na račun podaljševanja študija in kasnejšega zaključevanja le-tega zaradi možnosti dela prek študentskih servisov v omenjeni starostni skupini. Viden je velik delež vpisanih v izobraževanje na terciarni stopnji (glej Slika 9) med starostno populacijo 20–29 let, saj je v omenjene programe vpisana kar tretjina populacije. Delež vpisane populacije v isti starostni skupini v terciarno izobraževanje v EU je le četrtinski (Koske, 2009, str. 22).

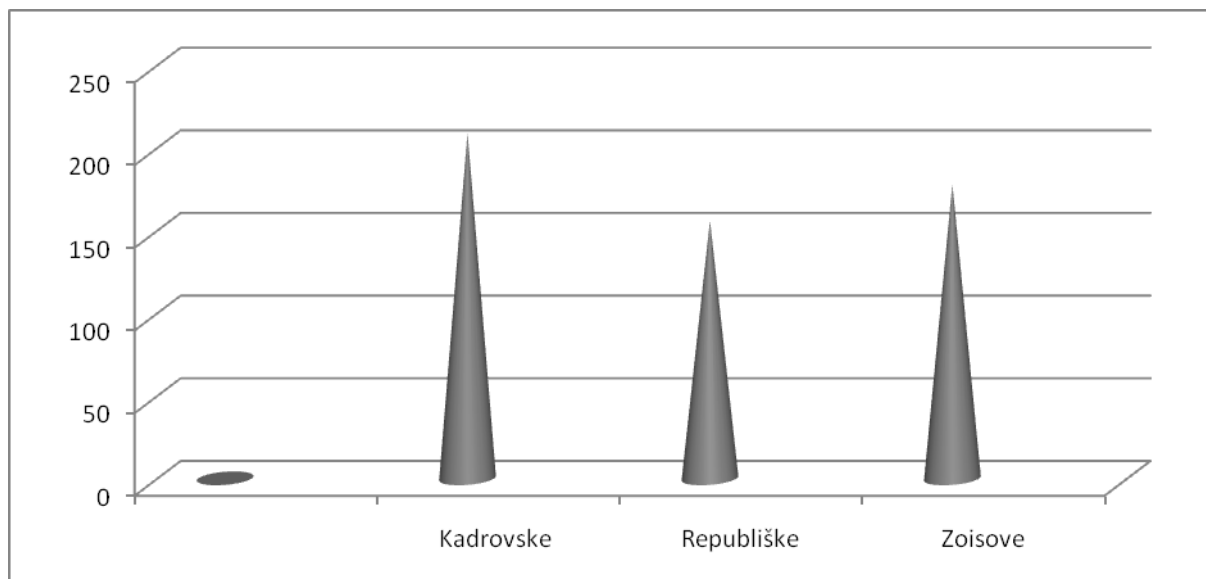
Slika 9: Število vpisanih študentov v stare in bolonjske programe visokošolskega študija v Sloveniji v študijskem letu 2008/09



Vir: Vpis študentov v terciarne izobraževalne programe v študijskem letu 2008/09 – končni podatki. Demografsko-socialno področje. Izobraževanje. Statistični urad Republike Slovenije, 2009.

Razlog za podaljševanje študija je mogoče najti predvsem v slabi finančni spodbudi študentov (glej Slika 10), saj v času študija le tretjina prejema štipendijo (glej Slika 11), kar pomeni, da mora večina študentov za pokritje stroškov študija ob študiju delati prek študentskih servisov. Poleg tega država ne more pokriti vseh potreb po nastanitvi študentov v študentskih domovih, obstaja pa nekaj ugodnosti, kot je subvencionirana prehrana. Kljub omenjenemu Slovenija porabi za financiranje študentov več kot povprečno namenijo države EU.

Slika 10: Višina povprečne prejete štipendije po vrstah štipendije v letu 2007



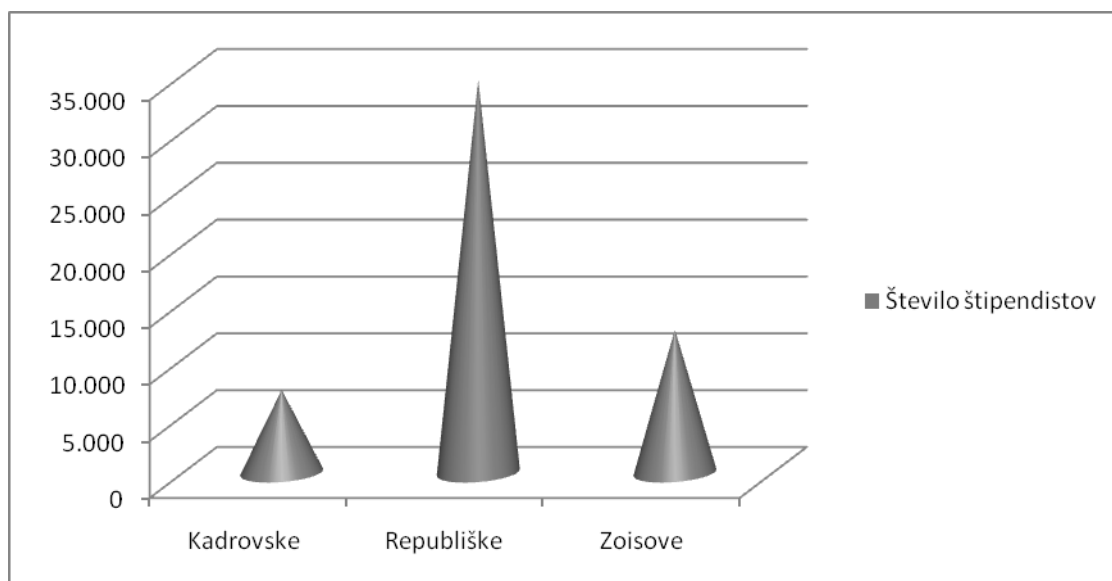
Vir: Štipendisti, Slovenija, 2007 – Končni podatki. Statistični urad Republike Slovenije, 2008. SI-STAT podatkovni portal.

Trenutno ni mogoče najemati študentskih posojil, saj je bila ta možnost ukinjena v študijskem letu 2002/03. Izredni študijski programi so delno plačljivi, višino šolnine pa določi institucija, ki izvaja izobraževalni program. Šolnine tako znašajo od 1.800 € pa do 4.000 € (Koske, 2009, str. 23). Kot že predhodno omenjeno, obstaja kar nekaj ugodnosti za študente: subvencija prehrane, subvencija nastanitve v primeru, ko država ne more zagotoviti študentske postelje v študentskem domu, subvencije transporta, kulturnih in športnih dejavnosti, nastanitev v študentskem domu.

Študentom so na voljo tri vrste štipendij:

- a) državne štipendije (namenjene predvsem študentom s slabšim socialnim položajem),
- b) Zoisove štipendije (namenjene nadarjenim študentom),
- c) kadrovske štipendije (štipendije, ki jih namenijo bodoči delodajalci študentom pretežno deficitarnih poklicev).

Slika 11: Število študentov po vrstah štipendij za leto 2007



Vir: Štipendisti, Slovenija, 2007 – Končni podatki. Statistični urad Republike Slovenije (2008). SI-STAT podatkovni portal.

Leta 1999 je bila podeljena koncesija banki, ki je omogočala študentska posojila tistim slovenskim državljanom, ki so bili ob prvem vpisu stari pod 27 let, nezaposleni in niso bili upravičeni do drugih oblik štipendiranja. Zanimanja za take vrste posojil praktično ni bilo, zato je bila ta možnost ukinjena (Koske, 2009, str. 23). Temeljni problem brezposelnosti mladih gre iskati v študentskem delu preko študentskih servisov, saj 60 % študentov ob rednem študiju tudi dela. Delodajalci po taki vrsti delavcev veliko povprašujejo in so zanje nasploh zelo zainteresirani, saj te niso dolžni plačevati socialnih prispevkov, kar skratka pomeni, da so študentje v Sloveniji poceni relativno kvalificirana delovna sila. Praktično gledano na ta način obe strani pridobivata, saj je študentom tako omogočeno služenje denarja za plačilo stroškov študentskega življenja hkrati pa pridobivajo dragocene izkušnje v praksi, ki jim služi kot dobro izhodišče ob prihodu na trg dela po zaključku študija. Ko zaključijo študij, naletijo na velike probleme, saj naenkrat postanejo predraga delovna sila, ker konkurenčnejša populacija študentov odžira delovna mesta, ki bi bila namenjena zaposlovanju na podlagi pogodb vseh oblik. Težnje po ukinitvi študentskih servisov obstajajo že nekaj časa, saj podjetja vidno raje najemajo študentsko delovno silo in na ta račun zanemarjajo zaposlovanje v standardni obliki.

4.2 STANJE ZAKONSKIH UREDITEV ZAPOSLOVALNIH POGODB

Ne glede na spremembe na področju zaposlitvenih pogodb je zaposlitvena varnost v Sloveniji relativno visoka. Zakonodaja je strožja v primeru stalnih zaposlitvenih pogodb oziroma pogodb za nedoločen čas, če te primerjamo z začasnimi pogodbami ali pogodbami za določen čas, kar gotovo zmanjšuje prožnost trga dela.

