

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**POMEN IN VLOGA FLEKSIBILNEGA TRGA DELA S
POUDARKOM NA NOVIH ČLANICAH EU**

Ljubljana, avgust 2006

URŠKA TAJNŠEK

IZJAVA

Študentka Urška Tajnšek izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Igorja Mastena in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 29.8.2006

Podpis: _____

KAZALO

1 UVOD	1
2 ZAKAJ POTREBUJEMO FLEKSIBILEN TRG DELA?	2
3 DETERMINANTE TRGA DELA	3
3.1 Mehanizmi prilagajanja na trgu dela	4
3.1.1 Fleksibilnost plač	6
3.1.1.1 Relativna fleksibilnost plač	6
3.1.1.2 Realna in nominalna fleksibilnost plač	7
3.1.2 Mobilnost delovne sile in fleksibilne oblike zaposlovanja	8
3.1.2.1 Mobilnost delovne sile	8
3.1.2.2 Fleksibilne oblike zaposlovanja	10
3.1.2.3 Funkcionalna fleksibilnost	11
3.2 Institucionalno okolje	12
3.2.1 Sistem davkov in pomoči za brezposelne	12
3.2.2 Aktivna politika na trgu dela	14
3.2.3 Minimalne plače in zakonodaja na področju delovnih razmerij	16
3.2.4 Kolektivna pogajanja	18
3.3 Rezultati delovanja mehanizmov na trgu dela	20
3.3.1 Strukturna stopnja brezposelnosti	21
3.3.2 Dolgoročna brezposelnost in določanje plač	22
3.3.3 Usklajenost med prostimi delovnimi mesti in brezposelnimi	23
3.3.4 Prilagajanje zaposlenosti gospodarskim ciklom	23
3.4 Indikator vpliva institucij na trgu dela	24
3.5 Danski model varne fleksibilnosti	25
3.5.1 Fleksibilnost na trgu dela	26
3.5.2 Sistem zavarovanja za brezposelnost	26
3.5.3 Aktivna politika na trgu dela	27
4 FLEKSIBILNOST TRGA DELA V NOVIH ČLANICAH EU-8	28
4.1 Oblikovanje plač in sistemi pomoči za brezposelne	29
4.2 Davki na delo	31
4.3 Strogost EPL	35
4.4 Fleksibilne oblike zaposlovanja	37
5 OCENA FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA V EU-8	38
6 SKLEP	41
LITERATURA	43
VIRI	44

KAZALO SLIK IN TABEL

Kazalo slik

Slika 1: Determinante fleksibilnega trga dela.....	4
Slika 2: Mobilnost delovne sile v izbranih državah v letu 2000	9
Slika 3: Celotno davčno breme v državah EU-15 v letu 2000	13
Slika 4: Nadomestna stopnja v EU-15 v letu 2000.....	14
Slika 5: Izdatki za ALMP na brezposelno osebo (v odstotkih BDP na delovno silo 15-64 let) za leto 2000	15
Slika 6: Višina minimalne plače na dan 1. 1. 2005	17
Slika 7: Strogost EPL v letih 1990 in 1998 za EU-15 (brez Luksemburga)	18
Slika 8: Povezanost med centralizirano pogajanjem o plačah in brezposelnostjo.....	19
Slika 9: Vključenost zaposlenih v sindikate in pokritje plač s kolektivnimi pogajanjem v EU-15 v letu 2003	20
Slika 10: Ocena dolgoročne stopnje brezposelnosti (NAIRU).....	21
Slika 11: Povezanost brezposelnosti in inflacije v evroobmočju v obdobju od 1965 do 2001	22
Slika 12: Dolgoročna stopnja brezposelnosti v obdobju od 1997 do 2004	23
Slika 13: Okunov koeficient v EU-15	24
Slika 14: Vrednost indikatorja fleksibilnosti trga dela za izbrane članice EU-15 za leto 2000	24
Slika 15: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile oz. varne fleksibilnosti.....	25
Slika 16: Stopnje brezposelnosti v državah EU-8 in povprečje za EU-15	29
Slika 17: Ponudba in povpraševanje po delu v primeru povišanja davčne obremenitve	32
Slika 18: Stopnja davka na dohodek fizičnih oseb v letu 2004 in hipotetične efektivne stopnje v letu 2003	33
Slika 19: Stopnje prispevkov za socialno varnost v letu 2004	34
Slika 20: Celotno davčno breme v letu 2003.....	35
Slika 21: Indeks varovanja zaposlitve za leto 2003 za izbrane države OECD in Slovenijo	36
Slika 22: Podatki o uporabi fleksibilnih oblik zaposlovanja v letu 2000 in 2004	38

Kazalo tabel

Tabela 1: Vpliv institucionalnega okolja na trg dela.....	12
Tabela 2: Skrajnosti EPL.....	17
Tabela 3: Ključni makroekonomski podatki za Dansko v obdobju od 1992 do 2004	25
Tabela 4: Oblikovanje plač v EU-8	30
Tabela 5: Sistem pomoči za primer brezposelnosti v EU-8	31
Tabela 6: Primerjava obdavčitve dohodkov fizičnih oseb v EU-8 v letu 2004	32
Tabela 7: Indeks varovanja zaposlitve za leto 1999 in 2003 za EU-8.....	36
Tabela 8: Zakonsko predpisani odpovedni roki in odpravnine v letu 2003 (v mesecih).....	37
Tabela 9: Izdatki za ALMP v letu 2003	40

1 UVOD

Slovenija bo z vstopom v Ekonomsko in monetarno unijo¹ podvržena nastanku različnih asimetričnih šokov. Asimetrični šok je šok, ki prizadene le eno državo, ne pa tudi ostalih. Verjetnost nastanka takšnih šokov je pogojena s strukturnimi značilnostmi gospodarstva, diverzifikacijo njegove proizvodne in izvozne strukture, stopnjo usklajenosti gospodarskih ciklov itd. Do asimetričnih šokov v Evropi je prišlo v obeh naftnih krizah v letih 1973 in 1979. Vse države Zahodne Evrope so zaradi zvišanja cen nafte utrpeli precej podobne gospodarske posledice, izjema je bila le Norveška zaradi lastne proizvodnje nafte. Države so se na ta šok odzvale različno, nekatere izmed njih tudi z uporabo monetarne politike.

Z vidika držav Zahodne Evrope sta imela šoka naravo asimetrične motnje, saj Norveška zaradi lastne proizvodnje ni utrpela takšne škode kot ostale države. Če pa pogledamo dvig cen nafte z vidika kasneje vključenih držav v EMU, bi lahko rekli, da sta imeli naftni krizi naravo simetričnih šokov. Simetrični šoki pa so tiste motnje, ki zadenejo vse države podobno, zato se lahko te države na takšne šoke odzovejo s skupnimi politikami.

Vstop držav v EMU pomeni, da je uporaba monetarne politike za reševanje asimetričnih šokov nemogoča. Na nastale asimetrične motnje je možno reagirati z ostalimi makroekonomskimi politikami, ki so še na voljo, pri čemer je potrebno upoštevati, da države tudi pri vodenju teh politik niso povsem samostojne.

Eden izmed izredno pomembnih mehanizmov odzivanja na asimetrične šoke je trg dela. Predvsem pomembna je fleksibilnost plač navzdol. Če je ta omejena, se trg dela lahko prilagodi z mobilnostjo delovne sile ali funkcionalno fleksibilnostjo. Namen diplomske naloge je prikazati delovanje zgoraj omenjenih mehanizmov prilagajanja na trgu dela in navesti institucionalne dejavnike, ki vplivajo na njihovo delovanje. Cilj diplomske naloge je oceniti fleksibilnost trga dela v novih članicah Evropske unije² in na primeru Slovenije nakazati potrebne smernice za čim fleksibilnejši trg dela.

Diplomsko delo je sestavljeno iz štirih delov. Najprej sem navedla razlog, zakaj sploh potrebujemo fleksibilen trg dela. V nadaljevanju sledi prikaz determinant trga dela, in sicer mehanizmov prilagajanja, institucionalnih dejavnikov in tržnih izidov. V ta sklop sem vključila še opis danskega modela varne fleksibilnosti. Diplomsko delo se nadaljuje z analizo fleksibilnosti trgov dela v novih članicah EU. V zadnjem delu sledi ocena fleksibilnosti v posameznih članicah s poudarkom na Sloveniji.

¹ V nadaljevanju EMU.

² V nadaljevanju EU.

2 ZAKAJ POTREBUJEMO FLEKSIBILEN TRG DELA?

Prve razprave o fleksibilnosti trga dela in o njenem vplivu na zaposlovanje so se v ekonomski literaturi pojavile ob prvem naftnem šoku sredi 70-ih let prejšnjega stoletja. Znatno povišanje cen nafte naj bi povzročilo večjo strukturno brezposelnost v primeru togega trga dela, saj naj bi fleksibilen trg dela omogočal prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. Za Slovenijo postajajo razprave o fleksibilnosti aktualne tudi zaradi bližnjega vključevanja v EMU. V teoriji obstaja več možnosti za prilagajanje gospodarstva asimetričnim šokom, in sicer fiskalna politika, monetarna politika, dohodkovna politika, politika zaposlovanja in trg dela ter makroekonomska in strukturna politika. EU je s 1. januarjem 1999 dejansko postala ekonomska in monetarna unija in od takrat vse države članice EU sodelujejo v EMU, tudi če še niso prevzele evra kot skupne valute. S prevzemom evra kot domače valute je pristojnost določanja monetarne politike in politike deviznega tečaja prenesena na raven EU oz. skupne institucije. Pristojnosti za določanje drugih ekonomskih politik so ostale v rokah članic, vendar tudi pri vodenju teh politik države članice EU niso več popolnoma samostojne. Pri njihovem oblikovanju morajo upoštevati določena skupna pravila in politike medsebojno usklajevati. Vsi ukrepi na področju ekonomskih politik pa morajo biti zastavljeni tako, da prispevajo k doseganju skupnih ciljev EU.

Osnovna načela, ki jih morajo upoštevati članice pri oblikovanju ekonomskih politik, so stabilne cene, zdrave javne finance, uravnotežena plačilna bilanca, odprto tržno gospodarstvo, učinkovita alokacija resursov ter stabilni monetarni pogoji. Koordiniranje ekonomskih politik poteka s smernicami na področju makroekonomskih in strukturnih politik, ki jih predlaga Evropska komisija, sprejme pa Ecofin.

Na področju fiskalne politike je EU junija 1997 uvedla Pakt stabilnosti in rasti, s katerim želi vzpostaviti disciplino na področju javnih financ. Kljub temu da je proračunska politika dejansko v pristojnosti držav članic EU, morajo le-te pri njenem vodenju upoštevati določena skupna pravila. Kriterija, s katerim se preverjajo zdrave javne finance, sta velikosti javnofinančnega primanjkljaja in javnega dolga, referenčni vrednosti pa proračunski primanjkljaj v višini 3 % BDP in javni dolg v višini 60 % BDP.

Pakt stabilnosti in rasti je formalno sestavljen iz treh delov:

- a) politične zaveze držav, da bodo srednjeročno stremele k izravnemu proračunu oz. proračunskemu presežku;
- b) ukrepov, ki naj bi zagotavljali, da proračunski primanjkljaj ne preseže 3 % BDP;
- c) ukrepe za zmanjšanje proračunskih primanjkljajev ter uporabo sankcij.

Skupna monetarna politika in politika deviznega tečaja ter usklajevanje ostalih ekonomskih politik državi zmanjša nabor možnosti za prilagajanje gospodarstva asimetričnim šokom. Država ne more samostojno spreminjati obrestne mere, deviznega tečaja, prekomerno povečevati javne izdatke itd., kar pomeni, da se država težje prilagaja šokom, ki prizadenejo le njo. Zaradi tega je potrebno najti druge načine prilagajanja, predvsem prilagajanja na trgu proizvodov, kapitala in trgu dela.

Obstaja več načinov, kako se lahko trg dela prilagaja spremenjenim razmeram. Za dobro delujoč trg dela ni potrebno, da je zelo fleksibilen v vseh svojih komponentah. Nizka fleksibilnost enega segmenta se lahko nadomesti z visoko fleksibilnostjo drugega segmenta. A večja fleksibilnost vseh mehanizmov prilagajanja omogoča trgu dela, da deluje učinkoviteje in poveča njegovo zmožnost za hitrejše odzivanje na spreminjajoče ekonomske pogoje.

Lizbonska strategija iz leta 2000 je postavila ambiciozne cilje, ki naj bi jih EU dosegla do leta 2010. Izredno pomemben segment strategije se nanaša tudi na povečanje zaposlenosti delovne sile in fleksibilnosti trga dela. Večina držav EU se sooča s precej togimi trgi dela, zato so ukrepi v smeri povečanja njihove fleksibilnosti samo nekateri izmed strateških izzivov vseh članic EU.

3 DETERMINANTE TRGA DELA

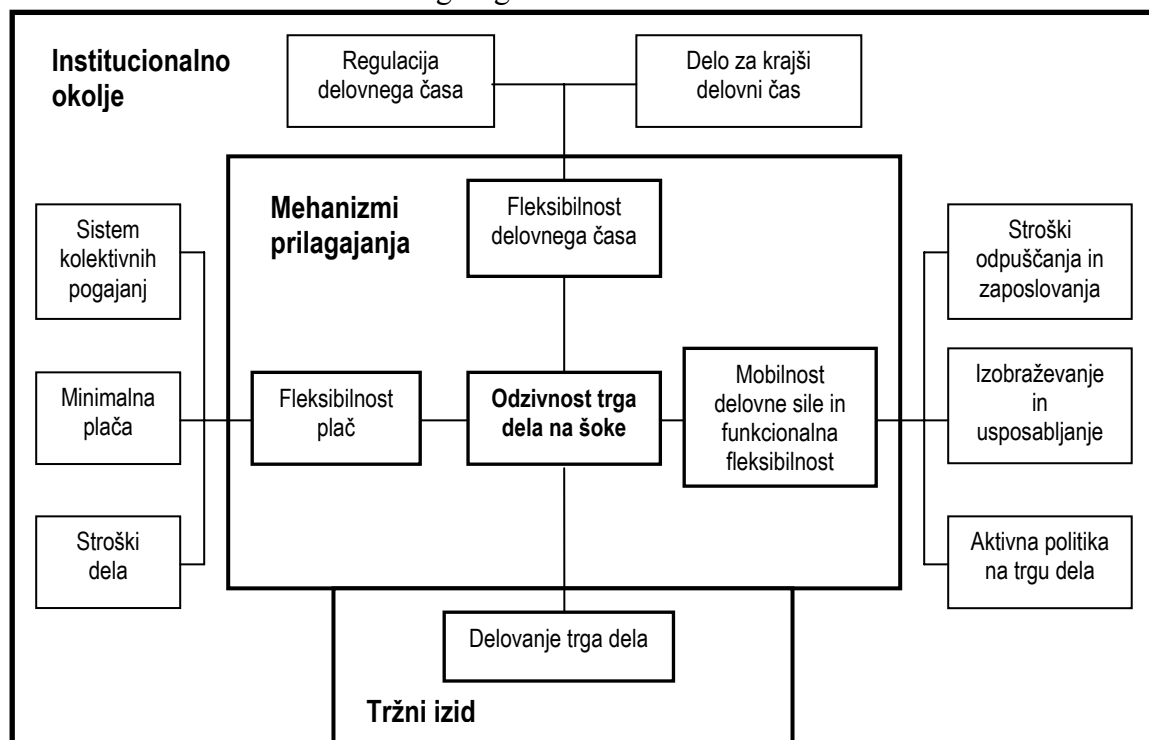
Dobro delujoč trg dela je ključnega pomena za dobrobit samega gospodarstva kot tudi družbe. Fleksibilen in učinkovit trg dela skupaj s stabilnim makroekonomskim okoljem omogoča, da je gospodarstvo bolj konkurenčno in produktivno ter se lažje odziva na ekonomske spremembe.

Trg dela (v splošnem pomenu):

- je ključ do stabilne gospodarske rasti in prispeva k splošni konkurenčnosti in produktivnosti;
- ima ogromen vpliv na blaginjo posameznikov in gospodinjstev (služba je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo);
- olajša fiskalno breme, ki je posledica staranja prebivalstva (višje stopnje zaposlenosti so koristne za vzdržnost javnih financ in pokojninskih sistemov).

V diplomski nalogi bom obravnavala fleksibilnost trga dela kot način, ki omogoča, da se gospodarstvo prilagodi spremenjenim razmeram tako, da ohrani visoko zaposlenost, brezposelnost in inflacijo nizki ter zagotovi nadaljnjo rast v realnih dohodkih. V ta namen sem povzela determinante trga delovne sile po Soltwedel, Dohse, Krieger-Boden (1999).

Slika 1: Determinante fleksibilnega trga dela



Vir: Soltwedel, Dohse, Krieger-Boden, 1999, str. 50.

3.1 Mehanizmi prilagajanja na trgu dela

Ta del vsebuje prikaz različnih mehanizmov, s katerimi se trg dela lahko prilagaja ekonomskim šokom na splošno in na načine, ki so pomembni za EMU. Proces prilagoditve je odvisen od tipa šoka, ki prizadene ekonomijo. Tukaj gre predvsem za ločitev šokov na tiste, ki prizadenejo ekonomijo kot celoto ali le posamezno regijo ali industrijo. Različni načini prilagoditve torej predstavljajo mehanizme prilaganja gospodarstva na trgu dela. Hitrejši in večji odziv pomenita bolj fleksibilen trg dela.

Popolnoma fleksibilna ekonomija je tista, v kateri se količine in cene prilagodijo takoj po šoku in zagotovijo polno zaposlenost produkcijskih faktorjev. Za trg dela bi popolna fleksibilnost pomenila, da bi se ob kateri koli spremembi v ekonomiji zaposlenost delovne sile prerazporedila tako, da bi bila alocirana najbolj učinkovito, pri čemer bi v gospodarstvu imeli le strukturno brezposelnost.

V praksi takšno neprestano prilagajanje povzroča visoke stroške. Za prilagoditev relativnih cen in količin novim razmeram je potrebno kar nekaj časa. Obdobja prilagajanja so torej obdobja neoptimalne alokacije produkcijskih faktorjev. Na trgu dela se to odraža v povišani stopnji brezposelnosti. V primeru fleksibilnega trga bi bilo obdobje prilagoditve krajše, saj bi se cene in

količine spremenile hitreje, medtem ko bi na manj fleksibilnih trgih takšno prilagajanje trajalo več časa.

Prilagajanje trga dela lahko poteka skozi več mehanizmov. Pissarides (1997) loči med: mehanizmom prilagajanja plač (hitrost odzivanja realnih in nominalnih plač na šok), prilagoditev na strani ponudbe dela (sposobnost in pripravljenost delovne sile za menjavo zaposlitve) in prilagoditev na strani povpraševanja (sposobnost delodajalcev, da hitro spremenijo raven zaposlenosti).

V okviru te razdelitve ločimo naslednje segmente fleksibilnosti:

- relativna fleksibilnost plač (opisuje gibanja med plačami v različnih segmentih trga dela kot npr. med različnimi regijami ali poklici);
- realna fleksibilnost plač (ocenjuje, kako hitro se realne plače – po prilagoditvi stopnji inflacije – odzovejo na neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delu);
- nominalna fleksibilnost plač (ocenjuje hitrost prilagoditve plač – pred prilagoditvijo za stopnjo inflacije – novim razmeram, še posebej, ko je plače potrebno prilagoditi navzdol);
- mobilnost delovne sile (zmožnost oz. pripravljenost zaposlenih za vožnjo na delovno mesto ali preselitev na območja z višjo stopnjo zaposlenosti);
- fleksibilne oblike zaposlovanja (sposobnost podjetij, da se na spremenjene razmere odzovejo s prilagajanjem ravni zaposlenosti – uporaba pogodb za krajši delovni čas ali za določen čas);
- funkcionalna fleksibilnost (sposobnost zaposlenih za pridobitev dodatnih znanj ali za prekvalifikacijo, kar jim omogoča opravljanje različnih vrst dela in hitro prilagajanje tehnološkim spremembam).

Za trg dela torej ni ključno, da je fleksibilen v vseh segmentih, saj lahko visoka fleksibilnost v enem delu kompenzira nizko fleksibilnost v drugem. Za potrditev te teze bom navedla primer teorije optimalnega denarnega področja³. Prve teorije OCA so kot ključ za učinkovito denarno unijo navajale visoko mobilnost delovne sile. Kasnejše študije pa so pokazale, da lahko realna, nominalna ali relativna fleksibilnost plač in mobilnost kapitala zagotavljajo alternativen mehanizem, ki omogoča, da se gospodarstvo znotraj denarne unije učinkovito prilagodi novim razmeram. Če drugi mehanizmi delujejo dovolj dobro, se lahko denarna unija učinkovito odzove na asimetrične šoke, četudi je mobilnost delovne sile nizka.

Glavni razlog, zakaj je za učinkovito denarno unijo potrebna visoka stopnja mobilnosti delovne sile, je, da naj bi bila v obstoječih denarnih unijah (npr. ZDA) takšna mobilnost prisotna. Na podlagi tega so zaključili, da mora biti delovna sila znotraj denarne unije mobilna. Ker so za evroobmočje značilne nizke stopnje mobilnosti, so se pojavila vprašanja, ali lahko imamo znotraj

³ Ang. Optimum Currency Area, v nadaljevanju OCA.

EU sploh učinkovito denarno unijo. Teorijo OCA je prvi razvil Mundell leta 1961. V svoji študiji je analiziral, kako se gospodarstva odzivajo na motnje v primeru fiksnega in drsečega deviznega tečaja. V analizi je predpostavljal, da se nominalne plače in cene prilagajajo počasi, posledično je zaradi tega tudi relativna fleksibilnost plač omejena. V pogojih fiksnega deviznega tečaja je mobilnost delovne sile ključen mehanizem prilagajanja regionalnim asimetričnim šokom, saj omogoča, da se delovna sila seli iz depresivnih regij v rastoče. Kasnejši razvoj OCA je v ospredje postavil relativno fleksibilnost plač in mobilnost kapitala kot alternativen način prilagajanja ekonomije na šoke. Kombinacija visoke mobilnosti kapitala in fleksibilnosti plač omogočata, da se kapital seli v regije z visoko brezposelnostjo, namesto da se delovna sila seli v regije z visoko stopnjo zaposlenosti. Nizka mobilnost znotraj EU tako ni več velika ovira, kot je bilo sprejeto včasih. Kljub temu se države članice EU kot tudi EU kot celota trudijo, da bi bila takšna fleksibilnost čim večja, saj mobilnost povečuje fleksibilnost celotnega trga dela in posledično omogoča lažje prilagajanje asimetričnim šokom.

3.1.1 Fleksibilnost plač

Na večini trgov je prilagajanje cen najpomembnejši faktor, ki omogoča, da trgi delujejo učinkovito. Raven plač je ključna determinanta povpraševanja in ponudbe dela in zato izrednega pomena za delujoč trg dela. Obstajajo tri dimenzije fleksibilnosti plač, in sicer relativna, realna in nominalna.

3.1.1.1 Relativna fleksibilnost plač

Prilagoditve na trgu dela se najprej odražajo v transferu delovne sile iz regij, industrij ali sektorjev, ki nazadujejo, v tiste, ki rastejo. Če obstaja v enem segmentu trga visoka brezposelnost, potem obstajata dva načina, preko katerih se trg prilagodi. Prvi je sprememba relativnih plač, drugi pa mobilnost delovne sile.

Relativna fleksibilnost plač pomeni, da se plače med različnimi segmenti trga (regije, poklici) prilagodijo glede na spremembe med povpraševanjem in ponudbo dela. Fleksibilne relativne plače torej zmanjšajo možnost, da bi prišlo do neskladja med ponudbo in povpraševanjem na sektorski ali regionalni ravni. V skrajnem primeru, ko bi bile plače popolnoma fleksibilne in ne bi bilo nobene mobilnosti delovne sile, bi se vse prilagoditve zgodile preko sprememb plač, brezposelnost pa bi bila »per partes« enaka v vseh sektorjih.

Če bi bile plače relativno fleksibilne, potem bi morala biti rast plač nižja v regijah z visoko stopnjo brezposelnosti kot v regijah z nizko stopnjo brezposelnosti. Podjetja bi le na ta način ohranila konkurenčnost, kar bi spodbudilo večje investiranje in posledično ustvarjanje novih delovnih mest. Pomanjkanje relativne fleksibilnosti plač je velik problem EU in glavni razlog za

razlike v regionalni brezposelnosti, ki obstajajo med bivšo vzhodno in zahodno Nemčijo kot tudi med severnimi in južnimi deli Španije in Italije.

O fleksibilnosti relativnih plač lahko govorimo tudi takrat, ko pride do sprememb v povpraševanju in ponudbi visoko izobražene delovne sile. V primeru, ko obstaja povečano povpraševanje po izobraženi delovni sili oz. obstaja presežna ponudba nizko izobražene delovne sile, bi se morale plače bolj izobraženih povečati, zato da bi se doseglo ponovno ravnotežje na trgu dela.

