

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JANEZ PRAČEK

**Vpliv fleksibilnosti trga delovne sile na
brezposelnost v EU**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JANEZ PRAČEK

Mentor: doc. dr. SAMO UHAN

Somentor: dr. Miroljub Ignjatović

**Vpliv fleksibilnosti trga delovne sile na
brezposelnost v EU**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, 2008

ZAHVALA!

Za kvalitetno mentorsko vodenje, svetovanje in usmerjanje pri magistrskem delu se iskreno zahvaljujem mentorju, doc. dr. Samu Uhanu, in somentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću.

Prav tako se zahvaljujem svoji puncici Zarji Kambič, ki me je spodbujala pri študiju, še posebej pa se zahvaljujem staršem, mami Amaliji in očetu Andreju, ki sta me podpirala in spodbujala skozi moje celotno izobraževanje ter Jasni Arko za lektoriranje naloge in Urošu Maršiču za pomoč pri urejanju naloge.

KAZALO

1 UVOD	1
2 OPREDELITEV IN OBLIKE BREZPOSELNOSTI	5
2.1 Opredelitev brezposelnosti.....	6
2.2 Merjenje, empirični opis Slovenije	10
2.3 Mednarodne primerjave stopnje brezposelnosti	24
3 OPREDELITEV IN OBLIKE FLEKSIBILNOSTI	35
3.1 Opredelitev.....	38
3.2 Merjenje fleksibilnosti delovne sile	39
3.3 Mednarodna primerjava	42
4 POLITIKE TRGA DELOVNE SILE V EU	46
4.1 Vrste posegov na trg delovne sile	47
4.2 Aktivna politika zaposlovanja.....	47
4.3 Pasivna politika zaposlovanja	51
5 STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA V EU	53
5.1 Historiat politik	54
5.2 Prosti pretok delavcev v EU	60
5.3 Oris heterogenega evropskega trga delovne sile.....	62
6 MAKROEKONOMSKA POLITIKA IN CILJI DRŽAVE	68
6.1 Keynes: povezovanje stopenj gospodarske rasti z zaposlovanjem in inflacijo.....	68
6.2 Dolgoročne značilnosti trgov dela 90. let 20. stoletja po Phillipsu.....	70
6.3 Friedmanova kritika Phillipsove krivulje.....	71
6.4 Samuelson: kratkoročna narava Phillipsove krivulje	72
6.5 Liberalizacija nacionalnih ekonomij v EU po 90. letih 20. stoletja	74

6.6 Deregulacija in fleksibilizacija trga delovne sile	75
6.7 Razmerje med stopnjo gospodarske rasti in stopnjo brezposelnosti v EU	77
6.8 Odprta vprašanja politik trga delovne sile	79
7 UGOTOVITVE, SKLEPNE MISLI	82
8 SEZNAM VIROV IN LITERATURE.....	88

1 UVOD

Trg dela je ponavadi dober pokazatelj stanja in razmer v gospodarstvu. Običajno ga merimo in opredeljujemo s stopnjo brezposelnosti in stopnjami zaposlenosti, vendar nas ponavadi zelo zanima tudi fleksibilnost trga delovne sile. Na splošno lahko rečemo, da na položaj na trgu delovne sile zelo vplivajo dejavniki kot so: izobraženost, usposobljenost, spol, starost...

Kajzer (2005) opredeli pojem fleksibilnosti kot sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. V ekonomiji obstajajo različne opredelitve pojma fleksibilnosti trga delovne sile, vendar Kajzer (2005) meni, da gre tu za 3 ključne fleksibilnosti: numerične fleksibilnosti, ki označujejo prilagajanje števila zaposlenih in delovnih ur povpraševanja na trgih blaga, fleksibilnost plač, ki označuje prilagajanje gibanja plač gibanju produktivnosti in mobilnost delovne sile. Večja fleksibilnost trga delovne sile naj bi prinesla manjšo brezposelnost in večjo stopnjo zaposlenosti.

Če se želi Slovenija enakopravno vključiti na enotni evropski trg dela, mora svojo politiko na trgu dela načrtovati v skladu s smernicami Evropske unije (EU) in glede na evropske trende na področju zaposlovanja, upoštevaje lastnosti slovenskega trga dela in njegovih potreb. Vendar pa v Sloveniji prevladuje tradicionalna zaposlitvena struktura (zaposlitev za nedoločen čas, redne oblike zaposlitev...), kar tudi vpliva na zavračanje določenih oblik zaposlovanja, in prav v to bo treba vložiti še veliko truda.

Zaposlovanje je zelo občutljiva tema v vseh gospodarstvih. Pravica do dela je ena temeljnih človekovih pravic, zagotavljati, oziroma pomagati in tudi varovati pa bi jo morala država z različnimi ukrepi. Vendar je stanje v veliki večini držav drugačno od navedenega. Brezposelnost je pereč problem, o katerem pogosto beremo, poslušamo, razpravljamo, lahko pa se z njim neposredno srečujemo kot iskalci dela, v vlogi delodajalcev ali v vlogi institucij, ki imajo vlogo posrednika med enim in drugimi. Brezposelnost postaja velik ekonomski in socialni problem, ki zadeva skorajda vse države, ne glede na njihovo razvitost in uspešnost, hkrati je tudi že vrsto let med najpomembnejšimi političnimi temami.

Cilj naloge je prikazati, kako fleksibilen je trg delovne sile v Sloveniji in ga primerjati z državami oziroma predstavniki različnih trgov delovne sile v Evropi ter v zaključku pokazati, katera področja bi morala Slovenija spremeniti ali prilagoditi. Po mnenju nekaterih

naj bi fleksibilizacija na trgu delovne sile delovala kot zdravilo za brezposelnost in naj bi jo zmanjševala. V nalogi bom poskušal raziskati, kakšna je situacija na trgu delovne sile v EU.

Pri vsem tem pa je potrebno upoštevati tudi aktivno politiko zaposlovanja, katere bistvo je prav v tem, da pomaga, da delovna sila postane bolj dinamična in fleksibilna, z višjo strokovno usposobljenostjo, da bo na ta način postala čim bolj konkurenčna, ter tudi, da se ob tem ustvarijo nova delovna mesta.

Danes, v spremenjenih pogojih delovanja trga delovne sile, kjer so bistvenega pomena hitra prilagajanja vedno novim tehnološkim potrebam in zahtevam, pa lahko vidimo, da imajo osrednje mesto predvsem znanje in sposobnosti, ter iznajdljivost in prilagajanje – tako posameznikov kot celotnega gospodarstva.

Glavna hipoteza naloge je, da se stopnja brezposelnosti po državah EU razlikuje glede na stopnjo fleksibilnosti trga in tipa politike zaposlovanja. Pri tem je zelo pomemben tudi model države blaginje, saj model države blaginje, ki velja v posamezni državi, vpliva na to, ali je trg delovne sile rigiden ali fleksibilen.

Pri tem gre predvsem za usklajevanje ekonomskih in socialnih ciljev posamezne države oziroma sistema. Ena od idej gospodarskih reform je tudi večja fleksibilnost trga delovne sile, pri čemer naj bi se olajšalo odpuščanje odvečnih delavcev in zaposlovanje novih delavcev. S tem fleksibilizacija na trgu delovne sile pomaga k znižanju stopnje brezposelnosti.

Po drugi strani pa drži tudi trditev, da nizka stopnja brezposelnosti ni nujno kazalec optimalnih pogojev na trgu delovne sile.

Fleksibilizacija zaposlovanja se je v zahodni Evropi pričela mnogo prej, kot v Sloveniji, ker je bila v teh državah regulacija trga dela bolj sproščena. Fleksibilizacija na področju trga delovne sile je najbolj prisotna v zahodnih družbah, za katere je značilen kapitalistični sistem produkcije in kjer partnerji ekonomskih politik sledijo razvoju iz postmodernizma v globalizem.

Tipična oblika dela v razvitih državah Evrope je bila zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Vedno bolj pa se pojavljajo fleksibilne oziroma netipične oblike

zaposlovanja. Tako je za bolj razvite države značilno zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, ki kljub temu, da ga štejejo za nestandardno obliko zaposlovanja, omogoča dokaj redno zaposlitev, a s krajšim delovnim časom.

Med fleksibilne oblike dela spadajo:

- Zaposlitev za določen čas;
- Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom;
- Pogodbeno delo;
- Delo na domu;
- Samozaposlovanje in zaposlovanje pri posrednikih dela, ki delavce posojajo delodajalcem.

Zaradi posebnih oblik delovnih razmerij, ki so se pojavile kot odziv na spremembe trga, je komisija Evropske skupnosti pričela v letu 1990 pripravljati temeljni dokument o novih smernicah na področju zaposlovanja, ki ga je morala vsaka država članica vgraditi v svoj pravni sistem. Ena od smernic ureja delovni čas, druga pa obravnava netipične oblike delovnih razmerij (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo na posojilo, ki ga v glavnem izvajajo posebne agencije za zaposlovanje, ...). Fleksibilne oblike zaposlovanja naraščajo, saj predstavlja v evropskih državah vztrajna in visoka brezposelnost še vedno velik problem.

Slovenija po razširjenosti prožnih oblik zaposlovanj zaostaja za povprečjem EU, vendar je zaostanek v celoti posledica majhnega števila zaposlitev s krajšim delovnim časom (Kajzer 2005: 24).

Glede na fleksibilnost trga lahko države razdelimo v tri skupine:

1. skupina: Belgija, Avstrija, Nemčija, Francija, Luksemburg,

2. skupina: Danska, Švedska, Finska, VB, Nizozemska,

3. skupina: Grčija, Irska Italija, Španija, Portugalska, Slovenija.
(Ignjatovič 2002: 37-45).

Za zadnjo skupino, v katero spada tudi Slovenija, je značilen opazno večji delež samozaposlenih, med delovno aktivnimi je manjši delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih ter večji delež samozaposlenih med delovno aktivnimi v storitvenih dejavnostih. Hkrati pa je tudi delež delovno aktivnih, ki iščejo drugo zaposlitev, ker je sedanja zaposlitev začasna (Ignjatovič 2002: 41).

Za skupino, v kateri so tudi države mediteranskega dela Evrope, je prav tako značilna usmeritev predvsem v samozaposlovanje. Gre za države, v katerih prevladuje tradicionalna struktura gospodarstva; večji delež delovno aktivnih v kmetijstvu in industriji v gospodarstvih teh držav.

Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bodo podjetja morala menjavati cilje. To vpliva na trajnost določanja organizacije dela, predvsem pa na stalnost delovnih mest. Lahko pa rečemo, da je fleksibilna zaposlitev pri nas in tudi v EU potreba, in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu prilagajanju tržnim razmeram.

2 OPREDELITEV IN OBLIKE BREZPOSELNOSTI

Senjur opredeli zaposlenost kot eno od osrednjih makroekonomskih vprašanj vsake družbe. Zanj je pomembna tako z vidika posameznika kot z vidika celotne družbe. Zaposleni je faktor proizvodnje, kar pomeni, da je večja zaposlenost povezana z večjo proizvodnjo, po drugi strani pa zaposleni za delo prejema dohodek, s katerim se preživlja in ga troši. Večina držav si prizadeva za polno zaposlenost za delo sposobnih ljudi. Zaradi teh dejstev predstavlja brezposelnost enega od osrednjih makroekonomskih problemov, stopnja brezposelnosti pa se pogosto uporablja kot merilo uspešnosti makroekonomske politike (Senjur 2001: 143-167).

Po mnenju drugih predstavlja brezposelnost enega izmed najresnejših problemov, s katerim se ukvarjajo sodobne družbe. Tega lahko obravnavamo z dveh vidikov. Z vidika družbe pomeni neizkoriščenost določenega dela aktivnega prebivalstva, neuspešnost makroekonomske politike vlade, zapostavljenost in težak socialni položaj tistega dela prebivalstva, ki se ne more zaposliti, pa bi si to želel. Z vidika posameznika pa pomeni nezmožnost pridobivanja sredstev za življenje po običajni poti z delom in s tem neuspešnost in izločenost iz družbe, odvisnost od družbene podpore ter revščino (Malačič 1995: 64).

Brezposelnost v tržnih gospodarstvih je eden izmed glavnih makroekonomskih problemov, razlogi zanjo pa so različni. Kratkoročni razlogi za brezposelnost so nihanja v gospodarski aktivnosti (ciklična brezposelnost), prostovoljna menjava in iskanje nove zaposlitve (frikcijska brezposelnost). Kratkoročna gibanja brezposelnosti niso kritična in država nanje nima večjega vpliva, lahko jih izravnava le z večjo ali manjšo ponudbo javnih del. Nasprotno pa predstavljajo dolgoročni razlogi za brezposelnost za gospodarstvo veliko zavoro. Le-ti so predvsem strukturni. Strukturna brezposelnost pomeni, da obstaja na trgu delovne sile neusklajenost med iskano in dejansko usposobljenostjo delavcev (podjetja povprašujejo po določenih profilih delavcev, na trgu pa so drugače usposobljeni delavci), neusklajenost med povpraševanjem in ponudbo delavcev pa je lahko tudi geografska (Senjur 2001: 140). Brezposelnost je praktično postala sestavni del sodobne družbe.

2.1 Opredelitev brezposelnosti

Na splošno poznamo več vrst brezposelnosti in nekatere med njimi so:

- frikcijska brezposelnost;
- ciklična brezposelnost;
- strukturna brezposelnost;
- latentna ali prikrita brezposelnost;
- naravna brezposelnost.

Frikcijska brezposelnost

Ta vrsta brezposelnosti se pojavlja zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je normalno zaposleno. Nekatera podjetja iščejo nove delavce, druga jih odpuščajo, nekateri delavci želijo le zamenjati delovno mesto, in podobno. Zaradi tega prihaja do pojava te brezposelnosti. Senjur (2001: 143-167) definira frikcijsko brezposelnost kot čas, ki je potreben, da posameznik najde novo delo.

Hrovatin (2000: 206) poudarja, da je ta vrsta brezposelnosti prostovoljna in se prav po tem razlikuje od drugih. Podobno kot Senjur tudi Hrovatin navaja, da prihaja do nje zaradi selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami, kar je povezano tudi z iskanjem nove zaposlitve, začasne nezaposlenosti šolajoče se mladine, ki konča šolanje in išče zaposlitev, menjavanja zaposlitve zaradi težnje po spremembi delovnega okolja in podobnih zadev. Tovrstna brezposelnost je le začasna, saj traja od enega dneva do nekaj mesecev in predstavlja samo obdobje med dvema stalnima zaposlitvama. V vsakem gospodarstvu, ki je na ravni polne zaposlenosti, srečamo frikcijsko brezposelnost, saj je ta plod prostovoljnih odločitev posameznikov o menjavi delovnih mest in ni vezana na gospodarske razmere.

Ciklična brezposelnost

Kot je razvidno že iz imena, nastaja ta vrsta brezposelnosti zaradi gospodarskih ciklov. Ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje, ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno povpraševanje po delovni sili. Zaradi recesije in stagniranja gospodarstva vsi sektorji, ali vsaj večina, zmanjšuje proizvodnjo in odpušča delovno silo, zato se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih, ne glede na vrsto dela. Znižanje stopenj brezposelnosti in morda polno zaposlenost gospodarstvo doseže šele ob prehodu v drugi del cikla, v fazi oživljanja in v prosperiteti (Hrovatin 2000: 206-207).

Strukturna brezposelnost

Strukturna brezposelnost se razlikuje od frikcijske in ciklične po tem, da mora biti strukturna brezposelnost pokrita z neustreznimi prostimi delovnimi mesti. Pokritje brezposelnosti z neustreznimi delovnimi mesti pomeni, da prihaja med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest, ali pa delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Strukturna brezposelnost pomeni neskladje med ponudbo in povpraševanjem, pojavljajo se presežki enim in pomanjkanje drugih poklicev (Bagon 1991: 41).

Do te vrste brezposelnosti pride zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, ki je posledica gospodarskega razvoja, saj nekateri sektorji oziroma panoge hitro rasejo, drugi pa nazadujejo, s tehnološkim razvojem pa se pojavljajo tudi povsem nove panoge. Tako se je v zadnjem desetletju zaradi razvoja računalništva in informacijske tehnologije močno povečalo povpraševanje po programerjih in drugih računalniških strokovnjakih, medtem ko je zaradi zmanjševanja deleža industrije močno upadlo povpraševanje po nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcih. Strukturno brezposelni se težko prilagajajo novim razmeram na trgu delovne sile, še posebej, ko gre za starejše kategorije brezposelnih, ki so starejši od 45 let. Za prestrukturiranje mora pogosto poskrbeti država z različnimi programi aktivne politike zaposlovanja, ki vključujejo usposabljanja brezposelnih za nova delovna opravila in nove zaposlitve. Strukturna brezposelnost lahko včasih povzroči tudi brezposelnost določenih regij, če so sektorji, ki so v zatonu, skoncentrirani na določenih območjih. Zaradi odvisnosti od dolgoročnejših sektorskih sprememb proizvodnje bi strukturno brezposelnost lahko imenovali tudi sektorska brezposelnost (Hrovatin 2000: 206).

Že več let se med deficitarnimi poklici pojavljajo poklici v gostinstvu, gradbeništvu (kamor spadajo poleg klasičnih gradbincev - zidarji, tesarji..., tudi monterji različnih profilov, mizarji), kovinarstvu, špediciji, živilski industriji (predvsem mesarji), poleg tega pa še poklici višjih zahtevnosti v medicini, računalništvu, strojništvu.

Določenih strokovnih profilov na trgu dela primanjkuje zaradi manjšega vpisa v izobraževanje za te programe. V zadnjih letih je pri mladih upadlo zanimanje za tehniške in naravoslovne poklice, le-to počasi spet narašča, vendar pa bo potrebnega na tem področju še zelo veliko dela in truda, da se bo ravnotežje spet vzpostavilo.

Prikrita (latentna) brezposelnost

V to vrsto brezposelnosti spadajo zaposleni, ki sicer imajo zaposlitev, vendar nič ne prispevajo k BDP. Če bi jih odpustili, bi lahko dosegali enak BDP kot pred tem. Prikrito brezposelne so tiste osebe, ki same nočejo biti bolj produktivno zaposlene ali dalj časa zaposlene in osebe, ki niso zaposlene in ne iščejo aktivno zaposlitev, pa bi se vendar želele zaposliti. Svetlik (1985: 38) govori o podzaposlenih in latentno brezposelnih. Podzaposlene ali delno brezposelne so tiste osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih. Latentno brezposelni so ljudje, ki niso zaposleni, ne iščejo več zaposlitve ali pa to iskanje ni nikjer registrirano, vendar so se pripravljani takoj ali pa pod določenimi pogoji zaposliti (Svetlik 1985: 37-47).

Vendar pa je po mnenju Hrovatinove težko poimensko določiti tiste, ki na delovnih mestih nič ne delajo. Takšnih je pravzaprav zelo malo, saj vsak vsaj nekaj ur dnevno dela. Seštevek vseh nedelovnih ur in preračun ur na število zaposlenih pa razkrije število prikrito brezposelnih. To vrsto brezposelnosti lahko ugotavljamo le z ocenami (Hrovatin 2000: 207).

Naravna brezposelnost

Naravna stopnja brezposelnosti je tista stopnja, pri kateri sta trg blaga in trg dela v ravnovesju. Pri naravni stopnji brezposelnosti so namreč v ravnovesju sile, ki povečujejo oziroma znižujejo inflacijo cen in plač. Kot pravi Žižmond (1992: 117), je naravna stopnja brezposelnosti najnižja stopnja, ki jo gospodarstvo lahko prenese.

Žižmond (1992: 118) pravi, da je za naravno stopnjo brezposelnosti pomembno dvoje:

- Naravna stopnja brezposelnosti ni enaka nič, saj je določen del aktivnega prebivalstva vedno brezposeln, tudi v najbolj zaposlenih gospodarstvih, in sicer zaradi frikcijske in strukturne brezposelnosti.
- Naravna stopnja brezposelnosti je povezana s procesom inflacije. Čeprav bi si vsaka družba želela imeti zelo nizko stopnjo brezposelnosti, je običajno to nemogoče zaradi inflacijskih posledic. Zelo nizka stopnja brezposelnosti namreč povzroča pospešitev inflacije. Torej je naravna stopnja brezposelnosti najnižja možna stopnja brezposelnosti, ki gospodarstvu zagotavlja stabilno stopnjo inflacije oziroma ga varuje pred njeno pospešitvijo.

Razlogi za naravno brezposelnost so frikcijska in strukturna brezposelnost ter nepopolnost informacij, torej motnje v delovanju popolnega trga dela. Rešitev za znižanje brezposelnosti v takih razmerah je odstranitev ovir za popolnejše delovanje trga dela, na primer večanje fleksibilnosti trga dela (Senjur 2001: 143-167).

Na strani ekonomike ponudbene strani vidimo, da vselej ko se spremenijo davki, se spremenijo tudi vzpodbude za investiranje, kar posledično spremeni povpraševanje. Davki vedno spremenijo obnašanje gospodarskih subjektov. Zagovorniki ponudbene strani trdijo, da je zaradi dinamičnosti sprememb potrebna dinamična, in ne statična ekonomska politika. Glavne ugotovitve so, da večje davčne stopnje znižujejo output, ker ljudje ne delajo več toliko, kakor bi lahko, in ker so jim počitnice cenejše. Nižje davčne stopnje pa povzročijo povečanje gospodarske rasti s tem, ko ponudijo ljudem vzpodbude za delo, varčevanje in investiranje.

Naravna stopnja brezposelnosti je tista, ki nastaja zaradi trenj ob siceršnjem ravnovesju na trgu dela (ob polnozaposlitveni ravni zaposlenosti in produkta). Ko sta trg blaga in trg dela v ravnovesju, se gospodarstvo na dolgi rok nagiba k naravni stopnji brezposelnosti. Razlogi za naravno brezposelnost so frikcijska in strukturna brezposelnost ter nepopolnost informacij o razpoložljivih delovnih mestih in o ponudbi delavcev, torej motnje v delovanju popolnega trga dela (Pajnkihar 2002: 3). Naravna stopnja brezposelnosti ni nujno socialno zaželena stopnja brezposelnosti ter ni konstantna skozi čas (Mankiw 2001: 740).

Ker je naravna stopnja brezposelnosti doživela kar nekaj kritik, se je v osemdesetih letih pojavila variacija le-te. Ravnotežna neinflatorna stopnja brezposelnosti (Non- Accelerating Inflation Rate of Unemployment – NAIRU) je tista, pri kateri ni tendence k pospeševanju stopnje inflacije. V splošnem lahko rečemo, da obstaja enotna stopnja brezposelnosti, ob kateri so tekmujoče zahteve obeh strani zadovoljene in ni dodatnega pritiska na inflacijo - ta je konstantna. To je ravnovesna stopnja brezposelnosti ali stopnja brezposelnosti, ki ne pospešuje - NAIRU (Ball in Mankiw 2002).

2.2 Merjenje, empirični opis Slovenije

Podatke o brezposelnosti lahko prikazujemo kot absolutno število, ali pa kot stopnje brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti pomeni delež brezposelnih v delovni sili, ki jo sestavljajo delovno aktivni in brezposelni skupaj, izraža se v odstotkih. Podatke o brezposelnosti pa lahko dobimo s pomočjo dveh virov, in sicer z anketo o delovni sili in z administrativnimi registri.

V večini evropskih držav se na področju merjenja brezposelnosti uporabljata dve različni metodi:

- registrsko merjenje brezposelnosti;
- anketa o delovni sili.

Pri prvem, izračunu stopnje registrirane brezposelnosti, so kot brezposelni upoštevani vsi tisti prebivalci, ki so registrirani na zavodu za zaposlovanje. Vendar pogosto vidimo, da marsikdo, ki je sicer prijavljen na zavodu za zaposlovanje, delo dejansko ima in je za njegovo opravljanje tudi plačan. Kolikšna je dejansko stopnja brezposelnosti v neki državi, je odvisno tudi od predpisov o tem, kdo se lahko prijavi na zavod kot brezposelna oseba ter kdaj in zaradi kakšnih razlogov zavod za zaposlovanje črta posameznike iz svojih evidenc. Zaradi tega je lahko število brezposelnih po uradnih podatkih precenjeno, hkrati pa zaradi razlik v nacionalnih predpisih podatki niso mednarodno primerljivi.

Da bi omogočili mednarodno primerljivost, v Sloveniji od leta 1993 izračunavamo anketno stopnjo brezposelnosti. Pri njenem izračunu namreč vse države upoštevajo ista navodila, ki sta jih pripravila Mednarodna organizacija za delo in Statistični urad Evropske unije. Kot brezposelni štejejo pri tem načinu le tisti prebivalci, starejši od 15 let, ki niso niti zaposleni

niti samozaposleni oziroma niso v tednu, ko poteka anketa, opravili nikakršnega dela za plačilo. Pri tem se kot plačilo upošteva tako denar kot morebitno nedensarno plačilo. Naslednji pogoj, da ljudi upoštevajo kot brezposelne, je, da aktivno iščejo delo in so ga tudi pripravljene takoj oziroma v dveh tednih sprejeti, če jim je ponujeno. Če se torej nekdo ne trudi, da bi delo našel, ali pa ga ni pripravljen sprejeti v določenem času, po anketni metodi ni brezposeln, temveč sodi med neaktivno prebivalstvo. Za brezposelne pa veljajo tudi tisti, ki so delo sicer že našli, a ga bodo delovno začeli opravljati šele v času, ki sledi tednu, v katerem se izvaja anketa (Ovin in Šlebinger 2003: 25).

Vidimo torej, da so pogoji za to, da je nekdo opredeljen kot brezposelna oseba, pri anketni metodi dokaj strogi. Če je nekdo delal vsaj eno uro na teden in je bil za to plačan, ni brezposelna oseba, temveč sodi med delovno aktivno prebivalstvo. Po mnenju Mednarodne organizacije za delo naj bi tako strogo merilo omogočalo nedvoumno razločevanje med delom in nedelom. Obe metodi dajeta različne rezultate, ker gre za dve različno opredeljeni metodologiji, pri katerih je brezposelnost različno opredeljena.

Registrska brezposelnost

Na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje register iskalcev zaposlitve v Sloveniji zajame vsako osebo, ki je brez zaposlitve, in je kot iskalec zaposlitve prijavljena na regionalnem zavodu za zaposlovanje. Stopnja registrirane brezposelnosti predstavlja delež registriranih brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Aktivno prebivalstvo poleg registriranih brezposelnih oseb predstavljajo še zaposlene in samozaposlene osebe (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2007):

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1) v 16. členu definira status brezposelne osebe, in sicer se za brezposelno osebo po tem zakonu šteje:

Za brezposelno osebo se po tem zakonu šteje:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba, katere dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in povečan za obračunane obvezne prispevke za socialno varnost, ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače in lastnik ali solastnik gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi, in v katerih dobiček, zmanjšan za plačane

prispevke za obvezno socialno zavarovanje, v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače,

- lastnik, zakupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskega ali gozdnega zemljišča s katastrskim dohodkom do višine, ki je določena kot podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec, udeleženec izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let ali udeleženec izobraževanja v skladu s 53.b členom tega zakona ter udeleženec programa usposabljanja na delovnem mestu na podlagi programov ukrepov aktivne politike zaposlovanja iz 50. člena tega zakona in je:
 - zmožna za delo,
 - prijavljena pri zavodu,
 - na razpolago za zaposlitev,
 - aktivni iskalec zaposlitve.

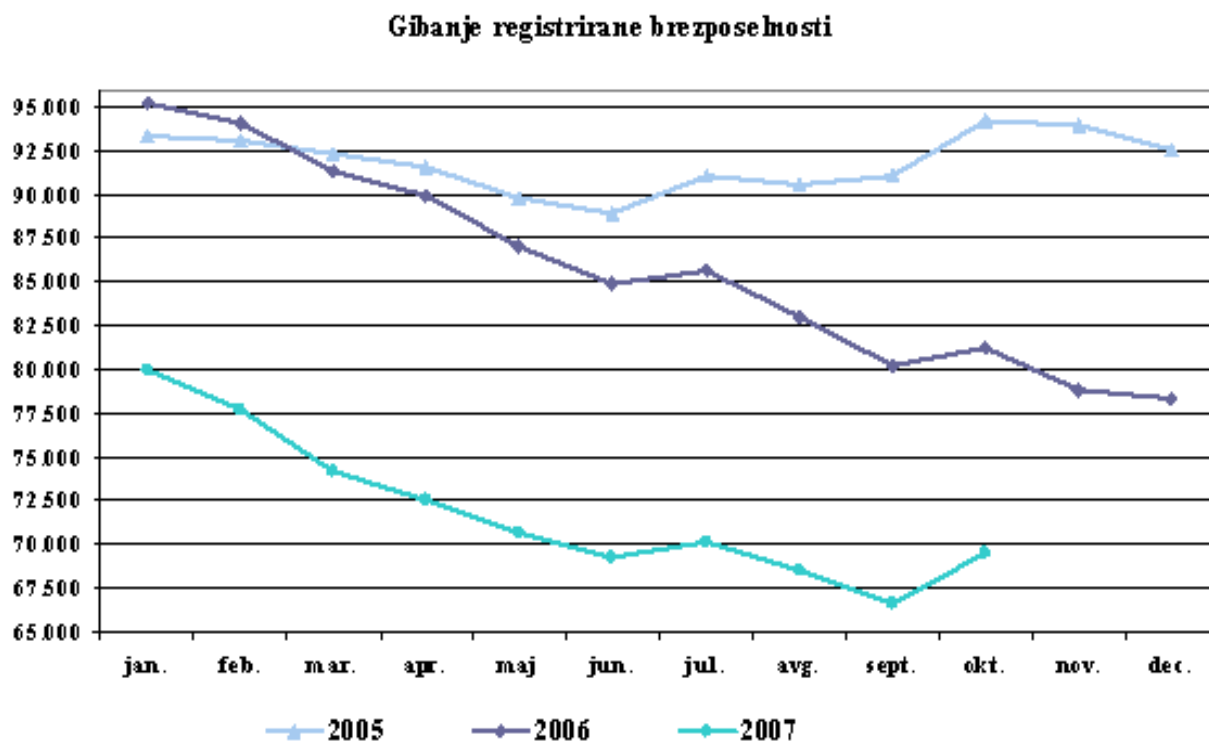
Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se za brezposelno osebo šteje oseba, ki je bila do nastanka brezposelnosti v delovnem razmerju in hkrati samozaposlena oseba, če njen dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in z upoštevanjem obračunanih obveznih prispevkov, ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti.

