

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Snežana Džidić

Mladi in ženske na trgu dela skozi uresničevanje ciljev Lizbonske strategije

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Snežana Džidić
Mentorica: izr. prof. dr. Maja Bučar

Mladi in ženske na trgu dela skozi uresničevanje ciljev Lizbonske strategije

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

MLADI IN ŽENSKE NA TRGU DELA SKOZI URESNIČEVANJE CILJEV LIZBONSKE STRATEGIJE

Brezposelnost postaja vedno večji problem celotne Evropske unije, ženske in mladi pa sodijo v eno izmed najbolj ranljivih kategorij na trgu dela. Kot odziv na vedno večje spremembe, ki sta jih s seboj prinesla globalizacija in gospodarski razvoj Evropske unije, je leta 2000 Lizbonska strategija vpeljala nov pristop k reševanju tega problema. Kasneje, leta 2005, je Lizbonska strategija doživela nov zagon in uvedla v nacionalne programe reform držav članic izpopolnjene ukrepe za odpravljanje težav pri odpravljanju brezposelnosti žensk in še posebej pri lažšanju vstopa mladih diplomantov na trg dela. Diplomsko delo daje en splošen vpogled v evropsko politiko zaposlovanja in podrobneje predstavlja program reform Slovenije za izvajanje Lizbonske strategije ter številne ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki kljub pomanjkljivostim uspešno zmanjšujejo brezposelnost mladih in žensk. Pri zmanjševanju brezposelnosti žensk je Slovenija nekoliko bolj uspešna kot pri odpravljanju brezposelnosti mladih. Kljub temu bodo dolgoročni rezultati nekaterih ukrepov znani šele čez nekaj časa.

Ključne besede: evropska politika zaposlovanja, mladi, ženske, Lizbonska strategija, aktivna politika zaposlovanja.

YOUTH AND WOMEN IN LABOUR MARKET THROUGH THE IMPLEMENTATION OF THE LISBON STRATEGY GOALS

Unemployment has become one of the biggest concerns of the European Union. Women and youth are among the most vulnerable among unemployed. In 2000, as a reaction to changes brought by globalization and economic growth of the European Union, the Lisbon strategy introduced a new approach of dealing with unemployment. In 2005 a new start of Lisbon strategy for growth and jobs was launched which introduced improved measures into the national reform programs with purpose to reduce unemployment of women and young people. The thesis gives a general overview of European employment strategy and describes Slovenian national reform program for implementation of the Lisbon strategy goals and measures of active employment policy in the field of youth and women employment. It seems that Slovenia is more successful in reducing women unemployment then reducing unemployment of youth. Some of the measures may not have shown any success yet, but it is still too soon to judge the long-term effects.

Key words: European employment strategy, youth/young people, women, Lisbon strategy, active employment policy.

SEZNAM KRATIC.....	6
1 UVOD.....	7
2 MLADI IN ŽENSKÉ V PASTEHL TRGA DELA	8
2.1 Uvod v problematiko brezposelnosti in zaposlovanja mladih	8
2.1.1 Položaj mladih na trgu delovne sile in demografsko-socialni izzivi.....	9
2.1.2 Zaposlovanje ter usklajevanja dela in družinskega življenja v mladih družinah	12
2.1.3 Mladi in spremembe na trgu dela	13
2.1.3.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile.....	15
2.1.3.2 Zaposlitvene priložnosti mladih.....	18
2.2 Uvod v problematiko brezposelnosti in zaposlovanja žensk.....	19
2.2.1 Ženske na slovenskem trgu delovne sile.....	19
2.2.2 Ženske na trgu delovne sile Evropske unije	21
3 EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	24
3.1 Lizbonska strategija: Partnerstvo za rast in delovna mesta	24
3.2 Integrirane smernice za rast in delovna mesta za obdobje 2005 –2008	25
3.3 Skupna načela prožne varnosti.....	26
4 NACIONALNI PROGRAM REFORM ZA IZVAJANJE LIZBONSKE STRATEGIJE.....	29
4.1 Sodobna socialna država z visoko stopnjo zaposlenosti	32
4.1.1 Zaposlovanje, povečanje ponudbe na trgu dela in posodobitev socialne varnosti	32
4.1.1.1 Horizontalni cilji in ukrepi	32
4.1.2 Spodbujanje pristopa k delu kot pristopa življenjskega cikla	33
4.1.2.1 Spodbujanje zaposlovanja mladih.....	33
4.1.2.2 Posodobitev sistemov socialne zaščite	35
4.1.2.3 Enake možnosti spolov	36
4.1.2.4 Usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem	37
4.1.3 Zagotavljanje vključujočih trgov dela	38
4.1.3.1 Aktivni in zaščitni ukrepi ter ustvarjanje novih delovnih mest	38
4.1.3.2 Preprečevanje diskriminacije na trgu dela.....	40
4.2 Spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela.....	41
4.2.1 Odzivanje na spremembe ter spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela	41
4.2.1.1 Spodbujanje prožnosti, prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela	41
5 UKREPI ZA ODPRAVLJANJE BREZPOSELNOSTI	44
5.1 Ukrepi Aktivne politike zaposlovanja 2007/2008.....	44
5.1.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve.....	46
5.1.2 Usposabljanje in izobraževanje	47
5.1.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja	49
5.1.4 Programi za povečanje socialne vključenosti	49
5.1.5 Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk	50
5.2 Vseživljenjsko učenje.....	51
6 IZBRANI UKREPI, NJIHOVO IZVAJANJE IN USPEŠNOST.....	53
6.1 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških	53
6.1.1 Strateški cilj: Enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu	54
6.1.2 Strateški cilj: Kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj	54
6.1.3 Strateški cilj: Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških	54
6.1.3.1 Ukrepi: Uvedba tekmovanja za družini prijazno podjetje	55
6.1.3.2 Ukrepi: Razvijanje obstoječih in uvajanje novih programov ter storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok	56

6.2	Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve.....	57
7	ZAKLJUČEK	60
8	LITERATURA	64

SEZNAM KRATIC

APZ	aktivna politika zaposlovanja
BDP	bruto domači proizvod
CIPS	Centri za informiranje in poklicno svetovanje
EK	Evropska komisija
EU	Evropska unija
FDV	Fakulteta za družbene vede
IER	Institut za ekonomska raziskovanja
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MŠŠ	Ministrstvo za šolstvo in šport
NPK	nacionalne poklicne kvalifikacije
PIU	program institucionalnega usposabljanja
PUM	projektno učenje za mlajše odrasle
ReNPEMZM	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških
RS	Republika Slovenija
SIT	slovenski tolar
SRS	Strategija razvoja Slovenije
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	Urad za makroekonomske analize in razvoj
UŽU	usposabljanje za življenjsko uspešnost
ZDR-A	Zakon o delovnih razmerjih
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
ZPIZ-1-UPB4	Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

1 UVOD

V zadnjih letih je medijska pozornost bila nemalokrat usmerjena v proces globalizacije ter njegove posledice na rast in zaposlenost. Spremembe, ki jih je globalizacija s seboj prinesla predvsem na trgu delovne sile, zahtevajo hiter odziv delodajalcev in delojemalcev. V zadnjih letih beležimo v Evropski uniji (EU) rast zaposlenosti in postopno upadanje brezposelnosti. Kljub temu je v Evropi približno 18 milijonov brezposelnih. Uspešno soočanje s spremembami in socialnimi tveganji zahteva nova in boljša delovna mesta. Ženske, mladi in migranti so daleč najbolj zastopani med izključenimi s trga dela. Številni starejši delavci pa se spopadajo s težavami pri ohranjanju ali iskanju zaposlitve. Vedno več je tudi delavcev s pogodбами za določen čas, kar še dodatno otežuje iskanje dobre zaposlitve.

Za doseganje lizbonskih ciljev za nova in boljša delovna mesta so potrebne nove oblike prožnosti in zaščite. Ker je vedno manj tistih, ki imajo službo za celo življenje, posamezniki potrebujejo čedalje večjo varnost zaposlitve namesto varnosti delovnega mesta. Podjetja, zlasti mala in srednja, morajo znati prilagoditi svojo delovno silo spremembam gospodarskih pogojev, zaposlovati bolj produktivne in prilagodljive ljudi in s tem povečati svojo konkurenčnost in inovativnost. Vendar se Evropa na pretrse svojega gospodarstva ne prilagaja uspešno, kar pogloblja zaskrbljenost, povezano z zunanjim izvajanjem in premeščanjem proizvodnje ter omogoča razmah dohodkovne neenakosti in razlik med kvalificiranimi in nekvalificiranimi delavci. Potreben je še večji napredek v smeri dinamičnega in uspešnega, na znanju temelječega gospodarstva ter enakovrednejše razdelitve blaginje za vso družbo (Evropska komisija 2007a, 4).

Posebna raziskava Evropske komisije (EK) Eurobarometer 2006 (EK 2007a, 4–5) je pokazala, da nezadovoljstvo evropskih državljanov zahteva spremembe na področju politike zaposlovanja in socialne varnosti, saj jih je kar 76 odstotkov mnenja, da so službe za celo življenje stvar preteklosti. Prav toliko jih meni, da je prednost današnjega časa pri iskanju zaposlitve ravno netežavna zamenjava službe. Nekoliko manj, 72 odstotkov anketirancev, je mnenja, da za spodbujanje odpiranja novih delovnih mest potrebujemo bolj prožne pogodbe o delu. 88 odstotkov anketirancev pa meni, da redno usposabljanje izboljšuje zaposlitvene možnosti.

Svet EU je leta 2005 dal Lizbonski strategiji nov zagon, osredotočen na rast in zaposlovanje. Države članice so sprejele prednostne naloge in se zavezale k oblikovanju ukrepov, ki bodo pripomogli k privlačnosti in ustvarjanju delovnih mest. Skladno z

Lizbonsko strategijo so oblikovale svoje nacionalne programe reform. Lizbonska strategija je kot odziv na razmere na trgu dela poudarila pomembnost ukrepov za reševanje problematike zaposlovanja žensk in oteženega vstopa mladih na trg dela. Leta 2006 je splošna stopnja zaposlenosti v EU znašala 70 odstotkov, stopnja zaposlenosti žensk je znašala 60 odstotkov, čeprav je v večini držav EU bistveno nižja od moških, brezposelnost mladih pa je bila več kot 17-odstotna. Cilj diplomskega dela je spoznati, v kolikšni meri Slovenija vgrajuje smernice Lizbonske strategije v notranji pravni red in v kolikšni meri je pri tem uspešna. Omejila se bom na dve kategoriji brezposelnih, mlade in ženske. Tudi Republika Slovenija (RS) je v nacionalnem programu reform za izvajanje Lizbonske strategije oblikovala ukrepe za učinkovito odpravljanje ovir pri zaposlovanju žensk in mladih.

V diplomskem delu bom dokazovala trditev, da Slovenija v skladu s smernicami in cilji Lizbonske strategije uspešno odpravlja brezposelnost žensk in mladih. Pri tem bom uporabila metodo analize in interpretacije primarnih ter sekundarnih virov in opisno metodo. V prvem poglavju podrobneje opisujem vzroke, položaj, značilnosti in zaposlitvene možnosti mladih in žensk. V drugem poglavju so predstavljena prizadevanja EU za odpravljanje brezposelnosti mladih in žensk v skladu s smernicami in cilji na tem področju. Sledi poglavje s predstavitvijo programa reform, ki ga je Slovenija sprejela v skladu z doseganjem lizbonskih ciljev na področju zaposlovanja. Ukrepi, ki izhajajo iz programa reform za izvajanje Lizbonske strategije na področju zaposlovanja, so predstavljeni v naslednjem poglavju, s poudarkom na odpravljanju brezposelnosti mladih in žensk. V naslednjem poglavju bo podrobneje predstavljen posamezen ukrep oziroma tematski sklop ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti mladih in žensk. V predzadnjem poglavju bodo predstavljene temeljne ugotovitve dela, kateremu bo sledil seznam uporabljenih virov.

2 MLADI IN ŽENSKE V PASTEHL TRGA DELA

2.1 Uvod v problematiko brezposelnosti in zaposlovanja mladih

Mladost je, kot pravi Ule (v Trbanc in Verša 2002, 338), življenjsko obdobje, zaznamovano s številnimi spremembami, zlasti na šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etničnem in potrošniško-kulturnem področju. Ko govorimo o mladih, imamo v mislih skupino ljudi, ki se nahaja v negotovem življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja, dokler na vseh področjih delovanja

ne doseže statusa odraslega in primarne stopnje avtonomije, z lastno odgovornostjo vred.

Med najzahtevnejšimi in ključnimi prehodi mladih je ravno prehod iz sistema izobraževanja v področje dela. Zaposlitev zagotavlja mladim enakopraven položaj v družbi, saj prva zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov. Posebnost brezposelnosti mladih je v njihovem prehajanju na trg delovne sile in z njega že v času šolanja, saj opravljajo različna občasna honorarna, počitniška in sezonska dela ter dela s skrajšanim delovnim časom. V tem primeru strokovnjaki pogosto govorijo o posebnem (ločenem) segmentu mladinskega trga delovne sile, ki zajema značilna dijaška in študentska dela. Kljub izkušnjam, pridobljenim z opravljanjem občasnih del, pa ostaja prehod ob koncu šolanja v zaposlitev zelo problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njegovega delovanja (velik pretok mladih iskalcev zaposlitve v določenem obdobju, obseg netipičnih oblik zaposlitve, relativna zaprtost oz. odprtost zaposlovanja mladih ipd.) (Trbanc in Verša 2002, 338–9).

Podobno kot drugod v Evropi se tudi v Sloveniji mladi srečujejo z novimi izzivi odraščanja v relativno stabilnem in uspešnem okolju, kjer se uveljavlja individualizirano družbeno-kulturno ozračje in odpirajo nove možnosti in tveganja. Mladi in njihovi starši so prisiljeni v zgodnejše in bolj informirane izbire o načinih in vrstah šolanja, prostočasnih dejavnostih, načrtovanju življenjskih poti itd. Vse to pa pomeni premik odgovornosti za lastno življenje v obdobje otroštva. Celotna evropska družba zahteva zgodnja mentalna in vedenjska prilagajanja ob istočasno nasprotujočih si razmerah zanje, saj sta podaljšano izobraževanje in ekonomska odvisnost v strogem nasprotju z zahtevami po zgodnjih izbirah in prevzemanjem odgovornosti zanje (Rener 2007, 44; Ule 2007, 64).

2.1.1 Položaj mladih na trgu delovne sile in demografsko-socialni izzivi

V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je gospodarska kriza povzročila zmanjšanje stopnje delovne aktivnosti in povečanje stopenj brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade. V drugi polovici devetdesetih let pa se je položaj mladih spremenil. Mlade so začeli zaposlovati na nova delovna mesta, saj so bili kot bolj izobražena in fleksibilna delovna sila tudi bolj zaposljiva kategorija na trgu dela. To je vplivalo na zmanjšanje stopnje brezposelnosti mladih, a vendar ni veliko pripomoglo k povečanju stopnje aktivnosti te skupine, saj se je le-ta še naprej

zniževala.¹ Med dejavniki, ki bistveno vplivajo na stopnjo aktivnosti mladih in njihov položaj na trgu dela, sta tudi trajanje in kakovost izobraževanja. Država ima vedno večjo vlogo pri spodbujanju izobraževanja mladih, starši in mladi pa so vedno bolj ambiciozni in pričakujejo, da jim bo večji vložek v znanje in višjo stopnjo izobrazbe zagotovil boljši položaj v družbi in posebej na trgu delovne sile. Posledično se je v zadnjem desetletju povečalo število mladih, ki so nadaljevali šolanje tudi po srednji šoli. Njihov delež se je še posebej povečal med starimi od 20 do 24 let, torej v obdobju terciarnega izobraževanja. Posledično to privede tako do polarizacije zaposlitvenih priložnosti, neposredno povezanih s pridobljeno izobrazbo, saj imajo mladi z višjo stopnjo izobrazbe večje možnosti za zaposlitev kot tisti z nižjo, kot tudi do naraščajoče konkurence med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe, ki je posledica naraščanja deleža iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo. V zadnjem desetletju je bilo poleg trenda zmanjševanja deleža mladih brezposelnih opazno tudi povečanje deleža skupine iskalcev zaposlitve v starostni skupini od 26 do 30 let, med katerimi so prevladovali tisti, ki so v tem obdobju pridobili terciarno izobrazbo. Delež te starostne skupine je med registrirano brezposelnimi v obdobju od 2001 do 2006 narasel z 11 odstotkov na 16,8 odstotka (Ignjatović 2006, 66–7; Lukič 2007, 33).

Vzrokov za povečano brezposelnost med diplomanti je veliko. Poleg pomanjkanja novih delovnih mest je pogosto tudi smer študija tista, ki omejuje uspešnost hitrega zaposlovanja, saj množičnost študija pomeni tudi veliko konkurenco za omejeno število delovnih mest določenega področja. V prihodnosti to lahko privede do (Ignjatović 2006, 67):

- hitrega prehoda v družbo znanja, ki bo zahtevala hitro prestrukturiranje slovenskega gospodarstva in številna nova delovna mesta, ki so po zahtevnosti primerljiva z visoko izobraženo delovno silo, ali
- vedno večje podzaposlenosti in visoke stopnje brezposelnosti mladih diplomantov, ki pa bo ohranila trenutne trende počasnega razvoja in redkega nastajanja kvalitetnih, visoko zahtevnih novih delovnih mest.

Dualnost na trgu delovne sile sili delovno aktivne mlade k vedno večji fleksibilnosti. Na eni strani imamo relativno varnost še vedno prevladujoče zaposlitve za nedoločen čas, na drugi strani pa vedno bolj pogosto nagibanje delodajalcev k

¹ Najnižja je bila leta 2003 in je znašala 33,8 odstotka (splošna stopnja aktivnosti je takrat znašala 56,5 odstotka). Kasneje je začela naraščati in je leta 2006 znašala že 41,3 odstotka (Ignjatović 2006, 67; Lukič 2007, 33).

fleksibilizaciji, ki je najbolj vidna v prevladujočih delih za določen čas med novoustvarjenimi in prostimi delovnimi mesti. Tu so najbolj prizadeti mladi, saj so do določene mere prisiljeni sprejeti delo za določen čas in ostale oblike fleksibilnega zaposlovanja. Ne smemo pa spregledati dejstva, da je delo za določen čas tudi neke vrste filter, ki ga delodajalci uporabljajo pri izbiri kandidatov, katerim bo kasneje ponujena zaposlitev za nedoločen čas (Ignjatović 2006, 67–8).

Študentsko delo je kot pomemben segment zaposlovanja mladih in zelo pogosta oblika fleksibilizacije trga delovne sile v zadnjih letih zelo naraslo. Pri tem se pojavljajo številne zlorabe, zelo pogosto pa samo študentsko delo po svoji obliki presega zakonsko določene okvire. Študentsko delo se je iz svojega prvotnega namena, tj. občasne in začasne zaposlitve, preobrazilo v delo za "daljši čas". Po njem delodajalci radi posegajo, ker je tako delo cenejše, sami pa imajo manj obveznosti do študentske delovne sile. Ti študenti postajajo nelojalna konkurenca mladim diplomantom, iskalcem prve zaposlitve (Ignjatović 2006, 68).

Zaradi zmanjševanja možnosti za zaposlovanje so mladi potisnjeni v vedno večjo negotovost, zaradi katere sprejemajo tvegane odločitve in slabo plačane zaposlitve. Zaradi pomanjkanja (formalnih) izkušenj in pomanjkanja delovnih mest za nedoločen čas, jim te slabo plačane zaposlitve ne omogočajo ekonomske neodvisnosti, socialne varnosti ali neodvisnega življenja. Poleg ekonomskih posledic imajo težke razmere na trgu delovne sile za mlade tudi vedenjske posledice (Ignjatović 2006, 68). Ule (v Ignjatović 2006, 68) v eni svojih raziskav opozarja na povečano socialno ranljivost mladih. Omejena ekonomska avtonomija sili mlade v podaljšano bivanje pri starših. Posledično ostaja stanovanjska problematika težko rešljiva, kar pomeni tudi odlašanje z odločitvijo o ustvarjanju družine. Tako ostajata družinska podpora in socialna mreža staršev ključna dejavnika na poti k osamosvajanju in pridobivanju ekonomske avtonomije. Ugotovljena je tudi večja pasivnost nekaterih skupin mladih pri političnem delovanju, saj se zelo pogosto zatekajo k individualnim rešitvam za svoje probleme in ne za kolektivno ukrepanje za izboljšanje splošnega statusa mladih. Slabšanje socialnega statusa in individualizacija pa ne samo, da vplivata na identiteto posameznika, ampak tudi na vse prihodnje generacije (Ignjatović 2006, 68).

2.1.2 Zaposlovanje ter usklajevanja dela in družinskega življenja v mladih družinah

V zadnjih letih je iskanje zaposlitve ena od mnogih težav, s katerimi se srečujejo mladi. Zaradi vedno večje težnje delodajalcev k stalnemu izboljšanju ekonomskih kazalcev poslovanja, ostaja že nekaj let izziv mladim (potencialnim) staršem ravno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Mladi se torej srečujejo z brezposelnostjo, negotovostjo zaposlitve, zaposlitvami za določen čas, neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji, negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva in do starševskih obveznosti ter neustreznim delovnim časom vrtcev. Vse te težave, s katerimi se mladi danes srečujejo, vplivajo tudi na znižanje rodnosti, kateri smo priča v zadnjih letih (Stropnik 2006, 70).

