

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Aleksandra Lanc

**Primerjalna analiza prožnosti in varnosti delovne sile v
Evropski uniji**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Aleksandra Lanc

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

**Primerjalna analiza prožnosti in varnosti delovne sile v
Evropski uniji**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorju red. prof. dr. Ivanu Svetliku za strokovno pomoč, usmerjanje in prijazno podporo pri nastajanju magistrskega dela.

Hvala Domnu, staršem, Runetu in vsem ostalim prijateljem, ki ste mi vsak na svoj način pomagali, mi vlivali optimizem in me moralno podpirali na tej poti.

Prav posebna zahvala gre mojemu še nerojenemu sinu za potrpežljivo sodelovanje in motiviranje pri zaključevanju mojih študijskih obveznosti.

Primerjalna analiza prožnosti in varnosti delovne sile v Evropski uniji

Povzetek

Aktualno vse bolj odmevne kritike domačih in tujih institucij o togosti trga delovne sile v Sloveniji kličejo po korenitih spremembah. Reforma je nujna na področju zmanjšanja segmentacije na trgu delovne sile (zmanjševanje razlik med različnimi oblikami delovnih razmerij), znižanja visokih stroškov dela, olajšanja vstopa na trg delovne sile ter zmanjšanja administrativnih ovir in finančnih bremenitev delodajalcev pri zaposlovanju in odpuščanju delovne sile. Kako zasnovati in izvesti reformo, ki bo povečala prožnost na trgu delovne sile, hkrati pa ne ogrozila socialno varnost zaposlenih, je glavna tema magistrske naloge.

Magistrsko delo podrobneje predstavlja in analizira fenomena prožnosti in socialne varnosti trga delovne sile ter njuno medsebojno prepletenost. Preko izbranih kriterijev, s katerimi se meri stopnja prožnosti in učinkovitosti trga delovne sile, med seboj primerjam štiri reprezentativne modele trga delovne sile (nordijski, anglo-saksonski, kontinentalni in mediteranski). Primerjalna analiza izpostavi prednosti in slabosti za vsak model trga delovne sile, pri čemer se nordijski model (natančneje danski model) izkaže kot najbolj uspešen v zasledovanju ustreznega ravnovesja med prožnostjo in socialno varnostjo trga delovne sile. Danski model trga delovne sile zagovarja varno prožnost (flexicurity), ki vključuje visoko stopnjo prožnosti trga delovne sile, trdno socialno varnost za primer brezposelnosti ter aktivno politiko zaposlovanja, ki iskalcem zaposlitve olajša ponovni vstop na trg delovne sile ter uspešno znižuje stopnjo dolgoročne in strukturne brezposelnosti. Danski model se je v obdobju pred gospodarsko krizo izkazal za zelo uspešnega, finančna in gospodarska kriza pa ga je postavila pred nove izzive, ki zahtevajo ponoven pregled in prilagoditve modela novim gospodarskim razmeram.

Zadnje poglavje v celoten koncept primerjalne analize umesti slovenski trg delovne sile, vključi pa tudi komponento kulturne raznolikosti pri dojemanju pojmov zaposlenosti, brezposelnosti in socialne varnosti. Slednje opozarja na pazljivost pri prenosu uspešnih praks iz tujine v slovensko okolje, saj je prav specifičnost gospodarskega, političnega in kulturnega prostora eden ključnih dejavnikov za uspeh.

Ključne besede: prožnost, socialna varnost, varna prožnost (flexicurity), evropski trg delovne sile, danski trikotni model trga delovne sile

Comparative Analysis of Flexibility and Security of the Labour Force in the European Union

Summary

In light of present day criticism expressed by both domestic as well as foreign institutions with regard Slovenia's rigid labour market the reform appears to be incumbent. Hence, certain areas call for immediate attention and the following changes appear to be imperative: reduce segmentation on the labour market (narrow down the differences between different employment types), cut the high labour costs, ease the labour market entry conditions, reduce the red tape and decrease the charges employers are subjected to when employing or dismissing their labour force. Throughout my master thesis I will try to obtain the answer to the main question: How to implement a suitable reform that will increase the flexibility on the labour market without jeopardizing the social security of the employees?

Through my master dissertation I tried to analyse the importance of flexibility and social security on the labour market and how the two intertwine. Based on selected criteria - which had been used in order to measure the level of flexibility and efficiency of the labour market - four representative labour market models have been identified: Nordic, Anglo-Saxon, Continental and Mediterranean model. The comparative analysis highlights both pros and cons of each of the models, nonetheless the Nordic (Danish to be precise) seems to have most successfully achieved the right balance between flexibility and social security of the labour market. The Danish model is an advocate of flexible security (flexicurity), which encourages a high level of flexibility of the labour market, stable social security in the event of unemployment and an active employment policy that facilitates a rather smooth re-entry to the labour market for job-seekers. This resulted in a successful reduction of the long-term and structural unemployment level and was the proven path to success during economic growth. Nevertheless the financial and economic crisis has put the Danish model to the test. Therefore several adjustments are needed where the new economic circumstances will be taken into account.

In my last chapter I applied the Slovenian labour market specifics to the concept of comparative analysis, thus including the component of cultural diversity in understanding the terms like employment, unemployment and social security. In fact, the key to a successful transfer and implementation of good foreign practices to a new environment is very good understanding of the economic, political and cultural background of the environment all these practices are being applied to.

Key words: flexibility, social security, flexibly security (flexicurity), European labour market, Danish Triangular labour market model

KAZALO

1 UVOD	10
1.1 Raziskovalna relevantnost predlagane teme.....	10
1.2 Namen in cilj magistrske naloge	11
1.3 Hipoteze	13
1.4 Predvidene metode raziskovanja	14
1.5 Struktura magistrske naloge	15
2 EVROPSKI TRG DELOVNE SILE	16
2.1 Prožnost trga delovne sile.....	16
2.1.1 Številčnost sindikalnih združenj in njihova moč.....	17
2.1.2 Kriterij minimalnih plač	21
2.1.3 Zaščita delojemalcev pred odpuščanjem.....	22
2.1.4 Pogostnost dela izven običajnega delovnega časa	24
2.2 Končni rezultati trga delovne sile.....	27
2.2.1 Rast zaposlovanja	28
2.2.2 Dohodki/plače	30
2.2.3 Brezposelnost	32
2.3 Povzetki analize trga delovne sile Evropske unije	34
3 ŠTIRJE MODELI EVROPSKEGA TRGA DELOVNE SILE.....	36
3.1 Zniževanje revščine oziroma zniževanje dohodkovne neenakosti.....	39
3.2 Zagotavljanje varnosti oziroma zaščite zaposlenih pred nepričakovanimi tveganji na trgu delovne sile	41
3.3 Povečanje nagrad / plačil za prisotnost na trgu delovne sile.....	45
3.4 Tipologija modelov trga delovne sile v Evropski uniji	46
4 PREDSTAVITEV TRIKOTNEGA MODELA TRGA DELOVNE SILE.....	50
4.1 Koncept prožnosti danskega trga delovne sile	53
4.2 Socialna varnost za brezposelne na Danskem.....	57
4.3 Aktivna politika zaposlovanja na Danskem	58
4.4 Pasti zlatega trikotnika danskega sistema zaposlovanja v času recesije	60
4.5 Prenosljivost danskih izkušenj na druga gospodarstva	63
5 PRIMERJAVA REPREZENTATIVNIH TRGOV DELOVNE SILE	65
5.1 Primerjava prožnosti trgov delovne sile.....	65
5.2 Dohodkovna (socialna) varnost v primeru brezposelnosti	68
5.3 Aktivna politika zaposlovanja	73

5.4 Trg delovne sile v Sloveniji.....	75
5.4.1 Gibanje zaposlenosti in prožnost na trgu delovne sile v Sloveniji.....	76
5.4.2 Dohodkovna (socialna) varnost v primeru brezposelnosti v Sloveniji.....	79
5.4.3 Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji.....	81
5.5 Vpliv kulture in tradicije na prožnost trga delovne sile	83
6 SKLEP	92
7 LITERATURA	95

SEZNAM TABEL

Tabela 2.1: Režimi industrijskih odnosov v Evropski uniji	19
Tabela 2.2: Zaščita delojemalcev pred odpuščanjem v letu 2008	23
Tabela 2.3: Najbolj pogosta ter druga najbolj pogosta razporeditev delovnega časa	25
Tabela 2.4: Statistika delovne sile	28
Tabela 2.5: Distribucija dohodkov ter premoženja	31
Tabela 2.6: Dimenzije brezposelnosti	32
Tabela 3.1: Tipologija modelov trga delovne sile v Evropski uniji	47
Tabela 5.1: Osnovni podatki o varni prožnosti štirih reprezentativnih trgov delovne sile	65
Tabela 5.2: Povprečen čas trajanja zaposlitve glede na spol in starost (leto 2010)	66
Tabela 5.3: Stopnja zaposlenosti po starostnih skupinah	76
Tabela 5.4: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah	77
Tabela 5.5: Razpršenost zaposlenih po kriteriju trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu, leto 1999	78
Tabela 5.6: Primarni in sekundarni motivacijski faktorji za delo	85
Tabela 5.7: Sprejemljivost pojma brezposelnosti	87
Tabela 5.8: Nagnjenost k večjemu obsegu socialnega varstva na trgu delovne sile	88

SEZNAM GRAFOV

Graf 2.1: Minimalne plače v državah Evropske unije v letu 2012	21
Graf 2.2: Pogostost nočnega in nedeljskega dela za izbrane EU države	26
Graf 3.1: Segmentacija socialnih izdatkov v štirih modelih trga delovne sile	38
Graf 3.2: Obseg redistribucije v različnih modelih trga delovne sile (obdobje od 2005 do 2010)	40
Graf 3.3: Redistributivna učinkovitost socialnih izdatkov (celotno prebivalstvo)	41
Graf 3.4: Trade off med EPL ter UB	42
Graf 3.5: Uspešnost različnih socialnih sistemov na področju zaščite delovnih mest pred tveganji gibanj na trgu delovne sile	44
Graf 3.6: Doseganje cilja Lizbonske strategije za leto 2010	45
Graf 3.7: Stopnja zaposlenosti ter verjetnost za izhod iz revščine	46

Graf 4.1: Povprečen čas službovanja pri istem delodajalcu za države EU-15 (1992-2006)....	54
Graf 4.2: OECD-jev indikator strogosti stopnje zaščite zaposlenih (EPL) za leto 2003	55
Graf 4.3: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja v letu 1998 (delež v BDP).....	59
Graf 5.1: Indikatorji zaščite redno zaposlenih, leto 2004	67
Graf 5.2: Višina nadomestil za dvoletno brezposelnost v primerjavi z višino povprečne plače zaposlenih, leto 2007 in 2009.....	73
Graf 5.3: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja ter strošek javnega zavoda za zaposlovanje izraženi kot delež BDP	74
Graf 5.4: Kumulativni podatki primarnih in sekundarnih motivacijskih faktorjev za delo	86
Graf 5.5: Kumulativni podatki sprejemljivosti pojma brezposelnosti	87
Graf 5.6: Kumulativni podatki nagnjenosti k večjemu obsegu socialnega varstva na trgu delovne sile.....	88

SEZNAM SLIK

Slika 4.1: Zlati trikotnik danskega sistema zaposlovanja	52
--	----

1 UVOD

1.1 Raziskovalna relevantnost predlagane teme

V obdobju zadnjih dveh desetletij smo priča intenzivni ekonomski globalizaciji, ki jo označujeta hiter tehnološki napredek ter močna globalna konkurenca. Strukturne in konjunkturne spremembe, ki spremljajo proces ekonomske globalizacije, zahtevajo spremembe, razvoj in prilagoditev tudi na področju trga delovne sile ter sistema socialnega skrbstva. Čas v katerem je vladala polna ter stabilna zaposlenost in zaposlitev s polnim delovnim časom, se zdi stvar preteklosti. Gospodarstva se soočajo s problemi vse večjih množic brezposelnih, negotovih zaposlitev, socialne izključenosti, slabo plačanih del, kar vodi v delovno revno (working poor) prebivalstvo in vse večje nezadovoljstvo prebivalstva nad obstoječim sistemom. Sočasni družbeni trendi, kot so staranje prebivalstva, spreminjanje strukture družine in spreminjanje pomena posameznika v družbi, še dodatno otežujejo reševanje problematike na tradicionalen način. Povojne družbeno-ekonomske institucije socialnega skrbstva se zdijo neučinkovite pri reševanju aktualnih družbenih problemov. Vprašljivost zadostnosti ter vzdržljivosti le teh, kliče po novih ekonomskih in socialnih reformah, ki bi gospodarstvu in družbi omogočile uspešno soočanje z aktualnimi izzivi in problemi globalnega gospodarstva (Sarfati 2002).

V kontekstu reševanja problematike naraščajoče brezposelnosti se pogosto, kot ena izmed rešitev, pojavlja koncept »flexicurity« oziroma koncept varne prožnosti, kar pojmuje kombinacijo med prožnostjo trga delovne sile ter solidarno socialno varnostjo zaposlenih. Koncept varne prožnosti je Evropska unija vključila v Evropsko zaposlitveno strategijo v letu 2007. Od takrat so vse članice Evropske unije zavezane k rednemu poročanju o napredku na področju varne prožnosti. Države so suverene pri iskanju prave poti do cilja, vendar pa se nobena članica ne more izogniti iniciativi in prilagajanju h konceptu varne prožnosti (Jorgensen 2011). Kako uspešne so države članice Evropske unije pri zasledovanju koncepta varne prožnosti, je aktualna tema številnih raziskav, strokovnih gradiv in člankov. V uvodnem delu magistrske naloge bomo na kratko osvetlili obstoječa dognanja in ugotovitve raziskav, kar nam bo služilo kot izhodišče za nadaljnje raziskovanje, kjer bomo iskali odgovor na odprto vprašanje empiričnega dokazovanja povezanosti med varnostjo zaposlitev in prožnostjo trga delovne sile.

1.2 Namen in cilj magistrske naloge

Namen naloge je raziskati in analizirati povezavo med prožnostjo trga delovne sile Evropske unije ter socialno varnostjo zaposlenih. Zaradi njegove prevelike raznolikosti, bomo uporabili Sapirjevo delitev trga delovne sile Evropske unije na štiri različne tipe.

Po Sapirju (2005) delimo evropski trg delovne sile (omejitev na EU 15) na štiri sledeče tipe:

- **nordijski oziroma socialdemokratski skandinavski tip**, kamor spadajo države kot so Danska, Finska, Švedska ter Nizozemska;
- **anglo-saksonski tip**, kamor spadata Irska in Velika Britanija;
- **kontinentalni tip**, vključujoč Avstrijo, Belgijo, Francijo, Nemčijo ter Luksemburg;
- **mediteranski tip**, ki obsega države Evropske unije ob Mediteranskem morju. To so Grčija, Italija, Portugalska ter Španija.

Temeljni nameni naloge so sledeči:

1. Osvetlitev obstoječih dognanj in ugotovitev na področju prožnosti in učinkovitosti evropskega trga delovne sile, s poudarkom na podrobnejšo predstavitev ključnih kazalnikov prožnosti trga delovne sile ter njegove učinkovitosti.
2. Apliciranje zgornjih (iz točke 1) dognanj in ugotovitev na štiri tipe trgov delovne sile v Evropski uniji. Z analiziranjem sekundarnih statističnih podatkov prikazati močne in šibke plati na področju prožnosti in učinkovitosti vsakega od navedenih štirih tipov trga delovne sile.
3. Umestitev slovenskega trga delovne sile med štiri tipe trgov delovne sile v Evropski uniji, na osnovi primerjave ključnih kazalnikov in analize sekundarnih statističnih podatkov.
4. Iskanje odgovora na odprto vprašanje povezanosti oziroma soodnosnosti med socialno varnostjo zaposlenih in prožnostjo trga delovne sile.

Cilj raziskave – dokazati in izpostaviti povezanost in soodnosnost med socialno varnostjo zaposlenih ter prožnostjo trga delovne sile. Na kakšen način lahko, z boljšim poznavanjem povezanosti in soodnosnosti omenjenih dejavnikov, pozitivno prispevamo k znižanju brezposelnosti ter povečanju učinkovitosti trga delovne sile in gospodarstva. Pri zasledovanju cilja raziskave bomo vključili tudi komponento kulturne raznolikosti in njenega vpliva na različno dožemanje socialne varnosti zaposlenih ter prožnosti trga delovne sile.

1.3 Hipoteze

V magistrski nalogi bomo preverjali naslednje hipoteze:

H1: Visoka stopnja zakonske zaščite delovne sile vodi k manjši stopnji zaposlenosti v državi.

Na trgih delovne sile, kjer je zakonska zaščita delovne sile močnejša, se pojavlja manjša stopnja zaposlenosti. Nasprotno je na trgu delovne sile, kjer je zakonska zaščita delovne sile šibka, stopnja zaposlenosti večja. Kot primer navajamo položaj trga delovne sile v Italiji in Veliki Britaniji. Italija, ki spada v mediteranski tip in kjer je delovna sila zakonsko močno zaščiteni (Boeri 2002), ima manjšo stopnjo zaposlenosti (56,9 % leta 2010). V nasprotju s tem je Velika Britanija država, katere delovna sila je zakonsko šibko zaščiteni, ima pa zelo visoko stopnjo zaposlenosti (70,3 % leta 2010).

H2: Visoka stopnja pravne zaščite na področju trga delovne sile je rezultat kulturno pogojenega različnega dojemanja pojma zaposlitve oziroma brezposelnosti ter pojma socialne varnosti.

Kulturno pogojeno različno pojmovanje zaposlitve oziroma brezposelnosti ter pojmovanje socialne varnosti vodi v različne reakcije družbe. Družbe, katere so vajene stalne ter varne doživljenjske zaposlitve, dojemajo povečanje prožnosti kot ogrožanje varnih delovnih mest, kar povzroča vedno večji strah pred dolgoročno brezposelnostjo. Takšne družbe se poskušajo pred prožnostjo zavarovati z vse večjo zakonsko zaščito delovnih mest in poskušajo na ta način ohraniti status quo. Na drugi strani so družbe, ki težnje po povečanju prožnosti na trgu delovne sile dojemajo kot spremljevalec ekonomske globalizacije ter s tem priložnost za nove podvige. Zato poskušajo z odpravo zakonskih ovir, ki otežujejo prožnost, trg delovne sile prilagoditi tem težnjam.

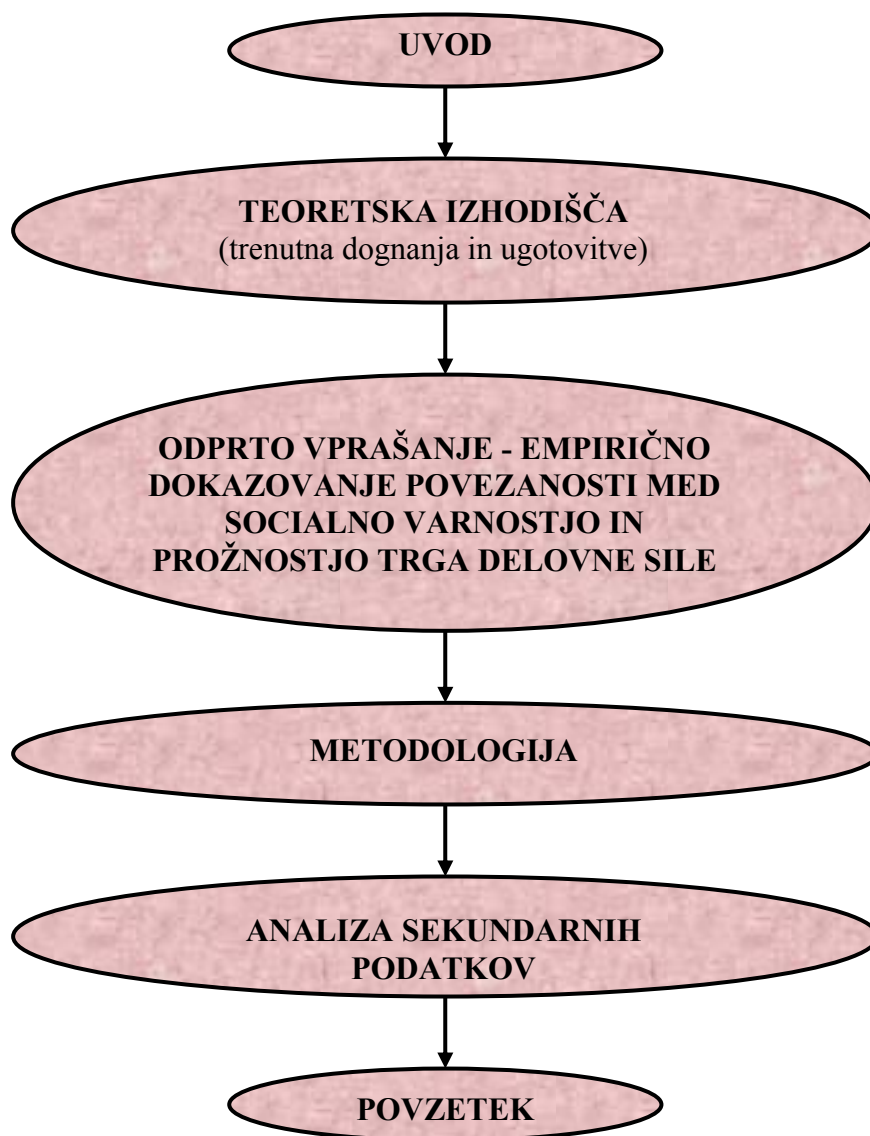
Končne ugotovitve naloge bodo prispevale k boljšemu razumevanju korelacije med socialno varnostjo zaposlenih in prožnostjo trga delovne sile znotraj štirih tipov trga delovne sile Evropske unije. Boljše poznavanje bo pozitivno prispevalo k oblikovanju ukrepov za zniževanje vse višje stopnje brezposelnosti.

1.4 Predvidene metode raziskovanja

Pri pisanju naloge bomo uporabili dinamičen in komparativno statističen pristop raziskovanja. Podatke bomo črpali iz študij tujih in domačih virov, ki so jih napisali avtorji s področja ekonomije, politologije in sociologije. Naloga bo sestavljena iz dveh poglavitnih delov:

- Pristop pri teoretičnem delu naloge bo deskriptiven, saj bomo opisovali dejstva, procese in pojave na evropskem trgu delovne sile, ki ga bomo na podlagi karakteristik razčlenili na štiri podskupine, katere bomo nadalje podrobneje analizirali.
- V drugem delu naloge bomo preverili zastavljeni hipotezi raziskave, kjer bomo za dokazovanje uporabili sekundarne statistične podatke. Pod drobnogled bomo postavili socialno varnost in prožnost štirih posamičnih trgov delovne sile v okviru Evropske unije. Pri tem bomo uporabili dinamičen metodološki pristop. Uporabili bomo metode klasifikacije, kompilacije, komparacije ter analize vsebine, s čimer bomo ugotavljali povezavo med dejavnikoma varnosti zaposlenih in prožnosti trga delovne sile. S pomočjo navedenih metodoloških orodij bomo poskusili ugotoviti tudi morebitne vzročno posledične povezave med posameznimi trgi delovne sile ter kulturnimi dejavniki, v okviru katerih le ti delujejo. Pri tem si bomo pomagali z EVS (European Values Survey) raziskavo, ki razpolaga z obilico statističnih indikatorjev relevantnih tudi za naše raziskovanje, kateri kažejo kulturne raznolikosti med članicami Evropske unije.

1.5 Struktura magistrske naloge



2 EVROPSKI TRG DELOVNE SILE

Gospodarstva Evropske unije (EU) so pod pritiskom številnih dejavnikov, ki vplivajo na interni trg delovne sile. Intenzivna integracija in razširitev EU, staranje delovne sile, gospodarska recesija ter proces globalizacije, so politiko zaposlovanja porinile v ospredje agende EU. V primerjavi s trgi delovne sile zunaj EU (še zlasti ZDA), le ta trpi za številnimi pomanjkljivostmi, med katerimi sta najbolj opazna »multi-konstrukt« trga delovne sile, kateri se bistveno razlikuje po državah ter podoba o imobilni evropski delovni sili oziroma tako imenovanemu fenomenu »evroskleroze«, kar je sinonim za nevoljnost evropskega prebivalstva preseljevati se v službene namene. Da bi izboljšali pravkar opisano situacijo, institucije EU zavestno pospešujejo vse bolj intenzivno sodelovanje med državami članicami ter si prizadevajo doseči vrsto skupnih ciljev in strategij na področju aktivne ter pasivne politike zaposlovanja na evropski, državni in lokalni ravni (European Commission Report 2003, 3). Vendar pa vse dokler bodo posamične države ohranile suverenost nad nacionalno zaposlovalno politiko, bodo politike zaposlovanja evropskih držav še naprej ostale zelo raznolike ter zapletene, kar bo upočasnjevalo prizadevanja pri doseganju skupnih ciljev ter strategij.

Za lažje razumevanje kompleksnosti evropskega trga delovne sile, si bomo v tem poglavju trg delovne sile EU¹ podrobneje ogledali preko dveh med seboj (morebiti) povezanih vidikov: prožnosti in učinkovitosti. Prožnost trga delovne sile se nanaša predvsem na raznoliko pravno ter institucionalno podlago, ki formirata in določata trg delovne sile v vsaki posamični državi ter na hitrost in sposobnost prilagajanja trga delovne sile na različnih ravneh. Učinkovitost trga delovne sile pa se kaže preko determinant rasti zaposlovanja, dohodkov, brezposelnosti in Gini koeficienta. Prožnost in učinkovitost trga delovne sile se med seboj prepletata.

2.1 Prožnost trga delovne sile

Pojem prožnosti trga delovne sile je interpretiran na različne načine (za celotno razlago glej Lagos 1994). Da se pri nadaljnjem raziskovanju izognemo težavam zaradi nejasno opredeljene definicije pojma prožnosti trga delovne sile, smo ta pojem opredelili kot stopnjo

¹ Podrobni ogled evropskega trga delovne sile pred razširitvijo leta 2004 (15 držav članic).

prožnosti institucij, ki neposredno vplivajo na določena področja trga delovne sile (kot so višina plač, vpliv moči sindikalnih združenj, zaščita zaposlenih,...) ter na hitrost in sposobnost prilagajanja trga delovne sile na razvoj in spremembe notranjega trga, kakor tudi na zunanje ekonomske šoke.

V zadnjih štirih desetletjih je svetovno gospodarstvo prizadelo večje število gospodarskih šokov (npr. padec rasti produktivnosti v pričetku 70-tih let, naftna šoka v letih 1973 ter 1979, porast obrestnih mer v začetku 80-tih let, spremembe potreb po drugačni usposobljenosti delovne sile v 90-tih letih ter finančna in gospodarska kriza od leta 2008, ki traja vse do danes), kar je vodilo v bistveno povečanje brezposelnosti. Vloga institucij na trgu delovne sile je zaščititi gospodarstvo pred tovrstnimi šoki ter pred ostalimi manj občutnimi internimi spremembami na trgu delovne sile. Pri tem na učinkovitost institucij v precejšnji meri vpliva stopnja prožnosti trga delovne sile. Višja je stopnja prožnosti trga delovne sile, bolj učinkovita je vloga institucij pri zaščiti trga delovne sile pred notranjimi in zunanjimi gospodarskimi šoki (Robinson 1999; Blanchard in Wolfers 2000). Resničnost te izjave je nekoliko pristranska, saj prožnost trga delovne sile ni preprosto merljiva in jo je zelo težko kvantitativno ovrednotiti ter jo na ta način primerjati z rezultati trga delovne sile. Spodaj navedene karakteristike prožnosti trga delovne sile skušajo preiti ravno to teoretično pomanjkljivost ter poskušajo izmeriti v kolikšni meri prožnost trga delovne sile vpliva na končni izid trga delovne sile. Prožnost trga delovne sile bomo torej temeljito preiskali na podlagi določenih merljivih kriterijev ter na ta način ugotovili indikator prožnosti za vsako obravnavano gospodarstvo. Kriteriji, na katere se bomo opirali pri izmeri prožnosti trga delovne sile, so sledeči:

- številčnost sindikalnih združenj in njihova moč (vključno s pogajanjem na kolektivni ravni);
- kriterij minimalnih plač;
- zaščita delojemalcev pred odpuščanjem;
- pogostost dela izven običajnega delovnega časa.

2.1.1 Številčnost sindikalnih združenj in njihova moč

Eden izmed najpomembnejših kriterijev prožnosti trga delovne sile je število sindikalnih združenj ter njihova moč oziroma vpliv v gospodarstvu. Koristnost sindikalnih združenj za zaposlene se kaže v različnih oblikah kot so višje plače, izboljšanje delovnih pogojev,

enakovrednejša struktura plač (Kaufman in Hotchkiss 2000, 589). Omenjene koristi pa lahko (vendar ne nujno) povzročijo zmanjšanje prožnosti podjetij in preprečujejo sposobnost hitrega prilagajanja trga delovne sile na spremembe. V primeru velike pogajalske moči sindikalnih združenj lahko to vodi v situacijo, v kateri zaposleni pričnejo delovati bolj za svoje lastne koristi, kakor pa si prizadevati delovati v dobro skupnih interesov. Posledično se gospodarstva z zelo močnimi in vplivnimi sindikalnimi združenji soočajo s problemom neprilagodljive delovne sile, ki se ni sposobna pravočasno odzvati na izzive hitro spreminjajočega se globalnega delovnega okolja (Lange in Scruggs 1998), zato le ta deluje nekompetentno (Kaufman in Hotchkiss 2000, 639).

