

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

KSENIJA ŠTREKELJ

**ZAPOSLOVANJE: RAZPETOST MED TRENDI IN
ANTAGONIZMI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

KSENIJA ŠTREKELJ

Mentor: Prof. dr. LOJZE SOČAN

**ZAPOSLOVANJE: RAZPETOST MED TRENDI IN
ANTAGONIZMI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju prof. dr. Lojzetu Sočan za vse nasvete, predloge in ideje, ki mi jih je izvabil pri pisanju diplomske naloge. Posebna zahvala gre mojima krasnima staršema za vso potrpežljivost in podporo, ki sta mi jo izkazala v teh letih, sestri Sonji, mojemu najljubšemu nečaku Tilnu in prijateljici Saši za vso moralno podporo in spodbudne besede ter vsem ostalim, ki so verjeli vame. Kot vidite: USPELO MI JE!

ZAPOSLOVANJE: RAZPETOST MED TRENDI IN ANTAGONIZMI

Živimo v moderni družbi, ki postavlja svoja pravila igre: fleksibilnost, konkurenčnost, tehnološka in znanstvena dovršenost, kvalificirana delovna sila, zaposljivost, gospodarska rast in blaginja. To so pojmi, na katerih temeljijo najbolj uspešne sodobne države, »države konsenza«. Vse ostale, ki jim želijo slediti, morajo osvojiti njihov ekonomski, družbeni in politični sistem delovanja in sodelovanja, da se lahko prilagodijo zahtevam trga delovne sile in vsem izzivom, ki jih trg prinaša. Agencije za zaposlovanje kot atipične oblike zaposlovanja so zagotovo ena izmed oblik, s pomočjo katerih je mogoče kvalitetno zadovoljevati zahteve trga delovne sile in akterjev na njem. Pri opravljanju svojih storitev so agencije strokovne, hitre, učinkovite, fleksibilne in specializirane. So profitne organizacije, ki znajo unovčiti svojo tržno prednost pred ostalimi, klasičnimi oblikami zaposlovanja in s tem prispevati k zmanjševanju brezposelnosti in večanju zaposljivosti, posledično pa tudi h gospodarski rasti in s tem k povečevanju družbene blaginje.

Ključne besede: zaposlovanje, zaposljivost, trg delovne sile, agencije za zaposlovanje, fleksibilnost.

EMPLOYMENT: A SPLIT AMONG TRENDS AND ANTAGONISMS

We live in a modern society that sets its own rules: flexibility, competitiveness, technological and scientific accomplishment, qualified work force, employability, economic growth and welfare. These are the concepts that represent the foundations of the most successful modern countries, known as "the countries of consensus". All the other countries that want to model themselves upon those have to take over their economical, social, and political system of cooperation to be able to adapt to the labour market demands and challenges. Employment agencies as an atypical form of employment are one of the most efficient ways to guarantee a quality market service and a quality support to all the participants in the market. The agencies are professional, fast, efficacious, flexible and specialized. These are profit organizations that know how to realize their market precedence over the other forms of employment and thus contribute to a decrease in unemployment and a rise in employability, economical growth and consequently social welfare.

Key words: employment, employability, labour market, employment agencies, flexibility.

KAZALO VSEBINE

SEZNAM OKRAJŠAV	7
1. UVOD	8
2. HIPOTEZE	12
3. EVROPSKA UNIJA IN ZAPOSLOVANJE	13
3.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA: SPLOŠNI PREGLED	13
3.2 KATEGORIJE DRŽAV GLEDE NA MODEL RAZVOJNE POLITIKE TER VPLIV NA ZAPOSLOVANJE	17
3.2.1 <i>Države blaginje</i>	19
3.2.2 <i>Države konsenza</i>	21
3.2.3 <i>Države Srednje in Vzhodne Evrope</i>	32
3.3 TRG DELOVNE SILE V EU IN DRŽAVAH ČLANICAH	35
3.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	40
3.5 NOVE ČLANICE EU PO 1. MAJU 2004 – KAJ SE JE SPREMENILO?	43
4. AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE KOT FLEKSIBILNA OBLIKA ZAPOSLOVANJA IN NJIHOVA VLOGA NA TRGU DELOVNE SILE	46
4.1 AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE	47
4.1.1 <i>Zakonske podlage</i>	49
4.1.2 <i>Odnos AZZ z MDDSZ, ZZZ RS, delodajalci in delavci</i>	51
4.1.3 <i>Kadrovski leasing</i>	53
4.1.4 <i>Pomanjkljivosti agencijskega zaposlovanja</i>	54
4.1.5 <i>Zakaj postaja zaposlovanje agencij čedalje bolj pogosto?</i>	58
5. SLOVENIJA: GOSPODARSKI RAZVOJ, ZAPOSLOVANJE IN POLOŽAJ AGENCIJ	60
5.1 GOSPODARSTVO SLOVENIJE IN NJEGOVA RAZVOJNA STRATEGIJA	60
5.2 POVEZANOST MED GOSPODARSTVOM, IZOBRAŽEVANJEM IN AGENCIJAMI ZA ZAPOSLOVANJE TER ZAPOSLENOST	65
5.3 TRENDI IN PRIČAKOVANJA V SLOVENIJI	69
6. ZAKLJUČEK	73

7.	VIRI	77
7.1	LITERATURA	77
7.2	ČASOPISI, REVIJE, ZBORNIKI	81
7.3	INTERNETNI VIRI	82

SEZNAM OKRAJŠAV

APZ – aktivna politika zaposlovanja

AZZ – agencija za zaposlovanje

BDP – bruto družbeni proizvod

EC – European Commission (Evropska Komisija)

EGS – Evropska gospodarska skupnost

EMU – European Monetary Union (Evropska monetarna unija)

ESF – European Structural Found (Evropski Socialni Sklad)

ESZ – evropska strategija zaposlovanja

EU – Evropska unija

HRM – Human Resource Management (Upravljanje s človeškimi viri)

ILO – International Labour Organization (Mednarodna organizacija za delo)

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MNZ – Ministrstvo za notranje zadeve

R&R – raziskave in razvoj

SGRS – strategija gospodarskega razvoja Slovenije

TNI – tuje neposredne investicije

ZZZ RS – Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije

1. UVOD

Politika zaposlovanja je »v ožjem pomenu dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja; v širšem pomenu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj ...« (Svetlik in Trbanc 2002: 36).

Uspešno izvajanje politike zaposlovanja predstavlja enega najpomembnejših ciljev posamezne države in Evropske unije (v nadaljevanju EU) kot celote. V zadnjih petnajstih letih je EU skoncentrirala delovanje na področju zaposlovanja, ker je ugotovila, da so bila stara določila v zvezi z zaposlovanjem, delovnim pravom in socialo v veliki meri neusklajena in pomanjkljiva. Postavila je nove zahteve na področju zdravstvene in socialne varnosti, na področju delovnega prava ter na področju preprečevanja diskriminacije (glede na spol, starost itd.) v delovnih razmerjih. Brez dvoma je eden izmed najbolj obetavnih ukrepov povečanje zaposljivosti in s tem zmanjševanje brezposelnosti ter učinkovita socialna politika. Cilj le-te je oblikovanje družbe enakih možnosti, ki bo vsakemu posamezniku dala priložnost na trgu delovne sile.

V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je večino držav na območju Evrope prizadela gospodarska kriza, ki se je pokazala v družbenih nestabilnostih, recesiji gospodarskega sektorja ter povečanem številu brezposelnih zlasti v gospodarstvu, medtem ko se je število zaposlitev v javnem sektorju povečalo. Zaradi neprilagojenih sistemov, nefleksibilne narave sodelovanja med državo, družbo, izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom ter zaradi nekonkurenčnih tehnoloških znanj so države začele izvajati različne postopke deregulacije gospodarstva in družbe, s katerimi so kljubovale kriznim situacijam.

Deregulacija na trgu delovne sile po terminologiji Evropske komisije (v nadaljevanju EK) predvideva spremembe na področju obdavčitve dela, nadomestil za brezposelnost, varovanja zaposlitve, aktivne politike zaposlovanja, pokojnin, sistema pogajanj o plačah, organizacije delovnega časa in migracij (Kajzer 2006: 12).

Uvajanje novih tehnologij, znanj in investicij za povečanje konkurenčnosti, spodbujanje vlad k večji fleksibilnosti in odprtosti k socialnemu dialogu s socialnimi partnerji, dvigovanje nivoja socialne blaginje, vlaganje kapitala v nova znanja, infrastrukturo, tehnološko opremljenost, raziskave in razvoj (v nadaljevanju R&R), izobraževanje in prekvalifikacija kadrov, povečanje fleksibilnosti trga delovne sile predvsem z iskanjem alternativnih oblik zaposlovanja (npr. samozaposlovanje) in iskanje novih možnosti pri usklajevanju državnih in regionalnih politik, so bili prvi koraki vseh družbenih partnerjev v smeri reševanja kriz posameznih držav in Unije.

Z racionalnim pristopom državnih politik in modernizacijo gospodarstva je velikemu številu držav uspelo doseči gospodarsko rast, povečati izvoz in uvoz, znižati inflacijo, sprejeti humane socialne politike in zmanjšati brezposelnost. Poleg tega je za države vzhodne in srednje Evrope gospodarska kriza pomenila vstop v proces tranzicije in s tem nov začetek družbenega in ekonomskega razvoja ter približevanje smernicam razvitega zahoda. Nekatere države so bile v tem procesu bolj uspešne, druge manj, tretje pa se še danes borijo z ostanki starih režimov, ki so globoko zakoreninjeni v gospodarstvu in družbeni zavesti.

Eden izmed odgovorov na vprašanje, ki je povezano z reševanjem ekonomske in družbene krize države in s povečanjem stopnje zaposljivosti ljudi, je brez dvoma »specializirana baza znanj s področja tehnološkega, okoljskega, ekonomskega, socialnega in družbenega razvoja« (Sočan 2002: 11).

Iz tega izhaja spoznanje, da nova znanja, nove tehnologije, kapital in investicije pripomorejo k razvoju in konkurenčnosti države, hitrejši gospodarski rasti, vključenosti v evropsko povezovanje ter dolgoročnemu razvoju gospodarstva na nacionalni, regionalni in globalni ravni (Sočan 2003: 132).

K temu je potrebno prišteti še uspešen dialog socialnih partnerjev, ki vključuje njihovo fleksibilnost pri doseganju konsenza in financiranju sprejetih politik ter aktivno vlogo vseh akterjev na različnih nivojih in instancah.

V diplomski nalogi bom poskušala predstaviti pomen povezanosti med državo, gospodarstvom in izobraževalnimi institucijami, ki je osnova za uspešno gospodarsko rast in razvoj države ter pogoj za njeno konkurenčnost. Izpostavila bom pomen pravilnega izbora politike razvoja, ki na dolgi rok zagotavlja gospodarsko rast, usklajenost udeležencev v socialnem dialogu ter državno blaginjo. Kot vzor razvojne politike je bila identificirana skupina držav konsenza,

med katere se uvrščajo Danska, Finska, Nizozemska, Norveška, Švedska in Flandrija, ki izpolnjujejo vse zgoraj navedene pogoje in tako zagotavljajo uspešen družbenopolitični dialog, povezanost med socialnimi partnerji, gospodarstvom in izobraževalnimi institucijami ter visoko stopnjo zaposljivosti. Uspešna partnerska povezanost, pretok informacij in kapitala jim omogoča visok življenjski standard, hitro gospodarsko rast, velik interes tujih vlagateljev, specializirana gospodarstva, konkurenčne tehnologije in znanja, visoko raven socialnih in zdravstvenih storitev, padajočo brezposelnost, povečane možnosti zaposljivosti ter fleksibilen trg delovne sile.

Evropska zaposlovalna politika ne izpostavlja samo pomena fleksibilnosti trga delovne sile, temveč tudi njegovo povezanost z višjo stopnjo varnosti, kar je poznano pod pojmom »flexicurity«. Govorimo torej o varni fleksibilnosti, ki je opredeljena kot politika in strategija, ki na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu delovne sile, v organizaciji dela in industrijskih odnosih, na drugi strani pa zagotavlja socialno varnost in varnost zaposlitve (Wilthagen in Tros v Kajzer 2005: 14).

Na zagotavljanje fleksibilnosti trga delovne sile zagotovo vplivajo fleksibilne oblike zaposlovanja. Med fleksibilne oblike zaposlovanja uvrščamo delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, »second job«, samozaposlovanje¹ ter delo pri drugemu uporabniku. Praksa je pokazala, da določene države, ki se po gospodarski in socialni razvitosti uvrščajo v sam vrh EU, v boju z brezposelnostjo večkrat posegajo po fleksibilnih oz. atipičnih oblikah zaposlovanja. Tudi EU spodbuja države k uporabi takšnih oblik zaposlovanja kot načina reševanja brezposelnosti. Navkljub dejstvu, da atipične oblike zaposlovanje omogočajo zaposlitev samo za določen čas, jih regionalni zaposlitveni načrti Unije in nacionalni načrti držav promovirajo kot naložbe v dobrobit gospodarstva in družbe, s čimer se strinjajo tudi delodajalci. Izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja so v zadnjih letih pomembno vlogo pridobile Agencije za zaposlovanje. Te predstavljajo hitro in učinkovito zagotavljanje

¹ »Samozaposlovanje lahko opredelimo kot družbeno priznano in varovano obliko dela in proizvodnje, ki je vključena v sistem formalne ekonomije. V nasprotju z zaposlenostjo,..., poteka samozaposlenost na sredstvih za proizvodnjo, ki so v individualni lasti vseh, ki sodelujejo v proizvodnji. Delo se ne opravlja za plačilo. Delavci si avtonomno razdelijo delovne naloge in razporedijo sredstva, ki so rezultat na trgu realiziranih vrednosti« (Svetlik 1985: 173–174).

delovne sile, visoko stopnjo angažiranosti in povezanosti z gospodarstvom, dobro poznavanje trga delovne sile in gibanj na njem ter pomembno vez med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami. Na ta način zagotavljajo izvajanje storitev delodajalcem in delavcem, skrbijo za vzdrževanje ravni zaposlitvene strukture in konstantno kroženje delovne sile ter ohranjajo vitalnost akterjev na trgu delovne sile. Povpraševanje po njihovih storitvah se povečuje, njihovo delovanje pa se postopoma specializira.

Ugotavljanje pomena povezanosti družbenoekonomskih akterjev na trgu delovne sile in njihova odločilna vloga pri razvoju in konkurenčnosti države sta izziva, ki jima je potrebno pozorno slediti. Zato bo osrednjega pomena ravno vloga povezovanja ter trdna volja vseh vpletenih strani, kot pravi Turgot (Turgot v West 1976: 7): »Tankovestni ljudje niso pravšnji za velike posle«.

2. HIPOTEZE

1. »Potrebna je vključenost vseh družbenih partnerjev za krepitev socialno ekonomskega položaja države, povečanje zaposljivosti in deregulacije trga delovne sile ter konkurenčnost in razvoj gospodarstva.«
2. »Agencijsko zaposlovanje zaradi svoje fleksibilne narave postaja pomemben način reševanja problema brezposelnosti, s čimer prispeva k večji dinamičnosti trga delovne sile.«

3. EVROPSKA UNIJA

3.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA: SPLOŠNI PREGLED

»Politika zaposlovanja pomeni postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. V ožjem pomenu je dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničevanje interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje« (Svetlik, Glazer, Kajzer in Trbanc 2002: 495).

Gre za kompleksen proces, ki vključuje vrsto dejavnikov, ki omogočajo na eni strani nemoteno delovanje gospodarskega aparata posamezne države in na drugi strani urejene razmere vseh akterjev, ki so v ta proces vključeni.

Razvoj politike zaposlovanja je povezan z nastankom EU, vendar so se opaznejši koraki začeli odvijati šele kasneje, v sedemdesetih, osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Če se kot vzrok nastanka socialne politike² Unije navaja spoznanje držav članic o nujnosti uvedbe socialne kohezije Unije, se na drugi strani politika zaposlovanja pojavi kot reakcija na povečano brezposelnost, s katero se je EU prvič v večjem obsegu soočila v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Na globalni ravni se je pojavila ekonomska recesija, ki se je leta 1973 kazala v obliki naftne krize, inflaciji, gospodarski recesiji, ki je trajala vse do zgodnjih osemdesetih let, cenejši delovni sili, ki je prihajala iz konkurenčnih industrializiranih držav, evoluciji evropskih podjetij ter v povečanju števila zaposlenih žensk (Moussis 1999: 184, 188).

Razvoj dejavnosti na področju socialne politike in politike zaposlovanja je moč razdeliti v štiri obdobja. Vsako obdobje je pomenilo korak naprej pri nastajanju socialnega vidika Skupnosti kot tudi z njim povezane politike zaposlovanja. Med

² »Socialna politika Evropske unije so aktivnosti finančne podpore za programe profesionalne formacije, ki jih EU uresničuje skozi Evropski socialni sklad skupaj z Evropskim skladom za regionalni razvoj, ki težijo k ekonomski in socialni koheziji EU; nastopa zlasti na področju boja proti brezposelnosti, na področju vključevanja mladih v delovne procese ter na področju prilagajanja delavcev proizvodnim inovacijam« (Belpietro 2003: 1593).

letoma 1952 in 1973 so se vprašanja Unije omejevala na življenjske in delovne pogoje delavcev s področja jeklarstva in premogovništva, ki so bili povezani s takratnimi strukturnimi spremembami v dotičnih panogah³. Med letoma 1974 in 1985 se je brezposelnost povečala, delovna mesta so se ukinjala, ker delovna sila ni imela ustreznega znanja s katerim bi lahko konkurirala. V obdobju med letoma 1986 in 1992 se je Unija začela soočati s problemi, vezanimi na neurejeno in neusklajeno delovnopravno zakonodajo. Politika Unije je bila prvič videna kot pomemben pogoj pri gospodarskem povezovanju. Nenazadnje je bila leta 1986 sprejeta Enotna evropska listina, ki je poudarila pomen gospodarske in socialne kohezije. Pod vtisom idej o nujnosti sprejetja temeljnih socialnih pravic je bila leta 1989 sprejeta Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki je predstavljala temelj za vse nadaljnje razvojne poteze na tem področju. Po letu 1992 so se podpisale številne pogodbe, od Maastrichta do Amsterdama in Nice, vključno s številnimi direktivami, priporočili in smernicami, ki so dodatno potrdile potrebo po modernizaciji socialnega sistema ter po sprejetju ukrepov, ki bodo pripomogli k okrepitvi socialnega položaja članic ter progresivnemu zmanjševanju brezposelnosti (Habl, Kopač in Svetlik 2002: 60–65).

Leto 1997 je za področje zaposlovanja pomenilo prelomnico, saj je takrat Unija potrdila, da sta zaposlovanje in zmanjševanje brezposelnosti njena

³ Aprila 1951 je bila v Parizu podpisana Pogodba o Evropski skupnosti za premog in jeklo, ki je dokončno zapečatila rojstvo EU. Pravni red Unije, ki je poznan tudi pod imenom »Acquis communautaire« to pogodbo uvršča med primarno zakonodajo. Pravni red Unije vse odločujoče in sprejete dokumente razdeli v dve skupini: primarna zakonodaja in sekundarna zakonodaja. V primarno zakonodajo se uvrščajo vse ustanovne pogodbe Evropske unije in dopolnitve (kar pomeni, da se poleg zgoraj omenjene v to skupino uvršča še: pogodbo o Evropski gospodarski skupnosti iz leta 1957, pogodbo o Evropski skupnosti za jedrsko energijo iz leta 1957, Maastrichtsko pogodbo iz leta 1992, poznano tudi pod imenom »Pogodba o EU«, Amsterdamsko pogodbo iz leta 1997 ter »Pogodbo iz Nice« iz leta 2001) pogodbe, sklenjene s tretjimi državami, in pogodbe (konvencije), sklenjene med državami članicami. V kategorijo sekundarne zakonodaje pa se uvrščajo vsi pravno zavezujoči akti (uredbe, direktive, odločbe) in pravno nezavezujoči akti (priporočila, mnenja, resolucije, smernice, Zelena knjiga ter Bela knjiga), ki jih sprejmeta Komisija in Svet (Habl, Kopač in Svetlik 2002: 58–59).

Ostali viri EGS so običaji, splošna pravna načela, pravila mednarodnega prava, sodna praksa ter pravna znanost in literatura (Ilešič 1985: 33–36).

osrednja cilja. To je obenem pomenilo začetek implementacije določil iz amsterdamske pogodbe⁴, ki zaposlovanje promovira kot »skupno zadevo« vseh članic (European Commission 1999: 11).

Istega leta je bila v Luksemburgu sprejeta Evropska strategija zaposlovanja (v nadaljevanju ESZ), ki je nastopila kot instrument za reformo trga dela. Strategija je uvedla novo delovno metodo, t. i. »odprto metodo za koordinacijo«. Temeljala je na petih ključnih principih: subsidiarnosti, konvergenci, ciljnem vodenju, nadzoru držav ter integriranem pristopu. Pri tem je pomembno to, da se smernice niso omejevale zgolj na trg dela, ampak so se dotikale tudi sociale, izobraževanja, davkov, podjetij in regionalnih politik (European Commission 2005).

Luksemburg je tako postal odskočna deska za uresničevanje smernic za izboljšanje zaposlovanja na podlagi štirih vodilnih stebrov: 1. izboljšanje zaposljivosti⁵, 2. pospeševanje podjetništva⁶, 3. povečevanje prilagodljivosti in

⁴ Ključni elementi v pogodbi iz Amsterdama so: 1. višja stopnja zaposlovanja v EU, 2. zaposlovanje nastopi kot »skupna zadeva« celotne Unije, 3. države članice morajo sodelovati z Unijo pri oblikovanju strategij za zaposlovanje in zlasti kar zadeva usposabljanje ter prekvalifikacije ljudi, 4. članice se morajo zavedati učinka, ki ga bo imela zaposlitvena strategija na Unijo, 5. prvič se oblikuje okvir za nadzorovanje dela držav na področju zaposlovanja (v obliki poročil, zaposlitvenih smernic, nacionalnih zaposlitvenih načrtov, priporočil), 6. ustanovi se trajna institucionalna struktura oziroma zaposlitveni komite, ki omogoči nadaljevanje dialoga in transparentnost debate o zaposlovanju in drugih strukturnih politikah, 7. oblikovan je pravni temelj za analizo, raziskavo in izmenjavo prakse in promocije spodbud meril zaposlovanja in 8. vse odločitve s področja zaposlovanja se morajo sprejemati s kvalificirano večino, kar onemogoči samoiniciativne ukrepe posameznih držav (European Commission 2005).

Pogodbo iz Amsterdama je podpisalo 15 držav članic 28. oktobra 1997 v Amsterdamu. Pogodba je pomembna, ker izpostavi pomen ekonomske in socialne kohezije. Objavljena je bila v »Official journal C 340 10/11/1997« (Eur-lex- Publications Office, 1997). Tekst pogodbe je dostopen na <http://www.europarl.eu.int/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (21. december 2005).

⁵ Tu so mišljeni ukrepi zmanjševanja in preprečevanja dolgotrajne brezposelnosti, prehod iz pasivnih v aktivne ukrepe, spodbujanje partnerstva v Uniji, lajšanje mladim prehod iz šole na delo ter spodbujanje odprtosti trga delovne sile za vse.

⁶ Pospeševanje podjetništva v smislu olajšanja začetka zaposlovanja, proučevanja novih možnosti za odpiranje novih delovnih mest in oblikovanja davčnega sistema, ki bi bil prijaznejši zaposlovanju.

zaposlenih⁷ ter 4. okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk in moških⁸ (Habl, Kopač in Svetlik 2002: 74–81).

Leta 2000 je Unija v Lizboni postavila nov strateški cilj: »postati najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu, ki temelji na znanju in je sposobno trajne ekonomske rasti« (Urbas 2003: 5).

Srečanja v Stockholmu in v Barceloni sta potrdili, da ostaja osrednji cilj EU povečanje stopnje zaposlenosti na celotnem teritoriju EU (Brazier 2003: 1).

Poleg luksemburških smernic in lizbonske strategije poglavitnih izhodišč bodočega razvoja bo morala EU stalno nadgrajevati lastno socialno in zaposlitveno strukturo z novimi idejami. Zavedati se je treba, da sta ti dve področji tesno povezani z gospodarsko strukturo Evrope ter ekonomsko usmeritvijo trga dela, kar pomeni stalno modernizacijo in stalno izboljševanje obstoječih razmer. Unija je zato oblikovala posebni sklad poznan pod imenom Ekonomski strukturni sklad (ESS).

