

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasmina Boršič

mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**POVEZANOST FLEKSIBILIZACIJE NA TRGU  
DELOVNE SILE S STOPNJO BREZPOSELNOSTI**

Diplomsko delo

LJUBLJANA, 2005

**KAZALO**

<b>1. UVOD</b>	<b>2</b>
1.1. Hipoteze	2
1.2. Struktura	2
1.3. Uporabljena metodologija	3
<b>2. RAZLAGA GLAVNIH POJMOV V DIPLOMI</b>	<b>4</b>
2.1. Fleksibilizacija na trgu delovne sile	4
2.2. Ukrepi na trgu delovne sile	6
2.3. Modeli države blaginje	7
2.3.1. Liberalna država blaginje	8
2.3.2. Konzervativna – korporativistična država blaginje	8
2.3.3. Socialdemokratska država blaginje	8
<b>3. STOPNJA BREZPOSELNOSTI V EU IN ZDA</b>	<b>9</b>
3.1. Stopnja brezposelnosti v EU in ZDA skozi čas	9
3.2. Trajanje brezposelnosti	11
<b>4. EMPIRIČNI PODATKI O VPLIVU RIGIDNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE NA STOPNJO BREZPOSELNOSTI</b>	<b>13</b>
4.1. Denarno nadomestilo za brezposelne	13
4.2. Zakonodaja o zaščiti zaposlenih	14
4.3. Sindikati	14
4.4. Aktivna politika zaposlovanja	15
4.5. Davki in prispevki na plače	16
<b>5. FLEKSIBILIZACIJA IN BREZPOSELNOST NA EVROPSKIH TRGIH DELOVNE SILE</b>	<b>18</b>
5.1. Brezposelnost v državah Evropske Unije	18
5.2. Ukrepi na trgu delovne sile	21
5.2.1. Zaščita delavcev pred odpuščanjem	21
5.2.2. Denarna nadomestila za brezposelne	22
5.2.3. Aktivna politika zaposlovanja	24
5.2.4. Sindikati	25
5.2.5. Davki in prispevki na plače	27
5.3. Ukrepi na trgu delovne sile v Sloveniji in njihov vpliv na brezposelnost	31
<b>7. ZAKLJUČEK</b>	<b>42</b>
<b>8. LITERATURA</b>	<b>44</b>

## 1. UVOD

Evropa se že od sredine sedemdesetih spopada s problemom brezposelnosti, stopnja je visoka predvsem pri primerjavi s stopnjo brezposelnosti v ZDA. Zakaj takšne razlike, kakšne so značilnosti enega in drugega trga delovne sile?

Prevladujoč odgovor na to vprašanje je, da je trg delovne sile v Evropski Uniji rigiden, medtem ko je trg delovne sile v ZDA fleksibilen. Potemtakem naj bi fleksibilizacija na trgu delovne sile delovala kot zdravilo in z njenim uvajanjem na evropski trg dela bi se stopnja brezposelnosti morali zmanjšati.

V diplomu bom skušala preveriti to trditev, raziskati kakšna je dejanska situacija na trgu dela v EU in ZDA. Predvsem pa želim odkriti, katere značilnosti (ali rigidnost ali fleksibilnost) na trgu dela vplivajo na visoko stopnjo brezposelnosti.

### 1.1. Hipoteze

1. Fleksibilizacija na trgu delovne sile vodi do znižanja stopnje brezposelnosti → Evropska Unija naj za znižanje stopnje brezposelnosti sledi ZDA.
2. Nizka stopnja brezposelnosti ni nujno kazalec optimalnih pogojev na trgu delovne sile.

### 1.2. Struktura

Delo sem začela z razlago glavnih pojmov, uporabljenih v diplomu. Predstavila sem definicije in teorije raznih avtorjev. V tretjem poglavju sem primerjala trg dela v EU in ZDA, kar je osnova, iz katere bodo izhajala tudi ostala poglavja. V četrtem poglavju sem predstavila empirične podatke o povezanosti različnih rigidnostih na trgu dela s stopnjo brezposelnosti, kar sem s konkretnimi primeri nadgradila v petem poglavju. V njem sem s statističnimi podatki predstavila stopnjo brezposelnosti v posameznih državah Evropske Unije in to kasneje primerjala z ukrepi posameznega trga dela. Glede na to, da primerljivih podatkov za Slovenijo (in nove članice EU) ni, sem v analizi uporabila podatke samo za prvotne države Evropske Unije (15 »starih« članic) in ZDA. Kljub temu pa sem obravnavane ukrepe na trgu dela na koncu petega poglavja predstavila tudi za Slovenijo. V literaturi se vse bolj pojavlja koncept varnosti

in fleksibilnosti (flexicurity), predstavila sem ga v šestem poglavju. Glavne ugotovitve sem strnila v zaključku, kjer sem podala tudi svoje mnenje o obravnavani temi.

### *1.3. Uporabljena metodologija*

Hipoteze sem preverila z analizo empiričnih raziskav in statističnih podatkov (OECD, IMF, Eurostat, Evropska komisija, Zavod za zaposlovanje, Statistični urad RS...). Uporabila sem tudi knjige in članke, povezane z obravnavano temo, primerjala podatke posameznih držav Evropske Unije, ZDA in Slovenije. Na osnovi empiričnih virov sem ocenila koncepte fleksibilnosti / rigidnosti, ki jih zasledimo v literaturi s tega področja.

## 2. RAZLAGA GLAVNIH POJMOV V DIPLOMI

### 2.1. *Fleksibilizacija na trgu delovne sile*

Ganssman (2000:245) definira fleksibilnost kot »sposobnost trgov, organizacij, industrij hitrega prilagajanja na spreminjajoče se interne ali eksterne razmere«.

To pomeni, da se delodajalci lahko lažje in hitreje prilagodijo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje, saj lahko odpuščajo in najemajo delavce z manj omejitvami (zaposlitev za določen čas, manjši vpliv sindikatov), kar je cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom.

Fleksibilnost dela je mogoče razvrstiti v različne kategorije (Lipičnik, 2000):

- a) funkcionalna fleksibilnost je povezana s sposobnostjo delojemalca, da obvlada več znanj in spretnosti, ki omogočajo opravljanje več raznovrstnih nalog na enem delovnem mestu in prehajanje med delovnimi mesti;
- b) finančna ali plačna fleksibilnost je sposobnost plačnega sistema, da podpira spremembe in nagrajuje dobro delo;
- c) delovna mobilnost ali prestavljanje ljudi z enega na drugo delo, od enega poklica k drugemu, tudi geografsko;
- d) fleksibilnost v modelih in organizaciji dela se lahko oblikuje na več načinov:
  - *numerična fleksibilnost* (prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe)
  - delovni čas ali *časovna fleksibilnost* je povezana z razlikami v številu in času delovnih ur (spremenljiv delovni čas, zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo preko polnega delovnega časa)
  - *lokacijska fleksibilnost* (zaposleni delajo zunaj podjetja, npr. delo na domu, teledelo)

Glede reagiranja na zunanje spremembe po Scitovskyju (v Usnik 2003) pa ločimo dve različni sposobnosti reagiranja

- a) prvič, gre za fleksibilnost individualnih akterjev v ekonomskem sistemu; torej t.i. sposobnost podjetij in posameznikov, da reagirajo na tržne spremembe in se jim prilagodijo,
- b) drugič, gre za fleksibilnost sistema kot celote; za njegovo sposobnost, da zmore premakniti žarišče in gravitacijski center dogajanja ter prerazporediti

dohodek in blaginjo v korist tistih akterjev, ki reagirajo hitreje in se bolje znajdejo v novih okoliščinah.

V primeru, da sta na trgu prisotni obe obliki fleksibilnosti, trg učinkovito deluje, saj lahko akterji ustrezno reagirajo na različne spremembe. Na spreminjajoče se okoliščine se torej ne odzivajo le posamezniki, ampak tudi institucionalni sistemi.

Agenti in sistemi lahko delujejo pasivno – reaktivno (glej Tabelo 1.1.), gre za racionalno odzivanje agentov (posameznikov) ali sistemov (podjetij, države) na informacije iz okolja (spodbude), ali aktivno – proaktivno, pri čemer gre večinoma za spreminjanje razmer in delovanja okolja (Ignjatović, 2002:43).

Tabela 1.1. Oblike fleksibilnosti in inovacij

	Reaktivno delovanje	Proaktivno delovanje
Agenti	Individualna fleksibilnost	tehnološke inovacije
Sistemi	Strukturna fleksibilnost	socio-politične inovacije

Vir: Nielsen v Ignjatović; 2002:43

Ukrepi fleksibilizacije se pojavljajo predvsem kot reaktivno delovanje agentov in / ali sistema, usmerjeni so k odpravljanju elementov, ki to delovanje ovirajo. Na drugi strani pa gre pri proaktivnem delovanju za ustvarjanje novih socialnih struktur. Za to pa so potrebna večja vlaganja v sredstva, čas in znanje (Ignjatović, 2002:43).

Ločimo lahko tudi med nacionalnimi strategijami, ki temeljijo na defenzivni in ofenzivni fleksibilnosti (Michon in Green v Ignjatović, 2002:44). Za *defenzivno fleksibilnost* je značilna negotovost delovnih mest in uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja (ZDA, Velika Britanija, Francija, Južna Evropa). Strategije, ki temeljijo na *ofenzivni fleksibilnosti*, pa poudarjajo kontinuirano izobraževanje delavcev ter organizacijske spremembe znotraj podjetja (Skandinavija, Nemčija).

Kljub temu, da fleksibilizacija lahko nudi tudi večjo možnosti izbire in lažje usklajevanje med različnimi vlogami v življenju (delo, družina, zasebnost itn.) in med različnimi vrstami dela (plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega), mnogi analitiki ugotavljajo, da velik del populacije čuti fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželeno povečanje negotovosti. Trdijo, da je fleksibilizacija večinoma posledica potreb delodajalcev, kot pa želja delavcev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Po mnenju Becka (2000) fleksibilizacija vodi do t.i. »brazilizacije« zahodnih razvitih družb: Prinaša povečanje negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja, ki so bile prej značilne za nerazvita gospodarstva tretjega sveta, danes pa povečujejo negotovost dela in življenje v razvitih (post)industrijskih družbah in jih tako spreminjajo v družbe negotovosti in tveganja.

Fleksibilizacija na trgu delovne sile je odgovor delodajalcev in delavcev na hitro spreminjajoče tržne razmere, ki se jim je potrebno zaradi vse večje konkurence čim hitreje in učinkovito prilagoditi. Seveda različno vpliva na posamezne akterje na trgu, ima pozitivne in negativne lastnosti.

V nadaljevanju bomo spoznali še ukrepe na trgu delovne sile, med katerimi nekateri, po mnenju mnogih kritikov, zavirajo proces fleksibilizacije.

## *2.2. Ukrepi na trgu delovne sile*

Na fleksibilnost vpliva splet številnih dejavnikov. Dahrendrof in drugi (1986) so izpostavili naslednje dejavnike: stroški delovne sile (raven plač, razlike med plačami in drugi stroški delovne sile), pogoji zaposlovanja (pravna zaščitenost zaposlenih, oblike pogodb o zaposlitvi), oblike in načini dela (delovni čas, delovne razmere, organizacija dela), pravila in predpisi, ki regulirajo trg delovne sile (celotna delovna zakonodaja, predpisi o zdravju in varstvu pri delu, obdavčitev dela, predpisi o ustanavljanju in poslovanju malih podjetij), mobilnost delovne sile (interna in eksterna) ter izobraževanje in usposabljanje.

V tem delu bom opisala ukrepe na trgu dela, katerih cilj je predvsem zagotavljanje socialne varnosti akterjev na trgu dela. Mnogi so mnenja, da so nekateri ukrepi preveč rigidni ali da rigidnost povzročajo.

Solow (1998:2) definira rigidnost na trgu delovne sile kot vse – statut, pravila, regulacija, običaji – kar omejuje geografsko, industrijsko ali poklicno mobilnost delavcev.

Oblike ukrepov, o katerih bo govora v diplomski, so:

a) *Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti*

- Je pasivna oblika politike zaposlovanja. To so denarna nadomestila, ki jih brezposelni prejema v času brezposelnosti kot nadomestilo plači, ki so jo prejeli. Deluje kot zavarovanje v primeru izgube delovnega mesta, kar pa lahko iskalca zaposlitve tudi demotivira (Scarpetta, 1996:52).

b) *Zakonodaja o zaščiti zaposlenih*

- Gre za vprašanja svobode delodajalcev, kar se tiče zaposlovanja in odpuščanja, določa, kako in do katere meje so zaposleni zaščiteni. Zaščiteni so lahko preko privatnega trga, delovne zakonodaje, kolektivnih dogovorov med delodajalci in sindikati in preko pravnih aktov (OECD, 1999:50).

c) *Pogajanja med delodajalci in sindikati*

- Pomembno je upoštevati gostoto in pokritost sindikatov tako kot njihovo koordinacijo in centralizacijo.

d) *Aktivna politika zaposlovanja*

- So različni ukrepi, s katerimi država posega na trg delovne sile, da bi zmanjšala brezposelnost. Vključuje programe usposabljanja, zaposlovanja in odpiranja novih delovnih mest.

e) *Vpliv davkov in prispevkov na plače*

- Oboji vplivajo na oblikovanje plače skozi davčno stopnjo, ki odreja razliko med delodajalčevimi bruto stroški dela in neto plačami delavcev (Scarpetta, 1999).