V Evropski uniji prevladuje večje število različnih sistemov industrijskih odnosov. To je posledica neusklajenosti oziroma državno specifičnih institucionalnih ureditev, ki prispevajo k meddržavnim razlikam v obziru na kvaliteto kolektivnih zastopanj interesov in stopnjo vključitve socialnih partnerjev v proces oblikovanja politike.

Tabela 2.1 prikazuje meddržavne razlike v industrijskih odnosih. Za lažjo analizo so podatki prikazani po skupinah držav na sledeči način:

- nordijske države vključujejo podatke za Dansko, Finsko in Švedsko;
- kontinentalne države vključujejo podatke za Avstrijo, Belgijo, Nemčijo, Luksemburg in Nizozemsko;
- mediteranske države vključujejo podatke za Francijo, Grčijo, Italijo, Portugalsko in Španijo;
- anglo-saksonske države vključujejo podatke za Veliko Britanijo in Irsko.

Tabela prikazuje zelo veliko število sindikalnih združenj v nordijskih državah, v nasprotju podatki za mediteranske države kažejo zelo nizko številčno zastopanost le teh. Sklepanje na podlagi zgolj teh podatkov bi bilo napačno, saj na prožnost trga delovne sile vpliva tako število sindikalnih združenj kakor tudi obseg oziroma pokritost kolektivnih pogajanj. Če v obravnavo vključimo tudi kriterij pokritosti kolektivnih pogajanj, potem se mediteranske države nič več ne nahajajo na dnu lestvice, temveč so to anglo-saksonska gospodarstva, v katerih je število sindikalnih združenj in pokritost kolektivnih pogajanj najmanjše. Zelo pomemben pokazatelj pri tej obravnavi je tudi moč oziroma raven koordinacije pogajanj. Močna koordinacija pogajanj predstavlja dobro časovno usklajenost med sindikati ter zadevnimi nasprotniki, ki so lahko na nacionalni, sektorski ali podjetniški ravni, kar pospešuje

Tabela 2.1: Režimi industrijskih odnosov v Evropski uniji

Režim Dimenzija	Nordijske države	Kontinentalne države	Mediterranske države	Anglo-saksonske države
Članstvo v sindikalnih združenjih (2000-2009)²	73.1	33.9	23.5	33.2
Pokritost kolektivnih pogajanj (2000-2009)³	88.4	83.3	74.7	42.1
Prevladujoča raven kolektivnih pogajanj	sektor	sektor	sektor (FR: podjetje)	podjetje
Prevladujoča raven med MEB⁴ ali SEB⁵ pogajanji	MEB	MEB	MEB	MEB:IE SEB:UK
Praksa razširjanja kolektivnih pogodb	ne (razen FI)	da	Da	ne

² Članstvo v sindikalnih združenjih kaže odstotek vseh zaposlenih, ki so člani sindikalnega združenja.

³ Pokritost kolektivnih pogajanj je kazalec, ki kaže v kolikšnem obsegu so pogoji za zaposlitev delavcev pod vplivom kolektivnega pogajanja. To je stopnja pokritosti, torej število vseh zaposlenih, ki jih pokriva kolektivna pogodba, deljeno s številom vseh zaposlenih, ki prejemajo dohodek.

⁴ »Multy-employer bargaining« = pogajanja večih delodajalcev skupaj

⁵ »Single-employer bargaining« = pogajanja posamičnih delodajalcev

Zakonsko zajamčena minimalna plača	ne	da (DE deloma)	da (razen IT)	da
Vloga socialnih partnerjev pri oblikovanju politike	institucionalizirana	institucionalizirana	različno; spolitizirana	Ad hoc
Vloga države pri kolektivnih pogajanjih	omejena	omejena; strogo birokratska	aktivna vloga države; klientelizem	moč države je velika, vendar so intervencije redke

Vir: Glassner in Bernaciak (2012, 57).

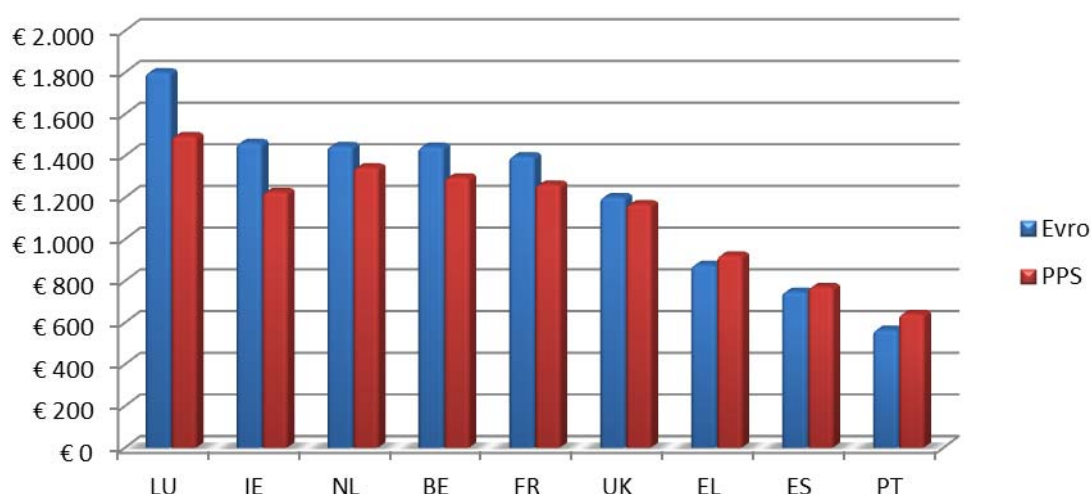
konstruktivna pogajanja in sočasno izničuje neustvarjalne odnose med državnimi organi, delodajalci ter delojemalci. To se posledično odraža tudi v sposobnosti hitrejšega odločanja in povečuje možnosti za povečanje skupnih koristi – lastnosti, ki so komplementarne prožnemu trgu delovne sile. Iz tabele 2.1 je razvidno, da so za nordijske, kontinentalne in mediteranske države značilna pogajanja na sektorski ravni, v katera je vključenih večje število delodajalcev. Iz teh podatkov bi lahko sklepali, da je trg delovne sile v nordijskih, kontinentalnih in mediteranskih državah dokaj neprožen. Vendar pa je za nordijska gospodarstva značilen tudi močan koordinacijski nivo, ki zmanjšuje možnosti za nesporazume ter vodi v večjo prožnost trga delovne sile. Podatki za anglo-saksonske države kažejo prav nasprotno, pogajanja na podjetniški ravni, v katera so vključeni posamični delodajalci. Iz teh podatkov bi lahko sklepali, da je trg delovne sile v anglo-saksonskih državah zelo prožen. Vendar pa njegovo prožnost omejuje zelo šibek koordinacijski nivo, kar vodi v večjo pogostost konfliktov in nezmožnosti sklepanja kompromisov. Nezmožnost optimalne koordinacije pogajanj v Veliki Britaniji torej posledično zmanjšuje prožnost trga delovne sile. Podatki iz preteklosti kažejo (European Commission Report 2003), da so bila gospodarstva Velike Britanije, Luksemburga in Irske z najbolj prožnimi trgi delovne sile, medtem ko so se nordijske države in Belgija v

preteklosti soočale s problemom neprožnega trga delovne sile. Pri tem je potrebno izpostaviti nordijske države, kjer problem neprožnosti trga delovne sile, zaradi odlične koordinacije med pogajalskimi partnerji, ni bil zelo pereč.

2.1.2 Kriterij minimalnih plač

Graf 2.1 prikazuje odstopanja minimalnih plač znotraj držav, ki so vključena v raziskovanje. Minimalne plače ter regulacija le teh, je prav tako eden izmed kriterijev, ki vplivajo na prožnost trga delovne sile, saj višina minimalnih plač vpliva na odpiranje novih delovnih mest oziroma na zaposlovanje. Umetno vzpostavljen kriterij minimalnih plač, še zlasti na kratek rok, lahko vpliva na upad zaposlovanja (Kaufman in Hotchkiss 2000, 289) in prepreči odpiranje novih delovnih mest v določenem sektorju, ki ni zmožen prenesti višjih stroškov dela zaradi uvedbe kriterija minimalnih plač (predpostavljamo, da so bile plače, pred uvedbo kriterija minimalnih plač, nižje od le teh). Minimalne plače v tem primeru omejujejo prožnost trga delovne sile, saj je del potencialne delovne sile v tem gospodarstvu izločen. To je tudi razlog, zakaj se določene države Evropske unije niso odločile uvesti minimalnih plač, temveč se raje poslužujejo regulacije minimalnih plač preko kolektivnih sporazumov, ki se razlikujejo od primera do primera in ostajajo prožni ter skladni s potrebami trga.

Graf 2.1: Minimalne plače v državah Evropske unije v letu 2012⁶



Vir: Eurostat (2012).

⁶ Opomba: graf ne vključuje podatke za Nemčijo, Dansko, Italijo, Avstrijo, Finsko in Švedsko, saj je v teh državah vzpostavljen sistem prožnih kolektivnih sporazumov namesto kriterija minimalnih plač.

Države, ki niso vključene v zgornjem grafu (Danska, Nemčija, Italija, Avstrija, Finska in Švedska) so izbrale kot mehanizem reguliranja minimalnih plač sistem kolektivnih sporazumov, v nasprotju z določitvijo višine minimalnih plač na nacionalni ravni. V državah Beneluksa, v Franciji, Veliki Britaniji in na Irskem je mesečna minimalna plača določena na nivoju, ki presega 1000 evrov. V Grčiji, Španiji in na Portugalskem pa se minimalna plača giblje med 900 in 500 evrov. Če zneske pretvorimo v paritetno kupno moč (PPS), minimalna plača v državah Beneluksa, Franciji, na Irskem in v Veliki Britaniji znaša med 1500 in 1150 evrov ter med 600 in 950 evrov v Grčiji, Španiji in na Portugalskem. V primerjavi s povprečnimi plačami teh gospodarstev, lahko gospodarstva razdelimo v dve skupini: gospodarstva z relativno nizkimi minimalnimi plačami – minimalna plača predstavlja manj kot 40 % povprečne plače (Španija, Velika Britanija, Irska); gospodarstva z relativno visoko stopnjo minimalnih plač, ki predstavljajo več kot 40 % povprečne plače (Portugalska, Nizozemska, Luksemburg in Francija) (Eurostat). Zgornji podatki, ki smo jih črpali iz Eurostata, seveda ne vključujejo podatkov za šest držav članic Evropske unije, ki se ne poslužujejo kriterija minimalnih plač. Čeprav se zdi smiselno v zgornjo analizo vključiti tudi podatke o regulaciji minimalnih plač preko kolektivnih sporazumov v teh gospodarstvih, željo prikazati celotno primerjavo podatkov, bi bilo to nepravilno, saj ne obstaja ustrezna osnova za primerjavo, ki bi lahko podala kredibilne rezultate.

Ob predpostavki, da nizka (ali neuveljavljena) minimalna plača povečuje prožnost trga delovne sile, saj določen del trga delovne sile ni umetno omejen, lahko sklepamo, da je prožnost plač in potemtakem tudi prožnost trga delovne sile višja v gospodarstvih, ki niso uveljavile kriterija minimalnih plač, ampak so se raje poslužile regulacije minimalnih plač preko kolektivnih sporazumov. Nadalje lahko iz podatkov razberemo, da se gospodarstva, ki imajo zelo visoko minimalno plačo v smislu visoke kupne moči (predvsem Nizozemska, Luksemburg in Francija), soočajo z visoko neprožnostjo plač.

2.1.3 Zaščita delojemalcev pred odpuščanjem

Argumenti za zaščito zaposlenih pred odpuščanjem, podobno kakor pri sindikalnih združenjih in minimalnih plačah, govorijo v prid zaposlenim in jih ščitijo pred odpuščanjem oziroma izgubo delovnega mesta. Eden izmed osnovnih namenov zaščite pred izgubo delovnega mesta

je zagotoviti vsakemu zaposlenemu oziroma državljanu življenje, ki se smatra za ekonomsko ter socialno pravično. Omenjena oblika protekcionizma zaposlenih se odraža v nižji prožnosti trga delovne sile. Argumenti proti tovrstni politiki navajajo negativne učinke protekcionizma, ki omejujejo rast zaposlovanja in ovirajo prožnost trga delovne sile, saj onemogočajo podjetjem zmanjšanje odvečne delovne sile skladno s trendom v gospodarstvu (glej Wailes in Lansbury 2000; Auer 2000, 72). Povedano drugače, večja kot je stopnja protekcionizma zaposlenih pred izgubo delovnih mest, manjša je stopnja mobilnosti delovne sile, kar ima negativne učinke na prožnost trga delovne sile.

Tabela 2.2: Zaščita delojemalcev pred odpuščanjem v letu 2008

	OECD indeks stopnje zaščitenosti delojemalcev *	Povprečna doba opravljanja zaposlitve **
	Lestvica od 0 (najmanjša stopnja zaščite) do 6 (najvišja stopnja zaščite)	
BE	2,61	9.8 let
DK	1,91	4.8 let
DE	2,63	9.4 let
EL	2,97	9.7 let
ES	3,11	8.3 let
FR ⁷	3,00	7.7 let
IE	1,39	8.2 let
IT	2,58	9.3 let
LU	3,39	9.3 let
NL	2,23	6.9 let
AT	2,41	10.2 let
PT ⁸	2,84	10.8 let
FI	2,29	7.1 let
SE	2,06	7.0 let
UK	1,09	6.1 let

*Vir: privzeto po OECD (2008).

**Vir: privzeto po Eurobarometer (2005).

Prvi stolpec zgornje tabele nam prikazuje OECD indeks stopnje zaščitenosti delovne sile, ki meri procedure in stroške pri odpuščanju zaposlenih ter procedure pri zaposlovanju redno zaposlenih za določen in nedoločen čas. Visoke številke indicirajo visoko stopnjo zaščite delojemalcev pred odpuščanjem, nasprotno nizke številke predstavljajo zelo šibko zaščito delojemalcev pred odpuščanjem. V tej točki je pomembno opozoriti, da stopnja zaščite delojemalcev kaže le en vidik kompleksnega skupka dejavnikov, ki vplivajo na prožnost trga

⁷ Podatek velja za leto 2009.

⁸ Podatek velja za leto 2009.

delovne sile. Iz tabele je razvidno, da so Luksemburg, Španija, Francija, Grčija in Portugalska gospodarstva z visoko stopnjo restrikcij pri odpuščanju zaposlenih, medtem ko Velika Britanija, Danska in Irska predstavljajo nasproten ekstrem z zelo nizko stopnjo restrikcij pri odpuščanju zaposlenih.

Drugi stolpec zgornje tabele dopolnjuje podatke o povprečni dobi zaposlitve, ki kaže mobilnost znotraj delovnih mest na daljši rok in vključuje celotno kariero delojemalcev. Povprečna doba zaposlitve je rezultat, kjer celotno delovno dobo delojemalcev delimo s številom zaposlitev, ki so jih delojemalci tekom kariere opravljali. Kalkulacija izključuje delež nezaposlene populacije. Kljub nepopolni korelaciji, lahko iz podatkov razberemo, da se visoka stopnja zaščite zaposlenih pred odpuščanjem v Luksemburgu, Grčiji, Španiji, Franciji in na Portugalskem odlično ujema z relativno visoko povprečno dobo zaposlitve v primerjavi z Veliko Britanijo, Dansko in Nizozemsko, kjer se nizka stopnja zaščite zaposlenih odraža v nizki povprečni dobi zaposlitve. V korelaciji s prožnostjo trga delovne sile, visoka stopnja menjave zaposlenih, ki je verjetno pogojena z nestriktno zaščito zaposlenih pred odpuščanjem, pozitivno vpliva na prožnost delovne sile, saj se ponudba delovne sile hitreje spreminja ter s tem bolje zadovolji trenutne potrebe trga.

2.1.4 Pogostnost dela izven običajnega delovnega časa

Pogostnost dela izven običajnega delovnega časa meri obseg časa, v katerem je zaposleni pripravljen delati izven običajnega delovnega časa. Jasno je, da se prožni delovni čas dokaj razlikuje glede na različna delovna mesta; visoko izobraženi ter nefizični delavci imajo mnogo manj fiksni delovni čas v primerjavi z nižje izobraženimi ter fizičnimi delavci. Zatorej različne industrije in zaposlitveni sektorji znotraj posamičnih gospodarstev, ki zahtevajo ali visoko izobražene ali nizko izobražene zaposlene oziroma nefizične ali fizične delavce, bistveno vplivajo na razporeditev delovnega časa in to dejstvo je potrebno vzeti v ozir pri meddržavni primerjavi podatkov v spodaj prikazani tabeli. Tabela nam prikazuje dve najbolj pogosti razporeditvi delovnega časa za polno in delno zaposlene v obravnavanih gospodarstvih⁹. Tretji stolpec vsake kategorije prikazuje delež zaposlenih, ki se sklada z eno izmed navedenih razporeditev delovnega časa (najbolj oziroma druga najbolj pogosta). Preostali delež, ki ni prikazan v tabeli (razlika med deležem prikazanim v tabeli in 100 %), pa

⁹ Za bolj preprosti prikaz smo uporabili podatke le za moški del zaposlenih. Podatki za ženski del zaposlenih se sklada s podatki moškega dela, zato izločitev podatkov ne spodkopava kredibilnost argumentacije.

je delež zaposlenih, ki delajo izven najbolj pogostih razporeditev delovnega časa. Ta delež izkazuje delež zaposlenih s prožnim delovnim časom. Zaposlenost za polni delovni čas je zaposlenost, v kateri delavec dela minimalno število delovnih ur določeno s strani delodajalca oziroma zakonodajalca. Običajno je določena tudi zgornja meja delovnih ur, ki jih delojemalec ne sme preseči. Spodnja in zgornja meje delovnih ur za polni delovni čas variira med državami, običajno pa v EU zasledimo od 35 do 40 urni delovnik na teden. Delojemalec zaposlen za polni delovni čas je upravičen do določenih koristi oziroma pravic, ki jih ostale oblike zaposlovanja v celoti ne vključujejo (npr. denarno nadomestilo za letni dopust, denarno nadomestilo za odsotnost z dela zaradi bolezni, plačilo obveznega zdravstvenega zavarovanja ipd.), čeprav vlade Evropske unije poskušajo te razlike odpraviti. Delni delovni čas zaposlenih oziroma zaposlenost za krajši delovni čas je zaposlenost, v kateri delavec dela manj kot je minimalno število delovnih ur določenih za polni delovni čas.

Tabela 2.3: Najbolj pogosta ter druga najbolj pogosta razporeditev delovnega časa

	Polni delovni čas zaposlenih			Delni delovni čas zaposlenih		
	Najbolj pogosta	Druga najbolj pogosta	Delež	Najbolj pogosta	Druga najbolj pogosta	Delež
BE	38	40	63.7	20	32	25.7
DK	37	40	67.7	10	15	25.5
DE	40	38	60.0	20	10	29.9
EL	40	48	69.2	20	30	38.4
ES	40	38	77.0	20	25	52.3
FR	35	39	57.8	20	30	34.1
IE	39	40	63.5	20	8	34.2
IT	40	36	69.6	20	40	38.2
LU	40	37	88.4	20	40	46.5
NL	40	38	70.8	32	8	29.7
AT	40	38	84.9	20	30	47.1
PT	40	35	76.7	30	20	39.0
FI	40	38	72.8	20	30	32.3
SE	40	38	82.3	20	30	39.2
UK	40	38	22.7	20	16	17.5

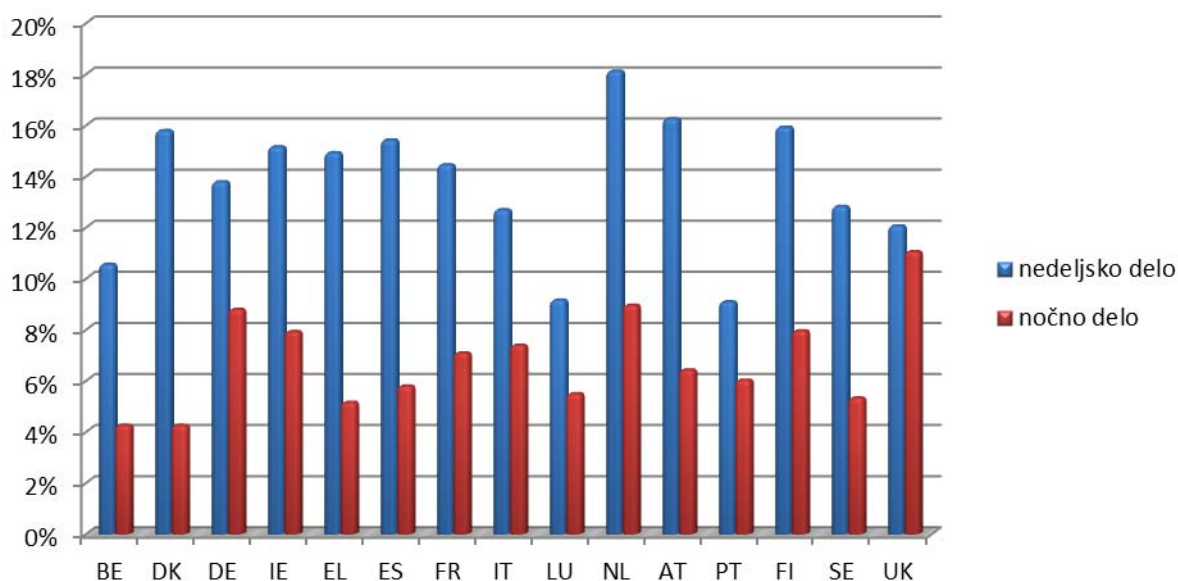
Vir: prirejeno po European Commission Report (2003, 150).

Iz tabele najbolj izstopajo podatki za Veliko Britanijo, ki kažejo, da manj kot ena četrtna polno zaposlenih ter manj kot 20 % delno zaposlenih dela v najbolj pogostem ali drugem najbolj pogostem delovnem času, iz česar sklepamo, da imajo zaposleni v Veliki Britaniji zdaleč najbolj prožen delovni čas v Evropski uniji. Nasprotno podatki za Luksemburg, Avstrijo in Švedsko izkazujejo najmanj prožni delovni čas zaposlenih; več kot 80 % polno

zaposlenih ter 40 % delno zaposlenih v teh gospodarstvih svoje delo izvajajo v tabeli izkazanih najpogostejših delovnih časih.

Pri drugem načinu raziskovanja prožnosti delovnega časa, bomo opazovali pojav nočnega delovnega časa ter nedeljskega dela v obravnavanih državah. Skladno z zgornjo tabelo, spodnji graf prikazuje, da je v Veliki Britaniji predvsem nočno delo, pa tudi nedeljsko delo zelo razširjeno. Podobno velja za Nizozemsko, Avstrijo, Finsko in Dansko, kjer je nedeljsko delo prav tako zelo pogosto. Podatki za Veliko Britanijo, Nizozemsko, Nemčijo, Finsko in Irsko, pa izkazujejo relativno visoko pogostost nočnega dela v primerjavi z ostalimi gospodarstvi. Omenjene oblike zaposlovanja izven običajnega delovnega časa so manj običajne za gospodarstva kot so Luksemburg, Portugalska in Belgija.

Graf 2.2: Pogostost nočnega in nedeljskega dela za izbrane EU države



Vir: Eurostat (2009 – 2011).

Če združimo podatke o najbolj pogosti razporeditvi delovnega časa iz tabele 2.3 in podatke o nedeljskem in nočnem delu iz grafa 2.2 v končno celoto, je zelo očitno, da je največja prožnost delovnega časa v Veliki Britaniji. Drug ekstrem predstavlja Luksemburg, kateri ima po podatkih najnižjo prožnost v smislu razporeditve delovnega časa.

Sočasna analiza podatkov vseh štirih pokazateljev prožnosti trga delovne sile izkazuje, da obstajata dve širši kategoriji filozofije prožnosti trga delovne sile. Filozofija prostega trga, v katerem so zaposlitveni pogoji zelo redko restriktivni, je prisotna v Veliki Britaniji ter v manjši meri tudi na Danskem, Finskem in Irskem. Filozofija socialne intervencije, kjer so zaposlitveni pogoji mnogo pogostejše restriktivni, pa se pojavi v gospodarstvih Španije, Grčije, Portugalske, Luksemburga, Belgije ter Francije, deloma tudi Italije. V primeru popolnih podatkov za vsa obravnavana gospodarstva, lahko na podlagi podobnih raziskav iz preteklosti (Siebert 1997) sklepamo, da bi se prožnost nemškega trga delovne sile uvrstila v drugo kategorijo. Na globalni ravni je prva navedena skupina gospodarstev v veliki meri podobna deregulativnemu tržnemu pristopu, ki je značilen za gospodarstvo ZDA, medtem ko se druga kategorija gospodarstev mnogo bolj nagiba k japonskemu modelu.

Zgornje navedbe o prožnosti trga delovne sile razkrivajo vpogled v raznovrstnost modelov znotraj EU 15, ki se na različne načine soočajo s problemom prožnosti trga delovne sile. Pri tem je potrebno omeniti, da mnoge primerjave ne vodijo vedno v zaključke, saj osnovne enote analize niso konstantne, kar skali idealnost primerjave. Na primer, zelo težko je določiti obseg učinkov, ki jih povzroča močna koordinacija pogajanj sindikatov na Danskem; kako močan pozitiven vpliv ima pravzaprav to na prožnost trga delovne sile? Zelo sporno je tudi vprašanje, ali so kolektivni sporazumi o regulaciji minimalnih plač dejansko bolj ugodni za prožnost trga delovne sile, kakor pa kriterij minimalnih plač določen na državni ravni. Teoretično je morda temu tako, vendar pa točen obseg vpliva še vedno ostaja neznanka. V vseh primerjavah tega poglavja lahko zaznamo omenjene panevropske neskladnosti. Vendar pa je zelo pomembno tudi spoznanje, da pri raziskavi tovrstne narave, ki vključuje različne elemente za širšo skupino držav, ni smiselno vsak posamični element obravnavati kot končno resnico – podatki ne dovoljujejo takšne stopnje preciznosti. Bistveni so široki kontrasti med visokimi in nizkimi številčnimi podatki, ki v končni fazi podajo rezultate ter prikažejo povezavo s prožnostjo trga delovne sile. Potemtakem so odkritja o prožnosti trga delovne sile, navkljub odprtim vprašanjem, kredibilni pokazatelji, če se osredotočimo na polarizirane ekstreme.

2.2 Končni rezultati trga delovne sile

Podobno kakor prožnost trga delovne sile, se lahko tudi rezultati trga delovne sile merijo preko različnih determinant, kot so:

- rast zaposlovanja;
- dohodki/plače;
- brezposelnost;
- Gini koeficient.

2.2.1 Rast zaposlovanja

Verjetno je eden izmed najbolj jasnih pokazateljev učinkovitosti trga delovne sile prav stopnja rasti zaposlovanja. Ta pokazatelj je lahko tudi zmoten, če ni obravnavan skupaj z ostalimi komplementarnimi informacijami, ki nam podajo celovito podobo o trenutni situaciji zaposlovanja v določenem gospodarstvu. Na primer, zelo lahko bi predpostavljali, da gospodarstvo z visoko rastjo zaposlovanja in gospodarstvo z nizko rastjo predstavljata dobro in slabo strategijo zaposlovanja. Vendar pa to ni nujno res. Takšna enostranska sklepanja ne vodijo nujno k pravilnim predstavam o zaposlitveni rasti, saj je bila pri tem prezrta trenutna stopnja zaposlenosti. Gospodarstva s trenutno visoko stopnjo zaposlenosti bodo težje dosegala visoko ~~letno~~ rast zaposlovanja v primerjavi z gospodarstvi z zelo nizko stopnjo zaposlenosti. Povedano drugače je v gospodarstvih z visoko stopnjo zaposlenosti veliko manj prostora za izboljšave, kakor v državah z nizko stopnjo zaposlenosti. Pri tovrstni raziskavi je pomembno upoštevati tudi vpliv neto porasta (upada) prebivalstva, kajti tudi ta spremenljivka se lahko odraža v stopnji rasti zaposlovanja. Da bodo podatki odražali realno podobo, mora biti stopnja rasti zaposlovanja obravnavana sočasno s trenutno stopnjo zaposlenosti ter z neto prirastom ali upadom celotnega prebivalstva določenega gospodarstva. Spodnja tabela vključuje omenjeno zahtevo in prikazuje povprečno letno rast zaposlovanja za obravnavana gospodarstva v primerjavi s stopnjo zaposlenosti ter povprečno rastjo prebivalstva. Zadnji stolpec, število celotnega prebivalstva, je vključen z namenom, da lahko podatke, prikazane v odstotkih in stopnjah, tudi absolutno ovrednotimo.

