

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**STRUKTURNA NESKLADJA IN FLEKSIBILNOST DELOVNE
SILE**

Ljubljana, julij 2008

ANA ŠTRUKELJ

IZJAVA

Študentka Ana Štrukelj izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Marka Pahorja, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis

KAZALO

UVOD	1
1 FLEKSIBILNOST NA TRGU DELA	2
1.1 Opredelitev pojma fleksibilnost na trgu dela.....	2
1.2 Oblike in vrste fleksibilnosti.....	3
1.3 Fleksibilne oblike dela.....	4
1.3.1 Zaposlitev za določen čas	5
1.3.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom	5
1.3.3 Delo v izmenah	5
1.3.4 Strnjeni delovni tedni	6
1.3.5 Delo na domu.....	6
1.3.6 Samozaposleni	6
1.4 Prednosti in slabosti fleksibilnih oblik dela	7
1.4.1 Prednosti fleksibilnih oblik zaposlovanja	7
1.4.2 Slabosti fleksibilnih oblik zaposlovanja	7
1.5 Varna fleksibilnost	8
2 BREZPOSELNOST V SLOVENIJI.....	10
2.1 Metode merjenja brezposelnosti	10
2.1.1 Anketna brezposelnost.....	10
2.1.2 Registrirana brezposelnost.....	11
2.2 Primerjava med anketno in registrirano brezposelnostjo	12
3 ZNAČILNOSTI TRGA DELA	13
3.1 Trg dela v Sloveniji	13
3.2 Strukturne značilnosti brezposelnosti	14
3.2.1 Spolna struktura brezposelnih.....	14
3.2.2 Starostna struktura brezposelnosti	15
3.2.3 Izobrazbena struktura brezposelnosti.....	16
3.2.4 Struktura brezposelnosti po regijah.....	17
3.2.4.1 Osrednjeslovenska regija (Ljubljana z okolico).....	17
3.2.4.2 Zasavska regija	17
3.2.4.3 Jugovzhodna regija	17
3.2.4.4 Spodnjeposavska regija.....	18
3.2.4.5 Savinska regija	18
3.2.4.6 Podravska regija.....	19
3.2.4.7 Pomurska regija	19
3.2.4.8 Koroška regija.....	20
3.2.4.9 Gorenjska regija.....	20
3.2.4.10 Goriška regija.....	20
3.2.4.11 Obalno-kraška regija.....	21
3.2.4.12 Notranjsko-kraška regija.....	21
3.2.5 Struktura brezposelnosti po trajanju brezposelnosti.....	22
3.3 Strukturna neskladja na trgu dela.....	23
4 FLEKSIBILNOST TRGA DELA V SLOVENIJI	24
4.1 Zunanja fleksibilnost trga dela	24
4.1.1 Numerična fleksibilnost trga dela	24
4.1.1.1 Pravila o odpovednem roku	25
4.1.1.2 Odpravnine	26
4.1.2 Fleksibilnost stroškov dela.....	26
4.1.2.1 Pogajanja o plačah	26

4.1.3 Minimalna plača	28
4.2 Merila fleksibilnosti.....	29
4.2.1 Parcialna merila fleksibilnosti trga dela	29
4.2.1.1 Zaposlitev za določen čas	29
4.2.1.2 Samozaposlenost	30
4.2.1.3 Zaposlenost s krajšim delovnim časom	31
4.2.2 Indeks varovanja zaposlitve	32
4.2.3 Ostali kazalniki trga dela	33
4.3 Socialna varnost prebivalstva v Sloveniji.....	33
4.3.1 Socialna zaščita	34
4.3.2 Dohodek prebivalstva.....	35
4.3.3 Stopnja tveganja revščine	35
4.4 Primeri fleksibilnih oblik zaposlovanja v slovenskih podjetjih.....	36
4.4.1 Gorenjska biro d.o.o.	36
4.4.2 Družba Si.mobil	36
4.4.3 Mercator d.d.	37
5 PREDLOGI UKREPOV ZA IZBOLJŠANJE DELOVANJA TRGA DELA.....	38
5.1 Ukrepi za zmanjševanje strukturne brezposelnosti in povečanje fleksibilnosti trga dela	38
5.1.1. Sprememba davčnega sistema.....	38
5.1.2 Prilagoditev nadomestil socialne pomoči	38
5.1.3 Večja prožnost plač	38
5.1.4 Sprememba pravil odpuščanja.....	39
5.1.5 Sprememba zakonodaje.....	39
5.1.6 Učinkovitejši sistem napredovanja.....	39
5.1.7 Spremembe na področju izobraževanja.....	40
5.1.8 Uvedba strategije aktivnega staranja	40
5.1.9 Spodbujanje razvoja zasebnega sektorja	40
5.1.10 Spodbujanje brezposelnih k aktivnem iskanju zaposlitve	41
SKLEP.....	42
LITERATURA IN VIRI.....	43
PRILOGE	
 KAZALO SLIK	
Slika 1: Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva	4
Slika 2: Zlati trikotnik danskega trga dela.....	9
Slika 3: Stopnja anketne brezposelnosti za Slovenijo in članice Evropske Unije v obdobju 2003–2007	11
Slika 4: Stopnja registrirane in anketne brezposelnosti za Slovenijo v obdobju 1993–2007	13
Slika 5: Povprečni delež registriranih brezposelnih po spolu v obdobju 1995–2007	14
Slika 6: Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 2000–2007	15
Slika 7: Deleža registrirane brezposelnosti v Sloveniji v obdobje 2000–2007 po stopnjah izobrazbe.....	16
Slika 8: Stopnja registrirane brezposelnosti po trajanju brezposelnosti za obdobje 2000–2007	22
Slika 9: Minimalne bruto plače v Sloveniji v obdobju 2004–2007	28
Slika 10: Razširjenosti začasnih zaposlitev v Sloveniji in EU-15	30
Slika 11: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom za Sloveniji in EU za leto 2006	31
Slika 12: Primerjava slovenskega trga dela s povprečjem OECD za leto 2008	33

KAZALO TABEL

Tabela 1: Indikatorji fleksibilnosti trga dela	8
Tabele 2: Stopnja registrirane brezposelnosti za Slovenijo v obdobju 2000–2007	12
Tabela 3: Delež zaposlenih za določen čas za Slovenijo in EU v obdobju 1999–2007	29
Tabela 4: Stopnja rasti zaposlenih in samozaposlenih v Sloveniji v obdobju 1998–2007	31

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: Stopnja anketne brezposelnosti v EU	1
PRILOGA 2: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu	1
PRILOGA 3: Stopnja anketne brezposelnosti po starostni skupini	1
PRILOGA 4: Starostna struktura registrirane brezposelnosti	2
PRILOGA 5: Registrirana brezposelnost po stopnjah izobrazbe	2
PRILOGA 6: Registrirana brezposelnost po trajanju brezposelnosti	3
PRILOGA 7: Skupine dolgotrajno brezposelnih	3
PRILOGA 8: Registrirana brezposelnost po posameznih regijah	3
PRILOGA 9: Predpisane odpravnine v državah OECD	4
PRILOGA 10: Minimalne bruto plače v EU	4
PRILOGA 11: Delovno aktivno prebivalstvo	5
PRILOGA 12: Zaposleni s krajšim delovnim časom	5
PRILOGA 13: Indeks varovanja zaposlenosti v EU	5
PRILOGA 14: Izdatki za socialne prejemke	6

UVOD

Po osamosvojitvi je Slovenija doživela velike spremembe na trgu dela. Zaradi prehoda iz socialističnega v tržno gospodarstvo se je v devetdesetih letih soočila s prestrukturiranjem gospodarskega sektorja, kar je povzročilo visoko stopnjo brezposelnosti. Danes so razmere na trgu delovne sile ugodne, stopnja brezposelnosti je relativno nizka, vendar težave na področju trga dela ostajajo. Za Slovenijo so značilna velika strukturna neskladja med posameznimi skupinami prebivalstva in med posameznimi regijami. Na trgu dela se srečujemo z novimi oblikami zaposlovanja, ki povečujejo fleksibilnost trga dela in pozitivno vplivajo na zmanjševanje neskladij na tem področju. Večja fleksibilnost na trgu delovne sile ima tako pozitivne kot negativne učinke. Gre za pomemben makroekonomski problem, ki prinaša številne ekonomske in družbene posledice.

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti trenutne razmere na slovenskem trgu delovne sile in ugotoviti problemska stanja na trgu. Cilj dela je predlagati ukrepe, ki bodo uporabni pri izboljšanju delovanja trga dela, in sicer predvsem pri zmanjšanju neskladij in povečanju fleksibilnosti trga dela. Predlagani ukrepi naj bi ugodno vplivali na stopnjo zaposlenosti, večjo konkurenčnost slovenskih podjetij ter posledično višjo gospodarsko rast.

Diplomsko delo je sestavljeno iz petih poglavij. V prvem poglavju sem teoretično opredelila pojem fleksibilnost na trgu dela. Predstavila sem fleksibilne vrste in oblike zaposlovanja ter poiskala njihove prednosti in slabosti za delodajalce in delojemalce. Poglavje sem zaključila z modelom varne fleksibilnosti. Brezposelnost je osrednja tema drugega poglavja, v katerem sem predstavila dve metodi merjenja brezposelnosti in ju primerjala med seboj. V tretjem poglavju sem se posvetila značilnostim trga dela in predstavila spremembe trga v Sloveniji. S pomočjo statističnih podatkov sem izdelala pregled strukture brezposelnosti glede na spol, starost, izobrazbo ter glede na posamezne slovenske regije. Osredotočila sem se tudi na strukturno brezposelnost oseb glede na trajanje brezposelnosti ter ugotovila strukturna neskladja na trgu delavne sile. V četrtem poglavju sem predstavila fleksibilnost trga dela v Sloveniji. Osredotočila sem se na zunanjo fleksibilnost trga dela z vidika narodnega gospodarstva, fleksibilnost stroškov dela ter na različna merila fleksibilnosti trga dela. Nadaljevala sem s prikazom stanja socialne varnosti prebivalstva v Sloveniji in poglavje zaključila s primeri fleksibilnih oblik zaposlovanja v slovenskih podjetjih. V zadnjem, petem poglavju sem predlagala nekatere ukrepe za izboljšanje delovanja trga dela, torej za zmanjšanje strukturnih neskladij in za povečanje fleksibilnosti trga dela v Sloveniji. V sklepu sem na kratko povzela ključne ugotovitve, do katerih sem prišla pri pisanju diplomskega dela. Sledijo še literatura in viri ter priloge za boljšo ponazoritev problemov na trgu delovne sile v Sloveniji.

1 FLEKSIBILNOST NA TRGU DELA

Razprave o fleksibilnosti trga dela so se v ekonomski literaturi prvič pojavile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja, po prvem naftnem šoku. Za to obdobje je bila značilna visoka inflacija, stopnja brezposelnosti pa se je več kot podvojila. Cenovni šok je v razmerah togega gospodarstva povzročal višjo strukturno brezposelnost kot bi ga v razmerah fleksibilnega trga dela. To področje je postalo ponovno aktualno v osemdesetih letih prejšnjega stoletja zaradi neučinkovitosti in nefleksibilnosti trga dela, ki naj bi predstavljala dodatna razloga za naraščanje stopnje brezposelnosti v Evropi. Zaradi vidika učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije je bil pojem fleksibilnost trga dela ponovno postavljen v ospredje (Južnik Rotar, 2007, str. A38).

Ko je Slovenija 1. januarja 2007 vstopila v Evropsko ekonomsko in monetarno unijo (EMU) ter prevzela valuto evro, se je s tem odpovedala monetarni suverenosti. Trg dela je tako postal pomemben način prilagajanja zunanjim šokom. Dovolj fleksibilen trg dela je po mnenju Rantala pogosto pogoj za uspešnost države v monetarni uniji. V splošnih javnih razpravah in v ekonomski literaturi lahko najdemo več različnih opredelitev in razumevanj pojma fleksibilnost trga dela. Fleksibilnost trga dela lahko obravnavamo z več vidikov in ravni (Kajzer, 2007a, str. 16).

1.1 Opredelitev pojma fleksibilnost na trgu dela

V ekonomski literaturi najdemo številne opredelitve fleksibilnosti trga dela. Na primer Nickell opredeljuje tri vidike fleksibilnosti trga dela, in sicer varovanje zaposlitve, standard dela in politika trga dela. Kot merilo varnosti in zaščitenosti zaposlitve uporablja avtor OECD-jev¹ indeks (angl. *Employment Protection Legislation Index*), ki ga v Sloveniji imenujemo indeks varovanja zaposlitve. Za merilo standardov dela se oblikuje indeks, v katerem se odraža zakonodajna ureditev na številnih področjih kot so na primer določitev delovnega časa, začasne zaposlitve, varovanje zaposlitve, minimalna plača in udeležba zaposlenih pri upravljanju podjetja. Politiko trga dela delimo na aktivno in pasivno. Aktivno politiko zaposlovanja merimo z vlaganji v programe zaposlovanja, vključno s programi iskanja zaposlitve, subvencioniranja zaposlitve in posebnih ukrepov za invalide. Pasivno politiko zaposlovanja pa ocenjujemo glede na višino nadomestitvenega razmerja² nadomestil za brezposelnost v primerjavi s plačami in glede na trajanje nadomestila za brezposelnost (Kajzer, 2007a, str. 18).

Pass in drugi avtorji delijo fleksibilnost trga na makro in mikro raven. Makro raven se osredotoča na institucionalno fleksibilnost in fleksibilnost plač. Institucionalno fleksibilnost določa ureditev trga dela (delovna zakonodaja), politika trga dela in moč sindikatov. Na mikro

¹ Oznaka OECD (angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*) je kratica Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj, ki se zavzema za demokracijo in tržno gospodarstvo. Slovenija še ni članica te organizacije (OECD, 2008).

² Gre za razmerje med višino nadomestila za brezposelnost in plačo v času pred izgubo zaposlitve.

ravni merimo fleksibilnost s tokovi delavcev (tokovi med stanji na trgu dela, s poklicno in regionalno mobilnostjo) in s tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ukinjanje delovnih mest) (Kajzer, 2007a, str. 18).

Kajzer (2007a, str. 18) meni, da je najpogostejša razlaga fleksibilnosti trga dela povezana z zakonsko ureditvijo trga dela in institucijami, ki na tem trgu delujejo. Zaradi obsežnosti pojma fleksibilnosti na trgu dela je praktično nemogoče oblikovati enotno merilo, uporaba tega pojma pa se pogosto uporablja nedosledno in nepravilno. V Sloveniji se zadnji dve leti fleksibilnost trga dela enači predvsem z lažjim odpuščanjem delavcev, kar pa je le eden izmed dejavnikov tega pojma (Kajzer, 2007b, str. 86).

1.2 Oblike in vrste fleksibilnosti

Fleksibilnost trga dela je zelo širok pojem. Na abstraktni ravni lahko pojem razumemo kot sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Na tej ravni je po mnenju Monastiriotisa najbolj logična delitev fleksibilnosti na dve razsežnosti, in sicer: prva razsežnost predstavlja delitev na številčno in funkcionalno fleksibilnost, druga pa na notranjo in zunanjo fleksibilnost. Ta delitev omogoča razdelitev fleksibilnosti na štiri vrste:

- 1) **notranja številčna fleksibilnost** poudarja prilagodljivost že uporabljenega vložka dela v podjetju – gre za prilagodljivost delovnih ur, delovnega časa, odmora in dopusta;
- 2) **zunanja številčna fleksibilnost** predstavlja prilagodljivost vložka dela s trga dela – gre predvsem za možnost uporabe začasnih in delnih zaposlitev, pravil o najemanju in odpuščanju ter povečano fleksibilnostjo plač;
- 3) **notranja funkcionalna fleksibilnost** označuje sposobnost podjetij, da z načinom proizvodnje in organizacije dela zagotovijo prilagoditev spremembam v povpraševanju in tehnologiji;
- 4) **zunanja funkcionalna fleksibilnost** pa zajema sposobnost podjetja, da določeni deli proizvodnje potekajo zunaj podjetja s podizvajalci (Kajzer, 2007a, str. 17).

Fleksibilnost trga dela lahko opredelimo tudi na ravni podjetja (notranja fleksibilnost) in na ravni narodnega gospodarstva (zunanja fleksibilnost). Avtorja Rimmer in Zappala sta na ravni podjetja opredelila naslednje oblike fleksibilnosti:

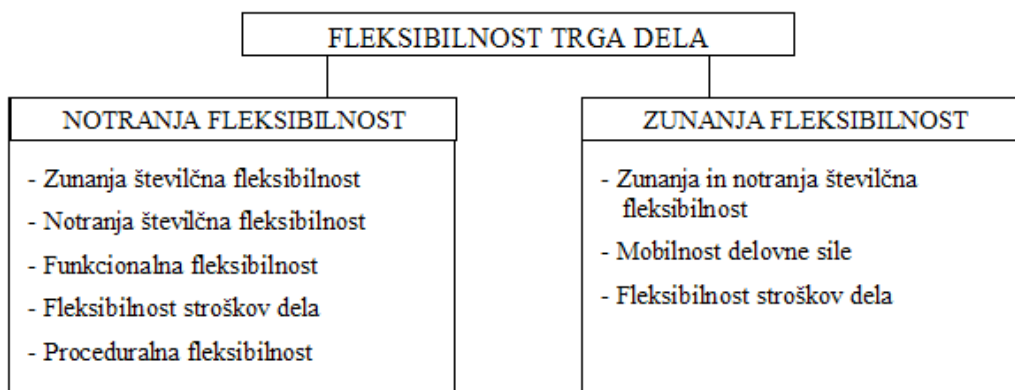
- 1) **zunanja številčna fleksibilnost** označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;
- 2) **notranja številčna fleksibilnost** predstavlja sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- 3) **funkcionalna fleksibilnost** daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- 4) **fleksibilnost plač in stroškov dela** znotraj podjetja predstavljajo nagrajevanje dela oziroma povezanost plač z rezultati dela;

- 5) **proceduralno fleksibilnost** pa določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o dejavnikih, ki določajo predhodno navedene oblike fleksibilnosti na teh ravni (Kajzer, 2007a, str. 17).

Na ravni narodnega gospodarstva lahko opredelimo tri oblike fleksibilnosti (Kajzer, 2007a, str. 18):

- 1) **številčna fleksibilnost** izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja številčna fleksibilnost) in opravljene delovne ure (notranja številčna fleksibilnost) spremembam povpraševanja na trgih blaga;
- 2) **fleksibilnost stroškov dela** označuje prilagajanje ravni realnih plač in ostalih stroškov dela ter relativnih stroškov dela, spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti;
- 3) **mobilnost delovne sile** in spremembe njenega obsega.

Slika 1: Oblike fleksibilnosti trga dela s stališča podjetja in gospodarstva



Vir: A. Kajzer, Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, 2007a, str. 18.

1.3 Fleksibilne oblike dela

Na trgu dela se pojavljajo fleksibilne oblike zaposlovanja, ki delodajalcem omogočajo doseganje postavljenih ciljev v podjetju, hkrati pa zadovoljujejo potrebe zaposlenih. V praksi se fleksibilnost oblikuje na več načinov (Lipičnik, 2000):

- 1) **številčna fleksibilnost** oziroma prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe podjetja;
- 2) **časovna fleksibilnost** je povezana z delovnim časom, gre za razlike v številu in času delovnih ur, sem uvrščamo spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo preko polnega delovnega časa;
- 3) **lokacijska fleksibilnost** se nanaša na delo izven prostorov podjetja, sem spadajo delo na domu in teledelo.

Poleg omenjenih oblik fleksibilnega dela lahko na spletni strani Flexibility Ltd zasledimo tudi **fleksibilno pogodbo**, ki temelji na zgoraj omenjenih oblikah. Za fleksibilne oblike dela poznamo v Sloveniji Pogodbo o zaposlitvi za določen čas, Pogodbo o zaposlitvi s krajšim

delovnim časom in Pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (Delovna razmerja, 2008).

V nadaljevanju bom predstavila posamezne oblike fleksibilnega dela.

1.3.1 Zaposlitev za določen čas

Zaposlitev za določen čas pomeni, da delavec sklene delovno razmerje z delodajalcem za omejen čas (na primer eno leto). Do te oblike zaposlitve lahko pride zaradi izvrševanja dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanja začasnega odsotnega delavca, začasno povečanega obsega dela, opravljanja sezonskega dela, izvedbe dela, ki je projektno organizirano, uvajanje nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ter zaradi usposabljanja delavcev (Zakon o delovnih razmerjih, 2006). Ta oblika zaposlovanja je v Sloveniji vedno bolj prisotna, z njo se srečuje večina mladih, ko prvič vstopa na trg dela. Delodajalci se odločajo za to obliko zaposlitve predvsem zato, da v tem obdobju uvedejo in izobrazijo zaposlene ter preverijo ustreznost zaposlenega za določeno delovno mesto. Za delavca pomeni ta oblika zaposlitve manjšo varnost, saj so pravice zaposlenih vezane na dolžino zaposlitve pri določenem delodajalcu.

1.3.2 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Gre za zaposlitev, ki se sklenuje za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delodajalec in delavec se dogovorita o delovnem času. Zaposleni za krajši delovni čas imajo enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo polni delovni čas. To obliko zaposlitve lahko delavec doseže, če se dogovori za delo s krajšim delovnim časom pri različnih delodajalcih (Zakon o delovnih razmerjih, 2006). V Sloveniji je večina zaposlenih s skrajšanim delovnim časom delno invalidsko upokojenih, ta oblika zaposlitve pa se vedno bolj uveljavlja tudi za starše. V Sloveniji je skrajšan delovni čas med zaposlenimi manj pogost.