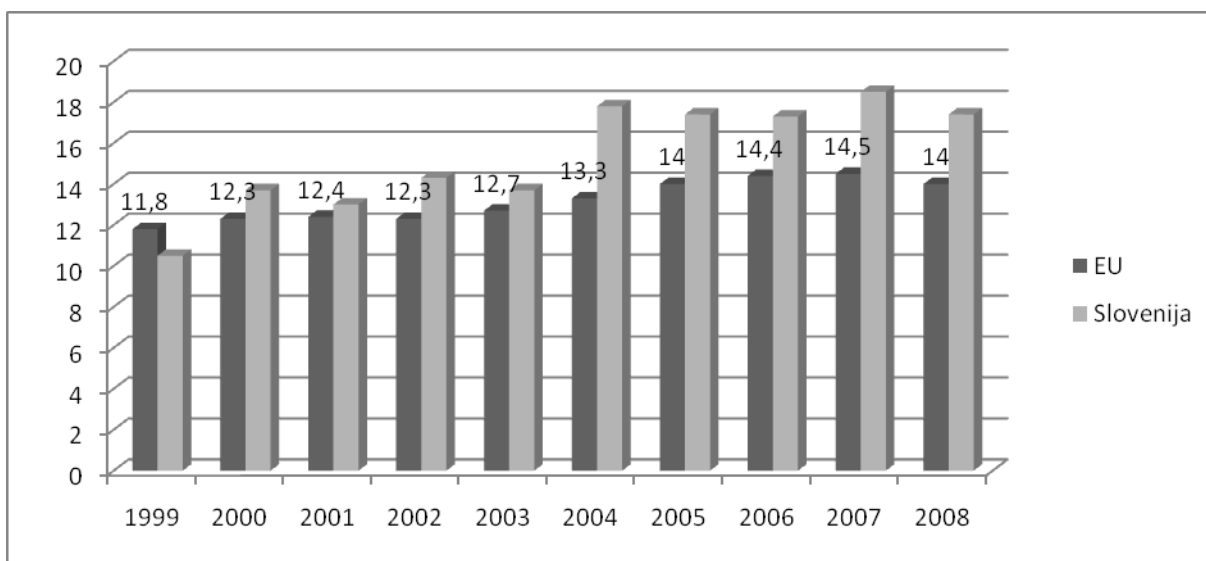
Zmanjšanje omejevanja pogodb za določen čas (glej Slika 12) in začasnih pogodb ob nespremenjenih stalnih pogodbah povzroča dvojnost trga dela, saj so zato določena delovna mesta varnejša od drugih (glej Priloga 3). Administrativni postopki odpuščanja zaposlenih za nedoločen čas so zapleteni, okorni in nasploh strožji, če jih primerjamo z EU. Tudi višine zneskov odpravnin so relativno visoke. Zaposlitve za določen čas so v Sloveniji pretežno domena mlade populacije, pri starejših pa le v izjemnih primerih. Podatki kažejo, da bi kar okrog 11 % več starejših delalo, če bi bil delovni čas prožnejši (Koske, 2009, str. 18).

Neprožen delovni čas je lahko dejavnik, ki spodbuja odhod s trga dela zaradi težjega usklajevanja družine in dela. Zato je potrebno najti rešitev za postopni prehod s polnega delovnega časa v zaposlitve s krajšim delovnim časom ter kasneje umik s trga dela za starejšo populacijo. Starejša populacija si omenjenega načina želi. Prepreke obstajajo predvsem v tem, da so zelo redko razpoložljive službe s krajšim delovnim časom, na drugi strani pa bi se moral delavec, ki se odloči za podaljšanje sodelovanja na trgu dela, odpovedati mesečni pokojnini, saj mu sistem ne omogoča prejemati istočasno polne pokojnine in še plače.

Delež zaposlenih za določen čas je narasel z 11 % leta 1990 na 18 % leta 2007. Zaposlovanje na podlagi pogodb za določen čas pa ni posledica prostovoljnih odločitev in želja delavcev, ampak je odraz preferenc delodajalcev, namesto zaposlovanja na podlagi pogodb za nedoločen čas. Leta 2007 sta tako kar dve tretjini mladih v starosti 15–24 let zaposleni za določen čas, kar je več od povprečja v EU. V omenjeni populaciji so zaposlitvene pogodbe, sklenjene za leto ali manj zelo pogosta praksa, saj v primerjavi s povprečjem EU, ki znaša 44 %, v Sloveniji delež mladih zaposlenih za manj kot leto dni znaša kar 80 % (Koske, 2009, str. 28). Razlike v varnosti zaposlitve povzročajo predvsem zaposlovanje mladih na podlagi pogodb za določen čas.

Zaposlitve za določen čas so bile najpogostejše oblike zaposlovanja mladih v obdobju 2003–2007, saj je delež mladih, zaposlenih v tej obliki, višji od deleža vseh oblik zaposlovanj mladih. Lahko rečemo, da je med gospodarsko rastjo upadel obseg zaposlovanja za nedoločen čas, kar kaže na povečano uporabo študentskega dela, ki nadomešča zaposlitve za nedoločen čas.

Slika 12: Delež zaposlenih s pogodbi z določenim trajanjem v Sloveniji in EU po letih



Vir: Zaposleni s pogodbi z določenim trajanjem (letno povprečje). Eurostat, 2009.

Manjši delež zaposlenih starejših je posledica stereotipa, da je starejši zaposleni plačan več kot znaša njegova dejanska produktivnost. Tudi plačilni sistem je naravnano tako, da se plača z leti povišuje z dodatki na stalnost, kar pa bi v praksi pomenilo relativno visoko plačilo za delavca, ki morebiti ne dosega produktivnosti, ki bi jo dosegal mlajši zaposleni. V več državah EU so že vidni premiki v smeri plačilnih sistemov, ki ne temeljijo na dodatkih za stalnost, ki ga prejema pretežno starejši zaposleni. Slovenija bi se lahko zgledovala po Švedski, kjer je poudarek pri določanju višine dohodka na individualnih sposobnostih, kvalifikacijah ter doseganju rezultatov. Namesto tega poznamo pri nas dodatek za stalnost, kot odstotek plače glede na število let zaposlitve v istem podjetju. Obstaja pa izjema v pozitivno smer, saj je delodajalec v Sloveniji opravičen plačila socialnih prispevkov za novo zaposlenega delavca, če je zaposlena oseba stara nad 55 let in je nad 12 meseci kot brezposelna oseba prijavljena na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Koske, 2009, str. 19).

Minimalna plača je dejavnik, ki slabo usposobljene in nizko izobražene mlade sili v brezposelnost, saj je njihova dejanska in vrednotena produktivnost nižja, kot bi morala biti za doseganje dohodka v višini minimalne plače. Empirične raziskave so dokazale vzročno povezanost – negativen vpliv določene minimalne plače na zaposlenost mladih. Minimalna plača je bila določena za vse panoge gospodarstva v Sloveniji leta 1995. Kasneje, vse do danes, se minimalna plača prilagaja inflacijskim spremembam ter stopnji BDP predhodnega leta. Leta 2004 je znašala kar 46,5 % povprečne plače privatnega sektorja. Leta 2008 se je minimalna plača poleg za inflacijska povišanja, povišala še za dodatnih 5,25 % (Koske, 2009, str. 26).

4.3 STANJE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Aktivno politiko zaposlovanja opredeljujemo kot sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov na trgu dela, ki preprečujejo marginalizacijo ter usklajujejo ponudbo in povpraševanje na trgu dela. Ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, omogočajo prilagajanje znanj in spretnosti udeležencev novim tržnim razmeram (Malačič, Kovač, Vodovnik & Bevc, 1995, str. 195).

Osnovna strateška cilja aktivne politike zaposlovanja sta povečanje zaposlenosti in zmanjšanje brezposelnosti tako, da se prepreči vstop brezposelnih v dolgotrajno brezposelnost, zmanjša strukturna brezposelnost (z izobraževanjem in izboljšanjem večin), poveča konkurenčnost in prožnost zaposlenih, spodbuja novo zaposlovanje ter okrepí socialno vključenost z zmanjšanjem števila prejemnikov socialnih denarnih pomoči ter denarnega nadomestila (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013, 2006, str. 7).

Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji je bila namenjena predvsem lažjemu in hitrejšemu prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Ukrepi, ki jih izvaja, so razdeljeni v štiri skupine (Tabela 9):

- a) svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve,
- b) usposabljanje in izobraževanje,
- c) spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja,
- d) programi za povečanje socialne vključenosti.

Programi aktivne politike zaposlovanja so usmerjeni v davčne olajšave za delodajalce in programe izobraževanja ter usposabljanja kot je Projekt učenja za mlade odrasle (*Project Learning for Young Adults*).