Tabela 2.4: Statistika delovne sile

Povprečna letna stopnja rasti zaposlovanja ¹⁰ (2009 – 2011)	Stopnja zaposlenosti ¹¹ v %	Povprečni letni porast prebivalstva (2008 – 2010)	Celotno število prebivalstva v 1000-ih
--	--	---	--

¹⁰ Za polno in delno zaposlene.

¹¹ Izračunano na osnovi celotnega števila prebivalstva.

		2009	2010	2011		(2011)
BE	0.67 %	67.1	67.6	67.3	8.80 %	10951
DK	-1.70 %	77.5	75.8	75.7	4.07 %	5552
DE	0.60 %	74.2	74.9	76.3	-0.63 %	81751
EL	-2.93 %	65.8	64.0	59.9	1.37 %	11309
ES	-3.77 %	63.7	62.5	61.6	2.67 %	46152
FR	-0.30 %	69.4	69.1	69.1	5.40 %	65048
IE	-4.80 %	67.1	65.0	64.1	3.37 %	4480
IT	0.67 %	61.7	61.2	61.1	4.43 %	60626
LU	NA	70.4	70.7	70.1	20.53 %	511
NL	-0.13 %	78.8	76.8	77.0	4.93 %	16655
AT	0.50 %	74.7	74.9	75.2	3.50 %	8404
PT	-1.87 %	71.2	70.5	69.1	-0.67 %	10572
FI	-0.87 %	73.5	73.0	73.8	4.63 %	5375
SE	0.30 %	78.3	78.7	80.0	8.07 %	9415
UK	-0.63 %	73.9	73.6	73.6	6.80 %	62435

Vir: Eurostat (2011).

Belgija, Italija, Nemčija in Avstrija izkazujejo relativno visoko stopnjo rasti zaposlovanja. Hkrati se Nemčija in Avstrija uvrščata med države z najvišjo stopnjo zaposlenosti, korelacija med stopnjo zaposlenosti in rastjo zaposlovanja je torej pozitivna. V sklop držav z visoko stopnjo zaposlenosti spadajo še Švedska, Nizozemska, Danska in Velika Britanija. Najnižjo stopnjo rasti zaposlovanja beležijo države, ki jih je gospodarska kriza tudi najbolj prizadela. Na samem dnu se nahajajo Irska, Španija, Grčija, Portugalska in zanimivo tudi Danska. Irska, Španija in Grčija so tudi države, ki imajo eno najnižjih stopenj zaposlenosti, kar samo podkrepi dejstvo, v kako hudih težavah se omenjena gospodarstva nahajajo.

Porast prebivalstva, se v primeru nespremenljivih ostalih postavk, odraža v povečanju ponudbe delovne sile na trgu delovne sile dotičnega gospodarstva, in če se na trgu istočasno ne poveča število zaposlitvenih možnosti, bo porast prebivalstva rezultirala v upadu stopnje zaposlenosti. Najvišji porast prebivalstva zaznamo v gospodarstvih Luksemburga, Belgije in Švedske. Belgija in Švedska izkazujeta sočasno tudi pozitivno stopnjo rasti zaposlovanja (za Luksemburg podatek ni podan), kar kaže, da porast prebivalstva v tem primeru nima negativnega vpliva na stopnjo rasti zaposlovanja. Največji upad prebivalstva se pojavlja na Portugalskem, ki ima tudi negativno stopnjo rasti zaposlovanja. Iz tega bi lahko sklepali, da se zaradi slabih gospodarskih razmer in razmer zaposlovanja vse več prebivalstva odloča za iskanje delovnih priložnosti v tujini. Nemčija je na drugem mestu držav, v kateri zaznamo upad prebivalstva. Nemčija pa v nasprotju s poprej omenjeno Portugalsko, beleži pozitivni trend v stopnji rasti zaposlovanja. Upad prebivalstva v tem primeru deloma pozitivno prispeva k pozitivni stopnji rasti zaposlovanja.

Primerjava podatkov znotraj različnih dimenzij zgornje tabele nam podaja splošno podobo o učinkovitosti trga delovne sile, v smislu zaposlenosti in rasti zaposlovanja, katera je najbolj spodbudna za Švedsko, Nemčijo in Avstrijo. Omenjene države beležijo pozitivno stopnja rasti zaposlovanja, sočasno visoko stopnjo zaposlenosti, dodatno pa se v Nemčiji in Avstriji beleži negativen oziroma relativno nizek prirast prebivalstva. Ta dejstva kažejo, da so trgi delovne sile teh gospodarstev v zelo »zdravem« stanju. Rezultati za Italijo in Belgijo so nekoliko bolj dvomljivi. Po eni strani je razvidna pozitivna stopnja letne rasti zaposlovanja, vendar pa ta pokazatelj, ob upoštevanju relativne nizke stopnje zaposlenosti (še posebej to velja za Italijo), zgubi svojo vrednost. Irska, Grčija in Španija ne izkazujejo posebej obetavnih rezultatov; nizka stopnja letne rasti zaposlovanja, ki ni kompenzirana niti z visoko stopnjo zaposlenosti, kakor tudi ne z visoko stopnjo rasti prebivalstva.

2.2.2 Dohodki/plače

Komparativni podatki dohodkov in plač prikazujejo zanimiv vpogled v blagostanje prebivalstva držav članic EU 15. Tabela 2.5 prikazuje dva osnovna pokazatelja blagostanja – bruto družbeni proizvod (BDP) na prebivalca ter pretvorbo BDP-ja v pariteto kupne moči (PPS – purchasing power standards) na prebivalca. PPS je umetno vzpostavljena valutna enota Eurostata. Teoretično lahko z eno enoto PPS-ja kupimo enako količino dobrin in storitev v vseh državah EU-27. PPS izraža dejansko razmerje kupne moči prebivalstva, ki jo uživajo kot rezultat njihovega dela. Iz tabele zelo očitno izstopajo podatki PPS na prebivalca za Luksemburg, ki znaša skoraj enkrat toliko, kot pri ostalih državah. Poleg Luksemburga lahko v zgornji razred kupne moči vključimo tudi Nizozemsko, Avstrijo, Irsko, Švedsko in Dansko. Spodnji ekstrem predstavljata Portugalska in Grčija, deloma tudi Španija, ki imajo najnižji nivo PPS na prebivalca. To razkritje je bilo pričakovano in sovpada s teorijo neenakosti dohodkovne krivulje, ki obstaja za regijo Severne in Južne Evrope.

Tabela 2.5: Distribucija dohodkov ter premoženja

	BDP na prebivalca leta 2011 (v EUR)	BDP na prebivalca izražen v PPS leta 2011	Merjenje neenakosti leta 2010 – razmerje med najbogatejšimi 20 % v primerjavi z najrevnejšimi 20 % ¹²	Gini koeficient leta 2010 ¹³
BE	29,700	118	3.9	26.6
DK	31,400	125	4.4	26.9
DE	30,100	120	4.5	29.3
EL	20,700	82	5.6	32.9
ES	24,900	99	6.9	33.9
FR	27,000	107	4.5	29.8
IE	31,100 ¹⁴	127	5.3	33.2
IT	25,300	101	5.2	31.2
LU	68,900	274	4.1	27.9
NL	32,900	131	3.7	25.5
AT	32,299	129	3.7	26.1
PT	19,400	77	5.6	33.7
FI	28,900	116	3.6	25.4
SE	31,700	126	3.5	24.1
UK	27,300	108	5.4	33

Vir: Eurostat

Podatki tretjega in četrtega stolpca so najbolj relevantni, če želimo ovrednotiti rezultate trga delovne sile v smislu dohodkovnih in premoženjskih distribucijskih kanalov. Tretji stolpec prikazuje dohodkovno neenakost med 20 % najbogatejših prebivalcev in 20 % najrevnejših prebivalcev za vsako obravnavano državo. Španija, Grčija, Portugalska, Velika Britanija, Irska ter Italija so gospodarstva z visoko stopnjo dohodkovne/premoženjske neenakosti. Švedska, Finska, Nizozemska in Avstrija predstavljajo nasprotni ekstrem zelo nizke stopnje dohodkovne/premoženjske neenakosti. Gini koeficient, ki meri hipotetično absolutno enakost in absolutno neenakost znotraj celotnega prebivalstva (ne zgolj zgornjih ter spodnjih 20 % prebivalstva), se sklada in potrjuje podatke neenakosti tretjega stolpca. Čeprav oba stolpca prikazujeta enake podatke, je pomembno upoštevati, da medtem ko primerjava zgornjega in spodnjega dohodkovnega/premoženjskega ekstrema vključuje zgolj 40 % celotnega prebivalstva, Gini koeficient izkazuje stanje celotnega prebivalstva. Tako je tudi Gini koeficient v gospodarstvih Španije, Portugalske in Irske najvišji. Sledijo pa jim Velika Britanija in Grčija.

¹² Podatki kažejo razmerje deleža dohodka ali porabe za najbogatejšo skupino prebivalstva v primerjavi z najrevnejšo skupino.

¹³ Koeficient 0 predstavlja popolno enakost in koeficient 100 predstavlja popolno neenakost v družbi.

¹⁴ Podatek za leto 2010.

Kadar ocenjujemo učinkovitost trga delovne sile, se predpostavlja, da visoki BDP prikazan v obliki PPS sočasno z nizko ravno neenakosti ter nizkim Gini koeficientom, nakazuje uspešne ter stabilne pogoje trga delovne sile. Če posplošimo in se osredotočimo zgolj na skrajne točke ugotovimo, da Luksemburg, Nizozemska, Avstrija, Švedska in Danska le podpirajo negativno razmerje, saj vse dotične države dosegajo visoki PPS na prebivalca ter nizek Gini koeficient. Portugalska, Grčija, Španija in Italija pričajo ravno nasprotno; visoka stopnja neenakosti nastopi sočasno z nizkim PPS na prebivalca. Zanimivo odstopanje od naše predpostavke se pojavlja na Irskem, ki beleži relativno visok PPS na prebivalca ob sočasni visoki stopnji neenakosti. Na podlagi zgornje tabele lahko podamo zaključek, da v večini gospodarstev z visokim BDP zaznamo večjo dohodkovno/premoženjsko enakost, kar se smatra za pozitiven rezultat trga delovne sile.

2.2.3 Brezposelnost

Pri raziskovanju učinkovitosti trga delovne sile je zelo pomembna podrobnejša analiza brezposelnosti ter trendov na obravnavanih trgih delovne sile. Prejšnji pokazatelji zaposlenosti so se nanašali zgolj na stopnjo celotne zaposlenosti, ne upoštevajoč spol, starost in trajanje zaposlitve. Tovrsten način raziskovanja je zadostoval za potrebe zgornjih dveh podpoglavij (2.2.1 ter 2.2.2), to poglavje pa zahteva bolj podrobno razčlenitev spremenljivk brezposelnosti, v želji izpostaviti potencialne šibke točke institucij trga delovne sile. Tabela 2.6 tako vsebuje različne dimenzije brezposelnosti, prikazane v obdobju treh let, od leta 2009 do 2011, ki prikazujejo kako uspešno so se gospodarstva soočala s problemom brezposelnosti.

Tabela 2.6: Dimenzije brezposelnosti

	Stopnja brezposelnosti v % ¹⁵		Dolgotrajna brezposelnost v % ¹⁶		Stopnja brezposelnosti mlajših od 25 let v % ¹⁷
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	
BE	7.67	7.93	3.60	3.77	21.00
DK	7.57	6.43	1.47	1.13	13.33
DE	7.27	6.50	3.43	3.00	9.90
EL	10.60	16.93	4.33	8.53	34.37
ES	19.53	20.37	6.47	7.40	41.93
FR	9.30	10.07	3.70	3.83	23.53

¹⁵ Povprečje obdobja 2009 - 2011. Stopnja brezposelnosti predstavlja delež brezposelnih od celotnega aktivnega prebivalstva.

¹⁶ Povprečje obdobja 2009 - 2011. Dolgotrajna brezposelnost ≥ 12 mesec brezposelnosti.

¹⁷ Povprečje obdobja 2009 - 2011. Stopnja predstavlja delež brezposelnih od celotne delovne sile (število zaposlenih in brezposelnih).

IE	16.43	9.43	8.47	3.50	27.20
IT	7.33	9.53	3.43	4.73	27.43
LU	4.07	5.87	1.17	1.53	16.23
NL	4.20	4.23	1.23	1.20	8.00
AT	4.53	4.37	1.17	0.97	9.03
PT	11.73	11.97	5.53	5.97	27.53
FI	8.80	7.43	2.10	1.27	21.00
SE	8.23	7.90	1.50	1.17	24.37
UK	8.63	6.83	2.93	1.73	19.93

Vir: izračuni temeljijo na podatkih podanih v Eurostatu

Španija, Grčija, Portugalska, Irska in Francija so države, v katerih je stopnja brezposelnosti na najvišjih ravneh. V nasprotju se Nizozemska, Avstrija in Luksemburg, katerim sledita Nemčija in Danska, ponašajo z najnižjo stopnjo brezposelnosti. Ti rezultati se deloma odražajo v indikatorju moškega in ženskega deleža brezposelnosti, vendar pa ne vedno, saj pri distribuciji deleža brezposelnosti po spolu prihaja do občasnih odstopanj. Tako ima Grčija dokaj nizko stopnjo moške brezposelnosti, medtem ko je delež brezposelnosti žensk skoraj podvojen. Zdi se, da je ta trg delovne sile veliko bolj naklonjen moški populaciji kakor ženski. V državah z nizko stopnjo brezposelnosti vrzel brezposelnosti med spoloma skoraj ne obstaja. Opazimo pa tudi, da se pri Irski, Veliki Britaniji, Finski, Švedski in Danski pojavi ravno obraten trend, kjer je delež brezposelnih žensk nižji od brezposelnih moških.

Merjenje brezposelnosti s časovno determinanto je druga dimenzija preko katere lahko opazujemo aktivnost delovne sile v gospodarstvu. Dolgotrajna brezposelnost je, v nasprotju s kratkoročno brezposelnostjo, še zlasti pomembna, saj se neposredno nanaša na nesposobnost trga za reaktiviranje določenega dela populacije. Z dolgotrajno brezposelnostjo se spopadajo Grčija, Španija in Portugalska, vendar pa skladnosti teh držav v tej dimenziji ne smemo povezovati z njihovo usklajenostjo v distribuciji brezposelnosti med spoloma; Grčija ima absurdno visoko stopnjo dolgotrajne brezposelnosti žensk v primerjavi z dolgotrajno brezposelnostjo moških, medtem ko so v Španiji in na Portugalskem odstopanja dolgotrajne brezposelnosti med spoloma bistveno manjša. Razlike v deležu brezposelnosti med spoloma so skoraj neopazne v državah z nizko stopnjo dolgotrajne brezposelnosti. Avstrija, Danska Luksemburg in Švedska imajo najnižjo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti; razlike v brezposelnosti med spoloma pa variirajo znotraj ene odstotne točke preko obdobja treh let. Tako si trgi s splošno nizko stopnjo brezposelnosti, merjeno preko celotne brezposelnosti ali preko dolgotrajne brezposelnosti, lahko štejejo v prid zmožnost ohranjanja relativno pravične distribucije brezposelnosti med spoloma. Potemtakem lahko poleg očitnih pozitivnih učinkov,

ki jih ima trg delovne sile z nizko stopnjo brezposelnosti, zaznamo tudi dodatne pozitivne učinke, ki se nanašajo na enačenje stopnje brezposelnosti med spoloma.

Tudi zadnji stolpec tabele prikazuje zelo zanimive informacije povezane s starostjo brezposelnih in prvim vstopom na trg delovne sile. Ti podatki so bistveni zaradi podzvestnega vpliva na delovno silo; visoka stopnja brezposelnosti mladih lahko vodi k strahu pred pomanjkanjem delovnih mest, kar bi povečalo pogajalsko moč delodajalcev, nizka stopnja brezposelnosti mladih pa bi lahko dajala občutek obilja delovnih mest na trgu, kar bi povečalo pogajalsko moč delojemalcev. To prvotno mišljenje lahko poda zaposlenim temelje za kasnejše dojemanje njihovih poklicnih karier. Tabela tako prikazuje, da imajo Nizozemska, Avstrija in Nemčija najnižjo stopnjo brezposelnih med mladimi, ki znaša manj kot 10 %. Drugo skrajnost predstavljajo Španija, Grčija, Portugalska, Irska in Italija, ki imajo več kot 27 % brezposelnost med mladimi. Razlika med prvo in zadnjo skupino držav je deloma posledica daljšega obdobja izobraževanja v državah prve skupine; manjša ponudba delovne sile mladih na trgu delovne sile na Nizozemskem, v Avstriji in Nemčiji se kaže v zmanjšanju stopnje brezposelnosti mladih v teh državah. Vendar pa je razlika kljub temu očitna in igra eno izmed odločilnih vlog pri oblikovanju mnenja delovne sile o zaposlovanju v določeni državi.

2.3 Povzetki analize trga delovne sile Evropske unije

Splošna analiza nam podaja nekaj osnovnih vzorcev trga delovne sile znotraj EU, ki utegne biti zelo zanimivo izhodišče nadaljnjega raziskovanja. Rezultati dosedanjega raziskovanja zelo očitno prikazujejo neprožnost institucij trga delovne sile za gospodarstva kot so Španija, Grčija, Portugalska, Luksemburg, katerim v manjši meri sledijo Belgija, Francija in Italija. Ravno nasprotno so gospodarstva Velike Britanije, Finske, Danske in Irske najbolj prožna v smislu institucij trga delovne sile. Pri tem je pomembno, da to razvrščanje gospodarstev po kriteriju prožnosti ne jemljemo kot absolutno resnico, saj nanjo vplivajo tudi ostali dejavniki, ki niso bili vključeni v analizo in ki bi utegnili spremeniti dosedanje podobo razvrstitve. Rezultati te analize so najbolj smiselni takrat, ko se ozremo na ekstreme.

V smislu učinkovitosti trga delovne sile, so Grčija, Španija, Portugalska in Italija, na najnižji ravni, medtem ko so Avstrija, Nizozemska, Danska, Nemčija, Švedska, Luksemburg, in deloma tudi Velika Britanija, na relativno visoki ravni učinkovitosti trga delovne sile in bi jih lahko označili kot gospodarstva z »zdravim« trgom delovne sile. Kot že omenjeno, je tudi

tukaj najbolj smiselno kategorizacijo opazovati samo z vidika skrajnih polov in je ne razumeti kot absolutno resnico. Če primerjamo podatke o prožnosti trga delovne sile ter podatke o učinkovitosti trga delovne sile, se pokaže kar nekaj zanimivih korelacij. V primeru šibke prožnosti ter sočasne nizke učinkovitosti trga delovne sile, se korelacije pojavijo pri Grčiji, Španiji, Portugalski in Italiji. Za ta gospodarstva je značilna relativno močna regulacija trga delovne sile, ki se v določenih primerih celo povečuje. Izsledki pred nami pričajo, da tovrstna regulacija vodi k negativnim učinkom trga delovne sile, ki se kaže predvsem v obliki brezposelnosti; naša analiza kaže, da imajo Španija, Grčija in Portugalska najvišje stopnje brezposelnosti znotraj EU. Gospodarstva, v katerih visoka stopnja prožnosti trga delovne sile pozitivno vpliva na učinke trga delovne sile, so Velika Britanija, Danska in Irska. Za te države, ne glede na to ali obstaja neposredna vzročna povezava med prožnostjo ter učinki trga delovne sile ali ne, lahko trdimo, da so pozitivni učinki trga delovne sile vsaj delno povezani z visoko stopnjo prožnosti trga delovne sile teh držav.

Pri nekaterih od obravnavanih dimenzij smo prišli do sporadičnih zaključkov. Na primer, Luksemburg in Belgija sta se po določenih kriterijih prožnosti uvrstili na relativno visoko mesto prožnih trgov delovne sile. Pri obravnavanju ostalih dimenzij pa sta se isti državi uvrstili na dno lestvice prožnosti trga delovne sile. Do enakega pojava je prišlo pri obravnavanju učinkov trga delovne sile za dotični državi, kjer smo dobili prav tako zelo dvoumne rezultate; Belgija in Luksemburg izkazujeta tako zelo pozitivne, kakor tudi zelo negativne učinke trga delovne sile, odvisno od obravnavane dimenzije. Povzamemo lahko, da je popolna korelacija očitno nemogoča in da imajo tudi ostali relevantni dejavniki pri raziskovanju trenda zaposlovanja (npr. naravni resursi, podjetniški trendi, učinki globalizacije, itd.) velik vpliv na učinke trga delovne sile.

3 ŠTIRJE MODELI EVROPSKEGA TRGA DELOVNE SILE

Znotraj Evropske unije poznamo, zaradi bistveno različnega zgodovinskega razvoja na področju ekonomije, politike, sociologije ter kulture, toliko različnih sistemov države blaginje, da je težko govoriti o enotnem »Evropskem (socialnem) modelu«. Raznovrstne literature zato navajajo več vrst grupacij državnih sistemov v različne tipe oziroma režime države blaginje. Tako po Esping–Andersenu obstajajo trije idealni tipi države blaginje: liberalna država blaginje, konzervativna – korporativistična država blaginje ter socialdemokratska država blaginje. Deacon to razvrstitev dopolni še z laburistično blaginjskim sistemom, iz vseh navedenih skupin pa izstopa tudi svojevrstni japonski blaginjski sistem (Ignjatović 2002, 18-19). Pri nadaljnjem raziskovanju se bomo poslužili Sapirove kategorizacije trga delovne sile oziroma evropskih socialnih modelov (Sapir 2005). Po Sapiru obstajajo štirje modeli, ki pokrivajo štiri različna geografska področja:

a) nordijski oziroma socialdemokratski skandinavski model (Danska, Finska, Švedska in Nizozemska) izkazuje najvišji nivo izdatkov za socialno varnost, kakor tudi univerzalno skrb za blagostanje, kar se po drugi strani odraža v visoki stopnji obdavčevanja. Za ta model je značilna ekstenzivna fiskalna intervencija na trgu delovne sile, ki se pojavlja v obliki različnih instrumentov aktivne politike zaposlovanja. Močan vpliv sindikalnih združenj skrbi za zelo strnjeno strukturo plač, kar se posledično odraža v relativno enakomerni dohodkovni porazdelitvi znotraj družbe. Za ta model je predvsem značilna zelo močna socialna solidarnost.

b) anglo-saksonski model (Irska in Velika Britanija) sicer zagotavlja socialno podporo, vendar zgolj v skrajnem primeru, ko odpovedo vsi ostali instrumenti. Po tradiciji Lorda Beveridga je vloga države zagotoviti osnovni življenjski standard in pomagati tistim, ki so zaradi danih okoliščin (bolezni, brezposelnosti, upokojenci) na robu revščine (Almunia 2005). Ta model delovne sile označujejo šibka sindikalna združenja, relativno široka disperzija dohodkov in dokaj pogosta pojavnost nizko plačanih zaposlitev.

c) kontinentalni model (Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija in Luksemburg) temelji po Bismarkovi tradiciji (Almunia 2005) na politiki socialnega zavarovanja, v smislu široke podpore za brezposelne ter starostnih pokojninah. Moč sindikalnih združenj, kljub upadu

članstva, ostaja razmeroma velika, saj reguliranje trga delovne sile pogosto poteka preko kolektivnih pogajanj.

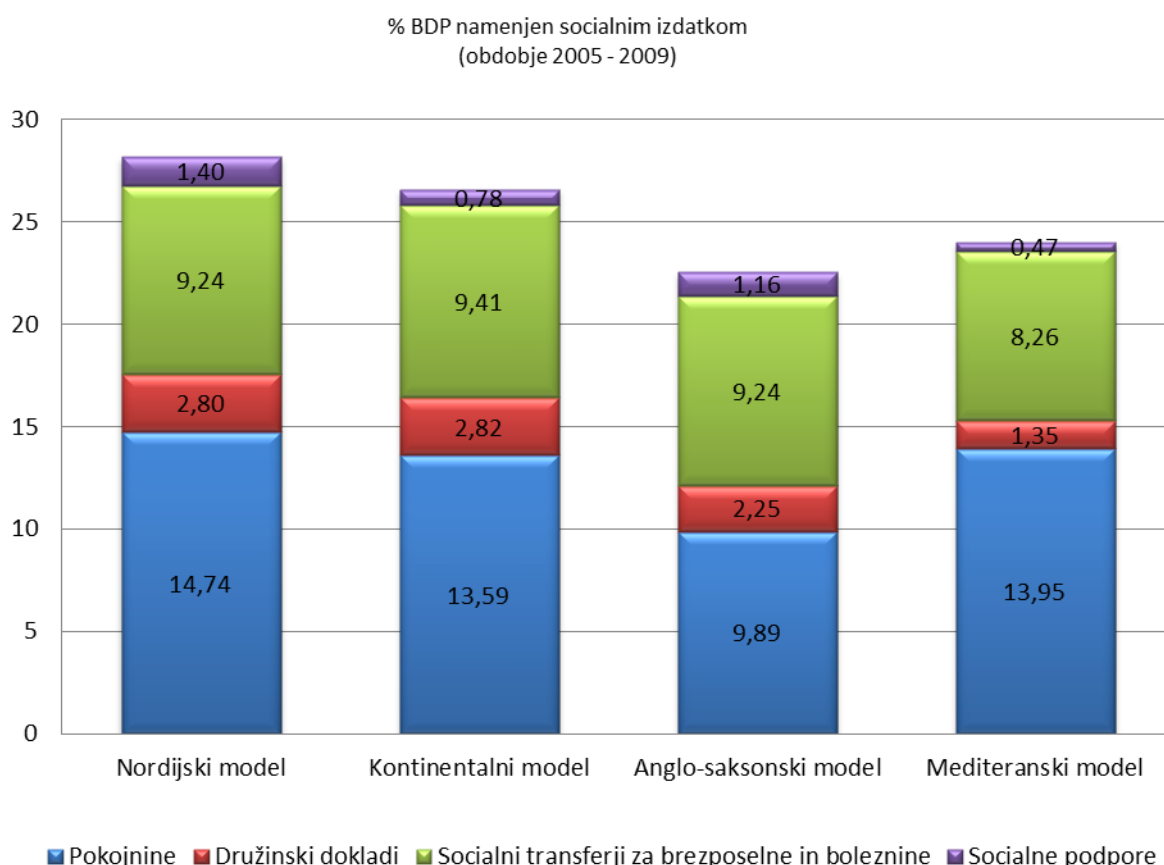
d) mediteranski model (Grčija, Italija, Portugalska in Španija) je kombinacija močne pravne zaščite zaposlenih ter nizke stopnje nadomestil za brezposelne. Pri socialnih izdatkih se mediteranski model osredotoča predvsem na starostne pokojnine, pomembna ostaja tudi vloga socialne podpore znotraj družine. Za ta sistem države blaginje je tipična zgodnja upokožitev določenega segmenta aktivnega dela prebivalstva, struktura plač pa je strogo strnjena in se določa preko kolektivnih pogajanj.

Čeprav obstajajo štirje tipi evropskega socialnega sistema, ki se med seboj dokaj razlikujejo, pa najdemo tudi vrsto skupnih značilnosti. Vsi štirje tipi vključujejo državno intervencijo, ki zmanjšuje pojav revščine in socialne izključenosti, s katero dosega pravičnejšo dohodkovno distribucijo, nudi socialno varnost ter omogoča enake možnosti za vse državljane. Osnovni stebri evropskih socialnih sistemov so pokojnine, zdravstvo, socialno varstvo za revne in invalide ter redistributivna funkcija obdavčevanja. Vsi štirje tipi evropskega socialnega sistema zagotavljajo splošen dostop do primarnega in sekundarnega izobraževanja, osnovno zdravstveno skrbstvo ter osnovni pokojninski dohodek. V primerjavi z ostalimi razvitimi gospodarstvi kot so npr. ZDA, se ponašajo tudi z zelo pozitivnimi socialnimi indikatorji kot so nizki Gini koeficient, nizek indeks revščine itd. (Almunia 2005).

Na drugi strani pa se evropskim socialnim sistemom najbolj pogosto očitajo pomanjkljivosti kot so nizka stopnja zaposlenosti ob sočasni visoki stopnji brezposelnosti, ki je običajno dolgoročna in osredotočena predvsem znotraj diskriminiranih skupin kot so iskalci prve zaposlitve, ženske, starejši delavci, migranti ter nižje izobraženi. Evropski trg delovne sile označujejo omejene zmožnosti prilagajanja na poslovne cikle, na tehnološke spremembe in spremenjene okoliščine na trgu.

Z združevanjem različnih postavk socialne politike v štiri temeljna področja, nam graf 3.1 ponazarja splošne značilnosti vseh štirih modelov. Izpostavljena temeljna področja so: pokojnine (vključuje tudi invalidske pokojnine in pokojnine za predčasno upokožitev), socialni transferji za brezposelne (socialna podpora za brezposelne, izplačila za bolniške), družinski dokladi (otroški dokladi, družinske podpore) ter socialne podpore (vključno s stanovanjskimi podporami).

Graf 3.1: Segmentacija socialnih izdatkov v štirih modelih trga delovne sile



Vir: Eurostat (2005-2009).