Za zavarovanca se po tem zakonu šteje brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti obvezno ali prostovoljno zavarovana za primer brezposelnosti in ima na tej podlagi pravico do denarnih prejemkov po tem zakonu ([Uradni list RS 107/2006](http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006107&dhid=85249) z dne 17. 10. 2006: <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006107&dhid=85249>).

Na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje sem naletel na tabele in grafe, ki prikazujejo dinamiko registrirane brezposelnosti v obdobju 2003 - 2007.

Graf 2.1 prikazuje gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji med leti 2004 in 2007. Iz grafa lahko vidimo gibanje registrirane brezposelnosti in jo lahko tudi primerjamo po letih. Vidimo da je leta 2006 in pa tudi v prvi polovici leta 2007 brezposelnost v Sloveniji stalno padala, kar lahko pripišemo ugodnim gospodarskim trendom (visoka rast BDP, nizka inflacija, ...), prizadevanju Slovenije za uvedbo skupne valute evro, ter ukrepom aktivne politike zaposlovanja.

Graf 2.1: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji



Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje - statistični podatki

Tabela 2.1: Značilne skupine registrirano brezposelnih

Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2005							
Leto/ obdobje	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlit ev	Žensk e	Brezposel ni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34,0
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47,0	36,6
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46,0
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	50,5

2002	102.635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
I-X 2006	87.289	21,5	22,3	54,8	48,5	39,3	46,0

Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-statistični podatki

Tabela 2.1 prikazuje spreminjanje povprečnega števila registrirano brezposelnih oseb, ki so stare do 26 let in iščejo prvo zaposlitev, ter starejše od 40 let (najbolj kritične skupine za zaposlovanje.)

Iz tabele je razvidno, da je bilo leta 1995 121.483 registrirano brezposelnih oseb, leta 2006 pa 87.289, kar kaže na upadanje in večjo možnost zaposlovanja teh oseb in več brisanja iz registra, vendar pa podatki še ne zajemajo celotnega leta 2006. Po drugi plati pa je tudi vse več takšnih, ki so iskalci prve zaposlitve (19,7% leta 1995 na 24,3% do leta 2005). Zmanjšalo pa se je tudi število oseb, starih do 26 let, in sicer s 32,2% na 24,2% v letu 2005, kar prav tako kaže na trend zmanjševanja oziroma povečane zaposlenosti mladih do 26 let.

Povečuje pa se število žensk, ki so iskalke zaposlitve (od 46,7 % na 53,8 % v letu 2005) in presega 50 %, kar pomeni, da jih je več kot moških iskalcev zaposlitve.

Tabela 2.2: Registrirano brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti

Trajanje brezposelnosti	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Indeks 2005/1993
do 3 mesecev	18.744	21.092	20.164	22.656	23.157	21.012	101,5
nad 3 do 6 mesecev	10.501	13.727	12.977	13.478	12.931	12.874	71,6
nad 6 do 9 mesecev	5.710	6.446	6.990	8.048	7.403	8.130	65,0

nad 9 do 12 mesecev	5.420	6.015	7.476	7.659	6.836	7.642	70,6
nad 1 do 2 leti	15.957	14.863	18.456	18.376	17.626	16.983	48,6
nad 2 do 3 leti	12.603	9.392	8.047	9.296	8.218	8.794	43,1
nad 3 do 5 let	17.127	14.067	10.167	7.035	6.982	8.133	56,6
nad 5 do 8 let	10.950	9.729	7.457	4.227	3.295	4.175	94,2
nad 8 let	7.571	8.985	7.873	5.218	4.280	4.832	521,3
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	67,5

Struktura (v %)

do 3 mesecev	17,9	20,2	20,2	23,6	25,5	22,7	
nad 3 do 6 mesecev	10,0	13,2	13,0	14,0	14,3	13,9	
nad 6 do 9 mesecev	5,5	6,2	7,0	8,4	8,2	8,8	
nad 9 do 12 mesecev	5,2	5,8	7,5	8,0	7,5	8,3	
nad 1 do 2 leti	15,3	14,2	18,5	19,1	19,4	18,3	
nad 2 do 3 leti	12,1	9,0	8,1	9,7	9,1	9,5	
nad 3 do 5 let	16,4	13,5	10,2	7,3	7,7	8,8	
nad 5 do 8 let	10,5	9,3	7,5	4,4	3,6	4,5	

nad 8 let	7,2	8,6	7,9	5,4	4,7	5,2	
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-statistični podatki

Tabela prikazuje brezposelne osebe po trajanju brezposelnosti. Vidimo, da je največ brezposelnih do treh mesecev, in, da je odstotek le-teh leta 2005 upadel (z 25,5% v letu 2004 na 22,7% v letu 2005). Zelo veliko je tudi oseb, ki so nezaposlene nad 1 in do 2 let (18,3%). Največji problem pa predstavljajo dolgotrajno brezposelni. Vidimo, da je kar 5,2% ljudi nezaposlenih dlje od 8 let. Prav pri teh lahko vidimo zelo visok indeks med letom 1993 in 2005, ki znaša 521, kar pomeni, da se je število teh oseb od leta 1993 do leta 2005 povečalo za več kot 5-krat. Hkrati pa tudi te brezposelne osebe predstavljajo najtežje zaposlljivo skupino (dolgotrajno brezposelni). Tudi vsi, ki so nezaposleni več kot eno leto, predstavljajo skoraj polovico (46,3%) vseh oseb.

Zagotovo bo potrebno v prihodnosti največjo pozornost usmeriti prav v te skupine, da bi jim omogočili ponovno zaposlenost in pravico do dela.

Tabela 2.3: Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb

Starostni razred	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Indeks 2005/1993
do 18 let	505	523	359	285	270	274	9,4
nad 18 do 25 let	22.193	22.924	21.828	22.206	20.437	19.003	45,5
nad 25 do 30 let	11.467	12.588	13.471	14.524	14.754	15.750	75,4
nad 30 do 40 let	17.356	17.287	17.643	17.700	16.917	17.522	53,1
nad 40 do 50 let	24.453	24.249	23.455	21.326	19.408	19.097	75,0
nad 50 do 60 let	27.449	25.492	21.628	19.052	18.057	20.000	156,5

60 let in več	1.160	1.253	1.223	900	885	929	241,3
Skupaj	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	67,5
Struktura (v %)							
do 18 let	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	
nad 18 do 25 let	21,2	22,0	21,9	23,1	22,5	20,5	
nad 25 do 30 let	11,0	12,1	13,5	15,1	16,3	17,0	
nad 30 do 40 let	16,6	16,6	17,7	18,4	18,6	18,9	
nad 40 do 50 let	23,4	23,2	23,5	22,2	21,4	20,6	
nad 50 do 60 let	26,2	24,4	21,7	19,8	19,9	21,6	
60 let in več	1,1	1,2	1,2	0,9	1,0	1,0	
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-statistični podatki

Tabela 2.3 prikazuje starost brezposelnih oseb. Vidimo lahko, da je največ brezposelnih oseb v starosti med 50 in 60 let (21,6%), veliko pa jih je tudi med 18 in 25 let (20,5%), vendar pa delež upada, saj je indeks od leta 1993 do 2005 znašal 45,5, kar pomeni, da je skoraj polovico manj brezposelnih, starih med 18 in 25 let. Velik problem pa predstavljajo osebe, stare med 40 in 50 let. Nad 40 do 50 let jih je kar (20,6%) in če prištejemo še osebe v starosti med 50 in 60 let (21,6%) imamo skoraj polovico (41,2%) vseh oseb. Prav ta segment oseb je tudi najbolj problematičen, saj so ti ljudje pogosto zelo težko zaposljivi zaradi svoje nefleksibilnosti in je tudi najbolj porasel (indeks 2005-1993 znaša 156,5). Prav tako pa je tudi skupina oseb, starih nad 60 let porasla, vendar pa jih je, izraženo v odstotkih, zelo malo (1,0%). Zelo veliko napora bo potrebno vložiti, da se bo povečala zaposlenost med mladimi in starejšimi ljudmi, saj ostajajo kljub zniževanju števila brezposelnih v Sloveniji v središču pozornosti predvsem ukrepi za večjo zaposljivost invalidov, oseb brez izobrazbe, starejših od 50 let in mladih, ki iščejo prvo zaposlitev.

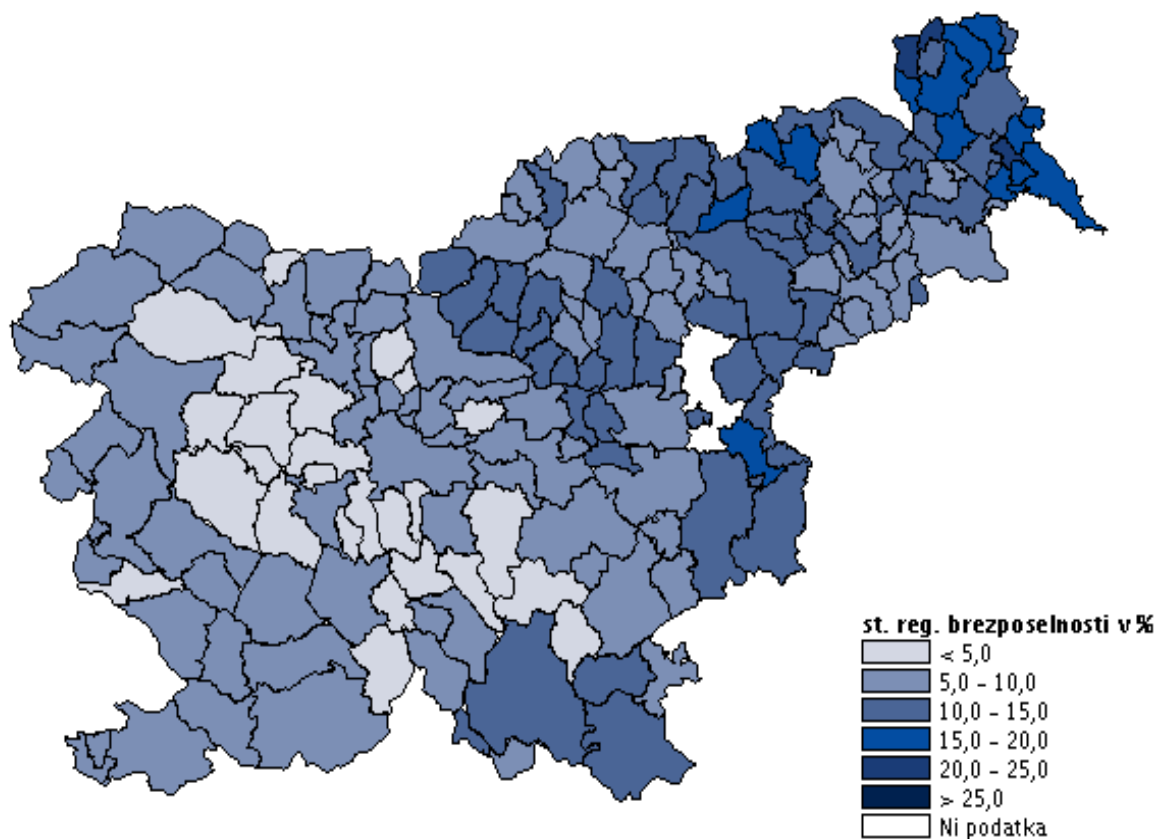
Tabela 2.4: Povprečna registrirana brezposelnost od leta 2000 do leta 2005 po stopnjah izobrazbe

		Skupaj	Stopnja izobrazbe						
			I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.+VIII.
2000	št.	106.601	43.454	6.903	1.705	27.328	22.421	2.592	2.199
	%	100,0	40,8	6,5	1,6	25,6	21,0	2,4	2,1
2001	št.	101.857	41.286	6.637	1.536	25.742	21.947	2.238	2.471
	%	100,0	40,5	6,5	1,5	25,3	21,5	2,2	2,4
2002	št.	102.635	41.542	6.679	1.482	25.533	22.424	2.118	2.858
	%	100,0	40,5	6,5	1,4	24,9	21,8	2,1	2,8
2003	št.	97.674	37.245	5.917	1.301	23.659	23.627	2.086	3.839
	%	100,0	38,1	6,1	1,3	24,2	24,2	2,1	3,9
2004	št.	92.826	33.493	5.127	1.076	21.817	24.598	2.134	4.582
	%	100,0	36,1	5,5	1,2	23,5	26,5	2,3	4,9
2005	št.	91.889	32.485	4.968	1.033	21.561	24.816	2.178	4.849
	%	100,0	35,4	5,4	1,1	23,5	27,0	2,4	5,3

Vir: Spletna stran Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje-statistični podatki

Iz tabele vidimo, da je največja skupina brezposelnih z izobrazbo prve stopnje (35,4 leta 2005), vendar pa ta odstotek upada (z 40,8% leta 2000 na 35,4% leta 2005). Prav tako padajo odstotki v skupini z izobrazbo druge, tretje, četrte stopnje. Na drugi strani pa najbolj naraščajo brezposelne osebe s peto in sedmo ali višjo stopnjo izobrazbe. Osebe s šesto stopnjo izobrazbe so v približno enakem odstotku od leta 2000 do 2005, narasla pa je skupina oseb s sedmo in osmo stopnjo izobrazbe (z 2,1% leta 2000 na 5,3% v letu 2005), kar je lahko posledica slabega gospodarskega stanja v Sloveniji in delovnih mest zanje.

Graf 2.2: Prikaz stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji za september 2006 v posameznih občinah



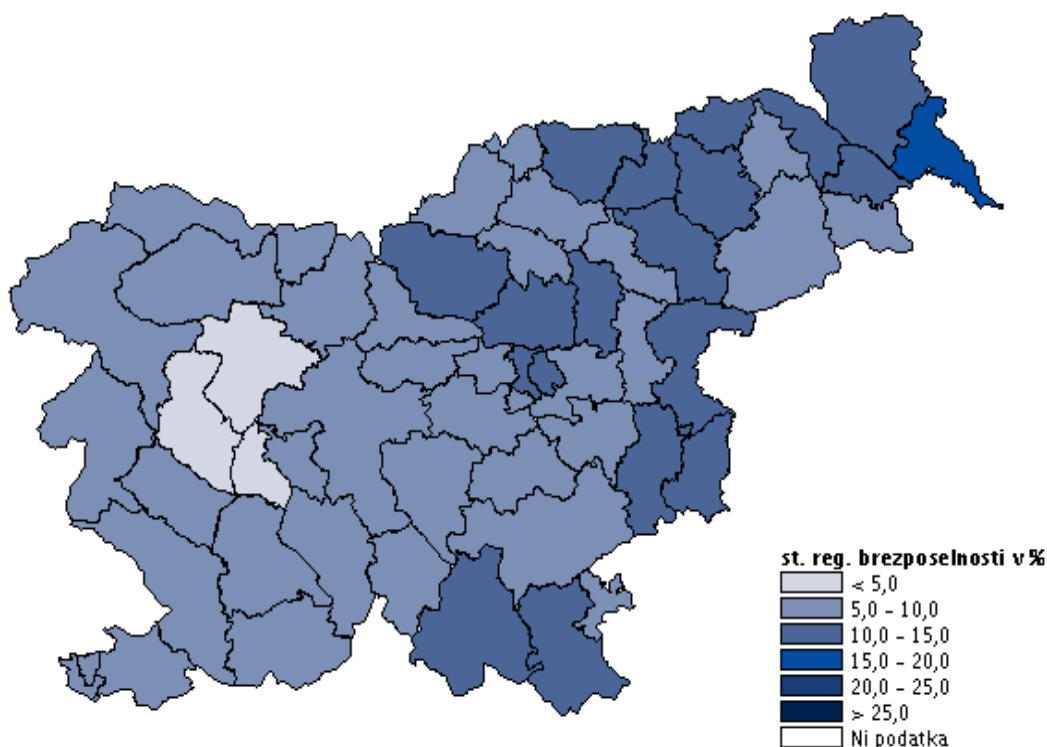
Vir: Spletna stran E-uprava – ISPO Informacijski servis podatkov

Iz grafa 2.2 lahko vidimo podrobno grafično predstavitev stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji v posameznih občinah. Vidimo lahko, da je stopnja registrirane brezposelnosti v vzhodni Sloveniji večja kot v zahodni, vendar pa za nekatere občine, žal, ni podatka.

Iz grafa 2.3 pa lahko vidimo grafično prikazano gibanje stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji v posameznih upravni enotah.

Vidimo, da je največja brezposelnost v Pomurju, Obsootelju, Štajerski, Koroški ter Beli in Suhi Krajini, kjer je tudi gospodarstvo in stopnja razvoja najmanj razvita in zaostaja za povprečjem v Sloveniji.

Graf 2.3: Prikaz stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji za september 2006 v posameznih upravni enotah



Vir: Spletna stran E-uprava – ISPO Informacijski servis podatkov

Anketna brezposelnost

Brezposelne osebe so po tej metodologiji opredeljene kot osebe, ki:

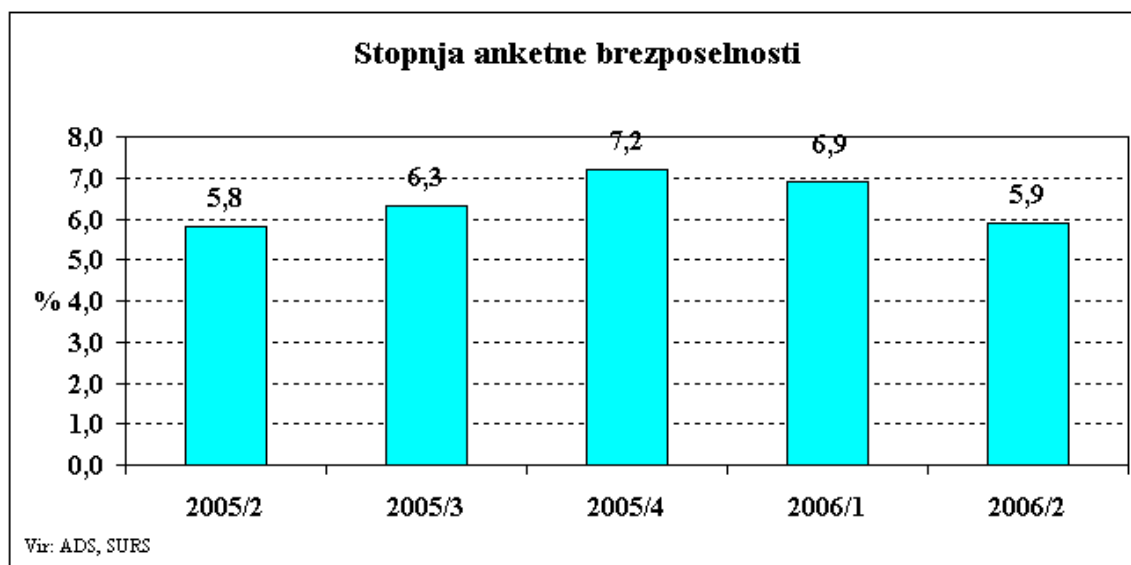
- v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo);
- aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih tednih so se oglasile na Zavodu za zaposlovanje);
- so takoj (v naslednjih dveh tednih) pripravljene sprejeti delo;
- so že našle delo, vendar ga še ne opravljajo - opravljati ga bodo začele po anketiranju.

Do leta 1996 se je anketiranje izvajalo enkrat na leto, od leta 1997 pa poteka nepretrgoma (Vir: Spletna stran Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2006).

Anketa o delovni sili je anketno statistično spremljanje aktivnosti prebivalstva, ki temelji na izbranem vzorcu gospodinjstev. Mednarodni standardi definirajo brezposelnost kot stanje popolnoma brez dela v določenem časovnem obdobju. Definicija je zelo restriktivna in daje prednost zaposlenosti pred brezposelnostjo.

Za zaposleno osebo se šteje vsakdo, ki je v določenem časovnem obdobju delal vsaj eno uro - za plačilo ali družinsko dobrobit. Kriterij ene ure pomeni, da zajemamo vsak vložek v produkcijo, v smislu sistema družbenih računov. Zaposlene in brezposelne osebe skupaj tvorijo aktivno prebivalstvo oziroma delovno silo (Domadenik 1994: 309). Podatki se razlikujejo glede na vir: vir podatkov o registrirani brezposelnosti je evidenca brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje, vir anketnih podatkov pa Anketa o delovni sili - Labour Force Survey, ki temelji na mednarodno primerljivi metodologiji. Za raven statističnih regij ni na voljo anketnih podatkov, zato pri posamezni regiji navajamo le registrske podatke. Ker obstajajo med registrskimi in anketnimi podatki določene metodološke razlike, je treba upoštevati, da je brezposelnost po registrskih virih višja od tiste po viru Ankete o delovni sili (Vir: Spletna stran Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje - European Employment Services 2006).

Graf 2.4: Stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji

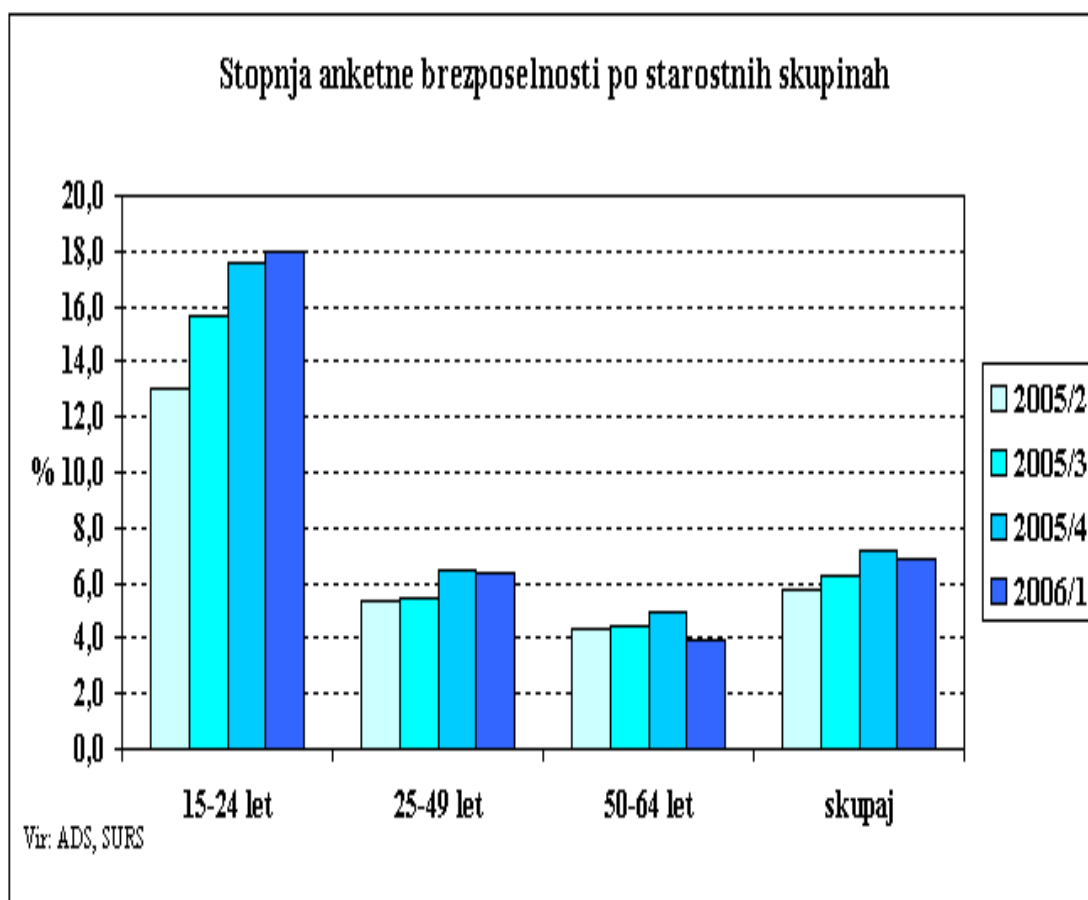


Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti

Anketa o delovni sili se v Sloveniji izvaja v skladu z metodologijo Mednarodne organizacije dela (ILO) in Statističnega urada Evropske zveze (Eurostat). Namen ankete o delovni sili je spremljanje ekonomske aktivnosti prebivalstva, saj zagotavlja podatke o velikosti, strukturi in značilnostih aktivnega in neaktivnega prebivalstva. Podatki dopolnjujejo klasične statistične vire in zagotavljajo mednarodno primerljivost.

Graf 2.4 prikazuje stopnjo anketne brezposelnosti, ki temelji na mednarodno usklajenih opredelitvah Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Evropskega statističnega urada (Eurostat), med letom 2005 in 2006, kjer lahko vidimo gibanje brezposelnosti po četrletjih. Iz grafa vidimo vzpon v letu 2005 in nato padec v prvem in drugem četrletju leta 2006.

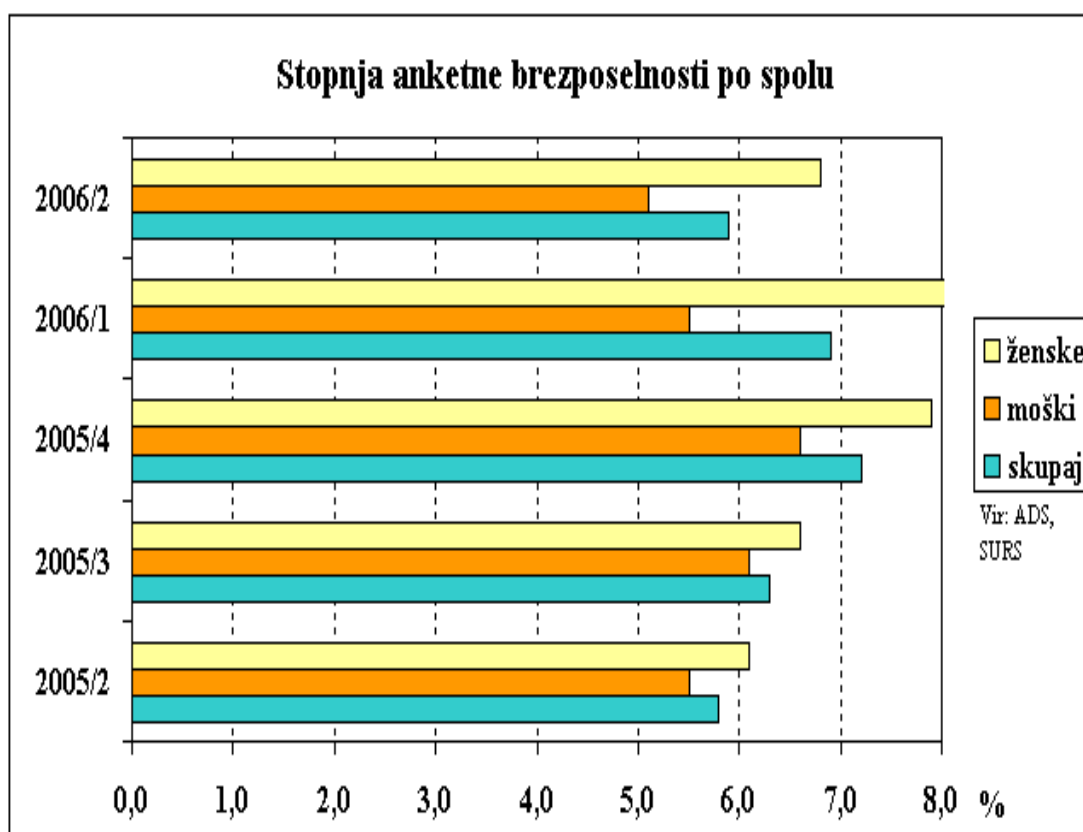
Graf 2.5: Stopnja anketne brezposelnosti po starostnih skupinah



Vir: Spletne strani Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti.