1.3.3 Delo v izmenah

Delo v neenakomernem delovnem času oziroma v izmenah pomeni opravljanje dela v deljenem delovnem času, ob vikendih, praznikih in drugih dela prostih dnevih. Gre za dela, ki se izmenoma opravljajo v dopoldanskem, popoldanskem in nočnem času. V Sloveniji se ta oblika dela najpogosteje pojavlja v obliki sobotnega dela, ki ga običajno ali včasih opravlja več kot polovica delovno aktivnih prebivalcev, nedeljsko delo pa opravlja približno tretjina. Najmanj delovno aktivnih prebivalcev dela v izmenah, in sicer dobra četrtina. Medtem ko je za delo v izmenah značilno, da ga opravlja približno enako število žensk in moških, pa tako pri sobotnem kot tudi pri nedeljskem delu nekoliko prevladujejo moški (Frkovič, 2008). Delo v izmenah je najbolj razširjeno na področju trgovine, medicine in v turističnih dejavnostih.

1.3.4 Strnjeni delovni tedni

Gre za obliko dela, kjer zaposleni običajen delovni teden (od ponedeljka do petka) opravijo v nekaj dnevih. Zaposleni lahko v tem primeru 40-urni delovni teden opravijo v štirih dneh tako, da delajo deset ur na dan (namesto običajnih osem ur). To obliko zaposlovanja omogoča prilagojen delovni urnik, pri katerem lahko zaposleni delajo tudi ob vikendih. Pozitivna stran te fleksibilne oblike zaposlitve je predvsem v tem, da zaposlenim omogoča individualno določanje časa dela in izkoristek njihovega najbolj produktivnega časa.

1.3.5 Delo na domu

Med delo na domu spada delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Delo na daljavo je rezultat nove, fleksibilnejše ekonomske in delovne organizacije v povezavi z razvojem digitalnih in telekomunikacijskih tehnologij. Zaposleni na domu se po pravicah delavcev ne razlikuje od delavcev, ki delajo v prostorih delodajalca. Ima pa delavec pri tej obliki zaposlitve pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu (Zakon o delovnih razmerjih, 2006). Z vidika podjetja predstavlja delo zaposlenih na domu prednosti predvsem zaradi manjših stroškov za najemnino poslovnih prostorov in prevoza zaposlenih. Poleg tega pa lahko ta oblika dela poveča produktivnost zaposlenih. Delo na domu za delodajalca ponavadi pomeni manjši absentizem med zaposlenimi. Vsekakor pa ta način zaposlitve na začetku od podjetja zahteva večja vlaganja v informacijski in komunikacijski sistem ter spremembo organizacijske strukture. Zaradi manjšega fizičnega stika med zaposlenimi lahko pride do manjšega občutka pripadnosti podjetju ter težjega nadzora zaposlenih. Ta oblika dela nudi zaposlenim prijaznejše delovno okolje ter boljšo razporeditev delovnega in prostega časa, od delavca pa zahteva dobro samokontrolo. Delo na domu je za delavca ponavadi manj stresno (Kukovič, 2008a, str. 28). Delo na domu ima več prednosti kot slabosti, zato je po mojem mnenju škoda, da ga slovenska podjetja ne uporabljajo bolj pogosto. Delodajalci so do te oblike zaposlitve še precej zadržani. Največ od doma delajo predvsem komercialisti, prevajalci in programerji. Delavci z nizkimi plačami in upokojenci pa na ta način iščejo možnosti za dodaten zaslužek, vendar je ponudba večja kot povpraševanje (Kukovič, 2008b, str. 29).

1.3.6 Samozaposleni

Gre za najbolj fleksibilno obliko zaposlovanja. V slovenski ureditvi so samozaposleni tiste osebe, ki samostojno opravljajo poklicno dejavnost ter pridobivajo dobiček vsaj v višini minimalne plače. Sem spadajo samostojni podjetniki, obrtniki, kmetje, osebe, ki opravljajo umetniško in drugo kulturno dejavnost (na primer novinarji), osebe s področja zdravstva, osebe, ki opravljajo dejavnost s področja socialne varnosti, odvetniško ali notarsko dejavnost, duhovniško ali drugo versko službo. Ena večjih težav pri tej obliki zaposlitve je, kako določiti prihodek iz dejavnosti samozaposlene osebe, od katerega se obračunavajo in plačajo

prispevki, saj osebe ne prejemajo redne plače, njihov dohodek pa je lahko zelo različen in nereden. Razlika med delavci in samozaposlenimi je tudi pri začetku prejemanja denarnega nadomestila v primeru bolezni. Za samozaposleno osebo je namreč predpisano, da se ji denarno nadomestilo praviloma začne izplačevati šele od 31. dne začasne zadržanosti z dela, medtem ko delavec to pravico pridobi takoj (Samozaposleni in njihove neurejene pravice, 2008).

V Sloveniji je vse težje dobiti zaposlitev za nedoločen čas, zaradi česar število samozaposlenih narašča. Samozaposlitev je lahko idealna karierna pot, saj osebam omogoča veliko svobode in samoiniciativnosti. V primeru, da se samozaposlena oseba svoje dejavnosti ne loti s pravimi orodji in odnosom, je lahko takšna oblika zaposlitve obsojena na propad. Samozaposleni, ki dosegajo sorazmerno visoke prihodke, nimajo večjih težav z vključitvijo in plačevanjem prispevkov za socialno zavarovanje, medtem ko imajo ljudje z nizkimi dohodki težave. Za samozaposlene osebe v splošnem velja, da delajo občutno več kot ostali zaposleni, saj so veliko bolj motivirani (Finc, 2008).

1.4 Prednosti in slabosti fleksibilnih oblik dela

1.4.1 Prednosti fleksibilnih oblik zaposlovanja

Za delodajalce imajo te oblike zaposlovanja številne prednosti. Omogočajo jim uskladitev delovne sile z dejanskimi potrebami v podjetju, ker lahko lažje odpuščajo in najemajo delavce. Praviloma so fleksibilne oblike zaposlovanja cenejše kot klasične zaposlitve, kar vpliva na zmanjševanje stalnih stroškov. Večja mobilnost in fleksibilnost zaposlenih se odraža v boljšem odnosu s strankami in lažjemu prilagajanju tržnim nihanjem. Delavci pri takšnih oblikah zaposlitve pridobijo predvsem nove priložnosti in večjo izbiro pri zaposlitvah. Zaradi večjega zadovoljstva zaposlenih pa se praviloma poveča produktivnost dela. Fleksibilne oblike dela zaposlenim omogočajo zmanjšanje življenjskih stroškov (na primer prevozi na delo) in lažje usklajevanje kariere ter zasebnega življenja. Te oblike zaposlitve so pomembne predvsem zato, ker različnim družbenim skupinam omogočajo (ponoven) vstop na trg dela. Ženske so ponavadi tisti del populacije, ki so razpete med delom in družino, zato jim te oblike zaposlitve olajšajo usklajevanje vseh obveznosti. Fleksibilne oblike zaposlovanja so za iskalce prve zaposlitve ponavadi prva oblika zaposlitve, s katero se srečajo na trgu dela. Za starejšo populacijo so te oblike dela prav tako aktualne, saj jim omogočijo občasno delo, pri katerem lahko uporabijo svoje izkušnje in s katerim si povečajo svoje dohodke.

1.4.2 Slabosti fleksibilnih oblik zaposlovanja

V nekaterih primerih delodajalec težko prilagodi delovni čas tako, da bi ustrezal potrebam podjetja in željam zaposlenih. Določeni delovni termini, na primer nočna izmena, za delodajalca predstavljajo višje stroške (urna postavka za nočno delo je praviloma višja). Nekatere oblike fleksibilnega dela zahtevajo od delodajalca tudi večji nadzor nad

zaposlenimi. Slabost fleksibilnih oblik zaposlovanja je za delodajalce lahko tudi pomanjkanje ustreznega kadra na določenem področju, saj lahko zaposleni hitro menjajo zaposlitev, če na delovnem mestu niso zadovoljni. Medtem ko ima lažje zaposlovanje in odpuščanje zaposlenih za delodajalce pozitivne lastnosti, pa je ta značilnost fleksibilnega trga dela za delojemalce predvsem negativna, saj za zaposlene predstavlja možnost nenadne izgube zaposlitve. To vodi v povečanje brezposelnosti, ki lahko za delavce dolgoročno pomeni izgubo delovnih sposobnosti in motivacije. V primeru neugodnih gospodarskih tokov bi zaradi fleksibilnih oblik zaposlovanja veliko ljudi hitreje izgubilo službo. Zaradi iskanja »varne« oziroma dolgoročne zaposlitve se veliko oseb odloči za delovna mesta, ki ne izpolnjujejo njihovih želja, kar negativno vpliva na zadovoljstvo. Lipičnik (2000) meni, da fleksibilne oblike zaposlitve za delavce predstavljajo neenako obravnavo pri izplačilih in ugodnostih, omejene možnosti usposabljanja, naraščanje delovne negotovosti in povečevanje stresa.

Iz Tabele 1 so razvidne prednosti in slabosti fleksibilnih oblik zaposlitve z vidika delodajalcev in delojemalcev.

Tabela 1: Indikatorji fleksibilnosti trga dela

Indikator fleksibilnosti	Prilagoditve in odzivi	Problemi
1. Delodajalčeva svoboda zaposlovanja in odpuščanja.	Spremembe na prodajnem trgu, v tehnologiji, kooperativno prestrukturiranje.	Kratkoročni odziv – odpustitev delavcev, problem negotovosti, strošek do zaposlenih in ugled podjetja.
2. Delodajalčeva svoboda prilagoditi zaposlitev z novimi pogoji / pripravljenost zaposlenih sprejeti nove pogoje.	Sprememba dohodkov in zaposlitvenih razmer.	Pomanjkanje dohodka za preživetje lahko vodi do negotovosti in brezposelnosti.
3. Delodajalčeva in delojemalčeva svoboda prilagoditve delovnega časa.	Nestandardni delovni čas vpliva na prodajni trg in spremeni vsakodnevne prodajne poti.	Med delodajalci in delojemalci lahko pride do konflikta, zaradi različnih interesov.
4. Delodajalčeva svoboda prilagoditve zaposlitvene pogodbe.	Velika negotovost v smeri tehnoloških sprememb in sprememb prodajnega trga.	Delodajalci pogosto spremenijo pogodbeno obliko zaposlitve zaradi znižanja stroškov, raje kot zaradi povečanja učinkovitosti.
5. Delodajalčeva svoboda po določitvi mezdnih razmer.	Sprememba zunanjih razmer na trgu dela (mezd) in na državni/ lokalni ravni brezposelnosti.	Delodajalci lahko težko zaposlijo ali najamejo delavce, če so mezde nižje kot na trgu dela.

Vir: J. Ruberly & D. Grimshaw, The Organization of Employment, 2003, str.139, tabela 6.1.

1.5 Varna fleksibilnost

Konec leta 1997 se je poudarjanje potreb po fleksibilnosti nekoliko zmanjšalo, na trgu dela pa se je začelo vedno bolj iskati ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo. Uveljavil se pojem »varna fleksibilnost« (angl. *flexicurity*). Withagen in Tros varno fleksibilnost opredeljujeta kot politiko in strategijo, ki na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela in v podjetjih ter varnost zaposlitve in socialno varnost na drugi strani.

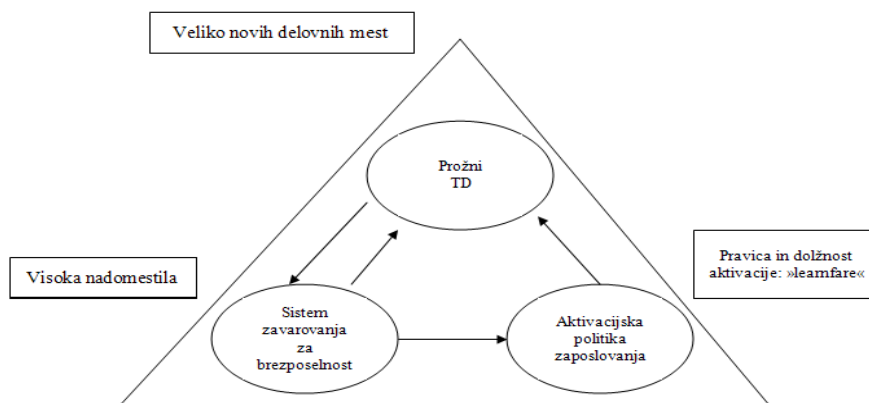
Avtorja podajata tudi naslednji opredelitvi varne fleksibilnosti, ki lahko pomeni:

- 1) **stopnjo zaposlitve in dohodkovne varnosti**, ki omogoča kariero delavcev z relativno skromno pozicijo na trgu dela, aktivnost in socialno vključenost;
- 2) **stopnjo numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti**, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti.

Ker je takšna opredelitev varne fleksibilnosti neprimerna za merjenje, jo je Tangin zožil in opredelil kot socialno varnost in zaposlovanje atipičnih zaposlitev, ki niso trajne zaposlitve za polni delovni čas.

V devetdesetih letih se je kot vzorčni model varne fleksibilnosti uveljavil danski model. Danska ima uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti. Gre za učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varne zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela. Danski model je največkrat predstavljen v obliki zlatega trikotnika trga dela (glej Slika 2). Posebnost danskega modela Madsen opisuje kot prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoko nadomestilo za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit sistem javnega izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, kjer imajo socialni partnerji veliko vlogo (Kajzer, 2005a, str. 14).

Slika 2: Zlati trikotnik danskega trga dela



Vir: A. Kajzer, Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, 2007a, str. 23.

Kljub temu, da se danski model varne fleksibilnosti pogosto uporablja za zgled drugim evropskim državam pri iskanju ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo, pa določena dejstva omejujejo posnemanje tega modela v Sloveniji. Gospodarska razvitost³ je pomemben

³ Leta 2006 je Danska dosegla 29.600 evrov bruto domačega proizvoda (BDP) na prebivalstva po paritetni kupni moči (PKM), kar jo uvršča med bolj razvite države Evropske unije. Slovenija pa je istega leta dosegla 20.700 evrov BDP na prebivalca po PKM (Gross domestic product at market prices, 2008).

dejavnik, saj vpliva na razlike v obsegu sredstev, ki jih država nameni za politiko trga dela in socialno varnost prebivalcev. Slovenija se od Danske razlikuje tudi v kulturi, pomanjkanju tradicije socialnega dialoga zaupanja med socialnimi parterji ter javnofinančnih omejitvah. Danska namenja bistveno več denarja politiki zaposlovanja in socialni zaščiti kot Slovenija. Celotnega modela varne fleksibilnosti tako zagotovo ni mogoče prenašati v Slovenijo, smiselno pa se je zgledovati po določenih delih modela, ki lahko v drugačnem okolju dajejo pozitivne rezultate (Kajzer, 2007a, str. 24).

2 BREZPOSELNOST V SLOVENIJI

Če želimo analizirati trg delovne sile, moramo najprej določiti načine merjenja brezposelnosti.

2.1 Metode merjenja brezposelnosti

Ko ugotavljamo stopnjo brezposelnosti je treba najprej določiti, kako jo bomo merili. V Sloveniji uporabljamo dva pristopa za določanje stopnje brezposelnosti⁴, ki nam ponujata različne rezultate. Poznamo anketno brezposelnost in registrirano brezposelnost.

2.1.1 Anketna brezposelnost

Vir podatkov za anketno brezposelnost je anketa o delovni sili. V Sloveniji so prvo uradno anketo izvedli leta 1993, izvedena je bila letno, kasneje pa so se odločili za četrtletno anketiranje (Malačič, 2003, str. 28). Gre za uradno anketiranje gospodinjstev, metodologijo določata Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju ILO) in Statistični urad Evropske Unije (EUROSTAT). Po definiciji ILO populacijo, ki je stara 15 let in več, razdelimo na tri temeljne kategorije, in sicer na delovne aktivne (to so vsi, ki opravljajo kakršno koli delo za plačilo), brezposelne in neaktivne. Definicija brezposelnih obsega tri kriterije, ki morajo biti izpolnjeni, če želimo osebo uvrstiti med brezposelne.

Kriteriji ILO so naslednji (Pirher & Svetlik, 1994, str. 60):

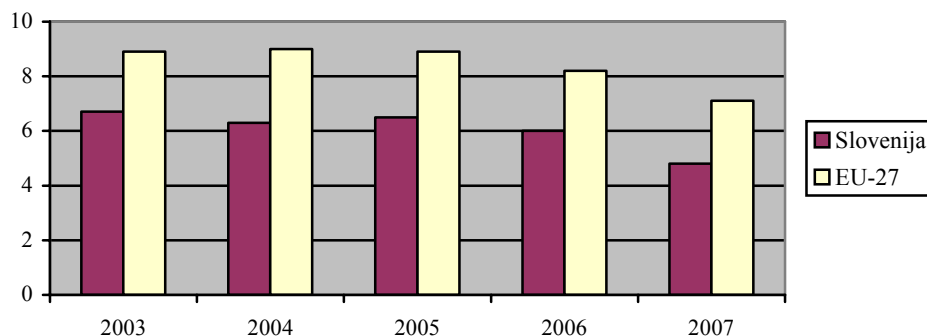
- oseba mora biti v referenčnem tednu (teden pred anketiranjem) brez dela, kar pomeni, da oseba ni bila zaposlena niti samozaposlena in ni opravljala nikakršnega dela za plačilo;
- oseba je razpoložljiva za delo in ga bi bila takoj pripravljena sprejeti;
- oseba aktivno išče zaposlitev oziroma možnost za zaposlitev.

Podatki pridobljeni z anketo o delovni sili so mednarodno primerljivi. V Sloveniji je bila stopnja anketne brezposelnosti v letu 2007 4,8 odstotkov aktivnega prebivalstva, kar je za 2,3 odstotne točke manj kot v ostalih članicah Evropske Unije (v nadaljevanju EU). Če primerjamo podatke z ostalimi državami v EU (glej Priloga 1, str. 1), ugotovimo, da je imela najvišjo stopnjo anketne brezposelnosti v letu 2007 Slovaška, znašala je 11,1 odstotkov.

⁴ Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu (Statistični letopis Republike Slovenije 2007, str. 218).

Sledila ji je Poljska z 9,6 odstotki. Najnižjo stopnjo anketne brezposelnosti je imela Nizozemska, in sicer 3,2 odstotkov. Nizozemski pa sledi Danska z 3,8 odstotki.

Slika 3: Grafični prikaz stopnje anketne brezposelnosti za Slovenijo in članice EU v obdobju 2003–2007 (v odstotkih)



Vir: EUROSTAT, Unemployment rate–total, 2008; Lasten prikaz.

2.1.2 Registrirana brezposelnost

Podatke o registrirani brezposelnosti zbira Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in jih mesečno objavlja. Za izračunavanje in objavljanje podatkov o brezposelnosti je zadolžen Statistični urad Republike Slovenije. Ti podatki niso primerljivi na mednarodni ravni, ampak jih uporabljamo predvsem na nacionalni in regionalni ravni.

Med registrirane brezposelne osebe spadajo tisti, ki nimajo redne zaposlitve in niso lastniki ali solastniki podjetja, s katerim bi se lahko preživljali. Osebe so delovno sposobne in si želijo delati ter so pripravljene sprejeti zaposlitev. Brezposelni morajo biti prijavljeni na ZRSZ v kraju bivanja (Statistični letopis Republike Slovenije 2007, str. 217). Iz Tabele 2 (str. 12) je razvidno, da povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji v zadnjih nekaj letih pada. Leta 2000 je znašala 12,2 odstotkov, medtem ko je bila leta 2006 9,4 odstotkov. V Sloveniji je bila leta 2007 povprečna stopnja registrirane brezposelnosti 7,7 odstotkov aktivnega prebivalstva, kar je 1,7 odstotne točke manj kot leto prej.

Tabele 2: Stopnja registrirane brezposelnosti za Slovenijo v obdobju 2000–2007

Leto	Povprečno št. registrirano brezposelnih oseb **	Rast (verižni indeks)	Povp. stopnja registrirane brezposelnosti (v %)
2000	106.601	89,6	12,2
2001	101.857	95,5	11,6
2002	102.635	100,8	11,6
2003	97.674	95,2	11,2
2004	92.826	95,0	10,6
2005	91.889	99,0	10,2
2006	85.836	93,4	9,4
2007	71.336	83,1	7,7*

Opomba: * Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti od januarja do decembra 2007

** Za leto 2007 v obdobju od januarja do konca tekočega meseca

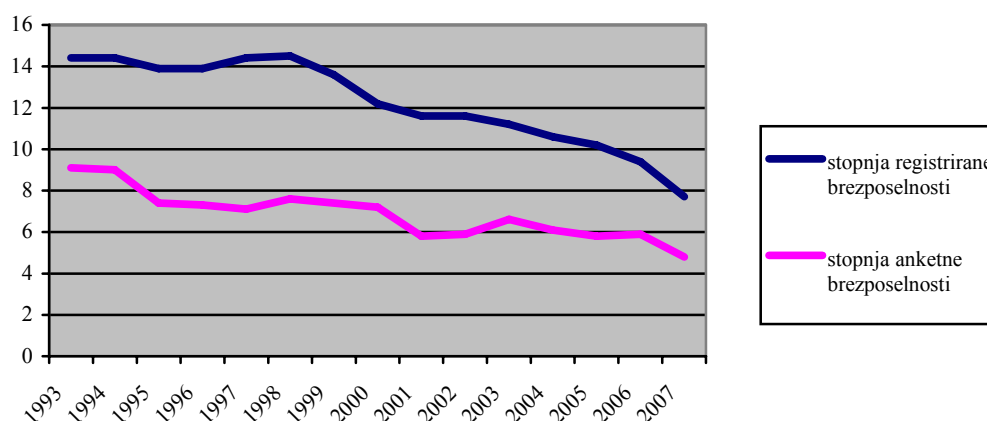
Vir: ZRSZ, Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987–2007.

