

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Maja Beguš

**EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA IN
SLOVENIJA**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Maja Beguš

**Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik
Somentor: red. prof. dr. Bogomil Ferfila**

**EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA
IN SLOVENIJA**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

Zahvaljujem se mentorju in somentorju za nasvete in usmeritve pri diplomskem delu. Hvala Tinci, ki mi je diplomo lektorirala. Največja zahvala pa gre moji mami in Tadeju, ki sta me spodbujala in ves čas stala ob strani.

KAZALO VSEBINE

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV	8
1. UVOD	9
1.1. CILJI IN HIPOTEZA	4
1.2. METODOLOGIJA	5
1.3. OPREDELITEV KLJUČNIH POJMOV	6
2. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA V ZGODOVINSKEM KONTEKSTU	7
2.1. PRVO OBDOBJE: med letoma 1952 in 1973	7
2.2. DRUGO OBDOBJE: med letoma 1974 in 1985	8
2.3. TRETJE OBDOBJE: med letoma 1986 in 1992	10
2.4. ČETRTO OBDOBJE: po letu 1992	13
2.4. PREDVIDENA REFORMA	24
3. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA KOT PROCES KOORDINACIJE	26
3.1.1. FAZA OBLIKOVANJA POLITIK	26
3.1.2. FAZA IMPLEMENTACIJE POLITIK	27
3.1.3. FAZA EVALVACIJE POLITIK	27
3.2. AKTERJI IN NJIHOVA VLOGA	27
3.2.1. VKLJUČENOST POMEMBNIH AKTERJEV V SLOVENIJI	29
4. FINANČNI INSTRUMENTI	30
5. ANALIZA NAPREDKA DRŽAV ČLANIC PRI DOSEGANJU LIZBONSKIH IN STOCKHOLMSKIH CILJEV	31
6. ANALIZA USPEŠNOSTI SLOVENIJE PRI DOSEGANJU CILJEV DESETIH SMERNIC EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA	33
6.1.1. AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE	33
6.1.2. ANALIZA	34
6.2.1. USTVARJANJE DELOVNIH MEST IN PODJETNIŠTVO	37
6.2.2. ANALIZA	38
6.3.1. POSVEČANJE SPREMEMBAM IN SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA	41
6.3.2. ANALIZA	42
6.4.1. POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA	45
6.4.2. ANALIZA	46
6.5.1. DOSEČI, DA SE BO DELO IZPLAČALO PREKO SPODBUD ZA POVEČANJE PRIVLAČNOSTI DELA	47
6.5.2. ANALIZA	48
6.6.1. POSPEŠEVANJE RAZVOJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA	50
6.6.2. ANALIZA	50
6.7.1. PREOBLIKOVATI NEPRIJAVLJENO DELO V REDNE ZAPOSLOTITVE	53
6.7.2. ANALIZA	53
6.8.1. ENAKOPRAVNOST SPOLOV	55
6.8.2. ANALIZA	56
6.9.1. PODPORA INTEGRACIJI IN BOJ PROTI DISKRIMINACIJI LJUDI, KATERIH POLOŽAJ NA TRGU DELA JE NEUGODEN	57
6.9.2. ANALIZA	58
6.10.1. ODPRAVITI REGIJSKE RAZLIKE V ZAPOSLOVANJU	61
6.10.2. ANALIZA	61
7. ZAKLJUČEK	65
8. VIRI	68
9. PRILOGA:	71

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ – Aktivna politika zaposlovanja

BDP – Bruto družbeni proizvod

CEEP - Evropsko združenje podjetij v javni lasti (*European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*)

ECOFIN – Svet ministrov za ekonomske in finančne zadeve (*Council of Ministers for Economic and Financial Affairs*)

ECOSOC – Ekonomsko-socialni svet (*Economic and Social Council*)

EGS – Evropska gospodarska skupnost (ustanovljena z rimsko pogodbo, podpisana 25.3. 1957 in ratificirana 1958)

EMU – Gospodarska in monetarna unija (*Economic and monetary union*)

ESPJ – Ekonomska skupnost za premog in jeklo (ustanovljena s pariško pogodbo, podpisana 18.4. 1951 in ratificirana leta 1952)

ESZ – Evropska strategija zaposlovanja

ETUC – Evropska konfederacija sindikatov (*European Trade Union Confederation*)

EU – Evropska unija

EU-15 – Države članice EU pred 1.majem 2004

EU-25 - Države članice EU po 1.maju 2004

ILO – Mednarodna organizacija dela (*International Labour Organization*)

NAPZ 2004 – Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leto 2004

OECD - Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (*Organisation for Economic Co-operation and Development*)

PEU – Pogodba o Evropski uniji – t.i. Maastrichtska Pogodba (podpisana 7.2.1992 in ratificirana leta 1993)

UNICE – Evropsko združenje velikih podjetij (*Union of Industrial and Employers Confederations of Europe*)

1. UVOD

Diplomsko delo je nastalo kot posledica mojega zanimanja za socialno dimenzijo evropske integracije, predvsem na področju politike zaposlovanja. Za učinkovito integracijsko politiko je treba vzpostaviti skupne institucije. Vendar zgolj ustanovitev institucij ne zadostuje, nanje je treba z države prenesti pristojnosti, nekaj ali domala vse, in to na enem ali domala vseh področjih. Višja kot je integracijska oblika, več je prenesenih pristojnosti.

Tema moje diplome je Evropska strategija zaposlovanja (v nadaljevanju ESZ). Evropska strategija zaposlovanja je proces s katerim Evropska unija določa skupne cilje glede politike zaposlovanja in natančne smernice za razvoj politik zaposlovanja držav članic (internet 2). Nastala je leta 1997 kot odgovor na velike probleme na trgih delovne sile v EU, ki so dosegli vrh v začetku devetdesetih, ko je bilo brez dela kar 17 milijonov ljudi oziroma 10% prebivalstva EU.¹ Po mnenju nekaterih bruseljskih strokovnjakov so prav smernice ESZ začetek skupne evropske socialne politike (Lonnroth, v Svetlik, 1998: 128).

Diplomsko nalogo sem razdelila na dva dela.

V prvem delu po obdobjih analiziram socialno politiko in politiko zaposlovanja v luči evropske integracije. Zanima me, na kakšne načine so različne ustanovne pogodbe opredeljevale pristojnosti Skupnosti na tem področju in kateri dokumenti so ključni na poti aktivnejše politike zaposlovanja v Skupnosti. Več pozornosti namenjam genezi in razvoju Evropske strategije zaposlovanja. Identificiram ključne akterje in njihovo vlogo pri oblikovanju ESZ ter sam proces oblikovanja ESZ.

V drugem delu ocenjujem uspešnost Slovenije pri doseganju »Lizbonskih ciljev« na področju zaposlovanja. Evropski svet v Lizboni 23. in 24. marca leta 2000 je namreč določil strateški cilj za Evropsko unijo, in sicer, da naj bi EU v desetih letih postala najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu, sposobno trajne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo. V ta namen je Svet ministrov² določil splošne

¹ Council decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (Official Journal L 197, 5.8.2003, str. 13-16).

² V literaturi se za to institucijo, ki skupaj z Evropskim parlamentom opravlja zakonodajno in proračunsko funkcijo, uporablja tudi poimenovanje Svet Evropske unije, včasih tudi samo Svet. V moji diplomski bom uporabljala prvo poimenovanje, kajti takšen je tudi uraden prevod v pogodbi o Ustavi za Evropo. Poleg tega pa se in se sestane vsako četrletje. Loči se tudi od organizacije Svet Evrope.

cilje na področju zaposlovanja in cilje na področju zaposlovanja žensk do leta 2010, ki so bili na Evropskem svetu v Stockholmu (23. in 24. marca 2001), dopolnjeni z vmesnimi cilji za januar 2005 in novim ciljem za leto 2010, ki odraža izzive demografskih sprememb za stopnje zaposlenosti starejših (Goetschy, 2001: 405). Posledično se je Evropski svet odločil naj se ESZ revidira z namenom, da v celoti podpira lizbonske cilje. Glavni poudarek moje diplome je na analizi revidiranih smernic nove Evropske strategije zaposlovanja, ki jih je sprejel Svet ministrov 22. julija 2003. Smernice vsebujejo deset specifičnih akcijskih prioritet, ki jih morajo države članice upoštevati pri svojih politikah zaposlovanja. Ocenjujem uspešnost Slovenije pri izpolnjevanju teh smernic ter proučujem konkretne ukrepe.

1.1. CILJI IN HIPOTEZA

Cilj diplomske naloge je:

- ocena uspešnosti Slovenije pri doseganju ciljev zaposlovanja, postavljenih na zasedanjih Evropskega sveta v Lizboni in Stockholmu. Ti cilji so: zvišati splošno stopnjo zaposlenosti na povprečno 70% do leta 2010 (na 67% do leta 2005), zvišati stopnjo zaposlenosti žensk na vsaj 60% do leta 2010 (57% do leta 2005) in zvišati stopnjo zaposlenosti starejših delavcev na 50% do leta 2010 (EC, 2004:27).
- ocena uspešnosti Slovenije pri uresničevanju 10 smernic nove evropske strategije zaposlovanja.

Hipoteza moje naloge je : **Stopnje uresničevanja posameznih smernic Evropske strategije zaposlovanja ter posameznih ciljev zaposlovanja določenih v Lizboni in Stockholmu so, podobno kot v drugih državah članicah, tudi v Sloveniji različne.**

1.2. METODOLOGIJA

Pri izvedbi naloge in opisu izbrane problematike bom uporabila naslednje metode:

- zbiranje virov

Pred začetkom pisanja sem zbrala in pregledala obstoječo literaturo o predmetu, ki sem ga raziskovala v diplomskem delu.

- analiza primarnih virov

Proučevala sem različne dokumente: primarno zakonodajo Evropskih skupnosti, tj. ustanovitvene pogodbe, pravno nezavezujoče akte Evropskih skupnosti kot so smernice, mnenja, priporočila, Bele knjige, nacionalne programe Slovenije, predvsem Nacionalni akcijski program zaposlovanja, in zakone.

- analiza sekundarnih virov

Proučevala sem monografske publikacije, raziskovalna poročila, strokovne članke.

- zgodovinska analiza

S to metodo skušam na kratko predstaviti socialno politiko in politiko zaposlovanja v luči evropske integracije, s poudarkom na genezi in razvoju Evropske strategije zaposlovanja.

- kvantitativna analiza

Pri tem uporabljam poenotene indikatorje trga delovne sile, ki predstavljajo številčne podatke in so bili razviti za spremljanje Evropske strategije zaposlovanja. Na njihovi podlagi je možno prikazati stanje oziroma trende na trgu delovne sile v časovnem okviru, in, kar je pri tem bistveno, so mednarodno primerljivi. Uporabljeni statistični podatki v moji nalogi so zbrani predvsem iz Eurostata, nekaj pa jih je tudi iz Statističnega urada Republike Slovenije.

- primerjalna analiza

Pri ocenjevanju uspešnosti Slovenije pri doseganju lizbonskih in stockholmskih ciljev in smernic Evropske strategije zaposlovanja si pomagam s primerjavo z ostalimi državami članicami Evropske unije.

1.3. OPREDELITEV KLJUČNIH POJMOV

Evropska strategija zaposlovanja je proces, s katerim Evropska unija določa skupne cilje glede politike zaposlovanja in natančne smernice za razvoj politik zaposlovanja držav članic (internet 2).

Politiko zaposlovanja lahko v ožjem smislu opredelimo kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje (delodajalci in njihova združenja, sindikati, organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati svoj položaj). »Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje« (Svetlik in Trbanc, 2002: 36).

Socialna politika je sistem prizadevanj in ukrepov države, družbe in posameznikov za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer ogroženih družbenih skupin in posameznikov (Kresal, 1998: 11). Kljub tej enostavni definiciji pa je koncept socialne politike zelo kompleksen, saj zajema zelo široka področja. V grobem ga lahko opredelimo na štiri načine. Govorimo lahko o socialni politiki kot alokaciji določenih dobrin in storitev posameznikom. Gre za programe in ukrepe, s katerimi država posega v družbo na različnih področjih, pri čemer zagotavlja socialno varnost in socialno blaginjo posameznikom oziroma državljanom. Druga opredelitev obravnava socialno politiko kot regulacijo razmerij med različnimi akterji, ki nastopajo v sferah trga, države ali civilne družbe. Socialno politiko lahko razumemo tudi v smislu politike v ožjem pomenu besede, kot igro interesov in moči med političnimi akterji, katerih končni cilj je oblast. Zadnja opredelitev pa govori o socialni politiki kot znanstveni disciplini: bodisi kot evalvaciji (v smislu učinkovitosti oz. uspešnosti določenih programov), bodisi kot analizi življenjskih pogojev ljudi (Kolarič, 2002: 1-7).

2. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA V ZGODOVINSKEM KONTEKSTU

Povezovanje evropskih narodov je bilo od začetka do danes predvsem ekonomske narave. Ekonomski cilji, pogojeni z gospodarskim položajem, so določali ostala področja politike v pristojnosti Skupnosti, tudi politiko zaposlovanja. Različne ustanovne pogodbe so na različne načine opredeljevale pristojnosti Skupnosti na t.i. širšem socialnem področju.

Aktivnosti Skupnosti, ki sodijo v širši sklop socialne politike, je mogoče razdeliti na štiri obdobja:

1. Obdobje med letoma 1952 in 1973;
2. Obdobje med letoma 1974 in 1985;
3. Obdobje med letoma 1986 in 1992 in;
4. Obdobje po letu 1992.

2.1. PRVO OBDOBJE: med letoma 1952 in 1973

Pogodba o ESPJ je predvsem odsevala socialne probleme s katerimi so se soočali v premogovništvu in jeklarstvu in so bili posledica strukturnih sprememb v omenjenih panogah. V pogodbi je bila tako izražena skrb za življenjske in delovne pogoje delavcev v premogovništvu in jeklarstvu, ustanovljen pa je bil tudi sklad za kritje stroškov prerazporejanja odvečnih delavcev.

Politika zaposlovanja je bila omejena le na delavce v premogovništvu in jeklarstvu in je vključevala predvsem pasivne ukrepe prerazporejanja odvečne delovne sile, ki so se financirali preko skupnega sistema dajatev.

Podpis pogodbe o EGS sovпада z obdobjem gospodarske rasti in nizke stopnje brezposelnosti. Pogodba je predvsem gospodarske narave, pri čemer pa je socialna politika ostala izven pristojnosti Skupnosti. Med nalogami Skupnosti je bil sicer naveden tudi »pospešen dvig življenjske ravni in tesnejše sodelovanje med državami članicami« (2. člen preambule), vendar pa je prevladovalo prepričanje, da bo gospodarski razvoj sam po sebi vodil k socialnemu napredku.

Socialna politika je bila močno pogojena z ekonomskimi cilji, predvsem z oblikovanjem in učinkovitim delovanjem skupnega trga, kar je odvisno tudi od zagotavljanja svobodnega pretoka delovne sile.

Socialne določbe so se tako nanašale na dva sklopa: na prosto gibanje delovne sile (48. – 51. člen Pogodbe o EGS), kjer je Skupnost lahko sprejemala zavezujoče pravne akte (t.i. direktive in uredbe) ter na tako imenovano širše področje socialne politike (117. – 128. člen Pogodbe o EGS).

Slednje je bilo dejansko omejeno na prekvalificiranje delavcev in iskanje nove zaposlitve zanje s pomočjo Evropskega socialnega sklada, predvsem z namenom spodbujanja in olajševanje prostega pretoka delovne sile. Na področju zaposlovanja, delovnega prava in delovnih razmer, poklicnega usposabljanja ter socialne varnosti je tako Pogodba o EGS predvidevala le tesno sodelovanje med državami članicami, ki naj bi ga spodbujala Komisija z izdelavo raznih študij, organiziranjem posvetovanj ter sprejemanjem priporočil in mnenj.

2.2. DRUGO OBDOBJE: med letoma 1974 in 1985

V sredini sedemdesetih let se je Skupnost začela spopadati z naraščajočo stopnjo brezposelnosti. Strukturne in gospodarske spremembe so na eni strani povzročile ukinitve številnih delovnih mest v delovno intenzivnih industrijskih panogah in po drugi strani odprtje novih delovnih mest, predvsem v storitvenem sektorju, za katera pa delavci niso imeli ustreznih znanj. Problematična je tako postala predvsem strukturna brezposelnost. Omenjene spremembe na gospodarskem področju so vodile k dejavnejši vlogi Skupnosti na socialnem področju.

Prvi premik na poti aktivnejše politike zaposlovanja v Skupnosti je bil storjen na Pariški konferenci leta 1972, kjer so države članice opredelile polno in boljše zaposlovanje kot glavna cilja socialne politike Skupnosti.

Prvi program socialne akcije Skupnosti je sprejel Svet ministrov leta 1974 v obliki resolucije. Program socialne akcije je imel za prvo triletno obdobje naslednje prednostne cilje:

- doseganje polne in boljše zaposlenosti v Skupnosti;

- izboljšanje življenjskih in delovnih razmer ter;
- večjo stopnjo participacije socialnih partnerjev pri ekonomskih in socialnih odločitvah.

Aktivnosti, usmerjene k doseganju polne in boljše zaposlenosti so bile tesno povezane z delovanjem Evropskega socialnega sklada³ (Kopač in drugi, 2002: 61).

Leta 1970 je bila vzpostavljena nova tripartitna institucija za vprašanja zaposlovanja, Stalni zaposlitveni odbor (*The Standing Employment Committee*), sestavljena iz ministrov za delo, socialnih partnerjev in Komisije. Cilj je bil koordinirati nacionalne politike zaposlovanja in jih prilagoditi ciljem Skupnosti. Institucija je bila neučinkovita zaradi prevelikega števila udeležencev in zelo formalnih postopkov. Niti ministri za delo niso želeli poenostaviti njenega delovanja, ker so verjeli, da mora zaposlovanje ostati domena posameznih držav. V obdobju poslabšanja gospodarskega stanja med leti 1975 in 1978 so se pod pritiskom ETUC zgodile štiri »Evropske tripartitne konference zaposlovanja«. Njihov namen je bil zorati ledino za skupni pristop k ekonomskim vprašanjem in vprašanjem zaposlovanja. Poskus se je izjalovil zaradi pomanjkanja nacionalnih ukrepov in negativnega odnosa UNICE.

V 1980. letih so se izvajale številne pobude strukturnih skladov v prid najbolj ranljivih kategorij na trgu delovne sile (lokalne iniciative zaposlovanja, še posebej za ženske; merila, ki so olajševala vključitev mladih in dolgoročno brezposelnih na trg dela), kakor tudi za gospodarsko slabše razvite regije. Niz skupnostnih meril je imel neposredne ali posredne učinke na zaposlovanje (predpisi o prostem pretoku delavcev, priznavanje poklicnih kvalifikacij, poklicno usposabljanje, odpravljanje socialne izključenosti,...), vendar je le obrobno prispeval k zmanjševanju brezposelnosti v Skupnosti (Goetschy, 2000: 2).

³ Evropski socialni sklad je eden izmed treh skladov Skupnosti za strukturno prilagajanje. Ustanovljen je bil leta 1960, na podlagi 123. člena Rimske pogodbe. Naloga sklada je predvsem spodbujanje oziroma omogočanje lažjega zaposlovanja znotraj Skupnosti in pospeševanje geografske in poklicne mobilnosti delavcev. Za prvo obdobje delovanja sklada so bili značilni predvsem pasivni ukrepi povezani s pokrivanjem stroškov poklicne prekvalifikacije. Naraščanje stopenj brezposelnosti pa je zahtevalo aktivnejšo vlogo Skupnosti. Tako je bila prva reforma ciljev Sklada izvedena že leta 1971. Omenjena reforma je opredelila nalogo Sklada, da absorbira brezposelnost in strukturno delno zaposlenost, ki se je pojavljala na posameznih območjih Skupnosti. Naslednja reforma ciljev in nalog Sklada je bila izvedena leta 1983. Kot naloge sklada so bile določene aktivnosti v zvezi s poklicnim usmerjanjem in usposabljanjem, z rekrutiranjem in nadomestili plač, s ponovno namestitvijo in socialno ter poklicno integracijo v zvezi z geografsko mobilnostjo in s storitvami in tehničnim svetovanjem glede odpiranja novih delovnih mest. Tretja reforma ciljev pa je bila sprejeta leta 1988, pod vplivom Enotne evropske listine, ki je določala krepitev gospodarske in socialne kohezije kot cilj sklada (Končar, 1993: 132-134).

2.3. TRETJE OBDOBJE: med letoma 1986 in 1992

V osemdesetih letih so prevladovalе razprave o socialnih razsežnostih znotraj notranjega trga, o gospodarski in socialni koheziji v Skupnosti, o odpravljanju razlik v gospodarskem razvoju posameznih regij in o nujnosti postopne harmonizacije vseh temeljnih vprašanj, ki so predmet delovnega prava, kar je prvi pogoj za vzpostavitev evropskega trga delovne sile. Najpomembnejša dokumenta v tem obdobju sta Enotna evropska listina iz leta 1986 in Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejeta leta 1989.

S sprejemom **Enotne evropske listine (EEL, 1986)** je bil storjen pomemben korak k pravno zavezujoči socialni politiki Skupnosti. Sprejeta sta bila nova (118a in 118b) člena Pogodbe o EGS. Prvi je določil odločanje s kvalificirano večino na področju delovnega okolja in zdravja ter varstva pri delu, drugi pa je postavil temelje socialnega dialoga na ravni Skupnosti. Poleg omenjenega je bilo dodano tudi novo poglavje o gospodarski in socialni koheziji, s katerim je Skupnost skušala preprečiti nastajanje regionalnih razlik, ki bi se utegnile pojaviti zaradi uvajanja notranjega trga. Člen 130a je tako določal, da mora Skupnost pospeševati skladen razvoj z razvijanjem in izvajanjem aktivnosti v smeri krepitve svoje gospodarske in socialne kohezije.