Graf prikazuje brezposelnost po starostnih skupinah. Vidimo lahko primerjavo starostnih skupin po letih. Opazimo lahko, da je tu odstotek veliko manjši kot pri registrirani brezposelnosti, kar izhaja iz različne metodologije. Iz grafa pa vidimo, katere skupine so najbolj ogrožene (15-24 let) in tudi gibanje brezposelnosti po letih (2005-2006). Zelo velik problem predstavljajo tudi starejše osebe (50-64), ki se težje zaposlijo in predstavljajo kar velik delež. Slabo je tudi, da je delež mladih (15-24) in tudi starejših (50-64) oseb porasel. Visoka stopnja oseb starih med 15 in 24 let deloma govori o medgeneracijski fleksibilizaciji, ki vedno bolj udarja mlajše, kar smo opazili že v prejšnjih grafih in tabelah.

Graf 2.6: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu



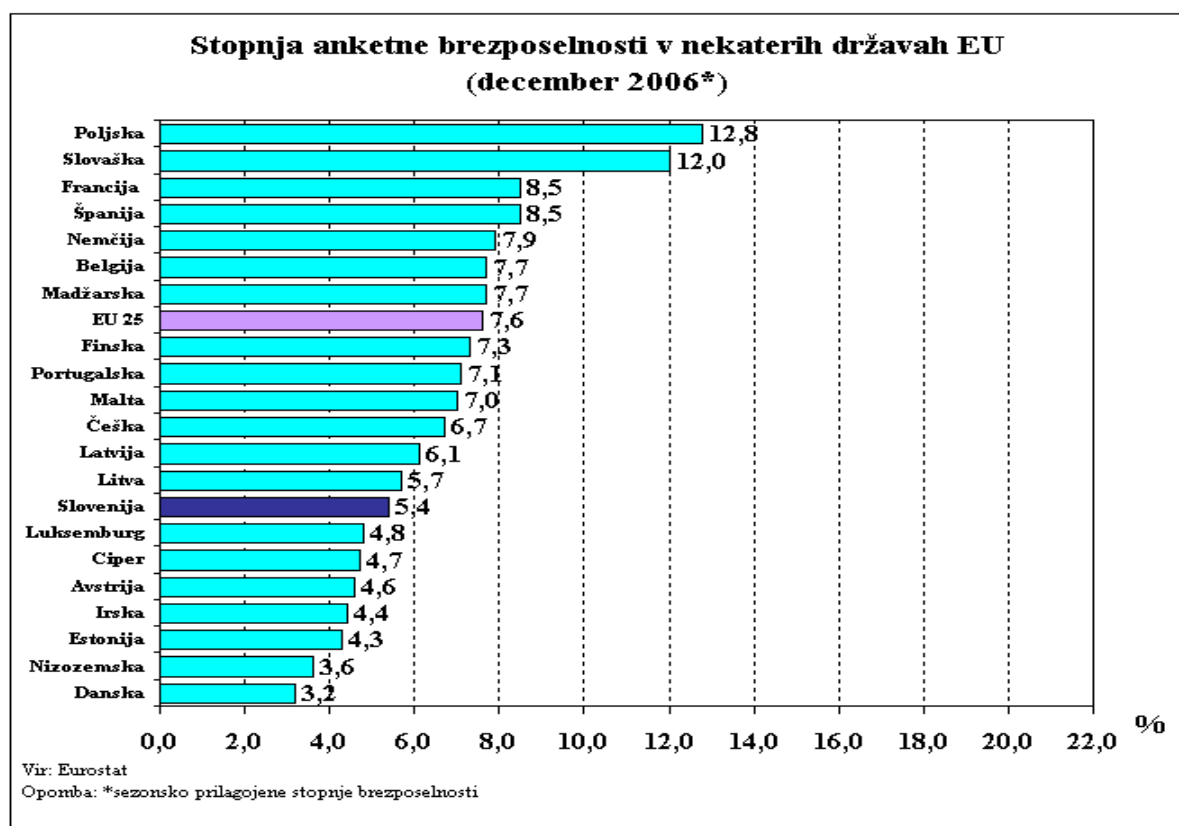
Vir: Spletne strani Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti.

Iz zgornjega grafa vidimo, da je stopnja brezposelnosti žensk višja kot moških. Vidimo tudi, da brezposelnost narašča in upada v različnih obdobjih (četrletjih). Zelo velik skok je videti

pri moških na prehodu iz četrtega kvartala v letu 2005 v prvi 2006. Stopnja brezposelnosti moških se je v tem obdobju znižala skoraj za odstotek, pri ženskah pa celo povečala. Stopnja brezposelnih žensk je občutno večja kot moških, kar kaže na večjo zaposljivost moških in prav tu bo v prihodnje treba vložiti več truda, da se bo stopnja brezposelnih žensk in moških izenačilo in se bo zmanjšala spolna diskriminacija pri zaposlovanju.

2.3 Mednarodne primerjave stopnje brezposelnosti

Graf 2.7: Stopnja anketne brezposelnosti v nekaterih državah EU



Vir: Spletna stran Zavoda Republike Slovenija za zaposlovanje-Statistični podatki o zaposlenosti in brezposelnosti

Iz zgornjega grafa lahko razberemo gibanje brezposelnosti v EU in povprečje brezposelnosti za celotno območje EU (7,6%), kakor tudi za posamezne države Unije. Vidimo, da je Slovenija pod povprečjem (5,4% anketne brezposelnosti), visoko nad povprečjem pa sta Poljska, ki ima največjo anketno brezposelnost (12,8%), in Slovaška, ki visoko presega povprečno anketno brezposelnost. Ti dve državi najbolj odstopata navzgor. Po drugi strani

pa imajo nekatere države, kot so Danska (3,2%), Nizozemska (3,6%), Avstrija (5,1%) zelo nizko povprečno brezposelnost, kar gre pripisati tudi zelo dobro razviti ekonomiji v omenjenih državah in zelo veliki sposobnosti prilagajanja razmeram na trgu. Od novih članic Unije vidimo, da ima najnižjo brezposelnost Ciper (4,7%), pa tudi Slovenija je v tem elementu kar uspešna (5,4%).

Unija mora v bodoče, poleg umne rabe prostora in uporabe fizičnega kapitala, skrbno uporabljati tudi potencialne, ki jih predstavljajo njeni prebivalci. Razvoj, ki bi zahteval vedno manj zaposlenih, bi se lahko hitro sprevrgel v socialno in tudi ekonomsko težko obvladljive razmere. Zato morajo strateške usmeritve razvoja težiti h kar največji stopnji delovne aktivnosti v vseh starostnih skupinah. Struktura trga dela pa je tudi ključnega pomena za to, kako učinkovito se ekonomija prilagaja na morebitne šoke in tudi od tega bo v bodoče odvisno, kako se bo razvijalo gospodarstvo Unije, saj moramo biti pripravljeni tudi na te razmere. Hitrejša gospodarska rast je največji spodbujevalec zaposlenosti in najboljše sredstvo socialne varnosti ter družbene vključenosti prebivalstva. Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela na ravni povprečja EU. Z relativno visoko stopnjo socialne varnosti pa jo pogosto celo presega. Toda, na preveč togem trgu dela so še vedno prevelika strukturna neskladja, izobrazbena raven je prenizka, delež nezahtevnih delovnih mest pa previsok.

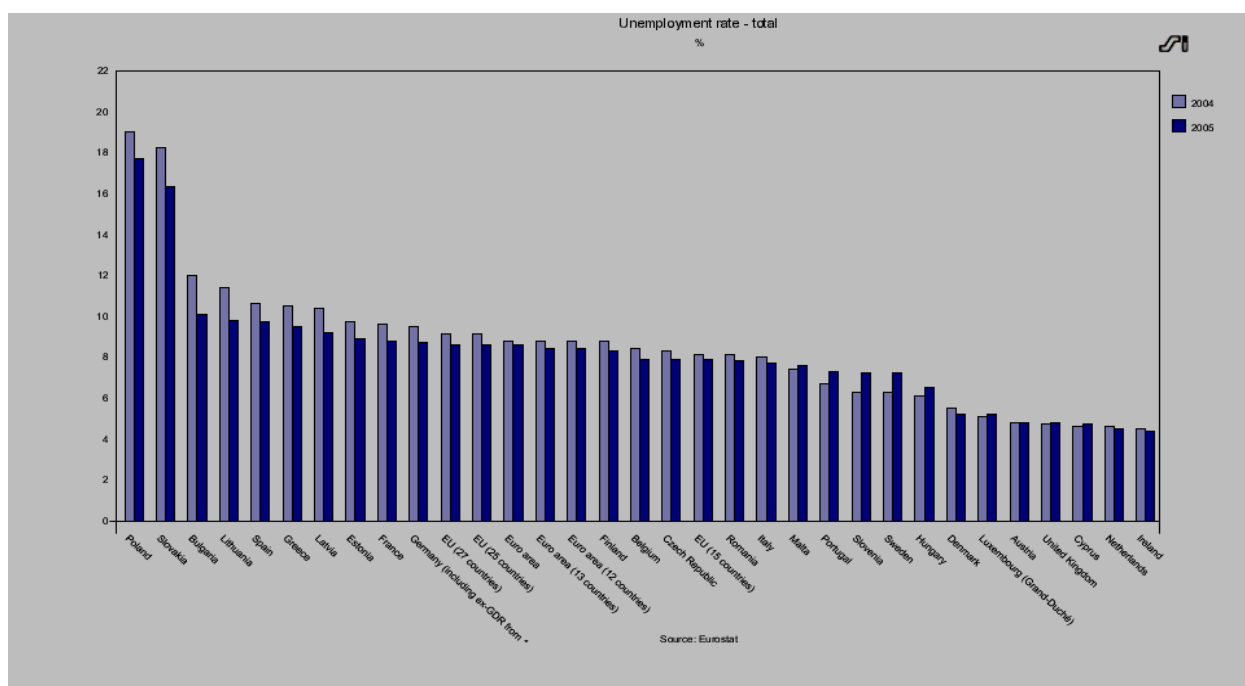
Trenutna situacija v slovenskem gospodarstvu pa kaže, da je Slovenija zaradi premajhne fleksibilnosti gospodarstva pričela izgubljati svojo globalno konkurenčnost. Nekatere druge tranzicijske države, predvsem tiste, ki so izpeljale bolj pogumne in korenite strukturne reforme, nas dohitevajo in nas na posameznih področjih tudi prehitujejo. V naslednjem desetletju bo ekonomska in posledično socialna situacija Slovencev zaradi spreminjanja prebivalstvene strukture, nizke stopnje rodnosti in vse daljše življenjske dobe, v kolikor ne bo prišlo do reform, še precej slabša, kot je danes. V bodoče bo napore in moči usmerjala v dejavnike, kot so:

- povečati stopnjo delovne aktivnosti,
- izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko sestavo aktivnega prebivalstva,
- povečati fleksibilnost na trgu delovne sile,

- omejiti neenakosti na trgu delovne sile, ...

Uspešno odpravljanje brezposelnosti je, poleg ukrepov vodenja prave ekonomske politike na vseh področjih gospodarskega življenja, povezano tudi z nujnim prilagajanjem delovne sile gospodarskim aktivnostim in tehnološkim spremembam. Vse to in tudi globalizacija nenehno spreminjajo pogoje dela, trgovanja, gospodarjenja in družbo kot celoto. Nova delovna mesta, ki se odpirajo in se bodo odpirala, potrebujejo usposobljeno delovno silo, sposobno delovati z novimi orodji in pod novimi pogoji, za kar pa je potrebno nenehno učenje - kar spodbuja sistem vseživljenjskega učenja. Naš skupni izziv je dosegati konkurenčnost na vseh področjih. Kot je zapisano v poročilu Zaposlovanje v Evropi 2006, je napredek k skupnemu lizbonskemu cilju stopnje zaposlenosti za leto 2010 še vedno počasen in doseganje tega cilja postaja vse večji izziv. Vendar pa je nedaven napredek k ciljem za ženske in starejše osebe, zlasti med obdobjem splošne nizke gospodarske rasti, bolj spodbuden. Povprečna stopnja zaposlenosti v EU se je leta 2005 dvignila za 0,5 odstotne točke, medtem ko se je stopnja zaposlenosti pri ženskah dvignila za 0,6 odstotne točke, na 56,3 odstotka (Komisija Evropskih skupnosti 2007: 3-6). V spodnjih tabelah so prikazani nekateri empirični podatki, povzeti po evropskem statističem uradu Eurostatu ter prikazani tudi v spodnjih grafih.

Graf 2.8: Stopnja brezposelnosti v % za leto 2004 in 2005



Vir: Eurostat, 2007

Po podatkih Eurostata je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji 6.3 %, kar je manj od povprečja v EU-27 (9.1%), EU-25 (9.1%) in EU-15 (8.1%). Od novih članic je imel v letu 2004 najnižjo stopnjo brezposelnosti Ciper (4.6%), od ostalih članic pa Danska (5.5%), Avstrija (4.8%), Velika Britanija (4.7%), Nizozemska (4.6%) in pa Irska (4.5%), ki je imela najnižjo stopnjo brezposelnosti na tem področju nasploh.

Med članicami pa obstajajo velike razlike, celo med starimi članicami, saj ima Nemčija kar 9.5 % brezposelnost, Grčija in Španija pa celo več kot 10%. Največjo stopnjo brezposelnosti imata Poljska (19.0) in Slovaška (18.1), ki imata dvakrat večjo brezposelnost od povprečja Unije. Državi sta v obdobju tranzicije in ju pestijo velike težave, s katerimi se spopadata (velika brezposelnost, inflacija, plačilna bilanca, kriminal, ...).

V letu 2005 je opaziti premik števil navzdol, kar je posledica uresničevanja ciljev zmanjšanja brezposelnosti in večjega zaposlovanja. Na celotnem področju EU je zaznati rahel padec EU-27 (8.7%), EU-25 (8.8%), EU-15 (7.9%). Poljska (17.7%) in Slovaška (16.3%) kot državi z največjo brezposelnostjo sta ta delež uspeli zmanjšati, vendar pa še vedno krepko presegata povprečje v Uniji. Tudi Irska kot država z najnižjo stopnjo brezposelnosti je malce zmanjšala (4.4%) brezposelnost. Največja država v EU, Nemčija, pa je ostala na isti ravni kot leto poprej (9.5%). Med Skandinavskimi državami prednjači Danska (4,8%), leto 2004 5.5%, ki ima najnižjo stopnjo brezposelnosti na tem območju.

Unija bo morala problemu brezposelnosti posvetiti še veliko časa in truda, da bo uresničila zastavljene cilje. Razlike med državami so zelo velike. Na eni strani vidimo Irsko (4.4) z zelo nizko stopnjo brezposelnosti, ki se približuje celo naravni brezposelnosti, na drugi pa odstopata Poljska (17.7) in Slovaška (16.3).

Tudi nekatere stare članice imajo visoko stopnjo brezposelnosti; Nemčija (9.5) kot največja država Unije bo morala veliko postoriti na tem področju. Sledijo Grčija (9.8), Španija (9.2) in Francija (9.7), ki imajo visoko stopnjo brezposelnosti. Na drugi strani pa ima Velika Britanija zelo nizko stopnjo brezposelnosti (4.8%), ki je med najnižjimi stopnjami nasploh. Iz grafa tudi jasno razberemo razlike med letom 2004 in letom 2005. Slovenija se tu uvršča pod povprečje EU, saj beleži po podatkih Eurostata 6.3 % brezposelnost v letu 2004 in 6.5 % v letu 2005. Slovenija je na tem področju zelo uspešna in je uspešno znižala odstotek brezposelnosti, celo pod raven Unije.

Zaposlenost oziroma brezposelnost je pomemben kazalec gospodarske in socialne trdnosti države. V Sloveniji je v letu 2005 stopnja registrirane brezposelnosti znašala 10,1 %. Po metodologiji Mednarodne organizacije dela (ILO), ki je precej strožja in se uporablja tudi pri mednarodnih primerjavah, pa je brezposelnost znašala 6,5 %.

Slovenija trenutno dosega lepe uspehe na področju brezposelnosti, saj je njena brezposelnost ena najnižjih v EU. To velja tudi za brezposelnost nekaterih posebej ogroženih skupin, kot so mladi in starejši zaposleni. Slovenija je tudi zelo uspešna na področju človeškega kapitala – osip mladih iz šolanja je zelo nizek, ima tudi visok delež zaposlenih z najmanj srednjo izobrazbo.

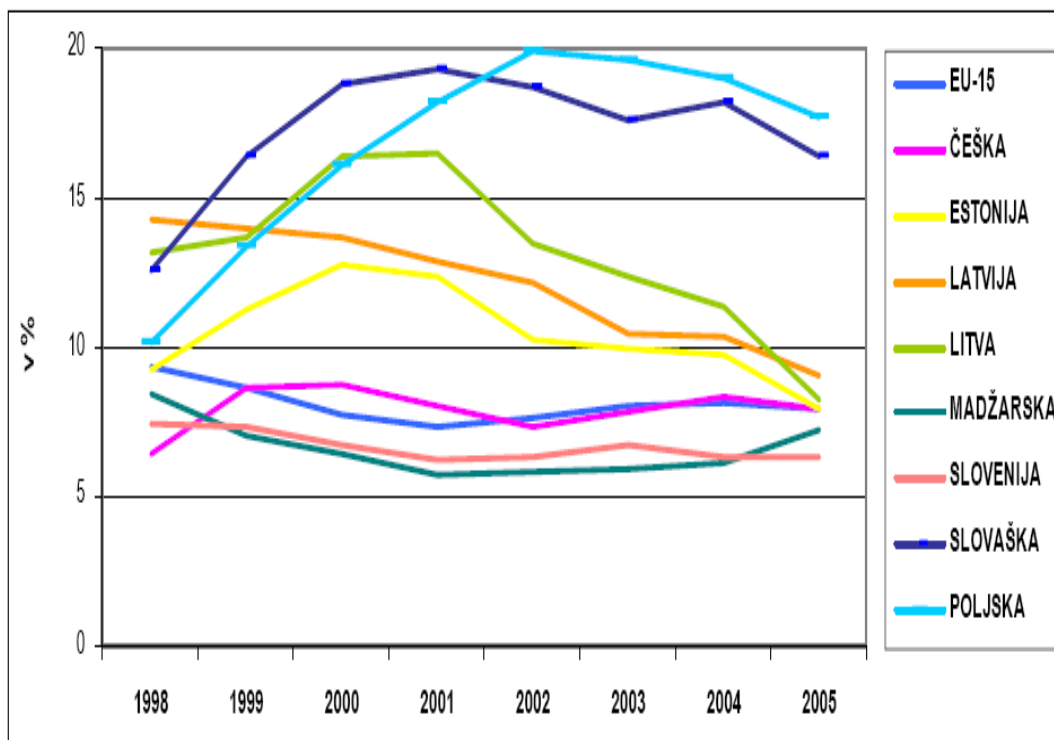
Velik napredek je bil dosežen na področju vseživljenjskega učenja – delež odraslih, vključenih v izobraževanje, se je več kot podvojil in je sedaj med najvišjimi v EU. Slovenija ima tudi razmeroma visoko stopnjo enakosti med spoloma, saj delovna aktivnost in brezposelnost žensk ne odstopa bistveno od moške, tudi razlika med plačama je med najnižjimi v EU. Slovenija najbolj zaostaja na zgornjem starostnem delu trga dela. Povprečna starost ob upokojitvi je najnižja v EU, delovna aktivnost starejših od 55 let je posledično tudi med najnižjimi.

Glede ostalih kazalcev pa je Slovenija zelo povprečna država – tako na področju delovne aktivnosti, uporabe fleksibilnih oblik zaposlovanja, davčne obremenitve in pasti brezposelnosti. Pri fleksibilnih oblikah zaposlovanja je na slovenskem trgu dela precej prisotno zaposlovanje za določen čas, medtem ko se delo za nepolen delovni čas še ni uveljavilo.

Razvoj na trgu dela v novih članicah EU predstavlja ogromen izziv na ravni celotne Unije, saj so stopnje brezposelnosti visoke, obstaja velika dolgoročna stopnja brezposelnosti, vključenost delovno aktivnih na trg dela se zmanjšuje. Vendar pa bi težko rekli, da veljajo zgornje trditve za vse nove članice v enaki meri. Stopnja brezposelnosti v letu 2004 je bila najvišja na Poljskem, drugo najvišjo stopnjo je imela Slovaška. Najnižje stopnje brezposelnosti pa so zabeležile naslednje države: Ciper, Slovenija, Madžarska in Malta (med 5,3 in 7,3 %). Deloma lahko najdemo odgovor na povečanje brezposelnosti v še vedno trajajočem tranzicijskem procesu. Stopnja brezposelnosti v nekaterih novih članicah v

poznih devetdesetih letih se, kljub visoki gospodarski rasti, ni zmanjšala. Za nove članice je značilna tudi visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti, ki je nad povprečjem EU, v zadnjih nekaj letih pa je še naraščala. Visoke stopnje lahko deloma pojasnimo z nizko stopnjo regionalne mobilnosti v večini držav. Prav tako sta nizka tudi stopnja mobilnosti zaposlenih med službami in ustvarjanjem novih delovnih mest.

Graf 2.9: Stopnje brezposelnosti v novih članicah Unije (U-8) in povprečje za EU 15

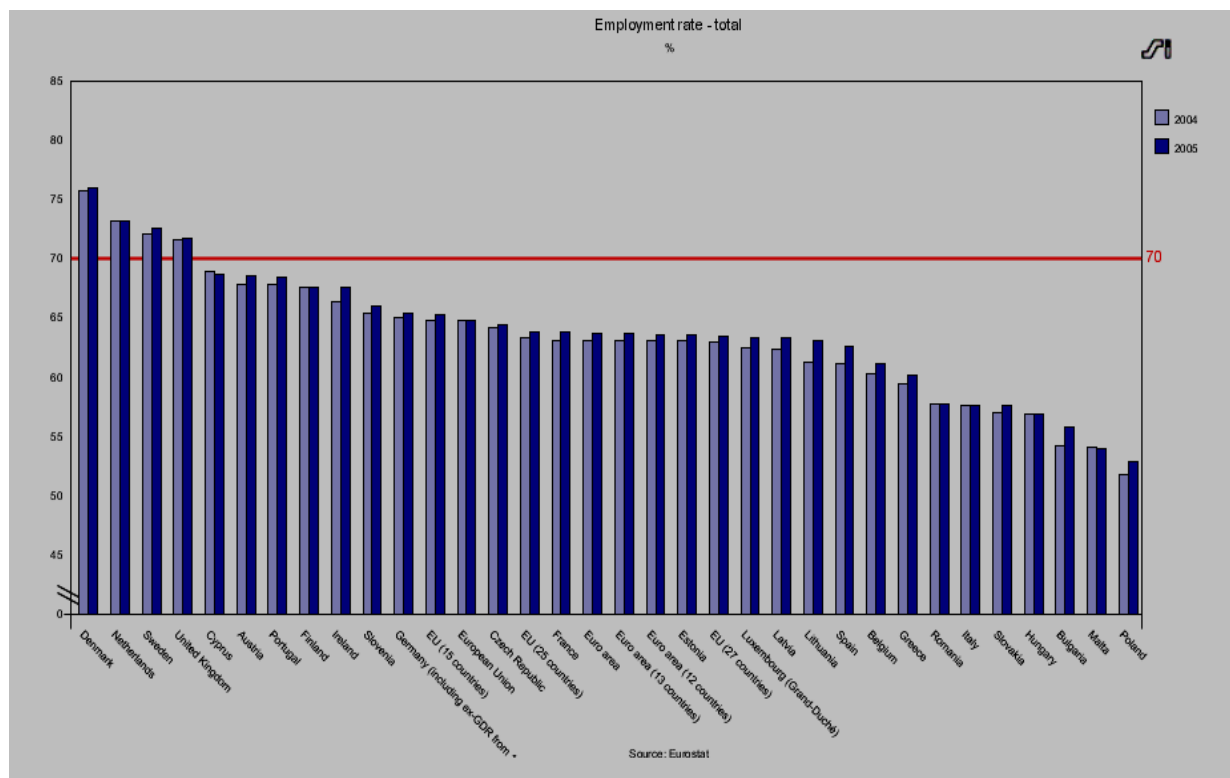


Vir: Employment in Europe, Recent Trends and Prospects 2006, European Comissoin, 2006.

Delovna aktivnost je opredeljena kot delež delovno aktivnega prebivalstva v celotnem prebivalstvu iste starosti. Delovno aktivne osebe so osebe, stare nad 15 let, ki so v referenčnem tednu opravljale plačano delo, ali bile zaposlene, a iz različnih vzrokov začasno odsotne z dela. V Sloveniji je delovna aktivnost aktivnega prebivalstva na ravni evropskega povprečja, od leta 2000 do 2006 pa, tako kot v ostalih evropskih državah, nekoliko narašča. Delovna aktivnost je bistveno višja kot v drugih novih članicah EU. Delovna aktivnost žensk v Sloveniji je nad evropskim povprečjem. Delovna aktivnost mladih je nekoliko nižja od evropskega povprečja. Zanimivo je, da je v evropskih državah v prvih letih tega tisočletja opazen trend zmanjševanja delovne aktivnosti mladih, ki pa se je po letu 2003 nekoliko umiril.

Najslabša pa je pri delovni aktivnosti starejših zaposlenih, kjer Slovenija zelo zaostaja za drugimi evropskimi državami, celo za povprečjem novih članic. Delovna aktivnost starejših se je od leta 2000 sicer bistveno povečala, vendar se je za podoben odstotek povečala tudi v drugih evropskih državah, tako da Slovenija zaostanka ni bistveno zmanjšala.

Graf 2.10: Stopnja zaposlenosti v EU V % v letih 2004 in 2005



Vir: Eurostat, 2007

Med evropskimi državami ima najnižjo delovno aktivnost Poljska, sledijo nekatere druge nove pristopnice (Madžarska, Malta, ...) pa tudi starejše članice (Italija). Najvišje stopnje delovne aktivnosti najdemo v skandinavskih državah (Danska, Švedska) in Veliki Britaniji. 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. Slovenija se nahaja približno na sredini evropskih držav.

Nove članice EU imajo izrazito nižje stopnje delovne aktivnosti mladih kot starejše članice. Najnižje stopnje najdemo v Litvi in Poljski. Razmeroma nizke deleže imajo tudi nekatere stare članice (Italija, Grčija,...). Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti mladih dosega Nizozemska, sledijo Danska in Avstrija, ostale države so pod 50 odstotki. Slovenija je na

začetku spodnjega dela lestvice. Najslabše se Slovenija odreže pri delovni aktivnosti starejših, kjer je za Poljsko in Slovaško na tretjem mestu med najnižjimi. Najvišjo delovno aktivnost starejših ima Švedska, nad 50-odstotno pa imajo še Ciper, Danska, Estonija, Finska, Irska, Portugalska in Velika Britanija. (Eurostat 2007a)

Kot dolgotrajno brezposelne štejemo tiste brezposelne, ki so v referenčnem tednu brezposelne vsaj 12 mesecev. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je opredeljena kot število dolgotrajno brezposelnih v aktivnem prebivalstvu. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v Sloveniji upada in je od leta 2004 pod povprečjem EU. Je tudi manj kot polovico dolgotrajne brezposelnosti v novih članicah. Glede stopnje dolgotrajne brezposelnosti je Slovenija v primerjavi z EU nekoliko slabša kot pri splošni brezposelnosti, še vedno pa ostaja pod povprečjem Unije. Najnižje stopnje dolgotrajne brezposelnosti ima Velika Britanija, sledi Danska, še pet držav pa ima stopnjo dolgotrajne brezposelnosti pod dvema odstotkoma. Najvišjo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti ima Slovaška, sledi Poljska z dobrimi 10 odstotki (Eurostat 2007b).