Tabela 9: Programi in število udeležencev programov aktivne politike zaposlovanja

| UKREP/AKTIVNOST/PODAKTIVNOST | SKUPAJ |
|--|---------------|
| SKUPAJ UKREP 1–4 | 18.297 |
| UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE | |
| 1.1. Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice | 857 |
| 1.2. UŽU (Usposabljanje za življenjsko uspešnost) | 74 |
| 1.3. Klubi za iskanje zaposlitve | 545 |
| 1.4. Vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte | 58 |
| UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE | |

se nadaljuje

nadaljevanje

| UKREP/AKTIVNOST/PODAKTIVNOST | SKUPAJ |
|--|---------------|
| 2.1. Programi institucionalnega usposabljanja | 1.272 |
| 2.2. Potrjevanje NPK (Nacionalna poklicna kvalifikacija) | 88 |
| 2.3. Delovni preizkus | 450 |
| 2.4. Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2008 | 98 |
| 2.5. Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2009/2010 | 1.509 |
| 2.6. Formalno izobraževanje | 401 |
| 2.7. PUM (Projektno učenje za mlajše odrasle) | 21 |
| UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA | |
| 3.1. Pomoč pri samozaposlitvi | 936 |
| 3.2. Subvencije za samozaposlitev | 5.078 |
| 3.3. Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči | 63 |
| 3.4. Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb | 405 |
| 3.5. Spodbujanje zaposlovanja mladih brezposelnih oseb | 184 |
| 3.6. Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči za leto 2008 | 137 |
| 3.7. Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči za leto 2009 | 8 |
| 3.8. Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk 2 | 159 |
| 3.9. Zaposli.me | 1.734 |
| 3.10. Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas | 886 |
| UKREP 4: PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI | |
| 4.1. Javna dela | 2.706 |
| 4.2. Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb | 252 |
| 4.3. Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence | 376 |

Vir: Informacije o vključitvah v programe Aktivne politike zaposlovanja. Zavod RS za zaposlovanje, 2009.

Pri izvajanju programov aktivne politike zaposlovanja se kažejo največje težave v financiranju programov, saj država namenja nizek delež BDP financiranju le-teh. Programi so namenjeni vsem uradno prijavljenim brezposelnim osebam na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ter ostalim aktivnim in neaktivnim udeležencem trga dela. Osredotočajo se na problematične skupine poleg tega pa se sredstva namenja še posebej

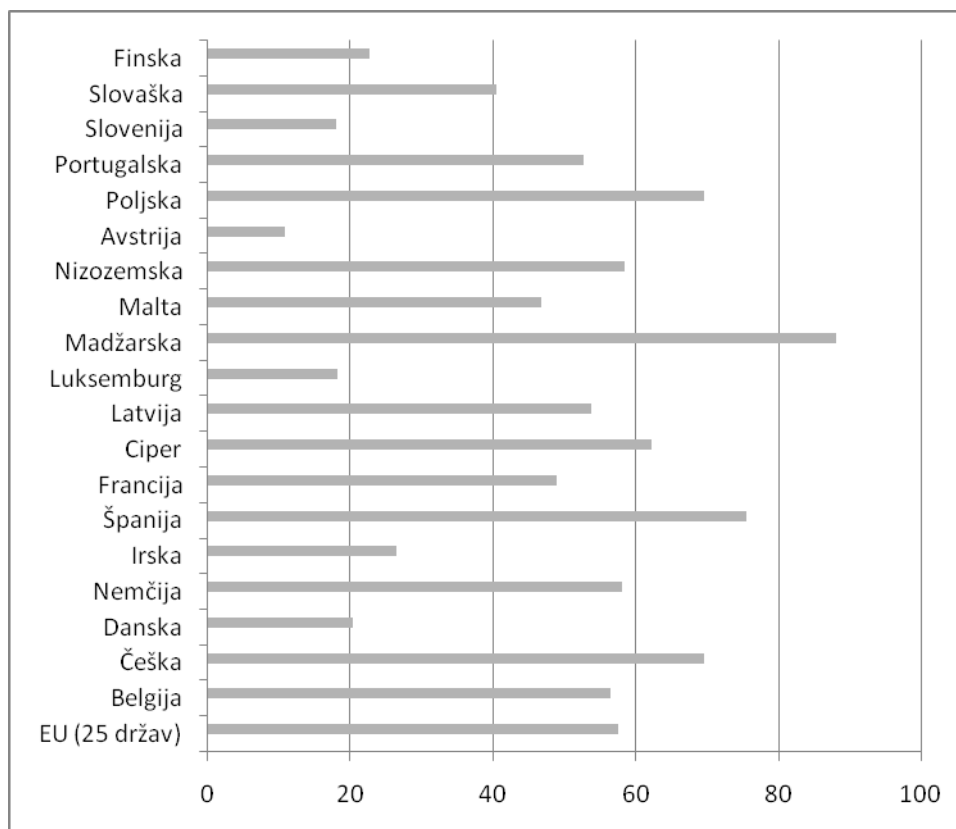
problematičnim geografskim področjem z najvišjo stopnjo brezposelnosti. Programi aktivne politike zaposlovanja pozitivno vplivajo na zmanjševanje stopnje brezposelnosti.

4.4 STANJE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA V SLOVENIJI

Zaradi vedno hitrejših tehnoloških in spremljajočih organizacijskih sprememb so zahteve na delovnem mestu vedno večje. Zahteva se več znanja, predvsem pa prilagodljivosti. Znanja starejše populacije so včasih zastarela, kar predstavlja problem, ki pa ga je po načelih sistema varne prožnosti mogoče odpraviti s participacijo v programih vseživljenjskega učenja (glej Slika 13). Sodelovanje v programih pripomore k razširitvi spektra sposobnosti, katere oseba poseduje. Pri starejših omogoča povečane možnosti za zaposlitev, ob tem pa tudi doseganje višjih plačil za opravljena dela.

V Sloveniji je delež sodelujočih v programih vseživljenjskega učenja relativno visok, a pri starejši populaciji z leti ta delež hitro upada. Podatek priča o tem, da med starejšo populacijo velja prepričanje, da se investicija v znanje le za nekaj let zaposlitvene aktivnosti ne izplača oziroma ne povrne. Leta 2006 je bil vzpostavljen sistem priznavanja neformalnih veščin in znanj. Potrdilo oziroma certifikat, ki potrjuje uporabno znanje ali večino, je mogoče pridobiti s praktičnim preizkusom, pisnim testom ali na podlagi dokumentacije, ki dokazuje, da oseba poseduje določeno znanje ali večino.

Slika 13: Delež vključenih v formalno in neformalno izobraževanje po izbranih državah EU za leto 2009

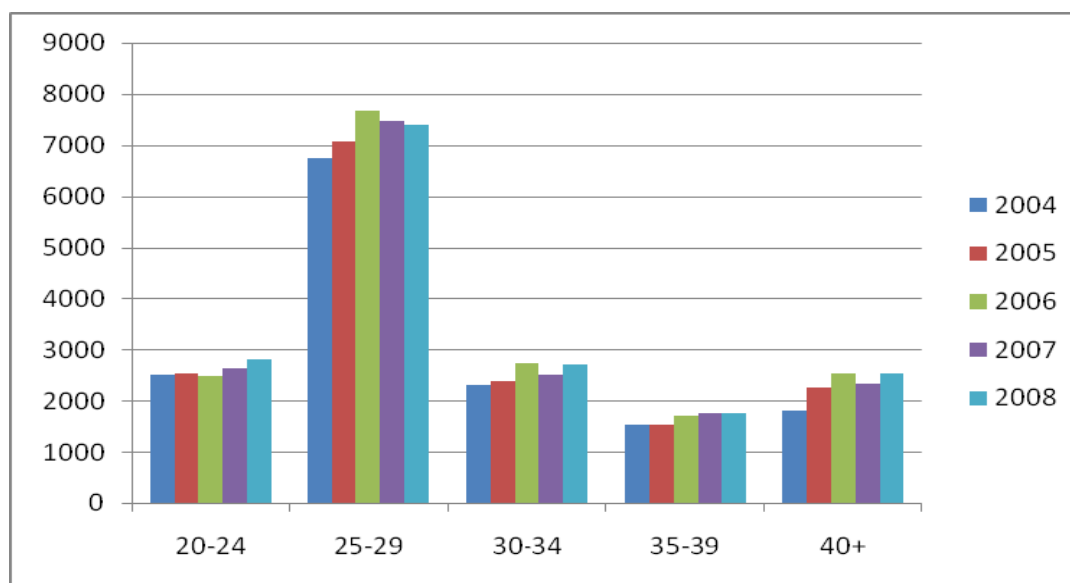


Vir: Participation in any learning activities by age and sex. Eurostat, 2009.

Obstajajo programi, ki brezposelne mlade, neaktivne in starejše ter dolgotrajno brezposelne spodbujajo k povratku ali vpisu v terciarno izobraževanje. Kljub obstoječemu stanju na področju vseživljenjskega učenja pa ocene teh programov v smislu izboljšanja rezultatov na delovnem mestu, na račun participacije v programu vseživljenjskega učenja ni, a bi bila v prihodnje ta analiza potrebna. Zagotovo se najbolj obnese dodatno izobraževanje oziroma učenje na samem delovnem mestu v sklopu službenega uvajanja pod nadzorom mentorja.

Podatki kažejo, da bi se le 5 % delavcev pred upokojitvijo odločilo, da ostane na trgu dela, če bi lahko obnovili svoje sposobnosti, kar kaže na to, da pomanjkanje možnosti participacije v programih vseživljenjskega učenja ni bistven razlog za odhod oziroma morebitno podaljšanje sodelovanja na trgu dela. Še vedno pa ta podatek ne spremeni dejstva, da je sodelovanje v omenjenih programih pomembno, saj si le tako lahko izboljšajo pogoje in možnosti zaposlitve.

Slika 14: Število diplomantov terciarnega študija po starosti v Sloveniji v obdobju 2004-2008



Vir: Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2008. Statistični urad Republike Slovenije, 2009. SI-STAT podatkovni portal.