Dodaten indikator relativne fleksibilnosti plač je spreminjanje ravni plač med industrijami. Spremembe v ravni plač naj bi spodbujale zmanjševanje zaposlenosti v depresivnih sektorjih in povečevanje le-te v rastočih sektorjih. Če takšna fleksibilnost obstaja, potem morata biti stopnja rasti plač in stopnja rasti zaposlenosti v industriji pozitivno povezani, saj rastoči sektorji relativno bolj povišajo plače glede na sektorje, ki nazadujejo (Borjas, Ramey, 2000).

3.1.1.2 Realna in nominalna fleksibilnost plač

Fleksibilnost realnih plač predstavlja način odzivanja realnih plač na brezposelnost ali tržno neravnovesje. Ko je brezposelnost visoka, je pogajalska moč zaposlenih majhna, zato naj bi se realne plače zmanjšale (Layard, Nickell, Jackman, 1991). Znižanje realnih plač poveča povpraševanje po delu, kar približa stopnjo brezposelnosti njeni ravnotežni ravni. Ko je brezposelnost nizka, se celoten proces odvija v nasprotno smer. Realne plače naj bi se povečale, kar zmanjša povpraševanje po delu, dokler se stopnja brezposelnosti ne vrne na ravnotežno raven. Prilagoditve na trgu dela so hitrejše, ko so realne plače bolj občutljive na spremembe na trgu dela.

Realne plače se lahko prilagodijo preko sprememb v ravni cen ali preko sprememb v nominalnih plačah. Zaradi tega so spremembe v nominalnih plačah izredno pomembne, saj lahko njihova rigidnost upočasni prilagoditve v realnih plačah na ekonomski šok. To pa ima negativne posledice na output in zaposlenost. Nominalna fleksibilnost plač je sama po sebi nezadostna, saj lahko pripomore le k odpravi posledic nominalnih šokov, medtem ko je za kakršen koli realen šok (le-ta lahko izvira s strani ponudbe ali s strani povpraševanja – sprememba potrošniških preferenc) potrebno spremeniti realne cene. S tega vidika je torej pomembno, kako fleksibilne so realne plače in ali na trgu dela obstajajo nominalne rigidnosti, in če obstajajo, v kolikšni meri zavirajo spreminjanje realnih plač.

Realne plače se lahko torej prilagodijo preko sprememb v nominalnih plačah ali preko sprememb v ravni cen. V primeru nizke inflacije je ločitev med realno in nominalno togostjo pri spremembah plač manj jasna. Kljub temu obstoj nominalne togosti pri zniževanju plač zmanjšuje

možnost, da bi se realne plače zmanjšale dovolj, da bi absorbirale šok. Pri tem se pojavi vprašanje, v kolikšni meri to vpliva na povečevanje brezposelnosti.

Pri obravnavi tega vidika je potrebno analizirati celoten sistem določanja plač v posamezni državi, poudarek pri tem je pri fleksibilnosti nominalnih plač navzdol. Na to vplivajo institucionalni dejavniki kot npr. pogodbe za določen čas in krajši delovni čas, stroga zakonodaja na področju delovnih razmerij, pokritost plač s kolektivnimi pogodbami, vključenost v sindikate, radodarna nadomestila za brezposelnost, institut minimalne plače. Vse to zmanjšuje sposobnost gospodarstva za prilagajanje šokom z zniževanjem plač. Pri takšni togosti niti višja inflacija ne pripomore veliko k realni fleksibilnosti.

3.1.2 Mobilnost delovne sile in fleksibilne oblike zaposlovanja

Trg dela se lahko prilagaja tudi preko realokacije delovne sile med različnimi podjetji, regijami ali vrstami dela:

- mobilnost delovne sile: sposobnost delovne sile, da se preseli znotraj regije, med njimi ali celo preko meja domače države;
- fleksibilne oblike zaposlovanja: sposobnost trga, da ustvari takšne pogodbe o zaposlitvi, ki ustrezajo povpraševanju delodajalcev in delojemalcev (fleksibilen delovni čas, pogodbe za določen čas in krajši delovni čas);
- funkcionalna fleksibilnost: sposobnost delovne sile, da ima znanja za opravljanje različnih vrst del in se tako lažje prilagaja na spremembe v povpraševanju podjetij po različnih znanjih.

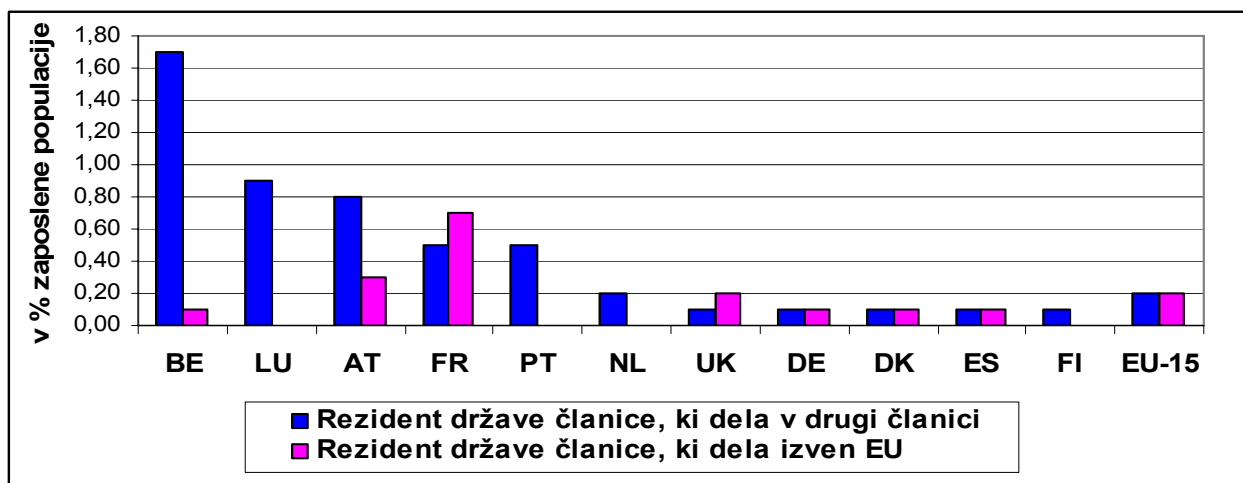
3.1.2.1 Mobilnost delovne sile

Pri mobilnosti delovne sile gre za pripravljenost posameznikov za vsakodnevno vožnjo na delo in za selitev iz enega kraja v drug kraj ali celo državo zaradi nove zaposlitve. Blanchard in Katz (1992) sta v svoji študiji ugotovila, da je mobilnost delovne sile znotraj ZDA izredno visoka in tako glavni mehanizem, s katerim se trg dela prilagaja asimetričnim šokom v gospodarstvu. To pa ne velja za EU, kar pomeni, da imajo šoki večji ali daljši učinek na brezposelnost. Makroekonomske stroške, ki so posledica nizke mobilnosti delovne sile znotraj denarne unije, je prvi proučeval Mundell (1968) v okviru OCA. A njene nadaljnje analize so pokazale, da se lahko nizka mobilnost nadomesti z drugimi vrstami fleksibilnosti in zaradi tega le-ta znotraj EMU ne predstavlja več ključnega problema.

Kljub temu da so bile leta 1993 odstranjene pravne ovire za prost pretok delovne sile (med tedanjimi članicami), je ostala mobilnost med državami članicami relativna nizka in tako ne predstavlja pomembnega mehanizma za prilagoditev na asimetrične šoke. Po raziskavi, ki jo je leta 2002 opravil HM Treasury, je leta 2000 le 0,1 % celotne populacije EU zamenjalo stalno

prebivališče med članicami EU. Rezultati so tudi pokazali, da se je le malo ljudi pripravljeno vsak dan voziti v službo preko meja, pri čemer bi obdržali stalno prebivališče v domači državi.

Slika 2: Mobilnost delovne sile v izbranih državah v letu 2000



Vir: Commission's Action Plan for Skills and Mobility, 2002, str. 30.

Raziskave so prav tako pokazale, da je mobilnost znotraj posameznih držav članic relativno nizka. Leta 1999 je le 1,4 % zaposlene populacije zamenjala regijo znotraj meja zaradi zaposlitve. Čeprav primerjava z ZDA ni povsem korektna zaradi razlik v velikosti držav, se je prav tako po podatkih iz leta 1999 kar 5,9 % celotne populacije ZDA preselilo med njenimi zveznimi državami.

Glavni razlogi za nizko mobilnost delovne sile znotraj EU in za zmanjševanje stopnje migracije v zadnjih nekaj desetletjih so:

- povečanje stopnje brezposelnosti po Evropi po letu 1970: posamezniki imajo malo iniciative za selitev v regije z nizko stopnjo brezposelnosti, saj so tudi v teh območjih možnosti omejene;
- konvergenca dohodka p. c. med članicami EU: vrzel med plačami oz. dohodki se je med državami zmanjšala, to pa znižuje iniciativo po migraciji;
- strukturni faktorji: vloga zakonodaje na trgu nepremičnin in uporaba pogodb za določen čas zmanjšuje varnost in fleksibilnost delovne sile za menjavo službe in posledično migracije;
- kulturni faktorji: jezik, vloga družine, vrednote ipd.

Čeprav v teoriji velja, da je mobilnost delovne sile eden izmed ključnih mehanizmov prilagajanja, sodobne študije kažejo, da temu vendarle ni tako. Mobilnost delovne sile je nepopoln substitut monetarni politiki zaradi različnih ročnosti delovanja obeh politik. Monetarna politika se uporablja predvsem kot rešitev za kratkoročne ali ciklične šoke znotraj poslovnega cikla, medtem

ko je mobilnost odgovor, ko gre za šoke dolgoročne narave. Mobilnost povzroča ogromne stroške (stroški selitve, nakup ali najem stanovanja, pretrganje družinskih vezi, nova kultura ipd.) in zato ni primerno, da bi jo uporabljali kot orodje za šoke, pri katerih je potrebna kratkoročna stabilizacija.

3.1.2.2 Fleksibilne oblike zaposlovanja

Vse zaposlitve nimajo lastnosti dela za polni in nedoločen čas. Tako podjetja kot tudi zaposleni imajo koristi od različnih vrst zaposlovanja, saj jim to omogoča, da si izberejo službo, ki ustreza njihovim potrebam. Fleksibilne oblike zaposlovanja ponavadi povečajo ponudbo dela, ker olajšajo mladim iskalcem dela in drugim skupinam dostop do novih zaposlitvenih možnosti. Takšne oblike lahko imajo tudi pozitiven vpliv na produktivnost, saj omogočajo učinkovitejšo izrabo delovne sile v ekonomiji. Fleksibilno zaposlovanje je močno odvisno od zakonodaje na področju delovnih razmerij. Če le-ta ni naklonjena fleksibilnejšim oblikam zaposlovanja, se lahko verjetnost, da nekdo postane brezposeln ali je iz trga delovne sile v celoti izključen, poveča, vse skupaj pa zmanjšuje fleksibilnost celotnega trga.

Ena izmed fleksibilnejših oblik dela je **zaposlovanje za krajši delovni čas**. Le-to omogoča več skupinam, da se lažje vključijo v trg dela. Takšna oblika dela je v prvi vrsti domena žensk, starejših ljudi, pomembna pa je še za eno veliko skupino, in sicer za mlade, ki se za to obliko dela odločajo predvsem med študijem, saj jim prinaša sredstva za pokrivanje šolnin in stroškov bivanja, po drugi strani pa jim omogoča dovolj časa za študij.

V letu 2004 je v EU-25 delež zaposlenih za krajši delovni čas v celotnem številu zaposlenih (15-64 let) znašal 17,3 %. Glede na predhodno leto se je povečal za 0,7 odstotne točke, kar je veliko več kot v predhodnih letih. Od tega ima dobra tretjina žensk v EU-25 zaposlitev za krajši delovni čas, medtem ko le 7,0 % moških. Nad povprečjem je tudi odstotek delovne sile v razredu 55-64 let (22,9 %) in 15-24 let (26,0 %). Kljub prednostim, ki jih prinaša takšna oblika zaposlitve, ima tudi nekaj pomanjkljivosti. Plača zaposlenih v tem segmentu je nižja, prav tako so manjše tudi dodatne ugodnosti, manjše so možnosti za napredovanje, podjetja pa ponavadi za strokovna izobraževanja teh zaposlenih namenjajo manj sredstev.

Druga fleksibilna oblika zaposlitve je **delo za določen čas**, ki delovni sili omogoča hitrejše menjavanje službe. Prav tako lahko mladim iskalcem zaposlitve zagotavlja pridobivanje izkušenj na različnih področjih brez možnosti vezave za dalj časa. Takšne oblike dela povečujejo povpraševanje podjetij po delovni sili, ko so obeti za ekonomijo negotovi.

V letu 2004 je v EU-25 znašal odstotek zaposlenih za določen čas v celotni zaposlenosti 13,7 %. Odstotek se je močno razlikoval med članicami EU-25, v Španiji je dosegel 32,5 %, pod 5,0 % pa je bil v Estoniji, na Irskem, v Luksemburgu in na Malti. Za to obliko dela niso značilne tako

velike razlike med spoloma, kot je to veljalo za delo za krajši delovni čas. Za ženske je ta odstotek znašal 14,3 %, za moške pa 13,2 %. Prav tako je bil tudi za leto 2004 značilen velik porast glede na predhodno leto, in sicer se je povečal za 0,7 odstotne točke. Dve tretjini pogodb za določen čas ima trajanje do enega leta.

Med obema oblikama dela obstaja še ena velika razlika. Medtem ko je po podatkih za leto 2004 le 1 od 5 zaposlenih za krajši delovni čas poročal, da gre za neprostoovoljno obliko dela, pri pogodbah za določen čas o tem poroča kar 1 med 2 zaposlenima. Približno 50 % vseh zaposlenih za določen čas bi torej raje imelo pogodbo za nedoločen čas.

Delo za določen čas prinaša naslednje slabosti: po podatkih iz leta 2004 je plača za približno 10 % nižja od zaposlenih za nedoločen čas, podjetja namenijo manj sredstev za izobraževanje teh zaposlenih, posledično to zmanjšuje njihovo blaginjo. Prav zaradi slabosti, ki jih prinašata obe obliki dela, je potrebno zelo pazljivo govoriti o razmerju med fleksibilnostjo trga dela in odstotkom zaposlenih s fleksibilnimi oblikami dela.

3.1.2.3 Funkcionalna fleksibilnost

Znotraj območja denarne unije je zelo pomembno, da imajo posamezniki veliko temeljnega znanja, s katerim lahko opravljajo različna dela. Izučeni delavci se lahko hitreje in učinkoviteje prilagodijo tehnološkim spremembam, kar pozitivno vpliva na fleksibilnost ekonomije in njeno produktivnost na dolgi rok.

Funkcionalna fleksibilnost predstavlja sposobnost delovne sile, da pridobi širok spekter znanj. To je odvisno od stopnje formalne izobrazbe kot tudi od izkušenj in vseživljenjskega izobraževanja. Vse troje je pomembno, zato da se lahko podjetja uspešno spoprijemajo s/z:

- pomanjkanjem delavcev z ustreznimi znanji: težave pri zaposlovanju, ko delavci nimajo ustreznih kvalifikacij, ki jih zahtevajo delodajalci;
- vrzeljo v znanju: pomanjkanje potrebnih znanj med delavci, ki so že zaposleni v podjetju.

V zadnjih letih je bilo na tem področju narejenega nekaj napredka. Pomembno vlogo pri izobraževanju ima politika države pri podpiranju mladih, da se odločijo za nadaljevanje študija na visokih in višjih šolah. Vključenost mladih v izobraževanje se je s 74,8 % leta 1999 povečala na 76,6 % v letu 2004 na ravni EU-25; odstotek populacije, stare med 18 in 24 let z najmanj srednješolsko izobrazbo in brez nadaljnje izobrazbe ali usposabljanja, se je s 17,3 % v letu 2000 zmanjšal na 15,7 % v letu 2004. Napredek je bil narejen tudi na področju vseživljenjskega izobraževanja. Delež populacije, stare od 25 do 64 let, ki se vseživljenjsko izobražuje, se je povečal s 7,9 % v letu 2000 na 9,9 % v 2004 (EU-25). Cilj lizbonske strategije pa je doseči 12,5 % do leta 2010.

3.2 Institucionalno okolje

V tem delu bom opisala številne politike in institucije na trgu dela, ki vplivajo tako na ravnotežno stopnjo brezposelnosti kot tudi na to, kako hitro se lahko gospodarstvo prilagodi šokom. V spodnji tabeli je navedeno, kakšen naj bi bil vpliv posamezne institucije.

Tabela 1: Vpliv institucionalnega okolja na trg dela

	Pričakovan učinek na		
	Proces usklajevanja (+ = izboljšanje; - = poslabšanje)	Pritisk na plače (+ = povečanje; - = zmanjšanje)	Raven brezposelnosti (+ = povečanje; - = zmanjšanje)
EPL	-	+	+
Obdavčitev dela		+	+
Nadomestna stopnja	-	+	+
Čas prejemanja pomoči za brezposelne	-	+	+
ALMP*	+	-	-
Vključenost v sindikate		+	+
Pokritje plač s kolektivnimi pogajanjmi		+	+

* Uporabljena kratica je oznaka za ang. Active Labour Market Policy, v nadaljevanju ALMP.

Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 62.

3.2.1 Sistem davkov in pomoči za brezposelne

Sistem davkov na delo in pomoči za brezposelne je zelo pomemben za fleksibilnost trga dela, saj vpliva nanj preko ponudbe dela, brezposelnosti in višine plač. Ta institucija deluje preko dveh kanalov; preko prvega vpliva na zmanjšanje fleksibilnosti realnih plač, preko drugega pa na zmanjšanje iniciative za sodelovanje na trgu dela.

Davki in sistem podpor za brezposelne močno vplivajo na zmanjšanje pripravljenosti za sodelovanje na trgu dela in na zniževanje števila ur, ki jih je posameznik pripravljen opraviti:

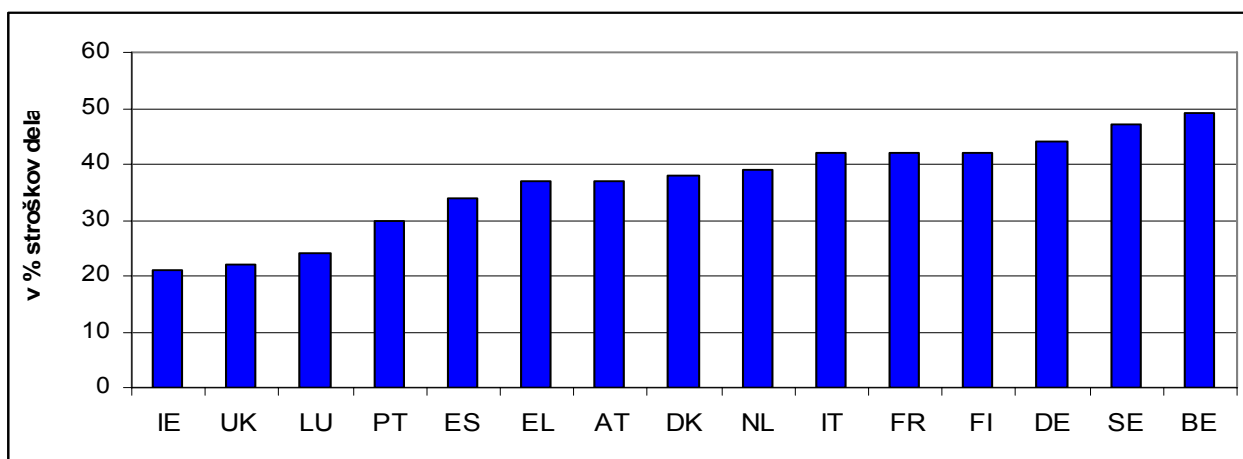
- past brezposelnosti: v to skupino spadajo tisti posamezniki, ki so brez dela in za katere bi bila plača glede na višino pomoči za brezposelne relativno premajhna, da bi zagotovila dovolj iniciative za delo;
- past revščine: v tej skupini so tisti, ki imajo službo, ampak niso pripravljeni delati nadur oz. si poiskati boljše plačane službe, saj bi to pomenilo, da bi morali plačevati višje davke, kar bi le malo izboljšalo njihov finančni položaj.

Čeprav je vpliv na ponudbo dela po spremembi davčne obremenitve negotov (substitucijski efekt: zmanjšanje davka spodbudi zaposlene k povečanemu obsegu opravljenih ur, saj postanejo oportunitetni stroški prostega časa večji; dohodkovni učinek: zmanjšanje davkov poveča

dohodek, kar pomeni, da lahko enako količino dobrin kupimo z manj delovnega napora in zaradi tega posameznik dela manj), so nekatere študije pokazale, da visoki davki vplivajo na odločitev za delo le nekaterih skupin. Najbolj se odzovejo tisti, ki so v vezah, v katerih dela le eden od partnerjev, in samohranilci, medtem ko se bo ponudba dela le malo spremenila za moške v srednjih letih (Carone in Salomaki, 2001). Skupen vpliv davkov in pomoči za brezposelne je proučeval Disney (2000), ki je ugotovil, da visoke nadomestne stopnje⁴ podaljšujejo čas, ko je posameznik brezposeln.

Spodnja slika prikazuje davčno obremenitev dela v EU-15, izračunano kot povprečje za osem tipov družin. Davki predstavljajo najmanjši odstotek vseh stroškov dela v Veliki Britaniji, na Irskem in v Luksemburgu, na drugi strani slike pa so Italija, Francija, Nemčija, Švedska in Belgija, pri katerih predstavljajo davki več kot 40 % vseh stroškov dela.

Slika 3: Celotno davčno breme v državah EU-15 v letu 2000

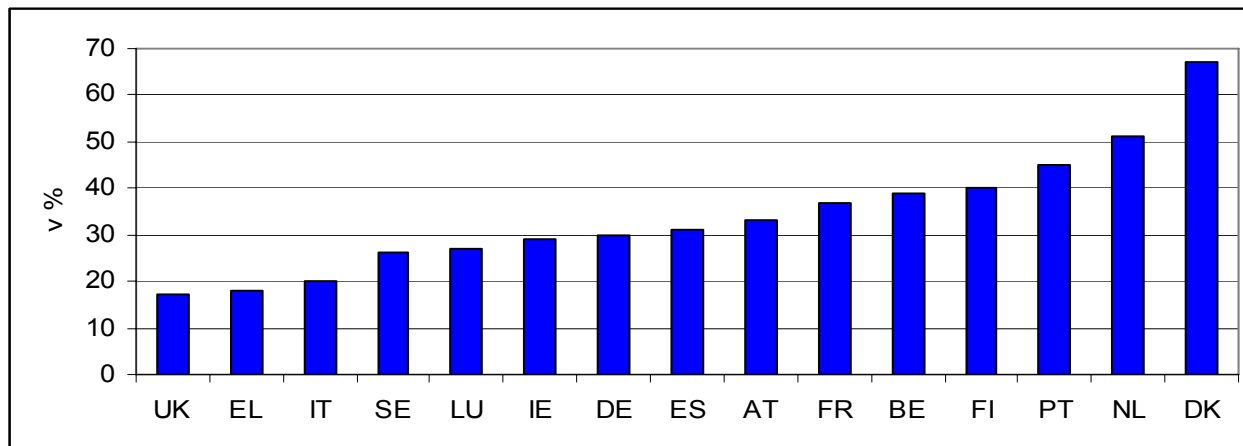


Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 65.

Obdavčitev predstavlja le polovico te zgodbe. Če tudi imamo tak davčni sistem, ki nagrajuje zaposlenost, je lahko iniciativa za delo nizka, če je sistem pomoči zelo radodaren. Slika na naslednji strani prikazuje nadomestno stopnjo za izbrane OECD države v letu 2000. Ta stopnja je najnižja v Veliki Britaniji, Grčiji ter Italiji, kjer ne preseže 20 %. Med države, ki imajo stopnjo nad 50 %, spadata Nizozemska in Danska. V slednji znaša ta stopnja skoraj 70 %, kar je posledica posebnosti njihovega trga dela.

⁴ Nadomestna stopnja se izračuna kot razmerje med dohodkom, ki ga posameznik prejema v času brezposelnosti, in dohodkom, ki ga prejema, ko je zaposlen.

Slika 4: Nadomestna stopnja v EU-15 v letu 2000



Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 65.

3.2.2 Aktivna politika na trgu dela

Poleg tega da ustvarimo okolje, ki nagrajuje delo, je pomembno tudi, da z ustreznimi ukrepi olajšamo brezposelnim ponovno integracijo na trg dela. To omogoča, da podjetjem ni potrebno dvigovati plač, da privabijo brezposelno delovno silo, in da se poveča dolgoročna odzivnost plač na brezposelnost.