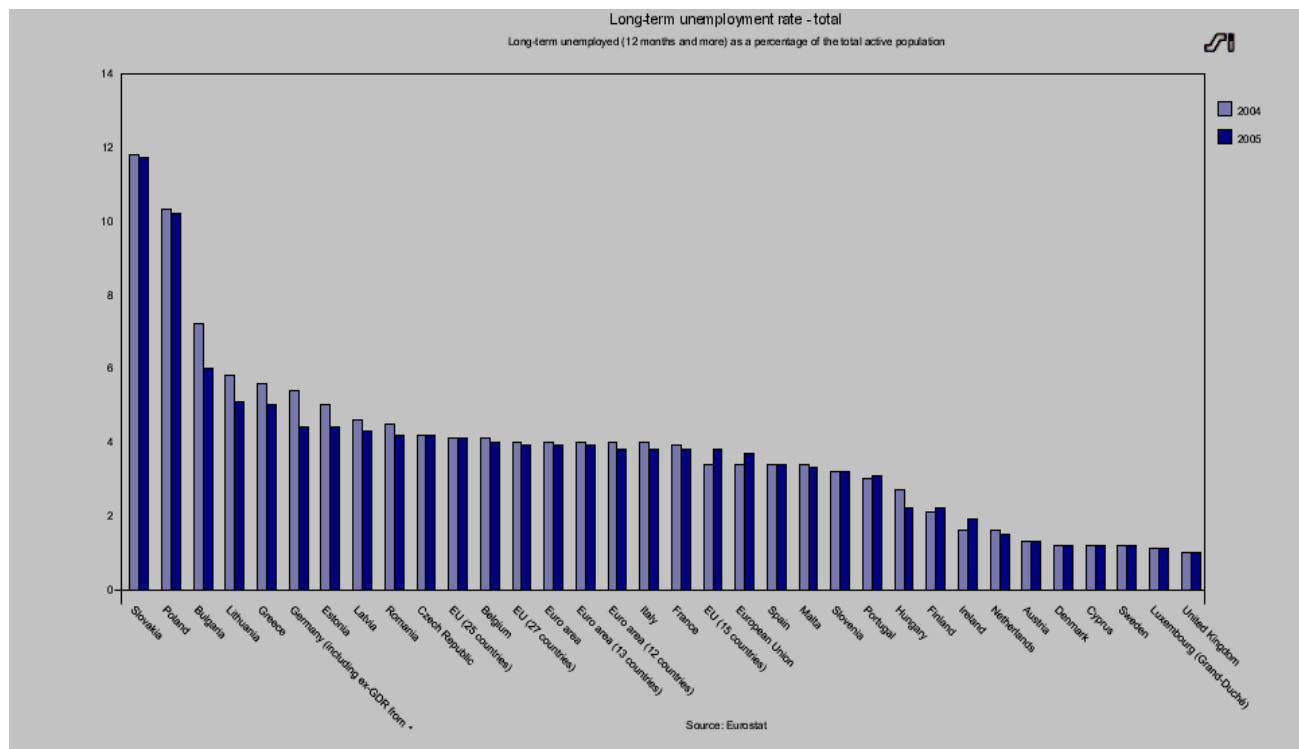
Enega največjih problemov predstavljajo dolgotrajno brezposelne osebe, ki so tudi težje zaposljive. Med težje zaposljive osebe se po Eurostatu štejejo osebe, ki so starejše od 15 let in so brezposelne več kot 12 mesecev ter so na voljo, da začnejo delati. Dolgotrajno brezposelne osebe predstavljajo eno najbolj aktualnih in hkrati resnih socialnih vprašanj s področja zaposlovanja, saj so v primerjavi z drugimi skupinami brezposelnih bistveno bolj izpostavljene socialni in ekonomski izoliranosti, nezanimive so za delodajalce in odvisne od različnih oblik socialnih pomoči, ali pa so obsojene na družbeno škodljivo vedenje.

Reševanje dolgotrajne brezposelnosti je zelo zahtevno delo in terja sodelovanje med različnimi resorji. Po mnenju Bohaka (1982: 37), so pritiski na brezposelne predvsem finančni in se pokažejo predvsem pri tistih, ki so brezposelni več kot šest mesecev. Taki ne občutijo pravih posledic brezposelnosti, saj finančni pritiski niso tako izraziti. Drugi pritisk je organiziranje vsakodnevnega življenja. Delo določa za večino življenjski vzorec, in ko leta izgine, si je potrebno organizirati lastno bivanje, kar pa za marsikoga ni tako zelo preprosto.

Tretji pritisk izvira iz počasnega spodkopavanja samospoštovanja, ki ga povzročajo številne bolj ali manj boleče odklonitve oziroma zavrnitve. Zadnji pritisk izvira iz dejstva, da se z

daljšanjem brezposelnosti zmanjšuje zanimivost posameznika za potencialnega delodajalca. Prav zato so te kategorije brezposelnih oseb tako težko zaposljive.

Graf 2.11: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti v % v letih 2004 in 2005

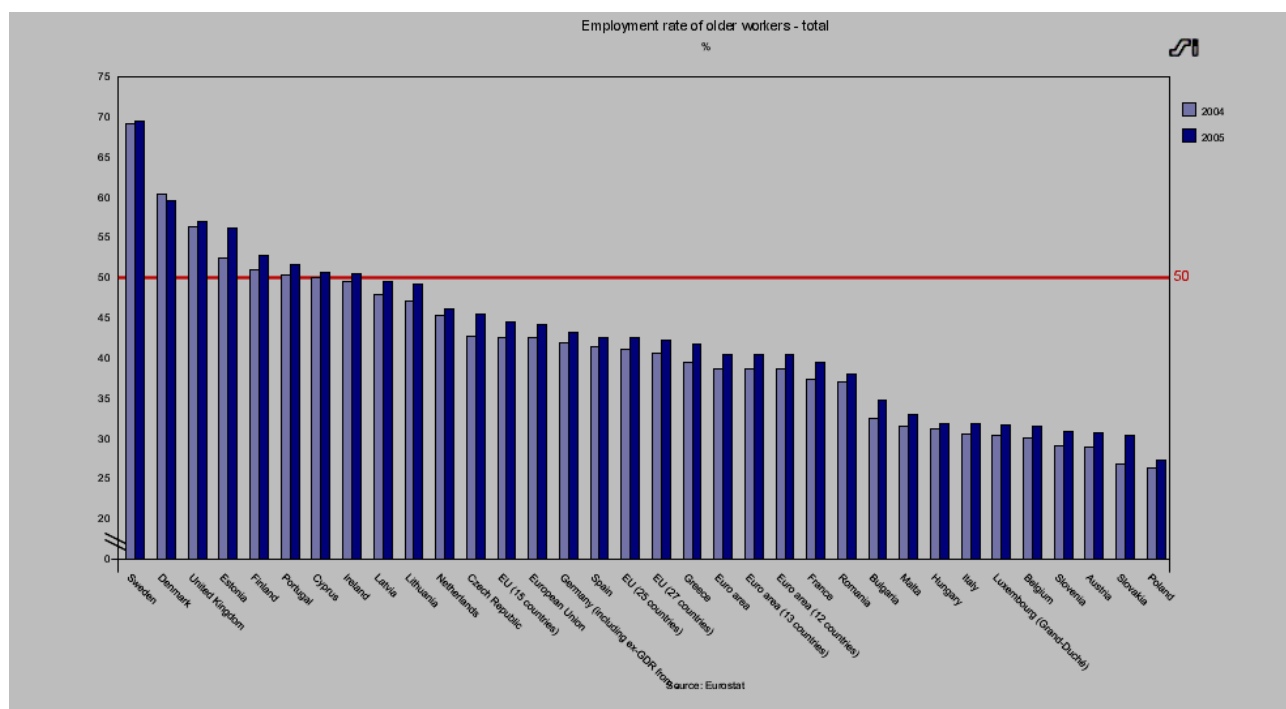


Vir: Eurostat, 2007

EU za boj proti brezposelnosti vzpodbuja večjo prožnost na trgu dela, mobilnost, koncept vseživljenjskega učenja ter ukrepe aktivnih politik zaposlovanja, kar naj bi pripomoglo k cilju polne zaposlenosti na področju Unije. V okviru smernic zaposlovanja Lizbonske strategije vodijo omenjeni ukrepi oziroma reforme k uresničevanju treh ciljev, in sicer: v polno zaposlenost, kakovost in produktivnost na delu ter v socialno povezanost in vključenost.

V okviru cilja zaposlenosti je Evropski svet v Lizboni leta 2000 opredelil sledeče cilje za posamezne kategorije do leta 2010: skupna stopnja zaposlenosti 70%, stopnja zaposlenosti žensk 60% in stopnja zaposlenosti starejših 50% (Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - Poročilo o zaposlovanju za leto 2004, 2007).

Graf 2.12: Stopnja zaposlenosti starejših delavcev v %



Vir: Eurostat, 2007

Iz grafa razberemo, da se je zaposlenost oziroma delovna aktivnost starejših v letu 2005, v primerjavi z letom 2004, povečala v vseh državah. Največ delovno aktivnih starejših oseb pa je v Skandinaviji in Veliki Britaniji. Slovenija pa je prav na repu, starejše osebe so prav zato velik problem, vendar pa se je v letu 2005 močno zvišal njihov delež v primerjavi z letom 2004.

Med delovno silo se pojavlja vse več starejših oseb (ki so definirane kot osebe med 55. in 64. letom), ki so soočene z zahtevami po podaljševanju delovne aktivnosti. Na ekonomsko aktivnost starejših in na trg dela vplivajo tudi dolgoročni demografski trendi staranja prebivalstva. Reševanju problema starejših brezposelnih oseb je namenjena vrsta ukrepov, kot so: specializacija postopkov posredovanja zaposlitev, spodbude za odpiranje novih delovnih mest in prilagajanje programov izobraževanja. Tudi naš Zavod RS za zaposlovanje ima pri tem pomembno vlogo, saj objavlja javne razpise za spodbujanje novega zaposlovanja starejših. Po definiciji so brezposelne osebe tisti, ko so starejši od 50 let in so prijavljeni v evidenci Zavoda najmanj tri mesece. Projekte sofinancira tudi Evropski socialni sklad (Zavod RS za zaposlovanje 2007).

V Sloveniji je zelo problematična prav nizka stopnja zaposlenosti starejših, kar je posledica razreševanja problema brezposelnosti s pomočjo zgodnjega upokojevanja v začetku devetdesetih let. S pomočjo pokojninske reforme se je povprečna starost ob upokojitvi sicer začela povečevati, vendar se to še ne odraža v pomembneje višji stopnji zaposlenosti starejših. Prav zato bo treba posvetiti temu področju še zelo veliko pozornost in truda.

3 OPREDELITEV IN OBLIKE FLEKSIBILNOSTI

Fleksibilnost je možno opredeliti na več načinov, saj obstaja veliko različnih teorij, kaj sploh je fleksibilnost. Na splošno naj bi fleksibilnost trga delovne sile pomenila nekaj kot sposobnost prilagajanja gospodarstva na spremembe, ki se pojavljajo na trgu oziroma kako hitro se lahko neko gospodarstvo prilagodi spremembam na trgu dela in sicer na makroekonomskem področju. Fleksibilne oblike zaposlitve in dela najbolj enostavno lahko definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike zaposlitve. Raznolike fleksibilne oblike zaposlitve in dela pa povzročajo težave pri enotnem poimenovanju fleksibilnih oblik in sicer zaradi pomanjkanja splošno sprejetih mednarodnih definicij.

Fleksibilnost je v literaturi opredeljena na več načinov. Eden od njih je, da je fleksibilnost oblika zaposlitve ter dela in sicer na način, ki delodajalcem omogoča najbolj legalen način prilagajanja števila zaposlenih tehnološkimi, tržnim in proizvodnim spremembam, saj imajo delodajalci v tem primeru omogočeno odpuščanje delavcev brez vsakršnih stroškov. Fleksibilna zaposlitev brezposelnim pogosto pomeni edino možnost, da lahko sploh pridejo do zaposlitve oziroma do dela, za ostale zaposlene pa fleksibilnost dela lahko pomeni tudi vir dodatnega zaslužka ter možnost usklajevanja delovnega področja z drugimi področji v življenju. Vseeno pa fleksibilnost dela delojemalcem velikokrat pomeni tudi neugodno razporeditev delovnega časa in manjše možnosti za napredovanje. Delodajalci se namreč vedno bolj odmikajo od tega, da bi ljudi zaposlovali za nedoločen čas s polnim delovnim časom in iščejo načine, kako zaposliti delavce z drugačnim zaposlitvenim razmerjem, ki bi jim omogočil tudi cenejšo delovno silo. Za državo fleksibilne oblike dela pomenijo večjo možnost zaposlovanja in s tem tudi zmanjšanje brezposelnosti, na drugi strani pa država s fleksibilnostjo dela pridobi manj finančnih sredstev za državni proračun, za zaposlene pa manjšo socialno in ekonomsko varnost. Zaradi teh vplivov je pogosto nujna tudi pomoč države z njenimi socialnimi programi (Svetlik, 1994: 125).

Spremembe na trgu dela s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja (delo na domu, samozaposlovanje...), ki jih spremljajo ustrezne oblike socialne varnosti, so način nižanja brezposelnosti, omogočajo pa tudi prilagojenost zaposlenosti posameznikovim potrebam in željam. Posebna pozornost je namenjena zmanjšanje regionalnih neskladij pri zaposlovanju in omejevanju neenakosti na trgu dela. Zato fleksibilnost trga dela zahteva visoko stopnjo

socialnega soglasja in zaupanja. Razvoj, ki bi zahteval vedno manj zaposlenih, bi se namreč lahko hitro sprevrgel v ekonomsko in socialno težko obvladljive razmere.

Druga opredelitev pravi, da je fleksibilnost sposobnost trga, organizacij, industrij hitrega prilagajanja na spreminjajoče se eksterne ali interne razmere. To naj bi delodajalcem omogočalo, da bi se lažje in hitreje prilagodili tržnim nihanjem in tako zmanjševali stroške proizvodnje na način, da bi lahko odpuščali redno zaposlene delavce s polnim delovnim časom in najemali delavce z manj omejitvami (Ganssmann, 2000: 245)

V literaturi najdemo tudi opisano, da je fleksibilnost dela možno razvrstiti v različne kategorije (Lipičnik, 2000: 23):

a. Funkcionalna fleksibilnost

(povezana je s sposobnostjo delojemalca, da obvladuje več različnih znanj in spretnosti, ki mu omogočajo opravljanje več različnih nalog na enem delovnem mestu in omogočajo prehajanje z enega delovnega mesta na drugo delovno mesto)

b. Finančna ali plačna fleksibilnost

(sposobnost plačnega sistema, ki omogoča spremembe in nagrajuje dobro delo s stimulacijami)

c. Delovna mobilnost

(prestavljanje oziroma kroženje ljudi z enega delovnega področja na drugo delovno področje, od enega poklica k drugemu poklicu)

d. Fleksibilnost v modelih in organizaciji dela pa se deli na več načinov:

- Numerična fleksibilnost opredeljuje prilagajanje števila zaposlenih in delovnih ur glede na potrebe za izvedbo dela
- Časovna fleksibilnost opredeljuje razlike v številu in času delovnih ur, kot je na primer spremenjen delovni čas, vrsta zaposlitve-za določena ali nedoločen čas, delo preko polnega delovnega časa.

Prva vprašanja o fleksibilnosti so se začela pojavljati v osemdesetih letih 20. stoletja. Fleksibilne oblike zaposlitve in dela pa so se v razvitih državah začele uvajati po letu 1975 predvsem kot posledica številnih gospodarskih kriz in sicer pod pritiski delodajalcev ter zaradi povečane deregulacije na področju zaposlovanja. Na pomembno nadaljnjo širitev fleksibilnih oblik so vplivali tudi premiki v gospodarskih sektorjih.

Slovenija s fleksibilnostjo trga dela rešuje brezposelnost tudi na način, da želi povečati stopnjo zaposlenosti in razširiti delež zaposlenosti starejših. Konkurenčnost slovenskega gospodarstva je namreč odvisna od kakovosti delovne sile, zato želi izboljšati reformo izobraževalnih programov in povečati učinkovitost študija ter stalno usposabljanje že zaposlenih ljudi. Država spodbuja podjetja, da naj izboljšajo izobrazbeno strukturo zaposlenih, naj povečajo uporabo inovativnega znanja ter zaposlijo tudi težje zaposljive ljudi, kot je na primer zaposlovanje invalidov.

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

Regulacija delovne sile je lahko neposredna ali posredna. Za posredno so značilni regulativni ukrepi, pri katerih niso predpisane takojšnje sankcije, ampak gre bolj za ustvarjanje razmer, ki posameznike ali organizacije navajajo, da se vedejo skladno z namerami regulacije. Pri neposredni regulaciji pa je pričakovano vedenje predpisano in prav tako sankcije, ki nastopijo ob neupoštevanju prepisov in regulacije. Neposredno regulacijo sestavljajo tudi vsi zakoni in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti udeležencev na trgu delovne sile (pravice in dolžnosti brezposelnih, zaposlovanje tujcev...), pa tudi nekateri ukrepi različnih politik (plačna politika ...). Različne politike in ukrepi, ki so usmerjeni na dejavnike ponudbe delovne sile in dejavnike povpraševanja po njej pa sestavljajo posredno regulacijo trga delovne sile (davčna politika, monetarna in fiskalna politika, izobraževanje, socialna politika, ukrepi politike zaposlovanja). Ukrepi neposredne in posredne regulacije se med seboj prepletajo. Država pa ni edini člen regulacije trga delovne sile. Pomembno vlogo imajo tudi različna združenja delodajalcev in delojemalcev (sindikati), ki so institucionalno

vpeti v pogajanja in odločanje o zakonodaji ter dogajanju na ekonomskem in socialnem področju. Vendar pa je še vedno treba poudariti, da je država sama tista, ki ima moč, ko so zakoni, politike in ukrepi sprejeti, da poskrbi za njihovo uresničevanje.

3.1 Opredelitev

Politika zaposlovanja se od drugih politik razlikuje po svojem predmetu. Zanj v ožjem pomenu velja, da je to dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pomenu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanja za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov zainteresiranih za zaposlovanje (delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj.) Politika zaposlovanja je opredeljena kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje (Svetlik in drugi 2002: 36).

Sicherl (2003) razdeli fleksibilne oblike zaposlovanja glede na pogoje dela na sledeč način:

- fleksibilnost glede delovnega časa,
- fleksibilnost glede kraja dela,
- fleksibilnost glede pogojev dela.

Fleksibilnost glede delovnega časa ponavadi zajema tiste oblike, ki večinoma odstopajo od standardnega urnega delavnika (40 urnega). Te oblike so po Wallacovi (2003: 10):

- delo za določen čas,
- delo s krajšim delovnim časom,
- delo na poziv,
- letno določeno število delovnih ur,
- delavci na klic,
- zaposlitev z zgoščenim delovnim tednom,
- fleksibilen delovnik,
- individualne pogodbe,

- delna upokojitev,
- sezonsko delo,
- izmensko delo, deljen delavnik,
- nadurno delo,
- večerno delo, delo za konec tedna.

Fleksibilnost glede kraja dela zajema sledeče oblike (Wallace 2003: 10):

- teledelo,
- delo na daljavo,
- hotdesking,
- delo doma,
- delo na različnih krajih.

Fleksibilnost glede pogojev dela upošteva status zaposlitve, obliko pogodbe, število aktivnosti ter različne vire dohodka. Nekatere oblike so (Wallace 2003: 10):

- samozaposlitev,
- rotacija delovnih mest,
- delitev delovnega mesta,
- zaposlitev preko posrednikov dela,
- pogodbe za opravljeno delo,
- svetovalno delo.

Fleksibilne oblike zaposlovanja in dela so danes zelo pestre, od oblik delovnega razmerja s polnim delovnim časom za nedoločen čas do oblik, ki so popolnoma drugačne. Kljub vsej svoji razširjenosti pa so še daleč od tega, da bi bile prevladujoča oblika zaposlovanja. Vendar pa je njihova uporaba v zadnjih nekaj letih močno porasla.

3.2 Merjenje fleksibilnosti delovne sile

Razprave o fleksibilnosti trga dela so se prvič pojavile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja v okviru razprav o gospodarskih gibanjih, ki so bile posledica prvega naftnega šoka. Večja fleksibilnost trga delovne sile naj bi pripomogla k večji možnosti zaposlovanja in tudi

odpuščanja delavcev, na ta način pa bi se podjetja lažje prilagajala recesijam in konjunkturam. Pojem fleksibilnost trga dela se zelo pogosto uporablja, vendar pa je njegov pomen pogosto zelo različno razumljen.

Zaradi različnih vidikov fleksibilnosti trga dela je praktično nemogoče oblikovati eno samo celovito merilo fleksibilnosti trga dela, vendar se največkrat uporablja indeks varovanja zaposlitve. Organizacija OECD že od devetdesetih let izračunava indeks varovanja zaposlitve (Employment Protection Legislation Indeks - EPL) za svoje države članice. Indeks tako omogoča primerjavo togosti delovne zakonodaje in njeno vplivanje na trg dela, saj vsebuje opis 22 osnovnih delov zakonodaje, ki jih lahko združimo v 3 področja:

- ureditev in regulacija začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanje agencij za posredovanje delovne sile),
- zaščita delavca v rednem pogodbenem razmerju pred individualno odpovedjo in
- specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju (Lang 2006: 5).

Pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah temeljita na stopnji gospodarskega in tehničnega razvoja ter na političnih in kulturnih dejavnikih, ki usmerjajo gospodarski razvoj posameznih držav in delovanje trga delovne sile. V evropskih državah lahko ločimo tri pristope držav k fleksibilizaciji glede na njihovo gospodarsko razvitost in ureditev industrijskih odnosov (Wallace v Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2004: 245):

- aktivni pristop (angl. proactive): uspešna gospodarstva, ki modernizirajo trg delovne sile, kot sta Švedska in Nizozemska, kjer država in socialni partnerji spodbujajo fleksibilizacijo kot način povečevanja zaposljivosti;
- deregulativni pristop (angl. deactivating): države, v katerih je fleksibilizacija prepuščena trgu dela in se povečuje z umikom državne (pravne) regulative, kar je značilno za Veliko Britanijo;

- odsotni pristop (angl. default): značilen za gospodarstva, ki nimajo izoblikovane politike fleksibilizacije, ta pa se razširja zaradi nezmožnosti gospodarstva, da jo prepreči, in nastaja na podlagi marginalizacije delov zaposlene populacije. To je značilno za nekatera vzhodnoevropska gospodarstva, na primer Bolgarijo in Romunijo, ki so manj uspešna v procesu gospodarske tranzicije ter se bojujejo z visokimi stopnjami brezposelnosti in informalizacijo velikih delov gospodarstva.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004: 247) sta ugotovila, da je povprečno v EU že več kot 45 odstotkov vseh zaposlenih, ki se zaposlijo v predstavljenih fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Med državami z več kot 50-odstotnim deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja so Nizozemska, Španija, Portugalska in Grčija; Nizozemska izstopa po delu s krajšim delovnim časom, Španija po delu za določen čas, Grčija in Portugalska pa sta državi, v katerih prevladuje (zaradi naravnosti v turizmu in kmetijstvu) samozaposlitev kot najbolj uporabljana oblika fleksibilnega zaposlovanja. Med vsemi državami izstopata dve z opazno manjšim deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja: Luksemburg in Slovenija. Skupno poročilo Sveta Evrope in Evropske komisije o zaposlovanju 2002 ugotavlja, da je bila v EU za obdobje od 1997 do 2001 značilna počasna, ampak stabilna rast zaposlitev s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas, medtem ko je bilo zaposlovanje s krajšim delovnim časom večinoma (80-odstotno) prostovoljna odločitev, je bilo delo za določen čas večinoma (80-odstotno) neprostovoljno.

Stanojević (Stanojević in drugi 2007) meni, da so za slovenski trg dela značilne visoka varnost zaposlitve, visoka stopnja časovne fleksibilnosti zaposlenih in razširjenost zaposlovanja za določen čas, ki je vezano zlasti na mlado populacijo. Fleksibilnost trga dela se povečuje z oblikami dela in zaposlovanja, ki so za zaposlene manj ugodne in varne. Zaposlovanje za krajši delovni čas, ki je ena od oblik interne numerične fleksibilnosti, v Sloveniji pomeni le okrog 6 odstotkov med vsemi zaposlitvami in je v primerjavi s preostalimi državami EU precej slabo razvito. Slovenski delodajalci pa ne zaostajajo za Evropo pri zaposlovanju za določen čas, ki ga je med vsemi zaposlitvami v povprečju okrog 14 odstotkov, med vsemi na novo sklenjenimi pogodbami o zaposlitvi pa celo več kot 70 odstotkov (Smole in Pajnkihar 2007: 11). Med delodajalci se zelo pogosto pojavlja tudi delo prek študentskih servisov, kar povečuje dejansko fleksibilnost trga dela, ki pa za zaposlenega pomeni še manjšo socialno varnost.

Trendi povečanja fleksibilnosti, na ravni delovne sile v celoti in na ravni podjetja, kažejo povečanje manj ugodnih in zaželenih oblik fleksibilnega zaposlovanja in dela ter povečano intenzifikacijo dela, pri čemer so še posebej izpostavljena skupina, ko gre za določen čas, mladi (15–24 let) (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004: 255). To pomeni, da morajo tisti, ki na trg delovne sile šele vstopajo, sprejemati manj varne oblike zaposlovanja, ki so hkrati povezane z uvajanjem na trg dela in pridobivanjem izkušenj. Po drugi strani Kanjuro Mrčela in Ignjatović (2004: 255) ugotavljata, da je v predstavljenem vzorcu fleksibilizacije mogoče skrita tudi diskriminacija starejših (neizobraženih, brezposelnih), ki tudi fleksibilnih oblik zaposlitve ne dobivajo več.

3.3 Mednarodna primerjava

V času socializma so za normalno zaposlovanje priznavali skoraj samo eno obliko zaposlitve. To je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, s katerim se je uresničeval temeljni cilj socializma. To je bila polna zaposlenost, ki je zagotavljala legitimnost sistemu. V takšnem sistemu se je trg dela kazal v praksi v okrnjeni obliki s številnimi omejitvami in togostjo na strani delodajalcev in delojemalcev. V času socializma je zaposlitev s krajšim delovnim časom prišla v poštev samo zaradi težkih delovnih razmer in zaradi zdravstvenih oziroma socialnovarstvenih okoliščin. Zaposlitev za določen čas se je uporabljala samo ob znatnem povečanju dela ali pa zaradi začasnega nadomeščanja delavcev (bolniška, porodniška..)

Sedaj v Sloveniji med najbolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve spadata zaposlitev za določen čas ali zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Pojav fleksibilnih oblik je v Sloveniji povezan tudi z velikostjo podjetij. V obdobju socializma so izrazito prevladovala velika podjetja, zato je bil delež fleksibilnih oblik dela majhen, s prehodom v tržno gospodarstvo pa so večja podjetja propadla in je nastalo ogromno malih podjetij, ki najraje najemajo delavce za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ali jih zaposlijo za določen čas, saj so le tako podjetja med seboj lahko konkurenčna.

Fleksibilne oblike zaposlovanja ponavadi povečajo ponudbo dela, ker olajšajo mladim iskalcem dela in drugim skupinam dostop do novih zaposlitvenih možnosti. Takšne oblike lahko imajo tudi pozitiven vpliv na produktivnost, saj omogočajo učinkovitejšo izrabo delovne sile v ekonomiji. Fleksibilno zaposlovanje pa je med drugim močno odvisno od

zakonodaje na področju delovnih razmerij (ZDR-A, Zakon o delovnih razmerjih-Uradni list št.:42/2002 in 103/2007).

Na področju uvajanja in uporabe fleksibilnih oblik zaposlovanja obstajajo velike razlike med posameznimi državami. Ignjatović (2002 a) v svoji raziskavi o razlikah med posameznimi državami glede stopnje fleksibilizacije trgov delovne sile ugotavlja, da obstajajo v evropskem prostoru trije vzorci fleksibilizacije trgov delovne sile, ki se med seboj ločijo po deležih različnih fleksibilnih oblik zaposlovanja (predvsem zaposlovanja za določen čas, samozaposlovanja in zaposlovanja s krajšim delovnim časom).

Ignjatović (2002 a) posamezne države razdeli na 3 skupine:

- Skupina – uravnovešen trg delovne sile (Belgija, Francija, Avstrija, Nemčija, Luksemburg). Značilna je za države kontinentalne Evrope, kjer nobena od navedenih fleksibilnih oblik zaposlovanja bistveno ne izstopa (41,8% delovno aktivnih). Poudarjena je torej enakomernost uporabe fleksibilnih oblik. Tu je delež zaposlenih s polnim delovnim časom večji, kar kaže na slabo razvito delo s skrajšanim delovnim časom. Občutno manjši je delež zaposlenih s polnim delovnim časom, ki delajo 46 ur in več na teden, ter večji delež delovno aktivnih, ki običajno delajo doma. Glede na delež samozaposlenih med delovno aktivnimi, tudi brezposelni manj iščejo samozaposlitev, kot izhod iz stanja brezposelnosti. Povprečen delež išče zaposlitev s polnim delovnim časom, malo manjši delež delovno aktivnih pa išče drugo zaposlitev, ker je sedanja začasna.
- Skupina – moderen, fleksibilen trg delovne sile (Danska, Švedska, Finska, Velika Britanija, Nizozemska). Zajema severnoevropske države v katerih je opazno večji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, zaposlenih za določen čas ter oseb, ki delajo doma, manjši pa je delež samozaposlenih (46,2% delovno aktivnih). To so značilnosti fleksibilnega trga delovne sile. V tej skupini je prav tako manjši delež samozaposlenih med delovno aktivnimi, večji delež delovno aktivnih pa je v storitveni dejavnosti, kjer pa je spet manjši delež samozaposlenih. Delež brezposelnih, ki iščejo samozaposlitev je povprečen, manjša sta deleža brezposelnih, ki iščejo zaposlitev s polnim delovnim časom, ter delež delovno aktivnih, ki iščejo drugo zaposlitev, ker je sedanja začasna. V teh državah je sicer večji delež zaposlitev za določen čas.

- Skupina – tradicionalni trg delovne sile (Irska, Italija, Grčija, Portugalska, Slovenija, Španija). Zajema države sredozemskega dela Evrope ter Irsko, za katere je značilna predvsem prevlada samozaposlovanja (večinoma v kmetijstvu, industriji). Prevladuje torej tradicionalna gospodarska struktura (41,4% delovno aktivnih). Opazno večji je delež delovno aktivnih, ki delajo s polnim delovnim časom ter opazno manjši delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, kar dviga povprečno število dejansko opravljenih ur v storitvenih dejavnostih. Večji delež brezposelnih išče samozaposlitev in zaposlitev s polnim delovnim časom, hkrati pa je tudi večji delež delovno aktivnih, ki iščejo drugo zaposlitev, ker je sedanja zaposlitev začasna.