### 2.3. Modeli države blaginje

Ali je trg delovne sile rigiden ali fleksibilen, je odvisno tudi od oblike države blaginje, ki velja v posamezni državi. Za lažje razumevanje nadaljnjega dela si oglejmo, kateri modeli veljajo v svetu.



Esping-Andersen (1990:26-29) je razdelil režime države blaginje v tri idealne tipe:

### **2.3.1. Liberalna država blaginje**

Gre za skupino držav (ZDA, Kanada, Avstralija), v kateri dominira tržna logika. Te države ohranjajo liberalne norme delovne etike, posameznik mora izkoristiti vse svoje vire in priložnosti za delo, preden ima možnost za dodelitev podpore. Socialna podpora je zelo omejena, raven podpore je nizka, pridobitev pa je v večini povezana s stigmatizacijo. Posledica take oblike države blaginje je visoka družbena neenakost.

### **2.3.2. Konzervativna – korporativistična država blaginje**

Ta oblika je prisotna v skupini držav (Avstrija, Francija, Nemčija, Italija), ki so pod močnim vplivom katoliške cerkve. V teh državah poudarjajo konzervativne vrednote (pomembno vlogo ima družina), socialne pravice so vezane na razred in status. Pri zagotavljanju blaginje se upoštevajo poklicne (ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve), družinske in državne blaginjske oskrbe.

### **2.3.3. Socialdemokratska država blaginje**

Poudarja enakopravnost (Švedska, Norveška) gre za povezavo med blaginjo in delom – polno zaposlenostjo. Vsi sloji so zajeti v univerzalnem zavarovalnem sistemu, ugodnosti pa se stopnjujejo z naraščanjem dohodka. Bistveni pogoj za delovanje države blaginje je splošna solidarnost.

Ena najpomembnejših institucij, ki jo neposredno oblikuje in ureja država blaginje je prav trg delovne sile (Esping-Andersen, 1990:141). Ganssman (2000) poudarja, da se fleksibilnost in država blaginje ne izključujeta, socialna varnost lahko dejansko spodbudi bolj fleksibilne reakcije na trgu dela, saj jim nudi neko stopnjo varnosti, zato se ne bojijo tvegati. To je poudaril tudi Regini (2000), ki meni, da lahko povečanje državne intervencije pomeni tudi povečanje funkcionalne fleksibilnosti. Mednacionalne razlike v obnašanju posameznih trgov delovne sile lahko pripišemo naravi režima države blaginje, kar bomo ugotovili tudi v nadaljevanju.

### 3. STOPNJA BREZPOSELNOSTI V EU IN ZDA

Mnogi teoretiki menijo, da je edini način spopadanja z visoko stopnjo brezposelnost v deregulaciji trga dela. Po njihovem mnenju so evropski trgi preprosto preveč rigidni in nefleksibilni, zato brezposelnost raste. Ekonomisti evropskim vladam svetujejo, naj se zgleduje po ZDA, ki ima manj rigiden trg delovne sile in kjer je brezposelnost (predvsem dolgotrajna) občutno nižja kot v Evropi (povzeto po Agellu, 1999).

Ta predpostavka izhaja iz stanja na obeh trgih dela, ki jih bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.

#### 3.1. Stopnja brezposelnosti v EU in ZDA skozi čas

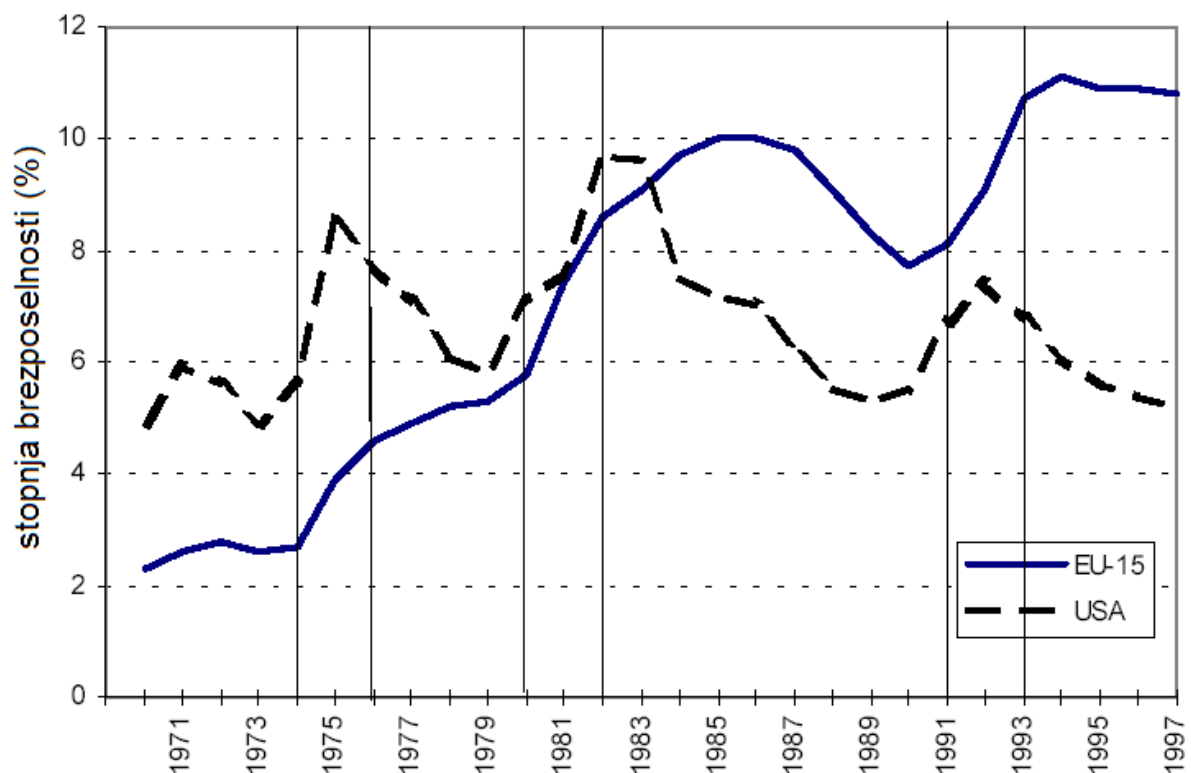
Izhajamo iz Grafa 3.1, ki nam slikovito predstavi stopnjo brezposelnosti v EU in ZDA skozi čas. Razvidno je, da je brezposelnost v ZDA v času obeh recesij med leti 1974-76 in 1980-82 po naftnem šoku silovito narasla. Iz 5% v letu 1973 do približno 8,5% v letu 1975. Še bolj se je dvignila v obdobju druge recesije (narasla je na 9,5%).

A zanimivo je, da se je stanje na ameriškem trgu dela po obeh recesijah spremenilo – stopnja brezposelnosti se je kmalu zmanjšala in se približala ravni pred recesijo. Torej je šlo le za začasno povečanje brezposelnosti zaradi gospodarskih gibanj. Medtem pa je stopnja brezposelnosti v EU – ki je bila na začetku (od 1970 do 1981) sicer nižja od stopnje brezposelnosti v ZDA (od 2,3% do 7,5%) – kontinuirano naraščala.

Ob prvih znakih konjunktura v začetku 90. let je evropsko gospodarstvo kazalo nizko sposobnost ustvariti nova delovna mesta. Šlo je za poseben problem ustvarjanja nezadostnega števila novih delovnih mest glede na število iskalcev zaposlitve (Ignjatović, 2002:39).

Od leta 1990 do 1997 se je stopnja brezposelnosti v EU povečala od 8,0% do 10,2%, medtem ko je stopnja brezposelnosti v ZDA padla s 7,1% na 4,7%.

Graf 3.1.: Gibanje stopnje brezposelnosti v EU in ZDA med leti 1970 in 1997



Vir: Grauwe (1998), str. 3

**Tabela 3.1.: Stopnja brezposelnosti v Evropski Uniji in Združenih državah Amerike (1995-2003)**  
(% od delovne sile)

	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>EU</b>	10,5	9,8	9,0	8,1	7,6	7,6	8,0
<b>ZDA</b>	5,6	4,5	4,2	4,0	4,8	5,9	6,0

Vir: OECD (2004), *Employment Outlook*, May.

Tabela 3.1. nam prikazuje standardizirano stopnjo brezposelnosti v EU in ZDA od leta 1995 do 2003. Iz nje je razvidno, da je Evropska Unija uspešno zmanjševala stopnjo brezposelnosti od leta 1995 do 2003, a vendar je v primerjavi z ZDA večja. Na drugi strani pa je iz tabele možno razbrati, da je med leti 2000 in 2003 stopnja brezposelnost v ZDA naraščala (od 4,0% do 6,0%).

### 3.2. Trajanje brezposelnosti

Pomembno je ločiti kratkoročno in dolgoročno brezposelnost, saj slednja predstavlja resnejše neskladje na trgu dela kot kratkoročna.

**Tabela 3.2. Dolgotrajna brezposelnost v EU in ZDA % od vseh brezposelnih**

	1990		1996		2000		2003	
	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več
<b>EU</b>	65,3	48,6	67,4	49,3	49,3	63,1	61,3	43,4
<b>ZDA</b>	10,0	5,5	17,5	9,5	9,5	11,4	22,0	11,8

Vir: Andersen in Jensen, 2002:38 in OECD (2004), *Employment Outlook* (str. 293) – za leto 2003.

Iz Tabele 3.2. je razvidno, da ima ZDA veliko manjši odstotek dolgotrajno brezposelnih kot EU. V letu 2000 je bilo 11,4% brezposelnih v ZDA brez dela več kot 12 mesecev, na drugi strani pa je bil v EU odstotek kar 63,1%. Gledano skozi čas pa ugotovimo, da dolgotrajna brezposelnost v ZDA narašča, saj je bilo v letu 2003, 22% brezposelnih brez dela šest mesecev in več, kar je kar 12,5 odstotne točke več kot v letu 2000. Za isto obdobje v EU zasledimo podoben trend (iz 49,3% v letu 2000 na 61,3% v letu 2003). V EU pa zasledimo tudi zmanjšanje deleža tistih, ki so brezposelni 12 mesecev in več (iz 63,1% v letu 2000 na 43,4% vseh brezposelnih v letu 2003).

Visoki deleži dolgotrajne brezposelnosti v evropskih državah kažejo na določene probleme trgov delovne sile teh držav pri ustvarjanju zadostnega števila delovnih mest oziroma pri omogočanju hitrejšega in bolj množičnega pretoka iz stanja brezposelnosti v stanje zaposlenosti. Trg dela v ZDA je veliko bolj dinamičen, verjetnost, da brezposelni v ZDA dobijo službo, je štirikrat večja kot v EU. Čeprav je v EU možnost, da delavec izgubi delo, veliko manjša kot v Ameriki (Grauwe, 1998). V Evropi pa se ob podaljšanju trajanja brezposelnosti večja predvsem pretok iz stanja brezposelnosti v stanje neaktivnosti oziroma latentne brezposelnosti. To bi lahko pripisali tudi problemu trgov delovne sile pri ustvarjanju zadostnega števila delovnih mest, a večino na novo ustvarjenih delovnih mest zapolnijo prvi iskalci zaposlitve in latentno brezposelni ne pa aktivno brezposelni, kar kaže tudi na probleme izobrazbe in strokovne usposobljenosti evropske delovne sile (Ignjatović, 2002:39). Tako lahko problem dolgotrajne brezposelnosti v Evropi označimo kot problem strukturne

brezposelnosti. Prekvalifikacija oziroma prilagajanje strukturno brezposelnih pa je težavno in drago (Ignjatović, 2002).

Zanimivo pa se je vprašati, kaj dejansko pomeni nizka stopnja brezposelnosti. Sklepam, da je to povezano s stopnjo revščine, saj naj bi bila tam, kjer je stopnja brezposelnosti nizka, tudi stopnja revščine nizka. Ljudje imajo namreč lastne dohodke in lahko dostojno živijo. Stopnja revščine v ZDA je 12,5%, kar je glede na ostale države v EU med najvišjimi (npr. Belgija 5,5%, Nizozemska 6,2%, Danska 6,9%). To pomeni, da nizka stopnja brezposelnosti ni nujno pokazatelj optimalnega stanja v družbi (UNDP, 2000).

Da povzamemo, stopnja brezposelnost v ZDA je občutno manjša kot v EU. Prav tako je trg v ZDA veliko bolj prilagodljiv in hitreje reagira na spremembe.

