

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lucija Zor

# **Primerjava trgov dela v Sloveniji in Estoniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Lucija Zor

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

# **Primerjava trgov dela v Sloveniji in Estoniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

## **PRIMERJAVA TRGOV DELA V SLOVENIJI IN ESTONIJI**

Diplomsko delo je primerjalna analiza dveh sodobnih držav, Slovenije in Estonije, na področju trga dela. Državi sta zanimivi za primerjavo, ker imata sorodno zgodovinsko-politično ozadje in spadata med države z majhnim številom prebivalstva. Obe sta maja leta 2004 postali članici Evropske unije, kar priča o relativno stabilnem političnem razvoju in uspešni vzpostavitvi mehanizmov tržnega gospodarstva v obeh državah. V času tranzicije pa sta državi izbrali različne, celo medseboj nasprotujoče si politike. Estonija se je odločila za t.i. šok terapijo ('big bang') in zaradi nezaupanja v delovanje prejšnjih institucij postavila temelje popolnoma na novo. Slovenija je spremembe uvajala postopoma, v duhu gradualizma. Rezultat tranzicijskih politik obeh držav predstavlja umestitev posamezne države v določeno vrsto kapitalizma. Po teoriji o vrstah kapitalizma (Hall in Soskice), ki je teoretsko izhodišče diplomskega dela, spada Estonija v liberalno tržno gospodarstvo, Slovenija pa v korporativno tržno gospodarstvo. Rezultati empirične primerjave strukturnih kazalcev in ukrepov regulacije na trgu dela kažejo na razlike med državama, ki izhajajo predvsem iz različne vrste kapitalizma in socioekonomske politike.

Ključne besede: trg dela, Slovenija, Estonija, vrste kapitalizma, regulacija

## **COMPARISON OF LABOUR MARKETS IN SLOVENIA AND ESTONIA**

The thesis is a comparative analysis of two modern countries, Slovenia and Estonia, in the field of the labour market. Countries are interesting for comparison, due to the fact that they have similar historical and political background, and are among the countries with a small number of population. Both became members of the European Union in May 2004, which is the evidence of the relatively stable political development and the successful establishment of mechanisms of market economy in both countries. During the transition, however, the countries chose different, even opposite policies. Estonia has decided to big bang and because of lack of confidence in the functioning of the institutions of the previous foundations set the foundations anew. Slovenia has introduced changes gradually, in the spirit of gradualism. The results of the transition policies of both countries represent each country in the placement of a certain type of capitalism. According to the Varieties of capitalism theory (Hall and Soskice), which is the theoretical starting point of this thesis, Estonia belongs in the liberal-market economy, whereas Slovenia in the co-ordinated market economy. The results of the empirical comparison of the structural indicators and measures to regulate the labour market show the differences between the two countries, stemming mainly from the different types of capitalism and the socio-economic policies.

Keywords: labour market, Slovenia, Estonia, Varieties of capitalism, regulation

# KAZALO

1	UVOD .....	7
1.1	Relevantnost raziskovalnega vprašanja in opredelitev namena in cilja diplomskega dela .....	7
1.2	Struktura in metodologija diplomskega dela .....	7
2	RAZLAGA TEMELJNIH POJMOV .....	9
2.1	Trg dela (ponudba, povpraševanje, struktura in dinamika).....	9
2.2	Socialna država, (de)regulacija trga dela in država blaginje .....	11
2.2.1	Vrste regulacije .....	12
2.2.2	Funkcije regulacije .....	13
2.2.3	Država blaginje .....	15
3	SLOVENIJA IN ESTONIJA – DVE SODOBNI DRŽAVI .....	16
3.1	Zakaj primerjati Slovenijo in Estonijo? .....	16
3.2	Definicija tranzicije.....	17
3.3	Vrste kapitalizma (primerjalna politična ekonomija) .....	18
4	KLJUČNI KAZALCI NA SLOVENSKEM IN ESTONSKEM TRGU DELA ...	21
4.1	Primerljivost empiričnih podatkov in Eurostat.....	21
4.2	Splošni podatki in slika trga dela .....	22
4.2.1	Podatki za Evropsko unijo (povprečje držav članic – EU-27).....	22
4.2.2	Podatki za Slovenijo .....	22
4.2.3	Podatki za Estonijo .....	23
4.3	Delovna aktivnost .....	24
4.4	Brezposelnost .....	27
4.5	Dolgotrajna brezposelnost.....	28
4.6	Razlike v plačah moških in žensk.....	29
4.7	Minimalna plača .....	30
4.8	Fleksibilne oblike zaposlovanja .....	31
5	PRIMERJAVA UKREPOV REGULACIJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN ESTONIJI .....	33

5.1	Zakonodajna zaščita zaposlenih .....	34
5.2	Sindikati in kolektivna pogajanja .....	37
5.3	Politika zaposlovanja.....	38
5.4	Zavarovanje za primer brezposlenosti.....	40
5.4.1	Subvencije za zaposlovanje in nadomestilo za brezposlenost v Estoniji	40
5.4.2	Denarno nadomestilo v Sloveniji.....	42
5.5	Obdavčitev dela .....	43
6	SKLEP .....	48
7	LITERATURA .....	51

## KAZALO TABEL IN SLIK

Tabela 3.1:	Primerjava glavnih lastnosti koordinacije med liberalnim tržnim gospodarstvom in koordiniranim tržnim gospodarstvom .....	20
Tabela 4.1:	BDP na prebivalca v EUR .....	24
Tabela 4.2:	Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva (15-64 let) po letih (v %).....	24
Tabela 4.3:	Stopnja delovne aktivnosti glede na spol (15-64 let) po letih (v %) 25	
Tabela 4.4:	Stopnja delovne aktivnosti starejših (55-64 let) po letih (v %) ....	26
Tabela 4.5:	Stopnje brezposlenost po letih (v %).....	27
Tabela 4.6:	Stopnja brezposelnosti glede na spol v letu 2006 (v %).....	28
Tabela 4.7:	Stopnja dolgotrajne brezposelnosti leta 2006 (v %) .....	29
Tabela 5.1:	Indeks rigodnosti zaposlitve od leta 2003-2008 .....	36
Tabela 5.2:	Delež članstva v sindikatih leta 1995 in 2004.....	37
Tabela 5.3:	Ravni kolektivnih pogajanj, ki vključujejo plačne dogovore (podatki za leto 2004).....	38
Tabela 5.4:	Izdatki za politiko zaposlovanja (pasivno in aktivno skupaj) v % BDP 39	
Tabela 5.5:	Izdatki za pasivno politiko zaposlovanja v % BDP .....	40
Tabela 5.6:	Izdatki za aktivno politiko zaposlovanja v % BDP .....	40

Tabela 5.7: Obdavčitev dela od leta 1995 do 2006 (v %) – implicitna davčna stopnja dela.....	44
Tabela 5.8: Davčni primež za časovno obdobje od leta 1996-2007 (v %).....	45
Slika 2.1: Zaloge in tokovi na trgu dela .....	9
Slika 4.1: Stopnja delovne aktivnosti glede na spol (15-64 let) po letih (v %).....	25
Slika 4.2: Stopnja delovne aktivnosti starejših (55-64 let) po letih (v %) .....	26
Slika 4.3: Stopnja brezposlenosti glede na spol v letu 2006 (v %).....	28
Slika 4.4: Podatki o razlikah v plači glede na spol za leto 2005 (v %).....	29
Slika 4.5: Osebe zaposlene za določen čas v letu 2006 (v %).....	32
Slika 4.6: Osebe zaposlene s krajšim delovnim časom od polnega v letu 2006 (v %).....	33
Slika 5.1: Trend rasti obdavčitve dela v EU od leta 1995-2006.....	44
Slika 5.2: Struktura obdavčitve dela v EU v letu 2005 (v %) .....	47

# **1 UVOD**

## **1.1 Relevantnost raziskovalnega vprašanja in opredelitev namena in cilja diplomskega dela**

V zadnjih dvajsetih letih so se na ozemlju Evrope dogajale izjemne družbeno-ekonomske spremembe. Prišlo je do razpada komunistične Sovjetske zveze in socialistične federacije Jugoslavije. Med prvimi državami, pobudnicami sprememb, sta bili tudi Slovenija in Estonija kot najrazvitejša dela prejšnjih večnacionalnih držav, ki sta leta 1991 postali neodvisni demokratični državi.

Obe sta imeli ugodno geografsko lego in bili uspešno izvozno naravnani. V času tranzicije pa sta državi izbrali različne, celo medseboj nasprotujoče si politike. Estonija se je odločila za t.i. šok terapijo ('big bang') in zaradi nezaupanja v delovanje prejšnjih institucij postavila temelje popolnoma na novo. Slovenija je spremembe uvajala postopoma. Ohranila je kar nekaj praks in institucij iz prejšnjega režima, ki so delovale relativno dobro, in jih zgolj izpopolnila in prilagodila obstoječemu sistemu. Spremembe je uvajala počasi in premišljeno, v duhu gradualizma.

Namen tega diplomskega dela je raziskati, do kakšne vrste kapitalizma je pripeljala tranzicijska politika posamezne države, in preveriti, kakšno je trenutno stanje na slovenskem in estonskem trgu dela. Empirična analiza bo temeljila predvsem na podlagi podatkov evropskega statističnega urada Eurostat.

Diplomsko delo je poskus primerjalne analize dveh sodobnih držav, katere cilj je ugotoviti posledice ukrepov na trgu dela in razlikovati značilnosti posamezne vrste kapitalizma, ki v državi prevladuje. Središče primerjave bo izključno trg dela in njegova regulacija.

## **1.2 Struktura in metodologija diplomskega dela**

Jedro diplomske naloge sestoji iz štirih poglavij. Prvi dve poglavji (poglavji 2. in 3.) predstavljata teoretični del, drugi dve (poglavji 4. in 5.) pa empirični del.

V teoretičnem delu bom z opisno metodo najprej opredelila temeljne teoretične pojme kot so trg dela, socialna država, država blaginje, regulacija trga dela in politika zaposlovanja. V nadaljevanju bom upravičila primerjavo Slovenije in Estonije in predstavila teorijo o vrstah kapitalizma, ki predstavlja teoretični okvir diplomskega dela.

V empiričnem delu bom najprej pregledala ključne strukturne kazalce na trgu dela v Sloveniji in Estoniji, ki pričajo o procesih v zadnjem poldrugem desetletju in doseženem stanju na trgu dela v posamezni državi.

V nadaljevanju bom pregledala pet ukrepov regulacije, s katerimi naj bi države spodbujale fleksibilnost oziroma socialno varnost na trgu dela (flexicurity) in so odraz politike trga dela, v ozadju katere stoji (historična) logika določene vrste kapitalizma, ki je v Sloveniji drugačen kot v Estoniji.

Najpomembnejši vir empiričnih podatkov bodo publikacije Evropske komisije in druge statistike, objavljene na spletnih straneh Eurostat-a.

V šestem poglavju bom sklenila ključne ugotovitve te primerjalne analize.



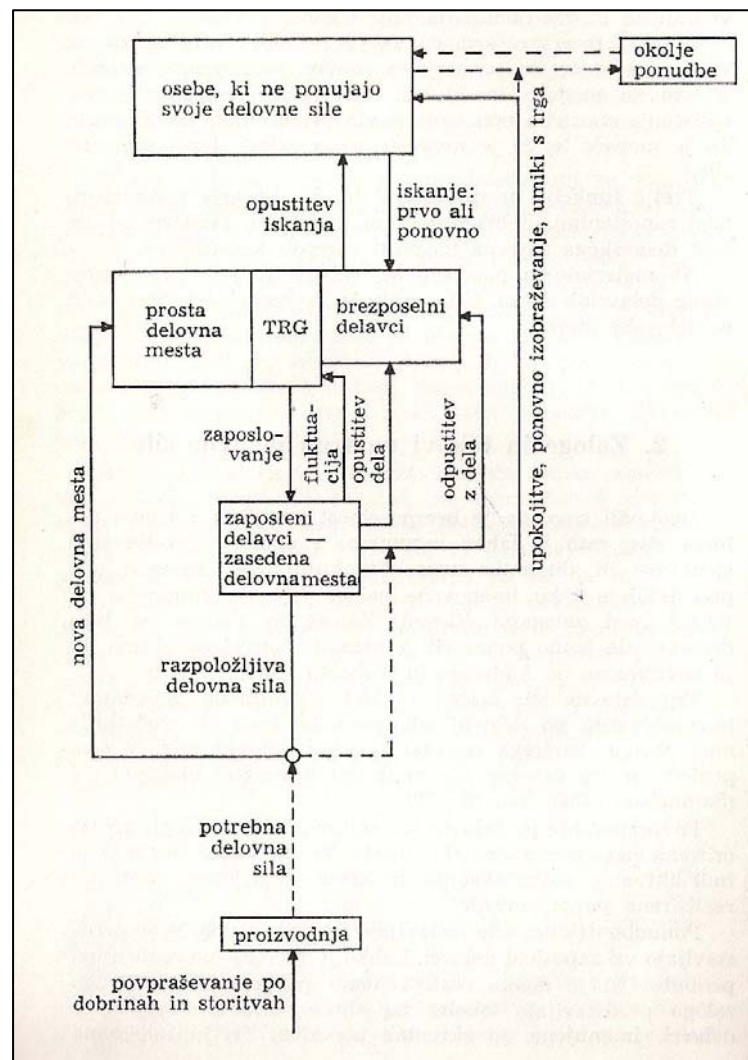
## 2 RAZLAGA TEMELJNIH POJMOV

### 2.1 Trg dela (ponudba, povpraševanje, struktura in dinamika)

Trg dela je sestavljen iz treh strukturnih elementov, in sicer iz povpraševanja po delovni sili, ponudbe po delovni sili in srečevanja med njima, na podlagi katerega se oblikuje cena delovne sile (Samuelson v Svetlik 1985, 15).

Strukturo in dinamiko trga dela lahko ponazorimo s sledečo shemo (glej sliko 2.1):

Slika 2.1: Zaloge in tokovi na trgu dela



Vir: Povzeto po Addison in Siebert v Svetlik (1985, 16).

Zaloge predstavljajo strukturo trga dela v izbrani časovni točki, tokovi med zalogami pa dinamiko na trgu dela v izbranem obdobju (med dvema časovnima točkama).