Raziskava je pokazala tudi, da je zaposlovanje s krajšim delovnim časom značilnost skoraj izključno razvitih zahodnoevropskih držav. Samozaposlovanje pa je prevladujoča fleksibilna oblika zaposlovanja v sredozemskem območju, kjer je pogosta predvsem v kmetijskem sektorju in manj v storitvenem.

Ena od fleksibilnejših oblik dela je tudi zaposlovanje za krajši delovni čas. To vrsto fleksibilne oblike dela največkrat uporabljajo ženske, starejša populacija in mladi. Ta oblika dela je izredno pomembna za mlade, ki se še izobražujejo, saj na takšen način dela pridejo do denarja za pokrivanje šolnin in stroškov bivanja v času študija, vendar pa imajo še vedno dovolj časa, da se lahko posvečajo učenju in tako nadaljujejo študij. Delodajalci pa si z načinom zaposlitve s krajšim delovnim časom oziroma z zaposlitvijo za določen čas omogočajo večjo fleksibilnost pri uravnavanju kakovosti in količini delovne sile.

V letu 2004 je v EU-25 delež zaposlenih za krajši delovni čas v celotnem številu zaposlenih (15- 64 let) znašal 17,3 %. Glede na predhodno leto se je povečal za 0,7 odstotne točke, kar je veliko več kot v predhodnih letih. Od tega ima dobra tretjina žensk v EU-25 zaposlitev za krajši delovni čas, medtem ko le 7,0 % moških. Nad povprečjem je tudi odstotek delovne sile v razredu 55-64 let (22,9 %) in 15-24 let (26,0 %). Takšna oblika zaposlitve pa ima tudi pomanjkljivosti. Plača zaposlenih v tem segmentu je nižja, prav tako so manjše tudi dodatne ugodnosti, manjše so možnosti za napredovanje, podjetja pa ponavadi za strokovna izobraževanja teh zaposlenih namenjajo manj sredstev (Eurostat 2007c).

Druga fleksibilna oblika zaposlitve je delo za določen čas, ki delovni sili omogoča hitrejšo zamenjavo službe. Prav tako lahko mladim iskalcem zaposlitve omogoča pridobivanje izkušenj na različnih področjih brez možnosti vezave za dalj časa. Takšne oblike dela povečujejo povpraševanje podjetij po delovni sili, ko so obeti za ekonomijo negotovi.

V letu 2004 je v EU-25 znašal odstotek zaposlenih za določen čas v celotni zaposlenosti 13,7 %. Odstotek se je močno razlikoval med članicami EU-25, v Španiji je dosegel 32,5 %, pod 5,0 % pa je bil v Estoniji, na Irskem, v Luksemburgu in na Malti. Za to obliko dela niso značilne tako velike razlike med spoloma kot je to veljalo za delo za krajši delovni čas. Za ženske je ta odstotek znašal 14,3, za moške pa 13,2. Prav tako je bil tudi za leto 2004 značilen velik porast glede na predhodno leto, in sicer se je povečal za 0,7 odstotne točke. Dve tretjini pogodb za določen čas ima trajanje do enega leta. (Eurostat 2007d).

Delo za določen čas prinaša tudi slabosti. Plače so nižje od zaposlenih za nedoločen čas, podjetja namenijo manj sredstev za izobraževanje teh zaposlenih, posledično to zmanjšuje njihovo blaginjo. Prav zaradi slabosti, ki jih prinašata obe obliki dela, je potrebno zelo pazljivo govoriti o razmerju med fleksibilnostjo trga dela in odstotkom zaposlenih s fleksibilnimi oblikami dela.

4 POLITIKE TRGA DELOVNE SILE V EU

Evropska unija in njen poskus združevanja Evrope na vseh področjih, še posebej na ekonomskem in monetarnem (Evropska ekonomska in monetarna unija - EMU), je veljal za enega od velikih eksperimentov ob prelomu tisočletja. Še nikoli prej se ni tako velika in razvita skupina držav združevala in povezovala v takšno mednarodno enoto; še nikoli prej se ni nobena centralna banka zavezala, da bo pazila in bdela nad cenami in nezaposlenostjo v članicah Evropske unije, ki ima 450 milijonov prebivalcev in letno proizvedejo več kot 7000 milijard dolarjev blaga in storitev.

Enotna valuta Evropske unije (evro) prinaša pomembne prednosti. Največjo korist prinaša odprava transakcijskih stroškov, kar naj bi prineslo tako neposredne kot posredne koristi v zmanjševanju možnosti za cenovno diskriminacijo v Evropi. Prav tako bodo imeli od tega korist vsi prebivalci članic držav evra, saj jim v bodoče ne bo več potrebno menjavati valute posameznih držav, saj bodo lahko uporabljali evro kot plačilno sredstvo v vseh državah, ki uporabljajo evro.

Prav tako pa so se v EU oblikovali tudi cilji in zahteve evropske socialne politike in politike zaposlovanja, ki so naravnani predvsem na doseg zadovoljive kakovosti življenja in življenjskega standarda za vse prebivalce EU, in to v dejavnem, zdravem in vsakomur prijaznem družbenem okolju. Glavni problem evropskega socialnega modela je posledica trdnega prepričanja Unije, da je treba ob zdravi konkurenci med podjetji, ki spodbuja produktivnost in ekonomsko rast, krepiti solidarnost med državljani, ki naj bi bila nujna za stabilnost in družbeni razcvet.

Trg dela je zelo pomemben segment Evropske unije, kateremu bo tudi v bodoče potrebno posvečati zelo veliko pozornosti ter vanj vložiti nešteto delovnih ur in naporov. Potrebno bo še bolj učinkovito delovanje notranjega trga EU, ki temelji na prostem pretoku kapitala, blaga, dela, storitev in delovne sile. Zaenkrat sta dokaj uspešno uresničena prost pretok kapitala in blaga, težave pa se pojavljajo pri prostem pretoku storitev, saj nekatere države članice še vedno vztrajajo pri zapiranju trga delovne sile. Če želi Unija napraviti še korak naprej, mora v prihodnosti na svojem notranjem trgu v celoti ustvariti prost pretok kapitala, blaga, storitev in še posebej delovne sile.

4.1 Vrste posegov na trg delovne sile

Politika zaposlovanja posega na trg delovne sile z različnimi programi, ki so postali do danes že tako obsežni in razvejani, da so za njihovo izvajanje potrebna vse večja materialna sredstva. Le-ta pa lahko zagotovi samo država, izvajajo pa jih le večje javne službe. Na splošno poznamo dve vrsti politike zaposlovanja:

- aktivna politika zaposlovanja,
- pasivna politika zaposlovanja.

4.2 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela, ter ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenost delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Spodbujajo razvoj podjetniških iniciativ in samozaposlovanje, ter delovno reintegracijo delavcev z zniževanjem cene dela in razbremenjevanjem rizika zaposlovanja (Malačič, 1995:195). Z aktivno politiko zaposlovanja se države trudijo, da bi odpravile brezposelnost in izboljšale delovanje trga delovne sile.

Program aktivne politike zaposlovanja se izvaja na način, da dosega boljše prilagajanje med ponudbo in povpraševanje in sicer na način, da spodbudi povpraševanje v sektorjih, kjer se pojavlja brezposelnost in to tako, da ponuja javna dela, razne delavnice... Na drugi strani pa spodbuja tudi mobilnost delovne sile iz teh delavnic ali javnih del v sektorju, kjer se pojavlja nezasedenost prosti oziroma razpoložljivih delovnih mest.

Za prva utemeljitelja aktivne politike zaposlovanja štejeta švedska ekonomista Rehn in Meidner, ki sta delala za sindikate (Janoski v Svetlik in drugi 2002: 174). Zato se je program aktivne politike zaposlovanja začel tudi prvič izvajati na Švedskem. Ekonomista Rehn in Meidner sta oblikovala tudi model gospodarskega in socialnega razvoja, ki je vseboval tri glavne sestavine:

- Za omejitev inflacije, bi bilo potrebno znižati globalno povpraševanje.
- Pričakovati bi bilo potrebno presežke in primanjkljaje delovne sile v določenih sektorjih zaradi pospešenih strukturnih sprememb v gospodarstvu. Zaradi tega bi bilo potrebno izdelati selektivne ukrepe, s katerimi bi se spodbujalo odpiranje delovnih mest v sektorjih s presežki in bi se preusmerjalo v sektorje kjer so primanjkljaji.
- Potrebno bi bilo uveljaviti solidarno politiko plač.

Model aktivne politika zaposlovanja so začeli najprej uporabljati na Švedskem, vendar šele deset let po njegovi uveljavitvi, ostale države pa so začele ta model uporabljati šele veliko kasneje in sicer zaradi naslednjih razlogov:

- a. težnje po ohranjanju polne zaposlenosti, ki je bila vzpostavljena med vojno in povojno obnovo,
- b. istočasno naraščanje brezposelnosti in inflacije, ki je opozarjalo na pomanjkljivosti Keynesovega modela regulacije gospodarstva,
- c. naraščajoča strukturna brezposelnost,
- d. pomanjkljivosti izobraževalnih sistemov, ki jim ni uspelo usposablјati delovne sile, kakor je to narekovalo spremenjeno povpraševanje,
- e. hitro naraščanje ponudbe delovne sile, zaradi vstopanja žensk in mladih,
- f. pojavljanje obrobnih družbenih skupin, ki so bile vse bolj izločene iz trga delovne sile,
- g. ponavljajoči se gospodarski ciklusi, ki so imeli značilnosti, da ob vsaki novi konjunkturi brezposelnost ni več padla na prejšnjo raven in je stalno naraščala. (Svetlik in drugi 2002: 175).

APZ se je popolnoma uveljavila v drugi polovici devetdesetih let in je postala temelj uravnavanja zaposlovanja v EU. Na drugi strani je Slovenija APZ začela razvijati že v osemdesetih letih, uveljavila pa jo je v začetku devetdesetih let, ko se je začelo uvajati tržno gospodarstvo. Programe in ukrepe APZ, ki so veljali v letu 1999, lahko razvrstimo v naslednje skupine (Ignjatović in drugi 2000):

- a. programe usposabljanja in izobraževanja za brezposelne in trajno presežne delavce,
- b. spodbujanje samozaposlovanja;
- c. javna dela;
- d. pomoč delodajalcem pri prestrukturiranju odvečne delovne sile,
- e. povračila prispevkov delodajalcem,
- f. usposabljanje in zaposlovanje invalidov,
- g. regionalne in lokalne zaposlitvene projekte ter lokalne razvojne pobude,
- h. projekti prestrukturiranja podjetij,
- i. sklade dela.

Glavni cilj aktivne politike zaposlovanja je torej zmanjšati brezposelnost in doseči polno zaposlenost in sicer na način, da se zagotovi delo vsem, ki želijo delati. To pa žal v današnjem svetu ni mogoče, ker delovnih mest izredno primanjkuje. (Svetlik 1985: 116-117).

Zaradi želje po zmanjšanju brezposelnosti se izvajajo registracije o prostih delovnih mestih, ki je obvezno. Na podlagi teh podatkov ima država pregled nad prostimi delovnimi mesti in časom, ki je potreben, da se neko delovno mesto zasede. Velik problem pa je tudi v tem, da veliko delovnih mest ostaja prostih že dolgo časa in sicer zaradi tega, ker je za zasedenost teh delovnih mest potrebna specifična izobrazba, ki pa jo na žalost primanjkuje.

V Sloveniji predstavljajo javna dela pomemben del v okviru politike zaposlovanja. Javna dela namreč prispevajo k razmerju določenih dejavnosti, ki zmanjšujejo stroške iz javnih sredstev za izvajanje teh dejavnosti, hkrati pa ohranjajo brezposelne, zlasti starejše delavce in mlado generacijo, v delovni kondiciji. (Svetlik 1985: 144). Program javnih del se lahko razdeli na štiri področja:

- a. socialno-varstveni programi,
- b. program za javno infrastrukturo
- c. programi v javni upravi, izobraževanju, kulturi in turizmu,
- d. ekološki, kmetijski in gozdarski programi,

Tudi samozaposlitev predstavlja eno od možnosti zaposlitve posameznika in pomeni hkrati tudi nastanek nove gospodarske celice.

Programi, ki pospeševanje samozaposlovanja zajemajo:

- a. usposabljanje za podjetništvo,
brezposelnim omogoča enostaven dostop do informacij, na primer s pomočjo informativnih seminarjev
- b. finančna pomoč ob samozaposlitvi
kot subvencioniranje novih zaposlitev, kot na primer davčne olajšave

Razlogi za brezposelnost invalidov so verjetno njihove omejene delovne zmožnosti. Brezposelnost invalidov je povezana tudi s politiko, ki jo ima družba do te kategorije prebivalstva. Veljati mora osnovno načelo glede zaposlovanja, da morajo imeti invalidi enake možnosti za delo kot ostali. Zavod izplačuje tudi subvencije v višini 50% zajamčene plače mesečno (Svetlik 1985: 92-93).

V Sloveniji na primer brezposelnost invalidov zmanjšuje tudi javni zavod in sicer je to Univerzitetni klinični center Ljubljana, ki zaposluje invalide na delovna mesta, ki so posebej

prilagojena za njihove potrebe. Nakup posebej prilagojene opreme, ki jo za opravljanje dela potrebujejo invalidi, se financira iz sredstev za zaposlovanje invalidov, ki jih odobri država. Delovna mesta na katerih so zaposleni invalidi, so v največji meri administrativna delovna mesta. S tem pa si delodajalec zagotovi tudi zmanjšanje primanjkljaja v sektorjih, kjer je delovna sila nujno potrebna.

4.3 Pasivna politika zaposlovanja

Druga oblika politike zaposlovanja pa je tako imenovana pasivna politika zaposlovanja, ki predstavlja sistem ukrepov, ki zagotavljajo socialno varnost brezposelnih oseb v obliki denarnih dajatev kot so:

- denarno nadomestilo,
- denarna pomoč,
- razna zavarovanje,
- pokritje stroškov zgodnjega upokojevanja.

Vključuje tudi posebne ukrepe, ki so usmerjeni v zaščito socialnega položaja posameznika (Adnett 1996:234). Ti ukrepi pa, žal, brezposelne osebe ne spodbujajo k zaposlitvi.

Svetlik pravi, da države vplivajo in popravljajo razvoj delovne sile s socialno politiko, in sicer z državnim mehanizmom prerazdelitve. Socialna politika zagotavlja posameznikom socialno varnost ob brezposelnosti skozi sistem socialne varnosti, ki vključuje pravico brezposelnih do prejemanja denarne dajatve skozi tako imenovano pasivno politiko zaposlovanja (Svetlik 2002: 144). Po definiciji OECD zajemajo pasivni programi zaposlovanja zavarovanje in denarno pomoč v primeru brezposelnosti ter pokrivajo stroške zgodnjega upokojevanja (Adnett 1996: 234).

Ločevanje ukrepov in programov politike zaposlovanja na aktivne in pasivne v praksi ni tako enostavno. Pri denarnih dajatvah namreč le s težavo spregledamo njihov vpliv na delovanje trga delovne sile in njihovo pogojevanje upravičenosti s številnimi obveznostmi

brezposelnih oseb v obliki primarnih pogojev za pridobitev in ohranitev pravice (Svetlik in drugi 2002: 144).

Med pozitivnimi vplivi denarnega nadomestila sta poudarjena predvsem:

- ohranjanje stopnje agregatnega povpraševanja,
- omogočanje dejavnosti, povezanih z iskanjem zaposlitve, ki spodbuja vključevanje brezposelnih oseb na trg delovne sile in jim omogoča, da izberejo delovno mesto, primerno njihovim sposobnostim.

Pozitivni vidiki vplivanja denarnega nadomestila na delovanje trga delovne sile in aktivacijski vidiki pogojev za pridobitev in ohranitev pravice do denarnega nadomestila kažejo na potrebno po preseganju enopomenske razdelitve ukrepov politike zaposlovanja med aktivne in pasivne. To je pomembno posebej v zadnjem času, ko ima beseda pasivni negativen prizvok (Svetlik in drugi 2002: 146).

5 STRATEGIJE ZAPOSLOVANJA V EU

Zaposlovanje je ena izmed najpomembnejših prednostnih nalog EU. Da bi postala najbolj dinamično in konkurenčno gospodarstvo na svetu, mora ustvariti številnejša in boljša delovna mesta za svoje državljane. Zagotoviti mora tudi enake možnosti, da bo lahko delal vsakdo, ki si to želi. Cilj je do leta 2010 doseči 70% stopnjo zaposlenosti. Vendar pa je eden največjih socialnih problemov v EU prav visoka stopnja brezposelnosti, s katero pa se v zadnjem času Unija kar uspešno spopada.

Z Lizbonsko strategijo se je okrepil socialni pomen Skupnosti in hkrati s tem socialna dimenzija širitvenega procesa, kar potrjuje tudi dejstvo, da je tretjina denarja iz programa PHARE za obdobje 2000-2006, namenjena za doseganje ekonomske in socialne kohezije. Za uresničitev ambicioznega cilja Lizbonske strategije - Unija namerava namreč postati najkonkurenčnejša, na znanju temelječa ekonomija, ki ima pred sabo jasen cilj: doseči polno zaposlenost (70% celotna stopnja zaposlenosti, 60% stopnja zaposlenosti za ženske, 50% stopnja zaposlenosti za delavce, stare med 55 in 64 let) - je potrebno prepoznati interakcijo in soodvisnost med gospodarsko, zaposlitveno in socialno politiko (Povzeto po: Zgibanka Centra Evrope, 2003).

Trg dela se ureja tudi z relativno velikim številom strategij, napotkov in predlogov. Najpomembnejša med njimi sta:

- Evropska zaposlitvena strategija iz leta 1997
- Lizbonska strategija iz leta 2000.

Oba dokumenta imata oporo v listini temeljnih pravic EU (Charter of Fundamental Right of EU), ki je pripravila celo vrsto civilnih, političnih, ekonomskih in socialnih pogledov evropskih prebivalcev in vseh rezidentov v EU. Vsi strateški dokumenti so pod vplivom nenehnih revizij, narejenih v posameznih državah, in so prav tako usmerjeni v spremenjene razmere. Vendar pa se še vedno postavlja vprašanje ali je množica obstoječih političnih napotkov za razvoj in dostopnost trga dela dovolj učinkovita.

Evropska strategija zaposlovanja je oblikovana z namenom usmerjati in zagotavljati usklajevanje prednostnih nalog politike zaposlovanja, ki jo podpirajo države članice na ravni EU. Države članice imajo še vedno glavno pristojnost pri oblikovanju politike zaposlovanja, vendar daje Pogodba Svetu in Komisiji precej močnejšo vlogo in nove naloge. V podporo temu je bil oblikovan tudi Evropski socialni sklad.

5.1 Historiat politik

Povezovanje evropskih držav se je začelo predvsem zaradi ekonomske narave. Ekonomski cilji, pogojeni z gospodarskim položajem, so določali druga področja politike v pristojnosti Skupnosti.

Razne ustanovne pogodbe so na različne načine opredeljevale pristojnosti Skupnosti na t. i. širšem socialnem področju (Svetlik in drugi 2002: 60). Zaradi tega so države začele brezposelnosti posvečati večjo pozornost od sredine osemdesetih let naprej. Prav v tistem času je namreč brezposelnost začela naraščati, istočasno pa se je ustavila gospodarska rast, kar je povzročilo še več problemov. Potrebno je bilo koordinirati reguliranje trga delovne sile in na podlagi tega se je v začetku devetdesetih let začela razvijati razprava o zaposlovanju v Evropski uniji.

Dejavnosti Skupnosti, ki spadajo v širši sklop socialne politike, se razdeli na štiri obdobja (Svetlik in drugi 2002:60):

- obdobje med letoma 1952 in 1973,
- obdobje med letoma 1974 in 1985,
- obdobje med letoma 1986 in 1992,
- obdobje po letu 1992.

Evropska unija se je v sedemdesetih letih začela spopadati z naraščajočo stopnjo brezposelnosti. Spremembe na trgu so povzročile ukinitve delovnih mest, najbolj problematična pa je postala strukturna brezposelnost

V osemdesetih letih so prevladovali razprave o socialnih razsežnostih na notranjem trgu, o gospodarski in socialni koheziji v EU, odpravljanju razlik v gospodarskem razvoju posameznih regij in o nujnosti postopnega usklajevanja vseh temeljnih vprašanj, ki jih ureja delovno pravo, kar je prvi pogoj za vzpostavitev evropskega trga delovne sile.

Najpomembnejša dokumenta v tem obdobju sta:

1. Enotna evropska listina
2. Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki je zajemala temeljne pravice delavcev na dvanajstih področjih:
 - svoboda gibanja (1-3. člen),
 - zaposlovanje in plačevanje (4-6 člen),
 - izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (7-9 člen),
 - socialno varstvo (10. člen),
 - svoboda združevanja in kolektivnega pogajanja (11-14. člen),
 - poklicno usposabljanje (15. člen),
 - enako obravnavanje moških in žensk,
 - obveščanje, posvetovanje in udeležba delavcev (17-18 člen),
 - zdravstveno varstvo in varstvo pri delu (19. člen), varstvo otrok in mladine (20-23. člen), starejših (24-25. člen) in invalidnih oseb (26. člen) (Končar 1993: 148 v Svetlik in drugi 2002: 63).

Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev je pomenila nekakšno prelomnico na področju sociale ter zaščite delavcev in njihovih pravic. Pogodbo so podpisale vse države članice, le Velika Britanija je podpis pogodbe zavrnila.

Politika zaposlovanja je v devetdesetih letih doživela velik razmah. Brezposelnost v EU in državah članicah je še vedno ostajala eden največjih problemov, ki je zahteval skupne akcije Skupnosti.

V Beli knjigi o evropski socialni politiki (1994) ter Beli knjigi o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju (1993) je Komisija poudarila pomen aktivne politike zaposlovanja pri odpravi brezposelnosti. Leta 1994 je Evropski svet v Essnu sprejel priporočilo Komisije za ukrepe zaposlovanja na ravni držav članic na petih ključnih področjih:

- a. spodbujanje naložb v poklicnem usposabljanju,
- b. povečanje zaposljivosti,
- c. zmanjšanje stroškov delovne sile, ki se namenja za plače,
- d. povečanje učinkovitosti ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- e. povečanje števila ukrepov za pomoč skupinam, ki jih je brezposelnost najbolj prizadela (na primer mladim, ženskam in dolgotrajno brezposelnim) (Svetlik in drugi 2002: 65).

Prelomnico glede zaposlovanja in odpravljanja brezposelnosti v Evropski uniji pa je predstavljalo zasedanje Evropskega sveta v Amsterdamu leta 1997, ko so se voditelji držav in vlad sporazumeli, da bo področje zaposlovanja postalo skupna zadeva. Podpisala se je Amsterdamska pogodba, ki je stopila v veljavo maja 1999. Tako je nastala evropska politika zaposlovanja (ESS), katere cilj je bila, da bi v petih letih občutno zmanjšali dolgotrajno brezposelnost in brezposelnost mladih.

V letu 1996 se je ustanovil Stalni komite za zaposlovanje in trg dela. Njegova glavna naloga je bila pomagati Svetu ministrov za delo in socialne zadeve glede politike zaposlovanja in trga dela. Tega leta je bila predstavljena še ena pobuda, ki se je ukvarjala z ukrepi zaposlovanja v Evropi. Pobuda je bila sestavljena iz štirih glavnih elementov (Moussis 1999: 190):

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

Svet Evropske unije je julija 2003 potrdil novo Evropsko strategijo zaposlovanja. Ta strategija je vsebovala deset smernic z opredeljenimi aktivnostmi, ki naj bi jih izvajale posamezne države članice na področju zaposlovanja, trga dela in razvoja človeških virov.

Smernice Evropske strategije zaposlovanja (RS MDDSZ 2004, 27.11.2006):

1. Aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne;

Namen je preprečitev prehoda v dolgotrajno brezposelnost in pospešitev trajne vključitve brezposelnih in neaktivnih oseb v zaposlitev.

2. Ustvarjanje delovnih mest in podjetništvo;

Države članice bodo spodbujale nastanek več in boljših zaposlitev, in to s pospeševanjem podjetništva, inovacij, investicijske zmožnosti in ustvarjanjem prijaznega poslovnega okolja za vsa podjetja. Posebna pozornost bo namenjena novonastalim podjetjem, storitvenemu sektorju ter sektorju za raziskave in razvoj pri ustvarjanju delovnih mest.

3. Posvečanje spremembam in spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela;

Države članice bodo revidirale in, kjer je to potrebno, reformirale preveč omejevalne elemente v zakonodaji s področja zaposlovanja, da bi tako uresničile boljšo dinamiko na trgu dela, fleksibilnost dela, razvijale boljši socialni dialog in zaposlovanje tistih skupin, ki se soočajo s težkim dostopom do trga dela. Na področju pomanjkanja delovne sile in tako imenovanih ozkih grl bodo države članice uporabile tudi ukrepe, kot so, na primer, promocija poklicne mobilnosti in odstranjevanje ovir za geografsko mobilnost, uporaba akcijskega načrta za usposobljenost in mobilnost, spodbude v davčnih sistemih, socialne podpore, prenosljivost socialnega in pokojninskega zavarovanja in podobno.

4. Pospeševanje razvoja človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja;

Cilj je izboljšanje posameznikovih kvalifikacij. Ta cilj bodo države članice uresničile z izboljšanjem kakovosti in učinkovitosti izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja, s povečanjem vlaganj v človeške vire, s posebnim poudarkom na povečanju vlaganj v usposabljanje odraslih, da bi bila na ta način tudi produktivnost višja in bi uresničile konkurenčnost delovne sile.

5. Povečanje ponudbe delovne sile in spodbujanje aktivnega staranja;

Države članice bodo oblikovale temeljni pristop, ki bo omogočil dostopnost do dela, takšno delo, ki bo privlačno in bolje plačano, povečal usposobljenost, povečal participacije na trgu dela in dodatno ponudbo delovne sile s pomočjo priseljevanja. Hkrati pa bo spodbujal tudi aktivno staranje s krepitvijo pogojev, ki pripomorejo k ohranitvi zaposlitve (dostop do trajnega usposabljanja, varnost in zdravje pri delu) in bo odstranjeval tudi vzroke za hiter izstop s trga dela (z reformo predčasnega upokojevanja je treba zagotoviti, da se bolj obrestuje, če ostaneš aktiven na trgu dela in spodbujati delodajalce, da bodo zaposlovali starejše delavce).

6. Enakopravnost spolov;

Posebni ukrepi naj bi spodbujali nastopanje žensk na trgu dela, naj bi pripomogli k zmanjšanju razlik med spoloma pri stopnjah zaposlenosti, stopnjah brezposelnosti in plačah. Ta cilj naj bi bil uresničen do leta 2010. To bo možno izpeljati le, če bo poskrbljeno za organizirano varstvo otrok, za poklicno ločevanje, za kvalifikacijo poklicev in za sistem plač, hkrati pa se bosta okrepila tudi ozaveščenost in preglednost.

7. Boj proti diskriminaciji ljudi, katerih položaj na trgu dela je neugoden;

To so tiste osebe, ki ne dokončajo šolanja, nizko kvalificirani delavci, invalidne osebe, priseljenci in pripadniki nacionalnih manjšin. Države članice bodo v ta namen razvijale njihove zaposlitvene možnosti, povečevale možnosti za pridobitev dela ter preprečevale vse oblike diskriminacije teh oseb.

8. Uresničiti cilj, da se bo delo bolj obrestovalo, in to s pomočjo spodbud, ki bodo delo naredilo privlačnejše;

Države članice bodo reformirale finančne spodbude, davčne sisteme in sisteme socialnih podpor, da bi tako naredile delo privlačno ter spodbudile moške in ženske, da se zaposlijo in delo obdržijo.

9. Preoblikovati neprijavljeno delo v redne zaposlitve;

Države članice bodo izvajale družbene akcije in ukrepe za odpravo neprijavljenega dela, za pregon kaznivih dejanj in uporabo sankcij.

10. Odpraviti regijske razlike v zaposlovanju;

Spodbujanje investiranja v regije, ki po razvoju zaostajajo. Za to je nujna javna podpora regij, ki zaostajajo, usmerjena v investiranje v človeške vire in znanje, pa tudi v ustrezno infrastrukturo. S tem programom naj bi se zmanjšale razlike med regijami v stopnji zaposlenosti in stopnji brezposelnosti.

(Povzeto po Vlada Republika Slovenija Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006).

Uresničevanje Evropske strategije zaposlovanja je od leta 2005 dalje vključeno tudi v cikel upravljanja Lizbonske agende. Evropska komisija je sredi aprila 2005 sprejela integrirane smernice za rast in zaposlovanje za obdobje 2005-2008, na podlagi katerih bodo morale države članice Evropske unije (tudi Slovenija) do jeseni pripraviti konkretne akcijske programe.