V okviru raziskovalnega projekta DIALOG² in razvojnega partnerstva "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje"³ se je poskusilo poiskati rešitve za ženske, ki se vedno bolj izobražujejo (in so v povprečju bolj izobražene kot moški), se želijo poklicno uveljavljati in morajo prispevati k družinskemu dohodku ter si želijo enakopravnosti z moškimi na trgu dela in zasebno ter poiskati in ustvariti take pogoje, v katerih se bodo mladi pari odločali za rojstvo drugega ali tretjega otroka brez strahu, da bi to utegnilo ogroziti njun položaj na trgu dela s posledicami za poklicno uveljavitev in dohodke (Stropnik 2006, 70).

V sklopu razvojnega partnerstva "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje" sta Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar izvedli raziskavo, ki je pokazala, da obstajajo primeri diskriminacijskega vedenja delodajalcev ali nadrejenih, s katerimi se srečujejo starši. Med te sodijo neprijetni odzivi na nosečnost ali bolniško odsotnost za nego otroka, ovirano napredovanje po vrnitvi s porodniškega dopusta, zaposlovanje za določen čas kot selekcijski mehanizem za kadre ter občutek mladih žensk, da pri pogovoru o službi ne smejo dati vedeti, da se v bližnji prihodnosti utegnejo odločiti za materinstvo. Izsledki raziskave kažejo tudi na to, da odnos do starševstva na delovnem mestu vpliva na rodnost znotraj dane populacije. Večina mladih brez otrok si teh želi, vendar odlašajo z odločitvijo zaradi neurejenega zaposlitvenega statusa. Veliko jih

² Population Policy Acceptance Study – The Viewpoint of Citizens and Policy Actors Regarding the Management and Population Related Change. Več podatkov dostopnih na spletni strani <http://www.bib-demographie.de/ppa/IndexDialogStart.htm> (1. april 2007).

³ Razvojno partnerstvo "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje" je bil del programa Pobude Skupnosti EQUAL za RS. Glavna cilja sta bila zmanjševanje (prikrite) diskriminacije pri zaposlovanju in delu mladih žensk zaradi (potencialnega) materinstva ter uveljavljanje družini prijaznih podjetij (Stropnik 2006, 70).

izraža strah, da zaradi službenih dolžnosti ne bi utegnili imeti dovolj časa za otroke. Odlaganje rojstev pa lahko pomeni tudi, da se načrtovana rojstva ne bodo realizirala (Stropnik 2006, 71).

Položaj mladih na trgu dela je med drugim povezan s sistemom financiranja visokega šolstva, ki vpliva tudi na pravičnost pri samem dostopu vseh socialnih slojev do njega. Do sedaj so raziskave kazale na nizko učinkovitost študija, saj le-ta traja dolgo, osip pa je velik. Študentje, ki predčasno zapustijo šolanje, prihajajo na trg dela kmalu, vendar brez diplome, diplomanti pa pozno. Dostop do izobraževanja pa ni vsem socialnim skupinam enako zagotovljen. Pri mladih iz premožnejših slojev je ta dostop boljši kot pri drugih, vendar pa so redni študenti, za katere šolnine ni, v povprečju iz bogatejših družin kakor izredni študenti, ki plačujejo šolnino v višini 100 odstotkov stroškov poučevanja. Iz tega je razvidno, da mladi iz višjih slojev vstopajo na trg dela pozneje kot tisti iz srednjih in nižjih socialnih slojev, še posebej, če upoštevamo podiplomski študij, pri katerem so premožnejši izrazito bolj zastopani od drugih (Bevc 2006, 73).

2.1.3 Mladi in spremembe na trgu dela

Razloge za visoko brezposelnost mladih v starostnem razredu od 15 do 24 let je po mnenju Malačiča (2006, 83) potrebno iskati tudi v dejstvu, da je v tem starostnem razredu večina mladih še vedno v šolah, drugi pa pogosto menjajo zaposlitve, iščejo priložnostna dela ali pa so le začasno prekinili izobraževanje. Prevladujejo pa mladi, ki so izpadli iz šolanja zaradi neuspešnosti in so zato večinoma brez poklicev, strokovnega znanja in kompetenc, po katerih bi podjetja povpraševala na trgu dela. Ti mladi se srečujejo s socialnimi problemi, med drugim tudi z mamili in kriminalnimi dejanji, kar predstavlja resen družbeni problem (ibidem).

Tabela 2.1: Stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah

	15–24 let	25–49 let	50–64 let	Skupaj
2000	16,8	5,7	6,2	7,0
2001	18,1	5,1	4,8	6,4
2002	16,7	5,4	4,3	6,4
2003	17,4	5,9	4,3	6,7
2004	16,3	6,8	4,3	6,3
2005	16,0	5,9	4,4	6,5
2006	13,9	5,6	3,8	6,0

2007	10,3	4,4	4,1	4,9
------	------	-----	-----	-----

Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR (2008a, 123).

Drugi vidik brezposelnosti mladih zajema brezposelnost diplomantov, ki so večinoma stari do trideset let. V tej kategoriji mladih je zelo pomembno izpostaviti smer študija, torej kaj mladi študirajo. Študij oz. terciarno izobraževanje je kot investicija v človeški kapital tvegano, njegov pomen pa so starši in šolajoča mladina v Sloveniji spoznavali ves čas tranzicije in je za njih pomenilo izboljšanje položaja na trgu dela in več možnosti za družbeno napredovanje (Malačič 2006, 83). Temu primerno je bilo število vpisov na visokošolske študije, ki je raslo do leta 2005, leta 2006 pa je nekoliko upadlo. Spodnja tabela kaže gibanje števila vpisov in rast študentov od leta 2002 do leta 2006.

Tabela 2.2: Študenti, vpisani na visokošolski študij, po univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih za študijska leta od 2000/01 do 2006/07

	Visokošolski zavodi – skupaj	Univerza v Ljubljani	Univerza v Mariboru	Univerza na Primorskem	Univerza v Novi Gorici	Samostojni visokošolski zavodi
1995/96	47908	34182	13240	-	-	486
2000/01	86734	56487	25079	-	-	4853
2002/03	92662	59859	26391	-	-	6412
2003/04	93297	59784	26138	4684	-	2691
2004/05	99607	63118	27408	5392	-	3689
2005/06	100548	62690	26592	6264	-	5002
2006/07	100113	62314	25531	6256	696	5316

Vir: Statistični urad RS – SURS (2007a).

Razmah terciarnega izobraževanja posledično tudi hitro povečuje število diplomantov. Število vseh vrst diplomantov terciarnega izobraževanja v Sloveniji se je od leta 2000 do leta 2006 povečalo za 3029. Leta 2000 jih je bilo 11282, leta 2006 pa že 14311. Pri tem je pomembno tudi, kaj mladi študirajo. Malačič (2006, 83–4) navaja, da je brezposelnost nižja na področju tehnike, gradbeništva, zdravstva in sociale, višja pa je na področju družbenih in poslovnih ved, kmetijstva in veterine.

Tabela 2.3: Diplomanti visokošolskega študija po univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih za obdobje 2000–2006

	Visokošolski zavodi – skupaj	Univerza v Ljubljani	Univerza v Mariboru	Univerza na Primorskem	Samostojni visokošolski zavodi
1995	7166	5108	1999	-	59
2000	11282	7848	3116	-	318
2002	13405	8914	3931	-	560
2003	12681	8747	3272	253	409
2004	13059	8419	3651	341	648
2005	13457	9197	3139	447	674
2006	14311	9147	3283	1081	800

Vir: SURS (2007a).

2.1.3.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile

Na mladinskem trgu delovne sile imamo zalogo delovnih mest oseb, ki iščejo prvo stalno zaposlitev po končanem šolanju ter zalogo delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljeni nuditi mladim. Mladi so tudi notranje vse bolj diferencirani in v različnih položajih že ob vstopu na trg dela. Dohodkovne razlike med njimi so ob vstopu na trg dela vedno večje, ravno tako tudi razlike v vrstah zaposlitve. Vedno bolj je opazna diferenciacija med mladimi, ki opravljajo predvsem netipične fleksibilne oblike zaposlitve, in tistimi, ki jim uspe najti trajnejše zaposlitve. Nič manj opazna ni polarizacija v zaposlitvenih možnostih med mladimi z uspešno dokončano višjo stopnjo izobrazbe ter tistimi z neuspešno (ali le z dokončano nižjo stopnjo). Kot obdobje različnih prehodov in vključevanj v številne vloge na delovnem in osebnem področju, pogojujejo mladost trije sklopi značilnosti, pomembni z vidika delodajalcev. To so znanje, delovne izkušnje ter značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti (Trbanc in Verša 2002, 339–40).

a) Znanje

Glavna prednost mladih ob vstopu na trg dela je prav najnovejše znanje. Zaradi hitrega zastaranja znanja in posledično tudi poznavanja proizvodnih tehnologij ter poslovnih procesov zahtevajo delodajalci nenehno dopolnjevanje znanja. Pri tem imajo mladi prednost, saj se trajanje izobraževanja podaljšuje, na trg delovne sile pa prihajajo z vedno bolj kompleksnim znanjem. Vsebine izobraževanja, ki vključujejo tudi

spretnosti in pridobivanje kompetenc, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela, se prav tako dopolnjujejo in spreminjajo. Sem sodijo uporaba računalnika, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov itd. (Trbanc in Verša 2002, 340.)

Poleg znanja, pridobljenega v času šolanja, je za mlade ob vstopu na trg dela značilen tudi sklop spretnosti in kompetenc, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah in izkušenj, nabranih v času odraščanja. V prostem času mladi pridobijo nekaj ključnih značilnosti, po katerih je na trgu dela veliko povpraševanje. V prostem času je to pogosta uporaba računalnika in interneta, sporazumevanje v angleščini kot najbolj razširjenem tujem jeziku in na splošno razširjena raba tudi ostalih tujih jezikov, sposobnost iskanja in uporabe informacij, odprtost v svet, izredna mobilnost, izkušnje z multinacionalnostjo itd. Vse te značilnosti omogočajo mladim primerjalne prednosti pred drugimi kategorijami delovne sile na današnjem dinamičnem trgu delovne sile (Trbanc in Verša 2002, 340).

Poleg izobraženih mladih, ki vstopajo na trg dela, imamo na drugi strani precej mladih, ki vstopajo na trg dela brez izobrazbe in pa z nizko ali neustrezno izobrazbo. Kljub rastočim izobražbenim željam med mladimi in podaljševanju šolanja je v nekaterih državah EU⁴ še vedno približno tretjina mladih nizko kvalificiranih. Problematici ostajajo mladi, ki so zapustili šolanje pred dokončanjem srednje šole ali kvalifikacije. Zaradi spreminjajoče se strukture delovnih mest je ta skupina mladih daleč v najslabšem položaju. Imajo manj možnosti za pridobitev bolj ali manj trajne zaposlitve. Če smo prej govorili o skupini mladih, katerih znanje je konkurenčna prednost, imamo tu opravka s skupino mladih, katere konkurenčna pomanjkljivost je ravno v pomanjkanju vsaj srednješolske izobrazbe ali poklicne kvalifikacije, kar jim seveda preprečuje dostop do zaposlitve (Trbanc in Verša 2002, 340–1).

b) Delovne izkušnje

Mlade pogosto vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, ker so brez delovne zgodovine, na podlagi katere bi bilo možno razbrati določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu itd. Ker je nemogoče oceniti njihove delovne navade, predstavlja njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih visoko tveganje. Mladim se

⁴ Npr. Velika Britanija in južnoevropske države.

zato ob vstopu v zaposlitev ponujajo večinoma nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev. Pomembno pa je omeniti, da mladi niso popolnoma brez delovnih izkušenj, saj le-te pridobijo z občasnimi deli med počitnicami, šolanjem ali prostočasnimi dejavnostmi. Kljub temu te izkušnje niso vezane na področje bolj stalnega dela in jih mladim le redko uspe na zanimiv način predstaviti delodajalcem. Praksa po državah EU kaže na precejšnje razlike pri pomenu delovnih izkušenj pri zaposlovanju mladih. V Belgiji, Franciji, Nemčiji in na Irskem je pri zaposlovanju mladih ključno merilo stopnja in vrsta izobrazbe, delovne izkušnje pa skorajda niso omembe vredne. Ravno nasprotno je v Veliki Britaniji in državah Južne Evrope, kjer so delovne izkušnje vsaj toliko pomembne kot izobrazba. Vse to pa je pogojeno s strukturo nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, v katero so vpeti delodajalci. V državah, kjer je izobraževanje bolj splošno naravnano, delodajalci zahtevajo tudi določene delovne izkušnje. Ravno nasprotno pa so v državah z razvitim sistemom vzporednega delovnega usposabljanja (dualni sistemi, sistemi različne delovne prakse in sodelovanja z delodajalci v izobraževanju in usposabljanju) delodajalci pripravljeni zaposlovati mlade takoj po končanem šolanju, ker vedo, da so le-ti vsaj delno delovno usposobljeni (Trbanc in Verša 2002, 341–2).

c) Sociokulturni kapital

Glede na to, da je na trgu velika ponudba sorazmerno dobro usposobljene delovne sile, delodajalci pripisujejo vedno večji pomen ravno sociokulturnemu kapitalu,⁵ tj. lastnostim, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti, še posebej pri zaposlovanju na področju storitvenega sektorja (kjer je dobra polovica novih delovnih mest). Pri tem spremljajo mlade, poleg dejanskih, tudi pripisane osebnostne lastnosti, ki se na trgu dela izključujejo med seboj. Med pripisane lastnosti pogosto sodijo manjša odgovornost in zahtevnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari, nestalnost ipd. Res pa je tudi, da so mladi dovzetnejši za spremembe v delovnem procesu, so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni. Zaradi tega so pogosto pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo,

⁵ Na Irskem so se med raziskovalci že v 90-ih letih prejšnjega stoletja pojavljale razprave o polarizaciji mladih na "zmagovalce" in "poražence", pri čemer je ločnica sociokulturni kapital. Zmagovalci naj bi prihajali iz družin srednjih slojev in so praviloma dobro izobraženi, komunikativni, prilagodljivi in bogati z mednarodnimi izkušnjami (bodisi zaradi potovanja ali študija). Med poražence uvrščajo predvsem mlade iz tradicionalnih delavskih družin tradicionalnih vrednot in so precej neprilagodljivi, imajo slabše razvite komunikacijske veščine in so kvalificirani v tradicionalnih delavskih poklicih (Trbanc in Verša 2002, 342).

začasne, delne, fizično naporne zaposlitve in celo dela v slabših delovnih razmerah. Tako se izkaže, da so v razmerah večje fleksibilnosti trgov delovne sile ravno te lastnosti njihova konkurenčna prednost (Trbanc in Verša 2002, 342–3).

2.1.3.2 Zaposlitvene priložnosti mladih

Spremembe v vzorcih aktivnosti mladih so v zadnjih desetletjih vedno večje in najbolj vidne v povečevanju dinamike prehodov med šolanjem, brezposelnostjo in zaposlenostjo ter v povečanju fleksibilnosti zaposlitev. Povečana dinamika prehodov med različnimi statusi je posledica sprememb na trgih delovne sile, ki jih prinašajo globalizacija, tehnološki razvoj in večje potrebe po fleksibilnosti delovne sile. Tako je za mlade, ki na trg dela vstopajo na novo, verjetneje, da jih bodo zajeli novi zaposlitveni vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost, kot tisto delovno silo, ki je na trgu dela dlje. Zato se mladi srečujejo z močno spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, kar se odraža v povečanju netipičnih zaposlitev. Netipične zaposlitve pa v večini držav EU pomenijo večino novih zaposlitev (vključno z zaposlitvami za krajši delovni čas in zaposlitvami za določen čas) že od začetka osemdesetih let prejšnjega stoletja. Netipične oblike zaposlitev so istočasno tudi glavna perspektiva za prihodnjo rast zaposlenosti, zniževanje brezposelnosti in delno reintegracijo posameznikov v zaposlitev. Posledično je tudi študentsko delo v zadnjih desetletjih v Evropi pridobilo take razsežnosti, da je o njem možno govoriti kot o posebnem segmentu delovne sile, saj je zaradi fleksibilnosti in nizkih stroškov po njem zelo veliko povpraševanja med delodajalci. Za študente pomenijo občasna dela in dela s krajšim delovnim časom predvsem vir zaslužka, istočasno pa tudi vir pomembnih delovnih izkušenj. Dobro izobražena in fleksibilna študentska delovna sila pomeni drugim skupinam delovne sile že konkurenco, zlasti mladim, ki so končali šolanje in iščejo redno zaposlitev. Delodajalci vedno pogosteje najemajo študentsko delovno silo, kar posledično vpliva tudi na višjo brezposelnost mladih, ki so po šolanju brezpogojno postavljeni na trg delovne sile (Trbanc in Verša 2002, 346–7).

Ob dejstvu, da je upadanje stalnih zaposlitev splošni trend, postaja opravljanje netipičnih del (del s krajšim delovnim časom in del za določen čas) za mlade vedno bolj tudi posledica omejenih izbir, ki se jim ponujajo ob vstopu na trg dela, saj so zaposlitvene priložnosti na različnih trgih dela različne. Praviloma so boljše zaposlitvene možnosti povezane s povpraševanjem po visoko usposobljeni in

specializirani delovni sili. Na segmentih trga, kjer je povpraševanje⁶ po mladi delovni sili veliko, mladi lahko zelo hitro dobijo dobre in trajne zaposlitve. Mladi, ki pa so slabše izobraženi in usposobljeni, se morajo zelo pogosto soočati s slabšimi zaposlitvenimi priložnostmi, med katerimi prevladujejo netipične zaposlitve. Polarizacija v zaposlitvenih priložnostih, skupaj s splošnim pomanjkanjem dobrih in stalnih zaposlitev za mlade, na splošno pomeni znatno povečanje negotovosti pri prehodu iz šolanja v zaposlitev (Trbanc in Verša 2002, 347).

Furlong in Hammer (v Trbanc in Verša 2002, 347) ugotavljata, da ob pogosti podzaposlenosti nekaterih skupin mladih (opravljanje zaposlitev s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas, ker drugih ni na voljo) obstaja velika možnost, da bo vedno več mladih tudi kasneje ohranilo nizko stopnjo udeležbe v zaposlitvi in se bodo tako obdobja pogostih brezposelnosti nadaljevala vso njihovo delovno kariero, kar bo pripeljalo do marginalizacije ter visoke stopnje socialne negotovosti.

2.2 Uvod v problematiko brezposelnosti in zaposlovanja žensk

Ženski je bila dolgo priznana zgolj njena vloga v biosocialni reprodukciji, njena vloga na področju formalnega, plačanega dela pa je bila pogosto omejevana, podcenjena in celo spregledana. Spolna delitev dela se je spreminjala skupaj z zgodovinskimi obdobji, razlike med spoloma pa so se povečale z vzponom industrijske proizvodnje v 18. stoletju, ko je moški zaradi povečanega obsega meznega dela, protestantizma ter puritanskega pogleda na družino postal glavni vzdrževalec družine, ženska pa identificirana z domačnostjo in varuhinjo moralne blaginje. Ob koncu 19. stoletja se je s pridobitvijo nekaterih legalnih pravic⁷ izboljšal socialni položaj žensk. Trend zmanjševanja števila otrok, povečana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ter vzpon državne blaginje v 60-ih letih dvajsetega stoletja pa so pripeljali do stalnega vključevanja žensk na trg dela (Trbanc in Verša 2002, 398–9).

2.2.1 Ženske na slovenskem trgu delovne sile

Značilnosti delovne aktivnosti žensk v Sloveniji so večinska zaposlitev s polnim delovnim časom, podobnost z vzorci zaposlenosti moških v različnih starostnih obdobjih, visoka stopnja zaposlenosti tudi v obdobju ustvarjanja družine, nege in vzgoje

⁶ Gre predvsem za povpraševanje po strokovnjakih v računalništvu, programiranju, tehnološkem razvoju ipd. (Trbanc in Verša 2002, 347.)

⁷ Med te pravice sodi volilna pravica, enakopravnost v starševstvu, pravica do neodvisnega nadzora in uporabe lastnine in dohodka, možnost izobraževanja ... (Trbanc in Verša 2002, 398.)

otrok do petnajstega leta starosti. Zaradi ekonomskih razlogov in ukrepov socialne politike večina žensk ne zapušča trga delovne sile za dlje časa in ne prekinja poklicne kariere. To se kaže v stopnjah delovne aktivnosti, ki je za oba spola podobna (Trbanc in Verša 2002, 403–4). Za ženske je v letu 2006⁸ znašala stopnja delovne aktivnosti 83 odstotkov, za moške pa 89,5 odstotka. Leta 2007⁹ se je stopnja delovne aktivnosti še nekoliko dvignila v obeh skupinah in je za ženske znašala 86 odstotkov, za moške pa 90,4 odstotka (SURS 2008a). Poleg tega so ženske v Sloveniji dolgo izstopale s trga dela prej kot moški. Leta 2002 je nižja meja za upokožitev žensk znašala 53, za moške pa 58 let starosti. Leta 2006 se je z novim Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4) nižja starostna meja za ženske zvišala na 55 let¹⁰ (Ur.l. RS 109/2006, 11092). Zato so po petdesetem letu starosti razlike v stopnjah delovne aktivnosti žensk in moških nekoliko večje. V letu 2006¹¹ je stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini od 50 do 64 let za ženske znašala 38,6 odstotka, za moške pa 58,3 odstotka. V letu 2007¹² je v isti starostni skupini stopnja delovne aktivnosti za ženske znašala 38,1 odstotka, za moške pa 59,7 odstotka (SURS 2008a).