Graf nazorno prikazuje, da nordijski model v primerjavi z ostalimi nameni največji delež BDP za socialne izdatke (28,2 % BDP-ja). Pri vseh modelih je razvidno, da države največji del socialnih izdatkov namenijo za pokojnine ter socialne transferje za brezposelne in bolezne. Anglo-saksonski model najbolj izstopa pri redistribuciji socialnih izdatkov, saj za pokojnine namenijo bistveno manjši delež BDP-ja kot ostali modeli. Anglo-saksonski model ima tudi najnižji nivo socialnih izdatkov, sledi mu mediteranski model, ki več kot polovico socialnih izdatkov nameni za pokojnine, delež za socialne pomoči pa je malenkosten.

V nadaljevanju si oglejmo kako učinkoviti so različni modeli trga delovne sile pri doseganju osnovnih treh ciljev socialne politike, ki so po Boeri-ju (2002) sledeči:

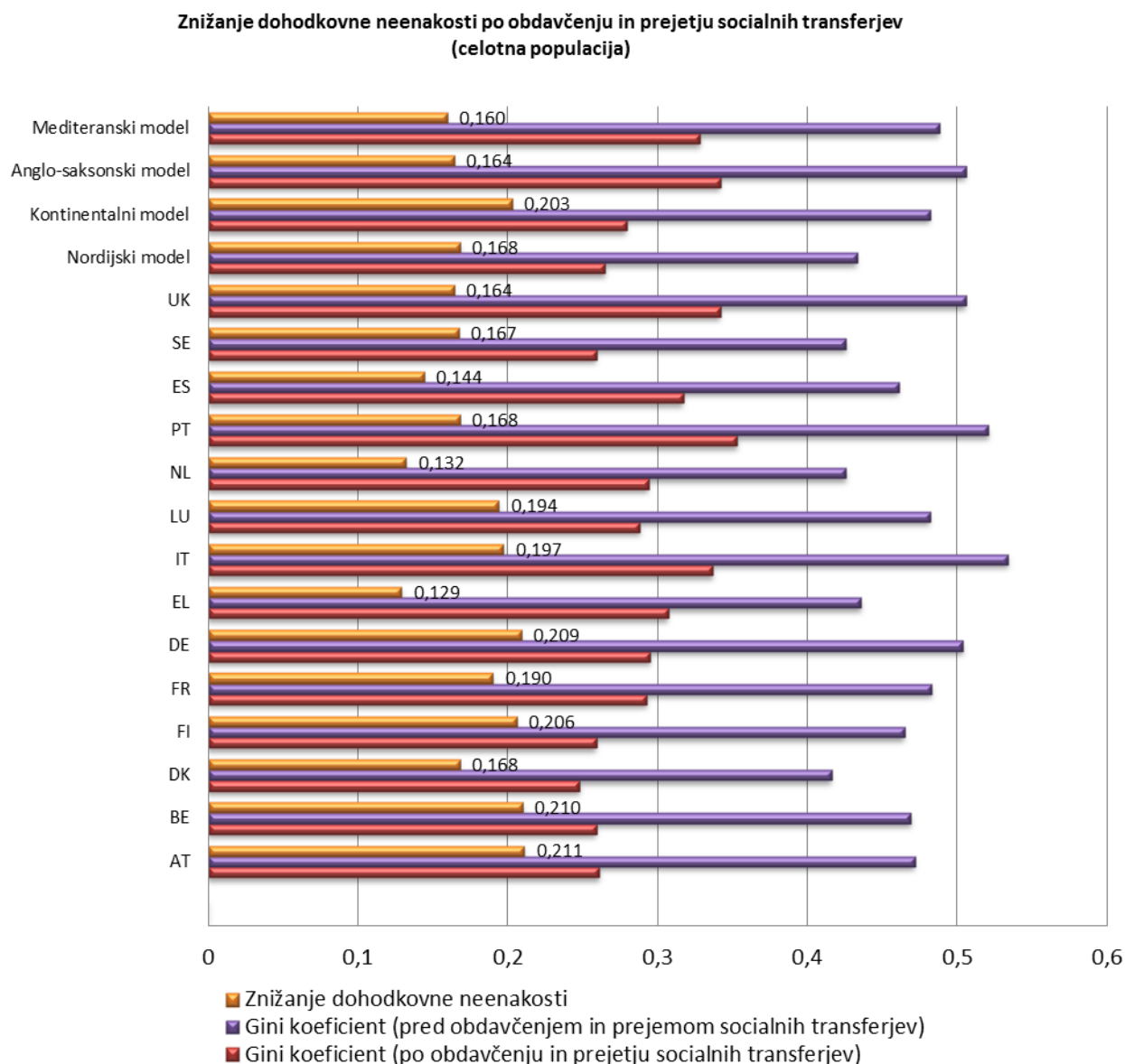
- zniževanje revščine oziroma v splošnem zniževanje dohodkovne neenakosti;
- zagotavljanje varnosti oziroma zaščite zaposlenih pred nepričakovanimi tveganji na trgu delovne sile;
- povečanje nagrad / plačil za prisotnost na trgu delovne sile.

3.1 Zniževanje revščine oziroma zniževanje dohodkovne neenakosti

Uspešnost zniževanja revščine oziroma zniževanja dohodkovne neenakosti, ki velja za eno najpomembnejših funkcij socialne politike, v precejšnji meri zavisi od učinkovitosti davčnega sistema. Uspešnost redistribucijske funkcije davčnega sistema, ki ga dosega preko različnih kombinacij državnih transferjev ter progresivnega obdavčevanja, se ocenjuje s primerjavo Gini koeficienta pred in po obdavčitvi dohodkov ter pred in po prejemu državnih transferjev. Gini koeficient je merilo za statistično disperzijo, največkrat uporabljeno kot merilo neenakomerne porazdelitve dohodka in premoženja. Definiran je kot razmerje vrednosti med 0 in 1, pri čemer velja, da nižji kot je koeficient, bolj enakomerna je porazdelitev, in višji kot je koeficient, bolj neenakomerna je porazdelitev. Število 0 predstavlja popolno enakost, število 1 pa predstavlja popolno neenakost (povzeto po Wikipedia).

Graf 3.2 prikazuje primerjavo Gini koeficienta pred in po obdavčenju in prejetju socialnih transferjev. Iz grafa je razviden delež znižanja dohodkovne neenakosti kot rezultat redistribucije dohodkov. Raziskava vključuje celotno prebivalstvo dotičnih držav. Zaradi nerazpoložljivosti podatkov Irska ni dodana v primerjavo. Najučinkovitejše v boju proti dohodkovni neenakosti v zgoraj prikazanem grafu so države kontinentalnega modela, medtem ko so mediteranske države najmanj uspešne, četudi upoštevamo pokojnine, ki v teh državah predstavljajo levji delež v strukturi socialnih izdatkov.

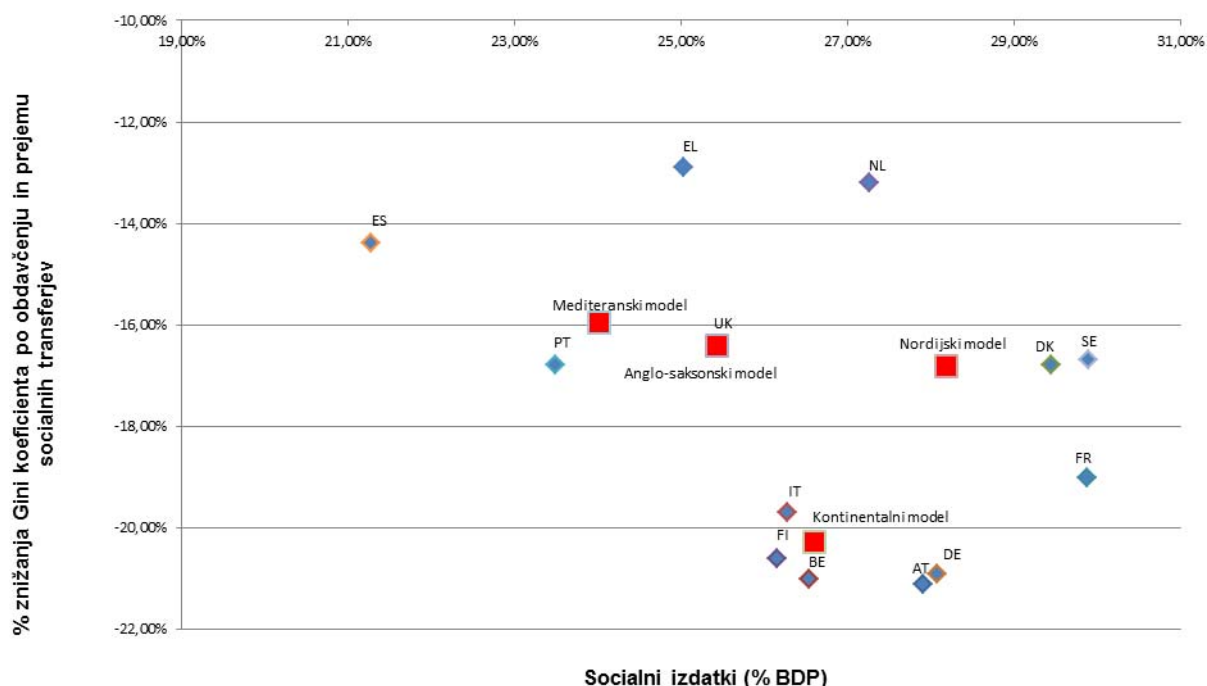
Graf 3.2: Obseg redistribucije v različnih modelih trga delovne sile (obdobje od 2005 do 2010)



Vir: OECD (2005-2010).

Razlike na področju redistribucije so v splošnem v skladu z razlikami v blagostanju držav. To v grobem prikazuje tudi graf 3.3, ki primerja učinkovitost socialnega sistema (na podlagi Gini koeficienta) s socialnimi izdatki, prikazanimi v deležu v BDP. Ob upoštevanju deleža BDP-ja, ki jih države namenijo za socialne izdatke, in primerjanju le-tega z Gini koeficientom, je kontinentalni model najbolj uspešen v boju proti dohodkovni neenakosti. Najmanj uspešen pri zniževanju dohodkovne neenakosti kot posledica redistributivne učinkovitosti socialnih izdatkov se kaže v mediteranskem modelu, kateremu sledi anglo-saksonski model.

Graf 3.3: Redistributivna učinkovitost socialnih izdatkov (celotno prebivalstvo)



Vir: Eurostat (2005-2009).

Na podlagi zgoraj navedenih podatkov lahko trdimo, da kontinentalni socialni model najbolj učinkovito zasleduje cilj redistribucije dohodkov, torej zniževanja dohodkovne neenakosti v družbi oziroma odpravljanja revščine. Ostali modeli mu sledijo, med katerimi pa je generalno gledano najmanj uspešen mediteranski socialni sistem, ki za socialne izdatke nameni bistveno manj finančnih sredstev kot kontinentalni in nordijski socialni model.

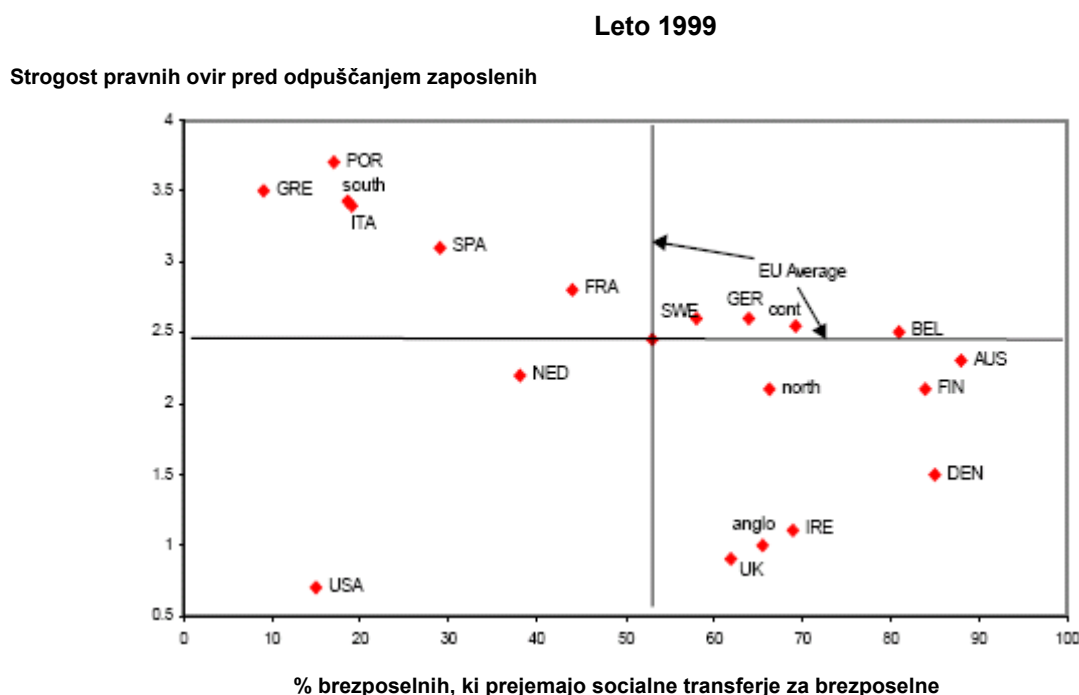
3.2 Zagotavljanje varnosti oziroma zaščite zaposlenih pred nepričakovanimi tveganji na trgu delovne sile

Socialna politika zagotavlja varnost oziroma zaščito zaposlenih pred nepričakovanimi tveganji na trgu delovne sile na dva načina:

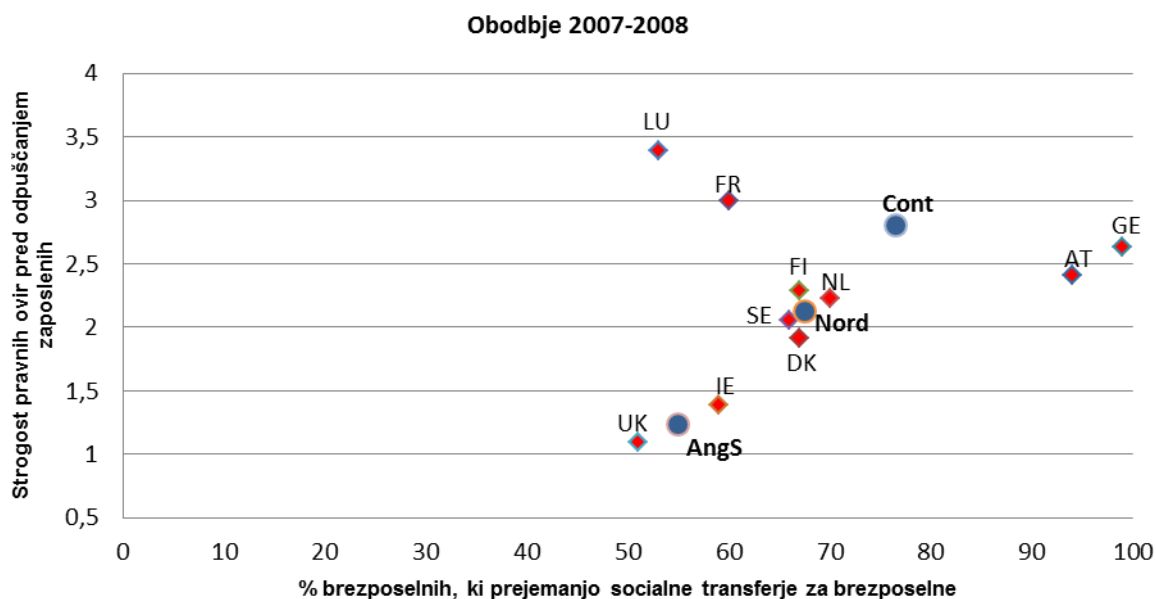
- vzpostavitev pravnih ovir pri odpušcanju zaposlenih – pravna zaščita zaposlenih – v nadaljevanju EPL (employment protection legislation);
- podpora za brezposelne – v nadaljevanju UB (unemployment benefits).

Razlike med omenjenima sistemoma so očitne: EPL deluje v korist tistih, ki že imajo zaposlitev in ne deluje obremenjujoče na davčni sistem, UB pa zagotavlja socialno varnost brezposelnim in se financira preko davkov, torej ga posredno financirajo zaposleni s plačevanjem davščin. Države Evropske unije se poslužujejo obeh načinov, vendar se kombinacije obeh načinov razlikujejo od države do države. Oba instrumenta (UB in EPL) sta bila zasnovana z namenom dosegati podoben cilj – zaščita zaposlenih – med njima pa je zelo jasen trade-off. V primeru sistema, v katerem je vzpostavljena močna socialna pomoč za brezposelne, je potreba po pravnih ovirah za odpuščanje zaposlenih mnogo manjša, in obratno. Trade-off je viden tudi iz grafa 3.4, ki po posamičnih državah prikazuje delež brezposelnih, ki prejemajo socialno podporo za brezposelne ter na drugi strani strogost pravnih ovir pred odpuščanjem zaposlenih. Zgornji graf prikazuje podatke iz leta 1999 in vključuje vse štiri modele trga delovne sile. Spodnji graf pa vključuje podatke iz obdobja 2007-2008. Podatki za mediteranski model za to obdobje niso bili dosegljivi, zato je primerjava med obdobji možna le za ostale tri modele. Opazimo lahko, da se podatki v prikazanem desetletju niso bistveno spremenili in da lahko za kontinentalni, nordijski in anglo-saksonski model trdimo, da se generalno gledano še vedno nahajajo na približno istih točkah kot v letu 1999.

Graf 3.4: Trade off med EPL ter UB



Vir: OECD (1999).



Vir: OECD in A. Kuddo (2010).

Razvidno je, da so države Evropske unije ubrale zelo različne poti pri kombiniranju omenjenih dveh glavnih instrumentov za zaščito posameznikov pred tveganji brezposelnosti. Značilnosti posamičnih evropskih socialnih sistemov so s tega zornega kota zelo nazorno prikazane, prav tako tudi razlike med različnimi socialnimi modeli. Mediteranski model označuje zelo striktna pravna zaščita zaposlenih in nizek delež brezposelnih, ki prejemajo socialne transferje. Razlog za zelo nizek delež UB-ja, je deloma v dejstvu, da brezposelnost nesorazmerno prizadene mlajšo populacijo, ki nima predhodnih delovnih izkušenj in zato tudi ni upravičena do socialnih transferjev za brezposelnost. V tem modelu so, na podlagi strogega EPL-a ter UB-ja, ki pripada le zaposlenim z daljšo delovno dobo, predvsem zaščiteni že zaposleni, medtem ko so mladi brezposelni odvisni od pomoči svojih družin (Boeri 2002). Za nordijski model je značilna obširna in relativno visoka socialna pomoč za brezposelne, ki traja daljše časovno obdobje. Hkrati nordijski model zagotavlja dokaj šibko pravno zaščito zaposlenih pred odpuščanjem, ki je pod evropskim povprečjem. Kontinentalni model ima malenkost višji EPL in UB od evropskega povprečja, medtem ko ima anglo-saksonski model najnižji nivo pravne zaščite zaposlenih pred odpuščanjem v Evropski uniji in se bolj nagiba k socialnim transferjem za brezposelne.

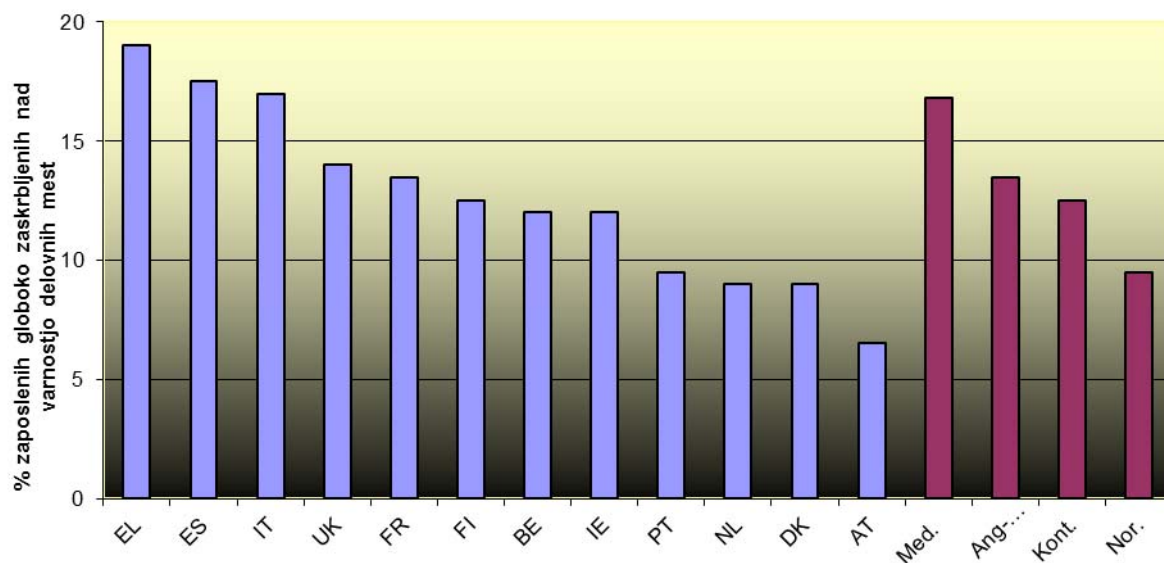
Graf 3.4 za leto 1999 poleg evropskih socialnih sistemov vključuje tudi podatke o socialnem sistemu ZDA, kjer je razlika med evropskim ter ameriškim socialnim sistemom več kot

očitna. Delež BDP-ja ZDA namenjen za socialne transferje brezposelnim je minimalen in je brezposelnim na razpolaga le za zelo kratko časovno obdobje. Pravna zaščita zaposlenih pred odpuščanjem pa je predmet pogajanj na ravni podjetij in ne na državni ravni, kot je temu primer v evropskih socialnih modelih.

Težko je natančno oceniti, katera kombinacija med EPL in UB je najbolj uspešna pri zaščiti zaposlenih pred tveganji na trgu delovne sile. Eden izmed načinov ocenjevanja, ki se ga v svoji raziskavi poslužuje Boeri (2002), je tržna raziskava, ki zaposlene z delovno pogodbo za nedoločen čas sprašuje ali so in do katere mere so zadovoljni z varnostjo delovnih mest pred tveganji na trgu delovne sile. Rezultati tržne raziskave so vidni iz grafa 3.5.

Za najbolj zadovoljne z varnostjo delovnih mest so se opredelili zaposleni v nordijskem socialnem sistemu, ki tako ta sistem uvršča na sam vrh najbolj uspešnih sistemov in ki nudi zaposlenim najvišjo stopnjo zaščite pred tveganji na trgu delovne sile. Sledi mu kontinentalni tip, medtem ko sta se anglo-saksonski ter mediteranski tip izkazala za manj uspešna. Če združimo te rezultate z grafom 3.4, ki prikazuje različne kombinacije EPL in UB razmerja, potem ugotovimo, da je s stališča zaposlenih najbolj primerna EPL/UB kombinacija tista, ki zagotavlja povprečno raven podpore za brezposelne (UP) ter malenkost nižjo stopnjo zaščite zaposlenih (EPL) od povprečne na evropskem trgu delovne sile.

Graf 3.5: Uspešnost različnih socialnih sistemov na področju zaščite delovnih mest pred tveganji gibanj na trgu delovne sile



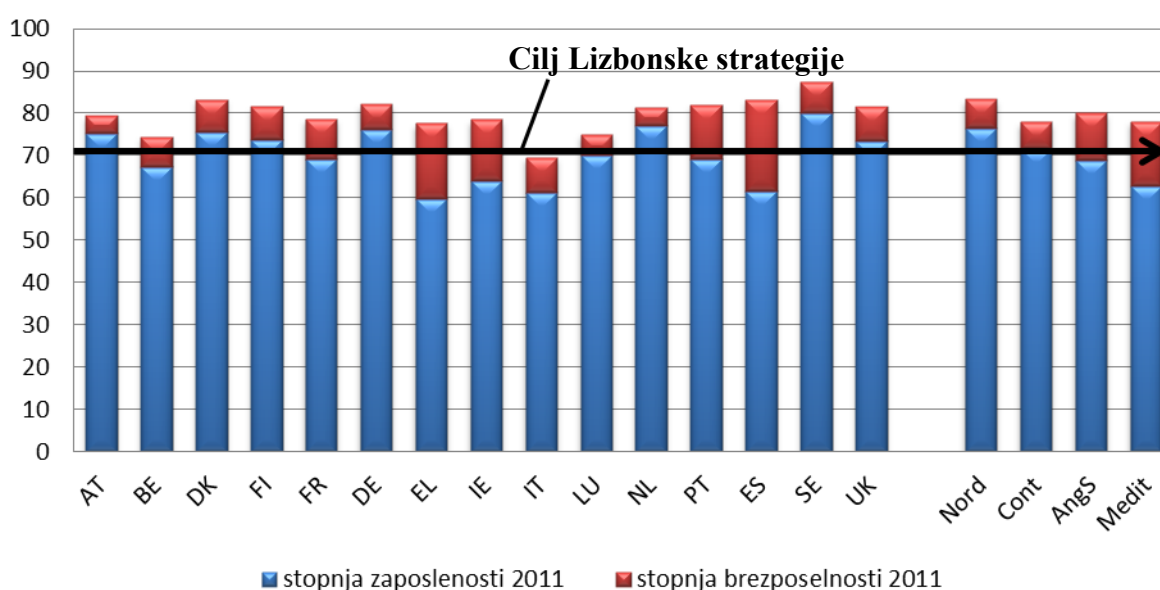
Vir: Boeri (2002, 13).

3.3 Povečanje nagrad / plačil za prisotnost na trgu delovne sile

Zadnji od treh osnovnih ciljev socialne politike je prejemanje nagrad oziroma plačil za aktivno udeležbo na trgu delovne sile, ki znotraj štirih tipov trga delovne sile v Evropski uniji zelo variira. Spodbuda za aktivno udeležbo se bistveno razlikuje od države do države, kar nakazuje znatna disperzija med stopnjo zaposlenosti v razmerju s populacijo ter stopnjo brezposelnosti v Evropski uniji. Kot prikazuje graf 3.6, določene države v letu 2011 niso dosegle cilja Lizbonske strategije (zagotoviti vsaj 70 % stopnjo zaposlenosti do leta 2010). Države, ki pri tem najbolj izstopajo so Grčija, Španija in Italija, torej mediteranski model trga delovne sile. V nedoseganju cilj Lizbonske strategije mu sledi anglo-saksonski model, predvsem zaradi slabih rezultatov Irske v zadnjih letih. Kontinentalni in nordijski model sta dosegla oziroma presegla cilj Lizbonske strategije. Gledano na ravni posamičnih držav, pa je pri stopnji zaposlenosti najbolj uspešna Švedska.

Še bolj pomembno je dejstvo, da bodo za doseg tega cilja določene države (Italija, Španija, Luksemburg, Grčija, Belgija, Irska in Francija) morale povečati stopnjo aktivne udeležbe delovne sile na trgu delovne sile, ne pa zgolj absorbirati brezposelnost. Če države Evropske unije dejansko želijo doseči cilj Lizbonske strategije, je ponovna obravnava komoditete, ki jo zagotavljajo socialne politike z namenom osvoboditi posameznika pred garanjem in delom za preživetje (še zlasti v mediteranskem tipu), nujna.

Graf 3.6: Doseganje cilja Lizbonske strategije za leto 2010

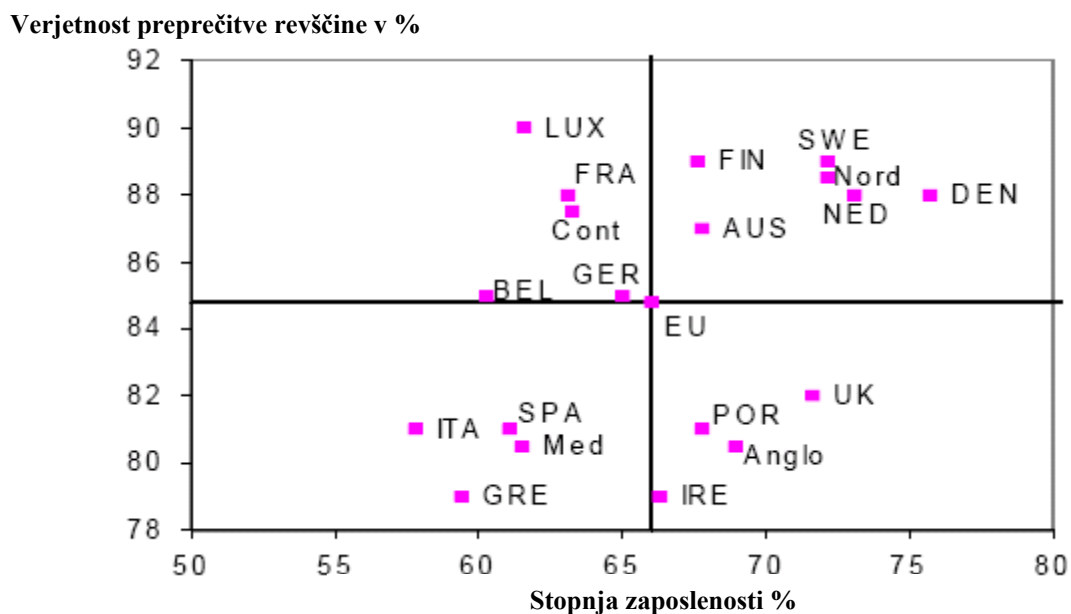


Vir: Eurostat (2011).