Ukrepi ALMP so usmerjeni v:

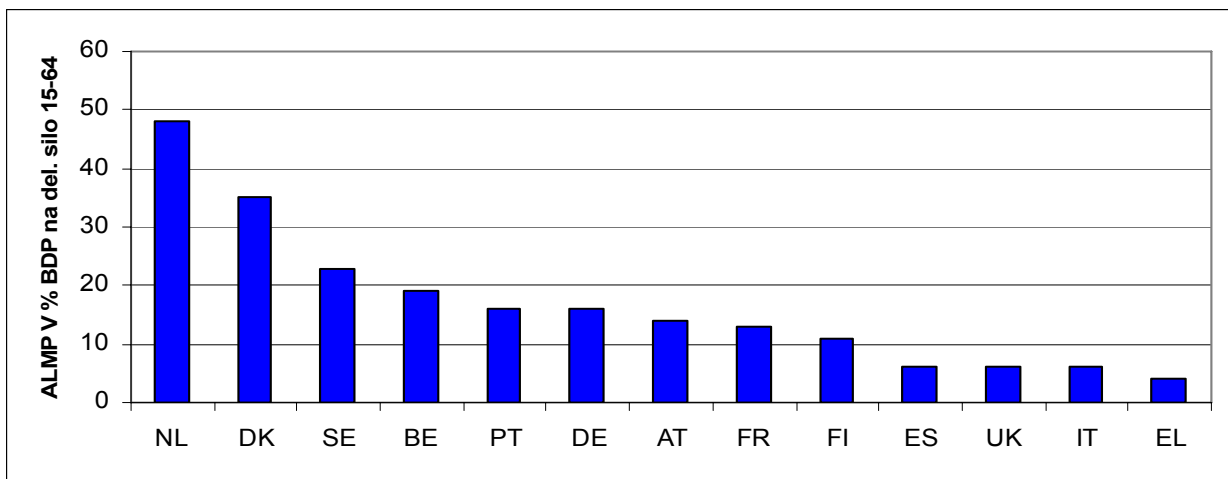
- Povečevanje konkurence na trgu dela: daljšanje obdobja brezposelnosti ima negativne učinke tako na tiste brez dela kot tudi na delodajalce. Brezposelni postanejo demotivirani, njihova znanja zastarajo, izgubijo navade, ki so potrebne za delo med ljudmi. Podjetja posledično postanejo zadržana pri zaposlovanju teh ljudi. Brezposelni zato niso zmožni konkurirati na trgu dela za mesta, ki jih že zasedajo drugi, delodajalci pa lahko uporabijo dolgoročno brezposelnost tudi kot razlog za diskriminacijo v času, ko izbirajo nove delavce. Programi na področju zaposlovanja lahko prekvalificirajo brezposelne v druge sektorje, jih dodatno izobražujejo in motivirajo. To povečuje učinkovitost ponudbe dela in zmanjšuje pritisk na podjetja za povečevanje plač z namenom, da privabijo ljudi za delo.
- Povečanje usklajenosti med prostimi delovnimi mesti in brezposelnimi: pomoč urada pri iskanju del za brezposelne poveča intenzivnost kot tudi učinkovitost pri iskanju zaposlitve, ponavadi pa se skrajša tudi čas, ki je potreben, da brezposelni najde delo. Programi, ki so namenjeni ekonomsko neaktivnim (tistim, ki sploh ne iščejo zaposlitve), jih lahko spodbudijo k vrnitvi na trg dela. Na ta način se tudi poveča število brezposelnih, ki so na razpolago za zapolnitev prostih delovnih mest. Nezasedena delovna mesta predstavljajo za podjetja strošek v obliki zmanjševanja proizvodnje in dobička, zaradi tega so pripravljeni ponuditi višjo plačo, da zapolnijo mesto hitreje. Pomoč pri iskanju

zaposlitve, ki skrajša čas, ko je prosto mesto nezasedeno za določeno plačo, lahko te stroške podjetjem zniža.

- Zmanjšanje neuskklajenosti med povpraševanjem po delu in ponudbo dela: znanja, ki jih lahko brezposelni ponudijo podjetjem, niso vedno enaka tistim, ki jih podjetja potrebujejo. To ne vključuje le neuskklajenost v znanju in izkušnjah, kot tudi ne pomanjkanje ljudi, da opravljajo določena dela, ampak tudi regionalno neuskklajenost. Leta se nanaša na to, da so brezposelni skoncentrirani na območjih, kjer je stopnja brezposelnosti visoka. Programi usposabljanja takšne neuskklajenosti zmanjšujejo.

Primerjavo med aktivnimi politikami na trgu dela posameznih držav lahko na hitro ocenimo z indikatorjem, ki kaže, koliko sredstev namenijo vlade za ALMP v BDP.

Slika 5: Izdatki za ALMP na brezposelno osebo (v odstotkih BDP na delovno silo 15-64 let) za leto 2000



Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 68.

Odstotek BDP, ki ga države namenijo za ALMP, se močno razlikuje. Največ sredstev namenijo na Nizozemskem, v ospredju pa so še skandinavske države. To odraža njihov radodaren sistem pomoči za brezposelne in pomoči, da se brezposelni vrnejo nazaj na delo. Na področju učinkovitosti ALMP so bile narejene mnoge študije. V nekaterih izmed njih so ugotovili, da lahko izdatki za ALMP znižajo stopnjo brezposelnosti in zmanjšajo dohodkovne neenakosti. Ti rezultati so v nasprotju z rezultati učinkov drugih politik (čas, ko brezposelni prejema denarno nadomestilo, zakonodaja na področju delovnih razmerij, institut minimalne plače), ki vodijo k izbiri med stopnjo brezposelnosti in distribucijo dohodka. Čeprav rezultati niso dokončen dokaz za to povezanost, njihovo odobravanje vseeno pomeni, da lahko članice EU zmanjšajo stopnjo brezposelnosti in ohranijo kohezijo pri dohodkih, če vlagajo sredstva v točno določne ukrepe oz. politike.

3.2.3 Minimalne plače in zakonodaja na področju delovnih razmerij⁵

Primerna stopnja regulacije lahko popravi tržne napake in poveča pravičnost ter varnost na delovnem mestu. Učinkovita regulacija lahko tudi izboljša fleksibilnost trga dela z izboljšanjem usklajenosti med prostimi delovnimi mesti in brezposelnimi ter tako zmanjša stroške podjetij pri iskanju novih delavcev. A če je regulacija napačno usmerjena, potem se lahko fleksibilnost trga dela zmanjša. Eden izmed zelo pomembnih institutov regulacije je **koncept minimalne plače**. Njeni zagovorniki trdijo, da prispeva k odpravi izkoriščanja na trgu dela in zagotavlja zadovoljivo življenjsko raven najslabše plačanim. Njeni nasprotniki pa pravijo, da izriva nekvalificirane delavce iz zaposlitve in da prejemniki minimalne plače ne živijo v revnih gospodinjstvih. Učinki minimalne plače so zmanjševanje razlik v plačah oz. neenakosti v njihovi distribuciji, njihovo povečanje pa zmanjšuje dobiček podjetij. Pojavi se torej vprašanje, ali minimalna plača zmanjšuje stopnjo zaposlenosti in s tem posledično fleksibilnost na trgu dela.

Po neoklasični teoriji predpisana raven minimalne plače, ki presega ravnovesno raven, sproži pojav presežne ponudbe in negativno vpliva na rast zaposlenosti. Predpisi o minimalni plači povečujejo t. i. sprejemljivo (rezervacijsko) plačo, to je plačo, pri kateri so se iskalci zaposlitve pripravljene zaposliti. Višja raven rezervacijske plače zmanjšuje verjetnost, da bi iskalec zaposlitve našel in sprejel delo. S tega vidika predpisi o minimalni plači povečujejo obseg in trajanje brezposelnosti. Prav tako vplivajo na oblikovanje plač, kar zmanjšuje fleksibilnost v gospodarstvu (Kajzer, 2005, str. 24).

V EU obstajajo trije različni sistemi ureditve minimalne plače (delitev za EU-15):

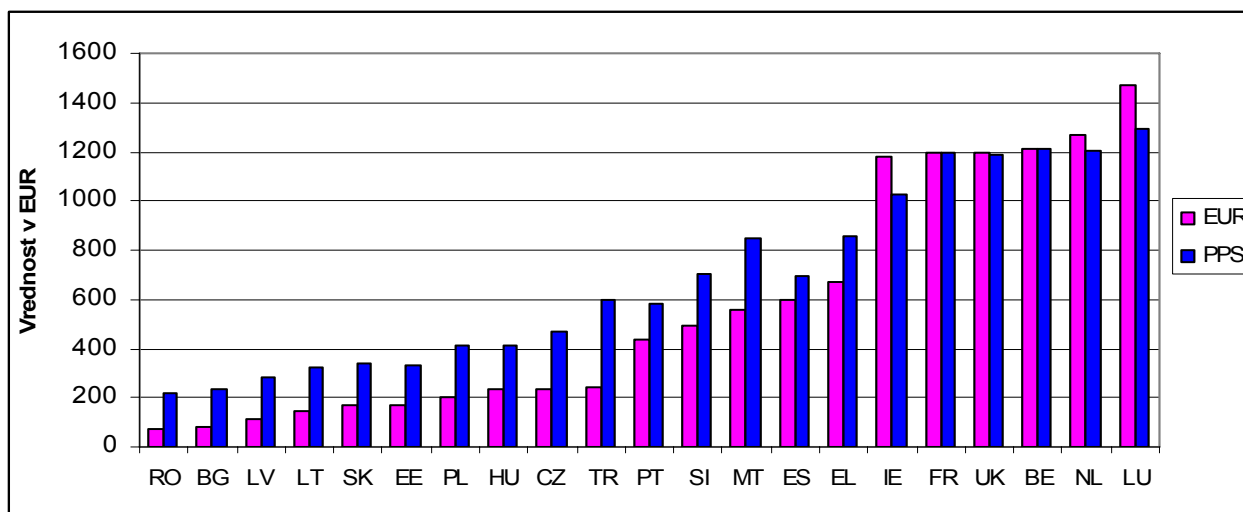
- zakonsko določanje minimalne plače na nacionalni ravni (Španija, Francija, Nizozemska, Portugalska);
- oblikovanje minimalne plače v kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni (Belgija, Grčija, Finska);
- oblikovanje minimalne plače na ravni kolektivnih pogodb za posamezne dejavnosti (Danska, Nemčija, Irska, Italija, Švedska, Velika Britanija).

Države lahko po podatkih iz slike na naslednji strani razdelimo v tri skupine. V prvo skupino sodijo države, katerih minimalna plača na 1. 1. 2005 znaša med 72 in 240 €. Gre za tri pristopne države (Bolgarija, Romunija, Turčija) in 7 od 10 novih članic (Latvija, Litva, Slovaška, Estonija, Poljska, Madžarska, Češka). V drugi skupini so države z minimalno plačo od 437 do 668 € (Slovenija, Malta, Portugalska, Španija, Grčija). Zadnjo skupino tvorijo države z minimalno plačo nad 1.000 €, in sicer so to Irska, Francija, Velika Britanija, Belgija, Nizozemska in Luksemburg. Minimalna plača v Luksemburgu je bila 1. 1. 2005 za kar 13-krat večja od države članice z najnižjo minimalno plačo (Latvija), kar kaže na zelo velike razlike znotraj EU. Ko iz

⁵ Ang. Employment Protection Legislation, v nadaljevanju EPL.

podatkov odstranimo učinek različne ravni cen, se te razlike znatno znižajo, saj znaša razmerje le še 5 : 1.

Slika 6: Višina minimalne plače na dan 1. 1. 2005



Vir: Regnard, 2005, str. 4.

Urejenost **zakonodaje na področju delovnih razmerij** je tudi eden izmed pomembnih vidikov regulacije. Ureja pogoje zaposlovanja in odpuščanja na delovnem mestu. Definira pravice, ki jih imajo zaposleni glede na dolžino delovne dobe in ostale pogoje ter dolžnosti delodajalcev pri odpuščanju (npr. višino odpravnine). S tem se preprečuje nepričakovano in diskriminatorno odpuščanje delavcev. Namen dobro oblikovane EPL je torej v zaščiti zaposlenih pred nepravilno izgubo delovnega mesta oz. v primeru, da pride do odpuščanja, v denarnem nadomestilu za izgubo le-tega.

V spodnji tabeli sta opisani skrajnosti pri ureditvi politike na področju delovnih razmerij. Zakonodaja se med državami loči po stopnji liberalnosti ureditev posameznih področij.

Tabela 2: Skrajnosti EPL

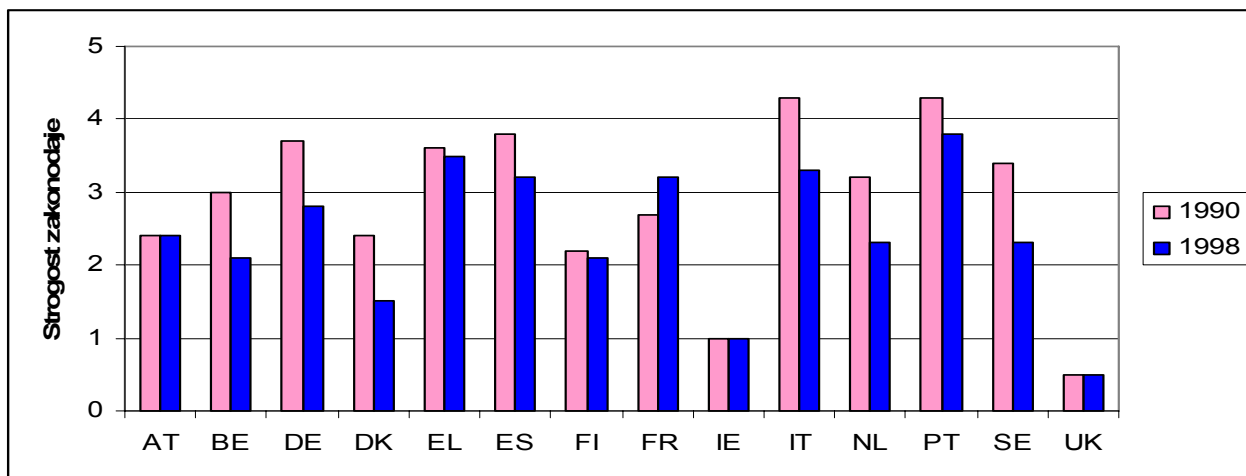
<i>Rigidnost/strogost</i>	<i>Fleksibilnost</i>
<ul style="list-style-type: none"> • standardi zaposlovanja • omejene pravice pri odpuščanju • določen odpovedni rok • visoke administrativne ovire pri odpuščanju • omejena uporaba pogodb za določen čas • omejeno začasno delo • posebni pogoji pri kolektivnem odpuščanju 	<ul style="list-style-type: none"> • ni standardov zaposlovanja • ni omejitev pri odpuščanju • ni odpovednega roka • preprosti administrativni postopki • ni omejitev pri uporabi pogodb za določen čas • ni omejitev za začasno delo • ni posebnih pogojev pri kolektivnem odpuščanju

Vir: Eamets, Masso, 2002, str. 10.

Zakonodaja na področju delovnih razmerij ima vpliv na ustvarjanje novih delovnih mest kot tudi na njihovo zmanjševanje. Podjetja zaradi visokih stroškov odpravnin včasih nerada odpuščajo, po drugi strani pa tudi nerada zaposlujejo, če predvidevajo, da bodo morali zaposlene v času recesije odpustiti.

Merjenje in primerjava strogosti EPL med državami je izredno težavna zaradi kompleksnosti področja. V ta namen so ekonomisti razvili indeks strogosti EPL. Spodnja slika prikazuje primerjavo strogosti EPL v letih 1990 in 1998. V 90-ih letih se je strogost EPL v EU v povprečju znižala, kar je predvsem posledica uporabe pogodb za določen čas in krajši delovni čas.

Slika 7: Strogost EPL v letih 1990 in 1998 za EU-15 (brez Luksemburga)



Vir: Nicoletti, Scarpetta, Boylound, 2000, str. 46.

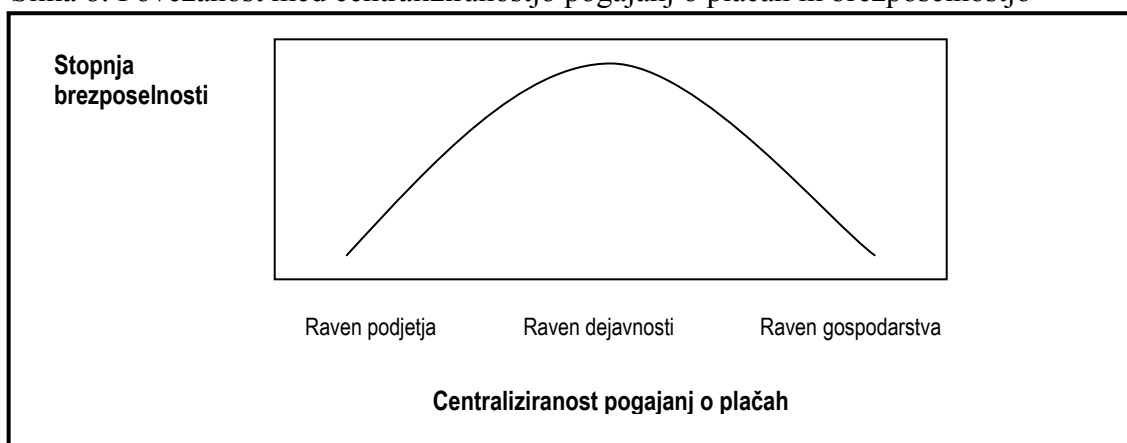
3.2.4 Kolektivna pogajanja

Vpliv kolektivnih pogajanj na dogajanja na trgu dela je predmet razprav že veliko let. Ločimo centralizirana in decentralizirana pogajanja, odvisno od tega, na kateri ravni so plače določene. V decentraliziranem sistemu se plače določajo na ravni podjetja med delodajalcem in delavcem. V skrajnem primeru so pogodbe o zaposlitvi določene za vsakega zaposlenega v podjetju posebej. Raven plač bi bila v tem primeru enaka situaciji v popolni konkurenci. Ko postajajo pogajanja bolj centralizirana, večje število podjetij v industriji vodi proces določanja plač skupaj. V skrajnem primeru se en sindikat in en delodajalec odločita o višini plač, ki velja na nacionalni ravni. Vmes pa obstaja sistem, v katerem se sindikat, ki predstavlja določeno industrijo, skupino ljudi ali regijo, dogovarja s pristojnim združenjem delodajalcev.

Calmfors in Driffill (1988) sta glede odnosa med stopnjo centraliziranosti določanja plač in stopnjo brezposelnosti ugotovila, da zelo centraliziran in zelo decentraliziran sistem dajeta boljše rezultate kot vmesna rešitev. V obeh skrajnih primerih naj bi obstajala večja fleksibilnost plač. Konveksno obliko povezave najpogosteje pojasnjujejo z interesnimi skupinami, ki zastopajo

svoje interese, in teorijo nepopolne konkurence. Do družbeno želenega rezultata naj bi vodili dve poti: (i) skupine so tako velike (centralizirano), da izražajo družbeni interes; (ii) skupine so tako majhne (decentralizirano), da njihov interes ne vpliva na izid pogajanj. Brezposelnost je zato lahko nizka tako v gospodarstvu s centraliziranim sistemom oblikovanja plač kakor tudi v gospodarstvih z decentraliziranim sistemom. Gre za t. i. vertikalno razsežnost centraliziranosti pogajanj.

Slika 8: Povezanost med centraliziranostjo pogajanj o plačah in brezposelnostjo



Vir: Kajzer, 2005, str. 22.

Poznamo tudi horizontalno razsežnost oz. (de)centraliziranost pogajanj po poklicnih skupinah. Vpliv te razsežnosti se razlikuje od vpliva stopnje vertikalne centralizacije. Vpliv horizontalne centralizacije pogajanj po poklicnih skupinah na realne plače je negativen (vpliv na plače se s povečevanjem centraliziranosti zmanjšuje). Če so različni poklici med seboj povezani, povečanje plač ene poklicne skupine zmanjša tudi zaposlenost drugih poklicnih skupin (Kajzer, 2005).

Glede na ugotovitve Calmforsa in Driffilla je bila rigidnost plač v letu 2000 značilna za večino držav EU-15, saj kar v dveh tretjinah držav kolektivna pogajanja potekajo na ravni dejavnosti. Preostalih pet držav ima centralizirana pogajanja z visoko stopnjo koordinacije.⁶

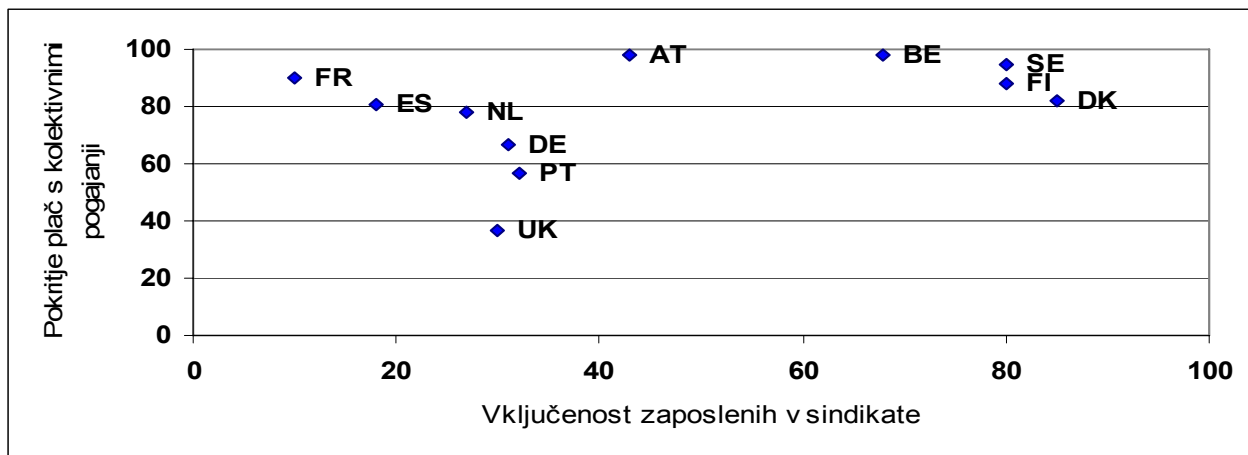
Čeprav se zdi centraliziran sistem pogajanj bolj učinkovit od vmesnih rešitev, prinaša s sabo tudi veliko slabosti, saj povečuje pogajalsko moč sindikatov. Moč sindikatov je zelo pomemben dejavnik, ki vpliva na fleksibilnost plač. Sindikati lahko neposredno vplivajo na realne plače preko vpliva na določanje nominalnih plač. V državah, kjer je moč sindikatov višja, so ponavadi višje tudi plače, saj člani sindikatov ne želijo, da bi prišlo do znižanja brezposelnosti (po znižanju plač), ampak gledajo le na plače takrat zaposlenih. Zato ni trdnega jamstva, da bi centralizirana pogajanja prinesla manjši dvig plač kot decentralizirana. Nekateri avtorji trdijo, da je za

⁶ Slika je v prilogi 1.

konveksno oblikovano krivuljo potreben dodaten pogoj, to je relativno slaba organiziranost zaposlenih.

Spodnja slika razvršča države glede na vključenost zaposlenih v sindikate⁷ in pokritje plač s pogajanji⁸. V letu 2003 je bila približno le ena tretjina zaposlenih v članicah EU-15 vključena v sindikate, izjema so skandinavske države in Belgija, kjer je vključenost precej višja. Odstotek zaposlenih, katerih plača je odvisna od kolektivnih pogajanj, pa je višji. V vseh državah, razen v Veliki Britaniji, je višji od 50 %.

Slika 9: Vključenost zaposlenih v sindikate in pokritje plač s kolektivnimi pogajanji v EU-15 v letu 2003



Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 77.

Institucionalni dejavniki vplivajo na delovanje mehanizmov, s katerimi se trg dela prilagaja na neravnovesja v gospodarstvu. Mehanizmi skupaj z institucionalnim okoljem torej oblikujejo stopnjo brezposelnosti. Za ocenjevanje učinkovitosti trga dela sta pomembni predvsem strukturna in dolgoročna stopnja brezposelnosti.

3.3 Rezultati delovanja mehanizmov na trgu dela

Vse reforme na področju trga delovne sile so usmerjene v povečevanje števila zaposlenih in v smeri fleksibilnejšega trga dela. Cilj lizbonske strategije je do leta 2010 narediti EU najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječo ekonomijo na svetu, ki bo dosegala solidne stopnje rasti, ustvarila več in boljša delovna mesta ter zagotovila socialno kohezijo. Reforme na trgu dela težijo k uresničevanju lizbonskih ciljev, in sicer zviševanje celotne zaposlenosti na 70 %, zaposlenosti žensk na 60 % in starejših na 50 %. Stopnja celotne zaposlenosti v EU-25 se je

⁷ Vključenost zaposlenih v sindikate se izračuna kot razmerje med številom zaposlenih, vključenih v sindikat, in celotnim številom zaposlenih.