V omenjenem obdobju je bila znotraj Skupnosti socialna politika prvič videna kot pomemben predpogoj za doseganje gospodarske kohezije in ekonomske uspešnosti.

Idejo o oblikovanju »socialnega prostora« (social space) kot predpogoja za uspešno dokončanje notranjega trga je dal takratni predsednik Komisije Jacques Delors (1985). Bistvo ideje »socialnega prostora« je bilo doseganje enakosti standardov s soglasjem socialnih partnerjev. Socialni partnerji naj bi tako prevzeli vlogo iniciatorjev socialne politike. Opredelili bi predvsem cilje socialne politike, medtem ko bi bil sam način izvedbe v pristojnosti držav članic. Na omenjeni način naj bi se doseglo približevanje socialne politike in ne njena standardizacija (Kopač in drugi, 2002: 62).

Z Jacques Delorse je bil ponovno vzpostavljen Evropski socialni dialog, ki je vključeval redne sestanke med tremi socialno partnerskimi organizacijami, ki so se lahko dogovarjale o nezavezujočih »skupnih mnenjih«. S tem se je vzpostavil možen forum za vprašanja povezana z zaposlovanjem (Goetschy, 2000: 2).

Kljub omenjenim novostim Enotna evropska listina ni razrešila spornih vprašanj »socialnega prostora«. Ta so zopet postala aktualna nekaj let kasneje, ko je Skupnosti predsedovala Belgija. Takrat je prevladala ideja o potrebi po določitvi temeljnih socialnih pravic, ki naj bi služile kot osnova za pogajanja med socialnimi partnerji in naj bi zagotovile socialno dimenzijo notranjega trga⁴.

Pod vplivom ideje o nujnosti oblikovanja temeljnih socialnih pravic je Skupnost leta 1989 v Strasbourgu sprejela **Listino o temeljnih socialnih pravicah delavcev**. Listina je bila sprejeta v obliki resolucije in je izražala politično voljo držav članic podpisnic, da bodo v prihodnje sprejemale pobude Komisije glede socialnih vprašanj.

Listina je svečana razglasitev temeljnih načel, na katerih naj bi slonela socialna politika Skupnosti. Nekateri jo ocenjujejo za prvi korak Skupnosti pri uveljavljanju socialne dimenzije znotraj notranjega trga.

Velika Britanija ni podpisala Listine in je tako izrazila svoje nasprotovanje »intervencionistični« socialni politiki Skupnosti.

V Listini so opredeljene temeljne pravice delavcev na dvanajstih področjih:

- svoboda gibanja (1.-3.člen),
- zaposlovanje in plačevanje (4.-6.člen),
- izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (7.-9.člen),
- socialno varstvo (10.člen),
- svoboda združevanja in kolektivnega pogajanja (11.-14.člen),
- poklicno usposabljanje (15.člen),
- enako obravnavanje moških in žensk,
- informiranje, posvetovanje in participacija delavcev (17.-18.člen),
- zdravstveno varstvo in varstvo pri delu (19.člen),
- varstvo otrok in mladine (20.-23.člen), starejših oseb (24.-25.člen) in invalidnih oseb (26.člen)

⁴ Ideja je bila pojmovana kot oblikovanje t.i. socialnega podstavka (angleško: Social plinth).

V Listini je tudi predvideno, da Komisija daje pobude glede sprejemanja pravnih instrumentov za uresničevanje opredeljenih pravic, in da vsako leto poroča, kako članice in Skupnost uresničujejo Listino. Poleg omenjenih nalog pa je Svet ministrov s posebnim sklepom naložil Komisiji tudi pripravo podrobnega **programa akcije za uresničevanje Listine**. Komisija je tak program objavila še pred formalnim sprejetjem Listine. V programu akcije je navedla 47 ukrepov, ki po vsebini ustrezajo 12 različnim področjem v Listini opredeljenih socialnih pravic.

Na področju trga delovne sile je program akcije za uresničitev temeljnih načel iz Listine predvidel različne koordinacijske dejavnosti držav članic in sprejem številnih akcijskih programov.

Za čim boljše medsebojno obveščanje in usklajevanje je Komisija oblikovala različne programe statistike zaposlovanja in ustanovila informacijske sisteme, ki zbirajo informacije o stanju na področju zaposlovanja v posameznih državah članicah in o njihovih sprejetih ukrepih v boju proti brezposelnosti⁵. Na podlagi zbranih informacij tako Komisija pripravlja poročila in biltene o stanju na evropskem trgu delovne sile. Omenjeni informacijski sistemi tako tvorijo institucionalno ureditev politike zaposlovanja.

V skladu z akcijskim programom za uresničitev načel Listine in na podlagi primarne zakonodaje, ki določa načine intervencije na posameznih področjih, so bile sprejete številne smernice za politiko Skupnosti na področju trga delovne sile ter cela vrsta resolucij in programov na področju zaposlovanja (Kopač in drugi, 2002: 63 – 64).

Cilj teh resolucij so bili:

- dejavnosti Skupnosti za boj proti brezposelnosti,
- spodbujanje zaposlovanja mladih,
- boj proti brezposelnosti žensk,
- prispevek lokalnim programom za ustvarjanje novih delovnih mest v boju proti brezposelnosti,

⁵ Najpomembnejši informacijski sistem je MISEP (Mutual Information System on Employment Policies), s pomočjo katerega Komisija zbira, uporablja in posreduje informacije preko mreže, ki vključuje telesa držav članic. Ta informacijski sistem je preko opazovalnega in dokumentacijskega sistema za zaposlovanje povezan še z dvema omrežjema, ki zagotavljata informacije, ki so na voljo državam članicam: Omrežjem koordinatorjev zaposlovanja (Network of Employment Coordinators – NEC) ter Evropskim sistemom dokumentacije o zaposlovanju (European System of Documentation on Employment – SYSDEM) (Moussis, 1999: 192).

- spopadanje z dolgotrajno brezposelnostjo,
- spodbujanje integracije ali ponovne vključitve žensk v aktivno življenje ter nudenje pomoči dolgotrajno brezposelnim osebam (Moussis, 1999: 193).

Kljub nezavezujoči naravi resolucij pa so le te obrodile številne rezultate. Na podlagi resolucij so bili namreč sprejeti številni programi ukrepov za boj proti brezposelnosti.

2.4. ČETRTO OBDOBJE: po letu 1992

Leta 1992 so države članice v Maastrichtu podpisale **Pogodbo o Evropski uniji**. Zaradi nasprotovanja Velike Britanije poglavje o socialni politiki v Pogodbi o EGS ni bilo dopolnjeno in spremenjeno. V želji, da bi vendarle nadaljevali z uresničevanjem temeljnih načel, določenih v Listini, je preostalih enajst držav članic kot aneks k Pogodbi podpisalo **Protokol o socialni politiki** in kot dodatek k temu **Sporazum o socialni politiki**. Sporazum je opredelil pravico organov Skupnosti, da sprejemajo zavezujoče pravne akte s področja socialne politike s kvalificirano večino ali soglasno ob upoštevanju načela subsidiarnosti. Prav vpeljana načelo subsidiarnosti je pomembna novost Pogodbe o Evropski uniji.

Načelo subsidiarnosti pomeni, da pristojni organi Skupnosti lahko sprejemajo ukrepe na področju socialne politike, le v primeru, ko je zastavljene cilje lažje uresničiti na ravni Skupnosti kot pa na ravni posameznih držav ali regij. Socialna politika je tako pogojno v pristojnosti Skupnosti in to v primerih, ko ne more biti uspešno izvedena na nacionalni ali regionalni ravni (Svetlik in drugi, 2002: 64).

Maastrichtski socialni sporazum je razširil vlogo evropskih socialnih partnerjev in jim omogočil dosegati kolektivne sporazume, ki so se lahko uveljavili kot evropske direktive. Rezultati so bili zmerni. Trije sporazumi, ki so bili doseženi, so se navezovali posredno (starševski dopust, december 1996) ali neposredno (delavci zaposleni za polovični delovni čas, junij 1997 in za določen čas, januar 1999) na vprašanja zaposlovanja. Omejen napredek je odražal izvzetost UNICE iz pogajanj na ravni skupnosti (Goetschy, 2000: 3).

Politika zaposlovanja je v devetdesetih letih doživela velik razmah. Brezposelnost v EU in v državah članicah je ostajala eden izmed najbolj perečih problemov, ki je zahteval skupne akcije Skupnosti. Potreba po aktivnem pristopu k razreševanju problema brezposelnosti je

tako postala vse očitnejša in je močno zaznamovala vsebino **Bele knjige o evropski socialni politiki** (1994) in **Bele knjige o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju** (1993). V obeh knjigah je Komisija poudarila pomen aktivne politike zaposlovanja pri odpravi brezposelnosti. Poudarjen je bil predvsem pomen usposabljanja za razpoložljiva delovna mesta, hitrega odzivanja na tehnološke spremembe ter izboljšanje storitev in služb za zaposlovanje (Kopač in drugi, 2002: 65).

Bela knjiga o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju iz leta 1993 pomeni resnični začetek obravnave tematike zaposlovanja na ravni celotne Unije. Ta dokument je postal ideološka, politična in analitična osnova za izgradnjo koordiniranega evropskega pristopa k problematiki zaposlovanja. Pred sprejetjem Amsterdamske pogodbe je bilo sodelovanje na evropski ravni med vladami držav članic na področju zaposlovanja in drugih politik na trgu dela na ravni tradicionalnega sodelovanja, podobnega tistemu znotraj OECD in ILO. To je pomenilo, da je bila odgovornost za vodenje politike zaposlovanja izključno na strani držav članic. Vloga Evropske komisije je bila spodbujanje sodelovanja med državami na ravni Unije preko različnih iniciativ, poročil o zaposlovalnih trendih in novih možnostih odpiranja delovnih mest, raziskav, analitičnega dela, oskrbovanja z informacijami in pomoči državam članicam v boju proti brezposelnosti ter socialni izključenosti preko evropskih skladov, predvsem preko Evropskega socialnega sklada (internet 1).

Delorseva Bela knjiga o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju je postavila okvir za kasnejšo politiko zaposlovanja. Komisija je uspela postaviti vprašanje zaposlovanja na dnevni red s trojno strategijo.

Prvič, Bela knjiga – Delorsev zadnji prispevek, pred njegovim odhodom, neke vrste zapuščina – je uspela združiti nezdružljive elemente. Težnja je bila doseči konvergenčne kriterije za EMU in doseči višje stopnje zaposlenosti. Za dosego takšnih izzivov je bilo eno izmed sredstev razširiti debato k bolj aktivnejšim politikam trga delovne sile. Cilj je bil tudi integrirati politike zaposlovanja z ostalimi političnimi vprašanji (fiskalne, socialne zaščite, okoljske, enakih možnosti za ženske in moške, novih družinskih vzorcev, demografskih sprememb).

Kot Delorseva Bela knjiga o notranjem trgu iz leta 1985 je tudi ta zagovarjala evropsko integracijo. Porast evroskepticizma po Maastrichtu je odražalo razširjeno prepričanje, da je

ekonomska integracija eden izmed vzrokov naraščajoče brezposelnosti. Povečale so se tudi kritike na račun »demokratskega deficita« v osrčju evropskega ustroja. Delors je upal, da bo izboljšal javno mnenje z ekonomsko strategijo za nadaljnjo ekonomsko integracijo, ki lahko ustvarja delovna mesta in je hkrati demokratična.

O Beli knjigi se je široko razpravljalo znotraj evropskih institucij in držav članic. V praksi se je pobuda izjalovila: finančni ministri držav članic so nasprotovali tistim merilom, ki so zahtevali dodatne izdatke (kot je ustanovitev trans-evropskih mrež); sam Svet ministrov je nasprotoval ambiciozni in dragi ideji. Tako so bila merila, sprejeta na Essenskem vrhu, leta 1994, veliko bolj zmerna. Vseeno pa je bila Bela knjiga pomembna za oživitev razprave o zaposlovanju.

Drugič, dvakrat letno so predsedniki vlad držav članic s srečanji na evropskih vrhah omogočili okvir za razvoj politik. Komisija ima precejšnji domet usmerjati razprave, spodbujati nove ideje in ukrepe ter nadzorovati njihovo izvajanje. Predstavitev poročila »Evropska iniciativa za rast«, dosežena 1992 na Edinburškem vrhu, je bila precedens za Komisijo, saj je prvič na kakšnem vrhu predstavila poročilo, ki je bilo vključeno v zaključke vrha, ki je nadalje omogočilo nove smernice za ukrepe Komisije.

Tretjič, Komisija je pri socialnih zadevah uspela mobilizirati svoje tradicionalne zaveznike: Evropski parlament, Ekonomski in socialni odbor (ECOSOC), Odbor regij, Stalni odbor zaposlovanja in ETUC. Nove države članice, ki so se priključile leta 1995 (Avstrija, Finska, Švedska), so podprle stališča in iniciative Komisije o zaposlovanju. Vse to omogoča razlago obilice deklaracij, mnenj in resolucij o vprašanjih zaposlovanja v EU od 1993 (Goetschy, 2000: 4-6).

Leta 1994 je Na osnovi Bele knjige Evropski svet v **Essnu sprejel priporočilo Komisije za ukrepe zaposlovanja** na ravni držav članic na petih ključnih področjih:

- Izboljšati možnosti zaposlitve s spodbujanjem investicij na področju poklicnega usposabljanja (predvsem za mlade) in vseživljenjskega učenja;
- povečevanje intenzivnosti rasti zaposljivosti s fleksibilnejšo organizacijo dela in delovnega časa, z omejevanjem rasti plač in s spodbujanjem lokalnih pobud za zaposlovanje

- zmanjšanje stroškov delovne sile, ki se ne namenjujejo za plače (non-wage labour costs), da bi to spodbudilo delodajalce k zaposlovanju nizko kvalificiranih delavcev;
- povečanje učinkovitosti ukrepov aktivne politike zaposlovanja z reformo služb za zaposlovanje, spodbujanjem poklicne in geografske delovne mobilnosti in razvijanjem spodbud za brezposelne, da bi se vrnil na delo
- povečanje števila ukrepov za pomoč skupinam, ki jih je brezposelnost najbolj prizadela.

Takrat so bili prvič na evropski ravni sprejeti kratkoročni in srednjeročni ukrepi za zaposlovanje.

Države članice so prenesle priporočila v dolgoročne programe v skladu z lastnimi ekonomskimi in socialnimi okoliščinami. Vsako leto so morale predložiti svoja letna poročila o napredku. Komisija je skupaj z ECOFIN in Delovnim in socialnim svetom strnila ta nacionalna poročila v letno poročilo, ki ga je predložila na decembrskem Evropskem svetu. Na tej osnovi evropski vrh pregleda smernice zaposlovanja, izda nadaljnja priporočila državam članicam in odloči o novih iniciativah na ravni skupnosti.

Namen tega postopka je doseči trojni učinek. Prvič, letno poročilo bo pripomoglo k izboljšanju učinkovitosti nacionalnih politik zaposlovanja s predstavitvijo poročila javnosti in olajšati primerjave med izvajanjem posameznih držav članic. Drugič, predpisano sodelovanje med ECOFIN in Svetom za socialne zadeve pri pripravljanju osnutkov za letna poročila lahko olajša večjo integracijo ekonomskih in politik zaposlovanja. Tretjič, multilaterno spremljanje zaposlovanja lahko spodbudi večjo konvergentnost politik zaposlovanja držav članic z essenskimi priporočili (Goetschy, 2000: 7).

Ta priporočila, ki predstavljajo essensko strategijo, so bila potrjena in dodatno okrepljena z vrsto sklepov in odločitev na kasnejših zasedanjih Evropskega sveta. Essenska strategija je podala iniciativo za razvoj skupnih evropskih kazalcev s področja zaposlovalne politike in okrepila pristojnosti evropskih institucij pri reševanju problematike brezposelnosti. Razvoj na tem področju je leta 1996 vodil do ustanovitve Stalnega odbora za zaposlovanje in trg delovne sile, katerega glavna naloga je nudenje pomoči Svetu ministrov (za delo in socialne zadeve) glede zaposlovalne politike in trga delovne sile (Moussis, 1999: 190).

Na tej osnovi je Komisija leta 1996 predstavila **pobudo z naslovom »Ukrepi zaposlovanja v Evropi: pakt zaupanja«**. Namen pakta je bil oblikovanje tesnega sodelovanja med socialnimi partnerji in državo pri oblikovanju celovite, usklajene in učinkovite strategije zmanjševanja brezposelnosti s štirimi glavnimi elementi:

- izoblikovanje makroekonomske osnove, ugodne za rast in zaposlovanje, ki bo temeljila na denarni stabilnosti, zdravi makroekonomski politiki in preusmerjanju pasivnih izdatkov za nadomestila za brezposelne v aktivne ukrepe
- izkoriščanje celotnega potenciala notranjega trga, še posebej z izboljšanjem splošnega konkurenčnega okolja v EU s pomočjo podjetjem, da bodo znala bolje izkoristiti notranji trg
- pospešitev reforme sistemov zaposlovanja, posebej z uresničevanjem nacionalnih večletnih programov zaposlovanja, mobilizacijo lokalnih akterjev in s spodbujanjem novih oblik delovnih organizacij ter reformo izobraževanja in usposabljanja
- sprejetje evropskih strukturnih politik, ki bodo pomagale pri zaposlovanju, spodbujale ustanavljanje malih in srednje velikih podjetij ter pripomogle k pravočasnemu prilagajanju na industrijske spremembe, spremembi delovnih vzorcev in k sklepanju teritorialnih zaposlitvenih paktov (ti vključujejo vse akterje v poseben projekt, organiziran na regionalni in lokalni ravni, istočasno pa usmerjajo sredstva iz strukturnih skladov v te integrirane projekte) (Moussis, 1999: 190).

Trije glavni razlogi so obstajali za to iniciativo. Prvič, kot odziv na ekonomsko krizo leta 1995: začarani krog upadajočega zaupanja v podjetništvo v luči visokih obrestnih mer, monetarna turbulenca, slaba evropska ekonomija, zmanjšanje povpraševanja potrošnikov. Drugič, Pakt zaupanja je bil mišljen kot protiutež »paktu stabilnosti«, ki ga je predlagal nemški finančni minister Theo Waigel, z namenom zagotoviti proračunsko disciplino v državah članicah, ki naj bi se pridružile prvemu valu monetarne unije. Ideja je bila doseči monetarno stabilnost in proračunsko trdnost, kompatibilno z rastjo zaposlenosti. Nenazadnje je želel Jacques Santer, ki je nasledil Delorsa kot predsednika Komisije, dati tudi osebni pečat Strategiji zaposlovanja skupnosti (Goetschy, 2000: 7).

Ideja pakta je bila podprta tudi leta 1996, ko je Evropski svet sprejel **t.i. Dublinsko deklaracijo o zaposlovanju**.

Čeprav je Essenska strategija pokazala, da na ravni celotne Unije obstaja visoka stopnja politične zavezanosti k reševanju problematike zaposlovanja, so bili sklepi Evropskega sveta neobvezujoči za države članice in niso imeli jasne pravne osnove. Delo na področju reševanja problematike zaposlovanja na ravni Unije je bilo brez močne in stalne osnove ter dolgoročne vizije. Te probleme je v veliki meri rešila Amsterdamska pogodba, ki pomeni pomemben preobrat pri razvoju koordiniranega pristopa k zaposlovalni politiki v EU (internet 1).

Amsterdamski Evropski svet (1997) je ob sklicevanju na zaključke essenskega Evropskega sveta, sprejetega Pakta in Dublinske deklaracije sprejel **Resolucijo o rasti in zaposlovanju**. V Resoluciji je poudarjena potreba po modernizaciji sistemov socialne varnosti, po usklajevanju gospodarskih politik z namenom zniževanja brezposelnosti, po razvijanju sistemov usposabljanja in izobraževanja ter po reformi sistemov obdavčevanja in socialne varnosti v smeri spodbujanja zaposlovanja.

Čeprav **zaposlovanje** prvotno ni bilo na dnevnem redu Evropskega sveta v Amsterdamu, je postalo **prioriteta** iz več razlogov. Prvič, pridobilo je na pomenu zaradi premajhnega napredka na drugih področjih, kot so Skupna zunanja in varnostna politika in institucionalna reforma. V odsotnosti jasne skupne vizije prihodnosti je zaposlovanje delovalo kot eden redkih povezovalnih projektov, ki so ga evropski državljani z lahkoto razumeli in sprejeli. Drugič, javno mnenje je postajalo čedalje bolj pesimistično glede implikacij EMU na zaposlovanje, javne storitve in relokacije podjetij. Tretjič, volitve v Veliki Britaniji in Franciji maja 1997 so osamile Nemčijo pri njenem zavračanju poglavja o zaposlovanju – že močno podprtega s strani skandinavskih držav (Danske, Finske in Švedske), Avstrije in držav Beneluxa. Francoska zavezanost k EMU bi bila postavljena pod vprašaj v odsotnosti napredka pri Amsterdamskem vprašanju zaposlovanja (Goetschy, 2000: 10).

Na zasedanju Evropskega sveta je bila izražena nujnost zmanjšanja nesprejemljivo visokih stopenj brezposelnosti v EU s poudarkom na dolgoročni brezposelnosti, brezposelnosti mladih in ljudi z nizko izobrazbo ter razvoju preventivnih ukrepov za reševanje te problematike. Prav tako je bila izražena potreba po razvijanju koncepta vseživljenjskega učenja in povečanju investicij v človeški kapital ter reformi davčnih in socialnih sistemov v smeri povečanja zaposlenosti. Aktivna politika zaposlovanja naj bi dobila prednost pred pasivnimi ukrepi plačevanja raznih socialnih ugodnosti zaposlenim. Povečala naj bi se učinkovitost socialnih transferjev, ki bi usmerjali prejemnike k aktivnemu iskanju zaposlitve. Poudarjena je bila

potreba po ustvarjanju ugodnega okolja za razvoj majhnih in srednje velikih podjetij. Amsterdamska pogodba je okrepila pristojnosti Unije kot celote pri reševanju problematike zaposlovanja (internet 1).