Povpraševanje na trgu dela sestoji iz dveh zalog, to so prosta oziroma nezasedena delovna mesta ali t.i. aktualno povpraševanje in zasedena delovna mesta ali t.i. realizirano povpraševanje (Svetlik 1985, 15-17).

Na povpraševanje na trgu dela vplivajo trg blaga in storitev, obseg in tip proizvodnje ter stanje gospodarstva. V klasični (makro)ekonomski razlagi je v tem smislu trg dela podrejen ostalima dvema trgoma, trgu dobrin in storitev in pa finančnemu trgu. V alternativnih (bolj institucionalnih) socioekonomskih teorijah pa ima trg dela, v primerjavi z drugima glavnima trgoma, toliko posebnosti, da ga lahko obravnavamo tudi kot relativno avtonomno sestavino gospodarstva, saj ga mora zaradi njegove družbene pomembnosti ščititi politika in ne more biti povsem odvisen le od nihanj na ostalih dveh trgih (Kramberger 1999).

Ponudba na trgu dela vsebuje tri vrste zalog. Prva zaloga so zaposleni na trgu dela, ki predstavljajo realizirano ponudbo, le-ta pa je enaka realiziranemu povpraševanju. Druga zaloga zajema brezposelne oziroma iskalce zaposlitve. Tretja zaloga ali potencialna ponudba pa zajema nezaposlene osebe, ki dela sicer ne iščejo aktivno, a bi ga bili pripravljeni sprejeti pod določenimi pogoji (Svetlik 1985, 15-17).

Tokovi kot so zaposlovanje, fluktuacija, odpustitev z dela, opustitev dela, upokojitev in drugi tokovi na trgu dela vplivajo na obseg zalog in prerazporejanje med zalogami.

Predmet menjave na trgu dela je delovna sila, ki pa je za razliko od predmetov menjave na ostalih trgih, neločljivo povezana s svojim prodajalcem. Delovna sila so ljudje, ki prodajajo le svoj delovni potencial. Oblika in količina realizacije delovne sile tako ni odvisna samo od tržnih razmerij in dogovorov. Na realizacijo vplivajo še številne lastnosti delovne sile kot je motivacija delavcev, njihove izkušnje in podobno (Svetlik in Trbanc 2002). Kupec oziroma

delodajalec nima popolnega nadzora in oblasti nad delovno silo oziroma delavcem (v nasprotnem primeru gre za sužnjelastniški odnos, ki pa bi bil danes popolnoma nesprejemljiv, saj krši temeljne človekove pravice in svoboščine).

## **2.2 Socialna država, (de)regulacija trga dela in država blaginje**

Namen socialne politike je zagotavljanje socialne varnosti in socialne blaginje državljanov. Države jo izvajajo predvsem preko sistema socialnih zavarovanj in zagotavljanja eksistenčnega minimuma ter s (so)financiranjem programov in storitev (javnih) institucij, ki so dostopni vsem državljanom.

Socialne politike večine držav so v osnovi izredno povezane s trgom dela oziroma z zaposlenostjo (plačevanje prispevkov delavcev in delodajalcev). V socialnih politikah vseh sodobnih držav se prepletajo elementi zavarovalnega tipa z elementi blaginjskega tipa (Trbanc 1992, 94).

Države želijo z različnimi socialnimi politikami vplivati na trg dela zaradi cilja zavarovanja posameznikov pred nesrečami in tveganji, še posebej v obdobju zmanjšanih delovnih zmožnostih, in zaradi državnega interesa, da bi poleg osnovnih socialnih zagotovil države vplivale tudi na optimizacijo delovnih sposobnosti populacije, iskanje zaposlitev, kreiranje novih delovnih mest in podobno (Esping Andersen v Trbanc 1992, 95).

Socialne politike ni mogoče izvajati brez državne intervencije ali regulacije. Pod regulacijo razumemo sistematično legitimno vplivanje na institucije in na vedenje ljudi, glede na vnaprej definirane cilje (Pusić v Trbanc 1992, 95). V ožjem smislu lahko regulacijo razumemo tudi kot uzakonjevanje običajev, norm, navad, tudi interesov, preko državnega ustanavljanja ter vzdrževanja javnih ustanov.

»Trg delovne sile v kapitalističnih sistemih velja za najučinkovitejši mehanizem porazdelitve in ovrednotenja delovne sile. Kljub temu pa tudi bolj liberalno usmerjeni ekonomisti priznavajo posebnosti in napake trga dela (market failures), zaradi katerih sta poseganje v njegovo delovanje in tudi reguliranje osnovnih institucionalnih pogojev njegovega delovanja nujni« (Svetlik in Trbanc 2002, 34). Napake trga dela (market failures) niso razumljene kot odmiki od

uzakonjenih pravil delovanja tega trga, ampak bolj kakor odmiki od pričakovanih klasične ekonomske teorije glede tega, kako naj bi ti trgi sploh delovali, da bi bili najbolj učinkoviti za podjetja (firm's efficiency).

Trg dela je potrebno regulirati predvsem zaradi razlogov kot so slaba prožnost delovne sile (z vidika delodajalca), slab pretok informacij, segmentacija poslov in ovire na trgu ter zaradi socialnih posledic njegovega delovanja, to je neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost in podobno (Svetlik in Trbanc 2002, 34).

V zahodnih evropskih državah se je po energetske krizi v 80. letih pričel načrtan proces deregulacije, razumljen kot umik preobsežne kapitalistične blaginjske države iz tržnih razmerij (npr. v ZDA – reagonomika, v VB – thatcherizem). Na področju trga dela se je ta umik, ki ga imenujemo tudi liberalizacija blaginjskih držav zahodnoevropskega tipa, sprva imenoval fleksibilizacija trga dela, nato pa se je konec 90. let, ko je bilo ugotovljeno, da preveč zanemarija interese delavcev in upošteva le delodajalce, preusmeril v uvajanje raznih oblik 'varne prožnosti' trgov dela. V tranzicijskih državah, kjer je socialistične režime okrog leta 1990 zamenjal kapitalizem, je bila zaradi tega potrebna dvojna deregulacija: prva, temeljna, zaradi umika in zamenjave obsežne socialistične države s kapitalistično, druga pa, podobno kot na evropskem zahodu, tudi zaradi uvajanja vse liberalnejših potez v nove tranzicijske kapitalistične države (Kramberger 2009).

### **2.2.1 Vrste regulacije**

Regulacija trga dela je z vidika države lahko neposredna ali posredna.

Za neposredno regulacijo je značilno, da je željeno oziroma pričakovano vedenje predpisano, predpisane pa so tudi sankcije za primer neupoštevanja predpisanega vedenja. Pri posredni obliki regulacije pa željeno oziroma pričakovano vedenje ni vnaprej predpisano, ampak gre za regulativne ukrepe, pri katerih tudi niso predpisane takojšnje sankcije, temveč gre bolj za ustvarjanje razmer, ki posameznike ali organizacije navajajo, da se vedejo skladno z namerami regulacije (ne zaradi prisile, ampak zaradi lastnih interesov). Pri neposredni regulaciji gre predvsem za zakone in uredbe, ki

določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu dela, in nekatere minimalne standarde na trgu dela, pri posredni pa za različne politike in ukrepe, katerih cilj je vplivati na ponudbo ali povpraševanje trga dela (Svetlik in Trbanc 2002, 35).

V praksi države trg dela regulirajo tako neposredno kot posredno. Država pa ni edini akter regulacije trga dela. Na regulacijo vplivajo še nekateri drugi akterji na trgu dela. To so sindikati in združenja delodajalcev, ki so institucionalno vpeti v pogajanja in odločajo o zakonodaji in dogajanju na področju delovnih razmerij in socialne varnosti.

Moderne socialne države oziroma države blaginje, razvite predvsem na evropskem zahodu, skušajo preprečiti neugodne izide na trgu dela in omiliti njihove posledice. Ena najpogostejši oblik regulacije moderne socialne države je politika zaposlovanja (Kopač 2002, 144).

Politiko zaposlovanja kot obliko regulacije na trgu dela lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje (Svetlik in Trbanc 2002, 36).

Programi politike zaposlovanja, s katerimi države uravnavajo delovanje trga dela, so v zadnjih desetletjih postali vse bolj razvejani. Terjali so vse večja materialna sredstva, kar je vplivalo na vse večjo porabo javnih sredstev, le-to pa je bilo potrebno upravičiti z javnim interesom in javnim nadzorom, kar je utrdilo vlogo parlamenta, njegovih odborov, vlade in ustreznih ministrstev in socialnih partnerjev. S tem se povečuje tudi možnost napak in slabosti, ki se kažejo zlasti v monopolu države pri zagotavljanju tovrstnih storitev, v težavnem obvladovanju proračunskih sredstev, birokratskih omejitvah in podobno (Schmid, O'Reilly, Schomann v Svetlik in Trbanc 2002, 36).

### **2.2.2 Funkcije regulacije**

Ločimo dve funkciji regulacije trga dela, apriorno (predhodno) in posteriorno (naknadno): prva skuša vplivati na samodejno alokacijsko funkcijo trga dela kot mehanizma selekcije in alokacije delovne sile, druga pa na evalvacijsko funkcijo trga dela kot mehanizma evalvacije, ki se kaže skozi distribucijo dohodkov

(Županov v Trbanc 1992, 96). Na ta način se ločeno oblikujejo in izvajajo tudi sami ukrepi regulacije na trgu dela.

Alokacija delovne sile se običajno regulira na podlagi politike zaposlovanja. Ukrepi politike zaposlovanja lahko vplivajo na ponudbo delovne sile (na primer v obliki usmerjanja v določeno izobraževanje, poklic in pridobivanje iskanih kompetenc), na povpraševanje po delovni sili (še posebej po težje zaposljivih kadrih kot so invalidi, ženske, starejši, mladi diplomanti) ter na izboljšanje informiranosti na trgu dela. Distribucijo dohodka pa država ponavadi ravno tako ne regulira neposredno, temveč posredno, preko alternativne redistribucije, z davčno regulacijo, socialnimi programi in storitvami in podobno (Trbanc 1992).

Na alokacijo delovne sile skušajo moderne države vplivati s programi in ukrepi t.i. aktivne politike zaposlovanja, katere cilj je visoka in stabilna stopnja zaposlenosti. Na evalvacijsko funkcijo trga dela oziroma na (re)distribucijo dohodka pa države vplivajo s socialno politiko, ki navadno vsebuje ukrepe za zagotavljanje socialne varnosti. Socialno varnost med drugim predstavlja pravica do denarnih dajatev (denarnega nadomestila), ki predstavljajo ukrepe t.i. pasivne politike zaposlovanja (Kopač 2002, 144).

Kopačeva (2002, 145) ločitev aktivne in pasivne politike zaposlovanja prikaže skozi dva vidika:

a) Sistemski vidik

Aktivna politika zaposlovanja je usmerjena k čimvečji stopnji zaposlenosti, ki jo v novejšem času skuša država doseči s programi in ukrepi aktivacije brezposlenih oseb v obliki izobraževanja in usposabljanja brezposelnih ter ustvarjanja novih delovnih mest. Pri ukrepih pasivne politike zaposlovanja pa ne gre za neposredno spodbudo ali stimulacijo brezposlenih k zaposlovanju, temveč gre za zaščito socialne varnosti brezposelnih in zaposlenih oseb in za zakonsko ureditev zaposlitvenih razmerij.

b) Individualni vidik

Z ukrepi pasivne politike zaposlovanja država zgolj poskrbi za zaščito posameznikov v tveganih obdobjih in okoliščinah zanje, ne pa tudi za ponovno

aktivacijo oziroma vstop na trg dela. Kombinacija pasivne in aktivne politike zaposlovanja se zdi zato nujno potrebna.

Prav na podlagi različnega zagotavljanja socialne varnosti in državne regulacije (trgov dela in njim sorodnih socialnih področij) pa lahko države razvrstimo v posamezno vrsto države blaginje.

### **2.2.3 Država blaginje**

Sistemi zagotavljanja socialne varnosti in pravic se med državami razlikujejo predvsem v razmerjih med državo, trgom in družino. Po Eping-Andersenu (v Ignjatović 2002, 18-20) obstajajo (v Evropi in njenih globalnih naslednicah – ZDA, Kanada, Avstralija, Nova Zelandija) trije idealni tipi države blaginje:

#### **1. Liberalna država blaginje**

Značilna je za države (ZDA, Kanado in Avstralijo), v katerih prevladuje tržna logika in liberalne norme delovne etike, po katerih mora posameznik izkoristiti vse svoje vire in priložnosti za delo, preden je upravičen do podpore. Socialna podpora je v državah s tem blaginjskim režimom zelo omejena in majhna. Upravičenci do podpore so pogosto stigmatizirani. Za države, v katerih prevladuje ta tip države blaginje je zato značilna večja družbena neenakost (manjša naknadna redistribucija dohodka).

#### **2. Konservativno korporativistična država blaginje**

Ta tip prevladuje v kontinentalni oziroma centralni Evropi, v Avstriji, Franciji, Nemčiji in Italiji. Družina ima v teh državah pomembno vlogo, kar je v skladu s konzervativnimi vrednotami krščanstva. Socialne pravice so vezane na razred in (zaposlitveni ali celo poklicni) status.

#### **3. Socialdemokratska država blaginje**

Ta tip temelji na večji enakopravnosti ljudi in poudarja povezavo med blaginjo in delom – polno zaposlenostjo. Država je sredstvo za realizacijo enakopravnosti po najvišjih možnih standardih (večja naknadna redistribucija dohodka). Značilen je univerzalni zavarovalniški sistem, v katerega so zajeti vsi sloji,

ugodnosti se stopnjujejo z naraščanjem dohodka. Ta tip prevladuje v skandinavskih državah, zlasti na Švedskem in Norveškem.

### **3 SLOVENIJA IN ESTONIJA – DVE SODOBNI DRŽAVI**

#### **3.1 Zakaj primerjati Slovenijo in Estonijo?**

Ko sem se odločala, katero evropsko državo bi bilo na področju trga dela smiselno primerjati s Slovenijo, so bili glavni kriteriji za izbiro velikost države, zgodovinsko-politična preteklost ter gospodarska razvitost države, ki se kaže tudi kot članstvo v Evropski uniji.

Estonija je po številu prebivalstva primerna za primerjavo, saj ima 1,4 milijona prebivalcev, Slovenija pa jih ima nekaj več kot 1,9 milijona. Obe državi sta postali neodvisni v istem obdobju, in sicer leta 1991. Kar Estonijo in Slovenijo še posebej povezuje, pa je prav gotovo dejstvo, da sta bili obe državi pred osamosvojitvijo del federacije, večnacionalne države Sovjetske zveze (Estonija) oziroma Jugoslavije (Slovenija).