Podaljšanje časa izobraževanja naj bi izboljšalo znanje in spretnosti mladih, kar je zagotovo vstopnica do zaposlitve na trgu dela, a le če je to izobraževanje usmerjeno v razvijanje pravih sposobnosti ob pravem tempu. Čas terciarnega izobraževanja (glej Slika 14) se je v Sloveniji podaljšal, saj je bilo v študijskem letu 2007/08 povprečno število let dokončanja študija 5,4 leta za visokošolske programe in 6,9 leta za univerzitetne programe. Razlog za obstoječe stanje je najti v dolgih teoretično naravnanih akademskih programih univerz. Za skrajšanje dokončanja študija je bila leta 2004 uvedena Bolonjska reforma, ki prvostopenjski študij skrajšuje na tri leta, drugostopenjskega pa na dve leti, poleg tega so v študijskem letu 2009/10 na voljo le bolonjski podiplomski programi. Trenutno ni

raziskave, ki bi proučila vpliv omenjene reforme na skrajševanje dobe študiranja v Sloveniji (Koske, 2009, str. 23).

Posebej je treba opozoriti na visoko brezposelnost mladih, ki ne končajo srednješolskega ali celo osnovnošolskega izobraževanja. Ti zaradi določil o minimalni plači ne dosegajo dovolj visoke stopnje produktivnosti zaradi pomanjkanja znanj in izkušenj.

5 PREDLOGI OKREPITVE SISTEMA VARNE PROŽNOSTI

Glede na predhodno analizo in merjenje stanja sistema varne prožnosti v Sloveniji s pomočjo temeljnih elementov sistema lahko rečemo, da Slovenijo uvrščamo v skupino držav z nizko razvitostjo sistema varne prožnosti, zato v nadaljevanju predstavljamo predloge za prihodnje ukrepe, s katerimi bi izboljšali stanje sistema varne prožnosti v Sloveniji.

5.1 REŠEVANJE STRUKTURNIH PROBLEMOV TRGA DELA

5.1.1 Problematika participacije starejših na trgu dela

Za povečanje participacije starejših na trgu dela je potrebno preoblikovati pokojninski sistem v Sloveniji. Zelene spremembe bi dosegli z zvišanjem upokojitvene starosti in če bi zgodnje upokojevanje predstavili kot manj spodbudno ali nezaželeno, kar bi dosegli s pomočjo nagrajevanja vsakega dodatnega aktivnega leta nad doseženo upokojitveno starostjo. Znižati je potrebno davčno obremenjevanje delodajalcev v obliki prispevkov za socialno varnost, kar je mogoče nadomestiti z višjimi posrednimi davki, obdavčenjem premoženja ter davkom za onesnaževanje.

Manj privlačno zgodnje upokojevanje je mogoče doseči z višanjem starostne meje, ko zaposleni lahko zapusti trg dela, in z nižanjem višine pokojnin za tiste, ki se upokojijo zgodaj oziroma povišanjem pokojnine za vsako dodatno leto aktivnosti po izpolnitvi pogojev za upokojitev. Ustvariti je potrebno primerna delovna mesta za starejšo populacijo.

Povprečna starost moških in žensk v času upokojevanja v EU je 65 let, zato bi bilo potrebno tudi v Sloveniji povišati najnižjo možno starost upokojevanja. Pogoje upokojevanja moških in žensk bi bilo potrebno izenačiti, prav tako pa tudi povišati delovno dobo potem, ko bi bila dosežena zelena povprečna starost upokojevanja. Vsakemu delavcu naj se prizna pravico individualno, glede na zmožnosti in želje, odločati, koliko časa bo sodeloval na trgu dela. Trg dela sam po sebi ne sme biti naravnano tako, da spodbuja čim zgodnejše upokojevanje. Prej omenjene možnosti zgodnjega upokojevanja je zato potrebno ukiniti.

Še posebej bi bilo potrebno prevetrili sisteme dolgotrajnih bolniških staležev in invalidskega upokojevanja (glej Tabela 10), saj se je število upokojitev na račun obolevnosti ali invalidnosti med starostno populacijo 50–64 let s 6 % leta 2000 povišalo na 22 % do

leta 2007, kar kaže na to, da so omenjene oblike načini, ki prikrito služijo za namene zgodnjega upokojevanja (Koske, 2009, str. 15).

Tabela 10: Število invalidnih oseb po kategoriji invalidnosti po letih

| Leto nastanka invalidnosti | Kategorija invalidnosti | | | |
|----------------------------|-------------------------|--------------|---------------|---------------|
| | I. | II. | III. | Skupaj |
| 2003 | 804 | 107 | 1.308 | 2.219 |
| 2004 | 2.214 | 460 | 3.676 | 6.350 |
| 2005 | 1.999 | 366 | 3.724 | 6.089 |
| 2006 | 1.393 | 285 | 3.454 | 5.132 |
| 2007 | 1.757 | 254 | 4.185 | 6.196 |
| 2008 | 1.459 | 181 | 2.789 | 4.429 |
| Skupaj | 9.626 | 1.653 | 19.136 | 30.415 |

Vir: Statistika delovnih invalidov – uživalcev pravic iz invalidskega zavarovanja. Izvajanje invalidskega zavarovanja. Analiza izvajanja invalidskega zavarovanja 2007–2008. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2009. Tabela 9. 6.

Sistem nadomestil za brezposelnost favorizira starejše, saj glede na leta zaposlenosti proporcionalno narašča število mesecev upravičenosti prejemanja nadomestila za brezposelnost. Neenakost je potrebno odpraviti tako, da se določi maksimalno 12- mesečno obdobje prejemanja omenjenega nadomestila. Pogoji upokojevanja naj sledijo ugotovljenim smernicam, poleg tega pa ni vidnih razlogov zakaj upokojenec, ki še vedno želi sodelovati na trgu dela, ne bi smel prejemati tako plače kot polne pokojnine, saj ne samo, da je že plačeval v pokojninsko blagajno zakonsko potrebno dobo, ampak prispeva prispevke v socialno blagajno ob prejemu vsake plače. Zadnje dejstvo je sicer negativen dejavnik zaželenosti starejših delavcev s strani delodajalcev, saj te prispevke plačujejo oni.

5.1.2 Problematika participacije mladih na trgu dela

Rešitev težav nizke zaposlenosti mladih je brez večjega naprezanja viden v nepreklicnem in brezpogojnem ukinjanju študentskih servisov v obstoječi obliki ter nadomestitev s sistemom, ki takih nepravilnosti na trgu dela ne bi povzročal. Ugodnosti študentov bi morale biti pogojene z doseganjem minimalnega napredka v vsakem študijskem letu. Šolnine bi morale odražati dejanske stroške izobraževanja, kar bi spodbudilo hitrejši zaključek študija ter hitrejše vključevanje na trg dela. Zaradi višjih prihodkov v državno blagajno bi bilo mogoče povečati število profesorjev v izobraževalnih sistemih, kar bi izboljšalo kvaliteto študijskih programov. Za študente iz socialno šibkejših družin bi morala obstajati študentska posojila z odplačilom po zaključenem študiju.

5.2 BOLJ PROŽNE STALNE POGODBE ZAPOSLOVANJA

Znižati je potrebno stroške zaposlovanja za nedoločen čas, saj relativno visok delež zaposlovanja za določen čas povzroča dvojnost na trgu dela. Z nižjimi stroški zaposlovanja za nedoločen čas bi postala ta oblika zaposlovanja med delodajalci privlačnejša. Predhodno opisano problematiko zakonsko določene minimalne plače v

Sloveniji je potrebno reševati tako, da se upoštevajo dejanska inflacijska gibanja pri letnem določanju višine minimalne plače tudi v primeru kasnejše ugotovitve napačnih napovedi le-teh. Kljub temu, da sedanja minimalna plača glede na evropsko povprečje ni visoka, vseeno povzroča nepravilnosti na trgu dela v obliki brezposelnosti mladih z nizko izobrazbo in slabše usposobljenih. Zato naj minimalno plačo določi trg dela, ne pa država na podlagi gospodarskih gibanj.

Veliko mladih se ujame v past nenehnega zaposlovanja za določen čas, ki znižuje možnosti napredovanja in razvoja človekovega kapitala. Dvojnost, ki je prisotna na trgu dela je potrebno odpraviti, saj znižuje ekonomsko učinkovitost. Pa vendar odprava oziroma omejitev zaposlovanja za določen čas ne bi bila prava pot, kvečjemu nazadovanje. Namesto tega je treba odpraviti administrativne postopke odpuščanja ter spremeniti sistem odpravnin.