2.2 Primerjava med anketno in registrirano brezposelnostjo

Registrirana brezposelnost je za razliko od anketne brezposelnosti mednarodno neprimerljiva, saj se kriteriji o tem, kdaj je oseba registrirana kot brezposelna, med državami razlikujejo. Podatki, ki so zbrani v registrih, odražajo zakonodajno in administrativno urejenost posameznih držav. Posamezni brezposelni na različne načine iščejo zaposlitev, zato se nekateri ne registrirajo na ZRSZ. Po drugi strani pa se na zavod prijavijo osebe, ki se dejansko niso pripravljene zaposliti oziroma že opravljajo delo za plačilo. Registrirana brezposelnost ni popoln kazalec števila brezposelnih, zato jo uporabljamo predvsem na nacionalni ravni.

V nasprotju z registrirano brezposelnostjo dobimo s pomočjo anket dejansko sliko aktivne populacije v določenem referenčnem obdobju. Na podlagi anketnih podatkov lahko ugotovimo, koliko ljudi je dejansko brezposelnih, ne glede na njihov formalni status. Za zanesljive ocene o brezposelnosti za vse skupine delovne sile na nacionalni in regionalni ravni so potrebni zelo veliki vzorci, zaradi česar so tovrstne ankete povezane z visokimi stroški. Zato s podatki o anketni brezposelnosti ne moremo ugotavljati mesečnih nihanj, kot to lahko storimo pri registrirani brezposelnosti. Še vedno pa je to edini način za izračun mednarodno primerljivih kazalcev gibanj na trgu delovne sile (Pirher & Svetlik, 1994, str. 58–60). Kot lahko vidimo na Sliki 4 (str. 13) je registrirana brezposelnost vedno višja od anketne brezposelnosti, čeprav lahko opazimo, da se razlika v zadnjih letih zmanjšuje. Do različnih podatkov pridemo zaradi razlik v metodah zbiranja ter zaradi drugače opredeljenih kriterijev za brezposelne osebe. Slovenska opredelitev registrirane brezposelnosti je manj stroga kot opredelitev po ILO (Senjur, 1995, str. 157). K relativno nizki stopnji anketne brezposelnosti v Sloveniji prispeva tudi velik delež delovno aktivnega prebivalstva v kmetijstvu, ki ga anketa o delovni sili podcenjuje (Kajzer, 2007b, str. 84). Obe vrsti merjenja brezposelnosti nam prikazujeta gibanje na trgu dela z različnih vidikov, kar nam omogoča uspešnejše iskanje rešitev za zmanjšanje tega problema.

Slika 4: Grafični prikaz registrirane in anketne stopnje brezposelnosti za Slovenijo v obdobju 1993–2007 (v odstotkih)



Vir: ZRSZ, Gibanje registrirane brezposelnosti v letih 1987–2007 in SURS, Statistični letopisi RS za obdobje od 1996–2007; Lasten prikaz.

3 ZNAČILNOSTI TRGA DELA

Na trgu dela se srečujeta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Iskalci zaposlitve z različnimi metodami iščejo zaposlitev ter ponujajo svoje delo, medtem ko podjetja in ostale organizacije z raznimi metodami iščejo in zaposlujejo delavce.

3.1 Trg dela v Sloveniji

Slovenija je kot del nekdanje Jugoslavije imela razvite posebne socialne, ekonomske in politične strukture, ki so jasno regulirale delovanje trga dela. Stališča jugoslovanskih avtorjev o tem, ali trg dela v socialistično-tržnem gospodarstvu sploh obstaja, so bila deljena. Ustavno zagotovljene pravice do dela na proizvodnih sredstvih v družbeni lasti so bile vzrok za polno zaposlitev prebivalstva. V Sloveniji je bila brezposelnost v sedemdesetih in osemdesetih letih zanemarljiva, saj je znašala med 1,3 in 1,9 odstotka (Ivančič, 1999, str. 67–75). V začetku devetdesetih let se je situacija temeljito spremenila. Stopnja registrirane brezposelnosti je leta 1990 znašala 4,7 odstotkov, leta 1992 je zrasla na 11,5 odstotkov, leta 1993 pa je že dosegla 14,4 odstotkov. S preходом Slovenije v tržno gospodarstvo je stopnja brezposelnosti visoko narasla. Spremenila se je tudi struktura brezposelnih. Zmanjšal se je delež iskalcev prve zaposlitve, povečal pa se je obseg dolgotrajne brezposelnosti, predvsem pri starejši in slabše kvalificirani delovni sili (Ivančič, 1999, str. 199). Stopnja registrirane brezposelnosti v devetdesetih letih je bila posledica nestabilnega trga dela. Povečanje strukturnih neskladij in neugodna investicijska struktura je še podaljševala dolgoročno brezposelnost med prebivalstvom. Na stopnjo brezposelnost je v tem obdobju vplivala tudi nemotiviranost prebivalstva, saj so bila v tem obdobju denarna nadomestila za brezposelnost precej velikodušna, kar se kaže tudi v veliki razliki med anketno in registrirano brezposelnostjo.

V letu 2000 je stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji znašala 12,2 odstotkov. V naslednjih letih lahko zasledimo negativen trend stopnje brezposelnosti, saj je ta v letu 2004,

ko je Slovenija postala članica EU, dosegla 10,6 odstotkov. V letu 2007 je stopnja registrirane brezposelnosti znašala 7,7 odstotkov, kar pomeni, da se je v primerjavi z letom 2006 zmanjšala za 1,7 odstotne točke (Letno poročilo 2007). Stopnja brezposelnosti v Sloveniji v zadnjih letih pada, vendar povprečna stopnja brezposelnosti zakriva velike razlike med posameznimi skupinami prebivalstva ter znotraj posameznih regij. Podobno kot v drugih državah v Evropi, imamo tudi v Sloveniji v večji meri opraviti z brezposelnostjo, ki je strukturne narave (Domadenik & Redek, 2008, str. 10).

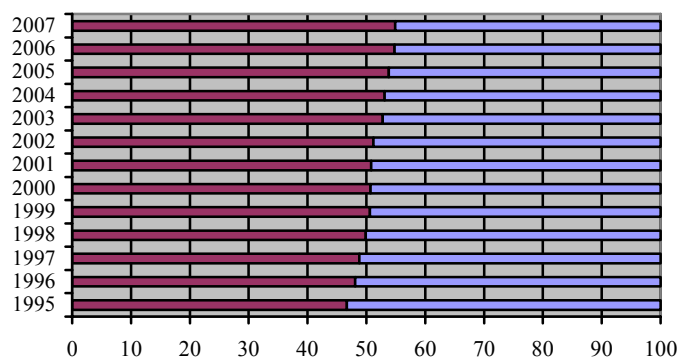
3.2 Strukturne značilnosti brezposelnosti

3.2.1 Spolna struktura brezposelnih

V času socializma je na slovenskem trgu dela veljalo načelo enakopravnosti med moškimi in ženskami. Prepovedana je bila spolna diskriminacija, ki je zagotavljala enak dostop do delovnih mest in enakovredne plače (Ivančič, 1999, str. 75). Obdobje tranzicije je v Sloveniji najbolj prizadelo težko industrijo, ki je večinoma zaposlovala pretežno moško populacijo, s krizo v tekstilni, usnjarski in obutveni panogi pa je začel naraščati tudi delež žensk med brezposelnimi (Kajzer, 2008, str. 3). Po letu 1999 je bilo med brezposelnimi osebami že več kot polovica žensk, njihov delež pa je še naraščal. Stopnja anketne brezposelnosti med ženskami je leta 2003 znašala 7,1 odstotkov, med moškimi pa 6,4 odstotkov. V letu 2007 je stopnja delovne aktivnosti med ženskami dosegla 50,2 odstotkov, stopnja anketne brezposelnosti pa je dosegla 5,9 odstotkov. Med moškimi je bila v istem obdobju stopnja delovne aktivnosti 63,7 odstotkov, stopnja anketirane brezposelnosti pa je znašala 4,0 odstotke (glej Priloga 2, str. 1).

Stopnja registrirane brezposelnosti med ženskami je od leta 1995 naraščala, v tem obdobju je bil povprečni delež brezposelnih žensk med vsemi brezposelnimi, ki so bili registrirani na ZRSZ, 46,7 odstotkov. V letu 2007 pa je povprečni delež brezposelnih med žensko populacijo že dosegel 54,9 odstotkov (glej Sliko 5). Pri opazovanju strukturne brezposelnosti glede na spol v Sloveniji opazimo postopno naraščajoč trend brezposelnosti med žensko populacijo.

Slika 5: Grafični prikaz povprečnega deleža registriranih brezposelnih po spolu v obdobju 1995–2007 (v odstotkih)



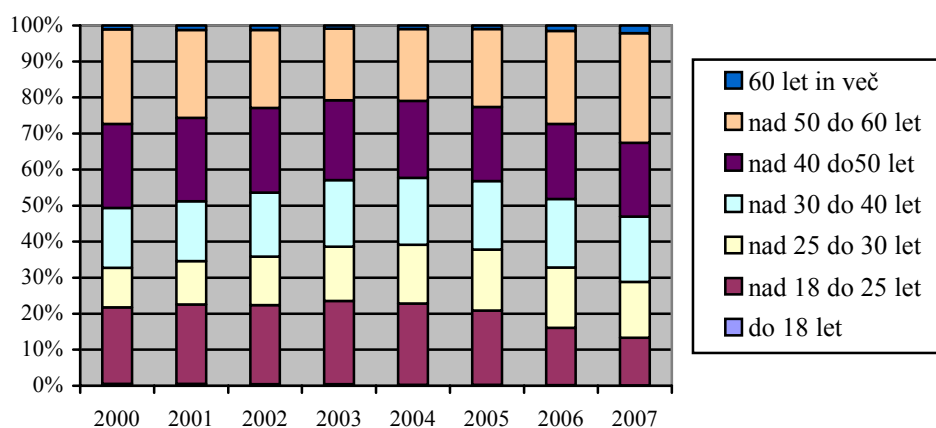
Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 1; Lasten prikaz.

3.2.2 Starostna struktura brezposelnosti

Starostna struktura se je po letu 1991 zaradi rastočega števila brezposelnih oseb, med katerimi so prevladovali starejši, precej poslabšala, saj so starejše osebe veliko težje zaposljive. V tem obdobju so problem reševali s predčasnimi upokojitvami presežne delovne sile, kasneje pa so presežni delavci postali brezposelni (Malačič, 2007, str. 94). Največjo stopnjo brezposelnih oseb po anketi o delovni sili predstavljajo mladi v starostni skupini od 15 do 24 let. Stopnja brezposelnosti v tej skupini se je v obdobju od leta 2003 do leta 2007 znižala s 17,4 odstotkov na 12,7 odstotkov, vendar še vedno ostaja relativno visoka. Zaposlovanje mladih, predvsem tistih, ki iščejo prvo zaposlitev, je zelo težavno, saj se v praksi delodajalci raje odločajo za osebe, ki so bile predhodno že zaposlene in imajo delovne izkušnje. Tudi starejše osebe, stare med 50 in 64 let, spadajo med težje zaposljive osebe. Gre predvsem za tiste brezposelne, ki so službo izgubili zaradi prestrukturiranja gospodarstva in bi se morali, če bi želeli ponovno stopiti na trg dela, prekvalificirati. Stopnja anketne brezposelnosti starejših je leta 2003 znašala 4,3 odstotke, leta 2006 je nekoliko padla na 3,8 odstotke, vendar se je naslednje leto ponovno povečala na 4,1 odstotke (glej Priloga 3, str. 1).

Največji delež registrirane brezposelnosti predstavljajo osebe stare od 50 do 60 let, ki so, kot sem že omenila, težje zaposljive in ponavadi manj kvalificirane. V obdobju od leta 2000 do 2007 se je brezposelnost te populacije povečala s 26,2 odstotkov na 30,5 odstotkov. Pomemben odstotek brezposelnih predstavljajo tudi mlajše osebe, stare med 25 in 30 let, ki po končanem šolanju iščejo prvo zaposlitev. Delež teh oseb se je v zadnjih treh letih sicer zmanjšal s 16,3 odstotkov na 15,5 odstotkov, vendar je še vedno relativno visok. Pomemben delež brezposelnosti predstavljajo tudi osebe stare od 40 do 50 let, pri katerih je delež registrirane brezposelnosti v letu 2007 znašal 20,5 odstotkov, ter osebe stare od 30 do 40 let, pri katerih je delež registrirane brezposelnosti v tem letu dosegel 18,1 odstotkov. Najmanjši delež registrirane brezposelnosti se pojavlja pri osebah, ki so stare do 18 let (0,1 odstotka), ker se še izobražujejo, in pri osebah, ki so starejše od 60 let (2,1 odstotka), ki so večinoma že v pokoju (glej Priloga 4, str. 2).

Slika 6: Grafični prikaz starostne struktura registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 2000–2007

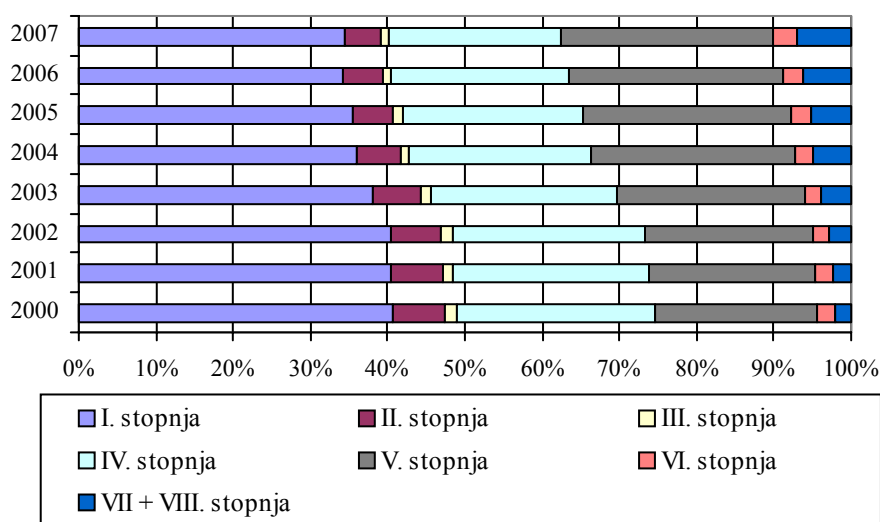


Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 3; Lasten prikaz.

3.2.3 Izobrazbena struktura brezposelnosti

Konec osemdesetih in v začetku devetdesetih let v Sloveniji ni prišlo do pomembnejših izobrazbenih neskladij na trgu dela, kljub temu da gre za obdobje intenzivnih strukturnih sprememb. Za ta čas pa je bilo značilno, da se je stopnja izobrazbene neusklajenosti po posameznih sektorjih zelo razlikovala. Leta 1994 je bil v Sloveniji največji presežek nekvalificirane delovne sile, medtem ko so bile potrebe po štiriletni srednješolski izobrazbi dobro pokrite. Večja odstopanja so bila pri usklajevanju zahtevane in dejanske izobrazbe na ravni višje in visokošolske ter univerzitetne izobrazbe (Ivančič, 1999, str. 108). Po letu 2000 se stopnja brezposelnosti med neizobraženo delovno silo počasi zmanjšuje, leta 2000 je ta del populacije predstavljal 40,8 odstotkov brezposelnih. Leta 2007 je stopnja registrirane brezposelnosti med nekvalificiranimi osebami padla na 26,7 odstotkov, vendar ta segment delovne sile še vedno predstavlja največji delež med brezposelnimi v Sloveniji. V zadnjih sedmih letih se je zmanjšala stopnja brezposelnosti med osebami z osnovnošolsko izobrazbo, in sicer za 2,8 odstotne točke, podobno velja tudi za brezposelne z nižjo in srednjo poklicno izobrazbo. Delež registrirane brezposelnosti med osebami s srednjo poklicno-tehniško izobrazbo ter višjo strokovno izobrazbo se v zadnji sedmih letih ni bistveno spremenil. Pomembno pa se je povečala stopnja brezposelnosti pri najbolj izobraženi delovni sili, kjer se je stopnja brezposelnosti med letoma 2000 in 2007 povečala z 2,1 odstotka na 5,5 odstotkov (glej Prilog 5, str. 2). Izobrazba je eden izmed najpomembnejših dejavnikov pri zaposlovanju. Včasih je veljalo, da imajo osebe z višjo stopnjo izobrazbe večje možnosti za hitrejšo zaposlitev, vendar je opaziti spremembe na tem področju. Predvidevam, da je povečanje brezposelnih med izobraženimi kadri posledica večjega števila izobraženih prebivalcev v Sloveniji ter visoka obdavčitev plač za visoko izobraženo delovno silo.

Slika 7: Grafični prikaz deleža registrirane brezposelnosti v Sloveniji v obdobje 2000–2007 po stopnjah izobrazbe



Opomba: ZRSZ definira različne stopnje izobrazbe: I. – brez formalne izobrazbe oziroma nedokončana osnovnošolska izobrazba, II. – dokončana osnovna šola, III. – nižja poklicna izobrazba, IV. – srednja poklicna izobrazba, V. – gimnazija, srednje poklicna-tehniška izobrazba, VI. – višja strokovna izobrazba, VII. – visoka strokovna izobrazba, univerzitetna izobrazba, magistririj, VIII. – doktorat (Pojasnila k Šifrantu poklicne oz. strokovne izobrazbe, 2008).

Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti 2008, tabela 4; Lasten prikaz.

3.2.4 Struktura brezposelnosti po regijah

Razlike v regionalni brezposelnosti so eden večjih problemov na področju regionalnega razvoja Slovenije. Stopnja brezposelnosti se sicer postopoma zmanjšuje, vendar razlike med posameznimi slovenskimi regijami ostajajo velike.

3.2.4.1 Osrednjeslovenska regija (Ljubljana z okolico)

Osrednjeslovenska regija leži v srednjem delu države, kjer leži tudi glavno mesto Ljubljana. Gre za eno najbolj razvitih regij v Sloveniji, kjer prebiva 25 odstotkov celotnega prebivalstva. Tu se nahajajo številna podjetja, ki zagotavljajo zaposlitev mnogim delavcem, tako tistim, ki živijo na tem področju, kot tudi drugim, ki bivajo izven te regije. Regija ima pestro gospodarsko strukturo, prevladuje pa storitvena dejavnost. Stopnja registrirane brezposelnosti je nižja od stopnje brezposelnosti v Sloveniji in je junija 2007 dosegla 5,7 odstotkov. Število registriranih brezposelnih v tej regiji v zadnjih letih upada. V primerjavi s slovenskim povprečjem je v osrednjeslovenski regiji nekoliko nižja brezposelnost med ženskami in osebami starimi do 26 let. Največje povpraševanje po delavcih je na področju poslovnih storitev, trgovine ter na področju predelovalne industrije. V regiji je že več let primanjkljaj delavcev s področja gradbeništva, obdelave lesa, v kovinarstvu, medicini in računalništvu. Med brezposelnimi ostajajo osebe brez strokovne izobrazbe in ustreznih delovnih izkušenj (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.2 Zasavska regija

Zasavska regija leži v osrednjem delu Slovenije in predstavlja 2,3 odstotka slovenskega prebivalstva. Uvrščamo jo med tradicionalno industrijska in rudarsko-energetska območja z nizkim deležem kmečkega prebivalstva, prostorsko utesnjenostjo in visoko onesnaženostjo okolja. Tretjina delovno aktivnega prebivalstva dela v ostalih regijah in se dnevno vozi predvsem v Osrednjeslovensko in Savinjsko regijo. Stopnja registrirane brezposelnosti je bila konec junija 2007 9,4 odstotkov. Struktura brezposelnih v regiji je neugodna. Nadpovprečen delež brezposelnih predstavljajo ženske, mlade osebe (do 26 let), iskalci prve zaposlitve in osebe brez strokovne izobrazbe. Med brezposelnimi je večina delavcev s področja tekstilne industrije ter oseb z ekonomsko-upravno izobrazbo. Prosta delovna mesta v regiji so večina v predelovalni industriji (kovinarstvo), gradbeništvu ter na področjih izobraževanja in zdravstva (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.3 Jugovzhodna regija

Po površini gre za največjo slovensko regijo s središčem v Novem mestu. Leta 2006 je tu prebivalo 7,0 odstotkov prebivalstva Slovenije. V regiji prevladuje predvsem proizvodna dejavnost (farmacevtska industrija, kovinsko predelovalna in lesna industrija ter proizvodnja motornih koles), medtem ko je razvoj storitvene dejavnosti še precej v zaostanku. Na tem

področju izstopa predvsem zdraviliški turizem. Regija nudi zaposlitev več dnevnim migrantom, ki prihajajo pretežno iz Spodnjeposavske regije. Stopnja brezposelnosti se v zadnjem letu zmanjšuje in je pod državnim povprečjem. Junija 2007 je bila stopnja registrirane brezposelnosti v regiji 6,7 odstotkov. Med brezposelnimi osebami prevladujejo ženske, kar je posledica večjega števila presežnih delavk iz tekstilne industrije v zadnjih letih. Slaba polovica brezposelnih so osebe brez izobrazbe, medtem ko je slaba tretjina brezposelnih stara nad 50 let. Več kot polovica registriranih brezposelnih v regiji čaka na zaposlitev več kot eno leto (gre za dolgotrajno brezposelnost). Večje povpraševanje po delavcih je na področju predelovalnih dejavnosti (proizvodnja motornih vozil in farmacevtskih preparatov), v trgovini, turizmu, prometu, izobraževanju in zdravstvu. V regiji je več prostih delovnih mest na področju gradbeništva (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.4 Spodnjeposavska regija