⁸ Podatek se nanaša na 4. četrtletje.

⁹ Podatek se nanaša na 4. četrtletje.

¹⁰ 36. člen ZPIZ-1-UPB4 opredeljuje minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine (Ur.l. RS 109/2006, 11092):

1. Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 58 let, če je dopolnil 40 let pokojninske dobe (moški) oziroma 38 let pokojninske dobe (ženska).
2. Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska), če je dopolnil 20 let pokojninske dobe.
3. Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let (moški) oziroma 63 let (ženska), če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe.

V 37. členu istega zakona so opredeljeni pogoji, ki omogočajo znižanje starostne meje zaradi otrok (ibidem):

1. Zavarovancu se starostna meja iz prejšnjega člena tega zakona zniža za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, ki ima državljanstvo Republike Slovenije, če ni z mednarodnim sporazumom drugače določeno, za katerega je skrbel in ga vzgajal vsaj pet let, in sicer se zavarovancu starostna meja zniža za osem mesecev za enega otroka, za 20 mesecev za dva otroka in za 36 mesecev za tri otroke. Za vsakega nadaljnjega otroka se znižanje starostne meje poveča za 20 mesecev.
2. Starša se o tem, kdo od njiju uveljavlja znižanje starostne meje za vsakega posameznega otroka, sporazumno dogovorita. Če do sporazuma ne pride, je do znižanja starostne meje upravičen tisti od staršev, ki je v pretežnem delu uveljavil pravico do starševskega dopusta. Če nobeden od staršev ni bil na starševskem dopustu, ali sta uveljavila pravico do starševskega dopusta v enakem delu, je do znižanja starostne meje upravičena ženska.
3. V primerih iz prejšnjih odstavkov se ženski minimalna upokožitvena starost iz prejšnjega člena zniža največ do 56 let starosti, moškemu pa do 58 let starosti.

38. člen ZPIZ-1-UPB4 pa opredeljuje pogoj za še dodatno znižanje starostne meje zaradi zaposlitve pred 18. letom starosti, ki se glasi (ibidem): "ž/enski, ki se je v obvezno zavarovanje vključila preden je dopolnila 18 let starosti, se starostna meja, določena v prvem odstavku 36. člena tega zakona, zniža za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom starosti, vendar največ do 55 let".

¹¹ Podatek se nanaša na 4. četrtletje.

¹² Podatek se nanaša na 4. četrtletje.

Posebnost brezposelnosti v Sloveniji (v primerjavi z državami EU) izvira iz časov socialističnega gospodarstva, ko brezposelnosti skorajda niso poznali. Stopnja registrirane brezposelnosti se je takrat gibala okoli 2 odstotkov. V času gospodarske krize v prvi polovici 90-ih let prejšnjega stoletja je brezposelnost naglo narasla in postala najhujši socialni in ekonomski problem Slovenije. Zaradi stečajev podjetij v težki in strojni industriji ter zaprtja rudnikov je veliko moške delovne sile postalo brezposelne. Ženske zaradi tranzicijskih procesov niso bile deležne tolikšnih odpuščanj kot moški, saj so bile večinoma zaposlene v javni upravi in storitvenem sektorju, ki v tem času niso utrpeli veliko škode. Leta 1993 je bila dosežena največja stopnja anketne¹³ brezposelnosti. Za ženske je znašala 8,3 odstotka, za moške pa 9,9 odstotka. Istega leta je bila dosežena najvišja stopnja brezposelnosti, ki je za ženske znašala 14,3 odstotka, za moške pa 16,3 odstotka. Z umiritvijo tranzicijskih procesov in izboljšanjem ekonomskih razmer so se začeli kazati prvi znaki slabšanja položaja žensk na trgu dela. Tako v Sloveniji kot tudi v EU so delodajalci začeli pri zaposlovanju dajati prednost moškim. Stopnja anketne brezposelnosti moških se je začela zmanjševati hitreje kot za ženske. Leta 1999 so tako ženske prvič sestavljale več kot 50 odstotkov registriranih brezposelnih. Stopnja registrirane brezposelnosti je za ženske takrat znašala 15 odstotkov, za moške pa 12,4 odstotka (Trbanc in Verša 2002, 405).

Velika večina zaposlenih moških in žensk ima sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Spremembe so nastopile v zadnjem desetletju, saj je vedno več zaposlenih na podlagi pogodb za določen čas, med njimi pa je bistveno več žensk. Slednje vodi ženske v negotovost, nižjo socialno varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje (Trbanc in Verša 2002, 405).

2.2.2 Ženske na trgu delovne sile Evropske unije

Uradni začetek enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja je postavljen s 119. členom Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, ki

¹³ **Registrirana brezposelna oseba** je (SURS 2007b, 2) iskalec zaposlitve, ki:

- nima redne zaposlitve ali samozaposlitve, ni lastnik ali solastnik poslujočega poslovnega subjekta in ni lastnik ali uporabnik nepremičnin, s katerimi se lahko preživlja,
- je sposoben in voljan delati ter pripravljen sprejeti zaposlitev, primerno njegovi strokovni izobrazbi in z delom pridobljeni delovni zmožnosti,
- se zaradi iskanja zaposlitve prijavi na pristojnem uradu za delo ZRSZ.

Brezposelne osebe po Anketi o delovni sili, ki je usklajena z mednarodno definicijo Mednarodne organizacije dela (*International Labour Organization*) (SURS 2007b, 2) "so osebe, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo, ter:

- so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle, ali
- so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu".

v ospredje postavlja načelo o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol. Kasneje je bilo sprejetih več direktiv, priporočil in resolucij, ki uvajajo načelo enake možnosti in enake obravnave. Če omenimo le nekatere: direktiva o enakem plačilu za moške in ženske (75/117/EEC), direktiva o enakem obravnavanju moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EEC), direktiva o enakem obravnavanju v zadevah socialne varnosti (79/7/EEC), direktiva o uporabi načela enakosti v kmetijski dejavnosti in pri samozaposlitvi ter zaščiti samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom, direktiva o starševskem dopustu (96/34/EC), resolucija Evropskega sveta o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (90/C 157/02), direktiva Evropskega sveta o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na podlagi spola in še mnogo drugih (Trbanc in Verša 2002, 414–5).

Zaposlovanje in udeležba žensk na trgu dela v EU je posledica javnih politik v državah blaginje zahodne Evrope in tradicija patriarhalne delitve na javno in zasebno področje življenja. V vseh državah EU je delovna aktivnost žensk nižja od delovne aktivnosti moških. Leta 1996 je delovna aktivnost žensk znašala 39,7 odstotka, delovna aktivnost moških pa 59,8 odstotka. V zadnjih desetletjih je delovna aktivnost žensk naraščala, medtem ko je za moške ostajala stabilna ali pa se je nekoliko zmanjšala. Med značilnosti zaposlovanja žensk sodi tudi pogosto zaposlovanje s krajšim delovnim časom. V EU dela s krajšim delovnim časom približno 33,9 odstotka delovno aktivnih žensk, moških pa le 7,1 odstotka. Udeležba žensk na trgu dela se po posameznih državah močno razlikuje. V Španiji imamo 25,5-odstotno stopnjo delovne aktivnosti, na Danskem pa kar 53,8-odstotno. Podobno je z zaposlovanjem za krajši delovni čas, saj se le-ta giblje med 7 (v Grčiji) in 67,7 odstotka (na Nizozemskem). V državah z visoko stopnjo delovne aktivnosti žensk je zelo pogosto tudi zaposlovanje s krajšim delovnim časom (Švedska, Velika Britanija, Nizozemska), v državah z nizko stopnjo delovne aktivnosti žensk pa je tudi delež zaposlenih žensk s krajšim delovnim časom nizek (Španija, Italija) (Trbanc in Verša 2002, 406–7).

Na zaposlenost žensk močno vpliva tudi materinstvo. Fagan in Rubery (v Trbanc in Verša 2002, 407) pravita, da je na podlagi odnosa med materinstvom in stopnjo delovne aktivnosti v državah EU mogoče razbrati pet modelov¹⁴ maternalne

¹⁴ Ti modeli temeljijo na analizi podatkov, zbranih v državah EU-15.

zaposlenosti (ti so med drugim povezani s socioekonomskimi razmerami in ukrepi socialne politike):

1. visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Portugalska, Finska, nekdanja Vzhodna Nemčija;
2. visoka stopnja zaposlenosti z relativno dolgim starševskim dopustom in drugimi prilagoditvami v delovnem času: Danska, Švedska, Avstrija, Francija in Belgija;
3. zmanjšana zaposlenost za krajši polovični delovni čas: Nizozemska, Združeno kraljestvo, nekdanja Zahodna Nemčija;
4. zmanjšana stopnja zaposlenosti, toda za polni delovni čas: Italija, Španija, Irska in Luksemburg;
5. nizka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Grčija.

Na stopnjo in obliko zaposlenosti zelo vpliva tudi izobrazba. Ženske z višjo izobrazbo so pogostejše zaposlene za polni delovni čas, medtem ko so tiste z nižjo izobrazbo pogostejše zaposlene za krajši delovni čas in imajo tudi bolj negotove zaposlitve (Trbanc in Verša 2002, 407). V letu 2007 je bilo 31,4 odstotka delovno aktivnih žensk zaposlenih za določen čas, kar je štirikrat več od 7,8 odstotka moških, ki so bili v istem letu zaposleni za določen čas. V povprečju dosegajo ženske višjo stopnjo izobrazbe kot moški. Leta 2006 je v starostni skupini od 20 do 24 let 80,7 odstotka žensk doseglo vsaj V. stopnjo izobrazbe v primerjavi z 74,8 odstotka mladih moških v isti starostni skupini. Poleg tega je bilo v letu 2006 med vsemi diplomanti visokih šol kar 59 odstotkov žensk. Vendar pa ostajajo smeri študija zelo segmentirane, saj so ženske še vedno premalo prisotne na področju strojništva, znanosti in tehnologije ter izredno visoko prisotne v zdravstvu, izobraževanju in na področju humanistike. Na področju političnega odločanja je stanje nekoliko bolj raznoliko. V nacionalnih parlamentih je v letu 2007 bilo približno 23 odstotkov vseh predstavnikov žensk (odstotek se od leta 2004 ni bistveno spremenil). Države z odstotkom predstavnic v parlamentih, višjim od 35, so Belgija, Španija, Danska in Nizozemska. V Grčiji, Franciji, Sloveniji, Romuniji, na Irskem in Madžarskem je ta pod 15 odstotkov. Le na Finskem in Švedskem presega 40 odstotkov. Na področju ekonomskega odločanja številke kažejo nekoliko drugačno stanje. Med menedžerji in ostalimi vodilnimi je v letu 2006 bilo 32,6 odstotka žensk. Na Madžarskem, v Franciji, Litvi in Latviji pa je ta presegel 35 odstotkov (EK 2008, 10–1).

3 EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Socialna politika in politika zaposlovanja sta bili v EU dolgo zanemarjeni. Prvič postane zaposlovanje ena izmed prednostnih nalog EU leta 1997 z amsterdamsko pogodbo, ki državam članicam narekuje razvoj nacionalnih strategij zaposlovanja, usklajenih na ravni EU. Amsterdamska pogodba je uvedla tudi pristop ciljnega vodenja, na podlagi katerega Svet EU na priporočilo EK sprejme smernice za zaposlovanje, vgrajene v nacionalne akcijske načrte. Istega leta je bila na vrhu v Luksemburgu sprejeta evropska strategija zaposlovanja in določene prve smernice za zaposlovanje, ki so temeljile na štirih stebrih: izboljšanju zaposljivosti, razvoju podjetništva, spodbujanju prilagodljivosti podjetij in zaposlenih ter krepitvi politike enakih možnosti (EK 2007, 7–9). Leta 2000 je na vrhu v Lizboni bila izoblikovana še širša strategija zaposlovanja, katere cilj je narediti evropsko gospodarstvo za najbolj konkurenčno na svetu in ga istočasno usposobiti za trajno gospodarsko rast ob izboljšanju zaposlitvenih možnosti in večji socialni koheziji. Glavni cilj pa je polna zaposlenost.

3.1 Lizbonska strategija: Partnerstvo za rast in delovna mesta

Po petih letih izvajanja Lizbonske strategije je leta 2005 Evropski svet sklenil dati Lizbonski strategiji nov zagon s prenovljeno strategijo, osredotočeno predvsem na delovna mesta in rast s pomočjo združitve ustreznih nacionalnih sredstev in sredstev EU v vseh treh razsežnostih strategije, tj. gospodarski, socialni in okoljski. V začetku leta 2006 je EK predložila letno poročilo, posvečeno prenovljeni Lizbonski strategiji z naslovom "Čas za višjo prestavo: Novo partnerstvo za rast in delovna mesta". V njem so opredeljeni ukrepi za štiri prednostna področja, ki predvidevajo (EK, 2007b, 29, 90):

1. več vlaganj v znanje in inovacije: tu so opredeljeni cilji glede dela bogastva držav članic, ki ga je potrebno nameniti raziskavam in razvoju do leta 2010, ter cilji glede izboljšanja inovacijskih politik. Spodbujajo se tudi odprave ovir, s katerimi se soočajo univerze in raziskovalci;
2. sprostitvev potenciala podjetij (zlasti mala in srednja podjetja), pri čemer se je Evropski svet zavzel za izboljšanje pogojev pri ustanavljanju podjetij;
3. boljši odziv na globalizacijo in staranje prebivalstva, kar pri ustvarjanju novih delovnih mest pomeni osredotočanje na nekatere kategorije in upoštevanje prožne varnosti kot celostnega pristopa, ki ga Lizbonska strategija spodbuja;

4. prizadevanja za doseg učinkovite evropske energetske politike, pri čemer je EK sprejela akcijski načrt, ki ga je Svet EU uradno tudi odobril leta 2007.

Prenovljena Lizbonska strategija za rast in delovna mesta je bila oblikovana kot odziv splošne politike EU na izzive in priložnosti globalizacije. Za doseg ciljev Lizbonske strategije je bilo potrebno razdelati celostni pristop na področju prožne varnosti. Države članice so se zavezale, da bodo v nacionalnih programih sistematično oblikovale celostne strategije za izboljšanje prilagodljivosti delavcev in podjetij skozi razvoj skupnih načel prožne varnosti, s pomočjo katerih bi ustvarjale bolj odprt in odziven trg dela ter produktivnejša delovna mesta. S tem naj bi se državljanom EU zagotovila visoka stopnja varnosti zaposlitve, kar pomeni, da bi lahko kadarkoli v aktivnem življenju brez težav našli zaposlitev in imeli dobre možnosti za poklicni razvoj v hitro se razvijajočih gospodarskih okoljih. Za doseg zaposlovanju prijaznega trga dela pa je potrebno istočasno krepiti prožnost podjetij in delavcev. Zaradi 7 milijonov novih delovnih mest med leti 2005 in 2007 ter velikega gospodarskega razmaha in gospodarske rasti v zadnjih šestih letih se ponujajo priložnosti za izvajanje reform, s pomočjo katerih bi dosegli še večjo rast, nova in boljša delovna mesta ter gospodarsko in socialno kohezijo (EK 2007a, 5).

3.2 Integrirane smernice za rast in delovna mesta za obdobje 2005 –2008

Julija 2005 je Svet EU sprejel osem integriranih smernic za zaposlovanje (Ur. l. EU L205/2005), ki naj jih države članice upoštevajo pri pripravi Nacionalnih programov reform za izvajanje Lizbonske strategije:

- smernica 17: izvajanje politike zaposlovanja, usmerjene v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije;
- smernica 18: spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih;
- smernica 19: zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi deprivilegiranim (prikrajšanim) osebam in neaktivnim osebam, izplača delati;
- smernica 20: izboljšanje usklajenosti potreb trga dela;
- smernica 21: spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev;
- smernica 22: skrbeti za takšno plačno politiko in obremenitev dela, ki bosta vzpodbujala zaposlovanje;
- smernica 23: razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital;
- smernica 24: prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti.

Slovenija je na podlagi zgornjih smernic sprejela številne ukrepe za izboljšanje socialne varnosti in izboljšanje delovnih mest. Zato bodo v četrtem poglavju te smernice podrobneje razdelane, kar bo omogočilo natančen vpogled v posamezne ukrepe in oceno njihove smiselnosti.

3.3 Skupna načela prožne varnosti

Integrirane smernice za izvajanje lizbonske strategije, sprejete leta 2005, med drugim nalagajo državam članicam, da poiščejo ravnovesje med varnostjo zaposlitve ter socialno varnostjo, ko gre za organizacijo dela in industrijske odnose na eni strani ter prožnostjo trga dela na drugi strani. Pri iskanju optimalne rešitve na področju prožne varnosti se pogosto izpostavlja danski model t. i. "zlatega trikotnika". V nadaljevanju bo na kratko predstavljen danski model ter nekateri razlogi, zaradi katerih je zgledovanje po njem neprimerno za Slovenijo in večino evropskih držav.

Kaj sploh prožna varnost (*flexicurity*) je? Opredelimo jo lahko kot celostno strategijo za istočasno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela. Pri tem gre za uspešno obvladovanje razvojnih sprememb oz. prehodov v življenju posameznika, tj. od šole do zaposlitve, od ene zaposlitve k drugi, med brezposelnostjo ali neaktivnostjo in zaposlitvijo ter od dela k upokojitvi. Delavcem bi se tako pomagalo pri iskanju boljšega delovnega mesta, spodbujala bi se mobilnost navzgor in optimalni razvoj talentiranih ljudi. Dimenzija prožnosti naj bi vključevala tudi prožno organizacijo dela, kar bi spodbudilo hiter in učinkovit odziv na nove potrebe, spretnosti in znanja pri proizvodnji ter spodbujanje usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti. Dimenzija varnosti pa naj bi poleg možnosti za ohranjanje trenutnega delovnega mesta posameznikom zagotavljala spretnosti in znanja, potrebna za poklicno napredovanje, lažje iskanje nove zaposlitve, ustrezna nadomestila za primer brezposelnosti ter možnosti usposabljanja predvsem nizkokvalificiranih in starejših delavcev (EK 2007a, 5–6).

Politike prožne varnosti se izvajajo skozi štiri elemente: prožne in zanesljive pogodbene ureditve, celostne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike trga dela ter sodobne sisteme socialne varnosti. Pogodbene ureditve, ki izhajajo iz stroge zakonodaje o varnosti zaposlitve, omejujejo število odpuščanj, vendar istočasno zmanjšujejo ponovno vključitev brezposelnih na trg dela. Zlasti negativno vplivajo na mlade, ženske, starejše delavce in dolgotrajno brezposelne. Ženske se pogosteje znajdejo v položaju med obdobji, ko so aktivne in neaktivne, zlasti ob poskusu uskladitve dela in zasebnega življenja. Stroga zakonodaja o varnosti zaposlitve

omogoča uporabo različnih pogodb za določen čas z nizko stopnjo zaščite (največkrat za mlade in ženske) z omejeno možnostjo prehoda na zaposlitev za nedoločen čas. Posledica tega je segmentacija trga dela. Poleg nekaterih negativnih učinkov zakonodaje o varnosti zaposlitve lahko med pozitivne uvrstimo spodbujanje podjetij, da vlagajo v usposabljanje ter podpiranje lojalnosti in višje produktivnosti zaposlenih (EK 2007a, 7).

Za boljše prilagajanje gospodarskim spremembam podjetij in večje možnosti za ohranjanje zaposlitev delavcev (ali iskanje novih zaposlitev), so potrebne celostne strategije vseživljenjskega učenja, visokokakovostno začetno usposabljanje ter širok spekter ključnih usposobljenosti in stalno vlaganje v spretnosti in znanja. Visoka udeležba pri vseživljenjskem učenju povečuje zaposlenost in niža (dolgotrajno) brezposelnost. Praksa pa kaže, da vsa ta vlaganja prepogosto koristijo le visoko kvalificiranim. Najbolj potrebni učenja: nizko kvalificirani delavci, delavci s pogodbami za določen čas, samozaposleni in starejši, pa so večinoma prikrajšani za vlaganja v usposabljanje (EK 2007a, 8).

Ključni elementi pri zagotavljanju varnosti dohodka in podpore pri zamenjavi zaposlitve so sodobni sistemi socialne varnosti, ki nudijo ustrezna nadomestila za primer brezposelnosti v prehodnem obdobju menjave zaposlitve ter aktivne politike trga dela. Seveda mora obstajati ravnotežje med pravicami in obveznostmi brezposelnih, torej ravnotežje med zagotavljanjem rednih prihodkov iz sistema zadostnih nadomestil v primeru brezposelnosti in ustrezno aktivacijsko strategijo, oblikovano za olajšanje prehoda med zaposlitvami in spodbujanje poklicnega razvoja (EK 2007a, 8).