Prednostne naloge in smernice zaposlovanja za obdobje 2005–2008:

- Izvajanje politike zaposlovanja, usmerjene v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije (spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite).
- Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih.
- Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi depriviligiranim in neaktivnim osebam splača delati.
- Izboljšanje usklajenosti potreb trga dela (izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij).
- Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela ob ustreznem upoštevanju vloge socialnih partnerjev.
- Zagotavljanje plačne politike in obremenitve dela, ki vzpodbuja zaposlovanje (povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in stroškovnim usposabljanjem).
- Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital.
- Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti.

(Povzeto po: Zloženka Evropska strategija za zaposlovanje, številnejša in boljša delovna mesta za vse. Urad za publikacije Evropske skupnosti 2006.)

Na boljše zaposlitvene možnosti v Evropski uniji vpliva tudi prosti pretok delavcev. Pravica do prostega pretoka oseb prinaša možnost izboljšanja življenjskega standarda in zmanjšanja socialnega pritiska v najrevnejših področjih.

5.2 Prosti pretok delavcev v EU

Slovenija je 1. maja 2004 postala članica Evropske unije, kjer se ustvarja evropski notranji trg, brez omejitev na področju trga delovne sile in pretoka oseb ter bo zagotovljen prost pretok blaga, storitev, kapitala in oseb.

Zelo pomemben je pretok oseb, ki ima svoj pomen in sicer v tem, da imajo državljani Evropske unije in njihovi družinski člani pravico, da se prosto in brez omejitev gibljejo in bivajo na ozemlju držav članic. Gre za izvajanje pravice do vstopa, bivanja in dela v drugi državi članici.

Na straneh Urada za informiranje Republike Slovenije definirajo prost pretok delavcev kot pravico, da ima vsak državljan države, članice Evropske unije, ne glede na svoje prebivališče, pravico, da v drugi državi članici sprejme in opravlja delo kot delojemalec, in to v skladu z zakonskimi in podzakonskimi predpisi, ki veljajo za zaposlovanje državljanov te države. Zlasti ima pravico, da je pri dostopu do prostih delovnih mest v drugi državi članici izenačen z državljani te države (Euro info center. Prost pretok oseb 2006).

Bistvene sestavine svobode gibanja je možno opredeliti na (Moussis 1999: 198):

- pravico svobodnega gibanja znotraj Evropske unije za dosego zaposlitve;
- pravico dostopa do trga dela vsake države članice;
- prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva (glede zaposlitve, plače, delovnih pogojev in podobno);
- medsebojno priznavanje diplom in drugih izobraževalnih izkazov.

Prehodno obdobje;

Evropska unija je že prej omejevala prost pretok delovne sile iz področja novih držav članic. Prehodno obdobje se je leta 2004 ponovno uvedlo, pa čeprav je bilo prvotno prekinjeno že leta 1992, in sicer ker so si starejše članice Evropske unije v pristopnih pogajanjih, prav zaradi naraščajoče brezposelnosti in bojzani pred vdorom poceni delovne sile iz držav, ki se

bodo priključile, izборile prehodno obdobje, ki bo trajalo sedem let. Trg se mora tako v celoti sprostiti najkasneje leta 2011.

Prehodno obdobje je glede na izid pogajanj držav članic Evropske unije možno razdeliti na tri časovne stopnje:

1. stopnja: 2004-2006

Države članice lahko omejujejo slovenskim delavcem dostop do delovnih mest, zagotoviti pa jim morajo prednostno obravnavo pred iskalci zaposlitve iz tretjih držav. Ko pa so že zaposleni, so v pogojih dela in plačah izenačeni z državljani EU.

2. stopnja: 2006-2009

Na tej stopnji se ukrepi, uvedeni na prvi stopnji, lahko še naprej izvajajo, če je bila sprejeta odločitev o nadaljevanju prehodnega obdobja.

3. stopnja: 2009-2011

Le ob resnih motnjah na trgu dela lahko država članica še naprej uveljavlja nadaljevanje trajanja omejevalnih ukrepov. Po poteku sedemletnega obdobja se prost pretok oseb povsem uveljavi in nobena država članica ne sme sprejeti nikakršnih omejevalnih ukrepov. (Euro info center. Prost pretok oseb 2006).

Načela vzajemnosti na področju prostega gibanja delavcev, Slovenija ne uveljavlja od 25. maja 2006, ampak je v veljavi zakonodaja EU, kar v praksi pomeni, da državljani držav članic Evropske unije (starih in novih) in Evropskega gospodarskega prostora (Norveška, Lichtenstein, Islandija) za zaposlitev in delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja.

Pri pretoku storitev gre za drugo kot pri zaposlovanju, kajti na področju prostega pretoka storitev ni prehodnega obdobja. Torej slovenska podjetja, ki izvajajo storitve v državah Evropske unije za napotene delavce ne potrebujejo delovnih dovoljenj. Nemčija in Avstrija, ki pa sta na nekaterih področjih že leta 2004 uveljavili prehodno obdobje (Nemčija: gradbeništvo s sorodnimi panogami, čiščenje objektov in opreme, dejavnosti notranjega opremljanja; Avstrija: storitve za rastlinsko pridelavo in urejanje parkov, obdelava naravnega kamna, proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov, gradbeništvo s

sorodnimi panogami, poizvedovalne dejavnosti in varovanje, čiščenje objektov in opreme, nega na domu, socialno varstvo brez nastanitve) pa še vedno zahtevata delovna dovoljena.

5.3 Oris heterogenega evropskega trga delovne sile

Značilnosti posameznih držav članic in njihovi interesi na določeni ravni se še vedno močno razlikujejo, kar pomeni, da je Evropska unija še vedno heterogena. Pri zadnji širitvi je to še toliko bolj očitno. Znotraj Evropske unije je sicer zagotovljen prost pretok ljudi, blaga, storitev in kapitala in čeprav je bil pri vsem tem dosežen velik napredek, pri pretoku ljudi oziroma delovne sile še vedno obstaja nekaj ovir. V splošnem se zdi evropski trg dela preveč nedinamičen ter nekonkurenčen, zato je eden glavnih izzivov strategije Evropske unije nekoliko omiliti strogo zakonodajo na trgu dela, obenem pa še vedno zagotoviti dovolj visoko raven socialne zaščite ter zagotoviti prožno in fleksibilno delovno silo.

Države članice Evropske unije majo tudi različne države blaginje, ki jih lahko deli na 4 tipe, ki vplivajo na trg delovne sile (Esping-Andersen 1990:26-29):

Liberalna država blaginje

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

Velika Britanija, kot predstavnik liberalnega sistema v Uniji, je močno povečala fleksibilnost trga dela, tako glede na obdobje izpred desetih let znotraj Velike Britanije, kot tudi glede na druge evropske države danes, in prav večja fleksibilnost v državah, ki imajo liberalen trg dela in so liberalno-tržno naravnana, je v največji meri prispevala k nizki stopnji brezposelnosti. Trg dela in razmeroma nizka stopnja brezposelnosti v Veliki Britaniji in tudi na Nizozemskem, sta lahko zgled drugim državam, članicam Evropske unije. Velika Britanija in Nizozemska sta državi, ki zaradi reforme na trgu dela beležita ugodno zmanjšanje brezposelnosti. Britanska vlada si prizadeva zagotavljati ekonomsko stabilnost, ki je ključnega pomena za doseganje visoke in stabilne gospodarske rasti in rasti

zaposlenosti. Za države, ki imajo liberalni trg, in liberalno državo blaginje, je značilen fleksibilen trg dela, kar je močan dejavnik nizke stopnje brezposelnosti, predvsem v razmerju do drugih evropskih držav. Večjo fleksibilnost trga dela lahko zasledimo z rastjo netipičnih oziroma fleksibilnih oblik zaposlovanja (delo za določen čas, delo z nepolnim delovnim časom), pa tudi z boljše usposobljeno in odzivnejšo delovno silo. Fleksibilnost terja tudi naraščajoči storitveni sektor, kjer je potrebno sprotno prilagajanje potrebam potrošnikov. Zaposlitvena politika trga dela daje pozitivne učinke in kaže na pravilno splošno usmeritev.

Konzervativna – korporativistična država blaginje

Ta oblika je prisotna v skupini držav (Avstrija, Francija, Nemčija), ki so pod močnim vplivom katoliške cerkve. V teh državah poudarjajo konzervativne vrednote (pomembno vlogo ima družina), socialne pravice so vezane na razred in status. Pri zagotavljanju blaginje se upoštevajo poklicne (ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve), družinske in državne blaginjske oskrbe. V vseh teh državah je bila zgodovinska korporativistična zakonodaja nadgrajena s postindustrijsko razredno strukturo. V državah je vedno prevladalo statusno razlikovanje. Zato so pravice pogojene z razredom in statusom. Socialna varnost v teh državah je vzpostavljena na osnovi obveznega socialnega zavarovanja, zasebno zavarovanje je obrobno. Konzervativni model poudarja močno politiko zaščite delovnih mest, v primeru brezposelnosti pa za nepreskrbljene člane skrbi družina.

Ena izmed strategij, ki so jo uporabile te države, je bila zato delna fleksibilizacija trga delovne sile, ki je olajšala zaposlovanje za določen čas, zrahljala pravila glede zaposlitve s krajšim delovnim časom. S tem, s subvencijami ter z znižanjem prispevkov tistim, ki zaposlujejo mlade, so dosegli, da je zaposlovanje mladih postalo bolj privlačno. Kljub temu pa se v glavnem kontinentalni sistem še vedno usmerja predvsem k zaščiti jedra svoje delovne sile. Brezposelnost je tako še vedno skoncentrirana med mladimi, tudi zaposlenost žensk je nizka in ponavadi dolgotrajna.

Mediterranska države blaginje

Esping-Andersen (1990) zaradi svojih značilnosti loči Sredozemske države (Italija, Španija, Grčija,..) od kontinentalne Evrope. V teh državah je kot socialna pomoč močno prisotna vloga družine. Tu se pojavi vprašanje, ali to sicer ni napaka, vendar je problem miselnost, da družina nikoli ne odpove in ne naredi napake.

V teh državah, kjer je delež brezposelnosti med mladimi sicer zelo visok, se kaže navezanost mladih na družino in družinsko podporo in obenem obstaja velika družinska povezanost, zato je tu brezposelnost veliko manjši problem kot, na primer, v Franciji, kjer tako državna pomoč, kot tudi družina ne pripomoreta bistveno k socialni varnosti mladih. Seveda bi lahko rekli, da je v mediteranskih državah navezanost na družino pravzaprav posledica brezposelnosti, ki pomeni med drugim tudi odsotnost socialnih pravic. V teh državah je prisotna večja brezposelnost in visoka stopnja zaščite delavcev, hkrati pa je tudi fleksibilnost delovne sile manjša, kot v drugih državah Evropske unije.

Socialdemokratska država blaginje

Poudarja enakopravnost (Skandinavija); gre za povezavo med blaginjo in delom – polno zaposlenostjo. Vsi sloji so zajeti v univerzalnem zavarovalnem sistemu, ugodnosti pa se stopnjujejo z naraščanjem dohodka. Bistveni pogoj za delovanje države blaginje je splošna solidarnost. Za skandinavske države je značilen podoben socialni in gospodarski razvoj ter visoko razvita država blaginje, ki temelji na načelu univerzalizma, visokih socialnih izdatkih in visokih davkih. Po navedbah Svetovnega gospodarskega foruma sodijo skandinavske države med pet najkonkurenčnejših držav na svetu, poleg tega pa se hitro približujejo izpolnitvi lizbonskega cilja o skupni stopnji zaposlenosti, ki naj bi znašala 70 %, medtem ko stopnja zaposlenosti žensk že sedaj presega 65 % in je višja kot v ostalih državah, članicah EU.

Eden od razlogov za skoraj enako stopnjo zaposlenosti moških in žensk je, da javni sektor v veliki meri financira storitve, kot so oskrba starejših prebivalcev ter pomoč mladim družinam, kar ženskam omogoča večjo ekonomsko stabilnost in jim daje enake možnosti za poklicni razvoj kot moškim. Naslednja skandinavska značilnost je velik javni sektor, ki obsega približno 30 % vseh zaposlenih in zagotavlja socialno varnost tistim, ki se bodisi začasno ali trajno niso sposobni sami preživljati. Zagotavljanje osnovnega varstva in javnih storitev pospešuje mobilnost in fleksibilnost na trgu dela. Tudi visoka stopnja socialne varnosti omogoča, da so ljudje na menjavo služb bolj pripravljeni kot drugje v EU.

Iz podatkov iz prejšnjega poglavja je razvidno, da je delovna sila v skandinavskih državah zelo fleksibilna, saj ljudje nimajo težav z menjavo zaposlitve. Vedo namreč, da bodo tudi v

času, ko iščejo zaposlitev, imeli podporo s strani države ter bodo tako lažje našli primerno zaposlitev. Imajo pa tudi zelo nizko stopnjo brezposelnosti.

Tranzicijske države

Poleg zgoraj opisanih držav pa se v EU pojavljajo tudi države, ki bi jih lahko uvrstili med tranzicijske države;

- tranzicija pomeni prehodno obdobje, ki vodi iz enega stanja v drugega. Politična tranzicija pomeni prehod iz enopartijskega političnega sistema v demokratični sistem, ekonomska tranzicija pa prehod iz centralno-planskega gospodarskega sistema v sistem s tržnim gospodarstvom. Ne poznamo namreč modela, ki bi za vse države, glede na njihovo različno gospodarsko razvitost, načrtoval eno in enako uspešno tranzicijsko pot.

Danes imamo v razširjeni sestavi Evropske unije tudi nekatere tranzicijske države iz bivše vzhodne Evrope (Češka, Poljska, Slovaška, Romunija, Bolgarija), vendar pa različni začetni pogoji, različni časovni okviri začetka tranzicijskega procesa in hitrost sprejemanja strukturnih reform onemogočajo, da bi lahko naredili lestvico in razvrstili države po hitrosti in uspešnosti transformiranja (tranzicije).

Vendar je struktura trga dela ključnega pomena za to, kako učinkovito se ekonomija prilagaja na šoke. Fleksibilnost trga dela je težko oceniti in izmeriti. Razvoj na trgu dela v novih članicah EU predstavlja ogromen izziv, saj so stopnje brezposelnosti visoke, predvsem pa se močno razlikujejo po različnih državah. V nekaterih državah EU obstaja visoka stopnja brezposelnosti, vključenost delovno aktivnih na trg dela se zmanjšuje, povečuje se število brezposelnih med mladimi in starejšimi. Vendar ne moremo reči, da veljajo zgornje trditve za vse nove članice enako. Stopnja brezposelnosti v letu 2004 je bila najvišja na Poljskem, kjer je znašala kar 17,7 %, s 16,4 % je na drugem mestu Slovaška. Najnižje stopnje brezposelnosti so beležile naslednje države: Ciper, Slovenija, Madžarska in Malta (med 5,3 in 7,3 %) (Eurostat 2007e).

Deloma lahko najdemo odgovor na povečanje brezposelnosti v novih članicah EU v še vedno trajajočem tranzicijskem procesu. Stopnja brezposelnosti v nekaterih novih članicah v poznih devetdesetih letih se, kljub visoki gospodarski rasti, ni zmanjšala. Za nove članice je

značilna tudi visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti, ki je nad povprečjem EU, v zadnjih nekaj letih pa je še naraščala. Visoke stopnje lahko deloma pojasnimo z nizko stopnjo regionalne mobilnosti v večini držav. Prav tako sta nizka tudi stopnja mobilnosti zaposlenih med službami in ustvarjanje novih delovnih mest.

Razmerje med brezposelnostjo in fleksibilnostjo delovne sile.

Iz vsega napisanega lahko izpeljemo sklep, da različni pristopi trga delovne sile privedejo do različne stopnje brezposelnosti. Skozi nalogo sem ugotovil, da se hipoteza, da se stopnje brezposelnosti po državah EU razlikujejo glede na stopnjo fleksibilnosti in tipa politike zaposlovanja, ni potrdila v celoti, kajti vidimo lahko, da imajo nekatere države, ki so še v poteku tranzicije, zelo nizko brezposelnost (Ciper, Malta, Madžarska, Slovenija). Slovenija, ki ima visoko socialno varnost in zaščito in tudi kar precej rigiden trg, ima na drugi strani tudi zelo nizko stopnjo inflacije in brezposelnost. Tudi Švedska in Danska imata zelo nizko stopnjo brezposelnosti, kljub temu, da tudi ti državi zagotavljata socialno varnost in zaščito za delavce. V liberalnih državah prevladuje tržna logika (zelo omejena nizka socialna podpora) in na ta način države dosegajo nizko stopnjo brezposelnosti. V državah konzervativnega trga delovne sile pa so socialne pravice vezane predvsem na razred in status. Tudi nekatere nove (tranzicijske) države v Uniji, kot na primer Slovenija, ki ima visoko socialno zaščito in je socialna država, ima na drugi strani zelo nizko stopnjo brezposelnosti. Po drugi strani pa imajo druge države zelo visoko stopnjo brezposelnosti (Poljska, Slovaška..). Res je, da fleksibilne oblike dela do določene mere vplivajo ugodno na zmanjševanje brezposelnosti, vendar pa je potrebno upoštevati tudi druge dejavnike. Evropa mora na področju zaposlovanja delati na dveh ključnih ciljih: konkurenčnost in socialna varnost. Ob tem je bistvenega pomena, kako postaviti prioritete med tema dvema področjema.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004) sta ugotovila, da kljub temu, da fleksibilizacija lahko nudi tudi večjo možnosti izbire in lažje usklajevanje med različnimi vlogami v življenju (delo, družina, zasebnost itn.) in med različnimi vrstami dela (plačanega, gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega), mnogi analitiki ugotavljajo, da velik del populacije čuti fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželeno povečanje negotovosti. Pri tem pa moram tudi poudariti, da gre pri vsem tem za metodo odprte koordinacije, ki predstavlja posebno poimenovanje postopkov sodelovanja držav članic EU ter evropskih institucij na tistih

področjih, kjer pogodbe o ustanovitvi evropskih skupnosti dajejo zelo malo ali nič pristojnosti za neposredno delovanje institucij v okviru Evropske unije. Ta metoda je bila uveljavljena s sprejetjem Bele knjige o upravljanju, ki opredeljuje način odločanja, soodločanja oziroma sodelovanja v Evropski uniji. Odprta metoda koordinacije naj bi bila uporabljena kot oblika spodbujanja sodelovanja, izmenjave dobrih praks in sporazumnega določanja skupnih ciljev in usmeritev za države članice, in sicer od primera do primera različno. Odločitev za začetek odprte metode usklajevanja na posameznem področju mora vključevati redno spremljanje napredka pri doseganju zastavljenih ciljev, pri tem pa dovoljevati državam članicam, da primerjajo medsebojne napore in se učijo iz izkušenj drugih. Problem pri tem je, da metoda odprte koordinacije le na rahlo skuša z reformami konvergirati nacionalne trge dela, a ne najbolj uspešno, saj ti trgi z reformami ne konvergirajo v en sam trg, ampak divergirajo v modele trgov delovne sile, ki jih je opisal Esping Andersen.

6 MAKROEKONOMSKA POLITIKA IN CILJI DRŽAVE

Z gospodarskimi reformami bi EU lahko izkoristila priložnosti, ki jih prinaša globalizacija, in ustvarila gospodarsko rast in delovna mesta, ki so potrebna za vzdrževanje in povečanje blaginje starajočega se prebivalstva. S povečanjem zaposlovanja se bo Evropska unija lahko spoprijela z izzivi, ki jih prinašajo demografske spremembe, ko se delež aktivnega prebivalstva zmanjšuje, pritisk na pokojnine in zdravstveno varstvo pa povečuje.

Torej vsako vodstvo države ima določene cilje, ki jih mora uresničiti, če želi uspešno voditi državo in omogočiti prebivalcem lažje in boljše življenje. Pri tem si pomaga z makroekonomsko politiko in določenimi cilji, ki si jih zastavi.

Makroekonomija je veda, ki se ukvarja z gospodarstvom kot celoto ter analizira obnašanje vseh potrošnikov, podjetij ter gospodarstva kot celote. Mikroekonomija pa nasprotno preučuje posamezne dele gospodarstva (Hrovatin 2000: 6-7). Makroekonomija proučuje medsebojne vplive posameznih ekonomskih kategorij, zasleduje in proučuje probleme, koncepte ter institucije nekega gospodarstva. Če je makroekonomska znanost v neki državi razvita in se jo pravilno uporablja, nam lahko pomaga pri razreševanju makroekonomskih problemov, kot so gospodarska rast, inflacija, nezaposlenost (Bajt in Štiblar 2004: 483-484). Vsaka oblast v razviti državi mora upoštevati makroekonomska načela in zakone, saj lahko s pravilnim pristopom državo še bolj razvije in jo naredi bolj uspešno.

6.1 Keynes: povezovanje stopenj gospodarske rasti z zaposlovanjem in inflacijo

Za enega glavnih ekonomistov moderne dobe in enega od ustanoviteljev moderne teoretične makroekonomije velja John Maynard Keynes. Imel je namreč zelo velik vpliv na oblikovanje ameriške in britanske finančne politike, saj je večino časa deloval v teh državah in jim pustil svoj pečat. Njegov glavni prispevek je bil nov vidik obravnavanja makroekonomije in makroekonomske politike. Leta 1936 je John Maynard Keynes izdal delo Splošna teorija zaposlenosti, obresti in denar, s čimer je naredil ogromen premik v tedanji miselnosti in gledanju na pojem brezposelnosti in inflacije (denarja). Prvi je ugotovil obstoj nepopolne zaposlenosti in nepopolne izrabe kapacitet produkcijskih faktorjev v narodnem gospodarstvu. To je povzročilo velik premik na makroekonomskem področju, saj je dokazal, da se lahko z uporabo pravilne monetarne in fiskalne politike poveča družbeni

proizvod in zmanjša brezposelnost ter se na tak način tudi zmanjša posledice in dolžino trajanja ekonomskih kriz (Hrovatin 2000: 234).

John Maynard Keynes je predlagal, da naj države uporabljajo in med sabo koordinirajo fiskalno in monetarno politiko ter tako uvedejo nekakšen policy-mix, ki je danes temelj vsake razvite ekonomske politike. Makroekonomska politika vsake razvite države ima za temeljne cilje uskladitev naslednjih treh elementov:

- **družbeni proizvod**

Bruto domači proizvod (BDP) je najpomembnejši agregat nacionalnih računov in najboljše merilo celotne ekonomske aktivnosti. Za izračun se uporabljajo trije pristopi: – proizvodni pristop meri BDP kot vsoto dodanih vrednosti rezidenčnih proizvodnih enot v osnovnih cenah in neto davkov na proizvode in storitve; – izdatkovni pristop meri BDP kot vsoto izdatkov za končno potrošnjo, bruto investicij ter razlike med izvozom in uvozom proizvodov; – dohodkovni pristop meri BDP kot vsoto primarnih dohodkov, razdeljenih rezidenčnim proizvodnim enotam.

- **zaposlenost;**

Vsako gospodarstvo bi rado imelo visoko stopnjo zaposlenosti ter posledično nizko brezposelnost. Brezposelnost poslabša kvaliteto življenja, saj prinaša manjšo finančno zmogljivost. Zaposleni brezposelne pogosto vidijo kot vzrok za svoje slabše finančno stanje. Zaradi manjšega dotoka ter stroškov v obliki denarnih nadomestil je brezposelnost tudi za državo problematična. Pogosto je stopnja brezposelnosti odvisna od gospodarskega stanja države. Ko raven BDP upada, se zmanjšuje tudi potreba po delovni sili in stopnja brezposelnosti naraste.

- **cene**

V vsakem gospodarstvu je zelo pomembna raven cen, saj cenovna fluktacija in nihanje povečuje tveganost investicij in zato zmanjša gospodarsko aktivnost, česar pa si ne želi noben ekonomist. V realnem življenju so blagovni in denarni skladi le redkokdaj v ravnovesju. Zato mora centralna banka uravnati količino denarja v obtoku. Ob morebitni inflaciji zmanjšuje količino denarja v obtoku, tako da povečuje odstotek obvezne rezerve in obrestne mere za posojila poslovnim bankam. Nasprotno deluje ob nevarnosti deflacije: proizvodnjo spodbuja z nižjo stopnjo obvezne rezerve in ugodnimi

posojili poslovnim bankam po nižji obrestni meri. Hitro nihanje cen povzroča motnje in paniko pri ekonomskih odločitvah podjetij in posameznikov, zato je stabilnost cen zelo pomembna komponenta.

Celoten sistem ekonomskih ukrepov, ki jih država sprejema za uresničevanje temeljnih ekonomskih ciljev, imenujemo ekonomska politika ((Bajt in Štiblar 2004: 483-484).

6.2 Dolgoročne značilnosti trgov dela 90. let 20. stoletja po Phillipsu.

Ameriški ekonomist Irving Fischer je že leta 1926 med prvimi opazil inverzno povezanost med stopnjo inflacije in stopnjo brezposelnosti. Ugotovil je, da v času konjunktura, ko je agregatno povpraševanje večje in stopnja brezposelnosti nižja, cene naraščajo hitreje kot v času recesije, ko je stopnja brezposelnosti visoka in je pritisk na cene manjši.

Oblikovala sta se dva tabora, ki sta se ločila po tem, da je prvi zagovarjal, da je stopnja inflacije posledica presežnega povpraševanja, drugi pa, da je posledica stroškov. Razhajala sta se tudi glede mnenja, do katere mere naj država posega pri zniževanju stopnje inflacije (Wulwick 1989: 172). Ko so med taboroma potekale debate, kako je moč pojasniti inflacijo, je ekonomist Alban W. Phillips združil obe teoriji inflacije v krivulji, ki sta pokazala, da je stopnja rasti plač (in stopnja inflacije) višja, ko se stopnja brezposelnosti približuje ničelni ravni. Ker je svojo ugotovitev podal na podlagi podatkov, ki so zajemali skoraj celo stoletje, se je predvidevalo, da gre za dolgoročno stabilno povezavo med stopnjo inflacije in stopnjo brezposelnosti.

Phillips je opazoval obratno sorazmerno povezavo med inflacijo in nezaposlenostjo britanske ekonomije od začetka 20. stoletja do leta 1958, ko je bila inflacija visoka, nezaposlenost pa nizka in obratno. Graf inflacije na ordinati in nezaposlenosti na abscisi kaže padajočo krivuljo. Tako je nastala Phillipsova krivulja, ki je kazala zvezo med zaposlenostjo in inflacijo (pojasnjuje odvisnost med letno stopnjo rasti plač in letno stopnjo nezaposlenosti).

Z ustrežno ekonomsko politiko bi lahko s pomočjo Phillipsove krivulje in znanj popeljali gospodarstvo v ustrežnejšo kombinacijo stopnje inflacije in brezposelnosti. Na ta način bi se povečala zaposlenost in zmanjšali brezposelnost, na drugi strani pa dvignili inflacijo v

mejah normale. Očitno je, da ekonomska politika polne zaposlenosti vodi v zmerne stopnje inflacije, politika ničelne stopnje inflacije pa je nepotrebna (Mankiw 2001: 740). Kasneje so namesto stopnje rasti plač začeli analizirati odnos med stopnjo inflacije in stopnjo brezposelnosti, ki ima enake značilnosti kot izvirna oblika Phillipsove krivulje. Izvirna oblika Phillipsove krivulje pojasnjuje odnos med stopnjo rasti plač in stopnjo brezposelnosti. V ozadju je trg dela, ki ima svoje posebne značilnosti in se zato razlikuje od drugih trgov.

Največji problem je nastal v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko se je v večini držav pojavil nov pojav imenovan stagflacija (visoka stopnja inflacije in nezaposlenosti). Ker teorije, ki so se razvile na podlagi Phillipsove krivulje, tega niso predvidevale, je zamisel večina ekonomistov zato zavrgla (Mankiw 2001: 741).

6.3 Friedmanova kritika Phillipsove krivulje

Izkazalo se je izkazalo, da odnos med pomembnima spremenljivkama (brezposelnost in stopnja inflacije) gospodarstva ni stabilen skozi čas ter da ekonomska politika na podlagi Phillipsove krivulje ni najprimernejša. Takrat so politiki gradili svoj politični program na podlagi Phillipsove krivulje ter planirali polno zaposlenost na račun višje stopnje inflacije, katere nevarnosti se niso zavedali. Milton Friedman je v svoji utemeljitvi Phillipsove krivulje, ki jo danes poznamo kot s pričakovanji razširjena Phillipsova krivulja, pokazal, da takšna povezava velja le na kratek rok, na dolgi rok pa ni medsebojnega vplivanja med stopnjo brezposelnosti in stopnjo inflacije.

Milton Friedman je na podlagi klasičnih teoretičnih osnov makroekonomije, zanikal obstoj dolgoročne negativne povezanosti med stopnjo inflacije in stopnjo brezposelnosti. Zavrnil je padajočo Phillipsovo krivuljo, še preden so jo ovrgla dejanska dogajanja v gospodarstvih v sedemdesetih letih. Friedman je trdil, da je problem Phillipsove analize v tem, da ni ločil med nominalnimi in realnimi plačami.