Gledano torej s tega vidika, je smiselna teza na začetku poglavja, da bi morala EU za znižanje brezposelnosti slediti ZDA. A potrebno je opozoriti, da ZDA z ustvarjanjem večjega števila (fleksibilnih) delovnih mest hkrati ustvarja posebno skupino delavcev z nizko plačo in pomanjkljivimi ugodnostmi, ki so povezane s polno zaposlitvijo – tako imenovane »working poor« - revne, pa čeprav imajo zaposlitev (Beck, 2000).

Zato je pomembno – kar bom skušala utemeljiti tudi v nadaljevanju, da Evropa ob zniževanju stopnje brezposelnosti, ne le slepo posnema ZDA, ampak tudi obdrži močno socialno dimenzijo v svojem tržnem gospodarstvu, ki bo imela prevladujoč vpliv na trg delovne sile.

#### **4. EMPIRIČNI PODATKI O VPLIVU RIGIDNOSTI NA TRGU DELOVNE SILE NA STOPNJO BREZPOSELNOSTI**

»Zaradi manjše socialne varnosti ljudje hitreje menjajo službe (prehod med brezposelnostjo in novo zaposlitvijo je hitrejši), zaradi česar je tudi dolgotrajna brezposelnost manjša« (Ganssmann; 2000:260).

Neoliberalni kritiki trdijo, da je država blaginje del problema (brezposelnosti) ne pa ena izmed rešitev (Ganssmann; 2000:243). Po drugi strani pa že od osemdesetih ni bilo prepričljive teorije, ki bi potrdila pozitivno razmerje (korelacijo) med fleksibilnostjo na trgu delovne sile in padcem stopnje brezposelnosti (Sarfati, 1999). Empirični dokazi kažejo, da vlogo socialne politike in institucij na trgu delovne sile ne gre zanemariti. Pomembno se je zavedati, da nimajo vsi ukrepi na trgu delovne sile negativnega vpliva na brezposelnost.

V nadaljevanju bom s pomočjo empiričnih raziskav preučila razmerje med ukrepi na trgu delovne sile in brezposelnostjo.

##### *4.1. Denarno nadomestilo za brezposelne*

Visoka nadomestila zmanjšujejo strah delavcev pred nezaposlenostjo in s tem preprečujejo njihovo pripravljenost na popuščanje pri pogajanju o plačah. Poleg tega visoka nadomestila zvišujejo pričakovanja nezaposlenih in zmanjšujejo njihove napore pri iskanju in opravljanju dela, kar vodi v dolgoročno nezaposlenost (Scarpetta, 1996:51). Do podobnih ugotovitev je v letu 1996 prišla tudi študija OECD (1996: 63). Radodarna denarna nadomestila plač upočasnijo prilagajanja trga dela spremembam. To je seveda odvisno tudi od trajanja prejemanja nadomestila. Daljše kot je obdobje prejemanja nadomestila, večja verjetnost je, da se brezposelni v tem obdobju ne bo zaposlil.

Nadomestila nezaposlenim so tudi podpora pri iskanju dela, saj izboljšujejo učinkovitost pri zaposlitvi nezaposlenih na ustrezna delovna mesta in zmanjšujejo težave, do katerih prihaja zaradi asimetričnih informacij, ti učinki pa znižujejo nezaposlenost (Scarpetta, 1996:52). Brezposelni z denarnim nadomestilom pridobivajo minimalna sredstva za preživetje, zato so pri iskanju nove službe lahko bolj izbirični, poskusijo si najti ustrežnejšo zaposlitev.

#### 4.2. Zakonodaja o zaščiti zaposlenih

Cilj te zakonodaje je preprečiti delodajalcem, da bi samovoljno, nepošteno ali diskriminatorno odpuščali delavce.

Obstajata dva načina, s katerima ekonomisti pojasnjujejo, kako stroški odpuščanja in najemanja, ki jih povzročajo predpisi (regulativa) vplivajo na gibanje zaposlenosti in brezposelnosti v narodnem gospodarstvu. Prva skupina ekonomistov (npr. Bertola, 1990) poudarja dejstvo, da stroški odpuščanja povečujejo stroške prilagajanja zaposlenosti in pomembno vplivajo na odločitve delodajalcev pri najemanju in odpuščanju. Druga skupina ekonomistov (insider-outsider teorija, Lindbeck, Snower, 1998) pa poudarja, da stroški odpuščanja povečujejo pogajalsko moč zaposlenih, prispevajo k višjim plačam in posredno zmanjšujejo zaposlenost.

Rezultati raziskav OECD podpirajo hipotezo, da stroga zakonodaja na področju zaposlovanja vodi do povečanja stopnje in trajanja brezposelnosti. Mladi in dolgotrajno brezposelni (»outsiders«) so najbolj prizadeti, saj imajo zaposleni (»insiderji«) preveliko pogajalsko moč (OECD;1996:63,64,71).

Zakonodaja upočasnjuje prilagajanje trga delovne sile na šoke, saj podjetja niso pripravljena tvegati in zaposliti nove delavce, ko se gospodarstvo okrepi. Vpliv na dolgoročno ravnovesje je sicer majhen, vendar pa je opazen na strukturi brezposelnih, in sicer v škodo skupin v neugodnem položaju – mladih, nizko izobraženih in dolgoročno brezposelnih. To je zato, ker postanejo podjetja še posebej previdna in selektivna, ko zaposlujejo, ker se čutijo obvezana usposablјati odvečne delavce (Scarpetta, 1996:52).

V današnji konkurenčni družbi produktivne organizacije zamenjujejo manj produktivne, tako da bolj produktivne službe zamenjajo manj produktivne. Manjše ustvarjanje služb pa ta proces upočasni, kar povzroča zmanjšanje produktivnosti, ki posledično vpliva tudi na produktivno rast (Blanchard, 2004).

#### 4.3. Sindikati

Po mnenju OECD ima pogajalska moč sindikatov prav tako vpliv na brezposelnost (še posebej mlade in dolgotrajno brezposelne).

V nekaterih evropskih državah zasledimo veliko moč sindikatov, pomanjkanje koordinacije v procesu pogajanja o plačah in strogo delovno zakonodajo, kar razloži njihovo situacijo: visoko stopnjo brezposelnosti (OECD; 1996:64).

Nickell (1997:64, 68) potrди, da sindikati vplivajo na rast brezposelnosti, ker zvišujejo plače. Če bi se plače zvišale za 10% bi se brezposelnost povečala kar za 45%, kar pa vpliva tudi na dolgotrajno brezposelnost, ki bi se povečala za 83%. Zato je močna koordinacija / pogajanje med sindikati in delodajalci izredno pomembna, saj lahko obide te negativne učinke.

V EU imajo sindikati veliko večji vpliv kot v ZDA, saj v EU sindikati predstavljajo kar 40% delovne sile, v ZDA pa le 14%. S svojim delovanjem sindikati zmanjšujejo zaposlovanje, ker so domači delavci predragi in tvegani. Proizvodnja se zato seli v države, kjer so stroški dela nižji (Blanchard, 2004).

Gre za to, da sindikati prekomerno zastopajo svoje poslanstvo. Brezkompromisno težijo k zviševanju plač in zaščiti delavcev, ob tem pa ne upoštevajo tržnih zakonitosti, ki jim je podrejen delodajalec. Pomembno je, da imajo delavci svojega predstavnika, saj so zato močnejši v pogajanju z delodajalci. A pomembno se je zavedati, da je v tej konkurenčni družbi interes delodajalca minimizirati stroške, saj lahko le tako preživi. Pri pogajanjih bi morali sindikati to upoštevati in postaviti svoje zahteve na realna tla, saj bodo le tako lahko dosegli svoje poslanstvo in ob tem ne bodo »uničili« delodajalca. Treba je najti neko vmesno pot, tako da bosta obe strani vsaj delno zadovoljni. Saj, kot so mnogi ugotovili, prekomerna zaščita delavcev pripelje ravno do nasprotnega učinka, manj (novih) zaposlitev in naraščanje brezposelnosti.

#### *4.4. Aktivna politika zaposlovanja*

Za razliko od prej omenjenih dejavnikov na trgu delovne sile aktivna politika zaposlovanja, glede na empirične podatke, zmanjšuje stopnjo brezposelnosti.

Med ukrepi aktivne politike za brezposelne so pomoč pri iskanju dela, svetovanje, usposabljanje, subvencije, javna dela, ustvarjanje delovnih mest itn. Glavno vodilo v svetu naj bil bilo, da se preusmerijo finančni viri in da države namenijo več denarja aktivni kot pasivni politiki zaposlovanja (npr. denarna nadomestila). Študije kažejo, da so programi izredno učinkoviti, najboljše delujejo skupaj s povečanim nadzorom in spremljanjem iskalcev dela in potencialnimi sankcijami (Martin v Stanković, 2004).



Delavcem z nizkimi zaposlitvenimi možnostmi pomaga s podporo pri iskanju dela in z izobraževanjem in prekvalifikacijo povečuje njihove zaposlitvene zmožnosti.

Aktivni ukrepi se razlikujejo od države do države. V zadnjem času so zelo razširjeni predvsem redno posredovanje pri brezposelnih in nadziranje individualnih načinov iskanja služb, redna udeležba na delavnicah, testiranje, sankcije (možnost izgube podpore), posredovanje prostih delovnih mest (Stanković, 2004).

Aktivna politika zaposlovanja je pomembna v povezavi z denarnim nadomestilom v času brezposelnosti, saj zmanjšuje obdobje brezposelnosti in s tem tudi obdobje prejemanja denarnega nadomestila. Torej sta aktivna politika zaposlovanja in kratkoročno denarno nadomestilo učinkovita sodelavca pri zmanjševanju dolgoročne brezposelnosti (Nickell, 1997:67).

#### *4.5. Davki in prispevki na plače*

Davki na plače vplivajo na oblikovanje plače skozi davčno stopnjo, ki odreja razliko med delodajalčevimi bruto stroški dela in neto plačami delavcev. Pri preučevanju trga dela je pomembno, da upoštevamo celotno davčno breme, tako davke delodajalca, kot tudi davke delojemalca in davke potrošnje («consumption tax»). Nickell (1997:70) je ugotovil, da celotno davčno lahko vpliva na povečanje/zmanjšanje brezposelnosti. Predpostavil je, da če bi se skupna davčna stopnja zmanjšala za 10 procentnih točk bi se brezposelnost zmanjšala za 25 procentnih točk, hkrati pa bi se za dve procentni točki povečala tudi ponudba dela. A to je zgolj teorija, takšno zmanjšanje davčne stopnje je nerealno.

Glede na OECD (1996) pa ta dejavnik nima večjega vpliva na brezposelnost.

Torej smo ugotovili, da imajo ukrepi na trgu delovne sile vpliv na stopnjo in strukturo brezposelnosti. Vendar je pomembno, da različne ukrepe med sabo razlikujemo, saj ne vplivajo enako na brezposelnost. Na primer negativni učinki radodarne delovne zakonodaje se zmanjšajo zaradi aktivne politike zaposlovanja, ki pomaga brezposelnim nazaj na delo.

Do zanimivega zaključka je prišel Sarfati (2002), ki trdi, da se plačne rigidnosti v Evropi niso povečale že leta in sploh niso nič višje kot v ZDA. Prav tako ni dokazov, ki bi potrdili hipotezo, da je plačna fleksibilnost razlog za nižjo brezposelnost v ZDA. Poudari, da imajo bogatejše in bolj enakopravne evropske države z višjimi plačami in

močno državo blaginjo sistematično nižjo stopnjo brezposelnosti. Saj te države subvencionirajo delavce z nizko plačo, ki bi drugače izpadli iz trga delovne sile.

Dejstvo je, da vsi ti ukrepi služijo nekemu socialnemu namenu, eni to počnejo učinkovito, drugi ne. Opisani ukrepi v bistvo postanejo rigidnosti, če jih je preveč oziroma če so preveč intenzivni. Potrebno se je vprašati, koliko posamezen ukrep prispeva k splošni rigidnosti na trgu dela (Solow, 1998).

Torej je pomembno razlikovati med različnimi ukrepi, njihovimi pozitivnimi in negativnimi učinki. Posploševanje, da vsi ukrepi vodijo do povečanja stopnje brezposelnosti, bi bilo napačno. V nadaljevanju bom preverila vpliv različnih ukrepov v posameznih državah Evropske Unije.

## 5. FLEKSIBILIZACIJA IN BREZPOSELNOST NA EVROPSKIH TRGIH DELOVNE SILE

Pri analiziranju problema brezposelnosti v Evropski Uniji večina avtorjev govori o Evropski Uniji kot enem trgu delovne sile. V tem poglavju bomo skušala preveriti, ali je posploševanje sploh dopustno – raziskala bom stopnjo brezposelnosti v posameznih državah Evropske Unije. Prav tako bom v nadaljevanju tega poglavja preučila posamezne ukrepe na trgu delovne sile v različnih evropskih državah in preverila njihov vpliv na stopnjo brezposelnosti.