⁸ Pokritje plač s kolektivnimi pogajanji predstavlja delež plač, ki se oblikujejo na podlagi kolektivnih pogajanj.

od leta 1997, ko je znašala 61 %, povišala na 63,3 % v letu 2004. Stopnja zaposlenosti žensk je za EU-25 v letu 2004 znašala 55,7 %, za starejše pa 41 %.

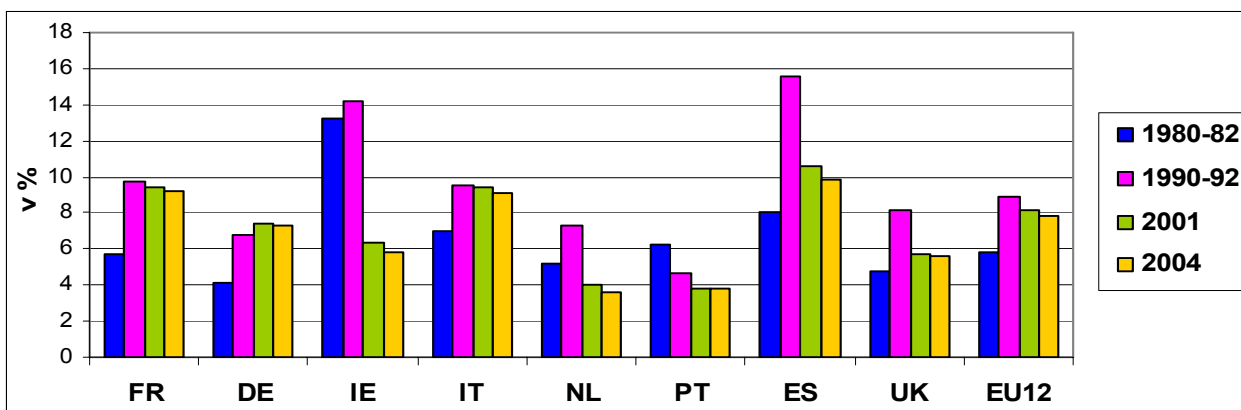
Na trgu delovne sile v EU-25 je prišlo do nekaterih strukturnih sprememb in te so:

- zmanjšanje stopnje strukturne brezposelnosti;
- zmanjšanje stopnje dolgoročne brezposelnosti;
- povečanje učinkovitosti pri zapolnitvi prostih delovnih mest z brezposelnimi;
- določanje plač se bolje odziva na stanje, v katerem je ekonomija;
- razvoj fleksibilnih oblik zaposlovanja je pozitivno vplival na ustvarjanje novih delovnih mest in povečevanje stopenj zaposlenosti;
- izdatki za aktivno politiko na trgu dela so se povečali;
- ni napredka pri zmanjševanju davčne obremenitve dela.

3.3.1 Strukturna stopnja brezposelnosti

Brezposelnost ima ciklično in strukturno komponento. Dolgoročna oz. strukturna komponenta je odvisna od institucionalnih faktorjev, medtem ko je ciklična odvisna od gibanja gospodarstva med cikli. Cilj je torej izmeriti stopnjo strukturne brezposelnosti, potem ko smo izločili ciklično komponento. To merimo s t. i. mero NAIRU⁹. Koncept temelji na stališču, da je inflacija stabilna le, ko je stopnja brezposelnosti na svoji ravnotežni ravni oz. blizu nje. Ko je brezposelnost nad ali pod ravnotežno ravno, se pojavi preko sprememb agregatnega povpraševanja pritisk na znižanje oz. zvišanje inflacije.¹⁰ Ker nam bolj fleksibilen trg dela in proizvoda lahko zniža stopnjo strukturne brezposelnosti, nam ocena NAIRU torej omogoča meriti stopnjo fleksibilnosti ekonomije.

Slika 10: Ocena dolgoročne stopnje brezposelnosti (NAIRU)



Vir: OECD Economic Outlook, 2002, str. 152.

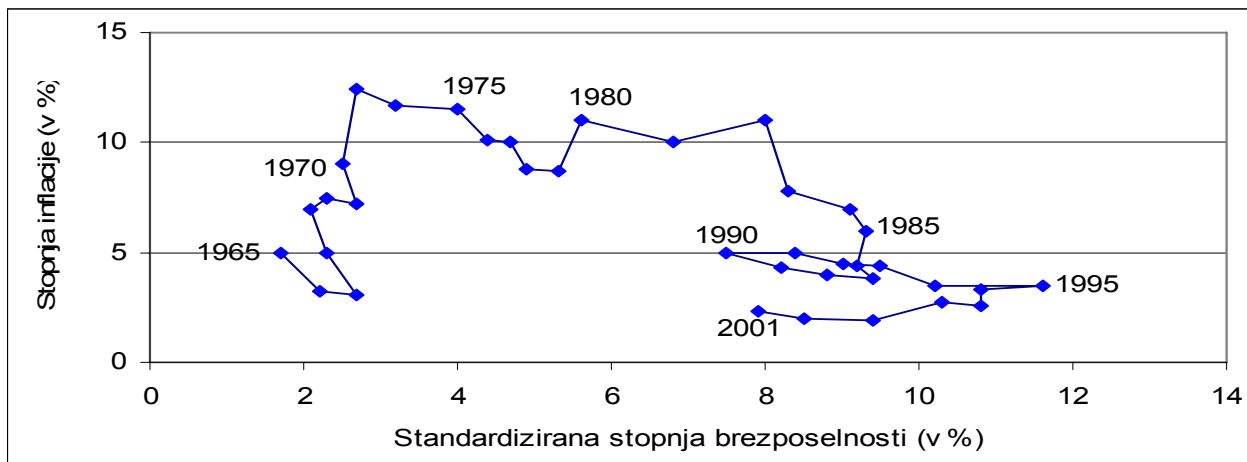
⁹ Oznaka v angleščini pomeni Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment.

¹⁰ Gre za koncept Philipsove krivulje.

Slika na prejšnji strani kaže ocene NAIRU za izbrane države po letu 1980. Strukturna brezposelnost se je od leta 1980 do 1990 povečala v skoraj vseh evropskih državah. Po letu 1990 je bil napredek v večjih članicah EU počasen, saj je ostala strukturna brezposelnost na približno enako visokih ravneh. V nekaterih manjših državah pa je viden velik napredek v zmanjševanju NAIRU (Irska, Nizozemska).

Spremembe v strukturni brezposelnosti lahko ocenimo tudi s pomočjo Philipsove krivulje. Če brezposelnost pada zaradi boljših strukturnih pogojev, se zmanjšanje ne bi smelo odraziti v zvišani inflaciji oz. povedano drugače: Philipsova krivulja bi morala biti vodoravna.

Slika 11: Povezanost brezposelnosti in inflacije v evroobmočju v obdobju od 1965 do 2001



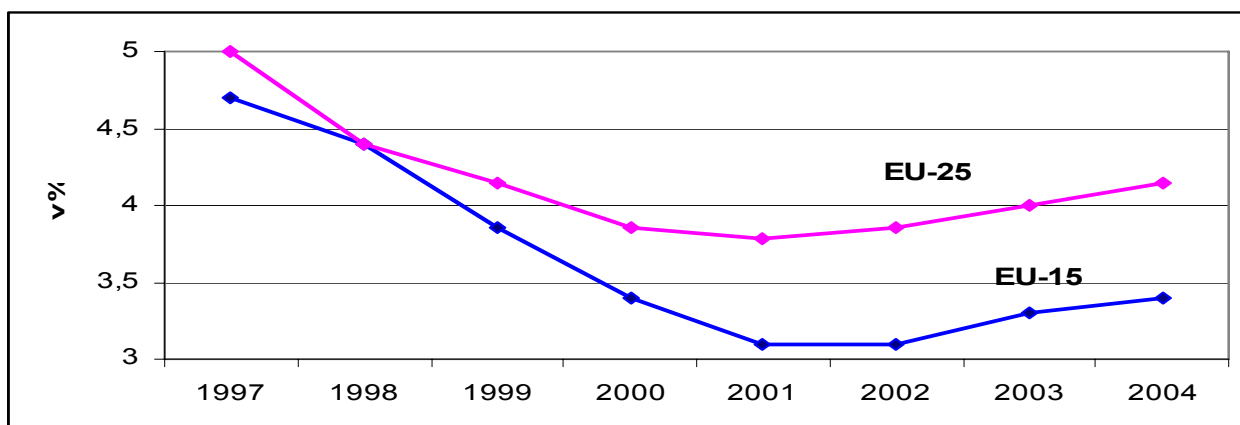
Vir: Statistical Annex of European Economy, 2002, str. 206.

Za evroobmočje velja, da je bila krivulja po letu 1990 relativno ravna, kar pomeni, da je padec brezposelnosti vsaj deloma posledica izboljšanja strukturnih oz. institucionalnih dejavnikov.

3.3.2 Dolgoročna brezposelnost in določanje plač

Realna fleksibilnost plač je eden izmed možnih mehanizmov prilagajanja. Obdobja zmanjševanja stopenj brezposelnosti so povezana z rastjo ravni plač, v obdobju, ko se brezposelnost povečuje, pa ponavadi ne pride do zmanjševanja le-teh. Gre torej za asimetrijo pri prilagajanju plač stopnji brezposelnosti. Eden izmed faktorjev, ki vpliva na določanje plač, je tudi dolgoročna brezposelnost (velik vpliv imajo še višina minimalne plače, sindikati, kolektivna pogajanja, EPL). Ko se čas, ko je posameznik brezposeln, poveča, se njegova iniciativa za iskanje dela zmanjša. Ker pa imajo dolgoročno brezposelni manjšo pogajalsko moč pri določanju plač (gre za zniževanje), postanejo plače manj odvisne od stopnje brezposelnosti. Če postanejo dolgoročno brezposelni ekonomsko neaktivni, se njihova vrnitev na delo močno zmanjša, to zmanjša ponudbo dela, ki se odrazi v zvišani ravni plač.

Slika 12: Dolgoročna stopnja brezposelnosti v obdobju od 1997 do 2004



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 82.

Stopnja dolgoročne brezposelnosti se je od leta 1997 močno zmanjšala, in sicer je s 5,0 % v letu 1997 za EU-25 padla na 3,7 % v 2001, od takrat pa se je postopoma zviševala in leta 2004 dosegla 4,1 %. Države članice EU, ki so v tem času najbolj znižale stopnjo dolgoročne brezposelnosti, so ponavadi tudi tiste članice, v katerih se je povprečen čas, ko je oseba brezposelna, največ skrajšal.

3.3.3 Usklajenost med prostimi delovnimi mesti in brezposelnimi

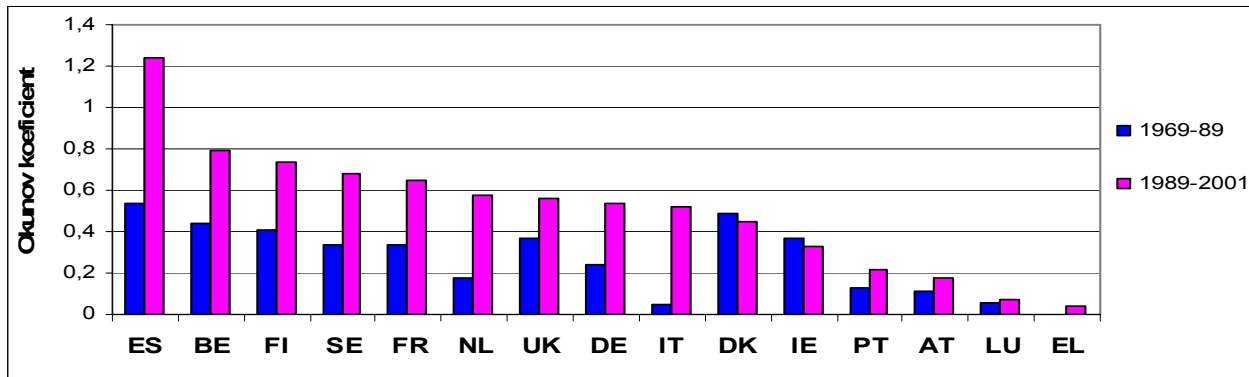
Neravnotežje na trgu dela se pojavi, ko pride do razhajanj med povpraševanjem in ponudbo dela v posameznih segmentih. Ujemanje med brezposelnimi in prostimi delovnimi mesti lahko prikažemo s pomočjo Beveridgove krivulje. Premik krivulje v levo pomeni izboljšanje ujemanja med brezposelnimi in prostimi delovnimi mesti ter znižanje ravnotežne stopnje brezposelnosti, premik v desno pa ravno narobe. V prilogi 2 so prikazane Beveridgove krivulje za izbrane države. V večini držav se je v obdobju od 1960 do sredine 1980 krivulja premaknila v desno, kar kaže na povečanje ravnotežne ravni brezposelnosti. Od sredine 80-ih pa lahko članice EU razdelimo v dve skupini. Eno skupino tvorijo tiste države, pri katerih se krivulja ni bistveno premaknila, v drugo pa tiste, pri katerih se je krivulja premaknila v levo. V prvo skupino sodijo Belgija, Nemčija, Francija, Avstrija, Portugalska, Finska in Švedska, v drugo pa Danska, Španija, Irska, Nizozemska, Madžarska in Velika Britanija. Rezultati analize v splošnem kažejo na izboljšanje usklajenosti med prostimi delovnimi mesti in brezposelnimi.

3.3.4 Prilagajanje zaposlenosti gospodarskim ciklom

Prilagajanje zaposlenosti gospodarskim ciklom pomeni, da se v primeru recesije ene industrije delovna sila čim hitreje preseli v sektorje, ki so v ekspanziji. V EU se je odzivnost zaposlenosti na ekonomske cikle v zadnjem desetletju močno povečala. Evropska komisija je za ocenjevanje

te ciklične komponente uporabila Okunov koeficient. V spodnji sliki so prikazane vrednosti koeficienta za obdobje 1969-1989 in 1989-2001. Koeficient pove, za koliko odstotkov se spremeni stopnja brezposelnosti, če se negativna proizvodna vrzel poveča za 1 %. Ciklična odzivnost zaposlenosti se je v 90-ih močno povečala. To najverjetneje odraža več fleksibilnosti pri zaposlovanju (povečanje uporabe pogodb za določen čas in krajši delovni čas, olajšanje pogojev in postopkov pri zaposlovanju in odpuščanju).

Slika 13: Okunov koeficient v EU-15

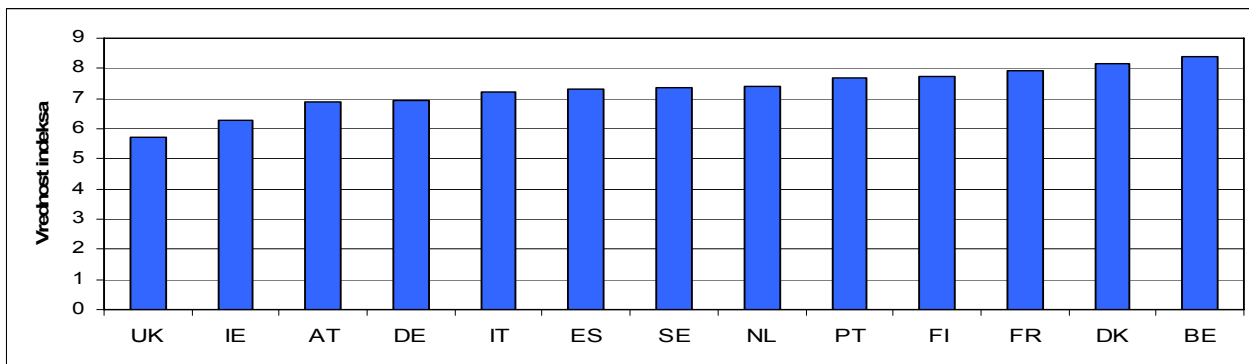


Vir: European Economy: Economic Forecasts Spring, 2002, str. 111.

3.4 Indikator vpliva institucij na trgu dela

Gre za indikator, ki ga je razvil HM Treasury. Vsebuje vse institucije, ki vplivajo na fleksibilnost trga dela (nadomestno stopnjo, čas prejemanja pomoči za brezposelne, izdatki za ALMP, zakonodajo na področju delovnih razmerij, davčno obremenitev dela, vključenost delavcev v sindikate, pokritje plač s pogajanjem). Kazalnik omogoča primerjavo med državami o fleksibilnosti trga dela glede na institucionalne dejavnike. Vrednost indikatorja za povprečno fleksibilno ekonomijo znaša 7. Države, ki so po tem kriteriju bolj fleksibilne, imajo indikator manjši od 7. Pomankljivost izračuna je, da nam ne omogoča oceniti, če se je fleksibilnost skozi čas izboljšala.

Slika 14: Vrednost indikatorja fleksibilnosti trga dela za izbrane članice EU-15 za leto 2000



Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 78.

Med državami članicami EU-15 ima najbolj fleksibilno institucionalno okolje za trg dela Velika Britanija, sledi ji Irska. Vrednost pod 7 imata še Avstrija in Nemčija. Na zadnjih dveh mestih sta Danska in Belgija, katerih vrednost indikatorja presega 8.

3.5 Danski model varne fleksibilnosti

Na trgu delovne sile se vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo. V ta namen se je oblikoval angleški pojem »flexicurity«, ki bi ga lahko v slovenščino prevedli kot varna fleksibilnost. Gre za sistem na trgu dela, ki je značilen za Dansko. Ponazorimo ga lahko s spodnjim trikotnikom.

Slika 15: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile oz. varne fleksibilnosti



Vir: Madsen, 2002, str. 3.

Danski model varne fleksibilnosti se je uveljavil v 90-ih letih in od takrat je Dancem uspelo dramatično znižati stopnjo brezposelnosti in povišati stopnjo zaposlenosti. Vse to so izvedli z javnofinančnim presežkom.

Tabela 3: Ključni makroekonomski podatki za Dansko v obdobju od 1992 do 2004

	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04
St. brezposelnosti	:	9,6	7,7	6,7	6,3	5,2	4,9	4,8	4,4	4,3	4,6	5,6	5,4
St. zaposlenosti	:	72,1	72,3	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7
St. inflacije	1,9	0,9	1,8	2,0	2,1	1,9	1,3	2,1	2,7	2,3	2,4	2,0	0,9
Prim./pres. (v % BDP)	:	-3,7	-3,2	-3,1	-1,9	-0,5	0,2	2,4	1,7	2,6	1,4	1,0	2,3
Gospodarska rast	0,6	0,0	5,5	2,8	2,5	3,0	2,5	2,6	2,8	1,3	0,5	0,7	2,4

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 252.

Danski model je unikatna kombinacija fleksibilnosti (merjeno z visoko stopnjo menjavanja zaposlitev in velikim številom novih delovnih mest), socialne varnosti (radodaren sistem

nadomestil za brezposelnost) in programov na trgu dela (ALMP). Stopnja fleksibilnosti na Danskem je podobna fleksibilnosti v Kanadi, na Irskem, v Veliki Britaniji in ZDA. Na področju socialne varnosti in programov ALMP pa je podobna ostalim skandinavskim državam.

3.5.1 Fleksibilnost na trgu dela

Za Dansko je značilno, da zaposleni pogosto menjajo zaposlitev in da obstaja visoka stopnja ustvarjanja novih delovnih mest in njihovega zmanjševanja. Danska je v mednarodnih primerjavah na repu po povprečni dolžini časa, ko zaposleni zamenja zaposlitev. Po podatkih OECD za 90-eta leta je povprečen čas, ko zaposleni zamenja zaposlitev, najkrajši v ZDA (6,6 let v 1998), sledijo ji Velika Britanija, Danska in Nizozemska. Za primerjavo imajo ostale skandinavske države (Finska, Švedska) precej višjo dobo zamenjave zaposlitve (nad 10 let).

Eden izmed razlogov za hitro menjavanje zaposlitve je liberalna zakonodaja na področju delovnih razmerij. Iz slike 7 na strani 18 lahko vidimo, da je strogotost EPL konec 20. stoletja v EU-15 najnižja v Veliki Britaniji, sledita ji Irska in Danska. Najbolj strogo zakonodajo so imeli na Portugalskem in Grčiji, visoka mesta pa ponovno zasedajo ostale skandinavske države.

Glede na nizko strogotost EPL na Danskem bi pričakovali, da se delovna sila ne počuti varne na delovnem mestu. Mnoge raziskave so pokazale, da temu vendarle ni tako. Razlago za to je potrebno poiskati v specifičnosti danskega gospodarstva:

- prevlada majhnih in srednjih podjetij;
- lažja menjava zaposlitve zaradi manjših pravnih ovir;
- visoka nadomestila za brezposelnost;
- razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja;
- sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnim partnerjem.

3.5.2 Sistem zavarovanja za brezposelnost

Sistem pomoči za brezposelne se je spreminjal skozi leta, in sicer:

- do januarja 1994: nadomestila za brezposelnost znašajo 90 % prejšnjega dohodka z zgornjo mejo 19.400 € za dobo največ 4 leta (od prvega dne izgube dela), doba že vključuje obdobje aktivacije;
- po januarju 1994: dvodelni sistem nadomestil
 - začetno pasivno obdobje: traja 4 leta, brezposelni prejema nadomestilo in je 12 mesecev na voljo za aktivacijo;
 - sledi obdobje aktivacije: traja 3 leta;
- 1996: pasivno obdobje se skrajša na 2 leti, za mlade neizobražene brezposelne na 6 mesecev;

- 1999: skrajšanje pasivnega obdobja na 1 leto za odrasle brezposelne (zadnja ukrepa sta bila namenjena pospešitvi aktivacije brezposelnih nazaj na delo).

Za Dansko so tako značilne izredno visoke nadomestne stopnje. Za leto 2000 je znašala 67 %, takoj za njo pa je Nizozemska z dobrimi 50 %, najnižje stopnje v EU-15 za isto leto imata Velika Britanija in Irska. Nizozemska je po marsikaterem kazalniku zelo podobna Danskemu. To je odraz reform trga dela za varno fleksibilnost, ki so jih na Nizozemskem začeli uvajati v 90-ih letih.

3.5.3 Aktivna politika na trgu dela

Danska se uvršča med države EU, ki za programe na področju trga dela namenjajo največ sredstev. Programi, ki so predvsem usmerjeni v posameznika, povišajo motivacijo, da si brezposelni aktivneje išče zaposlitev v obdobju tik preden mora začeti sodelovati v obveznem aktivnem programu. Če bi želeli izkoristiti ta motivacijski učinek, bi lahko naredili vsebino aktivnih programov manj privlačno za brezposelne. To bi predstavljalo dvorezen meč, saj bi se na ta način kvaliteta programov najverjetneje znižala. To bi negativno vplivalo na brezposelne, ki ne morejo najti zaposlitve pred začetkom aktivne dobe. V aktivnem obdobju se znatno povečajo kvalifikacije brezposelnih, kar poveča verjetnost za zaposlitev tistih, ki so sodelovali v vsaj enem izmed aktivnih programov.

Številne raziskave so pokazale, da se učinki aktivnih programov najbolj pokažejo v zmanjšanju povprečnega časa, ko oseba prejema kakršen koli socialni transfer (nadomestilo za brezposelnost, socialna pomoč). Skrajšanje časa je zanesljiv indikator napredka zaposlitvenega statusa posameznika, saj kaže na to, da si je našel zaposlitev ali pa nadaljeval s šolanjem. Po raziskavi danskega ministrstva za delo so v obdobju 1996-98 programi največ pripomogli k zmanjšanju stopnje brezposelnosti tistih, ki so sodelovali v zasebnem usposabljanju. Javno usposabljanje, pomoč pri iskanju dela in dodatno izobraževanje kažejo prav tako pozitivne, a nižje učinke. Dokaz za znatno izboljšanje strukturnih pogojev na danskem trgu dela je tudi skoraj ravna Phillipsova krivulja po letu 1994.

Drastično znižanje stopnje brezposelnosti od sredine 90-ih je pritegnilo pozornost mnogih strokovnjakov. Kljub prednostim, ki jih prinaša varna fleksibilnost, je potrebno opozoriti tudi na nekatere pomanjkljivosti sistema.

Visoka dinamičnost, ki vključuje pogosto menjavanje služb, omogoča neprestano merjenje produktivnosti s strani delodajalca. Rezultat te kontinuirane selekcije je, da so nekatere skupine postopoma izključene iz trga dela, če ne zadostijo kriterijem delodajalcev glede produktivnosti.

Slabost visokih nadomestnih stopenj na Danskem je v njihovem povečevanju tveganja, da brezposelni ne bodo finančno motivirani, da bi si poiskali službo. To velja še predvsem za osebe v nižjih dohodkovnih razredih.