»Evropski socialni sklad je osrednji instrument socialne politike EU. Ustanovljen je bil leta 1960 in je namenjen financiranju programov profesionalne formacije, za zmanjševanje brezposelnosti mladih in za ponovno vključitev brezposelnih v delovni proces« (Belpietro 2003: 571).

Delo ESS je razdeljeno v sklopu programskih obdobj. Vsako programsko obdobje označujejo poudarki na različnih nivojih, ki so prioriteto izpostavljeni. Med letoma 1994 in 1999 je bila pozornost Unije usmerjena na področje inovativnih projektov znotraj okvira socialnega dialoga⁹, na inovativne pristope za ustvarjanje novih delovnih mest ter poklicnega usposabljanja, ki spodbujajo večjo fleksibilnost in dinamičnost trga dela, da bi se uvajali novi viri na področju človeških resursov, ter na uvedbo pilotskega programa t. i. »lokalnega

⁷ Povečanje prilagodljivosti in zaposlenih v podjetju implicira v tem pogledu modernizacijo organizacije dela in podporo, ki se nudi podjetjem ob njihovem prilagajanju tem razmeram.

⁸ Ali povedano z drugimi besedami, poudariti enakost med spoloma, odpravo razlik med spoloma, usklajevanje dela in družinskega življenja ter vsem omogočiti enak vstop na trg delovne sile.

⁹ Inovativni projekti znotraj socialnega dialoga so se razdelili na medprofesionalni dialog, socialni dialog znotraj pridruženega sektorja, delovno mobilnost in spontane subvencije. Celoten znesek, ki je pokrival projekte socialnega dialoga med letoma 1995 in 1999, je znašal 19.385.491,00 € (European Social Found 2005: 1).

družbenega kapitala«, ki je bil zasnovan kot baza podatkov, katere osrednja funkcija je takojšnje in zanesljivo oskrbovanje s podatki. Zadnje področje je področje iniciative regionalne informacijske družbe, ki je raziskovalo možnost integracije med razvojem in zaposlitveno politiko manj razvitih regij EU (European Social Found 2005: 1–4).

V programskem obdobju med letoma 2000 in 2006 so bile finance ESS namenjene spodbudam, ki si jih je zadala ESZ ter letnim smernicam zaposlovanja, ki spodbujajo sredstva za boj proti nezaposlenosti, razvoju človeških resursov ter socialni integraciji na trgu dela (European Social Found 2005: 1).

Agenda 2006–2010, sprejeta februarja 2005, bo dodatno okrepila ukrepe, ki si prizadevajo doseči 70-odstotno zaposlenost v EU do leta 2010 (European Commission 2005: 1).

Dolgoročni načrt okrepitve in izboljšanja socialne politike ter politike zaposlovanja bo na ta način lahko pripomogel k uresničitvi višjega cilja, ki ga za Unijo uteleša ekonomska socialna kohezija.

3.2 KATEGORIJE DRŽAV GLEDE NA MODEL RAZVOJNE POLITIKE TER VPLIV NA ZAPOSLOVANJE

Izbor modela razvojne politike se od države do države razlikuje. Gre za sinergijo med različnimi segmenti, ki sovplivajo na oblikovanje države blaginje in s tem tudi socialne politike, ki je tesno povezana s politiko zaposlovanja. Socialna politika se izraža skozi vrsto ukrepov, ki jih država sprejme zato, da bi zaščitila lastne interese ter motivirala strpnost, sodelovanje in korekten odnos med delavci, delodajalci in ostalimi družbenimi partnerji. V tem scenariju ima pomembno mesto gospodarstvo, skozi katerega se najboljše zrcali urejenost tovrstnih politik.

Iz tega izhaja zanimiva ugotovitev, da je bilo gospodarstvo Evrope vedno kontroverzno. Vedno so ga zaznamovale razlike med velikimi, industrijsko razvitimi in močnimi ter nazadnjaškimi, nerazvitimi in vase zaverovanimi državami. Veliko teži pri tem so brez dvoma nosili režimi držav, ki so na eni strani težili k uresničevanju megalomanske ideje nadvlade sveta, na drugi strani

pa so se bojevali za obstoj. Zato je percepcija zahodnega dela Evrope kot naprednega, odprtega, ambicioznega, bogatega, razvitega, demokratičnega, industrializiranega in gospodarsko razvitega zelo spontana, medtem ko so vzhod Evrope vedno spremljale karakteristike tradicionalizma, razvojne stagnacije in recesije, industrijske dotrajanosti, inovacijske zaspanosti, gospodarske nekonkurenčnosti ter družbene dekadence. Te razlike so bile še toliko bolj vidne v obdobju hladne vojne, ko so se morale države, poleg internih zadev, soočati s starimi dolgovi in novimi grožnjami, ki so prihajale iz ZDA in Japonske. S padcem berlinskega zidu in podpisom pogodbe iz Maastrichta pa se je začela podoba Evrope kot celote počasi spreminjati. Ne gre zgolj za to, da je ideja o socialnoekonomski koheziji stopila v ospredje, pomembno je tudi dejstvo, da so vse države iz vzhodne in srednje Evrope, ki so kandidirale za vključitev v EU, morale začeti postopek družbene in gospodarske tranzicije, poleg postopka spremembe družbenopravne ureditve države¹⁰, ki je bil predpogoj za polnopravno članstvo v Uniji.

Danes je v tem okviru mogoče identificirati tri kategorije razvojnih modelov na ozemlju EU, ki se med seboj razlikujejo z vidika socialnoekonomskih standardov. Govorimo o državah blaginje, državah konsenza ter državah srednje in vzhodne Evrope. Južna Evropa zaradi svoje geografske lege in kulture nastopa kot specifičen akter v tem modelu. Vsaka od navedenih skupin ima svojevrstne karakteristike, ki jo ločijo od ostalih dveh, pri čemer predstavlja kategorija držav konsenza model, ki najbolje uteleša težnjo evropskega koncepta gospodarske prosperitete in socialne kohezije.

¹⁰ Svet ministrov je leta 1993 postavil za države kandidatke za članstvo v EU naslednje pogoje: demokratično državno ureditev, vladavino prava, spoštovanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin, spoštovanje manjšin ter prilagoditev nacionalne zakonodaje zakonodaji Unije na vseh področjih.

3.2.1 Države blaginje

Koncept države blaginje se je pojavil zelo zgodaj, vendar so se bistvene spremembe prvič pokazale po koncu druge svetovne vojne, ko se je oblikoval sistem socialne varnosti, ki ga je predstavljala država blaginje. To je bilo obdobje velikih sprememb, ki so se kazale v državno centraliziranem gospodarstvu in keynesijanski¹¹ ekonomski politiki, ki je temeljila na makroekonomski monetarni in fiskalni politiki, katere cilj je bil zagotavljanje polne zaposlenosti, in mikroekonomski politiki, ki je služila kot regulator inflacije (Standing v Ignjatović 2002: 6).

Ko govorimo o tipih držav blaginje, moramo najprej upoštevati njihovo družbenopolitično usmeritev, da jih lahko razdelimo v tri osrednje tipe držav blaginje: liberalni tip države blaginje, konservativno-korporativističen tip države blaginje in socialnodemokratski tip države blaginje (Kopač 2002: 153).

Vsak tip države blaginje je značilen za določeno skupino držav, razvijal se je skozi zgodovino in se oblikoval na temeljih prevladujočih ekonomskih politik, usmerjenosti gospodarstva ter zahtev trga, ki so v nekem trenutku določile oblikovanje socialnega pristopa teh držav.

Liberalni tip države blaginje se je razvil v starih tradicionalnih družbah: ZDA, Anglija in Avstralija. Ta tip države blaginje temelji na predpostavki, da je vsak posameznik sposoben zagotoviti resurse, ki jih potrebuje na trgu (Kolarič 2000: 4).

Karakterizirajo ga močna gospodarstva, socialna varnost brezposelnih oseb, pa se zagotavlja s sistemi socialne pomoči. To pomeni, da se socialna varnost zagotavlja tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje, kar pomeni, da sredstva pridobivajo osebe, ki dejansko potrebujejo pomoč (Kopač 2002: 154).

V liberalnem tipu države blaginje prevladuje tržna logika, socialna podpora je

¹¹ John Maynard Keynes še danes velja za enega najvplivnejših makroekonomskih strokovnjakov. Njegova teorija, ki je poznana tudi pod imenom »Keynesova ekonomska teorija«, izpostavi pomen intervencionalizma državnih politik pri ublažitvi nasprotujočih učinkov ekonomske recesije, depresije ali eksplozije. Keynes predlaga, da vlade držav uresničujejo državni intervencionalizem s pomočjo davčnih in monetarnih ukrepov, s katerimi bi lahko na dolgi rok zagotavljale polno zaposlenost (Wikipedia 2006).

omejena in povezana z ožigostanjem. Zato se v tem tipu države blaginje pojavlja družbena neenakost kot posledica tržno diferenciranega dostopa do blaginje (Ignjatović 2002: 18).

Uspeh modela je v teh državah zagotovljen zaradi nizke stopnje brezposelnosti, ki dodatno motivira obstoj sistema.

Drugi tip države blaginje je t. i. konservativno-korporativističen tip, katerega značilnosti so najboljše predstavljene v modelu socialne varnosti Nemčije, ki nastane kot rezultat monarhistične socialne politike. Njegovo bistvo se nahaja v združitvi statusne različnosti. Bistvena razlika v primerjavi z liberalnim tipom je v vlogi države, ki deluje v dveh smereh. Na eni strani prisili vse, ki se zaposlijo, da se vključijo v obvezne sisteme socialnih zavarovanj, na drugi strani pa poskrbi za vse ostale, ki se ne morejo zaposliti oziroma so izpadli iz trga delovne sile (Kolarič 2000: 5).

Ta tip blaginje, ki je prisoten tudi v Italiji, Avstriji in Franciji, veže socialne pravice na razred in status, kar pomeni, da je odvisen od institucionalne lojalnosti srednjega razreda in od ohranjanja ločenih programov socialnega zavarovanja (Ignjatović 2002: 18).

Govorimo o državah, v katerih so globoko zakoreninjene konservativne vrednote, ki želijo ohraniti statusne razlike (Kopač 2002: 156).

Kot zadnji tip države blaginje nastopa socialnodemokratski tip, ki je značilen za skandinavske države. Zanj velja zelo urejena politika socialne pomoči. Ta lastnost izvira iz dolgoletne socialnodemokratske vlade, ki daje pravice posameznikom na osnovi državljanstva. Sistem je izrazito povezan z politiko blaginje in uresničevanjem pravice do dela. Njegov glavni cilj je polna zaposlenost, kar je značilno tudi za ostale modele, vendar s to razliko, da so te države vedno imele nižjo stopnjo brezposelnosti v primerjavi z ostalimi. Za socialnodemokratski tip je značilna spodbuda vključevanja brezposelnih oseb v delo na način, ki je povezan z aktivnim poseganjem države v delovanje trga delovne sile. Poleg tega sta za ta tip značilni odsotnost diskriminacije med spoloma in usmerjanje denarja v različna izobraževanja, usposabljanja, prekvalifikacije ali programe za napredovanje. Ta tip države blaginje je poznan tudi kot tip držav konsenza, ki bo podrobneje obravnavan v naslednji točki (Kopač 2002: 158).

Iz tega je moč ugotoviti, da so državam blaginje skupna močna gospodarstva,

organizirano delo in delo njihovih sindikatov ter neuveljavljene institucije civilne družbe. Navkljub sposobnosti teh držav, da sprejemajo ustrezne kompromise v korist celotne družbe, imajo socialni partnerji v izhodišču precej različne cilje. Država želi višje davke, kapital si prizadeva za višji dobiček, organizirano delo ter višje plače, civilna družba pa skupaj s svojimi institucijami vedno bolj prispeva k objektivnim in strokovnim rešitvam (Sočan in Medica 2003: 78).

3.2.2 Države konsenza

V skupino držav konsenza štejemo Švedsko, Finsko, Dansko, Norveško, Flandrijo (Belgijo) in Nizozemsko. Čeprav so si te države po organiziranosti družbe in vodenju gospodarstva zelo različne, imajo dve značilnosti, ki jih zbližujeta: majhnost in odprtost gospodarstev ter obstoj političnega soglasja, ki je bolj levičarsko usmerjeno kot v večini zahodnoevropskih držav (Salmon v Jaklič 1994: 84).

Ta lastnost omogoči tem državam visoko stopnjo socialne odprtosti, gospodarske fleksibilnosti ter velik interes zunanjih partnerjev za vlaganje neposrednih investicij in s tem krepitev njihovega položaja v mednarodni skupnosti navkljub temu, da se lahko zasledijo številne razlike med njimi glede na usmerjenost, velikost, naravne resurse ipd. Kljub temu je potrebno izpostaviti njihovo skupno podlago, ki temelji na socialnoekonomskem dialogu, ki poteka med državnimi institucijami, gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami. Primerjava posamezne države z drugimi jasno kaže na njeno usmerjenost in posebno usmerjenost njenega gospodarstva, ki jo naredi za enkratno in zato uspešno v poslovanju.

Švedska je država z 9 milijoni prebivalcev, ki se ponaša z izredno dinamično in dolgoročno gospodarsko rastjo, naraščajočim domačim povpraševanjem v primerjavi z neto izvozom ter nizko in stabilno stopnjo inflacije. Dodaten elan daje davčna politika, ki je ohranila vitalnost ekonomije tudi v letu 2006 (OECD 2006).

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja se je Švedska soočala s problemom nekonkurenčnosti v primerjavi z drugimi svetovnimi regijami, z disfunkcijami v sistemu plač, ki so vodile v težave z inflacijo, z visokimi davki in negativno

korporativno klimo. V osemdesetih letih so sledili deregulativni ukrepi številnih sektorjev (prve deregulacije so se izvedle v okviru finančnih storitev, sledil je transportni trg, trg elektrike itd.). To je bilo tudi obdobje, ko so se pojavile priložnosti za razvoj zasebnih oziroma korporativnih aktivnosti. Nadaljnje strukturne reforme so vključile striktna konkurenčna pravila, neodvisnost Centralne banke, članstvo v Evropskem ekonomskem območju ter članstvo v EU. Prvi korak, ki ga je Švedska naredila v boju proti krizi v sredini devetdesetih let, pa je bil naravnani v smeri zniževanja inflacije, ki je izrazito narasla. Sledile so še številne reforme in strogi ukrepi ter povečano število investicij, zlasti v univerzitetno in srednješolsko znanje. Švedska je vsekakor znala izkoristiti ugodne mednarodne ekonomske pogoje in porast informacijske tehnologije za izhod iz krize, v kateri se je znašla (Sweden.se 2007).

Okrepitev švedskega gospodarstva na področju informacijske tehnologije in telekomunikacij, ki je prevladalo nad tradicionalnim gospodarstvom jekla, papirja in mesa, je nedvomno utrdilo njen položaj v odnosu do mednarodnih gibanj. Gospodarski uspehi so se izražali v vladnem proračunu, ki je iz rekordnih deficitarnih 12 % zrasel na pričakovani presežek 8 % v letu 2001. Politično verodostojnost je izboljšal nov, striktni proces porabe proračuna, ki mu je vlada določila zgornjo mejo na eni strani ter neodvisnost Centralne Banke na drugi strani. Nezaposlenost se je na Švedskem v osemdesetih letih vrtela okrog 2–3 %, nakar je kriza sredi devetdesetih situacijo obrnila na glavo in približala brezposelnost na stopnjo 8 %. Sledil je hiter ukrep vlade, ki je načrtoval zmanjšanje brezposelnosti do leta 2004 na 4 %. V letu 2004 je brezposelnost na Švedskem znašala 4,6 % (Wikipedia 2006).

Izhodišča, ki so pomembno vplivala na razvoj države, so bila: nova osnova tehnologija, zlasti na področju informacijske tehnologije, nov deregulirani in globalni trg, širša vloga znanja ter vlaganje kapitala v konkurenčnost, nova organizacija družbene strukture ter nove ekonomske politike, ki so usmerjene v zagotavljanje stabilnih centralnih vladnih financ in znižanje inflacije. Zagotovo se med osrednje spremembe uvršča povečanje lastništva tujih vlagateljev, ki je leta 1965 znašalo 10 % v gospodarstvu, leta 2004, pa se je ta delež povečal na 23 %. Strukturne spremembe so se odražale tudi v zmanjšanju zaposlenih v manufakturnem sektorju, ki igra pomembno vlogo pri izvozu, medtem ko se je zaposlenost v tradicionalnem storitvenem sektorju (predvsem na področju

distribucije) povečala. Po podatkih Eurostata je bila leta 2004 brezposelnost na Švedskem 6,3 %, za leto 2005 pa je vlada načrtovala njeno zmanjšanje na 5,9 %. Da bi lahko ohranila dosedanje uspehe, si je država zastavila cilje ohranjanja stabilnih centralnih vladnih financ, nizke inflacije, dolgoročne redistribucije politike ter široke politike trga dela, ki so vključeni v zmanjševanje brezposelnosti in ohranjanje davčnega sistema (Sweden.se 2007).

Pri tem je pomembna ugotovitev, da države kot so Švedska, Norveška, Danska, Finska in Belgija, zelo velik poudarek na povezanosti med izobraževalnimi ustanovami in gospodarstvom, ker menijo, da je le tako mogoče zagotoviti trden in dolgoročen razvoj. Dodatno podpora razvoju gospodarstva in dviganju intelektualne ravni populacije ter povezovanju med njima zagotavljajo tudi s financiranjem iz državnega proračuna.

Samo z zagotavljanjem zadovoljstva med socialnimi partnerji na vseh nivojih in področjih je mogoče zagotoviti kvalitativne razvojne spremembe, tehnološke preboje, nadpovprečno razvojno uspešnost in razvojno dohitevanje (Sočan in Bučar 2003: 17).

Švedska je v te namene iz državnega proračuna za leto 2006 namenila kar 54,63 % denarja za javne službe¹² (Wikipedia 2006).

Danska se predstavlja kot visoko industrializirana država, katere tržna ekonomija je odvisna od tujih trgov ter uvoženih nepredelanih materialov. Država je zagovornica liberalne tržne politike, kar je pripomoglo k oblikovanju enega izmed najvišjih življenjskih standardov na svetu. Danski ekonomski model se večkrat omenja kot bodoči evropski socialni model¹³, poznan tudi pod imenom »skandinavski model države blaginje« (Wikipedia 2006).

¹² Zdravstvenemu zavarovanju je namenila 5,57 % za izobraževanje je namenila 10,55 % in za blaginjo je namenila kar 30,53 % proračunskih sredstev (Wikipedia 2006). Informacije so dostopne na http://en.wikipedia.org/wiki/Swedish_Budget.

¹³ Danska je v tem okviru omenjena kot ena izmed najbolj konkurenčnih držav na svetu z 5-odstotno stopnjo brezposelnosti, s čimer zagotovo vzbuja pozornost EU, ugotavlja Oana Lungescu, novinarka BBC-ja. Uravnoteženi danski sistem spodbujanja in zaposlovanja z zagotavljanjem socialne varnosti ter usposabljanja zaposlenih s strani delodajalcev postopoma daje zelene učinke (Lungescu 2006). Članek je v celoti dostopen na <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4849694.stm>.

Model temelji na zamisli o razporeditvi resursov¹⁴, na poudarjanju principa univerzalnosti, enakosti državljanov in principa kompenzacije invalidnega prebivalstva, uporabi splošnega davčnega sistema za financiranje stroškov države blaginje ter na visokem nivoju povezanosti med trgom dela in političnim sistemom, ki ga vodi politična stranka socialnih demokratov. Njegov uspeh izvira iz sposobnosti povezovanja javnega sektorja, ki je v večji meri odgovoren za ohranjanje storitev s področja blaginje (npr. zdravje in izobraževanje), z relativno liberalnim vedenjem obstoječe tržne ekonomije. Zato velja za izredno prilagodljivega, k čemur pripomore tudi sistem zaposlovanja (Madsen 1999).

Uspeh danskega modela predstavlja »kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti, kjer obstaja učinkovita kombinacija prožnosti, socialne varnosti in aktivne politike trga dela« (Kajzer 2005: 14).

Danska sodi po številu prebivalcev med majhne države, saj šteje približno 5,25 milijonov¹⁵ prebivalcev, od tega jih 85 % živi v urbanem okolju (Belpietro 2003: 427).

Po krizi devetdesetih let je vlada sprejela ukrepe, s katerimi je posredovala v gospodarski in socialni sferi in s tem ustavila negativen trend, ki ga je izzvala kriza. V sredini devetdesetih let je brezposelnost narasla na 9 %, sledilo je postopno vzpostavljanje družbenega ravnotežja s pomočjo socialnih transferjev, izboljšane sistema zdravstvenega zavarovanja, okrepitve socialne pomoči in večjega števila priložnosti na področju izobraževanja in prekvalifikacije ter uvedbe statističnega preverjanja brezposelnosti na domačem trgu. Z gospodarskega vidika je država posegla na področje davkov in državo odprla zunanji konkurenci ter TNI in s tem povečala domačo porabo in zasebne naložbe. Danska industrijska struktura temelji na zmanjševanju števila zaposlenih v javnem sektorju, okrepitvi položaja države na področju izvoza energije ter spodbujanju naraščanja števila majhnih in srednje velikih podjetij. Rezultati so se postopoma začeli kazati: na Danskem se je zaposlenost povečala. Povečala se je zaposlenost žensk¹⁶, ki je v letu 1996 predstavljala 45

¹⁴ Ki bi bila drugačna od razporeditve resursov, ki jo oblikuje trg.

¹⁵ Podatki so iz leta 1997 (Madsen 1999).

¹⁶ Kot osrednji razlogi za povečanje števila zaposlenih žensk se navajajo povečana stopnja izobrazbe žensk, rast v javnem sektorju ter sprememba družinskih vzorcev in družbenih vrednot (Madsen 1999).

% vseh zaposlitev, medtem ko je 9 % celotne zaposlene populacije predstavljalo delodajalce in samozaposlene. Danski sistem zaposlovanja je zgodaj posegel po fleksibilnih oblikah zaposlovanja¹⁷, torej zaposlitvi za določen čas oziroma »part time job«. V letu 1996 se je na Danskem ta oblika zaposlovanja povečala za 16,5 %. Ker se med fleksibilne oblike zaposlovanja uvršča tudi agencijsko zaposlovanje, velja omeniti, da je bilo v letu 2004 preko agencij za zaposlovanje na Danskem zaposlenih 35.000 ljudi (glej tabelo 3.2.2.1), brezposelnost se je 9,6 % iz leta 1993 zmanjšala na 5,4 % leta 2004 (glej tabelo 3.2.2.2). iz tega je razvidno, da se je politika danskega trga dela usmerila v oblikovanje funkcionalnega trga dela s konstantnim povečanjem usposobljenosti zaposlenih ter bojem proti dolgoročni brezposelnosti.

Tabela 3.2.2.1: Statistike agencijskega zaposlovanja za leto 2004

[illegible]

¹⁷ Zaposlitev za določen čas urejajo kolektivni sporazumi, kot to velja za ostale zaposlitvene sporazume (Madsen 1999).

¹⁸ Skupno število aktivnih Zasebnih Agencij za zaposlovanje v državi ne glede na to ali je članica CIETT Narodne Federacije.

¹⁹ Zasebne Agencije za zaposlovanje članice CIETT Družbene Federacije v tej državi.

²⁰ Skupno število strok vseh agencij v tej državi.

²¹ Skupno število strok agencij, ki so članice CIETT Družbene Federacije v tej državi.

²² Število delavcev agencije zaposlenih preko vseh agencij(oboji člani in nečlani CIETT Družbene Federacije).

²³ Število agencijskih delavcev zaposlenih preko agencij, ki so članice CIETT Družbene Federacije glede na dnevno povprečje (zaposlitev za polni delovni čas).

Avstrija	380	42	1.424		44.125			1,38%	3.199.000	
Belgija	127	70	1.000	935	75.000	68.500	1,85%	2%	3.500.000	€3.050
Danska		35	396	140	35.000			1,2%	2.720.000	€440 (leto 2002)
Finska		125	400		30.000			1,2%	2.599.000	€440
Francija	1.000	500	6.300	5.985	570.000			2,1%	27.125.000	€18.000
Nemčija	4.526	429	7.153	preko 1.800	344.000	100.000	0,3 %	1%	38.425.000	€6.400 (leto 2003)
Grčija		19			3.000			0,1%	3.950.000	€20 (leto 2002)
Irska					25.000 (leto 2000)				1.800.000	
Italija	75	35	2.400	600	154.410	38.800		0,63%	24.500.000	€4.000
Luksemburg	40				7.135			2,5%	285.000	€150
Nizozemska	1.250	277	4.200	2.600	223.000	142.000	1,6%	2,5%	7.037.000	€6.682
Norveška			632		23.000			1%	2.357.000	
Poljska	65	10	192	86	31.060	17.080	0,12%	0,22%	13.974.000	€166
Portugalska	250	50			45.000			0,9%	5.122.800	€650
Španija	340	6	1.953	800	150.000	100.000	0,6%	0,8%	17.000.000	€2.300
Švedska		350			40.000	20.000		1%	4.500.000	
Švica	2.507	178		497	37.647			1%	4.100.000	€1.358

Velika Britanija		1.434.000		5%	28.216.000	€33.368
		0				
Norveška	632	23.000		1%	2.357.000	

Vir: povzeto po CIETT 2005.