5.3 VIŠJI DELEŽ SODELUJOČIH V PROGRAMIH AKTIVNE POLITIKE ZAPOSOLOVANJA

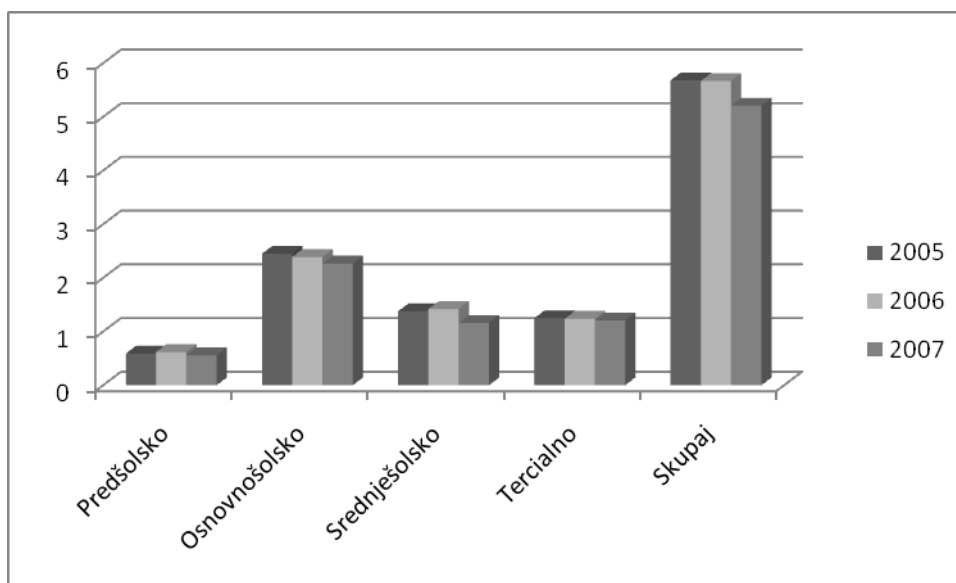
Višjemu prilivu starejše populacije na trg dela v prihodnosti morebiti ne bo sledila tudi ponudba primernih delovnih mest za starejše. Črni scenarij, ki lahko postane dejstvo, predvideva, da ne bo mogoče najti primerne dela za vse, ki bi želeli ostati delovno aktivni tudi po izpolnjevanju pogojev za upokojevanje. Obstajajo namreč negativni stereotipi, da se starejši zaposleni težje učijo in prilagajajo novim tehnološkim ter organizacijskim spremembam. Iz omenjenega razloga sledi, da je potrebno popolnoma odpraviti starostno diskriminacijo plačilnih sistemov. Leta 2003 je bila z Aktom o partnerstvu za zaposlovanje spolna diskriminacija odpravljena, a v praksi danes to še ni povsem zaživelo (Koske, 2009, str. 27). V veliko pomoč pri tem so različni programi ozaveščanja, ki so načrtovani za leto 2009. Promocije aktivnih politik zaposlovanja naj bodo usmerjene v prednost starostno raznolike strukture zaposlenih v podjetjih. Prednosti so vidne predvsem v raznolikih izkušnjah mlajših in starejših zaposlenih ter v razlikah v znanju, še posebej pa v različnih pogledih na problemske situacije in morebitno reševanje le-teh.

5.4 UČINKOVITEJŠE IN KVALITETNEJŠE OBLIKE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Za povečanje povpraševanja po starejši delovni sili s strani delodajalcev je potrebno reformirati programe izobraževanja in usposabljanja starejših. Za povišanje produktivnosti starejših in obnavljanje sposobnosti, pridobivanje novih ter vzdrževanje delovne vitalnosti morajo starejši, prav tako pa vsa delovno aktivna populacija, sodelovati v programih vseživljenjskega učenja. Reforme morajo skrajšati čas študija tako, da se spodbuja k hitrejšemu zaključku študija – diplomiranju. Take trende bi lahko dosegli s pogojevanjem upravičenosti do ugodnosti študentskega življenja z minimalnim napredkom vsako študijsko leto in z uvedbo šolnin ter študentskih posojil, vezanih na prihodnje zaslužke.

Iskanje trajne zaposlitve mladih lahko skrajšajo progami usposabljanja, saj je usposabljanje povezano s hitrejšim prehodom začasnih delavcev med trajne. Programi vseživljenjskega učenja so torej ena izmed rešitev dvojnosti trga dela ob hkratni ukinitvi študentskega dela v obstoječi obliki. Delodajalce, ki zaposlijo tiste mlade, ki iščejo prvo zaposlitev, bi bilo potrebno nagraditi tako, da so oproščeni plačevanja socialnih prispevkov za novo zaposleno osebo.

Slika 15: Delež izdatkov za formalno izobraževanje v BDP v obdobju 2005-2007 v Sloveniji



Vir: Splošen pregled podatkov o izdatkih za formalno izobraževanje, Slovenija, 2005-2007. Statistični urad Republike Slovenije, 2009.

Treba je izboljšati kvaliteto izobraževalnih programov. Kazalec števila študentov na profesorja je zelo nizek, kar nakazuje slabo kvaliteto študijskih programov. Razlog je moč najti v državi (glej Slika 15), saj namenja na študenta letno le 8.500 \$, povprečje EU pa je krepko višje in znaša kar 11.500 \$. S povišanjem kvalitete izobraževalnih programov in boljšo pokritostjo »študent – profesor« bi odpravili ponavljanje izpitov in programov ter povzročili hitrejši in kvalitetnejši napredek (Koske, 2009, str. 25).

5.5 ČRPANJE SREDSTEV EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA

Evropski socialni sklad (v nadaljevanju ESS) je Strukturni sklad EU, katerega namen je zmanjševati razlike v bogastvu in življenjskih standardih držav EU. Prizadeva si spodbujati zaposlovanje ter pripraviti evropsko delovno silo na nove trende gospodarstva. ESS bo za opisani namen razdelil v obdobju 2007–2013 okoli 75 milijard Evrov (Evropski socialni sklad, 2009). Operativni programi, ki jih financira ESS, se načrtujejo v sodelovanju med državami in Evropsko komisijo. Izvajajo se prek številnih organizacij javnega in zasebnega sektorja. Programi so osredotočeni na tiste problematične skupine, ki še posebej težko pridejo do zaposlitve (ženske, starejši, mladi), na spodbujanje participacije v programih vseživljenjskega učenja (novi načini učenja, izobraževalni sistemi) ter ustanavljanje

manjših in srednjih podjetij ter samostojnih podjetnikov, saj proizvajajo največ novih delovnih mest (Evropski socialni sklad, 2009).

Ukrepi, ki jih podpira ESS (Evropski socialni sklad, 2009):

- a) večja prožnost delavcev in podjetij,
- b) večja participacija na trgu dela in dostopnost delovnih mest,
- c) odprava diskriminacije na trgu dela,
- d) reforme na področju trga dela,
- e) vlaganje v človeški kapital (boljši sistemi izobraževanja in usposabljanja).

Okoli 9 milijonov ljudi letno ima koristi zaradi sredstev ESS. Kriza gospodarstva zahteva aktivacijo teh sredstev. Tako bo v obdobju 2009–2010 zagotovljenih 19 milijard evrov za ESS. Dostop do sredstev in uporaba teh je poenostavljena; tako je bilo izplačanih že 1,8 milijona evrov (Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, 2009).

Z vidika varne prožnosti sredstva ESS podpirajo naslednje smernice:

- a) odpravljanje diskriminacije na trgu dela (mladi, starejši, invalidi);
- b) spodbujanje in izboljševanje programov vseživljenjskega učenja;
- c) izboljšanje programov aktivne politike zaposlovanja predvsem na področju spodbujanja podjetništva;
- d) zmanjševanje posledic gospodarske krize tako, da nudijo pomoč podjetjem in zaposlenim v fazi prestrukturiranja.

Države so pozvane s strani Evropske komisije, naj se poraba sredstev pospeši ter zmanjša omejitve črpanja tako, da omenjena sredstva najhitreje pridejo do izvajalcev. Glede na počasno črpanje sredstev v preteklosti je danes izboljšanje dejavnosti črpanja sredstev ESS bistvenega pomena, saj krizne razmere zahtevajo povečano financiranje razvoja delovne sile in trga dela, ob tem pa podpira in uveljavlja smernice varne prožnosti na trgu dela.

SKLEP

Gospodarska situacija v Sloveniji in po svetu danes ni optimistična. Stopnje brezposelnosti se iz meseca v mesec povečujejo, bruto domači proizvod pa je leta 2009 po ocenah pristojnih institucij -7,4 %. Zagotovo je čas, ko se nahajamo v recesiji, najprimernejši za hitro ukrepanje in hitre, a učinkovite reforme na trgu dela, ki bi trg dela v Sloveniji popeljale v boljše čase. Vlada je v duhu reševanja gospodarske krize že uveljavila dva ukrepa. Prvi je subvencioniranje skrajšanega delovnega časa, druga pa omejevanje priseljevanja tujcev v Slovenijo. Prvi ukrep mora biti odpravljen takoj, ko se pokažejo znaki okrevanja slovenskega gospodarstva, saj bi predolgo subvencioniranje skrajšanega delovnega časa kvečjemu povzročalo zmanjševanje ekonomske učinkovitosti. Drugi ukrep, ki zadeva priseljevanje tujcev, predstavlja dvorezen meč, saj omejevanje konkurence na trgu dela povzroča stagnacijo delovne sile in zmanjšuje njeno vitalnost.

Implementacijo varne prožnosti na trgu dela je mogoče izmeriti s pomočjo razčlenjenih kazalcev temeljnih elementov varne prožnosti, ki so pogodbene določbe zaposlovanja: vseživljenjsko učenje, aktivna politika zaposlovanja in socialna varnost. Na podlagi meritve Evropska komisija Slovenijo opredeljuje med države s slabšo razvito implementacijo varne prožnosti na trgu dela, a z opaznimi pozitivnimi znaki izboljšanja stanja. V preteklih letih je slovenska vlada uveljavila nekaj reform trga dela z vidika varne prožnosti, katerih posledica je današnje stanje trga dela v Sloveniji.

V diplomskem delu ugotavljam problematična področja z vidika varne prožnosti, katera je potrebno v prihodnje odpraviti. Kot prvo naj omenim strukturne probleme trga dela, ki se odražajo v nizki delovni aktivnosti starejših in mladih oziroma v visoki stopnji brezposelnosti omenjenih populacij. Rešitev strukturne brezposelnosti starejših je najti v podaljševanju delovne dobe oziroma povišanju starosti upokojevanja v sklopu pokojninskih reform, ki so v proceduri, ter ukrepov za uresničevanje rešitve v praksi, kot so spodbude v primeru daljše aktivnosti oziroma odbitki v primeru zgodnjega upokojevanja in delno upokojevanje. Problematika vključenosti mladih na trg dela je rešljiva z ukinitvijo študentskega dela v obstoječi obliki in spremembami izobraževanja tako, da se čas dokončanja študija skrajša.