Da bi ločil realne dejavnike od monetarnih, je uvedel pojem naravna stopnja brezposelnosti. Zato je Phillipsova krivulja padajoča le na kratek rok, na dolgi rok pa je vertikalna pri naravni stopnji brezposelnosti. Izvirna oblika Phillipsove krivulje pojasnjuje odnos med stopnjo rasti plač ter stopnjo brezposelnosti. V ozadju tega je trg dela, ki ima svoje

značilnosti in se zato razlikuje od drugih trgov. Na podlagi teh ugotovitev je nastala dolgoročna Phillipsova krivulja, ki izhaja iz predpostavke, da dolgoročno obstaja naravna stopnja nezaposlenosti.

Američan Milton Friedman je bil zagotovo najvplivnejši zagovornik monetarizma in je zagovarjal monetaristično teorijo nadzora nad inflacijo. Inflacijo naj bi po njegovem mnenju povzročilo preveč denarja za premalo blaga. Države bi lahko zmanjšale problem zviševanja inflacije z zmanjšanjem količine denarja v obtoku, torej z zmanjševanjem vladnih izdatkov in ne z njihovim povečevanjem, kot je trdil John Maynard Keynes. Friedman je kritiziral vlogo države v gospodarstvu in zagovarjal popolnoma liberaliziran trg. Poudarjal je makroekonomske učinke ponudbe denarja ter zagovarjal ekonomsko in politično svobodo.

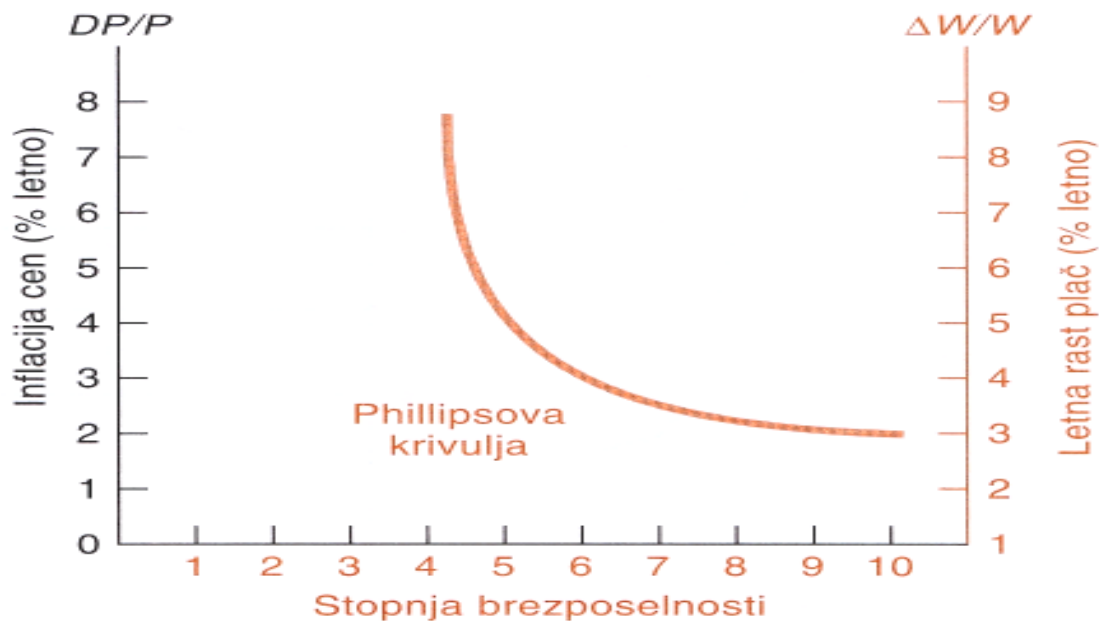
6.4 Samuelson: kratkoročna narava Phillipsove krivulje

Prvotna zveza med inflacijo in nezaposlenostjo je bila predstavljena s Phillipsovo krivuljo. Zveza je obratno sorazmerna, saj vidimo, da je nizka stopnja rasti plač možna ob visoki inflaciji in obratno (graf 6.1). Phillips je ugotovil, da se nizka stopnja brezposelnosti in nizka stopnja plač izključujeta. Ali drugače, če so plače nizke, je tudi brezposelnost nizka. Dolgo časa so bili ekonomisti mnenja, da je povezava med stopnjo brezposelnosti in inflacije dolgoročno stabilna (Samuelson in Nordhaus 1998: 606). Od sedemdesetih let dalje pa so ekonomisti ugotovili, da obratna zveza med brezposelnostjo in inflacijo ne velja več in tako je nastala kratkoročna Phillipsova krivulja. Prvi, ki je to dokazal je bil zgoraj omenjeni Milton Friedman. Na dolgi rok ni zaznati medsebojnega vpliva inflacije in brezposelnosti, zato je dolgoročna Phillipsova krivulja vertikalna. Povezava med stopnjo inflacije oziroma stopnjo rasti nominalnih plač in stopnje brezposelnosti je na dolgi rok konstantna.

Povezava med stopnjo inflacije oziroma stopnjo rasti nominalnih plač in stopnje brezposelnosti je na dolgi rok konstantna. Na dolgi rok se gospodarstvo nahaja na polno zaposlitveni ravni, zato sprememba agregatnega povpraševanja vpliva le na raven cen in ne na spremembo aktivnosti v gospodarstvu, s tem se tudi ne spremeni raven zaposlenosti. Dolgoročna Phillipsova krivulja (graf 6.2) izhaja prav iz predpostavke, da obstaja naravna stopnja brezposelnosti, h kateri teži gospodarstvo. Naravna stopnja brezposelnosti pomeni določeno stopnjo nezaposlenosti v gospodarstvu, do katere pride zaradi trenj na trgu delovne

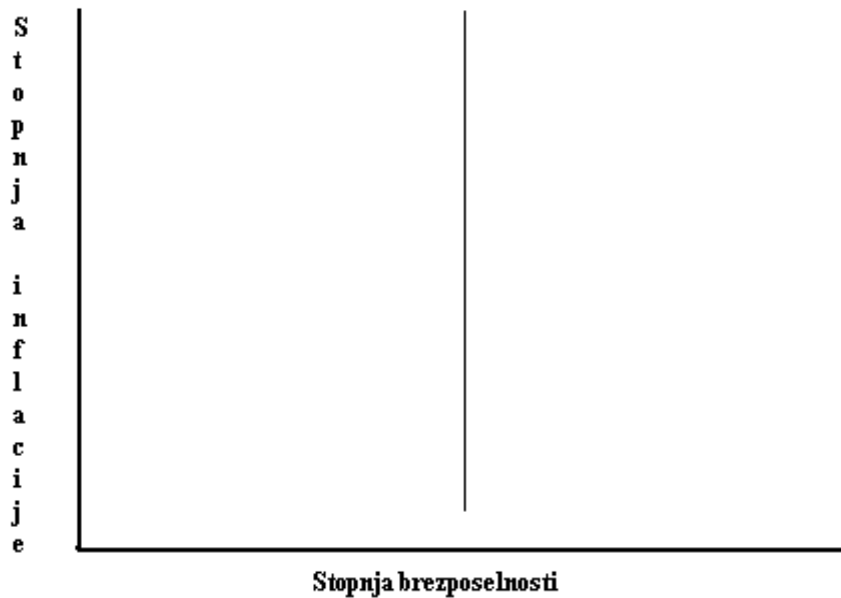
sile (ko sta trg dela in blaga v ravnovesju prihaja do naravne stopnje brezposelnosti) (Samuelson in Nordhaus 1998: 609).

Slika 6.1: Kratkoročna Phillipsova krivulja



Vir: Samuelson in Nordhaus 1998: 606.

Slika 6.2: Dolgoročna Phillipsova krivulja



Vir: Samuelson in Nordhaus 1998: 609

Druga predpostavka je inercialna inflacija, ki pomeni pričakovano ali anticipacijsko inflacijo (Hrovatin 1998: 227). To je inflacija, ki jo pričakujejo vsi prebivalci in gospodarstvo in se jo doda v vse ekonomske kategorije in pogodbe.

Vendar se tudi dolgoročna Phillipsova krivulja v praksi ni dobro obnesla, saj se je pojavila stagflacija, na katero ni imela primerne odgovora. Tako se v zadnjem času pojavljajo nove teorije, kot je racionalno pričakovanje ali NAIRU - nepospešena inflacijska stopnja nezaposlenosti (angl.: non-accelerating inflation rate of unemployment), ki poskuša pojasniti, kaj storiti, ko se pojavi stagflacija, in kako se spopasti z njo, da se čim prej odpravijo posledice (Hrovatin 2000: 229).

6.5 Liberalizacija nacionalnih ekonomij v EU po 90. letih 20. stoletja

V osemdesetih letih so se začele pojavljati velike težnje po umiku države iz gospodarstva. To obdobje je bilo zaznamovano s pohodom neoliberalizma. Neoliberalizem je ideologija oziroma prepričanje, ki je bistveno vplivalo na gospodarsko politiko večine razvitih svetovnih vlad.

Države so se na pobudo vodilnih ekonomistov tistega časa premaknile od popolnega nadziranja gospodarskega dogajanja do popolne svobode. Ekonomisti so obljubljali, da bo imel umik države iz gospodarstva pozitivne učinke in bo to obrodilo sadove, od katerih bodo imeli koristi prav vsi. To naj bi vplivalo na nastanek novih delovnih mest, okrepla bi se trgovinska menjava med državami, gospodarska rast pa bi dosegla veliko zvišanje. Tako bi se lahko znižale celo davčne stopnje, kljub temu pa bi lahko pobrali večjo količino davkov. Neoliberalizem zmanjšuje pomen države in njeno omejevanje gospodarstva na minimum, oziroma ga celo zavrača (Samuelson in Nordhaus 1998: 378).

Ključne strategije neoliberalizma so:

- liberalizacija,
- svobodno tržišče

- svobodna trgovina
- sociala.

Temelji na predpostavki, da bodo vsi, še posebej pa nižji sloji, zaslužili več in bodo tako lahko brez problemov plačevali za storitve (zdravstvo, šolstvo, pokojninsko zavarovanje, javni promet, ...). Neoliberalisti imajo mnenje, da davki zgolj ovirajo podjetja pri razvoju in njihovih odločitvah. Opustitev davkov naj bi podjetjem dala nov zagon, posamezniki pa bodo čutili od tega koristi v smislu, da se bo stanje države blaginje zelo izboljšalo in omogočilo boljše delovne in življenjske pogoje. A to ni bilo mogoče, saj so proračuni zašli v težave, od česar so imeli koristi bogati prebivalci, ki so državi visokih obrestnih merah posojajo denar za krpanje proračunske luknje (Samuelson in Nordhaus 1998: 379).

6.6 Deregulacija in fleksibilizacija trga delovne sile

V novem obdobju deregulacije trga delovne sile, so bili prej v preteklosti zaščiteni delavci, zdaj brez vsakršne garancije za prihodnost. Do slabšanja položaja delavcev je prišlo iz dveh razlogov:

a. liberalistična politika

dajala prednost trgom, ki bodo sami uredili situacije. Na ta način so podjetja dobila možnost, da delavce bolj izkoristijo. Nove zakonodaje so razbremenile podjetja, zato so postala svobodnejša pri ravnanju z delavci,

b. sproščanje svetovnih trgov kapitala in odpiranje svetovnega tržišča

Potekalo je pod pokroviteljstvom mednarodnih organizacij (Globalizacija - pomeni proces približevanja med posameznimi subjekti. Nekoč oddaljeni posamezniki se s pomočjo najnovejše tehnologije lahko znajdejo drug poleg drugega. Tu ne gre za fizično bližino, ampak za operativno bližino.).

Večji problemi so nastali v začetku devetdesetih let, ko se je za večino večjih gospodarstev začelo obdobje recesije ali stagnacije, vendar ne za vse države naenkrat. Programi liberalizacije so bili sprva učinkoviti, saj so povečali možnosti za gospodarsko rast, vendar

je bila živahnost gospodarstva v osemdesetih letih prevelika in tako hitra ekspanzija v devetdesetih letih ni bila vzdržljiva.

Različne izkušnje z rastjo proizvodnje so spremljale različne stopnje brezposelnosti. Recesija na začetku devetdesetih let je dvignila stopnjo brezposelnosti na raven, na kakršni še ni bila v povojnem obdobju. Obstajale pa so razlike med Ameriko in Evropo. V Ameriki je stopnja brezposelnosti stagnirala ali pa celo padala, poleg tega je bilo povprečno trajanje brezposelnosti kratko; v Evropi pa se je brezposelnost še kar povečevala. Glavna razlaga za to je bila, da evropski trgi delovne sile niso bili dovolj fleksibilni, da bi se lahko prilagajali spremembam v tehnologiji in mednarodni konkurenčnosti.

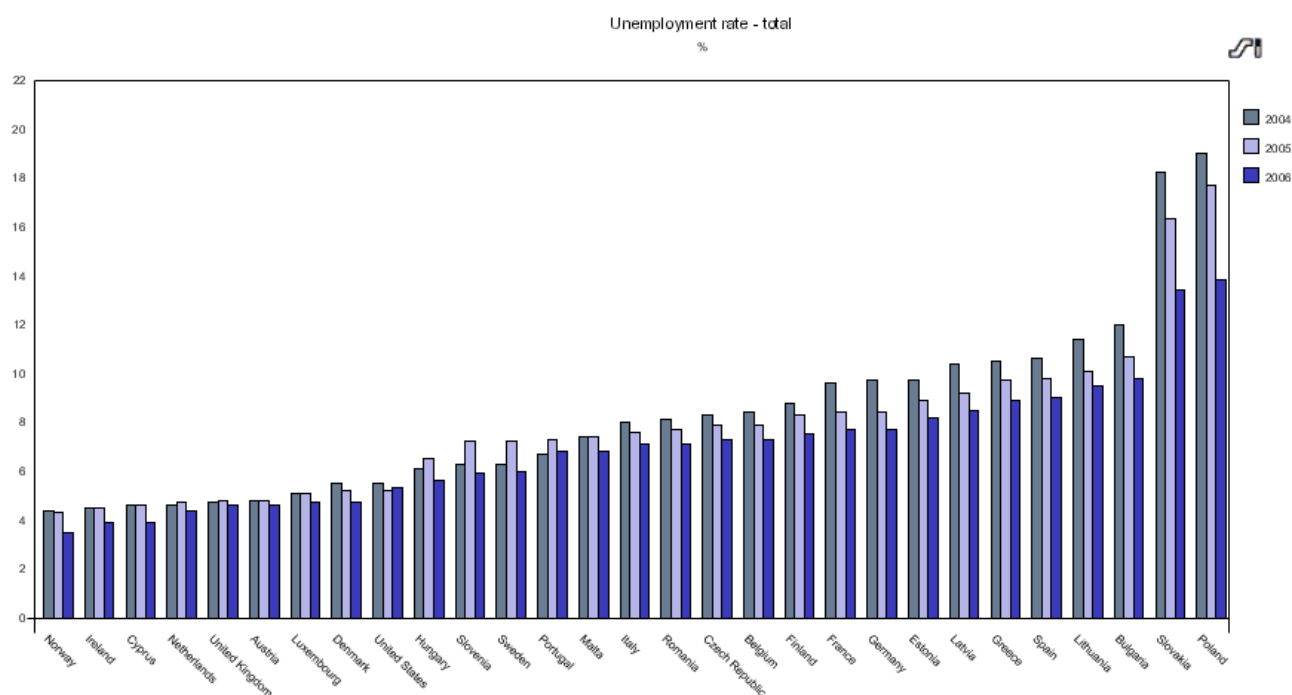
V devetdesetih letih se je pojavila nova vrsta ekonomije (globalizacija), ki je poseben pojav. Cene delnic neprekinjeno rastejo, inflacija je na zelo nizki ravni ob hkratni nizki brezposelnosti. Na trgu dela pa vseeno ni vse tako cvetoče kot se želi prikazati. Potem ko je izraz globalizacija preplaval svet, se je na podlagi visokega uspeha, predvsem ameriškega gospodarstva, v širših krogih udomačil še izraz nova ekonomija. Za novo ekonomijo je značilna visoka rast borznih indeksov, nizka inflacija in nizka brezposelnost ter visoka gospodarska rast. Nova ekonomija se je uveljavila v času Clintonovega predsedovanja in ekonomisti so bili zelo previdni pri njenem pojasnjevanju. Globalizacija je pravzaprav sklop sprememb v družbi, politiki in ekonomskem sistemu, ki so posledica razširjenega trgovanja in kulturnih izmenjav na globalni ravni. V specifično ekonomskem kontekstu se nanaša na posledice trgovanja, še zlasti liberalizacije in proste trgovine, za kar so se zavzemali neoliberalci. Tudi država je nasproti kapitalu izgubila moč, s tem pa tudi delavci in sindikalna združenja, ki so vse šibkejši in imajo vse manj vpliva (Stiglitz 2003: 9).

Globalizacija želi imeti polno zaposlenost in nizko inflacijo ob nižjih plačah. Delavci, ki zaradi reorganizacije izgubijo službe v dobro stoječih podjetjih, že čez nekaj dni nastopijo službo pri podizvajalcih del, kjer so plače nižje in ni sindikalne organiziranosti, že čez nekaj dni pa se lahko ponovno znajdejo brez službe. Globalizacija je delodajalcem dala dovolj moči, da trg delovne sile prevzemajo v svoje roke. Prebivalcem razvitih držav prinaša globalizacija višjo dostopnost proizvodov, obenem pa povzroča socialne probleme, ki lahko v prihodnje dosežejo nepredvidene razsežnosti (Abbas 2000: 9).

6.7 Razmerje med stopnjo gospodarske rasti in stopnjo brezposelnosti v EU

Gospodarska rast je v osnovi opredeljena z rastjo produktivnosti produkcijskih faktorjev. To pomeni, da morajo države, ki želijo hitro gospodarsko rasti, predvsem dvigniti produktivnost dela in kapitala. Ob tem pa morajo upoštevati določene omejitve, ki se jim kažejo kot ekonomske pomanjkljivosti obstoječega sistema in jih, če je možno, skušajo odpraviti. Vedno bolj se v teoriji zagovarja potencialna dolgoročna ravnotežna stopnja rasti. To je tista stopnja rasti, ki je najbližja potencialni in optimalni stopnji rasti in bi jo gospodarstvo lahko dosegalo. Nihanja v zaposlenosti so tesno povezana z nihanji v realnem proizvodu, njihova odslikava pa so nihanja v stopnji brezposelnosti. Stopnjo nezaposlenosti definiramo kot odstotek delavcev, ki ne more najti zaposlitve in je brez zaposlitve (Senjur 2001: 33).

Graf 6.1: Stopnja brezposelnosti v EU % za leta 2004 – 2006

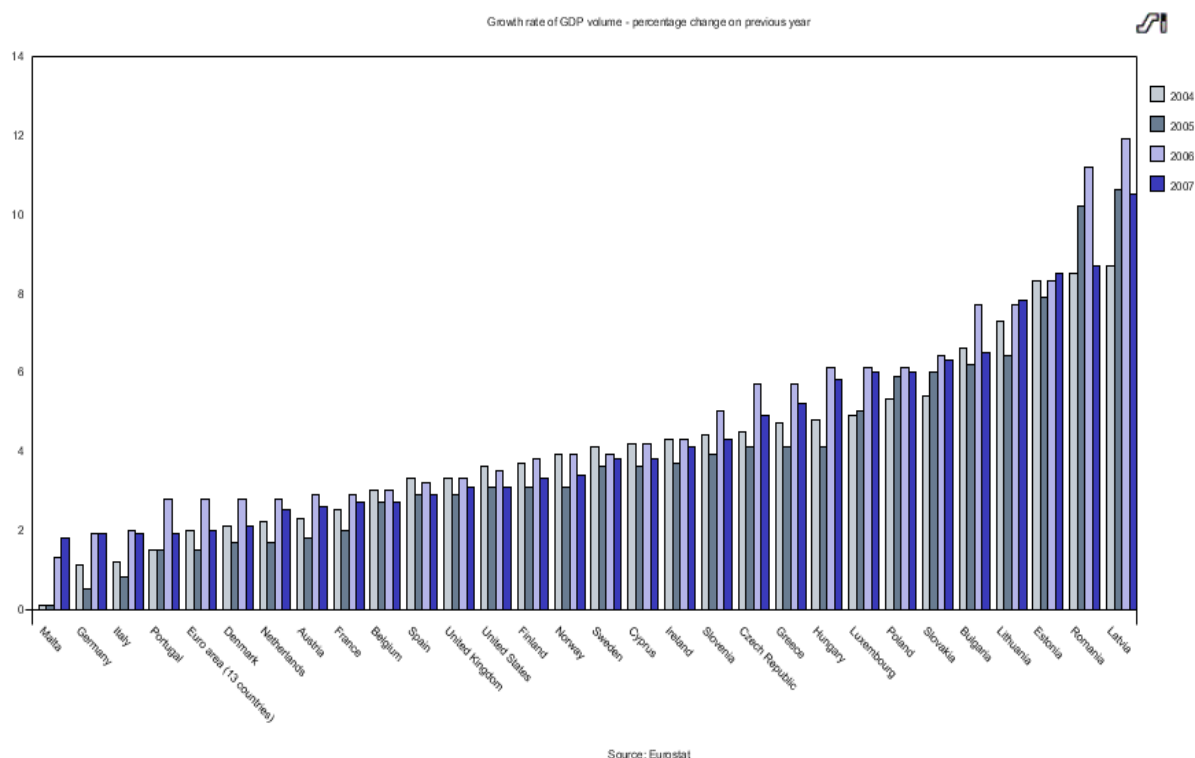


Vir: Eurostat, 2007

Iz zgornjega grafa je razvidno gibanje stopnje brezposelnosti v EU v letih 2004 – 2006. Najnižjo stopnjo brezposelnosti v letu 2006 je imela v EU Irska, ki je brezposelnost v letu 2006 v primerjavi z letom 2005 še znižala. Sledi Ciper, ki je prav tako znižal brezposelnost v letu 2006, saj se je pripravljala, da bo leta 2008 prevzel skupno evropsko valuto evro in je tako zadostil strogim kriterijem za prevzem evra. Zelo nizko stopnjo brezposelnosti imajo še

Nizozemska, Anglija, Avstrija, Luksemburg in Danska, ko si prav tako v letu 2006 še znižale brezposelnost. Zanimivo je tudi, da ima najnižjo stopnjo brezposelnosti Norveška, ki sploh ni članica EU. Prav tako imajo zelo nizko brezposelnost v ZDA, s katerimi se zelo pogosto primerja EU. Na drugi strani lahko vidimo, da imajo najvišjo stopnjo brezposelnosti nekatere nove članice EU (Poljska, Bolgarija) in Slovaška ter Litva, ki sta že nekaj časa članici EU. Zelo spodbudno pa je, da so se stopnje brezposelnosti v letu 2006 v primerjavi z letom 2005 znižale.

Graf 6.2: Stopnja rasti BDP v EU % za leta 2004 - 2007



Vir: Eurostat, 2007

Iz zgornjega grafa, ki opisuje stopnje rasti bruto družbenega proizvoda (BDP), lahko vidimo, da so med državami, ki so zabeležile največje stopnje rasti, tiste, ki imajo tudi največjo stopnjo brezposelnosti (Litva, Bolgarija, Slovaška in Poljska). Najnižjo stopnjo rasti BDP pa imajo države kot so Malta, Nemčija, Italija, Portugalska, Danska, Nizozemska ter Avstrija. Iz teh podatkov lahko razberemo, da imajo države z najvišjo stopnjo rasti BDP tudi zelo visoko stopnjo brezposelnosti (Poljska, Slovaška, Bolgarija). V večini teh držav je še vedno prisoten proces tranzicije. Norveška (nečlanica EU) in ZDA (kot najuspešnejša gospodarska sila na svetu) imata zelo nizko stopnjo brezposelnosti, hkrati pa tudi dokaj

visoko in konstantno rast BDP. Tudi nekatere druge države EU imajo nizko stopnjo brezposelnosti in dokaj visoko in konstantno rast BDP (Ciper, Nizozemska, Anglija, Avstrija ...). To so države, ki so urejene zelo liberalno. Vidimo tudi, da je Nemčija, kot največja država EU po prebivalcih, v krizi, prav tako pa tudi nekatere velike stare članice EU (Italija, Francija ...), o čemer priča visoka stopnja brezposelnosti ter nizka rast BDP.

6.8 Odprta vprašanja politik trga delovne sile

Najbolj občutljiv trg v ekonomiji je trg delovne sile, saj je nezaposlenost poleg inflacije eden največjih problemov današnjih gospodarstev. Z ekonomskega vidika je nezaposlenost nezaželena predvsem zato, ker je dejanski bruto produkt (BDP) posamezne države manjši od tistega, ki bi ga država ustvarila, če bi imela zaposlene vse ljudi, zmožne za opravljanje dela. Nezaposlenost pa ne prinaša samo ekonomskih problemov, ampak tudi druge vrste (depresivnost ljudi, občutek odvečnosti, kriminal, alkoholizem, narkomanija, večja obolelost, ...), ki prav tako zmanjšujejo potencialni BDP, saj mora država za njih namenjati določena finančna sredstva, ki jih drugače ne bi.

Seveda pa je malo krivde tudi na strani vlade, ki mora skrbeti za svojo priljubljenost, če želi zmagati na naslednjih volitvah, kar je v pogojih visoke brezposelnosti in vsesplošnega nezadovoljstva veliko težje kot v obratnih okoliščinah. Med socialno zaščito delavcev na eni strani in učinkovitostjo oziroma fleksibilnostjo delovne sile na drugi strani je vedno potrebno poiskati neko rešitev oziroma kompromis.. Socialna zaščita oziroma varnost različnim subjektom na trgu pomeni različno, vendar prevelika varnost lahko povzroči togost trga dela in s tem ovira prilagajanje zaposlenosti razmeram v gospodarstvu.

Delavci in njihovi sindikati ter delodajalci so v stalnem konfliktu in pogajanjih o tem, kaj uveljaviti kot skupno rešitev in kako doseči uskladitev. Pri tem imajo pomembno vlogo tudi zakoni posameznih držav, ki s svojo politiko trg dela vodijo v smer, za katero menijo, da je v dolgoročnem interesu države. K večji učinkovitosti v gospodarstvu kot enem od ciljev držav lahko posredno pripomore izboljšana fleksibilnost na trgu dela (Svetlik in drugi 2002: 34-35).

Tako v osemdesetih kot devetdesetih letih prejšnjega stoletja se je zelo pogosto poudarjal pomen fleksibilnosti trga dela. Na ta način naj bi se izboljšal makroekonomski položaj države, dosegli naj bi višjo zaposlenost in produktivnost. Potrebo po reformah trga dela v smeri njegove večje fleksibilnosti pa je v zadnjih letih na dnevni red vrnila predvsem razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije (Kajzer 2005: 1). Evropski trg dela mora pripomoči k večji gospodarski rasti na območju Evropske unije. Na splošno se zdi evropski trg dela preveč nedinamičen in nekonkurenčen, zato je eden glavnih prihodnjih izzivov EU določiti takšno zakonodajo na trgu delovne sile, ki bo uskladila in nekoliko omilila strogo zakonodajo na trgu dela, obenem pa zagotavljala dovolj visoko raven socialne zaščite.

Eden glavnih razlogov, zakaj je težje doseči cilje Lizbonske strategije, nezadostna mobilnost in raven usposobljenosti delovne sile vključno z znanjem jezikov evropske delovne sile (Fidmuc 2002:19). Nizka stopnja poklicne mobilnosti, ki pomeni gibanje delovne sile med različnimi delovnimi mesti in sektorji, ima lahko pomemben vpliv na gospodarski razvoj. Poklicna mobilnost in geografska mobilnost delovne sile sta namreč enako pomembna problema, ki sta medsebojno povezana. Brez geografske mobilnosti je namreč nemogoče doseči prosto gibanje delavcev, poleg tega pa naj bi bil rezultat povečane geografske mobilnosti boljša dinamičnost notranjega trga, večje zaposlitvene možnosti in hitrejša gospodarska rast (Fidrmuc 2002: 19).

Evropska unija kljub naporom in dejavnostim še vedno je zelo heterogena družba, saj je sestavljena iz več držav, ki se med seboj v veliko pogledih močno razlikujejo. Poleg vsega tega pa na ravni Evropske unije ne obstajajo skupni zakoni in obvezne ureditve na področju trga delovne sile, ampak imajo posamezne države različne zakone, ki imajo vsako problematiko prilagojeno svojim zakonom in jo obravnavajo na drugačen način. Evropski trg dela je tako zelo reguliran in nadzorovan v primerjavi s trgom v ZDA. Članice so namreč z Rimsko pogodbo prevzele vse direktive in jih vpeljale v nacionalne zakone, kar se vidi tudi pri zaposlitveni politiki.

Le skladnostni razvoj in iste osnovne usmeritve (kot so izboljšanje blaginje prebivalcev EU, spodbujanje gospodarske rasti, ustvarjanje delovnih mest in krepitev človeškega kapitala ter zagotavljanje uravnoteženega in skladnega razvoja, še posebej med regijami) bodo prinesle napredek in večjo blaginjo države. V prihodnosti pa bo verjetno potrebno oblikovati

nekakšno skupno politiko tudi na trgu delovne sile in tako poenotiti raznolik gospodarski in socialni prostor v EU ter na ta način poskušati zmanjšati razlike med državami, in ustvariti homogen evropski prostor.