Tabela 3.2.2.2: Nezaposlenost na trgu dela izražena v procentih

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 držav)	:	:	:	:	:	9.5	9.1	8.6	8.4	8.7	9.0	9.0
EU (15 držav)	10.0	10.4	10.0	10.1	9.8	9.3	8.5	7.6	7.2	7.6	8.0	8.1
Evro-območje	10.1	10.8	10.5	10.7	10.6	10.0	9.1	8.1	7.9	8.3	8.7	8.9
Evro-območje (12 držav)	10.1	10.7	10.5	10.7	10.6	10.1	9.2	8.2	7.9	8.3	8.7	8.9
Belgija	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.7	7.3	8.0	7.8
Češka Republika	:	:	:	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3
Danska	9.6	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	4.8	4.4	4.3	4.6	5.6	5.4
Nemčija	7.7	8.3	8.0	8.5	9.1	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.0	9.5
Estonija	:	:	:	:	9.6	9.2	11.3	12.5	11.8	9.5	10.2	9.2
Grčija	8.6	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	12.0	11.3	10.8	10.3	9.7	10.5
Španija	18.6	19.8	18.8	18.2	17.1	15.3	12.9	11.4	10.8	11.5	11.5	11.0
Francija	11.1	11.7	11.1	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.9	9.5	9.7
Irska	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.3	3.9	4.3	4.6	4.5
Italija	10.1	10.6	11.2	11.2	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0
Ciper	:	:	:	:	:	:	:	5.2	4.4	3.9	4.5	5.0
Latvija	:	:	:	:	:	14.3	14.0	13.7	12.9	12.6	10.4	9.8
Lituanija	:	:	:	:	:	13.2	13.7	16.4	16.4	13.5	12.7	10.8
Luksemburg	2.6	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8	3.7	4.8
Madžarska	:	:	:	9.6	9.0	8.4	6.9	6.3	5.6	5.6	5.8	5.9
Malta	:	:	:	:	:	:	:	6.8	7.7	7.7	8.0	7.3
Nizozemska	6.2	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6
Avstrija	4.0	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7	3.6	4.2	4.3	4.8

Poljska	:	:	:	:	10.9	10.2	13.4	16.4	18.5	19.8	19.2	18.8
Portugalska	5.6	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.1	4.0	5.0	6.3	6.7
Slovenija	:	:	:	6.9	6.9	7.4	7.2	6.6	5.8	6.1	6.5	6.0
Slovaška	:	:	:	:	:	:	16.7	18.7	19.4	18.7	17.5	18.0
Finska	16.3	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8
Švedska	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3
Velika Britanija	10.2	9.4	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0	5.1	4.9	4.7
Bolgarija	:	:	:	:	:	:	:	16.4	19.2	17.8	13.6	11.9
Hrvaška	:	:	:	:	:	:	:	:	:	14.7	14.1	13.6
Romunija	:	:	:	:	5.3	5.4	6.2	6.8	6.6	7.5	6.8	7.1
Turčija	:	:	:	:	:	:	:	6.5	8.3	10.3	10.5	10.3
Islandija	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norveška	6.0	5.4	4.9	4.7	4.0	3.2	3.2	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4
ZDA	6.8	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5
Japonska	2.5	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7

Vir: povzeto po EUROSTAT 2005.

Norveška je država, v kateri so življenjski stroški med najvišjimi na svetu. Govorimo o zelo »dragi« državi, ki ima na eni strani izredno visoke davke, na drugi strani pa skrbi za blagostanje svojih državljanov. Norveška je dolgo časa veljala za zaprto državo, ki je zavračala misel, da bi svoje gospodarstvo oziroma industrijo izpostavila tuji konkurenci. S tega vidika je bila izjemo protekcionistično naravnana.

Njena ekonomska rast je tesno povezana z razširjeno monetarno in davčno politiko ter s povečanimi investicijami na področju goriva, kar je pripomoglo k povečanju domače porabe in domačih investicij. Relativno visoka stopnja ekonomske rasti je povezana z norveško proizvodnjo in prodajo oziroma izvozom goriva v druge države (Statistics Norway 2006).

Zaradi visokih stroškov dela, visokih davkov in drugih strukturnih sprememb v nacionalnem okolju je na Norveškem dozorelo spoznanje, da je za kontinuiteto in razvoj potrebno odpreti trg in izpostaviti gospodarstvo zunanji konkurenci. Kot posledica tega spoznanja je opazno naraslo število srednjih in malih domačih podjetij, ki so v resnici zelo konkurenčna in specializirano usmerjena, na kar kaže tudi 3,9-odstotna rast BDP v letu 2005. Tudi EU kot regionalna

organizacija propagandira razvoj in širitev malega in srednjega podjetništva. Ena izmed uspešnejših oblik povezovanja specializiranega malega in srednjega gospodarstva je t. i. grozdenje.

Porter definira grozdenje kot »geografsko koncentracijo neformalno povezanih podjetij, specializiranih dobaviteljev, ponudnikov storitev, podjetij iz sorodnih dejavnosti in institucij določenih področij, znotraj katerih sočasno prihaja do sodelovanja in konkuriranja«²⁴ (Porter v Matek 2004: 36–37).

S postopnim umikom države iz gospodarstva so se postavili temelji za oblikovanje zdravega in prosperitetnega partnerstva med državo in gospodarstvom ter ostalimi socialnimi akterji.

Norveška nastopa kot ena izmed najbolj izrazitih držav blaginje z urejenim socialnim sistemom podpore (npr. zdravstveno zavarovanje, pokojnine, invalidsko zavarovanje ipd.), ki posamezniku zagotavlja ustrezno raven bivanja. Stopnja brezposelnosti (v letu 2006 je znašala okrog 3,2 %) je daleč pod evropskim povprečjem (Wikipedia 2006).

Finska velja za eno najbolj visokoindustrializiranih držav na svetu s svojim prostim tržnim gospodarstvom, ki temelji na gozdnih resursih, denarnih naložbah ter visoko razviti tehnologiji, zlasti na področju telekomunikacij in elektronike. Navkljub recesiji v devetdesetih letih prejšnjega stoletja se je postopoma postavila na noge in dosegla eno najvidnejših in najuspešnejših gospodarskih rasti do danes. Naložbe in razvoj tehnologije in elektronskega znanja so naredili Finsko zanimivo tudi za tuje vlagatelje in s tem še dodatno povečali njeno gospodarsko rast. Kljub temu pa se Finska že iz obdobja recesije sooča z visoko stopnjo nezaposlenosti, ki je v letu 1994 dosegla kar 16,6 %²⁵. Danes se številke sučejo okrog 7,7 % in to navkljub hitri rasti BDP, ki je v letu 2004 znašal 3,6 %, leto kasneje pa 1,8 %. Neskladja med rastočim

²⁴ Tipičen primer uspešnega grozdenja je italijanska lesna industrija (npr. Manzano), v kateri je posamezno podjetje specializirano v proizvodnjo specifičnega elementa končnega proizvoda. Pri tem se tem podjetjem ni potrebno obremenjevati z ostalimi deli proizvodnje, ker je proizvodnja enakomerno porazdeljena.

²⁵ Navedeni podatki so povzeti po poročilu Eurostata (glej tabelo 3.2.2.2 na strani 27–28) za obdobje med letoma 1993 in 2004. V začetku devetdesetih let je nezaposlenost na Finskem dosegla rekordnih 19 %.

gospodarskim razvojem in nezaposlenostjo do določene mere rešuje ekstenzivni sistem države blaginje, ki zelo dobro poskrbi za ljudi in predstavlja kar eno petino nacionalnega dohodka. V tem smislu imajo prebivalci Finske na voljo raznolike pokojninske programe, programe podpore in obsežno zdravstveno zavarovanje. Posebnost v primerjavi z drugimi visoko razvitimi državami je možnost brezplačnega izobraževanja vse do univerzitetne izobrazbe, kar je precej netipično za tehnološko in gospodarsko napredne države (Wikipedia 2006).

Vlada je odigrala osrednjo vlogo s tem, ko je »z množičnimi in obilnimi motivacijami znanja povezala domače in tuje univerze in inštitute z razvojnimi enotami in inštituti finskih podjetij in na ta način pripeljala vrhunsko domače in svetovno znanje v finska podjetja« (Sočan 1999: 10).

Tudi Nizozemska se uvršča v cvet najbolj razvitih in odprtih gospodarstev. Po stopnji gospodarskega razvoja se uvršča na šestnajsto mesto na svetu. Njena gospodarska moč temelji na tujih trgih, stabilnih ekonomskih odnosih in zmerni stopnji brezposelnosti, zmerni stopnji inflacije ter na dejstvu, da nastopa kot eno izmed najpomembnejših transportnih središč v Evropi. Letna povprečna rast BDP je 4 %, medtem ko se pričakuje, da bo inflacija z 1,3 % narasla na 1,5 %. Nizozemska se uvršča v sam vrh z najnižjo stopnjo brezposelnosti v Evropi in svetu, ki se po podatkih Eruostata vrti okrog 3,8 % (Wikipedia 2006).

V devetdesetih letih je nizozemska zakonodaja s področja fleksibilnosti in varnosti odločilno zaznamovala nadaljnji razvoj države. Na področju fleksibilnosti je Nizozemska uredila zaposlitev za določen čas²⁶, ukinila je obveznost pridobitve posebnega dovoljenja za AZZ in hkrati odpravila najdaljši dovoljeni čas (do 6 mesecev) trajanja zaposlitve te vrste, skrajšala je odpovedne roke in roke odpuščanja na zavodih za zaposlovanje. Na področju varnosti je država uvedla zakonske obveznosti, ki so okrepile položaj atipično zaposlenih: uvedla je plačilo za tri ure dela za delavce, ki opravljajo občasna dela, uredila je tveganje neplačila delavcev na vpoklic in utrdila položaj, delavcev zaposlenih preko AZZ, s tem, da je pogodbi o zaposlitvi dodelila status redne pogodbe o zaposlitvi (Wilthagen v Kajzer 2005: 15).

²⁶ Tri zaporedne pogodbe za določen čas ali pogodbe za določen čas, ki trajajo tri leta ali več se spremenijo v pogodbo za nedoločen čas.

Belgija je ena izmed najbolj razvitih tržnih ekonomij na svetu. To je država velikih priložnosti, zanimiva zlasti za korporacije, ki imajo interes vlaganja kapitala v nove tehnologije in inovacije. Industrijsko, inovacijsko in znanstveno zelo močna država svojo vlogo krepi na geografski centralistični poziciji. Znala je unovčiti geografski položaj in izkoristiti tokove znanja in kapitala, ki so se prepletali v njej. Danes predstavlja belgijski izvoz kar dve tretjini BDP, kar dejansko pomeni, da je Belgija v veliki meri odvisna od svetovnega trga in predvsem od trga EU. Nezaposlenost je znašala 7,8 % v letu 2004²⁷, čemur botruje dobra socialna urejenost družbe. Socialni sistem izvaja številne programe, ki pokrivajo področje zdravstvenega zavarovanja, prednosti za invalide ter pokojnine. To so pomembni segmenti, ki odločilno vplivajo na družbenoekonomsko ravnotežje države.

Pri belgijskem primeru je zanimiva tehnološka in razvojna prenova Flandrije. Flandrija je najbolj razvita belgijska regija, ki je zrasla na razvojnem soglasju med regionalno vlado in kapitalom ob trajnem vlaganju v tehnološko posodabljanje podjetij, kadre ter moderno infrastrukturo. V Flandriji²⁸ so zelo močne TNI in tuj kapital, ki je v državo pritekal zaradi odprtosti in podpore regionalne vlade. Ta odprtost ji je omogočila, da je skoraj za 20 % prehitela preostale dele Belgije in s tem postala ena najprodornejših evropskih regij (Sočan 1999: 11).

Iz navedenih podatkov je razvidno, da so si omenjene države med seboj »vsebinsko« zelo različne. Različne so si po stopnji razvoja, pa čeprav nastopajo kot ene najbolj razvitih, razlikujejo se po svoji gospodarski, politični in tudi družbeni oziroma socialni strukturi. Kljub temu pa je moč opaziti skupno lastnost, ki jih povezuje med seboj in obenem loči od ostalih držav. Uspelo jim je združiti predstavnike države in državnih oblasti, gospodarstvenike, delodajalce ter sindikate za isto mizo in tako doseči družbeni konsenz.

²⁷ Odstotek je naveden na podlagi podatkov Eurostata med letoma 1993 in 2004 (glej tabelo 3.2.2.2 na strani 27–28).

²⁸ Gre za pravo nasprotje Velonije, v kateri so TNI bistveno manj atraktivne, brezposelnost je večja in gospodarstvo manj kipeče. Prednost Flandrije ni samo v večji produktivnosti, večjih interesih za TNI, manjši brezposelnosti in učinkovitem izobraževalnem sistemu, temveč tudi v izrazitem izpostavljanju pomena in v samem financiranju raziskav in razvoja (Wikipedia 2006).

Konsenz v teh državah je dosežen na najvišjem nivoju, saj kapital verjame, da je ustrezna strokovna usposobljenost zaposlenih pogoj za konkurenčnost in razvoj, delodajalci dajejo večjo težo zaposljivosti v primerjavi s plačo, vodilni v podjetju lažje sprejemajo in odpuščajo ljudi v službo, aktivno prebivalstvo pa ima zaradi ustrezne izobrazbene strukture in vključenosti v sistem večjo možnost za hitrejšo vnovično zaposlitev (Sočan in Medica 2003: 78).

Gre za usklajen odnos med vpletenimi, ki omogočajo gospodarstvu razvoj, ljudem zaposlitev in na ta način zmanjšanje brezposelnosti, zadovoljstvo sindikatov ter povečan pritok sredstev, potrebnih za nadaljnje načrte, povezane z razvojem in državnimi politikami. Države so uspešne zato, ker so vse vpletene strani zadovoljne. Skupina držav konsenza predstavlja vzor vsem ostalim državam EU, ki jim takega konsenza še ni uspelo doseči.

Tudi Slovenija se odkrito spogleduje s skandinavskih vzorcem politike razvoja v katerem država prispeva svoj proračunski delež za financiranje raziskav in razvoja ter izobraževanja in s tem omogoči vzgojo uspešnih kadrov, ki ustvarjajo konkurenčna in rastoča podjetja, ki s svojimi dobički blagodejno vplivajo na gospodarsko rast države. Tu je Slovenija nekoliko v zaostanku, saj imajo njeni socialni partnerji precej različne poglede na številnih področjih, ki bi morala biti poenotena (npr. nesporazum med vlado in sindikati o usklajenosti pravic delavcev, področje zdravstva, nefleksibilnost in še ne dovolj velika odprtost gospodarstva pri vlaganju v nova znanja in človeške vire ter premajhno vlaganje in spodbujanje na področju deficitarnih poklicev ipd.). Odprtih vprašanj je še veliko, hitrost in učinkovitost njihovega reševanja pa je odvisna od pogajalskih sposobnosti in fleksibilnosti vpletenih strani.

3.2.3 Države Srednje in Vzhodne Evrope

Skupina držav srednje in vzhodne Evrope predstavlja danes svojevrsten izziv in priložnost za EU. Govorimo o državah, ki so zaradi neizkoriščenosti potencialov na gospodarskem področju in področju človeških virov zaradi slabe organizacije in slabe razvitosti trga dela, trga kapitala ter trga delovne sile postale precej zanimive v zadnjih petnajstih letih. V tem obdobju jih je večina stopila v fazo tranzicije, kar pomeni, da so postopoma začele uvajati inovacije v

tehnologiji, investicije v gospodarstvu, začele so posodabljati ekonomsko in socialno področje in prilagajati celotno nacionalno zakonodajo kriterijem EU. Ta del Evrope je pomemben tudi zato, ker predstavlja 30 % vsega prebivalstva v Evropi in s tem velik potencial neizkoriščene delovne sile (European Commission 1999: 63).

Socialistični model razvoja²⁹, za katerega se uporablja tudi izraz model državno kontroliranega gospodarstva, prevzemajo manj razvite države. Ravno zaradi tega je gospodarstvo pod vplivom državne politike zrušilo ali celo upočasnilo razvoj države. V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je na dan prišla šibkost sistema, ki je postala precej izrazita po nastanku EGS. Takrat so vse socialistične države izgubile visoko raven socialne varnosti in zaščite, ki je bila zanje značilna (govorimo o stalni zaposlenosti, brezplačnemu zdravstvu, socialnem varstvu, brezplačnem šolstvu, stanovanjih, kulturi, osnovnih prehrambnih potrebščinah itd.). Problem je predstavljal tudi pojem ekonomske solidarnosti, ki je nastopal kot bistvena sestavina socialnih odnosov in ni dopuščal večjih družbenih razlik med prebivalstvom, čeprav so te nujne za normalni družbenogospodarski razvoj. Ker ekonomska solidarnost zmanjšuje ekonomsko učinkovitost države, lahko posledično zavre njen gospodarski razvoj (Senjur 1991: 61–68).

Kmalu po koncu druge svetovne vojne so se začele kazati prve spremembe in prve razpoke stare ureditve, ki so svoj epilog dobile s padcem berlinskega zidu. Začelo se je obdobje tranzicije.

Spremembe so se odražale v povečanem številu nezaposlenih, ki je v sredini devetdesetih let začelo hitro naraščati in doseglo 12 %. Osrednji vzroki so bili masovna odpuščanja delavcev iz jeklarske in rudne industrije, ki so bila posledica racionalizacijskih ukrepov, veliki apetiti novonastalih podjetij v zasebnem sektorju in vstop t. i. »baby boom-a« na trg dela. Svoj delež je prispevala tudi neustrezna usposobljenost in neprimerna izobrazba ljudi, zlasti tistih, ki so bili priča reorganizaciji in prestrukturiranjih gospodarstva na nivoju

²⁹ Glavne značilnosti socialističnega sistema (za primer Sovjetske zveze, Kitajske), ki so obenem tudi osrednji razlogi, zaradi katerih sistem zaide v krizo, so tri: kot prvo se navaja enopartijski politični sistem z eno prevladujočo politično stranko, ki monopolistično odloča o usodi celotnega državnega teritorija, državna last vseh proizvodnih sredstev kot prevladujoča oblika lastnine in nazadnje še popoln državni nadzor nad gospodarstvom (Senjur 1991: 64).

posameznega podjetja ter nehomogena regionalna razvitost na tem delu Evrope. Etnični faktor, ki je značilen za vzhodno Evropo in se je skozi zgodovino vedno izražal v različnih oblikah diskriminacije, je bil prisoten tudi na področju zaposlovanja³⁰(Terrell in Boeri 1999: 37–38).

Raven socialne podpore je ostajala nizka, mezde delavcev pa so kazale nestabilen položaj gospodarstva. Zaradi zaostalosti tehnologije in odsotnosti inovacij je vzhodni trg ostal nekonkurenčen, kar se je poznalo tudi v državnih uvozno-izvoznih bilancah (Terrell in Boeri 1999: 64–66).

Za vzhodno in srednjo Evropo je bila značilna relativno visoka stopnja ljudi zaposlenih v kmetijstvu in industriji, ki je presegala evropsko povprečje. To je predstavljalo samo eno izmed sektorskih delitev v zaposlovanju, ki je ločevala države srednje in vzhodne Evrope od držav članic EU.

Jazbec (Jazbec 2001: 47–54) ugotavlja, da se je prehod iz centralnoplanskega v tržno gospodarstvo začel v državah srednje in vzhodne Evrope brez potrebnih izkušenj in ustreznega ekonomskega znanja. Da bi se lahko gospodarstvo obnovilo, je bilo potrebno najprej umiriti cene. Osrednji cilj vsake izmed držav v tranziciji je bil zmanjšanje inflacijskih stopenj, ki so bile višje kot v EU, in s tem oživitev gospodarske rasti. Težave, s katerimi so se države soočale, so bile: makroekonomska stabilizacija, liberalizacija cen in trgovine, vzpostavitev konvertibilnosti tekočega dela plačilne bilance ter gradnja pravnega in institucionalnega okvira za delovanje tržnega gospodarstva. Ravno institucionalno prilagajanje in ureditev pravnih temeljev družbe je tem državam dalo pečat posebnosti v ekonomski zgodovini, saj je prestrukturiranju njihovih gospodarstev sledil padec družbenega produkta in selitev delovne sile iz državnega v zasebni sektor. Bivša Jugoslavija je v tem pogledu izstopala v primerjavi z drugimi prehodnimi državami, ker je bila gospodarsko bolj razvita. Njena industrializacija, ki je potekala vzporedno s politično in gospodarsko decentralizacijo republik, je omogočila stabilno gospodarstvo, pritok tujega kapitala pa je spodbudil gospodarsko rast in povečano domačo porabo, bančni sistem pa je bil v večinski lasti velikih podjetij in decentraliziran.

³⁰ Diskriminacija se je pojavila v obliki oteženega dostopa na trg dela vedno večjega števila žensk in mladih, ki skupaj s starejšimi in invalidi predstavljajo težje zaposljive kategorije delavcev.

Dolgoročni uspeh držav srednje in vzhodne Evrope je zato mogoče identificirati v njihovi specializaciji v visokotehnološko proizvodnjo, ker si na ta način pridobijo primerjalno prednost v proizvodnih sektorjih. Zagotovo bo zanje predstavljalo širitev strokovnega znanja in pridobljenih izkušenj velik izziv. Že sedaj je mogoče opaziti, da so znotraj skupine srednje in vzhodnoevropskih držav najbolj obetavne in stabilne tiste, v katerih je največ TNI (Černetič 2007: 7).

Bistvenega pomena je bilo, da je ta skupina držav pravočasno spoznala razvojne možnosti, ki jih je imela na razpolago in si tako zagotovila znanje in zadostno sposobnost za oblikovanje primerne razvojnodohitevalne strategije. Za njen uspeh je bila nujna vključenost posamezne države v družbeni okvir ter dovolj odprta politična volja države. Razvojni rezultati teh držav, relativna rast gospodarstva, kakovost družbenega, tehnološkega, okoljskega in gospodarskega razvoja so na področju gospodarstva in družb intenzivno povezani s kazalci konsenza³¹ (Sočan 2002: 21).

In kot ugotavljata Sočan in Bučarjeva, »uspešna strategija dohitevanja pa mora izhajati iz lastnega okolja in lahko vanj prenaša izkušnje drugih, vendar ustrezno prilagojene trenutku in problemu, ki ga je treba reševati v specifičnem okolju« (Bučar in Sočan 2004: 4).

3.3 TRG DELOVNE SILE V EU IN DRŽAVAH ČLANICAH

Klasična ekonomska teorija razume trg dela kot racionalni podjetniški prostor na katerem se križajo interesi delodajalcev in delojemalcev glede osnovnih razlogov njihove dejavnosti in dela, dobička podjetja in plače zaposlenih (Marshall in Pigou v Kramberger 1999: 91, 93).

To pomeni, da je trg v osnovi sestavljen iz treh strukturnih elementov: povpraševanja po delovni sili, ponudbe le-te in srečevanja med obema, ki ima

³¹ Med kazalce konsenza se prišteva razvojno sposobnost političnega in upravnega menedžmenta in institucionalnega okolja, vzvode sodobnega razvoja, gospodarska in družbena znanja, vlaganje kapitala, konsenz socialnih partnerjev, usklajenost politik, konkurenčnost gospodarstva, tehnična zahtevnost strukture gospodarstva, celovita infrastruktura, razvojna identiteta, javno mnenje, varnost ter civilizacijsko okolje (Sočan 2002: 21–24).

za posledico določitev cene delovne sile (Samuelson v Svetlik 1985: 15).

Ključno vlogo pri oblikovanju podobe trga imajo »faktorji vpliva«, med katere prištevamo: ekonomijo, demografijo, tehnologijo, globalizacijo, okolje, politiko, socialne zadeve, vrednote ter številne druge (Ekonomska fakulteta 2005).