Konsenz o zaposlenosti na medvladni konferenci je bil možen le na podlagi dveh pogojev: nacionalne politike zaposlovanja morajo še vedno igrati ključno vlogo in izogniti se je treba večjim in dragim programom na ravni EU. Nekaterim (kot npr. ETUC, Evropskemu parlamentu in nekaterim nacionalnim delegacijam) bi bilo ljubše, da bi pogodba formalno določila odnos med ekonomskimi politikami in politikami zaposlovanja (Goetschy, 2000: 10).

Evropski svet je junija **1997 v Amsterdamu** dosegel soglasje o reviziji *Pogodbe o Evropski uniji*. Cilj je bil ustvariti boljše povezovanje zaposlitvene in ekonomske politike.

Pomembna novost je integracija Protokola in Sporazuma o socialni politiki v samo pogodbo. Z ratifikacijo omenjene pogodbe, leta 1999, je tudi Velika Britanija prevzela obveznosti iz Sporazuma o socialni politiki. Za vse države članice je tako tudi na področju socialne politike v veljavi skupna pravna podlaga odločanja.

Najštevilnejše in tudi najpomembnejše novosti pa je Amsterdamska pogodba prinesla prav na področju politike zaposlovanja. Tako je med glavne cilje Skupnosti navedla tudi spodbujanje gospodarskega in socialnega napredka ter doseganje visoke stopnje zaposlenosti. Novost pa je tudi novo poglavje o politiki zaposlovanja (VIII. poglavje), ki poziva države članice k usklajevanju razvoja strategij zaposlovanja, predvsem na področju razvoja kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delovne sile ter trgov delovne sile, ki se bodo sposobni odzivati na gospodarske spremembe. Poglavje tako ureja postopek koordinacije med državami članicami in sistem nadzora nad politiko zaposlovanja (Svetlik in drugi, 2002: 65).

Po pogodbi politika zaposlovanja še vedno ostaja v domeni držav članic, sama pogodba pa je določila Evropskemu svetu in Evropski komisiji nove naloge, močnejšo vlogo in večja pooblastila pri reševanju problematike zaposlovanja. Prav tako je povečala vlogo Evropskega parlamenta v procesu sprejemanja odločitev. Vključitev socialnega protokola v pogodbo je okrepila vlogo in odgovornost socialnih partnerjev pri delovanju Unije (internet 1).

Pogodba tako predstavlja *pravni okvir* za koordinacijo zaposlitvenih politik v EU, medtem ko oblikovanje in izvajanje politik ostaja v primarni *pristojnosti držav članic*.

Amsterdamska pogodba predstavlja napredek Essenskega procesa v štirih pogledih:

Prvič, »letne **smernice** za zaposlovanje« so bile uvedene kot **gonilna sila in ključni element koordinacije**.

Drugič, Svet mora vsako leto izvesti letni pregled ukrepov držav članic za implementacijo smernic. Evalvacija Sveta je osnovana na letnem poročilu, ki ga mora vsaka država članica predložiti Svetu in Komisiji in po mnenju Odbora za zaposlovanje. Če je potrebno, lahko Svet »s **kvalificirano večino** na priporočilo Komisije sprejme priporočilo za države članice«. Takšna priporočila posameznim državam članicam niso obvezujoča, ampak so lahko simbolično močna. To pomeni **okrepitev vpliva Skupnosti**.

Tretjič, Pogodba je ustanovila **Odbor za zaposlovanje** s posvetovalnim statusom in je formalno ratificirala iniciativo Sveta ministrov, sprejeto decembra 1996. Države članice in Komisija imenujeta vsaka po dva člana Odbora. To ima dvojni namen: spremljanje zaposlovanja in politike zaposlovanja v državah članicah in v EU, in oblikovanje mnenj (na zahtevo Komisije, Sveta ministrov ali po lastni iniciativi) ter priprava na delo Sveta ministrov. Za izvršitev mandata se je potrebno posvetovati s socialnimi partnerji.

Četrtič, 5. člen pogodbe omogoča Svetu ministrov s kvalificirano večino in po posvetu ECOSOC in Odbora regij sprejeti »**merila za spodbujanje sodelovanja** med državami članicami in za podporo ukrepom na področju zaposlovanja«. Taka merila lahko vključujejo širitev najboljših praks, ovrednotenje izkušenj in sprožitev pilotnih projektov.

Moč teh novosti je vsekakor omejena.

Prvič, določeno je naj sprejeta merila »ne vključujejo harmonizacije zakonov in uredb držav članic«: subsidiarnost je zavarovana.

Drugič, obseg in cilji kakršnihkoli ukrepov morajo biti natančno določeni, njihovo trajanje pa ne sme preseči petih let.

Tretjič, predpisano je, da izdatki za spodbudne ukrepe ne smejo posegati v strukturne sklade (Goetschy, 2000: 11 - 12).

Decembra **1997 je Evropski svet v Luksemburgu** dal pobudo za sprejem *Evropske strategije zaposlovanja*, ki je nastala kot odgovor na ekonomske probleme, s katerimi se sooča EU, visoko in vztrajno brezposelnost, ki se spreminja v dolgotrajno brezposelnost, in ostale probleme na trgu dela, ki zavirajo rast zaposlovanja.

Prve smernice so bile sprejete že leta 1998 (t.i. **luksemburške smernice za zaposlovanje**). Po mnenju nekaterih bruseljskih strokovnjakov so prav te smernice začetek skupne evropske socialne politike (Lonnroth, v Svetlik, 1998: 128).

Temeljni cilj ESZ je sprejem okvirja skupnih ciljev politike zaposlovanja.

Smernice zaposlovalne strategije, ki jih vsako leto predloži Evropska komisija in nato potrdi Svet ministrov, so združene v štiri stebre:

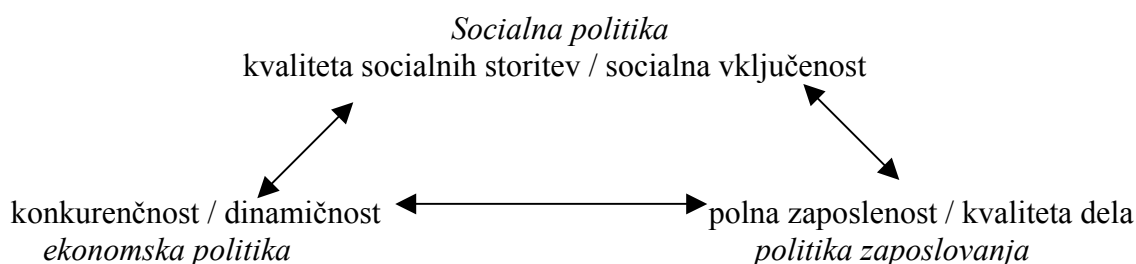
- prvi steber: povečanje zaposljivosti prebivalstva
- drugi steber: spodbujanje podjetništva
- tretji steber: povečanje prilagodljivosti podjetij in posameznikov
- četrti steber: zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja za oba spola

Evropska strategija zaposlovanja se je vseskozi razvijala. Na lizbonskem vrhu marca 2000 so bili dodani novi »horizontalni« cilji – polna zaposlenost, boljša kvaliteta dela, vseživljenjsko učenje in partnerstvo s socialnimi partnerji.

Evropska komisija trenutno kot cilje strategije omenja (internet 4):

- polno zaposlenost (»več delovnih mest«)
- spodbujanje kvalitete in produktivnosti dela (»boljša delovna mesta«)
- utrditev socialne povezanosti in vključenosti na trg dela (»večja socialna kohezija«)

Na lizbonskem vrhu si je EU zastavila tudi cilj: »postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno trajne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo«. Na tej podlagi se je razvil *evropski socialni model*, ki predstavlja dinamično razmerje soodvisnosti med ekonomsko, zaposlitveno in socialno politiko.



Vir: Kazalniki trga dela, 2003, str. 1

Prav tako je Unija na vrhu v Lizboni poudarila pomen *vlaganj v človeške vire*, ki naj pripomorejo k informacijski družbi, v kateri bo vsak posameznik opremljen s sposobnostjo za življenje in delo v taki družbi.

Vlaganje v človeške vire je temeljni predpogoj za doseganje ciljev do leta 2010, ki so bili postavljeni na lizbonskem vrhu in dopolnjeni marca 2001 v Stockholmu:

- zvišati splošno stopnjo zaposlenosti na povprečno 70% (na 67% do leta 2005)
- zvišati stopnjo zaposlenost žensk na vsaj 60% (57% do leta 2005)
- zvišati zaposlenost starejših delavcev (med 55 do 64 let) na 50%.

»Štirje stebri«, določeni v Luksemburgu, in »horizontalni cilji«, postavljeni v Lizboni, danes predstavljajo povezano celoto Evropske strategije zaposlovanja.

Na vrhu EU, marca **2003 v Bruslju**, je bil ob sprejemu nove Evropske strategije zaposlovanja poudarjen pomen *vlaganj v človeški kapital in vseživljenjsko učenje* – pogoj za spodbujanje evropske konkurenčnosti, visoke rasti in visoke stopnje zaposlenosti ter preskoka v na znanju temelječe gospodarstvo. Vlaganje v človeške vire je obenem podpora *boju proti revščini in socialni izključenosti*, kar je eden izmed dveh *temeljnih ciljev koalicijske pogodbe za področje dela, družine in socialnih zadev* (Baloh-Plahutnik, 2003: 1-2).

Svet Evropske unije je **julija 2003** potrdil **ново Evropsko strategijo zaposlovanja**. Ta vsebuje **deset smernic**, v katerih so opredeljene **aktivnosti**, ki naj bi jih izvajala **posamezna država članica** na področju zaposlovanja, trga dela in razvoja človeških virov. Ravno tako smernice določajo **cilje**, ki jih je treba doseči na ravni EU in držav članic. Države članice morajo smernice vključiti v svoje **nacionalne akcijske programe zaposlovanja**. Pri tem je pomemben **celovit splet različnih ukrepov**, ki naj pripomorejo k povečanju zaposljivosti in socialne vključenosti, zagotavljanju enakopravnega dostopa do dela ter dvigu podjetnosti in usposobljenosti delovne sile. Pred vstopom v EU so morale tudi **države pristopnice in kandidatke** uskladiti svoje politike zaposlovanja z Evropsko strategijo zaposlovanja ter se pripraviti na njeno izvajanje (internet 3).

Smernice nove Evropske strategije zaposlovanja se ne razlikujejo bistveno od predhodnih smernic, ki jih je vsako leto znova sprejel Svet EU. Smernice so se vsakoletno le dopolnjevale. Splošnim ciljem so bili dodani konkretni kvantitativni cilji. Smernic je zdaj številčno manj, kar pa ne pomeni da so manj obsežne. Edina razlika je ta, da niso več združene pod štiri stebre, vendar so prilagojene trem lizbonskim strateškim ciljem.

Te smernice so:

1. aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne (1.strateški cilj: POLNA ZAPOSLENOST)
2. spodbujanje podjetništva in promocija ustvarjanja novih delovnih mest (1.strateški cilj: POLNA ZAPOSLENOST)
3. odzivanje na spremembe in spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela (1.strateški cilj: POLNA ZAPOSLENOST)
4. spodbujanje razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja (2. strateški cilj: IZBOLJŠANJE KVALITETE IN PRODUKTIVNOSTI DELA)
5. povečanje ponudbe človeških virov in promocija aktivnega staranja (1.strateški cilj: POLNA ZAPOSLENOST)
6. enakost med spoloma (3. strateški cilj: UTRDITEV SOCIALNE POVEZANOSTI IN VKLJUČENOSTI)

7. integracija in boj proti diskriminaciji na trgu dela (3. strateški cilj: UTRDITEV SOCIALNE POVEZANOSTI IN VKLJUČENOSTI)
8. preko spodbud (davčne-socialne olajšave) okrepiti privlačnost dela – razbremenitev plač (1.strateški cilj: POLNA ZAPOSLENOST)
9. preoblikovanje neprijavljenega dela v redne zaposlitve (2. strateški cilj: IZBOLJŠANJE KVALITETE IN PRODUKTIVNOSTI DELA)
10. odprava regijskih razlik v zaposlovanju (3. strateški cilj: UTRDITEV SOCIALNE POVEZANOSTI IN VKLJUČENOSTI)

2.4. PREDVIDENA REFORMA

Kljub sprejetju Nove evropske strategije zaposlovanja leta 2003 je predvidena nova reforma.

Evropska komisija je namreč sredi aprila 2005 sprejela **integrirane smernice za rast in zaposlovanje za obdobje 2005-2008**, na podlagi katerih bodo **morale države članice Evropske unije, tudi Slovenija, do jeseni pripraviti konkretne akcijske programe**. Na ta način želi EU zagotoviti uresničevanje nedavno prenovljene lizbonske strategije v praksi. Triletno cikle za uresničevanje zastavljenih nalog je EU uvedla z reformo lizbonske strategije, katere prvotno postavljeni cilj je leta 2000 sicer bil povezavo v desetih letih spremeniti v najbolj konkurenčno gospodarstvo na svetu.

Ob spremembi globalnega cilja je EU z reformo uvedla tudi drugačno poročanje o doseganju zavez za krepitev rasti, zaposlovanja in konkurenčnosti - to je zdaj poenostavljeno in poenoteno, članice pa morajo po novem pripraviti en sam lizbonski akcijski program, uresničevanje katerega bo Evropska komisija pregledala vsako leto, prvič januarja 2006.

Smernice so razdeljene na tri vsebinske sklope, in sicer na **makrogospodarske, mikrogospodarske in zaposlovalne smernice**.

V prvi sklop sodijo zagotavljanje gospodarske stabilnosti, varovanje gospodarske vzdržnosti, spodbujanje učinkovite izrabe virov, večja skladnost med makrogospodarskimi in strukturnimi politikami, zagotavljanje plačnega razvoja v duhu rasti in stabilnosti ter prispevek k dinamični in delujoči evropski denarni uniji. Pod smernico gospodarske

stabilnosti komisija med drugim predlaga zmanjšanje proračunskega primanjkljaja.

Med mikroekonomske smernice je komisija uvrstila poglobljanje in širitev notranje trga, zagotavljanje odprtih in konkurenčnih trgov, ustvarjanje podjetjem prijaznega okolja, spodbujanje podjetniške kulture, izgradnjo evropske infrastrukture, krepitev vlaganj v raziskave in razvoj, inovacije, razvoj trajnih virov in oblikovanje močne industrijske baze. V tem okviru komisija podpira integracijo finančnih trgov in zmanjšanje državnih pomoči ter odpiranje mrežnih industrij konkurenci.

Zaposlovalne smernice pa so politika za polno zaposlenost, večjo kakovost in produktivnost na delu ter krepitev socialne in ozemelske kohezije, spodbujanje pristopa življenjskega cikla na delu, zagotavljanje trgov dela s priložnostmi za iskalce zaposlitve in osebe z omejitvami, usklajevanje potreb na trgu dela, spodbujanje prožnosti, zaposlovalne varnosti in manjše segmentacije na trgu dela, razvoj za zaposlovanje prijazne plačne politike in stroškov dela, širitev vlaganj v človeški kapital in prilagoditev izobraževalnih sistemov potrebam.

Smernice za uresničitev prenovljene lizbonske strategije, ki nosi ime partnerstvo za rast in zaposlovanje, bodo zdaj obravnavale države članice v okviru treh ministrskih svetov - za zaposlovanje, za konkurenčnost in za gospodarske in finančne zadeve. Že junija naj bi jih potrdil vrh EU, veljavne pa bodo tri leta, pri čemer jih bo mogoče tudi dopolniti ali spremeniti.

Njihov cilj je, kot omenjeno, zagotoviti uresničevanje prenovljene lizbonske strategije, in sicer z ukrepanjem v tri smeri: povečanjem privlačnosti Evrope za vlaganja in delo, spodbujanjem znanja in inovacij kot motorja evropske rasti ter oblikovanjem takšnih politik, ki bodo bolj prijazna do podjetij in bodo omogočale ustvarjanje več in boljših delovnih mest (internet 8).

Na zadnjem spomladanskem evropskem svetu, marca 2005, je Komisija predlagala nov začetek za lizbonsko strategijo, usmerjanje naporov k samo dvema poglavitnima nalogama:

- ustvarjanje novih in boljših delovnih mest
- vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti (EC, 2005: 9).

3. EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA KOT PROCES KOORDINACIJE

Evropska strategija zaposlovanja je proces, s katerim Evropska unija določa skupne cilje glede politike zaposlovanja in natančne smernice za razvoj politik zaposlovanja držav članic.

Amsterdamska pogodba je vpeljala formalni okvir za koordinacijo nacionalnih politik zaposlovanja z VIII. poglavjem (členi 125 do 130). Države članice ob upoštevanju svoje nacionalne prakse glede odgovornosti socialnih partnerjev obravnavajo spodbujanje zaposlovanja kot zadevo skupnega pomena in usklajujejo svoje delovanje v zvezi s tem v okviru Sveta (člen 126.2). Države članice in Skupnost si v skladu s tem naslovom prizadevajo za razvoj usklajene strategije zaposlovanja in zlasti za spodbujanje kvalificiranih, usposobljenih in prilagodljivih delavcev in trgov dela, hitro prilagodljivih gospodarskim spremembam. S tem želijo doseči splošne cilje Skupnosti (člen 125).

Evropska strategija zaposlovanja je formalno povezana s procesom koordinacije ekonomskih politik, saj države članice s svojimi politikami zaposlovanja prispevajo k doseganju ciljev na način, ki je skladen s širšimi smernicami ekonomskih politik držav članic in Skupnosti (člen 126.1.). 128. člen določa postopek, ki naj mu je treba slediti pri implementaciji strategije zaposlovanja. Cikel evropske politike zaposlovanja:

3.1.1. FAZA OBLIKOVANJA POLITIK

- 1) Evropski svet vsako leto preuči stanje na področju zaposlovanja v Skupnosti in sprejme sklepe o tem na podlagi skupnega letnega poročila Sveta ministrov in Komisije (*Joint Employment Report*) (člen 128/1).
- 2) Na podlagi sklepov Evropskega sveta Svet ministrov (konkretno, Svet za socialne zadeve in ECOFIN) vsako leto na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom, Ekonomsko-socialnim odborom, Odborom regij in Odborom za zaposlovanje iz člena 130 s kvalificirano večino pripravi smernice (*Employment Guidelines*), ki jih države članice upoštevajo v svojih politikah zaposlovanja (člen 128/2).

- 3) Svet ministrov lahko na priporočilo Komisije s kvalificirano večino sprejme priporočila za države članice (člen 128/4).

3.1.2. FAZA IMPLEMENTACIJE POLITIK

- 4) Na podlagi smernic za zaposlovanje države članice sprejmejo svoje Nacionalne akcijske programe zaposlovanja. Od držav članic se pričakuje, da razvijajo svoje nacionalne politike zaposlovanja v skladu z zaposlovalnimi smernicami in svojimi nacionalnimi akcijskimi programi zaposlovanja.

3.1.3. FAZA EVALVACIJE POLITIK

5.) Neodvisno od Nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja vsaka država članica predloži Svetu ministrov in Komisiji letno poročilo o najpomembnejših ukrepih, sprejetih za izvajanje njene politike zaposlovanja glede na smernice za zaposlovanje (člen 128/3).

6) Svet ministrov na podlagi letnih poročil držav članic in po prejemu stališč Odbora za zaposlovanje vsako leto preveri izvajanje politik zaposlovanja držav članic glede na smernice za zaposlovanje (člen 128/4).

7) Na podlagi rezultatov tega preverjanja Svet ministrov in Komisija pripravita skupno letno poročilo za Evropski svet o stanju na področju zaposlovanja v Skupnosti in o izvajanju smernic za zaposlovanje (člen 128/5).

3.2. AKTERJI IN NJIHOVA VLOGA

Glavni institucionalni akterji, vključeni v faze oblikovanja, implementacije in evalvacije Evropske strategije zaposlovanja, so Evropski svet, Svet ministrov, Komisija, države članice, Evropski parlament, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij in Zaposlovalni odbor. Kot je bilo implementirano z Luksemburškim procesom, se je obseg akterjev razširil na bolj ali manj ad hoc osnovi z vključitvijo socialnih partnerjev kot del potrebne krepitve socialnega dialoga.

Evropska strategija zaposlovanja deluje na treh ravneh: na ravni Skupnosti, državni ravni ter regionalni in lokalni ravni.

Evropska komisija:

Komisija je nekakšen dirigent procesa. Njene funkcije so:

1. oblikuje predloge za smernice zaposlovanja
2. oblikuje predloge za priporočila državam članicam
3. vrednoti informacije o implementaciji na nacionalni ravni in oblikuje osnutek skupnega letnega poročila
4. skupaj s Svetom ministrov sprejme skupno letno poročilo

Evropski parlament, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij in Odbor za zaposlovanje

Ti institucionalni akterji imajo samo posvetovalno vlogo. Evropski parlament ima moč soodločanja.

Svet ministrov

Svet ministrov je institucija z odločevalsko močjo. Funkcije:

1. sprejetje smernic zaposlovanja
2. sprejetje priporočil
3. evalvacija predlogov in sprejemanje predlogov v državah članicah skupaj s Komisijo o skupnem letnem poročilu (*Joint Employment Report*)

Evropski svet:

Vsako leto preuči stanje na področju zaposlovanja v Skupnosti in sprejme sklepe o tem na podlagi skupnega letnega poročila Sveta ministrov in Komisije.