Eden od primerov uspešnega uvajanja principov prožne varnosti je danski "zlati trikotnik", ki je rezultat uspešne kombinacije prožnosti in varnosti in si ob zagotavljanju prožnega delovnega prava ter sorazmerno nizke varnosti delovnega mesta prizadeva še za vse večjo vključenost v proces vseživljenjskega učenja. Aktivne politike trga dela in radodaren sistem socialne varnosti izhajajo še iz leta 1899, iz t. i. "septembrskega sporazuma", ki je izpogajal pravico do zaposlovanja in odpuščanja na račun razvoja javnega sistema nadomestil na področju zaposlovanja. V 60-ih letih 20. stoletja je država z ustanovitvijo javnega zavoda za zaposlovanje prevzela velik del tveganja v zvezi z brezposelnostjo. Kasneje, v poznih 80-ih in v začetku 90-ih let, so bile dodane aktivne politike trga dela, katerih naloga je bila motivacija brezposelnih, da iščejo in sprejmejo delovna mesta ter nadgrajujejo svojo usposobljenost. Sistem kroženja na delovnih mestih je spodbujal razvoj spretnosti in znanj, kar je delavcem omogočilo usposabljanje v času, ko so jih nadomeščali začasno zaposleni delavci. Vsi ti elementi

skupaj sestavljajo t. i. "zlati trikotnik" prožnih pogodbenih ureditev, radodarnega sistema socialnega varstva ter razširjene uporabe aktivnih politik trga dela. Posledično je za Dansko značilna visoka stopnja zaposlenosti (77,4 odstotka), zelo nizka brezposelnost (3,9 odstotka), še nižja stopnja dolgotrajno brezposelnih (0,8 odstotka) in nizka stopnja brezposelnosti mladih (7,7 odstotka). Poleg tega je za Dansko značilna še visoka stopnja menjave zaposlitve (četrtnina zaposlenih ostane pri istem delodajalcu manj kot leto), visoka stopnja vključenosti v vseživljenjsko učenje (27,4 odstotka), nizka stopnja tveganja revščine (12 odstotkov) in visoka stopnja splošnega občutka varnosti med prebivalci (EK 2007a, 22).

Danski trg dela je zelo dinamičen. Povprečno doživi brezposelnost kar ena četrtnina vseh zaposlenih Dancov. Stopnja brezposelnosti v letu 2006 je znašala 3,9 odstotka, stopnja dolgotrajne brezposelnosti pa je že dolgo med najnižjimi v EU in se zadnjih nekaj let giblje okoli 1 odstotka (Kajzer 2007, 24).

Danski "zlati trikotnik" je morda res uspešen, vendar ga ne moremo samoumevno prenašati na druge države. Kajzer (2007, 24) navaja nekaj dejavnikov, zaradi katerih prenos celotnega danskega modela na Slovenijo in druge države ni smiseln. Med najpomembnejše dejavnike sodijo nedvomno dolga tradicija kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga ter tradicionalna družbena odgovornost socialnih partnerjev. Tako je za oblikovanje učinkovite politike prožne varnosti ključnega pomena zaupanje med socialnimi partnerji in sistem vrednot. Algan in Cahuc (v Kajzer 2007, 24) pravita, da je za uspeh danskega modela prožne varnosti ključnega pomena zavest skupnosti, ki je odraz kulture in tradicije. Merita pa jo z nagnjenostjo prebivalcev k goljufanju države in zlorabi socialnih pravic, ki je na Danskem zelo nizka. Za Algana in Cahuca je torej ključni razlog, da se danski model prožne varnosti ne more prenesti na evropske celinske in sredozemske države, ravno ta "zavest skupnosti".

Če izpostavimo nekaj dejstev, ki omejujejo posnemanje danskega modela v Sloveniji, velja na prvem mestu izpostaviti razliko v gospodarski razvitosti, ki vpliva na razlike v obsegu sredstev, namenjenih financiranju politik trga dela in socialne varnosti prebivalstva. Leta 2005 je Danska dosegla 28600 bruto domačega proizvoda¹⁵ (BDP) na prebivalca po kupni moči, Slovenija pa le 19200. Danska je za financiranje aktivne politike zaposlovanja (APZ) leta 2004 namenila kar 1,83 odstotka BDP, Slovenija pa v

¹⁵ Standard kupne moči je fiktivna referenčna valutna enota, ki odpravlja razlike v ravni cen med državami. Tako lahko z enim standardom kupne moči v vseh državah kupimo enako količino blaga in storitev, kar omogoča pomembne količinske primerjave ekonomskih indikatorjev po državah (UMAR 2008b, 66).

letu 2005 0,34 odstotka. Javni izdatki za celotno politiko trga dela na Danskem so leta 2004 znašali kar 4,49 odstotka BDP, v Sloveniji v letu 2005 pa zgolj 0,7 odstotka (Kajzer 2007, 24). Danska torej namenja več kot trikrat večji delež BDP za politike trga dela kot Slovenija. Podobno je s financiranjem celotnega sistema socialnega varstva, kateremu od vseh članic EU Danska nameni največ finančnih sredstev. Leta 2004 je tako Danska namenila 30,7 odstotka BDP financiranju socialnega varstva, Slovenija pa nekaj manj, in sicer 24,3 odstotka (Kajzer 2007, 24).

4 NACIONALNI PROGRAM REFORM ZA IZVAJANJE LIZBONSKE STRATEGIJE

Slovenija je s članstvom v EU pridobila nov institucionalni in razvojni okvir, ki temeljito spreminja pogoje in načine uresničevanja nacionalnega razvoja. Z nacionalnim programom reform za izvajanje prenovljene Lizbonske strategije se je Slovenija zavzela za trajnostno doseganje nacionalnih ciljev v okviru skupnih evropskih pravil, politik in strategij. S sprejetjem Lizbonske strategije naj bi Slovenija dosegla hitrejši gospodarski razvoj, večjo zaposlenost in socialno varnost, izboljšanje okolja, varovanje narave in trajnostno rabo naravnih virov (UMAR 2005a, 1–2).

V skladu z veljavno Strategijo razvoja Slovenije (SRS) so **ukrepi za uresničevanje Lizbonske strategije v Sloveniji** razporejeni v pet prednostnih razvojnih nalog in zajemajo vse integrirane smernice za rast in zaposlovanje ter priporočila EU. Poglavje je osrednjega pomena za diplomsko delo, saj bodo v njem predstavljeni temeljni dosežki slovenskega programa reform za doseganje ciljev Lizbonske strategije in ukrepi, ki jih je (ni) sprejel v skladu z integriranimi smernicami. V nadaljevanju tega poglavja bodo podrobneje izpostavljeni predvsem tisti ukrepi, ki so namenjeni večji integraciji mladih in žensk na trgu dela, odpravljanju njihove socialne izključenosti in izboljšanju zaposlitvenih možnosti. Za lažje razumevanje vsebine pa bo najprej podan kratek pregled večine prednostnih ukrepov ter smernic in ne le tistih, namenjenih odpravljanju in preprečevanju brezposelnosti mladih in žensk.

Prednostnih ukrepov, ki izhajajo iz **smernica št. 17** je pet. Ti so (ibidem 2005a, 30):

1. programi povečevanja zaposljivosti brezposelnih in zaposlenih,
2. spodbujanje kasnejšega izstopa iz delovne sile,
3. izboljšanje prilagodljivosti delavcev ter podjetij in drugih organizacij s spodbujanjem uporabe prožnih oblik zaposlovanja in vseživljenjskega učenja,

4. povečanje zasebnih vlaganj v človeški kapital,
5. povečanje spodbud za delovno aktivnost v okviru sistema socialne varnosti.

Na podlagi **smernice št. 18** je bilo sprejetih petnajst prednostnih ukrepov (ibidem 2005a, 31–5):

1. prenova visokošolskega študija (uvajanje bolonjske deklaracije),
2. skrajšanje povprečne dobe študija in dvig uspešnosti,
3. vključevanje mladih v delovno okolje,
4. dvigovanje starostne meje odhoda s trga dela skladno z že uveljavljeno pokojninsko reformo,
5. razvoj integriranih programov za zaposlovanje starejših,
6. uveljavljanje aktivnega staranja in vseživljenjskega učenja,
7. celovita reforma socialnih transferjev,
8. racionalizacija postopkov in porabe proračunskih sredstev,
9. priprava novega zakona o socialnem varstvu,
10. izvajanje programov za pospeševanje poklicnega napredovanja žensk,
11. spodbujanje izobraževanja in zaposlovanja žensk in moških na področjih, na katerih so manjšinsko zastopani (nestandardni poklici),
12. visoka zastopanost žensk v programih APZ in posebni programi za spodbujanje zaposlovanja žensk,
13. uvedba zaposlenim prijaznega delovnega časa in njegova razporeditev,
14. povečevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja,
15. uvajanje novih programov in storitev za skrb otrok in starejših odvisnih oseb.

Za reševanje problematike zaposlovanja žensk so še posebej pomembni ukrepi, ki izhajajo iz **smernice št. 19** (ibidem 2005a, 36–8):

1. posebni programi za težje zaposeljive skupine oseb in intenzivnejše delo z njimi,
2. vlaganje v usposabljanje nižje kvalificiranih delavcev,
3. uvedba in izvajanje programov zaposlitev v nepridobitnem sektorju,
4. izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških,
5. dosledno izvajanje inšpekcijskih nadzorov glede razlikovanja,
6. izvajanje akcij ozaveščanja za boj proti razlikovanju na trgu dela (predvsem v letu 2007 – Evropsko leto enakih možnosti za vse).

Prednostni ukrepi, ki izhajajo iz **smernice št. 20** predvidevajo naslednje aktivnosti (ibidem 2005a, 39):

1. posodabljanje ZRSZ,
2. usposabljanje in spodbujanje svetovalcev za zaposlovanje za uspešno delo,
3. spodbujanje agencij za posredovanje in zagotavljanje delavcev kot prvine prilagodljivosti na trgu dela,
4. priprava programa za odpravljanje primanjkljajev na posameznih poklicnih segmentih s selektivno imigracijo,
5. tekoče spremljanje razmer na trgu dela v Sloveniji in EU in urejanje glede na razmere,

6. spodbujanje vračanja izseljenih strokovnjakov iz tujine.

Za zmanjševanje strukturnih neskladij in spodbujanje fleksibilnega trga dela so pomembni naslednji prednostni ukrepi, ki temeljijo na **smernici št. 21** (ibidem 2005a, 41):

1. spodbujanje prijaznih oblik fleksibilnega trga dela in zaposlitev,
2. nadaljnji prehod pasivnih v aktivne ukrepe na trgu dela, ki bodo zagotovili aktiviranje, zaposlovanje in socialno vključevanje,
3. povečati mobilnost z vlaganjem v najemna stanovanja v regijah, v katerih delovne sile primanjkuje,
4. z vseživljenjskim učenjem povečati sposobnosti zaposlenih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in zmanjšanje strukturnih neskladij glede na potrebe dela.

Pri prednostnih ukrepih, ki so bili oblikovani na podlagi **smernica št. 22** je potrebno izpostaviti naslednji tri (ibidem 2005a, 42): "postavitev novih temeljev za dodeljevanje transferjev, postopna odprava davka na izplačane plače in preučitev možnosti za dodatno razbremenjevanje plač".

Namen ukrepov za uresničevanje Lizbonske strategije v Sloveniji znotraj *prve prednostne razvojne naloge* je spodbujanje konkurenčnosti gospodarstva in doseganje višje stopnje gospodarske rasti, še posebej spodbujanje hitrejšega razvoja podjetništva ter malih in srednjih podjetij, oblikovanja prijaznejšega poslovnega okolja ter okrepitve prilivov razvojno spodbudnih domačih in tujih naložb. V okviru *druge prednostne razvojne naloge* naj bi se zagotovilo učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta. *Tretja prednostna razvojna naloga* naj bi zagotovila učinkovitejšo in cenejšo državo. S *četrto prednostno razvojno nalogo* naj bi Slovenija postala sodobna socialna država z visoko zaposlenostjo. Predvideni ukrepi naj bi omogočili ljudem hitreje najti delo, pri čemer bi tudi uživali potrebno raven socialne zaščite. Brezposelne osebe in prejemnike socialnih transferjev naj bi se spodbujalo k aktivnemu iskanju dela, razvijanju njihovih sposobnosti ter k sprejemanju občasnih in začasnih zaposlitev. Država naj bi pri tem pomagala s spodbudami za vlaganje v izobraževanje in usposabljanje. Delodajalcem bi se tako olajšalo prilagajanje obsega zaposlenosti in jih s tem spodbudilo za večje zaposlovanje. *Peta prednostna razvojna naloga* predvideva sklop ukrepov za doseganje trajnostnega razvoja. Večina teh ukrepov je nacionalne narave in niso neposredno povezani z izvajanjem Lizbonske strategije, vsekakor pa izhajajo iz smernic SRS. V ospredje so postavljeni ukrepi s področja trajnostnega obnavljanja prebivalstva,

izboljšanja zdravja in razvoja nacionalne identitete in kulture (UMAR 2005a, 3, 21, 26, 29, 42).

Za diplomsko delo je posebno pomembna četrta prednostna razvojna naloga, ki je podrobneje predstavljena v naslednjem poglavju.

4.1 Sodobna socialna država z visoko stopnjo zaposlenosti

4.1.1 Zaposlovanje, povečanje ponudbe na trgu dela in posodobitev socialne varnosti

V okviru četrte prednostne razvojne naloge so bili sprejeti številni ukrepi za dvig zaposlenosti in izboljšanje sistemov socialne zaščite. Za lažje razumevanje ukrepov, namenjenih odpravljanju brezposelnosti mladih in žensk, bo v tem poglavju predstavljena večina ukrepov iz četrte prednostne razvojne naloge in ne samo tisti, ki so neposredno namenjeni izboljšanju položaja mladih in žensk na trgu dela.

4.1.1.1 Horizontalni cilji in ukrepi

V času nastanka Programa reform za izvajanje Lizbonske strategije so razpoložljivi statistični podatki kazali na zaskrbljujoče stanje na trgu delovne sile med mladimi, ženskami in starejšimi ljudmi. Skupna stopnja zaposlenosti prebivalstva v skupini od 15 do 64 let za leto 2004 je znašala 65,3 odstotka, kar je malo nad povprečjem EU. Stopnja zaposlenosti za moške je za isto leto znašala 70 odstotkov, za ženske 65,5 odstotka, za starejše ljudi pa samo 29 odstotkov. Stopnja brezposelnosti je v letu 2004 znašala le 6 odstotkov, kar je precej nižje od povprečja EU, stopnja brezposelnosti mladih pa kar 14,3 odstotka (11,5 odstotka za moške in 18 odstotkov za ženske). Nekoliko nižja je bila med osebami brez izobrazbe oziroma z nepopolno izobrazbo (9,7 odstotka). Delež dolgotrajno brezposelnih oseb je bil tudi relativno visok in je znašal 53,1 odstotka (UMAR 2005a, 30). Med njimi se je vse do danes večal delež mladih iskalcev prve zaposlitve, vključno z visoko izobraženimi iskalci prve zaposlitve.

Z namenom uresničevanja cilja višje zaposlenosti v Sloveniji so bile v reformi zastavljene naslednje naloge (UMAR 2005a, 30): "/.../ doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela, krepitev socialne in teritorialne kohezije".

Za **doseganje polne zaposlenosti** naj bi Slovenija s pomočjo programa reform do leta 2008 zvišala stopnjo zaposlenosti na 67 odstotkov, anketno zaposlenost znižala na 5,5 odstotka, ohranila stopnjo zaposlenosti žensk najmanj za 2 odstotka nad povprečjem

EU-15, v dveh letih dosegla povprečje EU-15 pri stopnji zaposlenosti moških, zvišala stopnjo zaposlenosti starejših na 35 odstotkov ter ustvarila razmere za prvo zaposlitev mladih s sedmo ali višjo stopnjo izobrazbe v šestih mesecih po koncu izobraževanja. **Izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela** naj bi se izvajalo s povečanjem števila kakovostnih delovnih mest, z izboljšanjem prilagodljivosti podjetij skozi omogočanje številčnejše prilagodljivosti ob zagotavljanju dovolj visoke ravni varnosti na trgu dela, z odpravljanjem neskladij med izobraževalnim sistemom in potrebami trga dela, s spodbujanjem vseživljenjskega učenja in izboljšanjem možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja ter s spodbujanjem zasebnih vlaganj v znanje in usposabljanje delavcev. **Krepitev socialne in teritorialne kohezije** naj bi se izvajala z zmanjševanjem regionalnih razlik v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti, s preprečevanjem izključenosti s trga dela ter krepitvijo socialne vključenosti predvsem prikrajšanih oseb (npr. invalidi, narodnostne in druge skupine oseb) (UMAR 2005a, 30).

Tri leta po sprejetju prenovljene Lizbonske strategije so razmere na trgu dela relativno ugodne. Stopnja zaposlenosti v skupini od 15 do 64 let se je v letih 2005 in 2006 povečala. Ta trend se je nadaljeval tudi v prvi polovici leta 2007. Stopnja zaposlenosti v letu 2006 je znašala 66,6 odstotka in je bila že tretje leto zapored nad povprečjem EU, kar pomeni približevanje ciljni 70-odstotni stopnji zaposlenosti. Delež zaposlenih žensk v Sloveniji (v letu 2006 je znašal 61,8 odstotka) je nad povprečjem EU in presega lizbonski cilj. Stopnja brezposelnosti žensk je v letu 2006 rahlo narasla s 7 na 7,2 odstotka, stopnja brezposelnosti moških pa se je v letu 2006 znižala s 6,1 na 4,9 odstotka. Obe stopnji sta pod povprečjem EU. Ključna problema na trgu dela ostajata še vedno nizka stopnja zaposlenosti starejših in visok delež dolgotrajno brezposelnih. Pojavlja se pa problem zaposlovanja terciarno izobraženih predvsem z družboslovnih usmeritev. Program APZ vsebuje štiri ukrepe s posameznimi dejavnostmi, ki so osnovna področja za natančnejše programe poseganja na trg dela (UMAR 2007, 30–1).

4.1.2 Spodbujanje pristopa k delu kot pristopa življenjskega cikla

4.1.2.1 Spodbujanje zaposlovanja mladih

Temeljni cilj Slovenije pri zaposlovanju mladih sovpada s cilji Evropskega pakta za mlade, kar pomeni, da je za zaposlovanje mladih ključnega pomena njihovo večje vključevanje v življenje in delo, višja učinkovitost ter uspešnost študija in vključevanje v delovno okolje ter družbo (UMAR 2005a, 13). Namen Evropskega pakta za mlade je

uvrstitev mladih v vse pomembnejše aktivnosti EU, ki so v skladu z Lizbonsko strategijo. Med zastavljene cilje Evropskega pakta za mlade sodijo: zagotovitev služb za vse mlade v EU, usklajeno delovanje v poklicnem in zasebnem življenju, doseganje vedno višje stopnje izobrazbe, vedno večja mobilnost in dostop do različnih usposabljanj z namenom doseganja hitrejšega in boljšega prilagajanja spremembam na trgu dela. Za dosego teh ciljev je potrebno posvetiti posebno pozornost trem glavnim stebrom Lizbonske strategije: zaposlovanju in prenovi sistemov socialnega varstva, vlaganju v človeški kapital skozi izobraževanje in usposabljanje ter vlaganju v raziskave in razvoj. Na teh področjih je ključnega pomena sodelovanje različnih institucij EU, tako Sveta EU kot Generalnega direktorata za izobraževanje in mladino ter ostalih generalnih direktorats, v domeni katerih so zaposlovanje, družbena integracija, inovacije in raziskave (Svet EU 2005).

Med najpomembnejše ukrepe pri reševanju problematike zaposlovanja mladih sodijo (povzeto po UMAR 2005a, 31): povezovanje študija in dela (npr. socialne ali kadrovske štipendije, študijska praksa), uvedba bolonjskega procesa v visokošolski študij, ukrepi APZ (vsaka mlada oseba mora biti v šestih mesecih po prijavi na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) vključena v program aktivne politike zaposlovanja ali biti zaposlena) z namenom zmanjševanja osipa mladih kot ovire za vključevanje na trg dela, istočasna reforma študentskih servisov in zakonske spremembe pri štipendiranju, katerih namen je sprostitve delovnih mest, ki jih s pomočjo študentskih servisov zasedajo študenti.

Stopnja zaposlenosti mladih (od 15 do 24 let) v Sloveniji se počasi povečuje, vendar je še vedno nižja od povprečja v EU. Leta 2003 je ta stopnja znašala okrog 30 odstotkov, do leta 2006 pa se je povečala na 35 odstotkov (v EU je znašala 37,3 odstotka). Stopnja brezposelnosti mladih je v Sloveniji v letu 2006 znašala 13,9 odstotka, kar je v primerjavi s povprečjem EU (17,1 odstotka) precej nižje (UMAR 2007, 31).