Evropski trg delovne sile je včasih veljal za nefleksibilnega in vase zaprtega. Pretok delovne sile med članicami EU je potekal nemoteno, medtem ko so bili postopki za državljane nečlanic oteženi. Nezadovoljstvo z nefleksibilnostjo se je nadaljevalo tudi v osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Obtožbe so se navezovalе na dolgoročno brezposelnost in pretirano socialnopravno varnost kot osrednji značilnosti nesposobnosti prilagajanja spreminjajočim se razmeram (Buddelmyer, Mourre in Ward-Warmedinger 2005: 7).

Z večanjem števila držav članic se je večala potreba po fleksibilnosti, da bi se trg lažje odzival na spreminjajoče okoliščine. Ker je bila Unija prvotno sestavljena iz evropskih velesil, se vprašanje fleksibilnosti ni postavlja v ospredje, čeprav so države, kot sta Španija in Irska, ki se danes vzpenjata proti vrhu z rastočim gospodarstvom in zmanjšano stopnjo brezposelnosti, dolgo bili na repu evropskega povprečja.

V zadnjih letih so se zadeve začele spreminjati. Z večanjem zavesti o potrebi po večji učinkovitosti in hitrejšemu odzivu na nastajajoče spremembe se je začelo poudarjati pomen svobodnega trga delovne sile, ki samodejno izravnava priložnosti in tveganja na njem (Svetlik 1992: 32).

Niz strukturnih sprememb na področju gospodarskih aktivnosti je izrazito prispeval k spremembam organizacije dela ter obsega in kakovosti delovne sile. To pomeni, da so strukturne spremembe sprožile »redistribucijo zaposlovalnih priložnosti za posamezne skupine na trgu delovne sile« (Ignjatović 2002: 46).

Reforma trga v smislu zagotavljanja večje fleksibilnosti in porast atipičnih oblik zaposlovanja sta zahtevala okrepitev ekonomske učinkovitosti in rast ter boj proti brezposelnosti pa tudi lažji dostop in vključenost na trg dela za rizične skupine delavcev (starejši delavci (nad 45 let), mladi (do 25 let) in ženske) (Müller in Scherrer 2002).

Vse spremembe so privedle do razčlenitve trga delovne sile, ki so se izražale v vedno večjih razlikah med dohodki, kvalifikacijo delovne sile, varnostjo na delovnem mestu, socialno vidnostjo, težo dohodkov, delovno obremenitvijo,

možnostjo napredovanja, možnostjo komunikacije, avtonomijo in drugo (Offe v Ignjatović 2002: 69).

Razčlenitev trga delovne sile naj bi zato temeljila »na hierarhizaciji strokovnosti, plačila, varnosti zaposlitve ter dolgoročnega statusa, situsa in moči, ki izhajajo iz prej omenjenih pogojev« (Ignjatović 2002: 73).

Da bi se izognila posledicam razčlenitve in uresničila cilje, povezane z razvojem trga delovne sile, je evropska politika zaposlovanja začela graditi in poudarjati pomen fleksibilnosti trga³² ter zagotavljanja varnosti na njem. Varnost je v tem kontekstu razumljena kot ohranjanje zaposlitve na eni strani in zagotovilo, da se v primeru brezposelnosti na temelju hitro odzivnega in fleksibilnega trga zagotovi nova in ustrezna zaposlitev.

Slovenija ni bila izjema. Od osamosvojitve naprej se je srečevala z različnimi izzivi s področja globalizacije, liberalizacije, približevanja evropskim merilom in z nujnostjo prehoda v tržno gospodarstvo. Največje težave, s katerimi se je srečevala glede trga delovne sile, so bile: visoka dolgotrajna brezposelnost, velik delež brezposelnih, zlasti v rizičnih skupinah, v katere sodijo osebe, starejše od 50 let, zelo velik priliv nekvalificiranega aktivnega prebivalstva iz šolskega sistema, velika izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja, velik obseg dela na črno, pomanjkanje institucij za pridobivanje certifikatov za

³² Fleksibilnost trga je mogoče tolmačiti na različne načine. Treu jo tolmači kot »numerično fleksibilnost, ki je izraz za odločitev delodajalcev o najemanju in odpuščanju zaposlenih, fleksibilnost delovnega časa, funkcionalno in organizacijsko fleksibilnost, ki predstavlja mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, ter fleksibilnost plačil zaposlenim« (Treu v Kajzer 2005: 12). Standing pa jo opredeli kot »hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam strukture povpraševanja po delovni sili« (Standing v Kajzer 2005: 11).

Fleksibilnost trga delovne sile se razdeli na dva dela, in sicer na notranjo in zunanjo fleksibilnost. Notranja fleksibilnost je fleksibilnost na ravni podjetja in vključuje zunanjo numerično fleksibilnost, notranjo numerično fleksibilnost, funkcionalno fleksibilnost, fleksibilnost plač in stroškov dela ter proceduralno fleksibilnost. Zunanja fleksibilnost pa nastopa na ravni celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva. Oblike zunanje fleksibilnosti so: numerična fleksibilnost, ki izraža prilagajanje zaposlenosti in opravljenih delovnih ur spremembam na trgih blaga; fleksibilnost stroškov dela, ki se prilagajajo spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti ter mobilnosti delovne sile in spremembam v njenem obsegu (Rimmer in Zappala v Kajzer 2005: 13).

poklicno oz. strokovno usposobljenost, birokratske ovire, ki so onemogočile nastanek malih in srednjih podjetij, nezadostna vključenost odraslih v programe za prekvalifikacijo, pasivni ukrepi aktivne politike zaposlovanja, premajhna vključenost socialnih partnerjev v reševanju problema brezposelnosti, pomanjkanje programov in spodbud za razvoj socialne ekonomije in premajhna fleksibilnost aktivnega prebivalstva. Strateški cilji razvoja trga dela oz. delovne sile in zaposlovanja, ki so temeljili na Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja med letoma 2000 in 2006, so bili usmerjeni v dvig izobrazbene ravni aktivnega prebivalstva, zmanjšanje strukturnih neskladij, vključevanje mladih brezposelnih v aktivne programe, zmanjšanje regijskih neskladij na trgu dela, rast zaposlenosti, ki naj bi presegala 1 % na letnem nivoju ter nadaljnji razvoj in okrepitev socialnega partnerstva pri reševanju problema brezposelnosti (Državni zbor 2001: 3, 5).

S takim pristopom naj bi se zagotovilo oblikovanje bolj fleksibilnega in varnega trga delovne sile tudi v naši državi.

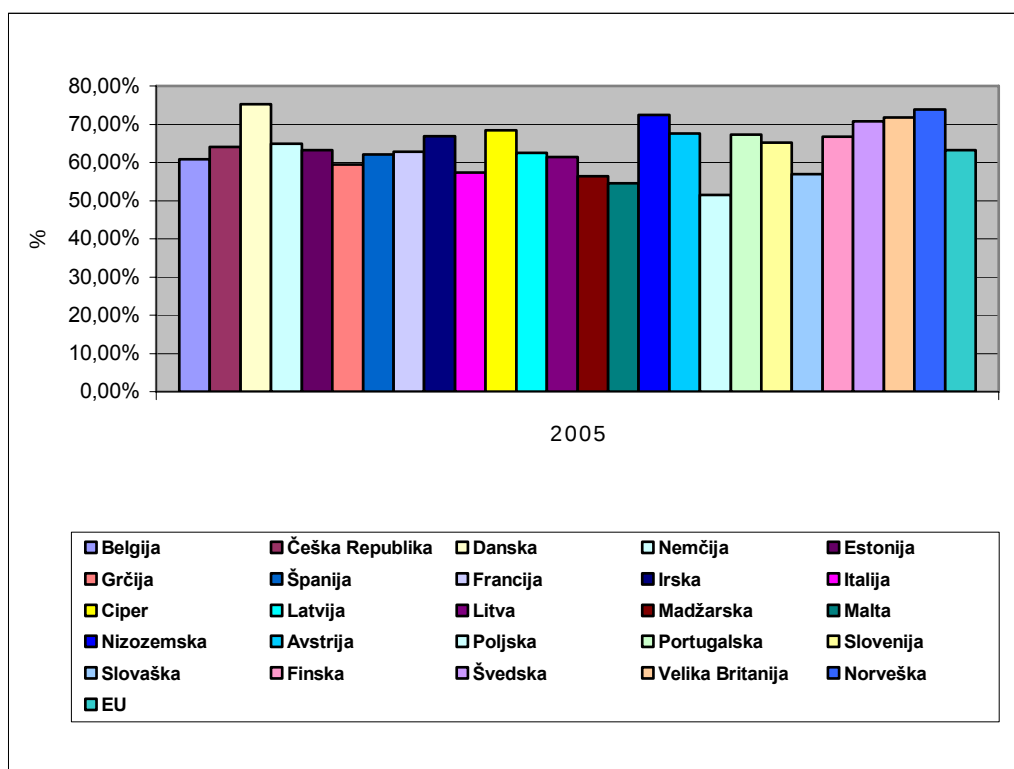
Fleksibilnost trga delovne sile je moč meriti tudi na podlagi stopnje zaposlenosti prebivalstva v državi. Stopnja zaposlenosti je pokazatelj odzivnosti trga in ponudbe delovnih mest, kakor tudi odzivnosti pri zagotavljanju delovne sile. V spodnjih grafih je prikazana stopnja zaposlitve (prikazana v odstotkih) v posamezni državi, vključno z evropskih povprečjem, beležena v prvi četrtini leta 2005 in v prvi četrtini leta 2006. Grafa prikazujeta trend naraščanja stopnje zaposlenosti³³. Najvišja stopnja zaposlenosti moških in žensk je bila dosežena v skandinavskih državah (Danska, Norveška, Švedska, Finska in Nizozemska), torej v državah konsenza³⁴, za katere je značilno tesno sodelovanje socialnih

³³ Iz seznama je izključen Luksemburg, ker ni bilo podatka o stopnji zaposlenost v tej državi. Grafa prikazujeta zaposlovanje v prvem trimesečju leta 2005 in leta 2006, s čimer je mogoče primerjati postopno rast stopnje zaposlitve v vsaki posamezni državi.

³⁴ Tu je mišljena Danska, ki je imela v prvi četrtini leta 2005 75,2-odstotno zaposlenost, v naslednjem letu v istem obdobju pa 76,5-odstotno zaposlenost. Nizozemska je v letu 2005 dosegla 72,5 % v letu 2006, pa 73,5-odstotno stopnjo zaposlenosti. Finska je imela leta 2005 v prvi četrtini 70,7-odstotno zaposlenost, leto kasneje 71,5-odstotno. Norveška zaposlenost je zrastle v enem letu z 73,8 % na 74,4 %. Poleg navedenih držav je samo še Velika Britanija v tem obdobju presegala prag 70 % zaposlenosti svojega prebivalstva ne glede na spol in izobrazbo.

partnerjev. Najnižjo stopnjo zaposlenosti je obdržala Poljska³⁵. Slovenija je v omenjenem obdobju povečala zaposlenost za 0,7 % - z 65,2 % na 65,9 %. Na nivoju EU se je stopnja zaposlenosti dvignila z 63,2 % v letu 2005 na 63,9 % v letu 2006.

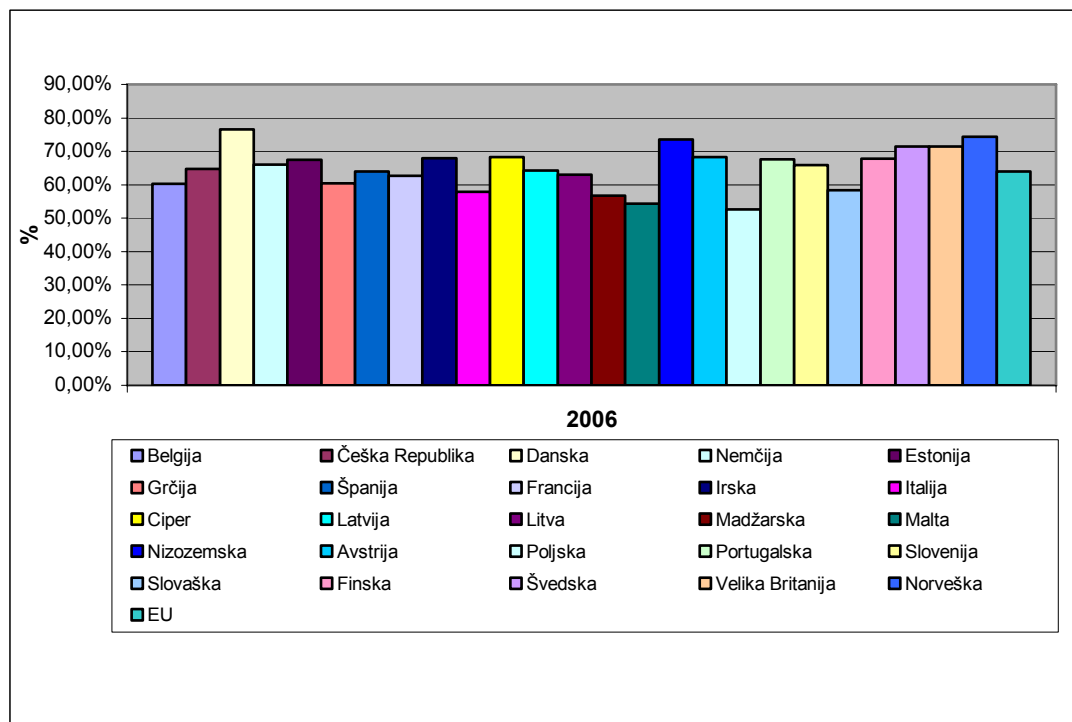
GRAF 3.3.1: Stopnja zaposlenosti po državah EU v prvem trimesečju leta 2005



Vir: povzeto po Eurostat v Romans in Hardarson 2006: 4.

³⁵ Poljska je imela v prvi četrtini leta 2005 51,5 %, leto kasneje pa 52,6-odstotno zaposlenost. Sledijo ji Malta z 54,6-odstotno zaposlenostjo v letu 2005, leto kasneje je beležila upad zaposlenosti na 54,4 %. Madžarska je leta 2005 dosegla 56,4-odstotno zaposlenost in nato narasla na 56,7 %. Sledijo še Slovaška z 56,9 % v letu 2005 in 58,3 % v letu 2006, Italija, ki je z 57,3 % povečala zaposlenost na 57,9 % in nazadnje še Grčija, ki je prešla z 59,5 % na 60,4 %.

GRAF 3.3.2: Stopnja zaposlenosti po državah EU v prvem trimesečju leta 2006



Vir: povzeto po Eurostat v Romans in Hardarson 2006: 4.

Iz navedenih podatkov je mogoče ugotoviti, da se zaposlenost postopoma večja v vseh državah. Države konsenza, vključno s Švico, beležijo najvišji odstotek stopnje zaposlenosti prebivalstva, kar je zagotovo posledica ugodnih zaposlitvenih pogojev ter pozitivne družbenoekonomske klime. K porastu zaposlenosti prispevajo med drugim številna prizadevanja vlad, ki si pri uresničevanju zastavljenih ciljev pomagajo z uporabo različnih postopkov in programov financiranja. Mednje sodi tudi program aktivne politike zaposlovanja.

3.4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

»Aktivna politika zaposlovanja je nabor različnih ukrepov in programov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi imela čim več delovno sposobnega prebivalstva« (Janoski v Svetlik in Batič 2002: 174).

Model aktivne politike zaposlovanja (APZ) je nastal konec štiridesetih let,

vendar ga Švedska kot prva začne uporabljati deset let kasneje, ostale države pa šele v šestdesetih letih. Osnovni namen APZ je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposlenosti čim širšemu krogu ljudi (Svetlik in Batič 2002: 174–175).

Razlogi, ki so privedli do nastanka APZ, so številni, med najpomembnejše sodijo razprave o polni zaposlenosti, razprave o razrešitvi nasprotja med brezposelnostjo in inflacijo, strukturne spremembe gospodarstva, pomanjkljivi izobraževalni sistemi, marginalizacija določenih družbenih skupin in vstopanje večjega števila žensk in mladih na trg delovne sile ter številne gospodarske krize, ki so povzročile porast brezposelnosti (Svetlik 1985: 107).

Namen APZ kot osrednjega cilja evropske zaposlitvene strategije (EVS) je zagotavljanje socialne stabilnosti in socialne varnosti ljudi. Njena politična strategija, poznana pod imenom »flexicurity«, poskuša na eni strani uskladiti in okrepiti fleksibilnost trga dela, delovnih organizacij in delovnih odnosov, na drugi strani pa okrepiti varnost šibkejših skupin, ki se nahajajo na trgu dela in izven njega (Tilburg University 2006).

APZ so države implementirale v boju proti brezposelnosti, za preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti, za olajševanje ponovnega vključevanja dolgotrajno brezposelnih oseb na trg dela, za zagotavljanje podpore mladim in drugim brezposelnim osebam, ki vstopajo na trg dela prvič ali znova iščejo zaposlitev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2005).

Ukrepi APZ so naravnani na tri področja, ki se navajajo kot ključna pri ohranjanju ravnotežja na trgu delovne sile. Prvo področje poskuša regulirati ponudbo delovne sile oziroma spodbuditi poklicno, izobraževalno in prostorsko mobilnost z uvajanjem novih izobraževalnih programov in programov za prekvalifikacijo ter pomočjo pri selitvah. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije ima v te namene ponudbe številnih programov, predvsem za prekvalifikacijo in usmerjanje delovne sile na področje deficitarnih poklicev. Poleg Zavoda za zaposlovanje igrajo pomembno vlogo tudi druge izobraževalne institucije, javni zavodi, ljudske univerze in skladi³⁶, ki so

³⁶ Sklad za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih je novost. Usmerjen je v izobraževanje zaposlenih ljudi z namenom preprečevanja odpuščanja nekvalificiranih delavcev, ki jih samostojni podjetniki zaposlijo pri sebi. Da samostojni podjetniki lahko vključijo svoje

usmerjeni v izobraževanje. Drugi ukrep APZ se je usmeril na reguliranje povpraševanja po delovni sili s subvencioniranjem plač delavcev, ki so bili odpuščeni, subvencioniranjem novih delovnih mest in s pomočjo javnih del. Primer takega ukrepa je program zagotavljanja sredstev podjetjem za sofinanciranje plač pri zaposlitvi brezposelnih oseb na podlagi 45. člena Zakona o izvrševanju proračuna³⁷. Zadnji ukrep APZ pri zmanjševanju brezposelnosti je usklajevanje ponudbe in povpraševanja delovne sile, ki ga je mogoče doseči samo z razvojem ustreznih informacijskih sistemov, z modernizacijo dela zavodov za zaposlovanje in z uvajanjem novih metod zaposlovanja (Svetlik 1985: 115–117).

V zadnjih letih je do izraza prišla sinergija med izobraževanjem in zaposlovanjem ter gospodarstvom in zaposlovanjem, ki dejansko nastopa kot ključni akter v uresničevanju APZ in njenih ciljev.

Program ukrepov APZ v Sloveniji opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki v 50. členu določa, da je Vlada Republike Slovenije tista, ki sprejme program za koledarsko leto oziroma plansko obdobje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005: 1).

Program APZ za leto 2006 je utemeljen na evropskih in nacionalnih razvojnih

zaposlene v program sklada za pridobitev kvalifikacije, morajo biti člani Območne obrtne zbornice. Pri tem je zelo pomembno dejstvo, da so stroški izobraževanja vsakemu delodajalcu, ki v sistem izobraževanja vključi svojega delavca oz. večje število delavcev, refundirani. Pri tem mora vsak izmed delavcev, ki je vključen v program izobraževanja - le ta obsega pridobitev kvalifikacije IV., V., VI. in VII. stopnje izobrazbe - izpolniti pogoje, ki jih postavi sklad, da je upravičen do pristopa v sistem financiranega izobraževanja. V večini primerov gre za izpolnitev izobrazbenih obveznostih, tj. opravljanje izpitov v roku ipd. Več informacij je dostopnih na spletni strani <http://www.sklad-idspa.si/> (Sklad za izobraževanje delavcev 2006).

³⁷ Ta oblika pomoči podjetjem zmanjša stroške zaposlitve brezposelnih oseb in jim zagotavlja ustrezen kader. Usmerjena je na kategorije brezposelnih, ki veljajo za težje zaposljive. Delodajalci so s tem, ko zaposlijo brezposelno osebo, oproščeni plačila prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelnih oseb, starejših od 55 let za nedoločen čas, oproščeni so plačila davka na izplačane plače ob zaposlitvi brezposelne osebe z dokončano visoko stopnjo izobrazbe za nedoločen čas, oproščeni so tudi plačila davka na izplačane plače in pravico do povračila prispevkov delodajalca, če zaposlijo za nedoločen čas brezposelno osebo, mlajšo od 26 let z dokončano visoko stopnjo izobrazbe (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2006).

dokumentih in izhaja iz razmer na trgu dela v Sloveniji ter se usmerja na določene ciljne skupine ljudi: brezposelni s suficitarnimi poklici, brezposelni brez poklicne izobrazbe, brezposelni brez delovnih izkušenj ter ostale težje zaposljive brezposelne osebe, kot so invalidi, osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo ipd. Njegov vsebinski okvir sestavljajo: strategija razvoja Slovenije (predvsem razvoj moderne socialne države in večja zaposlenost), integrirane smernice za rast in zaposlovanje med letoma 2005 in 2008, nacionalni program reform za izvajanje Lizbonske strategije, ki poleg zaposlovanja vključuje tudi cilje iz nacionalnega programa razvoja trga in zaposlovanja do 2006 ter okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005: 1–2, 6).

Prioritetna področja APZ so tista, ki zadevajo spodbujanje in podporo brezposelnim, da se aktivno vključijo v reševanje lastne brezposelnosti, izboljšanje možnosti za težje zaposljive osebe, zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela zaradi nizke stopnje izobrazbe, zmanjšanje razlik med regijami, pospeševanje razvoja novih programov in poklicev, zagotavljanje enakih možnosti dostopa do trga dela in zaposlitve ter zagotavljanje dostopa do zaposlitve in usposabljanja v celotnem aktivnem obdobju. Ta področja so tesno povezana s cilji APZ, ki so: poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi, usposabljanje in izobraževanje, spodbude za zaposlovanje, eksperimentalni programi v obliki pilotskih projektov ter neposredno ustvarjanje novih delovnih mest (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005: 4–5).

3.5 NOVE ČLANICE EU PO 1. MAJU 2004 – KAJ SE JE SPREMENILO?

Z vstopom v EU 1. maja 2004 so za Slovenijo in vse ostale nove članice začele veljati vse pravice in dolžnosti, ki izvirajo iz tega naslova. Zagotovo je ena ključnih pravic državljanstvo EU, ki naredi državljane³⁸ vseh držav enakovredne nosilce pravic in dolžnosti. Vstop v EU pomenil korak naprej tudi v

³⁸ Vsak državljan EU ima pravico do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju drugih držav članic. Istočasno ima pravico do celovite konzularne zaščite na veleposlaništvu ali konzulatu katere koli države članice EU. Državljan EU imajo pravico do volitev v evropski parlament.

smislu pravice do svobodnega gibanja znotraj teritorija Unije. V kontekstu mojega dela je bistveno načelo prostega pretoka delavcev in storitev, ki je z določenega vidika za nove članice omejeno.

Slovenski državljani, tako kot državljani ostalih novih članic EU, se sprva po 1. maju 2004 nismo mogli zaposliti v starih članicah (z izjemo Velike Britanije, Irske in Švedske, ki teh omejitev niso postavile), ker so le-te postavile omejitev v zaposlovanju državljanov novih članic in tako izpostavile umetno ločevanje med državljani starih in novih članic (Repnik in Sankovič 2004).

Maja 2006 so omejitve sprostile še Finska, Grčija, Portugalska, Španija, Italija, Belgija, Danska, Luksemburg, Francija in Nizozemska. Avstrija in Nemčija pa bosta do popolnega odprtja trga počakali do leta 2011 (Evropski parlament 2006).

Do leta 2011, ko naj bi se trg delovne sile Unije v celoti sprostil, se državljani novih članic ne bodo mogli svobodno zaposlovati v starih članicah. Lahko, pa se brez omejitev zaposlujejo v novih članicah; torej na Cipru, Češkem, Estoniji, Latviji, Litvi, Madžarski, Malti, Poljski in Slovaški). Na tej osnovi bo Slovenija, po načelu vzajemnosti, obravnavala vse državljane iz držav članic, v katerih veljajo omejitve (Repnik in Sankovič 2004).

Z vstopom v EU leta 2004 so državljani novih držav članic pridobili številne privilegije, ki veljajo tudi za ostale evropske državljane starih članic, ki pa v praksi še niso v celoti uresničljivi.