UNICE⁶, CEEP⁷, ETUC⁸

Predstavniki socialnih partnerjev na evropski ravni so preko posvetovanja vključeni v različnih fazah procesa evropske strategije zaposlovanja na EU ravni.

⁶ UNICE - Evropsko združenje velikih podjetij (*Union of Industrial Employers Confederations of Europe*)

⁷ CEEP- Evropsko združenje podjetij v javni lasti (*European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*)

Državne oblasti

Državne oblasti oblikujejo in sprejemajo nacionalne akcijske programe zaposlovanja glede na smernice zaposlovanja. Vključenost državnih parlamentov, regij, lokalnih skupnosti, socialnih partnerjev in civilne družbe pri oblikovanju Nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja so odvisni od posamezne države članice.

Regije, lokalne skupnosti, socialni partnerji in civilna družba

Sodelujejo pri procesu implementacije Nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja na določeni stopnji vladanja. Odvisno od notranje politične strukture države članice lahko sodelujejo pri procesu nacionalne evalvacije.

3.2.1. VKLJUČENOST POMEMBNIH AKTERJEV V SLOVENIJI

V pripravo programov zaposlovanja so vključeni mnogi akterji. To jim omogoča, da se medsebojno usklajujejo o predvidenih ukrepih. Na prvem mestu so seveda **Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)** in **Centri za socialno delo (CSD)**, ki so oboji neposredno povezani z **Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ)**. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je osrednja izvajalska institucija politike zaposlovanja v Sloveniji in najpomembnejši posrednik med aktualno ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Uvajajo se tudi *Centri za poklicno informiranje in svetovanje* ter odprti sistem sprejema strank na *uradih za delo*, kjer lahko dobijo stranke različne informacije o trgu dela in možnostih zaposlovanja. Pomembni prispevki k uresničevanju nacionalnega akcijskega programa zaposlovanja bodo dani tudi s strani **ostalih resorjev**, še posebej Ministrstva za gospodarstvo, Službe Vlade za strukturno politiko in regionalni razvoj, Ministrstva za šolstvo, znanost in šport, Ministrstva za finance, Ministrstva za zdravje.

Tradicionalno imajo **socialni partnerji** pri slovenskih prizadevanjih politike zaposlovanja ključno vlogo, ki presega vprašanja, povezana z NAPZ. Socialno partnerstvo se je v Sloveniji vzpostavilo kot temeljni mehanizem za reševanje vseh razvojnih vprašanj na nacionalni in lokalni ravni.

⁸ ETUC – Evropska konfederacija sindikatov (*European Trade Union Confederation*)

V **ekonomsko socialnem svetu** (ESS) sodelujejo naslednje institucije: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, reprezentativni sindikati, vlada v celoti in preko posameznih ministrstev, ter nevladne organizacije (MDDSZ, 2004: 36 - 37).

4. FINANČNI INSTRUMENTI

Finančna instrumenta, ki sta namenjena v podporo Strategiji sta predvsem dva in sicer *Evropski socialni sklad* (ESS) in *Pobuda Skupnosti – EQUAL*. Ključni finančni instrument v podporo ESZ je ESS, ki obsega pet področij:

- aktivno preprečevanje brezposelnosti
- spodbujanje enakih možnosti dostopa na trg dela – socialne vključenosti
- usposabljanje, izobraževanje in svetovanje – vse življenjsko učenje
- razvoj podjetništva in pogojev za odpiranje novih delovnih mest
- spodbujanje dostopa žensk na trg delovne sile, ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti, boj proti diskriminaciji.

Projekt EQUAL pa je namenjen razvoju inovacijskih ukrepov in je nekakšen testni laboratorij za razvoj novih sredstev in ukrepov za boj proti vsem oblikam diskriminacije in neenakosti v povezavi s trgom dela. Pomemben poudarek je dan krepitvi partnerskih odnosov in trans nacionalnemu sodelovanju ter izmenjavi izkušenj in dobrih praks (Baloh-Plahutnik, 2003: 1-2).

5. ANALIZA NAPREDKA DRŽAV ČLANIC PRI DOSEGANJU LIZBONSKIH IN STOCKHOLMSKIH CILJEV

TABELA 5.1: NAPREDEK DRŽAV ČLANIC PRI DOSEGANJU LIZBONSKIH IN STOCKHOLMSKIH CILJEV

	Splošna stopnja zaposlenosti				Stopnja zaposlenosti žensk				Stopnja zaposlenosti starejših			
	2003	Vrzel do cilja 2010	Sprem. 2002-2003	Sprem. 1998-2003	2003	Vrzel do cilja 2010	Sprem. 2002-2003	Sprem. 1998-2003	2003	Vrzel do cilja 2010	Sprem. 2002-2003	Sprem. 1998-2003
BE	59.6	10.4	-0.3	2.2	51.8	8.2	0.4	4.2	28.1	21.9	1.5	5.2
CZ	64.7	5.3	-0.7	-2.6	56.3	3.7	-0.7	-2.4	42.3	7.7	1.5	5.2
DK	75.1	>	-0.8	0.0	70.5	>	-1.2	0.3	60.2	>	2.3	8.2
DE	64.8	5.2	-0.6	0.9	58.8	1.2	-0.1	3.0	39.3	10.7	0.6	1.6
EE	62.9	7.1	0.9	-1.7	59.0	1.0	1.1	-1.3	52.3	>	0.7	2.1
EL	57.9	12.1	1.2	2.4	43.9	16.1	1.4	3.7	42.3	7.7	2.6	3.3
ES	59.7	10.3	1.3	8.5	46.0	14.0	1.9	10.2	40.8	9.2	1.1	5.7
FR	62.8	7.2	0.0	2.6	56.7	3.3	0.2	3.6	36.8	13.2	2.1	8.5
IE	65.4	4.6	-0.2	4.8	55.8	4.2	0.2	6.8	49.0	1.0	1.9	7.3
IT	56.1	13.9	0.6	4.1	42.7	17.3	0.7	5.4	30.3	19.7	1.4	2.6
CY	69.2	0.8	0.6	3.5	60.4	>	1.3	6.9	50.4	>	1.0	1.0
LV	61.8	8.2	1.4	1.9	57.9	2.1	1.1	2.8	44.1	5.9	2.4	7.8
LT	61.1	8.9	1.2	-1.2	58.4	1.6	1.2	-0.2	44.7	5.3	3.1	5.2
LU	63.1	6.9	:	2.6	50.8	9.2	:	4.6	29.5	20.5	:	4.4
HU	57.0	13.0	0.8	3.3	50.9	9.1	1.1	3.7	28.9	21.1	3.3	11.6
MT	54.5	15.5	:	:	33.6	26.4	:	:	30.3	19.7	:	:
NL	73.5	>	-0.9	3.3	65.8	>	-0.4	5.7	44.8	5.2	2.5	10.9
AT	69.2	0.8	0.0	1.3	62.8	>	0.3	4.0	30.4	19.6	0.7	2.0
PL	51.2	18.8	-0.3	-7.8	46.0	14.0	-0.2	-5.7	26.9	23.1	0.8	-5.2
PT	67.2	2.8	-1.0	0.3	60.6	>	-0.2	2.3	51.1	>	0.2	1.1
SI	62.6	7.4	-0.8	-0.3	57.6	2.4	-0.1	-1.0	23.5	26.5	-0.1	-0.4
SK	57.7	12.3	0.9	-2.9	52.2	7.8	0.8	-1.3	24.6	25.4	1.8	1.8
FI	67.7	2.3	-0.4	3.1	65.7	>	-0.5	4.5	49.6	0.4	1.8	13.4
SE	72.9	>	-0.7	2.6	71.5	>	-0.7	3.6	68.6	>	0.6	5.6
UK	71.8	>	0.1	1.3	65.3	>	0.0	1.7	55.5	>	2.0	6.5
EU15	64.3	5.7	0.1	2.9	56.0	4.0	0.4	4.4	41.7	8.3	1.6	5.1
EU25	62.9	7.1	0.1	1.7	55.0	5.0	0.3	3.2	40.2	9.8	1.5	4.4
Cilj 2010	70%				60%				50%			

Vir: Employment in Europe, 2004, str. 27

V nasprotju s cilji, določenimi v lizbonski in evropski strategiji zaposlovanja, se je v letu 2003 **skupna stopnja zaposlenosti** v EU25 ustavila pri **62,9%**. Kljub povečanju za 1,7% točke v petih letih za Unijo kot celoto ne bo mogoče izpolniti vmesnih ciljev 67% v letu 2005. Ne glede na to pa je cilj 70%, določen za 2010, še vedno realen, če se ob izboljšanju gospodarstva zabeležijo stopnje rasti, kakršne so bile ob koncu 90-ih let. V sedmih državah je stopnja zaposlenosti višja od 67%, medtem ko štiri države (Danska, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija) že dosegajo ciljno stopnjo zaposlenosti 70% za leto 2010. Skandinavske države so med uspešnejšimi pri doseganju ciljne stopnje, medtem ko so južnoevropske države, z izjemo Portugalske, še daleč od zastavljenega cilja. Tudi nove države članice imajo nižje stopnje zaposlenosti in to predvsem zato, ker te države niso mogle ustvariti dovolj delovnih mest (EC, 2004: 12). **Slovenija** spada v skupino držav s splošno stopnjo

zaposlenosti, ki je pod povprečjem EU 25, in nizko stopnjo rasti. V letu 2003 je znašala **62,6 %**, kar je celo za 0,3% nižje od leta 1998.

Stopnja zaposlenosti žensk narašča sorazmerno hitreje kot povprečna stopnja zaposlenosti, kar prispeva k »zapolnjevanju« pereče strukturne vrzeli. V letu 2003 je znašala **55%**. Povečanje za 3,2 odstotne točke v petih letih kaže, da je cilj 60%, zastavljen za leto 2010, mogoče doseči. Obenem je bilo nekaj napredka doseženega glede razpoložljivosti in dostopnosti varstva za otroke, mlajše od treh let. Vendar so ženske še vedno bolj izpostavljene brezposelnosti in nedejavnosti, kakor navaja poročilo o enakih možnostih za moške in ženske, predstavljeno na spomladanskem Evropskem svetu. Poleg tega se je stanje glede spolne diskriminacije na trgu dela, zlasti v smislu razlik v plačilu, komaj kaj izboljšalo. (EC, 2004: 12). Stopnja zaposlenosti žensk je za skoraj 10% nižja od splošne stopnje zaposlenosti. Osem držav z relativno visoko stopnjo zaposlenosti je že doseglo tudi ciljno stopnjo zaposlenosti žensk za leto 2010. Na Nizozemskem je velik delež žensk zaposlenih s polovičnim delovnim časom. Grčija, Španija in Italija bi morale dvigniti stopnjo zaposlenosti za skoraj 20%, da bi dosegle zastavljeni cilj. Od novih držav članic so **Slovenija (57,6 % v letu 2003)**, Litva in Latvija že dosegle cilj za leto 2005, medtem ko Malta zaostaja za več kot 25%.

Gibanje stopnje zaposlenosti starejših med 55. in 64. letom starosti je dejansko zaskrbljujoče. Čeprav se je stanje od leta 1998 izboljšalo za 4.4 točke in doseglo **40,2% leta 2003**, bi bilo še vedno treba priskrbeti nekaj manj kot približno sedem milijonov delovnih mest za zadevno starostno skupino, če naj se doseže cilj 50% v letu 2010. Zadevo je treba preučiti v primerjavi s povečanjem povprečne starosti ob izstopu s trga dela, ki se je vzpela od 60,4 v letu 2002 na 61 v letu 2003 (EC, 2005: 9). Ta podatek je toliko bolj zaskrbljujoč, če upoštevamo, da je povprečna stopnja za nove države članice 30%. Pri tem pa ravno **Slovenija** dosega najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših, to je **23,5%**. Na ta način bo zelo težko doseči zastavljeni cilj. Unija mora ukrepati, da **spodbudi in zagotovi aktivno starost delovne sile**, sicer ji pri tem podvigu ne bo uspelo (EC, 2004: 12).

6. ANALIZA USPEŠNOSTI SLOVENIJE PRI DOSEGANJU CILJEV DESETIH SMERNIC EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA

6.1.1. AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE

Države članice bodo razvile in izvrševale aktivne in preventivne ukrepe za brezposelne in neaktivne, z namenom preprečevanja prehoda v dolgotrajno brezposelnost, in z namenom pospeševanja trajne vključitve brezposelnih in neaktivnih oseb v zaposlitev. Države članice bodo:

- a) zagotovile, da bodo vsi iskalci zaposlitve že na začetku obdobja brezposelnosti deležni **pravočasne identifikacije** svojih potreb in storitev, kot so svetovanje in usmerjanje, pomoč pri iskanju zaposlitve in lasten zaposlitveni načrt;
- b) na osnovi omenjene identifikacije ponudile iskalcem zaposlitve **dostop do učinkovitih in uspešnih ukrepov**, ki naj povečajo njihovo zaposlitveno zmožnost in možnosti za vključitev, pri tem pa bodo posebno pozornost namenile ljudem, ki se soočajo z največjimi težavami na trgu dela.

CILJ EU DO 2010: Države članice bodo zagotovile:

- da bo vsaki brezposelni osebi ponujena **možnost novega začetka**, preden bo minilo **šest mesecev** brezposelnosti, če gre za mlade, in **12 mesecev** brezposelnosti v primeru odraslih, v obliki usposabljanja, prekvalifikacije, delovnih izkušenj, zaposlitve ali drugih ukrepov zaposlovanja, ki bodo tam, kjer je to smiselno, kombinirani s trajno pomočjo pri iskanju zaposlitev;
- da bo do leta 2010 **25 odstotkov dolgotrajno brezposelnih** vključenih v **aktivne ukrepe zaposlovanja** v obliki usposabljanja, prekvalifikacij, delovnih izkušenj ali drugih ukrepov zaposlovanja, s ciljem doseči povprečje treh najuspešnejših držav članic;
- c) posodobitev in **krepitev institucij na trgu delovne sile**, še posebej zavoda za zaposlovanje;

- d) zagotovile redno **vrednotenje učinkovitosti in uspešnosti programov** na trgu delovne sile in jih revidirale v skladu s tem (internet 6).

6.1.2. ANALIZA

- PRAVOČASNA IDENTIFIKACIJA POTREB ISKALCEV ZAPOSLOTITVE ŽE NA ZAČETKU OBDOBJA BREZPOSELNOSTI

SLABOSTI: Slovenija še ni razvila mednarodno primerljivega indikatorja za ugotavljanje **pravočasne** vključenosti v programe APZ, tj. kolikšnemu deležu brezposelnih je bila ponujena možnost novega začetka, preden je minilo šest oz. dvanajst mesecev brezposelnosti.

- PONUDBA UKREPOV ZAPOSLOTITVE ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSLOTITVENIH MOŽNOSTI

USPEŠNO: Po podatku iz Nacionalnega akcijskega programa je bilo **v programe aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji leta 2003 vključenih skoraj 80% (77.206) vseh** registriranih brezposelnih oseb, največ v programe izobraževanja in usposabljanja (MDDSZ, 2004: 9). **Delež dolgotrajno brezposelnih⁹**, ki so vključeni v programe APZ, je dvakrat višji od cilja EU za leto 2010: **52,2% v letu 2002** (51000 vključenih oseb), v primerjavi s ciljem 25 % v letu 2010 (MDDSZ, 2004: 20). Izvajanje programov zaposlovanja v letu 2003 je prispevalo k izboljšanju strukture brezposelnih oseb, saj se je znižal delež dolgotrajno brezposelnih in brezposelnih brez strokovne izobrazbe, pa tudi delež brezposelnih, starih od 40 do 50 let, starejših od 50 let in trajno presežnih delavcev ter tistih, ki so delo zgubili zaradi stečaja. Razmerje med aktivnimi in pasivnimi ukrepi za pomoč brezposelnim, ki je bilo na primer še leta 1998 1:3, je leta 2003 znašalo samo še 1:1,5. Skoraj vsi novi ukrepi so namenjeni za spodbujanje zaposlovanja in ustvarjanja novih delovnih mest prek subvencij in davčnih spodbud ter so, čeprav so brez izjeme vezani na zaposlitev brezposelne osebe, namenjeni delodajalcem. Poleg tega je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v letu 2004 že drugič namenilo 70% vseh sredstev za aktivno politiko zaposlovanja regijam z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti, kar vpliva na zmanjšanje regijskih razlik v stopnji

⁹ Dolgotrajna brezposelnost je opisana kot neprostovoljna odsotnost z dela, ki traja več kot 12 mesecev oziroma kot obdobje, ko je oseba brez zaposlitve in jo aktivno išče. V Sloveniji zbiramo podatke o dolgotrajno brezposelnih med registriranimi brezposelnimi, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje, hkrati pa od leta 1996 objavljamo skladno z metodologijo ILO tudi podatke, pridobljene z anketo o delovni sili (Svetlik, 2002: 322). V letu 2004 je bil delež dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji 46,4% (MDDSZ, 2004: 20).

brezposelnosti. Prav tako se je v letu 2004 podvojilo število vključenih brezposelnih oseb v programe rednega izobraževanja in strokovnega usposabljanja oziroma pridobivanja poklicnih kvalifikacij (MDDSZ, 2004: 9).

- POSOBITEV IN KREPITEV INSTITUCIJ NA TRGU DELOVNE SILE

SLABOSTI: Posodobitev in krepitev Zavoda za zaposlovanje je omejena. Čeprav je Zavod izboljšal kvaliteto svojega dela z dodatnim osebjem in nenehnim usposabljanjem, bi bil lahko potencial za sodelovanje s privatnimi agencijami za zaposlovanje bolje izkoriščen (EC, 2004: 123).

- UČINKOVITOST IN USPEŠNOST PROGRAMOV NA TRGU DELOVNE SILE

SLABOSTI: V Nacionalnem akcijskem programu pogrešam načrt aktivnosti za spremljanje, nadzor in evalvacijo učinkovitosti in uspešnosti programov na trgu delovne sile. Manjka tudi podatek o tem, koliko udeležencev je uspešno zaključilo določene programe oz. koliko se jih je po zaključku programov zaposlilo. Na spletni strani Zavoda zaposlovanje so javno dostopni podatki za nekatere programe izobraževanja in usposabljanja, ne pa za vse. Ugotavljam, da so uspešnejši programi tisti, ki omogočajo brezposelnim neposredno usposabljanje na delovnem mestu. Tako je se je npr. v letu 2004 v prvih šestih mesecih po zaključku programa »Delovni preizkus« zaposlilo 72,9 % udeležencev programa in 52,1% po zaključku programa »Usposabljanje z delom brez delovnega razmerja«. Medtem ko se je v letu 2004 v prvih šestih mesecih po zaključku programa »Projektno učenje za mlajše odrasle« zaposlilo 11,8% udeležencev programa, 21,7% po zaključku programa »10.000« (Brešar in ostali, 2004: 7-9). Sicer pa je pri nas nasploh zaskrbljujoče dejstvo, da je povprečni čas brezposelnosti zelo dolg. Tako je bil povprečni čas brezposelnosti decembra 2003 eno leto, deset mesecev in 22 dni (MDDSZ, 2004: 9).

Priporočila EU glede politike zaposlovanja v okviru smernice ESZ številka 1 Slovenija uresničuje z 10 ukrepi APZ.

Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve

Vsebine programa opredeljujejo naslednje aktivnosti: tečaji, kratka predavanja, seminarji, delavnice za iskanje zaposlitve. Programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve so namenjeni brezposelnim osebam, ki potrebujejo več informacij o načinih uspešnega iskanja zaposlitve in o delovanju trga dela, ali pa se želijo usposobiti za uspešno iskanje zaposlitve. Namenjeni so tudi tistim, ki potrebujejo pomoč pri oblikovanju poklicnega cilja oziroma nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju. V času vključitve v program imajo tudi zagotovljeno pomoč pri iskanju zaposlitve. Programi trajajo največ tri dni, odvisno od ciljev, vsebine in udeležencev, ki jim je program namenjen. Programi se izvajajo za skupine brezposelnih oseb in so organizirani, ko je dovolj prijavljenih kandidatov. Zavod v sodelovanju z zunanjimi izvajalci za skupine brezposelnih oseb organizira naslednje sklope programov:

- Programi informiranja in motiviranja
- Delavnice za iskanje zaposlitve
- Delavnice za odkrivanje poklicnega cilja

Klub za iskanje zaposlitve

Program usposablja udeležence za sistematično iskanje zaposlitve. Udeleženci se v klubu naučijo veščin iskanja zaposlitev in vzpostavijo stike s potencialnimi delodajalci. Ob koncu dvotedenskega usposabljanja so usposobljeni za samostojno iskanje zaposlitve, s katerim nadaljujejo do zaposlitve oziroma do izteka programa (tri mesece). Dinamika v Klubu ima tudi pozitiven vpliv na posameznika, saj mu ohranja dobro samopodobo in vztrajnost pri iskanju zaposlitve.

Delovni preizkus

Delovni preizkus na konkretnem delovnem mestu se v skladu s predhodno potrjenim programom izvaja neposredno pri delodajalcu ali instituciji za poklicno usposabljanje z namenom, da se brezposelnim osebam pred zaposlitvijo oziroma pred odločitvijo o nadaljnjih korakih pri izdelavi zaposlitvenega načrta, omogoči opraviti preizkus znanj, veščin, spretnosti in delovnih navad.

V programe bo v letu 2004 predvidoma vključenih 3000 udeležencev.

Programi izpopolnjevanja in usposabljanja

Razni tečaji, predavanja, seminarji in drugi programi usposabljanja za pridobivanje dodatnih ali poglobljenih pridobljenih znanj, spretnosti in sposobnosti, ki udeležence usposobijo za opravljanje različnih del in nalog ter tako povečujejo njihove zaposlitvene možnosti.