Spodnjeposavska regija leži na jugovzhodu Slovenije in predstavlja 3,5 odstotkov slovenskega prebivalstva. V primerjavi s slovenskim povprečjem, je za prebivalce Posavja značilna starejša starostna struktura prebivalstva. V letu 2007 se trend gospodarske rasti v regiji nadaljuje, predvsem zaradi investicijskih vlaganj povezanih z gradnjo elektrarne na reki Savi. Pomembna vlaganja so tudi na področjih predelovalne industrije, trgovine in poslovnih storitev ter gradnje avtocestnega omrežja. Ob porastu zaposlovanja se brezposelnost v regiji zmanjšuje, vendar je še vedno nad državnim povprečjem. V juniju 2007 je bila stopnja registrirane brezposelnosti v tej regiji 8,7 odstotkov, kar je več od slovenskega povprečja. Nadpovprečno visok delež brezposelnih predstavljajo ženske, starejši, osebe brez strokovne izobrazbe ter osebe z zaposlitvenimi ovirami. V preteklosti so se v regiji srečevali s številnimi odpuščanji v delovno intenzivnih panogah kot sta tekstilna in papirna industrija, zato večji del presežne delovne sile prihaja iz teh dejavnosti. Težje dobijo zaposlitev tudi osebe, ki izhajajo iz družboslovnih ved (na primer politologi, ekonomisti, socialni delavci). Nova delovna mesta odpirajo predvsem mala in srednje velika podjetja. Četrtna celotnega povpraševanja po delovni sili izhaja iz predelovalne industrije (kovinska in strojna industrija, proizvodnja pohištva, proizvodnja pijač) ter s področji kot so gradbeništvo, zdravstvo in izobraževanje. Razvitost kmetijstva v regiji ponuja možnost sezone zaposlitve, predvsem v jesenskem času (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.5 Savinska regija

V osrednjem delu Slovenije leži Savinjska regija, kjer živi 12,9 odstotkov slovenskega prebivalstva. Glavno urbano središče predstavlja mesto Celje, ki je tretje največje mesto v Sloveniji. V začetku devetdesetih je regija doživela hudo gospodarsko krizo, ki jo je povzročil propad velikih gospodarskih sistemov v tekstilni, lesni, gradbeni, kovinsko-predelovalni in zlatarski industriji. Na področju Celja se je v preteklih letih vrstil cel niz stečajev, ki so bili posledica tranzicije in strukturnih prilagajanj. Posledice so vidne še danes in se odražajo v višji stopnji brezposelnosti ter neustrezni gospodarski strukturi. Stopnja registrirane

brezposelnosti se je v zadnjih letih zmanjšala. Junija 2007 je znašala 9,3 odstotkov, kar je še vedno nad slovenskim povprečjem. Glede zaposlenosti so v regiji najpomembnejše dejavnosti proizvodnja kovin, gradbeništvo, trgovina, promet, izobraževanje in zdravstvo. V celjski regiji se pojavljajo razvojne iniciative kot sta Regijsko študijsko središče in Tehnološki park. Pozitivni razvojni potencial regije je tudi v (zdraviliškem) turizmu, nadaljnjem razvoju kovinske industrije in razvoju podeželja, zato je mogoče pričakovati več zaposlitev na teh področjih. V tej regiji so dolgotrajno brezposelne osebe brez izobrazbe, osebe brez delovnih izkušenj ter težje zaposljive osebe kot so starejši in invalidi. Posledica gospodarskega prestrukturiranja so brezposelni, ki prihajajo s področja rudarstva, živilske in tekstilne industrije. Višek na trgu dela predstavljajo tudi strokovnjaki s področja družbenih ved (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.6 Podravska regija

Podravska regija leži na severovzhodu in predstavlja 15,9 odstotkov prebivalstva Slovenije. Osrednje mesto regije je Maribor, ki je tudi drugo največje v državi. V začetku devetdesetih let so zaradi ekonomskih težav podjetja začela izvajati programe prestrukturiranja, kar je spodbudilo presežek delavcev zlasti v velikih delovno intenzivnih sistemih (avtomobilska, kovinska in tekstilna industrija). Nekatera podjetja so se uspešno prestrukturirala v storitveno dejavnost, vendar se regija še vedno nahaja v gospodarski krizi. Stopnja registrirane brezposelnosti je bila v juniju 2007 10,1 odstotkov, kar je nad slovenskim povprečjem. V primerjavi s predhodnim letom med brezposelnimi v regiji narašča delež žensk, delež brezposelnih oseb starih 50 let in več ter delež dolgotrajno brezposelnih oseb. Višek delovne sile predstavljajo storitveni poklici kot so ekonomisti, pravniki, prodajalci in frizerji ter osebe iz predelovalne dejavnosti. V regiji primanjkuje delavcev na področjih gradbeništva, kovinsko predelovalne industrije, turizma in (sezonsko) kmetijstva (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.7 Pomurska regija

Na vzhodu Slovenije leži Pomurska regija, kjer živi 6,1 odstotkov prebivalstva. Osrednje mesto tega področja je Murska Sobota. Ta regija spada med najmanj razvite slovenske pokrajine. Zanj je značilen visok delež intenzivnega kmetijstva, močno je razvita tekstilna in živilskopredelovalna industrija, medtem ko je storitveni sektor slabo razvit. Najhitreje se v zadnji letih razvija zdraviliški in kmečki turizem. To območje Slovenije se že dalj časa sooča z najvišjo stopnjo brezposelnosti. Stopnja registrirane brezposelnosti je junija 2007 znašala 12,8 odstotkov, kar je za 5,1 odstotne točke več od državnega povprečja. Kljub temu da se stopnja brezposelnosti v zadnjih letih postopoma znižuje, imajo v regiji kar 57,0 odstotkov dolgotrajno brezposelnih oseb. Problem predstavlja zelo neugodna izobrazbena struktura, saj več kot polovica brezposelnih nima strokovne izobrazbe. Se pa v zadnjem letu v regiji znižuje delež brezposelnih oseb starih do 26 let. Brez zaposlitve so predvsem delavci iz tekstilne industrije, prodajalci, bolničarji in zdravstveni tehniki. Največ povpraševanja pa je po osebah iz predelovalne industrije, gradbeništva ter prometa (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.8 Koroška regija

Koroška regija leži na severu Slovenije in meji z Avstrijo. Tamkajšnji prebivalci predstavljajo 3,7 odstotkov celotnega prebivalstva. Regija je izrazito izvozno usmerjena, predvsem na območje EU, kar ji omogoča ugodna geografska lega. Glavne prednosti regije so razvoj turizma, dobro razvit podjetniški sektor in nekatera predelovalna podjetja, ki zaposlujejo preko 70,0 odstotkov vseh zaposlenih. Delež zaposlenih v predelovalni industriji se zmanjšuje, narašča pa v trgovini, gradbeništvu in storitvenih dejavnostih. Stopnja registrirane brezposelnosti se v regiji znižuje. Junija 2007 je znašala 7,9 odstotkov, kar je še vedno nekoliko nad državnim povprečjem. Gospodarske razmere v regiji so bile v letih 2006 in 2007 bolj ugodne kot v predhodnem obdobju. Problem predstavlja predvsem tekstilna in lesna industrija. Med brezposelnimi osebami je največ žensk, oseb z ovirami pri zaposlovanju ter diplomantov s VII. stopnjo strokovne izobrazbe. V regiji so na voljo delovna mesta s področij proizvodnje kovin in strojev, gradbeništva, ekonomije in medicine (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.9 Gorenjska regija

Na severozahodu Slovenije leži Gorenjska, kjer živi 9,9 odstotkov prebivalcev Slovenije. Njeno osrednje mesto je Kranj. Regija meji na dve sosednji državi, in sicer na severu z Avstrijo, na severozahodu pa z Italijo. V preteklih petnajstih letih je regija šla skozi različne faze prestrukturiranja, predvsem na področju jeklarstva in železarstva, tekstilne in obutvene dejavnosti ter elektro in gumarske industrije. Danes je največ delovnih mest v predelovalni dejavnosti, kjer prevladuje proizvodnja električne in optične opreme, proizvodnja kovin ter proizvodnja iz plastične mase in gum. V storitvenem sektorju je večina zaposlenih v trgovini, izobraževanju ter dejavnostih prometa in skladiščenja. Stopnja registrirane brezposelnosti je junija 2007 znašala 4,7 odstotkov, kar je 2,9 odstotne točke manj kot na državni ravni. Število brezposelnih oseb se v zadnjih letih znižuje, med njimi pa je precej velik delež žensk in starejših od 50 let. Zmanjšuje se delež brezposelnih oseb starih do 26 let ter delež iskalcev prve zaposlitve. V regiji je največje povpraševanje po delavcih iz predelovalne dejavnosti, trgovine, gradbeništva in prometne dejavnosti, medtem ko je med presežno delovno silo večje število oseb iz tekstilne in čevlarske dejavnosti, kar je posledica prestrukturiranja delovno intenzivne panoge. Težje se zaposlijo tudi visoko izobraženi kadri različnih družboslovnih smeri (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.10 Goriška regija

Goriška regija leži na zahodnem delu Slovenije, kjer živi 6,0 odstotkov prebivalstva. Njeno osrednje mesto je Nova Gorica. Za regijo je značilno zmanjševanje števila prebivalstva (negativen naravni prirastek kot posledica selitev prebivalstva v prestolnico) in visok delež starejšega prebivalstva nad 65 let. Ta je v goriški regiji med najvišjimi v državi. Z gospodarskega vidika je ta regija med razvitejšimi v Sloveniji in ima drugo najnižjo stopnjo

brezposelnosti v državi. Stopnja registrirane brezposelnosti je junija 2007 znašala 4,8 odstotkov. Število brezposelnih je v zadnjih letih naraščalo zaradi stečajev in presežnih delavcev s področja tekstilne, obutvene, lesne, pohištvene ter živilske industrije. V strukturi brezposelnosti se je to odražalo v povečanju deleža žensk, povečuje pa se tudi delež starejših od 50 let. Med brezposelnimi prevladujejo osebe brez poklica ter osebe z družboslovnimi poklici. Skoraj četrtino vseh prostih delovnih mest je s področja predelovalne dejavnosti, in sicer proizvodnje električne in optične opreme ter proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov. Sledijo še dejavnosti kot so gradbeništvo, trgovina ter ostale poslovne storitve. V prihodnje se v tej regiji pričakuje povečano povpraševanje po poklicih z naravoslovnega področja, s področja zdravstva, gostinstva in turizma (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.11 Obalno-kraška regija

Na jugozahodu Slovenije leži obalno-kraška regija, ki ima najstarejše prebivalstvo v državi. Regija na zahodu meji z Italijo, na jugu pa s Hrvaško. Njene prednosti so predvsem obmorska in obmejna lege ter pestra gospodarska struktura. Tri četrtine delovno aktivnega prebivalstva je zaposlenega v storitvenih dejavnostih kot so turizem, gostinstvo, trgovina, promet ter poslovne storitve. Veliko oseb je zaposlenih tudi v predelovalni dejavnosti in gradbeništvu. Delež teh oseb se v zadnjih letih še povečuje, predvsem zaradi večjih investicijskih vlaganj. Pričakovati je, da bo gospodarska rast v naslednjih letih še hitrejša. Za regijo je značilna nizka stopnja brezposelnosti, ki je junija 2007 dosegla 5,9 odstotkov. Med brezposelnimi izstopajo predvsem osebe stare nad 50 let in invalidi. V zadnjih letih pa se povečuje število brezposelnih z visoko in univerzitetno izobrazbo (predvsem ekonomistov in inženirjev prometa). Zaradi sezonskega zaposlovanja med težje zaposljive delavce spadajo tudi prodajalci. Med osebami, ki bodo imele v prihodnosti težave pri iskanju zaposlitve, pa so tudi frizerji in osebe, ki imajo srednješolsko izobrazbo (na primer ekonomski tehnik, gimnazijski maturant). Delodajalci v regiji povprašujejo po sezonskih delavcih in tudi po visoko izobraženih kadrih s področij strojništva, računalništva, gradbeništva in zdravstva (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.4.12 Notranjsko-kraška regija

Notranjsko-kraška regija leži na jugozahodu Slovenije, njeno središče je mesto Postojna. V preteklosti se je velik del prebivalstva preselil v bolj razvite regije, v zadnjih letih pa je postala notranjsko-kraška regija ena privlačnejših za priseljevanje. Glavne prednosti regije so izvozno usmerjena podjetja, naravno bogastvo (predvsem les) ter razvoj podjetništva. Skoraj polovica delovno aktivnega prebivalstva je zaposlena na področju predelovalne industrije. Za regijo je značilna nizka stopnja brezposelnosti, ki je junija 2007 dosegla 5,1 odstotkov. Velik delež med brezposelnimi še vedno predstavljajo ženske, primanjkuje pa tudi delovnih mest za visoko izobražene delovne kadre, saj je njihov delež v tej regiji nadpovprečen. Visok delež mladega prebivalstva v regiji pa se odraža v nadpovprečnem deležu mladih med brezposelnimi. Zaradi večinoma sezonskega in kratkotrajnega zaposlovanja v trgovini so med

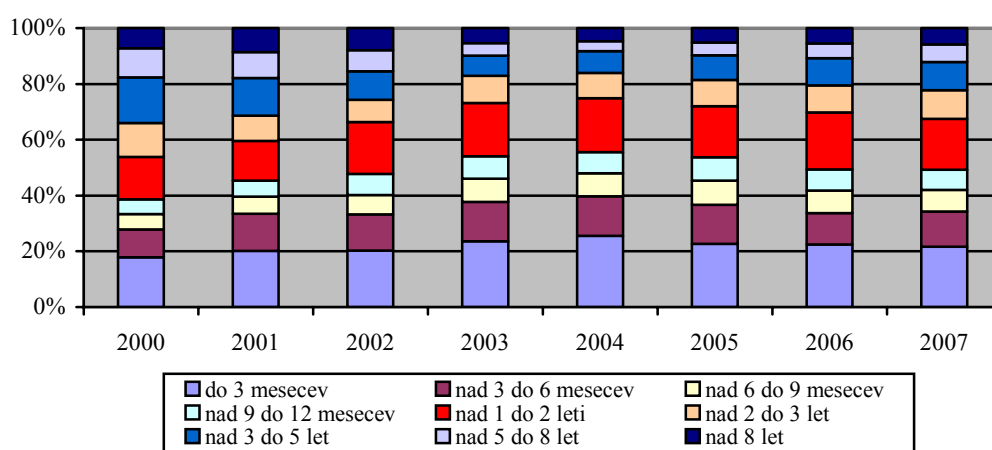
brezposelnimi osebami večinoma prodajalci. Težko zaposljivi so tudi ekonomski tehniki ter gimnazijski maturanti. Največje povpraševanje po delavcih je v lesni dejavnosti, proizvodnji električnih strojev in kovinskih izdelkov. Veliko je povpraševanje tudi po poslovnih storitvah in gradbeništvu. Med visoko izobraženimi kadri so najbolj iskani poklici na področju strojništva, elektrotehnike in računalništva (Trg dela v Sloveniji, 2008).

3.2.5 Struktura brezposelnosti po trajanju brezposelnosti

Priliv brezposelnih oseb v začetku devetdesetih let je v Sloveniji močno vplival na strukturo brezposelnih, kar se odraža še danes. V tem obdobju je med brezposelne osebe prešlo veliko delavcev iz predelovalnih dejavnosti, ki so večinoma imeli nizko izobrazbo. Podatki o trajanju brezposelnosti kažejo, da so nekateri od njih še vedno brezposelni. Velike strukturne spremembe v gospodarstvu so povzročile strukturne spremembe v povpraševanju na trgu dela. Pričakovanja delodajalcev so se na področju izobrazbe in dodatnih znanjih kandidatov za zaposlitev precej zvišala, kar je precej zmanjšalo možnosti zaposlovanja določenih kategorij brezposelnih. Dela tako ni našel predvsem velik del brezposelnih brez ustrezne izobrazbe. Čas brezposelnosti te skupine oseb se je podaljševal, kar je še dodano negativno vplivalo na njihove možnosti in motiviranost za zaposlitev (Letno poročilo 2000).

Podatki kažejo, da se je struktura brezposelnosti po trajanju nekoliko spremenila. Leta 2007 je bilo v Sloveniji med registriranimi brezposelnimi 51,2 odstotkov oseb, ki so bile brezposelne več kot eno leto, kar je 10,7 odstotne točke manj kot leta 2000 (glej Priloga 6, str. 3). Opazen je padec deleža brezposelnih, ki so bili na ZRSZ prijavljeni eno do dve leti, medtem ko je porasel delež tistih brezposelnih, ki so bili na ZRSZ prijavljeni od dveh do osem let in več. Malenkostno se je zmanjšal delež brezposelnih do treh mesecev in od šestih do 12 mesecev.

Slika 8: Grafični prikaz stopnje registrirane brezposelnosti po trajanju brezposelnosti za obdobje 2000–2007 (v odstotkih)



Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 2; Lasten prikaz.

Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je kazalnik težav trga dela in socialne povezanosti v državi. V Sloveniji se v zadnjih letih ta postopno zmanjšuje. Stopnja dolgotrajne registrirane

brezposelnosti je bila leta 2000 4,1 odstotkov, v letu 2005 pa se je zmanjšala na 3,1 odstotkov. Kljub temu da se delež dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji znižuje, še vedno predstavlja velik delež v skupini brezposelnih. Med dolgotrajno brezposelnimi osebami so predvsem ženske, starejši in manj izobražene osebe. Najbolj pogoste značilnosti oseb, ki so brezposelne za obdobje daljše od enega leta, pa je kombinacija vseh treh lastnosti. Decembra 2006 je bilo med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami kar 29,9 odstotkov takšnih, ki so bili stari nad 40 let in niso imeli izobrazbe (glej Priloga 7, str. 3). Pomemben delež dolgotrajno brezposelnih oseb predstavljajo tudi osebe z večjimi zaposlitvenimi ovirami (na primer invalidi). Za dolgotrajno brezposelnost je značilno, da zmanjšuje delovne sposobnosti brezposelne osebe, prav tako tudi zmanjšuje možnost te osebe za ponovno zaposlitev. Pomembno je, da se te osebe vključi v programe aktivne politike zaposlovanja, ki jih izvaja država s svojimi organi. Dolgoročna brezposelnost namreč povečuje stopnjo tveganja revščine, ki se s trajanjem brezposelnosti povečuje (Poročilo o razvoju 2007, str. 148).

3.3 Strukturna neskladja na trgu dela

Gospodarski rezultati v Sloveniji so v zadnjem obdobju ugodni, kar vpliva tudi na razmere na trgu dela, kjer se povečuje zaposlovanje in zmanjšuje brezposelnost. Problematična ostaja struktura brezposelnih oseb, predvsem žensk, starejših oseb in nižje kvalificirane delovne sile ter težje zaposljivih oseb. Pomembno je predvsem dejstvo, da narašča tudi stopnja brezposelnosti med mladim aktivnim prebivalstvom z višjo in visoko izobrazbo. Struktura slovenskega gospodarstva se spreminja. Predvsem se počasi povečuje storitveni sektor, kjer Slovenija v primerjavi z evropskim povprečjem najbolj zaostaja na področju zdravstva, socialnega varstva, trgovine in poslovnih storitev. V primerjavi z bolj razvitimi državami v EU ima Slovenija še vedno visok delež delovno aktivnega prebivalstva v predelovalnem in kmetijskem sektorju, ki pa se počasi znižuje. To negativno vpliva na možnosti zaposlovanja starejše in slabo izobražene delovne sile (Kajzer, 2007b, str. 84).

Na trgu dela primanjkuje predvsem delavcev s področij gradbeništva, kovinarstva in strojništva, gostinstva, strokovnjakov s področja naravoslovnih in tehničnih ved ter s področja zdravstva. Težave pri zaposlovanju imajo osebe z nizko in srednješolsko izobrazbo splošne smeri ter diplomanti iz družboslovnih ved. Delodajalci poleg izobrazbe vedno več poudarka dajejo tudi pridobljenim delovnim izkušnjam in dodatnim znanjem. Razlike med stopnjo brezposelnosti med posameznimi slovenskimi regijami ostajajo velike. Junija 2007 je imela najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti Gorenjska regija, in sicer 4,7 odstotke, sledila ji je Goriška regija s 4,8 odstotki. Najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti pa je imela Pomurska regija, in sicer kar 12,8 odstotkov (glej Priloga 8, str. 3). Spolna struktura brezposelnih se med regijami ni razlikovala, saj je bila brezposelnost med ženskami povsod višja od brezposelnosti moških. V večini regij je bila starostna struktura med težje zaposljivimi osebami enaka, ogrožen je predvsem del starejšega prebivalstva. Izjema je bila le Osrednjeslovenska regija, kjer je bil nekoliko nižji delež brezposelnih oseb med mladimi (do 26 let), ki v ostalih regijah predstavljajo vedno večji delež brezposelnih. Povpraševanje po

izobrazbeni strukturi se med nekaterimi regijami izključuje. V Osrednjeslovenski regiji na primer zaposlujejo kadre s področja poslovnih storitev in trgovine, medtem ko se delavci s tega področja v Podravske regiji težje zaposlijo. V vseh slovenskih regijah primanjkuje oseb s področij gradbeništva in medicine. Na zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela bi pozitivno vplivala večja fleksibilnost trga dela.