Slovenija se je obvezala, da s 1. majem 2004 ne bo več uporabljala določb Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT)³⁹ za člane držav EU, kjer je vzajemno omogočen prost dostop do trga dela in zaposlovanja ter prost pretok storitev, ki se izvajajo z napotnimi delavci, in drugih oblik dela po ZZDT (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2005).

Za državljane tretjih držav oz. za tujce ostajajo pogoji za zaposlovanje nespremenjeni in v skladu z določili ZZDT. Kot novosti se navajajo uveljavitev kvotnega sistema urejanja zaposlovanja tujcev (govorimo o 5 % aktivnega prebivalstva oz. približno 41.000), letno določanje kvote delovnih dovoljenj, diferenciacija kvotnih dovoljenj, celovito pokrivanje vseh dejavnosti, ugotavljanje smotrnosti zaposlovanja tujca, obveznost prijave začetka in konca dela tujca ter

³⁹ Uradni list Republike Slovenije, št. 66/2000 in Uradni list Republike Slovenije, št. 101/2005.

strožje kazni in nadzor. Sicer pa se lahko tujec v Sloveniji zaposli samo s predhodno pridobitvijo delovnega dovoljenja⁴⁰ (Urbas 2003: 25–26).

Za leto 2005 je Vlada določila kvoto v višini 16.700 delovnih dovoljenj (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2005: 1).

Iz tega sledi ugotovitev, da se v Sloveniji pri zaposlovanju prednostno obravnavajo slovenski državljani in z njimi izenačeni državljani novih držav članic ter državljani Švedske, Irske in Velike Britanije, medtem ko imajo državljani držav članic EU-15 in EGP prednost pri zaposlovanju pred državljani tistih držav, ki niso članice EU (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2005).

⁴⁰ Delovna dovoljenja za tujce delimo na: osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo (Urbas 2003: 27–29).

4. AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE KOT FLEKSIBILNA OBLIKA ZAPOSLOVANJA IN NJIHOVA VLOGA NA TRGU DELOVNE SILE

Ko govorimo o fleksibilnih oblikah dela, imamo v mislih: delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, drugo delo ali t. i. »second job«, delo po pogodbi, delo za neposredno plačilo, samozaposlovanje ter zagotavljanje delavca pri drugemu podjetju (v nadaljevanju uporabnik). Zlasti tej obliki zaposlitve bo posvečeno več pozornosti v nadaljevanju. Govorila bom o agencijskem zaposlovanju, ki na osnovi koncesijske pogodbe daje uporabniku delavca oz. delavce na »posajo« za določen čas.

Fleksibilne oblike zaposlovanja so se v razvitih družbah prvič pojavile po letu 1975, po gospodarskih krizah, ki so nastopile v sedemdesetih, osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja. To kaže, da je bil njihov nastanek pogojen z nestanovitnim stanjem v gospodarstvu, kar pomeni, da se je od države terjalo oblikovanje takšnih instrumentov, ki bi navkljub nelagodni gospodarski sliki omogočili ohranitev obstoječih delovnih procesov in delovnih mest ter oblikovanje novih. Večjo zaščito so zahtevali tudi delodajalci, ki so bili podvrženi plačevanju visokih dajatev za vse zaposlene, kar tudi danes predstavlja veliko oviro za podjetja. Iz tega izvira negativni koncept fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki po definiciji nastajajo zaradi gospodarske krize, pritiska delodajalcev in deregulacije zaposlovanja s strani države. Zanje je značilno, da so popolnoma v nasprotju s klasično obliko zaposlitve, ki je bila tudi v Sloveniji dolgo prevladujoča oblika: to je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Svetlik 1994: 123–126).

Druga značilnost fleksibilnih oblik zaposlovanja je vezana na čas. To pomeni, da govorimo o zaposlovanju za določen čas, ki delavcu omogoči zaposlitev samo za obdobje, ki je definirano v pogodbi o zaposlitvi. Tak pristop vsekakor ne predstavlja rešitve problema odpravljanja brezposelnosti na dolgi rok. Še več, ta pristop večina vidi kot osrednjo slabost.

Navkljub negativni sliki, ki se je oblikovala, se v Evropi kaže trend porasta fleksibilnih oblik zaposlovanja. Zgodba o »negotovi zaposlitvi« se je v določenih državah spremenila v zgodbo o uspehu. Tipičen primer je Nizozemska, kjer

zaposlovanje za določen čas predstavlja tretjino celotnega zaposlovanja, sledijo ji Velika Britanija, Švica in Norveška. Pojav se je oblikoval po korakih, pridobiva obseg in teži tudi v drugih državah EU (Andersen in Jensen 2002: 48).

Trendi v zaposlovanju jasno kažejo, da so zaposlitve za nedoločen čas dolgoročno gledano obsojene na zaton, medtem ko postajajo zaposlitve za določen čas vedno bolj aktualne.

Zato je moč reči, da fleksibilne oblike zaposlovanja ne odgovarjajo na vprašanje dolgoročne odprave brezposelnosti, nedvomno pa pripomorejo k zmanjševanju brezposelnosti na kratki rok.

4.1 AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Agencijsko zaposlovanje je v preteklih letih predstavljalo precej majhen delež zaposlitev na trgu dela - le 1,5 % vseh zaposlitev v EU (Kohont 2003: 446). Kljub temu je postalo tržna niša, ki je v hitrem porastu in danes oskrbuje z delovno silo najuspešnejša podjetja tako na nacionalni kot tudi na mednarodni ravni.

Da lahko določeno podjetje v Sloveniji opravlja dejavnost kadrovske agencije, mora s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ) pridobiti koncesijsko pogodbo. Koncesijska pogodba se sklene na podlagi 6. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti⁴¹ in Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencije za zaposlovanje⁴². Predmet koncesijske pogodbe, ki je definiran v njenem prvem členu, je opravljanje dejavnosti agencije za zaposlovanje in posredovanje delovne sile. To pomeni, da je agencija pooblaščenca za iskanje, izbor in namestitve osebja, za vse delo v zvezi z zaposlovanjem, ki se navezuje na delodajalce in na delojemalce, za iskanje in nameščanje vodilnega kadra ter za posredovanje in zagotavljanje delovne sile. Agencija, ki nastopa v vlogi koncesionarja, ne sme zahtevati plačila za opravljeno storitev od brezposelne osebe, ki je vpisana v evidenci brezposelnih oseb, ki jo vodi Zavod Republike

⁴¹ Uradni list Republike Slovenije, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02.

⁴² Uradni list Republike Slovenije, št. 48/99, 79/00 in 30/03.

Slovenije za zaposlovanje.

Agencije za zaposlovanje (AZZ) se ne omejujejo zgolj na iskanje ustreznih kandidatov, ampak svojo dodano vrednost povečajo z dopolnitvijo kadrovskega servisa, ki vključuje psihološka testiranja, merjenje organizacijske klime v podjetju, opravljanje zdravniških pregledov, vso administracijo, svetovanje s področja delovnega prava ipd. Angažirane so tudi na področju izobraževanja in usposabljanja. To pomeni, da nastopajo kot mehanizmi aktivne politike zaposlovanja z namenom prilagoditve zahtevam na trgu delovne sile.

Z neposrednim soočanjem zahtev s strani delodajalcev in poznavanjem ponudbe na trgu delovne sile bodo zagotovo postale zelo pomembna vez med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami.

Organizacija CIETT⁴³ kot prva mednarodna organizacija, ki si prizadeva izpostaviti pomen AZZ pri zaposlovanju, integraciji, trgu dela ter ekonomski rasti, ugotavlja, da se agencijsko zaposlovanje v posameznih državah vsako leto povečuje (glej tabelo 3.2.2.1 na strani 25–27) (CIETT 2005).

Agencijsko zaposlovanje pozitivno vpliva na trg dela, saj poleg zagotavljanja dela iskalcem zaposlitve⁴⁴ izboljša pretok na trgu dela s tem, ko hitro in učinkovito zagotavlja primerno delovno silo, pomaga pri oblikovanju zaposlitev, do katerih sicer ne bi prihajalo, predstavlja svojevrstno odskočno desko za dolgoročno zaposlovanje, okrepi zaposljivost ljudi, aktivno sodeluje z javnimi zavodi za zaposlovanje, prispeva k ekonomski rasti in rasti dohodka javnega proračuna ter pomaga pri zaposlovanju težje zaposljivih skupin⁴⁵.

⁴³ CIETT (International Confederation of Temporary Work Businesses) je bila ustanovljena 17. maja 1967 v Parizu. Gre za prvi primer tovrstne mednarodne organizacije, ki se ukvarja izključno s problematiko in promocijo agencijskega zaposlovanja. Kot mednarodna organizacija je priznana na državni in mednarodni ravni s strani številnih mednarodnih organizacij in vlad. Za evropski prostor je posebej pomembna Euro-CIETT, mednarodna konfederacija zasebnih AZZ, ki nastopa kot avtoritativni glas v zastopanju evropskega agencijskega zaposlovanja. Priznana je s strani različnih evropskih organizacij (npr. EU, UNI-Europa, UNICE ipd.) in nacionalni vlad. Vključuje kar 21 od 30 federacij zasebnih AZZ, vključno s šestimi največjimi podjetji za kadrovske svetovanje na svetu (Adecco, Kelly Services, Manpower, Randstad, USG, Vedior) (CIETT 2005).

⁴⁴ Zasebne AZZ zaposlijo več kot 7 milijonov ljudi na letnem nivoju, kar pomeni kar 1,9 % celotne delovne populacije EU (CIETT 2006).

⁴⁵ Na podlagi podatkov OECD je kar 40 % ljudi, ki so zaposleni preko AZZ, iz vrst težko

Iz tega je razvidno, da AZZ nastopajo kot pomemben posrednik, ki pripomore k zagotavljanju fleksibilnosti in prilagodljivosti na trgu dela in tudi k povečani socialni varnosti akterjev na tem trgu in povečani konkurenčnosti uporabnikov. To jasno kaže usmerjenost AZZ k uresničevanju Lizbonske strategije (CIETT 2006).

4.1.1 Zakonske podlage

Agencijsko zaposlovanje kot atipična oblika fleksibilnega zaposlovanja se je v Sloveniji pojavilo v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Dejansko je zaživel šele po letu 2000, ko so bile postavljene konkretne zakonske podlage. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)⁴⁶, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)⁴⁷ ter Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje⁴⁸ so temelji na osnovi katerih je agencijsko zaposlovanje končno zaživel. Poleg teh lahko v ta sklop uvrstimo še Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti⁴⁹ ter Zakon o stavki (ZStk)⁵⁰.

Agencijsko zaposlovanje je nastalo kot posledica spleta različnih okoliščin med katere Kohont (Kohont 2003: 444) uvršča: potrebe podjetij po specifičnih

zaposljivih oziroma rizičnih skupin med katere sodijo: dolgoročno nezaposleni ljudje, ženske, mladi, starejši delavci ter pripadniki etničnih manjšin (CIETT 2006).

⁴⁶ Zakon o delovnih razmerjih, ki ga je sprejel Državni zbor RS, je objavljen v Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002 z dne 15. 5. 2002, v veljavo pa je stopil 1. 1. 2003. Zakon je v celoti dostopen na http://www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/sprejeti_zakoni/sprejeti_zakoni.html (24. junij 2004).

⁴⁷ Uradni list Republike Slovenije, št. 5/1991, 12/1992, 71/1993, 38/1994, 80/1997; Odl. US: U-I-343/94, 69/1998 in 76/2002. Za podrobnejše informacije glej spletno stran http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO1239.html (21. december 2005).

⁴⁸ Uradni list Republike Slovenije, št. 48/1999, 79/2000, 30/2003 in 54/2003, Odl. US: U-I-232/99-17, 62/2005 Odl. US: U-I-390/02-27. Za podrobnejše informacije glej spletno stran http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_PRAV628.html (21. december 2005).

⁴⁹ Uradni list Republike Slovenije, št. 40/1997, 40/1997, 5/1998, 39/1999, 98/1999, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003.

⁵⁰ Ur. l. Socialistične Federativne Republike Jugoslavije, št. 23/1991, Republike Slovenije, št. 22/1991. Za podrobnejše informacije glej spletno stran http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZAKO1844.html (21. december 2005).

oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij, deregulacijo kot sredstvo monopola javnih služb za izboljšanje fleksibilnosti trga delovne sile, povpraševanje delavcev po občasnem delu, politike javnih služb za zaposlovanje, ki prenašajo določene storitve na agencije ter sposobnost prilagajanja.

V tem kontekstu bi lahko rekli, da agencija nastopa kot »parazavod«, ki za razliko od Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije kot oblike javnega zavoda, konkurira na trgu delovne sile in se na njem bojuje za obstoj.

Preden agencija začne z dejavnostjo posredovanja, nameščanja ali posoje delavcev, mora od MDDSZ pridobiti koncesijsko pogodbo, ki je sklenjena za obdobje enega leta. Pogoji, ki jih mora izpolnjevati za pridobitev koncesije, so naslednji: agencija mora imeti na razpolago ustrezne prostore za opravljanje koncesijske dejavnosti, poleg tega mora imeti na vsaki lokaciji kjer agencija opravlja koncesijsko dejavnost, zaposleno vsaj eno osebo, ki pri koncesionarju opravlja koncesijsko dejavnost. Ta oseba mora biti pri koncesionarju v delovnem razmerju, imeti mora najmanj višjo stopnjo strokovne izobrazbe, najmanj dve leti delovnih izkušenj ter opravljen strokovni izpit za opravljanje nalog s področja zaposlovanja po 66. členu ZZZPB. Pri tem lahko MDDSZ brez predhodnega obvestila agenciji odvzame koncesijo, če ugotovi, da opravlja dejavnost izven podeljene koncesije ali v nasprotju s koncesijsko pogodbo ali je opravljala dejavnost pred sklenitvijo koncesijske pogodbe, če s svojim poslovanjem krši predpise, ali če agencija iz krivdnih razlogov ni dostavila pogodbe o odvajanju sredstev v roku 30 dni po sklenitvi koncesijske pogodbe, ali če v postavljenem roku ni odpravila pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva ali drugega pristojnega organa. ZZZPB pozna tudi denarne sankcije za primere, če subjekt opravlja koncesijsko dejavnost, vendar za to nima sklenjene koncesijske pogodbe. Iz tega naslova so možne tudi druge sankcije, ki jih izrekajo pristojni organi (Inšpektorat Republike Slovenije za delo, tržna inšpekcija, davčna inšpekcija ipd.).

V okviru MDDSZ je bilo v letu 2004 podeljenih 69 koncesij⁵¹ za opravljanje

⁵¹ Pri tem je potrebno dodati, da so na seznamu koncesionarjev MDDSZ poleg agencij navedeni tudi študentski servisi, za katere pa ni nujno, da se ukvarjajo z dejavnostjo posredovanja in zagotavljanja delovne sile za primer brezposelnih oseb ali iskalcev prve zaposlitve. Seznam

dejavnosti posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile. Sektor za zaposlovanje v okviru MDDSZ je na podlagi poročil ugotovil, da izmed 69-ih koncesionarjev 10 dejansko ne opravlja dejavnosti posredovanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005).

4.1.2 Odnos AZZ z MDDSZ, ZZZ RS, delodajalci in delavci

Povezanost AZZ z ostalimi subjekti se v prvi vrsti navezuje na naloge in dolžnosti, ki jih morajo agencije spoštovati in izvajati.

V odnosu do MDDSZ morajo agencije dostavljati letna poročila o opravljanju koncesijske dejavnosti. Pri tem ima MDDSZ pristojnost, da lahko od agencije kadarkoli zahteva tudi druge podatke, ki jih potrebuje za svoje delo.

Glede ZZZ RS gre predvsem za dolžnost agencij, da preko javnega zavoda kot osrednje nacionalne inštitucije za pomoč brezposelnim, objavljajo vsa prosta delovna mesta⁵², ki jih imajo na razpolago. V praksi se je večkrat pokazalo, da je lahko sodelovanje med agencijo in ZZZ zelo uspešno pri iskanju primernih kadrov. To se ponavadi zgodi v primerih, ko agencije zaradi premajhnega obsega lastnih baz iskalcev zaposlitve ne najdejo primerne kandidata za zasedbo določenega delovnega mesta. Pri tem je potrebno dodati, da s tem, ko agencija objavi prosto delovno mesto na ZZZ ter v skladu s tem tudi v ustreznih medijih (časopis, teletekst, spletne strani), lahko na razpisana prosta delovna mesta konkurirajo vsi kandidati, ki ustrezajo predpisanim kriterijem, ne glede na to, ali so vpisani v bazo iskalcev zaposlitve pri dotični agenciji ali ne, brez diskriminacije.

Osnova odnosa med agencijo in podjetjem (v nadaljevanju uporabnikom⁵³) je

vseh koncesionarjev je objavljen na spletni strani http://www.sigov.si/mddsz/doc/koncesije_splosne_april05.pdf (8. november 2005).

⁵² Gre za t. i. obrazec PD (potreba po delavcih), na katerega se vnese podatke profila iskanega delavca s strani delodajalca. Delavec, ki bo konkuriral za to delovno mesto, bo moral izpolnjevati fizične, psihične, izobrazbene ter strokovne zahteve, ki jih postavlja delodajalce kot pogoj za zasedbo razpisanega delovnega mesta.

⁵³ Uporabnik je pravni pojem, ki se uporablja v praksi koncesijskih pogodb pri urejanju področja najema delovne sile. Uporabnik je v tem primeru podjetje, ki se odloči za najem delovne sile in

pisni sporazum oziroma sporazum o komercialnem sodelovanju, ki nastopi pred podpisom komercialne pogodbe. To je dogovor med AZZ in uporabnikom, v okviru katerega se postavijo temelji sodelovanja (npr. cilji sodelovanja, določitev odgovornih oseb, pravice in dolžnosti na obeh straneh, določitev cene učinkovite ure, zagotovilo in plačilo zdravniškega pregleda, varstvo pri delu ipd.), ki se zapečatijo s podpisom komercialne pogodbe. Slednja definira obveznosti ene in druge strani. Bistveni elementi komercialne pogodbe so: obseg pogodbenih del, plačilo po pogodbi⁵⁴, pogodbeni rok ter določitev pravic in obveznosti med agencijo in uporabnikom. V primeru morebitnih sporov se strani zavežeta k reševanju le-teh pred pristojnim sodiščem.

Odnos med AZZ in iskalcem zaposlitve/brezposelno osebo temelji na medsebojnem zaupanju, korektnem odnosu ter izpolnjevanju pravic in dolžnosti ene in druge strani. Praksa kaže, da se brezposelne osebe obrnejo na agencijo v primeru, ko so že dlje časa brez dela. Zanimiva je ugotovitev, da se agencijskega zaposlovanja poslužujejo tudi ljudje, ki imajo zaposlitev, a si želijo sprememb. Prvi korak k sodelovanju je vpis v bazo iskalcev zaposlitve AZZ, ki se izvede neposredno v prostorih agencije, preko spleta ali v obliki prošnje za zaposlitev, ki jo kandidati pošljejo po pošti. Agencija je v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1⁵⁵) dolžna varovati tajnost podatkov oseb, vpisanih v bazo. Vpisu sledi proces iskanja in nabora kadrov. Ko je kandidat izbran in preden je napoten k uporabniku, sklene z AZZ pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Gre za pogodbo o zaposlitvi, v kateri je natančno definiran čas trajanja pogodbe, opis dela, ki ga bo delavec opravljal, delovni čas, znesek osnovne plače, nadurno delo, letni dopust, druge sestavine plače, ostale pravice in obveznosti delavca itd. AZZ nastopa kot delodajalec, kar pomeni, da mora delavcu zagotoviti vse pravice, ki so s tem povezane (plača, vpis v

se poslužuje storitev agencije za zaposlovanje.

⁵⁴ Ceniki storitev za posredovanje delovne sile niso enotni in se od agencije do agencije razlikujejo. Cene morajo biti sprejemljive na eni strani za delodajalca, ki želi imeti čim nižje stroške in na drugi strani za agencijo, ki mora stremeti k cenovni in tržni konkurenčnosti ter pokrivanju lastnih stroškov. MDDSZ pri tem ne igra relevantne vloge, saj ne predvideva nikakršnih okvirjev, znotraj katerih naj bi se cene storitev gibale; je pa z njimi seznanjeno, saj jih morajo agencije predložiti pred pridobitvijo koncesije.

⁵⁵ Uradni list Republike Slovenije, št. 86/2004.

zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, zdravniški pregled, varstvo pri delu, delovna obleka, regres, potni stroški, malica, dopust ter ostale bonitete). Pogodba za določen čas se lahko podaljša z aneksom. V kolikor se pogodba ne podaljša, se delovno razmerje med AZZ in delavcem zaključi. Delovno razmerje se zaključi tudi v primeru podpisa sporazumne prekinitve delovnega razmerja, do katere pride v primeru, ko si delavec najde drugo zaposlitev ali v primeru podpisa sporazuma prekinitve delovnega razmerja iz krivdnih razlogov, ki nastopi, ko delavec krši določila pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Pri posredovanju delovne sile uporabniku pride do neposredne sklenitve delovnega razmerja med delodajalcem in delavcem.

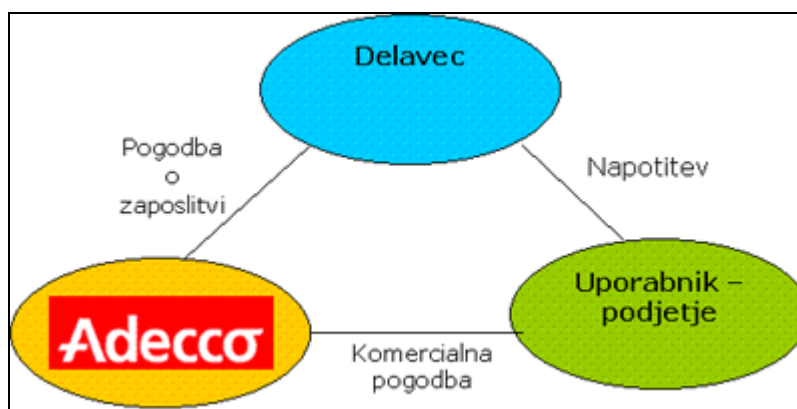
Vse storitve s področja zaposlovanja (selekcija, nabor, napotilo na razgovore ipd.) AZZ v odnosu do brezposelnih oseb in iskalcev prve zaposlitve so brezplačne.

4.1.3 Kadrovski leasing

Leasing je ekonomskopravni izraz, pri katerem gre za »posebno vrsto poslovne (komercialne) operacije, pri kateri lastnik opreme (dajalec leasinga) predaja njenemu uporabniku (jemalcu leasinga) pravico uporabe predmeta leasinga proti plačilu določene najemnine (leasinških obrokov) za pogodbeno časovno obdobje in na podlagi nekaterih posebej za lastniško razmerje značilnih pogodbenih določil« (Gerbec in Košir 1999: 33).

Kadrovski leasing je konceptualno gledano zanimiva tripartitna oblika zaposlovanja (glej sliko 4.1.3.1), ki kombinira elemente komercialnih in zaposlitvenih pogodb ter uvaja novo, tretjo stran (agencijo) v odnos delavec-delodajalec, ki je bil prvotno dvostranski (Storrie 2002: 10).

Slika 4.1.3.1: Kadrovski leasing ali posoja delavca



Vir: povzeto po Adecco 2005.

Najem delovne sile, ki kadrovski leasing oziroma zagotavljanje delovne sile uporabniku oziroma posoja delavcev, je zagotovo postal eden izmed nosilnih temeljev agencijskega zaposlovanja za določen čas. V tujini je za tovrstni način zaposlovanja uveljavljen pojem »temporary employment« (Posavc 2004).

Najem delovne sile je za delodajalce primeren v primeru povečanega obsega dela, za primer zamenjave odsotnega, zaradi sezonskih nihanj, predselekcije ali zaradi strateških odločitev delodajalca oziroma uporabnika. Na ta način delodajalec prihrani čas, potreben za nabor in izvedbo razgovorov, za testiranje primernosti kandidata, prihranjeni so mu administrativni postopki zaposlitve, delovnopravni riziko zaposlovanja, kadrovske evidence in obračun plač, zdravniški pregledi, opravljeno varstvo pri delu ter potrebi tudi hitra in učinkovita zamenjava neustreznega delavca (Adecco 2005).

4.1.4 Pomanjkljivosti agencijskega zaposlovanja

Med poglavitne pomanjkljivosti agencijskega zaposlovanja se na prvo mesto uvršča čas zaposlitve. AZZ lahko brezposelni osebi zagotovi zaposlitev samo za določen čas, kar pomeni, da problema brezposelnosti ne rešuje dolgoročno. Izjemoma se zgodi, da delavec, ki je bil v določenem podjetju prvotno zaposlen preko agencije, prejme ponudbo o zaposlitvi s strani tega podjetja po tem, ko mu je pogodba o zaposlitvi z AZZ potekla. Obstaja pa tudi možnost komercialnega dogovora med AZZ in uporabnikom, ki omogoča prestop

delavca k podjetju po določenem obdobju, v kolikor delavec izpolnjuje vse pogoje za zasedbo dotičnega delovnega mesta.