Obe sta bili tudi najrazvitejši predel bivše države in izrazito izvozno naravnani. Obe sta maja leta 2004 postali članici Evropske unije, kar priča o relativno stabilnem (političnem) razvoju in uspešni vzpostavitvi mehanizmov tržnega gospodarstva v obeh državah (Feldmann 2006).

Pred neodvisnostjo je bila Estonija provinca ruskega imperija. Prvič je postala neodvisna že leta 1920. Leta 1939 je bila med nacistično Nemčijo in Sovjetsko zvezo podpisana pogodba o medsebojni pomoči, zaradi katere so bile baltske države nemoteno okupirane s strani Rdeče armade (Ferfila 1992). Estonija se je znova ločila od Sovjetske zveze šele leta 1991 in razglasila samostojnost.

Tudi Slovenija je bila do leta 1991 del večnacionalne države Jugoslavije. Velik problem je za lokalne elite predstavljalo nesoglasje med razvitimi in manj razvitimi deli Jugoslavije. Slovenija je spadala med ekonomsko najrazvitejše dele Jugoslavije, ki pa so podpirali manj razvite dele Jugoslavije. Nezmožnost uskladitve razvojnih vizij nacionalnih elit je pripomogla k razpadu Jugoslavije in Slovenija je leta 1991 razglasila samostojnost.



Prav ugotovitev, da gre za dve postsocialistični državi, ki sta skozi poosamosvojitveno tranzicijo uspeli izpolniti vse pristopne pogoje za članstvo Evropske unije in v relativno kratkem obdobju preiti iz (centralno) planskega gospodarstva v razvito tržno gospodarstvo, je bila ključna pri moji odločitvi za primerjavo teh dveh držav.

Vsaka tranzicijska država je prehod iz prejšnjega sistema v kapitalistični gospodarski sistem opravila tako, kot je menila, da je zanjo najbolje. Slovenija in Estonija sta izbrali različna pristopa. Za Slovenijo je bil bolj značilen t.i. gradualizem, za Estonijo pa šok terapija ali 'big bang'. Slovenija je torej najnujnejše reforme izvajala bolj postopoma, medtem ko so se Estonci odločili za hkratno uveljavitev vseh ključnih tranzicijskih reform.

### **3.2 Definicija tranzicije**

Termin tranzicija ne pozna enostranske in točno določene definicije.

Veliko (ekonomskih) avtorjev se strinja, da gre pri uspešni tranziciji za premik iz planskega gospodarstva v tržno gospodarstvo (Blanchard, Dornbusch, Krugman, Layard in Summers v Feldmann 2006, 831). Prav gotovo gre za premik iz ene točke v drugo, vendar pri tem točen cilj ni določen (Lavigne 1999, 264).

Brownova (Brown 1999) v svojem članku ugotavlja, kdaj se tranzicija konča, pri čemer navaja več avtorjev; tako Lavigne povezuje zaključek tranzicije s članstvom v Evropski uniji. Gelb meni, da je tranzicije konec, ko so problemi in politična vprašanja tranzicijskih držav podobni primerljivo razvitim kapitalističnim državam. Švejnar konec tranzicije pogojuje v dveh točkah; 1. odprava sistema centralnega planiranja in 2. vzpostavitev sistema učinkovitega tržnega gospodarstva. Kornai ponuja še bolj natančen odgovor. Trdi, da je konec tranzicije takrat, ko so doseženi trije kriteriji: komunistična partija nima več monopolne moči, večina produkcijskih sredstev je v privatni lasti, trg je glavni koordinator ekonomskih aktivnosti (Brown 1999, 6).

### **3.3 Vrste kapitalizma (primerjalna politična ekonomija)**

Namen tega dela ni pregled poteka tranzicijskih politik obeh držav, pač pa primerjati rezultate tranzicije oziroma, še natančneje, zgolj tiste kazalce, ki so relevantni za trg dela. V tem delu bom rezultat tranzicije obeh držav obravnavala kot uvrstitev države v določeno vrsto kapitalizma po teoretičnem modelu Halla in Soskica, ki sta ga predstavila v knjigi 'Varieties of Capitalism' (različice oz. vrste kapitalizma).

Pristop Halla in Soskica je relativno nova študija v primerjalni politični ekonomiji. V preteklosti so to področje zaznamovale predvsem tri teorije: Shonfieldov modernizacijski pristop iz leta 1965 (konvergenčna teorija o približno istih fazah in cilju socioekonomske modernizacije vseh držav, po pričetku industrializacije), koncept neokorporativizma v sedemdesetih letih, ko je bil ključni problem razvitih ekonomij inflacija, in pa pristop iz osemdesetih in devedesetih let, ki se imenuje družbeni sistem produkcije. Naštete teorije so obravnavale koordinacijo politično-ekonomskega sistema kot celote (Hall in Soskice 2001, 2-4).

S študijo 'Varieties of Capitalism' (v nadaljevanju: vrste kapitalizma) pa avtorja v središče analize postavita obnašanje podjetij in s tem želita približati in povezati poslovne študije s primerjalno političnimi ter povezati mikroekonomske perspektive (podjetij) z makroekonomskimi problemi (držav) (Hall in Soskice 2001, 5).

Gre za poseben pristop politične ekonomije z ozirom na podjetja kot ključne akterje kapitalizma, ki uravnavajo tehnološke spremembe in mednarodno konkurenco. Pomembna je kvaliteta odnosov, ki so jih podjetja zmožna vzpostaviti z okolico. Na eni strani so notranji odnosi podjetij z lastnimi zaposlenimi in na drugi strani zunanji odnosi z vrsto ostalih akterjev na trgu in širše, kot so sindikati, vlada, ponudniki, poslovni partnerji in stranke, gospodarska združenja in lastniki podjetij (Hall in Soskice 2001).

Prav od koordinacije aktivnosti podjetij pri uravnavanju teh odnosov je odvisno, za katero različico kapitalizma gre.

Pristop vrste kapitalizma je zasnovan na podlagi naslednjih kriterijev oziroma razmerij - petih sfer, ki determinirajo obnašanje podjetij, in sicer: industrijski odnosi, (poklicno) izobraževanje in usposabljanje, korporativno upravljanje, odnosi med podjetji in odnosi do lastnih zaposlenih (Hall in Soskice 2001, 6-7).

Sistem industrijskih odnosov determinira regulacijo plač in delovnih pogojev, sistem (poklicnega) izobraževanja in usposabljanja ustvarja nabor kvalificirane delovne sile in spodbuja tako zasebna vlaganja kot tudi vlaganja podjetij v splošna ali specifična poklicna znanja. Korporativno upravljanje je ključno z vidika sposobnosti zbiranja finančnih sredstev in za organizirano načrtovanje naložb. Odnosi med podjetji so pomembni predvsem z vidika postavitve standardov in izmenjave tehnologije. Odnosi do lastnih zaposlenih (vključno z delovnimi praksami, kot so trajanje zaposlitve itd.) pa so pomembni z vidika motiviranosti delavcev in njihove predanosti podjetju (Feldmann 2006, 833).

Na podlagi obnašanja podjetij v teh petih sferah teorija o vrstah kapitalizma loči v grobem dve vrsti kapitalizma, v kateri lahko uvrstimo gospodarstva posameznih držav, in sicer liberalna tržna gospodarstva in koordinirana tržna gospodarstva (Hall in Soskice 2001, 8).

Ti dve glavni vrsti kapitalizma odražata dva različna načina koordinacije odnosov v omenjenih sferah. Prvi način so pretežno tržno koordinirana gospodarstva in drugi pretežno državno koordinirana gospodarstva. O čistih oblikah je težko govoriti, vendar pa v vsakem kapitalističnem gospodarstvu zagotovo eden od teh dveh tipov koordinacije prevlada nad drugim.

Med liberalna tržna gospodarstva uvrščamo ZDA, Avstralijo, Veliko Britanijo, Novo Zelandijo in Kanado. Nemčijo, Japonsko, Avstrijo, Nizozemsko in skandinavske države pa uvrščamo med koordinirana tržna gospodarstva.

Tabela (glej tabelo 3.1) navaja nekatere značilnosti liberalnega tržnega gospodarstva in koordiniranega tržnega gospodarstva po teoriji o vrstah kapitalizma.

Tabela 3.1: Primerjava glavnih lastnosti koordinacije med liberalnim tržnim gospodarstvom in koordiniranim tržnim gospodarstvom

	<b>Liberalno tržno gospodarstvo</b>	<b>Koordinirano tržno gospodarstvo</b>
<b>Industrijski odnosi</b>	(a) Majhno članstvo v sindikatih; (b) Omejena koordinacija s strani delodajalcev; (c) Decentralizirana plačna pogajanja, majhna pokritost plačnih dogovorov oz. kolektivnih pogodb (ekskluzivnost);  (d) Ni socialnega dialoga	(a) Visoko članstvo v sindikatih; (b) Visoka stopnja članstva v delodajalskih organizacijah; (c) Centralizirana plačna pogajanja, visoka pokritost plačnih dogovorov oz. kolektivnih pogodb (inkluzivnost);  (d) Socialni dialog, sooblikovanje politik
<b>Odnosi do lastnih zaposlenih</b>	Kratkotrajnejše zaposlitve	Dolgotrajnejše zaposlitve, večja lojalnost delavcev
<b>Odnosi znotraj podjetja</b>	Majhna koordinacija s strani delodajalcev	Več koordinacije s strani delodajalcev

Vir: Lasten prevod, prirejeno po Feldmann (2006, 836).

Koordinirana tržna gospodarstva imajo institucionalno koordinacijo med podjetji, finančnimi institucijami, sindikati in drugimi akterji. Članstvo v sindikatih je visoko, dobro so organizirani, značilna je velika pokritost plačnih dogovorov in kolektivnih pogodb – inkluzivnost kolektivnih pogajanj (Feldmann 2006). Med socialnimi partnerji obstaja sodelovanje in socialni dialog, zaposlitve so v povprečju dlje trajajoče (lahko tudi življenjske). Članstvo v delodajalskih združenjih ali zbornicah je visoko, prav tako tudi sama koordinacija s strani delodajalcev.

Za liberalna tržna gospodarstva pa je značilno ravno nasprotno. Imajo fleksibilen in decentraliziran trg dela z nizkim članstvom v sindikatih, plačna pogajanja so predvsem na ravni podjetij (in ne na nacionalni ali sektorski ravni), pokritost kolektivnih pogajanj je omejena – niso inkluzivna (Feldmann 2006). Značilne so kratkotrajnejše zaposlitve, ni razvitega socialnega dialoga in sooblikovanja politik s strani večjih socialnih partnerjev, koordinacija s strani delodajalcev je šibka.

Na vrsto kapitalizma, ki se je izoblikoval v posamezni državi, je izrazito vplival proces tranzicije v tej državi, torej prehod iz socializma in komunizma (centralno planskega gospodarstva) v kapitalizem (tržno gospodarstvo), ki so ga spremljale številne politične odločitve kot na primer privatizacija, monetarna politika itd. (Feldmann 2006).

Feldmann (2006) je v svoji študiji opravil analizo vzorcev gospodarske koordinacije v Estoniji in Sloveniji, dveh postsocialističnih državah, na podlagi teorije o vrstah kapitalizma. Ugotavlja, da sta Estonija in Slovenija dober primer liberalnega tržnega gospodarstva (Estonija) in koordiniranega tržnega gospodarstva (Slovenija). V Estoniji prevladuje trg kot samokoordinator ekonomskih odnosov, za Slovenijo pa je značilna visoko institucionalizirana koordinacija.

V nadaljevanju naloge želim preveriti, kako se vrsta kapitalizma in socioekonomska politika v posamezni državi odražata na trgu dela.

## **4 KLJUČNI KAZALCI NA SLOVENSKEM IN ESTONSKEM TRGU DELA**

### **4.1 Primerljivost empiričnih podatkov in Eurostat**

Kadar primerjamo podatke o nekem pojavu je precej enostavno, če so podatki vsebinsko enoznačno definirani in izhajajo iz enega samega vira. Ko pričnemo primerjati podatke iz več podatkovnih virov in iz različnih okolij, se praviloma pojavi tudi problem različnih definicij. Še posebej so to težave, s katerimi se soočajo raziskovalci s področja družboslovja. To velja tudi za podatke o trgu dela (Pirher 1994, 43).

Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization, v nadaljevanju ILO) si je za poenotenje konceptov, definicij in metodologij prizadevala že zelo zgodaj. ILO metodološke standarde je večina razvitejših držav sprejela v svoj statistični sistem ob koncu petdesetih let, sledile so jim druge države, z izjemo socialističnih držav. Te so jih v svoj statistični sistem začele uvajati šele v začetku devetdesetih let, ob prehodu na tržno ekonomijo (Pirher 1994, 43).

Indikatorji na trgu dela predstavljajo številčne podatke, na podlagi katerih je možno prikazati stanje oziroma trende na trgu dela v izbranem časovnem okviru. V kolikor gre za poenotene indikatorje, je mogoča tudi primerjava v prostoru (Baloh Plahutnik 2003).

Danes je pregled dogajanja in primerjave trgov dela med državami Evropske unije mnogo bolj enostaven, saj Evropski statistični urad (Eurostat) zagotavlja primerljive podatke za območje Evropske unije. Tako je mogoča primerjava med posameznimi državami članicami glede na različne indikatorje.

Eurostat je Evropski statistični urad, katerega namen je zagotavljanje vseh potrebnih statističnih podatkov, ki jih organi Evropske unije potrebujejo pri oblikovanju evropskih politik, odločanju, implementaciji in evalvaciji ukrepov in podobno. Statistika Eurostata združuje in analizira podatke posameznih nacionalnih statističnih uradov članic in oblikuje primerljive podatke za celotno Evropsko unijo. Podatki in publikacije Eurostata so dostopni široki javnosti, saj so objavljeni na spletni strani Eurostata (Evropska komisija 2009).

Tudi v tej nalogi bom uporabila primerjalne podatke, ki jih zagotavlja Eurostat. S to primerjavo želim napraviti pregled strukturnih kazalcev, ki odražajo stanje na trgu dela posamezne države in merijo napredek držav pri doseganju ciljev evropske politike zaposlovanja. Za izbrane kazalce sem primerjala trende za časovna obdobja in rezultate primerjala še s povprečjem celotne Evropske unije.