4 FLEKSIBILNOST TRGA DELA V SLOVENIJI

Spremljanje fleksibilnosti delovne sile v Sloveniji je pomembno predvsem zato, ker gre za razmeroma nov pojav. Posledice fleksibilnih oblik zaposlovanja niso povsem predvidljive, vsekakor pa pomembno vplivajo na socialno in gospodarsko področje. Če bo država omogočala in spodbujala te oblike zaposlovanja, se lahko pojavijo dela, ki delavcem pogosto ne zagotavljajo minimalne socialne varnosti. Državne omejitve in zaviranje pojava fleksibilnosti na trgu dela pa lahko povzročijo, da bodo naši delodajalci manj konkurenčni v primerjavi z drugimi državami. Ponudba del na trgu bo v tem primeru manjša (Pirher & Svetlik, 1994, str. 126).

4.1 Zunanja fleksibilnost trga dela

Zunanja fleksibilnost trga dela označuje fleksibilnost na ravni narodnega gospodarstva. Najpogosteje se govori o numerični fleksibilnosti in fleksibilnosti stroškov dela (Kajzer, 2005a, str. 16).

4.1.1 Numerična fleksibilnost trga dela

Numerična fleksibilnost trga dela označuje sposobnost prilagajanja števila zaposlenih (zunanja numerična fleksibilnost) ali števila delovnih ur (notranja numerična fleksibilnost) spremembam v gospodarstvu. Med dejavnike numerične fleksibilnosti po Emersonu uvrščamo predvsem predpise o najemanju in odpuščanju zaposlenih, ki zajemajo:

- 1) predpise o odpuščanju posameznikov in skupin (na primer višina odpravnine, trajanje odpovednega roka ob odpustitvi, proceduralna pravila odpuščanja skupin, kjer je pomembno sodelovanje sindikatov ipd.);
- 2) predpise o fleksibilnosti delovnega časa in krajših ter začasnih prekinitev dela (na primer predpisi o nadurah);
- 3) predpise o sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas in druge fleksibilne oblike zaposlovanja (Kajzer, 2005a, str. 16).

Omenjeni dejavniki se v literaturi najpogosteje obravnavajo kot ureditev varovanja zaposlitve oziroma kot indeks varovanja zaposlitve, ki ga bom v nadaljevanju podrobneje predstavila.

Vplive stroškov odpuščanja in najemanja na gibanje zaposlenosti in brezposelnosti v narodnem gospodarstvu ekonomisti pojasnjujejo na dva načina. Prva skupina ekonomistov

poudarja dejstvo, da stroški odpuščanja povečujejo stroške prilagajanja zaposlenosti in pomembno vplivajo na odločitev delodajalcev pri najemanju in odpuščanju delavcev. Druga skupina ekonomistov pa se naslanja na »insider-outsider« teorijo o brezposelnosti, ki poudarja prednosti že zaposlenih (»insiderjev«) pri pogajanjih pred brezposelnimi (»outsiderji«). Brezposelni naj bi bili pripravljeni delati za nižjo plačilo kot že zaposleni, vendar je zamenjava zaposlenih z nezaposlenimi zaradi visokih stroškov odpuščanja nerentabilna. Bistvo te teorije je, da stroški odpuščanja povečujejo pogajalsko moč zaposlenih, kar prispeva k višjim plačam ter posredno zmanjšuje zaposlenost⁵. Kljub različnim teorijam pa velja dejstvo, da močnejše varovanje zaposlitve vpliva na dinamiko trga dela, praviloma tako, da povečuje dolgotrajno brezposelnost in zmanjšuje mobilnost zaposlenih.

Pomembno je omeniti tudi institucionalno togost trga dela, ki ovira prilagajanje zaposlenosti spremenjenim razmeram v gospodarstvu in povečuje stroške dela. Strokovnjaki OECD so v devetdesetih letih ugotovili, da preprosta primerjava togosti delovne zakonodaje pokaže zelo majhen ali celo ničelni učinek na skupno brezposelnost, vendar pa pomembno vpliva na njeno demografsko strukturo. Običajno je pri togi zakonodaji brezposelnost mladih večja, večja pa je tudi strukturna brezposelnost.

Institucionalni sistem varovanja zaposlitve v Evropi sestavljajo zakonodaja in pravila, oblikovana na kolektivnih pogajanjih in v pogodbah o zaposlitvi. Ti zakoni in pravila določajo pogoje, ki vplivajo na hitrost in obseg prilagajanja zaposlenosti. Pomemben del tega sistema so tudi pravila o odpuščanju, ki jih sestavljajo predpisi o odpuščanju in odpravninah. Pravila o odpuščanju posameznih delavcev in skupin se med državami razlikujejo. Obvezni del pravil pa so pravila o odpovednem roku in odpravninah (Kajzer, 2005a, str. 16–18).

4.1.1.1 Pravila o odpovednem roku

Pravila o odpovednem roku predpisujejo čas, ki preteče med napovedjo odpusta in odpustom zaposlenega. Gre za pomemben del zaposlitvene varnosti, ki pomembno vpliva na hitrost prilagajanja števila zaposlenih. Odpovedni rok je v večini držav odvisen od delovne dobe zaposlenega. Minimalni zakonski predpisani odpovedni roki v Sloveniji so približno usklajeni z odpovednimi roki v evropskih državah (Kajzer, 2005a, str. 18).

V Sloveniji je minimalni odpovedni rok, če gre za odpoved pogodbe o zaposlitve s strani delodajalca, naslednji (Zakon o delovnih razmerjih, 2007, 92. člen):

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

⁵Vsi avtorji se ne strinjajo s to teorijo, ker menijo, da zaposleni v nasprotju z nezaposlenimi v nekaterih primerih dajejo prednost nižji ravni plač (Kajzer, 2005a, str. 17).

Od leta 2002 do leta 2008 se je v Sloveniji minimalni odpovedni rok za določeno skupino delavcev skrajšal, in sicer je bil leta 2002 odpovedni rok za zaposlene z najmanj 15 let delovne dobe 75 dni, kar je 15 dni več kot leta 2008. V istem obdobju je bil odpovedni rok za delavce z najmanj 25 let delovne dobe 150 dni, kar predstavlja 30 dni manj kot leta 2008. Iz navedene primerjave lahko ugotovimo, da so zaposleni z daljšo delovno dobo (starejši del populacije) danes manj zaščiteni kot so bili včasih.

4.1.1.2 Odpravnine

Odpravnina je znesek, ki ga je delodajalec dolžan plačati delavcu, če odpove pogodbo o zaposlitvi. Odpravnine so pomemben del zaposlitvene varnosti zaposlenih in se med državami razlikujejo.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. V Sloveniji delavcu po Zakonu o delovnih razmerjih (2007, 109. člen) pripada minimalna odpravnina v višini:

- 1/5 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto in do pet let,
- 1/4 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let,
- 1/3 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Za štiri leta delovne dobe delavcu v Sloveniji pripada 0,8 povprečne mesečne plače, za 20 let pa 6,7 povprečnih mesečnih plač. Zakonsko predpisane odpravnine v Sloveniji so sorazmerno visoke, če jih primerjamo z višino odpravnin v državah OECD (glej Priloga 9, str. 4), ki jih v mnogih državah sploh ne predpisujejo z zakonom. V okviru iskanja novega ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo je treba razmisliti o zmanjšanju odpravnin. Stroški odpuščanja, ki jih sestavljata odpovedni rok in odpravnina, kažejo, da višje odpravnine običajno pomenijo krajši odpovedni rok (Kajzer, 2005a, str. 20).

4.1.2 Fleksibilnost stroškov dela

Fleksibilnost stroškov dela oziroma stroški dela so pogosto izpostavljeni kot najpomembnejši vidik fleksibilnosti trga dela. Med pomembnimi elementi, ki določajo fleksibilnost plač, so predvsem sistem pogajanj o plačah, predpisi o minimalni plači ter obseg ostalih stroškov, ki s svojo togostjo povečujejo tudi togost celotnih stroškov dela.

4.1.2.1 Pogajanja o plačah

Institucije na trgu dela nedvomno vplivajo na delovanje trga. Povezanost plač in zaposlenosti je v veliki meri odvisna od centralizacije in koordinacije pogajanj o plačah. Zelo centralizirani

in zelo decentralizirani sistem pogajanj o plačah dajeta boljše rezultate kot pa vmesna rešitev. O centraliziranem sistemu pogajanj o plačah govorimo v primeru, ko so delodajalci in zaposleni organizirani na ravni dejavnosti ali gospodarstva ter če je delež včlanjenih zaposlenih in delodajalcev v sindikate velik, pogajanja pa potekajo na nacionalni ravni. Za decentralizirane sisteme pogajanj o plačah pa je značilno oblikovanje plač na ravni podjetja ali celo posameznika.

Centralizirani sistemi oblikovanja plač zagotavljajo nižjo raven plač in višjo raven zaposlenosti. Dvig plač ene skupine zaposlenih ustvarja negativne zunanje učinke pri drugih skupinah zaposlenih, ki jih lahko internalizirajo le v primeru kooperativnega obnašanja obeh strani prek ponovne vzpostavitve rasti plač. S pomočjo internalizacije se lahko omeji negativne zunanje učinke rasti plač, vendar pa centralizirani sistem pogajanj povečuje pogajalsko moč sindikatov. Večja moč sindikatov zmanjšuje zunanjo numerično fleksibilnost trga dela in vodi k povečanju pritiskov na dvig plač (Kajzer, 2005a, str. 21–23).

V Sloveniji je moč sindikatov tako v javnem kot v zasebnem sektorju relativno velika. Leta 2004 je Vlada Republike Slovenije napovedala gospodarske in socialne reforme za povečanje blaginje, vendar so jih sindikalisti ostro zavrnil. V zadnjem letu se odnosi med vlado in sindikati zaradi rastoče inflacije ponovno zaostrojujejo. Sindikati zahtevajo dvig plač, ker želijo ohraniti kupno moč zaposlenih. Mnogi ekonomisti svarijo, da bi morali sindikati s svojimi zahtevami počakati, saj obstaja nevarnost pojava inflacijske spirale, ki bi inflacijo v državi še povišala. Poleg tega pa ne smemo zanemariti dejstva, da si nekatera slovenska podjetja dviga plač ne morejo privoščiti, saj bi to lahko pomenilo njihov propad (Domadenik & Redek, 2008, str. 10–11).

Menim, da imajo sindikati v Sloveniji prevelik vpliv, kar se negativno odraža na fleksibilnost trga dela, predvsem na področju plačilnega sistema. To posledično vpliva tudi na nižjo konkurenčnost gospodarstva ter samo gospodarstvo rast države.

Zakonska ureditev odpuščanja v Sloveniji povzroča razmeroma togo institucionalno ureditev v primerjavi z državami OECD. Bistvena problemska področja so (Domadenik, Kaše & Zupan, 2004, str. 132):

- 1) Postopki odpovedi in odpuščanja so v Sloveniji administrativno precej zahtevni. Pred odpuščanjem je nujno prerazporejanje in usposabljanje zaposlenih, včasih pa je za odpuščanje potrebno tudi soglasje tretje osebe, da se postopek lahko nadaljuje.
- 2) Odpravnine za zaposlene s petletno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu so razmeroma na nivoju članic OECD-ja, medtem ko so odpravnine za 20 let delovne dobe višje kot v drugih državah.
- 3) Izstopa tudi možnost ZRSZ, ki lahko izvajanje skupinskega odpuščanja zaposlenih zadrži za do 60 dni. V drugih državah, razen na Portugalskem, so roki za takšen ukrep pol krajši.

- 4) V Sloveniji, na Portugalskem in na Madžarskem imajo prednost pri zaposlovanju predvsem osebe z daljšo delovno dobo, medtem ko tega v drugih državah OECD-ja ni zaslediti.

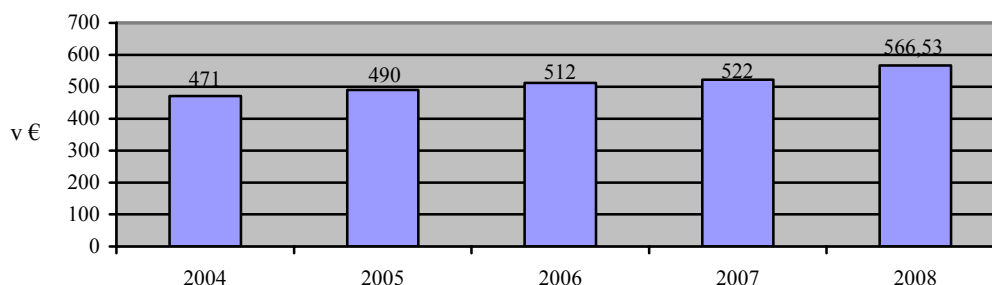
4.1.3 Minimalna plača

Politika minimalne plače je tako v teoriji kot v praksi nekonsistentna. Zagovorniki trdijo, da uvedba minimalne plače odpravlja izkoriščanje na trgu dela in omogoča zadovoljivo življenjsko raven najslabše plačanim. Nasprotniki pa opozarjajo, da uvedba minimalne plače izriva nekvalificirane delavce iz zaposlitve ter da prejemniki minimalne plače ne prihajajo iz revnih gospodinjstev.

Empirične analize Johnsonsona in Layarda so pokazale, da uvedbe ali povečanja minimalnih plač največkrat prizadenejo le določen del delovne sile predvsem mlajše iskalce zaposlitve in ženske (Kajzer, 2005a, str. 24).

V Sloveniji je bil sistem minimalnih plač uveden leta 1995 v skladu z dogovorom socialnih partnerjev. Na strani predstavnikov interesnih skupin dela so sindikati, na strani delodajalcev pa združenja delodajalcev in zbornice. V preteklih letih se je višina minimalne plače določala na nacionalni ravni v okviru dogovarjanja socialnih partnerjev. Minimalna plača je v letih od 2000 do 2005 realno rasla 2,8 odstotka povprečno na leto, kar je hitreje od rasti povprečne plače na zaposlenega. Leta 2007 je bila minimalna bruto plača v Sloveniji 522 evrov, maja 2008 pa je znašala 566,53 evrov (glej Slika 9). V primerjavi s članicami EU, ki imajo prav tako uvedeno minimalno plačo, se Slovenija z Nizozemsko uvršča v zgornjo tretjino lestvice, kjer se minimalna bruto plača držav giba med 45,0 in 46,0 odstotki povprečne mesečne plače (glej Priloga 10, str. 4). Delež prejemnikov minimalne plače se je v primerjavi z zaposlenimi do leta 2003 povečal in dosegel 3,0 odstotke. V zadnjih letih pa se je zmanjšal in tako leta 2006 dosegel 2,4 odstotka (Letno poročilo o razvoju 2007, str. 52).

Slika 9: Grafični prikaz minimalne bruto plače v Sloveniji v obdobju 2004–2007



Opomba: Podatki za leto 2008 veljajo za mesec maj.

Vir: EUROSTAT, *Minimal wages 2007 in DURS, Minimalna in zajamčena plača, 2008; Lasten prikaz.*

V povezavi z minimalnimi plačami je zanimiva predvsem analiza Cahuca in Zylberbega, s katero sta ugotovila, da imajo odpravnine in pravila odpuščanja zanemarljive posledice na brezposelnost, če so plače fleksibilne, pri visokih minimalnih plačah pa je učinek na plače močno pozitiven (Kajzer, 2005a, str. 25).

4.2 Merila fleksibilnosti

Zaradi različnih vidikov in opredelitev fleksibilnosti trga dela je nemogoče oblikovati eno samo celovito merilo fleksibilnosti trga dela. Običajno se merjenje fleksibilnosti omejuje na merjenje enega dela fleksibilnosti trga dela in uporabo parcialnih meril fleksibilnosti.

4.2.1 Parcialna merila fleksibilnosti trga dela

V mednarodni primerjavi se zaradi razširjenosti določenih fleksibilnih oblik zaposlovanja te oblike uporablja kot merila fleksibilnosti trga dela. Za merilo pogosto uporabljamo delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, delež samozaposlenih in delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti. Kljub pogosti uporabi delnega merila ima ta precej pomanjkljivosti. Velika razsežnost zaposlovanja za določen čas je na primer pogosto odziv delodajalca na togo delovno zakonodajo na področju varovanja zaposlitve. Na razširjenost začasne zaposlitve vpliva tudi struktura zaposlenih po dejavnostih, saj velik delež zaposlenih v dejavnosti z močnimi sezonskimi nihanji povečuje uporabo te oblike zaposlovanja (Kajzer, 2005a, str. 26).

4.2.1.1 Zaposlitev za določen čas

Zaradi visokih stroškov odpuščanja se delodajalci vedno pogosteje odločajo za zaposlitve za določen čas, ki jim praviloma omogočajo lažje odpuščanje ter posledično nižje stroške odpuščanja. V Sloveniji, kot tudi v ostalih državah z bolj togo zakonodajo o varnosti zaposlitve, beležimo visok delež zaposlenih za določen čas. Delež začasnih zaposlitev v skupnem številu zaposlenih se v Sloveniji hitreje povečuje kot v povprečju EU. V obdobju od 1999 do 2007 se je delež zaposlenih za določen čas povečal za 8,5 odstotne točke. Še posebej se je povečal po letu 2003, ko je stopil v veljavo nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je zmanjšal varovanje redne zaposlitve in deloma zaostрил pogoje za uporabo začasnih zaposlitev. Novost, ki jo prinaša Pogodba o zaposlitvi za določen čas (53. člen), je časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši kot dve leti. To ne velja za posebne primere, kot je na primer daljše trajanje projekta ali nadomeščanje delavca zaradi daljše odsotnosti (Zakon o delovnih razmerjih, 2006).

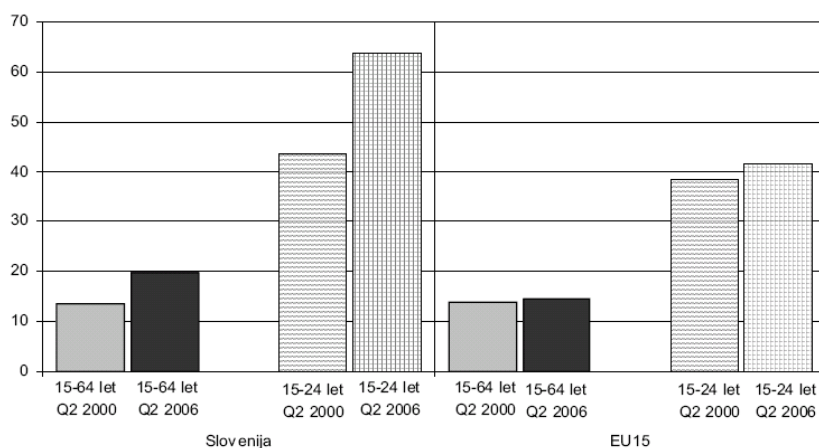
Tabela 3: Delež zaposlenih za določen čas v odstotkih za Slovenijo in EU v obdobju 1999–2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Slovenija	10,5	13,7	13,0	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3	18,5
EU-25	12,2	12,6	12,9	12,9	13,2	13,8	14,6	15,0	15,1

Vir: EUROSTAT, Employees with a contract of limited duration, 2008.

Med zaposlenimi za določen čas v Sloveniji prevladujejo predvsem ženske in mladi (15 do 24 let). Slovenija med evropskimi državami najbolj izstopa po visokem deležu mladih med začasno zaposlenimi osebami (glej Slika 11), saj je bil leta 2006 delež zaposlenih za določen čas v tej starostni skupini kar 63,8 odstotkov. Še večja razširjenost te oblike zaposlovanja je bila med ženskami, kjer je znašala 73,3 odstotkov (Poročilo o razvoju 2007, str. 151).

Slika 11: Grafični prikaz razširjenosti začasnih zaposlitev v Sloveniji in EU-15 med mladimi in zaposlenimi v starosti od 15 do 64 let



Vir: UMAR, Poročilo o razvoju 2007, str. 151.

4.2.1.2 Samozaposlenost

V literaturi zasledimo samozaposlitev povezano s konceptom podjetništva, kar pomeni, da gre za pozitivno in inovativno obliko zaposlovanja. Po drugi strani pa je lahko samozaposlitev edina rešitev za preživetje in je posledica situacije, v kateri ni bila dosegljiva nobena druga oblika zaposlenosti. Zaradi raznolikosti te fleksibilne oblike zaposlovanja lahko znotraj nje najdemo tako podjetnike, visoko izobražene samozaposlene, ki iščejo visoke zaslužke in so prostovoljno vstopili v samozaposlovanje, kot tudi zaposlene, ki so se zaradi pomanjkanja drugih možnosti odločili za to obliko in z njo ne zaslužijo ravno veliko (na primer kmetje).

Statistični urad Republike Slovenije po Registru delovno aktivnega prebivalstva razvršča samozaposlene v samostojne podjetnike posameznike, osebe, ki opravljajo samostojno poklicno dejavnost, in kmete. Od leta 1998 do leta 2003 je število samozaposlenih v Sloveniji vidno upadalo (glej Tabela 4, str. 31). Najbolj se je zmanjševalo število samostojnih podjetnikov, ki pa je začelo naraščati po letu 2005. Vzroke upada samostojnih podjetnikov lahko iščemo v dejavnikih kot so plačilna nedisciplina, pomanjkanje davčnih ugodnosti ter premajhna inovativnost, ki jim ni omogočila prodora na trg. Med osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost, spadajo tudi odvetniki, kulturniki, novinarji, samostojni raziskovalci, duhovniki itd. Gre za poklice, ki so v zadnjih letih v porastu, saj so zelo prilagodljivi in predstavljajo izredno fleksibilno obliko zaposlovanja (Pajnikihar, 2003, str. 17).