Slovenski ZDR v drugem odstavku 53. člena pravi: »Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, ...«(Državni zbor 2002). S tem je jasno podana zahteva, da delavci, ki so zaposleni preko AZZ, ne morejo ostati na istem delovnem mestu (v skladu s standardno klasifikacijo poklicev v okviru sistematizacije delovnih mest dotičnega podjetja) več kot dve leti. Sicer bi morala agencija po izteku tega obdobja, delavcu ponuditi pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Tega AZZ ne morejo zagotoviti, saj so popolnoma odvisne od potreb podjetij, s katerimi sodelujejo, ter nihanj njihove proizvodnje⁵⁶.

Druga pomanjkljivost je dejstvo, da delavcu ne morejo vedno zagotoviti drugega delovnega mesta po tem, ko mu poteče pogodba, ki jo je za določen čas sklenil z AZZ in s katero je bil napoten na delo k določenemu uporabniku. To pomeni, da obstaja velika verjetnost, da ta oseba postane ponovno brezposelna v relativno kratkem obdobju. Iz tega vidika AZZ ni sposobna zagotoviti absolutne kontinuitete dela vsem svojim delavcem, ker je tudi sama odvisna od povpraševanja na trgu delovne sile.

Tretja pomanjkljivost agencijskega zaposlovanja je zagotavljanje delovne sile same. Trg delovne sile je prostor, v katerem se ve, katerih profilov je premalo in katerih je preveč. To pomeni, da tudi AZZ ne more uporabniku vedno zagotoviti kader, za katerega je značilno pomanjkanje na trgu delovne sile⁵⁷. Zato se je v številnih AZZ rodila zamisel povezovanja z izobraževalnimi ustanovami,

⁵⁶ AZZ zaposlujejo različne kategorije kadrov; od osnovnošolske izobrazbe do visoko specializiranih kadrov. Kljub temu je potrebno izpostaviti, da je še vedno največja zaposljivost ljudi s strani takšnih agencij na nivoju proizvodnje. To pa zato, ker imajo različne proizvodnje v različnih letnih obdobjih različne amplitude proizvodnje in posledično različne potrebe po povečanju ali zmanjševanju števila zaposlenih.

⁵⁷ MDDSZ je za leto 2004 pripravilo seznam vseh deficitarnih poklicev v Sloveniji. Na njem je moč zaslediti 28 deficitarnih poklicev iz vrst nižje in srednje poklicne izobrazbe ter kar 58 deficitarnih poklicev iz vrst srednje, visoke in višje stopnje izobrazbe. Celoten seznam je dostopen na spletni strani <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=62&ID=958> (10. oktober 2005).

institucijami ali posameznimi fizičnimi osebami, ki bi pomagale pri usposabljanju, prekvalifikaciji in izobraževanju zaposlenih in s tem pripomogle k preoblikovanju izobraževalne strukture podjetja. V tem se nedvomno kaže njihova težnja pri uresničevanju ciljev, ki jih je postavila Lizbonska strategija. Eden izmed pristopov, ki ga izvajajo, je t. i. »outplacement« ali iskanje nadomestne zaposlitve. Iskanje nadomestne zaposlitve se uporabi v primeru, ko podjetje odpusti večje število visoko kvalificiranih ljudi (razlogi so različni: za odpustitev se lahko odloči zaradi ukinitve določenega programa, zaradi združevanja podjetij, zaradi selitve proizvodnje ipd.). S programom »outplacementa« se kadrom nudi strokovno podporo in svetovanje pri iskanju nove zaposlitve z uporabo ustreznih orodij za načrtovanje in merjenje doseženih rezultatov ter z zbiranjem ustreznih informacij. Na ta način AZZ uporabijo pristop mehkega načina reševanja brezposelnosti, ki skuša vzpostaviti ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem delovne sile z uporabo novih načinov zaposlovanja. To pomeni, da AZZ nastopajo kot mehanizmi aktivne politike zaposlovanja z namenom prilagoditve zahtevam na trgu dela (Adecco 2005).

S programom »outplacementa« se njihova angažiranost pri povezovanju gospodarstva in izobraževanjem ne zaključí. Znani so tudi primeri, ko agencije organizirajo tečaje oziroma druge oblike usposabljanj v sodelovanju z ljudskimi univerzami ali zasebnimi izobraževalnimi institucijami z namenom izobraževanja ljudi z zaključeno osnovnošolsko izobrazbo oziroma z namenom prekvalifikacije ljudi, ki imajo že določene poklice. Tržno nišo jim predstavljajo deficitarni poklici, s katerimi bi lahko na dolgi rok ne samo povečale njihov tržni delež, ampak tudi število zaposlenih. Na ta način bi lahko tudi podjetjem zagotavljale kvaliteten, usposobljen in, kar je najbolj pomembno, delovno aktiven kader. Tovrstni kadri bi lahko predstavljali dolgoročno vizijo agencijam in podjetjem; na eni strani bi se lahko delavcem ponudilo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, visoko stopnjo specializacije, saj bi jih agencije lahko plasirale v različna podjetja za različna obdobja, višjo plačo zaradi specializacije; na drugi strani pa gre za večjo produktivnost podjetij, ki se ne bi več obremenjevala z vprašanjem pomanjkanja specifičnih kadrov. Torej, zagotovila bi se kontinuiteta.

Četrta slabost agencijskega zaposlovanja je zaposlovanje tujcev iz tretjih

držav oziroma iz držav, ki niso članice EU. AZZ se v večji meri izogibajo zaposlovanju tujcev zaradi dolgoročnih postopkov, povezanih z urejanjem dokumentacije in pridobivanja delovnega dovoljenja za tujce. Ker je trajanje zaposlitve delavcev zaposlenih preko AZZ omejeno na določeno obdobje ali na sezonsko delo, se večina agencij raje izogne zaposlovanju tujcev, ki nimajo urejenega delovnega dovoljenja⁵⁸ in ostalih dokumentov.

Kot peta pomanjkljivost agencijskega zaposlovanja se postavlja vprašanje kakovosti in/ali primernosti kandidatov, ki jih agencija napoti v določeno podjetje. Problematično je predvsem zagotavljanje večjih količin delavcev, saj so regijski bazeni, z izjemo posameznih predelov na slovenskem tržišču, precej izčrpani⁵⁹. To pomeni, da je kljub hitri reakciji kakovost izbranih delavcev postavljena pod vprašaj. Izbor in selekcija ene ali dveh oseb specifičnega profila se izkaže kot bistveno lažja naloga v primerjavi z izborom in selekcijo večjega števila kvalitetnih delavcev, ki naj bi jih agencija napotila na delo v določeno podjetje.

⁵⁸ Poznamo več vrst osebnega delovnega dovoljenja za tujce: 1. **Osebno delovno dovoljenje za prosilca za azil in za osebo z začasno zaščito** (XIII. odstavek 10. člena ZZDT), 2. **osebno delovno dovoljenje za samozaposlenega tujca** (IV. odstavek 10. člena ZZDT), 3. **osebno delovno dovoljenje za čas treh let**, tu je potrebno ločiti a) osebno delovno dovoljenje za ožjega družinskega člana slovenskega državljana ali tujca z osebnim delovnim dovoljenjem za nedoločen čas (1. in 2. točka VIII. odstavka 10. člena ZZDT), b) osebno delovno dovoljenje za slovenskega izseljenca ali njegovega potomca (3. točka VIII. odstavka 10. člena ZZDT) in c) osebno delovno dovoljenje za samozaposlenega tujca (1., 2. in 3. točka V. odstavka, VI. odstavek, 4. točka VIII. odstavka 10. člena ZZDT), 4. **osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas** - osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas za tujce z dovoljenjem za stalno prebivanje, begunec (XII. odstavek 10. člena ZZDT) (Šepec 2006: 4).

⁵⁹ Pri tem je zanimivo opažanje, da številne agencije za zaposlovanje skušajo problem »izčrpanosti« posameznega regijskega bazena reševati z zagotavljanjem delovne sile iz sosednjih bazenov. To včasih pomeni tem namenom primerno organizirane prevoze, ki se večkrat pokažejo kot neustrezna rešitev zaradi prevelikih stroškov.

4.1.5 Zakaj postaja zaposlovanje agencij čedalje bolj pogosto?

Upravljanje človeških virov oziroma »human resource management« (HRM) bo v prihodnosti postal ključ za ravnanje z ljudmi v odnos med delavci in delodajalci. V tem odnosu ne gre zgolj za upravljanje s človeškimi viri, ki se opredmetijo v obliki fizičnih ljudi, temveč gre tudi za sistem marketinga, vodenja in organiziranja informacijskega sistema, proizvodnje, raziskav in razvoja ter financ (Stone 2005: 4–5).

Govorimo o celovitem sklopu, ki povezuje različna področja in s tem oblikuje celovit sistem delovanja. V tem sistemu se zagotovo prepoznajo tudi AZZ, saj morajo zagotoviti ustrezno delovno silo, celovit interni informacijski sistem, primeren marketinški pristop, opravljanje raznih tržnih raziskav, razvijanje metod, ki so delavcem in podjetjem prijazne ter organiziran sistem financ.

AZZ nudi uporabnikom konkurenčno prednost in prihranek časa. Agencijsko zaposlovanje pomeni prevzem celotnega bremena, ki je povezano z zaposlitvijo posameznega delavca. To pomeni, da agencija vodi vso dokumentacijo, pripravi pogodbe, vodi administracijo in pripravo plač, organizira zdravniški pregled, organizira usposabljanje iz varstva pri delu (razen, če se z uporabnikom ne dogovori drugače), zavaruje delavce, zagotovi delavcu delovno obleko in zaščitno opremo in nosi vso odgovornost, ki je s tem povezana.

Uporabniku zagotovi nadomestnega delavca v primeru bolniške, s čimer mu zagotovi kontinuiteto posla oz. proizvodnje. Uporabnik se ne obremenjuje z iskanjem kadrov in sklepanjem pogodb, saj je vse to prepuščeno AZZ. Dinamika in hkrati prednost tovrstnega zaposlovanja je zagotovo takojšnja zagotovitev delovne sile, ki je že usposobljena za opravljanje posameznega dela. Nenazadnje je prednost tudi v tem, da se uporabnik ne obremenjuje s pojasnjevanje časa zaposlitve saj za to skrbi agencija.

Veliko je prednosti na strani uporabnikov agencijskega zaposlovanja, vendar ne gre spregledati, da imajo tudi delavci določene prednosti, ki jim jih druge oblike zaposlovanja ne zagotavljajo. Kot prva je prav gotovo možnost eksperimentiranja in odkrivanja lastnih potencialov. Ljudje z različnimi izobrazbami se lahko preizkusijo na različnih področjih in s tem ugotovijo, kaj si v resnici želijo delati oz. katero delo jih dejansko veseli. Druga prednost je možnost zagotovitve kontinuitete dela. Delavec ima tako možnost po izteku

pogodbe za delo za določen čas takoj nadaljevati z delom pri drugemu uporabniku. AZZ mu zagotovi pravno urejeno delovno razmerje, kar pomeni ne samo to, da je načeloma izenačen z ostalimi delavci v podjetju uporabnika, ampak da skladno z zakonom dobiva vse denarne dodatke, ki k temu sodijo (regres, regres za malico, potni stroški, dodatek na minulo delo, dodatek na izmensko delo, otroški dodatek ipd.). Poleg tega mu je zagotovljena, če ne gre drugače, vsaj zakonsko določena minimalna plača (v višini 117.500 SIT v letu 2005, do 1. avgusta 2006 pa 122.600 SIT).

Na Sektorju za zaposlovanje MDDSZ ugotavljajo, da je imelo leta 2004 3.695 oseb sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas z AZZ. Na osnovi teh pogodb so jih agencije lahko napotile na delo k drugemu uporabniku.

5. SLOVENIJA: GOSPODARSKI RAZVOJ, ZAPOSLOVANJE IN POLOŽAJ AGENCIJ

5.1 GOSPODARSTVO SLOVENIJE IN NJEGOVA RAZVOJNA STRATEGIJA

Z zgodovinskega vidika sta bila gospodarska rast in razvoj Slovenije po drugi svetovni vojni podobna vzorcu na območju bivše Jugoslavije. V povojnem času se je Slovenija postopka industrializacije in ekonomskega razvoja lotila zelo ambiciozno. Življenjski standard, socialni servis in nivo razvoja se je približal evropskim standardom, čeprav na nižji stopnji. Istočasno je politična in ekonomska decentralizacija omogočila oblikovanje ekonomske države, ki je v končni fazi pripomogla k zlomu Jugoslavije (Ferfila in Phillips 2002: 23, 27).

Gospodarska rast se je povečala v obdobju socializma in potekala do leta 1987. Po tem letu so se začele kazati prve težnje po spremembah in prvi znaki gospodarske minljivosti, kar je imelo za posledico občutno zmanjšanje števila zaposlenih v slovenski industriji⁶⁰. Vzrok je tičal v krizi socializma, v kateri so podjetja proizvajala s standardiziranimi tehnologijami. Kriza se je najprej izrazila v rasti zunanjetrgovinske zadolženosti in v plačilnobilančnih težavah ter v pomanjkanju blaga iz uvoza. Temu je sledila inflacija, upadanje realnih plač in v končni fazi zniževanje gospodarske dejavnosti in zaposlenosti. Z letom 1993, ko je zunanja trgovina postala bolj aktivna, ko je nastopila antidepresijska socialna politika, dosledna stabilizacija in prvi zametki sodobne industrijske politike⁶¹, je gospodarska rast ponovno zaživela (Križanič 1996: 39–41).

»Rast industrijske dejavnosti je bila najprej ciklična, po spremembi sistema oziroma uvedbi socializma pa je povezava med plačami, in s tem porabo na eni

⁶⁰ Do leta 1994 naj bi se število zaposlenih v industriji zmanjšalo za 25 % (Križanič 1996: 40).

⁶¹ Industrijska politika se ukvarja s pospeševanjem gospodarske rasti in učinkovitosti ter s prilagajanjem gospodarske strukture ekonomskim, tehnološkim in socialnim spremembam. Poleg tega je usmerjena na ponudbeno stran gospodarstva, pri čemer so njeni pglavitni instrumenti subvencije, nakupi s strani države, trgovinska zaščita, izvozna politika, odnos do konkurence ter regulacija trgov (Horn v Jaklič 1994: 17).

ter produkcijo na drugi strani, omogočila stabilnejšo gospodarsko rast. Ta se je prekinila z nastopom t. i. nove stagflacije zaradi neprilagodljivosti gospodarstva spremembam na svetovnem trgu. Tem razmeram se je Slovenija začela uspešno prilagajati šele po osamosvojitvi in odpravi socializma« (Križanič 1996: 37).

Z osamosvojitvijo je Slovenija zašla v zahteven proces izgradnje tržnega sistema, stabilizacije samostojnega gospodarstva ter v iskanje optimalne vključitve majhnega gospodarstva v svetovno gospodarstvo (Jaklič 1994: 9).

Gospodarski položaj države se je močno spremenil in prisilil slovenska podjetja v racionalizacijo poslovanja. Da bi preživela nastalo situacijo, so morala podjetja začeti uvajati postopek internacionalizacije. Internacionalizacija slovenskih podjetij je nastala kot posledica povečane naklonjenosti liberalizaciji in deregulaciji makropolitčnih in institucionalnih dejavnikov. Podjetja so morala vstopiti v internacionalizacijo, da bi preživela in da bi lahko z ustanavljanjem podjetij v tujini še naprej ostala v stiku z izgubljenim jugoslovanskim trgom (Jaklič in Svetličič 2005: 6, 37 in 38).

Morala je oblikovati novo vsebino družbe in vodenja, da bi odpravila težave, povezane z razvojem in si olajšala pot v EU. To je pomenilo več vlaganja poudarka v človeški kapital, v poslovne funkcije podjetij, v tehnološkoinovacijski potencial podjetij, gospodarstva in družbe ter zagotavljanje trajnih in visokih naložb v sodobno infrastrukturo in prenovno gospodarstva. Stagnacija se je kazala v podpovprečni rasti gospodarstva v primerjavi s povprečjem EU, v nerazvitih vzvodih za krepitev strateških razvojnih potencialov, v usmerjenosti politike in političnih strank v doseganje interesov, povezanih z oblastjo, in ne v reševanje problemov zaostajanja domačega gospodarstva. Razvojna strategija, ki je osnove črpala v izkušnji EU, je bila sprejeta z namenom dviga rasti domačega BDP z upoštevanjem treh faz: prve, ki je temeljila na prilagajanju sistema gospodarstva, politike, človekovih pravic, ekonomskih, pravnih, obrambnih in drugih norm v skladu z EU; druge faze, v kateri se je prilagajalo domače standarde standardom EU; ter tretje faze, ki je zajela strategijo razvoja neke pridružene članice.

Napredka ni bilo mogoče doseči brez razvojnega koncepta države. To je pomenilo legalizacijo polovice sive ekonomije v državi, ker je bil s tem zagotovljen dodaten dotok sredstev v proračun, izvedba pokojninske reforme,

zmanjšanje javne porabe in njena prilagoditev rasti gospodarstva, zmanjšanje subvencij gospodarstvu ter reorganizacija javne uprave (Sočan v Kos 1998: XIV–XX).

Kljub dejstvu, da je Slovenija relativno »mlada država«, ima pred seboj dolgo tradicijo in izvajanje nacionalnih razvojnih načrtov ter programov. Z nastankom neodvisne države je leta 1995 sprejela prvi celovit dokument, ki je opredelil strateške cilje gospodarskega in družbenega razvoja države; šlo je za Strategijo gospodarskega razvoja, katere osrednji cilji so bili: hitrejša gospodarska rast in dohitevanje razvitih evropskih držav, povečanje konkurenčnosti domačega gospodarstva, vključitev v evropske integracije ter trajnost gospodarske rasti s socialnega, etničnega ter okoljskega vidika.

Čeprav so bili cilji strategije jasno zastavljeni, se je njena šibkost kazala v tem, da ni v celoti oblikovala ukrepov politike, potrebnih za dosego zastavljenih ciljev, kot tudi ne njihovega časovnega trajanja in zaporedja. To je postalo osnova za sprejetje Strategije Republike Slovenije za vključevanje v EU leta 1998. V tem dokumentu so bili opredeljeni srednjeročni ukrepi gospodarske in socialne politike, potrebni za dokončanje prehoda v tržno gospodarstvo in pripravo gospodarstva na vstop v EU. Zastavljeni cilji iz okvira obeh strategij so bili doseženi na področju gospodarske konvergence, manj spodbudni pa so bili rezultati, ki so zadevali spodbudo rasti konkurenčnosti slovenskega gospodarstva ter regionalnega razvoja. Slednji je dosegal vedno večje razsežnosti, saj se je na regionalni ravni pojavljal čedalje večji prepad.

Poleti 2001 je Vlada Republike Slovenije sprejela Strategijo gospodarskega razvoja Slovenije (v nadaljevanju SGRS) kot osrednji nacionalni strateški dokument. Strategija je poudarila, da je trajnostni razvoj nujno potreben za preskok v razvojni politiki. Kot pogoj za izvajanje SGRS sta bila izpostavljena zaključek tranzicijskih reform, s katerimi je Slovenija začela v devetdesetih letih, ter krepitev makroekonomske stabilnosti. Centralna vloga je bila pripisana strukturni in razvojni politiki (Wostner 2004: 77).

Osrednji cilj SGRS je bilo blagostanje ljudi, ki je definirano kot ravnotežje med ekonomskimi in socialnimi elementi ter elementi okolja. Mehanizmi za krepitev elementov razvoja in s tem zagotavljanja uresničevanja strategije razvoja so: tranzicija v družbo, ki temelji na znanju, krepitev ekonomske konkurenčnosti, izboljšanje državne učinkovitosti, administrativna sposobnost implementacije

politik v skladu s pravili enotnega trga EU in uravnotežen regionalni in prostorski razvoj (Šušteršič, Rojec in Mrak 2001: 12–15).

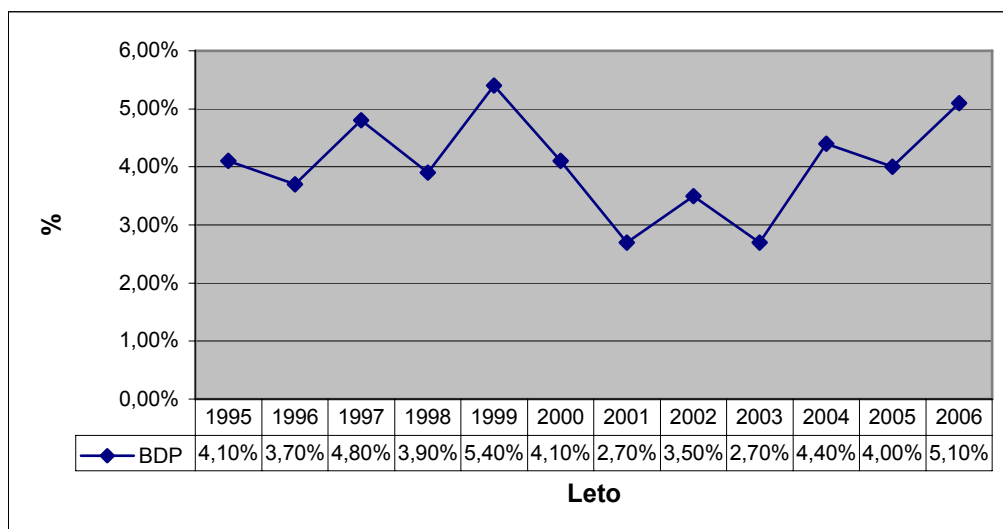
Izbrana strategija pri uresničevanju zastavljenih ciljev, usmerjenih v tržno gospodarstvo, je Slovenijo v minulem desetletju uvrstila »med najhitreje rastoča tranzicijska gospodarstva in po mnenju nekaterih tujih in domačih strokovnjakov med najuspešnejša« (Novak 2003: 8).

Slovenija se po svoji razvitosti danes uvršča med najbolj razvite države, ki so šle skozi proces tranzicije. Svojih načrtov se je lotila postopoma, kar je proizvedlo določene pozitivne rezultate. Ugotovitve kažejo, da je Sloveniji uspela delna privatizacija bank, povečal se je nadzor nad kapitalom in povečale so se TNI, po drugi strani se je država odločila prodati delež svojega lastništva, ki ga je imela v največjih holdingih in podjetjih doma. Privatni sektor se je s privatizacijo lastništva bistveno okrepil in s tem povlekel za seboj vrsto subvencij in ostalih oblik finančne pomoči s strani države, namenjene nadaljnjemu razvoju in posodabljanju tehnologije. Večji pomen so dobila manjša in srednje velika podjetja, ki svojo priložnost iščejo v denarni podpori strukturnega in kohezijskega sklada EU⁶². Veliki koraki naprej so bili strojeni tudi na področju plač, kjer so se ublažili pritiski na strani proračuna in zasebnih podjetij (Šušteršič 2004: 407).

Na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) se je začela gospodarska rast (bruto domači proizvod) v zadnjih letih ponovno večati, kar kaže na pravilno izbrane poteze na področju gospodarstva. Najnižjo stopnjo gospodarske rasti je Slovenija doživela v letih 2001 in 2003, ko je dosegla 2,7 %, medtem ko je bila najvišja stopnja rasti gospodarstva zabeležena v letu 1999 (glej graf 5.1.1).

⁶² Podpora je namenjena reševanju oz. pospeševanju razvoja na regionalnem nivoju, veliko sredstev EU namenja tudi v projekte, ki so namenjeni čezmejnemu sodelovanju (npr. Phare, Interreg ipd.).

GRAF 5.1.1: Gospodarska rast v Sloveniji



Vir: povzeto po SURS v ZDS 2007.

V letu 2006 je gospodarska rast ponovno poskočila zahvaljujoč se zelo uspešni in rastoči zunanji trgovini in predvsem izpostavljeni vlogi investicij, ki so bile izrazite zlasti na področju okoljevarstva (SURS 2007).

Slovenija je na dobri poti, da se približa zastavljenim ciljem. V tem trenutku mora biti pozorna na morebitne grožnje, ki bi ji lahko pretile na tej poti in zato mora poskrbeti, da bo tudi v bodoče težila k izboljšanju razmer na domačem teritoriju. Veliko bo morala vložiti v strukturne reforme, povezane z izboljšanjem infrastrukture in stanja v javnem sektorju. Pokazati bo morala večjo odločnost tudi pri reševanju vprašanja, povezanega s plačami in načini zmanjševanja inflacije. Socialno politiko, pa bo morala pripeljati na višji nivo, saj v tem trenutku ni oblikovana tako, da bi lahko zaščitila najbolj izpostavljene in občutljive dele populacije (Šušteršič 2004: 408).