Sredstva za ALMP se povečajo v obdobju gospodarske ekspanzije. Ko pride do preobrata v ciklu, se stroški vzdrževanja ambicioznih programov aktivne politike odražajo v povišanih javnih izdatkih (merjeno v % BDP). Zaradi političnih razlogov je zmanjševanje sredstev za ALMP v času recesije precej težko uresničiti.

Na dolgi rok se bo morala Danska soočiti še z nekaterimi problemi:

- rast števila starejših delavcev, pri katerih je verjetnost izključenosti iz trga dela še večja;
- naraščajoče število imigrantov (odstotek oseb iz neevropskih držav naj bi se povečal s 4 na 10 % v letu 2020).

Za učinkovito delovanje sistema varne fleksibilnosti je torej potrebno reformirati vse dele trikotnika. Gre za dolgoročen proces, za katerega je potrebno mnogo kompromisov med socialnimi partnerji, ukrepov na področju sistema pomoči in razvoj programov aktivne politike na trgu dela. Sistem mora zato služiti kot vir idej, kako prestrukturirati trg delovne sile in ne kot sistem, ki se ga lahko takoj vzpostavi v državi.

4 FLEKSIBILNOST TRGA DELA V NOVIH ČLANICAH EU-8¹¹

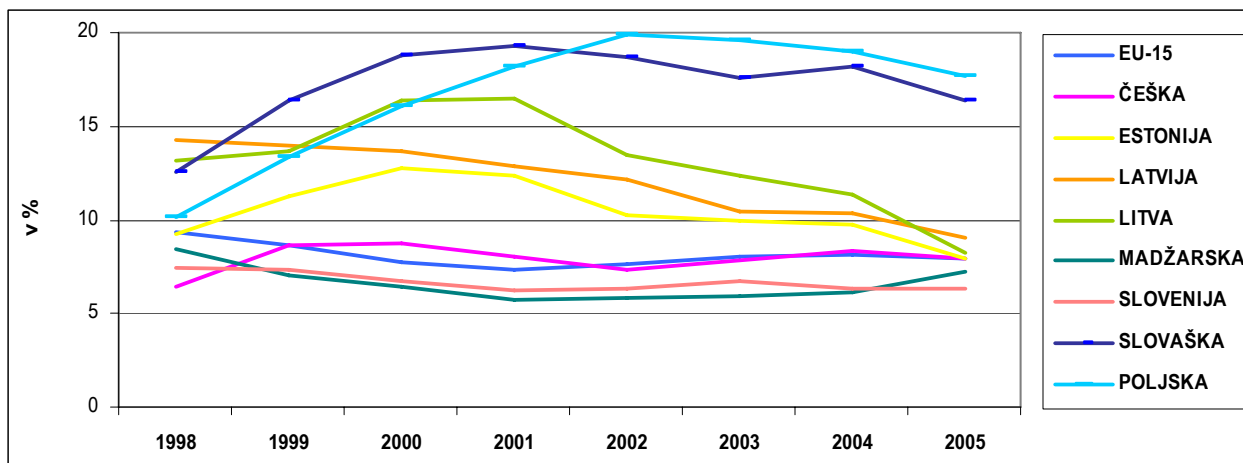
Struktura trga dela je ključnega pomena za to, kako učinkovito se ekonomija prilagaja na šoke. Fleksibilnost trga dela je težko oceniti in kvantificirati. V pomoč so nam lahko nekateri indikatorji kot npr. strogost EPL, ALMP, mobilnost delovne sile, oblikovanje plač, radodarnost sistema za brezposelne, fleksibilnost nominalnih plač. Razvoj na trgu dela v novih članicah EU predstavlja ogromen izziv, saj so stopnje brezposelnosti visoke, obstaja velika dolgoročna stopnja brezposelnosti, vključenost delovno aktivnih na trg dela se zmanjšuje. Vendar ne moremo reči, da veljajo zgornje trditve za vse nove članice enako. Stopnja brezposelnosti v letu 2004 je bila najvišja na Poljskem, kjer je znašala kar 17,7 %, s 16,4 % je na drugem mestu Slovaška. Najnižje stopnje brezposelnosti so beležile naslednje države: Ciper, Slovenija, Madžarska in Malta (med 5,3 in 7,3 %).

Deloma lahko najdemo odgovor na povečanje brezposelnosti v še vedno trajajočem tranzicijskem procesu, čeprav s tem ne moremo pojasniti njene vztrajnosti skozi čas. Stopnja brezposelnosti v nekaterih novih članicah v poznih 90-ih letih se kljub visoki gospodarski rasti ni zmanjšala, zato lahko rečemo, da je strukturne in ne ciklične narave. Za nove članice je značilna tudi visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti, ki je nad povprečjem EU, v zadnjih nekaj letih pa je še

¹¹ EU-8 sestavljajo Češka, Estonija, Litva, Latvija, Madžarska, Slovenija, Slovaška in Poljska.

naraščala. Visoke stopnje lahko deloma pojasnimo z nizko stopnjo regionalne mobilnosti v večini držav. Prav tako sta nizka tudi stopnja mobilnosti zaposlenih med službami in ustvarjanje novih delovnih mest.

Slika 16: Stopnje brezposelnosti v državah EU-8 in povprečje za EU-15



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 260 – 290.

Pozitivnejšo stran situacije v novih članicah kažejo nekoliko manj stroge zakonodaje na področju delovnih razmerij v primerjavi s povprečjem EU. Zaenkrat še tudi ni bilo velike potrebe k nominalni fleksibilnosti plač navzdol, saj so nove članice sledile procesu dohodkovne konvergenca ob relativno visokih stopnjah inflacije. S približevanjem območju nizke inflacije bo postala potreba k fleksibilnosti plač navzdol pogostejša in takrat bodo prišle na dan dejanske nominalne rigidnosti. Na zmanjševanje fleksibilnosti vplivajo tudi vrste pogodb med delodajalci in zaposlenimi, proces oblikovanja plač in sistem pomoči za brezposelne. V nadaljevanju diplomske naloge bom opisala vsakega izmed vidikov fleksibilnosti, primerjalno med državami.

4.1 Oblikovanje plač in sistemi pomoči za brezposelne

Oblikovanje plač in vloga sindikatov se med novimi članicami EU močno razlikujeta. Spodnja tabela prikazuje raven, na kateri potekajo pogajanja o plačah, odstotek zaposlenih, ki so vključeni v sindikate, povprečno povečanje plač v letu 2001 in povprečno število opravljenih ur na teden.

V večini novih članic se največ pogajanj o plačah odvija na ravni podjetij. Tako je v vseh treh baltskih državah, na Češkem, Madžarskem in Poljskem. Na Slovaškem se plače v glavnem oblikujejo na ravni sektorja, medtem ko je za Slovenijo najpomembnejša narodnogospodarska raven.

Tabela 4: Oblikovanje plač v EU-8

(2001)	Raven kolektivnih pogajanj			Pokritje plač s pogajanjmi	Vključenost v sindikate	Povprečno št. delovnih ur
	Podjetje	Sektor	Gospodarstvo			
Srednja Evropa						
Češka	•••	•		25-30	30	42,3
Madžarska	•••	••	•	34	20	42,9
Poljska	•••	•		40	15	45,1
Slovaška	•	•••		48	40	42,9
Slovenija	•	••	•••	cca. 100	41,3	39,7
Baltske države						
Estonija	•••	•		29	< 15	42,4
Latvija	•••	•	•	< 20	30	44,3
Litva	•••	•		10-15	15	44,8
EU - 15				78	43,8	
<ul style="list-style-type: none"> • Najmanj pomembna raven pogajanj •• Pomembna, a ne dominantna raven pogajanj ••• Dominantna raven pogajanj 						

Vir: Backe et al., 2004, str. 37.

Za našo državo je značilno tudi, da je delež zaposlenih, katerih plača se oblikuje na podlagi kolektivnih pogajanj, skoraj 100-odstoten. Najmanjši delež imajo baltske države, kjer znaša pod 30 %, pod to ravno pa je tudi Češka. Zanimivo je, da Slovenija glede na skoraj 100-odstotno pokritje plač s kolektivnimi pogajanjmi ne spada med države, kjer bi bila rast plač najvišja. Do najvišje stopnje rasti plač v letu 2001 je prišlo na Madžarskem, kjer je rast znašala 8,4 %, do najmanjše pa na Slovaškem in v Litvi, kjer so se plače v povprečju povečale za manj kot odstotek.

Slovenija se od ostalih držav loči tudi v povprečnem številu opravljenih delovnih ur na teden. Za leto 2001 ta podatek znaša pod 40, medtem ko v ostalih državah kar precej nad to mejo. Tukaj gre najverjetneje za relativno močan vpliv sindikatov na oblikovanje pogojev dela. Primerjava absolutne višine minimalne plače na dan 1. 1. 2005 nam pove, da je v vseh novih članicah znašala pod 240 EUR, izjema je le Slovenija, kjer je znašala 500 EUR. Vendar primerjava v spodnji tabeli pokaže, da je leta 2003 na Madžarskem minimalna plača predstavljala 56 % povprečne plače, kar je najvišja vrednost med novimi članicami. Minimalna plača je predstavljala najmanjši del povprečne plače na Poljskem (37 %), v ostalih novih članicah ta podatek znaša med 40 in 47 %.

V večini novih članic je nadomestna stopnja pod povprečjem EU-15 (60 %). To raven dosegajo oz. presegajo le Madžarska, Slovaška in Slovenija. Na Češkem, v Estoniji in Latviji je v letu 2003 znašala 50 %, 10 odstotnih točk manj na Poljskem. Nadomestila za brezposelnost v Estoniji dosegajo le 25 % plače zaposlenega. To je odraz posebnosti njihovega sistema, kjer pomoči za brezposelne ne sledijo principu zavarovanja. Minimalna višina nadomestila je določena s predpisi, višje pomoči pa se izračunajo kot spremenljiva stopnja do 25 % povprečne bruto plače.

Tabela 5: Sistem pomoči za primer brezposelnosti v EU-8

(Jan 2003, razen, če je navedeno drugače)	Minimalna plača (v € na mesec)	Minimalna plača (v % povprečne plače)	Nadomestila za brezposelnost			Izdatki za ALMP (v % BDP)
			Nadomestna stopnja (v %)	Max. doba upravičenja (v mesecih)	Celotni izdatki za nadomestila (v % BDP)	
Srednja Evropa						
Češka	199	47	50	6-12	0,31 (1999)	0,19 (1999)
Madžarska	212	56	64	3-12	0,56 (1997)	0,40 (1997)
Poljska	201	39	40	12-24	1,71 (1996)	0,49 (1996)
Slovaška	118	37	60	6-12	0,54 (1996)	0,56 (1996)
Slovenija	451	43	63	3-24	0,89 (1998)	0,83 (1998)
Baltske države						
Estonija	138	42	50	6-12	0,13	0,06
Latvija	116	40	50	9	0,50	0,14
Litva	125	47	25	n.p.	0,15	0,12

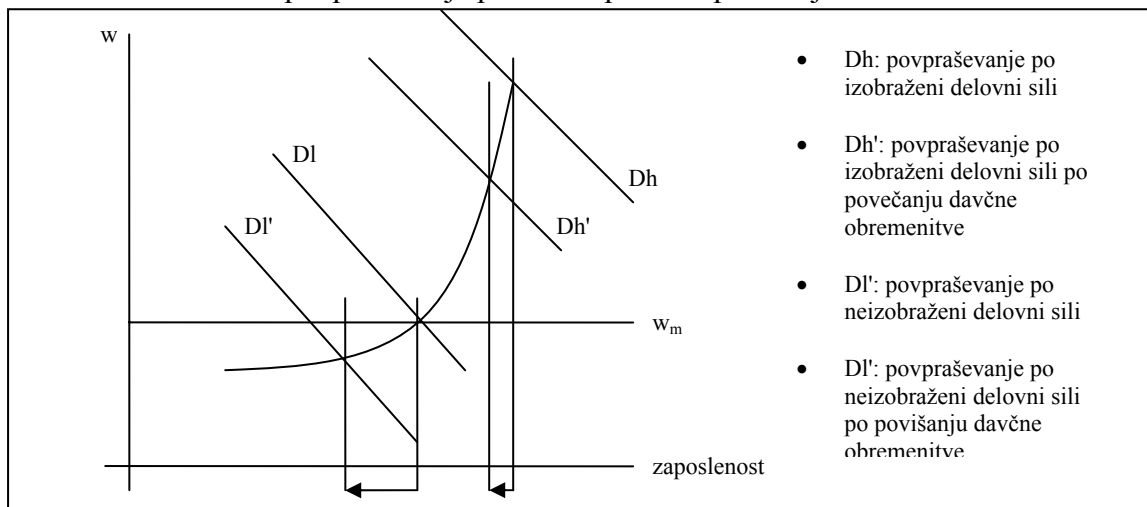
Vir: Backe et al., 2004, str. 38.

Države imajo tudi precej različne ureditve na področju dolžine časa upravičenosti prejemanja pomoči. Obdobje upravičenosti se določi glede na to, koliko časa je bil posameznik pred tem zaposlen. Najdaljše možno obdobje prejemanja nadomestila je na Poljskem in v Sloveniji, kjer lahko znaša tudi do dve leti. V Latviji je enako ne glede na dolžino delovne dobe, in sicer znaša 9 mesecev. Obdobje upravičenosti do vključno enega leta imajo Češka, Madžarska, Slovaška in Estonija. Izdatki za brezposelne v % BDP v letu 2001 po razpoložljivih podatkih kažejo, da je sistem izdatkov za aktivno politiko na trgu dela relativno skromen v baltskih državah, še posebej v Estoniji in Latviji, medtem ko podatki za države Srednje Evrope kažejo, da so države radodarnейše od baltskih držav, z izjemo Poljske. Še vedno pa so vse države močno pod povprečjem EU.

4.2 Davki na delo

Čeprav je končni učinek povečanja davčnih stopenj odvisen od tega, ali prevlada substitucijski ali dohodkovni učinek, so nekateri ekonomisti le dokazali, da se ob povišanju obdavčitve ponavadi povečajo bruto plače. Povišanje bruto plač pomeni zvišanje stroškov dela za podjetja, kar se odrazi v zmanjšanem povpraševanju po delu. In bolj kot je ponudba dela elastična, večja je škoda davčne obremenitve na zaposlenost. V primeru, ko je krivulja ponudbe dela navpična, se povečanje davčne obremenitve popolnoma prevali v zmanjšanje neto plače brez večjega učinka na zaposlenost. V tem primeru nosijo zaposleni celotno breme povišanja davčne obremenitve. V primeru vodoravne ponudbe dela zaposleni ne bi sprejeli nobenega zmanjšanja plače, stroški obdavčitve se v celoti prevalijo na delodajalca, ki posledično zmanjša raven zaposlenosti.

Slika 17: Ponudba in povpraševanje po delu v primeru povišanja davčne obremenitve



Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 5.

World Bank EU-8 je na podlagi ekonometričnega modela za obdobje 1996-2003 ugotovila, da je povezava med davčno obremenitvijo dela in ravno zaposlenosti v EU-8 negativna, močna in statistično značilna. Vsakemu povečanju davčne obremenitve za odstotno točko sledi zmanjšanje stopnje rasti zaposlenosti od 0,5–0,8 odstotne točke. Znižanje davkov na delo bi torej povečalo raven zaposlenosti v EU-8 in posledično njihov output. To pripelje do vprašanja, kako financirati takšno zmanjševanje obdavčitve, saj ima večina teh držav že tako velike fiskalne probleme.

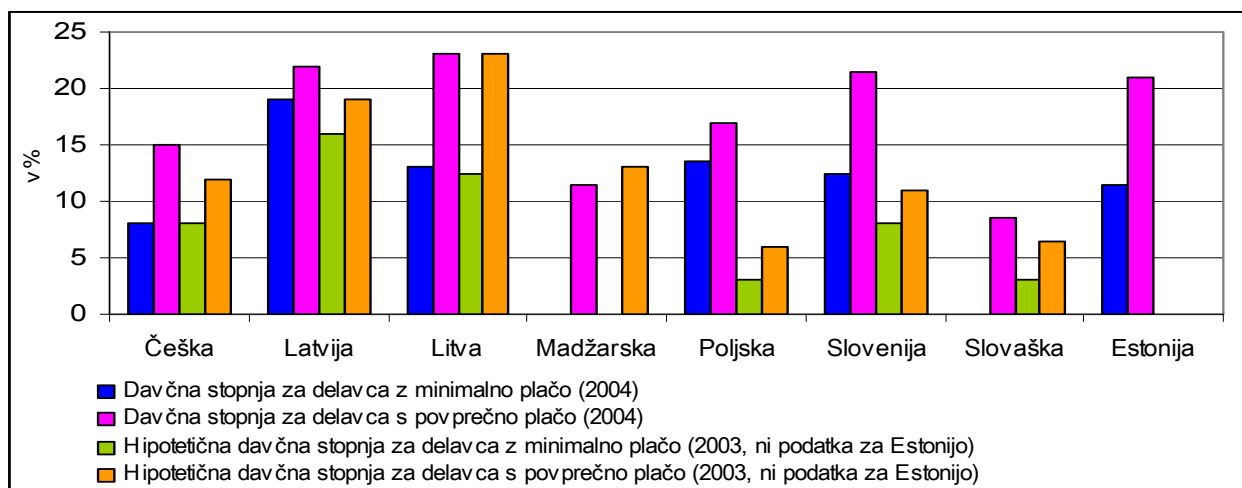
Tabela 6: Primerjava obdavčitve dohodkov fizičnih oseb v EU-8 v letu 2004

		Zgornje meje za dohodek (v EUR na leto) in pripadajoče davčne stopnje						
Češka	razred	1.200	3.413	6.825	10.350	> 10.350		
	stopnja	0	15	20	25	32		
Estonija	razred	1.074	> 1.074					
	stopnja	0	26					
Madžarska	razred	2.381	3.177	5.957	> 5.957			
	stopnja	0	18	26	38			
Latvija	razred	360	> 360					
	stopnja	0	25					
Litva	razred	994	> 994					
	stopnja	0	33					
Poljska	razred	620	8.228	16.455	> 16.455			
	stopnja	0	19	30	40			
Slovaška	razred	2.019	> 2.019					
	stopnja	0	19					
Slovenija	razred	1.477	6.669	13.338	20.007	26.676	40.014	> 40.014
	stopnja	0	17	35	37	40	45	50

Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 1.

Klasično progresivno lestvico davka na dohodek fizičnih oseb imajo 4 države: Češka, Madžarska, Poljska in Slovenija. Ostale 4 države (Estonija, Litva, Latvija in Slovaška) imajo enotno davčno stopnjo z minimalno mejo dohodka, kar vključuje neko stopnjo efektivne progresivnosti. V vseh treh baltških državah je višina neobdavčenega dohodka določena z zakonom, na Slovaškem pa je povezana z nacionalno mejo revščine. Vendar razlike v stopnjah davka od dohodka fizičnih oseb ne povedo dosti o razlikah med povprečnimi davčnimi stopnjami, saj se razredi v dohodkih med državami razlikujejo. Spodnja slika predstavlja davčne stopnje pred upoštevanjem kakršnih koli olajšav. Stopnje so izračunane za zaposlenega z minimalno plačo in zaposlenega, ki prejema povprečno plačo v proizvodnji¹². V sliki so predstavljene tudi hipotetične davčne stopnje po upoštevanju vseh olajšav. Gre za izračun efektivnih stopenj oz. upošteva se le tisto, kar zaposleni dejansko plača. Razvidno je, da so efektivne davčne stopnje nižje od zakonsko predpisanih stopenj. To je odraz številnih olajšav, izjem, davčnih kreditov in ostalih dejavnikov, ki so značilni za posamezno članico. Primerjava davčnih obremenitev med članicami EU je ob upoštevanju le zakonskih stopenj precej zavajajoča.

Slika 18: Stopnja davka na dohodek fizičnih oseb v letu 2004 in hipotetične efektivne stopnje v letu 2003



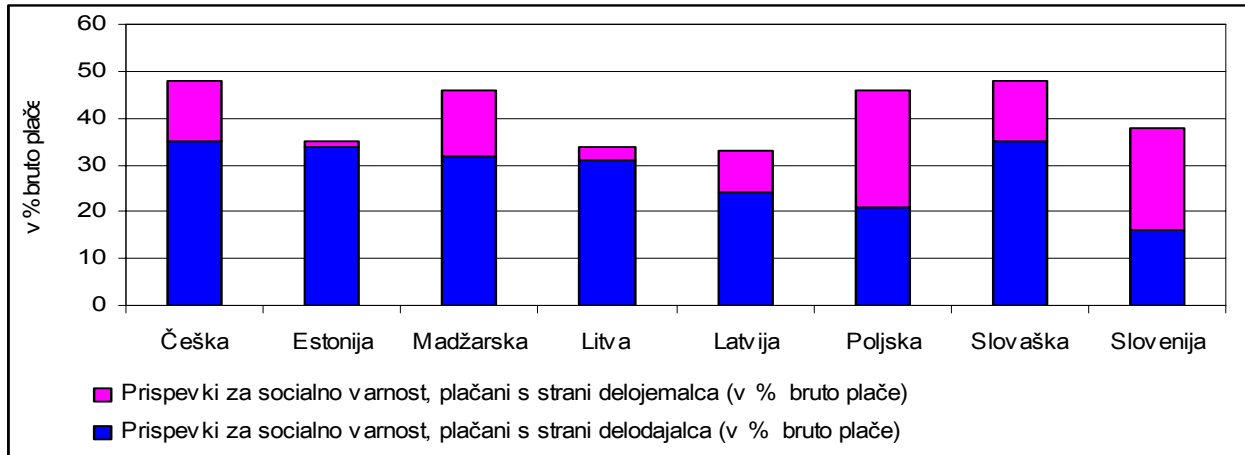
Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 2.

Efektivne stopnje davka na dohodek se med državami EU-8 močno razlikujejo tako za zaposlene z minimalno plačo kot tudi za tiste s povprečno plačo. Za zaposlene z minimalno plačo je najnižjo stopnjo obdavčitve (0 %) v letu 2003 imela Madžarska, najvišjo pa Latvija in Litva (obe državi imata enotno stopnjo na dohodek fizičnih oseb, na Slovaškem so enotno stopnjo predstavili šele v letu 2004). Sistemi z enotno davčno stopnjo se odražajo tudi v višji efektivni stopnji za zaposlene s povprečno plačo.

¹² V nadaljevanju APW.

Davek na dohodek fizičnih oseb predstavlja le del celotnega davčnega bremena. Drugi del predstavljajo prispevki za socialno varnost, plačani s strani delodajalca in delojemalca. Spodnja slika prikazuje višino prispevkov za leto 2004. Skupne stopnje so najvišje na Slovaškem, Češkem, Madžarskem in Poljskem, kjer znašajo med 46 in 49 %. V preostalih državah predstavljajo izdatki za socialno varnost manj kot 40 % bruto plače.

Slika 19: Stopnje prispevkov za socialno varnost v letu 2004



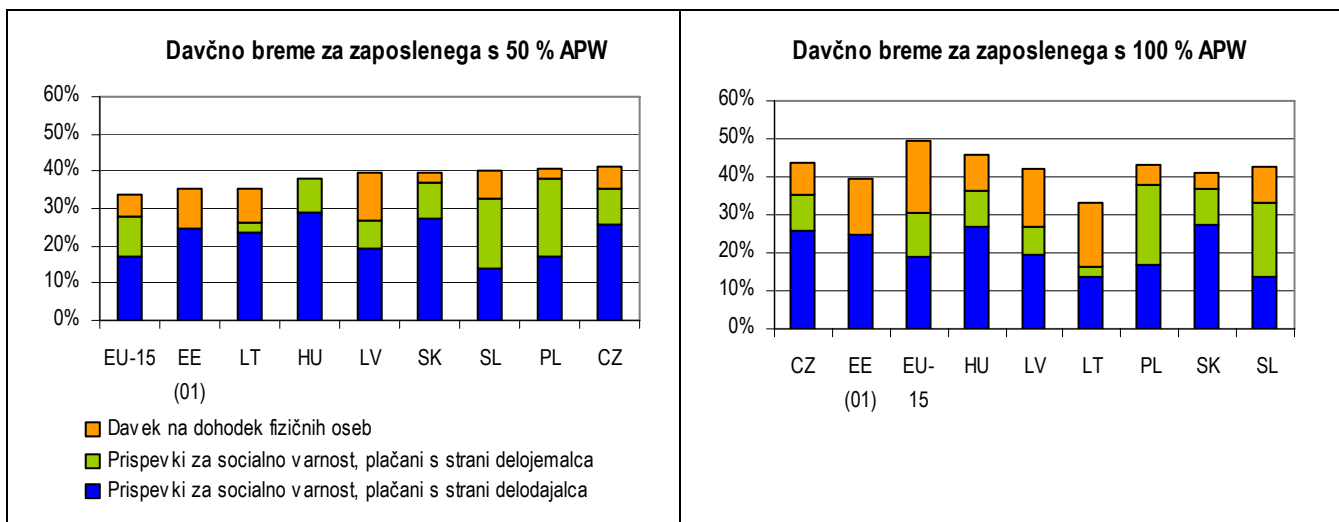
Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 2.