V programe bo predvidoma vključenih 8000 brezposelnih oseb, od tega bo 1200 udeležencev nadaljevalo program iz leta 2003, 6800 novih udeležencev v 2004.

Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij – certifikatov za brezposelne osebe »Program 10.000«

Pridobitev formalne izobrazbe v vse programe formalnega izobraževanja, od snovne šole za odrasle do univerzitetnega študija ter pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij – certifikatov.

V programe bo predvidoma vključenih 9.862 brezposelnih oseb, od tega bo 5.962 udeležencev nadaljevalo program iz leta 2003 in 3900 novih udeležencev v 2004.

Usposabljanje na delovnem mestu

Vključevanje oseb v delovne procese na podlagi programa usposabljanja, na konkretnem delovnem mestu ali na delovnem področju, pri delodajalcu z namenom usposabljanja za konkretno delo, pospeševanje zaposlovanja in ponovne delovne integracije oseb, katerih znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve. Usposabljanje na delovnem mestu traja do šest mesecev in se sme podaljšati največ za šest mesecev.

V letu 2004 predvidoma vključenih 600, od tega bo 80 udeležencev nadaljevalo program iz leta 2003.

Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve

Program je namenjen povečanju možnosti zaposlovanja brezposelnih oseb, ki prvič začnejo opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje izobrazbe. Program se zagotavlja pod pogojem, da se delodajalec zaveže, da bo brezposelno osebo zaposlil za dobo najmanj enega leta. Program se izvaja na območjih z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti.

783 novih udeležencev v letu 2004.

Lokalni zaposlitveni programi – javna dela

Javna dela so lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelnih oseb, povečanju delovne in socialne vključenosti brezposelnih oseb kakor tudi vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest. Javna dela organizirajo delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj ni pridobivanje dobička in kadar z dejavnostjo, ki se izvaja v okviru javnih del, na trgu ne povzročajo nelojalne konkurence.

Predvideno 6200 brezposelnih oseb na letnem nivoju.

Program projektno učenje za mlajše odrasle – PUM

V okviru tega programa se mlade brezposelne osebe vključujejo v javno veljavni program neformalnega izobraževanja. Projektno učenje za mlajše odrasle se izvaja za eno šolsko leto z namenom, da se v naslednjem šolskem letu vrnejo v formalni izobraževalni program. Namen tega leta vključitve je, da si znotraj PUM pridobijo pozitivne izkušnje učenja, ki motivirajo posameznika za nadaljnje izobraževanje, ga naučijo razčleniti svoje poklicne želje in izdelati poklicne in zaposlitvene strategije.

Predvidoma vključenih 280 mlajših brezposelnih oseb v letu 2004.

Zaposlitvena rehabilitacija invalidov

Program izenačuje možnosti zaposlovanja oziroma ustvarja pogoje za zaposlovanje invalidov in težje zaposljivih brezposelnih oseb, ki imajo zaradi posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ovire pri vključitvi v delo oziroma vključevanju v zaposlitev. Z izvedbo naštetih storitev se zagotavlja:

- izvedbo predhodnih postopkov pri ugotavljanju invalidnosti po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- povečanje zaposljivosti invalida ali osebe, ki ima zaradi posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ovire pri vključitvi v delo oziroma zaposlitev

Programi delovne vključenosti invalidov

So programi, ki invalidom zagotavljajo vključevanje v delo z usposabljanjem, privajanje na delo, pridobivanje delovnih spretnosti in veščin ter jim omogočajo vključevanje v delovno in širše socialno okolje. Program je namenjen izenačevanju možnosti zaposlovanja oziroma ustvarjanju pogojev za zaposlovanje invalidov in težje zaposljivih brezposelnih oseb, ki imajo kompleksne ovire in posebne potrebe, ki izhajajo iz bolezni, okvare, funkcijske omejitve ali oviranosti. in sicer z reševanjem njihovih posebnih potreb in ovir pri zaposlovanju.

Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb

Cilj programa je povečati prilagodljivost iskalcev zaposlitve in delodajalcev na trgu dela.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.2.1. USTVARJANJE DELOVNIH MEST IN PODJETNIŠTVO

Države članice bodo spodbujale nastanek več in boljših zaposlitev s pospeševanjem podjetništva, inovacij, investicijskih zmožnosti in ustvarjanja prijaznega poslovnega okolja za vsa podjetja. Posebna pozornost bo dana izkoriščanju potenciala novonastalih podjetij, storitvenega sektorja in sektorja za raziskave in razvoj pri ustvarjanju delovnih mest. Iniciative za posamezne politike, ki bodo podprte s procesom standardizacije poslovnih politik podjetij in z implementacijo **Evropske listine za mala podjetja**, se bodo osredotočile na:

- **poenostavljanje in zmanjševanje administrativnih in regulacijskih bremen** za zagon podjetij in malih podjetij in za najemanje osebja, olajšanje dostopa do kapitala za zagon, nova in obstoječa mala podjetja in podjetja s potencialom za visoko rast in ustvarjanje delovnih mest;

- spodbujanje izobraževanja in usposabljanja v podjetniških in menedžerskih spretnostih in zagotavljanje podpore, tudi z **usposabljanjem za podjetništvo**, ki naj postane možnost poklicne kariere za vse (internet 6).

6.2.2. ANALIZA

- ADMINISTRATIVNA IN REGULACIJSKA BREMENA

Odpravljanje administrativnih ovir za poslovanje in investiranje je eno od področij, ki po definiciji spada v domeno države. Administrativne ovire in neučinkovito uveljavljanje ter restriktivno interpretiranje regulative v praksi še posebej škodijo povečanju vstopa in razvoju malih in srednje velikih podjetij. Ovire so neenakomerno porazdeljene med različnimi področji, kjer se izdajajo dovoljenja.

USPEŠNO: Na davčnem in carinskem področju Slovenija že ima relativno enostavne, transparentne in dobro delujoče sisteme. Podobno velja tudi za področje pravic industrijske lastnine in postopkov standardizacije (UMAR, 2001: 71).

SLABOSTI: Na področju vzpostavljanja poslovanja (registracija podjetja na sodišču in zagotovitev dovoljenja za poslovno aktivnost) in zahtev glede poročanja o deviznih transakcijah obstoječi sistemi zahtevajo nadaljnje poenostavljanje in dodelavo. Glavne ovire za investitorje pa vključujejo postopke v zvezi s pridobivanjem zemljišč za investicijske namene, pridobivanje različnih dovoljenj za gradnjo, pridobivanje delovnih dovoljenj za tujce ter najemanje in odpuščanje zaposlenih. Problemi na teh področjih, še posebej časovna razvlečenost, kompleksnost in negotovost, povezana s postopki, ter njihovo prekrivanje, resno ovirajo investiranje. Pri tem gre tako za togost in ekstenzivnost samega regulativnega administrativnega okvira kot za nenaklonjen in restriktiven odnos administracije pri njegovem uresničevanju (UMAR, 2001: 71).

PREDVIDENO: V prihodnje bo tako dan poseben poudarek spodbujanju nastanka več in boljših zaposlitev, še posebej s pospeševanjem podjetništva, inovacij, investicijskih zmožnosti in ustvarjanjem prijaznega poslovnega okolja za vsa podjetja. Sprejete so bile spremembe **zakonodaje**, ki omogočajo **lažjo registracijo** in zagon poslovanja mikro in majhnih podjetij, prav tako pa so predvidene dodatne odprave nepotrebnih administrativnih ovir, ki bi skrajšale čas za ustanovitev novega podjetja (MDDSZ, 2004: 13).

Za reševanje te problematike bo država:

- a) analizirala regulativne in administrativne probleme, s katerimi se soočajo podjetja v vseh posameznih postopkih povezanih z ustanovitvijo podjetja, z investicijo in delovanjem podjetij;
- b) primerjala te postopke v Sloveniji z najučinkovitejšimi rešitvami v državah EU;
- c) implementirala rešitve, ki so najbolj spodbudne za podjetja (UMAR, 2001: 71).

- USPOSABLJANJE ZA PODJETNIŠTVO

PREDVIDENO: Slovenija namerava pospešiti razvoj podjetniške kulture. Zavest o pomenu ustvarjalnega podjetništva bo razvijala z naslednjimi ukrepi: z izvajanjem izobraževalnih programov; z obveščanjem o potrebah in interesih podjetnikov; s seznanjanjem o možnostih razvijanja podjetniških priložnosti; s pospeševanjem podjetništva med ženskami, mladimi in na podeželju. Posebna pozornost bo posvečena prenovi izobraževalnega sistema, tako da bodo znanja in sposobnosti kadrov bolj prilagojena potrebam razvoja malih podjetij (MDDSZ, 2001: 5).

Priporočila EU glede politike zaposlovanja v okviru smernice ESZ številka 2 Slovenija uresničuje z 11 ukrepi APZ:

<u>Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi</u> Število udeležencev: 100 vključenih iz preteklih let, 100 vključenih na podlagi javnega razpisa iz leta 2002, v letu 2004 ni novih vključitev v program.
<u>Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence oskrbovanju invalidnih oseb – program »Invalidi invalidom«</u> Število udeležencev: 500 v letu 2004; in sicer: 400 oseb vključenih v letih 2001 in 2002, 100 vključenih leta 2003.
<u>Subvencioniranje zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih – Program tisoč novih možnosti</u> Število udeležencev: 70. V letu 2004 ni novih vključitev v program.
<u>Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest</u> Pomoč za ohranjanje delovnih mest in zaposlitev, katerih obstoj je ogrožen ali zaradi posledic, povzročenih z naravnimi nesrečami ali izrednimi dogodki, ali zaradi procesa prestrukturiranja. Predvideno število je ohraniti do 500 delovnih mest.
<u>Skladi dela</u> Cilj skladov je aktiviranje presežnih delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno zaradi poslovnih razlogov ali zaradi začetka postopka prisilne poravnave. Udeleženec je v program lahko vključen največ 12 mesecev. Število udeležencev, vključenih v letu 2004, je 1500, od tega jih je 720 vključenih iz leta 2003.
<u>Programi zaposlovanja, namenjeni potencialno presežnim in presežnim delavcem ter delodajalcem iz delovno intenzivnih dejavnosti</u> Programi so namenjeni za presežne delavce, delavce, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve, presežne delavce, ki so postali brezposelne osebe (vendar največ eno leto) iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije. Za razreševanje problematike prezaposlovanja in ponovnega zaposlovanja oseb iz ciljnih skupin je mogoče v skladu z zaposlitvenim načrtom

uporabiti kombinacije več programov zaposlovanja.

Do 3489 udeležencev v letu 2004.

Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku

Programi so namenjeni skupinam težje zaposljivih oseb:

- a) brezposelnim osebam: invalidom; starejšim od 50 let, ki so na zavodu prijavljeni več kot šest mesecev; dolgotrajno brezposelnim osebam (12 mesecev od zadnjih 16; za mlajše od 25 let pa šest mesecev od zadnjih 8 mesecev); ki so v zadnjih treh letih najmanj 24 mesecev prejemale denarno pomoč
- b) presežni delavci v času odpovednega roka in v roku enega leta po prijavi na Zavodu
- c) delavci iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki spadajo v kategorije: presežnih delavcev v času odpovednega roka in v roku 1 leta po prijavi na Zavodu; delavci, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve

Predvideno število udeležencev je 2000.

Predvideni stroški na udeleženca: 600 000 SIT za težje zaposljive in dolgotrajno brezposelne osebe, presežne in delavce iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve. ter upravičencev do denarne socialne pomoči za obdobje najmanj enega leta; 700 000 SIT za invalidne osebe za obdobje najmanj 1 leta; 1 500 000 SIT ob zaposlitvi težje zaposljive in dolgotrajno brezposelne osebe, presežnih delavcev in delavcev iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve, za nedoločen čas (čas spremljanja 3 leta), 1 800 000 SIT ob zaposlitvi invalidne osebe za nedoločen čas (čas spremljanja tri leta).

Lokalni zaposlitveni programi

Cilj programa je zaposlitev težje zaposljivih oseb na novo ustvarjenem delovnem mestu in zaposlitev udeležencev javnih del v primerih, ko lokalno zaposlitveni program predstavlja nadgradnjo programa javnih del za obdobje najmanj dveh let oz. za nedoločen čas.

Predvideno število udeležencev programa v letu 2004 je 1000 brezposelnih težje zaposljivih oseb in udeležencev javnih del, od tega 200 brezposelnih težje zaposljivih oseb v programih sofinanciranih iz ESS.

Povračila prispevkov delodajalcu

Število udeležencev: povprečno mesečno 5 000 (letno povprečje); v letu 2004 ni novih vključitev v program.

Spodbujanje samozaposlovanja

Se izvaja v obliki dveh ukrepov:

- a) *Pomoč pri samozaposlitvi*: namen pomoči je pridobivanje osnovnih informacij o možnostih samozaposlitve, o postopkih, potrebnih za realizacijo samozaposlitve, in o dejavnikih, ki jih mora potencialni podjetnik upoštevati pri vzpostavljanju samozaposlitvenega projekta. Izvajajo se tudi poglobljene skupinske oblike svetovanja in usposabljanja.
- b) *Sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva*: namen sofinanciranja je pospeševanje podjetništva in odpiranje novih delovnih mest v malem gospodarstvu, ki se izvaja v obliki enkratne nepovratne pomoči. Ukrep je namenjen osebam, ki so se samozaposlile z zavezo ohraniti samozaposlitev najmanj dve leti.

V ukrep pomoč pri samozaposlitvi se predvideva vključitev 1500 oseb, od tega približno 200 vključenih še iz leta 2003. Ni nujno, da so predhodno vključeni v ukrep sofinanciranja stroškov spodbujanja podjetništva.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.3.1. POSVEČANJE SPREMEMBAM IN SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA

Države članice bodo **pospešile prilagodljivost** delavcev in podjetij na spremembe, upoštevajoč tako potrebo po fleksibilnosti kot tudi varnosti, ter s poudarjanjem ključne vloge socialnih partnerjev v tem pogledu.

Države članice bodo revidirale in, kjer je to potrebno, **reformirale preveč omejevalne elemente v zakonodaji s področja zaposlovanja**, ki vplivajo na dinamiko na trgu dela in na zaposlovanje tistih skupin, ki se soočajo s težkim dostopom do trga dela, razvijale socialni dialog, spodbujale skupno socialno odgovornost in izvedle druge primerne ukrepe za pospeševanje:

- raznolikosti pogodbenih in delovnih dogovorov, vključujoč dogovore o delovnem času, naklonjenosti poklicnemu napredovanju, boljšemu razmerju med delom in zasebnim življenjem ter med fleksibilnostjo in varnostjo,
- dostopa delavcev, še posebej nizko kvalificiranih delavcev, do usposabljanja,
- boljših delovnih pogojev, vključujoč zdravje in varnost; politike si bodo prizadevale predvsem za občutno **zmanjšanje števila primerov nesreč pri delu** in poklicnih bolezni,
- načrtovanja in razvijanja inovacijskih in trajnostnih oblik delovnih organizacij, ki podpirajo produktivnost in kvaliteto dela;
- predvidevanja in pozitivnega lotevanja ekonomskih sprememb in prestrukturiranja.

Države članice se bodo lotile pomanjkanja delovne sile in t.i. ozkih grl s paleto ukrepov, na primer s promocijo **poklicne mobilnosti** in odstranjevanjem ovir za **geografsko mobilnost**, še posebej z uporabo akcijskega načrta za usposobljenost in mobilnost, z izboljšanjem prepoznavanja in transparentnosti kvalifikacij in pristojnosti, s prenosljivostjo socialnega in

pokojninskega zavarovanja, z zagotavljanjem ustreznih spodbud v davčnih sistemih in sistemih socialnih podpor in z upoštevanjem migracijskih vidikov trga dela.

Transparentnost priložnosti pri zaposlovanju in usposabljanju na nacionalni in evropski ravni mora biti predstavljena v javnosti, zato da bi podprla učinkovito **izenačevanje poklicev**. Še posebej bi moralo biti iskalcem zaposlitve povsod po EU **do leta 2005** omogočeno, da se **seznanijo** z vsemi prostimi delovnimi mesti preko zavodov za zaposlovanje držav članic (internet 6).

6.3.2. ANALIZA

- PRILAGODLJIVOST DELAVCEV IN ZAPOSLENIH

USPEŠNO: Kot osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga delovne sile se pogosto jemlje delež oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče oblike – zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Ignjatović, 2002: 26). Novi Zakon o delovnih razmerjih (stopil v veljavo 1.1.2003), omogoča prožnejši trg delovne sile in prožnejše zaposlovanje. Zakon zagotavlja zakonske podlage za delovna razmerja s krajšim delovnim časom, transparentnejši sistem zaposlovanja za določen čas in zaposlovanje z delom na domu. Posebna kvaliteta zakona je obojestranska obveznost delavca in delodajalca glede izobraževanja in usposabljanja (MDDSZ, 2004: 16). Kljub temu pa se v Sloveniji kaže majhna razvitost oblike zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom. **6,2 %** delovno aktivnih je v letu 2003 delalo s **skrajšanim delovnim časom** (EC, 2004: 259) v primerjavi s povprečjem EU, ki je bilo leta 2003 17,1% (EC, 2004: 237). **Samozaposlenih** je pri **16,9 %** relativno veliko (EC, 2004: 237). Po tem deležu je Slovenija nad povprečjem EU, ki je 15,6% (EC, 2004: 237). Tudi delež zaposlenih za **določen čas** je v Sloveniji nad povprečjem EU; **13,7%** v Sloveniji (EC, 2004: 259) v primerjavi z 12,9% v EU (EC, 2004: 237).

- PODJETNIŠKO PRESTRUKTURIRANJE

SLABOSTI: Za učinkovitost trga delovne sile je nujen pogoj tudi ustrezno podjetniško prestrukturiranje. Slovenska podjetja se včasih obnašajo tradicionalistično in niso dovolj pripravljena na sodobne globalne, tehnološke, podjetniške in marketinške izzive. **Produktivnost dela** na zaposlenega v Sloveniji dosega **70%** povprečja EU15 v letu 2003 (EC, 2004: 50). Ob tem je zaposlenih v panogah z nizko tehnološko razvitostjo šestkrat več od zaposlenih v panogah z najvišjo tehnologijo (MDDSZ, 2004: 16).

- MOBILNOST NA TRGU DELOVNE SILE

SLABOSTI: Razen še vedno nezadostne fleksibilnosti, je ena od težav tudi **nizka mobilnost** na trgu delovne sile, še posebej geografska. Skromna selitvena mobilnost, ki je v Sloveniji precej nižja kot v EU, ni povezana le s tradicijo in kulturo, temveč tudi z obsegom, strukturo, izkoriščenostjo in dostopnostjo stanovanjskega sklada. Velik delež lastniško zasedenih stanovanj in skromna ponudba tako zasebnih najemnih kot tudi socialnih in neprofitnih stanovanj zavirajo mobilnost delovne sile (UMAR, 2001: 54).

PREDVIDENO: Vlada si bo preko sprejete Resolucije o nacionalni prometni politiki prizadevala izboljšati stanje na tem področju z nekaterimi konkretnimi ukrepi, kot so subvencioniranje javnega prevoza za brezposelne, s ciljem zagotavljanja minimalnega standarda dostopnosti, ponovno uvedbo linij javnega prevoza tam, kjer je to potrebno z vidika spodbujanja zaposlovanja in povečanja dostopa do zaposlitev, za izboljšanje obstoječih prevoznih poti; in sicer s ciljem prispevati k zaposlitvam v nekaterih do sedaj izoliranih območjih (MDDSZ, 2004: 16).

Prioritetne smeri ukrepanja na področju mobilnosti delovne sile in stanovanjske politike so :

- a) povečati ponudbo najemnih stanovanj, vpeljati in urediti sistem objektivnih in subjektivnih subvencij, razširiti sistem finančnih mrež (nacionalna stanovanjska varčevalna shema) in projektne financiranja stanovanjske gradnje;
- b) migracijska politika mora biti usmerjena v naslednji dve smeri: (i) pri priseljevanju pritegniti v Slovenijo deficitarne poklicne kategorije (predvsem v tehničnih poklicih in na področju informatike); (ii) pri odseljevanju destimulirati odhod mladih in usposobljenih kadrov (z zagotavljanjem z EU primerljivih življenjskih in delovnih pogojev) (UMAR, 2004: 55).

- NESREČE PRI DELU IN POKLICNE BOLEZNI

USPEŠNO: število delovnih nesreč in nesreč, povezanih z delom, v Sloveniji v zadnjih letih pada, kar je med drugim posledica sprememb ustrezne zakonodaje (sprejetje Zakona o varnosti in zdravju pri delu) in pospešenega prilagajanja slovenskega gospodarstva razmeram, ki vladajo na evropskem trgu dela (MDDSZ, 2004: 15).

SLABOSTI: Nekatere države članice so si pri tej smernici zastavile lastne kvantitativne cilje zmanjšanje **stopnje nesreč na delovnem mestu** do določenega leta. Slovenija si takšnega cilja ni zastavila.

- IZENAČEVANJE POKLICEV

USPEŠNO: Slovenija je uspešno zaključila proces **polne uveljavitve sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij**, ki je omogočil mednarodno primerljivost kvalifikacij in vzpostavitev enotnega sistema priznavanja poklicnih kvalifikacij v okviru posameznih gospodarskih panog. Brezposelnim osebam je tako omogočeno polno financiranje pridobitve takega certifikata, medtem ko je zaposlenim zagotovljeno sofinanciranje. Pomembno je, da je v sprejeti Resoluciji o izobraževanju odraslih pomen neformalnega izobraževanja izenačen s formalnim ter da je ključna raven pridobljene izobrazbe in kvalifikacije, ne pa način, kako je posameznik to kvalifikacijo pridobil (MDDSZ, 2004: 15- 16).