Za lažji prehod z izobraževalnega procesa na trg dela ter za povečanje zaposljivosti mladih so bili v zadnjih letih sprejeti pomembni ukrepi. Med te sodi tudi prenova visokega šolstva,¹⁶ ki s poudarkom na bolonjski deklaraciji postavlja temelje za

¹⁶ Spremembe Zakona o visokem šolstvu predvidevajo postopno uvajanje novih prvostopenjskih in drugostopenjskih študijskih programov najkasneje do študijskega leta 2009/2010. To pomeni postopno opuščanje študijskih programov, sprejetih pred spremembo omenjenega zakona. Predvideno je tudi ukinjanje absolventskega staža po prvi in drugi stopnji. Priprava diplomskega dela bo vključena v redni del zadnjega semestra študija (UMAR 2007, 32).

povečanje zaposljivosti mladih, saj med drugim uvaja skrajšan čas študija in večja uspešnost študentov. Leta 2006 je Slovenija za izvajanje štipendijske politike in vsebine za razvoj kadrov ustanovila Sklad za razvoj kadrov in štipendiranje, ki bo pripomogel k izvajanju določenih dokumentov povezovanja znanstvenoraziskovalnega področja in gospodarstva ter sofinanciral štipendije, posojila za izobraževanje, spodbude absolventov dodiplomskega in podiplomskega študija za pripravo diplomskih, magistrskih in doktorskih del. Zakon o štipendiranju iz leta 2007 dodatno spodbuja zaposljivost glede na potrebe trga dela, spodbuja socialno šibkejša otroka za šolanje in študij, večja število štipendistov, zmanjšuje obseg dela dijakov in študentov, krajša dobo šolanja oz. študija ter spodbuja vpise na določena področja izobraževanja, ki pospešujejo gospodarski razvoj in izboljšujejo zaposljivost (UMAR 2007, 32).

K reševanju problematike mladinske brezposelnosti je Slovenija pristopila tudi s strukturnimi skladi in z ukrepom **Usposabljanje in izobraževanje**, ki je le eden izmed številnih ukrepov, opredeljenih v programu APZ za obdobje 2007–2013, in je namenjen spodbujanju k večji zaposlenosti in usposobljenosti. Velik poudarek je na vključevanju mladih na trg dela v skladu s smernicami Evropskega pakta za mlade,¹⁷ vendar problem zaposlovanja mladih zahteva celovit pristop in kombinacijo različnih ukrepov. S tem namenom je letos na pobudo Študentske organizacije Slovenije bil pripravljen projekt oziroma strategija za reševanje tovrstne problematike z nazivom "Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja" (UMAR 2007, 32; Lukič 2008).

4.1.2.2 Posodobitev sistemov socialne zaščite

Politika socialnega varstva naj bi vsakemu posamezniku in njegovi družini ob pomanjkanju osnovnih socialnih razmer omogočila nujne materialne vire za dostojno življenje in strokovno pomoč. Njen cilj pa je tudi prispevati k večji socialni vključenosti posameznikov in povezanosti družbe. Vse te cilje pa ne bi bilo možno doseči, če ne bi bile odpravljene zlorabe¹⁸ in negotove socialno-ekonomske okoliščine,¹⁹ zaradi katerih je število prejemnikov denarne socialne pomoči po starem Zakonu o socialnem varstvu naraščalo. V programu reform za izvajanje Lizbonske strategije so bile predvidene tudi

¹⁷ Sprejet na podlagi Resolucije Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se srečali v okviru Sveta, o obravnavi zadev, ki se nanašajo na mlade v Evropi – izvajanje Evropskega pakta za mlade in spodbujanje dejavnega državljanstva.

¹⁸ Veliko prosilcev denarne socialne pomoči ne izkaže v celoti ali v skladu z dejanskim stanjem lastnega dohodka oziroma premoženja. Poleg zlorab vpliva na naraščanje števila prejemnikov denarne socialne pomoči tudi dvignjen cenzus ali osnovni znesek minimalnega dohodka (UMAR 2005, 33).

¹⁹ Med te negotove socialno-ekonomske okoliščine sodijo gospodarska rast, zaposlovanje in demografske spremembe (UMAR 2005, 33).

spremembe Zakona o socialnem varstvu, ki naj bi racionaliziral proračunske odhodke pri podeljevanju denarne socialne pomoči ter uvedel prve korake k spodbujanju brezposelnih prejemnikov k večji delovni aktivnosti (UMAR 2005a, 33).

Z novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 2006 sta pravica do denarne pomoči za brezposelne in pravica do denarne socialne pomoči združeni, kar pomeni, da lahko brezposelne osebe, ki jim ni uspelo najti nove zaposlitve, uveljavljajo pravico do denarne socialne pomoči samo pri centrih za socialno delo v skladu s predpisi za socialno varstvo. Novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Zakon o socialnem varstvu iz leta 2006 med drugim nalagata prejemnikom denarne socialne pomoči obvezno sprejetje vsake zaposlitve in primerno začasno ali občasno humanitarno ali drugo delo, kot je opredeljeno v zaposlitvenem načrtu (UMAR 2007, 33–4).

Posodobitev sistemov socialne zaščite je bila nujna zaradi zlorab prejemnikov socialne pomoči in posledično večanja števila neupravičenih prejemnikov socialnih denarnih nadomestil za primer brezposelnosti. Posebnost posodobljenega sistema socialnega varstva v Sloveniji je tudi ta, da poskuša dvigniti delovno aktivnost ljudi, ki v preteklosti niso bili pripravljeni sprejeti dela, za opravljanje katerega je bila potrebna nižja izobrazba od uradno pridobljene.

4.1.2.3 Enake možnosti spolov

Slovenija naj bi v okviru APZ in aktivnosti Evropskega socialnega sklada (ESS) dosegla večjo enakost žensk in moških na trgu dela z načelom enakosti spolov, ki naj bi odpravil strukturno neenakost med ženskami in moškimi. V programih APZ so enake možnosti spolov zastopane z dvojno strategijo, in sicer z vključevanjem načela enakosti spolov (praviloma 50 odstotkov žensk v vseh dejavnostih) ter s posebnimi programi za posebne ciljne skupine žensk. V ta namen je 27. oktobra 2005 bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013 (ReNPEMZM), ki na področju trga dela opredeljuje naslednje cilje: zmanjšanje diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu, zmanjšanje razlik pri stopnji zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških, povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva, zmanjšanje vertikalnega in horizontalnega razlikovanja ter razlik v plačah žensk in moških. ReNPEMZM opredeljuje naslednje ukrepe za doseg zgoraj omenjenih ciljev (UMAR 2005a, 33–4):

1. izvajanje horizontalne politike enakih možnosti spolov v okviru APZ in ukrepanju strukturnih skladov v Sloveniji,
2. izvajanje posebnih programov za spodbujanje zaposlovanja žensk v okviru APZ in aktivnostih ESS,
3. izvajanje in podpora posebnim programom, ki spodbujajo samozaposlovanje žensk in žensko podjetništvo ter spodbujanje žensk in moških za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, na katerih so ženske oziroma moški manjšinsko zastopani,
4. izvajanje in podpora posebnim programom za pospeševanje poklicnega napredovanja žensk in njihove zastopnosti na vodilnih položajih ter
5. analiziranje vzrokov za razlike v plačah ter uvedba načinov za njihovo odpravljanje.

Za izvedbo ReNPEMZM je aprila 2006 bil sprejet Periodični načrt za izvajanje resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2006–2007, ki opredeljuje sredstva za izvajanje nalog in dejavnosti, časovne roke in način za njihovo izvedbo. Konec leta 2007 je bil pripravljen celovit pregled izvedenih ukrepov in dejavnosti na podlagi periodičnega načrta. Leta 2006 pa se je izvajal Projekt pomoči pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk in je bil usmerjen v zaposlovanje pri nepridobitnih delodajalcih, ki v večini primerov niso sposobni v celoti sami financirati novih zaposlitev, da bi bilo zadovoljeno povpraševanje po socialnih in drugih nepridobitnih (javnih) storitvah, katerih se na trgu ne da dobiti in so značilnost socialnih podjetij ter nevladnih, nepridobitnih organizacij. Stopnja zaposlenosti žensk v starostni skupini od 15 do 64 let je v letu 2007 znašala 62,6 odstotka in presega povprečje EU že več kot 10 let. Kljub temu pa ostaja izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših žensk v starostni skupini od 55 do 64 let, ki je v letu 2007 znašala okoli 23 odstotkov (UMAR 2007, 34; UMAR 2008a, 125)

Za lažje razumevanje sprejetih ukrepov za odpravljanje brezposelnosti žensk je v šestem poglavju podrobneje predstavljen ukrep APZ za odpravljanje brezposelnosti dolgotrajno brezposelnih žensk, v sedmem poglavju pa je v okviru ReNPEMZM podrobneje predstavljen tematski sklop Delo.

4.1.2.4 Usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem

K boljši usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem prispevata predvsem dva pravna dokumenta. To sta Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter ReNPEMZM. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih omogoča starševski dopust za nego in varstvo otroka očetu in materi. V obdobju do tretjega leta

starosti otroka in v primeru potrebe po posebni negi in varstvu otroka ima eden od staršev pravico delati krajši delovni čas.²⁰ K boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja prispeva tudi institucionalna mreža domov za starejše v sodelovanju z nekaterimi drugimi oblikami organizirane nege za starejše. ReNPEMZM pa se pri doseganju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja osredotoča tudi na izboljšanje javnih in podpornih storitev s tega področja (UMAR 2005a, 35).

Prožne oblike zaposlovanja in druge oblike pomoči mladim staršem (delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnih mest, delo na domu, udeležba delavcev pri oblikovanju urnika, pomoč pri varstvu otrok ...) najbolj pripomorejo k uskladitvi poklicnega in družinskega življenja. Po podatkih Statističnega urada RS (SURS) zaradi družinskih obveznosti na delo prihaja najmanj uro kasneje 81 odstotkov zaposlenih ali pa zapustijo delo vsaj uro prej od predvidenega delovnika. Od teh je 51,3 odstotka takih, za katere je ta praksa običajna, za 29,6 odstotka pa zgolj izjema (UMAR 2007, 34).

Med novostmi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je pomembno izpostaviti akcijo Družini prijazno podjetje (sofinancirana s sredstvi EQUAL) in nekatere nove pravice, uveljavljene leta 2006, med katerimi je tudi pravica do deljene porabe dopusta za nego in varstvo otroka med očetom in materjo skladno z njunim dogovorom oziroma plačila prispevkov do sorazmernega dela minimalne plače do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Pomembna novost na tem področju je tudi predlog sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih, ki zagotavlja možnost porabe letnega dopusta med šolskimi počitnicami (UMAR 2007, 34–5).

4.1.3 Zagotavljanje vključujočih trgov dela

4.1.3.1 Aktivni in zaščitni ukrepi ter ustvarjanje novih delovnih mest

Kljub pozitivnemu gibanju na trgu delovne sile v zadnjih sedmih letih ostaja poleg strukturne brezposelnosti še pet problemskih področij, ki Slovenijo ločujejo od najbolj razvitih držav EU. Od teh problemskih področij najbolj izstopa prenizka delovna aktivnost prebivalstva v posameznih starostnih skupinah, kateri sledita prenizka izobrazbena in kvalifikacijska raven ter prevelik delež nezahtevnih delovnih mest.

²⁰ Krajši delovni čas pomeni vsaj polovično tedensko delovno obveznost, za katero je delodajalec delavcu dolžan zagotoviti plačilo po dejanski delovni obveznosti. Država v takem primeru povrne delodajalcu plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do delavčeve polne delovne obveznosti (UMAR 2005, 34).

Takoj za njimi povzročajo veliko skrb tudi strukturna neskladja (čeprav se je brezposelnost znižala s 7,6 odstotka v letu 2004 na 4,9 odstotka v letu 2007, ostaja delež dolgotrajno brezposelnih visok, in sicer 45,7 odstotka, kar presega povprečje EU za tri odstotne točke) na trgu delovne sile in neenakost pri dostopu do dela in kapitala (UMAR 2005a, 35; UMAR 2008a, 124).

Aktivni in zaščitni ukrepi na trgu dela so opredeljeni z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), in sicer v sklopu APZ, kjer je opredeljenih devetnajst ukrepov,²¹ namenjenih delodajalcem in osebam.

V ZZZPB je z namenom aktiviranja brezposelnih oseb, socializacije, ohranitve in razvoja delovnih sposobnosti ter spodbujanja razvoja novih delovnih mest predvidenih še nekaj posebnih ukrepov, kot so javna dela, izobraževanje brezposelnih oseb ter ustanavljanje skladov dela. **Javna dela** se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov, vendar nikoli za tiste dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička in katere bi utegnile povzročiti nelojalno konkurenco na trgu. V program javnih del so brezposelne osebe lahko vključene največ eno leto, izjemoma tudi več, in sicer v primeru invalidnosti (ugotovljene z odločbo pristojnega organa), ko jim ni možno zagotoviti ustrezne zaposlitve ter v primeru žensk, starejših od triinpetdeset let, in moških, starejših od petinpetdeset let, ki so v program lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitev. Ministrstvu, pristojni za delo in šolstvo, vsako leto pripravi program **izobraževanja za brezposelne osebe**. Program, ki ga sprejme vlada RS, določa vrsto, število izobraževalnih mest, pogoje za vključitev vanje ter način financiranja. S tovrstnimi programi se brezposelne osebe, katerim ni bilo mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve, z namenom izboljšanja položaja na trgu dela na podlagi zaposlitvenega načrta vključi v izobraževanje v skladu s predpisi, veljavnimi za to področje. Za izvajanje APZ se lahko poleg do sedaj omenjenih javnih del in programov izobraževanja za brezposelne, za območje občine (ali več občin) ustanovi²² posebne **sklade dela**, katerih udeleženci so brezposelne osebe ali delavci, katerih delo postane trajno nepotrebno in za katere je na podlagi elaborata kadrovskega potreb ter poslovnega načrta družbe pričakovati, da jim dolgoročno ne bo možno zagotoviti

²¹ V samem ZZZPB so podrobno opredeljeni vsi ukrepi, namenjeni tako delodajalcem kot delojemalcem. Kot poseben ukrep velja izpostaviti tudi različne oblike vračila prispevkov delodajalcem, ki so opredeljene v členu 48.a ZZZPB (Ur. l. RS 107/2006, 10849–51).

²² Sklade dela lahko ustanovijo gospodarska družba, vlada RS, občina, gospodarska, obrtna in druge zbornice in združenja ter sindikati. Udeležencem sklada, ki se jim zagotavljajo ukrepi APZ, se ne morejo istočasno zagotavljati enaki ukrepi z drugega naslova.

zaposlitve. Skladi dela se financirajo s sredstvi gospodarskih družb, proračuna občine, državnega proračuna, donacijami in sredstvi iz lastne dejavnosti. Ta sredstva se zagotavljajo kot povratna ali nepovratna (načeloma v denarju, izjemoma v obliki stvari ali pravic). Financiranje sklada dela se lahko izvede s sredstvi proračuna le v enakem obsegu, kot bi se zagotavljala sredstva za izvajanje ukrepov APZ po ZZZPB (Ur.l. RS 107/2006, 10850–1).

S pomočjo ustreznih ukrepov se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2007 znižala na 2,2 odstotka in je pod povprečjem EU, ki je v istem letu znašalo 3,1 odstotka. Dolgotrajna brezposelnost žensk (ki se je leta 2006 povišala za 0,2 odstotka v primerjavi z letom 2005 in je znašala 3,5 odstotka) je leta 2007 precej upadla in je znašala 2,7 odstotka ter s tem ostaja nižja od povprečja EU (3,3 odstotka). V skupino dolgotrajno brezposelnih tako še vedno sodijo predvsem ženske, starejši in manj izobraženi (UMAR 2007, 35; Statistics Estonia 2008).

Težje zaposeljive osebe se v okviru ukrepov APZ vključujejo v intenzivne oblike pomoči, kakršne so dejavnosti splošnega obveščanja in svetovanja ter poklicne usmeritve. Z namenom socialnega in delovnega vključevanja najtežje zaposljivih oseb se nova delovna mesta ustvarjajo tudi z opravljanjem javnih del. V letu 2007 je bil dodatni cilj ZRSZ tudi vlaganje v usposabljanje delavcev z nižjo izobrazbo. Za usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela se spodbuja brezposelne k vključevanju v programe usposabljanja in izobraževanja, še posebej k usposabljanju za deficitarne poklice. Z namenom odpravljanja strukturnih neskladij na trgu dela se osebe vključuje v preventivne programe poklicne usmeritve. Za usposabljanje in izobraževanje zaposlenih so delodajalci s pomočjo sredstev Evropskega socialnega sklada (ESS) do danes zvišali raven izobrazbe in znanja v podjetjih. V letih 2006 in 2007 so brezposelne osebe sodelovale pri dejavnostih Formalno izobraževanje in Nacionalne poklicne kvalifikacije, katerih cilj je povečati zaposljivost brezposelnih oseb, dvigniti izobrazbeno in kvalifikacijsko raven ter zmanjšati strukturno neskladje na trgu dela (UMAR 2007, 35).

4.1.3.2 Preprečevanje diskriminacije na trgu dela

V zadnjih letih se postopno zvišuje zaposlenost in posledično zmanjšuje brezposelnost, istočasno pa so se povečale razlike v stopnji delovne aktivnosti in brezposelnosti med ženskami in moškimi. Ta razlika je še posebej opazna v skupini brezposelnih mladih, starih od 15 do 24 let, ter med iskalci prve zaposlitve z visoko

izobrazbo, kjer je delež žensk precej višji od deleža moških. Ženske se pri iskanju zaposlitve in na delovnem mestu samem pogosteje srečujejo s številnimi oblikami razlikovanja, povezanimi z materinstvom in družinskimi obveznostmi. Za zmanjševanje tovrstnih razlik je Slovenija z ReNPEMZM opredelila cilje in ukrepe za boj proti diskriminaciji zaradi spola na trgu dela, kar pomeni tudi napredek k zmanjševanju razlikovanj zaradi spola in drugih osebnih okoliščin pri zaposlovanju in delu. Slovenija se je zavezala tudi k izvajanju akcij ozaveščanja za boj proti razlikovanju na trgu dela. Za doseg te ciljev so v programu reform določeni naslednji ukrepi (UMAR 2005a, 36–7):

- izvajanje posebnih programov, namenjenih boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanje neenakosti med spoloma na trgu dela (npr. EQUAL);
- osredotočanje inšpekcijskega sistema na različne oblike razlikovanja, metode njihovega spremljanja in obvladovanja ter
- analiziranje in raziskovanje razlikovanja zaradi spola pri zaposlovanju in delu in ozaveščanje o načinih njegovega preprečevanja.

4.2 Spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela

4.2.1 Odzivanje na spremembe ter spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela

4.2.1.1 Spodbujanje prožnosti, prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela

Slovenija se na trgu delovne sile še vedno srečuje s strukturnimi, izobrazbenimi, poklicnimi in regionalnimi neskladji. Ravno zaradi tega je velik poudarek namenjen ravno ukrepom za povečanje sposobnosti zaposlenih na morebitno ogroženih delovnih mestih za dolgotrajno ohranitev zaposlitve in sposobnosti brezposelnih za prilagoditev potrebam trga dela in povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti. V to je vključeno tudi medsebojno priznavanje poklicnih kvalifikacij, izobrazbe in usposobljenosti za opravljanje posameznega poklica med državami članicami EU. Slovenski sistem poklicnih kvalifikacij je končno dosegel mednarodno primerljivost, kar velja tudi za sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij znotraj posameznih panog. S tem se je brezposelnim osebam zagotovilo polno financiranje pridobitve takega certifikata, zaposlenim pa sofinanciranje njegove pridobitve. Velik pomen je pridobilo vseživljenjsko učenje, dodatno izobraževanje in strokovno usposabljanje tako brezposelnih kot zaposlenih (UMAR 2005a, 39–40).

Za socialno stabilnost in gospodarsko rast je izrednega pomena soglasje med socialnimi partnerji, zato je za povečanje zaposlenosti in reševanja trenutnih strukturnih neskladij nujno tudi povečanje prožnosti trga delovne sile, vendar ob zagotavljanju primerne socialne varnosti. Korak k večji prožnosti trga dela je ravno novonastali Socialni sporazum 2007–2009, ki med drugim uvaja nekatere novosti oziroma dogovore o (povzeto po Socialni sporazum za obdobje 2007–2009):

- potrebni nadaljnji razbremenitvi bruto plač in davčnih obremenitev stroškov dela nasploh,
- nujnem približevanju slovenskih plač plačam v razvitih evropskih državah,
- upoštevanju inflacije in produktivnosti pri zagotavljanju rasti plač,
- upoštevanju usklajevanja plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kolektivni pogodbi o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust ter v kolektivnih pogodbah podjetij,
- spremembi zakona o minimalni plači, s katerim bodo o njeni višini odločali socialni partnerji,
- razpravi in sprejetju zakona²³ o udeležbi delavcev pri dobičku gospodarskih družb,
- nujnosti uravnotežene sestave javnih zavodov z namenom povečanja vpliva socialnih partnerjev,
- vključevanju v projekte javno-zasebnega partnerstva, ki bo moralo potekati v skladu s politiko, katera se bo usklajevala s socialnimi partnerji.