3.4 Tipologija modelov trga delovne sile v Evropski uniji

Komparativno analizo štirih evropskih socialnih modelov bomo zaključili s tipologijo, ki temelji na dveh kriterijih – učinkovitost in enakost. Model se bo smatral za učinkovitega v primeru, da vzpostavlja in vzdržuje zadostno iniciativo za delo in posledično temu, da dosega relativno visoko stopnjo zaposlenosti. Za pravičen model – model, ki zagotavlja enake možnosti za vse udeležence – pa se bo smatral tisti, ki zagotavlja relativno nizko stopnjo tveganja revščine. Podatke o tem lahko razberemo iz grafa 3.7, ki kaže nadpovprečno visoko stopnjo zaposlenosti za nordijski in anglo-saksonski tip. Kontinentalni ter mediteranski tip (z izjemo Avstrije ter Portugalske), pa se uvrščata pod evropsko povprečje. Primerjava grafov 3.4 in 3.7 kaže močno odvisnost med stopnjo zaposlenosti ter instrumenti posamičnih socialnih sistemov za zaščito delojemalcev pred tveganji na trgu delovne sile. Odvisnost je očitna – strožja zaščita delavcev vodi k nižji stopnji zaposlenosti. Socialni izdatki za brezposelne v tej odvisnosti igrajo le sekundarno vlogo. Iz tega lahko sklepamo, da močna pravna zaščita zaposlenih pred odpuščanjem negativno vpliva na stopnjo zaposlenosti, medtem ko socialna zaščita zaposlenih v času nezaposlenosti (v obliki socialnih transferjev) potencialno pozitivno vpliva na zaposlenost (Sapir 2005, 8). Ta ugotovitev potrjuje hipotezo H1, ki smo jo zastavili v dispoziciji magistrske naloge (glej stran 13).

Graf 3.7: Stopnja zaposlenosti ter verjetnost za izhod iz revščine



Vir: Sapir (2005, 8).

Vse nordijske in kontinentalne države so nad povprečjem v verjetnosti izoginitve oziroma preprečitve revščine, anglo-saksonske ter mediteranske države pa so pod evropskim povprečjem. Vzrok očitnih razlik med štirimi modeli lahko iščemo v dohodkovni redistribuciji (v obliki davkov in socialnih transferjev), vendar ugotovimo, da je ta v večini držav relativno visoka (razen v mediteranskih državah), zato je to ni bistveni vzrok. Naslednja razlaga, ki se nam ponuja in se zdi veliko bolj verjetna je razlika v distribuciji človeškega kapitala, ki ga posameznik ponuja na trgu delovne sile. Delež populacije v starosti od 25 do 64 let, ki ima vsaj sekundarno izobrazbo je najvišji v nordijskem (75 %) ter kontinentalnem (67 %) modelu in nižji v anglo-saksonskem (60 %) ter mediteranskem (39 %) modelu. Ti podatki se odlično skladajo z razvrstitvijo modelov v grafu 3.7. Iz tega sklepamo, da nižja stopnja izobrazbe prebivalstva pogojuje višje tveganje revščine. Obseg redistributivne politike ima v tem primeru sekundarno vlogo (Sapir 2005, 9).

Tabela 3.1 združuje rezultate tipologije v oziru učinkovitosti ter enakosti za vse štiri modele trga delovne sile v Evropski uniji. Tipologija je posplošena, saj so karakteristike držav v posamičnih modelih daleč od homogenih. Avstrija se na primer pogosto veliko bolj uvršča med nordijske države kot kontinentalne, Portugalska pa ima pogosto karakteristike bolj anglo-saksonskega kakor mediteranskega modela.

Tabela 3.1: Tipologija modelov trga delovne sile v Evropski uniji

		UČINKOVITOST	
		<i>Nizka</i>	<i>Visoka</i>
ENAKOST	<i>Visoka</i>	Kontinentalni model	Nordijski model
	<i>Nizka</i>	Mediterski model	Anglo-saksonski model

Vir: Sapir (2005, 9).

V primeru kontinentalnega in anglo-saksonskega modela je razvidno, da gre za trade-off med enakostjo in učinkovitostjo. Anglo-saksonski model ima učinkovit socialni sistem, ki pa ne

zagotavlja visoke stopnje enakosti. V nasprotju pa kontinentalni model zagotavlja relativno visoko stopnjo enakosti, vendar za ceno nizke učinkovitosti. Trade-offa ni mogoče zaslediti pri nordijskem in mediteranskem modelu, saj prvi izkazuje tako visoko stopnjo učinkovitosti kot tudi enakosti, drugi pa ravno nasprotno trpi za zelo nizko stopnjo učinkovitosti socialnega sistema, ki ne zagotavlja enakosti v družbi.

Dodatne ugotovitve na podlagi tabele 3.1 so v povezavi s stabilnostjo socialnih modelov. Modeli, ki se uvrščajo med neučinkovite (kontinentalni ter mediteranski), se preprosto niso sposobni uspešno soočiti z novimi izzivi na področju javnih financ, tehnoloških sprememb ter staranja prebivalstva, ki jih s seboj prinaša globalizacija. Navedeno ugotovitev potrjujejo podatki kot so stopnja javnega dolga kot delež BDP-ja, ki je bistveno višja v kontinentalnem (73 %) ter mediteranskem (81 %) modelu, kakor v anglo-saksonskih (36 %) ter nordijskih (49 %) državah. Drugi pokazatelj je javna percepcija procesa globalizacije, ki se posredno nanaša na zastavljeno hipotezo H2 (glej stran 13). Raziskava Eurobarometra prikazuje delež prebivalstva, ki proces globalizacije dojema kot ogrožanje delovnih mest in ima negativne učinke na zaposlenost. Rezultati kažejo, da ima tovrstno percepcijo globalizacije kar 52 % prebivalstva kontinentalnih držav, 45 % prebivalstva mediteranskih, 36 % prebivalstva anglo-saksonskih ter 37 % prebivalstva nordijskih držav. Istočasno ugotovimo, da so modeli, ki so na podlagi tabele 3.1 opredeljeni kot neenaki (anglo-saksonski), relativno stabilni, saj izkazujejo visoko stopnjo učinkovitosti. Razlog tega tiči v dejstvu, da je stopnja enakosti določenega socialnega modela predvsem odvisna od političnih odločitev.

Povzetek zgornjih ugotovitev pripisuje stabilnost nordijskemu in anglo-saksonskemu modelu, medtem ko sta mediteranski ter kontinentalni model relativno nestabilna in potrebna reform v smeri zagotoviti večjo učinkovitost na način, da se zviša iniciativa za delovno aktivnost ter s tem poveča stopnja zaposlenosti. Pri tem poudarjamo, da ni nujno, da se bo povečanje učinkovitosti odražalo v znižanju stopnje enakosti. Na podlagi trenutnih izhodišč, pa je verjetno, da se bo kontinentalni model s pomočjo reform približal bolj nordijskemu, mediteranski pa bolj anglo-saksonskemu modelu.

V zaključku poglavja povzemamo glavne ugotovitve. Reforme na področju trga delovne sile in socialnih politik so zlasti nujne v kontinentalnih ter mediteranskih državah. Dva poglobitna razloga potrjujeta to ugotovitev. Prvič, v teh državah je v zadnjih letih blagostanje oziroma sistem države blaginje postal zelo neučinkovit. Vztrajanje pri močni pravni zaščiti zaposlenih

pred odpuščanjem v času globalizacije - času hitrih sprememb, v katerem delovna mesta niso več zjamčena in 'doživljenjska', preprečuje prilagoditev k spremembam na trgu ter ohranja status quo. Sistem tako znižuje stopnjo zaposlenosti ter zvišuje brezposelnost. Do sedaj povprečni prebivalec posledice visoke brezposelnosti ni drastično čutil, saj so v večji meri bile 'žrtve' brezposelnosti v vrsti imigrantov (stopnja brezposelnosti imigrantov je v večini evropskih držav višja kot je povprečje na državni ravni) ter iskalcev prvih zaposlitev, medtem ko so starejši zaposleni zapuščali trg delovne sile preko predčasnih upokojitev. Dandanes pa se tudi povprečni prebivalec vedno bolj zaveda negativnih učinkov brezposelnosti in vedno večjega pritiska globalizacije, saj kombinacija staranja prebivalstva ter nizka stopnja zaposlenosti močno ogroža pokojninski sistem ter s tem njihove pokojnine ter življenjski standard v času upokojitve. Drugi razlog za osredotočanje predvsem na kontinentalne in mediteranske države tiči v tem, da se kar 90 % BDP-ja dvanajstih držav v evropski coni oziroma dve tretjini BDP-ja EU-25, kreira v teh državah. Ravno zato je uspešni ekonomski in socialni sistem v teh državah bistvenega pomena za nemoteno in stabilno delovanje Evropske unije. (Sapir 2005)

4 PREDSTAVITEV TRIKOTNEGA MODELA TRGA DELOVNE SILE

V tem poglavju, bo na podlagi uspešnega primera danskega trga delovne sile, predstavljen trikotni model trga delovne sile, imenovan tudi 'zlata trikotnik' danskega sistema zaposlovanja, ki predstavlja stabilno gospodarsko rast ob sočasni visoki stopnji socialne varnosti na Danskem vse od sredine devetdesetih let, pa do pričetka finančne in gospodarske krize leta 2008, ko se model izkaže za manj uspešnega v spopadu s težavnejšo situacijo na trgu delovne sile. Danskemu sistemu zlatega trikotnika OECD pripisuje izvor pojava '*flexicurity*', kar opisuje kombinacijo med uspešno prilagoditvijo k spremembam v mednarodnem okolju ter solidarno socialno varnostjo, ki ščiti državljane pred vedno bolj okrutnimi posledicami strukturnih sprememb. Flexicurity lahko pojmuje tudi kot tretjo pot med prožnostjo (značilnost liberalnega tržnega gospodarstva) ter tradicionalno socialno državo značilno za skandinavske države.

Razvoj modela flexicurity lahko razdelamo v treh časovnih obdobjih (Tangian 2011, 26):

- 1995-2001 → socialna varnost za prožne oblike zaposlitve. Za to obdobje so značilne reforme trga delovne sile na Nizozemskem ter pojav prvih akademskih diskusij o modelu flexicurity. V tem obdobju se s pojmom flexicurity označuje politika, ki ščiti atipične oblike zaposlitev pred negativnimi posledicami deregulacije trga delovne sile. Evropski socialni partnerji v diskusijah ne sodelujejo.
- 2001-2006 → trade-off med prožnostjo in socialno varnostjo. To obdobje traja vse do publikacije prvega strateškega dokumenta evropske komisije Zelena knjiga, ki je izdana konec leta 2006. V tem obdobju se oblikuje ideja flexicurity kot trade-off med prožnostjo in socialno varnostjo. Organi EU se občasno poslužujejo termina flexicurity v kontekstu ravnovesja med prožnostjo trga delovne sile ter razvojem socialnega varstva. V analitičnih publikacijah evropske komisije se pojavljajo prvi pozitivni izsledki flexicurity-ja. Evropski socialni partnerji se pričenjajo vključevati v diskusije.
- 2006-do danes → doseganje socialne varnosti s pomočjo flexicurity modela. Flexicurity označuje model, v katerem se socialna varnost doseže s pomočjo prožnosti trga delovne sile. Prožnost naj bi omogočala več delovnih mest in boljša delovna mesta, saj pozitivno vpliva na konkurenčnost gospodarstva, in posledično pozitivno

vpliva na uspešnost trga delovne sile. EU prevzame tovrsten pristop flexicurity-ja kot formalno politiko, ki je predmet skupnih diskusij z nacionalnimi vladami in s socialnimi partnerji. Flexicurity najde jasno mesto v akademskih in javnih diskusijah.

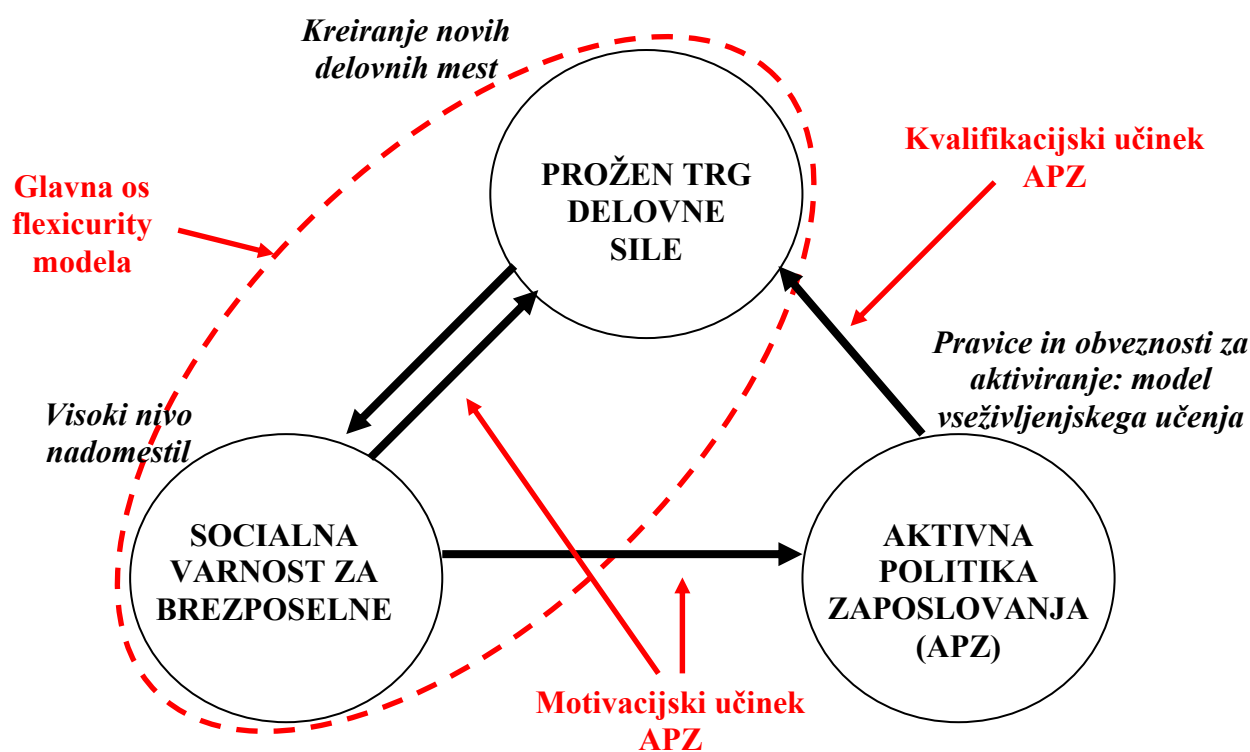
V nadaljevanju bomo s pomočjo danskega primera predstavili predvsem prvi dve razvojni obdobji flexicurity modela. V zaključku poglavja bomo povzeli slabosti in pomanjkljivosti flexicurity modela, ki so postala vse bolj očitna po nastopu finančne in gospodarske krize.

Danski primer se pogosto opisuje kot gospodarski čudež, čeprav temu ni tako, saj v tem primeru govorimo o kombinaciji dobro organizirane makroekonomske politike, načrtnih reform na trgu delovne sile, visoke stopnje prožnosti, visoko kvalificirane delovne sile ter uspešno delujočega tripartitnega sodelovanja, ki temelji na socialnem in političnem konsenzu (Bredgaard in drugi 2005, 5). Reforme na trgu delovne sile so bile na Danskem postopno uvedene po letu 1994 in so temeljile na intenzivni povpraševalni ekonomski politiki: uvedba ekspanzivne fiskalne politike v letih 1993-94, stimuliranje povpraševanja z znižanjem obrestne mere, porast zasebne potrošnje za 7 % v letu 1994, porast investicij za nakup nepremičnin. Vzporedno z ekspanzivno fiskalno politiko so potekali različni programi na področju sociale. Kar danski primer razlikuje od ostalih in ga označuje za uspešnega je predvsem dejstvo, da je pospešitev gospodarske rasti ter zvišanje stopnje zaposlenosti bilo možno brez zvišanja plač, ki je sicer običajna posledica znižanja brezposelnosti (Madsen 2002).

Uspeh danskega modela je stimuliral idejo o razvoju novega danskega zaposlitvenega sistema, ki temelji na že zgoraj omenjenem modelu zlatega trikotnika (glej sliko 4.1). Le-ta uspeh danskega zaposlitvenega modela pripisuje pravilni kombinaciji prožnosti (merjena na podlagi delovne mobilnosti), socialne varnosti (socialna podpora za brezposelne) ter aktivnih programov na trgu delovne sile, ki podpirajo in pospešujejo transformacijo gospodarstva. Mednarodna primerjava prikazuje danski model kot hibrid, saj se na področju pravne zaščite delavcev Danska uvršča v kategorijo držav kot so Kanada, Irska, Velika Britanija in ZDA, ki so na tem področju zelo prožne. Hkrati pa močan socialni sistem ter aktivni programi na trgu delovne sile, Dansko uvrščajo v nordijski model, ki zagotavlja visoki nivo države blaginje (Madsen 2002).

Slika 4.1 prikazuje zlati trikotnik danskega sistema zaposlovanja. Puščice med koti trikotnika ponazarjajo pretok ljudi. Letno se na Danskem približno četrtnina aktivnega prebivalstva sooči z brezposelnostjo in v tem času prejema socialno podporo. Vendar večina brezposelnih v relativno kratkem času sami, brez pomoči socialnih institucij, najde novo delovno mesto. Tistim, ki pa pri iskanju novega dela niso uspešni, pri tem pomagajo socialne institucije preko različnih programov aktivne politike zaposlovanja. Model tako ponazarja dva pomembna učinka aktivne politike zaposlovanja. Prvič, udeleženci različnih programov (dodatna usposabljanja in izobraževanja) pridobijo dodatna znanja ter sposobnosti in s tem povečajo možnost za uspešno iskanje nove zaposlitve – kvalifikacijski učinek. Drugič, aktivna politika zaposlovanja lahko učinkuje na brezposelne motivacijsko in s tem intenzivira iskanje nove zaposlitve – motivacijski učinek (Bredgaard in drugi 2005).

Slika 4.1: Zlati trikotnik danskega sistema zaposlovanja



Vir: prirejeno po: Madsen (2002, 245) ter Bredgaard in drugi (2005, 6).

V nadaljevanju bomo podrobneje razdelali pojem prožnosti, povezavo med prožnostjo in varnostjo na trgu delovne sile ter predstavili izzive, s katerimi se sooča danski model – učinek globalizacije, tehnološkega napredka in sprememb na področju države blaginje na razvoj danskega modela trga delovne sile.

4.1 Koncept prožnosti danskega trga delovne sile

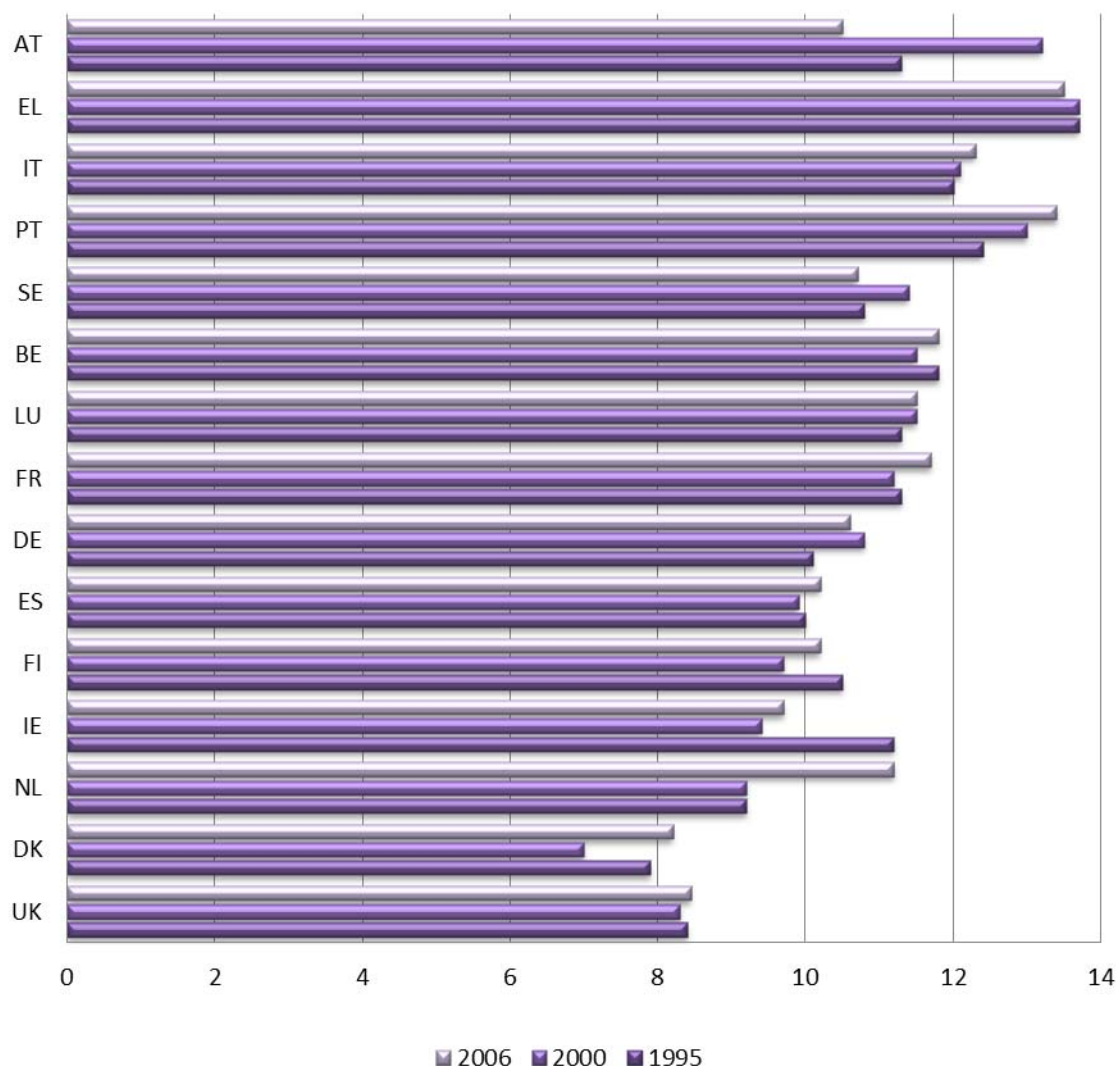
Po Atkinsonu (Atkinson 1984) poznamo štiri različne dimenzije koncepta prožnosti:

- **Numerična prožnost** – prilagoditev števila zaposlenih preko procesa najemanja in odpuščanja zaposlenih.
- **Prožnost delovnega časa** (časovna prožnost) – prilagoditev števila delovnih ur (polovični delovni čas, nadure) ter razporeditev delovnega časa (nočno delo, delo ob vikendih).
- **Funkcionalna prožnost** – premestitev zaposlenih med različnimi delovnimi funkcijami (vertikalno in horizontalno), kar je tesno povezano s prožnostjo organizacije.
- **Prožnost plač** – odziv nominalnih in realnih plač na spremembe v ponudbi in povpraševanju na trgu delovne sile.

Danska je na področju numerične prožnosti zelo uspešna, saj rezultati kažejo visoko stopnjo zaposlenosti in nizko brezposelnost. To lahko deloma pripišemo pozitivnim učinkom zelo visoke stopnje mobilnosti zaposlenih, ki je strukturna značilnost danskega sistema in je, razen relativno majhnih nihanj v obdobju recesij, konstantna. Numerična prožnost variira tudi med različnimi skupinami delovne sile in je odvisna od hierarhične stopnje delovnega mesta. Višjo numerično prožnost tako zasledimo med zaposlenimi v majhnih podjetjih ter pri zaposlenih v mlajši starostni skupini.

Na mednarodni ravni se danski trg delovne sile uvršča med najbolj numerično prožne. Standardni pokazatelj numerične prožnosti je v tem primeru povprečen čas službovanja pri istem delodajalcu (graf 4.1). Mednarodne razlike so plod številnih vzrokov, npr. industrijska struktura posamičnih držav in podobno, vendar se zdi, da najbolj bistven razlog mednarodnih razlik numerične prožnosti tiči v tem, kako hitro in kako enostavno lahko delodajalec najame in odpusti zaposlene (Bredgaard in drugi 2005, 10). Ugotovitev potrjuje tudi primerjava grafa 4.1 s kazalci OECD iz leta 2004, ki prikazujejo stopnjo zaščite zaposlenih (graf 4.2). Skupni kazalec sestoji iz treh komponent, ki kažejo stopnjo regulacije stalnih zaposlitev, stopnjo odpuščanja zaposlenih ter začasne oblike zaposlovanja.

Graf 4.1: Povprečen čas službovanja pri istem delodajalcu za države EU-15 (1992-2006)

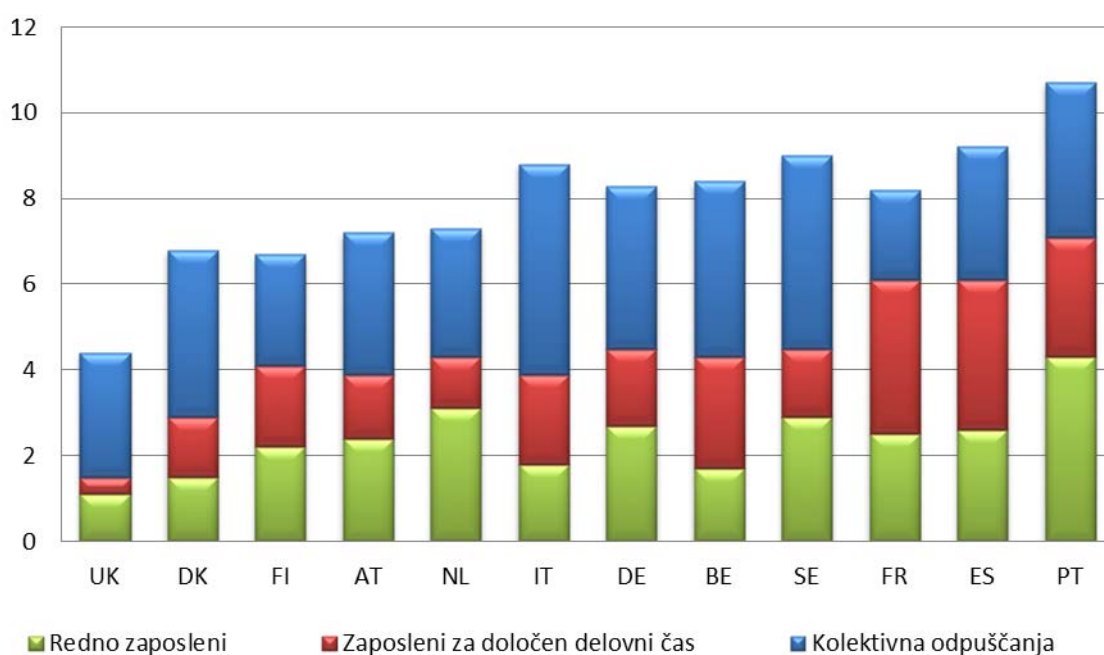


Vir: EU Labour Force Survey (1995-2006).

Iz grafa 4.2 lahko razberemo dve ključni ugotovitvi. Prvič, Danska se uvršča v skupino držav, ki ima relativno nizko stopnjo zaščite zaposlenih. In drugič, zaščita zaposlenih na Danskem je šibka predvsem za stalno zaposlene - nižjo zaščito je moč zaznati le še v Veliki Britaniji. Tudi te ugotovitve govorijo v prid močni korelaciji med določeno stopnjo zaščite zaposlenih ter numerično prožnostjo, kar ponovno potrjuje hipotezo H1. V prid ji govorijo tudi številne ostale statistične analize OECD, ki raziskujejo korelacijo med stopnjo zaščite zaposlenih ter različnimi pokazatelji dinamičnosti trga delovne sile. Rezultati analiz kažejo, da sta tako pretok delovne sile na trgu, kakor tudi dolgoročna brezposelnost, do določene mere odvisna od stopnje zaščite zaposlenih - npr. dolgoročna brezposelnost se poveča skladno s povečano stopnjo zaščite zaposlenih. Pogosta interpretacija omenjenega pojava je, da omejitev svobode

pri odpuščanju zaposlenih vodi k bolj strogi selekciji pri zaposlovanju novih zaposlenih, kjer se brezposelnost pri iskalcih zaposlitve smatra kot negativno znamenje (statistična diskriminacija). V splošnem izsledki analiz kažejo, da visoka stopnja zaščite zaposlenih vodi k povečani brezposelnosti ter zmanjšanju sposobnosti prilagoditve z visoke na nižjo stopnjo brezposelnosti (histereza).

Graf 4.2: OECD-jev indikator strogosti stopnje zaščite zaposlenih (EPL) za leto 2003



Vir: OECD (2004).