5.2 POVEZANOST MED GOSPODARSTVOM, IZOBRAŽEVANJEM IN AGENCIJAMI ZA ZAPOSLOVANJE TER ZAPOSLENOST

Gospodarska uspešnost oz. rast je temeljni kazalnik uspešnosti posamezne družbe oz. države. Da lahko govorimo o gospodarski rasti, je potrebno najprej ugotoviti ključne dejavnike uspešnosti gospodarstva oz. podjetij različnih panog (npr. kmetijstvo, podjetja brez TNI, podjetja s TNI, transportna podjetja, trgovina na veliko/drobno). V okviru raziskave iz leta 1996, v okviru katere je bilo prikazano mnenje generalnih direktorjev 628 podjetij v Sloveniji, ki je potekala pod mentorstvom Snoja, Gabrijana, Mumela in Iršiča (2001:35–37), sta bili v številnih panogah kot dejavnik uspešnosti najbolj izpostavljena konkurenčnost cen ter temeljito razumevanje potreb in želja odjemalcev. Med dejavnike uspešnosti so direktorji izbranih podjetij navedli še hitrost reagiranja na zahteve odjemalcev, plačilne in kreditne pogoje, uspešno prodajo, ponudbo izdelkov, delovanje izdelka, ugled podjetja, stroškovne prednosti izdelka ter tehnično kakovost izdelka.

Za dosego vseh zgoraj navedenih ključnih dejavnikov uspešnosti podjetja mora biti prisoten še en ključni element, ki ustvari dodano vrednost na nivoju posamezne družbe ali branže ali gospodarstva kot celote, in to je znanost (Hribar Milič v Mirčeva 2000: 5).

Znanost je element, ki ga morajo države pravilno izkoristiti in pravilno povezati z ustrezno tehnologijo, da ga lahko unovčijo v lasten prid. Eden izmed načinov bistrega unovčenja znanosti je vzpostavljanje novih in učinkovitih povezav med univerzami in industrijo (Bahun in Rojc 2006: 59).

Na evropskem nivoju poznamo primere držav, ki so bile sposobne na prefinjen, politično in družbeno sprejemljiv način izpeljati povezavo med gospodarstvom in izobraževalnimi institucijami na različnih zahtevnostih nivojih. V omenjeno skupino držav, ki ima uspešno in funkcionalno politiko izobraževanja, uvrščamo Belgijo, Dansko in Nizozemsko. Ni naključje, da vse tri sodijo v skupino držav konsenza, za katere je značilna zelo visoka stopnja konsenza med socialnimi partnerji, konkurenčno gospodarstvo ter socialna stabilnost družbe. Njihov sistem izobraževanja je prilagojen potrebam domačega gospodarstva, s čimer po eni strani ostajajo vezane na domačo tradicijo, po drugi strani pa ustvarjajo izredno konkurenčna ter znanstveno in

tehnološko dovršena gospodarstva.

Belgijski sistem izobraževanja ureja zakon, pri čemer so pobude za usposabljanje oz. izobraževanje največkrat izražene s strani delodajalcev. Izobraževanje ni obvezno, je pa zelo pomemben dejavnik pri napredovanju, kar dodatno spodbuja zaposlene. Izobraževanje je podprto s strani države, sindikatov in s strani delodajalcev, kar kaže na zavest socialnih partnerjev o potrebi in nuji izobraževanja delovne sile za zagotavljanje uspešnega gospodarstva. Danska predstavlja tradicionalno podobo tristranskega sodelovanja socialnih partnerjev pri organizaciji, izvrševanju in spodbujanju izobraževanja. Ključno vlogo pri izobraževanju igra država, regije in zasebne izobraževalne institucije, ki so podvržene kontroli dotičnega ministrstva. S kontrolo s strani države se zagotavlja določen nivo kakovosti izobraževanja. Država kot osrednja pobudnica izobraževanja prispeva opazni delež proračuna v izobraževalne namene in programe prekvalifikacije in usposabljanja na trgu dela. Nizozemska ima oblikovano kombinacijo centralizirane izobraževalne politike ter decentralizirane administracije in menedžerskih izobraževalnih institucij, ker ji uspešnost zagotavlja sistem odprtega trga. Tudi v primeru Nizozemske so podjetja osrednji pobudniki poteka usposabljanja (Mirčeva 2000: 53–61).

V Sloveniji lahko vlada, delodajalci in sindikati posegajo na področje organizacije in izvedbe izobraževanja s pomočjo mehanizmov kolektivnega pogajanja, z izobraževalno ponudbo in z oblikovanjem institucije za urejanje tripartitnega izobraževanja (npr. Svet za poklicno izobraževanje). Splošne in panožne kolektivne pogodbe ter Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju⁶³ pa služijo kot dokumenti, na osnovi katerih se subjekti odločanja sklicujejo pri opredeljevanju pravic in dolžnosti na področju izobraževanja zaposlenih⁶⁴ (Mirčeva 2000: 30).

Jasno postaja, da se vse uspešne in gospodarsko močne države zavedajo pomena povezanosti med znanjem, tehnologijo in človeškim kapitalom, kar dodatno okrepijo z oblikovanjem trdnih in na R&R temelječih tehnoloških

⁶³ Uradni list Republike Slovenije, št. 12–568/96.

⁶⁴ Uradni list Republike Slovenije, št. 41, 97.

centrov in t. i. mrež odličnosti⁶⁵ (Bahun in Rojec 2006: 59).

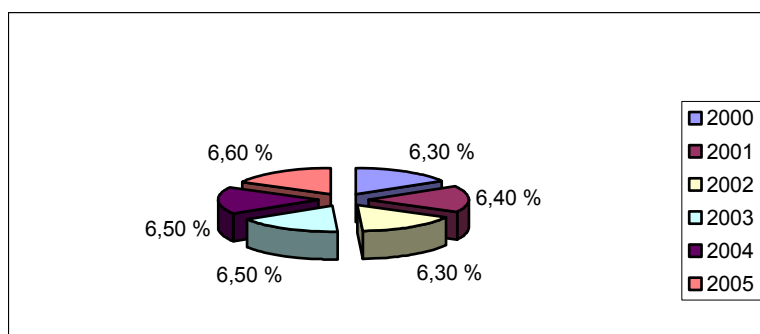
Slovenija se po kazalnikih gospodarske rasti uvršča v skupino srednje razvitih držav na prehodu. Povezanost med gospodarstvom in izobraževalnimi institucijami ni zgolj naključje ampak ključ, ki lahko državo vodi na pot konkurenčnosti. To pomeni, da povezanost med znanostjo, tehnologijo in družbo narašča. In to je dejavnik, ki naredi države z močnimi gospodarstvi vodilne in konkurenčne na globalnem nivoju (Bahun in Rojc 2006: 59).

Če pogledamo nazaj, lahko vidimo, da so se stvari začele premikati na bolje tudi na področju zakonodaje. Kljub temu Slovenija ne izrablja dovolj svojih zmogljivosti glede na izobraževalne in organizacijske potrebe v domačem gospodarstvu. Marsikje organizacija izobraževanja ni dovolj razvojno utemeljena in ne ustreza zahtevam podjetij, izobraževanje je preveč usmerjeno k tradicionalni industriji. Poleg tega je prisotna izrazita neusklajenost socialnih partnerjev pri upravljanju, odločanju in financiranju kadrovskih načrtovanj in razvojnih izobraževalnih podlag (Mirčeva 2000: 7, 8, 15).

Podatki SURS-a jasno kažejo, da se je v obdobju med letoma 2000 in 2005 delež državnega BDP za namene izobraževanja povečal za bori 0,3 %, kar je bistveno premalo, če ga primerjamo z deležem proračuna Belgije, Danske, Finske, Nizozemske in ostalih gospodarsko uspešnih držav. Povprečna letna rast zneska BDP, namenjenega izobraževanju, je bila v tem obdobju nižja od 0,10 %.

⁶⁵ Mreža odličnosti postaja pomemben kriterij pri vrednotenju univerz na svetovni lestvici. To so centri na tehničnem področju, ki so visoko specializirani v raziskovanja in inovacije. V Sloveniji je bila kot pomemben povezovalni dejavnik omenjena ustanovitev mednarodne podiplomske šole Jožefa Štefana v Ljubljani, ki je specializirana za nanoznanost, nanotehnologijo, ekonomsko tehnologijo in elektronske medije. Nekaj imen slovenskih podjetij, ki so se vključile v mrežo odličnosti: Gorenje, Luka Koper, Salonit Anhovo, Lek, Telekom, Kolektor, Eti, Trimo Trebnje ipd. (Bahun in Rojc 2006: 60).

GRAF 5.2.1: Delež slovenskega državnega proračuna, namenjen izobraževanju



Vir: povzeto po SURS 2006.

Poleg države, ki ima zagotovo pomembno vlogo pri določanju povezanosti med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami, igrajo pomembno vlogo tudi posamezna podjetja, ki namenjajo svoj del denarja v oblikovanje tehnoloških centrov oz. mrež odličnosti. Tukaj je potrebno poudariti, da so v tehnološke centre in tehnološki razvoj vključena določena podjetja (npr. računalniška, strojna, kemijska, elektro ipd.), pretežno naravoslovne smeri.

Pomena izobraževanja se zavedajo tudi AZZ. Kot atipične oblike zaposlovanja imajo AZZ določene prednosti, ki bi jih lahko izkoristile in s tem postale pomembna vez med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami ter tako pripomogle k večji konkurenčnosti gospodarstva in večji fleksibilnosti trga dela. Agencije za zaposlovanje so profitne organizacije, ki imajo to prednost, da zelo dobro poznajo trg dela in povpraševanje na njem. Agencija kot institucija je vezana k spoštovanju zakonodaje, ni pa panožno omejena. To pomeni, da fleksibilnost agencijam omogoča poznavanje razmer na trgu dela in stik s podjetji iz različnih panog. Stik z različnimi panogami omogoči širši vpogled v kadre, ki so v določenem trenutku bistveno bolj deficitarni v primerjavi z ostalimi in je zato povpraševanje po njih večje. Zaradi večanja števila AZZ, kar je značilno tudi za Slovenijo, je že opazna težnja po specializaciji. Specializacija zagotovo poteka tudi v smeri izobraževanja kadrov, po katerih je povpraševanje največje. V sodelovanju z zunanjimi izvajalci⁶⁶ že opravljajo razna interna

⁶⁶ AZZ v večini primerov niso registrirane za izobraževalne namene, zato se za izvajanje različnih izobraževalnih programov povežejo z zunanjimi izvajalci. Ni pa izključeno, da se tudi v

izobraževanja, s pomočjo katerih lahko udeleženci pridobijo certifikate za določene usposobljenosti (ponavadi so to tečaji za viličarje, v tujini se v okviru večjih kadrovskih agencij izvajajo izobraževanja za tajnice za delo v klicnih centrih ipd.). V tem okviru se AZZ ne more primerjati z izobraževalnimi ustanovami, kot so pomožna izobraževalna središča, regionalni izobraževalni centri, izobraževalna središča, panožni in medpanožni centri, šole ali ljudske univerze, temveč se jih uvršča med neizobraževalne ustanove, »ki po prvotni dejavnosti niso izobraževalne, čeprav so izobraževalni programi tudi sestavina njihovega poslanstva« (Mirčeva 2000: 36).

Ni pa izključena možnost, da se bodo kadrovske agencije na dolgi rok začele ožje usmerjati; s tem bi se specializirale v izobraževalne inkubatorje, ki bi proizvajale kadre po merilu posameznega podjetja in v skladu z njegovimi ad hoc potrebami.

5.3 TRENDI IN PRIČAKOVANJA V SLOVENIJI

Kot je v nalogi izpostavljeno, je Slovenija danes ovrednotena kot polnopravna članica EU, ki se po razvoju uvršča v srednje razvite države prehoda. Z osamosvojitvijo je naredila samo enega izmed številnih korakov v smeri tržnega gospodarstva in korporativističnega upravljanja politike, družbe in gospodarstva. V bodoče je njena vizija usmerjena v povečanje ekonomske svobode, socialne varnosti, spoštovanja človekovih pravic, konkurenčnosti, v utrditev socialne države, gospodarski razvoj, spodbujanje svobodnega trga dela, kapitala in blaga ter podjetniške inovativnosti in podjetniškega duha. Za obdobje, ki prihaja, si je postavila osem prednostnih nalog, skozi katere bo poskušala doseči zastavljene razvojne cilje in s tem postati pravna država in država blaginje s trdnim gospodarskim stažem. Prvi izziv bo Sloveniji predstavljalo zagotovo povečanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Država je že naredila ogromne korake v tej smeri, ki pa še ne zadostujejo zastavljenim ciljem. Več bo treba vlagati v sam razvoj podjetništva in v spodbujanje nastanka malih in srednje velikih specializiranih podjetij, ki bodo dolgoročno predstavljala tržne

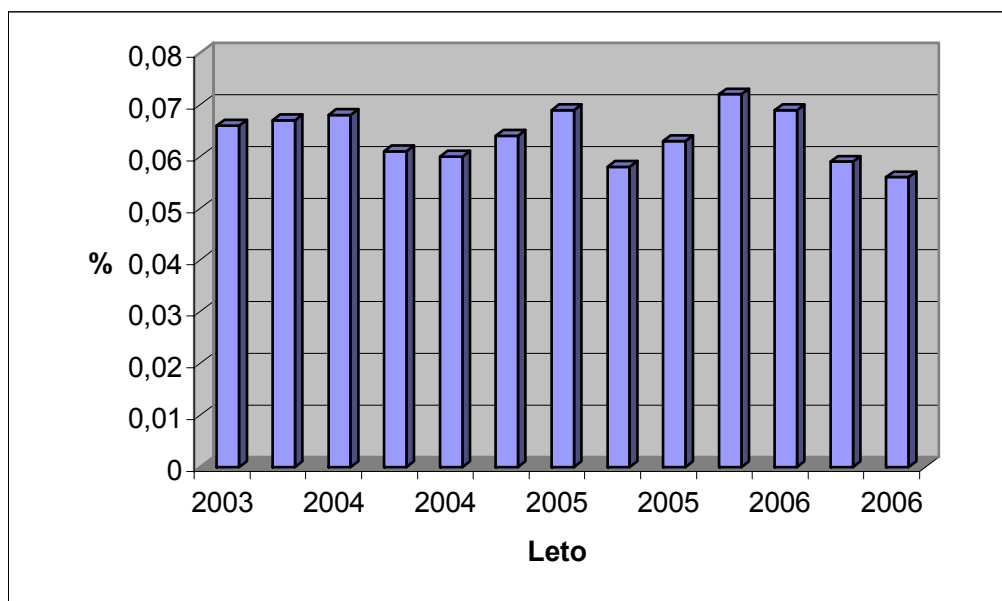
bodoče agencije ne bodo odločale za registriranje izobraževalnih dejavnosti.

niše ravno zaradi ozke specializiranosti. Slovenija ima v tem trenutku še vedno premajhno število TNI, ki bi ji zagotovile dodaten elan in konkurenčnost. Tukaj je potrebno opomniti, da bo samo s postopnim umikom države iz gospodarstva in zmanjšanjem birokratskih postopkov moč pritegniti tuj kapital in vlaganja, saj vizija podjetja ni dovolj. Pomemben korak bo zagotovo predstavljala dolgo pričakovana davčna reforma, s katero želi država razbremeniti delodajalce (visoki prispevki, ki jih mora delodajalec plačati za vsakega zaposlenega), povečati vlaganja v R&R in poenostaviti zakonske postopke, ki so pogosto preveč zapleteni in neelastični. Eden izmed izzivov bo državi predstavljalo večje vlaganje v znanje in sposobnosti domačega prebivalstva in spodbujanje tehnološkega razvoja. Praksa preteklih let je pokazala, da je bilo to področje prevečkrat potisnjeno na stranski tir, s čimer je izgubilo dejansko vlogo, ki jo ima pri napredku države. Če pomislimo, da model skandinavskih držav, po katerem se želi Slovenija zgledovati, vlaga v znanost in razvoj skoraj petkrat več sredstev iz državnega proračuna, potem čaka Slovenijo resnično trnova pot. Država bo morala osvojiti kulturo dialoga in diplomacije pri prepričevanju in pridobivanju donacij s strani podjetij, ki se zavedajo nujnosti tovrstnega sodelovanja. Oblikovati se bo moralo strateško partnerstvo. Z razbremenitvijo dela bilance, ki je namenjen plačevanju prispevkov zaposlenih, z ureditvijo plačnega sistema in sistema nagrajevana ter z večanjem konkurenčnosti bodo lahko podjetja ustvarjala kakovostna delovna mesta. In to bo mogoče takrat, ko se bo država dokončno umaknila iz gospodarstva in prepustila lastništvo zasebnikom oz. tujim korporacijam, ki bodo v podjetja vlagala nov kapital, nova znanja in nove izzive. Temu bi lahko rekli tudi drugi val privatizacije, ki bo dodatno povečal učinkovitost podjetništva in omogočil večji ekonomski liberalizem. Večji liberalizem bo zagotovilo prestrukturiranje javnih financ, ki so bile v preteklosti preozko usmerjene in ne vedno konstruktivno porabljene. Povečala se bo transparentnost in možnost financiranja pravih projektov z vizijo. Izvedla se bo racionalizacija državne potrošnje, tako da bo lažje usmerjati subvencije na področja, ki so bila dolgo v drugi vrsti. S tem se bo sistem socialnih transferjev sprostil in postal bolj pregleden, s čimer se bo lahko usmerjalo prilive na prioriteta področja izobraževanja, R&R, tehnologije in šol. Državi bo, tako kot je v preteklosti, poseben izziv predstavljal trg delovne sile. Govorimo o trgu, ki se ne zadovolji zgolj s ponudbo dela, ampak zahteva tudi

povečano stopnjo varnosti na njem. Država bo morala znati uporabiti prave prijeme za okrepitev njegove prilagodljivosti potrebam gospodarstva in ponudbi delovne sile. Morala bo poiskati ravnovesje, ki bo težilo k zmanjšanju brezposelnosti, povečanju socialne varnosti in bo motiviralo brezposelne, da se bodo ponovno vključili v proces dela (Služba vlade RS za razvoj in Urad vlade RS za informiranje 2006: 12–14).

Na osnovi podatkov SURS-a je brezposelnost v Sloveniji znašala, na trimesečni oz. četrtletni osnovi med letoma 2003 in 2006 v povprečju 6,4 %⁶⁷. SURS je najvišjo stopnjo brezposelnosti zabeležil v četrti četrtini leta 2005, ko je brezposelnost dosegla 7,2 %, najnižja stopnja brezposelnosti pa je bila zabeležena v tretji četrtini leta 2006, ko je znašala 5,6 % (glej spodnji graf 5.3.1).

GRAF 5.3.1: Brezposelnost v Sloveniji na četrtletni osnovi



Vir: povzeto po SURS 2006.

Iz navedenih podatkov je razvidno, da je Slovenija glede brezposelnosti pod evropskim povprečjem 7 %, kar pomeni, da je na pravi poti. Pomembno funkcijo

⁶⁷ Potrebno je izpostaviti dejstvo, da je odstotek brezposelnosti upošteval tako moške kot ženske ne glede na starost in stopnjo izobrazbe, pri čemer niso vštet podatki za prvo in drugo četrtletje v letu 2003 ter za zadnje četrtletje v letu 2006.

pri zmanjševanju brezposelnosti zagotovo predstavljajo fleksibilne oblike zaposlovanja, ki so vključene v sistem APZ, med katere uvrščamo tudi kadrovske agencije.

Izzivov za državo je zagotovo dovolj, da se bodo lahko na osnovi izpolnjevanja zastavljenih ciljev uresničila pričakovanja različnih strani. S tega vidika je v tem trenutku bistveno, da država ohrani izbrano pot, da poveča dialog in aktivnosti socialnih partnerjev, gradi na temelju pravne države suvereno državo blaginje, ki bo znala motivirati in nagrajevati posameznike in korporacije, ki bodo prispevali k povečanju konkurenčnosti, in s tem odpirala nova delovna mesta ter tako izravnala ponudbo s povpraševanjem na trgu dela; bistveno je tudi, da se gospodarstvo še naprej osredotoča na obnavljanje tehnologije in poglobljanje znanja ter vlaga v perspektivne inovacije in specifične centre, ki mu bodo omogočili izboljšanje poslovanja.

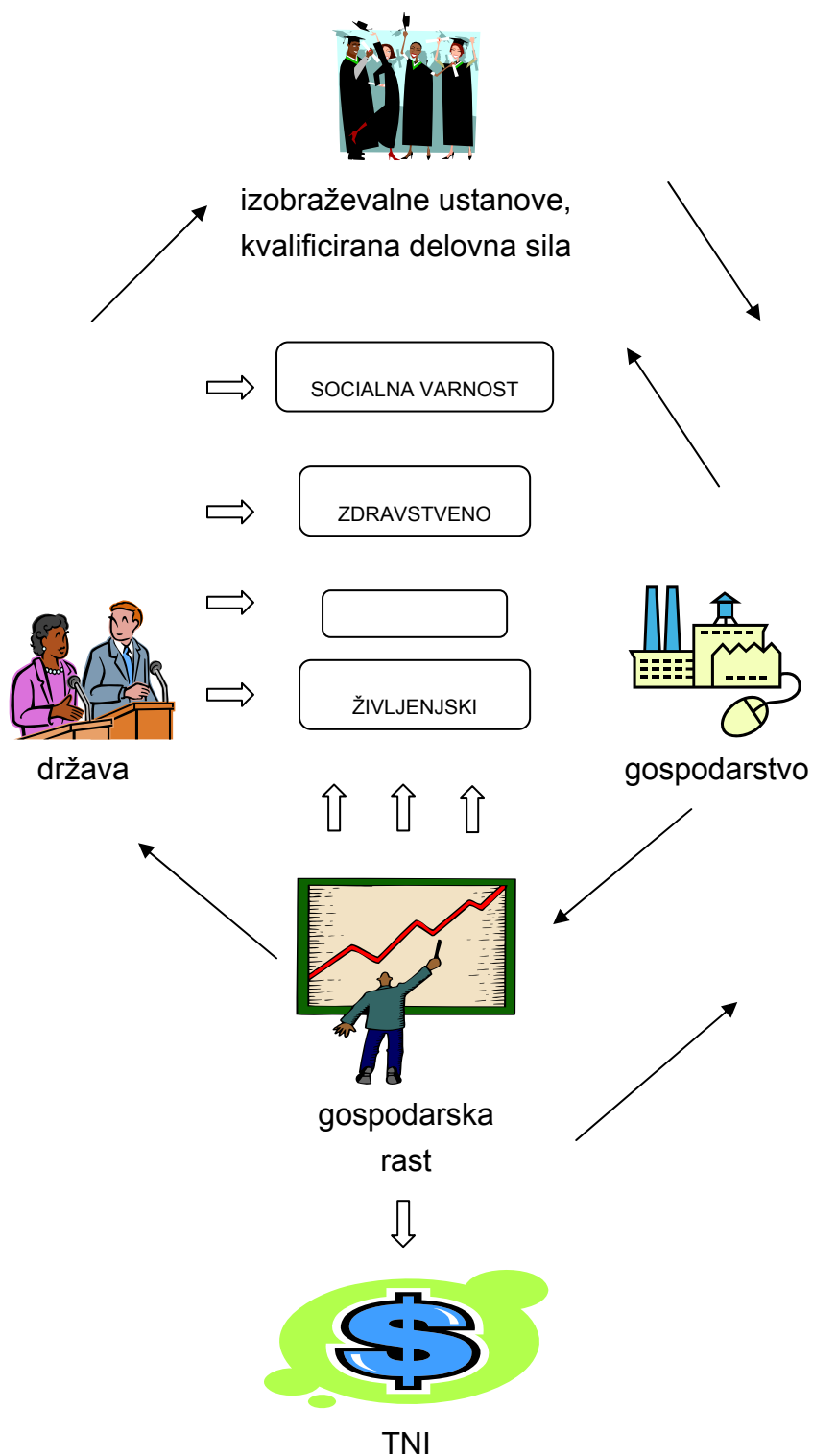
6. ZAKLJUČEK

Politika zaposlovanja je pomemben instrument, s katerim želi EU oblikovati na znanju zgrajeno konkurenčno in dinamično gospodarstvo, ki bo stremelo h gospodarski rasti, oblikovanju novih in zanimivih delovnih mest ter večanju družbene kohezije (Directorate General for Employment, Social Affairs & Equal Opportunities 2006).