Tabela 4: Stopnja rasti zaposlenih in samozaposlenih v Sloveniji v obdobju 1998–2007 (v odstotkih)

	Stopnja rasti v %									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Delovno aktivno prebivalstvo	0,2	1,8	1,3	1,4	0,6	- 0,9	0,8	0,7	1,4	3,5
ZAPOSLENI	0,2	2,8	1,8	1,7	0,4	0,1	0,3	1,0	1,4	3,3
- pri pravnih	-0,2	2,6	1,4	1,8	0,7	0,2	0,4	1,1	1,3	3,2
- pri fizičnih osebah	4,6	5,3	5,5	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1
SAMOZAPOSLENI	0,5	-5,6	-2,7	-2,2	1,7	-9,2	4,9	-1,9	2,1	5,6
-samostojni podjetnik	-1,6	-1,7	-0,5	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7
- osebe s poklicno dejavnostjo	-1,1	-1,5	2,1	2,2	4,0	3,4	2,1	2,1	1,6	2,0
- kmetje	3,3	-11,6	-6,2	-2,4	4,9	-19,9	13,5	-6,4	1,2	9,2

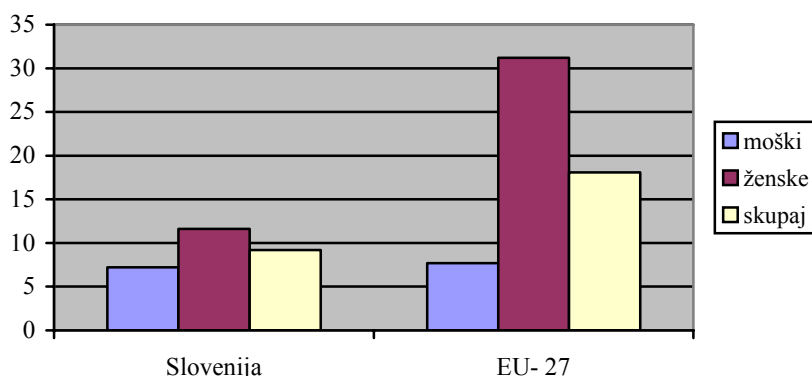
Vir: Primaren podatek (Priloga 11); Lastni izračuni.

4.2.1.3 Zaposlenost s krajšim delovnim časom

Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v skupni zaposlitvi je pomemben delni kazalnik, s katerim merimo razširjenost fleksibilnih oblik zaposlitve. Povečanje te oblike zaposlitev je pogosto označen kot pozitiven, saj povečuje fleksibilnost trga dela s strani povpraševanja in ponudbe. Na strani povpraševanja delo s krajšim delovnim časom povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela, medtem ko na strani ponudbe povečuje izbiro posameznika, ki morda ni spodoben oziroma pripravljen delati za polni delovni čas.

V Sloveniji je razširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom v primerjavi z državami EU bolj skromna. Leta 2006 je bil delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi v Sloveniji 9,2 odstotkov, kar je skoraj enkrat manj kot je povprečje v EU (glej Slika 11). Ta oblika zaposlitve je pogostejša pri ženskem delu prebivalstva, saj jim omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Slika 11: Grafični prikaz deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom za Slovenijo in EU za leto 2006 (v odstotkih)



Vir: EUROSTAT, Employees with a contract of limited duration, 2008; Lasten prikaz.

Delo s krajšim delovnim časom je bolj razširjeno med mladimi in starejšim, torej na začetku in na koncu delovne poti. Zanimivo je, da je delež mladih (15 do 24 let), ki delajo s skrajšanim delovnim časom, v Sloveniji presega povprečje EU-25 tako med moškimi kot tudi med ženskami (glej Priloga 12, str. 5). Predvidevamo lahko, da je to posledica dela mladih prek študentskega servisa, ki je za delodajalce davčno zelo ugodno in v Sloveniji precej razširjeno. Delež zaposlitve s to obliko med starejšimi (od 55 do 64 let) v Sloveniji presega evropsko povprečje samo pri moških, medtem ko pri ženskah za povprečjem zelo zaostajamo (Kajzer, 2005a, str. 28).

4.2.2 Indeks varovanja zaposlitve

Kot sem že omenila, se fleksibilnost trga dela povezuje z institucionalno togostjo ureditve trga dela in varovanjem zaposlitve, zato so OECD-ovi strokovnjaki razvili indeks varovanja zaposlitve. Ta indeks nam omogoča mednarodno primerljivost trga dela med državami in njihovo razvrščanje po tem merilu. Indeks varovanja zaposlitve vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditve trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja (Kajzer, 2005a, str. 29–30):

- 1) zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved, kjer se ocenjuje 12 indikatorjev (postopek odpuščenja, odpovedni rok in odpravnina za devet mesecev, štiri leta in 20 let delovne dobe ter težavnost odpuščanja);
- 2) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (ocenjuje se zakonsko ureditev zaposlovanja za določen čas, delo agencije za posredovanje delovne sile ter število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve o trajanju začasnega dela);
- 3) specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju (ocenjuje se opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, merila za odpuščanja zaposlenih in višino odpravnine).

Glavna pomanjkljivost indeksa varovanja zaposlenosti je, da posameznih sestavin indeksa ne moremo natančno izmeriti in jih primerjati med seboj.

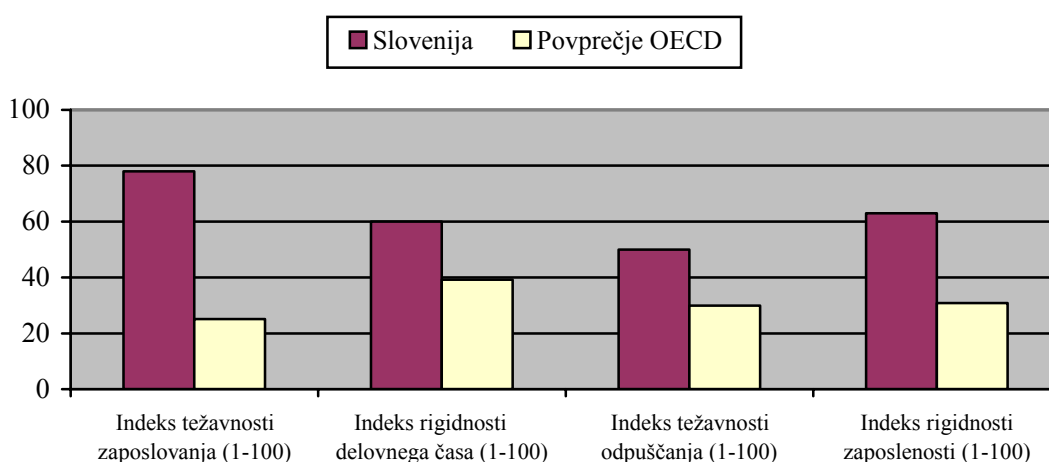
Skupni indeks je v Sloveniji po letu 2003, ko je začel veljati nov zakon o delovnih razmerjih, precej padel. Vodopivec za Slovenijo ocenjuje, da je skupni indeks varovanja zaposlitve v obdobju od 1992 do 2004 padel s 4,2 na 2,7⁶ (Kajzer, 2007a, str. 21). Po letu 2003 je del indeksa varovanja zaposlitve za stalne zaposlitve znašal 2,7, del indeksa začasne zaposlitve 2,0 in del kolektivnega odpuščanja 4,8. V Evropi imajo države različno visok indeks varovanja zaposlitve, najnižje ocenjeni stopnji indeksa sta leta 2003 imeli Velika Britanija, kjer je skupni indeks varovanja zaposlitve dosegel 1,1, in Irska, kjer je bil 1,3 (Kajzer, 2005a, str. 30). V tranzicijskih državah (na primer Latvija in Litva), ki so prav tako spremenile svojo delovno zakonodajo, je opaziti občuten padec vrednosti indeksa (glej Priloga 13, str. 5), saj je bil ta v tem obdobju pod povprečjem EU-15 (Južnik Rotar, 2007, str. A41).

⁶ Pri ugotavljanju indeksa varovanja zaposlitve različni avtorji podajajo različne ocene. Južnik Rotar je za leto 2004 indeks varovanja zaposlitve ocenila na 2,1.

4.2.3 Ostali kazalniki trga dela

Poleg indeksa varovanja zaposlitve obstajajo tudi drugi indeksi, ki omogočajo pregled ureditve trga dela. Gre za indeks težavnosti zaposlovanja, indeks rigidnosti delovnega časa, indeks odpuščanja in indeks rigidnosti zaposlenosti. Podatki raziskave Doing Business, ki jo izvaja Svetovna banka, so Slovenijo na področju zaposlovanja uvrstili na 166. mesto od 178 držav, kar pomeni, da smo v primerjavi z letom 2007 padli za sedem mest. Kot največji težavi sta bila izpostavljena težavno zaposlovanje in rigidnost zaposlenih, pri čemer Slovenija precej zaostaja za povprečjem OECD. Tudi ostali kazalniki trga dela opozarjajo, da bo Slovenija temu področju morala nameniti večjo pozornost (Domadenik & Redek, 2008, str. 9–10).

Slika 12: Grafični prikaz slovenskega trga dela v primerjavi s povprečjem OECD za leto 2008



Vir: *Doing Business, Employing Workers in Slovenia, 2008.*

Raziskave na trgu dela so pokazale, da imamo v Sloveniji neustrezno zakonodajo o zaposlovanju in odpuščanju, razpoložljivost znanstvenikov in inženirjev, fleksibilnost določanja plač, možnost zaposlovanja tujcev, zaposlovanje žensk v zasebnem sektorju ter sodelovanje med delojemalci in delodajalci. Opozoriti pa je treba tudi na višino prispevkov za socialno varnost, zakonodajo o brezposelnih, ki ne spodbuja dovolj aktivnega iskanja dela, in slabo privlačnost gospodarstva za tuje strokovnjake (Domadenik & Redek, 2008, str. 9–10).

4.3 Socialna varnost prebivalstva v Sloveniji

Ohranjanje in izboljšanje dosežene ravni socialne varnosti je pomembna družbena vrednota. Sisteme socialne zaščite je treba prilagoditi potrebam družbe. Pomembno je spremljanje socialnega tveganja, revščine in socialne izključenosti v državi. K trajnemu povečanju blaginje bi pomembno prispevala tudi višja stopnja zaposlenosti.

4.3.1 Socialna zaščita

Po Zakonu o socialnem varstvu se z denarno socialno pomočjo upravičencem zagotovijo sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje. Preživetje upravičenca je omogočeno z zagotovitvijo dohodkov, ki so po plačilu davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost v višini minimalnega dohodka. Do denarne pomoči so upravičene osebe, ki nimajo dohodkov ali pa so ti pod določenim minimumom. Če osebe nimajo dohodkov so upravičene do celotnega zneska socialne pomoči, sicer pa le v višini razlike med lastnim in minimalnim dohodkom. Poleg tega je pri dodelitvi socialne pomoči pomembno, ali ima oseba premoženje, s katerim se lahko preživlja, in ali je oseba aktivna pri reševanju socialnega problema. To je pomembno predvsem za brezposelne osebe, ki morajo biti prijavljene na ZRSZ, se vključevati v ponujene programe aktivne politike zaposlovanja ter biti aktivne pri iskanju zaposlitve. Socialna pomoč naj bi bila zadnja v sistemu vseh pravic, ko so bile vse druge možnosti za preživetje že izčrpane (Denarna socialna pomoč, 2008).

V Sloveniji celotni izdatki za socialno zaščito od leta 1996 nihajo med 24 in 25 odstotki bruto domačega proizvoda (BDP). V letu 2004 so znašali 24,3 odstotkov, kar je 3 odstotne točke pod povprečjem EU-25. Leta 2005 smo za socialno zaščito namenili 23,6 odstotkov BDP, kar je za 0,6 odstotne točke manj kot v predhodnem letu (Jacović, 2007). Največji delež BDP-ja v Sloveniji predstavljajo izdatki za programe na področju starosti (predvsem pokojnine), ki skupaj z izdatki za zdravstveno varnost in bolezen predstavljajo tri četrtine vseh izdatkov za socialno zaščito (glej Priloga 14, str. 6). Sistemi socialne zaščite so bili v določeni meri prilagojeni sodobnim trendom, vendar pa mora ponudba socialnih zavarovanj v Sloveniji v prihodnje postati še bolj fleksibilna. Spremembe v delovanju socialnih sistemov so nujne, saj se trg dela spreminja spontano ali pa s pomočjo novih normativnih ureditev. Vedno več ljudi se na trg dela vključuje prek novih oblik zaposlovanja, kar kaže na spremembe v smeri povečane fleksibilnosti trga dela. Socialna zavarovanja velikokrat nimajo primernih odgovorov za dejansko stanje na trgu. Večinoma gre za inštrumente, ki izključujejo tiste, ki niso redno zaposleni, zato bi bilo nujno, da postane ponudba socialnih zavarovanj bolj fleksibilna. Število prejemnikov denarne pomoči v Sloveniji se je v letu 2006 znižalo. Problem predstavlja dejstvo, da je od te denarne pomoči v zadnjih letih odvisno med 4 in 5 odstotki slovenskega prebivalstva. Gre za relativno visok delež prebivalstva, ki je ostal brez (zadostnih) sredstev za preživetje. Največji delež teh prejemnikov predstavljajo brezposelne osebe, kar okrog 80 odstotkov. V Sloveniji so bile leta 2006 sprejete zakonske spremembe, ki pravico do prejemanja denarne socialne pomoči v večji meri pogojujejo z obveznostmi za aktivnost prejemnikov in vpeljujejo več spodbud za zaposlitev brezposelnih s strani delodajalcev. Nova ureditev spodbuja večjo odgovornost posameznika za njegov socialni položaj, sistem pa bo potrebno še spremeniti v smeri večje spodbude aktivnosti prebivalstva (Poročilo o razvoju 2007, str. 48–51).

4.3.2 Dohodek prebivalstva

Razpoložljiv dohodek na prebivalca se je v obdobju od 2000 do 2005 povprečno povečeval za 2,8 odstotka letno. Dohodki iz zaposlitve in socialnih prejemkov so se v tem obdobju približno enako povečali. V obdobju od 2000 do 2005 je povprečna bruto plača za zaposlenega naraščala po povprečni letni stopnji rasti 2,1 odstotka, v letu 2006 pa je realno porasla za 2,2 odstotka. Bruto plača pri 10 odstotkih zaposlenih z najvišjo plačo je bila leta 2000 za 3,46-krat višja od bruto plače pri 10 odstotkov zaposlenih z najnižjimi plačami v Sloveniji. Enako razmerje med najvišjimi in najnižjimi plačami je bilo tudi leta 2005. Zaposlene ženske so imele leta 2004 za okoli 7 odstotkov nižjo bruto plačo kot zaposlenimi moški, kar je 3 odstotne točke manj kot leta 2000. Zmanjševanje razlik med bruto plačo moških in žensk je v Sloveniji v primerjavi z Evropo bistveno hitrejšo. Leta 2000 so zaposlene ženske v EU prejemale 16 odstotkov nižjo plačo od zaposlenega moškega, leta 2003 pa 15 odstotkov nižjo. Iz teh podatkov je mogoče sklepati, da so dohodkovne razlike kot vir socialnega razslojevanja v Sloveniji manj pomembne od razlik v premoženju. Zaradi večje ekonomske vloge zasebnega kapitala v prihodnosti lahko pričakujemo, da se bodo premoženjske razlike še bolj povečale (Poročilo o razvoju 2007, str. 51–53).

4.3.3 Stopnja tveganja revščine

Stopnja tveganja revščine se v Sloveniji ohranja na relativno nizki ravni. Leta 2004 je stopnja tvegane revščine znašala 12,1 odstotkov, kar pomeni, da je v tem letu v Sloveniji 12,1 odstotkov oseb živelo pod pragom tveganja revščine. Razpoložljivi dohodek teh oseb v letu 2004 je bil nižji od 440 evrov na mesec. Če pri izračunu stopnje tveganja revščine poleg denarnega dohodka upoštevamo tudi dohodek v naravi, bi stopnja tveganja revščine za leto 2004 znašala 11,1 odstotkov, mesečni prag tveganja revščine pa bi bil za 20 evrov višji. V Sloveniji so se v najslabšem položaju znašle neaktivne osebe kot so brezposelni, upokojene ženske ter ostale ekonomsko neaktivne osebe. V tem obdobju je med samozaposleni osebami zaslediti nekoliko nadpovprečno stopnjo tvegane revščine. Ogrožene skupine so se pojavljale v gospodinjstvih brez zaposlenih članov, še posebej v tistih z vzdrževanimi otroki. Osnovna stopnja tveganja revščine bi bila v Sloveniji višja, če ne bi pri dohodku prebivalstva upoštevali vseh družinskih in socialnih prejemkov, vključno s pokojninami. Stopnja tveganja revščine bi se v tem primeru podvojila, znašala bi okoli 24 odstotkov, kar bi negativno vplivalo predvsem na žensko populacijo in osebe starejše od 65 let. Ta podatek kaže, da so socialni transferji v Sloveniji še vedno pomemben vzvod za zniževanje stopnje tveganja revščine. Če primerjamo stanje revščine med članicami EU ugotovimo, da ima nižjo stopnjo tveganja revščine kot Slovenija le pet držav, in sicer Nizozemska, Norveška, Islandija, Švedska in Češka. Enako delež revščine kot Slovenija pa je imela Avstrija, Danska in Finska. Povprečje za članice EU je znašalo 16 odstotkov (Intihar, 2007).

Menim, da je Sloveniji uspelo ohraniti relativno visoko socialno varnost prebivalstva, predvsem na račun nižje fleksibilnosti trga dela.

4.4 Primeri fleksibilnih oblik zaposlovanja v slovenskih podjetjih

Konkurenčen boj med podjetji je vedno ostrejši. Današnje razmere na trgu niso vedno pozitivne, še posebej za velika podjetja. Prilagajanje spremembam zahteva sposobnost hitrega preoblikovanja, kar bolje uspeva manjšim podjetjem. Zanje je pogosto značilna potreba po fleksibilnem delovnem času, kraju dela in načinih zaposlitve, ki delodajalcu omogoča, da v najkrajšem času ter z najmanjšimi stroški zamenja ali odpusti zaposlenega. Predvidljiv delovni čas in varna oblika zaposlitve so vedno redkejši, plačilo za opravljeno delo pa se vedno bolj pogosto vežejo na učinek in prispevek zaposlenega k opravljenemu delu. Zaradi sorazmerno dobre pravne zaščite delavcev v Sloveniji se podjetja vedno bolj izogibajo zaposlovanja za nedoločen čas.

4.4.1 Gorenjska biro d.o.o.

Podjetje Gorenjska biro d.o.o. iz Kranja je bilo ustanovljeno leta 1992. Ustanovitelj podjetja je bila Gorenjska turistična zveza. Gre za malo podjetje s tremi redno zaposlenimi osebami ter s pogodbeno vezani zunanji sodelavci (komercialisti). V podjetju se ukvarjajo s prodajo izdelkov slovenske domače obrti, ki jo dopolnjujejo s prodajo klasičnih poslovnih daril (Kdo smo [Gorenjska biro d.o.o.]). Delovni čas zaposlenih je prilagojen različnim letnim obdobjem, v vrhuncu sezone pa najamejo pomoč preko študentskega servisa. Delovni čas za redno zaposlene praviloma traja osem ur, vikende imajo proste. Zunanji sodelavci so plačani po učinku, in sicer po realizaciji prodaje, medtem ko imajo zaposleni za nedoločen čas večinski del plače fiksen (Čotar, 2006).

V podjetju Gorenjska biro imajo zaposleni nefleksibilen delovni čas, zunanji sodelavci pa delajo na terenu, izven prostorov podjetja. Zaradi sezonskih nihanj v povpraševanju se v podjetju odločajo za prilagajanje števila zaposlenih glede na potrebe v podjetju. Za zunanje sodelavce velja fleksibilni sistem plač, ki omogoča nagrajevanje dobrega dela, medtem ko to ne velja za redno zaposlene.

4.4.2 Družba Si.mobil

Leta 1999 je družba Si.mobil postala prvi zasebni mobilni operater v Sloveniji. Z njenim vstopom se je začela razvijati konkurenca na telekomunikacijskem trgu. Gre za mobilnega operaterja, ki poleg osnovnih storitev uporabnikom mobilnih telefonov ponuja tudi storitve mobilnega interneta. Gre za družbi prijazno podjetje, ki je prejelo številne certifikate kot je certifikat Družini prijazno podjetje in certifikat Ugleden delodajalec. Ob koncu leta 2007 je imela družba 329 zaposlenih (Predstavitev podjetja [Si.mobil d.d.]). V družbi imajo zaradi narave dela delovni čas razdeljen na delo v izmenah ter enoizmensko delo. Pri delu v izmenah imajo zaradi potrebe uporabnikov po stalni dosegljivosti klicnega centra in tehničnih služb organiziranih več izmen. Za zaposlene z enoizmenskim delavnikom imajo določeno tedensko število ur, ki jih morajo opraviti. Kraj dela je odvisen od samega dela, ki ga zaposleni

opravljajo. Imajo različne oblike zaposlovanja kot so študentko delo, redna zaposlitev za določen in nedoločen čas, delo preko avtorskih pogodb ter drugi načini sodelovanja z občasnimi sodelavci. Zaradi dinamičnosti dejavnosti, v kateri poslujejo, se morejo temu primerno prilagajati tudi z vidika zaposlovanja (Čotar, 2006).

Družba Si.mobil prav tako uporablja različne oblike fleksibilnega zaposlovanja kot so izmensko delo, delo na terenu ter razne pogodbene in nepogodbene oblike zaposlovanja. Gre za večje podjetje, ki se poskuša z različnim oblikami dela prilagoditi povpraševanju uporabnikom in prihajajočim trendom na telekomunikacijskemu trgu.