## **4.2 Splošni podatki in slika trga dela**

### **4.2.1 Podatki za Evropsko unijo (povprečje držav članic – EU-27)**

Leta 2006 je bilo 64,3% prebivalstva Evropske unije v starosti od 15-64 let zaposlenih. 68,8% je bilo zaposlenih v storitvah, 25% v industriji, 6,4% pa v kmetijstvu (Evropska komisija 2007, 284).

### **4.2.2 Podatki za Slovenijo**

Število prebivalcev v Sloveniji niha okrog 2 milijona. Leta 2006 je bilo 1.407.000 prebivalcev starih 15-64 let, od tega jih je bilo 937.000 zaposlenih, kar znaša 66,6%. Leta 2006 jih je bilo 55,3% zaposlenih v storitvah, 35,1% v industriji,

9,7% pa v kmetijstvu (Evropska komisija 2007, 309). Slovenija je v letu 2007 beležila izvoz v višini 19,4 mrd EUR (Statistični portret Slovenije v EU 2008, 18).

#### **4.2.3 Podatki za Estonijo**

Število prebivalcev v Estoniji niha okrog 1,4 milijona. Leta 2006 je bilo 913.000 prebivalcev starih 15-64 let, od tega jih je bilo 621.000 zaposlenih, kar znaša 68,1%. Leta 2006 jih je bilo 62% zaposlenih v storitvah, 33% v industriji, 4,9% pa v kmetijstvu. V Sloveniji je 49% delovno aktivnega prebivalstva ženskega spola, v Estoniji 52% (Evropska komisija 2007, 292). Estonija je v letu 2007 beležila izvoz v višini 8 mrd EUR, kar je precej manj kot Slovenija (Statistični portret Slovenije v EU 2008, 18).

Ekonomisti presojujejo makroekonomske uspešnost nekega gospodarstva z več ključnimi spremenljivkami. Ena izmed najpomembnejših je bruto domači proizvod (BDP). Bruto domači proizvod je oznaka za celotno denarno vrednost končnih proizvodov in storitev, proizvedenih v državi v danem letu (Samuelson 2002, 390). Razvita gospodarstva v splošnem kažejo postopno dolgoročno rast BDP in izboljšanje življenjskega standarda. To imenujemo ekonomska rast. BDP je torej mera, ki nam pomaga ugotoviti, v kakšnem stanju je gospodarstvo (Samuelson 2002). Po podatkih Eurostata (Evropska komisija 2009, 19) so leta 2007 v Estoniji dosegli 7,3% gospodarsko rast (glede na prejšnje leto), v Sloveniji 5,5%, povprečje EU pa je bilo 2,5%.

Za mednarodne primerjave razlik v ekonomski moči posameznih držav se pogosteje kot BDP uporablja BDP na prebivalca. BDP na prebivalca dobimo tako, da BDP delimo s številom prebivalcev posamezne države. S tem dobimo primernejše podatke za primerjavo, saj so odpravljene razlike v velikosti (prebivalstva) držav.

Kljub temu, da je Estonija v zadnjih letih beležila večjo gospodarsko rast kot Slovenija, pa je Slovenija glede na podatke BDP na prebivalca (glej tabelo 4.1) ves ta čas bolj razvita in ima boljši življenjski standard. BDP v Sloveniji je namreč leta 2007 znašal 22.000 EUR na prebivalca, v Estoniji pa 17.900 EUR na prebivalca.

Tabela 4.1: BDP na prebivalca v EUR

država/leto	2002	2007
EU-27	20 400	24 800
Slovenija	16 600	22 000
Estonija	10 200	17 900

Vir podatkov: Evropska komisija (2009, 19).

### 4.3 Delovna aktivnost

Delovno aktivno prebivalstvo po Anketi o delovni sili (v nadaljevanju ADS) so osebe, stare 15 let in več, ki so v poročevalskem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno) ali dobiček, in osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, a so bile v poročevalskem tednu začasno odsotne z dela. Med delovno aktivno prebivalstvo štejemo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki (do prenehanja delovnega razmerja), pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu (Statistični letopis RS 2008, 218).

Kako jo izračunamo: stopnja delovne aktivnosti je opredeljena kot delež delovno aktivnega prebivalstva v celotnem prebivalstvu iste starosti. Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj.

Tabela 4.2: Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva (15-64 let) po letih (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	n.p.	60,7	61,2	61,8	62,2	62,5	62,3	62,5	62,9	63,4	64,4
Estonija	n.p.	n.p.	64,6	61,5	60,4	61	62	62,9	63	64,4	68,1
Slovenija	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66	66,6

n.p. - ni podatkov

Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 250).

Stopnja delovne aktivnosti aktivnega prebivalstva v EU od leta 1997 narašča in je leta 2006 znašala 64,4% (glej tabelo 4.2). Cilj EU je doseči 70% delovno aktivnost do leta 2010 (Evropska komisija 2008a, 247). Obe državi, Slovenija s



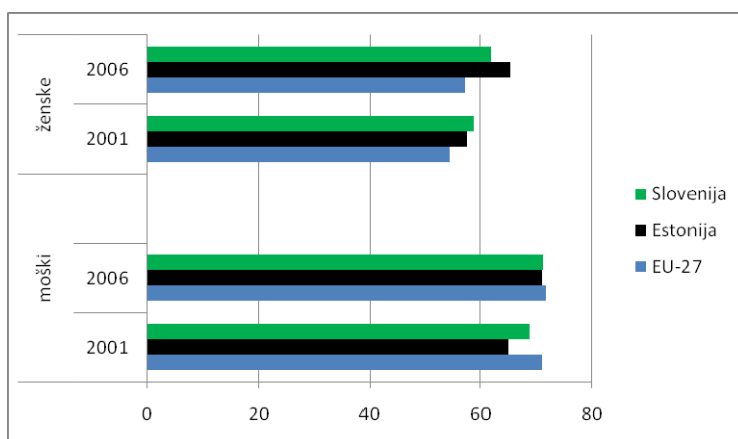
66,6% in Estonija s 68,1% sta glede na delovno aktivnost aktivnega prebivalstva v letu 2006 nad povprečjem EU. Po podatkih Eurostata je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji in Estoniji bistveno višja kot v drugih novih članicah EU.

Tabela 4.3: Stopnja delovne aktivnosti glede na spol (15-64 let) po letih (v %)

	moški		ženske	
	2001	2006	2001	2006
<b>EU-27</b>	70,9	71,6	54,3	57,2
<b>Estonija</b>	65	71	57,4	65,3
<b>Slovenija</b>	68,6	71,1	58,8	61,8

Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 253).

Slika 4.1: Stopnja delovne aktivnosti glede na spol (15-64 let) po letih (v %)



Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 253).

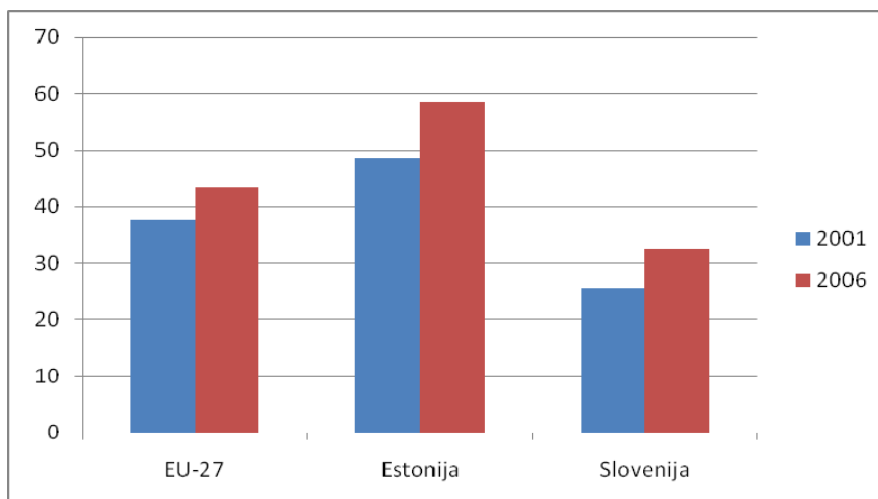
Izrazito je delovna aktivnost žensk narasla na ravni povprečja EU, in sicer iz 54,3% leta 2001 na 57,2% leta 2006 (glej tabelo 4.3 in sliko 4.1). Cilj EU je, da bi do leta 2010 dosegli 60% delovno aktivnost žensk. Še večjo rast delovne aktivnosti žensk pa je beležila Estonija, in sicer iz 57,4% na 65,3%, ki je s tem že dosegla cilj EU. Glede na to, da sta bili Estonija in Slovenija leta 2001 izenačeni (Slovenija je tedaj beležila celo 1,4% višjo delovno aktivnost žensk), pa je do leta 2006 Slovenija za Estonijo precej zaostala. Kljub temu je tudi Slovenija že leta 2006 dosegla cilj EU.

Tabela 4.4: Stopnja delovne aktivnosti starejših (55-64 let) po letih (v %)

država/leto	2001	2006
EU-27	37,7	43,5
Estonija	48,5	58,5
Slovenija	25,5	32,6

Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 253).

Slika 4.2: Stopnja delovne aktivnosti starejših (55-64 let) po letih (v %)



Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 253).

Cilj EU je doseči 50% delovno aktivnost starejših (55 - 64 let) do leta 2010. Estoniji je to uspelo že leta 2006.

Kar se tiče delovne aktivnosti starejših zaposlenih, Slovenija zelo zaostaja za drugimi evropskimi državami, celo za povprečjem novih članic (med katerimi je tudi Estonija). Delovna aktivnost starejših se je od leta 2001 sicer bistveno povečala, vendar se je za podoben odstotek povečala tudi v drugih evropskih državah, tako da Slovenija zaostanka ni bistveno zmanjšala (glej tabelo 4.4 in sliko 4.2). Razloge za razlike lahko iščemo med drugim v različnih strukturah BDP. Tako imajo nižjo delovno aktivnost predvsem tiste države, ki imajo večji delež kmečkega prebivalstva (Malačič 2006).

Slovenija ima 9,7% zaposlenih v kmetijstvu. Estonija pa le 4,9%. To bi lahko bil razlog za to, da obstaja med Slovenijo in Estonijo tolikšna razlika.

Prav tako je vzrok najverjetneje tudi ta, da se Estonci povprečno upokojijo pri 61,7 letih, Slovenci pa prehod iz aktivnega v neaktivno delovno silo v povprečju

doživijo pri 58,5 letih. Pred letom 2006 so se Slovenci upokojevali še mnogo prej kot Estonci (Evropska komisija 2008a, 268).

Kar se tiče delovne aktivnosti mladih (15-24), je razlika med novimi članicami in starimi članicami precejšnja, in sicer v prid starim članicam. Slovenija je po podatkih za leto 2005 s 34% na začetku spodnjega dela lestvice. Estonija je tu še slabša (Malačič 2006).

#### 4.4 Brezposelnost

Brezposelne osebe po ADS so osebe, stare 15 let in več, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle, ali so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu (Statistični letopis RS 2008, 218).

Kako se izračuna: stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.

Tabela 4.5: Stopnje brezposlenost po letih (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>EU-27</b>	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	8,7	8,5	8,9	9	9,1	8,9	8,2
<b>Estonija</b>	n.p.	9,6	9,2	11,3	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9
<b>Slovenija</b>	6,9	6,9	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0

n.p.- ni podatkov

Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 269).

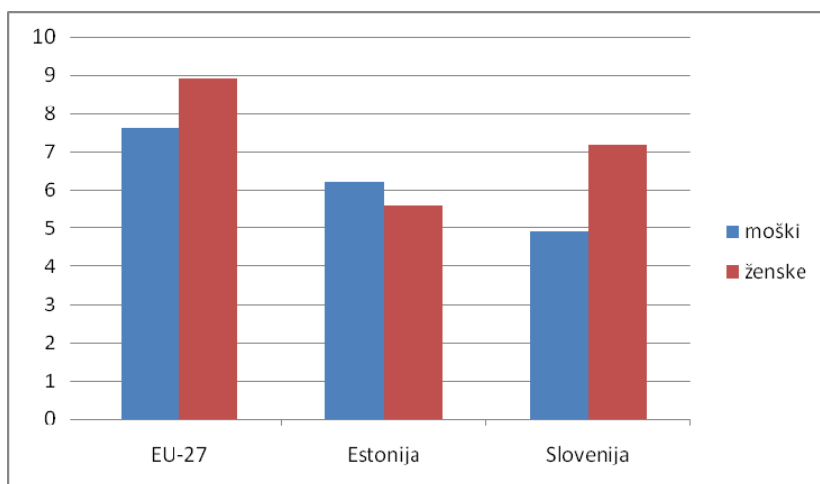
V Sloveniji je stopnja anketne brezposelnosti na razmeroma nizki ravni, med leti 2000 do 2006 pa ni opazen nek izrazit trend (glej tabelo 4.5). V Estoniji je stopnja brezposlenosti nihala med leti 2000 in 2004 in je bila nad povprečjem EU, zadnja leta pa se je ustalila. V Sloveniji in Estoniji je bila stopnja brezposelnosti leta 2006 nižja glede na povprečje celotne EU. Cilj evropske politike zaposlovanja je, da bi bila povprečna stopnja brezposlenosti v EU 2,9%. Ta cilj najverjetneje ne bo dosežen (smo v času gospodarske oziroma finančne krize).

Tabela 4.6: Stopnja brezposelnosti glede na spol v letu 2006 (v %)

	moški	ženske
<b>EU-27</b>	7,6	8,9
<b>Estonija</b>	6,2	5,6
<b>Slovenija</b>	4,9	7,2

Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 262).

Slika 4.3: Stopnja brezposelnosti glede na spol v letu 2006 (v %)



Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 262).

Največje razlike v stopnji brezposelnosti moških in žensk najdemo prav v Sloveniji (glej sliko 4.3 in tabelo 4.6).

## 4.5 Dolgotrajna brezposelnost

Dolgotrajno brezposelne osebe po ADS so tiste osebe, ki so brezposelne 12 mesec ali več (Statistični letopis RS 2008, 218).

Kako se izračuna: stopnja dolgotrajne brezposelnosti je odstotni delež dolgotrajno brezposelnih oseb (12 mesecev ali več) med aktivnim prebivalstvom.