Področje, kjer stanje ni takšno, kot bi bilo potrebno, so prožne zaposlitvene pogodbe. Zaposlitvena pogodba za nedoločen čas je pretoga in povzroča dvojnost trga dela. Z zmanjševanjem administrativnih postopkov odpuščanja in spremembo sistema odpravnin bi se stanje izboljšalo. Varna prožnost zahteva participacijo sodelujočih na trgu dela v programih vseživljenjskega učenja, katere bi bilo potrebno spremeniti v smeri skrajševanja časa študija in povišanja kvalitete študijskih programov. Skupine, ki so na trgu dela diskriminirane, morajo sodelovati v programih aktivne politike zaposlovanja v večjem številu, za financiranje programov aktivne politike zaposlovanja pa mora država nameniti višji delež BDP. Dodatna sredstva v času recesije za implementacijo smernic varne prožnosti mora Slovenija črpati z ESS, saj edino tako lahko v kritičnem času dosežemo želeni napredek in razvoj tako na trgu dela v Sloveniji kot tudi v gospodarstvu na splošno.

LITERATURA IN VIRI

1. Akcijski načrt za večjo mobilnost. (2009, september). Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). Najdeno 30. oktobra na spletnem naslovu <http://www.zds.si/izobrazevanja/publikacije/?id=32>.
2. Aktivno prebivalstvo – mesečni podatki. SI-STAT podatkovni portal. Statistični urad Republike Slovenije, (2009). Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2706.
3. Aktivno prebivalstvo, avgust 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno 2. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
4. Andersen Torben, M. & Svarer, M. (2006). *Flexicurity – The Danish labour market model*. Aarhus: University of Aarhus.
5. Bovenberg, L. & Wilthagen, T. (2008, september). *On the road to flexicurity: Dutch proposals for a pathways towards better transition security and higher labour market mobility*. Nizozemska: Tilburg University.
6. Brezposelnost. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODESili/brezposelnost.htm>.
7. Bruto domači proizvod, Slovenija, 2. četrletje 2009. (2009, 31. avgust). *Nacionalni računi*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 30. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2581.
8. Common principles and pathways (2009). Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. Najdeno 29. oktobra na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en>.
9. Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2008. SI-STAT podatkovni portal. Statistični urad Republike Slovenije, 2009. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem mestu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2373.
10. Evropski socialni sklad. (2009). Evropska komisija. Najdeno 30. novembra 2009 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_sl.htm.
11. Flexicurity: European Employment Strategy, European Commission: EMCO Working Group on Flexicurity, 2006. Najdeno 30. septembra 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&furtherPubs=yes>.
12. Gundogan, N. (2009, 23. september) *Can Denmark's flexicurity system be replicated in developing countries? Case of Turkey*. Anadolu University. Najdeno 5. novembra 2009 na spletnem naslovu http://mpa.ub.uni-muenchen.de/17470/1/MPRA_paper_17470.pdf.
13. Informacije o vključitvah v programe Aktivne politike zaposlovanja. Statistične informacije. Zavod RS za zaposlovanje, 2009. Najdeno 9. oktobra 2009 na spletnem

naslovu

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/APZ/APZSklenjenePogodbe.htm>

14. Izdatki in viri financiranja programov socialne zaščite, Slovenija, 2007. Statistični urad Republike Slovenije, 2009. Najdeno 30. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2728.
15. Kajzer, A. (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB Revija*. XLI (1), 16–26.
16. Kategorije registriranih brezposelnih oseb, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno 1. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
17. Koske, I. (2009, 3. avgust). *Improving the functioning of the Slovenian labour market*. Francija: OECD Economics Department. Najdeno 1. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://ideas.repec.org/p/oec/ecoaaa/719-en.html>.
18. Lang, D. (2006). *Can the Danish model of »flexicurity« be a matrix for the reform of European labour markets*. Montesquieu: Universite Montesquieu, Universite des Sciences Sociales.
19. Lizbonska strategija – Partnerstvo za rast in delovna mesta, (2009). EU v Sloveniji. Evropska komisija. Najdeno 29. oktobra na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/slovenija/dossier/growth_and_employment/index_sl.htm.
20. Madsen, K. (2004). *The Danish road to »Flexicurity«. Where are we? And how did we get there*. University of Copenhagen. Copenhagen: Department of political science.
21. Malačič, J., Kovač, B., Vodovnik, Z. & Bevc, M. (1995). *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije.
22. Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji. Varna starost za vse generacije, (2009). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 20. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/Dokument_o_modernizaciji_25_9_09.pdf.
23. Monitoring and analysis of Flexicurity policies. (2009, 24. junij). *EMCO Reports*. Brussels: Employment Committee. (št. 2).
24. Nekateri podatki prejemnikov pokojnin. Mesečni statistični pregled. September 2009. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2009. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://www.zpiz.si/src/msp/200909/index.html>.
25. Participation in any learning activities by age and sex, (2009). Eurostat. Najdeno 5. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.
26. Poročilo o razvoju 2009, (2009). Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. Najdeno 20. novembra 2009 na spletnem naslovu

- http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo_o_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo_o_razvoju_2009/.
27. Prijavljena prosta delovna mesta, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno 1. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
 28. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Poročilo o uresničevanju programa 2006, (2006). Najdeno 5. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/fileadmin/dokumenti/dokumenti/uresnicevanje-programa.pdf>.
 29. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, (2006). Najdeno 20. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf.
 30. Registrirane brezposelne osebe po starosti, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno na spletnem naslovu 2. novembra 2009 <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
 31. Registrirane brezposelne osebe, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009. Najdeno 4. novembra 2009 na spletnem mestu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>.
 32. Septembra 2009 registriranih 88.366 brezposelnih oseb, (2009). *Statistične informacije*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm.
 33. Splošen pregled podatkov o izdatkih za formalno izobraževanje, Slovenija, 2005–2007. Statistični urad Republike Slovenije, 2009. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2231.
 34. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu Ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Komisija Evropskih skupnosti, (2009). Bruselj. Najdeno 30. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/23/52/39633147.pdf>.
 35. Statistika delovnih invalidov – uživalcev pravic iz invalidskega zavarovanja. Izvajanje invalidskega zavarovanja. Analiza izvajanja invalidskega zavarovanja 2007–2008. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2009. Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://www.zpiz.si/src/msp/200909/index.html>.
 36. Stopnja registrirane brezposelnosti. E-uprava. Državni portal Republike Slovenije, (2009). Najdeno 30. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://e-uprava.gov.si/ispo/stopnjabrezposelnosti/nabor.ispo>.

37. Štipendisti, Slovenija, 2007 – Končni podatki. SI-STAT podatkovni portal. Statistični urad Republike Slovenije, 2008. Najdeno 30. oktobra na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1825.
38. Tangian, A. (2007). *European flexicurity: concepts , methodology and policies*. Najdeno 10. oktobra 2009 na spletnem naslovu: <http://www.etui.org/research/Media/Files/transfer/2007/2007-04-Art.1-Tangian>.
39. Tésits, R. (2007). Some important regional tendencies of the European labour market. *IB Revija*, (3–4), 68–90.
40. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, (2007, julij). *European Commission*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (D.2).
41. Unemployment rate. (2009). Eurostat. Najdeno 20. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>.
42. Vpis študentov v terciarne izobraževalne programe v študijskem letu 2008/09 – končni podatki. Demografsko-socialno področje. Izobraževanje. Statistični urad Republike Slovenije, (2009). Najdeno 30. oktobra na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2296.
43. Wilthagen, T. (1998). *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?*. Discussion paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin. FS-I 98–202.
44. Zaposleni s pogodbami z določenim trajanjem (letno povprečje), (2009). Eurostat. Najdeno 30. oktobra 2009 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TPS00073.

KAZALO PRILOG

| | |
|--|---|
| Priloga 1: Ocena sistema varne prožnosti Finske..... | 1 |
| Priloga 2: Pomembnejši grafi in tabela gibanja brezposelnosti v Sloveniji | 4 |
| Priloga 3: Razpoložljiva prosta delovna mesta po vrsti zaposlitvene pogodbe v Sloveniji .. | 6 |

PRILOGE

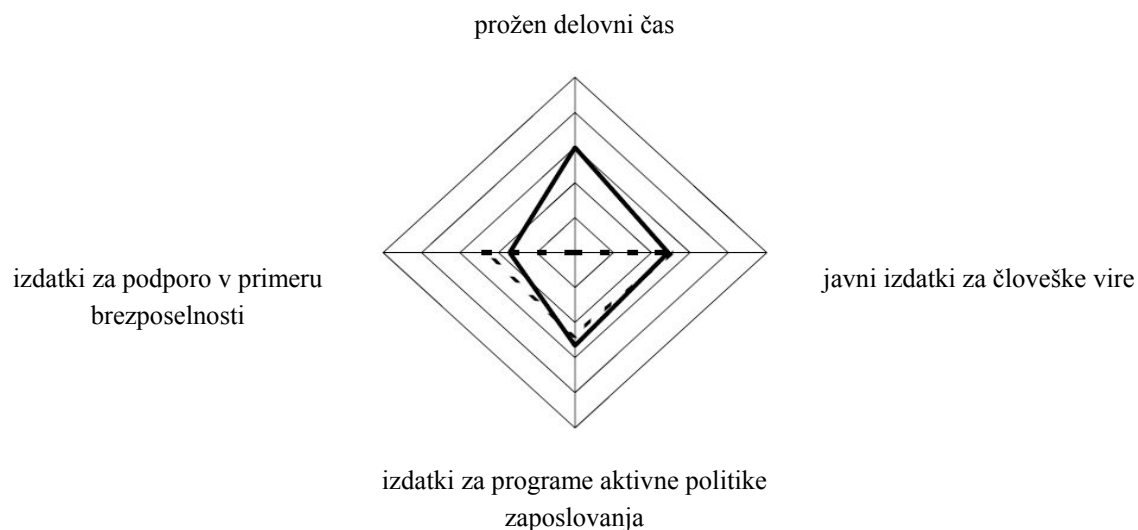
Priloga 1: Ocena sistema varne prožnosti Finske