Ukrepi za večjo prilagodljivost in mobilnost na trgu dela imajo podlago v Zakonu o delovnih razmerjih,²⁴ ki omogoča prožnejše zaposlovanje in trg dela. Eden večjih problemov nizke prilagodljivosti na trgu dela je nizka mobilnost delovne sile, tako zemljepisna kot tudi mobilnost med dejavnostmi in različnimi zaposlitvami. Za povečanje te prilagodljivosti je eden temeljnih ciljev Slovenije tudi spodbujanje posameznikov k delnim in začasnim zaposlitvam ter doseganje lažjega pretoka in mobilnosti delovne sile. K odpravljanju nemobilnosti delovne sile je vlada RS storila pomemben korak z Resolucijo o nacionalni prometni politiki.²⁵ Omenjena resolucija je z nekaterimi ukrepi omogočila zaposlitev v nekaterih odmaknjenih območjih, saj je zaradi minimalnega standarda dostopnosti uvedla subvencioniranje javnega prevoza za brezposelne in ponovne proge javnega prevoza tam, kjer je to zaradi spodbujanja in

²³ Nov Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet februarja 2008.

²⁴ Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet 24. aprila 2002, v veljavo pa je stopil 1. januarja 2003.

²⁵ Sprejeta je bila 3. maja 2006.

povečanja zaposlovanja ter dostopnosti do zaposlitve potrebno. Zakon o delovnih razmerjih pa zagotavlja zakonske podlage za delovna razmerja s krajšim delovnim časom, preglednejši sistem zaposlovanja za določen čas ter zaposlovanje z delom na domu. Posebnost tega zakona je obojestranska obveznost delodajalca in delavca glede izobraževanja in usposabljanja, ki delavcu ob izgubi zaposlitve daje večje možnosti za ponovno zaposlitev. Za spodbujanje prilagodljivosti trgu dela gre v zakonu posebej omeniti prožnost pogodb o zaposlitvi, ki omogoča naslednje posebnosti: pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi med delojemalcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku (temporary employment), pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (UMAR 2005a, 40).

Program reform izpostavlja nekaj strateških ukrepov za povečanje prožnosti in prilagodljivosti trga dela. Če navedemo le nekaj pomembnejših: (i) nadaljnje izvajanje aktivnih ukrepov na trgu dela, s katerimi se bo zagotovilo aktiviranje, zaposlovanje, socialno vključevanje, spodbujanje brezposelnih za vključevanje v programe APZ, usposabljanje in sprejemanjem jasnih meril za upravičenost do denarnih nadomestil in socialne pomoči v povezavi s pripravljenostjo za sprejem dela; (ii) nižanje prispevkov delodajalcev za socialno varnost pri težje zaposljivih, prvič in dolgotrajno brezposelnih na manj razvitih območjih; (iii) olajšanje dostopa do finančnih skladov z namenom pospeševanja vlaganj in odpiranje delovnih mest; (iv) povečanje mobilnosti z vlaganjem v najem stanovanj v regijah s pomanjkanjem delovne sile; (v) odprava strukturnih neskladij z obveščanjem o stanju na trgu dela, štipendiranjem mladih in poklicnim usmerjanjem; (vi) zmanjšanje ovir za zaposlovanje s krajšim delovnim časom in druge oblike fleksibilnega zaposlovanja (UMAR 2005a, 40–1).

Prilagodljivost trga dela, ki je merjena z razsežnostjo začasnih in delnih zaposlitev v skupni zaposlenosti, se je v letu 2006 povečala, kar pomeni tudi, da se delež začasnih zaposlitev v skupnem številu zaposlenih povečuje hitreje kot v povprečju EU in je nad evropskim povprečjem. V obdobju od 1996 do 2006 se je podvojil in povečal tudi po uveljavitvi novega Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2003. Omenjeni zakon je zmanjšal varovanje zaposlitve in delno zaostрил pogoje za uporabo zaposlitev za določen čas. Delo za določen čas pa ni omejeno samo na slabo plačana dela. Povečala se je tudi razširjenost delnih zaposlitev, vendar še vedno močno zaostaja za povprečjem EU (UMAR 2007, 38).

S spremembami delovnih razmerij prožna varnost pridobiva na pomenu. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)²⁶ predvideva učinkovitejše rešitve za uravnoteženo zagotavljanje ustrezne varnosti zaposlitve in spodbujanje notranje prožnosti zaposlenih ter prožnost in prilagodljivost na trgu dela. Prožna varnost je kot temeljni pogoj za konkurenčnost in večjo storilnost posameznika na trgu dela vpeljal ravno ZDR-A in je podprta z intenzivnejšimi vlaganji v usposabljanje ter izobraževanje. Postopno reformo trga dela pa bodo omogočile naslednje spremembe (UMAR 2007, 38):

- zagotavljanje večje notranje prilagodljivosti zaposlitve z možnostjo zaposlovanja za vrsto dela,
- širitev pravnih podlag za uporabo prilagodljivih oblik zaposlovanja, jasnejšo in učinkovitejšo ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi (vključno s skrajšanim odpovednim rokom in ureditvijo pravice do odpravnine ob zagotovitvi nadaljevanja zaposlitve pri drugem delodajalcu),
- dodatne spodbude za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Programi APZ omogočajo brezposelnim, da nadomestijo manjkajoče znanje, veščine, izkušnje, celo zaposlitev ter se prilagodijo večji prožnosti trga dela. Ob vključitvi v daljše programe brezposelne osebe ne prejemajo denarnega nadomestila, saj že dobijo dodatek za dejavnost in prevoz. Leta 2007 se je pričelo pospešeno spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, prejemnikov denarne socialne pomoči (UMAR 2007, 38).

5 UKREPI ZA ODPRAVLJANJE BREZPOSELNOSTI

5.1 Ukrepi Aktivne politike zaposlovanja 2007/2008

Vlada Republike Slovenije je doslej sprejemala program APZ za posamezno koledarsko leto, kar pa ni omogočalo uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja. Ko se je pokazala potreba po stabilnejših in administrativno učinkovitejših ukrepih za uveljavljanje večje lastne prepoznavnosti med delodajalci, brezposelnimi in širšo javnostjo, se je začel program APZ pripravljati za daljše obdobje. Trenutni program ukrepov APZ zajema ukrepe za obdobje 2007–2013 in izvedbeni načrt za leti 2007 in 2008. Zato so v tem poglavju predstavljeni ukrepi APZ za leti 2007 in 2008.

V skladu z doseganjem ciljev Lizbonske strategije je bil leta 2007 sprejet Katalog ukrepov APZ za leto 2007 in 2008. V tem poglavju bodo na kratko predstavljeni vsi ukrepi iz kataloga APZ 2007/2008, posebej pa bodo izpostavljene tiste aktivnosti in

²⁶ Zakon je začel veljati 28. novembra 2007.

podaktivnosti, ki so namenjene preprečevanju in odpravljanju brezposelnosti mladih in žensk. Ukrep **Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve**, ki je še posebej namenjen šolajoči se in brezposelni mladini, bo podrobneje razdelan v sedmem poglavju. Zaradi lažje preglednosti so vsi ukrepi in aktivnosti predstavljeni v spodnji tabeli.

Tabela 5. 1: Ukrepi in aktivnosti APZ v letu 2007 in 2008

Ukrep 1	SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE
Aktivnosti	1.1 Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje 1.1.1 Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih v uradih za delo ZRSZ 1.1.2 CIPS – Centri za informiranje in poklicno svetovanje 1.1.3 Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe 1.1.4 Drugače o poklicih 1.1.5 Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje 1.2 Pomoč pri iskanju zaposlitve 1.2.1 Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice 1.2.2 Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU) 1.2.3 Klubi za iskanje zaposlitve 1.3 Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev 1.3.1 Razvoj in testiranje nove delavnice – Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela 1.3.2 Promocija aktivnosti Spodbujanje novega zaposlovanje – Promocija Zaposlovanja starejših*
Ukrep 2	USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE
Aktivnosti	2.1 Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije 2.1.1 Programi institucionalnega usposabljanja 2.1.2 Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) 2.1.2.1 Potrjevanje NPK 2.1.2.2 Priprave na potrjevanje NPK 2.2 Programi praktičnega usposabljanja 2.2.1 Delovni preizkus 2.2.2 Usposabljanje na delovnem mestu 2.3 Programi izobraževanja 2.3.1 Formalno izobraževanje 2.3.2 Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM) 2.4 Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih* 2.4.1 Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, zlasti iz sektorjev v preoblikovanju 2.4.2 Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih v perspektivnih sektorjih s hitro stopnjo rasti 2.5 Preventivni in inovativni projekti na trgu dela*
Ukrep 3	SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA
Aktivnosti	3.1 Spodbujanje samozaposlovanja 3.1.2 Subvencija za samozaposlitev 3.2 Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih 3.2.1 Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči 3.2.2 Spodbujanje novega zaposlovanja starejših v letu 2007 3.3 Povračilo stroškov dela 3.3.1 Povračilo prispevkov delodajalca 3.4 Spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij* 3.5 Ohranitev delovnih mest*
Ukrep 4	PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI
Aktivnosti	4.1 Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti

	4.1.1 Javna dela 4.1.2 Zaposlitveni programi pri neprofitnih delodajalcih v RS za leto 2007 4.2 Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti* 4.3 Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zaposlovanju na trgu dela*
Prenos iz 2006	PRENOS AKTIVNOSTI IZ LETA 2006 BREZ NOVIH VKLJUČITEV
	5.1 Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi za invalide 5.2 Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi 5.3 Spodbujanje novega zaposlovanja starejših 5.4 Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja zaposlenih 5.5 Pomoč pri samozaposlitvi 5.6 Skladi dela 5.7 Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu, osebne asistence in oskrbovanja invalidov – program "Invalidi invalidom" 5.8 Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk 5.9 Projekti netržnih zaposlitvenih programov

Vir: prirejeno po ZRSZ (2007a).

*Aktivnosti in podaktivnosti se v letu 2007 niso izvajale.

5.1.1 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Namen ukrepa 1 – **Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve**, je seznanjanje posameznikov s poklicnimi možnostmi, načinom odpravljanja ovir pri iskanju zaposlitve ter predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa APZ. Znotraj tega ukrepa imajo osebe na voljo tri aktivnosti za povečanje zaposlitvenih možnosti (ZRSZ 2007a, 3). V okviru aktivnosti, ki jih nudijo 1.1.2 – CIPS-i, udeleženci pridobivajo potrebne informacije s področja spoznavanja poklicev ter možnosti izobraževanja in zaposlovanja v določenih poklicih. Namenjeni so predvsem osnovnošolcem, srednješolcem in brezposelnim, ki se želijo izobraževati in delati v izbranem poklicu. Aktivnost 1.1.3 – Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe, omogoča mladim vpogled v lastne kompetence z namenom ustreznega načrtovanja svoje izobraževalne in zaposlitvene poti, pomaga pri identifikaciji kandidatov za Zoisove štipendije ter usmerja nadaljnje poklicne poti Zoisovih štipendistov tudi v skladu s potrebami na trgu dela in interesi delodajalcev. V sklopu 1. ukrepa velja izpostaviti še podaktivnost 1.1.4 – Drugače o poklicih, ki udeležencem zagotavlja lažje sprejemanje odločitev pri načrtovanju kariere in večjo motiviranost za izobraževanje in delo v izbranem poklicu, pri čemer so seznanjeni tudi z deficitarnimi poklici. Podaktivnost 1.3.1 – Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela, je že v letu 2006 izvajala delavnice, ki brezposelnim osebam pomagajo prepoznati svoj položaj na trgu dela in pridobiti manjkajoče veščine iskanja zaposlitve. Pri tem ima tudi preventivno vlogo, saj je njen namen preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti (ZRSZ 2007a, 8–15, 24–5).

5.1.2 Usposabljanje in izobraževanje

S pomočjo ukrepa 2 – **Usposabljanje in izobraževanje** naj bi se tako zaposlenim kot brezposelnim omogočilo pridobivanje novega znanja, spretnosti in zmožnosti, dvig izobrazbe in kvalifikacijske ravni, kar bi posledično povečalo njihovo zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela. Ta ukrep zagotavlja prednostno vključevanje v aktivnosti naslednjim ciljnim skupinam (ZRSZ 2007a, 3–4):

- brezposelni brez poklicne izobrazbe ali s suficitarnimi poklici,
- brezposelni mladi do dopolnjenega 25. leta starosti,
- mladi brez delovnih izkušenj,
- prejemniki denarne socialne pomoči in prejemniki denarnega nadomestila,
- druge težje zaposljive brezposelne osebe, predvsem Romi ter invalidi in osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo.

Znotraj ukrepa 2 – **Usposabljanje in izobraževanje** je pomembno izpostaviti vsaj dve aktivnosti, znotraj katerih so brezposelni mladi iskali rešitve za dvig zaposlitvenih možnosti. Prva je 2.1 – Program institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije, katere ciljna skupina so v okviru podaktivnosti 2.1.1 – Program institucionalnega usposabljanja (PIU) bili brezposelni, predvsem brez ustrezne izobrazbe, delovnih izkušenj in tisti s suficitarnimi poklici (ZRSZ 2007a, 29). Vsebinsko podaktivnosti predstavljajo razni seminarji, tečaji, predavanja in drugi programi usposabljanja za pridobivanje poglobljenih znanj, sposobnosti in spretnosti. Podaktivnost torej usposablja udeležence za opravljanje različnih del in nalog, kar povečuje njihove zaposlitvene možnosti (ZRSZ 2007b, 19). Operativni izvajalci²⁷ so bili zunanji sodelavci, ki so bili izbrani na podlagi javnega naročila. Vključitev v to podaktivnost je trajala do največ 12 mesecev, za invalide in težje zaposljive osebe pa do največ 18 mesecev. Udeleženci so dobili izplačan dodatek za aktivnost²⁸ in dodatek za prevoz (ZRSZ 2007a, 29).

²⁷ Upravičeni stroški izvajalca so:

"/.../ cena storitve izvedbe po ceni posameznega programa za skupino oziroma po ceni za individualno vključitev, kot je bila izbrana v javnem naročilu, v primeru, da napoteni udeleženec ni opravil za konkretni program posebej zahtevanega predhodnega zdravniškega pregleda in se vključitev iz tega razloga ne bo izvedla; strošek zdravniškega pregleda po ceni, kot je bila navedena v javnem naročilu". Stroški se jim izplačujejo na podlagi izstavljenih računov (ZRSZ 2007a, 29).

²⁸ "Brezposelne osebe, vključene v aktivnosti APZ, ki trajajo 100 ur, so upravičene do dodatka v višini 20 odstotkov minimalne mesečne plače, veljavne na dan vključitve. Za programe, daljše od 100 ur, se dodatek zviša sorazmerno večjemu obsegu aktivnosti". Ti stroški se udeležencu izplačujejo na podlagi liste prisotnosti v tekočem mesecu za pretekli mesec na transakcijski račun (ZRSZ 2007a, 29).

Za izvajanje aktivnosti PIU je bilo v letu 2007 porabljenih 2.150.538,81 evrov, povprečni skupni strošek novo vključenih v PIU je na udeleženca znašal 468,94 evrov (ZRSZ 2008a, 31).

Po ocena ZRSZ PIU prispeva k prilagajanju spretnosti in znanj udeležencev potrebam trga dela in je nepogrešljiv pri izvajanju APZ. Kljub temu, da neposredna zaposlitev ni cilj PIU, se udeležencem zaposljivost poveča, kar dokazuje spremljanje izhodov v zaposlitev (ZRSZ 2008a: 31). V povprečju je izhodov v zaposlitev okrog 40 odstotkov (ZRSZ 2007b, 20).

Druga aktivnost, pomembna za brezposelne mlade, je 2.3.2 – Projektno učenje za mlajše osebe (PUM), katere namen je spodbuditi jih k vrnitvi v izobraževanje ali k zaposlitvi. Njen namen je povečati splošno izobraženost, oblikovanje poklicne identitete in socialno-kulturnega delovanja. Ciljna skupina so vse brezposelne osebe, mlajše od 26 let. PUM udeležencem pomaga izboljšati splošno razgledanost in prožnost mišljenja ter jim pomaga pridobiti funkcionalna znanja, ki so potrebna za uspešno reintegracijo v šolsko okolje in vsakdanje življenje. Podlaga za izvajanje PUM je zaposlitveni načrt. Operativni izvajalci²⁹ so izobraževalne organizacije, vpisane v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja pri Ministrstvu za šolstvo in šport (MŠŠ). Izvajalci so izbrani na podlagi razpisa MŠŠ, trajanje vključitve v aktivnost PUM je največ 1 leto (ZRSZ 2007a, 41). Namen te vključitve je vrnitev udeležencev v naslednjem šolskem letu v sistem formalnega izobraževanja ali v zaposlitev (ZRSZ 2007b, 27).

"Upravičena merila (ZRSZ 2007a, 41) za vključitev v podaktivnost PUM so:

- osebne, poklicne, delovne in druge sposobnosti brezposelne osebe;
- možnosti za uspešen zaključek programa;
- želje brezposelne osebe, če so utemeljene in jih je smiselno upoštevati glede na možnosti v določenem okolju in obdobju".

Najpomembnejša značilnost PUM je upoštevanje interesov in sposobnosti udeležencev, ki skupaj z ZRSZ načrtujejo delo. Udeleženci sami (ob pomoči mentorjev) izberejo temo projekta, učne vire, metode in postopke ter s pomočjo tega spoznajo veliko različnih poklicev in istočasno odkrivajo talente in razvijajo svoje interese (ZRSZ 2008a, 35).

²⁹ Vse stroške programa krije MŠŠ (ZRSZ 2007a, 42).

V letu 2007 je bilo v okviru PUM izplačanih 72.199,94 evrov, od tega 66.258,24 evrov iz sredstev ESS in 5.941,70 evrov iz proračuna RS (ZRSZ 2008a, 35).

Udeleženci PUM na podlagi liste prisotnosti v tekočem mesecu dobijo za pretekli mesec izplačane določene denarne dajatve,³⁰ dodatek za prevoz, štipendijo, obvezno zdravstveno zavarovanje in stroške predhodnega zdravniškega pregleda (ZRSZ 2007a, 42).

5.1.3 Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Vsem tistim, ki si želijo po usposabljanju uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, je na voljo ukrep 3 – **Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja**. Naloga ukrepa je med drugim tudi spodbujanje zaposlovanja najtežje zaposljivih skupin brezposelnih, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest ter podpora pri preoblikovanju podjetij. Ciljne skupine, ki se prednostno vključujejo v ta ukrep, so (ZRSZ 2007a, 3–4):

- dolgotrajno brezposelni,
- prejemniki denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči,
- brezposelni starejši od 50 let,
- mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in iskalci prve zaposlitve, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe glede na potrebe trga dela,
- invalidi, Romi in druge brezposelne osebe z ugotovljenimi zaposlitvenimi ovirami,
- delavci v postopku izgubljanja zaposlitve,
- ciljne skupine, opredeljene v 48.a³¹ členu ZZZPB.

5.1.4 Programi za povečanje socialne vključenosti

Ukrep 4 – **Programi za povečanje socialne vključenosti** so spodbujali socialno vključenost ljudi in ustvarjanje takega okolja, ki bi osebe motiviralo k aktivnosti, jim olajšalo iskanje zaposlitve in jim istočasno nudilo potrebno raven zaščite. Ciljne

³⁰ Med te denarne dajatve sodijo: stroški bivanja, stroški nakupa obveznih učnih gradiv in učnih pripomočkov v skladu z zahtevami programa, vendar do skupne višine največ 20 odstotkov minimalne plače za posamezno šolsko leto, stroški asistencije druge osebe, zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, če je to glede na vsebino programa potrebno.

³¹ Ciljne skupine, opredeljene v členu 48.a so (Ur.l. RS 107/2006, 10849):

- *brezposelne osebe, mlajše od 26 let, ki so iskalci prve zaposlitve in so več kot 6 mesecev prijavljene na ZRSZ ter imajo suficitarni poklic,*
- *brezposelne osebe, mlajše od 28 let, ki so 24 mesecev prijavljene na ZRSZ,*
- *brezposelne osebe, prijavljene na ZRSZ, ki se jih namerava zaposliti namesto delavca na porodniškem dopustu ali na dopustu za nego in varstvo otroka,*
- *brezposelne osebe, ki so starejše od 55 let in so več kot 12 mesecev prijavljene na ZRSZ,*
- *brezposelne osebe, prijavljene na ZRSZ in so starejše od 55 let ter imajo suficitarni poklic.*

skupine s prednostno obravnavo so (ZRSZ 2007a, 4): "/.../ dolgotrajno brezposelni, prejemniki denarne socialne pomoči, brezposelni starejši od 50 let, mladi do dopolnjenega 25. leta starosti in iskalci prve zaposlitve, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe glede na potrebe trga dela, invalidi, Romi in druge brezposelne osebe z ugotovljenimi zaposlitvenimi ovirami".