Primerjava celotnega davčnega bremena med EU-8 kaže na manjše razlike, in sicer za zaposlene z minimalno plačo znaša med 35 in 40 %, za zaposlene s povprečno plačo pa med 40 in 45 %. Prispevki za socialno varnost predstavljajo glavni del davčnega bremena v vseh članicah, pri čemer prispevki, ki jih plača delodajalec, presegajo prispevke, plačane s strani delojemalca (le na Poljskem in v Sloveniji delojemalčevi prispevki presegajo delodajalčeve). Davčno breme se z naraščanjem dohodka povečuje v vseh državah EU-8, kar kaže na progresivnost davčnega sistema v novih članicah.

Z izjemo Litve in Madžarske je davčno breme v EU-8 precej manj progresivno v primerjavi s povprečjem EU-15. Povprečno davčno breme za zaposlene, ki prejemajo 50 % povprečne plače v proizvodnji, znaša 38,6 %, medtem ko je v EU-15 v povprečju za 4,7 odstotne točke nižje. A davčno breme je za delavca s povprečno plačo v EU-15 s 44,3 % za 1,6 odstotne točke višje kot v EU-8. Posledično je relativno davčno breme za zaposlene z nižjimi dohodki večje v EU-8 kot v EU-15 in je zato eden izmed večjih problemov, saj se za to skupino pričakuje bolj negativen vpliv na zaposlenost. Davčno breme za zaposlenega s 50 % povprečne plače je v vseh državah EU-8 večje od povprečja EU-15 in znaša med 41 % na Češkem do 35 % v Sloveniji in Litvi. Davčno breme za zaposlenega s povprečno plačo je večje kot za zaposlenega s 50 % povprečne plače v

vseh državah EU-8, a se stopnje med državami močno razlikujejo. Največja razlika je na Madžarskem in v Litvi.¹³

Slika 20: Celotno davčno breme v letu 2003¹⁴



Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 3.

4.3 Strogost EPL

Z vidika učinkov ima EPL negativen vpliv na fleksibilnost trga dela. EPL je še posebej pomembna za države srednje in vzhodne Evrope, saj so bili zaposleni v centralnoplanskem ekonomskem sistemu močno zaščiteni na delovnem mestu. Visoka stopnja zavarovanja zaposlenih je skupaj z visokim pritiskom na plače vodila do velike rigidnosti na trgu dela in neučinkovite alokacije delovne sile. Po predstavitvi ekonomskih in socialnih reform v 90-ih letih se je pojavila potreba po strukturni prilagoditvi tranzicijskih držav tudi na področju zakonodaje o delovnih razmerjih.

Strokovnjaki OECD so za potrebe mednarodne primerjave razvili indeks varovanja zaposlitve¹⁵. Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditve trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja:

- zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved;
- urejenost začasnih oblik zaposlenosti;
- specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju.

Iz 22 podatkov se oblikuje indeks za vsako področje z vrednostjo od 0 do 6, s ponderiranjem dobimo sintezni indeks togosti zakonodaje, pri čemer višja vrednost pomeni bolj togo ureditev.

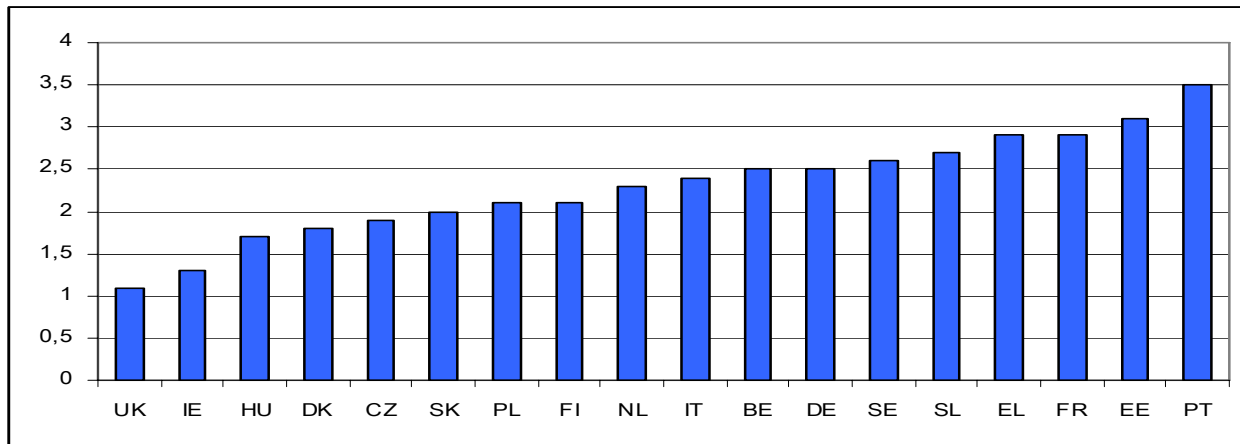
¹³ Slika je v prilogi 3.

¹⁴ Oznaka APW se nanaša na delavca, zaposlenega v proizvodnji, ki prejema povprečno plačo.

¹⁵ Ang. Employment Protection Legislation Index.

Podatki OECD za leto 2003 kažejo, da imata zelo nizko stopnjo varovanja zaposlitve v EU Velika Britanija in Irska. Med države z najvišjo vrednostjo indeksa pa spadajo Portugalska, Francija in Grčija. Vodopivec je ocenjeval podatke za Slovenijo in izračunal indeks v višini 2,7 za leto 2003, potem ko je začel veljati nov zakon o delovnih razmerjih.

Slika 21: Indeks varovanja zaposlitve za leto 2003 za izbrane države OECD in Slovenijo



VIR: OECD Employment Outlook 2004, 2004, str. 72.

Spodnja tabela nam prikazuje vrednosti indeksa varovanja zaposlitve za leti 1999 in 2003. Strogost EPL se je v letu 1999 močno razlikovala med EU-8. Najnižja je bila na Madžarskem, najvišja pa v Sloveniji. Do leta 2003 je bilo narejenega kar nekaj napredka na področju zmanjševanja strogosti politike zaposlovanja, saj se je v večini držav vrednost indeksa zmanjšala, izjemi sta Poljska, kjer se je vrednost povečala za 0,1 točke, na Madžarskem pa je ostala na enaki ravni kot v letu 1999.

Tabela 7: Indeks varovanja zaposlitve za leto 1999 in 2003 za EU-8

	Indeks varovanja zaposlitve	
	1999	2003
Latvija	2,5	n. p.
Litva	2,7	n. p.
Estonija	2,6	n. p.
Češka	2,1	1,9
Madžarska	1,7	1,7
Poljska	2,0	2,1
Slovaška	2,4	2,0
Slovenija	3,2	2,7
EU-15	2,5	n. p.

Vir: OECD Employment Outlook 1999, str. 64; OECD Employment Outlook 2004, str. 72.

Tabela na naslednji strani prikazuje zakonsko predpisane odpovedne roke v letu 2003 v izbranih članicah. Pravila o odpovednih rokih so pomemben del EPL, saj predpisujejo čas, ki preteče med

napovedjo odpusta in dejanskim odpustom zaposlenega. Ta predpis vpliva na hitrost prilagajanja števila zaposlenih. V večini držav je odpovedni rok odvisen od dobe delovnega razmerja pri delodajalcu, izjema so Latvija, Litva in Poljska, kjer odpovedni rok ni odvisen od delovne dobe. V Sloveniji je to področje urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih. Po spremembah iz leta 2003 ima delavec s 4 leti delovne dobe 1-mesečni odpovedni rok, z 20 leti pa 2,5 meseca. Če primerjamo odpovedne roke z ostalimi državami EU, vidimo, da imajo nove članice večinoma usklajene odpovedne roke z ostalimi evropskimi državami.

V zadnjih dveh stolpcih so navedene predpisane odpravnine za leto 2003. Odpravnina je znesek, ki ga mora delodajalec plačati zaposlenemu, če prekine pogodbo o zaposlitvi. V tabeli so predstavljene zakonsko določene odpravnine, ne pa tudi odpravnine, ki so določene s kolektivnimi in individualnimi pogodbami. Predpisane odpravnine se med državami precej razlikujejo, za 4 leta delovne dobe so najvišje v Litvi in Estoniji, za 20 let delovne dobe pa v Sloveniji, Litvi in na Madžarskem. V primerjavi z višino odpravnin v starih članicah EU so relativno visoke, saj v mnogih državah niso niti zakonsko predpisane (Avstrija, Belgija, Nemčija, Italija, Finska, Švedska).

Tabela 8: Zakonsko predpisani odpovedni roki in odpravnine v letu 2003 (v mesecih)

	Odpovedni rok		Predpisane odpravnine	
	4 leta del. dobe	20 let del. dobe	4 leta del. dobe	20 let del. dobe
Estonija	2	4	2	4
Latvija	1	1	1	3
Litva	2	2	2 (4)	4 (8) ¹⁶
Češka	2,5	2,5	1	1
Madžarska	1	3	1	5
Poljska	3	3	0	0
Slovenija	1	2,5	0,8	6,7
Nemčija	1	7	0	0
Velika Britanija	0,9	2,8	0,5	2,4
Danska	3	4,25	1	1

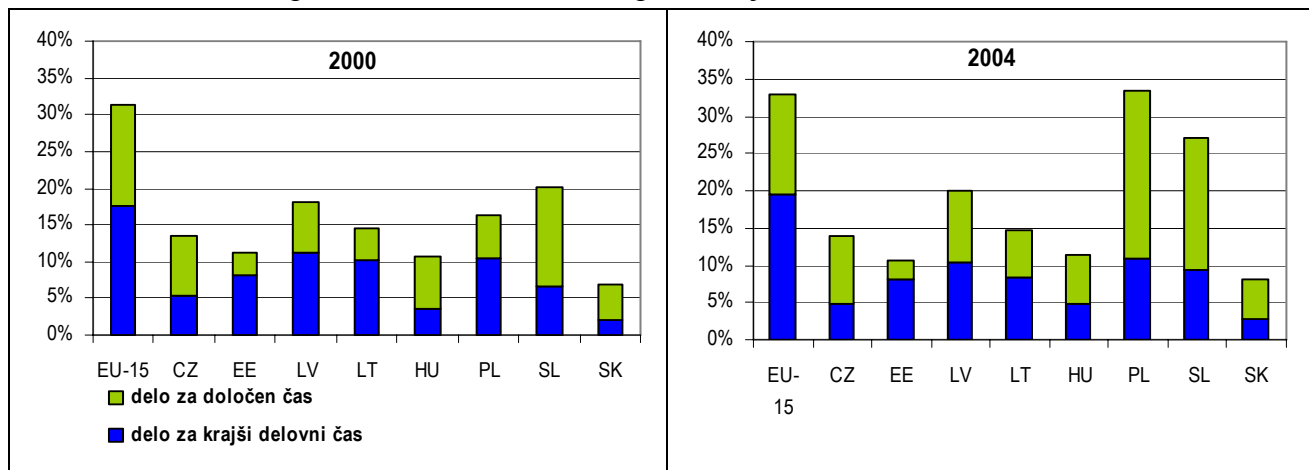
Vir: Kajzer, 2005, str. 18, 19.

4.4 Fleksibilne oblike zaposlovanja

Uporaba fleksibilnih oblik zaposlovanja je eden izmed načinov, kako se trg dela prilagaja neravnovesjem. Uporaba pogodb za krajši delovni čas in za določen čas se je v zadnjih nekaj letih povečala, kar je predvsem odraz nekoliko manj stroge zakonodaje na tem področju in odgovor na spreminjajoče pogoje na trgu dela.

¹⁶ V Litvi predpisi narekujejo višje odpravnine v primeru, ko odpuščanja niso posledic likvidacije podjetja, zmanjševanja proizvodnje ipd.

Slika 22: Podatki o uporabi fleksibilnih oblik zaposlovanja v letu 2000 in 2004



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 260 – 290.

Odstotek zaposlenih za krajši delovni čas ostaja v novih članicah še vedno relativno nizek. Na Češkem, Madžarskem in Slovaškem znaša delež zaposlenih s to obliko pogodb v letu 2004 manj kot 5 %, med novimi članicami ima najvišji delež Poljska (11 %). V večini držav EU se je delež zaposlenih za krajši delovni čas povečal po letu 2000, izjema so Češka in baltske države. Različni indikatorji so pokazali, da se je z rastjo deleža zaposlenih za krajši delovni čas odstotek neprostovoljno zaposlenih s to obliko pogodb prav tako povečal. Zaposleni delajo za krajši čas, ker v večini primerov ne morejo najti dela za polni delovni čas. Odstotek neprostovoljnega dela za krajši delovni čas se na ravni EU povečuje od leta 2002, med novimi članicami je bilo to povišanje največje na Češkem. Na splošno velja tudi, da so moški neprostovoljno zaposleni za krajši delovni čas bolj verjetno kot ženske.

V večini novih članic EU je bil odstotek zaposlenih za določen čas v letu 2004 nižji od povprečja EU, izjema sta Poljska in Slovenija. V Sloveniji se je delež zaposlenih s to obliko pogodbe v letu 2004 povečal za kar 4 odstotne točke glede na predhodno leto. Na Poljskem pa se je v obdobju 2000-2004 odstotek zaposlenih za določen čas povečal s 6 na kar 23 %, kar je največja rast v članicah EU.

5 OCENA FLEKSIBILNOSTI TRGA DELA V EU-8

Urejenost posameznih institucionalnih dejavnikov med članicami EU-8 se precej razlikuje. Slovenija je edina država, v kateri je najpomembnejša raven kolektivnih pogajanj narodno gospodarstvo. Sektorska raven prevladuje na Slovaškem, v vseh ostalih državah pa se kolektivna pogajanja odvijajo na podjetniški ravni. Zaradi centraliziranosti sistema pogajanj v Sloveniji je pokritost plač s kolektivnimi pogodbami skoraj 100-odstotna, medtem ko znaša povprečje EU-15 v letu 2001 78 %. Pokritost plač v ostalih državah EU-8 je precej pod povprečjem EU-15 (10–48 %). Vključenost zaposlenih v sindikate je v vseh državah EU-8 nižja od povprečja EU-15, a med

članicami EU-8 zopet najvišja v Sloveniji. Izredno rigidno oblikovanje plač in precejšnja vključenost v sindikate kažeta na zelo velik vpliv sindikatov pri oblikovanju pogojev dela. Vpliv se vidi v povprečnem številu opravljenih delovnih ur na teden. V Sloveniji znaša manj kot 40 ur, medtem ko je v preostalih članicah EU-8 število opravljenih ur nad 42. Slovenska zakonodaja je tudi relativno radodarna pri določitvi minimalne plače v primerjavi s članicami EU-8. Minimalna plača je bila v Sloveniji v letu 2001 dvakrat večja od plače na Madžarskem, ki je na drugem mestu po višini minimalne plače v EU-8. Nadomestna stopnja v članicah EU-8 je bila v letu 2003 pod oz. na povprečju EU-15 (60 %), nad to vrednostjo sta bili le Madžarska in Slovenija, kar odraža njun radodaren sistem pomoči za primer brezposelnosti. Najdaljše obdobje prejemanja pomoči za brezposelne imata Slovenija in Poljska, kjer lahko znaša tudi do dve leti, najkrajše pa Latvija, in sicer do 9 mesecev, neodvisno od dolžine prejšnje zaposlitve.

Obdavčitev je tudi eden izmed pomembnih dejavnikov, ki vpliva na raven zaposlenosti. Najvišjo možno stopnjo davka na dohodek fizičnih oseb v letu 2004 med članicami EU-8 je imela Slovenija s 50 % v zadnjem razredu. Primerjava absolutnih in efektivnih davčnih stopenj daje precej drugačno sliko zaradi številnih olajšav in drugih bonitet. Efektivna stopnja za zaposlenega s povprečno plačo v proizvodnji znaša več kot 15 % le v Latviji in Litvi, kar je posledica njunega sistema enotne davčne stopnje. Celotno davčno breme na zaposlenega s povprečno plačo v proizvodnji je nižja od povprečja EU-15 v vseh novih članicah. Slovenija se v primerjavi s članicami EU-8 uvršča v zgornjo polovico držav z najvišjim davčnim bremenom.

Primerjava indeksov varovanja zaposlitve kaže, da je njegova vrednost v letu 1999 najvišja prav v Sloveniji (3,2; EU-15: 2,5). V letu 2003 se je vrednost indeksa v Sloveniji precej znižala, saj je znašal 2,7. A to je še vedno najvišja vrednost glede na razpoložljive podatke za EU-8.

Po oceni institucionalnih dejavnikov na trgu dela za EU-8 lahko zaključimo, da se Slovenija v primerjavi z ostalimi članicami uvršča med države z najmanj fleksibilnim trgom dela, medtem ko imajo najmanj rigiden trg dela baltske države. Zaradi hitrega vstopa Slovenije v EMU je ključnega pomena, da hitro sprejme ukrepe, ki bodo naredili trg dela bolj prilagodljiv.

Fleksibilnost trga dela je pomembna tudi z vidika vključenosti mladih na trg dela. Stopnja brezposelnosti starih 15–24 let je še vedno visoka v primerjavi z nekaterimi državami EU. Leta 2005 je znašala 16 %, na Danskem pa 8,6 %. V zadnjih letih se je povečal tudi delež dolgoročno brezposelnih iskalcev prve zaposlitve. Pri reševanju tega problema je najučinkovitejša ALMP. Za te programe nameni Slovenija zelo malo sredstev. V letu 2003 je znašal delež sredstev v BDP 0,4 %, medtem ko npr. na Danskem kar 1,8 %. Slovenija bi lahko iz danskega modela varne fleksibilnosti predvsem na področju organiziranosti in izvajanja programov aktivne politike uporabile določene ideje pri svojem izvajanju ALMP. Slovenija se od Danske na tem področju ne razlikuje samo po višini sredstev, ampak tudi po njihovi uporabi.

Tabela 9: Izdatki za ALMP v letu 2003

(2003)	Danska	Slovenija
Javni zavod za zaposlovanje in administracija	12,07 %	25,35 %
Programi usposabljanja	29,89 %	9,86 %
Spodbude za zaposlovanje	28,16 %	24,40 %
Neposredno kreiranje delovnih mest	0 %	26,19 %
Podpora brezposelnim za spodbujanje podjetništva	0 %	3,25 %
Ukrepi za invalide	29,88 %	10,95 %
Skupaj	100 %	100 %

Vir: Kajzer et al., 2006, str. 42.

Slovenija porabi dvakrat toliko kot Danska za stroške javnega zavoda in administracijo. Vendar ta podatek ni povsem primerljiv, saj uradi med državama opravljajo različne funkcije (v Sloveniji se v ta znesek štejejo tudi štipendije). Razlika je tudi v izdatkih za programe usposabljanja. Slovenija zanje porabi trikrat manj sredstev. Nekoliko manj kot Danska porabi Slovenija za spodbude podjetjem za zaposlovanje. Subvencije v Sloveniji imajo običajno naravo enkratnega plačila, ki je odvisen od karakteristike brezposelne osebe in vrste zaposlitve. Pri takšni obliki lahko prihaja do izrabe in izrinjanja nesubvencioniranih zaposlitev. Danska ima subvencioniranje urejeno drugače. Imajo t. i. »job rotation« shemo, ki je namenjena spodbujanju zaposlovanja in hkratnega usposabljanja. Ta oblika daje boljše rezultate kot enkratne subvencije. Slovenija nameni za neposredno ustvarjanje novih delovnih mest kar četrtino vseh sredstev, medtem ko Danska tega sploh ne izvaja. Slovenija nameni trikrat manj tudi za programe za invalide.

Slovenija bi morala, če bi se želela približati danskemu modelu ALMP, prestrukturirati in zmanjšati razdrobljenost programov. Več sredstev bi morala nameniti za usposabljanje, namesto za kreiranje novih delovnih mest z javnimi deli in lokalnimi zaposlitvenimi programi. Potrebno bi bilo tudi reformirati sistem podeljevanja subvencij in tako z njimi doseči dolgoročno zaposlovanje brezposelnih (v določenih primerih podjetja zaposlijo brezposelno osebo in dobijo subvencijo, ko pa preteče rok, ko mora biti oseba zaposlena, jo odpustijo).

Na drugi strani moramo prestrukturirati tisti del trikotnika, ki bi ustvaril pogoje za ustvarjanje novih delovnih mest. Potrebne so spodbude za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja, zmanjšati je potrebno moč sindikatov pri oblikovanju pogojev dela in plač, glavnino kolektivnih pogajanj postopoma prenesti z narodnogospodarske na podjetniško raven, zmanjšati davčno obremenitev bolje plačanih ipd.

Tretji del varne fleksibilnosti predstavljajo sistemi zavarovanja za brezposelnost. Nadomestna stopnja v Sloveniji je v primerjavi z Dansko nižja le za nekaj odstotnih točk. Menim, da so pomoči za brezposelne že tako visoke v primerjavi z minimalno plačo, da pogosto ne predstavljajo spodbude za iskanje zaposlitve, zato bi bili kakršni koli ukrepi, ki bi še povečevali nadomestno stopnjo, korak nazaj.

Danska ima torej zelo nizko stopnjo varnosti zaposlitve, hkrati pa se ljudje počutijo relativno varno na delovnem mestu. Zavedajo se, da jim država v primeru izgube delovnega mesta nudi varnost (to so odraža v visoki nadomestni stopnji) in da obstaja velika verjetnost, da bodo hitro našli novo zaposlitev (posledica velike stopnje ustvarjanja novih delovnih mest). Oboje pa se odraža v nizki stopnji brezposelnosti na Danskem. Slovenija mora narediti napredek predvsem pri zviševanju stopnje kreacije novih delovnih mest, saj je varnost v primeru brezposelnosti že sedaj visoka.

Slovenija lahko iz danskega modela uporabi nekaj idej, kako z različnimi ukrepi spodbuditi prilagajanje zaposlenosti ravni gospodarske aktivnosti, vendar je potrebna tudi reforma na strani zaposlenih in brezposelnih. Vztrajanje v sindikalnih združenjih, branjenje fleksibilnih oblik zaposlovanja, visoka obdavčitev dela in stroga zakonodaja na področju odpuščanja otežujejo določenim skupinam ponovno integracijo na trg dela. Vsi se moramo začeti zavedati, da so reforme, ki lahko sicer pomenijo večjo stopnjo negotovosti, nujno potrebne, če se želimo približati ciljem lizbonske strategije in se v EMU pravočasno odzivati na asimetrične šoke.

6 SKLEP

Slovenija bo 1. 1. 2007 z vstopom v EMU izgubila pristojnosti za vodenje monetarne politike. Vključitev v monetarno unijo Slovenijo postavlja v položaj, ko nas lahko prizadenejo asimetrični šoki. Ker uporaba monetarne politike ne bo več mogoča, prav tako bo omejena tudi uporaba drugih politik, bodo ena izmed možnih rešitev prilagoditve na trgu dela.

Po Soltwedel, Dohse, Krieger-Boden (1999) se trg dela lahko prilagaja na več načinov: s fleksibilnostjo plač, fleksibilnostjo delovnega časa, mobilnostjo delovne sile in funkcionalno fleksibilnostjo. Za države EU in tudi za Slovenijo je značilno, da je mobilnost delovne sile izredno nizka. Glavni razlogi so jezikovne in kulturne ovire, togost trga nepremičnin, poleg tega pa so bila v pristopnih pogajanjih določena prehodna obdobja za prost pretok delovne sile, ki so jih odpravile le redke države. Prav tako je vprašljiv mehanizem fleksibilnosti plač, predvsem navzdol. Na delovanje mehanizma vplivajo institucionalni dejavniki, kot so: institut minimalne plače, vključenost zaposlenih v sindikate, pokritost plač s kolektivnimi pogodbami, ki se urejajo na narodnogospodarski, sektorski ali podjetniški ravni, zapleteni postopki in stroški pri zaposlovanju ter odpuščanju, višina pomoči za brezposelne, programi za ALMP ipd. Institucionalni dejavniki torej vplivajo na delovanje mehanizmov, rezultati delovanja pa se odražajo v stopnji brezposelnosti.

Primerjava institucionalnega okolja med državami EU-8 je pokazala, da se Slovenija uvršča med države z najmanj fleksibilnim trgom dela. In prav Slovenija je prva država v tej skupini, ki ima

izpolnjene pogoje za vstop v EMU 1. 1. 2007. Zaradi tega se postavlja vprašanje, ali se bo Slovenija sploh sposobna učinkovito odzvati na morebitne asimetrične šoke. Menim, da je trg dela v tem trenutku preveč rigid, da bi bila možna hitra in učinkovita reakcija. Slovenija bi lahko v nekaterih segmentih za fleksibilnejši trg dela sledila danskemu modelu varne fleksibilnosti.