PREDVIDENO: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport bo na podlagi poklicnih standardov pripravilo nove izobraževalne programe, ki bodo ustrezali potrebam na trgu delovne sile (MDDSZ, 2004: 16).

- TRANSPARENTNOST PRILOŽNOSTI PRI ZAPOSLOVANJU

USPEŠNO: Zavod RS za zaposlovanje preko svojih spletnih strani iskalcem zaposlitve omogoča neprekinjen dostop do povpraševanja in ponudbe na trgu delovne sile za vseh 12 območnih služb.

Priporočila EU glede politike zaposlovanja v okviru smernice ESZ številka 3 Slovenija uresničuje z ukrepoma APZ:

Pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas

Pospeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas, ki traja od najmanj 20 ur do največ 30 ur na teden, se bo izvajalo z motiviranjem in informiranjem o možnostih in pogojih za takšno delo ter subvencioniranjem nove zaposlitve težje zaposljivih oseb.

Predvideno število udeležencev je 250.

Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb

Cilj programa je povečati prilagodljivost iskalcev zaposlitve in delodajalcev na trgu dela.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.4.1. POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA

Da bi podprle gospodarsko rast in zaposlovanje, bodo države članice spodbujale ustrezno ponudbo dela in zaposlitvenih priložnosti, upoštevajoč mobilnost delovne sile, kot je nakazana v smernici številka tri. Še posebej bodo:

- povečale participacijo na trgu delovne sile z uporabo potenciala vseh delov prebivalstva skozi temeljit pristop, ki bo predvsem poskrbel za dostopnost in privlačnost delovnih mest, delo, ki se bo izplačalo, povečanje usposobljenosti in zagotavljal ustrezne podporne ukrepe;
- **spodbujale aktivno staranje**, predvsem s krepitvijo delovnih pogojev, ki prispevajo k ohranitvi zaposlitve – kot je dostop do trajnega usposabljanja, upoštevanje posebnega pomena varnosti in zdravja pri delu ter inovacijskih in fleksibilnih oblik delovnih organizacij – in odstranjevanjem razlogov za hiter izstop s trga dela, še posebej z reformo predčasnega upokojevanja in z zagotovili, da se splača ostati aktiven na trgu dela; in spodbujanjem delodajalcev, da zaposlijo starejše delavce.

Še posebej si bodo politike prizadevale za povišanje **dejanske starosti pri odhodu s trga dela**, na ravni Evropske unije **za pet let**, do leta 2010 (ocenjena na 59,9 v letu 2001¹⁰). V tem pogledu morajo pomembno vlogo odigrati socialni partnerji. Katerikoli nacionalni cilj mora biti v skladu s pričakovanim rezultatom na ravni Evropske unije in mora upoštevati posebne nacionalne okoliščine,

- ter, kjer je to potrebno, temeljito razmislile o **dodatni ponudbi delovne sile s pomočjo priseljevanja** (internet 6).

¹⁰ Kasneje popravljeno na 60,3 leta (JER, 2005: 149).

6.4.2. ANALIZA

- SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA

SLABOSTI: Napredek pri zviševanju zaposlovanja starejših nad 55 let je omejen. Kljub pokojninski reformi ostajajo povprečna leta upokojevanja zelo nizka. Slovenija je imela v letu 2003 najnižjo povprečno leto upokojitve delavcev v EU, 56.2 leti (EC, 2005: 149). Prav tako ima Slovenija najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših delavcev v EU (23,5% leta 2003). Kljub ukrepom za zmanjševanje brezposelnosti starejših je potrebna celovita politika za spodbujanje aktivnega staranja s spodbudami in fleksibilnimi ureditvami za ohranjanje starejših na trgu dela ter spodbujanjem sprememb v kulturo zgodnjega upokojevanja (EC, 2004: 123).

TABELA 6.1: POVPREČNA STAROST PRI ODHODU S TRGA DELA

	2001	2002	2003	Sprememba 2001-2003
EU-25	59,9	60,4	61,0	1.1
EU-15	60,3	60,8	61,4	1.1
SI		56.6	56.2	

Vir: Draft Joint Employment Report 2004/2005, str. 149

- PRISELJEVANJE

SLABOSTI: Zaradi relativne majhnosti svojega trga delovne sile in presežka ponudbe delovne sile nad povpraševanjem Slovenija trenutno ne predvideva posebnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja s pomočjo **priseljavanja** (MDDSZ, 2004: 21).

V okviru smernice je posebna pozornost dana ukrepom za dolgotrajnejšo ohranitev delovnega mesta in aktivno staranje. Starostna doba se podaljšuje, obenem pa se izvajajo posebni ukrepi za socialno vključenost in delovno aktivnost starejših in/ali dolgotrajno brezposelnih:

Klub za iskanje zaposlitve

Program usposablja udeležence za sistematično iskanje zaposlitve. Udeleženci se v klubu naučijo veščin iskanja zaposlitev in vzpostavijo stike s potencialnimi delodajalci. Ob koncu dvotedenskega usposabljanja so usposobljeni za samostojno iskanje zaposlitve, s katerim nadaljujejo do zaposlitve oziroma do izteka programa (tri mesece). Dinamika v Klubu ima tudi pozitiven vpliv na posameznika, saj mu ohranja dobro samopodobo in vztrajnost pri iskanju zaposlitve.

Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih

V sklopu programa se bodo izvajale dejavnosti, ki so povezane z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih, kot tudi s pridobitvijo ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni v današnjih časih vseskozi dopolnjevati s ciljem ohranjanja delovnih mest in preprečevanja prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost. Program je namenjen delavcem v podjetjih, katera so upravičena do sofinanciranja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.

Predvideno število v letu 2004 je do 2000 udeležencev.

Pospeševanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve

Program se bo izvajal z motiviranjem in informiranjem o možnostih in pogojih za takšno delo ter povračilom stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja (v primeru, da oseba ni obvezno zavarovana) in zdravstvenega zavarovanja ob priglasitvi osebnega dopolnilnega dela v pristojni instituciji. Zavod bo zagotavljal tudi strokovno pomoč osebam, vključenim v program.

Predvideno do 2000 udeležencev v letu 2004. Od tega najmanj 75% težje zaposljivih brezposelnih žensk.

Skladi dela

Cilj skladov je aktiviranje presežnih delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno zaradi poslovnih razlogov ali zaradi začetka postopka prisilne poravnave. Udeleženec je v program lahko vključen največ 12 mesecev.

Število udeležencev v letu 2004 je 1500 od tega jih je 720 vključenih iz leta 2003.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.5.1. DOSEČI, DA SE BO DELO IZPLAČALO PREKO SPODBUD ZA POVEČANJE PRIVLAČNOSTI DELA

Države članice bodo **reformirale finančne spodbude** zato, da bi naredile delo privlačno in spodbudile moške in ženske, da se zaposlijo in da obdržijo delo. V tem kontekstu bi morale države članice razviti primerne politike s ciljem zmanjšanja deleža zaposlenih pod pragom revščine. Revidirale bodo in, kjer bo to potrebno, **reformirale davčne sisteme in sisteme socialnih podpor** ter njihovo povezljivost, da bi odpravile brezposelnost, revščino in pasti družbeno neaktivnega življenja in da bi **spodbujale sodelovanje** žensk, nizko kvalificiranih delavcev, starejših zaposlenih, ljudi z invalidnostjo in tistih, **ki so najdlje od trga delovne sile**, pri zaposlovanju.

Ob ohranjanju ustrezne ravni socialne zaščite bodo države članice še posebej revidirale višino denarnih nadomestil in trajanje pravic do socialne podpore; zagotovile učinkovito vodenje sistemov socialnih podpor, še posebej z vidika učinkovitega iskanja dela, kar vključuje dostop do akcijskih ukrepov za podporo zaposljivosti ob upoštevanju posameznih okoliščin; premislile o uvedbi socialnih podpor za zaposlene tam, kjer bi bilo to potrebno, in delale v smeri odpravljanja pasti za družbeno neaktivno življenje.

Še posebej si bodo s politikami prizadevale, da bi do leta 2010 dosegle občutno **zmanjšanje visokih mejnih davčnih stopenj** in, kjer je potrebno, zmanjšanje davčnih bremen **za nizko plačane** zaposlene, glede na nacionalne okoliščine (internet 6).

6.5.2. ANALIZA

USPEŠNO: Splošna stopnja davčne obremenitve (višina obveznih dajatev v primerjavi z BDP) v Sloveniji ne odstopa bistveno od povprečja članic EU. Za leto 2002 je bil delež 25,4% v Sloveniji, proti 27,5% BDP v EU-15. Splošni cilj načrtovane davčne reforme je ohranjanje višine obveznih dajatev v primerjavi z BDP na sedanji ravni, kar pomeni, da se splošna davčna obremenitev gospodarstva ne bo povečala. Premik je potreben pri prestrukturiranju davčnih virov, da bo celoten sistem spodbuden za gospodarsko rast in zaposlovanje. To pomeni: davčno razbremenitev dela, širitev davčne osnove s povečanim zajemom dohodkov in ohranjanjem najpomembnejših olajšav za spodbujanje konkurenčnosti, zaposlovanja in socialne varnosti, ter povečanje obremenitev drugih proizvodnih dejavnikov in premoženja.

Z novim zakonom o dohodnini, ki je stopil v veljavo 1.1.2005:

- bodo davčni zavezanci plačali za 10% manj dohodnine kot v prejšnjem sistemu;
- znesek neobdavčenega dela dohodkov je določen na ravni zneska, ki še zagotavlja socialno varnost v skladu s predpisi o socialni varnosti;
- odpravljeni so inflacijski mehanizmi, ki v pogojih nizke stopnje inflacije niso več potrebni;
- obdavčitev dohodkov fizičnih oseb temelji na vodoravni in navpični izenačenosti dohodkov fizičnih oseb, kar pomeni, da osebe z višjimi dohodki plačujejo relativno več davka kot osebe z nižjimi dohodki;
- z novim zakonom bo prišlo tudi do razbremenitve dela. Tako se bodo neto prejemki zaposlenih pri plači, ki znaša 67 % povprečne plače v predelovalni dejavnosti zvišali za 1,9 odstotne točke.

S 1.1. 2005 je začel veljati tudi novi zakon o davku od dohodkov pravnih oseb, ki ureja tudi področje olajšav za zaposlovanje (MDDSZ, 2004: 28).

PREDVIDENO: Na tem področju so predvidene številne spremembe predmetne zakonodaje in poenostavitev postopkov registracije, zagona poslovanja in trajnejši razvoj gospodarskih družb. Glede na razmerja med prejemki in plačami, se je Slovenija soočala s podobnimi problemi, kot druge države, ki nimajo visokih plač, imajo pa visoke življenjske stroške. NAPZ poudarja pomen zakonsko opredeljenega načela, da naj denarno socialno pomoč prejemajo samo tisti, ki jo nujno potrebujejo (MDDSZ, 2004: 27). Tudi v Nacionalnem

programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 je zapisano, da se bo Slovenija osredotočila na naslednje ukrepe: proučevanje ustreznosti in mednarodne primerljivosti davčnih in drugih razbremenitev ter subvencij s ciljem pospeševanja skrajševanja delovnega časa in ohranjanja zaposlenosti v delovno intenzivnih panogah; spodbujanje zaposlovanja za polovični delovni čas in samozaposlovanja; zagotavljanje olajšav in subvencij s ciljem pozitivne diskriminacije pri zaposlovanju invalidov, starejših in iskalcev zaposlitve (MDDSZ, 2001: 6).

Spodbujanju privlačnosti dela so v okviru APZ namenjeni naslednji ukrepi:

Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, prejemnikov denarne socialne pomoči – subvencije v enkratnem znesku

Programi so namenjeni skupinam težje zaposljivih oseb:

- d) brezposelnim osebam : invalidom; starejšim od 50 let, ki so na zavodu prijavljeni več kot šest mesecev; dolgotrajno brezposelnim osebam (12 mesecev od zadnjih 16; za mlajše od 25 let pa šest mesecev od zadnjih osem mesecev); ki so v zadnjih treh letih najmanj 24 mesecev prejemale denarno pomoč.
- e) presežni delavci v času odpovednega roka in v roku enega leta po prijavi na Zavodu.
- f) delavci iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki spadajo v kategorije: presežnih delavcev v času odpovednega roka in v roku enega leta po prijavi na Zavodu; delavci, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve.

Predvideno število v letu 2004 je 2000 udeležencev.

Oprostitev plačila davka na izplačane plače ter povračilo prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe z dokončano visoko stopnjo izobrazbe

Delodajalec, ki zaposli brezposelno osebo, prijavljeno na zavodu, z dokončano visoko stopnjo izobrazbe, za nedoločen čas, ima pravico do oprostitve plačila davka na izplačane plače za dobo dveh let.

Delodajalec, ki zaposli brezposelno osebo, prijavljeno na zavodu, ki ima dokončano visoko stopnjo izobrazbe in je mlajša od 26 let, za nedoločen čas, ima poleg pravice do oprostitve plačila davka na izplačane plače tudi pravico do povrnitve povračila prispevkov za zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaposlovanje, porodniško varstvo in poškodbe pri delu in poklicne bolezni (prispevki delodajalca in delojemalca) za dobo dveh let.

Predvideno število udeležencev programa v letu 2004 je 2000 brezposelnih oseb.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.6.1. POSPEŠEVANJE RAZVOJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Države članice bodo zato, da bi opremile vse posameznike s kvalifikacijami, ki so potrebne sodobni delovni sili v na znanju temelječi družbi, da bi jim omogočile razvoj poklicnih karier in zmanjšale neujemanje kvalifikacij ter zmanjšale t.i. ozka grla na trgu delovne sile, uporabile strategije vseživljenjskega učenja, med drugim tudi z izboljšanjem kvalitete in učinkovitosti izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja.

V skladu z nacionalnimi prioritetami bodo cilji politik do leta 2010 predvsem naslednji:

- **najmanj 85 odstotkov 22-letnikov naj bi imelo končano srednjo šolo,**
- **povprečje odrasle delovne populacije (starostna skupina od 25 do 64 let) na ravni Evropske unije, ki sodeluje v programih vseživljenjskega učenja¹¹, naj bi bilo najmanj 12,5 odstotka.**

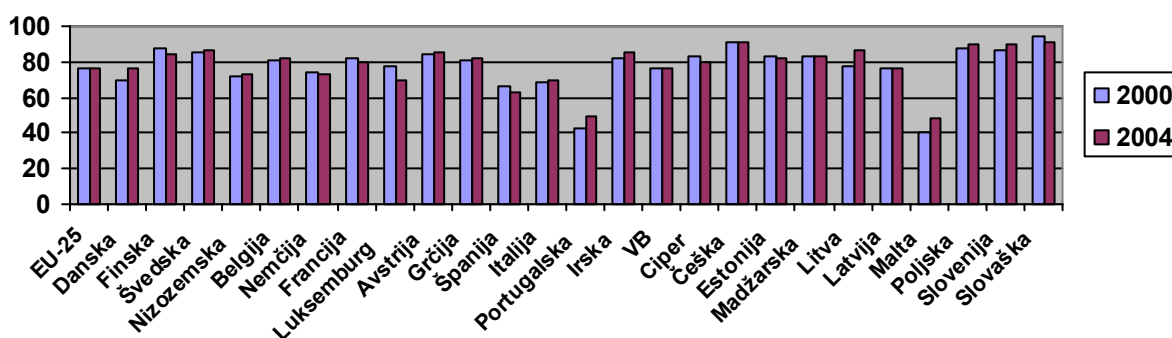
Politike bodo še posebej usmerjene v povečanje vlaganj v človeške vire. V tem okviru je posebej pomembno občutno povečanje vlaganj v usposabljanje odraslih s strani podjetij, predvsem z vidika spodbujanja produktivnosti, konkurenčnosti in aktivnega staranja. Delodajalcem in posameznikom bo omogočeno učinkovito vlaganje v človeški kapital (internet 6).

6.6.2. ANALIZA

- MLADI S KONČANO SREDNJO ŠOLO

USPEŠNO: Stopnja mladih (22 – 24 let) v Sloveniji z najmanj srednješolsko izobrazbo je nadpovprečno visoka v primerjavi z ostalimi državami EU in že sedaj dosega cilj za leto 2010 (EU povprečje 76,4% od leta 2000 ostaja nespremenjeno). V Sloveniji je v letu **2004 89,7% mladih** imelo dokončano srednješolsko izobrazbo, kar je celo za 2,7 odstotne točke več kot v letu 2000. Pred Slovenijo je samo še Slovaška z 91,3% v letu 2004.

Graf 6.1: stopnja mladih (22-24 let) z najmanj srednješolsko izobrazbo

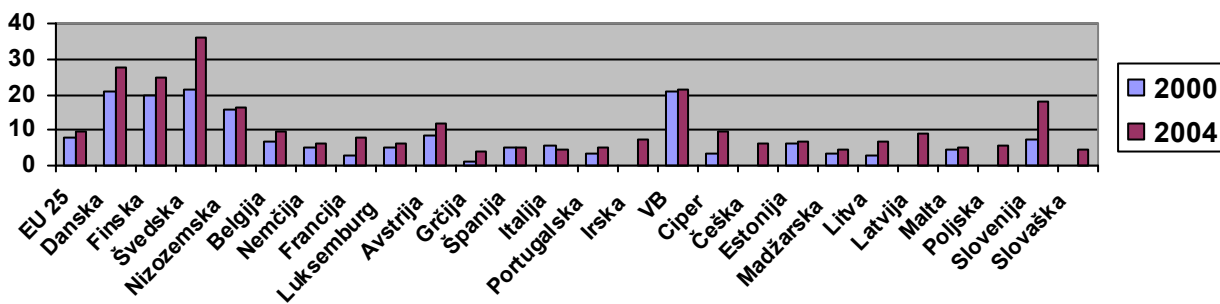


Vir: EUROSTAT, 2004

- VKLJUČENOST ODRASLIH V VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

USPEŠNO: Vključenost odraslih v starosti med 25 in 64 let v vseživljenjsko učenje je v Sloveniji v zadnjih letih znatno narasla. V letu **2004** je delež znašal že **17,9%**, kar je za 10,3 odstotne točke več kot v letu 2000. V tem kazalcu Slovenija že dosega cilj za leto 2010 in nas uvršča med najbolj uspešne države, takoj za Švedsko, Dansko in Finsko.

Graf 6.2: stopnja odraslih (25-64 let) udeleženih v vseživljenjskem učenju



Vir: EUROSTAT, 2004

PREDVIDENO: Slovenija je v Strategiji gospodarskega razvoja opredelila ključne ukrepe na področju izobraževanja.

¹¹ Vseživljenjsko učenje - Odstotek prebivalstva, starega od 25 do 64 let, ki je sodeloval v izobraževanju in usposabljanju v štirih tednih pred anketo.

- a) Povečanje celotnih (javnih in zasebnih) vlaganj v izobraževanje in usposabljanje, zlasti na področju izobraževanja odraslih, tudi z uvajanjem individualnih izobraževalnih načrtov in ustreznih programov politike zaposlovanja;
- b) Zagotavljanje kvalitetno izobraževanje in usposabljanje na vseh ravneh izobraževanja. Razvoj sistema certificiranja z načelom pridobivanja javno priznane izobrazbe po različnih poteh. Zlasti na visokošolski ravni povečati fleksibilnost izobraževanja, mednarodno prehodnost in primerljivost rezultatov;
- c) Dvig izobrazbene ravni odraslih in uveljavljanje koncepta vseživljenjskega učenja. Razvoj svetovalnih služb za izobraževanje odraslih v vsaki regiji, tudi za izobraževanje za osebne in druge potrebe mimo potreb dela. Usmerjenost ukrepov za spodbujanje vključevanja odraslih v izobraževanje predvsem k brezposelnim osebam, k osebam, ki so nedejavne in imajo odklonilen odnos do izobraževanja, ter k potencialno dejavnim osebam, ki bi se izobraževale, če bi bili izpolnjeni določeni pogoji;
- č) Dvig pisnih spretnosti celotnega prebivalstva ter njihova bolj enakomerna regionalna porazdelitev prek selektivnega sistema financiranja izobraževanja in svetovalnih služb za izobraževanje odraslih v regijah ter prek regionalnih strategij za dvigovanje ravni teh spretnosti in povečanja udeležbe odraslih v izobraževanju;
- d) Povečanje odgovornosti in motivacije delodajalcev za izobraževanje/razvoj zaposlenih prek raznih mehanizmov (obveznost, da pripravijo dolgoročne in srednjeročne načrte izobraževanja zaposlenih, določijo izobraževalne cilje podjetja, organizirajo svetovanje zaposlenim pri izobraževanju, oblikujejo središča za samostojno učenje, med podjetniške izobraževalne centre) (UMAR, 2001: 52).

Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve

Vsebino programa opredeljujejo naslednje aktivnosti: tečaji, kratka predavanja, seminarji, delavnice za iskanje zaposlitve. Programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve so namenjeni brezposelnim osebam, ki potrebujejo več informacij o načinih uspešnega iskanja zaposlitve in o delovanju trga dela, ali pa se želijo usposobiti za uspešno iskanje zaposlitve. Namenjeni so tudi tistim, ki potrebujejo pomoč pri oblikovanju poklicnega cilja oziroma nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju. V času vključitve v program imajo tudi zagotovljeno pomoč pri iskanju zaposlitve. Programi trajajo največ tri dni, odvisno od ciljev, vsebine in udeležencev, ki jim je program namenjen. Programi se izvajajo za skupine brezposelnih oseb in so organizirani, ko je dovolj prijavljenih kandidatov. Zavod v sodelovanju z zunanjimi izvajalci za skupine brezposelnih oseb organizira naslednje sklope programov:

- Programi informiranja in motiviranja
- Delavnice za iskanje zaposlitve
- Delavnice za odkrivanje poklicnega cilja

Sofinanciranje projektov regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov

Sofinanciranje razvoja in izvedbe projektov na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja, ki predstavljajo projekte za izvedbo regionalnih razvojnih programov, projekte, ki pripomorejo k povečanju geografske mobilnosti delovne sile, projektov za vzpostavitev regionalnih štipendijskih shem s strani delodajalcev, projektov, ki omogočajo povračilo prispevkov za zdravstveno

in pokojninsko zavarovanje za brezposelne ženske, ki opravljajo dela na področju pomoči na domu (vzpodbujanje prehoda na dopolnilno delo, samozaposlovanje) ter razvoj novih ukrepov na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja. Projekt se mora nanašati na prioritete v Državnem razvojnem programu in v nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006.