Tabela 4.7: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti leta 2006 (v %)

država/leto	2006
EU-27	3,7
Estonija	2,8
Slovenija	2,9

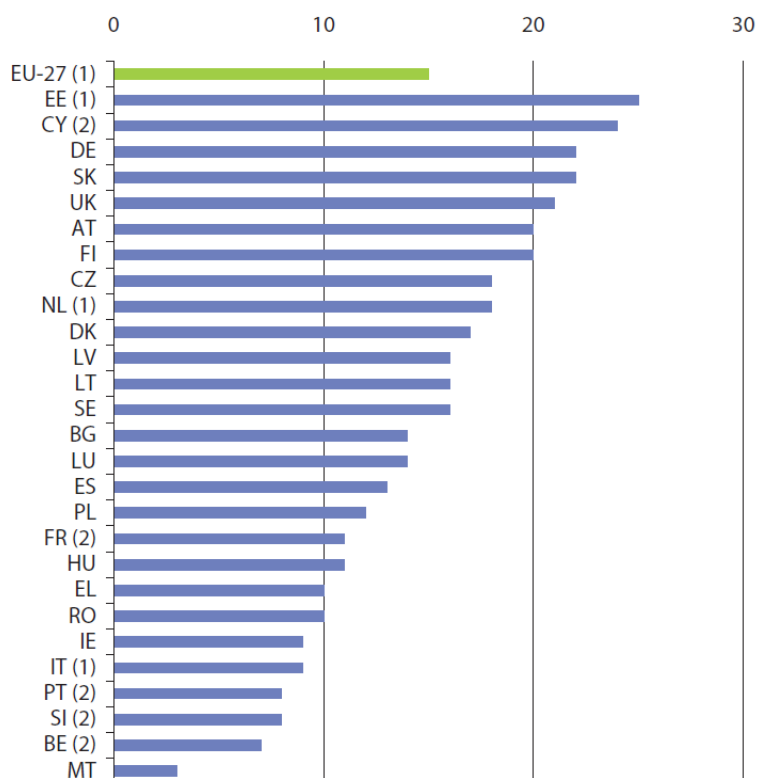
Vir podatkov: Evropska komisija (2008a, 262).

Cilj evropske politike zaposlovanja je, da bi povprečna stopnja dolgotrajne brezposelnosti znašala 0,8%. Tu so odstopanja velika. Slovenija in Estonija se na tem mestu skoraj ne razlikujeta (glej tabelo 4.7). Sta pa tako kot večina članic EU, še daleč od tega cilja (Evropska komisija 2008a, 262).

## 4.6 Razlike v plačah moških in žensk

Čeprav podatki pričajo o tem, da je brezposlenost žensk v Estoniji precej nižja kot v Sloveniji, pa statistika o plačnih razlikah glede na spol ni nič kaj prijazna in priča o tem, da imajo ženske (še posebej v Estoniji) slabše plačane zaposlitve. Razkorak med spoloma glede višine plač je od vseh držav članic EU največji prav v Estoniji (glej sliko 4.4).

Slika 4.4: Podatki o razlikah v plači glede na spol za leto 2005 (v %)



EE – Estonija

SI - Slovenija

Vir: Evropska komisija (2009, 84).

Razlika v plačah moških in žensk je opredeljena kot razlika v povprečni urni plači moških in žensk, izražena v odstotku povprečne urne bruto plače moških. Razlike v plačah se pojavljajo tudi zaradi različne izobraženosti žensk in moških, sektorske segregacije in podobno. EU si prizadeva za enake možnosti moških in žensk (Evropska komisija 2009, 84).

V Evropski uniji je povprečna razlika med plačami moških in žensk približno

15 % in kaže rahel trend upadanja. Največje razlike so v Estoniji in na Cipru, najnižja razlika je na Malti, v Sloveniji in Belgiji. Slovenija ima na tem področju največjo enakost med spoloma.

#### **4.7 Minimalna plača**

Odločitev o minimalni plači in njeni višini je v rokah držav članic. Večina (20 članic) ima minimalno plačo določeno z zakonom. Minimalne plače načeloma varirajo glede na življenjski standard v posamezni državi (Evropski parlament 2007).

V Sloveniji je minimalna plača določena s posebnim zakonom, in sicer z Zakonom o določitvi minimalne plače. Minimalna plača je določena v mesečnem znesku in se lahko izplačuje v nižjem, sorazmernem znesku le pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega. Minimalna plača se 1. avgusta vsako leto poveča za pričakovano rast cen življenjskih potrebščin v referenčnem letu, ki jo kot podlago za pripravo državnega proračuna sprejme Vlada Republike Slovenije. Znesek minimalne plače na podlagi navedene ocene in po posvetovanju s socialnimi partnerji ugotovi minister oziroma ministrica, pristojna za delo in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije (Zakon o določitvi minimalne plače, 1. in 2. člen).

V večini držav članic nacionalna zakonodaja določa zajamčeno minimalno plačo za vse industrijske sektorje. V sedmih državah članicah (na Cipru, v Nemčiji,

Danski, Finski, Švedski, Italiji in Avstriji) pa so minimalne plače določene s kolektivnimi pogodbami znotraj posameznih sektorjev (Evropski parlament 2007).

Minimalne plače po podatkih za leto 2008 znašajo od 112 EUR v Bolgariji pa vse do 1610 EUR v Luksemburgu. Slovenija se nahaja nekje blizu povprečja celotne EU. V Estoniji, Madžarski, Litvi, Latviji in Slovaški je minimalna plača precej nižja kot v Sloveniji (Evropska komisija 2009, 85).

Eurostat je na podlagi podatkov za julij 2008 države članice EU, ki imajo minimalno plačo zakonsko določeno, razporedil v tri skupine. V prvo skupino so uvrščene države z najnižjo minimalno plačo. To so Bolgarija, Romunija, Latvija, Litva, Estonija, Madžarska, Češka in Poljska. V tej skupini minimalna plača varira od 100 – 350 EUR na mesec. V drugi skupini so zajete države, ki imajo srednjo vrednost minimalne plače. Sem spadajo Portugalska, Slovenija, Malta, Grčija in Španija. V teh državah višina minimalne plače varira od 500 – 700 EUR na mesec. V tretjo skupino pa spadajo države, ki imajo najvišje minimalne plače, in sicer okrog 1150 EUR na mesec. Te države so: Velika Britanija, Francija, Belgija, Nizozemska, Irska in Luksemburg.

Razlika med posameznimi državami v višini minimalne plače pa je precej manjša, če upoštevamo kupno moč (PPP – postopek standardizacije življenjskih stroškov in plač). V tem primeru minimalna bruto plača v Estoniji znaša 390 EUR, v Sloveniji pa 736 EUR. Še vedno je med Slovenijo in Estonijo razlika velika.

#### **4.8 Fleksibilne oblike zaposlovanja**

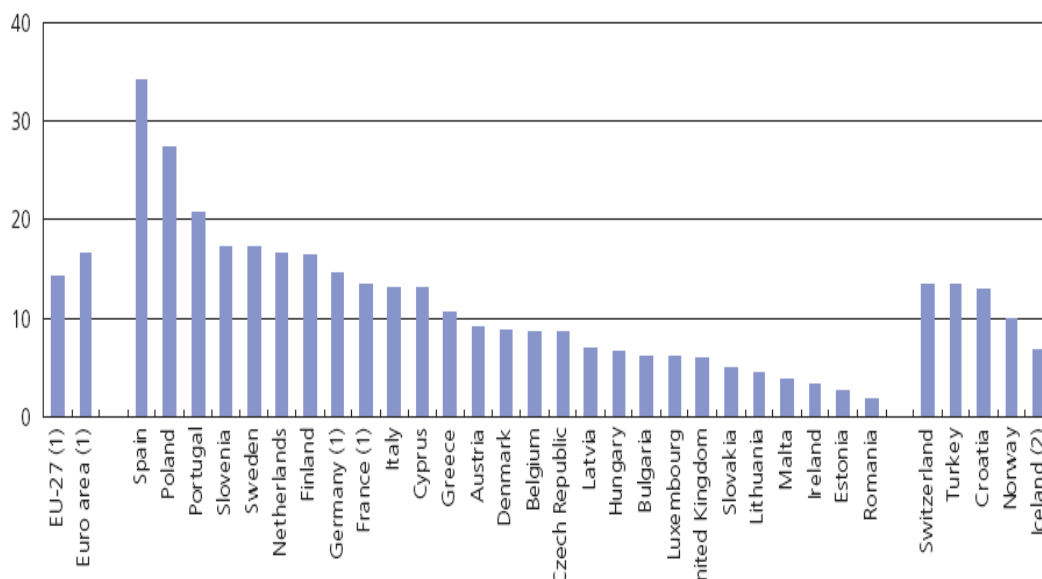
V Eurostatovih statistikah je moč najti podatke o dveh oblikah fleksibilnega zaposlovanja. To je zaposlitev po pogodbi za določen čas in delo za krajši delovni čas od polnega.

Statistike prikazujejo delež zaposlenih, starih med 15 in 64 let, ki so zaposleni v eni izmed oblik fleksibilne zaposlitve. Pri tem so zaposleni za določen čas tisti, ki se sami opredelijo kot osebe, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za čas

nadomeščanja začasno odsotnega delavca ali pa bo njihova pogodba potekla takoj, ko bodo izpolnili določene cilje, kot je na primer dokončanje neke naloge.

Podatki o zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega so pridobljeni na podlagi samoopredelitve vprašanih. Definicija polnega delovnega časa se med posameznimi državami članicami spreminja (Evropska komisija 2009, 267).

Slika 4.5: Osebe zaposlene za določen čas v letu 2006 (v %)

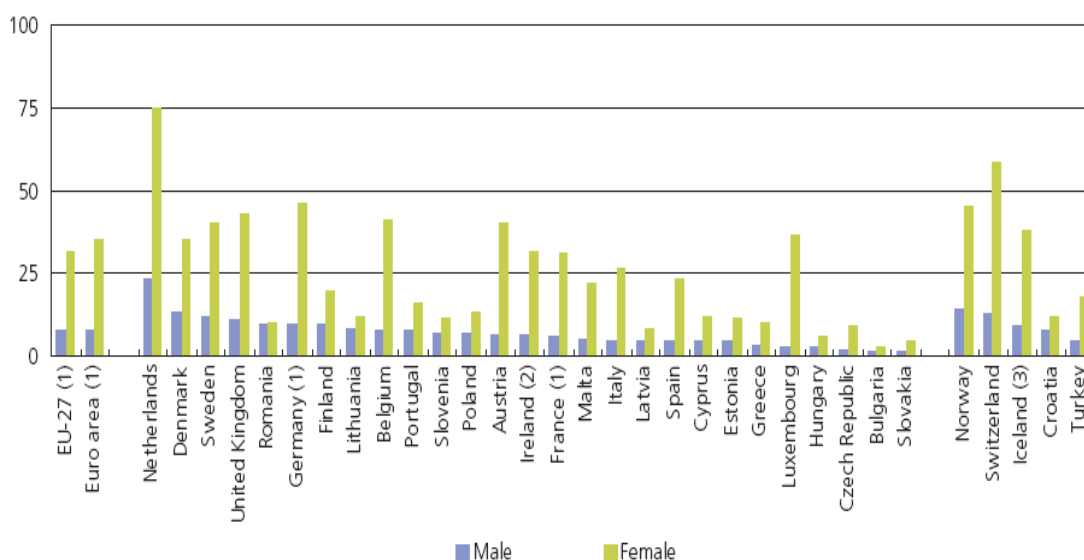


Vir: Evropska komisija (2008a, 266).

V Sloveniji je delež zaposlenih po pogodbi za določen čas zelo velik glede na ostale države članice (glej sliko 4.5). V Estoniji je delež zaposlenih za določen čas med najnižjimi v EU. Najnižji delež zaposlenih za določen čas ima Romunija, takoj za njo pa je Estonija. Najvišji delež začasno zaposlenih ima Španija, kjer je za določen čas zaposlena kar tretjina vseh zaposlenih, sledi pa Poljska, kjer je tako zaposlena dobra četrtina delavcev.



Slika 4.6: Osebe zaposlene s krajšim delovnim časom od polnega v letu 2006 (v %)



Vir: Evropska komisija (2008a, 258).

V deležu zaposlenih za krajši delovni čas že nekaj let visoko vodi Nizozemska. Veliko žensk na Nizozemskem dela za krajši delovni čas. To jim omogoča življenjski standard in posebna regulacija, s pomočjo katere tisti, ki prenehajo delati, niso takoj ogroženi. V Sloveniji in Estoniji je ta delež nizek (glej sliko 4.6). Najverjetneje zato, ker je življenjski standard nižji in je izpad dohodka v primeru, da eden izmed partnerjev dela za krajši delovni čas, prevelik. Družine se s tako kombinacijo zaposlitev ne morejo prebiti skozi mesec.

V zadnjih letih lahko opazimo porast zaposlitev za krajši delovni čas od polnega tako v Estoniji kot v Sloveniji (Evropska komisija 2008a, 267).

## 5 PRIMERJAVA UKREPOV REGULACIJE NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN ESTONIJI

Procesi fleksibilizacije trga dela so del kapitalističnega sistema, ki ga zahodne države poznajo že dolgo. Sistem zaposlovanja je vezan na državo blaginje in se nenehno spreminja. Zaradi teh razlik je v posamezni državi blaginje težko ločiti med strukturnimi (trajnejšimi) in konjunktornimi (začasnimi) spremembami, ki nihajo glede na stanje gospodarstva in bodo ob ponovnem nastopu konjunktura spet izginili. Do naslednje recesije (Ignjatović 2002, 45).

Namen regulacije trga dela je izboljšati blaginjo delavcev s sistemom pomoči in programi socialne varnosti. Prav zaradi tega se evropskim državam pogosto očita rigidnost trga dela v primerjavi s trgom dela v ZDA, ki pa je fleksibilen, saj je regulacija trga dela precej minorna. V nadaljevanju bom pregledala nekaj ukrepov regulacije na trgu dela in na podlagi teh ukrepov ocenila, kateri trg dela je bolj fleksibilen – estonski ali slovenski. Preverila bom ali empirični podatki odražajo teorijo o vrstah kapitalizma.

## **5.1 Zakonodajna zaščita zaposlenih**

Prav na podlagi bolj restriktivne zakonodaje v prid zaščite delavcev in zaposlitve se evropskemu trgu dela pogosto očita nizko stopnjo fleksibilnosti in se ga označuje kot rigidnega v primerjavi z ameriškim.