### 5.1. Brezposelnost v državah Evropske Unije

Stopnje brezposelnosti v posameznih Evropskih državah so prikazane v naslednji tabeli.

Tabela 5.1.: Standardizirana stopnja brezposelnosti v EU v obdobju od 1980 do 2003  
(% od delovne sile)

	1980	1985	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Portugalska	7,7	8,7	4,8	4,3	6,9	7,3	5,2	4,5	4,1	4,1	4,3	6,4
Grčija	2,8	7,8	6,4	7,9	10,9	10,6	9,8	9,0	8,1	7,6	10,0	/
Španija	10,5	21,7	16,1	18,3	23,9	22,0	18,6	15,8	14,0	13,0	11,3	11,3
Italija	5,6	8,3	8,9	8,7	11,0	11,5	11,7	11,2	10,4	9,5	9,0	8,6
Francija	5,8	10,1	8,6	10,0	11,8	11,9	11,4	10,7	9,3	8,6	9,2	9,4
Belgija	9,3	10,4	6,6	7,1	9,8	9,5	9,3	8,6	6,9	6,6	6,8	8,1
Nizozemska	6,1	8,3	5,9	5,3	6,8	6,0	3,8	3,2	2,8	2,4	2,6	3,8
Luksemburg	0,7	2,9	1,7	2,1	3,2	3,0	2,7	2,4	2,4	2,4	2,3	3,7
Nemčija	2,6	7,2	4,8	6,6	8,4	8,9	9,3	8,6	7,9	7,9	8,1	9,3
Avstrija	1,9	3,6	/	/	3,8	4,4	4,5	4,0	3,7	3,6	4,1	4,4
Danska	6,9	7,3	7,2	8,6	7,7	6,3	4,9	4,8	4,4	4,3	4,2	5,6
Švedska	2,0	2,9	1,7	5,6	9,4	9,6	8,3	7,2	5,9	5,1	5,1	5,6
Finska	5,3	6,0	3,2	11,6	16,7	14,5	11,4	10,2	9,7	9,1	9,3	9,0
Irska	7,3	16,9	13,4	15,4	14,3	11,7	7,5	5,6	4,2	3,8	4,4	4,6
Vel. Britanija	6,2	11,5	6,9	9,8	9,4	8,0	6,2	5,9	5,4	5,0	5,1	5,0
EU15	/	/	/	9,0	10,9	10,6	9,8	9,0	8,1	7,6	7,7	8,0
ZDA	7,2	7,2	5,6	7,5	6,1	5,4	4,5	4,2	4,0	4,8	5,9	6,0

Vir: OECD (2004), *Employment Outlook*.

Že hiter pregled Tabele 5.1. nam razkrije velike razlike med posameznimi državami Evropske Unije. Na primer v letu 2003 je najnižja stopnja brezposelnosti znašala 3,7% v Luksemburgu, medtem ko smo najvišjo stopnjo brezposelnosti odkrili v Španiji, znašala je kar 11,3%. Stopnja brezposelnosti za to leto v ZDA pa je bila 6,0%.

Gledano skozi čas lahko razberemo povečanje in zmanjšanje stopnje brezposelnosti v posameznih državah.

Nemška in Finska sta imeli v osemdesetih nizko stopnjo brezposelnosti, a se jim je po propadu Vzhodnega bloka stopnja znatno povečala. Gledano skozi čas ugotovimo, da se stopnja brezposelnosti ni več vrnila na prejšnji nivo (leta 1980 v Nemčiji le 2,6% stopnja brezposelnosti, leta 1985 7,2%, leta 1992 6,6%, leta 2003 še vedno visoka, kar 9,3% - podobno nihanje zasledimo tudi na Finskem).

Zanimiva je tudi Velika Britanija, ki je skozi celotno obdobje držala dokaj nizko stopnjo brezposelnosti, razen v času recesije v devetdesetih, ko je imela v letu 1992 9,8% in v letu 1994 9,4% stopnjo brezposelnosti a se je sčasoma spustila vse do 5,0% v letu 2003, kar je celo za odstotek nižje od stopnje brezposelnosti v ZDA, ki je znaša v letu 2003 6,0%.

Podobna nihanja je zaslediti tudi na Nizozemskem, Danskem, Švedskem in v Portugalski. Izrazito nizko brezposelnost skozi celotno obdobje pa je moč zaslediti v Luksemburgu, v danem obdobju je bila najvišja stopnja brezposelnosti v tej državi le 3,7% leta 2003.

Države z visoko stopnjo brezposelnosti pa so Španija, Italija, Francija in Grčija, ki so skozi celotno obdobje imele konstantno nad 10% stopnjo brezposelnosti.

Če pogledamo zadnje leto (2003) in posamezne države primerjamo s ZDA, ugotovimo, da je stopnja brezposelnosti v kar sedmih državah EU (Nizozemska 3,8%, Luksemburg 3,7%, Avstrija 4,4%, Danska 5,6%, Švedska 5,6%, Irska 4,6% in Velika Britanija 5,0%) nižja kot v ZDA (6,0%).

Da bi dobili celotno sliko, kar se tiče brezposelnosti v EU, je pomembno, da si pogledamo še trajanje brezposelnosti v posameznih državah. Tabela 5.2. predstavlja stopnjo dolgotrajne brezposelnosti v državah EU in v ZDA.

Tabela 5.2.: Dolgotrajna brezposelnost kot odstotek od celotne brezposelnosti

	1990		2000		2001		2002		2003	
	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več	6 mesecev in več	12 mesecev in več
Portugalska	62,3	44,9	60,0	42,9	58,0	38,1	54,4	35,5	57,1	32,0
Grčija	72,0	49,8	73,5	56,4	69,0	52,8	72,6	52,4	74,5	56,5
Španija	70,2	54,0	64,8	47,8	61,8	44,0	59,2	40,2	59,6	39,8
Italija	85,2	69,8	77,6	61,3	77,4	63,4	75,7	59,2	74,1	58,2
Francija	55,6	38,1	62,0	42,6	57,2	37,6	53,4	33,8	/	/
Belgija	81,4	68,5	71,8	56,3	66,5	51,7	67,3	49,6	64,7	46,3
Nizozemska	63,6	49,3	/	/	/	/	43,2	26,7	49,2	29,2
Nemčija	64,7	46,8	67,6	51,5	66,2	50,4	64,8	47,9	68,5	50,0
Avstrija	/	/	39,7	25,8	36,1	23,3	33,5	19,2	41,0	24,5
Danska	53,2	29,9	38,1	20,0	38,5	22,2	33,3	19,7	40,9	19,9
Švedska	22,2	12,1	41,5	26,4	36,7	22,3	36,2	21,0	35,4	17,8
Finska	32,6	9,2	46,5	29,0	42,2	26,2	41,7	24,4	41,4	24,7
Irska	81,0	66,0	/	/	50,3	33,1	50,3	29,3	56,6	35,4
Anglija	50,3	34,4	43,2	28,0	43,6	27,8	38,8	23,1	37,3	23,0
EU15	65,3	48,7	63,8	46,9	61,8	45,3	59,0	41,4	61,3	43,4
ZDA	10,0	5,5	11,4	6,0	11,8	6,1	18,3	8,5	22,0	11,8

Vir: OECD (2004), *Employment Outlook*.

Ob pregledu Tabele 5.2. ugotovimo, da odstotek dolgotrajno brezposelnih (od skupnega števila brezposelnih) v večini evropskih držav pada, čeprav je ob primerjavi z ZDA (kjer je sicer od leta 1990 pa do 2000 nekoliko narasel) odstotek še vedno veliko višji. V letu 2003 je bilo v ZDA 22,0% brezposelnih več kot šest mesecev, brezposelnih več kot dvanajst mesecev pa je bilo 11,8%, kar je kar trikrat manj kot v EU.

Zanimivo je pogledati posamezne države skozi čas. Na primer Belgija, kjer je bil v letu 1990 odstotek brezposelnih za več kot 6 mesecev 81,4%, leta 2003 pa je odstotek padel kar na 64,7%, podobna nihanja je opaziti tudi pri Irski (81,0% v letu 1990 do 56,6% v letu 2003), v Angliji (iz 50,3% v letu 1990 na 37,3% v letu 2003), na Nizozemskem (63,6% leta 1990 do 49,2% leta 2003) itn.

Državi, ki nista zmanjšali stopnje dolgotrajno brezposelnih, sta Nemčija in Grčija. V Nemčiji je bil odstotek dolgotrajno brezposelnih (več kot 6 mesecev) v letu 1990

64,7%, v letu 2003 pa se je ta odstotek le še povečal na 68,5%. Prav tako se je povečal odstotek tistih, ki so brezposelni 12 mesecev in več.

Kljub visokim stopnjam dolgotrajno brezposelnih v Evropi je spodbudno dejstvo, da se v večini držav ta odstotek počasi zmanjšuje, kar bi lahko bila tudi posledica vedno večje fleksibilizacije in opuščanja pasivnih oblik politike zaposlovanja. A o tem bom govorila več v nadaljevanju, ko bom predstavila konkretne primere, podkrepljene z empiričnimi dokazi.

Ugotovili smo, da je situacija na trgu delovne sile v Evropi zelo raznolika. Na eni strani imamo države z zavidljivo nizko stopnjo brezposelnosti, nižjo kot v ZDA (npr. Nizozemska, Luksemburg, Avstrija, Danska, Švedska, Irska, Velika Britanija), medtem ko je v drugih državah brezposelnost resen ekonomski problem (Španija, Italija, Francija, Nemčija...). Zato je pomembno, da pri ocenjevanju stanja na trgu delovne sile v EU ne gledamo na EU kot en trg delovne sile, saj bi zaradi takšnega posploševanja lahko prišli do napačnih ugotovitev. Zato je teza, da je trg v EU rigiden, kar vodi do visoke stopnje brezposelnosti, dvomljiva.

V nadaljevanju bom proučila posamezne ukrepe na trgu delovne sile, pogledala, kakšno moč imajo v posameznih državah in kako to vpliva na stopnjo brezposelnosti.

## *5.2. Ukrepi na trgu delovne sile*

V tem delu si bom podrobneje pogledala, kateri ukrepi na trgu delovne sile povzročajo brezposelnost in kateri ne. Potem pa bom te ugotovitve povezala s hipotezo, da ima Evropska Unija visoko stopnjo brezposelnosti zaradi rigidnega in nefleksibilnega trga delovne sile.

Najprej si bom pogledala karakteristike na različnih trgih delovne sile v posameznih državah EU in ZDA.

### **5.2.1. Zaščita delavcev pred odpuščanjem**

Tabela 5.3. nam prikazuje, do kakšne mere so zaposleni zaščiteni pred samovoljnim ravnanjem delodajalcev (glej 2. poglavje). Vrednosti so od 1 do 20, kjer 20 pomeni zelo strogo regulacijo oziroma zaščito delavcev, 1 pa zelo šibko oziroma, da zaščite sploh ni (OECD, 2004).

Tabela 5.3.: Zaščita delavcev (od 1-20)

država/obdobje	1989-1994	1995-2000
<b>Avstrija</b>	16	11
<b>Belgija</b>	17	10
<b>Danska</b>	5	6
<b>Finska</b>	10	10
<b>Francija</b>	14	15
<b>Grčija</b>	/	18
<b>Irska</b>	12	5
<b>Italija</b>	20	16
<b>Nemčija</b>	15	12
<b>Nizozemska</b>	9	10
<b>Portugalska</b>	18	18
<b>Španija</b>	19	15
<b>Švedska</b>	13	11
<b>Velika Britanija</b>	7	3
<b>ZDA</b>	1	1

Vir: OECD (2004), *Employment Outlook*.

Iz Tabele 5.3 razberemo, da imajo najvišjo zaščito predvsem delavci v državah južne Evrope (npr.: Italija 16, Portugalska 18, Grčija 18...). Zaščita se zmanjšuje, če se pomaknemo proti severu (Švedska 11, Finska 10, Danska 6, Irska 5). Najmanj so zaščiteni delavci v Veliki Britaniji (indeks je 2) kar je primerljivo z ZDA, kjer je indeks 1, kar pomeni, da delavci niso zaščiteni, delodajalci jih zaposlujejo/odpuščajo samovoljno, odvisno od tržnih razmer.

Pogledamo lahko tudi, kako so se zadeve spreminjale skozi čas. V večini držav se je zaščita delavcev zmanjševala, kar priča k vse večji fleksibilizaciji Evropske Unije. Najbolj se je spremenil indeks v Belgiji (s 17 na 10) in Irski (z 12 na 4), najmanj pa na Finskem (ostaja 10) in na Danskem (s 5 na 6).

### 5.2.2. Denarna nadomestila za brezposelne

Iz Tabele 5.4. razberemo, koliko let brezposelni prejemajo nadomestila za brezposelne (1-4, kjer štiri pomeni neskončno), v drugem stolpcu pa razberemo, koliko odstotkov od plače znaša nadomestilo.