Cilj je priprava in izvedba približno 10 projektov.

Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih

V sklopu programa se bodo izvajale dejavnosti, ki so povezane z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih, kot tudi s pridobitvijo ustreznih znanj in spretnosti, ki jih morajo zaposleni v današnjih časih vseskozi dopolnjevati s ciljem ohranjanja delovnih mest in preprečevanja prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost. Program je namenjen delavcem v podjetjih, katera so upravičena do sofinanciranja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.

Predvideno število v letu 2004 je do 2000 udeležencev.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.7.1. PREOBLIKOVATI NEPRIJAVLJENO DELO V REDNE ZAPOSLOTITVE

Države članice bi morale razviti in izvajati široke družbene akcije in ukrepe za odpravo neprijavljenega dela, ki bodo kombinirale poenostavitev poslovnega okolja, odstranjevanje ovir in zagotavljanje pravih spodbud v davčnih sistemih in sistemih socialnih podpor, učinkovitejši pregon kaznivih dejanj in uporabo sankcij. Morale bi storiti potrebne korake na nacionalni ravni in na ravni EU, da bi ugotovile razsežnosti problema in dosegle napredek na nacionalni ravni (internet 6).

6.7.2. ANALIZA

USPEŠNO: Z dosedanjimi aktivnostmi je Sloveniji uspelo zajeziiti rast obsega sive ekonomije iz obdobja 1990-1996 in, v nasprotju z nekaterimi državami, kjer siva ekonomija v zadnjih nekaj letih precej narašča, njen obseg počasi zmanjšujemo. Delež sive ekonomije je v Sloveniji relativno nizek in znaša po podatkih Statističnega urada RS iz revizije ocene 6,9% BDP v letu 2000. Ekonomsko-socialni svet je tako ugotovil, da so na tem področju vidni pozitivni premiki ter da je treba aktivnosti nadaljevati in še okrepiti učinkovitosti na vseh področjih, zlasti pri izrekanju kazni pri sodnikih za prekrške. Tudi v skladu z usmeritvami ESS je Vlada RS 15. julija 2004 sprejela sklepe za še učinkovitejše preprečevanje dela in zaposlovanja na črno (MDDSZ, 2004: 29).

SLABOSTI: Zelo malo držav si je zastavilo ciljno stopnjo za zmanjšanje neprijavljenega dela. Večina držav članic v svojih NAPZ opisuje aktivnosti, a le redke predstavijo podatke o njihovih rezultatih (EC, 2005: 20). Slovenija je šele v procesu prilagajanja politik trga dela Evropski strategiji zaposlovanja razvila indikator za spremljanje neprijavljenega dela oz. dela in zaposlovanja na črno. O razsežnosti problema bo tako moč bolj natančno govoriti šele v NAPZ za leto 2005 (MDDSZ, 2004: 29).

PREDVIDENO: Da bi spodbudila preoblikovanje neprijavljenega dela in zaposlovanja v redne zaposlitve, je Slovenija predvidela naslednje:

- odpravo administrativnih ovir za vstopanje in poslovanje podjetij, kar zajema spremembe sistemske zakonodaje in vzpostavitev informacijskega sistema v lažjo registracijo podjetij
- spremembe davčne zakonodaje na področju pobiranja javnih dajatev, tako da bo zmanjšana administrativna obremenitev podjetij in posebej razbremenjeni najmanjši gospodarski subjekti
- vzpostavitev sistemskih podlag za promocijo podjetništva in razvoj prijaznega podjetniškega okolja
- olajšanje dostopa podjetij do virov financiranja in še zlasti za razvoj prijaznega podjetniškega okolja
- olajšanje dostopa podjetij do virov financiranja in še zlasti za razvoj trga začetnega in tveganega kapitala za nove podjetniške naloge (MDDSZ, 2004: 29 – 30).

Uresničevanju te smernice pa sta namenjena tudi dva programa:

Spodbujanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve

Program se bo izvajal z motiviranjem in informiranjem o možnostih in pogojih za takšno delo ter povračilom stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja (v primeru, da oseba ni obvezno zavarovana) in zdravstvenega zavarovanja ob priglasitvi osebnega dopolnilnega dela v pristojni instituciji. Zavod bo zagotavljal tudi strokovno pomoč osebam, vključenim v program. Ukrep APZ je namenjen prehodu dela na črno v registrirano dejavnost. Tako je tistim osebam, ki se ukvarjajo z delom, ki po vsebini ustreza dopolnilnemu delu (gospodinske pomočnice, nabiranje gozdnih sadežev,...) omogočeno, da se prijavijo na Zavodu za zaposlovanje, slednji pa jim, v kolikor s to dejavnostjo na mesec ne zaslužijo več, kot znaša minimalna plača, plačuje prispevke iz naslova pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, kar jim omogoča socialno varnost in možnost registracije dejavnosti.

Predvideno do 2000 udeležencev v letu 2004. . Od tega najmanj 75% težje zaposljivih brezposelnih žensk.

Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku

Programi so namenjeni skupinam težje zaposljivih oseb:

- g) brezposelnim osebam: invalidom; starejšim od 50 let, ki so na zavodu prijavljeni več kot šest mesecev; dolgotrajno brezposelnim osebam (12 mesecev od zadnjih 16; za mlajše od 25 let pa šest mesecev od zadnjih osem mesecev); ki so v zadnjih treh letih najmanj 24 mesecev prejemale denarno pomoč
- h) presežni delavci v času odpovednega roka in v roku enega leta po prijavi na Zavodu
- i) delavci iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki spadajo v kategorije: presežnih delavcev v času odpovednega roka in v roku enega leta po prijavi na Zavodu; delavci, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve

Predvideno število v letu 2004 je 2000 udeležencev .

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

6.8.1. ENAKOPRAVNOST SPOLOV

Države članice bodo preko integracijskega pristopa, ki bo kombiniral politiko enakopravnosti spolov in posebne ukrepe, spodbujale nastopanje žensk na trgu delovne sile in dosegle občutno zmanjšanje v razlikah med spoloma pri stopnjah zaposlenosti, stopnjah brezposelnosti in plačah, do leta 2010. Vloga socialnih partnerjev je v tem pogledu ključna. Še posebej bodo, z vidika izničenja razlik v plačah na podlagi spola, politike namenjene občutnemu zmanjšanju razlik v plačah na podlagi spola v vsaki državi članici do leta 2010, in sicer preko večplastnega pristopa, ki se bo loteval vzrokov za razlike, vključujoč sektorsko in poklicno ločevanje, izobraževanje in usposabljanje, klasifikacije poklicev in sisteme plač, dviganje ozaveščenosti in preglednost.

Posebna pozornost bo dana usklajevanju dela in zasebnega življenja, še posebej z omogočanjem varstva za otroke in ostale nesamostojne, s spodbujanjem delitve odgovornosti v družinskem in poklicnem življenju ter z omogočanjem lažje vrnitve na delo po daljšem izostanku. Države članice bi morale odpraviti ovire pri sodelovanju žensk na trgu delovne sile in si prizadevati, upoštevajoč povpraševanje po varstvu za otroke in v skladu z nacionalnim programom varstva otrok, za to, da **bi bilo do leta 2010 devetdesetim odstotkom otrok med tretjim in šestim letom ter najmanj 33 odstotkom otrok do tretjega leta starosti omogočeno varstvo** (internet 6).

6.8.2. ANALIZA

V kontekstu uresničevanja politike enakih možnosti in enakopravnosti med spoloma se Slovenija v okviru APZ ni odločila za oblikovanje posebnih programov, namenjenih samo ženskam, ampak je zagotavljanje enakosti med spoloma predvidela kot horizontalni ukrep v okviru vseh programov. To pomeni, da je v okviru vsakega ukrepa določen delež žensk, ki morajo biti vključene v ukrep, in da so ženske ena izmed osnovnih ciljnih skupin, glede na katere se meri uspešnost in učinkovitost ukrepov. Poleg tega ženske spadajo v skupino težje zaposljivih oseb, ki jim je namenjena posebna pozornost (MDDSZ, 2004: 23).

- ZAPOSLOVANJE ŽENSK

USPEŠNO: Slovenija je nad povprečjem EU-25 glede stopnje aktivnosti žensk (57,6% proti 55% v letu 2003). Zakonodaja s področja družine zagotavlja, tudi preko socialnih prejemkov, dovolj dobro zaščito, ki omogoča delo in zaposlovanje mater, kar je pokazala tudi Analiza socialnih transferjev, ki jo je naročila vlada (MDDSZ, 2004: 22).

SLABOSTI: Kljub dobri pravni podlagi za zaščito pri zaposlovanju pa se v praksi dogajajo mnoge kršitve zakonodaje, ki ženske postavljajo v diskriminatoren položaj (npr. ovire pri napredovanju po vrnitvi s starševskega dopusta), kar dokazuje analiza klicev za pravno pomoč Urada za enake možnosti. Tako kot vse ostale evropske države se Slovenija srečuje s težavami pri zaposlovanju žensk, posebej za nedoločen čas (MDDSZ, 2004: 22).

PREDVIDENO: Posebno pozornost bo v prihodnje potrebno nameniti preprečevanju vertikalne in horizontalne segregacije, ki temelji na spolu (moški zasedajo hierarhično višje položaje kot ženske, ločevanje na t.i. moške in ženske poklice, pri čemer so prvi praviloma tudi bolje plačani) ter zmanjševanju in odpravi razlik v plačah za enako opravljeno delo, ki so še vedno prisotne. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v skladu z evropsko strategijo zaposlovanja razvilo sistem indikatorjev trga dela, ki se spremlja po spolu, s katerimi bo mogoče spremljati razlike med ženskami in moškimi na trgu dela ter načrtovati prihodnje ukrepe za zagotavljanje enakih možnosti spolov (MDDSZ, 2004: 23).

- VARSTVO OTROK

Slovenija v NAPZ ni predstavila podatka kolikšnemu odstotku otrok med tretjim in šestim letom ter otrokom do tretjega leta starosti je omogočeno varstvo, tako da ni možna primerjava z ostalimi državami članicami. V šolskem letu 2003/2004 je bilo sicer vključeno v vrtnice 54.515 otrok, kar predstavlja 60,8% vseh otrok od prvega leta starosti do vstopa v šolo (internet 9).

6.9.1. PODPORA INTEGRACIJI IN BOJ PROTI DISKRIMINACIJI LJUDI, KATERIH POLOŽAJ NA TRGU DELA JE NEUGODEN

Države članice bodo okrepile integracijo oseb, ki se soočajo z neugodnostmi na trgu delovne sile, kot so tisti, ki ne dokončajo šolanja, nizko kvalificirani delavci, osebe z invalidnostjo, priseljenci in pripadniki nacionalnih manjšin, tako, da bodo razvijale njihove zaposlitvene zmožnosti, povečevale možnosti za pridobitev dela ter preprečevale vse oblike diskriminacije teh oseb.

Še posebej bodo cilji politik do leta 2010:

- **odstotek tistih, ki ne dokončajo šolanja¹² ne sme presegati desetih odstotkov na ravni Evropske unije,**
- občutno zmanjšanje brezposelnosti oseb z invalidnostjo v vsaki državi članici, v skladu s katerimkoli nacionalnimi cilji in definicijami,
- občutno zmanjšanje razlik v stopnji brezposelnosti med državljani EU in ostalimi, glede na katerekoli nacionalne cilje (internet 6).

¹² Zgodnja opustitev izobraževanja - Odstotek prebivalstva, starega od 18 do 24 let, ki ima le končano osnovno šolo in ki ni vključen v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje.

6.9.2. ANALIZA

- ZGODNJA OPUSTITEV IZOBRAŽEVANJA

USPEŠNO: Slovenija v NAPZ 2004 ni predstavila podatka za število tistih, ki zgodaj opustijo izobraževanje. Leta 2002 je delež teh znašal 5% (SURS, 2003: 8). Slovenija je pri doseganju tega cilja relativno uspešna, saj odstotek ne presega desetih odstotkov na ravni Evropske unije.

- INTEGRACIJA INVALIDOV V TRG DELOVNE SILE

Področje zaposlovanja invalidov se je v Sloveniji v zadnjih letih urejalo predvsem skozi APZ in z ustanavljanjem invalidskih podjetij (pogoj: 40% invalidov med vsemi zaposlenimi). Invalidska podjetja so oproščena plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zaposlovanje ter prispevkov za zdravstveno varstvo za vse zaposlene. Ta sredstva vodijo na posebnem kontu in jih uporabljajo za materialni razvoj podjetja. Za zaposlene invalide so podjetja upravičena do subvencije plač v višini 25, 50 oziroma 75% zjamčene plače. Maja 2004 je Državni zbor sprejel Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki prinaša nove rešitve na področju zaposlovanja invalidov (podporno in zaščitno zaposlovanje...), zato je cilj usmerjen v izvajanje določb v praksi. Po sprejemu podzakonskih predpisov se bodo spremenile tudi subvencije plač za invalide, zaposlene v invalidskih podjetjih in bodo odvisne od doseganja delovnih rezultatov invalida in lahko znašajo od 5% do 20% izhodiščne plače delovnega mesta invalida (MDDSZ, 2004: 25).

SLABOSTI: Kljub zgoraj naštetim ukrepom je kar 76% brezposelnih invalidov dolgotrajno brezposelnih (nad 24 mesecev), 36% je starih od 40 do 50 let, kar 38% pa več kot 50 let in več kot polovica (55%) ima le prvo stopnjo izobrazbe.

- INTEGRACIJA ROMOV V TRG DELOVNE SILE

SLABOSTI: Romi spadajo med družbene skupine z največjim tveganjem revščine in socialne izključenosti, kar je posledica brezposelnosti in nizke izobrazbe. Večina Romov (90%) živi od denarnih socialnih pomoči, otroških dodatkov in družinskih prejemkov. V zadnjih letih so bili

Romi vse bolj vključeni v različne programe javnih del, organiziranih v okviru območnih služb ZRSZ (MDDSZ, 2004: 26).

PREDVIDENO: V pripravi je Nacionalni akcijski program zaposlovanja in socialnega vključevanja Romov, ki predvideva vrsto ukrepov za izboljšanje socialne vključenosti in zaposlitvenih zmožnosti Romov, prav tako pa predvideva prerazporeditev ustreznih finančnih sredstev za izvedbo ukrepov in doseganje ciljev (MDDSZ, 2004: 26).

- INTEGRACIJA OSTALIH RANJLIVIH SKUPIN OSEB V TRG DELOVNE SILE

SLABOSTI: V NAPZ manjkajo konkretni ukrepi, tj. na kakšen način naj bi se zagotovila socialna vključenost za ostale ranljive skupine oseb, kot so brezdomci, žrtve nasilja, osebe s težavami v duševnem razvoju, odvisniki, osebe v postpenalni obravnavi, osebe brez dovoljenja za delo ipd. NAPZ tudi ne omenja priseljencev in pripadnikov drugih nacionalnih manjšin ter ukrepov za zmanjšanje razlik v stopnji brezposelnosti. Navaja le splošen cilj, da je potrebno spodbujati socialno vključenost brezposelnih oseb in ranljivih skupin in izboljšati njihovo zaposlitev skozi ekonomske aktivnosti v zaščitenem oz. prilagojenem delovnem okolju (npr. skrajšan delovni čas, fleksibilna razporeditev delovnega časa, delitev delovnega mesta in podobno).

Cilje te smernice Slovenija uresničuje z naslednjimi programi:

Klub za iskanje zaposlitve

Program usposablja udeležence za sistematično iskanje zaposlitve. Udeleženci se v klubu naučijo veščin iskanja zaposlitev in vzpostavijo stike s potencialnimi delodajalci. Ob koncu dvotedenskega usposabljanja so usposobljeni za samostojno iskanje zaposlitve, s katerim nadaljujejo do zaposlitve oziroma do izteka programa (3 mesece). Dinamika v Klubu ima tudi pozitiven vpliv na posameznika, saj mu ohranja dobro samopodobo in vztrajnost pri iskanju zaposlitve.

Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi

Število udeležencev: 100 vključenih iz preteklih let, 100 vključenih na podlagi javnega razpisa iz leta 2002, v letu 2004 ni novih vključitev v program

Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence oskrbovanju invalidnih oseb – program »Invalidi invalidom«

Število udeležencev: 500 v letu 2004; in sicer: 400 oseb vključenih v letih 2001 in 2002, 100 vključenih 2003

Subvencioniranje zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih – Program tisoč novih možnosti

Število udeležencev: 70. V letu 2004 ni novih vključitev v program

Pospeševanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve

Program se bo izvajal z motiviranjem in informiranjem o možnostih in pogojih za takšno delo ter refundacijo stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja (v primeru, da oseba ni obvezno zavarovana) in zdravstvenega zavarovanja ob priglasitvi osebnega dopolnilnega dela v pristojni instituciji. Zavod bo zagotavljal tudi strokovno pomoč osebam, vključenih v

program.

Predvideno do 2000 udeležencev v letu 2004. Od tega najmanj 75% težje zaposljivih brezposelnih žensk.

Program projektno učenje za mlajše odrasle – PUM

V okviru tega programa se mlade brezposelne osebe vključujejo v javno veljavni program neformalnega izobraževanja. Projektno učenje za mlajše odrasle se izvaja za eno šolsko leto z namenom, da se v naslednjem šolskem letu vrnejo v formalni izobraževalni program. Namen tega leta vključitve je, da si znotraj PUM pridobijo pozitivne izkušnje učenja, ki motivirajo posameznika za nadaljnje izobraževanje, da se posameznik nauči razčleniti svoje poklicne želje in izdela poklicne in zaposlitvene strategije.

Število udeležencev je 280 mlajših brezposelnih oseb.

Nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem

Nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem se bo v letu 2004 odmerjala v višini, ki jo določa Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem. Invalidskemu podjetju pripada nadomestilo za invalide, ki so v delovnem razmerju v mesecu, za katerega se daje nadomestilo in jim je bil status invalida priznan s pravnomočno odločbo pristojnega organa.

Predvideno število je do 6.300 upravičencev – invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih.

Zaposlitvena rehabilitacija invalidov

Program izenačuje možnosti zaposlovanja oziroma ustvarja pogoje za zaposlovanje invalidov in težje zaposljivih brezposelnih oseb, ki imajo zaradi posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ovire pri vključitvi v delo oziroma vključevanju v zaposlitev. Z izvedbo naštetih storitev se zagotavlja:

- izvedbo predhodnih postopkov pri ugotavljanju invalidnosti po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

povečanje zaposljivosti invalida ali osebe, ki ima zaradi posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ovire pri vključitvi v delo oziroma zaposlitev

Programi delovne vključenosti invalidov

So programi, ki invalidom zagotavljajo vključevanje v delo z usposabljanjem, privajanje na delo, pridobivanje delovnih spretnosti in veščin ter omogočajo invalidom vključevanje v delovno in širše socialno okolje. Program je namenjen izenačevanju možnosti zaposlovanja oziroma ustvarjanju pogojev za zaposlovanje invalidov in težje zaposljivih brezposelnih oseb, ki imajo kompleksne ovire in posebne potrebe, ki izhajajo iz bolezni, okvare, funkcijske omejitve ali oviranosti, in sicer z reševanjem njihovih posebnih potreb in ovir pri zaposlovanju.

Strokovne komisije za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe in zdravniška svetovalna služba

Skladno z zakonom o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Strokovne komisije za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe in zdravniška svetovalna služba ugotavljajo invalidnost ali upad delovnih zmožnosti ter svetujejo v procesu obravnave oseb z okvaro zdravja o vključitvi v ustrezne programe zaposlovanje oziroma na trg dela.

Predvideno število obravnav v letu 2004 je 5.000.

Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku

Programi so namenjeni skupinam težje zaposljivih oseb:

- j) brezposelnim osebam : invalidom; starejšim od 50 let, ki so na zavodu prijavljeni več kot 6 mesecev; dolgotrajno brezposelnim osebam (12 mesecev od zadnjih 16; za mlajše od 25 let pa 6 mesecev od zadnjih 8 mesecev); ki so v zadnjih 3 letih najmanj 24 mesecev prejemale denarno pomoč
- k) presežni delavci v času odpovednega roka in v roku 1 leta po prijavi na Zavodu
- l) delavci iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije, ki spadajo v kategorije: presežnih delavcev v času odpovednega roka in v roku 1 leta po prijavi na Zavodu; delavci, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve

6.10.1. ODPRAVITI REGIJSKE RAZLIKE V ZAPOSLOVANJU

Države članice bi morale vpeljati obsežen program zmanjševanja regijskih razlik v stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti. Potencial za ustvarjanje novih delovnih mest na lokalni ravni, vključujoč socialne storitve, mora biti ustrezno podprt in med vsemi relevantnimi akterji mora biti spodbujen partnerski odnos. Države članice bodo:

- spodbujale prijazne pogoje za dejavnosti zasebnega sektorja in investiranje v regije, ki zaostajajo,
- zagotovile, da bo javna podpora v regijah, ki zaostajajo, osredotočena na investicije v človeški kapital in znanje, kot tudi v ustrezno infrastrukturo.