Tabela 1: Kazalci vložka sistema varne prožnosti za Finsko

| | LETO | Leto 1 | Leto 2 |
|--|------|--------|--------|
| KAZALEC | | | |
| prožen delovni čas (% povprečja zaposlenih) za 2004 | | | 50,2 |
| javni izdatki za človeške vire (% BDP) za 2005, 2006 | | 6,32 | 6,14 |
| izdatki za programe aktivne politike zaposlovanja na 100 oseb (ki želijo delati) za 2006, 2007 v evrih | | 2362 | 2646 |
| izdatki za podporo v primeru brezposelnosti na 100 oseb (ki želijo delati) za 2006, 2007 v evrih | | 5538 | 3985 |

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 11.

Slika 1: Polarni graf kazalcev vložka sistema varne prožnosti Finske



Legenda: ---- Leto 1 — Leto 2

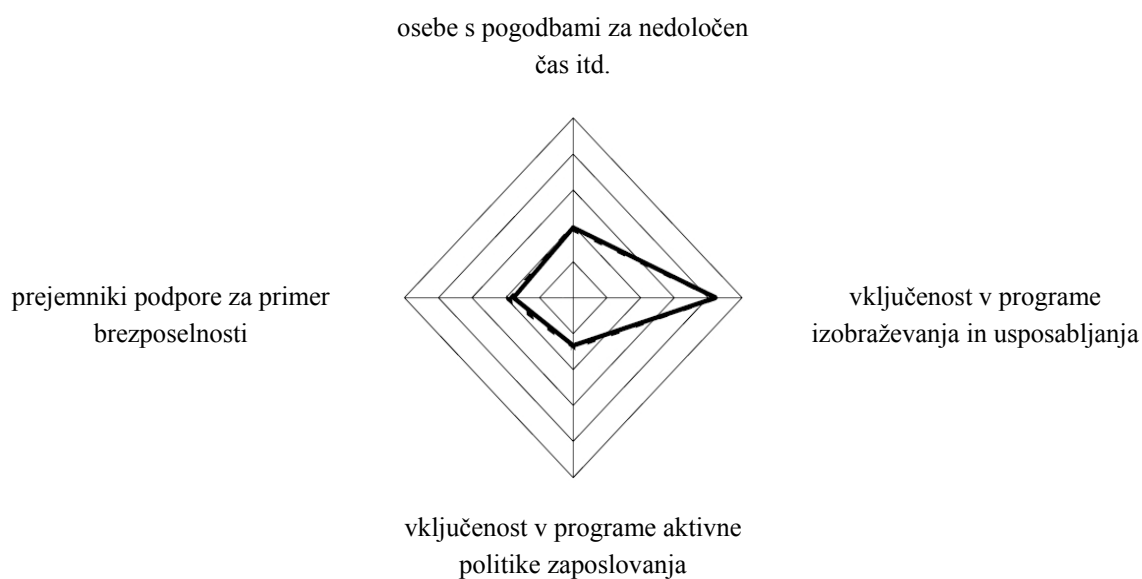
Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 11.

Tabela 2: Kazalci procesa sistema varne prožnosti za Finsko

| KAZALEC | LETO | 2006 | 2007 |
|--|------|------|------|
| osebe s pogodbami za nedoločen čas ali prostovoljnimi pogodbami za določen čas ter pogodbami s krajšim delovnim časom (% povprečja zaposlenih) | | 86 | 87,2 |
| vključenost v programe izobraževanja in usposabljanja (% odrasle populacije) | | 23,1 | 23,4 |
| osebe vključene v programe aktivne politike zaposlovanja na 100 oseb (ki želijo delati) | | 22 | 25 |
| prejemniki podpore za primer brezposelnosti na 100 oseb (ki želijo delati) | | 52 | 48 |

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 12.

Slika 2: Polarni graf kazalcev procesa sistema varne prožnosti Finske



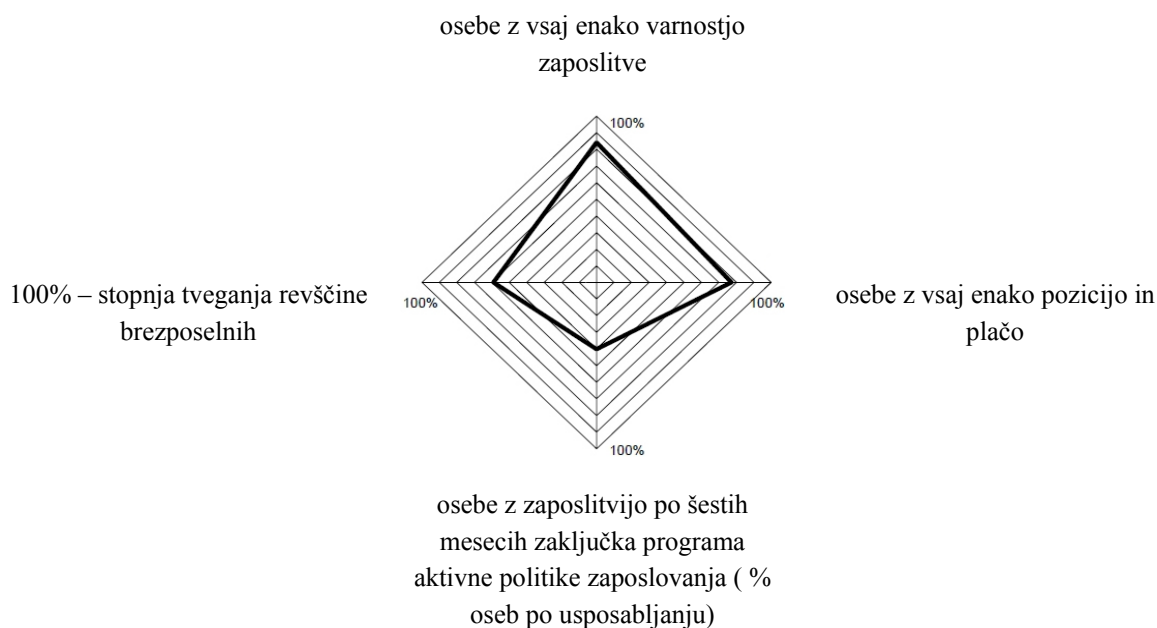
Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 12.

Tabela 3: Kazalci izločka sistema varne prožnosti za Finsko

| KAZALEC | |
|--|------|
| osebe z vsaj enako varnostjo zaposlitve kot leto prej (% povp. v populaciji 16–64) za 2006 | 84,1 |
| osebe z vsaj enako pozicijo in plačo kot leto prej (% v populaciji 16–64) za 2006 | 77,1 |
| osebe z zaposlitvijo po šestih mesecih zaključka programa aktivne politike zaposlovanja (% oseb po usposabljanju) za 2007 | 40 |
| stopnja tveganja revščine brezposelnih (% brezposelnih) za 2007 | 41 |

Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 13.

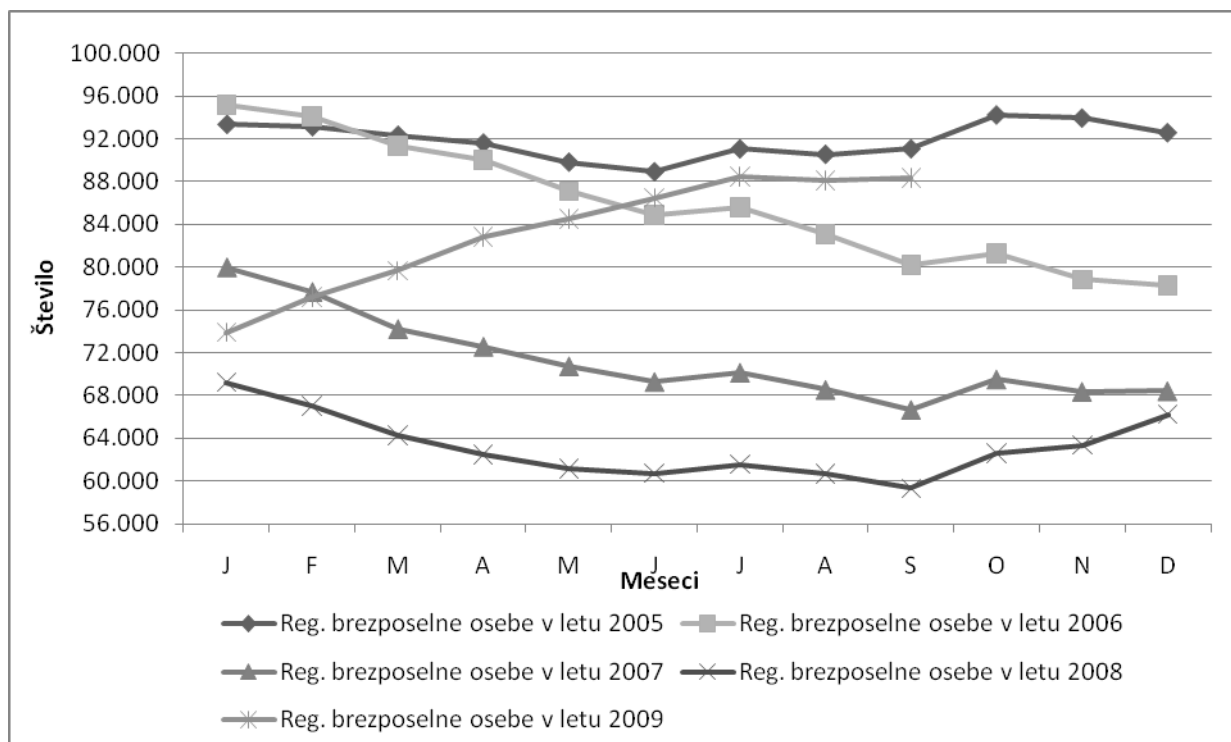
Slika 3: Polarni graf kazalcev izločka sistema varne prožnosti Finske