Tabela 5.4. Denarna nadomestila za brezposelne

	Trajanje (v letih)	% od plače
Avstrija	2	50
Belgija	4	60
Danska	2,5	90
Finska	2	63
Francija	3	57
Irska	1,5	37
Italija	0,5	20
Nemčija	4	63
Nizozemska	1,5	70
Portugalska	0,8	65
Španija	3,5	70
Švedska	1,2	80
Velika Britanija	4	38
ZDA	0,5	50

Vir: Werner in Winkler v IAB (2004).

Višina denarnega nadomestila je odvisna od plače, ki jo je prejemal brezposelni. Visoko denarno nadomestilo prejemajo v skandinavskih državah (Danska 90%, Švedska 80%), visok delež je tudi na Nizomskem (70%) in Španiji (70%). Pomembno pa je upoštevati tudi trajanje prejetega nadomestila. V večini držav, ki imajo razmeroma visoka denarna nadomestila, je trajanje omejeno (Danska 2,5 let, Švedska 1,2 leti...). Na trajanje pa vpliva tudi posameznikova aktivnost, na Danskem na primer morajo po prvem letu prejemanja nadomestila prejemniki aktivno sodelovati v programih, ki promovirajo integracijo nazaj na trg delovne sile.

Zanimiv podatek je, da najnižja nadomestila, celo nižja kot v ZDA (50%), prejemajo na Irskem (37%, trajanje je omejeno) in v Veliki Britaniji (38%), kjer je prejemanje nadomestila ob določenih pogojih neomejeno.

Glede na to ugotovimo, da skandinavske države (socialdemokratski tip države blaginje) skušajo brezposelnega motivirati, da si poišče službo, tako da mu v nekem



obdobju nudijo sredstva za preživetje, da ima brezposelni možnost iskanja nove službe (ofenzivna fleksibilnost).

V kapitalističnem tipu države blaginje pa brezposelni dobi minimalni dohodek in je, če hoče preživeti, prisiljen najti si novo službo. Torej je obdobje med službami (oziroma obdobje med zaposlenostjo in brezposelnostjo) krajše (defenzivna fleksibilnost).

### 5.2.3. Aktivna politika zaposlovanja

Tabela 5.5. Aktivna politika zaposlovanja % BDP-ja.

Država	1999	2002
Avstrija	0,367	0,407
Belgija	1,017	0,900
Danska	1,813	1,657
Francija	0,960	0,837
Nemčija	1,001	0,868
Irska	0,875	0,642
Italija	0,417	0,510
Nizozemska	0,941	0,891
Finska	0,911	0,708
Portugalska	0,248	0,415
Španija	0,587	0,546
Švedska	1,929	1,387
Velika Britanija	0,089	0,063
ZDA	/	0,150

Vir: OECD (2004), *Employment Outlook*.

Tabela 5.5. predstavlja odstotek od BDP (bruto domačega proizvoda), ki ga posamezna država nameni ukrepom aktivne politike zaposlovanja. Kot je razvidno iz tabele, odstotki med posameznimi državami variirajo. Največ namenijo za aktivno politiko zaposlovanja skandinavske države (Danska 1,657% in Švedska 1,657%). Kmalu za njimi so tudi Nizozemska (0,891%) Nemčija (0,868%), Francija (0,837%) in Belgija (0,900%). Najmanj za te programe nameni Velika Britanija (0,063%), kar je celo nižje kot v ZDA (0,150%). Če pa gledamo skozi čas, ugotovimo zanimiv negativen trend. Torej se je odstotek v večini držav nekoliko zmanjšal. Največje

razlike so pri skandinavskih državah. Na Švedskem so v letu 1999 namenili kar 1,929% BDP-ja, v letu 2002 pa le še 1,387%.

Odsotek se je povečal na Portugalskem iz 0,248% na 0,415% v Avstriji (iz 0,367% na 0,407%) in v Italiji (iz 0,417% na 0,510%) . Zanimiva je primerjava s prejšnjo tabelo (glej tabelo 5.4), potrdila se nam je teza iz empiričnega poglavja, saj smo ugotovili, da je trajanje prejemanja denarnih nadomestil povezano z aktivno politiko zaposlovanja, ki omogoči posamezniku čimprejšnji vstop nazaj na trg dela. Tak primer zasledimo pri skandinavskih državah, ki namenijo največ sredstev za aktivno politiko zaposlovanja in imajo relativno nizko trajanje prejemanja denarnih nadomestil.

#### 5.2.4. Sindikati

Tabela 5.6.: Članstvo v sindikatih in pokritost delavcev s sindikalnimi pogajanja (v %)

	članstvo v sindikatih		Pokritost	
	1989-1994	1999-2002	1989-1994	1999-2002
Avstrija	46	36	99	98
Belgija	51	55	90	100
Danska	71	74	69	85
Finska	72	77	95	90
Francija	10	10	93	90
Grčija	/	25	/	/
Irska	50	37	/	/
Italija	39	34	82	82
Nemčija	33	25	91	67
Nizozemska	25	23	85	78
Portugalska	32	23	75	62
Španija	11	14	78	81
Švedska	82	80	87	94
Anglija	39	30	45	36
ZDA	16	12	17	18

Vir: Nickell (1997) in OECD, *Employment Outlook* (2004) – za obdobje 1999-2002.

Prva dva stolpca nam prikazujeta odstotek članov v sindikatih od vseh zaposlenih. Če pogledamo na Tabelo 5.6., ugotovimo, da je v Franciji in Španiji odstotek članov v sindikatih najnižji, le 10 in 14 odstotkov. A potrebno je pogledati celotno sliko, saj to ne pomeni, da je na strani pogajalcev le 10 odstotkov delavcev. Koliko odstotkov dejansko zajamejo s kolektivnimi pogajanja, nam pove naslednji stolpec (pokritost). V primeru Francije in Španije ugotovimo, da kolektivna pogajanja zajamejo 90% v Franciji in 80% delavcev v Španiji. Torej samo članstvo v sindikatih ni zadosten pokazatelj dejanske situacije na trgu dela. Izjema so le ZDA, kjer je pokritost delavcev s kolektivnimi pogajanja (18%) le nekaj odstotkov večja, kot pa je dejansko članstvo delavcev v sindikatih (12%).

Če pogledamo, kako se situacija spreminja skozi čas, ugotovimo, da večjih sprememb, kar se tiče pokritosti delavcev s kolektivnimi pogajanja, ni bilo. Naj omenim le nekaj primerov večjih sprememb. Nemčija je iz 91% pokritosti v začetku devetdesetih padla na samo 67% pokritosti. Kar pomeni, da je vse manj delavcev upoštevanih v kolektivnih pogajanjih med delodajalci in sindikati (in državo). Drugo zanimivo spremembo zasledimo na Danskem, kjer se je stopnja pokritosti povečala (iz 69% na 85%).

### 5.2.5. Davki in prispevki na plače

Tabela 5.7. Skupna davčna stopnja (v %)

država/obdobje	1989-1994	1996-2000
Avstrija	54	66
Belgija	50	51
Danska	46	61
Finska	66	62
Francija	64	68
Irska	34	33
Italija	63	64
Nemčija	53	50
Nizozemska	56	43
Portugalska	38	39
Španija	54	45
Švedska	71	77
Velika Britanija	39	44
ZDA	43	45

Vir: Nickell (1997 in 2001).

V Tabeli 5.7. je predstavljeno davčno breme, ki ga nosita tako zaposleni ("payroll tax") kot delodajalec ("income tax"). Predstavljeni odstotki so v dveh časovnih obdobjih.

Najvišji davki so na Švedskem (77%), visoki so tudi v Franciji (68%), sledijo Avstrija (66%), Danska (61%) itn.

Izjemno nizko stopnjo imajo na Irskem (33%), kar je celo nižje kot v Združenih državah Amerike (45%). To so predvsem države tako imenovanega liberalnega modela države blaginje, kjer prevladujejo tržne zakonitosti. Posameznik si mora najprej pomagati sam. V državah, kjer je stopnja visoka, pa prevladuje socialdemokratski ali konzervativni model, kjer za brezposelne poskrbi država, kje pridobi sredstva za pomoč, pa je razvidno iz tabele: od prispevkov delavcev in delodajalcev.

Gledano skozi čas ugotovimo, da se je stopnja v večini držav povečala. Znižala se je na Finskem (s 66% na 62%), v Nemčiji (s 53% na 50%), v Španiji (s 54% na 45%). Vendar so te spremembe (razen v Španiji) zelo majhne. Zanimivo je, da se je v nekaterih državah stopnja kar znatno povečala (Danska – s 46% na 61%, Avstrija s 54% na 66% itn.). Zaradi tega trg dela postaja vse bolj rigiden, saj so plače delavcev preobremenjene.

Fleksibilnost plač oziroma stroškov dela se pogosto izpostavlja kot najbolj pomemben vidik fleksibilnosti trga dela. Elementi, ki določajo fleksibilnost plač so: predpisi o minimalni plači, sistem oblikovanja plač in obseg drugih stroškov dela.

### Minimalna plača

Predpisi o minimalnih plačah so neposredna oblika rigidnosti plač, saj določajo spodnjo mejo pri oblikovanju plač. V Evropski Uniji poznamo tri načine regulacije minimalne plače (EC, 1999, str. 55-59):

1. Zakonsko določanje minimalne plače na nacionalni ravni (Španija, Francija, Luksemburg, Nizozemska in Portugalska)
2. Oblikovanje minimalnih plač v kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni (Belgija, Grčija, Finska)
3. Oblikovanje minimalne plače na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti za posamezne dejavnosti (Danska, Nemčija, Irska, Italija, Švedska, Velika Britanija)

Uvedba ali povečanje minimalnih plač povečuje pritisk na plače, kar lahko zmanjšuje stopnjo zaposlenosti v gospodarstvu.

S stališča teorij iskanja zaposlitve (»job-search« teorij o brezposelnosti) predpis o minimalni plači povečuje t.i. sprejemljivo (rezervno) plačo, pri kateri so se iskalci zaposlitve pripravljani zaposliti. Višja raven »rezervne« plače seveda zmanjšuje verjetnost, da bo iskalec našel zaposlitev. Predpisi o minimalni plači s tega vidika povečujejo tako obseg kot trajanje brezposelnosti. (Kajzer, 2004: str. 114) Problem previsoko postavljene minimalne plače, ki zmanjšuje stopnjo zaposlenosti v gospodarstvu, je prisoten tudi v Sloveniji.

Največkrat pa predpisi o minimalni plači prizadenejo tiste, zaradi katerih ti predpisi sploh obstajajo. To so kritične kategorije iskalcev zaposlitve kot npr. mladi in ženske. Temu bi lahko rekli kontra učinek, saj naj bi predpisi zavarovali iskalce zaposlitve, ki

jim po zakonu pripada določen znesek za opravljeno delo, a delodajalci tega zneska niso pripravljeni izplačati, zato raje iščejo alternative (honorarno delo, študentje), kot pa da bi zaposlili iskalca zaposlitve in s tem pripomogli k lažjemu življenju tega posameznika in k zniževanju stopnje brezposelnosti. Ampak to je ena izmed značilnosti fleksibilnega trga – oba akterja (delavec in delodajalec) se morata čimbolj prilagajati razmeram, da sta lahko konkurenčna. Da tega položaja delodajalci ne izkoriščajo, je pomembno povezovati fleksibilnost z varnostjo (flexicurity). Več o tem bom napisala v šestem poglavju.

V Tabeli 5.8. bomo povzeli zgoraj ugotovljene značilnosti. Poglejmo, katere evropske države so glede na opisane značilnosti rigidne in katere fleksibilne.

Tabela 5.8. Pregled ukrepov na trgu delovne sile

	Visoka stopnja / Rigidno	Nizka stopnja / Fleksibilno
Zaščita delavcev	Grčija, Portugalska, Francija, Španija	Velika Britanija, Irska, ZDA, Danska
Denarna nadomestila za brezposelne	Danska, Belgija, Švedska, Nizozemska, Španija	ZDA, Velika Britanija, Italija, Irska
Sindikati (pokritost)	Belgija, Finska, Francija, Avstrija, Švedska	Velika Britanija, ZDA
Davki in prispevki na plače	Švedska, Francija, Avstrija, Danska, Italija	Irska, ZDA, Velika Britanija, Španija, Portugalska, Nizozemska

Po predpostavki, da je rigiden trg dela v EU eden izmed glavnih krivcev brezposelnosti, smatramo, da imajo države v prvem stolpcu visoko stopnjo brezposelnosti, države v drugem stolpcu pa naj bi imele nizko stopnjo brezposelnosti.