4.4.3 Mercator d.d.

Mercator je največje slovensko trgovsko podjetje, ki je čedalje bolj uveljavljeno tudi v jugovzhodni Evropi. V zadnjih letih so vstopili na trg Makedonije, Črne Gore ter Bolgarije, kjer gradijo večje nakupovalne centre. Leta 2007 so pridobili certifikat Družini prijazno podjetje, s čimer so se zavezali, da bodo svojim zaposlenim omogočili lažje usklajevanje dela in družine. Konec leta 2007 je bilo v podjetju zaposlenih 20.893 oseb (Skupina Mercator [Mercator d.d.]). Strokovni kadri v družbi imajo osemurni delavnik, ki traja pet dni v tednu. Uporabljajo fleksibilen delavni čas, kar pomeni, da ure prihodov in odhodov niso natančno določene. Delovni čas operativnih delavcev kot so zaposleni v maloprodaji in logistiki je določen z obratovalnim časom poslovalnice. Ti zaposleni imajo šestdnevni delovni teden, saj delajo tudi ob nedeljah in praznikih ter opravljajo občasna dežurstva. V Mercatorju imajo za nedoločen čas zaposlenih kar 90,49 odstotkov delavcev, medtem ko so ostali zaposleni za določen čas. Za pokrivanje izrednih izpadov odsotnosti zaposlenih z dela v podjetju uporabljajo študentsko delo (Čotar, 2006).

Družba Mercator ima za strokovne delavce fleksibilen delovni urnik, medtem ko imajo operativni delavci izmensko delo, ki ga opravljajo tudi med vikendi. Ker gre za veliko podjetje, je večina delavcev zaposlenih za nedoločen delovni čas, kar pomeni, da imajo tako imenovano »varno« zaposlitev.

Iz navedenih primerov slovenskih podjetji je razvidno, da se podjetja poslužujejo fleksibilnih oblik zaposlovanja, predvsem tistih, ki jim omogočajo prilagoditev števila zaposlenih trenutnemu povpraševanju na trgu. Opazimo lahko tudi, da se manjša podjetja poslužujejo predvsem fleksibilnih pogodbenih del, medtem ko imajo večja podjetja, ki so manj fleksibilna, več delavcev zaposlenih za nedoločen čas. V Slovenskih podjetjih lahko v prihodnje pričakujemo še bolj pogosto uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja. Delodajalci bodo zainteresirani predvsem za tiste oblike zaposlovanja, ki jim omogočajo večjo izrabo delovne sile in manjše obveznosti do zaposlenih. Od države in pristojnih institucij je odvisno, ali bodo znale spodbuditi tudi ostale fleksibilne oblike zaposlovanja, kot je na primer zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki bi pozitivno vplivale na zmanjšanje strukturne brezposelnosti.

5 PREDLOGI UKREPOV ZA IZBOLJŠANJE DELOVANJA TRGA DELA

V zadnjih letih se v Sloveniji stopnja fleksibilnosti trga dela počasi povečuje, zmanjšuje se stopnja brezposelnosti, vendar težave na trgu dela ostajajo enake. Država bo morala prek ustreznih organov izvesti reforme na trgu dela, če želimo ostati konkurenčni. Fleksibilno delovanja trga dela lahko dosežemo z ukrepi na gospodarskem in socialnem področju. Sindikati in delavci v Sloveniji so proti reformam, ker se bojijo za svojo socialno varnost in na dogajanje ne gledajo objektivno. Treba se je zavedati, da bi ustrezne reforme na trgu dela pomenile večjo elastičnost povpraševanja po delu in posledično večje število delovnih mest.

5.1 Ukrepi za zmanjševanje strukturne brezposelnosti in povečanje fleksibilnosti trga dela

V Sloveniji bi morali na trgu dela izvesti naslednje ukrepe.

5.1.1. Sprememba davčnega sistema

Med pomembnejše ukrepe na trgu dela sodi znižanje davčne obremenitve dela, saj previsoka davčna stopnja zmanjšuje spodbudo za delo. V Sloveniji bi bilo treba znižati tako dohodninske stopnje kot tudi stopnje za obvezne socialne prispevke. Zaradi nepovezanosti med koristmi in stroški prispevkov za socialno zavarovanje, bi bilo smiselno postaviti najvišje možne prispevke za obvezno socialno zavarovanje (Masten & Polanec, 2005). Davek na dohodek bi bilo smiselno odpraviti, ampak tega trenutna fiskalna politika v Slovenije ne dopušča, saj bi bilo treba najprej znižati državne izdatke.

5.1.2 Prilagoditev nadomestil socialne pomoči

Sistem nadomestil je za brezposelne v Sloveniji zelo radodaren. Pomembno bi bilo skrajšati prejemanje nadomestil predvsem za tiste z daljšo delovno dobo. Brezposelne osebe ponavadi dlje časa iščejo službo, če tudi dalj časa prejemajo nadomestilo za brezposelnost. Najdaljša doba prejetja nadomestila bi se morala skrajšati s sedanjih 24 na 12 mesecev, kar bi bolj spodbudilo brezposelne k iskanju zaposlitve (Masten & Polanec, 2005).

5.1.3 Večja prožnost plač

Večja prožnost plač in manjši vpliv sindikata bi omogočila lažje poslovanje podjetjem, ki poslujejo v težjih razmerah, kar bi zmanjšalo število skupinskih odpuščanj. Pogajanja sindikatov bi bilo treba organizirati na podjetniški ravni, saj potekajo sedanja pogajanja prek panožnih kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe sicer omogočajo odstopanje plač od izhodiščnih za podjetja v težkih razmerah, vendar se to v praksi razmeroma malo uporablja. Večjo prožnost plač bi bilo treba doseči s sindikalnimi pogajanja na ravni posameznih podjetij. V praksi decentraliziran sistem pogajanj o plačah ne pomeni tudi nujno nižje plače za

zaposlene. Na Danskem, kjer imajo uveden takšen sistem, ni prišlo do znižanja plač, saj vodilni v podjetjih niso želeli izstopati od panožnega povprečja (Masten & Polanec, 2005). Strah sindikatov zaradi slabšega položaja delavce je neupravičen. Povečanje prožnosti določanja plač bi pomenilo bolj prilagojeno določanje plač glede na produktivnosti, ne bi pa nujno vplivalo tudi na slabši položaj delavcev.

5.1.4 Sprememba pravil odpuščanja

V Sloveniji bi bilo treba uvesti lažje odpuščanje delavcev ter odpraviti daljše odpovedne roke. Sedanja zakonodaja o delovnih razmerjih dopušča delodajalcem odpuščanje zaposlenih le v primeru slabih poslovnih rezultatov. Po Zakonu o delovnih razmerjih je drugi razlog za odpuščanje lahko še nesposobnost delavca, vendar se to v praksi ne uporablja, ker jo je zelo težko dokazati. Delodajalci, ki se srečujejo z manj sposobnimi ali delovno neaktivnimi zaposlenimi, te tako težko odpustijo. Delodajalci lahko delavce spodbudijo, da sami zapustijo delovno mesto s prostovoljno odpovedjo. Za takšno dejanje se odloči bolj malo zaposlenih, saj v tem primeru niso upravičeni do denarnega nadomestila za brezposelnost. Na podlagi zapisanega bi bilo v Sloveniji smiselno uvesti možnost odpuščanja brez krivdnih razlogov. Delavec bi tako dobil odpravnino, katere višina bi morala biti ustrezno določena. Pri takšni ureditvi bi se delovna disciplina in produktivnost zaposlenih v podjetjih dvignila. V Sloveniji bi bilo treba skrajšati odpovedne roke, saj je trenutno najdaljši odpovedni rok v Sloveniji štiri mesece. Predolgi odpovedni roki na eni strani omejuje delodajalce, da delavca nadomestijo z novi zaposlenim, na drugi strani pa preložijo prekvalifikacijo delavca, ki bo zapustil delovno mesto (Masten & Polanec, 2005).

5.1.5 Sprememba zakonodaje

Pravna ureditev med delodajalci in delojemalci je pomemben dejavnik fleksibilnosti trga dela. Zakonodaja mora dopuščati in spodbujati različne oblike zaposlovanja. Trenutno je v Sloveniji zaposlitev za nedoločen čas še vedno najbolj pogosta oblika zaposlitve, vendar lahko pričakujemo, da se bo njen delež v prihodnje zmanjšal na račun drugih oblik zaposlitve. Treba je doseči, da bosta delovna in davčna zakonodaja usklajeni, saj nam bo le takšna ureditev omogočila fleksibilen trg dela. Pri izvajanju reform si mora država kot osrednji cilj na trgu dela postaviti aktiviranje vseh razpoložljivih oseb v celotni družbi.

5.1.6 Učinkovitejši sistem napredovanja

Spremembe bi bile potrebne tudi na področje napredovanja, saj veljavni sistemi ne omogočajo veliko dinamike. Mladi, izobraženi in sposobni ljudje nimajo možnosti napredovanja. Večina zaposlenih je ujetih v toga pravila, ki jim onemogočajo zasesti ustrezna delovna mesta (Masten & Polanec, 2005). Sprememba v sistemu nagrajevanja bi lahko povzročila večjo fleksibilnost dela. Večina podjetij svoj sistem nagrajevanja veže na delovni čas, namesto da bi ocenjevali delo po rezultatih. Takšen sistem nagrajevanja bi spodbudil fleksibilne oblike

zaposlovanja kot so pogodbe z zunanjimi izvajalci in projektno delo. Napredovanje v podjetjih je sicer različno, vendar ima večina slovenskih organizacij tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju nestimulativne sisteme napredovanja.

5.1.7 Spremembe na področju izobraževanja

Prilagajanje delovne sile zahtevam novih delovnih mest je zelo pomembno. V Sloveniji manjka pospešeno izobraževanje ter nabiranje izkušenj za kadre s področij, kjer imamo presežek ponudbe prostih delovnih mest. Gre predvsem za poklice s področij gradbeništva, medicine ter ostalih strokovnjakov s področja naravoslovja. V Sloveniji se že nekaj let opozarja na pomanjkanje teh kadrov, vendar kakšnih revolucionarnih ukrepov še ni bilo mogoče opaziti. Ministrstvo za šolstvo in šport ter Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo sta sicer povečali število mest na izobraževalnih ustanovah naravoslovnih smeri, vendar bodočim dijakom oziroma študentom nista ponudili dodatnih državnih štipendij, ki bi študente dodatno stimulirale za vpis na te fakultete. Ministrstvu bi morali omejiti vpis na fakultetah z družboslovnega področja, saj imamo v Sloveniji velik presežek tovrstne delovne sile. Poleg ustrežnejše strukture bodočih delojemalcev, bi morale izobraževalne ustanove v Sloveniji poskrbeti za boljšo komunikacijo z delodajalci. Dijaki oziroma študentje bi morali biti z delodajalci povezani že v času študija. Zmanjšanje strukturne brezposelnosti v Sloveniji bi lahko dosegli tudi z večjo poklicno in krajevno mobilnostjo delovne sile.

5.1.8 Uvedba strategije aktivnega staranja

Če želimo v Sloveniji doseči višjo stopnjo zaposlenosti, bi bilo treba v okviru aktivne politike zaposlovanja razmisliti o oblikovanju strategije aktivnega staranja. Kot sem že omenila, imamo v Sloveniji visok delež starejše populacije, zato bi bil ta ukrep nujno potreben. Strategija aktivnega staranja bi morala vključevati ukrepe za zmanjšanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu ter večjo razširjenost programov za izobraževanje starejših oziroma odraslih. Izvesti bi morali predvsem ukrepe, ki bi vseživljenjsko učenje prebivalstva iz teorije spremenilo v prakso, pri čemer bi se bilo treba še posebej osredotočiti na boljšo povezanost usposabljanja z delom (Kajzer, 2005a, str. 37). Vlada Slovenije se je sicer končno odzvala na problem staranja prebivalstva in objavila razpis za spodbujanje zaposlovanja ljudi, ki so starejši od 50 let, vendar zaenkrat vidnih rezultatov tega ukrepa na trgu dela še ni zaznati. Res pa je, da bodo morali tudi delodajalci spremeniti svojo sedanjo politiko zaposlovanja ter pričeti zaposlovati tudi starejše. Kljub negativnemu mnenju delodajalcev, so starejši delavci lojalni, zanesljivi in izkušeni.

5.1.9 Spodbujanje razvoja zasebnega sektorja

Nova delovna mesta v Sloveniji lahko pridobimo v zasebnem sektorju, kjer delujejo hitro rastoča podjetja. Za večji razvoj zasebnega sektorja bi morala poskrbeti država z večjo spodbudo podjetništva in novih investicij. Vzroke za prepočasen razvoj podjetništva vidim

predvsem v premočni socialni državi, premajhni stimulaciji podjetništva s strani države ter nefleksibilnosti delovne sile. V Sloveniji je značilna postopna rast storitvenega sektorja, medtem ko se predelovalne dejavnosti soočajo s procesom strateškega in tehnološkega prestrukturiranja. Državne institucije bi morale bolj spodbujati prestrukturiranje predelovalne industrije, predvsem v regijah, kjer je visok delež zaposlenih v tej panogi. Treba je spodbujati naložbe v proizvodnje, ki se ukvarjajo z zahtevnejšimi izdelki višjega cenovnega razreda, medtem ko pomeni reševanje podjetij, ki v prihodnosti nimajo perspektive (na primer tekstilna industrija), neučinkovito porabo denarja davkoplačevalcev. V zasebnem sektorju bi morali povečati število novih delovnih mest, predvsem z uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja, medtem ko bi bilo treba število zaposlenih v javnem sektorju zmanjšati. Za Slovenijo je značilna neučinkovita izraba delovne sile v javnem sektorju, saj imamo glede na obseg dela v državnih institucijah preveliko število zaposlenih.

5.1.10 Spodbujanje brezposelnih k aktivnem iskanju zaposlitve

Državne institucije, ki skrbijo za zaposlovanje v Sloveniji, bi morale povečati motivacijo brezposelnih za iskanje nove zaposlitve. Eden izmed ustreznih ukrepov bi vsekakor bilo zmanjšanje višine denarnega nadomestila za brezposelne. Včasih se v praksi dogaja, da osebe prijavljene na ZRSZ, ki dobivajo denarno nadomestilo za brezposelnost, hkrati delajo tudi »na črno«. Takšne osebe niso motivirane za iskanje zaposlitve, zato bi bilo treba njihove pravice omejiti. Boljša povezanost in sodelovanje med državnimi programi na tem področju bi vsekakor povečali učinkovitost in preglednost politike zaposlovanja. Programi izobraževanja in usposabljanja brezposelnih bi morali biti bolj ciljno usmerjeni tako za brezposelne kot tudi za delodajalce. Na zmanjšanje števila brezposelnih bi ugodno vplivalo tudi izobraževanje in usposabljanje svetovalcev s tega področja. Ti morajo spremljati in dobro poznati razmere na trgu dela, da lahko ustrezno svetujejo in usmerjajo brezposelne pri iskanju zaposlitve. Zanimivo je, da se v Sloveniji v zasebnem sektorju pojavlja vedno več agencij za zaposlovanje, ki za plačilo pomagajo pri iskanju zaposlitev. Gre za eno izmed alternativ iskanja zaposlitve za brezposelne. Smiselno bi bilo povezati vse organizacije, ki se ukvarjajo s tem področjem, kar bi omogočilo boljši pregled trga in lažje zaposlovanje brezposelnih.

Prav je, da se Slovenija glede reform na trgu dela zgleduje po ostalih evropskih državah, vendar mora najti ukrepe, ki bodo ustrezni za naše institucionalno okolje. Reforme morajo doseči večjo prilagodljivost trga dela z nižjo zaščiteno delovnega razmerja, večjo učinkovitost aktivne politike zaposlovanja in okrepitev spodbud za delo pri osebah, ki prejemajo različne socialne pomoči. Večje kot bo družbeno in politično soglasje o potrebnosti in nujnosti reform, lažja bo njihova izvedba (Malačič, 2007, str. 94–95).

SKLEP

Slovenija bi morala v prihodnosti sprejeti ukrepe za izboljšanje delovanja trga dela. Vzpostaviti je treba razmerje med ekonomsko učinkovitostjo trga in socialno odgovornostjo posameznikov ter države. Najpomembnejše strukturne težave predstavlja izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših, ki je v Sloveniji med najnižjimi v EU. Ta pojav je povezan s pogostim predčasnim upokojevanjem in s slabo razširjenim delom s krajšim delovnim časom. Stopnja brezposelnosti oseb z nizko izobrazbo je relativno visoka, kar še posebej velja za starejše ženske. Sorazmerno visoka je tudi stopnja brezposelnih mladih, ki vedno kasneje vstopajo na trg dela. Možnost zaposlitve mladih povečajo predvsem delovne izkušnje in ustrezna izobrazba s področja naravoslovja, na katerem primanjkuje delovne sile. Vedno bolj pogost pojav je visoka stopnja brezposelnih med izobraženimi, predvsem s področja družboslovja, kar jasno kaže na nepovezanost in neusklajenost izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela. Razlike v stopnji brezposelnosti med posameznimi slovenskimi regijami se zmanjšujejo, vendar so še vedno relativno velike.

Na trgu dela se pojavljajo nove oblike zaposlovanja. V Sloveniji sta najbolj razširjeni obliki zaposlitev z fleksibilnim delovnim časom in zaposlitev za določen čas, ki delodajalcem omogoča lažje najemanje in odpuščanje delovne sile. Ta oblika zaposlitve je značilna za vse vrste podjetij, vendar je najbolj razširjena med manjšimi podjetji. Vedno bolj pogosta oblika je tudi samozaposlitev, ki zaposlenim prinaša številne prednosti, vendar od njih zahteva visoko stopnjo samoiniciativnosti. Manj razširjene oblike fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji so zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu in strnjeni delovni tedni. Omenjene oblike zaposlovanja so primerne za vse skupine segmentov. Mladi se zaradi daljšega študijskega obdobja odločajo za šolanje ter hkratno delo, ki je lahko projektno ali pa občasno. Za zaposlitev s krajšim delovnim časom bi se lahko bolj pogosto odločale predvsem ženske zaradi lažjega usklajevanja družinskih ali drugih obveznosti, medtem ko bi starejši, ki so že dosegli pogoje za upokožitev, lahko ostali na trgu dela prek različnih oblik zaposlovanja.

Z vidika institucionalnega okolja se v Sloveniji kot težave na trgu dela pojavljajo prezapleteni postopki odpuščanja in zaposlovanja. Ti se kažejo predvsem v predolgih odpovednih rokih in visokih odpravninah za delavce. Velike omejitve pri določanju plač prihajajo s strani sindikatov, ki so precej centralizirano organizirani. S strani države imamo v Sloveniji previsoko davčno obremenitev dela ter radodaren sistem socialne pomoči, kar na zaposlovanje ne vpliva spodbudno. Socialna varnost prebivalstva je relativno visoka, kar se odraža v relativno nizki fleksibilnosti trga dela.

Na trgu dela v Sloveniji bi morali izvesti spremembe na področju delovne in davčne zakonodaje ter na področju socialne pomoči. Ukrepi bi morali biti usmerjeni v povečanje prožnost plač, lažje odpuščanje delavcev, učinkovitejšo strategijo aktivnega staranja, spodbujanje razvoja zasebnega sektorja ter izobraževalni sistem, usklajen z dogajanjem na trgu dela.

LITERATURA IN VIRI

1. Čotar, M. (2006, 9. januar). Fleksibilnost trga dela in kadrov v Slovenskih podjetjih. *Edupool*. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.edupool.si/znanje/Znanje_2006/znanje_januar.htm.
2. *Delovna razmerja*. (2008). Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Najdeno 15. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/.
3. *Denarna socialna pomoč*. (2008). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 12. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/.
4. Domadenik, P., Kaše, R. & Zupan, N. (2004): Kolikšno prožnost omogoča Slovenska regulacija trga dela v primerjavi z Evropskimi državami. V J. Prašnikar, *Razvojnoraziskovalna dejavnost ter inovacije, konkurenčnost in družbena odgovornost podjetij* (str. 121–135). Ljubljana: Časnik Finance.
5. Domadenik, P. & Redek, T. (2008). Socialni partnerji: reforme na trgu dela so nujne. *HRM*, 6 (21), 6–11.
6. *Employees with a contract of limited duration (annual average)* [Statistični urad Evropske skupnosti]. Najdeno 25. aprila 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/ccb24848.
7. *Employing Workers in Slovenia* [Doing Business]. Najdeno 6. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/EmployingWorkers/Details.aspx?economyid=169>.
8. Finc, M. (2008, 3. junij). Koliko časa preživi povprečni Evropejec na delovnem mestu. *Delo*. Najdeno 18. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/61245>.
9. Frkovič, N. (2007, 26. april). *Praznik dela*. Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 15. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=862.
10. *Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2007*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatistichniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm>.
11. *Gross domestic product at market prices* [Statistični urad Evropske skupnosti]. Najdeno 6. junija 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_economy&root=Yearlies_new_economy/B/B1/B11/daa10000.
12. Intihar, S. (2007a, 16. oktober). *17. oktober-dan boja proti revščini*. Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 16. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1213.
13. Ivančič, A. (1999). *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

14. Jacovič, A. (2007, 19. oktober). *Izdatki in viri financiranja programov socialne zaščite*. Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 16. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1215.
15. Južnik Rotar, L. (2007). Paradoks slovenskega trga dela: fleksibilnost ob hkratni zaščiti delavcev.: *Moderna organizacija*, 3 (40), A38–A44.
16. Kajzer, A. (2005a). Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. *Delovni zvezek 14/2005*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
17. Kajzer, A. (2005b, 7-9. november). Fleksibilnost trga dela-problem definicije in merjenja. *Zbornik referentov 15. Mednarodnega Statističnega posvetovanja*. Najdeno 23. aprila 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/Radenci/program_2005/00-ZB-903-0501.pdf.
18. Kajzer, A. (2007a). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitev in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija*, 1 (XLI), 16-25.
19. Kajzer, A. (2007b). Gibanje na trgu dela in iskanje varne fleksibilnosti v Sloveniji. *Naše gospodarstvo*, 3-4 (53), 83-89.
20. Kajzer, A. (2008) *Prikaz položaja žensk na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela*. Urad za enake možnosti. Najdeno 26. aprila 2008 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Kajzer.pdf.
21. *Kdo smo* [Gorenjska biro d.o.o.]. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.gorenjska-biro.si/kdo.php>.
22. Kukovič, U. (2008a, 28. maj). Delo na domu ovira birokracija. *Finance*, str. 28.
23. Kukovič, U. (2008b, 28. maj). Doma delajo predvsem komercialisti, prevajalci in programerji. *Finance*, str. 29.
24. *Letno poročilo 2000*. (2000). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp00/kaz3.htm>.
25. *Letno poročilo 2006*. (2006). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp06/Slovenija/Slo/08-gibanje-zaposlovanja.htm>.
26. *Letno poročilo 2007*. (2007). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp07/Slovenija/Slo/08-gibanje-zaposlovanja.htm>.
27. Lipičnik, B. (2000, 14. januar). Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? *Evrobilten*, (14). Najdeno 25. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/>.
28. Malačič, J. (2003): *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
29. Malačič, J. (2007). Reforme na trgu dela-ali sploh obstajajo alternative? *IB revija*, 1 (XLI), 92-96.
30. Masten, I. & Polanec, S. (2005, 8. marec). O reformi trga dela. *Finance*, str. 46.