Delavci razumljivo želijo čim več zaščite in socialne varnosti. To pa delodajalcem (in lastnikom) pogosto predstavlja oviro. Razmere na globalnem trgu se danes zelo hitro spreminjajo in organizacije morajo biti fleksibilne in odzivne. Delodajalci si zato želijo, da jih zakonodaja ne bi tako omejevala pri zaposlovanju in odpuščanju delovne sile.

Restriktivnost zakonodaje ter stopnja regulacije trga dela in varovanja zaposlitve v posamezni državi je pogosto merilo fleksibilnosti trga dela. Za mednarodne primerjave regulacije trga dela in razvrščanja držav po tem kriteriju so strokovnjaki Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) razvili indeks varovanja zaposlitve EPL (Employment Protection Legislation Index). Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov regulacije trga dela, ki so združena v tri področja: (1) zaščito redno zaposlenega zoper individualno odpoved, (2) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za posredovanje delovne sile) in (3) specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja. Iz 22 informacij o ureditvi trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa sintetični indeks togosti/prožnosti delovne zakonodaje, katerega višja številka pomeni manj fleksibilno ureditev (Kajzer 2005, 17).

Tudi Svetovna banka (World Bank) je v okviru obsežne raziskave Doing Business razvila indikatorje, s katerimi meri regulacijo zaposlitve. Med njimi je najpomembnejši indeks rigidnosti zaposlitve, ki je povprečje treh podindeksov:

1. indeksa težavnosti zaposlovanja oziroma najema delovne sile,
2. indeksa rigidnosti delovnih ur in
3. indeksa težavnosti odpuščanja.

Vsi trije podindeksi imajo več komponent in vsi zavzemajo vrednosti med 0 in 100. Z višjimi vrednostmi se tudi tu označuje bolj rigidno ureditev (Osteuropa-Institut 2009).

Indeks težavnosti zaposlovanja meri, (1) ali so lahko časovno omejene pogodbe uporabljene le za začasne naloge, (2) maksimalno trajanje pogodb za določen čas in (3) razmerje med minimalno plačo pripravnika ter prvo zaposlenega glede na povprečno dodano vrednost na zaposlenega. Oceno 1 dobi država, v kateri se lahko pogodbe za določen čas uporabljajo le za začasne naloge, in oceno 0, če se lahko uporabljajo za kakršnokoli delo. Ocena 1 je pripisana, če je največja dovoljena dolžina trajanja pogodbe za določen čas manj kot 3 leta, ocena 0,5, če je med 3 in 5 leti, ter ocena 0, če lahko traja 5 let in več. Ocena 1 je pripisana, če je razmerje minimalne plače glede na povprečno dodano vrednost na zaposlenega več kot 0,75; 0,67 za razmerje, ki je več kot 0,50 in manj ali enako kot 0,75; ter 0,33 za razmerje, ki je večje od 0,25 ter manj ali enako 0,50, in še 0 za razmerje, ki je manj kot 0,25 (Pajnkihar 2007, 32).

Indeks rigidnosti delovnih ur sestoji iz petih komponent: (1) če nočno delo ni omejeno, (2) če delo čez vikend ni omejeno, (3) če ima delovni teden 5,5 dni, (4) če se lahko delovni teden podaljša na 50 delovnih ur ali več (vključujoč nadure) za 2 meseca na leto in (5) če je plačan letni dopust 21 dni letno ali manj. Če je na vprašanje odgovor ne, potem je ocena 1, drugače 0 (Pajnkihar 2007, 33).

Indeks težavnosti odpuščanja sestoji iz osmih komponent: (1) če so tehnološki viški prepovedani kot podlaga za odpuščanje delavcev, (2) če mora delodajalec obvestiti tretjo stranko (kot je na primer vladna agencija – zavod), da odpusti

enega odvečnega delavca, (3) če mora delodajalec obvestiti tretjo stranko, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (4) če delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti enega odvečnega delavca, (5) če delodajalec potrebuje odobritev tretje stranke, da odpusti skupino več kot 20 odvečnih delavcev, (6) če zakon zahteva od delodajalca, da prezaposli ali preusposobi delavca preden ga dokončno odpusti, (7) ali se prednostna pravila nanašajo na tehnološke viške in (8) ali se prednostna pravila nanašajo na prezaposlitev (ponovno zaposlitev). Če je na prvo vprašanje odgovor da, potem je ocena 10 in vsa ostala vprašanja niso relevantna. Odgovor da na vprašanje (4) da oceno 2. Za vsa ostala vprašanja je za odgovor da ocena 1, drugače pa 0. Vprašanja (1) in (4) imata kot najbolj restriktivna predpisa večjo težo pri izgradnji indeksa (Pajnkihar 2007, 33).

Tabela 5.1: Indeks rigidnosti zaposlitve od leta 2003-2008

Država/Leto	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Češka	24	24	31	31	28	28
Madžarska	34	34	34	34	30	30
Poljska	37	37	37	33	37	37
Slovaška	36	36	36	36	36	36
<b>Slovenija</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
<b>Estonija</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
Latvija	49	49	46	46	43	43
Litva	48	48	48	48	48	48

Vir: Osteuropa-Institut (2009).

Na podlagi ocen indeksa rigidnosti zaposlitve (glej tabelo 5.1) lahko vidimo, da je bila v začetku Estonija bolj rigidna na področju regulacije zaposlovanja. S časom pa postaja manj rigidna. V Sloveniji pa je trend drugačen. Leta 2003 in 2004 je bil indeks rigidnosti zaposlitve precej nižji. Z leti pa postaja ta indeks vse višji. Podatki za Slovenijo so nekoliko presenetljivi. Slovenija že nekaj let stremi k povečanju fleksibilnosti trga dela in zaposlitev.ocene indeksa rigidnosti zaposlitve pa odražajo drugačen trend.

## 5.2 Sindikati in kolektivna pogajanja

Sindikat lahko definiramo kot neodvisno združenje delavcev, ki so se združili zato, da predstavijo in obranijo svoje interese na področju dela in tudi na ravni celotnega gospodarstva ter politike. V gospodarstvu imajo tako distribucijsko vlogo, saj sodelujejo v plačnih pogajanjih in skušajo vplivati na plačni sistem, kot tudi normativno vlogo, saj se vključujejo v odločanje o zakonodaji s področja delovnih razmerij in socialne varnosti (Evropska komisija 2006, 19).

Ključni sindikati v Estoniji so EAKL (Confederation of Estonian Trade Unions), ki je glavni sindikat v Estoniji, TALO (Estonian Employees' Unions' Confederation), ki je sindikat belih ovratnikov in ETMAKL ali sindikat delavcev v kmetijstvu in živilski industriji. Ključni sindikati v Sloveniji so ZSSS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije), KNSS (Konfederacija sindikatov Slovenije), Pergam in Konfederacija 90.

V Estoniji imajo delodajalci samo eno delodajalsko združenje (ETTK) in so precej slabše organizirani kot v Sloveniji. Slovenski delodajalci so združeni kar v štirih organizacijah. To je Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije (OZS) in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (ZDODS).

Delež članstva v sindikatih (glej tabelo 5.2) je v Sloveniji bistveno višji kot v Estoniji. Splošen trend v zadnjih letih pa kaže, da članstvo že od devedesetih let dalje precej upada. Tak trend je značilen za večino članic EU, tudi za Slovenijo in Estonijo.

Tabela 5.2: Delež članstva v sindikatih leta 1995 in 2004

država	1995	2004
EU 25	32%	25%
Estonija	21%	12%
Slovenija	63%	44%

Vir podatkov: Evropska komisija (2006, 25).

Kolektivna pogajanja lahko potekajo na državni ravni, sektorski ravni ali na ravni podjetij. Ponavadi potekajo na več ravneh, ne le na eni ravni. To pa je odvisno tudi od centralizacije industrijskih odnosov v posamezni državi. Bolj kot postajajo industrijski odnosi decentralizirani, bolj se kolektivna pogajanja premikajo od pogajanj na ravni celotne države k pogajanjem na sektorski, panožni ravni ali na ravni posamezne profesije (poklica), podjetja.

Za Estonijo so izrazito značila kolektivna pogajanja na ravni podjetja. To kaže na ekskluzivnost in decentraliziranost kolektivnih pogajanj. V Sloveniji zadnja leta prevladujejo kolektivna pogajanja na sektorski ravni in nekoliko manj kolektivna pogajanja na državni ravni (glej tabelo 5.3).

Tabela 5.3: Ravni kolektivnih pogajanj, ki vključujejo plačne dogovore (podatki za leto 2004)

država	kolektivna pogajanja na državni ravni (tripartitna ali biletaralna pogodba)	kolektivna pogajanja na ravni sektorja	kolektivna pogajanja na ravni podjetja
Estonija	*	*	***
Slovenija	**	***	**

Legenda:

- \* kolektivna pogajanja so prisotna
- \*\* pomembna, vendar ne prevladujoča raven kolektivnih pogajanj
- \*\*\* prevladujoča raven kolektivnih pogajanj

Vir podatkov: Evropska komisija (2006, 47).

Na področju industrijskih odnosov je torej razlika med državama, ki ju v tej nalogi primerjam, precejšnja. V Estoniji so sindikati v primerjavi z ostalimi članicami EU zelo šibki. Prevladujejo individualna plačna pogajanja (Rööm 2003).

### 5.3 Politika zaposlovanja

Večina držav se na področju politike zaposlovanja zgleduje po smernicah Evropske unije. Razlike pa se pojavljajo pri financiranju teh programov oziroma vložku, ki ga posamezna država namenja za te ukrepe. Te podatke dobimo, če

primerjamo, kolikšen delež BDP-ja država nameni za ukrepe politike zaposlovanja.

Tabela 5.4: Izdatki za politiko zaposlovanja (pasivno in aktivno skupaj) v % BDP

Država/Leto	2002	2003	2004	2005	2006
Češka	0,461	0,5	0,503	0,491	0,487
Madžarska	:	:	0,677	0,687	0,64
Poljska	:	:	:	1,282	1,163
Slovaška	:	:	0,5	0,604	0,654
<b>Slovenija</b>	:	:	:	<b>0,695</b>	<b>0,664</b>
<b>Estonija</b>	:	<b>0,265</b>	<b>0,236</b>	<b>0,187</b>	<b>0,148</b>
Latvija	:	0,497	0,506	0,535	0,544
Litva	:	0,351	0,306	0,342	0,393

Vir: Osteuropa-Institut (2009).

Slovenija v celoti namenja veliko več sredstev za politiko zaposlovanja kot Estonija (glej tabelo 5.4). Estonija od vseh tranzicijskih držav najmanj vlaga v politiko zaposlovanja.

Na področju pasivne politike zaposlovanja navadno govorimo o sistemu zavarovanja za primer brezposlenosti. Čas trajanja prejemanja denarnega nadomestila se lahko zelo razlikuje glede na državo. Prav tako je različna višina denarnega nadomestila, ki znaša določen procent od osnove, to je običajno plača, ki jo je posameznik predhodno prejemal.

Višina in čas trajanja denarnega nadomestila je odvisna od vlaganja države v te namene in odločitev države, katera naložba je bolj učinkovita, naložba v pasivno ali v aktivno politiko zaposlovanja.

Aktivna politika zaposlovanja zajema programe javnih del, klube za pomoč iskanja zaposlitve, pomoč pri samozaposlitvi in podobno. Namenjena je direktni spodbudi, aktivaciji brezposlenih.

Obe državi namenjata več sredstev v pasivno politiko zaposlovanja (glej tabelo 5.5 in 5.6). Estonija izrazito zmanjšuje sredstva za pasivno politiko zaposlovanja, vendar pa ohranja enaka vlaganja v aktivno politiko zaposlovanja.

Tabela 5.5: Izdatki za pasivno politiko zaposlovanja v % BDP

Država/Leto	2002	2003	2004	2005	2006
Češka	0,277	0,308	0,251	0,241	0,232
Madžarska	:	0,357	0,374	0,391	0,357
Poljska	:	:	:	0,857	0,711
Slovaška	:	:	0,337	0,266	0,339
<b>Slovenija</b>	:	:	:	<b>0,397</b>	<b>0,39</b>
<b>Estonija</b>	:	<b>0,189</b>	<b>0,173</b>	<b>0,118</b>	<b>0,075</b>
Latvija	:	0,374	0,381	0,324	0,301
Litva	:	0,157	0,11	0,123	0,125

Vir: Osteuropa–Institut (2009).

Tabela 5.6: Izdatki za aktivno politiko zaposlovanja v % BDP

Država/Leto	2002	2003	2004	2005	2006
Češka	0,117	0,116	0,13	0,122	0,126
Madžarska	:	:	0,204	0,202	0,193
Poljska	:	:	:	0,356	0,359
Slovaška	:	:	0,07	0,169	0,143
<b>Slovenija</b>	:	:	:	<b>0,198</b>	<b>0,179</b>
<b>Estonija</b>	:	<b>0,047</b>	<b>0,04</b>	<b>0,046</b>	<b>0,05</b>
Latvija	:	0,085	0,076	0,148	0,171
Litva	:	0,152	0,154	0,147	0,179

Vir: Osteuropa–Institut (2009).

## 5.4 Zavarovanje za primer brezposlenosti

### 5.4.1 Subvencije za zaposlovanje in nadomestilo za brezposlenost v Estoniji

V Estoniji ima brezposelna oseba pravico do nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti in ostalih koristi v skladu z Zakonom o zavarovanju za primer brezposelnosti ali pa ji pripada neke vrste subvencija za zaposlovanje s strani Zavoda za zaposlovanje. Nadomestilo (ugodnosti) za brezposelne zagotavlja estonski sklad zavarovanja za primer brezposelnosti, t.i. subvencije za zaposlovanje pa podeli Labour Market Board (v nadaljevanju: Urad za trg dela) (Eures 2009).