Poglejmo, kakšna je stopnja brezposelnosti v omenjenih državah (glej Tabelo 5.1.). Država, ki je najbolj pogosta v prvem stolpcu – torej najbolj rigidna – je Švedska, kjer je stopnja brezposelnosti v letu 2003 bila le 5,6%, kar je celo manj kot ZDA (6,0%) v istem letu. Države, ki imajo visoko stopnjo rigidnosti, so tudi Danska (5,6% brezposelnih), Nizozemska (3,8%), Francija (9,4%). Države z visoko stopnjo brezposelnosti (Španija, Grčija, Portugalska) so zastopane tako v prvem stolpcu (rigidne so predvsem, kar se tiče zaščite delavcev), kot tudi v drugem stolpcu (fleksibilne so, kar se tiče davkov in prispevkov na plače). Sicer pa so, kot smo že omenili, najbolj fleksibilne države ZDA in Velika Britanija, ki delavcem nudijo minimalno socialno varnost. Stopnja brezposelnosti v teh državah je 5,0 v Veliki Britaniji in 6,0 v ZDA.

Glede na ugotovljeno ne moremo potegniti črte nad tem, kaj dejansko povzroča visoko stopnjo brezposelnosti. Predpostavka, da so vse rigidnosti / ukrepi na trgu delovne sile glavni krivec, je preozka in netočna. Pomembno je, da se zavedamo, da ti ukrepi na trgu dela še ne povzročajo brezposelnosti, drugače povedano, nekateri

ukrepi so nujno potrebni, da se obdrži socialna kohezija. Njihova brezglava odstranitev bi bila le površno posnemanje ZDA in vse večja težnja k amerikanizaciji (po Becku celo »brazilizaciji«) Evrope.

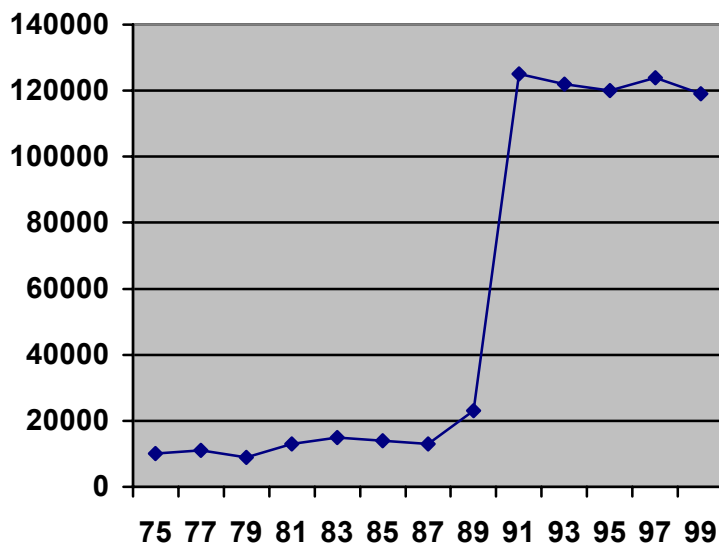
### 5.3. Ukrepi na trgu delovne sile v Sloveniji in njihov vpliv na brezposelnost

Glede na opisane ukrepe na evropskem trgu delovne sile bom na kratko predstavila, kje se glede teh parametrov nahaja Slovenija. Kot nova članica Evropske Unije je (ne)uspešnost ukrepov na njenem trgu delovne sile prav tako pomembna za razvoj Evropske Unije kot celote.

V zadnjem desetletju so se razmere v Sloveniji zelo spremenile. Iz relativne polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« zaposlitve (Svetlik v Ignjatovič, 1992:14) je Slovenija prešla v sistem tržnega gospodarstva.

Ta prehod je med drugim povzročil tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti (stečajji, množična odpuščanja), kar prikazuje Graf 6.1.

Graf 6.1 Gibanje števila registrirano brezposelnih v Sloveniji v obdobju 1975-1999



Vir: Ignjatovič (2002), str. 178.

Krivulja prikazuje strmo naraščanje brezposelnosti med leti 1989 do 1992. Število brezposelnih se je po letu 1990 povečalo kar za sedemkrat. Tako je bilo leta 1993 v Sloveniji 137.142 registriranih brezposelnih oseb (prijavljenih na Zavodu za



zaposlovanje), kar je predstavljalo kar 14,4% delovno aktivnega prebivalstva. Zaradi določenih ukrepov države je na tej točki sicer brezposelnost začela padati, tako da je novembra leta 2001 znašala 11,5%, kar je skoraj dvakrat več od anketne brezposelnosti<sup>1</sup>, ki je znašala 5,9%. Eden glavnih vzrokov za takšno razhajanje je relativno visoka varnost brezposelnih, ki jo omogoča zakonodaja, poleg denarnega nadomestila so brezposelni deležni tudi zdravstvenega ter pokojninskega zavarovanja in pomoči pri iskanju dela (Ignjatović, 2002).

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je bila leta 2002 10,3% (anketna – mednarodno primerljiva pa 6,3%), stopnja dolgotrajne brezposelnosti pa je 63,3% (Eurostat, 2003), kar je v primerjavi z ostalimi državami v EU (tako »starimi« članicami kot novimi pristopnicami) med najvišjimi.

Poglejmo si, kakšni so ukrepi na slovenskem trgu dela.

*Nadomestila za brezposelne* so med višjimi v primerjavi z Evropsko Unijo (glej tabelo 5.4.), a kljub temu nižja kot v Skandinavskih državah. V Sloveniji prejme brezposelni 70% svoje povprečne plače (prve tri mesece), kasneje pa 60% plače. Trajanje je omejeno, minimalno 3 mesece in maksimalno 24 mesecev (odvisno od starosti in delovne dobe) (vir: Zavod RS za Zaposlovanje).

Kar se tiče *zaščite delavcev*, pa je potrebno omeniti, da je v prejšnjem sistemu bila prevladujoča oblika zaposlitve zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ta oblika je za delojemalce tudi najbolj ugodna, saj iz nje izhaja največ pravic in zagotavlja najvišjo stopnjo socialne varnosti. Delavci so bili zavarovani pred odpuščanjem, delodajalci so imeli pri večini odločitev glede delavcev zvezane roke, trg je deloval s številnimi omejitvami. Obstajala je t.i. prikrita brezposelnost – zaposleni delavci, ki niso imeli dela. Druge oblike zaposlitve so se pojavljale zgolj kot izjeme. Zaposlitev s krajšim delovnim časom so praviloma uporabljali le zaradi težkih delovnih razmer, zdravstvenih ali socialno varstvenih razlogov ter za zaposlitev za določen čas ob začasnem povečanju dela zaradi začasnega nadomeščanja delavcev. (Svetlik, 1994:123) V obdobju desetih let (1991-2001) delež zaposlenih za nedoločen čas počasi pada, na drugi strani pa je zaslediti porast zaposlitev za določen čas. Delež zaposlenih za nedoločen čas se je iz 79,1% v letu 1991 zmanjšal

---

<sup>1</sup> to je stopnja brezposelnosti, ki kot brezposelne šteje osebe, stare 15 let in več, ki izpolnjujejo določene, mednarodno primerljive pogoje, ki jih je sprejela MOD: 1) da v določenem obdobju niso opravili nobenega dela za plačilo; 2) da aktivno iščejo neko obliko dela za plačilo; 3) da lahko začnejo delo v predvidenem roku

na 70,9% v letu 2001, medtem ko se je delež zaposlenih za določen čas v istem obdobju povečal s 4,0% na 10,8% delovno aktivnega prebivalstva. (Eurostat, 2002). Potrebe po zaposlovanju za določen čas skratka (s strani delodajalca) naraščajo. Kar pa prinaša s sabo tudi nova tveganja. Začasnost zaposlitve povečuje hitrost prehajanja iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno.

V Sloveniji je *sindikaliziranost* dobro razvita. Imamo štiri reprezentativne sindikate: Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacijo neodvisnih sindikatov Slovenije, PERGAM in Konfederacijo 90. Zveza svobodnih sindikatov je najmočnejša in vključuje približno polovico sindikalizirane delovne sile. V letu 1994 je bilo kar 59,6% delovno aktivnega prebivalstva včlanjenega v sindikate, kasneje pa je delež začel upadati in je leta 1998 znašal 42,8% (Stanojević, 2001:81).

Tabela 5.9.: Delež vseh zaposlenih članov sindikata znotraj organizacij (v %)

	SLOVENIJA	EU	TRANZICIJSKE DRŽAVE
<b>DO 50%</b>	23,3	45,5	56,0
<b>NAD 50%</b>	74,3	39,7	31,2

Vir: Upravljanje človeških virov, Mednarodna primerjalna študija, 2001

Kar v 74,3% slovenskih organizacijah je v sindikate vključenih več kot 50% njihovih zaposlenih. Ta delež je veliko manjši kot v organizacijah v EU (39,7%) in v tranzicijskih državah (31,2%) (glej Tabelo 5.9.).

Tabela 5.10.: Povečanje/zmanjšanje vpliva sindikatov na organizacijo 1999-2001

	SLOVENIJA	EU	TRANZICIJSKE DRŽAVE
<b>vpliv se je povečal</b>	19,8	12,7	7,0
<b>vpliv se je zmanjšal</b>	11,4	15,8	19,0

Vir: Upravljanje človeških virov, Mednarodna primerjalna študija, 2001

Tudi pri vplivu sindikatov na organizacijo ima Slovenija v primerjavi z EU in tranzicijskimi državami največji delež (glej Tabelo 5.10.). V kar 19,8% slovenskih organizacij se je vpliv sindikatov povečal. Ravno nasprotno pa se je vpliv sindikatov v EU in tranzicijskih državah zmanjšal, v 15,8% oziroma 19,0% organizacij.

*Skupno davčno breme*, ki ga nosita tako delodajalec kot delojemalec (glej str. 24) je leta 2000 znašalo kar 80,71% (Popit; 2004). Kar je, če primerjamo z ostalimi evropskimi državami (glej Tabelo 5.7.) med najvišjimi, najbližje je le Švedska z 77%. *Aktivna politika zaposlovanja* je v Sloveniji dobro razvita, največji delež sredstev je namenjen aktivnostim usposabljanja in izobraževanja brezposelnih in zaposlenih oseb ter spodbudam za novo zaposlovanje. Skupna vrednost vseh teh ukrepov je za leto 2005 20,95 milijard tolarjev, kar znaša 0,338% BDP-ja. (vir: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005). Kar je v primerjavi z ostalimi evropskimi državami med najnižjimi (glej Tabelo 5.5.). Podobno kot Avstrija (0,407%), Portugalska (0,415%), višje kot v ZDA (0,150%) in v Veliki Britaniji (0,063%). Ostale evropske države pa za aktivno politiko zaposlovanja namenjajo več sredstev (npr. Danska 1,657%, Švedska 1,387%).

Glede na povedano bi lahko uvrstili Slovenijo med države z visoko socialno varnostjo, visokimi davki in kjer so delavci (še) relativno varni. Če to primerjamo s stopnjo brezposelnosti v Sloveniji (6,3%, ki je pod evropskim povprečjem), ugotovimo, da je trg dela v Sloveniji reguliran, kljub temu pa stopnja brezposelnosti ne predstavlja večjega problema. Problematična je predvsem stopnja dolgotrajne brezposelnosti, ki je deloma posledica izkoriščanja socialnih institucij.

Kljub temu je trend k vse večji fleksibilizaciji trga delovne sile močno prisoten, ampak vse skupaj se odvija počasneje kot v »starih« članicah EU, kar je razumljivo, saj smo v obdobju mnogih prehodov tako na ravni države kot na ravni Evropske Unije. Ob tem prilagajanju pa je pomembno, kot smo že omenili, da podrobno preuči vse ukrepe na trgu dela in ugotovi, katerih je preveč in kateri dejansko povzročajo visoko brezposelnost. Odstranitev vseh bi bila lahko napačna, občutljivost za socialno varnost je potrebno vendarle obdržati.

## 6. FLEKSIBILIZACIJA IN VARNOST NA TRGU DELOVNE SILE

Eden od indikatorjev kvalitete dela je prav uravnovešenost med njegovo fleksibilnostjo in varnostjo (Evropska komisija: 2002). To razmerje bom preučila v nadaljevanju, saj bi bila optimalna kombinacija obeh lahko dobra rešitev nastale situacije, opisane v prejšnjem poglavju.

Fleksibilnost in varnost<sup>2</sup> sta pojma, ki se le redko »ujemata« v raznih teorijah in modelih o fleksibilnosti. Večina jih meni, da se izključujeta, saj vse večja fleksibilnost na trgu dela vodi posledično do manjše varnosti zaposlenih. Problem je v interesih akterjev na trgu dela – delodajalci in zaposleni, ki so dopolnjujoči in hkrati nasprotujoči. Za delodajalce je delo skoraj v vseh primerih največji strošek, predvsem v delovno intenzivnih panogah, zato je razumljivo, da skušajo ta strošek zniževati na vseh ravneh. Posebej močan pritisk je na zniževanju proizvodnih stroškov, fleksibilno zaposlovanje pa je koncept, ki vsaj delno pomaga zniževati te stroške. Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bodo morala podjetja menjavati cilje, to pa vpliva na trajnost določanja organizacije dela, predvsem pa na stalnost delovnih mest (Kajzer, 2004). Na drugi strani tudi zaposleni zelo različno zaznavajo posamezne oblike fleksibilnosti dela – nekatere štejejo kot pozitivne, nekaterim pa se bolj izogibajo. Pričakovati je, da so delavci bolj nagnjeni k trdnejšim oblikam zaposlitve, kot je zaposlitev za nedoločen čas in s stalnim urnikom.