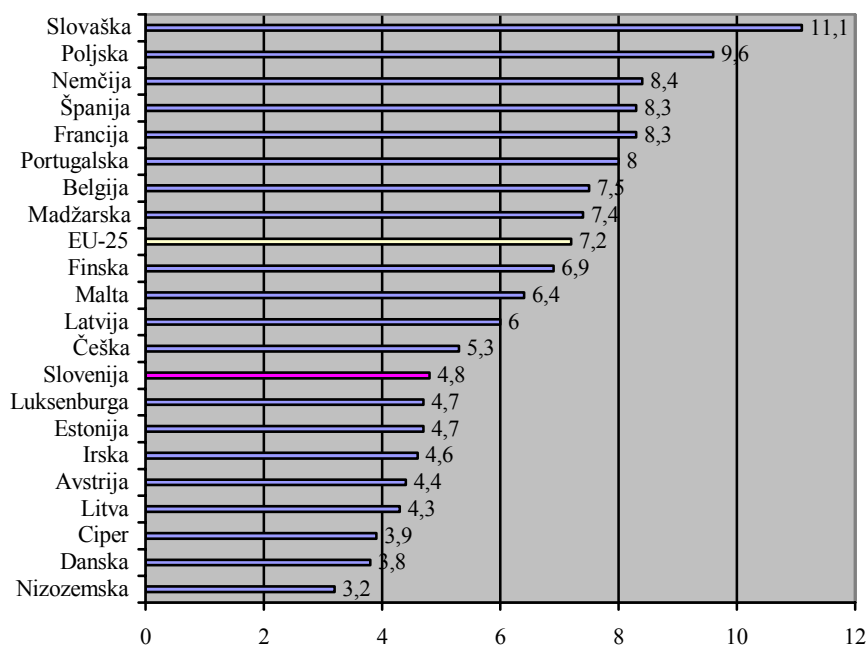
31. *Minimal wages 2007* [Statistični urad Evropske skupnosti]. Najdeno 16. maja 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF.
32. *Minimalna in zajamčena plača*. (2008). Davčna Uprava Republike Slovenije. Najdeno 16. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/minimalna_placa_po_mesecih/.
33. *OECD*. (2008). Ministrstvo za zunanje zadeve. Najdeno 17. aprila 2008 na internetnem naslovu http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/gospodarska_diplomacija/oecd/.
34. Pajnikihar, T. (2003, september). *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. *Sicenter*. Najdeno 20. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf>.
35. Pirher, S. & Svetnik, I. (1994). *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. *Pojasnila k Šifrantu poklicne oziroma strokovne izobrazbe ZRSZ*. (2008). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/ZaDelodajalce/SifPoklStrokIzo/Pojasnila.htm>.
37. *Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji*. (2008). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 10. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/pub/PSP/00-PS-912-0804.pdf>.
38. *Poročilo o razvoju 2007*. (2007). Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. Najdeno 6. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/POR_2007.pdf.
39. *Predstavitev podjetja* [Si.mobil d.d.]. Najdeno 11. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.simobil.si/sl/inside.cp2?cid=01E4F0E0-3C8F-510F-4FF9-E049373F628B&linkid=content>.
40. Rubery, J. & Grimshaw, D. (2003). *The Organization of Employment: An international perspective*. New York: Palgrave Macmillan.
41. *Samozaposleni in njihove neurejene pravice* [Podjetnikovo informacijsko središče]. Najdeno 15. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.infosvet.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2677&Itemid=57.
42. Senjur, M. (1995). *Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
43. *Skupina Mercator* [Mercator d.d.]. Najdeno 11. junija 2007 na spletnem naslovu http://www.mercator.si/o_mercatorju/skupina_mercator.
44. *Statistični letopisi Republike Slovenije 1996 – 2006*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/publikacije/pub_letopis_prva.asp.
45. *Statistični letopis Republike Slovenije 2007*. (2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/letopis/2007/12-07.pdf>.

46. *Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti*. (2008). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 28. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm>.
47. *Trg dela v Sloveniji*. (2008). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Najdeno 4. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/TrgDela.htm>.
48. *Unemployment rate–total %* [Statistični urad Evropske skupnosti]. Najdeno 25. aprila 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?Pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C42/em071.
49. *Working flexibly* [Flexibility Ltd]. Najdeno 25. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/hr2.htm>.
50. Zakon o delovnih razmerjih. (2002, 2006). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 103/2007).

PRILOGE

PRILOGA 1: Stopnja anketne brezposelnosti v EU

Grafični prikaz stopnje anketne brezposelnosti v nekaterih državah EU za leto 2007 (v odstotkih)



Vir: EUROSTAT, Unemployment rate, 2008; Lasten prikaz.

PRILOGA 2: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu

Stopnja aktivnosti in stopnja brezposelnosti po spolu prebivalstva po anketi o delovni sili za Slovenijo v obdobju 2003–2007

Leto	Stopnja delovne aktivnosti			Stopnja brezposelnosti (v %)		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
2003	52,8	59,4	46,5	6,7	6,4	7,1
2004	55,3	62,0	48,9	6,3	5,9	6,9
2005	55,4	62,0	49,2	6,5	6,7	8,0
2006	55,8	62,5	49,4	6,0	4,9	7,2
2007	56,8	63,7	50,2	4,9	4,0	5,9

Vir: SURS, Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

PRILOGA 3: Stopnja anketne brezposelnosti po starostni skupini

Stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji po starostni skupini v obdobju 2003–2007

Leto	Stopnja brezposelnosti v %			
	15–24 let	25–49 let	50–64 let	Skupaj
2003	17,4	5,9	4,3	6,7
2004	16,2	5,5	4,3	6,3
2005	16,0	5,9	4,4	7,3
2006	13,9	5,6	3,8	6,0
2007	10,4	4,4	4,1	4,9

Vir: SURS, Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2008, str. 18.

PRILOGA 4: Starostna struktura registrirane brezposelnosti

Starostna struktura registrirane brezposelnosti v Sloveniji za obdobje 2000–2007 (v odstotkih)

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1
nad 18 do 25 let	21,2	22,0	21,9	23,1	22,5	20,5	15,8	13,2
nad 25 do 30 let	11,0	12,1	13,5	15,1	16,3	17,0	16,8	15,5
nad 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	19,0	18,1
nad 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	20,8	20,5
nad 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	25,8	30,5
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1,0	1,0	1,5	2,1

Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 3.

PRILOGA 5: Registrirana brezposelnost po stopnjah izobrazbe

Povprečna registrirana brezposelnost v Sloveniji po stopnjah izobrazbe v obdobju 2000–2007 (v odstotkih)

Leto	Stopnja izobrazbe						
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII. + VIII.
2000	40,8	6,5	1,6	25,6	21,0	2,4	2,1
2001	40,5	6,5	1,5	25,3	21,5	2,2	2,4
2002	40,5	6,5	1,4	24,9	21,8	2,1	2,8
2003	38,1	6,1	1,3	24,2	24,2	2,1	3,9
2004	36,1	5,5	1,2	23,5	26,5	2,3	4,9
2005	35,4	5,4	1,1	23,5	27,0	2,4	5,3
2006	32,0	4,7	1,0	21,7	25,8	2,5	5,7
2007	26,7	3,7	0,8	17,3	21,3	2,3	5,5

Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 4.

PRILOGA 6: Registrirana brezposelnost po trajanju brezposelnosti

Stopnja registrirane brezposelne osebe v Sloveniji za obdobje 2000–2007 po trajanju brezposelnosti (v odstotkih)

Trajanje brezposelnosti	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 3 mesecev	17,9	20,2	20,2	23,6	25,5	22,7	22,4	21,7
nad 3 do 6 mesecev	10,0	13,2	13,0	14,0	14,3	13,9	11,3	12,6
nad 6 do 9 mesecev	5,5	6,2	7,0	8,4	8,2	8,8	8,1	7,8
nad 9 do 12 mesecev	5,2	5,8	7,5	8,0	7,5	8,3	7,5	7,2
nad 1 do 2 leti	15,3	14,2	18,5	19,1	19,4	18,3	20,4	18,2
nad 2 do 3 leti	12,1	9,0	8,1	9,7	9,1	9,5	9,7	10,3
nad 3 do 5 let	16,4	13,5	10,2	7,3	7,7	8,8	9,7	10,1
nad 5 do 8 let	10,5	9,3	7,5	4,4	3,6	4,5	5,3	6,3
nad 8 let	7,2	8,6	7,9	5,4	4,7	5,2	5,5	5,9

Vir: ZRSZ, Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 2008, tabela 2.

PRILOGA 7: Skupine dolgotrajno brezposelnih

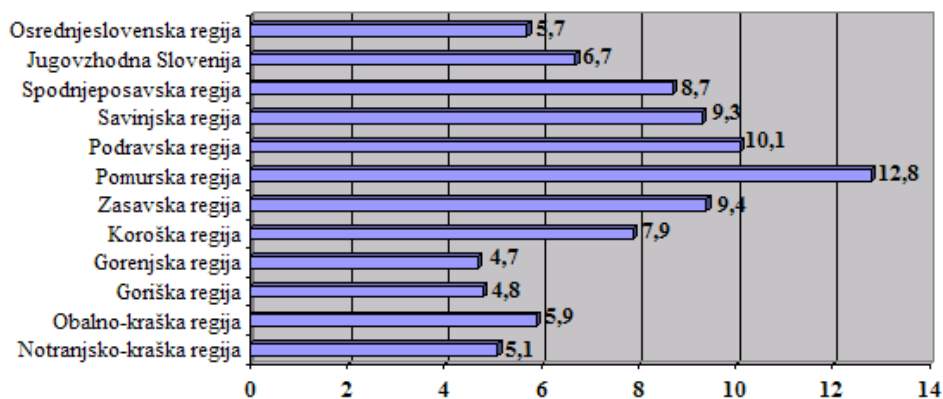
Značilne skupine dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji za obdobje 2000–2006

Leto	Deleži v % od vseh brezposelnih nad 1 leto					
	Ženske	Iskalci 1. zaposlitve	S I. - II. stopnjo izobrazbe	S III. - V. stopnjo izobrazbe	S VI. - VII. stopnjo izobrazbe	40 let in več
dec. 00	51,3	14,0	52,4	43,8	3,7	65,2
dec. 01	50,9	14,4	52,5	43,9	3,6	65,8
dec. 02	52,3	17,4	52,4	43,8	3,8	59,9
dec. 03	54,1	20,6	50,2	44,9	4,9	55,4
dec. 04	54,1	22,5	47,0	47,1	6,0	55,6
dec. 05	54,6	23,1	46,1	47,4	6,5	54,6
dec. 06	55,3	19,8	45,4	47,0	7,7	58,5

Vir: ZRSZ, Letno poročilo 2006.

PRILOGA 8: Registrirana brezposelnost po posameznik regijah

Grafični prikaz stopnja registrirane brezposelnosti (v odstotkih) po posameznih regijah v Sloveniji junija 2007



Vir: ZRSZ, Trg dela, 2008; Lasten prikaz.

PRILOGA 9: Predpisane odpravnine v državah OECD

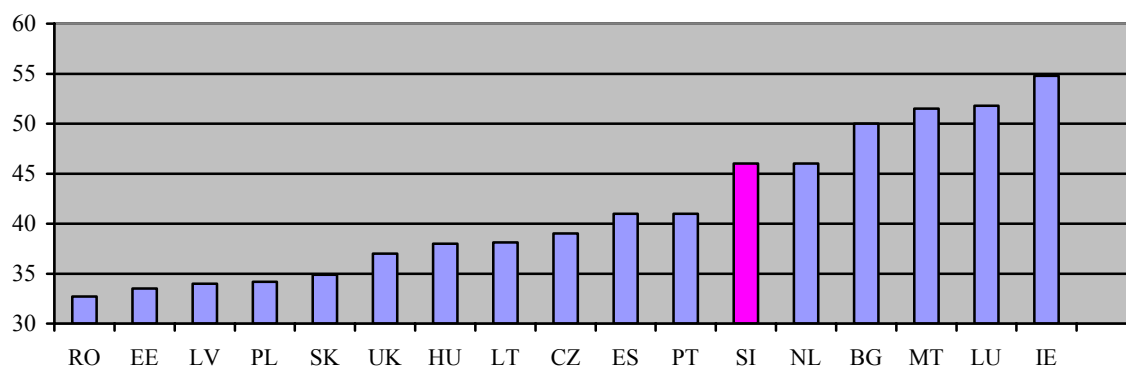
Zakonsko prepisane odpravnine v državah OECD leta 2003

	Odpravnina v mesecih	
	4 leta delovne dobe	20 let delovne dobe
Avstrija	0	0
Belgija	0	0
Francija	0,6	4
Nemčija	0	0
Irska	0,42	1,89
Nizozemska	3	9
Švica	0	2,5
Velika Britanija	0,5	2,4
Grčija	1,0	5,9
Italija	0	0
Portugalska	4,0	20
Španija	2,6	12
Turčija	4,0	20
Danska	1	1
Finska	0	0
Norveška	0	0
Švedska	0	0
Češka	1	1
Madžarska	1	5,0
Poljska	0	0
Kanada	0,42	2,1
ZDA	0	0
Japonska	1,4	2,9
Avstralija	0	1
Koreja	0	0
Nova Zelandija	0	0

Vir: A. Kajzer, Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, 2005a, str. 19, tabela 2.

PRILOGA 10: Minimalne bruto plače v EU

Grafični prikaz minimalne bruto plače v primerjavi z bruto plačo na zaposlenega v zasebnem sektorju v Sloveniji in članicah EU, ki imajo institut minimalne plače v letu 2005 (v odstotkih)



Opomba: Podatki za zasebni sektor ne vključujejo kmetijstva in ribištva.

Vir: EUROSTAT, Minimum wages 2007, str. 5.

PRILOGA 11: Delovno aktivno prebivalstvo

Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji-letna povprečja od leta 1997 do leta 2007

Leto	Število							
	Delovno aktivno prebivalstvo	ZAPOSLENI	- pri pravnih osebah	- pri fizičnih osebah	SAMO-ZAPOSLENI	-samostojni podjetniki	- osebe s poklicno dejavnostjo	- kmetje
1997	743.430	651.225	593.086	58.139	92.204	46.627	5.877	39.699
1998	745.169	652.481	591.653	60.827	92.688	45.863	5.811	41.012
1999	758.473	670.970	606.927	64.043	87.502	45.093	5.723	36.685
2000	800.541	715.411	647.861	67.549	85.130	44.858	5.846	34.426
2001	806.349	722.125	653.752	68.373	84.224	44.656	5.972	33.596
2002	808.677	721.396	654.599	66.797	87.281	44.201	6.211	36.868
2003	801.383	722.141	655.977	66.164	79.242	43.308	6.424	29.509
2004	807.490	724.387	658.745	65.642	83.104	43.029	6.560	33.515
2005	813.100	731.596	666.174	65.422	81.503	43.501	6.645	31.356
2006	824.839	741.586	675.060	66.526	83.252	44.766	6.752	31.733
2007	853.998	766.049	696.116	69.933	87.949	46.415	6.888	34.646

Opomba: Vir podatkov o zaposlenih in samozaposlenih osebah (razen kmetov) je Statistični register delovno aktivnega prebivalstva, vir podatkov o kmetih pa Anketa o delovni sili.

Vir: ZRSZ, Letno poročilo 2007, tabela 1 in Letno poročilo 2006, tabela V; Lasten prikaz.

PRILOGA 12: Zaposleni s krajšim delovnim časom

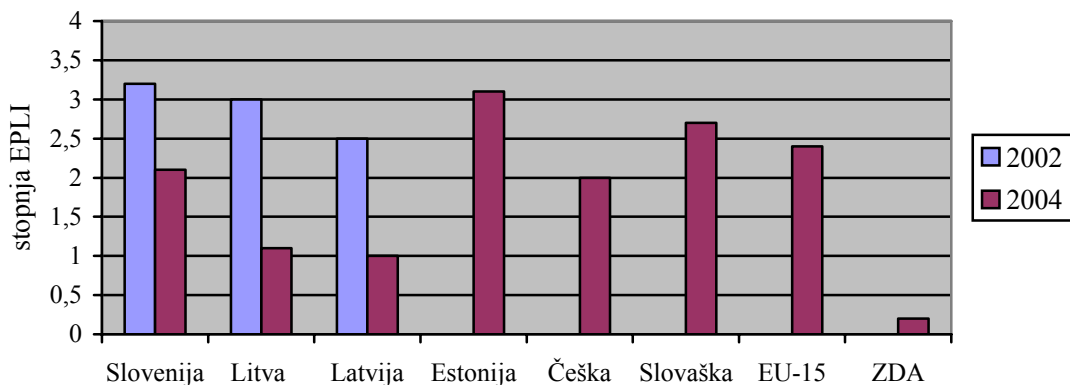
Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v odstotkih glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini za 2. četrtletje 2004

	15 – 24 let			55 – 64 let		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
Slovenija	29,1	21,7	39,4	19,2	12,6	32,4
EU-25	24,5	18,0	32,3	22,0	10,3	39,9
EU-15	26,1	18,9	34,6	22,9	10,3	42,1

Vir: A. Kajzer, Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, 2005a, str. 28, tabela 4.

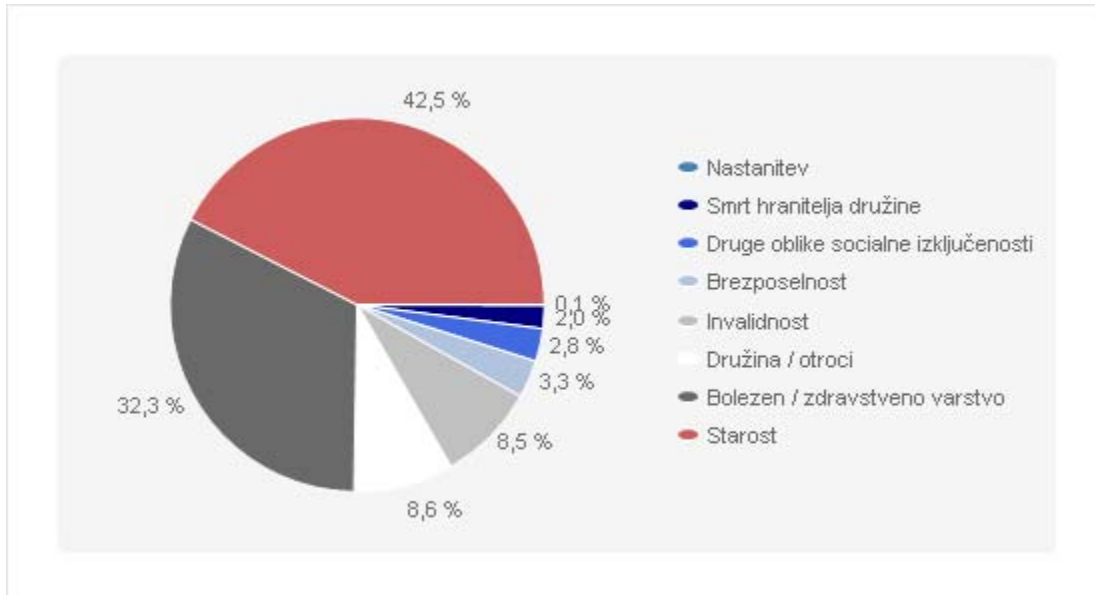
PRILOGA 13: Indeks varovanja zaposlenosti v EU

Indeks varovanja zaposlitve za Slovenijo in nekatere države EU za leto 2002 in leto 2004



PRILOGA 14: Izdatki za socialne prejemke

Grafični prikaz izdatkov za socialne prejemke v Sloveniji po področju socialne zaščite za leto 2005



Vir: A. Jacović, *Izdatki in viri financiranja programov socialne zaščite*, 2007.