7 UGOTOVITVE, SKLEPNE MISLI

Sodobne razvite družbe zaznamujejo strukturne spremembe v gospodarskih sistemih, ki so odvisne predvsem od globalizacije in hitrih tehnoloških sprememb. Pri tem se že nekaj desetletij dogajajo tudi pomembne demografske in socialne spremembe (staranje populacij evropskih držav, spremembe v strukturi družin, individualizacija življenjskih potekov, ...). Posledice na področju dela in zaposlovanja so kompleksne in se najočitneje kažejo v intenzifikaciji dela, povečanem pritisku na višanje produktivnosti, fleksibilizaciji trgov delovne sile in delovnih razmerij, deindustrializaciji in strukturni brezposelnosti.

Evropska unija si je kot enega od ciljev zastavila dvig izobrazbe zaradi potreb konkurenčnosti gospodarstva in novih tehnologij in tudi zaradi dejstva, da ima znanje ključno vlogo pri prilagajanju in prožnosti, ki sta potrebni za uspešno in učinkovito delovanje družbe. Večina ljudi ostaja dlje v izobraževanju in usposabljanju, toda razkorak med tistimi, ki so dovolj kvalificirani, da se obdržijo na površju trga dela, in tistimi, ki nezadržno ostajajo ob strani, se širi. Pri tem je zelo pomembno t. i. vseživljenjsko učenje, ki pa je v različnih nacionalnih kontekstih opredeljeno na različne načine in za različne namene.

Danes je izobraževanje in usposabljanje postalo pomembnejše kot kdaj koli prej. To je priložnost za ljudi, da se dvignejo na višji nivo v svojem življenju. Čedalje bolj kompleksni vzorci prehodov mladine v začetnih prehodih med učenjem in delom so lahko pokazatelj tega, kar čaka ljudi vseh starosti v prihodnosti. Zaposljivost je očitno ključni rezultat uspešnega učenja, toda za socialno vključenost je potrebno še kaj več kot samo to. Učenje odpira vrata izgradnji zadovoljnega in produktivnega življenja, ki presega človekov zaposlitveni status in obete, zato bo potrebno v bodoče vlagati še več sredstev in naporov v to smer. Če želi biti EU družba in gospodarstvo, ki temelji na znanju, morata postati vseživljenjsko učenje in vedno višja strokovna usposobljenost gonilni sili razvoja v EU.

Kljub znakom napredka v preteklih letih mora EU še veliko narediti, da bi dosegla polno zaposlenost, izboljšala kakovost in produktivnost pri delu in okrepila socialno ter

ozemeljsko kohezijo. Namen ponovnega zagona lizbonske strategije leta 2005 je okrepiti dinamiko delovanja na nacionalni ravni in ravni EU - tako, da se osredotoči na rast in delovna mesta in določi tri prednostne ukrepe za politike zaposlovanja: pritegniti in ohraniti več zaposlenih na trgu dela, izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter večje naložbe v človeški kapital.

Kot meni Kajzer (2005), so ključni problemi na trgu dela v Sloveniji naslednji:

1) nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, kar je ključen strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji. Problem je povezan z bistveno nižjo stopnjo zaposlenosti v storitvah (manj razvit storitveni sektor, predvsem socialne storitve) tako v Sloveniji kot v EU in skromna razširjenost zaposlitve s krajšim delovnim časom med starejšimi, ki je v EU močno prisotna (21,6 % starejših, torej med 55-64 let, dela s skrajšanim delovnim časom v EU-15), a je v Sloveniji še zelo nerazvita (samo 12,6% starejših dela s skrajšanim delovnim časom). Velike rezerve obstajajo predvsem na področju zaposlovanja žensk s skrajšanim delovnim časom (v EU-15 41,4%, v Sloveniji pa dela samo 20,6% starejših žensk s skrajšanim delovnim časom).

2) izredno nizka stopnja zaposlenih starejših (med najnižjimi v EU), ki je povezana z razreševanjem odkrite brezposelnosti s pomočjo predčasnega upokojevanja v začetku devetdesetih, še vedno relativno zgodnjim upokojevanjem in tudi s prej omenjeno nerazvitostjo zaposlitev s krajšim delovnim časom v starejši populaciji. Delno upokojevanje kot postopni prehod v neaktivnost, se v Sloveniji še ne uporablja, je pa del reformnih predlogov, ki jih je novembra 2005 sprejela vlada. Pri tem je treba izpostaviti, da je zaostajanje stopnje zaposlenosti starejših žensk za povprečjem EU večje kot zaostajanje stopnje zaposlenosti moških.

3) sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15-24 let) v Sloveniji, ki terjaja povečanje naporov za zaposlovanje mladih in njihovo vključevanje v delo ob pomoči mentorjev (z njihovo pomočjo bi prišli do potrebnih začetnih delovnih izkušenj), njihovo prekvalifikacijo in spodbujanje pridobivanja vsaj srednješolske izobrazbe, ki povečuje njihove zaposlitvene možnosti. Tudi v tem primeru je večji problem brezposelnosti pri mladih ženskah kot pri mladih moških.

4) naraščajoča stopnja brezposelnosti s terciarno izobrazbo, ki opozarja na problem nepovezanosti izobraževalnega sistema s potrebami gospodarstva. Tako po eni plati primanjkuje strokovnjakov tehničnih in naravoslovnih strok, po drugi pa se pojavlja brezposelnost diplomantov družboslovnih programov. Terciarno izobraženi se zaposlujejo predvsem v izobraževanju in javni upravi, medtem ko beleži povprečno število let šolanja zaposlenih v industriji le počasen napredek, delež zaposlenih s terciarno izobrazbo v industriji pa v Sloveniji (6,3%) daleč zaostaja za povprečnim deležem zaposlenih s terciarno izobrazbo v industriji v EU-15 (16,3%).

Gibanje in struktura brezposelnosti sta podvrženi spremembam, ki jih pogojujejo različni dejavniki; predvsem gibanje v gospodarstvu, pa tudi demografska gibanja, socialna, šolska, zaposlitvena, pokojninska in druge politike, ki posredno ali neposredno posegajo na trg delovne sile. Pod vplivom omenjenih dejavnikov se je struktura brezposelnosti v Sloveniji spreminjala tudi v zadnjih petih letih. Med različnimi trendi v brezposelnosti so na Zavodu RS za zaposlovanje posebej v zadnjem obdobju opazili naraščanje deleža brezposelnih mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, potem, ko so pridobili najvišje stopnje izobrazbe. Zato so se odločili temu pojavu posvetiti več pozornosti.

Naraščanje brezposelnosti mladih, in še posebej tistih z najvišjimi stopnjami izobrazbe, preseneča iz več razlogov. V razvojnih dokumentih na področju izobraževanja sta med cilji opredeljena povečanje deleža zaposlenega prebivalstva z višjo, visoko oziroma podiplomsko izobrazbo na 25 % do leta 2005 ter povečanje deleža prebivalstva, zlasti mladih generacij, v terciarnem izobraževanju, tako da bomo imeli v tem desetletju v Sloveniji okrog 35 študentov na 1000 prebivalcev in da se bo v različne oblike terciarnega izobraževanja vpisalo 50 % vsakokratne generacije (Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije 2002). Ti cilji naj bi temeljili na ocenah potreb slovenske ekonomije po visoko usposobljeni delovni sili.

Moje osebno mnenje je, da tudi študentsko delo oziroma delo preko študentskih servisov vpliva na prožnost delovne sile v Sloveniji. Dejstvo je, da kar dve tretjini študentov opravlja delo preko študentskega servisa. Ob vse večji brezposelnosti mladih in razširjeni obliki študentskega dela je mogoče najti povezavo med tema dvema pojavoma. Pogosto lahko ob pregledu oglasov za študentska dela ugotovimo, da so študentska dela dokaj podobna ali

celo enaka tistim, ki jih opravljajo redno zaposleni delavci. Očitno je, da delodajalci najemajo tisto delovno silo, ki je zanje ugodnejša, torej študente in dijake, namesto da bi redno zaposlovali mlade, ki so zaključili izobraževanje in bi tako pripomogli k manjši brezposelnosti. Mislim, da je študentsko delo v obliki, kot ga poznamo danes, nelojalna konkurenca na trgu delovne sile in hkrati tudi prispeva k togosti slovenskega trga delovne sile. Na tem področju bodo morali tako delodajalci kot delojemalci, še posebej pa vlada s svojimi predpisi in zakoni, nujno kaj ukreniti.

Kljub vsemu pa je stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji med najnižjimi v EU, registrirana in anketna brezposelnost pa se tudi še vedno znižujeta. Da bi ta trend obdržali tudi v prihodnje, bo potrebno še večjo pozornost nameniti politikam na trgu dela, med katerimi je aktivna politika zaposlovanja pomembna, ni pa edina.

Po oceni institucionalnih dejavnikov na trgu dela lahko rečemo, da se Slovenija v primerjavi z ostalimi članicami uvršča med države z najmanj fleksibilnim trgom dela, medtem ko imajo najmanj rigiden trg dela baltske države. Zaradi hitrega vstopa Slovenije v EMU je ključnega pomena, da hitro sprejme ukrepe, ki bodo naredili trg dela bolj prilagodljiv. V Sloveniji opazimo, da je fleksibilnega zaposlovanja, v primerjavi s prevladujočo standardno zaposlitveno obliko, relativno malo, vendar je opazen pozitiven trend v omenjeni smeri.

Visok delež zaposlenih v standardni zaposlitveni obliki je logičen, saj omogoča taka oblika zaposlenosti relativno visoko stopnjo varnosti zaposlitve, ki je bila tudi prevladujoča v preteklosti. Prav to pa je največja pomanjkljivost fleksibilnih oblik zaposlitve. Prav tako kot Slovenija so se s problemom brezposelnosti v 80. letih soočile tudi države vzhodne Evrope, ki so zdaj prav tako postale polnopravne članice EU. Prav zato se je tudi v sami nalogi izkazalo, da je stopnja brezposelnosti in fleksibilnosti trga delovne sile v EU zelo različna.

Stare države EU se zdaj, kljub krizi, postavljajo na noge in zmanjšujejo brezposelnost, države, ki pa so šele pristopile v EU (Poljska, Češka, Slovaška, predvsem pa Romunija in Bolgarija), pa imajo zelo visoko stopnjo brezposelnosti in tudi nimajo tako fleksibilnega trga delovne sile. V prihodnje jih čaka še veliko trdega dela, če se bodo želele približati povprečju EU. Slovenija je na tej poti naredila že nekaj korakov. Vidimo, da ima zelo nizko stopnjo brezposelnosti, vendar pa bo potrebno na tej poti še krepko vztrajati naprej in hkrati

vzdrževati že doseženo. V nalogi smo lahko videli tudi, da uvajanje netipskih oblik zaposlovanja posledično vpliva na zniževanje brezposelnosti.

V zadnjem času se stanje brezposelnosti v Sloveniji nenehno izboljšuje, delež fleksibilnega zaposlovanja pa ne upada, temveč se celo povečuje. Tu pa je odprto še zlasti vprašanje varnosti fleksibilnega zaposlovanja, ki ga bo treba še ustrezno urediti in dopolniti. Stopnje uresničevanja posameznih smernic Evropske strategije zaposlovanja ter posameznih ciljev zaposlovanja, določenih v Lizboni in Stockholmu so, podobno kot v drugih državah članicah, tudi v Sloveniji različne. Tako smo lahko skozi nalogo videli, kako posamezne države uresničujejo določne cilje in kako so pri tem uspešne. Spoznali smo, da bo nujno še zelo veliko napora in dela, če bomo želeli Evropo pripeljati na določen nivo in jo poenotiti, oziroma zmanjšati razlike med državami, članicami Evropske unije, kajti v današnjem času so razlike med posameznimi državami na posameznih področjih zelo velike in jih bo treba v prihodnosti zmanjšati ter tako ustvariti med seboj podobne države, ki bodo enakopravno sodelovale med seboj, hkrati pa tudi pripomogle k nadaljnjemu razvoju EU.

Glavna hipoteza v nalogi, da se stopnja brezposelnosti po državah EU razlikuje glede na stopnjo fleksibilnosti trga in tipa politike zaposlovanja se je pokazala kot delno pravilna. Skozi nalogo lahko pridemo do zaključka, da ima Slovenija nefleksibilno delovno silo, vendar pa ima kljub temu zelo nizko stopnjo brezposelnosti. Nekatere druge države (Nizozemska, Velika Britanija...) pa imajo zelo fleksibilno delovno silo in nizko stopnjo brezposelnosti, kar potrjujejo hipotezo.

V nalogi sem predstavil tudi ekonomsko politiko, ki nam pomaga pri doseganju ciljev na ekonomskem področju. To je zelo pomembno, saj lahko s pravo ekonomsko politiko pripomoremo k boljšemu življenju ljudi v posamezni družbi in ustvarimo večjo blaginjo države. Skozi zgodovino lahko vidimo, da so ekonomsko bolj razvite države nudile svojim prebivalcem boljše in bolj lagodno življenje ter napredek. Predstavljene so bile raziskave in teorije posameznih ekonomistov, ki so se ukvarjali s področjem zaposlovanja in brezposelnosti. Če hoče EU, in Slovenija kot njena članica, omogočiti svojim državljanom boljše pogoje za življenje, boljše službe, mora upoštevati določena načela in zakonitosti ekonomske politike in znanosti. Že v preteklosti so ekonomisti dognali, da obstaja povezava med inflacijskimi pritiski in brezposelnostjo. Ekonomisti kot so Keynes, Freidman, Phillips, Samuelson, Nordhaus in ostali so poskušali vsak na svoj način prikazati povezave med tema

dvema pojavoma, ki sta zelo pogosta v državah in skupnostih širom po svetu. S pravnimi ukrepi in pravim načinom lahko dosežemo kombinacijo nizke brezposelnosti in nizke inflacije, vendar pa moramo biti ves čas zelo pozorni, katere ukrepe oziroma niz ukrepov sprejemati v določenem trenutku.

Čisto na koncu pa bi rad še poudaril, da je področje merjenja fleksibilnosti trga dela še dokaj neraziskano in predstavlja velik strokoven izziv za raziskovalce in za statistike, saj obstajajo številni vidiki fleksibilnosti, pa tudi samo merjenje fleksibilnosti predstavlja določen problem. Tudi sam sem v nalogi opisal le nekaj dejstev o fleksibilnosti trgov delovne sile, saj bi bilo potrebno za podrobnejšo analizo narediti raziskavo in pod drobnogled vzeti vse države v EU ter ugotoviti razlike in podobnosti med njimi.

8 SEZNAM VIROV IN LITERATURE

1. Abas, Alli (2000): Globalization ob business: practice and theory. New York: Internation Business Press.
2. Bagon, Judita (1991): Poti do dela in zaposlitve. Ljubljana: Panta Rhei.
3. Ball Laurence, Mankiw Gregory N. (2002): The Nairu in Theory and Practice – NBER Working Papers. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
4. Bajt Aleksander, Franjo Štiblar (2004): Ekonomija – ekonomska analiza in politika, Ljubljana: GV Založba.
5. Bečan, Irena (2003): Delovno pravni položaj delavcev, zaposlenih pri agenciji, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku - aktivnosti na ravni EU. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, 23-30.
6. Belčič, Franc (2002): Proces zaposlovanja kadrov. Kranj: Moderna organizacija.
7. Belopavlič, Nataša (2004): Novi ukrepi za vzpodbujanje zaposlovanje. Gospodarski vestnik d.d., 20-32.
8. Bezjak Ivanuša, Mirjana (1995): Kako iskati zaposlitev. Maribor: Rotis.
9. Bischof, Michael (2004): The states and policy mix – Does management matter.
10. Bohak, Janko (1982): Psihofiziološki vidiki brezposelnosti.
11. Brešar Jana, Dani Dragica, Hrovath Derganc Miša Andreja, Eržen, Janita (2004): Uspešnost in zaposlovanje udeležencev programov izobraževanja in usposabljanja vključenih v leto 2003. Ljubljana Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
12. Cooper, Cary (2002): The new world of work; challenges and opportunities. UK: Oxford.
13. Čebular, Alenka (2005): Slovenija v Evropski uniji : [169 odgovorov o članstvu Slovenije v EU]. Ljubljana: Urad vlade RS za informiranje.

14. Črnak Meglič Andreja in Tomšič Danilo (1996): Evropska socialna in zaposlovalna politika. Ljubljana: Kalandrovo društvo.
15. Descy, Pascaline (2000): Training in Europe; second report on vocational training research in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
16. Domadenik, Irena (1994): Merjenje brezposelnosti – zbornik posvetovanja statistov. Radenci: Zavod RS za statistiko in statistično društvo Slovenije.
17. EC(2004): Employment in Europe (2004). Bruxelles: European Commission (Employment and Social Affairs).
18. EC(2003): Gender pay gap in European labour markets. Commission staff working paper, 98-145.
19. Esping-Andersen, Gosta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Policy Press.
20. Esping-Andersen, Gosta (1996): Welfare States in Transition. Social Security in the New Global Economy . London: Sage.
21. Esping-Andersen, Gosta (1999): Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford: University Press.
22. Evropska komisija (2004): Predstavitev lizbonskih reform za razširjeno Unijo. Poročilo Komisije spomladanskemu Evropskemu svetu 26. marec 2004
23. Evropska komisija (2005): Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta. Nov začetek za Lizbonsko strategijo. Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu.
24. European Commission (2004a): Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

25. European Commission (2004b): Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Luxembourg: Report from the High Level Group chaired by Wim Kok. Office for Official Publications of the European Communities.
26. European Commission (2005): Draft Joint Employment Report 2004/2005. Communication from the Commission to the Council.
27. Fidrmuc Jarko, Fidrmuc Jan (1999): Integration, Disintegration and Trade in Europe: Evolution of Trade Relations During the 1990s. Center for European Integration Studies.
28. Friedman, Milton (1986): The Role of Monetary Policy. Chicago: The American Economic Review.
29. Friedman, Milton (1988): John Maynard Keynes papers. Stanford - Hoover Institution, 88-17.
30. Friedman, Milton (1988): Money and the Stock Market. University of Chicago Press, 221-45.
31. Friedman, Milton (1977): Nobel lecture: Inflation and Unemployment. University of Chicago Press, 451-72.
32. Ganssmann, Heiner (2000): Labour Market Flexibility, Social Protection and Unemployment. European Societies.
33. Goreya, Roy (2001): Tam kjer je volja, tam je pot; psihologija življenjskega uspeha in nasveti za uspešno iskanje zaposlitve. Ljubljana: Društvo invalidski forum Slovenije.
34. Gorše Dolinar, Alenka (2004): Gibanje na trgu dela 2000 – 2004. Zavod RS za zaposlovanje, 22-85.
35. Haralambos Michael, Holborn Michael (1999): Sociologija: Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.
36. Hrovatin, Nevenka (2000): Uvod v gospodarstvo. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta.

37. Ignjatović, Miroljub (2002). Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile - doktorska disertacija. Ljubljana: FDV.
38. Ignjatović, Miroljub (2002a): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V: Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja (zbornik). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
39. Ješovnik, Peter (2003): Poslovni vodnik po evropskem pravu. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
40. Ješovnik, Peter (2000): Evropska unija: zgodovina, ustanove, politike in evropski model družbe. Koper: visoka šola za management Koper.
41. Jukič Mrgole, Tjaša (2000): Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj: Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
42. Kajzer, Alenka (2006): Fleksibilnost, zaposlovanje in reforme trga dela. Revija Kadri, 12-35.
43. Kajzer, Alenka (2005): Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Urad za makroekonomske analize in razvoj, 12-45
44. Kajzer, Alenka (2005): Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja. Statistični urad Republike Slovenije, 10-52
45. Kajzer, Alenka (2006) Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 10-32.
46. Kanjuo-Mrčela Aleksandra, Ignjatović Miroljub (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti (Unfriendly Flexibilisation of Work and Employment The Need for Flexicurity). In: Razpoke v zgodbi o uspehu (Cracks in the Story of Success). Ljubljana: Založba Sophia.
47. Kocbek, Marijan (2002): Razrešitev in delovnopravno varstvo poslovnih delavcev; po novi (statusno- in delovnopravni) ureditvi. Ljubljana: GV izobraževanje.
48. Komisija evropskih skupnosti (2007): Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu Ekonomsko-socialnem odboru in Odboru regij, Bruselj 5-7.

49. Končar, Polonca (1993): Mednarodno delovno pravo. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.
50. Koning, Pierre (1999): The NAIRU in a nutshell. CPB report.
51. Korpič Horvat, Etelka (2002): Zaposlenost in brezposelnost v Sloveniji. Ljubljana: Gospodarski vestnik d.d..
52. Kramberger, Anton (2001): Enlargement futures project; synthesis report. Seville: European Communities.
53. Kratič, Aleksandra (2004): Mednarodne migracije v svetovnem gospodarstvu s poudarkom na EU. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor.
54. Lang, Dany (2006): Can the Danish model of flexibility be a matrix for the reform of European labour markets. Montesquieu: Universite Montesquieu, Universite des Sciences Sociales.
55. Lipičnik, Bogdan (2000): Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? Evrobilten, št.14, januar 2000.
56. Malačič, Janez (1995): Faktorji gospodarskega razvoja. Ljubljana: Zavod za makroekonomske analize in razvoj.
57. Mankiw, Gregory (2001): Principles of Economics. Second Edition. B.k. : Harcourt College Publishers.
58. Moussis, Nicolas (1999): Evropska unija: pravo, ekonomija, politike. Ljubljana: Littera picta.
59. Mrak, Mojmir (1998): Strategija RS za vključitev v EU: ekonomski in socialni del. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 10-45.
60. OECD Employment Outlook (2004): Employment Protection Regulation and Labour Market Performance.
61. Office for Official Publication of the European Communities (1998): Fact Sheets on the European Union. Luxemburg.

62. Ovin Rasto, Monika Šlebinger (2003): Makroekonomska politika. Maribor: Ekonomska poslovna fakulteta Maribor.
63. Pajnkihar, Tatjana (2002): Vpliv rasti plač na inflacijo v Sloveniji - diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
64. Phillips, Alban W.(1958): The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957. London: Economica.
65. Pizzati, Lodovico (2002): Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process; changing perspectives and policy options. Washington (D.C.).
66. Rihter, Liljana (2005): Možni ukrepi za dvig zaposljivosti : primer brezdomcev in oseb zasvojenih z nedovoljenimi drogami. Ljubljana: Teorija in praksa.
67. Ramšek, Franci (2003): Gospodarski subjekti na trgu na pragu Evropske unije; (pravo družb, pogodbeno pravo, izvršba in zavarovanje, davčno pravo in zaposlovanje). Maribor: Inštitut za gospodarsko pravo.
68. Samuelson Paul, Nordhaus William D.(1998): Economics. 16th Edition. New York: McGraw-Hill
69. Samuelson Paul, Solow Robert (1998): Problem of achieving and maintaining a stable price level. Analytics of Anti-Inflation Policy. New York: American Economic Review.
70. Schmid Josef, Roth Christian (2009): European Labour Market Policy and National Regimes of Implementation. Berlin.
71. Senjur, Marjan (2001): Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva. Maribor: MER-MER Evrocenter.
72. Sicherl, Pavle (2003): Fleksibilnost dela; primerjalna analiza. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
73. Smole Jože, Pajnkihar Tatjana (2007): Flexicurity – pomeni prožno varnost ali varno prožnost. Ljubljana: Gospodarsko-finančni tednik.

74. Stiglitz, Joseph (2003): Globalisation and its discontents. New York: W.W. Norton & Company.
75. Stojanović Miroslav, Rojec Matija, Trbanc Martina (2007): Multinacionalna podjetja in (ne)flexibilnost zaposlovanja v Sloveniji. Malnar Brina, Bernik Ivan: Zbornik Družboslovne razprave. Slovensko sociološko društvo in Fakulteta za družbene vede.
76. Svetlik, Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost.
77. Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve s Sloveniji: Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
78. Svetlik Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (2002): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
79. Svetlik Ivan, Ilič Branko (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu; primerjalna analiza upravljanja človeških virov. Ljubljana: Založba Sophia.
80. Immanuel, Wallerstein (1999): The End of the World As We Know It: Social Science for the Twenty-first Century. Minneapolis: University of Minnesota Press.
81. Warner, Malcom (2002): Globalization, Labour Markets and Human Resources in Asia Pacific Economies. The International Journal of Human Resource Management. London: Routledge Journals.
82. Wilthagen, Ton (2004): Balancing Flexibility and Security in European Labour Markets. Haag :Dutch Socio-Economic Council.
83. Wilthagen, Ton, Tros Frank (2004): The Concept of “Flexicurity”: A new Approach to Regulating Employment and Labour Markets. Tilburg : University of Tilburg.
84. Whitehead Vaughan, Daniel (2003): EU enlargement versus social Europe the uncertain future of the European social model, Northampton.
85. What is the European Employment strategy (2004): New Policy Institute. London, 1-52.
86. Worswick George, David Norman (1991): Unemployment: a problem of policy. Cambridge: University press.

87. Wulwick, Nancy (1989): Phillips' Approximate Regression. Oxford Economic Papers, 22-45.
88. Verlič Christensen, Barbara (2002): Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
89. Žižmond, Egon (1992): Uvod v ekonomijo-Makroekonomija. Maribor: Ekonomsko poslovna fakulteta v Mariboru.

Internetni viri:

90. Adecco (2007). Better Work Better Life. Dostopno na <http://www.adecco.si/> (20.9.2007).
91. Combining a High Level of Welfare with Flexibility (2006). Dostopno na http://www.cicerofoundation.org/pdf/presentation_christensen.ppt (8.10.2006).
92. Delo zaposlitve (2007). Dostopno na: <http://zaposlitev.delo.si/iskanje.php?najdi=spl&vse=1&izob=6&kraj=0&akcija=POT RDI> (2.11.2007)
93. EU Careers (2006). The complete guide to preparing for EU recruitment competitions and working for the EU institutions. Dostopno na: <http://www.eu-careers.com/> (22.10.2006)
94. EUROPA – Employment, Social Affairs and Equal Opportunities – Homepage (2007). Dostopno na: http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html (22.1.2007).
95. EU Social policy – Eubusiness (2006). Dostopno na: http://www.eubusiness.com/topics/Social/index_html?b_start:int=120 (12.10.2006).
96. Euro info center (2007). Dostopno na: http://eic.pcmg.si/sl/prost_pretok_oseb.asp?id_tip1=40 (2.4.2007).
97. EUROPA – EU institution and other bodies (2006). Dostopno na: http://europa.eu.int/institutions/index_en.htm (2.11.2006)

98. Eurostat (2007a). Dostopno na:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=em014> (14.10.2007).
99. Eurostat (2007b). Dostopno na:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071 (26.10.2007).
100. Eurostat (2007c). Dostopno na:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=em014> (10.10.2007).
101. Eurostat (2007d). Dostopno na:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071 (6.11.2007).
102. Eurostat (2007e). Dostopno na:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em072 (2.11.2007).
103. Flexible time (2005). Dostopno na:
<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/index.htm> (10.11.2006).
104. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006). Dostopno na
<http://www.gov.si/mddszi/> (20.11.2006).
105. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008). Dostopno na
<http://www.gov.si/mddszi/> (20.3.2008).
106. Portal Moje delo. Prosta delovna mesta (2007) Dostopno na:
http://www.mojedelo.com/delo/_share/matkurja/prosta_dela.aspx (3.2.2007).
107. Republika Slovenija. Slovenija doma in v Evropi (2007). Dostopno na :
<http://evropa.gov.si/zaposlovanje/> (3.2.2007).

108. Republika Slovenija, Slovenija doma in v Evropi. Pravila delovanja na enotnem trgu (2006). Dostopno na: <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/9-3/> (11.11.2006).
109. Republika Slovenija, Slovenija doma in v Evropi. Zaposlovanje in sociala (2006). Dostopno na: <http://evropa.gov.si/zaposlovanje/> (11.11.2006).
110. Statistični urad Republike Slovenije (2007). Dostopno na: http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp (2. 3. 2007).
111. Spruce, Flint. Notes about Modern Macroeconomics (2003). Dostopno na: <http://spruce.flint.umich.edu/~mjperry/notes11.htm> (13.11.2007).
112. The European Economic and Social Committee (2007). Dostopno na: http://europa.eu.int/institutions/eesc/index_en.htm (2.15.2007).
113. Uradni list (2007). Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006107&dhid=85249> (20.2.2007).
114. Vlada Republike Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006). Dostopno na: <http://www.vlada.si/?gr1=min&gr2=minMdd&lng=slo> (2.4.2007).
115. Wallace, Claire. Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison (2003). Dostopno na: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs60.pdf> (2.2.2007).
116. Wallace, Claire. Households, work and flexibility (2004). Dostopno na: www.hwf.at (2.5.2007).
117. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2004). Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2004. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/APZProgrami2004.pdf> (20.10.2006).
118. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Služba za analitiko. (2004). Gibanja na trgu dela 2000 – junij 2004. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2004/GibanjaNaTrguDela2000DoJunija2004.doc> (25.10.2006).

119. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006). Dostopno na:
<http://www.ess.gov.si/> (20.12.2006).
120. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. European Employment Services (2006).
Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/eures.htm> (20.12.2006).