Potencial kohezijskega in strukturnih skladov EU in Evropske investicijske banke mora biti izkoriščen v celoti (internet 6).

6.10.2. ANALIZA

USPEŠNO: Medregionalne razlike v stopnji razvitosti so v Sloveniji v primerjavi z državami Evropske unije majhne, v zadnjem obdobju so skoraj nespremenjene. Med najbolj in najmanj razvito slovensko regijo so se razlike v bruto domačem proizvodu nekoliko povečale, razlike v stopnji brezposelnosti pa se od leta 2002 znižujejo. Najbolj razvita je Osrednjeslovenska regija, ki dosega že 98% povprečne razvitosti evropske petnajsterice. (UMAR, 2005: 39).

SLABOSTI: Čeprav smernica tega izrecno ne zahteva, so si nekatere države članice zastavile svoje lastne kvantitativne cilje za zmanjševanje regijskih razlik v zaposlovanju. Slovenija si jih ni zastavila. Po doseženi stopnji razvoja kot po številu brezposelnih so največji problemi še vedno v pomurski regiji. V letu 2002 je BDP na prebivalca v pomurski regiji dosegal le 69% slovenskega povprečja. V letu 2004 je imela najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti,

slovensko povprečje je presegla za skoraj 60%. Zaostanek v razvitosti pa se je povečal tudi v nekaterih drugih regijah, zlasti v zasavski in savinjski (UMAR, 2005: 39-41).

V Sloveniji se za regionalni razvoj namenjajo neposredne in posredne regionalne spodbude. **Neposredne regionalne spodbude** so namenjene predvsem investicijskim transferjem in razvojnim spodbudam podjetjem, ki jih zagotavlja Služba Vlade RS za strukturno politiko in regionalni razvoj in Javna agencija RS za regionalni razvoj. Med pomembnimi neposrednimi spodbudami pa so tudi subvencije, krediti in poročstva, ki jih podeljuje Javni sklad za regionalni razvoj. Druge institucije so prisotne predvsem s svojo udeležbo pri projektih sofinanciranih s PHARE sredstvi. Neposredne regionalne spodbude se usmerjajo tudi z regionalnimi razvojnimi programi in s financiranjem programov za razvoj Posočja, prestrukturiranje Zasavske regije in drugih.

Posredne regionalne spodbude, ki jih prejmejo vse regije, predstavljajo ukrepe in programe, ki jih financirajo različna ministrstva.

V letu 2003 je potekala priprava **pilotnega letnega načrta v Pomurju**. Pilotni letni izvedbeni program regionalnega razvojnega programa pomurske regije vsebuje podprte programe iz domačih sredstev, programa Phare Čezmejno sodelovanje in ekonomsko socialne kohezije in se bodo izvajali med 2004-2006.

V okviru **razvojnega prestrukturiranja zasavske regije** so bili po letu 2001 financirani projekti namenjeni usposabljanju okoli 6000 zaposlenih in izdelavi kadrovskih strategij v podjetjih. Podeljenih pa je bilo tudi okoli 140 štipendij za deficitarne poklice v regiji. Nova delovna mesta so bila oblikovana tudi s sofinanciranjem investicij podjetij, vzpostavitvijo regionalnega tehnološkega centra, podjetniškega inkubatorja in centra za razvoj turizma.

Program razvojne pomoči v Posočju je v letu 2003 razvoju človeških virov namenil sredstva za usposabljanje zaposlenih za odpiranje novih delovnih mest in štipendiranje. Posredno pa so na razvoj človeških virov in zaposlovanje vplivale spodbude za začetne investicije v malih in srednjih ter mikro podjetjih.

Pomembni programi se sofinancirajo tudi iz mednarodnih projektov Phare – Čezmejno sodelovanje, nacionalnim programom ekonomske in socialne kohezije in z izvajanjem pobude skupnosti INTERREG. Programi povezani z razvojem človeških virov letu 2004, so predvsem Maksimiranje človeških potencialov v obmejnih regijah programa CBC Madžarska, Izboljšanje digitalne pismenosti brezposelnih in vseživljenjsko učenje iz nacionalnega programa Phare in drugi. Regionalni razvoj je opredeljen kot horizontalna prioriteta Enotnega programskega dokumenta za obdobje 2004-2006. Programi imajo na ta način prednost pri dostopu do sofinanciranja iz EU sredstev. Hkrati pa ta pristop predstavlja pomemben instrument usklajevanja posrednih regionalnih spodbud različnih ministrstev. Načelo sorazmerno večje podpore manj razvitim regijam se zagotavlja s postavljenim razmerjem sredstev 60:40 v korist manj razvitim regijam (MDDSZ, 2004: 32).

PREDVIDENO: Glavne usmeritve politike za doseganje ciljev in odpravo regijskih razlik:

- usmerjanje neposrednih regionalnih spodbud in koordinacijo ministrstev pri usmerjanju posrednih regionalnih spodbud (programsko);
- večje vlaganje v ukrepe za povečanje inovativnosti in konkurenčnosti gospodarstva in vlaganja v človeške vire na regionalni ravni;
- regionalne štipendijske sheme, ki bodo pripomogle k učinkovitejši prilagodljivosti potreb po kadrih regijskim značilnostim;
- enak dostop do izobraževanja in drugih javnih storitev;
- okrepljeno partnerstvo med državo in občinami ter javnim in zasebnim sektorjem (pri načrtovanju in izvajanju, vzpostavljanju partnerstev);
- dopolnitev zakonodaje in institucionalne strukture na državni in regionalni ravni;
- vzpostaviti in krepiti sodelovanje regionalnih razvojnih svetov in regionalnih razvojnih agencij, partnerskih svetov za razvoj človeških virov in točk vseživljenjskega učenja;
- povezovanje domačih in evropskih javnofinančnih z zasebnimi sredstvi ter čezmejno razvojno povezovanje ter povezovanje regij znotraj širšega evropskega prostora;
- ustvarjanje gospodarske osnove in podjetniškega okolja za razvoj in večje možnosti za težje zaposljive in druge marginalne skupine;
- razvoj socialne ekonomije;
- pospeševanje razvoja gospodarstva (vključno s kmetijstvom in gozdarstvom) ob upoštevanju okoljskih vidikov ter varovanja in razvojnega aktiviranja naravnih dobrin, ohranjanja narave in kulturne dediščine;

- uveljavljanje integriranih regionalnih strategij informacijske družbe;
- spremljanje in vrednotenje učinkov razvojnih spodbud (MDDSZ, 2004: 32-33).

V okviru te smernice Slovenija cilje ESZ uresničuje z ukrepi:

Sofinanciranje projektov regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov

Sofinanciranje razvoja in izvedbe projektov na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja, ki predstavljajo projekte za izvedbo regionalnih razvojnih programov, projekte, ki pripomorejo k povečanju geografske mobilnosti delovne sile, projektov za vzpostavitev regionalnih štipendijskih shem s strani delodajalcev, projektov, ki omogočajo povračilo prispevkov za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje za brezposelne ženske, ki opravljajo dela na področju pomoči na domu (vzpodbujanje prehoda na dopolnilno delo, samozaposlovanje) ter razvoj novih ukrepov na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja. Projekt se mora nanašati na prioritete v Državnem razvojnem programu in v nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006.

Cilj je priprava in izvedba približno 10 projektov.

Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest

Pomoč za ohranjanje delovnih mest in zaposlitev, katerih je obstoj ogrožen ali zaradi posledic, povzročenih z naravnimi nesrečami, izrednimi dogodki, ali zaradi procesa prestrukturiranja.

Predvideno število je ohraniti do 500 delovnih mest v letu 2004.

Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb

Cilj programa je povečati prilagodljivost iskalcev zaposlitve in delodajalcev na trgu dela.

Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve

Program je namenjen povečanju možnosti zaposlovanja brezposelnih oseb, ki prvič začnejo opravljati delo, ustrezno vrsti in nivoju svoje izobrazbe. Program se zagotavlja pod pogojem, da se delodajalec zaveže, da bo brezposelno osebo zaposlil za dobo najmanj enega leta. Program se izvaja na območjih z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti.

783 novih udeležencev v letu 2004.

Lokalni zaposlitveni programi

Cilj programa je zaposlitev težje zaposljivih oseb na novo ustvarjenem delovnem mestu in zaposlitev udeležencev javnih del, v primerih ko lokalno zaposlitveni program predstavlja nadgradnjo programa javnih del za obdobje najmanj dveh let oz. za nedoločen čas.

Predvideno število udeležencev programa v letu 2004 je 1000 brezposelnih težje zaposljivih oseb in udeležencev javnih del, od tega 200 brezposelnih težje zaposljivih oseb v programih sofinanciranih iz ESS.

Vir: Programi aktivne politike zaposlovanja, 2004: 1-104

7. ZAKLJUČEK

Povezovanje evropskih narodov je bilo od začetka do danes predvsem ekonomske narave. Kljub pogojenosti z ekonomskimi cilji pa je dinamika integracije trga pripeljala do povečanja vpliva EU na področju socialne politike oz. politike zaposlovanja. Sprva je bila politika zaposlovanja omejena le na delavce v premogovništvu in jeklarstvu (Pogodba o ESPJ iz leta 1952). Pri Pogodbi o EGS iz leta 1958 je socialna politika ostala še vedno izven pristojnosti skupnosti. V osemdesetih letih je bila znotraj Skupnosti socialna politika prvič videna kot pomemben predpogoj za doseganje gospodarske kohezije in ekonomske uspešnosti. Najpomembnejša dokumenta v tem obdobju sta Enotna evropska listina iz leta 1986 in Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejeta leta 1989.

Politika zaposlovanja je v devetdesetih letih doživela velik razmah. Brezposelnost v EU in v državah članicah je ostajala eden izmed najbolj perečih problemov, ki je zahteval skupne ukrepe Skupnosti. Evropska strategija zaposlovanja je nastala na iniciativo Delorsove Bele knjige o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju 1993, postala operacionalna z Essensko proceduro, bila formalizirana s poglavjem zaposlovanja v Amsterdamski pogodbi in se začela izvajati v praksi na podlagi smernic zaposlovanja Luksemburškega vrha. Čeprav smernice Evropske strategije zaposlovanja in priporočila za države članice niso zavezujoča, saj ni nikakršnih pravnih ali finančnih sankcij v primeru neizvajanja, se z Evropsko strategijo zaposlovanja povečuje legitimnost ukrepom na ravni skupnosti, države članice so tesneje vključene v evropsko socialno politiko, kar jim omogoča izmenjavo najboljših praks.

Stopnje uresničevanja posameznih smernic Evropske strategije zaposlovanja ter posameznih ciljev zaposlovanja, določenih v Lizboni in Stockholmu so, podobno kot v drugih državah članicah, tudi v Sloveniji različne. Tako lahko mojo hipotezo potrdim. Slovenija je pri doseganju nekaterih ciljev oz. smernic uspešnejša kot pri doseganju drugih ciljev. Pri tem moram pripomniti, da je pri nekaterih ciljih njihovo uspešnost oz. napredek na nacionalni ravni težko, če ne nemogoče, meriti, saj so cilji kvantitativni in kvalitativni, ter je slednje težko meriti (npr. cilj, ki opredeljuje podjetniške spodbude). Problem pa je tudi v doslej še

nesprejeti enotni metodologiji (npr. za merjenje regulativnega okvirja ali pa administrativnih ovir).

V Evropski uniji obstaja čedalje večja verjetnost, da lizbonski cilji do leta 2010 ne bodo doseženi. Ti cilji so bili sprejeti leta 2000, ko je EU uživala močno rast BDP-ja in se je brezposelnost zmanjševala. Od takrat naprej so se gospodarski obeti poslabšali, prav tako na področju zaposlovanja, obeti za prihodnost pa niso nič kaj boljši. V prvih treh letih je bil dosežen le neznaten napredek, zato bodo morale države članice še bolj stopiti skupaj, da vendarle dosežejo želeni cilj (EC, 2004b: 8).

Pri uresničevanju lizbonskih in stockholmskih ciljev zaposlovanja je Slovenija uspešna pri stopnji zaposlenosti žensk, malo manj pri splošni stopnji zaposlenosti, medtem ko je pri zaposlenosti starejših najmanj uspešna. Pri stopnji zaposlenosti žensk se Slovenija uvršča nad povprečjem petindvajseterice in je v letu 2000 že dosegla cilj določen za leto 2005, to je 57%. Splošna stopnja zaposlenosti je v letu 2003 za 0,3 odstotne točke zaostajala za povprečjem EU, ki je znašal 62,9%. Pri zaposlenosti starejših pa ravno Slovenija dosega najnižjo stopnjo, to je 23,5%. Na ta način bo zelo težko doseči zastavljeni cilj 50% zaposlenih do leta 2010.

Pri smernicah Evropske strategije zaposlovanja se Slovenija uvršča visoko nad povprečje EU-25 pri izobraženosti in usposobljenosti prebivalstva. Tako je v letu 2004 kar 89,7% mladih med 22. in 24. letom imelo dokončano srednješolsko izobrazbo, kar nas uvršča takoj za Slovaško. Tudi delež odraslih med 25. in 64. letom, vključenih v vseživljenjsko učenje, je z 17,9% relativno visok.

Slovenija veliko pozornost posveča vključevanju brezposelnih v programe aktivne politike zaposlovanja, saj je cilj 25 odstotne vključenosti dolgotrajno brezposelnih v programe aktivne politike zaposlovanja že dvakratno presegla. V letu 2002 je njihov delež znašal 52,2%.

Še več pozornosti pa bo potrebno posvetiti področjem, kjer je Slovenija manj uspešna. Predvsem ukrepom za dolgotrajnejšo ohranitev delovnega mesta in aktivno staranje. Slovenija je namreč imela v letu 2003 najnižjo povprečno leto upokojitve delavcev v EU, to je 56 let. Še več bo potrebno storiti pri spodbujanju podjetništva, poenostavitvi in zmanjšanju administrativnih in regulacijskih bremen za zagon malih in srednje velikih podjetij. Evropska komisija ocenjuje, da so ravno mala in srednje velika podjetja glavni vir rasti in novih

zaposlitev v EU (EC, 2005: 15). Velik problem v Sloveniji je vstop mladih na trg dela in deprivilegiranih skupin. Ena od težav je tudi nizka mobilnost na trgu dela, še posebej geografska. V prihodnje bo potrebno v Nacionalni akcijski program vključiti problematiko neprijavljenega dela oz. dela in zaposlovanja na črno in tudi razviti indikatorja za spremljanje dela na črno. Na sploh je potrebno razviti kar nekaj indikatorjev, da bo možna mednarodna primerjava z ostalimi državami članicami EU (varstvo otrok do tretjega leta oz. med tretjim in šestim letom, možnost omogočanja novega začetka brezposelnim v časovnem obdobju šestih oz. 12. mesecev, administrativne ovire itd.). Nenazadnje je potrebno v samem Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja več pozornosti posvetiti predstavitvi konkretnih rezultatov na posameznih področjih.

8. VIRI

Baloh Plahutnik, Staša (2003): *Kazalniki trga dela*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.

Brešar, J., Dani, D., Hrovath Derganc, M.A., Eržen, J. (2004): *Uspešnost in zaposlovanje udeležencev programov izobraževanja in usposabljanja vključenih v leto 2003*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana.

Council decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (Official Journal L 197, 5.8.2003, str. 13-16).

European Commission (2004a): *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2004b): *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2005): *Draft Joint Employment Report 2004/2005*. Communication from the Commission to the Council.

Evropska komisija (2004): *Predstavitev lizbonskih reform za razširjeno Unijo*. Poročilo Komisije spomladanskemu Evropskemu svetu 26. marec 2004

Evropska komisija (2005): *Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta. Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu.

Garcia, Marisol, Cardesa Salzmann, Antonio, Pradel, Marc (2004): *The European Employment Strategy: An Example of European Multi-level Governance*. University of Barcelona.

Goetschy, Janine (2000): *The European Employment strategy: Genesis and Development*. CNRS, Université de Nanterre, France

Ignjatović, M. (2002): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 12 – 31.

Joint Employment Report (JER) – Frequently Asked Questions, Brussels, 27.1. 2005

Kolarič, Zinka (2002/2003): Predavanja pri predmetu Sociologija socialne politike (neobjavljena). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Kopač, A., Hazl, V., Svetlik, I. (2002): Evropska politika zaposlovanja. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 58 – 93.

Kresal, France (1998): *Zgodovina socialne in gospodarske politike v Sloveniji*. Cankarjeva založba, Ljubljana.

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2004): Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2001): Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, UL RS št. 92, 22.11.2001

Moussis, Nicolas (1999): *Evropska unija*. Littera picta, Ljubljana.

Statistični urad Republike Slovenije (2003). Statistični letopis Republike Slovenije 2003.

Svetlik, I., Trbanc, M. (2002): Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 34 – 55.

Temeljni akti Evropskih skupnosti (Amsterdamska pogodba, prečiščeni besedili Maastrichtske in Rimske pogodbe), UL RS, 2003.

UMAR - Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2001): Slovenija v Evropski uniji. Strategija gospodarskega razvoja Slovenije.

UMAR - Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2005): Poročilo o razvoju 2005.

What is the European Employment strategy? (2004): New Policy Institute, London.

INTERNETNI VIRI

internet 1: Development of European Employment Strategy

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/develop_en...,

8.11.2004

internet 2: The European Employment Strategy

<http://www.ibeuropa.com/Database/Factsheets/F040ees.htm>, 1.3.2005

internet 3: Evropska strategija zaposlovanja (na kratko)

<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Dogodki/EUKratko.htm>, 4.11.2004

internet 4: More and better jobs – a website on the European Employment Strategy

[http:// www.moreandbetterjobs.info](http://www.moreandbetterjobs.info), 1.3.2005

internet 5: Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2004,

www.ess.gov.si/slo/dejavnost/ZaBrezposelne/APZProgrami 2004.pdf, 15.12. 2004

Internet 6: Smernice ESZ, <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Dogodki/10Smernic.htm>, 10.11.2004

internet 7: Structural Indicators

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>, 1.11.2004

internet 8: Smernice Evropske komisije za rast in zaposlovanje

<http://www.pcmg.si/index.php?action=print&id=2675>, 23.05. 2005

internet 9: Vrtci statistični podatki

<http://www.mszs.si/slo/solstvo/vrtci.asp#statisticni>, 23.05. 2005

9. PRILOGA:

PRILOGA A: OCENA USPEŠNOSTI SLOVENIJE PRI DOSEGANJU LIZBONSKIH IN STOCKHOLMSKIH KVANTITATIVNIH CILJEV

KVANTITATIVNI CILJI	LIZBONSKI IN STOCKHOLMSKI CILJI ZAPOSLOVANJA	
	Slovenija se uvršča bolje ali okrog povprečja EU-25	Slovenija zaostaja za povprečjem EU-25
splošna stopnja zaposlenosti 70% do leta 2010 (67% do leta 2005)	2003 (SLO: 62,6 %; EU-25: 62,9%)	
stopnja zaposlenosti žensk 60% do 2010 (57% do leta 2005)	2003 (SLO: 57,6%; EU-25: 55%)	
stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) 50 % do 2010		2003 (SLO: 32,5%; EU-25: 40,2%)
KVANTITATIVNI CILJI	SMERNICE EVROPSKE STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA	
	Slovenija se uvršča bolje ali okrog povprečja EU-25	Slovenija zaostaja za povprečjem EU-25
AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE - 25 % dolgotrajno brezposelnih je vključenih v aktivne ukrepe zaposlovanja do leta 2010	2002 (SLO: 52,2 %)	
USTVARJANJE DELOVNIH MEST IN PODJETNIŠTVO - ni kvantitativnega cilja		
POSVEČANJE SPREMEMBAM IN SPODBUJANJE PRILAGODLJIVOSTI IN MOBILNOSTI NA TRGU DELA - ni kvantitativnega cilja	2003 Fleksibilnost trga delovne sile (samozaposleni: SLO: 16,9%; EU-25: 15,6%; zaposleni za določen čas: SLO: 13,7%; EU-25: 12,9%)	2003 Fleksibilnost trga delovne sile (zaposleni s skrajšanim delovnim časom: SLO: 6,2%; EU-25: 17,1%)
POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN SPODBUJANJE AKTIVNEGA STARANJA - povišanje dejanske starosti pri odhodu s trga dela za 5 let, tj. na 65,3 let		2003 (SLO: 56,2 leti; EU-25: 61 let)
DOSEČI, DA SE BO DELO IZPLAČALO, PREKO SPODBUD ZA POVEČANJE PRIVLAČNOSTI DELA - ni kvantitativnega cilja	2002 Stopnja davčne obremenitve (SLO: 25,4% BDP; EU-15: 27,5%)	
POSPEŠEVANJE RAZVOJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA - najmanj 85% 22-letnikov naj bi	2004 (SLO: 89,7%; EU-25: 76,4%)	

imelo končano srednjo šolo do leta 2010 - 12,5 % odraslih v programih vseživljenjskega učenja do leta 2010	2004 (SLO: 17,9%; EU-25: 9,4%)	
PREOBLIKOVATI NEPRIJAVLJENO DELO V REDNE ZAPOSLOITVE - ni kvantitativnega cilja		
ENAKOPRAVNOST SPOLOV - 90 % otrok med 3. in 6. letom ter najmanj 33% otrok do 3. leta starosti omogočeno varstvo do leta 2010	NI PODATKA ZA SLOVENIJO	NI PODATKA ZA SLOVENIJO
PODPORA INTEGRACIJI IN BOJ PROTI DISKRIMINACIJI LJUDI, KATERIH POLOŽAJ NA TRGU DELA JE NEUGODEN - odstotek mladih (18-24 let), ki zgodaj opustijo izobraževanje ne sme presegati 10% na ravni EU	2002 (SLO: 5%)	
ODPRAVITI REGIJSKE RAZLIKE V ZAPOSLOVANJU - ni kvantitativnega cilja		