Pozitivna plat šibke zaščite zaposlitev (in posledično visoke numerične prožnosti) je, da olajšuje in pospešuje spremembe, ki jih zahtevajo uveljavitev novih tehnologij ter spreminjajoča mednarodna konkurenca. Podjetja in industrije, ki se soočajo z recesijo, so v tem primeru sposobne zmanjšati delovno silo v skladu z zmanjšanim povpraševanjem po njihovih produktih. In nasprotno, nova delovna mesta se odpirajo veliko lažje in hitreje, če delodajalci niso obremenjeni z visokimi fiksnimi stroški plač. Najizrazitejša prednost povečane prožnosti na trgu delovne sile je potemtakem v uspešnem pospeševanju strukturnih sprememb. Negativen vpliv visoke numerične prožnosti ter šibke zaščite zaposlenih pa se odraža v nižji spodbudi podjetij k oblikovanju formalnih ter neformalnih izobraževanj za zaposlene, saj so delodajalci veliko manj pripravljeni investirati v izobraževanje svojih zaposlenih, ker je možnost, da se jim investicija v izobraževanje zaradi visoke mobilnosti

zaposlenih ne bo obrestovala, mnogo višja. Danski primer to tezo le deloma potrjuje. Investicije za izobraževanje so res nižje za nizko kvalificirane delavce, za katere je tudi značilna višja numerična prožnost, medtem ko so investicije za visoko kvalificirane delavce na samem vrhu Evropske unije. Možna razlaga za ta paradoks je lahko vsesplošen javen sistem izobraževanja, ki je dostopen vsakomur. Na ta način država korigira tržne nepravilnosti, ki so posledica visoke mobilnosti delovne sile. Druga razlaga je lahko, da podjetja z namenom zadržati visoko kvalificirane delavce investirajo v njihovo izobraževanje ter na ta način znižajo stopnjo mobilnosti teh delavcev, ki bi sicer imeli večjo potrebo po iskanju novih delovnih mest in s tem novih izzivov. Negativna plat visoke numerične prožnosti je tudi tveganje, da se pri podjetjih zniža čut odgovornosti za zdravo delovno okolje ter za zaposlene, pri katerih se pojavijo zdravstvene težave, saj so odnosi med delodajalci in delojemalci šibkejši.

Pri raziskovanju prožnosti delovnega časa na Danskem ugotovimo, da povprečno število delovnih ur na teden upada. Zaznamo lahko relativno velike razlike med spoloma, kjer je delež polovičnega delovnega časa (15 do 36 delovnih ur na teden) mnogo višji pri ženskah kakor pri moških. Statistični podatki pa tudi kažejo, da se je povečal delež zaposlenih (velja za oba spola), ki delajo več ur tedensko, kot je standardno določeno število delovnih ur na teden. Potemtakem se zdi, da je upad povprečnih delovnih ur na teden bolj posledica povečane prožnosti, kakor pa zmanjšanje delovnih ur na zaposlenega. Prožnost distribucije delovnega časa je potrebno opazovati v kombinaciji s časom, ki ga zaposleni porabijo za ostale aktivnosti (gospodinjstva dela, aktivnosti v prostem času itd.). Pri tem opazimo velike razlike med spoloma, saj moški porabijo več delovnih ur za plačano delo kakor ženske. Razlike so še toliko večje v družinah z otroki, kjer ženske posvetijo več časa skrbi za otroke in za gospodinjstva dela.

Na področju funkcionalne prožnosti podatki iz leta 1995 opredeljujejo petino podjetij kot prožno vodene, tretjina podjetij pa ima mešano obliko vodenja in upravljanja (Csonka 2000, povzeto po Bredgaard in drugi 2005). Analiza, ki temelji na podatkih iz leta 1996 in 2001 pa opredeljuje 30 % podjetij kot podjetja z visoko stopnjo izobraževanja, 44 % podjetij pa kot podjetja z srednjo stopnjo izobraževanja. Podjetja z visoko stopnjo izobraževanja so zlasti velika podjetja, katerih dejavnost so poslovne storitve ter proizvodna industrija. Prav ta podjetja so vodilna v inovacijah novih produktov in imajo veliko zaposlenih. Planiranje in napredovanje zaposlenih je v teh podjetjih skrbno načrtovano in dolgoročno. Podjetja, ki dajo

velik poudarek na izobraževanje zaposlenih, so okrepila tudi povezavo z javnim trgom delovne sile ter izobraževalnimi ustanovami. V primerjavi z ostalimi evropskimi državami ima Danska velik delež podjetij z visoko stopnjo izobraževanja. Na vrhu so poleg Danske še Nizozemska, Švedska, Finska in Avstrija.

Prožnost plač se lahko opazuje na mikro in makro ravni. V naši raziskavi se bomo osredotočili zgolj na makro raven in opazovali kakšen je odnos med brezposelnostjo ter inflacijo plač – v kolikšni meri povečanje plač vpliva na povišanje ali znižanje brezposelnosti. Phillipsova krivulje kaže zelo ugodna gibanja od leta 1993, kjer zaznamo očiten padec brezposelnosti ob sočasni nizki in stabilni rasti plač. Ta zelo uspešen dosežek danskega gospodarstva, ki je požel veliko mednarodne pozornosti in pohval, se interpretira kot močan porast makroekonomske prožnosti plač. Razlag za uspešne makroekonomske rezultate na tem področju je več. Nekateri uspeh pripisujejo reformam na trgu delovne sile v letih 1993-94. Drugi uspeh pripisujejo splošnemu padcu stopnje inflacije na mednarodni ravni, povečani zavesti sindikalnih gibanj in decentraliziranemu oblikovanju plač.

Če ob koncu povzamemo rezultate vseh štirih dimenzij prožnosti delovne sile na Danskem ugotovimo, da je v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, danski trg delovne sile eden najbolj prožnih, torej je s tem potrjena uspešnost in učinkovitost enega izmed treh temeljev modela zlatega trikotnika.

4.2 Socialna varnost za brezposelne na Danskem

Za obdobje pred finančno in gospodarsko krizo velja, da večina brezposelnih na Danskem, ki so člani sklada za zavarovanje v primeru brezposelnosti, prejemajo denarna nadomestila v času brezposelnosti v višini 90 % svoje predhodne plače (pri tem je določena zgornja meja dohodka). Denarna nadomestila se pridobijo s prvim dnem brezposelnosti in trajajo maksimalno štiri leta. Možen upad iniciative pri iskanju nove zaposlitve, kot posledica visokih denarnih nadomestil v času brezposelnosti, se rešuje na način, da se od brezposelnih zahteva aktivno iskanje nove zaposlitve ter imajo za to vzpostavljen tudi nadzor nad brezposelnimi, da le ti aktivno iščejo zaposlitev. Brezposelnim, ki v roku enega leta ne najdejo nove zaposlitve (pri iskalcih prve zaposlitve je to obdobje skrajšano na šest mesecev), se ponudi obvezna »aktivacija«. To pomeni, da zavod za zaposlovanje nudi aktivno pomoč pri

iskanju nove zaposlitve, pri čemer pa mora uskladiti kvalifikacijske in motivacijske zahteve iskalca zaposlitve (Madsen 2002).

Gospodarska recesija in posledično povišana stopnja brezposelnosti na ravni EU je prisilila danski sistem socialne varnosti k določenim prilagoditvam, ki so manj ugodne za brezposelne. Spremembe so predvsem na področju dolžine obdobja, v katerem je brezposelna oseba upravičena do prejemanja denarnih nadomestil za brezposelne. Brezposelna oseba, ki je upravičena do prejema denarnega nadomestila za brezposelne, lahko denarno nadomestilo prejema dve leti v obdobju treh let. Večjih sprememb na področju višine denarnih nadomestil ni bilo uvedenih (European Commision, 2011, 29).

4.3 Aktivna politika zaposlovanja na Danskem

Aktivna politika zaposlovanja na Danskem je nov zagon dobila leta 1994 ob uvedbi novih reform na trgu delovne sile, s čimer je Danska želela doseči znižanje stopnje brezposelnosti, ki je bistveno narasla v letih od 1990 do 1993. Glavne značilnosti reform so sledeče:

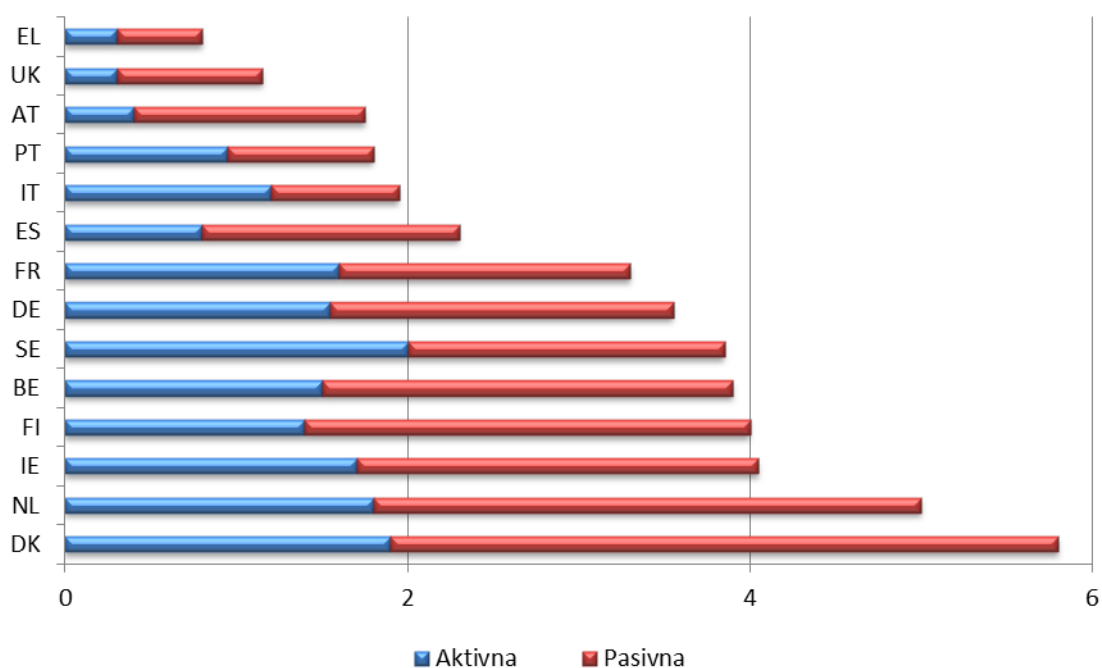
- uvedba dvo-obdobjnega sistema; prvotno pasivno obdobje, ki traja štiri leta ter poznejše tro-letno aktivno obdobje;
- sprememba na področju asistenc, ki ne temelji več na sistemu pravil temveč na individualni asistenci, ki je prilagojena potrebam in željam posameznikov;
- decentralizacija implementacije na regionalno raven, ki dovoljuje prilagoditve zaposlitvenih programov glede na lokalne (regionalne) potrebe;
- uvedba treh plačanih »dopustov« - porodniški dopust, izobraževanje in študijski dopust – z namenom spodbuditi rotacijo zaposlitev tako, da se zaposlenim (brezposelnim) osebam v tem času omogoči denarno nadomestilo.

Od leta 1994 je Danska uvedla še dodatne reforme na trgu delovne sile, ki so predvsem vključevale skrajšanje maksimalnega obdobja, v katerem je brezposelna oseba upravičena do denarnih nadomestil (pasivno obdobje). Spremembe profila danske politike zaposlovanja so Dansko uvrstile na sam vrh OECD držav po izdatkih za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja (glej spodaj graf 4.3).

Reforme so se izkazale za učinkovite in so pripeljale do sledečih pozitivnih rezultatov:

- brezposelni smatrajo individualni pristop kot pozitiven in relevanten instrument pri načrtovanju njihovega aktivnega povratka na trg delovne sile;
- brezposelni so v splošnem izkazali zadovoljstvo s programi, katerih so se udeležili (dodatna izobraževanja in usposabljanja);
- programi aktivne zaposlovalne politike so zmanjšali obdobje brezposelnosti in pospešili, da so brezposelni hitreje našli novo zaposlitev, saj so preko programov pridobili nova znanja in veščine ter na ta način postali bolj zaposljivi na trgu delovne sile;
- programi namenjeni iskalcem prvih zaposlitev (mlajši od 25 let), strožje obveze za soudeležbo pri izobraževanjih ter znižanje denarnih nadomestil po šestih mesecih brezposelnosti, so se izkazali za uspešne, saj je večina mladih brezposelnih v relativno kratkem času našla zaposlitev ali se odločila za nadaljnje izobraževanje.

Graf 4.3: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja v letu 1998 (delež v BDP)



Vir: OECD (2000).

Ob koncu podpoglavja se osredotočimo še na dva učinka aktivne zaposlovalne politike – motivacijski ter kvalifikacijski učinek. Motivacijski učinek pomeni, da brezposelna oseba veliko bolj aktivno išče zaposlitev v obdobju tik preden bi se morala udeležiti programa aktivne politike zaposlovanja. Iz tega lahko domnevamo, da je udeležba v programih deloma neprostovoljna ter se določen del brezposelnih poskuša udeležbi izogniti na način, da najde

ново zaposlitev (ali ostale aktivnosti, kot npr. nadaljevanje splošnega izobraževanja). Splošna dilema, ki se pojavi pri oblikovanju politike zaposlovanja, je najti pravilno obdobje za pasivno in aktivno politiko zaposlovanja. Če je pasivno obdobje daljše, se to lahko odraža v dolgoročni pasivnosti brezposelnih, ki bodo skozi čas izgubili tudi splošna in strokovna znanja in s tem postali še manj zaposljivi. Po drugi strani pa, če aktivna politika nastopi prerano, to vključuje tudi tveganje, da se programi nudijo tudi tistim brezposelnim, ki bi bili sicer sami zmožni najti novo zaposlitev tudi brez udeležbe v programih.

Kvalifikacijski učinek izhaja iz povečane stopnje kvalifikacije preko programov aktivne politike zaposlovanja. Na ta način si brezposelni izboljšajo možnosti za pridobitev nove zaposlitve. Učinki različnih oblik programov aktivne politike izobraževanja kažejo najvišji upad brezposelnosti med tistimi, ki so se udeležili privatnih oblik izobraževanja. Javne oblike izobraževanja, izobraževanja na področju iskanja dela ter ciljno usmerjeno izobraževanje kažejo pozitivne rezultate, vendar bistveno manjše od privatnega izobraževanja (Madsen 2002).

4.4 Pasti zlatega trikotnika danskega sistema zaposlovanja v času recesije

Kritiki in nasprotniki danskega modela flexicurity opozarjajo na spremembe ekonomskih in socialnih kazalcev od sredine leta 2008 ter zagovarjajo, da je to dokaz za pričetek konca flexicurity modela, ki naj ne bi bil uspešen pri soočenju z gospodarsko in finančno krizo: visok porast brezposelnosti, relativni upad zaposlenosti, padec rasti BDP-ja in naraščajoč javni dolg. Tangian navaja, da potrebuje flexicurity temeljito revizijo in naj bi se v obstoječi obliki prenehal implementirati v evropska gospodarstva. Kot boljšo alternativo rešitev predlaga »normalizacijo« zaposlitvenih odnosov, natančneje, zmanjšanje prožnosti, kar naj bi med drugimi vplivalo tudi na znižanje izdatkov za socialno varstvo (Tangian 2010, 7). Preden napravimo prerane zaključke in označimo flexicurity kot neuspešen model, na kratko osvetlimo spremembe političnih okvirjev, v katerih se je model razvijal.

APZ je bila na Danskem uvedena v času social-demokratske vlade leta 1993. Levji delež za uspešnost danskega flexicurity modela gre pripisati prav APZ, ki omogoča dodatna izobraževanja in izpopolnjevanja, ter s tem izboljšuje možnosti zaposlenih za ponovni vstop na trg delovne sile. Makroekonomske iniciative so prav tako podpirale cilj polne zaposlenosti.

Gospodarski napredek in izboljšani kazalci zaposlenosti so vladi omogočili skrajšanje dobe za prejem denarnih nadomestil v času brezposelnosti iz sedem na štiri leta.

Leta 2001, s prevzemom oblasti desno usmerjene vlade, so se pričele reforme na področju politike trga delovne sile pod motom »le delovna mesta štejejo«. Leta 2007 socialni partnerji niso bili več del javne politike kot v preteklem obdobju. Regionalna korporativna telesa, ki so skrbela za načrtovanje in implementacijo politike zaposlovanja, so bila ukinjena. Izobraževanje je izgubilo veljavo kot primarni kazalec uspešnosti. V sistem se je vpeljalo več elementov v skladu s konceptom »najprej delo«, ki so dajali glavno vlogo discipliniranju brezposelnih. Uvedle so se sankcije. Danski model flexicurity-ja se je vedno bolj razlikoval od modela zlatega trikotnika, kot smo ga poznali iz obdobja od 1993 do 2000. Seveda vse spremembe niso bile negativne. Dokaj sveža in ena najbolj uspešnih sprememb nove vlade je skrajšanje obdobja za prejemanja denarnih nadomestil v času brezposelnosti na obdobje dveh let (sprememba uvedena pomladi 2010).

Empirični podatki z junija 2008 za Dansko kažejo najnižjo stopnjo brezposelnosti v Evropski uniji (2,6 %), junija 2010 pa je Danska zdrsnila na peto mesto in zabeležila 6,6 % stopnjo brezposelnosti. Če upoštevamo, da je Danska vstopila v obdobje krize z zelo nizko stopnjo brezposelnosti, ta podatek ni tako zastrašujoč. Negativno rast je moč zabeležiti tudi pri ostalih dveh pomembnih kazalcih, ki merita uspešnost flexicurity-ja. Zaznan je hiter in jasen upad produktivnosti (padec BDP-ja), ki pa je bil še vedno višji od povprečja Evropske unije, ter upad stopnje zaposlenosti. V letu od 2008 do 2010 je bilo na Danskem izgubljenih 170.000 delovnih mest. Četudi zgoraj omenjeni kazalci kažejo negativen trend, pa je dansko gospodarstvo v primerjavi z ostalimi gospodarstvi Evropske unije uspešno in še vedno izkazuje zelo dobre gospodarske rezultate. Obstoj javnega sektorja, ki ima vgrajen močan stabilizator pred ekonomskimi šoki (visoka stopnja davkov, visoka stopnja zaščite brezposelnih v obliki prejemanja denarnih nadomestil), danskemu gospodarstvu omogoča manj boleče soočenje s trenutno svetovno gospodarsko krizo. Visoka denarna nadomestila za brezposelne in relativno visoki socialni prispevki omogočajo stabilnejša gibanja v domačem povpraševanju, kar pozitivno vpliva na gospodarsko aktivnost in družbo. Brez omenjenih stabilizatorjev bi stopnja brezposelnosti naraščala hitreje. Negativna stran omenjenih stabilizatorjev se kaže v javni blagajni – še leta 2008 je Danska beležila 3,4 % presežek, v letu 2009 pa že zaznala deficit v višini 2,7 %. Leta 2010 je beležila 2,9 % deficit.

Leta 2009 in v začetku 2010 je Danska vodila ekspanzivno finančno politiko – finančna sredstva namenjena mestnim občinam, subvencije za obnovo privatnih stanovanj in hiš, nove investicije v infrastrukturo ter uvedba davčnih reform. Vlada je bila optimistična vse do pomladi 2010, ko je zavzela bolj pesimistično stališče, omejila ekspanzivno fiskalno politiko ter omejila ali preklicala načrtovane investicije.

Ko ocenjujemo odziv danskega modela flexicurity na gospodarsko krizo, se ne smemo omejiti zgolj na politične iniciative. Pomembno vlogo igrajo socialni partnerji, ki so izvedli številne ukrepe za stabilizacijo razvoja trga delovne sile – med drugim tudi prilagoditev dogovorov o delovnem času in oblikovanju plač. Prilagoditve so bile izpeljane tako na sektorskem kot lokalnem nivoju. Na sektorskem nivoju so spremembe vodile k povečani prožnosti plač. Istočasno so uvedli odpravnine ob izgubi delovnega mesta za zaposlene, ki so bili pri delodajalcu zaposleni za obdobje treh let ali več. Ta ukrep je sicer v nasprotju z osnovnimi principi danskega modela flexicurity, saj se lahko razume kot oblika zaščite delovnih mest. Prvi pozitivni rezultati omenjenih ukrepov so bili vidni že v drugem kvartalu 2010 na področju višje stopnje zaposlenosti (Jorgensen 2011).

Četudi Evropska unija podpira model flexicurity-ja, je vse pogostejše slišati kritike in nasprotnike, še posebej s strani južno-evropskih držav in Nemčije. Na osnovi naše analize lahko sklepamo, da bi bilo prezgodaj posloviti se od modela, ki se je v zadnjih petnajstih letih izkazal za uspešnega, in ki tudi v času gospodarske krize kaže pozitivne rezultate na mnogih področjih. Kriza zahteva ponoven razmislek o osnovnih idejah, pozicijah in strategijah. Gospodarska in finančna kriza ni pripomogla k premostitvi tradicionalnih pogledov socialnih partnerjev Evropske unije na regulacijo zaposlitev in trga delovne sile. V politiki Evropske unije lahko zaznamo konfliktnost interesov – dominanten fokus o omejevanju javnega dolga kot odgovor na finančno in gospodarsko krizo je v nasprotju s temeljnimi načeli koncepta flexicurity, ki smatra investicije v socialno politiko kot produktivni faktor gospodarstva. V kolikor bo evropska politika izhod iz krize iskala v sledenju neoliberalnim težnjam o deregulaciji trga delovne sile ter zmanjševanju izdatkov za socialno varnost, bo to spodjedlo koncept flexicurity-ja, saj se bo spremenilo ravnotežje moči med delojemalci in delodajalci in nižjimi investicijami za zagotavljanje prožnih in varnih delovnih mest (Tros 2012).

Trdimo lahko, da je danski model trga delovne sile dokazal zmožnost prilagajanja novim, manj ugodnim razmeram na trgu v večini primerov. Prav tako je dokazal svoj prožen značaj z

visoko stopnjo mobilnosti delovne sile, kljub znižanju gospodarske aktivnosti in naraščajoči brezposelnosti. Ponaša se z visoko stopnjo funkcionalne prožnosti. Spremembe in prilagoditve potrebujejo čas in njihovih učinkov ni moč pričakovati čez noč. Zato štejejo prav rezultati na dolgi rok, manj relevantni so kratkoročni rezultati, ki lahko izkrivijo realno podobo uspešnosti uvedenih sprememb in prilagoditev (Jorgensen 2011).

4.5 Prenosljivost danskih izkušenj na druga gospodarstva

Dandanašnji model trga delovne sile na Danskem je v mnogih ozirih rezultat dolgoročnega gospodarskega razvoja, za katerega je značilna specifična kombinacija raznoraznih elementov ekonomske, socialne in politične strukture. Med njimi so tudi sledeče: industrijska struktura, kjer prevladujejo majhna in srednje velika podjetja; visoka nadomestila za brezposelne; visok nivo države blaginje, ki podpira visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk; zelo dobro razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja; sistem industrijskih odnosov, ki vključuje socialne partnerje (Mrčela in Ignjatović 2004). Preprosto prenesti določene elemente politike razvite znotraj teh specifičnih institucionalnih okvirjev v drugo družbeno okolje, bi bilo preveč tvegano in skoraj zagotovo neuspešno. Seveda pa so lahko določena dejstva, ki tičijo za trenutnim uspehom danske politike zaposlovanja, relevantna tudi v drugih kontekstih.

Danski primer jasno predstavlja pomembno vlogo makroekonomskega okolja. Politika zaposlovanja zgolj sama po sebi ni dovolj za ustvarjanje novih delovnih mest. Močan pritisk s strani povpraševanja je predpogoj. V trenutku gospodarskega razmaha, pa je politika zaposlovanja tista, ki mora zagotoviti ustrezno ponudbo kvalificirane delovne sile in na ta način preprečiti stanje ozkega grla. Ostali specifični elementi politike zaposlovanja na Danskem, ki bi utegnili biti relevantna tudi za ostala gospodarstva so sledeča:

- decentralizacija politike zaposlovanja, z namenom prilagoditi politiko zaposlovanja lokalnim potrebam;
- intenzivna sodelovanje socialnih partnerjev se je izkazala za zelo uspešno, seveda se lahko ta način implementira zgolj v gospodarstvih z bolj razvitim odnosom med ključnimi partnerji zaposlovalne politike (gospodarstvom, zakonodajalcem, sindikati)
- koncept individualnega obravnavanja brezposelnih oseb, kar pomeni bolj prožen in individualiziran pristop k aktivaciji in usposabljanju brezposelnih

- koncept rotacije na delovnem mestu, v okviru katerega se dodatno usposabljanje zaposlenih ali zadovoljevanje drugih potreb zaposlenih kombinira z izobraževanjem in usposabljanjem brezposelnih, ki bodo v takšnih primerih substitut zaposlenim.

Poleg vseh naštetih elementov pa je najbolj bistveno osredotočenje na način, kako učinkovito danski sistem trga delovne sile kombinira prožnost z zelo dobro pokritostjo z nadomestili za brezposelne ter pravico in obveznostjo aktivacije. Na mnogih področjih danski sistem zaposlovanja zagotavlja visoko stopnjo prožnosti ob sočasni sprejemljivi stopnji zaščite zaposlenih. Tega ni dosegla z vpeljevanjem strogih zakonskih pravil za zaposlene, temveč z ustanovitvijo institucij, ki skrbijo za tekoča in učinkovita pogajanja med socialnimi partnerji ter za prožnost posameznikov, v smislu nemotenega pretoka med podjetji ter delovnimi mesti. Ravno zaradi tega danski sistem velja za alternativo liberalnemu in tržno orientiranemu sistemu zaposlovanja (Madsen 2002).

5 PRIMERJAVA REPREZENTATIVNIH TRGOV DELOVNE SILE

V predhodnem poglavju smo se podrobneje seznanili z danskim modelom trga delovne sile – zlati trikotnik, ki predstavlja nordijski tip trga delovne sile in je pred nastopom gospodarske in finančne krize veljal za enega najbolj uspešnih. V nadaljevanju tega poglavja pa si bomo podrobneje ogledali medsebojni odnos med trgom delovne sile in državo blaginje v ostalih izbranih gospodarstvih Evropske unije, ki bodo predstavljala različne tipe trga delovne sile ter države blaginje znotraj Evropske unije, in sicer: Nemčija kot predstavnica kontinentalnega tipa, Velika Britanija predstavnica anglo-saksonskega tipa ter Italija, ki predstavlja mediteranski tip. Osnovni namen primerjalne analize je boljše spoznavanje specifičnosti danskega modela v primerjavi z ostalimi modeli Evropske unije, kakor tudi spoznavanje različnih modelov varne prožnosti. Na koncu poglavja bomo analizirali tudi slovenski trg delovne sile in ga primerjali z izsledki izbranih gospodarstev z namenom, da ugotovimo kako uspešen je slovenski trg delovne sile v doseganju primerne ravnovesja med prožnostjo ter socialno varnostjo.

5.1 Primerjava prožnosti trgov delovne sile

Pri primerjavi prožnosti trgov delovne sile se bomo osredotočili na štiri spremenljivke, ki označujejo kombinacijo eksterne numerične prožnosti ter dohodkovne varnosti in jih lahko najdemo v danskem primeru: čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu, zakonska zaščita delojemalcev, nadomestila za brezposelne ter delež BDP za aktivno politiko zaposlovanja. Na ta način bomo dobili sliko o različnih oblikah varne prožnosti za štiri evropska gospodarstva. Tabela 5.1 tako prikazuje osnovne informacije o bistvenih pokazateljih varne prožnosti za dotične države.

Tabela 5.1: Osnovni podatki o varni prožnosti štirih reprezentativnih trgov delovne sile

Leto	2010	2008	2009	2009	2009
Enota	leto	Indeks (0-6)	%	%	%
DK	8.3	1.91	76.9	64.4	1.6
UK	9.3	1.09	61.1	61.1	0.4

DE	11.4	2.63	69.0	60.8	1.0
IT	12.7	2.58	70.5	1.5	0.5

Vir: Eurostat in OECD

Podatki iz tabele zelo jasno nakazujejo hibridne karakteristike danskega modela, ki je zelo liberalen, a hkrati vzdržuje tudi veliko mero socialne varnosti. Podatka za povprečni čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu in EPL sta bliže podatkom za Veliko Britanijo, ki predstavlja zelo liberalni in tržno usmerjen model trga delovne sile (anglo-saksonski tip). Na drugi strani pa se podatka o NRR ter odstotku BDP-ja, ki ga gospodarstvo nameni za aktivno politiko zaposlovanja, mnogo bolj ujemata z nemškimi podatki, ki velja za mnogo manj prožen, a bolj socialen model trga delovne sile (kontinentalni tip). Podatki za Veliko Britanijo kažejo zelo visoko prožnost ob sočasni zelo nizki stopnji zaščite zaposlenih pred odpuščanjem ter relativno nizki socialni varnosti za brezposelne. Velika Britanija v primerjavi z ostalimi državami nameni najnižji delež BDP-ja za reaktiviranje brezposelnih. Nemčija in Italija sta gospodarstvu z relativno togim (neprožnim) trgom delovne sile, s tem da Nemčija nudi visok nivo nadomestil za brezposelne in nameni relativno visok delež BDP-ja za reaktiviranje brezposelnih, medtem ko so nadomestila za dolgoročno brezposelne v Italiji na zelo nizki ravni, finančna sredstva za reaktiviranje brezposelnih pa so prav tako na zelo nizki ravni, kar je tudi značilno za mediteranski tip trga delovne sile.