5.1.5 Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk

Cilj aktivnosti Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk je povečanje zaposlitvenih možnosti dolgotrajno brezposelnih žensk in preprečevanje socialne izključenosti žensk s subvencioniranjem njihove zaposlitve. Ciljna skupina so torej brezposelne ženske, ki so več kot dve leti prijavljene v evidenci brezposelnih oseb na ZRSZ oz. so skupaj z vključenostjo v lokalne zaposlitvene programe (javna dela) brez redne zaposlitve več kot dve leti. Podaktivnost se izvaja na podlagi razpisa ZRSZ-ja, na katerega se lahko prijavijo neprofitni³² delodajalci s sedežem organizacije ali podružnice in poslovne enote na območju z višjo stopnjo brezposelnosti od povprečne. Pogoji so, da za dobo najmanj enega leta s polnim ali krajšim delovnim časom zaposlijo dolgotrajno brezposelne ženske, ki jim jih je posredoval ZRSZ. Subvencije za zaposlitev so izplačane v dveh delih, celotna aktivnost pa sofinancirana iz sredstev Evropskih strukturnih skladov. Prvi del subvencije je bil izplačan v višini približno 4173 evrov (1 mio slovenskih tolarjev – SIT), če je šlo za zaposlitev za 12 mesecev oziroma približno 6260 evrov (1,5 mio SIT), če je šlo za zaposlitev najmanj 18 mesecev in za polni delovni čas (v primeru zaposlitve za krajši delovni čas pa sorazmerni del). Drugi del subvencije, ki je predstavljal razliko do pogodbene vrednosti, je bil izplačan za izkazane upravičene stroške po 12-ih mesecih od datuma sklenitve pogodbe o zaposlitvi, če je šlo za zaposlitev za 12 mesecev oz. po 18 mesecih, če je šlo za zaposlitev za 18 mesecev ob predložitvi poročila in dokazil o upravičenih stroških po izteku pogodbeno določenega trajanja zaposlitve. Med upravičene stroške izvajalca sodijo: nadomestitev dela plače, povračilo dejanskih stroškov prevoza na delo in kritje stroškov prehrane na delu ter predhodnega zdravniškega pregleda (ZRSZ 2007a, 69).

Izvajalci so bili izbrani na Javnem razpisu za spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk po Zakonu o izvrševanju proračuna RS. Subvencija za zaposlitev za polni delovni čas je v skupnem mesečnem znesku vseh upravičenih

³² Neprofitni delodajalci so v tem primeru vsi tisti delodajalci, ki imajo v ustanovitvenem aktu določen neprofitni značaj oz. vračajo vse dohodke v osnovno dejavnost in ne delijo dobička (ZRSZ 2007a, 69).

stroškov lahko znašala največ do 150 odstotkov minimalne mesečne plače (ZRSZ 2007a, 69).

Stroški programa so financirani iz sredstev ESS. Višina sredstev, ki so bila na voljo za izvajanje aktivnosti v letu 2007, je bila 1.718.273,24 evrov, od katerih je bilo porabljenih 1.503.386,69 evrov (ZRSZ 2008a, 44). V letu 2006 je bilo 480 dolgotrajno brezposelnih žensk, od katerih se jih je na novo zaposlilo 229 (ZRSZ 2007a, 51).

Tabela 5.2: Vključenost v ukrepe APZ v letu 2007

Ukrep/aktivnost/podaktivnost	Število vključitev v letu 2007
UKREP 1: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	924.899
1.1.1 Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb	813.968
1.1.2 CIPS	74.023
1.1.3 Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe	18.611
1.1.4 Drugače o poklicih	9.000
1.1.5 Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje	3.278
1.2.1 Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve – delavnice	4.511
1.2.2 UŽU	245
1.2.3 Klubi za iskanje zaposlitve	1.025
1.3.1 Razvoj in testiranje nove delavnice – Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela	238
UKREP 2: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE	13.608
2.1.1 Programi institucionalnega usposabljanja	4.586
2.1.2.2 Potrjevanje NPK	205
2.2.1 Delovni preizkus	2.210
2.2.2 Usposabljanje na delovnem mestu	695
2.3.1 Formalno izobraževanje	5.697
2.3.2 PUM	215
UKREP 3: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA	880
3.1.2 Subvencije za samozaposlitev	417
3.2.1 Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči	286
3.2.2 Spodbujanje novega zaposlovanja starejših v letu 2007	177
UKREP 4: PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI	3.579
4.1.1 Lokalni zaposlitveni programi – javna dela 2007	3.475
4.1.2 Projekti zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih	104
AKTIVNOSTI, KI SE NADALJUJEJO IZ LETA 2006	32.694
2.7.1 UIZ, zlasti iz sektorjev v preoblikovanju	16.243
2.7.2 UIZ v perspektivnih sektorjih s hitro stopnjo rasti	16.451

Vir: prirejeno po ZRSZ (2008b).

5.2 Vseživljenjsko učenje

Vključenost v vseživljenjsko učenje je v Sloveniji zelo visoka, kar izboljšuje možnosti za ostajanje v zaposlenosti. Leta 2006 se je s sprejetjem novega Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (NPK) uveljavil sistem priznavanja neformalnega

in priložnostnega učenja. Kot novost v šolskem letu 2007/2008 se je priznavanje neformalno pridobljenega znanja preneslo tudi na področje srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja. Sistem NPK je tudi glavni sistem priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja za potrebe dela in nadaljevanja formalnega izobraževanja. Sistem NPK pa spremlja tudi nekaj težav, in sicer slaba povezanost med certifikati NPK in sistemom plač, pomanjkljiva vključenost socialnih partnerjev in neprepoznavnost certifikatov NPK (UMAR 2008a, 149).

Za spodbujanje vseživljenjskega učenja bo v prihodnosti potrebno razviti nove ukrepe, saj Slovenija kljub temu, da je že leta 2007 sprejela Strategijo vseživljenjskega učenja, nima operativnega programa za izvajanje le-te. Ravno tako še ni pričela izvajati raznih ukrepov in aktivnosti za povečanje vključenosti prebivalstva v vseživljenjsko učenje. Leta 2007 je bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva RS 2007–2010, ki predvideva povečanje deleža prebivalstva v vseh oblikah vseživljenjskega učenja in razvijanje programov vračanja v programe terciarnega izobraževanja za zaposlene, brezposelne in neaktivne. Kljub temu privlačnost vseživljenjskega učenja ostaja visoka in se odraža v vključenosti odraslih v razne oblike vseživljenjskega učenja. Leta 2006 je bilo 15 odstotkov prebivalstva v starosti od 25 do 64 let vključenih v razne oblike vseživljenjskega učenja, leto kasneje pa 14,8 odstotka, s čimer je Slovenija presegla povprečje EU (9,7 odstotka). Kljub temu pa Slovenija na tem področju zaostaja za nekaterimi severnoevropskimi državami, najbolj pa za Dansko, ki v EU dosega v vseh starostnih obdobjih najvišje stopnje vključenosti v vseživljenjsko učenje (za razliko od Slovenije, kjer ta vključenost s starostjo naglo upada) (UMAR 2008a, 149).

Vključevanje v oblike vseživljenjskega učenja predstavlja pomemben dejavnik za ohranjanje konkurenčnosti položaja na trgu dela v vseh življenjskih obdobjih. Za ženske, ki se po dolgem času vračajo na trg dela in se ob tem srečujejo z brezposelnostjo zaradi pomanjkanja izkušenj in težav, ki so posledica strukturnih neskladij, so oblike vseživljenjskega učenja lahko niša za pridobitev konkurenčnih prednosti in hiter prehod v zaposlitev. Podobno je z mladimi, ki so zgodaj opustili šolanje in jim ponudba na trgu dela zaradi neprimerne (stopnje) izobrazbe ne omogoča hitrega prehoda v zaposlitev ali menjave zaposlitve. Zdi se, da Slovenija zna odgovoriti na pomanjkljivosti trga dela, ko gre za reševanje problema brezposelnosti, vendar se vse odvija prepočasi. Temu v prid priča dejstvo iz prejšnjega odstavka, da v Sloveniji še nimamo sprejetega operativnega programa za izvajanje Strategije vseživljenjskega učenja.

učenja. Prav tako ni centralnega sistema nadzora nad dejavnostmi, ki potekajo na tem področju. Tudi oblike vseživljenjskega učenja so slabo oziroma zelo ohlapno razdelane v Strategiji vseživljenjskosti učenja. Zaradi te pomanjkljivosti lahko dobimo popačene rezultate, saj so v raziskave o udeležbi v vseživljenjskem učenju v Sloveniji zajeta tudi redna in obvezna usposabljanja zaposlenih s področja varstva pri delu, redna in obvezna izobraževanja vodstvenih in operativnih delavcev v proizvodnji in prometu z živili itd., ki pa niso namenjena dvigu zaposljivosti delavca ob morebitni izgubi službe, temveč zadoščanju zakonskih predpisov, ki nalagajo obvezna redna usposabljanja v gospodarskih družbah in javnih ustanovah. Pogosto postane edini namen takih usposabljanj polnjenje blagajne podjetij, ki jim zakon na tak način zagotavlja delo in dobiček.

6 IZBRANI UKREPI, NJIHOVO IZVAJANJE IN USPEŠNOST

Urad za enake možnosti je na podlagi poročil ministrstev in vladnih služb pripravil poročilo³³ o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2006–2007. V poročilu je zajetih vseh šest³⁴ sklopov za uresničevanje enakosti med spoloma, kot jo predlaga ReNPEMZM. Zaradi opredeljene teme diplomskega dela bodo v tem poglavju predstavljeni samo dosežki nekaterih ukrepov, in sicer pri uveljavljanju enakih možnosti med spoloma na področju dela in zaposlovanja. Iz nabora predpisanih ukrepov APZ pa bo v nadaljevanju podrobneje predstavljen tudi ukrep Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ki je še posebej namenjen mladini.

6.1 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških

Na področju dela in zaposlovanja so bili v ReNPEMZM zastavljeni trije strateški cilji (Urad 2008, 9–15):

1. ustvariti in ohraniti pogoje za enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu,
2. omogočiti kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj,
3. zagotoviti usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti.

³³ Sprejeto 8. maja 2008 na 168. redni seji Vlade RS.

³⁴ Ti sklopi so: Integracija načela enakosti spolov, Delo, Družba znanja, Družbena blaginja žensk in moških, Odnosi med spoloma in Procesi odločanja.

Znotraj vsakega strateškega cilja so se za njegovo dosego izvajali različni ukrepi, ki so predstavljeni v nadaljevanju.

6.1.1 Strateški cilj: Enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu

Z namenom zmanjšanja pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu sta se izvajala dva ukrepa: ukrep *Osredotočanje inšpekcijskega sistema na različne oblike diskriminacije, metode njihovega spremljanja in obvladovanja* ter ukrep *Analiziranje in raziskovanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu ter ozaveščanje o mehanizmi njenega preprečevanja*. Za dosego zmanjšanja razlik v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških se je izvajal ukrep *Izvajanje posebnih programov za spodbujanje zaposlovanja in delovne aktivnosti žensk v okviru APZ*. Za povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva se je izvajal ukrep *Izvajanje in podpora posebnim programom, ki spodbujajo samozaposlovanje žensk in žensko podjetništvo*. Za dosego cilja zmanjšanja vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških se je izvajal ukrep *Spodbujanje žensk in moških za izobraževanje na tistih področjih, kjer so ženske oziroma moški manjšinsko zastopani* (Urad 2008, 9–14).

6.1.2 Strateški cilj: Kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj

Za boljše preprečevanje in obravnavo spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu so se izvajali štiri ukrepi, in sicer: *Strokovna podpora delodajalkam oziroma delodajalcem pri oblikovanju politik proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter spodbujanje k sprejemu teh politik; Informiranje in ozaveščanje strokovne in širše javnosti o spolnem in drugem nadlegovanju na delovnem mestu ter možnosti postopkov v primeru nadlegovanja; Vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o spolnem nadlegovanju ter Analiziranje in raziskovanje pojavnosti in oblik nadlegovanja na delovnem mestu ter sprejetje mehanizmov za njihovo odpravljanje* (Urad 2008, 15–6).

6.1.3 Strateški cilj: Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških

Za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so se izvajali štiri ukrepi: *Izvajanje in podpora posebnim programom, namenjenim usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, Izvajanje in podpora raziskavam o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja žensk in moških ter o pomembnosti in dodani vrednosti takšnega*

delovnega okolja, Uvedba tekmovanja za družini prijazno podjetje ter Vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Za izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se je izvajal ukrep Razvijanje obstoječih in uvajanje novih programov ter storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok (Urad 2008, 18–20).

Zaradi družinskih obveznosti ostajajo nekatere ženske po rojstvu otrok zelo dolgo neaktivne, kar lahko privede do dolgotrajne izključitve s trga dela. Težnje po podaljševanju porodniškega dopusta in dopusta za nego in skrb otroka sta lahko past za marsikatero žensko, ki bi si po daljši odsotnosti s trga dela želela ustvariti bogato poklicno pot. Kot rešitev iz takšnih situacij se mi zdi zelo koristno spodbujanje takih ukrepov, ki omogočajo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti. Razbremenitev žensk pri gospodinjskih opravilih in ustvarjanje družinam prijaznih podjetij je lahko eden izmed uspešnejših ukrepov, s pomočjo katerega bi se dvignila vključenost žensk na trgu delovne sile. Zaradi tega sta v nadaljevanju opisana dva ukrepa za večjo usklajenost poklicnega in zasebnega ter družinskega življenja.

6.1.3.1 Ukrep: Uvedba tekmovanja za družini prijazno podjetje

Izvedba letnega tekmovanja in podelitev licence za družini prijazno podjetje ter spodbujanje delodajalcev, da se promovirajo kot družini prijazno podjetje, je aktivnost, ki se je v letu 2007 izvajala z namenom vzpostavitve rednih letnih tekmovanj za podelitev licence za družini prijazno podjetje in pozitivno prepoznavnost licence med delodajalci. Že leta 2004 je zavod Ekvilib v okviru razpisa Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) EQUAL pripravil osnovni koncept projekta "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje", kateremu so se kasneje pridružili Inštitut za ekonomska raziskovanja (IER), Fakulteta za družbene vede (FDV), sindikat Pergam, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) in Zavod Za in proti (ZIP). Leta 2006 je IER kot koordinator razvojnega partnerstva "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje" (v sodelovanju z MDDSZ) pričel izvajati projekt za pridobitev certifikata "Družini prijazno podjetje", ki je z letom 2007 postal stalnica. Glavni cilj omenjenega razvojnega partnerstva je zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih žensk oziroma potencialnih mater zaradi materinstva (Urad 2008, 19).

Certifikat je namenjen podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam in združenjem z 10 do 3000³⁵ zaposlenimi, ki so registrirana in imajo sedež v Sloveniji. Samo uvajanje certifikata je revizorski postopek s funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem o uporabi orodij za boljše upravljanje s človeškimi viri. Lani je MDDSZ v sodelovanju z razvojnim partnerstvom podelilo prve certifikate "Družini prijazno podjetje", pri čemer je 33 organizacij uspešno zaključilo certificiranje, a jih je le 32 (zaradi formalnih razlogov) pridobilo certifikat (Urad 2008, 19–20). V postopek certificiranja v spomladanskem delu leta 2008 se je vključilo 12 podjetij (Ekvilib 2008).

Praksa bo pokazala, zakaj je odzivnost podjetij za pridobitev certifikata za družini prijazno podjetje tako visoka. Verjetno obstajajo podjetja, ki se potegujejo za pridobitev omenjenega certifikata zgolj zaradi navidezne prijaznosti, vendar kot pri vsaki novi družbeni ureditvi, so tudi pri tem ukrepu možne zlorabe. Mislim, da je sama pobuda za uveljavitev tovrstnega certifikata pozitivna in bi lahko v prihodnosti postala institucionalizirana oblika gospodarskih združenj.

6.1.3.2 Ukrep: Razvijanje obstoječih in uvajanje novih programov ter storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok

V okviru projekta EQUAL se je z namenom razvoja in vzpostavitve pomoči na domu leta 2006 oblikovalo razvojno partnerstvo "Sistem pomoči na domu", v okviru katerega se je izvajala aktivnost Razvoj in vzpostavitev sistema pomoči na domu in katerega namen je bil uvesti politike in prakse porazdelitve gospodinjanskega dela in skrbni za otroke med zaposlenimi in nezaposlenimi kot dopolnitev politike delitve omenjenega dela med spoloma. MDDSZ in Mirovni inštitut sta s tem namenom izvedla pilotni preizkus, kateri naj bi pokazal, ali gospodinjaska pomoč na domu res vpliva na večjo enakost spolov na trgu dela, ter ali je subvencionirano plačano domače delo v gospodinjstvih z majhnimi otroki tržna niša na ustvarjanje novih delovnih mest za težje zaposljive skupine na trgu dela. V pilotski preizkus je bilo vključenih 30 ljubljanskih gospodinjstev z majhnimi otroki. Za čas trajanja preizkusa so preko ZRSZ zaposlili 5 dolgotrajno brezposelnih žensk, ki so v pilotskem preizkusu vključenih gospodinjstev opravljale storitve pomoči na domu (Urad 2008, 21).

Poleg omenjenega pilotskega preizkusa sta bili v istem letu izvedeni dve empirični raziskavi med gospodinjstvi z majhnimi otroki ter med starejšimi

³⁵ V primeru, da je zaposlenih več kot 3000, se certifikat podeljuje posameznim oddelkom znotraj podjetja.

nezaposlenimi ženskami z nižjo stopnjo izobrazbe. V prvo raziskavo je bilo vključenih 400 gospodinjstev z majhnimi otroki v Ljubljani (300 gospodinjstev) in Mariboru (100 gospodinjstev), raziskovalci pa so preučevali prakso delitve domačega dela, količino in vrsto pomoči na domu, ki bi jo potrebovali v gospodinjstvih z majhnimi otroki, ter koliko so gospodinjstva pripravljena zanj plačati. Izkazalo se je, da v vsaj 80-ih odstotkih gospodinjstev ženske menijo, da potrebujejo pomoč na domu predvsem zaradi posvečanja kariere, izobraževanja in pridobivanja prostega časa zase. V drugi raziskavi pa so med starejšimi brezposelnimi ženskami z nižjo stopnjo izobrazbe ugotavljali, pod kakšnimi pogoji in za kolikšno plačilo so se bile pripravljene zaposliti za nudenje pomoči na domu v gospodinjstvih z majhnimi otroki. Rezultati kažejo, da se jih je vsaj 65 odstotkov za primerno plačilo in predvsem preko agencijskega posredovanja pripravljeno zaposliti v sistemu nudenja pomoči na domu (Urad 2008, 21).

V naslednjih mesecih naj bi MDDSZ na podlagi sklepnih ugotovitev projekta izdelalo priporočila za organizacijo pomoči na domu, ki bo zajemala gospodinjstvo pomoč in varstvo otrok. S priporočili naj bi se povečala konkurenčnost žensk na trgu dela (zaradi delne razbremenitve gospodinjanskega dela) in bi se ustvarjala nova delovna mesta za strukturno težje zaposljive osebe (predvsem za dolgotrajno brezposelne in tiste z nizko stopnjo izobrazbe) (Urad 2008, 21).

Čas, ki ga vsaka oseba, ne samo ženska, pridobi na račun razbremenitve pri gospodinjstvih (in drugih) opravilih, lahko pomeni bistveno izboljšanje kvalitete življenja skozi posvečanje kariere, izobraževanju, prostočasnim dejavnostim in nenazadnje tudi (ali predvsem) družini. Praksa je pokazala, da je pilotni preizkus, izveden v okviru aktivnosti razvoja in vzpostavitve sistema pomoči na domu, družbeno koristen tako za dolgotrajno brezposelne kot tudi za preobremenjene ženske, saj enim ponuja zaposlitev, drugim pa razbremenitev in kvaliteten prosti čas. Če bo od te pobude v prihodnje ostala le enkratna izkušnja, zapisana na papirju, je njen namen bil že v začetku brezpredmeten.

6.2 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Ukrep Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve je v tem poglavju natančneje razdelan, ker menim, da je eden izmed ukrepov APZ, ki na celovit način pristopa k problemu mladinske brezposelnosti. Mladi, tako brezposelni kot tudi šolajoča se mladina, s pomočjo tega ukrepa pridobivajo informacije s področja spoznavanja poklica, kar jim pomaga pri ugotavljanju njihovih sposobnosti in (ponovni) izbiri

(pravega) poklica. Mlade se na tak način seznanja z deficitarnimi poklici, kar posledično zmanjšuje strukturna neskladja. Na dolgi rok se zmanjšuje število mladih, ki predčasno opustijo šolanje. Pomemben dejavnik tega ukrepa je tudi zaposlitvena socializacija, saj brezposelnim mladim omogoča prepoznati svoj položaj na trgu dela in s pomočjo ugotovitev izbrati ustrezne načine pridobivanja manjkajočih veščin iskanja (nove) zaposlitve.

S pomočjo ukrepa Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve se brezposelnim, prijavljenim na ZRSZ, zagotavlja informiranje in osnovno svetovanje za aktiven in uspešen pristop k iskanju zaposlitve. Ostalim ciljnim skupinam, torej vsem brezposelnim, ki bodisi načrtujejo novo poklicno pot ali iščejo novo zaposlitev, delavcem v postopku izgubljanja zaposlitve, mladim načrtovalcem svoje prve poklicne in izobraževalne poti, vključenim v Program izobraževanja in usposabljanja brezposelnih, in tistim, ki izstopajo iz rednega izobraževanja ter ostalim zainteresiranim (ne glede na prijavo pri ZRSZ) so v okviru omenjenega ukrepa na voljo CIPS-i, katerih namen je nuditi prave in kakovostne informacije s področja spoznavanja poklicev ter možnosti izobraževanja in zaposlovanja v določenih poklicih. Poleg CIPS-ov so operativni izvajalci teh aktivnosti tudi zunanji partnerji, kot so knjižnice, ljudske univerze in lokalne skupnosti (ZRSZ 2007a, 8–9).

V letu 2007 je bilo za CIPS-e porabljenih 54.829,14 evrov, od katerih je bilo 9.448,53 evrov obveznosti za leto 2006 in 45.380,61 evrov obveznosti za leto 2007 (ZRSZ 2008a, 25).