Trend fleksibilizacije je vse močnejši, zato se delež zaposlenih v standardnih oblikah zaposlovanja zmanjšuje. S povečanjem deleža zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja se mora nujno spremeniti koncept varnosti. Stari koncept varnosti, ki je temeljil na varnosti zaposlitve (zagotovljenem delovnem mestu), naj bi bil zamenjan z novim, ki bi varnost posamezniku zagotavljal na temelju njegove zaposljivosti (Ignjatović, 2002:170). Zato se postavlja vprašanje, če imajo ljudje, ki so fleksibilno zaposleni ali opravljajo fleksibilna dela, tudi isti dostop do socialnega varstvenega sistema. Ker tak tip zaposlitve obsega vse več ljudi, so potrebe po varnosti na tem področju nujne. Dober primer sta Nemčija in Avstrija, ki sta vključili v sistem socialne

---

<sup>2</sup> Gre za stabilnost delovnega razmerja in razpoložljivost varnostnih mrež v primeru izgube službe, obsega pa tudi nediskriminacijo med oblikami delovnih pogodb in razmerij in doseganje in ohranjanje zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnost na delovnem mestu in med delovnimi mesti. V tej luči sta dostopnost izobraževanja in razvoja kariere ključna vidika varnosti pri delu. (Evropska komisija in Evropski Svet, 2002:46)

varnosti tudi tiste, ki opravljajo »manjše« službe (delajo manj kot 15 ur na teden) in samostojno zaposlene. V državah, kot so Švedska, Francija in Portugalska, morajo plačevati socialne prispevke z začetkom prve delovne ure, s čimer so potem tudi upravičeni do socialne varnosti (Schmid, 1993). Čeprav pa se še vedno pojavlja vprašanje, če te oblike zaposlovanja dejansko nudijo tudi zadosten dohodek oziroma zadostno socialno varnost za dostojno življenje.

Delovno življenje vse večjega števila ljudi postaja vse bolj kompleksno in vezano na številne prehode. Po Schmidu (1993:47) poznamo pet tipičnih prehodov, opisali bomo, kako lahko sistem socialne varnosti ublaži prehod med temi obdobji:

A) prehod med skrajšanim in polnim delovnim časom

Tipičen primer pri prehodu med polnim delovnim časom in krajšim so krajše delovne ure zaradi pomanjkanja dela v organizaciji. To so uvedli v Nemčiji, kot tudi v Franciji, Španiji in drugih državah EU. V Nemčiji pa so leta 1994 tudi uvedli poseben ukrep, ki je brezposelne v prvih treh letih zmanjšanja delovnega časa še vedno smatral, kar se tiče denarnega nadomestila, za polno zaposlene.

B) prehod med domom («private household») in zaposlitvijo

Tranzicija med domom in zaposlenostjo pa je v večini povezana z vzgojo otrok in zadeva večinoma ženske. Predolg starševski dopust (v Nemčiji je leta 1997 trajal tri leta) lahko pomeni tudi konec poklicne kariere za ženske, saj predolgo ostanejo izolirane od trga delovne sile, postanejo nekonkurenčne in zamenljive. Nov pristop pa poskuša ženske obdržati na trgu delovne sile. Gre za to, da so ženske (starši), kljub temu, da delajo s krajšim delovnim časom, v pokojninskem sistemu smatrane, kot da bi delale poln delovni čas (do desetega leta najmlajšega otroka).

C) prehod med zaposlitvijo in upokojitvijo

Tranzicija med zaposlitvijo in upokojitvijo je bila kar pogosta tema debat, tako v EU kot v Sloveniji. V večini držav se starostna doba upokojitve povečuje pravtako so ukinili program zgodnjega upokojevanja. Tendencia k vse večji fleksibilizaciji tega prehoda se kaže različno od države do države. V Nemčiji na primer subvencionirajo možno delo s skrajšanim delovnim časom pred upokojitvijo.

#### D) prehod med izobraževanjem in zaposlitvijo

V tem prehodu so najbolj vzorne skandinavske države, predvsem Danska, ki ima največji delež delovne sile, ki sodeluje v nadaljnjem izobraževanju, tu gre predvsem za šibke skupine na trgu delovne sile, ki lahko dosežejo svojo profesionalno izobrazbo tudi kasneje v življenju. V nadaljevanju pa imajo (Danska) in Švedska tudi tako imenovano »prosto leto«, kar pomeni da si zaposleni vzame prosto od treh do največ dvanajst mesecev, medtem pa prejema denarno nadomestilo v obliki denarne podpore (85% nadomestila, ki bi ga dobil kot brezposeln). Takega zaposlenega pa nadomešča nekdo, ki je brezposeln. Namen je zmanjšati stres na delovnem mestu in dati zaposlenim možnost za osebni razvoj (v tem obdobju se lahko izobražujejo, potujejo, se posvetijo družini ali celo ustanovijo svoje podjetje). Brezposelni pa s tem okrepi svoj položaj na trgu delovne sile in poveča svojo zaposljivost (Kogoj, 2005).

#### E) prehod med brezposelnostjo in zaposlitvijo

Glede tega prehoda so bili v različnih državah uporabljeni razni ukrepi, pogledjmo si jih nekaj. Na Nizozemskem so za reintegracijo problematičnih skupin delodajalci in delojemalci prejeli subvencijo. Podobno je tudi v Sloveniji – organizacije, ki zaposlijo pripravnike, dobijo stimulacijo (vir: Zavod RS za zaposlovanje) v obliki denarne subvencije (cca. 600.000 SIT na leto za posameznega brezposelnega). Na Nizozemskem je cilj tako imenovanega »Melkret Plana« ustvariti 40.000 novih subvencioniranih služb za dolgotrajno brezposelne. Za zmanjševanje brezposelnosti pa so tudi povečali število služb s krajšim delovnim časom in razna pogodbeno dela. Torej glavni cilj na trgu dela na Nizozemskem je ustvarjanje služb in omogočanje dela brezposelnim (Schmid, 1993).

Na Danskem je bila v devedesetih spremenjena politika trga delovne sile, pospeševali so aktivno politiko zaposlovanja za brezposelne. Dolgotrajno brezposelnim so omogočili, da najdejo službo, to so t.i. »puljejobs«, službe v zdravstvu, kulturi... Drugi tip službe so »skanejobs«, ki zadevajo šibkejše skupine, dobijo lahko subvencionirano službo z manjšimi zahtevami. Glavna ideja, ki se skriva za politiko na trgu dela v Danski, je poudarjanje odgovornosti posameznika in mu po drugi strani omogoča, da pogoje za te odgovornosti tudi doseže. (Schmid, 1993) V Veliki Britaniji pa je leta 1994 predstavljena ideja »enable society«. Najpomembnejši cilj te ideje je, da omogočimo posameznikom,

da si najdejo delo in ostanejo v službi ter lahko potemtakem od svojega dohodka sami živijo (preživijo) (Douglas, 2000).

#### F) prehod med pasivno in aktivno politiko zaposlovanja

Ključna ideja v vseh državah Evropske Unije pa je prehod med pasivno v aktivno politiko zaposlovanja.

»Vse države morajo dvigniti učinkovitost politike na trgu delovne sile s tem, da odstranijo prakse, ki bi kakorkoli odvrčale ljudi do dela. Pomembno je, da se posameznik zaveda svojih možnosti na trgu dela, da jih aktivno uporabi ali pridobi.« (Evropska komisija, 2002)

Koncept »zaposljivosti«, ki ga v večini evropskih držav uvajajo, se bo mogel razviti še na mnogih področjih, potrebno bo skombinirati fleksibilno delo in privatno življenje. Oblike fleksibilnega zaposlovanja, ki bi bile do družine in posameznika prijazne, še niso postale stalna praksa v večini organizacij. Tudi če so, jih večina razume kot ugodnosti, ki so namenjene ženskam (ali staršem), za organizacijo so še vedno dojete kot marginalne, ne pa kot centralni poslovni problem (Lewis v Ignjatović 2002: 172).

Holt in Thaulow (v Ignjatović, 2002:171) ugotavljata, da vsebina in organizacija dela vplivata na količino svobode, ki obstaja pri iskanju ravnovesja med delovnim in družinskim življenjem, kot tudi na uporabo svobode. Na stopnjo svobode, ki jo ima posameznik pri uravnavanju teh dveh področij življenja, posebej vplivajo dejavniki, kot so: a) posameznikov položaj v hierarhiji podjetja; b) vsebina dela, ki ga posameznik opravlja; c) način in obseg nadzora posameznika na delovnem mestu. Več svobode imajo delavci, ki so višje na hierarhični lestvici, s kompleksnimi in različnim nalogami. Po tej ugotovitvi lahko sklepamo, da gre za velike razlike med zaposlenimi. Torej tisti, ki so na visokih položajih v organizaciji (so zaposljivi), imajo primerno izobrazbo in se še izobražujejo, obvladajo različne naloge v organizaciji in vodijo procese, imajo možnost kombinacije dela in družine. Na drugi strani pa so delavci, ki imajo minimalno stopnjo izobrazbe, se ne izobražujejo, njihov položaj v organizaciji je zanemarljiv, nimajo vpliva na njihov delovni dan, tudi težje kombinirajo med družino in službo. Prvič zato, ker si ne morejo sami določiti delovnega časa, ali delajo preveč ali pa premalo, če slednje pa prav gotovo nimajo možnosti družini zagotoviti osnovnih potreb, saj je njihova plača prenizka za dostojno življenje.

Država, ki uspešno kombinira fleksibilizacijo in potrebe po kvalitetnem in uravnovešenem življenju, je prav gotovo Danska. »Danski zlati trikotnik« trga delovne sile sestavljajo trije deli: 1. Fleksibilno zaposlovanje (hitro prilagajanje delodajalcev potrebam trga in s tem konkurenčnost); 2. Sistem visoke socialne varnosti (preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri njih povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo) in 3. Aktivna politika zaposlovanja (usposabljanje in izobraževanje, ki privede do zaposljivosti). (Kongshøj in Madsen, 2004).

Sistem želi zagotoviti kroženje pozitivnih vplivov visoke mobilnosti, socialne varnosti in možnosti izobraževanja. Upošteva pa tudi odsotnost zaradi skrbi za otroke kot enega od možnih razlogov začasne odsotnosti od dela, s tem razširi definicijo dela (Kanjuo-Mrčela in Ignjatović, 2004).

Za uspešno delovanje takega sistema so zelo pomembne naslednje značilnosti: prevlada majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družba blaginje, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki vključuje socialne partnerje. Na žalost pa se tudi v tem sistemu pojavljajo pomanjkljivosti, to so tako imenovane »kače v danskem raj« , s tem razumemo nevarnost izključitve že marginaliziranih skupin na trgu delovne sile (invalidi, starejši, etnične majšine itn.). Delodajalci imajo možnost izbire, zato sistem obdrži le najproduktivnejše delavce (Kongshøj in Madsen, 2004).

Če povzamemo, je zaposljivost posameznika in obvladovanje fleksibilnosti tisti element, na katerega naj bi se vezala varnost delavcev na fleksibilnem trgu delovne sile (pomen izobraževanja, usposabljanja na delovnem mestu...). Zanimivo pa je, da tisti, ki so že zaposljivi in konkurenčni na trgu delovne sile, postajajo vse bolj zaposljivi, tisti, ki pa bi bili najbolj potrebni sprememb in izobraževanja, pa nekako ne pridejo na vrsto ali pa enostavno nočejo. Iz te situacije ne vidijo optimističnega izhoda in so se enostavno prepustili usodi.

Gorz ugotavlja:

*» ...v nesorazmernem velikem številu si nalagajo bremena prešolanja in preselitve tiste skupine delojemalcev, ki jih njihov položaj na delovnem trgu še najmanj sili k temu, medtem ko so – iz sociološko povsem razumljivih razlogov – glede prebivališča in kvalifikacije najbolj usidrani tisti, ki jih najbolj ogrožajo zaposlitvene krize. Taki paradoksi usmerjanja trga dela, pa tudi angleški, italjanski in severnoameriški primeri vsiljujejo napoved, da se bodo v žariščih strukturirane brezposelnost izoblikovale subkulture »neformalne« ali »sive«*



*ekonomije, ki je zelo blizu bedi, ljudje, ki bodo vanjo vključeni, pa bodo za vrednote in zakonska pravila »delovne družbe« kazali vsaj pasivno averzijo, in kaj lahko se bo utrdila nekakšna suproletarska »kultura brezposelnost«, nakakšen nerazred nedelavcev. (Gorz v Ignjatović, 2002: 174)*

Gre za to, da socialno tveganje ni več kolektivno, vse bazira na posamezniku, sam mora razviti svoje sposobnosti in kariero, s čimer si pridobi neke vrste varnost – kolektivna varnost izginja. Problem pa je predvsem v tem, da je tako imenovano »novo delo« prepogosto povezano z nizkim dohodkom in pomanjkanjem socialne varnosti. Glede na to, da tak način dela postaja vse bolj pogost, bo treba na tem področju čimprej ukrepati, saj bomo drugače pričala povečanju tako imenovanih »zaposlenih revežev«, revni čeprav imajo delo.