Brezposleni osebi se subvencija za zaposlovanje dodeli, če se registrira status brezposelnosti na regijski enoti Urada za trg dela in je bila zaposlena najmanj 180 dni v zadnjih 12 mesecih pred brezposelnostjo ali pa je bila samozaposlena, bila udeležena v redno izobraževanje, je vzgajala otroka mlajšega od 8 let in podobno. Brezposelna oseba, ki prejema subvencijo za zaposlovanje, mora izvajati aktivnosti v skladu z individualnim planom iskalca zaposlitve (podobno kot zaposlitveni načrt v Sloveniji) in se udeleževati rednih sestankov na regijski enoti Urada za trg dela. Subvencija za zaposlovanje pripada le brezposlenim, katerih dohodek je nižji od subvencije. V začetku leta 2009 je znašala 32,9 estonskih kron na dan, kar je približno 2,10 EUR. Zgornja višina subvencije na mesec je 1000 kron ali 64 EUR. Subvencijo se lahko prejema le do 270 koledarskih dni (Eures 2009).

Po podatkih Urada za trg dela je leta 2008 v povprečju 22.800 brezposelnih oseb prejelo mesečno subvencijo za zaposlovanje.

Zavarovanje za primer brezposelnosti je del obveznega zavarovanja, katerega namen je zagotavljanje nadomestila delavcem v primeru brezposelnosti, kolektivnih odpustov ali v času plačilne nesposobnosti delodajalca. Brezposleni osebi, ki je zadnjih 36 mesecev pred nastankom brezposelnosti delala in bila zavarovana najmanj 12 mesecev, pripada nadomestilo za primer brezposelnosti. Brezposelni, ki želijo prejemati denarno nadomestilo, se morajo registrirati kot brezposlene osebe, aktivno iskati zaposlitev in biti pripravljeni pričeti z delom takoj, ko bo mogoče. Do denarnega nadomestila niso upravičeni tisti, ki so delo izgubili po lastni volji ali krivdi (Eures 2009).

Denarno nadomestilo zavarovane osebe prejemajo ves čas brezposelnosti, vendar ne več kot:

1. 180 koledarskih dni, če je zavarovalna doba krajša od 56 mesecev,
2. 270 koledarskih dni, če je zavarovalna doba je 56-110 mesecev,
3. 360 koledarskih dni, če je zavarovalna doba je 111 ali več mesecev.

Prvih 100 dni brezposelnosti denarno nadomestilo znaša 50% prejšnje mesečne plače delavca, nato pa se zniža na 40% prejšnje mesečne plače delavca. Višina denarnega nadomestila se izračuna na osnovi povprečne plače

na dan, ki jo je delavec prejemal zadnjih 12 mesecev zaposlitve. Pri tem se odpravnine in podobno ne upoštevata. Estonski sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti plača zdravstveno zavarovanje kot del socialnega zavarovanja - to pomeni, da je brezposelna oseba tudi zdravstveno zavarovana (Eures 2009).

#### **5.4.2 Denarno nadomestilo v Sloveniji**

Delavci, ki so v delovnem razmerju, so zavarovani za primer brezposelnosti v obliki obveznega zavarovanja. Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za primer brezposelnosti so:

- denarno nadomestilo,
- povračila potnih in selitvenih stroškov,
- pravica do obveznega zdravstvenega zavarovanja in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja v času upravičenosti do finančnih koristi (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, 17. člen).

Brezposelne osebe lahko uveljavljajo pravico do denarnega nadomestila, če so bile zavarovane za primer brezposelnosti, preden je do brezposelnosti prišlo in če ni na voljo ustrezne zaposlitve. V času prejemanja denarnega nadomestila morajo osebe aktivno iskati zaposlitev, biti pripravljene takoj pričeti z delom in izpolnjevati še nekatere druge obveznosti v skladu z individualnim zaposlitvenim načrtom (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti).

Pravico do denarnega nadomestila imajo brezposlene osebe, ki so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje in so bile v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti vsaj 12 mesecev zaposlene pri enem ali več delodajalcih. Višina denarnega nadomestila se izračuna na osnovi povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejemal v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Prve 3 mesece znaša denarno nadomestilo 70% osnove, nato 60% (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, 20. člen). Višina denarnega nadomestila je zakonsko omejena. Trajanje pravice do denarnega nadomestila je odvisno od tega, koliko časa je bil delavec pred nastankom

brezposlenosti zavarovan za primer brezposlenosti, in sicer najdlje (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposlenosti, 25. člen):

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

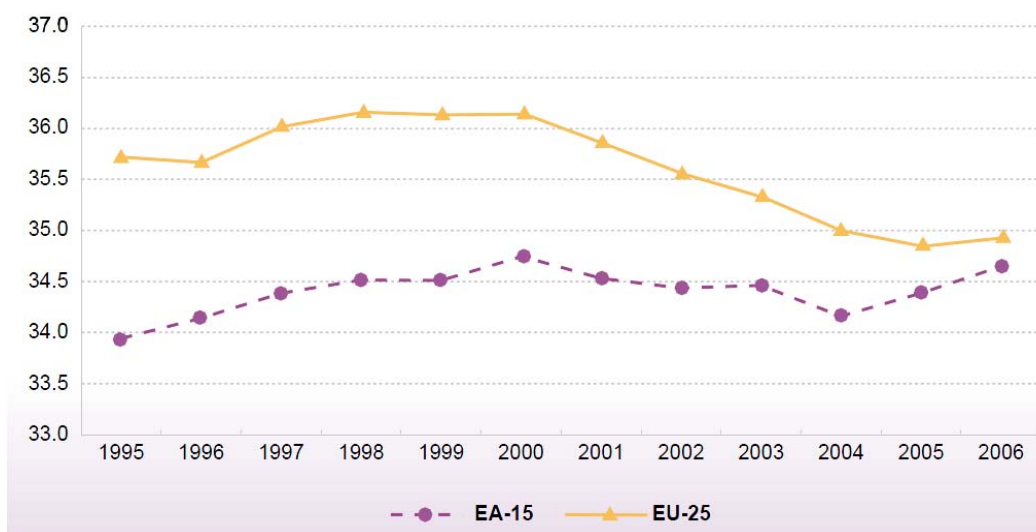
Prejemniki denarnega nadomestila so v tem času tudi zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovani. Po poteku pravice do denarnega nadomestila se brezposelni za pomoč lahko obrnejo tudi na Center za socialno delo, v kolikor so socialno ogroženi.

Kljub relativno podobnemu sistemu zavarovanja za primer brezposlenosti, pa podatki iz prejšnjega poglavja, ki kažejo na to, koliko sredstev (v % BDP) obe državi porabita za financiranje pasivne politike zaposlovanja, povedo največ. Estonski fond je izrazito manjši v primerjavi s slovenskim. Poleg tega pa Estonija ta sredstva iz leta v leto še znižuje (glej tabelo 5.5).

## **5.5 Obdavčitev dela**

Evropska unija kot celota je območje z visoko stopnjo obdavčitve. Obdavčitev je precej višja kot v ZDA in na Japonskem. Kljub širokemu soglasju in želji po znižanju davkov na delo, raven davka na delo (glej sliko 5.1) kaže, da ta cilj ni lahko dosegljiv. Obdavčitev dela je bila najvišja okrog leta 2000. Od takrat dalje so se davki na delo zmanjševali. Trend se je leta 2005 ustavil in celo obrnil navzgor (Evropska komisija 2008b).

Slika 5.1: Trend rasti obdavčitve dela v EU od leta 1995-2006



Vir: Evropska komisija (2008b, 14).

Obdavčitev dela je enaka razliki med bruto plačo in neto plačo delavca. Del davčnega bremena nosi delavec, del delodajalec. Davčni sistemi se od države do države razlikujejo. V večini evropskih držav pa obdavčitev dela predstavljajo (Evropska komisija 2008b, 72):

- prispevki za socialno varnost, ki jih plača delodajalec,
- prispevki za socialno varnost, ki jih plača delavec,
- davek na izplačane plače (v kolikor v državi obstaja),
- dohodnina.

Tabela 5.7: Obdavčitev dela od leta 1995 do 2006 (v %) – implicitna davčna stopnja dela

DRŽAVA/LETO	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>EU - 27</b>	35,7	35,7	36,0	36,2	36,1	36,2	35,8	35,3	35,1	34,8	34,6	34,8
<b>Estonia</b>	39,2	39,1	38,5	39,8	39,5	37,8	37,3	37,8	36,9	36,1	34,1	33,9
<b>Slovenia</b>	38,9	37,1	37,3	37,7	38,4	37,7	37,5	37,7	37,8	37,5	37,5	37,6

Vir: Evropska komisija (2008b, 27).

Po podatkih Eurostata (glej tabelo 5.7) obdavčitev dela v Estoniji (po letu 2004) (pospešeno) pada. Leta 1995 je znašala 39,2%, v letu 2006 pa le 33,9%. V Sloveniji takega padca ni bilo. Povprečje v EU zadnja leta niha okrog 35%. Slovenija je v tem smislu nadpovprečno davčno obremenjena. Obdavčitev dela je višja od povprečja EU-27 in se že nekaj let giblje okrog 37%. Razlike na tem področju so med Estonijo in Slovenijo precejšnje (Evropska komisija 2008b).

Relativne posledice obdavčitve dela glede na posamezno državo najbolje vidimo skozi davčni primež. Povprečni davčni klin oziroma primež (tax wedge) je približek za distorzije, ki jih ustvari davčni sistem. Distorzija je z vidika ekonomske teorije učinek na agregatno ponudbo dela, ki se seveda zmanjša, ko višji davek na delo zmanjša željo po zaposlitvi in hkrati zniža potrošni del mezd in plač. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) je razvila metodologijo za izračun davčnega primeža, ki ji sledi Eurostat.

Davčni primež v strošku dela je definiran kot relativni delež prispevkov za socialno varnost (delodajalčevih in delojemalčevih), dohodnine ter davka na izplačane plače (v kolikor ta v državi obstaja) v celotnem strošku dela, ki je opredeljen kot bruto plača plus delodajalčevi prispevki za socialno varnost plus davek na izplačane plače (kjer ta obstaja) (Pajnikihar 2007, 64).

Podatki o davčnem primežu kažejo na to, da je v relativnem smislu obdavčitev dela še večja kot jo prikazujejo implicitne davčne stopnje dela (glej tabelo 5.8). Zanimivo pa je, da je razlika med Estonijo in Slovenijo bistveno manjša. Razlika ni več 3,7 %, ampak zgolj 1,8%.

Tabela 5.8: Davčni primež za časovno obdobje od leta 1996-2007 (v %)

DRŽAVA/LETO	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>EU – 27</b>	39.7	40.0	39.3	38.5	40.9	40.3	40.4	40.3	40.3	40.3	40.8	40.5
<b>Estonia</b>	38.5	39.5	39.8	40.0	38.2	37.4	40.2	40.7	38.9	39.2	38.4	38.7
<b>Slovenia</b>	40.9	41.0	41.0	41.0	41.0	42.2	43.2	43.2	43.2	41.6	41.2	40.9

Vir podatkov: Eurostat (2009).

Če pogledamo strukturo obdavčitve dela v EU (glej sliko 5.2), lahko vidimo, da so razlike med državami velike. V večini držav glavno davka na delo predstavljajo prispevki za socialno varnost. V povprečju ti znašajo kar 2/3 celotne obdavčitve dela. Prispevki za socialno varnost, ki jih plačujejo delavci, so v Sloveniji najvišji glede na EU, v Estoniji pa najnižji (Evropska komisija 2008b, 72).

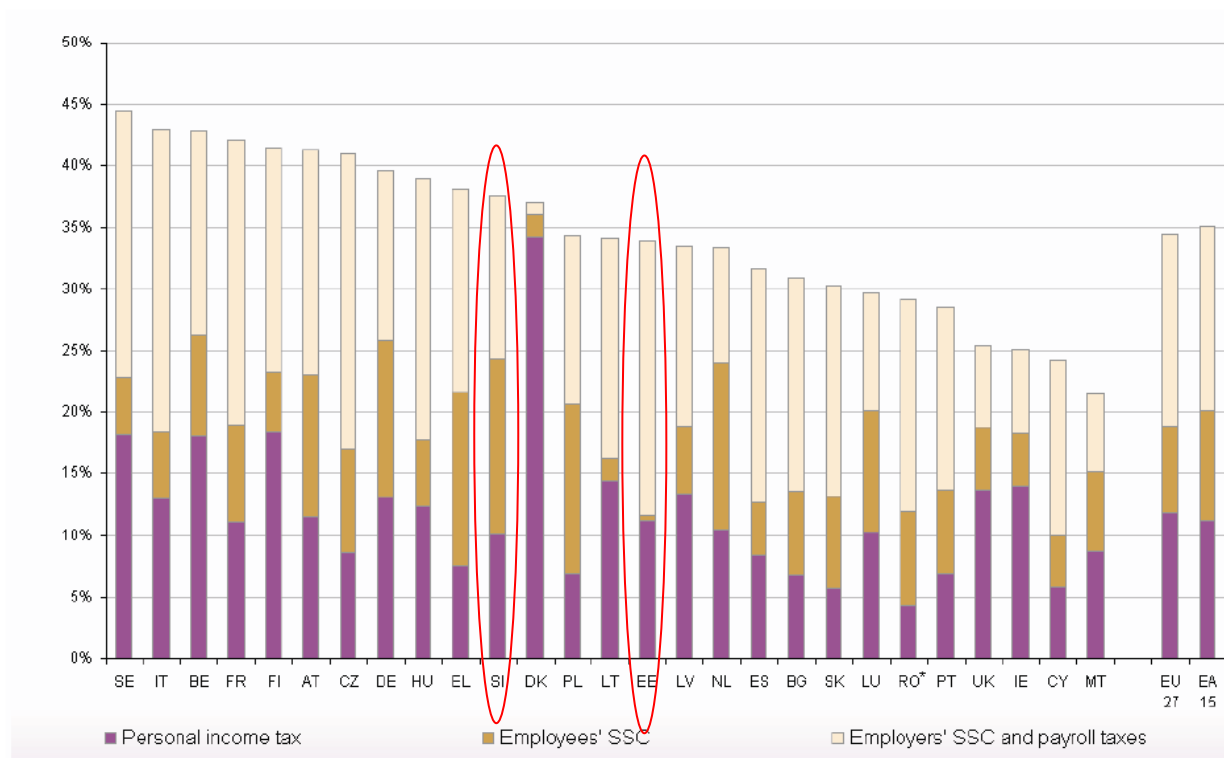
V Sloveniji je od 1.1.2009 ukinjen davek na izplačane plače, kar pomeni, da so delodajalci rahlo razbremenjeni in se trend morda obrača v razbremenitev obdavčitve dela (Davčna uprava Slovenije 2009).