Prestrukturirati je potrebno programe ALMP, da bi resnično dosegli svoj namen, to je integracijo brezposelnih na trg dela. Potrebno je zmanjšati moč sindikatov pri oblikovanju plač, reformirati zakonodajo na področju zaposlovanja in odpuščanja v smeri poenostavitve in zmanjševanja stroškov ter spodbuditi uporabo pogodb za določen in krajši delovni čas. Najpomembneje pa je, da se vsi udeleženci na trgu dela začnemo zavedati, da so takšne reforme nujno potrebne za učinkovito delovanje znotraj monetarne unije.

LITERATURA

1. Backe et al.: The Ascending Countries' Strategies Towards ERM II and the Adoption of the Euro: An Analytical Review. Occasional Paper Series No. 10. Frankfurt : European Central Bank, 2004. 67 str.
2. Baker et al.: Unemployment and Labour Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation. London : Centre for Economic Policy Analysis, 2004. 43 str.
3. Barle Darja: Migracije v luči širitve Evropske unije. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 44 str.
4. Blanchard Oliver, Katz Lawrence: Regional Evolutions. Brooking Papers on Economic Activity 1, 1992. 1-75 str.
5. Boeri Tito, Nicoletti Giuseppe, Scarpetta Stefano: Regulation and Labour Market Performance. London : Centre for Economic Policy Research, 2000. 48 str.
6. Borjas George J., Ramay Valerie A.: Market Responses to Interindustry Wage Differentials. Cambridge : NBER Working Paper, No. 7799. New York, 2000. 43 str.
7. Calistri Amy, Galbraight James: Wage Flexibility and Unemployment: A Panel Data Analysis of OECD Countries. Texas : The University of Texas at Austin, 2001. 13 str.
8. Calmfors Lars, Driffill John: Bargaining Structure, Corporatism, Macroeconomic Performance. Economic Policy 9 (1). London, 1988. 48 str.
9. Carone Gisepe, Salomaki Aino: Reforms in Tax-Benefit Systems in Order to Increase Employment Incentives in the EU. European Commission Economic Paper, No. 160. Brussels, 2001. 85 str.
10. Disney Richard F.: The Impact of Tax and Welfare Policies on Employment and Unemployment in OECD Countries. IMF Working Paper, No. WP/00/164. Washington, 2000. 43 str.
11. Eamets Raul, Masso Jaan: Labour Market Flexibility and Employment Protection Legislation in the Baltic States. Tartu : University of Tartu, 2002. 39 str.
12. Hardarson Omar, Romans Fabrice: Labour Market Latest Trends – 3rd quarter 2005 data. Brussels : European Commission, 2006. 10 str.
13. Jackman P., Layard R., Nickell S.: Combating Unemployment: Is Flexibility Enough. Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper, No. 293. London, 1996. 47 str.
14. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 42 str.
15. Kajzer Alenka: Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2005a. 10 str.
16. Kajzer et al.: Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005. Ljubljana : Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 57 str.

17. Madsen Per Kongshoj: The Danish Model of Flexicurity – A Paradise with some Snakes. Brussels : European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. 15 str.
18. Mundell Robert A.: A Theory of Optimum Currency Areas. New York : Macmillian, 1968. 8 str.
19. Nicoletti Giuseppe, Scarpetta Stefano, Boylaud Oliver: Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation. OECD Economics Department, Working Papers No. 226. Paris, 2000. 87. str.
20. Paas et al.: Labour Market Flexibility and Migration in the Baltic States: Macro Evidences. Tartu : University of Tartu, 2003. 100 str.
21. Pajnikihar Tatjana: Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov. Ljubljana : SICENTER, 2003. 21 str.
22. Pissarides Christopher: The Need for Labour-Market Flexibility in European Economic and Monetary Union. Swedish Economic Policy Review, No. 4. Stockholm, 1997. 513-545 str.
23. Regnard Pierre: Minimum Wages 2005: Major Differences Between EU Member States. Brussels : European Commission, 2005. 7 str.
24. Ribnikar Ivan: Monetarna ekonomija II. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 176 str.
25. Sicherl Pavle, Remec Matija: Analysis of Survey for Slovenia. Ljubljana : Socio-economic Indicators Center Ljubljana, 2002. 52 str.
26. Soltwedel Rudiger, Dohse Dirk, Krieger-Boden Christiane: EMU Challenges European Labor Markets. IMF Working Paper, No. WP/99/131. Washington, 1999. 50 str.
27. Wilthagen Ton: Balancing Flexibility and Security in European Labour Markets. Haag : Dutch Socio-Economic Council, 2004. 10 str.
28. Wilthagen Ton, Tros Frank: The Concept of “Flexicurity”: A new Approach to Regulating Employment and Labour Markets. Tilburg : University of Tilburg, 2004. 21 str.

VIRI

1. Commission’s Action Plan for Skills and Mobility. Brussels : European Commission, 2002. 38 str.
2. Employment in Europe 2005. Brussels : European Commission, 2005. 290 str.
3. EMU and Labour Market Flexibility. London: HM Treasury, 2003. 96 str.
4. European Economy: Economic Forecasts Spring. Brussels : Directorate – General for Economic and Financial Affairs of the European Commission, 2002. 156 str.
5. Labor Taxes and Employment in the EU8. Quarterly Economic Report, Part II. Washington : World Bank, 2005. 13 str.
6. OECD Economic Outlook. Paris : OECD, 2002. 253 str.
7. OECD Employment Outlook 1999. Paris : OECD, 1999. 250 str.
8. OECD Employment Outlook 2004. Paris : OECD, 2004. 327 str.

9. Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, 2005. 118 str.
10. Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, 2005. 65 str.
11. Spletna stran Eurostata [URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2], 31. 7. 2006.
12. Statistical Annex of European Economy. Brussels : European Commission, 2002. 224 str.
13. Trg dela: Aktivno prebivalstvo. Statistične informacije, No. 31, Ljubljana, 2005, No. 313. 11 str.
14. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
15. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/2006).

PRILOGE

PRILOGA 1: Stopnja centralizacije kolektivnih pogajanj in stopnja koordinacije pogajanj v EU-15

PRILOGA 2: Beveridgove krivulje

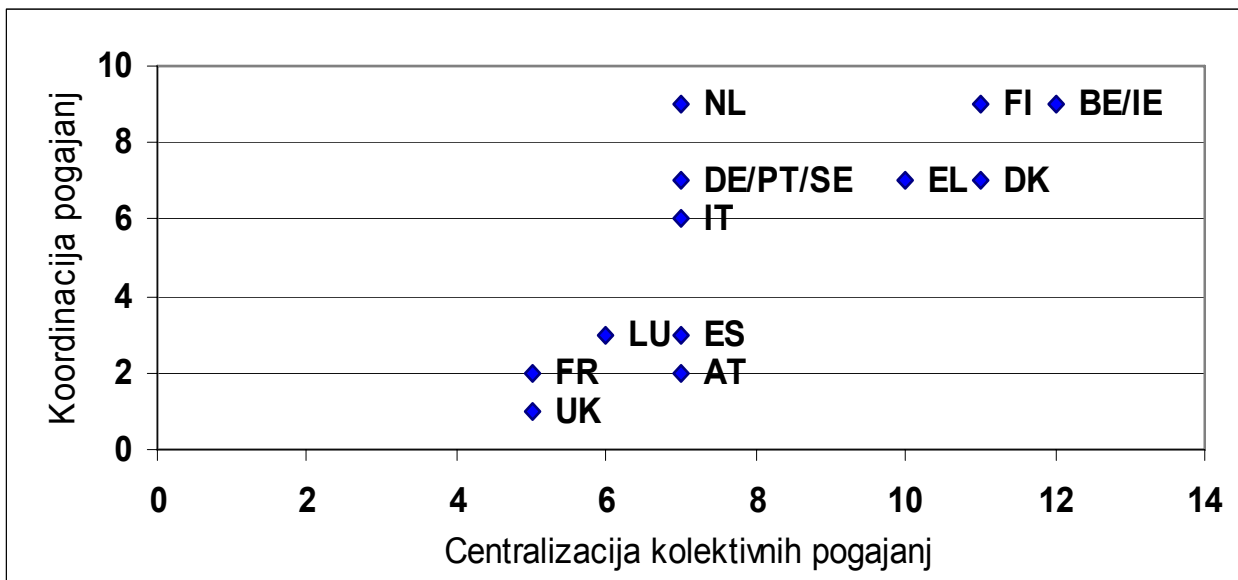
PRILOGA 3: Progresivnost davčnega bremena

PRILOGA 4 :Ključni makroekonomski podatki za članice EU-8, povprečje EU-15 in EU-25

PRILOGA 5: Ključni podatki o zaposlenosti za članice EU-8, povprečje EU-15 in EU-25

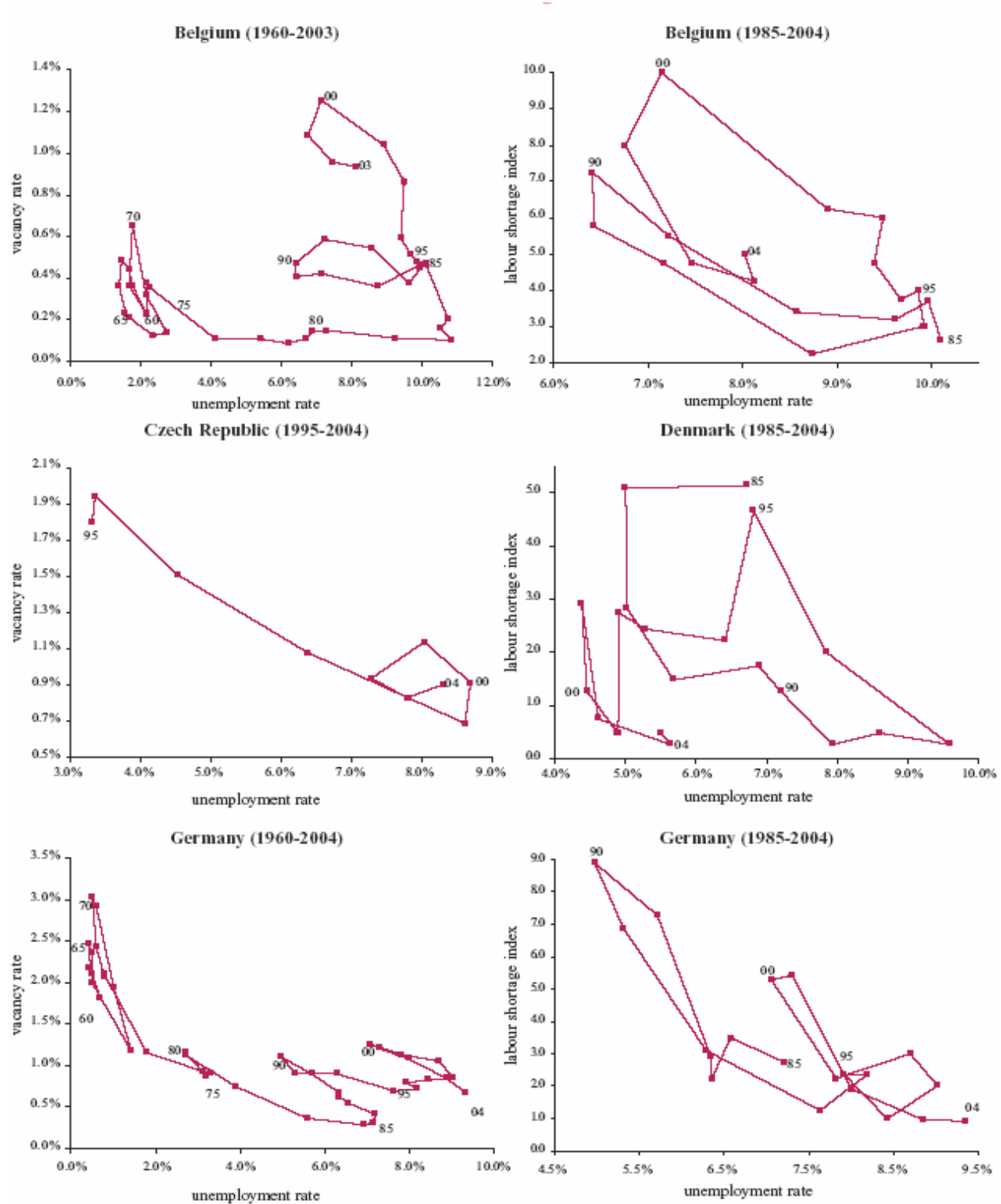
PRILOGA 1

Slika 1: Stopnja centralizacije kolektivnih pogajanj in stopnja koordinacije pogajanj v EU-15



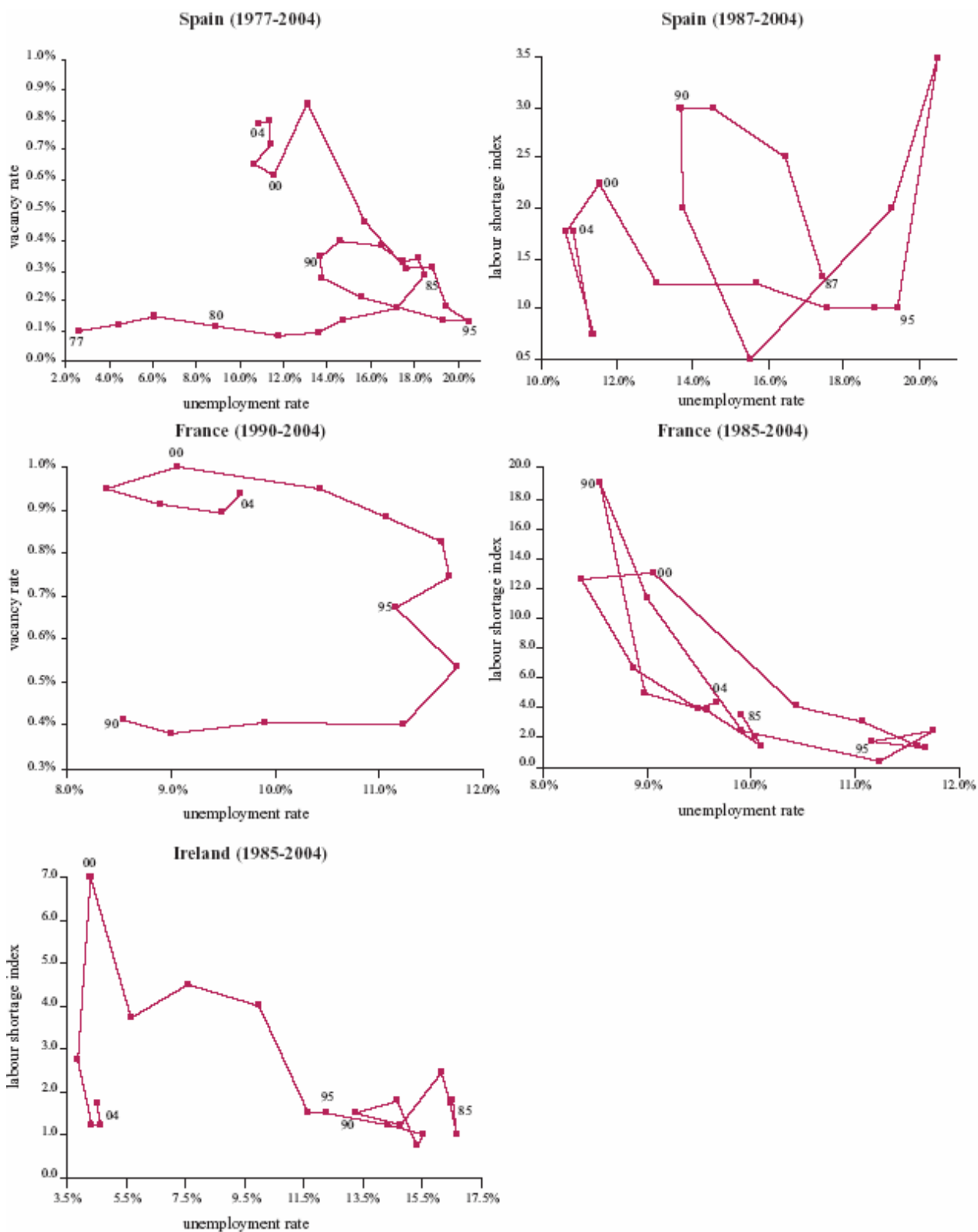
Vir: EMU and Labour Market Flexibility, 2003, str. 75.

Slika 2: Beveridgove krivulje za Belgijo, Češko, Dansko in Nemčijo

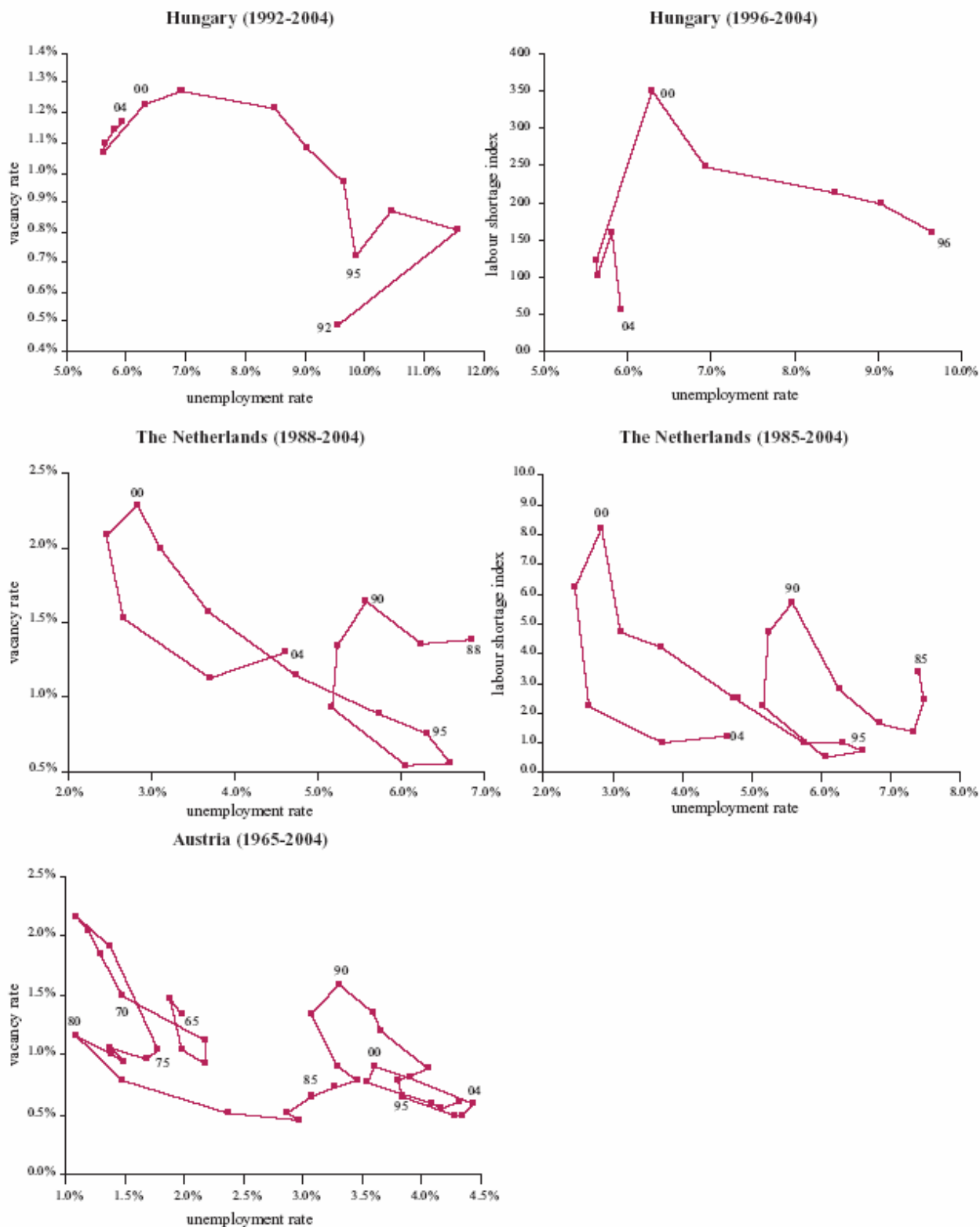


Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 84.

Slika 3: Beveridgove krivulje za Španijo, Francijo in Irsko

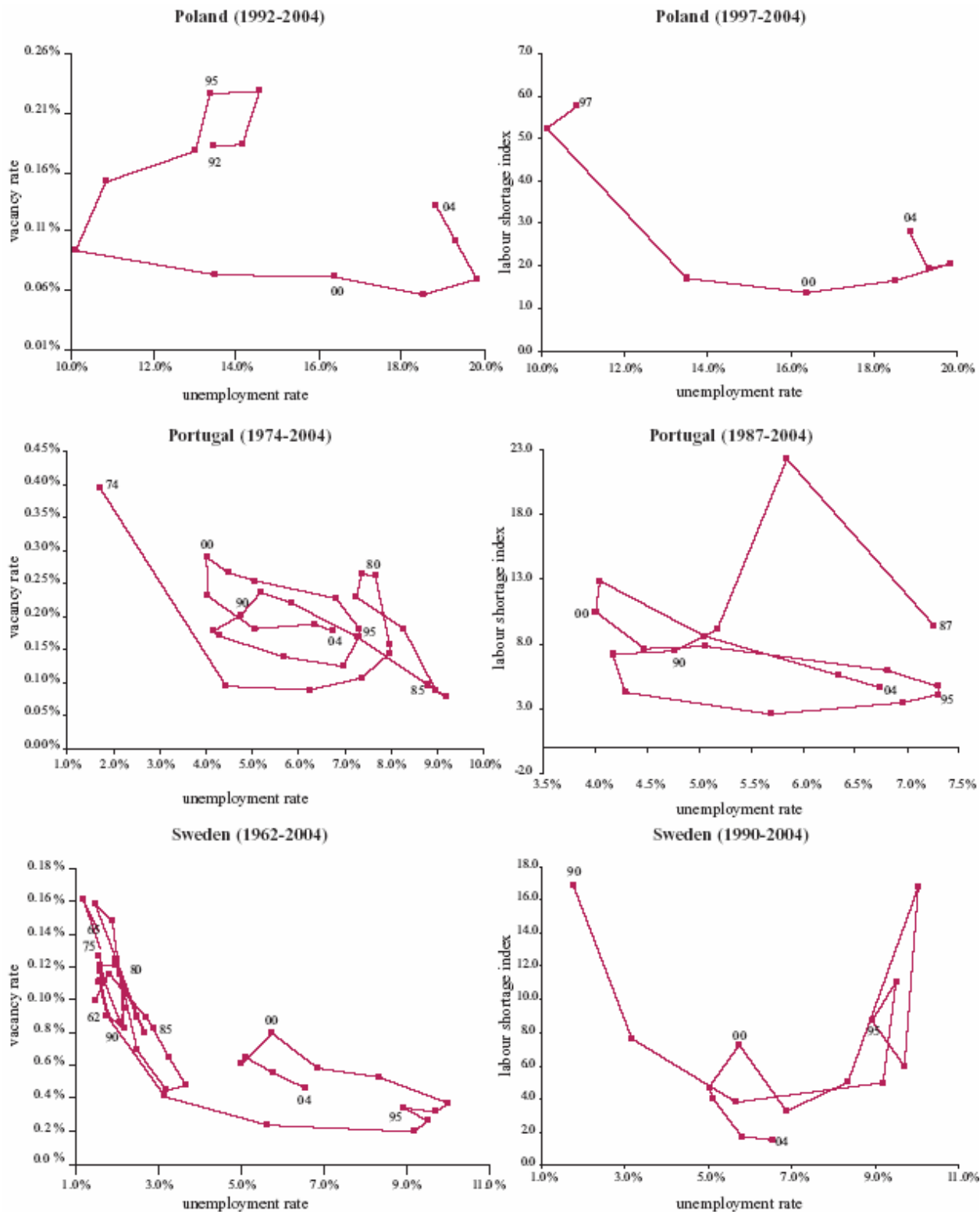


Slika 4: Beveridgove krivulje za Madžarsko, Nizozemsko in Avstrijo



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 86.