V sklopu tega ukrepa je posebej mladim namenjena aktivnost Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe, katere cilj je ugotavljanje sposobnosti učencev z multifaktorsko baterijo testov oziroma "/.../ omogočiti mladim uvid v lastne kompetence z namenom ustreznega načrtovanja svoje izobraževalne in zaposlitvene poti /ter/ identificirati kandidate za Zoisove štipendije". Aktivnost prispeva k zagotavljanju informacij, ki pomagajo k izbiri ustreznega poklica in z njim povezanih šolskih in študijskih programov. Odločitev o poklicu, ki je usklajena s sposobnostmi in interesi posameznika, pripomore k manjšemu številu osipnikov, to je mladih, ki zapustijo izobraževanje pred zaključkom šolanja. Dolgoročno bi to pomenilo zmanjšanje števila brezposelnih brez poklica ob prvem vstopu na trga dela, kar bi olajšalo iskanje zaposlitve (ZRSZ 2007b, 7).

Za to aktivnost je bilo v letu 2007 namenjenih 140.208 evrov, strošek na udeleženca pa je bil 7,63 evrov. V kombinaciji z drugimi aktivnostmi poklicne

orientacije lahko prispeva k večjemu vpisu v deficitarne poklice in manjšemu osipu v srednjem izobraževanju (ZRSZ 2008a, 26).

Znotraj ukrepa Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve je zelo pomembna tudi aktivnost Drugače o poklicih, ki zagotavlja udeležencem lažje sprejemanje odločitev pri načrtovanju kariere in večjo motiviranost za izobraževanje ter delo v izbranem poklicu. Cilj omenjene aktivnosti je seznanitev šolajoče mladine in brezposelnih oseb z različnimi, predvsem deficitarnimi poklici. Izvaja se bodisi z obiski v podjetjih bodisi s predavanji in predstavitvami deficitarnih poklicev strokovnjakov različnih poklicnih področij. Tako se mladi (in brezposelni odrasli) v konkretni delovni situaciji seznanijo z določenim poklicem, kadar pa to ni možno, se zagotovijo vsaj predavanja na šolah. Ciljna skupina so osnovnošolci, srednješolci pred izbiro poklica ter brezposelne osebe, ki želijo spremeniti poklic ali se vključiti v program Formalnega izobraževanja ali Nacionalne poklicne kvalifikacije. Vključitev v to aktivnost traja predvidoma dve uri. Operativni izvajalci pa so pravne ali fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti v RS in izpolnjujejo razpisne pogoje (ter so izbrane na javnem razpisu). Opravljena storitev se jim plača na podlagi mesečnega poročanja in predložitve predpisanih dokazil ter izstavljenega računa (mesečno). Upravičeni stroški operativnega izvajalca so vsi stroški izvajanja programa v skladu s pogodbo, (samo) brezposelnim osebam, vključenim v podaktivnost pa se izplača dodatek za prevoz (ZRSZ 2007a, 14–5).

V letu 2007 je bilo za to aktivnost planiranih 76.100,00 evrov. Skupaj je bilo porabljeno 80.602,46 evrov sredstev, od tega 58.424,34 evrov za obveznosti iz leta 2006. Sam program prispeva k dvigu motivacije osnovnošolcev, srednješolcev in brezposelnih za izobraževanje, opravljanje izbranega poklica in načrtovanje kariere. S tem programom se izpostavljajo deficitarni poklici, kar pomaga ustvarjati večje ravnovesje na trgu dela (ZRSZ 2008a, 27).

V okviru aktivnosti Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela so se že v letu 2006 pričele izvajati delavnice, ki brezposelnim osebam pomagajo prepoznati njihov položaj na trgu dela in pridobiti manjkajoče veščine iskanja zaposlitve. Svetovalnica je v letu 2007 združila pozitivne dosežke in nadgradila vsebine programov poklicne orientacije, ki jih je ZRSZ že izvajal. Svetovalnica poudarja uporabnost pridobljenih veščin. Pri tem ima preventivno vlogo, saj je njen namen tudi preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti. V primeru vključevanja mladih brezposelnih na trg dela pa preko razvijanja odnosa do trga dela pripomore k zaposlitveni socializaciji (ZRSZ 2008a). Poleg tega delavnica brezposelnim nudi pomoč in podporo skupine pri aktivnem

reševanju problema brezposelnosti. Tak način predvideva vključitev v module, ki so glede na izkušnje, izobrazbo, starost in stopnjo poklicne zrelosti za osebo najbolj potrebni (ZRSZ 2007a, 24). Večstopenjski pristop omogoča aktiviranje udeležencev v prepoznavanje svojega položaja na trgu dela in v pridobivanje manjkajočih veščin iskanja zaposlitve. Tako je oseba deležna pomoči in podpore pri aktivnem reševanju problema brezposelnosti. Stopenjski model omogoča vključitev v tisti modul, ki je osebi najbolj potreben glede na njene izkušnje, izobrazbo, starost in stopnjo poklicne zrelosti. Svetovalnica pokriva proces miselnega prehoda od sveta šole do trga dela (ZRSZ 2008a, 30). Izvajalci dajejo prednost odkrivanju motivatorjev in spoznavanju načinov motiviranja udeležencev za sodelovanje v raznih oblikah izobraževanja in usposabljanja. Za delavnice sta predvidena dva izvajalca, ki bosta v skupno štirih delavnicah izobrazila in usposobila 240 udeležencev ter sodelovala pri izvedbi ene izobraževalne delavnice za nove izvajalce. Poleg mladih, ki prvič iščejo zaposlitev, so ciljna skupina tudi brezposelne osebe s težavami pri iskanju zaposlitve ali s pomanjkljivimi veščinami iskanja zaposlitve ter tisti, ki se po daljšem obdobju soočajo s trgom dela ali pa po neuspešnem iskanju zaposlitve že prehajajo v dolgotrajno brezposelnost. Posamezna delavnica traja do tri mesece. Izvajalec je dolžan vsem udeležencem izplačati dodatek za prevoz, ki mu ga je po opravljeni storitvi na podlagi izstavljenega računa ZRSZ dolžan povrniti (ZRSZ 2007a, 24–5).

Za izvajanje aktivnosti Svetovalnica za uspešen nastop na trgu dela in pripravo gradiv je bilo v letu 2007 izplačanih 73.963,09 evrov. Vključitev brezposelnih oseb v zaposlitev je bila po končani delavnici v letu 2007 več kot 20-odstotna (ZRSZ 2008a, 30).

7 ZAKLJUČEK

Trg dela EU je zelo kompleksen. Države članice so s svojimi političnimi sistemi zaznamovale nacionalna gospodarstva in posledično tudi trge delovne sile. Nemogoče je oblikovati tako strategijo, ki bi jo lahko takoj in neposredno, brez popravkov, vnesli v notranje pravne rede. Lizbonska strategija je v svoji zasnovi splošna, a vendar tudi dovolj jasna v smernicah za oblikovanje nacionalnih programov reform za doseg zastavljenih ciljev. Slovenija se po končanem obdobju tranzicije še vedno srečuje s posledicami reguliranosti gospodarstva in posledično tudi šibkega razvoja podjetništva, nizke inovativnosti gospodarstva, relativno skromnega vlaganja v raziskave in razvoj ter

izobraževanje. Zavedajoč se tega je Slovenija leta 2005 sprejela strategijo razvoja z jasno opredeljenimi cilji. V skladu s to strategijo je bil oblikovan tudi celovit program reform za doseg ciljev Lizbonske strategije in v skladu s tem so bili oblikovani številni ukrepi za dvig zaposlenosti, izboljšanje kakovosti delovnih mest in dvig konkurenčnosti gospodarstva. Kljub temu ostajajo visok delež dolgotrajno brezposelnih, še posebej žensk, visoka brezposelnost mladih in povečanje števila brezposelnih s terciarno izobrazbo glavni izzivi slovenski politiki zaposlovanja.

Ukrepi APZ so namenjeni različnim ciljnim skupinam, med drugim tudi brezposelnim mladim do dopolnjenega 25. leta starosti, mladim brez delovnih izkušenj, šolajoči se mladini, torej osnovnošolcem, srednješolcem in brezposelnim z namenom boljše informiranosti in motivacije za izobraževanje in delo v izbranem poklicu ter lažjemu odločanju pri načrtovanju kariere. Zgodnje seznanjanje mladostnikov s potrebami trga dela oziroma s ponudbo na trgu dela, zgodnje odkrivanje talentov, identifikacija morebitnih Zoisovih štipendistov itd., lahko bistveno zmanjšajo strukturna neskladja in dolgotrajno brezposelnost. Aktivnosti ukrepov APZ torej združujejo pristop odpravljanja in preprečevanja nastajanja brezposelnosti.

Stopnja zaposlenosti mladih se je v zadnjih letih povečala, vendar je med mladimi vedno več brezposelnih s terciarno izobrazbo. Tako predstavlja stopnja zaposlenosti mladih rezerve za povečevanje stopnje zaposlenosti, ki pa v Sloveniji niso dovolj raziskane. Nižja stopnja zaposlenosti mladih je tudi posledica dejstva, da je vedno več mladih vključenih v izobraževanje, kar praviloma izboljšuje možnosti za zaposlitev.

Ko govorimo o problematiki mladinske brezposelnosti, je pomembno opozoriti še na eno anomalijo na slovenskem trgu dela, na študentsko delo. Študentsko delo je ena izmed najbolj razširjenih fleksibilnih oblik zaposlitve med mladimi, ki je za delodajalce trenutno zelo privlačna in poceni. Ob pojavljanju številnih zlorab, ki večajo obseg študentskega dela, postajajo osebe, ki opravljajo študentsko delo, nelojalna konkurenca mladim diplomantom, iskalcem prve zaposlitve. Mladi se zato pogosto soočajo z večjo negotovostjo glede stabilnosti zaposlitve, kar vpliva na pomembne življenjske odločitve, tudi glede ustvarjanja družine. V zadnjih nekaj letih je bilo veliko govoričenja o spremembah študentskega dela in celo o njegovi ukinitvi. Dokler bo študentsko delo polnilo državno blagajno in bo za delodajalce najcenejša oblika zaposlovanja, ga ne bo možno v celoti odpraviti. Pomembno pa je poudariti, da kljub javnemu šolstvu študij ni poceni in zato tudi ni vsem dostopen. Dostopnost do sistemov izobraževanja si študentje večajo tudi s pomočjo študentskega dela. Študentsko delo naj

bi poleg izboljšanja finančnega stanja študentov bogatilo tudi njihov socialni kapital, na podlagi katerega bi si utrli pot v poslovnih krogih. Glede na dejstvo, da se mladi ob uspešno dokončanem študiju soočajo z oteženim (ponovnim) vstopom na trg dela kot neizkušena delovna sila (kljub temu, da imajo številni med njimi že nekaj let delovnih izkušenj preko študentskega servisa), so ravno predhodno pridobljene izkušnje, priporočila, znanja, veščine ipd. tiste, ki jim omogočajo, da (ponovno) začenejo svojo poklicno poti.

Slovenija na področju zaposlenosti žensk že od leta 2004 presega lizbonski cilj, čeprav je stopnja zaposlenosti starejših žensk precej nizka. V vseh državah EU je delovna aktivnost žensk nižja od delovne aktivnosti moških. Položaj žensk na trgu dela je v EU posledica javnih politik v državah blaginje zahodne Evrope in tradicija patriarhalne delitve na javno in zasebno področje življenja. Zaradi ekonomskih razlogov in socialne politike ženske v Sloveniji večinoma ne zapuščajo trga delovne sile za dlje časa in ravno tako ne prekinjajo poklicne kariere. Zaradi zmanjševanja števila otrok, povečane pričakovane življenjske starosti, vzpona storitvenega sektorja in državne blaginje v 60-ih letih dvajsetega stoletja so se žensk začele stalno vključevati na trg dela.

Slovenija se s številnimi ukrepi trudi izboljšati položaj žensk na trgu dela. Novost, ki je izboljšala položaj žensk na slovenskem trgu, je ReNPEMZM, saj je med drugim uvedla obveznost razvijanja obstoječih in uvajanja novih programov ter storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok, analiziranje in raziskovanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu ter ozaveščanje o mehanizmi njenega preprečevanja, izvajanje in podpora posebnim programom, namenjenih usklajevanju družinskega in poklicnega življenja itd. Zelo spodbudno je dejstvo, da na področju zniževanja brezposelnosti žensk že sedaj presegamo lizbonski cilj, vendar se je potrebno vprašati ali je zmanjševanje brezposelnosti žensk na račun predčasnega upokojevanja oziroma prehoda v neaktivno prebivalstvo smiselno. Po podatkih Statističnega urada RS (SURS 2008b) naj bi ob koncu leta 2007 med neaktivnimi prebivalci prevladovala ravno ženske. Vseh neaktivnih prebivalcev je bilo okoli sedemsto tisoč, zaradi zgodnejšega upokojevanja pa je bilo veliko več žensk, kar štiristo tisoč, kar pomeni 60 odstotkov vseh neaktivnih oseb. Tovrstnega zmanjševanja brezposelnosti torej ne moremo pripisati ukrepom APZ, ki izhajajo iz Lizbonske strategije, čeprav stremijo k doseganju njenih ciljev.

Kot dodatna možnost za povečanje stopnje zaposlenosti se vedno bolj izpostavljajo javna dela, ki so najbolj pomembna z vidika socialne vključenosti, saj naj bi vsaj mladim iskalcem prve zaposlitve in brezposelnim ženskam olajšala (ponovni) vstop na trg dela. Ker se pri zaposlovanju izkažejo za najpomembnejši dejavnik pri izbiri kandidatov delovne izkušnje, se lahko ravno z javnimi deli zapolni vrzel na prehodu iz obdobja izobraževanja v obdobje zaposlitve in odraslosti. V praksi pa je stanje nekoliko drugačno. Zdi se, da sistem javnih del nekako ne more polno zaživeti, saj jih zaradi premalo predvidenih proračunskih sredstev ne morejo vseh realizirati ali pa je realizacija prenizka zaradi premajhnega povpraševanja po njih.

Med glavne izzive Slovenije sodi tudi vseživljenjsko učenje. Spodbude za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih in vseživljenjsko učenje so premajhne. Povečanje spodbud bi prispevalo k učinkoviti prožnosti zaposlenih in posledično tudi k prožnosti trga dela. Prožna pravila in visoka vključenost odraslih v izobraževanje in usposabljanje pa tvorijo dinamičen trg dela z izredno mobilnostjo delovne sile. Ponudba takega izobraževanja in usposabljanja mora postati stalnica na trgu dela, da bi tako usposabljanje predstavljalo koristno naložbo v prihodnost. Brez natančno izdelane metodologije in jasno definiranih oblik vseživljenjskega učenja pa presenetljivih rezultatov na tem področju ne bo.

Iz navedenega lahko sklepamo, da je slovenska politika zaposlovanja uspešno vgradila smernice Lizbonske strategije v reforme za doseganje lizbonskih ciljev in je tudi pri izvajanju sprejetih ukrepov za odpravljanje brezposelnosti žensk in mladih uspešna. Zato lahko potrdim zastavljeno hipotezo, da Slovenija v skladu s smernicami in cilji Lizbonske strategije uspešno odpravlja brezposelnost žensk in mladih. Ukrepi, ki so predstavljeni v diplomskem delu, so bili nedavno oblikovani in jih zato še ne moremo oceniti. Nekateri ukrepi bodo ob nastanku novih in izboljšanju nekaterih starih pokazali uspeh šele čez kako leto ali dve.

8 LITERATURA

1. Bevc, Milena. 2006. Položaj mladih na trgu dela v luči sistema financiranja visokega šolstva ter meddržavne mobilnosti in migracij mladih. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 40(4): 73.
2. Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 397–433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. EK. 2007. *Ten years of the European Employment Strategy (ESS)*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807329_en.pdf (29. december 2007).
4. --- 2007a. *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti, nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo*. Dostopno prek: http://www.e-participacija.si/files/nacela_prozne_varnosti_com20070359_sl.pdf (26. december 2007).
5. --- 2007b. *Sporočilo Komisije. Ključna sporočila Poročila o zaposlovanju 2007*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_summary_sl.pdf (25. december 2007).
6. --- 2008. *Report from the Commission to the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Equality Between Women and Man – 2008*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf (25. maj 2008).
7. Ignjatović, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 40(4): 66–9.
8. Kajzer, Alenka. 2006. Kako povečati stopnjo zaposlenosti v Sloveniji? Uvod v okroglo mizo Demografsko-socialni izzivi Slovenije. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 40(4): 63–5.
9. Kajzer, Alenka. 2007. Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 41(1): 16–25.

10. Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja*. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
11. Malečič, Janez. 2006. Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 40(4): 83–85.
12. *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Ur. l. RS 5/2007. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/2007/Ur/u2007005.pdf (23. maj 2007).
13. Renner, Tanja. 2007. Globalizacija, individualizacija in socialna izključenost mladih. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 41(2): 40–9.
14. *Sklep Sveta z dne 12. julija 2005 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic*. Ur. l. EU L205/2005. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sl/oj/2005/L_205/L_20520050806s100210027.pdf (31. december 2007).
15. *Socialni sporazum za obdobje 2007–2009*. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=82593> (30. marec 2008).
16. Statistics Estonia. 2008. *Long-term unemployment rate by gender*. Dostopno prek: <http://wwwstat.ee/30006> (26. avgust 2008).
17. Stropnik, Nada. 2006. Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 40(4): 70–2.
18. SURS. 2007a. *Statistični letopis RS 2007. Poglavje 6. Izobraževanje*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/2007/06-07.pdf> (15. maj 2008).
19. --- 2007b. *Statistični letopis RS 2007. Poglavje 12. Aktivno prebivalstvo*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/2007/12-07.pdf> (4. oktober 2008).
20. --- 2008a. *Statistične informacije. Poglavje 7. Trg dela. Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija, 4. četrletje 2007*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0802.pdf> (22. junij 2008).
21. --- 2008b. *Novice. Demografsko socialno področje. Trg dela. Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 4. četrletje 2007*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1481 (4. oktober 2008).
22. Sveta EU. 1975. *Direktiva 75/117/EEC z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske*.

- Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML> (4. oktober 2008).
23. --- 1976. *Direktiva 76/207/EEC z dne 09. februarja 1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev*. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31976L0207&model=guichett (4. oktober 2008).
 24. --- 1979. *Direktiva 79/7/EEC z dne 19. februarja 1979 o enakem obravnavanju v zadevah socialne varnosti*. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31979L0007&model=guichett (4. oktober 2008).
 25. --- 1986. *Direktiva 86/613/EGS z dne 11. decembra 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom*. Ur. l. EU, L359/1986. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31986L0613:SL:PDF> (4. oktober 2008).
 26. --- 1996. *Direktiva 96/34/EC z dne 3. junija 1996 o starševskem dopustu*. Ur. l. EU L145/1996. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31996L0034:SL:PDF> (4. oktober 2008).
 27. --- 1997. *Direktiva 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola*. Ur. l. EU L14/1997. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31997L0080:SL:PDF> (4. oktober 2008).
 28. --- 2005. *Conclusions by the Council (Education/Youth/Culture) on Youth in the Framework of the Mid-Term Review of the Lisbon Strategy*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/st06609-re01_en.pdf (26. maj 2007).
 29. --- 2008. *Skupno poročilo o zaposlovanju 2007–2008*. Dostopno prek: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/08/st07/st07169.sl08.pdf> (24. april 2008).
 30. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 337–69. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

31. Ule, Mirjana. 2007. Mladi in družbene spremembe. *IB revija: za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije* 41(2): 62–9.
32. UMAR. 2005a. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.umar.si/projekti/lizbona/2005/pr-lizbona.pdf> (5. november 2007).
33. --- 2005b. *Strategija razvoja Slovenije*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf (24. marec 2007).
34. --- 2008a. *Ekonomski izzivi 2008*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2008/EI2008.pdf (25. julij 2008).
35. --- 2008b. *Poročilo o razvoju 2008*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2008/PoR_08.pdf (4. oktober 2008).
36. Urad za enake možnosti. 2008. *Poročilo o izvajanju resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2006–2007*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPPrviPeriodicniPorocilo.pdf> (30. junij 2008).
37. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/2006/Ur/u2006109.pdf (10. april 2008).
38. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/_pdf/2006/Ur/u2006107.pdf (22. januar 2008).
39. Zavod Ekvilib. 2008. *Podjetja/organizacije, ki so se vključila v postopek certificiranja v spomladanskem delu leta 2008*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/seznam_podjetij_2008.doc (20. julij 2008).
40. ZRSZ. 2006. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/KatalogUkrepovAPZ2006-d23-03-06.pdf> (4. julij 2008).
41. --- 2007a. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007/2008*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf> (4. julij 2008).

42. --- 2007b. *Poročilo o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja na Zavodu RS za zaposlovanje v letu 2006*. Dostopno prek: <http://www.ess.si/slo/Dejavnost/Analize/2007/PoročiloOIzvajanjuAPZ2006.pdf> (30. maj 2008).
43. --- 2008a. *Poslovno poročilo ZRSZ za leto 2007 (skrajšana oblika: priloga k zaključnemu računu za potrebe AJPES)*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/PoslovnoPorocilo07.pdf> (10. maj 2008).
44. --- 2008b. *Letno poročilo 2007. Ukrepi zaposlovanja*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/10-ukrepi.htm> (1. junij 2008).