Takšni prepadi so trenutno najbolj vidni v ZDA, saj ima v primerjavi z EU zelo šibko socialno varnost. Delodajalci preprosto odpuščajo delavce (v času recesij ali večjih ekonomskih sprememb), ko se gospodarstvo okrepi, pa jih znova zaposlujejo. Ravno nasprotno je v EU, kjer so delodajalci pri odpuščanju delavcev omejeni s sindikati in državo.

Fleksibilnost ne pomeni enostavno odpravljanje omejitev, ki jih povzroča socialna varnost, to bi k večjemu pomenilo le potrošnost (»expendability«) (Douglas, 2000).

Odpuščanje zaposlenih, ki niso več potrebni v organizaciji, še ne pomeni, da bodo ti enostavno prešli iz organizacije, ki jih ne potrebuje, do organizacije, ki jih. Ampak lahko enostavno pomeni (in v večini tudi je tako), da so zopet prepuščeni trgu, torej brezposelni. Prava fleksibilnost na trgu delovne sile mora biti bazirana na delavčevem raznolikem znanju – obvladati mora različne naloge, veščine, da je sposoben kadarkoli menjati službo. Grajenje teh sposobnosti pa je dolg proces, v katerem mora sodelovati tako zaposleni kot delodajalec (Douglas, 2000).

Dober primer so podale Trade Union Advisory Committee (TUAC) in Mednarodna organizacija dela (ILO) (v Douglas, 2000), ki poudarjata vlogo kontinuiranega izobraževanja kot ključ do fleksibilnosti na trgu dela:

*Delavec pride domov iz službe in ves žalosten sporoči svoji ženi: »Slaba novica, mojo službo so ukinili. Šef mi je danes spročil, da bom čez en teden na cesti.«*

*Isti delavec pride domov in veselo naznani: »Dobra novica, zbrali so me v program prekvalifikacije, to mi bo pomagalo do nove službe v novi firmi, z boljšo plačo.«*

Ena stvar je skupna v obeh scenarijih – delavec ne bo več delal v sedanji službi, ker ga tam več ne potrebujejo. Prvi scenarij je primer delavčeve potrošljivosti »expendability«. Drug scenarij pa je primer prave fleksibilnosti na trgu delovne sile, tako imenovane prilagodljivosti.

Na vprašanje, kako doseči tako imenovno prilagodljivost delavcev, Mednarodna organizacija dela (v Douglas, 2000) odgovarja, da s principom deljene odgovornosti med delavci in delodajalci. Preko dogovora celotnega sektorja bodo posamezne organizacije lahko fleksibilno odpuščale delavce, saj jim bo zaposlitev garantirana na sektoralni ravni. Skupaj bodo razvili fond, programe prekvalifikacij in izobraževanja, s čimer bodo delavci dobili širši nabor veščin (še preden se soočijo z odpuščanjem oziroma potrebnimi spremembami), ki bo povečal njihovo učinkovitost in konkurenčnost. Ti programi pa bodo financirani tako s strani delodajalcev, kot tudi delojemalcev. Delodajalci bodo s tem pridobili delovno fleksibilnost, ki jo za konkurenčen nastop na trgu potrebujejo, delavci pa pridobijo vedno željeno varnost in možnost za dostojno življenje. Torej je kombinacija varnosti in fleksibilnosti še kako možna, trenutno le v teoriji, kdaj bo v praksi, pa je odvisno od mnogih dejavnikov. Pomembno je, ne samo gledati na trenutno stanje in se mu nehumano prilagajati, ampak upoštevati tudi ljudi, saj so le oni srce organizacije in konec koncev razlog, da organizacija sploh obstaja.

## 7. ZAKLJUČEK

Dejstvo je, da je stopnja brezposelnosti v EU visoka. Glede na to se ponujajo številni predlogi, možnosti za izboljšave ipd. Eden izmed njih je tudi, da EU posnema ZDA, saj ima slednja v primerjavi z EU občutno nižjo stopnjo brezposelnosti, predvsem zaradi bolj fleksibilnega trga delovne sile.

Ob preučevanju značilnosti enega in drugega trga dela sem ugotovila, da je situacija na trgu dela v Evropi zelo kompleksna. Pomembno je, da ne gledamo na Evropsko Unijo kot celoto, ampak tudi preučimo posamezne države, saj značilnosti med njimi izrazito variirajo. Na primer stopnja brezposelnosti v Španiji je 11,3% medtem, ko je na Nizozemskem je 3,8%, kar je celo nižje kot v ZDA (6,0%). Glede na ugotovljeno sem za posamezne države opisala različne ukrepe (zaščita delavcev, denarna nadomestila, sindikati, davki, aktivna politika zaposlovanja) na trgu dela. Ugotovila sem, da predpostavka, da rigidni trg dela povzroča visoko stopnjo brezposelnosti, ne velja v celoti. Glede na ugotovljeno so se namreč med visoko reguliranimi državami znašle tudi Švedska in Danska, ki imajo stopnjo brezposelnosti celo nižjo kot v ZDA. Zanimiva je tudi Slovenija, ki je prav tako za delavca socialno varna, a je stopnja brezposelnosti relativno nizka.

Torej je za znižanje brezposelnosti potrebno nekaj več kot le odstranitev vseh ukrepov (regulacij) na trgu dela. Pomembno je, da trg dela postane fleksibilen, ampak ne za ceno varnosti. Zato je potrebno uspešno kombinirati oboje, fleksibilnost in varnost (flexicurity). Posameznik si socialno varnost pridobi na podlagi »zaposljivosti«, kar pomeni, da mora vlagati v svoje sposobnosti in jih nenehno razvijati, nadgrajevati. Douglas (2000) meni, da bi se zaposljivost lahko zagotavljala tako s strani delodajalcev kot s strani delojemalcev, na principu deljene odgovornosti, s čimer bi obe strani pridobile.

Današnja družba je družba tehnoloških dosežkov in nenehnih sprememb. Prilagajanje je nujno potrebno, da preživimo, tako na ravni posameznika kot organizacije. A to je dolgotrajen proces, pomembno je, da smo konkurenčni, to pa lahko dosežemo, če dobro poznamo sebe in svoje okolje, vemo, kaj delamo prav in kaj narobe. In to je tisto, kar po mojem mnenju države pozabljajo, ko strmijo k zniževanju stopnje brezposelnosti. Vse želijo samo posnemati »uspešne države«, medtem pa pozabljajo, da je lahko v njihovem sistemu tudi kaj dobrega, kar bi bilo

vredno »obdržati«, ne pa, da samo »brišejo« vse, kar ni podobno fleksibilnemu »zahodu«.

## **8. LITERATURA**

Agell, J. (1999); On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures and Social Insurance, *Economic Journal* February 1999.

Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Bertola G. (1990): Job Security; Employment and Wages. *European Economic Review*. Vol 34, No. 4 Str. 851-886.

Dahrendorf (1986): *New Forms of Work and Activity*. Documentation from a Colloquim, Brussels 25.4.1986.

EC (1999): *The regulation of Working conditions in the Member States of European Union*. Volume 1, European Commission (Employment and Social Affairs): Bruxelles.

Euro Observer, European Industrial Relations Observatory. 2004.

Esping-Anderson G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.

Eurostat (2002, 2003): *Employment in labour market in central European countries*. European Commission.

Evropska komisija in Evropski Svet, 2002: *Joint Employment 2002*.

Evropska komisija. 2002. *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*.

Ganssmann, H. (2000): Labour Market Flexibility, Social Protection and Unemployment. *European Societies* 2(3): 243-269

Ignjatović M., Kramberger A (2000): *Fleksibilizacija slovenskega trga dela* v Tkačik B. (ur.) *Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje* (zbornik). Radenci 15.11.2000. Statistični urad RS. Ljubljana

Ignjatović M. (2001): *Anatomija slovenskega trga delovne sile* v Stanojevič M.: *Uspešna nedozorelost*. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.

Ignjatović M. (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. FDV, Ljubljana.

*Industrial relations developments in Europe 2003*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EC.

Kajzer A. (2004): *Fleksibilnost trga dela – o pojmu, dejavnikih in pomenu za zaposlenost in brezposelnost*; UMAR, IB revija 1-2/2004, str. 108-116.

Kanjuo Mrčela A. in Ignjatović M. (2004): *Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti V: Razpoke v zgodbi o uspehu*.

Lindbeck, A., Snower, D. (1998): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge (Mass.): MIT Press.

Lipičnik (2000): *Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba*. Evrobilten, št. 14, januar 2000.

Nickell S. (1997): *Unemployment and Labor Market Rigidities. Europe versus North America*. *Journal of Economic Perspectives*, Vol.11, str. 55-74.

OECD (1996, 1999): *Employment Protection and Labour Market Performance*. OECD. *Employment Outlook*, Paris.

Kongshøj in Madsen (2004): "The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons", *TRANSFER. European Review of Labour and Research*, Volume 10 (2), pp. 187-207

Regini, M. (2000): The Dilemmas of Labour Market Regulation, Regini M. in Esping Anderson: Why Deregulate Labour Market? (str. 11-29)

Sarfati H. (2002): Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspectives. Aldershot, Burlington (USA). Ashgate 2002.

Scarpetta, S. (1996): Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment. OECD Economic Studies No. 26.

Schmid, Günter (1993): Übergänge in die Vollbeschäftigung in der Europäischen Union, BMAGUS, Wien.

Sicherl P. (2003): Fleksibilnost dela; primerjalna analiza. FDV, Ljubljana.

Solow R. (1998): What is Labour Market Flexibility? What is it good for? Proceedings of the British Academy, Vol 97.

Stanojević M., Rajgelj B., Potočnik M. (2001): "Industrijski odnosi v Sloveniji." V: Uspešna nedozorelost. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.

Statistične informacije št. 187/2002. Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana.

Svetlik I. (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V: Zaposlovanje. Približevanje Evropi. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.

UNDP (2000): Human Development Report 2000 UNDP, New York.

Usnik M. (2003): Diplomsko delo: Fleksibilnost in kakovost: primer Slovenije. FDV.

Werner H., Winkler W. (2004): Unemployment Compensation System – A Cross-Country Comparison. IAB. NO. 56

## ELEKTRONSKI VIRI IN ČLANKI

Blanchard (2004): Reforming Labour Market Institutions: Unemployment Insurance and Employment Protection. <http://ssrn.com/abstract=618341> (20.04.2005)

Douglas W. A. (2000): Labour Flexibility Versus Job Security – Why Versus?. Neis Original INK. [http://www.newecon.org/LaborFlexibility\\_Douglas.html](http://www.newecon.org/LaborFlexibility_Douglas.html). (19.4.2005)

Eurostat yearbook 2002; People in the Labour Market;  
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/public/datashop> (4.11.2004).

Grauwe, P. (1998), 'European Unemployment A tale of demand and Supply', University of Leuven, Belgium.  
<http://www.econ.kuleuven.be/eng/ew/discussionpapers/DPS98/DPS9804.pdf> (21.9.2003)

Kogoj V. (2005): Ko si vzameš leto dni za svoj razvoj. Delo, 12.april 2005, str. 16.

Nickell, S., Nunziata, L., Ochel, W. and Quintini, G. (2001), 'The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s', *Centre for Economic Performance*, London School of Economics and Political Science.  
<http://www.bankofengland.co.uk/speeches/speech133.pdf> (11.4.2005)

Nickell S (2004): Employment and Taxes. The London School of Economics. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0577.pdf>. (4.3.2005)

OECD (2004): Employment Outlook..  
<http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf> (20.11.2004)

Popit I. (2004): Za plače gre več zaradi davkov. Delo, 29. oktober 2004, str. 17.



Stanković T. (2004): Bolje je aktivno pomagati kot ponujati dolgoročno podporo. Delo, 5.april 2005, str.16.

Wilthagen Ton (2004): The Concept of »Flexicurity«: A new approach to regulating employment and labour markets. Tilburg University.

<http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity> (22.3.2005)

(2005) Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005.

<http://www.pcmg.si/upload/files/APZ2005.pdf> (15.4.2005)

(2005) Zavod RS za zaposlovanje:

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/PraviceDNinDP.htm> (18.4.2005)