Zanimivo pa je dodati širše opažanje, ki pove, da je splošna davčna politika evropskih držav v zadnjih nekaj desetletjih, po letu 1970, bolj naklonjena razbremenitvi kapitala kakor dela. Uvedba davčnih bremen je dokaj politično motivirana, ker neenakomerno porazdeljuje to breme med glavne skupine zavezancev, nosilce ekonomskih funkcij (obdobje liberalizacije). Vsaka država lahko po svoje uredi strukturo davkov od dela, od kapitala in od potrošnje. Empirične primerjalne študije fiskalnih politik evropskih držav pokažejo (Slavin 2008, 536-537), da je v EU-27 raven implicitne stopnje davkov na delo (približno 35%) stalno višja od ravni stopenj na kapital (27% v 2005) in na potrošnjo (22% v 2005) in tudi, da se je stopnja davkov na delo po letu 1970 postopno pretežno povsod dvigala. Glede na to, da se obenem tudi ve, da so dohodki od kapitala povsod dosti bolj koncentrirani (v rokah majhnih skupinah lastnikov) kakor pa dohodki od dela, je presenetljivo, da se ravno pri davkih na dohodke od dela skuša uvajati dvojne ali progresivne davčne lestvice, medtem ko se pri davkih od kapitala skuša ohranjati enotne (nizke) davčne stopnje. Če bi izhajali iz obstoječih razlik, bi morale države bolj poseči tja, kjer so razlike večje, a do tega ne pride. Socialni rezultat oziroma učinek teh interesnih dogajanj in reform je vse večja socialna neenakost: bogatejši postajajo bogatejši, revni pa še revnejši (Slavin 2008, 537).

Slovenija spada med evropske države z nadpovprečno (implicitno) obdavčitvijo dela in najnižjo (implicitno) obdavčitvijo kapitala. Estonija ji je glede obdavčitve kapitala podobna, glede obdavčitve dela pa je njen davčni primež nižji. Oboje je

značilno za novejšje članice EU, ki skušajo za težavne razvojne cilje zasebno kumulirati, privabiti in tudi obdržati kapital (za ekonomske funkcije).

Slika 5.2: Struktura obdavčitve dela v EU v letu 2005 (v %)



**Legenda:**

Personal income tax (vijolična) – dohodnina

Employees' SSC (rumena) – prispevki za socialno varnost plačani s strani delavcev

Employers' SSC and payroll taxes (bela) – prispevki za socialno varnost plačani s strani delodajalcev in davek na izplačane plače (v kolikor ta v državi obstaja)

Vir: Evropska komisija (2008b, 72).

Le na Danskem, v Veliki Britaniji in na Irskem dohodnina znaša velik del celotne obdavčitve dela. Prispevki za socialno varnost, ki jih plačujejo delavci in delodajalci na Danskem, so zelo nizki. Razlog je v tem, da gre večina prispevkov za socialno varnost in blaginjo iz državnega proračuna. Na Irskem in v Veliki Britaniji je obdavčitev dela med najnižjimi v EU. Prispevki za socialno varnost so izredno nizki (Evropska komisija 2008b, 72).

## 6 SKLEP

Slovenija ima večji delež aktivnega prebivalstva, zaposlenega v industriji in kmetijstvu, kot Estonija. V tem pogledu je Slovenija bolj tradicionalna kot Estonija. Kljub izjemni gospodarski rasti Estonije v zadnjih nekaj letih je v Sloveniji ves čas BDP na prebivalca višji. To pomeni, da je Slovenija bolj razvita in nudi boljši življenjski standard.

Po pregledu ključnih strukturnih kazalcev trga dela lahko rečemo, da se je v splošnem Estonija odrezala relativno bolje kot Slovenija.

Estonija beleži višji odstotek delovno aktivnih žensk in delovno aktivnih starejših (55-64). Kljub višji brezposlenosti v preteklih letih je Estonija leta 2006 ujela Slovenijo in dosegla enako stopnjo brezposelnosti. Predvsem pa je v Estoniji bistveno manj brezposelnih žensk.

Slovenija ima v primerjavi z Estonijo sicer precej višji delež delovno aktivnih mladih, vendar pa z vidika povprečja EU sodi med države z nizkim deležem delovno aktivnih mladih.

V nadaljevanju ugotavljam, da gre pri značilnostih trga dela v obeh opazovanih državah za podobna razmerja kot med liberalno ZDA in konzervativno Evropo. ZDA se z vidika brezposelnosti kvantitativno izkaže bolje kot Evropa. Kljub dobremu prvemu vtisu, pa je kvaliteta zaposlitev (delovne razmere, varnost in trajanje zaposlitve, količina pravic, ki izhajajo iz zaposlitve, plačilo za delo) v ZDA v primerjavi z delovnimi mesti v Evropi vprašljiva (Ignjatović 2002, 37). Tudi Estonija se v elementih kot je kvaliteta zaposlitev, razvitost industrijskih odnosov, pravic delavcev in socialne varnosti v nadaljevanju ne izkaže tako kot v prvem (kvantitativnem) delu.

Torej, če preidemo na področje kvalitete zaposlitev, socialne varnosti in življenjskega standarda, pridejo razlike med Estonijo kot liberalnim tržnim gospodarstvom in Slovenijo kot koordiniranim tržnim gospodarstvom še bolj do izraza.



Čeprav podatki pričajo o tem, da je brezposlenost žensk v Estoniji precej nižja kot v Sloveniji, pa statistika o plačnih razlikah glede na spol ni nič kaj prijazna in priča o tem, da imajo ženske (še posebej v Estoniji) bistveno slabše plačane zaposlitve. Razkorak med spoloma glede višine plač je od vseh držav članic EU največji prav v Estoniji (glej sliko 4.4). Tudi razlike v minimalnih plačah med obema državama so velike. V Estoniji je minimalna plača bistveno nižja kot v Sloveniji. Zanimivo bi bilo pregledati tudi razlike med revnimi in bogatimi. Večja neenakost je namreč značilna za države z liberalnim tržnim gospodarstvom.

Razlike v modelu države blaginje so odraz različnega tipa kapitalizma, ki prevladuje v posamezni državi. Tako drži, da je za Estonijo značilen liberalni model države blaginje, za Slovenijo pa konzervativno korporativistični model. Velike razlike med državama na področju članstva v sindikatih in pokritosti kolektivnih pogajanj, ter razlike na področju vlaganja v politiko zaposlovanja in sistem socialne varnosti kažejo na to, da je umestitev Slovenije v koordinirano tržno gospodarstvo in Estonije v liberalno tržno gospodarstvo upravičena. Glavni kriterij te umestitve je predvsem fleksibilnost trga dela in razvitost industrijskih odnosov.

Prav gotovo pa v prid teoriji o vrstah kapitalizma ne govorijo podatki o indeksu rigidnosti zaposlitve, ki sem jih navedla v tabeli 5.1. Prikazujejo relativno nizko stopnjo fleksibilnosti estonskega trga dela in visoko stopnjo zakonodajne zaščite na področju zaposlovanja. To kaže na močan element rigidnosti, ki pa je v nasprotju s tipom liberalnega tržnega gospodarstva. Bolj prepričljiva in realna se mi zdi interpretacija tovrstnih podatkov s strani Franeta Adama in soavtorjev (Adam in drugi 2009). Razlog za rigidnost estonskega trga dela v tem indeksu vidijo v nezanesljivosti podatkov, saj po njihovem mnenju temeljijo le na normativnih ugotovitvah in ne upoštevajo velikega dela Estoncev, ki dela na črno. Ta je v Estoniji velik problem, saj naj bi po podatkih Estonskega inštituta za raziskave trga znašal kar 15% delovnega prebivalstva, kar ni zanemarljivo.

Tudi slovenski trg dela (kljub vsemu) vsebuje kar nekaj elementov fleksibilnosti. Predvsem gre za prilagodljivost delovne sile, ki se kaže v zaposlitvah za

določen čas, ki (v Sloveniji) predstavljajo velik procent vseh zaposlitev (glej sliko 4.5). Prisotna je tudi fleksibilnost delovnega časa, kot recimo izmensko delo, nočno delo in delo ob nedeljah in praznikih (Stanojević v Adam 2009).

Čeprav sta do sedaj tako Slovenija kot Estonija, kljub različnim socioekonomskim politikam, v splošnem veljali za uspešni tranzicijski državi, ki se kot novi članici EU lahko primerjata celo z nekaterimi starimi članicami EU, pa menim, da se bodo prave primerjave lahko dogajale šele po glavnem preizkusu, ki je ta trenutek že pred nami - recesijo. Kako se bodo obnesli posamezni ukrepi in politike, ki sta jih državi izvajali do sedaj, bo razvidno prav kmalu.

Recesija ne bo prizadela vseh nacionalnih gospodarstev v enaki meri, vsekakor pa bodo pritiski na trg dela veliki. Zanimivo bo opazovati, kako se bodo držale države, v katerih prevladuje kordinirano tržno gospodarstvo, in kako bodo postopale tiste, kjer prevladuje liberalno tržno gospodarstvo.

Najverjetneje bo prišlo do začasnih ukrepov v smeri večje rigidnosti trga dela, z željo po zagotavljanju socialne varnosti (ogroženih) državljanov. Ti ukrepi pa bodo ob ponovnem nastopu konjunktura, tako kot razlaga Ignjatović (2002, 45), v večini (liberalno usmerjenih) držav spet izginili. Do naslednje recesije.

## 6 LITERATURA

1. Baloh Plahutnik, Staša. 2003. Kazalniki trga dela. *Statistični dnevi*, 24. november. Dostopno prek: <http://www.stat.si/radenci/referat/BALOH%20PLAHUTNIK.doc> (12. februar 2009).
2. Brown, Annette N. 1999. *When Is Transition Over?* Western Michigan University. Dostopno prek: <http://www.upjohninst.org/publications/ch1/brownch1.pdf> (12. februar 2009).
3. *Davčni urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.durs.gov.si/> (18. maj 2009).
4. *EURES*. 2009. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8993&acro=living&lang=en&parentId=7841&countryId=EE&living=> (23. april 2009).
5. *Eurostat*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem050&plugin=0> (5. junij 2009).
6. Evropska komisija. 2006. *Industrial Relations in Europe 2006*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1614&langId=en> (15. marec 2009).
7. --- 2007. *Employment in Europe 2007*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3068&langId=en> (23. april 2009).

8. --- 2008a. *Eurostat yearbook 2008*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF) (10. april 2009).
9. --- 2008b. *Taxation trends in the European Union*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/resources/documents/taxation/gen\\_info/economic\\_analysis/tax\\_structures/Structures2008\\_main\\_results.pdf](http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/Structures2008_main_results.pdf) (10. maj 2009).
10. --- 2009. *Key figures on Europe*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-EI-08-001/EN/KS-EI-08-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-08-001/EN/KS-EI-08-001-EN.PDF) (23. april 2009).
11. Evropski parlament. 2007: *Minimalne plače v EU od 92 do 1570 evrov*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20070913STO10373&language=SL> (15. maj 2009).
12. Feldmann, Magnus. 2006. Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia. *Comparative Political Studies* 39 (7): 829-854. Dostopno prek: <http://cps.sagepub.com/cgi/content/abstract/39/7/829> (22. december 2008).
13. Ferfila, Bogomil. 1992. Some problems of the newly emerging states – the case of Quebec, Baltic and Slovenia. V *Nastajanje slovenske državnosti*, ur. Danica Fink-Hafner in Berni Strmčnik, 15-32. Ljubljana: Slovensko politološko društvo.
14. Frane, Adam, Primož Kristan in Matevž Tomšič. 2009. Varieties of capitalism in Eastern Europe (with special emphasis on Estonia and Slovenia). *Communist and Post-Communist Studies* 42 (1): 65-81.

15. Hall P., Peter in David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
16. Ignjatović, Miroљjub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Kajzer, Alenka. 2005. *Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/radenci/program\\_2005/A1-Kajzer.pdf](http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf) (23. marec 2009).
18. Kopač, Anja. 2002. Pasivna politika zaposlovanja – sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 144-171. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trgi dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. --- 2009. *Proces regulacije* (neobjavljeno). Zasebna pisna korespondenca.
21. Lavigne, Marie. 1999. *The Economics of Transition*. London: Macmillan Press.
22. Malačič, Janez, Polona Domadenik in Marko Pahor. 2006. *Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/trendi\\_zaposlovanja\\_migracij\\_slo\\_povzetek.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/trendi_zaposlovanja_migracij_slo_povzetek.pdf) (12. februar 2009).

23. *Osteuropa-Institut*. 2009. Dostopno prek: [www.osteuropa-institut.de/fileadmin/ext\\_dateien/5.Labormarketinstitutions.xls](http://www.osteuropa-institut.de/fileadmin/ext_dateien/5.Labormarketinstitutions.xls) (5. maj 2009).
24. Pajnikihar, Tatjana. 2007. *Fleksibilnost na trgu dela in socialna varnost za hitrejšo gospodarsko rast Slovenije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
25. Pirher, Sonja. 1994. Mednarodna primerjava brezposelnosti. V *Zaposlovanje–približevanje Evropi*, ur. Sonja Priher in Ivan Svetlik, 43-56. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Rõõm, Marit. 2003. Estonian labour market institutions in international comparison. *Kroon&economy* (1): 46-57. Dostopno prek: [http://www.bankofestonia.info/pub/en/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/kroon\\_majandus/\\_2003/\\_2003\\_1/\\_043-053Marit\\_Room.pdf](http://www.bankofestonia.info/pub/en/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/kroon_majandus/_2003/_2003_1/_043-053Marit_Room.pdf) (25. april 2009).
27. Samuelson, Paul Anthony. 2002. *Ekonomija*. Ljubljana: GV založba.
28. Slavin, Mariana. 2008. *Fiscal policy and welfare state in the enlarged European Union*. Dostopno prek: <http://steconomice.uoradea.ro/anale/volume/2008/v3-finances-banks-accountancy/095.pdf> (10.8.2009).
29. *Statistični letopis RS*. 2008. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/2008/12-08.pdf> (3. maj 2009).
30. *Statistični portret Slovenije v EU*. 2008. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/00-RP-909-0802.pdf> (15.8.2009).

31. Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 34-55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
33. Trbanc, Martina. 1992. Različni socialno-blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah. *Družboslovne razprave* 9 (14): 94-108.
34. *Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP)*. Ur. I. RS 114/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006114&stevilka=4832> (14.maj 2009).
35. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposlenosti (ZZZPB)*. Ur. I. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (5. maj 2009).