Tabela 5.2: Povprečen čas trajanja zaposlitve glede na spol in starost (leto 2010)

Skupaj	leta	8.3	9.3	11.4	12.7
Spol					
Moški	leta	9.0	9.9	12.2	13.5
Ženske	leta	7.6	8.6	10.6	11.6
Starost					
od 15 do 24 let	leta	1.8	2.3	2.3	2.4
od 25 do 54 let	leta	7.6	8.9	10.7	11.5
od 55 do 64 let	leta	16.9	15.4	20.6	23.5

Vir: OECD

Tabela 5.2 še bolj podrobno prikazuje podatke povezane s časom trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu, torej podatki, ki izkazujejo eksterno numerično prožnost trga delovne sile. Visoko povprečje časa trajanja zaposlitve je pokazatelj nizke stopnje numerične prožnosti zaposlenih.

Podatki v zgornji tabeli prav tako nakazujejo najvišjo numerično prožnost za Dansko, ki ji tesno sledi Velika Britanija. Povprečen čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu traja na Danskem in v Veliki Britaniji pod deset let, medtem ko v Nemčiji in Italiji več kot 10 let. Primerjava med spoloma za vse obravnavane države kaže, da je ženska delovna sila bolj prožna, saj je čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu v vseh primerih nižji kakor pri moških. Za vse obravnavane države tudi velja, da je čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu najvišji v starostni skupini od 55 do 64 let, vendar pa je stopnja bistveno nižja na Danskem in v Veliki Britaniji.

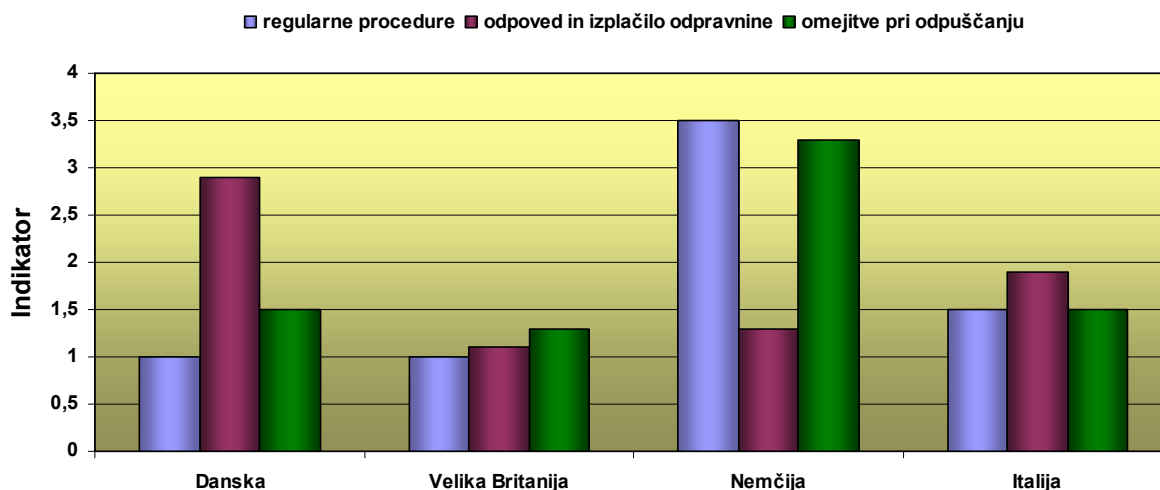
Različne stopnje numerične prožnosti v obravnavanih gospodarstvih si lahko razlagamo z razlikami med režimi zaščite zaposlenih pred odpuščanjem. Zakonodaja, ki dopušča lažje odpuščanje delavcev, delodajalcu numerično prožnost približa kot bolj privlačno strategijo, kakor npr. funkcionalno ali časovno prožnost. Kot prikazujejo agregatni podatki v tabeli 5.1, je najnižja zaščita delavcev v Veliki Britaniji, kateri sledi Danska. Najvišjo zaščito pa izkazuje nemško gospodarstvo.

Zaščito redno zaposlenih pred odpuščanjem lahko opredelimo glede na tri osnovne pokazatelje:

- **regularne procedure:** procedure potrebne za odpoved (ustna izjava, pisna izjava in vključitev tretje stranke);
- **odpoved in izplačilo odpravnine v primeru odpuščanja (brez krivde zaposlenega):** pogoji na podlagi katerih je odpuščanje upravičeno oziroma neupravičeno (pomanjkanje dela, kvalifikacije zaposlenega, socialne razmere, itd.);
- **omejitve pri odpuščanju zaposlenih:** razmerje med dolžino odpovednega roka, višino odpravnine ter trajanjem zaposlitve.

Graf 5.1 prikazuje omenjene pokazatelje v letu 2004. Finančna in gospodarska kriza je gospodarstva prisilila k reformam na trgu delovne sile, ki so vplivala na indikatorje zaščite redno zaposlenih tako, da bi bila aktualna podoba z osveženimi podatki drugačna, vendar podatki še niso dosegljivi. Za primerjavo med različnimi tipi trga delovne sile se zato poslužujemo zadnjih osveženih statističnih podatkov iz leta 2004.

Graf 5.1: Indikatorji zaščite redno zaposlenih, leto 2004



Vir: OECD (2004).

Zelo izrazita je podobnost med prvim in tretjim indikatorjem za Dansko in Veliko Britanijo, kjer lahko delodajalec odpusti zaposlenega že z zelo preprosto pisno izjavo, brez vključevanja tretje stranke. Pri tem pa je očitna razlika pri teh dveh režimih v odpovedi in izplačilu odpravnine v primeru nekrivde zaposlenega, kjer so pravila zelo stroga prav na Danskem. Nemčija izrazito izstopa po kriteriju regularnih procedur ter omejitvah pri odpuščanju. V splošnem sta Danska in Velika Britanija gospodarstvi, kjer je delovna pogodba individualni dogovor med delojemalcem in delodajalcem, brez vključitve tretje stranke. Prav zato je koncept nepravičnega odpuščanja v teh gospodarstvih omejen in se pojavi le v redkih primerih diskriminacij (npr. etnična diskriminacija).

5.2 Dohodkovna (socialna) varnost v primeru brezposelnosti

Na podlagi prejšnjega podpoglavja, ki danski trg delovne sile opisuje kot trg na katerem je odpuščanje delovne sile relativno preprosto in zato temu primerno tudi prožnost mnogo višja kot v ostalih gospodarstvih, bi lahko smatrali, da bodo zaposleni svoje delovno okolje opredelili kot nevarno in tvegano. Paradoks pa je, da velika večina študij na področju zadovoljstva zaposlenih z delovnim okoljem ugotavlja prav nasprotno – Danci spadajo med prebivalce z najvišjo stopnjo zadovoljstva z delom in stabilnostjo njihovega delovnega okolja. V raziskavi European Values Study, se je kar 55 % Danccev opredelilo kot zelo zadovoljne oziroma zadovoljne z njihovim življenjem. 44 % pa je zelo zadovoljnih oziroma zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo (European Values Study 2008).

Ena verjetnih razlag za občutek varnosti in ekonomske blaginje, ki je prisoten med danskim delovnim prebivalstvom, lahko tiči v relativno visokih in splošno dostopnih socialnih transferjih tako za kratko kakor tudi dolgoročno brezposelnost. V nadaljevanju si pogledjmo različne sisteme nadomestil za brezposelnost po državah:

Danska: sistem temelji na privatnih, vendar v večini s strani državno ustanovljenih zavarovalnih skladih v primeru brezposelnosti, ki so tesno povezani s sindikalnimi združenji in organizirani po poklicnih sektorjih. Zaposleni na Danskem se vključijo v sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti prostovoljno. Če tega ne storijo, niso upravičeni do dajatev zavarovanja za primer brezposelnosti.

Zavarovanec je upravičen do nadomestila za brezposelnost, če je brez zaposlitve, je prijavljen pri zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve, aktivno išče zaposlitev in je na voljo za trg delovne sile. Praviloma se pravica do nadomestila za primer brezposelnosti pridobi pod pogojem, da je zavarovanec eno leto vključen v odobreni sklad zavarovanja za primer brezposelnosti. Ko prvič zaprosi za nadomestilo, mora biti poleg tega v delovnem razmerju z običajno delovno obveznostjo s polnim delovnim časom v zadevnem sektorju (navadno 37 ur na teden) vsaj 52 tednov v predhodnih treh letih ali v enakem obdobju opravljati dejavnost samozaposlenega kot glavno dejavnost.

Nadomestilo za primer brezposelnosti znaša 90 % preteklega dohodka zaposlenega, pri čemer je najvišji znesek 513 EUR na teden (v letu 2011). Pri osebah z zavarovanjem za krajši delovni čas znaša nadomestilo največ dve tretjini polnega nadomestila, to je 343 EUR na teden (v letu 2011). Brezposelne osebe, ki izpolnjujejo določene pogoje v zvezi z delovno dobo, so upravičene do 82 % najvišjega zneska ne glede na pretekle dohodke. Mlade brezposelne osebe prejmejo takoj po 18-mesečnem poklicnem usposabljanju ali služenju vojaškega roka nadomestilo v višini največ 421 EUR. Za samozaposlene osebe se znesek nadomestila praviloma izračuna na podlagi povprečnega dohodka iz poklicne dejavnosti dveh najboljših polnih poslovnih let v obdobju petih let pred obdobjem brezposelnosti. Zavarovanec, ki izpolnjuje pogoje, lahko v obdobju treh let dve leti prejema nadomestila (Evropska komisija 2011).

Velika Britanija: nadomestila za brezposelne so del obveznega socialno-varstvenega sistema za vse zaposlene, v katerega prispevajo tako delojemalci kot delodajalci. Zavarovanec je

upravičen do nadomestila za brezposelnost, če je plačeval prispevke od svojega zaslužka pod določenimi kriteriji. Zavarovanec mora biti sposoben in na voljo za delo, izpolniti mora obrazec za dogovor, v katerem navede vsa svoja prizadevanja pri iskanju zaposlitve. Za neprekinjeno upravičenost do nadomestila se mora udeleževati rednih pregledov razpoložljivih delovnih mest, običajno vsakih štirinajst dni. Nadomestilo za brezposelnost je individualno nadomestilo in se ne spreminja v primeru vzdrževanega partnerja ali otroka. Izplačuje se ne glede na premoženje in ne glede na večino dohodkov, čeprav se lahko zniža zaradi dohodka iz zaposlitve s skrajšanim časom.

Sistem razlikuje med nadomestili za brezposelnost, ki temelji na prispevkih ter nadomestili za brezposelnost, ki temelji na dohodkih. Nadomestila temelječa na prispevkih znašajo 59 EUR tedensko za starostno skupino od 16 do 24 let in 75 EUR tedensko za starostno skupino 25 let in več. Nadomestila temelječa na dohodkih so odvisna od minimalne stopnje ter situiranosti družine. Čakalna doba za prejem nadomestil traja tri dni. Nadomestila temelječa na prispevkih so omejena na maksimalno 182 dni in so obdavčena, medtem ko nadomestila temelječa na dohodkih niso časovno omejena in niso obdavčena (Evropska komisija 2011a).

Nemčija: z izjemo nekaterih poklicev (npr. javni uslužbenci, sodniki in vojaki) je zavarovanje za vse zaposlene obvezno. Zavarovanec je upravičen do nadomestila za brezposelnost, če je brez zaposlitve, je prijavljen na uradu za zaposlovanje, je na voljo na trgu delovne sile, aktivno išče zaposlitev in je dopolnil zavarovalno dobo za upravičenost do nadomestila (plačeval prispevke najmanj 12 mesecev v zadnjih dveh letih).

Znesek nadomestila je odvisen od pretekle plače, davčne kategorije ter od števila otrok. Pri izračunu nadomestila se upošteva povprečna dnevna plača v zadnjem letu, in sicer do zgornje meje nadomestila, ki znaša 5.500 EUR na mesec v starih deželah in 4.800 EUR na mesec v novih deželah. Upravičenci z otroki prejmejo 67 % neto dohodka, upravičenci brez otrok pa 60 % neto dohodka.

Trajanje prejemanja nadomestila je odvisno od dolžine obdobja plačevanja prispevkov in starosti, izplačuje pa se največ 2 leti. Traja od 6 mesecev za osebe, ki so bile obvezno zavarovane za 1 leto, do največ 2 leti za starejše osebe, ki so bile obvezno zavarovane 3 leta.

V primeru, da brezposelna oseba ne najde nove zaposlitve v obdobju prejemanja nadomestila za brezposelnost, je le ta upravičena do osnovne podpore za iskalce zaposlitve oziroma do

socialne pomoči. Njena višina se določi v skladu s socialno pomočjo, da se zagotovita materialna in družbeno-kulturna raven preživetja. Osnovna podpora za iskalce zaposlitve se načeloma izplačuje za neomejeno obdobje, dokler so izpolnjeni pogoji glede upravičenosti. Vsakič se dodeli samo za obdobje šestih mesecev, nato pa je treba upravičenost ponovno dokazati (Evropska komisija 2011b).

Italija: sistem socialne varnosti se financira s prispevki za socialno varnost, ki jih plačujejo delodajalci in delojemalci, ter iz splošnih davčnih prihodkov in je obvezen za vse delavce, ki opravljajo pridobitno dejavnost na ozemlju Italije.

Običajno nadomestilo za brezposelnost je nadomestilo, ki se izplačuje odpuščenim delavcem. Za pridobitev nadomestil je treba biti vsaj dve leti zavarovan pri zavodu za socialno varnost in v dveh letih pred datumom prekinitve delovnega razmerja vsaj 52 tednov plačevati prispevke. Delavci, ki so v zadnjih dveh letih manj kot 52 tednov plačevali prispevke, so pa v preteklem letu delali najmanj 78 dni ali so najmanj dve leti zavarovani in so v več kot dveh letih pred vložitvijo prošnje vsaj en teden plačevali prispevke, so na splošno upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti za toliko dni, kolikor dni so dejansko delali v preteklem letu, in za največ 156 dni.

Nadomestila za primer brezposelnosti se izplačujejo tudi začasno nezaposlenim delavcem v podjetjih, ki so jih prizadeli začasni dogodki, za katere niso odgovorni ne delavci ne delodajalec. Ne izplačujejo pa se delavcem, ki so dali prostovoljno odpoved, razen če je bila odpoved iz tehtnega razloga.

Nadomestilo za primer brezposelnosti se plačuje 240 dni. To obdobje se lahko podaljša na največ 360 dni za osebe starejše od 50 let. Začasno nezaposleni delavci lahko prejemajo nadomestila za primer brezposelnosti največ 65 dni. Začasno odpuščeni delavci prejemajo 50 % svoje plače. Nadomestila znašajo 40 % plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja, v mejah do najvišjega zakonsko določenega mesečnega bruto zneska. Za leto 2011 je ta znesek 892 EUR, ki se poviša na 1.073 EUR za delavce, katerih bruto mesečni dohodek je več kot 1.931 EUR.

Pod določenimi pogoji se lahko izplača nadomestilo za premestitev ali mobilnost, in sicer osebe na čakanju, ki jih ni mogoče vključiti v podjetje, in osebe, odpuščene zaradi

zmanjševanja števila zaposlenih ali prenehanja dejavnosti. Najkrajše trajanje je 1 leto, 2 leti za delavce, starejše od 40 let, in 3 leta za starejše od 50 let. V Južni Italiji se ta obdobja podaljšajo za dodatno 1 leto ter v nekaterih primerih do takrat, ko oseba postane upravičena do starostne pokojnine. Ta oblika „dolge mobilnosti“ je bila razširjena na delavce iz določenih proizvodnih sektorjev, v katerih so podjetja zato, ker so v krizi, vključena v program odpravnin za presežne delavce. Znesek nadomestila je prvo leto enak znesku nadomestila za osebe na čakanju, potem pa 80 % tega nadomestila.

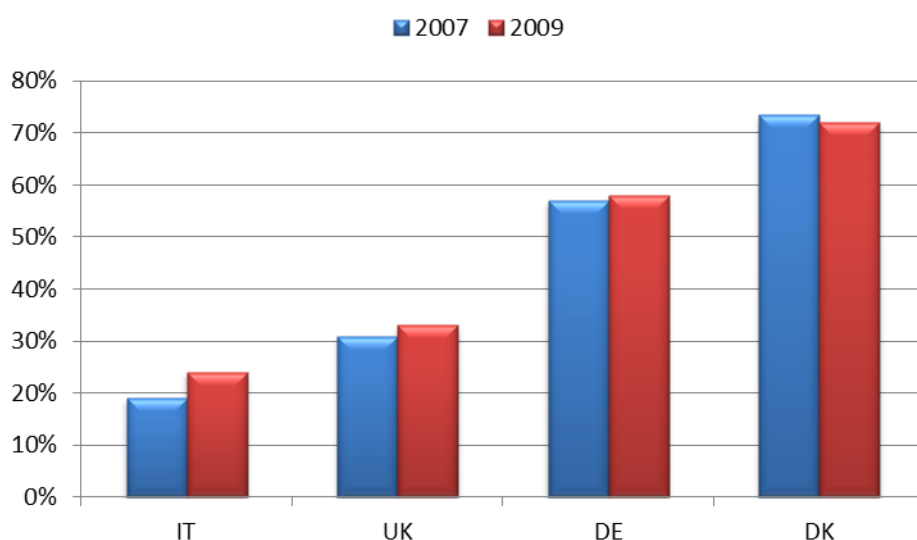
Italijanski sistem vključuje tudi redne in izredne odpravnine za presežne delavce. Te se izplačajo kadar se zmanjša ali prekine proizvodna dejavnost zaradi začasnih dogodkov, za katere podjetnik ali zaposleni niso odgovorni, in ki izhajajo iz prehodnih razmer na trgu oziroma kadar je dejavnost prekinjena zaradi prestrukturiranja, reorganizacije ali preoblikovanja podjetja, krize v podjetju, stečaja, postopka prisilne poravnave in prisilne likvidacije. Znesek rednih in izrednih odpravnin za presežne delavce je določen na 80 % celotne plače, do katere bi bil delavec upravičen za neopravljene ure dela. Znesek rednih in izrednih dodatkov ne sme preseči mesečne zgornje meje, ki se vsako leto revalorizira (Evropska komisija 2011c).

Na podlagi zgoraj navedenih podatkov ugotovimo, da v vsaki državi obstajajo določena nadomestila za brezposelnost, ki so omejena z zgornjo vrednostjo. V vseh državah tudi obstaja določena oblika socialne podpore, ki temelji na minimalnem dohodku, za tiste brezposelne, ki so izgubile pravico za običajna nadomestila za brezposelnost. Podatki pa hkrati izpostavljajo bistvene razlike med državami. Danski sistem v primerjavi z Veliko Britanijo nudi relativno visoka nadomestila za brezposelnost. Razlike so v času trajanja prejemanja nadomestil. Na Danskem je prejemanje nadomestil, kljub krajšanju dobe v zadnjih letih, dolgo, v Veliki Britaniji pa zelo kratko.

Spodnji graf prikazuje primerjavo višine nadomestil za osebe, ki so brezposelne dve leti, v primerjavi s povprečno plačo zaposlenih. Države lahko razdelimo v dve skupini. Prvo skupino sestavljata Danska in Nemčija, kjer je višina nadomestil relativno visoka. Drugo skupino pa zastopata Velika Britanija in Italija z dokaj nizkim nivojem nadomestil za brezposelne, kjer še zlasti izstopa Italija. V vseh državah razen na Danskem je višina nadomestil za brezposelnost od leta 2007 do 2009 narasla, na Danskem pa lahko zaznamo rahel upad, kar je posledica reform v času gospodarske recesije. Podatki o višini nadomestil za brezposelnost za Dansko

in Nemčijo sicer odstopajo, vendar ne drastično in ob tem se zastavlja vprašanje zakaj le Danska, v nasprotju z Nemčijo, velja za gospodarstvo, kjer zaposleni opredeljujejo svoje delovno okolje kot varno in socialno. Ena izmed možnih razlag je, da je na Danskem pri dodeljevanju in določanju višine nadomestil za brezposelnost zelo majhna diferenciacija. Nediskriminacija oziroma enako obravnavanje različnih družbenih skupin je torej možna razlaga za vsesplošni občutek dohodkovne varnosti na Danskem ter tudi razlog zakaj socialni partnerji dovoljujejo nizko stopnjo zaščite delavcev pred odpuščanjem (Madsen 2006).

Graf 5.2: Višina nadomestil za dvoletno brezposelnost v primerjavi z višino povprečne plače zaposlenih, leto 2007 in 2009



Vir: OECD

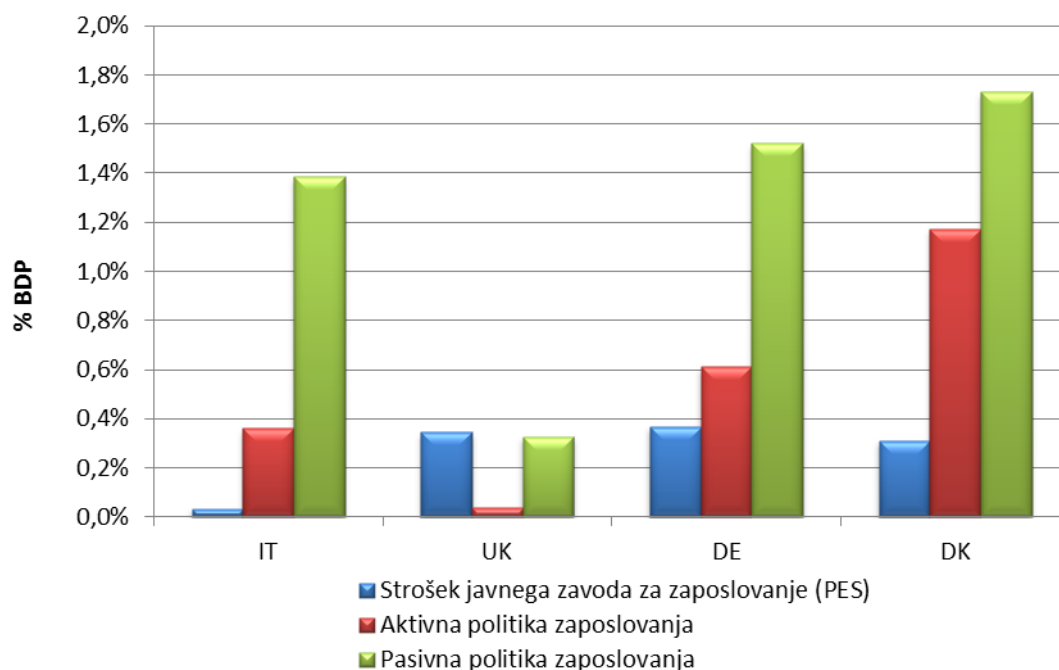
5.3 Aktivna politika zaposlovanja

V zadnjem desetletju se države vedno bolj zavedajo pomembnosti aktivne politike zaposlovanja, ki je v primeru modela zlatega trikotnika še zadnji izmed treh obravnavanih ključnih dejavnikov uspešnega (socialnega in prožnega) trga delovne sile. Kot že omenjeno je funkcija aktivne politike zaposlovanja, da z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem brezposelnih oseb poveča njihovo zaposljivost. Druga pomembna funkcija pa je dodatna spodbuda za brezposelne pri iskanju nove zaposlitve – tako imenovani motivacijski učinek aktivne politike zaposlovanja. Z izboljšanjem kvalifikacij brezposelnih ter s tem povezano povečanje zaposljivosti teh oseb, mnogi v aktivni politiki zaposlovanja spoznavajo dodatni

element v modelu varnosti zaposlenih. V grafu 5.3 si oglejmo osnovne podatke o aktivni in pasivni politiki zaposlovanja za obravnavana gospodarstva.

Iz grafa lahko razberemo, da Danska nameni največji delež BDP-ja za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja. Podoben trend je viden tudi za Nemčijo. Na drugem polu sta Velika Britanija in Italija z relativno nizkim deležem BDP-ja namenjenega za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja. Italija sicer nameni večino sredstev za pasivno politiko zaposlovanja, medtem ko Velika Britanija od vseh držav nameni zanemarljivo malo finančnih sredstev za aktivno politiko zaposlovanja. V splošnem vse obravnavane države namenijo več sredstev za pasivno kakor za aktivno politiko zaposlovanja (Madsen 2006).

Graf 5.3: Izdatki za aktivno in pasivno politiko zaposlovanja ter strošek javnega zavoda za zaposlovanje izraženi kot delež BDP



Vir: Eurostat

Ob koncu tega podpoglavja lahko povzamemo sledeče: dani kazalci za numerično prožnost ter zakonsko zaščito zaposlenih razkrivajo podobnost med danskim in britanskim sistemom, ki veljata za zelo liberalna sistema. Po drugi strani pa Danska z zelo učinkovitim socialnim sistemom, ki zagotavlja visok nivo denarnih podpor za brezposelne, predstavlja zelo socialni sistem, ki je načeloma nasprotje liberalnemu. Prav zato Danska predstavlja zelo zanimivi

primer gospodarstva, ki v celoti ne ustreza niti ideji liberalne tržne ekonomije, niti ideji vodene tržne ekonomije (Hall in Soskice 2001).

Primerjava vseh štirih obravnavanih gospodarstev, kaže povezavo med stopnjo zakonske zaščite zaposlenih ter numerično prožnostjo na trgu delovne sile. Nadalje, pri dohodkovni varnosti, ki se kaže v višini nadomestil za brezposelne, primerjava gospodarstev nakazuje, da tudi Nemčija zagotavlja relativno visok nivo dohodkovne varnosti, ki je pomemben predpogoj flexicurity. Naslednji korak Nemčije, da doseže podobne rezultate danskim, je znižanje stopnje zakonske zaščite zaposlenih.

Enostavni prenos uspešnih danskih izkušenj v drugo gospodarstvo ni možen, saj moramo pri tem upoštevati pomembne predpogoje socialno-politične zgodovine Danske, ki niso enostavno prenosljivi. Dansko označuje visoka stopnja mobilnosti na trgu delovne sile, ki je strukturna karakteristika trga delovne sile na Danskem in je posledica liberalnega režima sklada za zaščito zaposlenih v začetku 20. stoletja, to je bil čas kompromisa med kapitalom in delovno silo. V devetdesetih letih na Danskem dodatno pospešeno uveljavljajo aktivno politiko zaposlovanja, katera s seboj prinaša močan motivacijski in kvalifikacijski efekt, ki stimulirata pretok zaposlenih med zaposlenostjo in brezposelnostjo. S tem se je okrepil element varnosti zaposlenih. Na podlagi tega lahko trdimo, da je danski model flexicurity produkt dolgoročnega zgodovinskega procesa, ki vključuje vrsto pogajanj in sklepanj kompromisov med socialnimi partnerji, razvojem države blaginje ter postopnim razvojem vedno bolj aktivne politike zaposlovanja. Danskega modela zato ne moremo dojemati kot preprosto shemo, ki jo je moč prenesti v drugo gospodarstvo, lahko pa služi kot vir inspiracije za nove ideje o alternativni obliki prožnega trga delovne sile in ekonomske varnosti posameznika. Lekcija, ki jo lahko izvlečemo iz danskega primera je, zavedanje pozitivnega učinka nizke stopnje zakonske zaščite zaposlenih na dinamičnost trga delovne sile. Kombinacija liberalnega režima zaščite zaposlenih z institucijami, ki podpirajo dohodkovno varnost, vodi h konkurenčnemu sistemu trga delovne sile in socialni blaginji. Izziv je doseči nivo koordinacije med socialnimi partnerji, ki dovoljuje znižanje zaščite zaposlenih, medtem ko se istočasno na trgu delovne sile uveljavljajo mehanizmi varnosti (Madsen 2006).

5.4 Trg delovne sile v Sloveniji

Po obdobju tranzicije v Sloveniji od leta 1995 na trgu delovne sile zaznamo pozitivne trende, čeprav so se nekateri strukturni problemi še vedno ohranili. Ponovno poslabšanje trendov zaznamo v zadnjih letih, po nastopu gospodarske in finančne krize. Reforme na trgu delovne sile so se uvajale z namenom doseganja lizbonskih ciljev (povečanje stopnje zaposlenosti na 75 % raven aktivnega prebivalstva do leta 2020), kakor tudi doseganja varne prožnosti trga delovne sile oziroma flexicurity. V nadaljevanju si bomo podrobneje ogledali gibanja in spremembe na trgu delovne sile v Sloveniji, s tem povezano prožnost trga delovne sile, dohodkovno varnost v primeru brezposelnosti ter aktivno politiko zaposlovanja ter na ta način primerjali slovenski trg delovne sile s predhodno obravnavanimi trgi delovne sile Danske, Velike Britanije, Nemčije in Italije.