Vir: EMCO Reports. (2009). European Commission, str. 13.

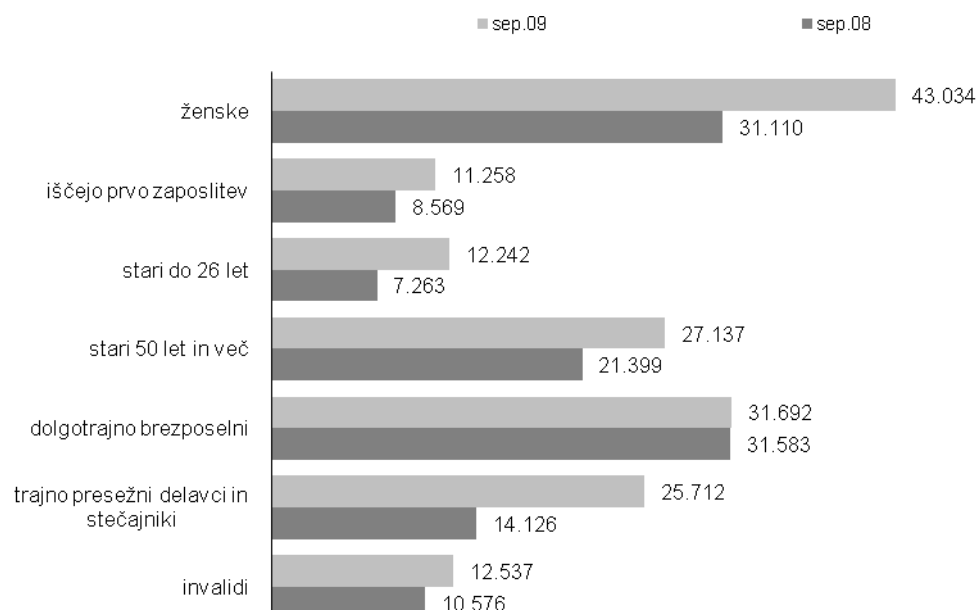
Priloga 2: Pomembnejši grafi in tabela gibanja brezposelnosti v Sloveniji

Slika 4: Registrirane brezposelne osebe po letih za obdobje 2005– 2009 v Sloveniji



Vir: Registrirane brezposelne osebe, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009.

Slika 5: Struktura brezposelnih za obdobje september 2008 – september 2009 v Sloveniji



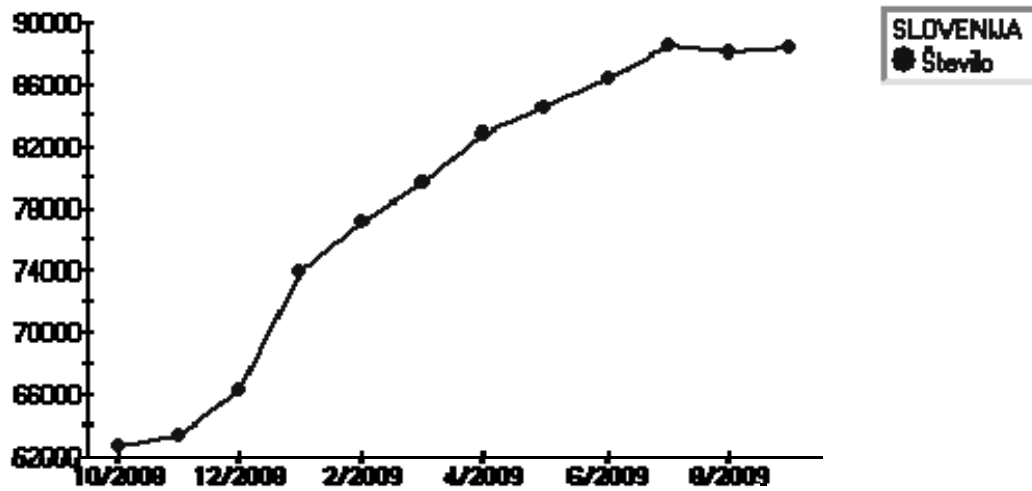
Vir: Kategorije registriranih brezposelnih oseb, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009.

Tabela 4: Registrirana brezposelnost po starostni strukturi brezposelnih za september 2009 v Sloveniji

| Starostna skupina | Število | Število pr. mesec | Mesečni indeks | Število pr. leto | Letni indeks |
|-------------------|---------|-------------------|----------------|------------------|--------------|
| SKUPAJ | 88.366 | 88.106 | 100,30 | 59.303 | 149,01 |
| DO 18 LET | 153 | 121 | 126,45 | 107 | 142,99 |
| 18–25 LET | 9.794 | 9.987 | 98,07 | 5.702 | 171,76 |
| 25–30 LET | 13.712 | 13.841 | 99,07 | 8.341 | 164,39 |
| 30–40 LET | 18.778 | 18.693 | 100,45 | 11.246 | 166,97 |
| 40–45 LET | 8.749 | 8.702 | 100,54 | 5.516 | 158,61 |
| 45–50 LET | 10.043 | 9.967 | 100,76 | 6.992 | 143,64 |
| 50–60 LET | 25.161 | 24.855 | 101,23 | 19.754 | 127,37 |
| 60 LET IN VEČ | 1.976 | 1.940 | 101,86 | 1.645 | 120,12 |

Vir: Registrirane brezposelne osebe po starosti, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009.

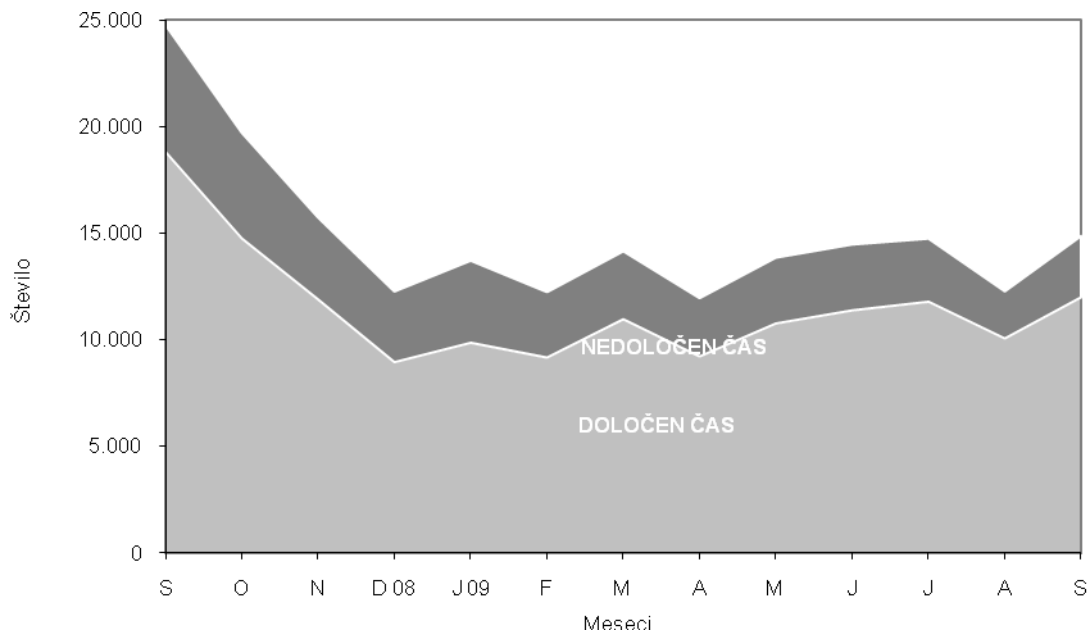
Slika 6: Grafični prikaz registrirane brezposelnosti v Sloveniji za obdobje oktober 2008 – avgust 2009



Vir: Stopnje registrirane brezposelnosti. E-uprava. Državni portal Republike Slovenije, 2009.

Priloga 3: Razpoložljiva prosta delovna mesta po vrsti zaposlitvene pogodbe v Sloveniji

Slika 7: Prijavljena prosta delovna mesta septembra 2009 v Sloveniji



Vir: Prijavljena prosta delovna mesta, september 2009. Informacije s tabelarnim pogledom. Statistične informacije. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2009.