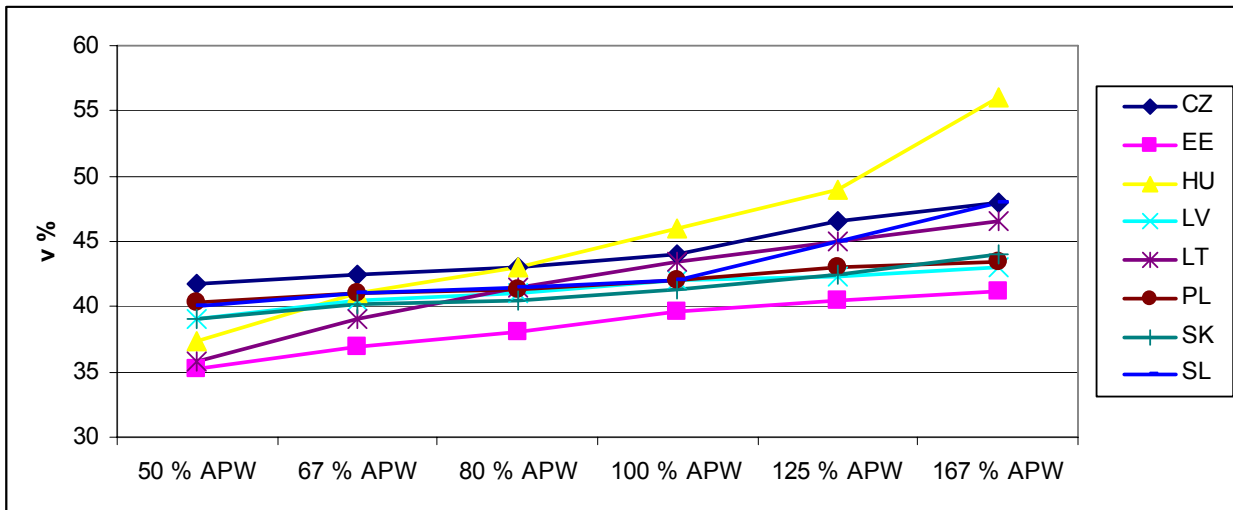
Slika 5: Beveridgeove krivulje za Poljsko, Portugalsko in Švedsko.



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 87.

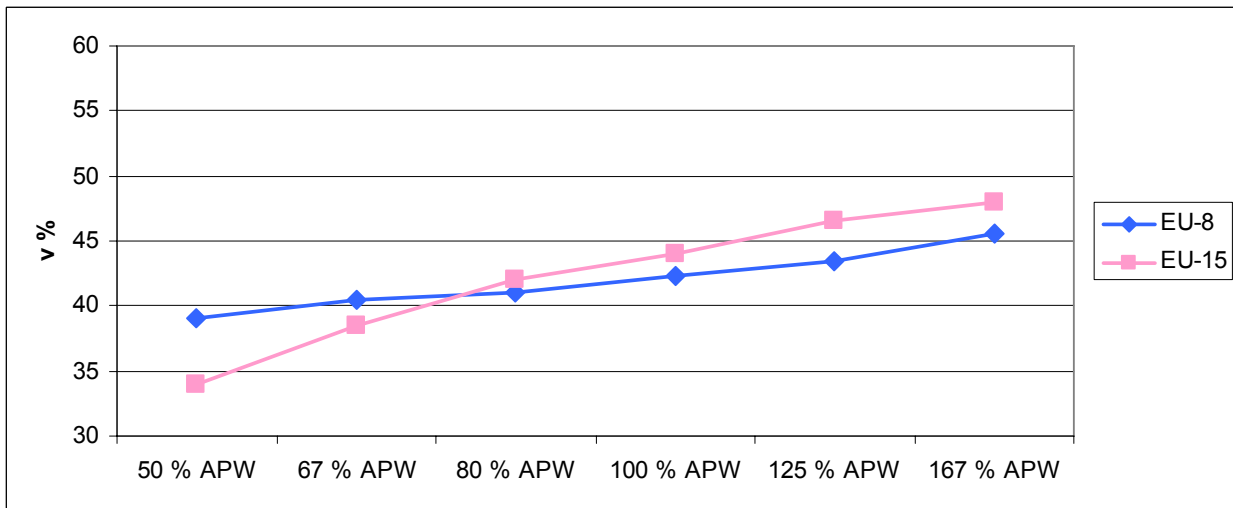
PRILOGA 3

Slika 6: Progresivnost davčnega bremena v članicah EU-8 v letu 2003



Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 4.

Slika 7: Progresivnost davčnega bremena v EU-8 in EU-15 v letu 2003



Vir: Labor Taxes and Employment in the EU8, 2005, str. 4.

PRILOGA 4

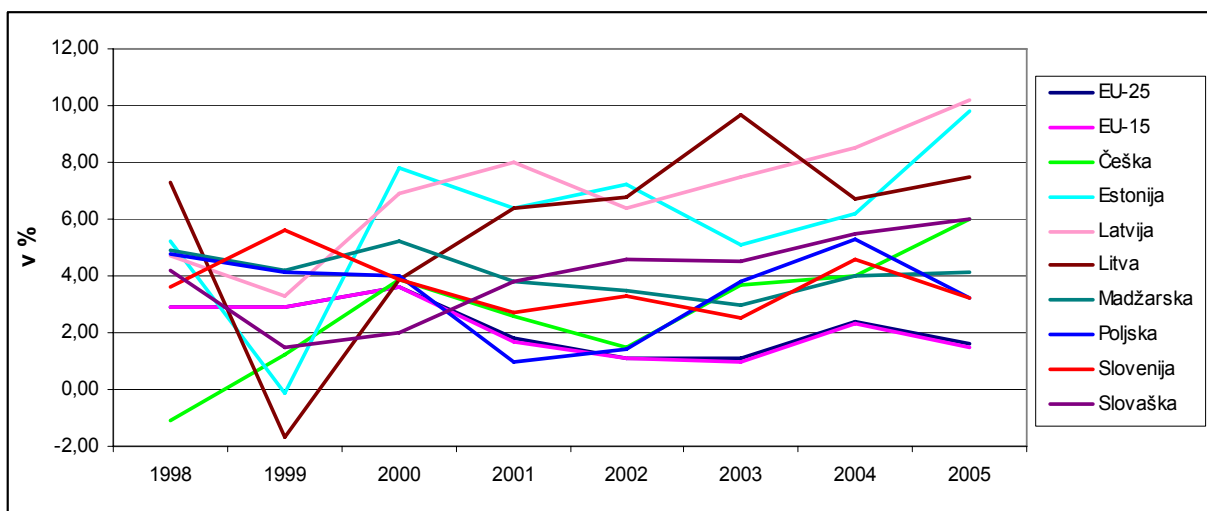
Ključni makroekonomski podatki za članice EU-8, povprečje EU-15 in EU-25

Tabela 1: Gospodarska rast v obdobju od 1998 do 2004

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	2,9	2,9	3,6	1,8	1,1	1,1	2,4	1,6
EU-15	2,9	2,9	3,6	1,7	1,1	1,0	2,3	1,5
Češka	-1,1	1,2	3,9	2,6	1,5	3,7	4,0	6,0
Estonija	5,2	-0,1	7,8	6,4	7,2	5,1	6,2	9,8
Latvija	4,7	3,3	6,9	8,0	6,4	7,5	8,5	10,2
Litva	7,3	-1,7	3,9	6,4	6,8	9,7	6,7	7,5
Madžarska	4,9	4,2	5,2	3,8	3,5	3,0	4,0	4,1
Poljska	4,8	4,1	4,0	1,0	1,4	3,8	5,3	3,2
Slovenija	3,6	5,6	3,9	2,7	3,3	2,5	4,6	3,2
Slovaška	4,2	1,5	2,0	3,8	4,6	4,5	5,5	6,0

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 8: Gospodarska rast v obdobju od 1998 do 2004



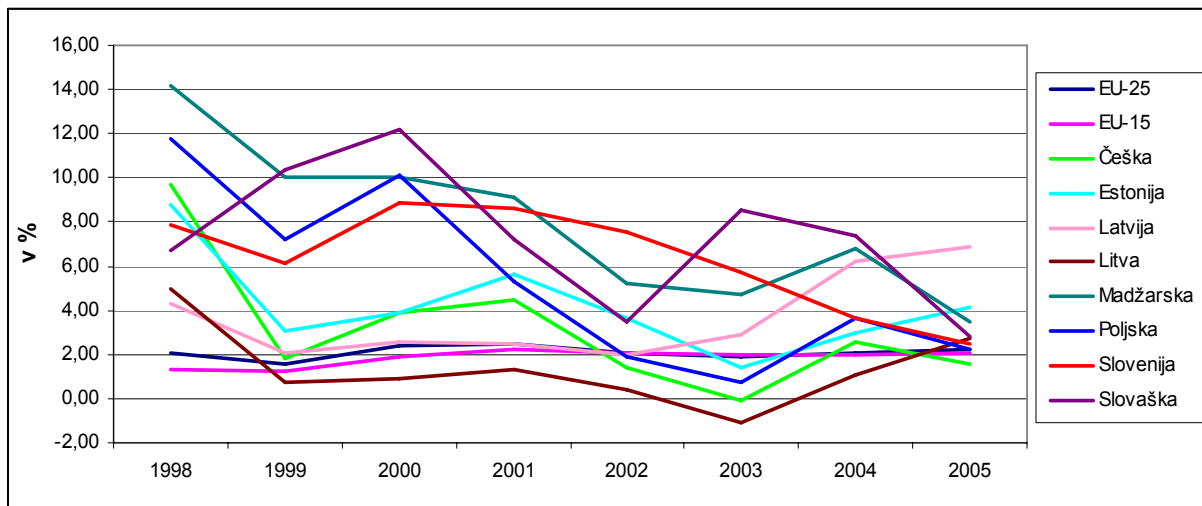
Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Tabela 2: Inflacija v obdobju od 1998 do 2005

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	2,1	1,6	2,4	2,5	2,1	1,9	2,1	2,2
EU-15	1,3	1,2	1,9	2,2	2,1	2,0	2,0	2,1
Češka	9,7	1,8	3,9	4,5	1,4	-0,1	2,6	1,6
Estonija	8,8	3,1	3,9	5,6	3,6	1,4	3,0	4,1
Latvija	4,3	2,1	2,6	2,5	2,0	2,9	6,2	6,9
Litva	5,0	0,7	0,9	1,3	0,4	-1,1	1,1	2,7
Madžarska	14,2	10,0	10,0	9,1	5,2	4,7	6,8	3,5
Poljska	11,8	7,2	10,1	5,3	1,9	0,7	3,6	2,2
Slovenija	7,9	6,1	8,9	8,6	7,5	5,7	3,6	2,5
Slovaška	6,7	10,4	12,2	7,2	3,5	8,5	7,4	2,8

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 9: Inflacija v obdobju od 1998 do 2005



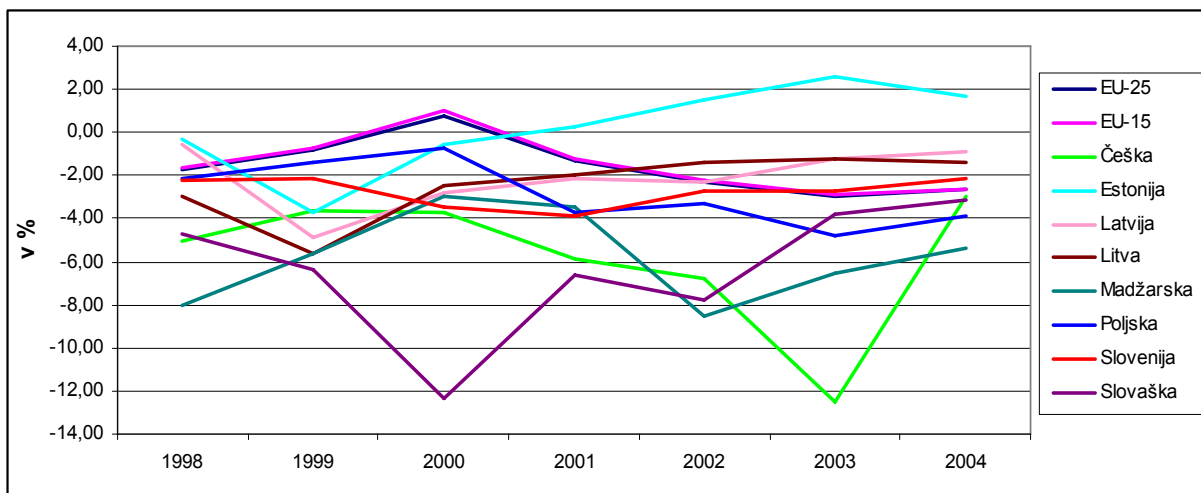
Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Tabela 3: Proračunski primanjkljaj/presežek v obdobju od 1998 do 2004

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	-1,7	-0,8	0,8	-1,3	-2,3	-3,0	-2,6
EU-15	-1,6	-0,7	1,0	-1,2	-2,2	-2,9	-2,6
Češka	-5,0	-3,6	-3,7	-5,9	-6,8	-12,5	-3,0
Estonija	-0,3	-3,7	-0,6	0,3	1,5	2,6	1,7
Latvija	-0,6	-4,9	-2,8	-2,1	-2,3	-1,2	-0,9
Litva	-3,0	-5,6	-2,5	-2,0	-1,4	-1,2	-1,4
Madžarska	-8,0	-5,6	-3,0	-3,5	-8,5	-6,5	-5,4
Poljska	-2,1	-1,4	-0,7	-3,7	-3,3	-4,8	-3,9
Slovenija	-2,2	-2,1	-3,5	-3,9	-2,7	-2,7	-2,1
Slovaška	-4,7	-6,4	-12,3	-6,6	-7,8	-3,8	-3,1

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 10: Proračunski primanjkljaj/presežek v obdobju od 1998 do 2004



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

PRILOGA 5

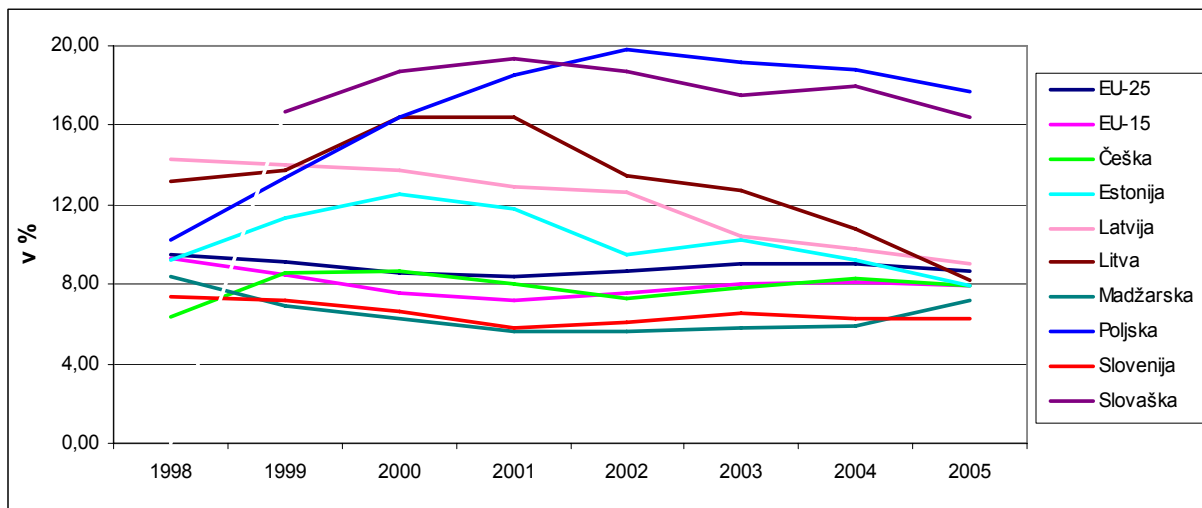
Ključni podatki o zaposlenosti za članice EU-8, povprečje EU-15 in EU-25

Tabela 4: Stopnja brezposelnosti v obdobju od 1998 do 2005

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	9,5	9,1	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7
EU-15	9,3	8,5	7,6	7,2	7,6	8,0	8,1	7,9
Češka	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9
Estonija	9,2	11,3	12,5	11,8	9,5	10,2	9,2	7,9
Latvija	14,3	14,0	13,7	12,9	12,6	10,4	9,8	9,0
Litva	13,2	13,7	16,4	16,4	13,5	12,7	10,8	8,2
Madžarska	8,4	6,9	6,3	5,6	5,6	5,8	5,9	7,2
Poljska	10,2	13,4	16,4	18,5	19,8	19,2	18,8	17,7
Slovenija	7,4	7,2	6,6	5,8	6,1	6,5	6,3	6,3
Slovaška	:	16,7	18,7	19,4	18,7	17,5	18,0	16,4

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 11: Stopnja brezposelnosti v obdobju od 1998 do 2005



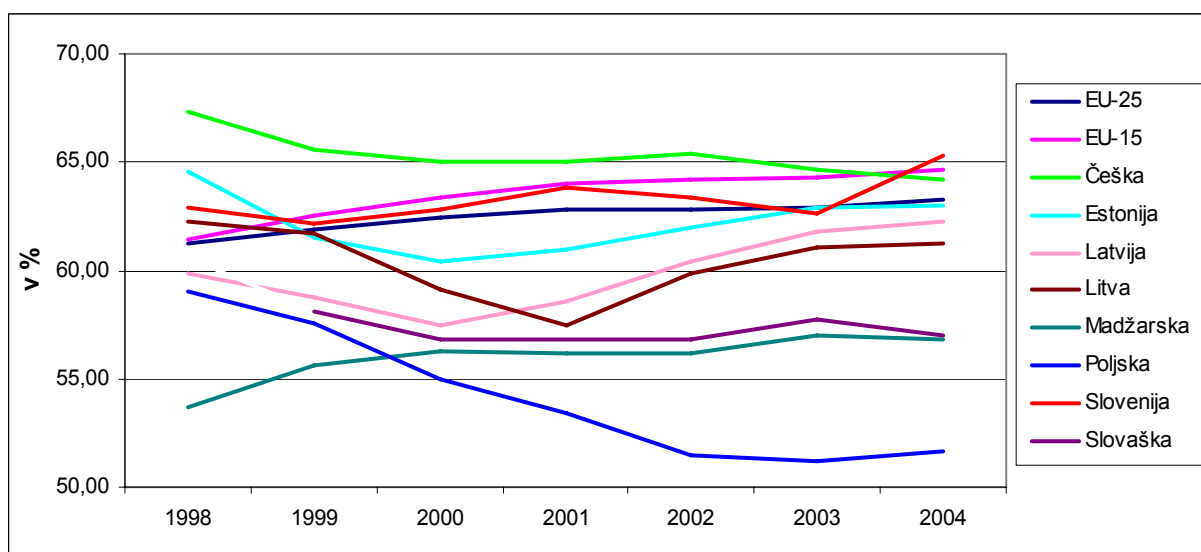
Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Tabela 5: Stopnja zaposlenosti v obdobju od 1998 do 2004

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3
EU-15	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7
Češka	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2
Estonija	64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0
Latvija	59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3
Litva	62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2
Madžarska	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8
Poljska	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7
Slovenija	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3
Slovaška	60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 12: Stopnja zaposlenosti v obdobju od 1998 do 2004



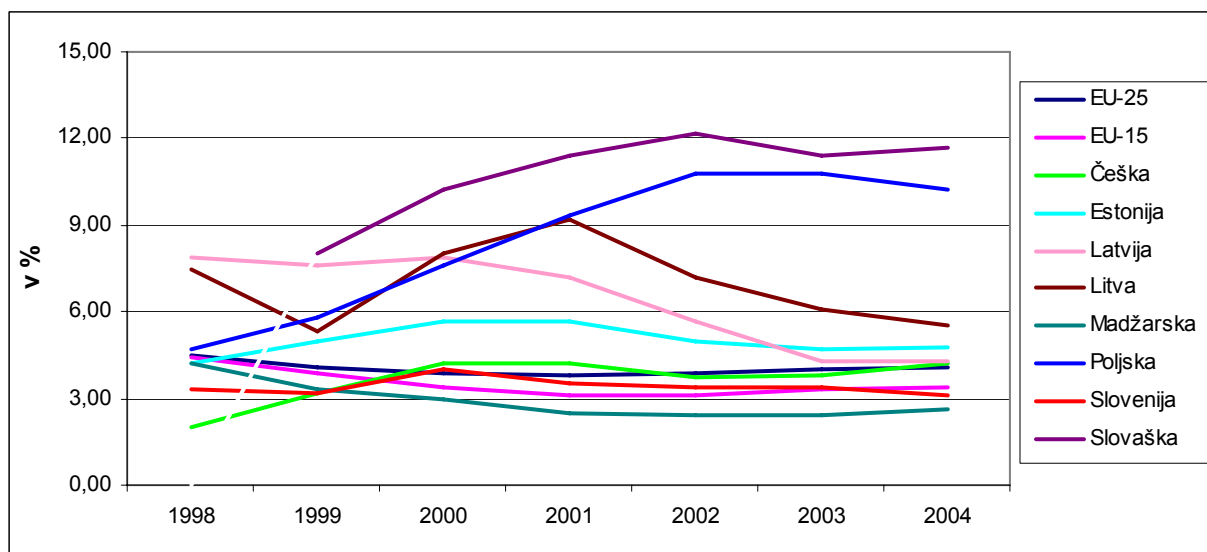
Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Tabela 6: Stopnja dolgoročne brezposelnosti v obdobju od 1998 do 2004

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	4,5	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1
EU-15	4,4	3,9	3,4	3,1	3,1	3,3	3,4
Češka	2,0	3,2	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2
Estonija	4,2	5,0	5,7	5,7	5,0	4,7	4,8
Latvija	7,9	7,6	7,9	7,2	5,7	4,3	4,3
Litva	7,5	5,3	8,0	9,2	7,2	6,1	5,5
Madžarska	4,2	3,3	3,0	2,5	2,4	2,4	2,6
Poljska	4,7	5,8	7,6	9,3	10,8	10,8	10,2
Slovenija	3,3	3,2	4,0	3,5	3,4	3,4	3,1
Slovaška	:	8,0	10,2	11,4	12,2	11,4	11,7

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 13: Stopnja dolgoročne brezposelnosti v obdobju od 1998 do 2004



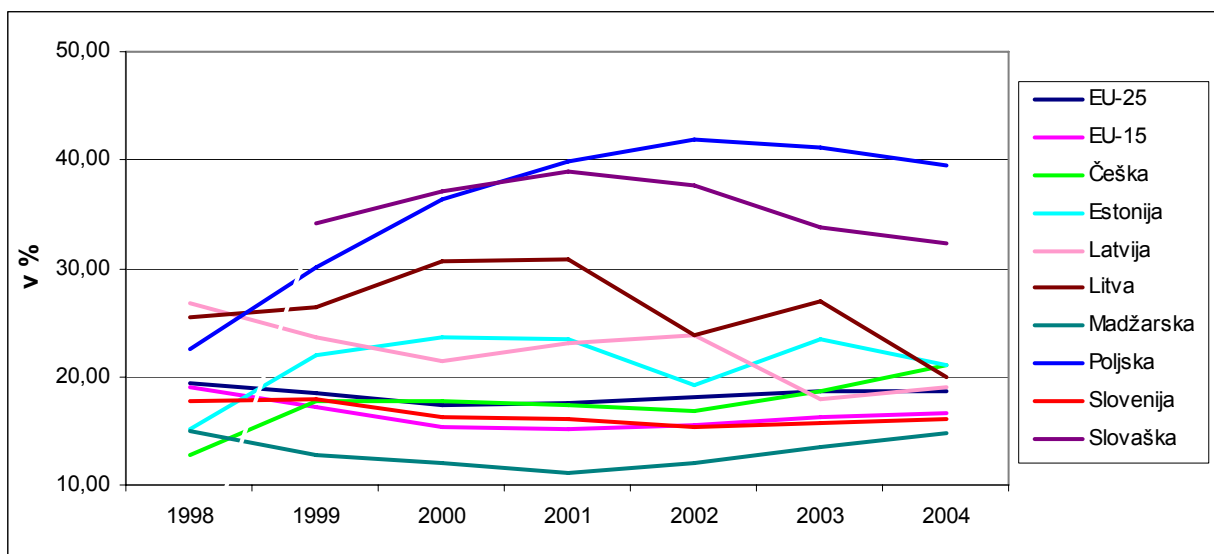
Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Tabela 7: Stopnja brezposelnosti mladih (med 15 in 24 let) v obdobju od 1998 do 2004

(v %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	19,4	18,4	17,4	17,6	18,1	18,6	18,7
EU-15	19,0	17,1	15,3	15,1	15,6	16,3	16,6
Češka	12,8	17,7	17,8	17,3	16,9	18,6	21,1
Estonija	15,2	22,0	23,6	23,5	19,3	23,4	21,0
Latvija	26,8	23,6	21,4	23,1	23,9	17,9	19,0
Litva	25,5	26,4	30,6	30,8	23,8	26,9	19,9
Madžarska	15,0	12,7	12,1	11,1	12,0	13,5	14,8
Poljska	22,5	30,1	36,3	39,8	41,8	41,2	39,5
Slovenija	17,8	17,9	16,2	16,0	15,3	15,7	16,1
Slovaška	:	34,2	37,1	39,0	37,6	33,8	32,3

Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.

Slika 14: Stopnja brezposelnosti mladih (med 15 in 24 let) v obdobju od 1998 do 2004



Vir: Employment in Europe 2005, 2005, str. 250-290; Spletna stran Eurostata, 2006.