Uspešen družbeni dialog zagotavlja trden socialnoekonomski položaj države in konkurenčnost gospodarstva. Na tej predpostavki temelji moja prva hipoteza, ki se zgleduje po praksi skandinavskih držav, ki so zgled uspešnega dialoga med državo, delodajalci in delojemalci ter rastočega gospodarstva.

Spodnja slika prikazuje potek dialoga in njegove posledice. Vloga vlade je v tem kontekstu usmerjena na zagotavljanje sredstev za uresničevanje socialne in zdravstvene varnosti, pokojnin ter kvalitetnih storitev na področju izobraževanja. Izobraževalne ustanove na podlagi kapitala, prejetega od države in podjetij, kvalitetno izobrazijo kader, ki vpliva na razvoj novih tehnologij. Izobraževanje in gospodarstvo sta v vzajemnem odnosu; medtem ko gospodarstvo financira specifične inkubatorje znanja, inštitute in druge izobraževalne programe za lastne potrebe, izobrazbene ustanove usposabljaajo kvalificirane delavce, ki so sposobni uporabljati moderno tehnologijo teh podjetij in hkrati ustvarjajo novo. Dovršena tehnologija in znanost oblikujeta nova delovna mesta, s čimer se poveča zaposljivost delovne sile in gospodarska rast. To izzove več posledic. Podjetja iz tujine vlagajo lasten kapital v domača podjetja ter na področje naprednih tehnologij in inovacij, kar blagodejno vpliva na politične odločitve države, ki sprejema zakonodajo in izvaja politiko za dotično področje. Nato se krog ponovi.

SLIKA 6.1: Uspešen družbeni dialog in njegove posledice



Iz tega je mogoče sklepati, da konstruktivni dialog med družbenimi partnerji ustvarja družbeno blaginjo, tehnološko napredno in konkurenčno gospodarstvo,

uspešno državo in visok življenjski standard, s čimer so zadovoljena pričakovanja vseh vpletenih. S tem je prva hipoteza, ki pravi, da je za krepitev socialnoekonomskega položaja države, povečane zaposljivosti in za deregulacijo trga delovne sile ter konkurenčnost in razvoj gospodarstva potrebna vključenost vseh družbenih partnerjev, potrjena.

Z drugo hipotezo sem izpostavila pomen in vlogo kadrovskih agencij pri reševanju problema brezposelnosti in pri zagotavljanju večje fleksibilnosti trga delovne sile, s čimer sem hotela dokazati, da lahko narava zaposlovanja, ki je značilna za vse atipične oblike zaposlovanja, dodatno prispeva k fleksibilnosti in povečanju stopnje zaposlenosti.

AZZ uvrščamo v kategorijo atipičnih oblik zaposlovanja, ki so se v Sloveniji razcvetele po letu 2002. EU je ena izmed najglasnejših zagovornic atipičnih oblik zaposlovanja, ki jih promovira skozi program APZ. APZ je programski dokument, ki poleg subvencij ponuja različne projekte za prekvalifikacijo delovne sile in za pridobitev izobrazbene kvalifikacije ter druge ukrepe v boju proti brezposelnosti.

Zaposlovanje preko AZZ je prehodne narave, kar pomeni, da je mogoče samo za določen čas (op. za razliko od Nizozemske, ki je z vladnim ukrepom odpravila zaposlitev za določen čas preko AZZ in jo nadomestila z zaposlitvijo za nedoločen čas po preteku 6 mesecev).

Agencijsko zaposlovanje predstavlja velik tržni delež vsega zaposlovanja v posamezni državi - tako naj bi bilo glede na zadnje ocene tudi v Slovenji. Zaradi svoje fleksibilnosti se agencije lažje prilagajajo potrebam trga in s tem rešujejo vprašanja, povezana z delovno silo. Ker so njihove storitve za iskalce zaposlitve brezplačne in njihove ponudbe prostih delovnih mest neobvezujoče, je dodana vrednost in konkurenčna prednost v primerjavi z Zavodom za zaposlovanje večja. Podjetja morajo storitve agencij plačevati v skladu s komercialnim dogovorom. AZZ omogočajo kroženje delovne sile med različnimi podjetji, s čimer ohranjajo delovno aktivnost ljudi, kar dodatno nakazuje na njihovo fleksibilnost. Nenazadnje se AZZ predstavljajo kot idealna priložnost oziroma nit za povezovanje gospodarstva z izobraževalnimi institucijami in drugimi podobnimi ustanovami. Zaradi poznavanja trga delovne sile in stalnega stika s podjetji različnih branž vedo, kakšne so potrebe in ponudbe na trgu delovne sile. AZZ lahko s pravim razmišljanjem na dolgi rok pripomorejo k zmanjšanju

stopnje brezposelnosti v posamezni državi (op. na kar kažejo tudi podatki) in povečajo delovno produktivnost. Trend AZZ se kaže v njihovi specializaciji na določena področja izobraževanja, ki udeležencem zagotavljajo pridobitev raznih priznanih poklicnih certifikatov (npr. za izpit za viličarja, hostese, tajnice v klicnih centrih ipd). Iz tega sledi spoznanje, da so AZZ zagotovo perspektivna rešitev, s pomočjo katere je mogoče prispevati k zmanjševanju brezposelnosti in večanju fleksibilnosti trga delovne sile. S tem potrjujem tudi drugo hipotezo.

7. VIRI

7.1 LITERATURA

1. Andersen, Jørgen Goul, Jochen Clasen, Wim van Oorschot in Knut Halvorsen (ur.) et al (2002): *Europe's new state of welfare. Unemployment, employment policies and citizenship*. UK: The Policy Press.
2. Bahun, Drago in Emil Rojc (2006): *Človeški viri – kapital podjetja*. Založnik POZOJ, tisk Velenje: Eurotrade Print d.o.o..
3. Belpietro, Maurizio (ur.) (2003): *L'Universale – La grande Enciclopedia Tematica*. Volume I A - Fru in Volume III Pol – Z. Garzantini Libri, S.p.A. Milano: Mondadori printing S.p.A..
4. Bohinc, Rado, Metod Černetič, Šime Ivanjko, Marjan Kocbek, Drago Mežnar, Mojmir Mrak, Matija Rojec, Lojze, Sočan, Marjan Svetličič in Bojan Škof (1999): *Slovenska korporacija v evropskih razmerah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Slovenski raziskovalni inštitut za management.
5. Ferfila, Bogomil (ur.) et al (2002): *Slovenia and European Union. Slovenija in Evropska Unija. Politični procesi in inštitucije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Funck, Bernard in Lodovico Pizzati (ur.) et al (2002): *Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process. Changing Perspectives and Policy Options*. Washington, D.C.:The World Bank.
7. Gerbec, Franci in Borut Košir (1999): *Pogodbe o leasingu. Vzorčne pogodbe in komentar*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
8. Ignjatović, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Znanstvena knjižica. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

9. Ilešič, Mirko (1985): *Pravna ureditev Evropske gospodarske skupnosti*. ČGP DELO – TOZD GOSPODARSKI VESTNIK. Ljubljana: Gospodarska založba.
10. Jaklič, Andreja in Marjan Svetličič (2005): *Izhodna internacionalizacija in slovenske multinacionalke*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Jaklič, Marko (1994): *Strateško usmerjanje gospodarstva*. Znanstveno in publicistično središče Ljubljana. Zbirka Forum. Ljubljana: tisk JA–GRAFIKA.
12. Jazbec, Boštjan in Janez Prašnikar (ur.) et al (2001): *Slovenska podjetja na trgih nekdanje Jugoslavije. Izzivi in priložnosti na trgih nekdanje Jugoslavije*. Tretja slovenska poslovna konferenca 2001. Ljubljana: Časnik Finance d.o.o..
13. Kajzer, Alenka (2005): *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek XIV (14). Ljubljana: tisk SOLOS.
14. Kajzer, Alenka (ur.) et al (2006): *Sprememba na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005*. Delovni zvezek XV (5). Ljubljana: tisk SOLOS.
15. Kos, Marko (1998): *Slovenija v Evropski Uniji. Gospodarstvo, znanost in družba*. Knjižna zbirka teorija in praksa. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Kramberger, Anton (1999): *Poklici, trg dela in politika. Poklicni problemi socialne države, empirični problemi iz Slovenije*. Zbirka Znanstvena knjižnica 35. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Križanič, France, Neven Borak, Žarko Lazarević, Jasna Fischer, Mojca Novak, France Kresal, Dušan Kidrič, Zarjan Fabjančič, Jurij Perovšek, Jože Prinčič, Maruša Zgradnik, Zdenko Čepič, Oto Norčič, Franjo Štiblar in Miran Mihelčič (1996): *Prevrti in slovensko gospodarstvo v XX. stoletju 1918-1945-1991*. Ekonomska knjižnica. Ljubljana: Cankarjeva založba.

18. Mirčeva, Jasmina (2000): *Organiziranost izobraževanja v slovenskem gospodarstvu*. Andragoški center Republike Slovenije. Študije in raziskave 9. Ljubljana: Tiskarna Knjigoveznica Radovljica.
19. Mrak, Mojmir, Matija Rojec in Carlos Silva-Jáuregui (ur.), Janez Šušteršič et al (2004): *Slovenia From Yugoslavia to the European Union*. Washington, D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
20. Moussis, Nicolas (1999): *Evropska Unija - pravo, ekonomija, politike*. Zbirka Evropa. Ljubljana: tisk in založba Littera picta d.o.o..
21. Novak, Matjaž (2003): *Analiza narave rasti slovenskega gospodarstva*. Izdala Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper. Ankaran: tisk Asi, d.o.o..
22. Senjur, Marjan (1991): *Gospodarski razvoj in razvojna ekonomika*. Radovljica: založba Didakta.
23. Snoj, Boris, Vladimir Gabrijan, Damijan Mumel in Matjaž Iršič (2001): *Značilnosti tržnega nastopa podjetij v Sloveniji*. Izdala Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta. Maribor: Katedra za marketing, Institut za marketing.
24. Sočan, Lojze, Tomaž Poglajen, Borut Sočan, Marjan Krisper, Peter Medica in Pavle Gmeiner (2002): *Simulacije trajnostnega razvoja*. Delovno poročilo št.1. Knjižna zbirka Razvoj, družbeni procesi, inštitucije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Sočan, Lojze, Maja Bučar, Peter Medica, Klavdija Korenika, Peter Tancig in Pavle Gmeiner (2003): *Simulacije trajnostnega razvoja*. Delovno poročilo št.2. Knjižna zbirka Razvoj, družbeni procesi, inštitucije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

26. Stone, J. Raymond (2005): *Human resource management*. Fifth edition. Australia: published by John Wiley & Sons.
27. Svetlik, Ivan (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Zbirka družboslovje. Ljubljana: Delavska enotnost.
28. Svetlik, Ivan, Sonja Pirher, Martina Trbanc, Samo Hribar Milič, Alenka Gorše, Janez Drobnič, Vasja Vehovar, Vojko Antončič in Sonja Drobnič (1992): *Zaposlovanje. Perspektive, priložnosti, tveganja*. Zbornik. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
29. Svetlik, Ivan in Sonja Pirher (ur.) et al (1994): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Knjižna zbirka Teorija in praksa, za zbirko Peter Klinar. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.) et al (2002): *Politika zaposlovanja*. Knjižna zbirka Politični procesi in inštitucije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Šušteršič, Janez, Matija Rojec in Mojmir Mrak (ur.) (2001): *Slovenia in the New Decade: Sustainability, Competitiveness, Membership in the EU*. The Strategy for the Economic Development of Slovenia 2001 – 2006. Ljubljana: Institute of Macroeconomic Analysis and Development.
32. Urbas, Janez et al (2003): *Gradivo za strokovne izpite*. Pripravil Zavod RS za zaposlovanje. Ljubljana: tisk Set d.d..
33. West, Morris (1976): *Salamander*. Zbirka Krog. Ljubljana: Mladinska knjiga.
34. Wostner, Peter (ur.) (2004): *Enotni programski dokument 2004 – 2006*. Služba Vlade RS za strukturno politiko in regionalni razvoj. Ljubljana: tisk PantaRina d.o.o..

7.2 ČASOPISI , REVIJE IN ZBORNIKI

1. Černetič, Brina (2007): *Srednja in vzhodna Evropa gradita na znanju*. Časnik Finance, 11, 17. 1., 7.
2. European Commission (1999): *Employment in Europe 1998*. Employment and social affairs. Employment and European Social Found. European Commission. Belgium: Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Directorate V/A1, 11, 63.
3. Kohont, Andrej (2003): *Zaposlovanje pri zasebnih agencijah*. Teorija in praksa 40 (3), 442–454.
4. Repnik, Tamara in Nina Sankovič (ur.) (2004): *EU je tu! Vodič za nove državljane Unije*. 7. Zaposlovanje. Delegacija Evropske komisije v Republiki Sloveniji: Urad Vlade Republike Slovenije za informiranje. Ljubljana: tisk SET, podjetje za usposabljanje invalidov, d.d. in Collegium Graphicum, d.o.o..
5. Šepec, Miha (2006): *Ureditev zaposlovanja in dela tujcev in delavcev iz EU v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
6. Uradni list Republike Slovenije (2000): *Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT)*. Ur. l. RS, 66, 24. 7., 8211.
7. Uradni list Republike Slovenije (2004): *Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1)*. Ur. l. RS, 86, 5. 8., 10389.
8. Uradni list Republike Slovenije (2005): *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-A)*. Ur. l. 101, 28. 10., 10614.

7.3 INTERNETNI VIRI

1. Adecco (2005): *Posredovanje dela*. Dostopno na http://www.adecco.si/kadrovanje/najem_delavcev.asp (9. november 2005).
2. Adecco (2005): *Outplacement*. Dostopno na <http://www.adecco.si/kadrovanje/outplacement.html> (9. november 2005).
3. Brazier, Mary (2003): *The European Employment Strategy: more and better jobs*. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/socialpolicy_agenda/spa_2003_presspack_3_en.pdf (24. avgust 2005).
4. Bučar, Maja in Lojze Sočan (2004): *Družbeno okolje za razvojno dohitevanje Slovenije in srednjeevropskih in baltiških držav. Ugotovitev iz Poročila 2 projekta Simulacije trajnostnega razvoja*. Dostopno na http://www.ds-rs.si/dejavnost/posveti/posvet_03022004/LojzeSOCAN.doc (9. julij 2005).
5. Buddelmeyer, Hielke, Gilles Mourre in Melanie Ward-Warmedinger (2005): *Working Paper serise No.460/ March 2005. Part-time work in EU countries, Labour Market, Mobility, Entry and Exit*. Dostopno na <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwo460.pdf> (13. oktober 2005).
6. CIETT (2005): *About CIETT*. Dostopno na <http://www.ciett.org/about/0,000001,en,2,1,about.htm> (21. november 2005).
7. CIETT (2005): *Euro-CIETT Facts & Figure*. Dostopno na http://www.ciett.org/euro_ciett/0,000001,en,4,1,euro_ciett.htm (21. november 2005).
8. CIETT (2005): *Statistics*. Dostopno na <http://www.ciett.org/info/0,000001,en,15,1,statistics.htm> nato sledi povezavi »Ciett statistics for 2004« iz dne 13.10.2005 (4. november 2005).
9. CIETT (2006): *Private Employment Agencies play an essential role in*

implementing the Lisbon Strategy. Dostopno na http://www.ciett.org/euro_ciett/0,000002,en,21,1,euro_position.htm nato klikneš na povezavo »Eurociett submission to the spring council 2006 on the implementation of the Lisbon Strategy" iz dne 20.3.2006 (28. april 2006).

10. Directorate General for Employment, Social Affairs & Equal Opportunities (2006): *Mission statement*. Dostopno na http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/index_en.htm (28. december 2006).
11. Državni zbor (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Dostopen na = http://www.dz-rs.si/si/aktualno/sprejemanje_zakonodaje/sprejeti_zakoni/sprejeti_zakoni.html (24. junij 2004).
12. Državni zbor (2001): *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (NPZapos)*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/nacionalni_program_razvoja_trga_dela_in_zaposlovanja_do_leta.pdf (9. julij 2005).
13. Ekonomska fakulteta (2005) : *Trendi na trgu dela*. Dostopno na <http://www.ef.un-lj.si/enote/cers/studenti/spoznajTrgDela.asp> (13. oktober 2005).
14. European Commission: *European employment strategy. Introduction*. Dostopno na http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm#ees (22. avgust 2005).
15. European Commission (2005): *European Employment Strategy. Development of EES*. Dostopno na http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm (24. avgust 2005).
16. European Parliament (1997): *Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the european communities and certain related acts*. Dostopen na <http://www.europarl.eu.int/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (21. december 2005).

17. Evropski Parlament (2006): *Zaposlovanje v EU: je širitev prinesla nove priložnosti?* Dostopno na http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/048-10660-247-09-36-908-20060914STO10659-2006-04-09-2006/default_sl.htm (15. september 2006).
18. Eur-lex – Publications Office (1997): *Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the european communities and certain related acts – Declarations on Article K.7 of the Treaty on European Union as amended by the Treaty of Amsterdam.* Dostopen na <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/Notice.do?val=217007:cs&lang%20=en&list=2170%2007:cs,217022:cs,216934:cs,217006:cs,217005:cs,217004:%20cs,217003:cs,217002:cs,217001:cs,217000:cs,&pos=1&page=1&nbl=305&pgs=10&hwords=treaty%20of%20amsterdam~&checktexte=checkbox&visu=#texte> (21. december 2005).
19. European Social Found (2005): *1994 – 1999 Programming Period.* Dostopno na http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/article_6_1994_99_programme-en.htm (22. avgust 2005).
20. European Social Found (2005): *2000 – 2006 Programming Period.* Dostopno na http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/article_6_2000_2006_programme_en.htm (22. avgust 2005).
21. EUROSTAT (2005): *Total unemployment rate %.* Dostopno na http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMP_LOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071 (23. avgust 2005).
22. Kolarič, Zinka (2000): *Različni znanstveno–teoretski pristopi k proučevanju neprofitnih organizacij.* Dostopno na <http://www.radiostudent.si/projekti/ngo/teksti/kolaric.html> (8. september 2005).
23. Longescu, Oana (2006): *Danish labour model may help EU.* Dostopno na <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4849694.stm> (27. marec 2006).

24. OECD (2006): *OECD economic outlook No.79. Preliminary edition. Sweeden*. Dostopno na <http://www.oecd.org/dataoecd/5/53/20215258.pfd> (20. junij 2006).
25. Posavc: *Leasing delovne sile*. Dostopno na <http://www.posavc.si/leasing.html> (19. avgust 2004).
26. Madsen, Kongshøj (1999): *Employment and training papers 53. Denmark: Flexibility, security and labour market success*. Dostopno na <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp52.htm> (23. november 2006).
27. Matek, Miha (2004): *Grozdenje podjetij kot oblika industrijske politike z analitičnim primerom orodjarne*. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani, Ekonomska Fakulteta. Dostopno na <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/matek401.pdf> (24. december 2006).
28. MDDSZ (2005): *Seznam deficitarnih poklicev v letu 2004 po nazivih poklicne in strokovne usmeritve*. Dostopno na <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=62&ID=958> (10. oktober 2005).
29. MDDSZ (2005): *Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile (splošne koncesije)*. Dostopno na http://www.sigov.si/mddsz/doc/koncesije_splosne_april05.pdf (8. november 2005).
30. MDDSZ (2005): *Uredba o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2005, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela*. Dostopno na http://www.sigov.si/mddsz/doc/uredba_kvota05.pdf (21. 12. 2005).
31. MDDSZ (2005): *Aktualno – Informacije o stanju na slovenskem trgu dela po 1. maju 2004*. Dostopno na <http://www.sigov.si/mddsz/index.php?CID=65&ID=1002> (21. december 2005).

32. MDDSZ (2005): *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006*. Dostopno na http://www.gov.si/mddsz/doc/apz2006_program.pdf (1. februar 2006).
33. Müller, Walter in Stefani Scherrer (2002): *The social consequences of Labour Market flexibilization in different EU Countries*. Dostopno na http://www.mzes.uni-mannheim.de/res_prog_02/fp_2002-1_4-2.html (13. oktober 2005).
34. Sklad za izobraževanje delavcev (2006): *Sklad za izobraževanje delavcev*. Dostopno na <http://www.sklad-idspa.si/> (5. december 2006).
35. Služba Vlade RS za razvoj in Urad Vlade RS za informiranje (2006): *Slovenija jutri – država blaginje*. Dostopno na http://www.slovenijajutri.gov.si/uploads/tx_publikacije/splosna_brosura_V4.pdf (11. december 2006).
36. Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo (2005): *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti /ZZZPB/*. Dostopen na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO1239.html (21. december 2005).
37. Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo (2005): *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Dostopen na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_PRAV628.html (21. december 2005).
38. Statistics Norway (2005): *Moderate activity growth–lower unemployment*. Dostopno na http://www.ssb.no/vis/kt_en/arkiv/art-2005-12-15-01-en.html (24. november 2006).
39. Storrie, Donald (2002): *Temporary agency work in the European Union*. Dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0202EN.pdf> (8. november 2005).

40. SURS (2003): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija, 3.četrletje 2003 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=72 (24. december 2006).
41. SURS (2004) : *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 4. četrletje 2003 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=164 (24. december 2006).
42. SURS (2004): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 1. četrletje 2004 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=240 (24. december 2006).
43. SURS (2004): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 2. četrletje 2004 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=305 (24. december 2006).
44. SURS (2004): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 3. četrletje 2004 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=388 (24. december 2006).
45. SURS (2005): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 4. četrletje 2004 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=466 (24. december 2006).
46. SURS (2005): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 1. četrletje 2005 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=573 (24. december 2006).
47. SURS (2005): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 2. četrletje 2005 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=691 (24. december 2006).
48. SURS (2005): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 3. četrletje 2005 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=718 (24. december 2006).

[asp?ID=830](#) (24. december 2006).

49. SURS (2006): *Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), 4. četrletje 2005 (Prva objava)*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=968 (24. december 2006).
50. SURS (2006): *Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 1. četrletje 2006*. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=224 (24. december 2006).
51. SURS (2006): *Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 2. četrletje 2006*. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=402 (24. december 2006).
52. SURS (2006): *Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 3. četrletje 2006*. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=588 (24. december 2006).
53. SURS (2006): *Izdatki sektorja države po namenih, Slovenija, 2000–2005*. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=653 (29. december 2006).
54. SURS (2007): *Bruto domači proizvod, Slovenija, 3.četrletje 2006*. Dostopno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=602 (5. februar 2007).
55. Sweeden.se – The official getaway to Sweeden (2007): *The Swedish Economy*. Dostopno na <http://www.sweden.se/templates/cs/FactSheet14875.aspx> (2. januar 2007).
56. Romans, Fabrice in Ómar Hardáronson S. (2006): *Statistics in focus*. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUBKS-NK-06-017EN_KS-NK-06-017-EN.PDF (15. januar 2007).

57. Tilburg University (2006): *About flexicurity*. Dostopno na <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/about.html> (10. november 2006).
58. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2005): *Splošna predstavitev. Prednostna področja ESS*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/Predstavitev/Predstavitev.htm> (2. avgust 2005).
59. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2005): *Zaposlovanje in delo tujcev. Pogoji, ki jih mora tujec izpolnjevati za pridobitev osebnega delovnega dovoljenja*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Informacije/KatalogInfJavnegaZnacaja/2eZaposlovanjeInDeloTujcev.htm> (21. december 2005).
60. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): »*Delodajalci - Zavod je lahko vaš partner pri zaposlovanju! Zaposlili boste brezposelno osebo. Zanima vas, ali lahko imate ob tem kakšne finančne ugodnosti?*«, klikneš na povezavo »več informacij«. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaDelodajalce/Priloga4.htm> (5. december 2006).
61. Združenje delodajalcev Slovenije (2007): *Gospodarska rast*. Dostopno na http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/gospodarstvo/gospodarska_rast/ (31. januar 2007).
62. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of Sweden*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Sweden (20. junij 2006).
63. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Swedish Budget*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Swedish_Budget (20. junij 2006).
64. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of Denmark*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Denmark (20. junij 2006).
65. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of Norway*. Dostopno

na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Norway (4. september 2006).

66. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of Finland*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Finland (4. september 2006).

67. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of the Netherlands*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_the_Netherlands (4. september 2006).

68. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *Economy of Belgium*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Belgium (4. september 2006).

69. Wikipedia, the free encyclopedia (2006): *John Maynard Keynes*. Dostopno na http://en.wikipedia.org/wiki/John_Maynard_Keynes (4. september 2006).