5.4.1 Gibanje zaposlenosti in prožnost na trgu delovne sile v Sloveniji

Na področju zaposlenosti prebivalstva v zadnjih dvanajstih letih zaznamo pozitivni trend vse do leta 2009, ko se kažejo prvi znaki upada stopnje zaposlenosti kot posledica gospodarske in finančne krize. Po podatkih Eurostata je stopnja zaposlenosti od leta 1999 do leta 2008 povečala za 6,9 odstotne točke. Ugodni rezultati so predvsem za starostno skupino med 55 do 64 let, kjer se je stopnja zaposlenosti od leta 1999 do 2009 povečala za kar 15 odstotnih točk. To je predvsem posledica opustitve množične uporabe zgodnjega upokojevanja. Delni upad stopnje zaposlenosti zaznamo pri populaciji od 15 do 24 let v obdobju od 1999 do 2003, zaradi povečanja vključenosti mladih v izobraževanje (Kajzer 2007). Stopnja zaposlenosti mladih začne po letu 2003 ponovno naraščati, ko rast v letu 2009 prekine nastop gospodarske recesije, ki v precejšnji meri prizadene prav iskalce prve zaposlitve. Podrobnejše podatke o gibanju stopnje zaposlenosti na trgu delovne sile nam podaja tabela 5.3.

Tabela 5.3: Stopnja zaposlenosti po starostnih skupinah

od 15 do 24 let	34.7	32.8	28.5	28.6	30.9	32.8	33.9	33.4	35.7	37.0	33.7	33.4	31.9
od 25 do 54 let	81.5	82.6	83.6	82.4	82.7	84.0	83.9	84.1	86.0	87.5	84.7	83.8	82.8
od 55 do 64 let	20.9	23.4	27.0	22.3	25.9	28.9	31.3	31.5	32.9	32.7	35.9	33.8	31.7
od 15 do 64 let	61.9	63.0	63.3	62.2	63.3	64.9	66.0	66.0	67.7	68.8	67.5	65.7	64.4

Vir: Eurostat

Primerjava podatkov tabele 5.3 in spodaj prikazane tabele 5.4 nam kaže, ali se je zvišanje stopnje zaposlenosti v obdobju od leta 1999 do 2008 odražalo v znižanju brezposelnosti.

Stopnja brezposelnosti se je v opazovanih letih od 1999 do 2008 znižala za 2,9 odstotne točke in je nižja od povprečne stopnje brezposelnosti v EU. Od leta 2009 do 2011 pa zaznamo upad stopnje zaposlenosti in porast brezposelnosti za 4,6 odstotne točke. V obdobju pred gospodarsko recesijo se je najbolj znižala brezposelnost mladih. Vzrok znižanja stopnje brezposelnosti mladih tiči deloma v povečanju stopnje udeležnosti mladih v izobraževalnih programih. Mladi pa so bili tudi skupina, ki jo je gospodarska kriza po letu 2009 najbolj prizadela. Brezposelnost je v tej starostni skupini od leta 2008 do 2011 narasla za 6,5 odstotnih točk. Potrebne so nadaljnje spremembe v smeri bolj intenzivnega vključevanja mladih v delo s pomočjo mentorjev ter opravljanjem prekvalifikacije, kar bi povečalo njihove zaposlitvene možnosti.

Tabela 5.4: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah

od 15 do 24 let	17.5	15.9	21.6	17.1	17.2	18.4	17.5	12.3	12.6	10.9	15.2	15.4	17.4
od 25 do 49 let	6.2	5.4	5.3	5.5	5.8	5.3	6.2	5.1	4.0	3.4	5.9	7.4	8.3
od 50 do 64 let	4.6	3.7	4.2	2.8	2.6	2.7	4.6	3.0	3.7	5.0	3.2	5.4	5.7
<i>od 15 do 64 let</i>	<i>7.7</i>	<i>6.6</i>	<i>7.0</i>	<i>6.6</i>	<i>6.8</i>	<i>6.6</i>	<i>7.4</i>	<i>5.7</i>	<i>4.8</i>	<i>4.3</i>	<i>6.6</i>	<i>7.9</i>	<i>8.9</i>

Vir: Eurostat

Podatki o brezposelnosti so zaskrbljujoči predvsem zaradi povečevanja stopnje dolgotrajne brezposelnosti v zadnjih dveh letih (leta 2011 zabeležena 3,6 % dolgoročna brezposelnost, kar predstavlja 40 % brezposelnih oseb), ki presega povprečje Evropske unije (UMAR 2012). Prisotna je pri starejši starostni skupini. Dolgotrajna brezposelnost se namreč pojavlja v kombinaciji starosti in nizke stopnje dosežene izobrazbe ter pri večjih zaposlitvenih ovirah (npr. invalidnost). Stopnja zaposlenosti starejših je med najnižjimi v Evropski uniji, ki je kot že omenjeno deloma posledica predčasnega upokojevanja ter zelo malo razširjenega dela s krajšim delovnim časom. Slovenija ima tako velike rezerve na področju zaposlovanja starejših s krajšim delovnim časom (v Sloveniji le 12,6 % starejših dela s krajšim delovnim časom, v EU-15 je odstotek starejših s krajšim delovnim časom 21,6 %) (Kajzer 2005). Povečevanje dolgotrajne brezposelnosti zahteva okrepitev programov aktivne politike zaposlovanja, ki zmanjšujejo in preprečujejo dolgotrajno brezposelnost. Vključenost dolgotrajno brezposelnih v programe APZ je bila v preteklih letih sorazmerno nizka in bi jo bilo potrebno povečati (UMAR 2012, 168).

V poglavju 5.1 smo izpostavili štiri spremenljivke, ki označujejo kombinacijo eksterne numerične prožnosti ter dohodkovne varnosti. Med njimi je bila tudi spremenljivka, ki je nakazovala povprečni čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu. Tabela 5.5 nam prikazuje podatke za Slovenijo, ki jih bomo primerjali s podatki v tabeli 5.1.

Tabela 5.5: Razpršenost zaposlenih po kriteriju trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu, leto 1999

SI	12.0	5.1	18.2	16.5	23.6	24.6	12.1
-----------	------	-----	------	------	------	------	------

Vir: Eurostat

Po podatkih iz tabele 5.5 ugotovimo, da je povprečna doba zaposlitve pri istem delodajalcu v Sloveniji podobna podatkom za Italijo. Po tem kriteriju Slovenija torej spada v mediteranski tip trga delovne sile, ki velja po tem kriteriju za najmanj prožnega.

Naslednji pomembni pokazatelj varne prožnosti je indeks varovanja zaposlitve (EPL), ki omogoča primerjavo urejenosti delovnih razmerij med državami. Indeks varovanja zaposlitve združuje področja zaščitenosti redno zaposlenega zoper individualno odpoved, urejenost začasnih oblik zaposlenosti ter specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja. Vodopivec (Kajzer 2007) je ocenil indeks varovanja zaposlitve v Sloveniji za obdobje 1991 do 2004 in ugotovil zelo visoko vrednost indeksa v začetku devetdesetih, ki je znašala kar 4 točke. Z uvedbo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti leta 1998 in kasneje z njegovo dopolnitvijo leta 2003, pa so se na tem področju začeli vršiti pozitivni premiki k znižanju indeksa na vrednost 2.5 v letu 2008. Največje spremembe so bile uvedene na področju varovanja zaposlitev za nedoločen čas, saj so se skrajšali odpovedni roki in zmanjšale odpravnine. Kljub pozitivnim premikom, pa je zakonska ureditev še vedno toga in bistveno višja kot v Italiji, Veliki Britaniji, Nemčiji in na Danskem. Slovenija se tako tudi po tem kriteriju uvršča med države z manj prožnim trgom delovne sile. Na tem področju so nujno potrebne reforme k znižanju zaščite zaposlenih na trgu delovne sile.

Spremembe so se vršile tudi na področju trajanja in višine nadomestil za brezposelnost. S 1. januarjem 2011 je v veljavo vstopil Zakon o urejanju trga dela, ki je nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Stopnja neto nadomestil za

brezposelne (NRR) v Sloveniji za prve tri mesece znaša 80 %, za naslednje mesece pa 60 % povprečne mesečne plače, ki jo je upravičenec prejel v 8 mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Obdobje izplačevanja nadomestila za primer brezposelnosti je odvisno od dolžine predhodnega zavarovanja (glej podpoglavje 5.4.2.). Slovenija se tako po kriteriju stopnje neto nadomestil za brezposelne uvršča v skupino anglosaksonskega tipa trga delovne sile, ki ima v primerjavi z Nemčijo in Dansko relativno nižji nivo nadomestil, najnižji nivo nadomestil pa je v mediteranskemu tipu trga delovne sile.

Kot slednje si pogledjmo še kriterij po katerem bomo opazovali, kolikšen odstotek BDP-ja nameni Slovenija za aktivno politiko zaposlovanja v primerjavi z ostalimi državami. Kot kažejo statistični podatki Eurostata za leto 2009, je Slovenija za aktivno politiko zaposlovanja namenila v primerjavi z drugimi državami sorazmerno malo denarja. Za APZ je namenila 0,23 % BDP-ja. Slovenija se s tem kriterijem uvršča v mediteranski tip trga delovne sile in nameni podoben delež BDP-ja za APZ kot Italija, ki pa je zelo nizek v primerjavi z Dansko in Nemčijo.

S pomočjo spremljanja štirih spremenljivk prožnosti trga delovne sile smo ugotovili, da je slovenski trg delovne sile najbolj podoben mediteranskemu tipu trga delovne sile, deloma tudi kontinentalnemu, ki veljata za manj prožna tipa trga delovne sile z relativno visoko stopnjo zaščite zaposlenih pred odpuščanjem ter nizkimi finančnimi nadomestili za brezposelnost.

5.4.2 Dohodkovna (socialna) varnost v primeru brezposelnosti v Sloveniji

Denarno nadomestilo so v Sloveniji upravičene prejemati brezposelne osebe, ki so obvezno zavarovane za primer brezposelnosti in jim pogodba o zaposlitvi ni prenehala po njihovi krivdi ali volji. Brezposelna oseba mora zahtevek za priznanje pravice do denarnega nadomestila vložiti v roku 30 dni po prenehanju delovnega razmerja oziroma obveznega zavarovanja. Denarno nadomestilo prejmejo le tiste brezposelne osebe, ki so bile pred nastankom brezposelnosti v delovnem razmerju najmanj 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih, so sposobne za delo, aktivno iščejo zaposlitev in so stare od 15 do 65 let.

Višina denarnega nadomestila se izračunava na podlagi povprečnih mesečnih plač zavarovanca v zadnjih 8 mesecih. Prve 3 mesece nadomestilo za primer brezposelnosti znaša 80 % osnove za izračun. Po tem obdobju se zniža na 60 % iste osnove. Izplačano denarno

nadomestilo ne sme biti nižje od 350 EUR in ne višje od trikratnika tega najnižjega nadomestila.

Trajanje upravičenosti do prejemanja denarnih nadomestil je odvisno od dolžine predhodnega zavarovanja. Izplačuje se:

- 3 mesece za zavarovalno dobo od 9 mesecev do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovalno dobo od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovalno dobo od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovalno dobo nad 25 let,
- 19 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 25 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

Poleg tega Zavod RS za zaposlovanje plačuje prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za največ eno leto do izpolnitve pogojev za upokojitev.

Zavarovanci so vključeni v sistem socialnega zavarovanja – obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Zavarovanci, katerim se je iztekla pravica do denarnega nadomestila, lahko uveljavijo pravico do denarne socialne pomoči. Denarna socialna pomoč je dodeljena upravičencem, ki si ne morejo sami zagotoviti preživetja z delom, s pravicami iz dela ali zavarovanja, z dohodki iz premoženja in iz drugih virov oziroma z nadomestili ali prejemki po drugih predpisih, ali s pomočjo tistih, ki so jih dolžni preživljati. Trajanje upravičenosti je omejeno na tri mesece, nato pa se lahko njeno izplačevanje podaljša za šest mesecev, vse dokler se okoliščine ne spremenijo. Višina denarne socialne pomoči se določi kot razlika med minimalnim dohodkom in dejanskim dohodkom. Osnovni znesek denarne socialne pomoči je za posameznika leta 2011 znašal 230,61 EUR (Evropska komisija 2011č).

Neposredna primerjava dohodkovne varnosti v primeru brezposelnosti med Slovenijo in ostalimi državami je zaradi specifičnosti posameznih nacionalnih sistemov (dolžine zavarovanja oziroma predhodne zaposlitve, dolžine upravičenja itd.) težko izvedljiva, vendar

pa je v splošnem slovenski sistem urejen v skladu s temeljnimi načeli konzervativno-korporativističnih tipov držav blaginje, v katerih prevladuje sistem obveznega socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki predhodno zaposlenim osebam omogoča ohranjanje njihovega pridobljenega družbenega položaja. Na osnovi primerjave trajanja denarnega nadomestila za brezposelne in denarne socialne pomoči ugotovimo, da lahko (kljub določenim odstopanjem) največ vzporednic potegnemo s nemškim modelom, potemtakem kontinentalnim tipom trga delovne sile.

5.4.3 Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji

Ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja (APZ) so usmerjeni k zmanjševanju brezposelnosti oziroma k ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest. Imajo neposredni vpliv na učinkovito delovanje trga delovne sile ter usklajevanje ponudbe in povpraševanja. Za APZ je bistvenega pomena pravilno odločanje o času posega na trg delovne sile in kar najboljši preplet posameznih programov. Glede na dejstvo, da je APZ del politike zaposlovanja, ki pridobiva vedno večji pomen, mora le ta dosegati sinergijske učinke z drugimi sektorskimi politikami. Koncept APZ deluje kot protiutež sistemu socialne varnosti, saj je njegov osnovni namen čim hitrejši aktiviranje brezposelnih oseb ter s tem zmanjšanje denarnih nadomestil za brezposelne, ki jih le-te prejemajo v okviru sistema socialne varnosti.

Ukrepe APZ lahko razvrstimo v pet glavnih skupin:

- **Usposabljanje in izobraževanje** – izvaja se kot neformalno in formalno izobraževanje. Vključijo se lahko brezposelne in zaposlene osebe ter delodajalci, lahko pa tudi drugi iskalci zaposlitve v skladu z opredelitvijo v načrtu za izvajanje ukrepov APZ in katalogu ukrepov APZ iz 36. člena ZUTD.
- **Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta** – namenjeno je pridobivanju novih znanj in kompetenc oseb, ki so zaposlene pri delodajalcih, in večanju konkurenčnosti in prožnosti podjetij, ki usposablajo svoje zaposlene delavce. Nadomeščanje na delovnem mestu se izvaja kot subvencioniranje popolne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo. Delitev delovnega mesta se izvaja kot subvencioniranje delne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo.
- **Spodbude za zaposlovanje** – namenjene so predvsem povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb in se izvajajo v obliki subvencij za zaposlitev.

- **Kreiranje delovnih mest** – namenjeno je spodbujanju delovne in socialne vključenosti ter izboljšanju usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb. Izvaja se kot subvencioniranje začasnih zaposlitev in je lahko povezano z usposabljanjem. Izvaja se zlasti pri neprofitnih delodajalcih ali v javnem sektorju.
- **Spodbujanje samozaposlovanja** – namenjeno je uresničitvi podjetniške ideje in ustvarjanju delovnih mest v mikro podjetjih. Izvaja se kot pomoč pri samozaposlitvi in subvencioniranje samozaposlitve. V spodbujanje samozaposlovanja se vključujejo brezposelne osebe ter iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena (povzeto po ZUTD).

Z uveljavitvijo ZUTD je prišlo do pozitivnih premikov na področju zagotavljanja varnosti, ne pa tudi na področju prožnosti. APZ in vseživljenjsko učenje, kot tretji steber v konceptu varne prožnosti, še ne igrata zadostne vloge. Leta 2011 je bilo število vključenih v programe APZ v primerjavi z letom 2010 manjše za 31,3 %. V letu 2011 in 2012 se je vključenost v vseživljenjsko učenje zmanjšala, nizki pa ostajata predvsem stopnji vključenosti starejših in nižje izobraženih (UMAR 2012, 55).

V obdobju od leta 2006 do 2008 je višina izdatkov za APZ bila v upadu. 2006 je predstavljala 0,18 % BDP-ja, leta 2008 le 0,09 % BDP-ja. V letu 2009 in 2010 lahko zaznamo porast sredstev, ki je namenjen za APZ. V letu 2009 so sredstva namenjena za APZ predstavljala 0,23 % BDP-ja, leta 2010 pa 0,34 % BDP-ja (Eurostat). Slovenija se v višini sredstev, ki jih nameni za APZ bistveno razlikuje od danskega modela, ki za APZ nameni okoli 1,2 % BDP in na tem področju prednjači pred vsemi ostalimi modeli trga delovne sile. Slovenija se po kriteriju deleža BDP-ja, ki ga nameni za APZ, najbolj približuje italijanskemu modelu kot predstavniku mediteranskega tipa trga delovne sile.

Na podlagi ugotovitev Urada za makroekonomske analize in razvoj bi bilo za večjo učinkovitost APZ potrebno vsebinsko združevanje programov, ki bodo imeli jasno opredeljen namen. S tem bi presegli problem razdrobljenosti APZ programov, zagotovili njihovo stabilno financiranje ter povečali ciljno usmerjenost programov glede na potrebe delodajalcev in brezposelnih oseb. Pri oblikovanju in izvajanju programov bi bilo potrebno povečati vlogo delodajalcev ter s tem upoštevati potrebe na trgu delovne sile (UMAR 2006, 45). Še bolj kot doslej je potrebno uveljaviti integrirani pristop pri načrtovanju in izvajanju ukrepov APZ. To

pomeni usklajevalno delovanje države na področju ekonomske politike, izobraževalnega sistema, sistema socialnih transferjev in politik trga delovne sile. Država z ekonomsko politiko določa gospodarsko okolje in s tem posredno vpliva na ustvarjanje novih delovnih mest. Izobraževalni sistem mora biti povezan s potrebami na trgu delovne sile, sistem socialnih transferjev pa mora biti usmerjen v spodbujanje prejemnikov k aktivnosti in iskanju zaposlitve (povzeto po Vlada RS 2011).

Na podlagi treh obdelanih ključnih področij zlatega trikotnih trga delovne sile – prožnost trga delovne sile, sistem zavarovanja za brezposelnost ter aktivna politika zaposlovanja – ugotovimo, da se Slovenija deloma uvršča v mediteranski tip trga delovne sile deloma v kontinentalni tip. Najbolj bistveno se razlikuje od anglo-saksonskega ter nordijskega tipa trga delovne sile. Ker pa na prožnost trga delovne sile v določenem gospodarstvu ne vplivajo zgolj institucije in ureditve na trgu delovne sile, si bomo v naslednjem poglavju pogledali kako pomembno vlogo imata pri tem kultura in tradicija.

5.5 Vpliv kulture in tradicije na prožnost trga delovne sile

Danski model trga delovne sile, ki ga označuje pojav varne prožnosti (flexicurity) in zlati trikotnik trga delovne sile, se je pred nastopom gospodarske in finančne krize med vsemi obravnavanimi modeli trga delovne sile izkazal za najbolj uspešnega v zasledovanju cilja najti uspešno ravnovesje med stabilno ekonomsko rastjo, visoko stopnjo zaposlenosti ter sočasno visokim nivojem socialnega varstva. Četudi se danski model dandanes v obdobju gospodarske recesije spopada z novimi izzivi in je potreben določenih reform in sprememb, se Danska v okviru evropskih držav uvršča med države z najvišjo stopnjo zaposlenosti ter najnižjo stopnjo brezposelnosti (boljše kazalce na tem področju ima od obravnavanih reprezentativnih gospodarstev le Nemčija). Zaposleni na Danskem izkazujejo najnižjo stopnjo strahu pred izgubo svojega delovnega mesta in ga opredeljujejo kot zelo varno, sočasno ob zelo visokem zadovoljstvu zaposlenih z delom, ki ga opravljajo. Ali bi bilo potemtakem najpreprosteje oblikovati rešitev po vzoru danskega modela ter ga implementirati v ostala gospodarstva? Rešitev še zdaleč ni tako preprosta, saj je potrebno upoštevati, da na prožnost trga delovne sile v določenem gospodarstvu poleg institucij in ureditev na trgu delovne sile zelo pomembno vplivata tudi kultura in tradicija. To dejstvo sta v svojih raziskavah potrdila tudi Wilthagen in Tros (2004), ki opozarjata, da varna prožnost ni vrsta politike oziroma strategije, ampak je bolj značilnost trga delovne sile. Nadalje Algan in Cahuc (2006) ugotavljata, da se uspešnost

danskega modela varne prožnosti v veliki meri opira na močno »zavest skupnosti«. Države kontinentalnega ter mediteranskega tipa trga delovne sile naj bi bile ravno zaradi pomanjkanja zavesti skupnosti neprimerne oziroma neuspešne pri implementaciji danskega modela varne prožnosti, saj so ta gospodarstva mnogo bolj nagnjena k moralnemu hazardu in so posamezniki bolj nagnjeni k neupravičenemu izkoriščanju državnih pomoči, kar ogroža učinkovitost socialnega sistema, ki omogoča relativno visoka in vsesplošno dostopna državna nadomestila za brezposelne. Poleg tega študije ugotavljajo, da vedenja posameznikov ni moč sistematično spremeniti zgolj s spremembo institucij. Ta ugotovitev ima razsežne posledice pri uvajanju političnih reform, saj vedenjski vzorci predstavljajo bistvene omejitve pri oblikovanju institucij trga delovne sile. S tega vidika se zdi, da države s šibko zavestjo skupnosti danskega modela ne morejo uspešno implementirati brez sočasne uvedbe določenih procesov, ki bodo spremenili vrednote prebivalstva teh držav.

Novejše študije, ki preučujejo medsebojno vplivanje med kulturo, institucijami in gospodarskimi rezultati, ugotavljajo, da kulturne razlike vplivajo med drugimi na varčevalne navade prebivalstva, stopnjo zaposlenosti, mobilnost prebivalstva, zaupanje v državne institucije, itd. V nadaljevanju si bomo na podlagi European Value Survey (EVS) podrobneje ogledali kako kulturne razlike v petih izbranih gospodarstvih vplivajo na dojemanje pojmov zaposlenosti, brezposelnosti ter socialne varnosti. Na ta način bomo poskušali potrditi hipotezo H2, ki trdi, da obstaja soodvisnost med stopnjo pravne zaščite na področju trga delovne sile ter različnim kulturnim dojemanjem zaposlenosti, brezposelnosti ter socialne varnosti. Preden pa pričnemo raziskovati kulturne raznolikosti med petimi izbranimi gospodarstvi, še enkrat izpostavimo ugotovitve o stopnji pravne zaščite delovnih mest iz prejšnjih poglavij. Na podlagi grafa 4.2 ter tabele 5.1, ki kažeta podatke o pravni zaščiti delovnih mest različnih držav, lahko naše obravnavane države razvrstimo na sledeči način (1 mesto – najnižja stopnja pravne zaščite delovnih mest; 4 – najvišja stopnja pravne zaščite delovnih mest):

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Velika Britanija | |
| 2. Danska | |
| 3. Italija | } Slovenija se uvršča v mediteranski in kontinentalni tip trga delovne sile, kjer je stopnja pravne zaščite trga delovne sile relativno visoka. |
| 4. Nemčija | |

V nadaljevanju si natančneje oglejmo kulturne raznolikosti v dojemanju treh osnovnih dimenzij – zaposlenosti, brezposelnosti ter socialne varnosti – ter kakšen vpliv imajo te raznolikosti na stopnjo pravne zaščite delovnih mest.

Kulturne raznolikosti povezane z dojemanjem pojma zaposlenosti

Znotraj različnih kultur se dojemanja pojma zaposlenosti in s tem povezanimi vrednotami razlikujejo. Bistvene razlike se kažejo v tem, ali zaposlene k delu spodbujajo predvsem primarni ali sekundarni motivacijski faktorji. Primarni motivacijski faktorji se nanašajo na zadovoljitev osnovnih življenjskih potreb. V to skupino uvrščamo faktorje kot so višina plač, varnost zaposlitve, itd. Sekundarni motivacijski faktorji pa so faktorji, ki poleg finančne varnosti zaposlenim zadovoljijo potrebe po samoizpopolnjevanju (Gulev 2007, 38–39).

Tipične lastnosti primarnih, ki si jih bomo podrobneje ogledali so:

- V kolikšni meri je pomembna višina plače (Q14A).
- V kolikšni meri je pomembna varnost zaposlitve (Q14D).
- V kolikšni meri so pomembni nizki delovni pritiski (Q14C).

Tipične lastnosti sekundarnih motivacijskih faktorjev, ki si jih bomo podrobneje ogledali so:

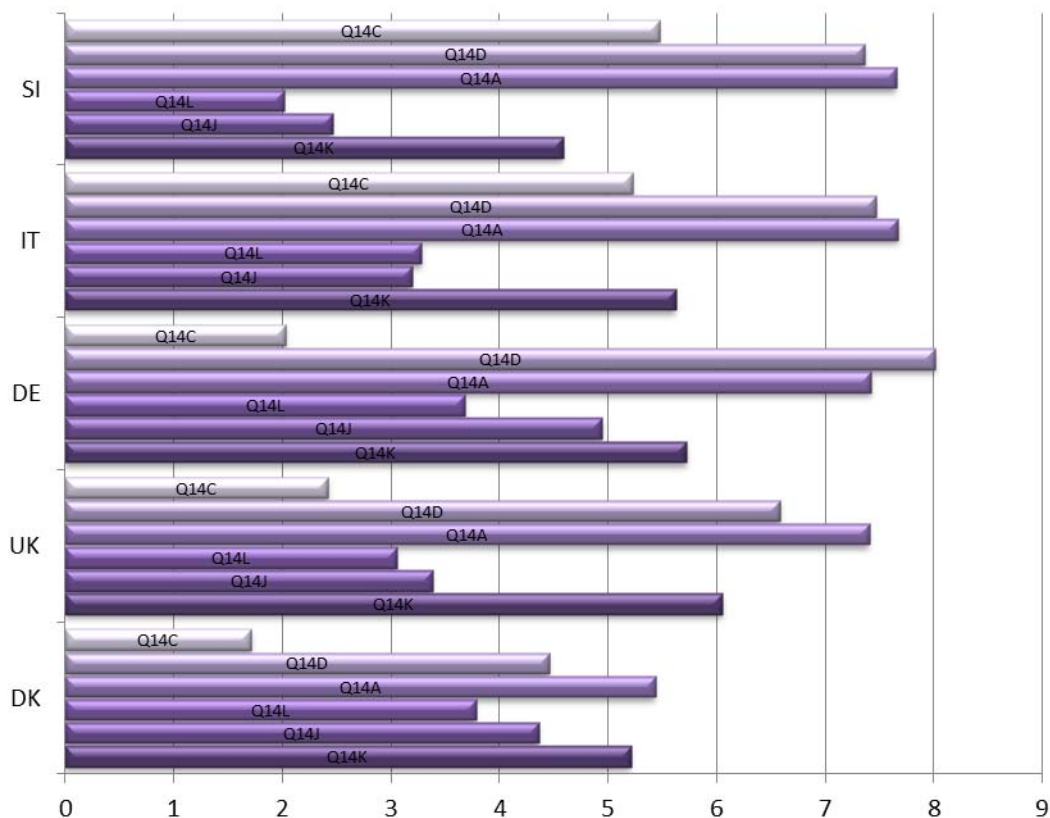
- V kolikšni meri je pomembna odgovornost na delovnem mestu (Q14K).
- V kolikšni meri je pomembna zadovoljitev občutkov na delovnem mestu (Q14J).
- V kolikšni meri je pomembno zanimanje za delo (Q14L).

Tabela 5.6: Primarni in sekundarni motivacijski faktorji za delo

DK	5,21	4,36	3,78	4,45	5,43	4,45	1,71	3,86	4,157
UK	6,05	3,38	3,05	4,16	7,40	6,58	2,42	5,47	4,813
DE	5,72	4,94	3,68	4,78	7,42	8,01	2,03	5,82	5,300
IT	5,62	3,19	3,28	4,03	7,67	7,46	5,22	6,78	5,407
SI	4,58	2,46	2,01	3,02	7,65	7,36	5,47	6,83	4,922

Vir: Kalkulacija na podlagi EVS (2008) podatkov.

Graf 5.4: Kumulativni podatki primarnih in sekundarnih motivacijskih faktorjev za delo



Iz grafa 5.4 lahko razberemo, da je primarni motivacijski faktor za delo najbolj prisoten v Italiji (5.4), sledi ji Nemčija (5.3), Slovenija (4.9) ter Velika Britanija (4.8). Na Danskem (4.1) pa je sekundarni motivacijski faktor za delo bistveno pomembnejši od primarnega.

Kulturne raznolikosti povezane z dojemanjem pojma brezposelnosti

Znotraj različnih kultur se tudi pojem brezposelnosti dojema različno. V določenih družbah je brezposelnost bolj v drugih manj sprejeta. V nadaljevanju bomo podrobneje preučili v katerih državah je sprejemljivost brezposelnosti visoka in v katerih nizka. Pri tem bomo uporabili sledeče kriterije:

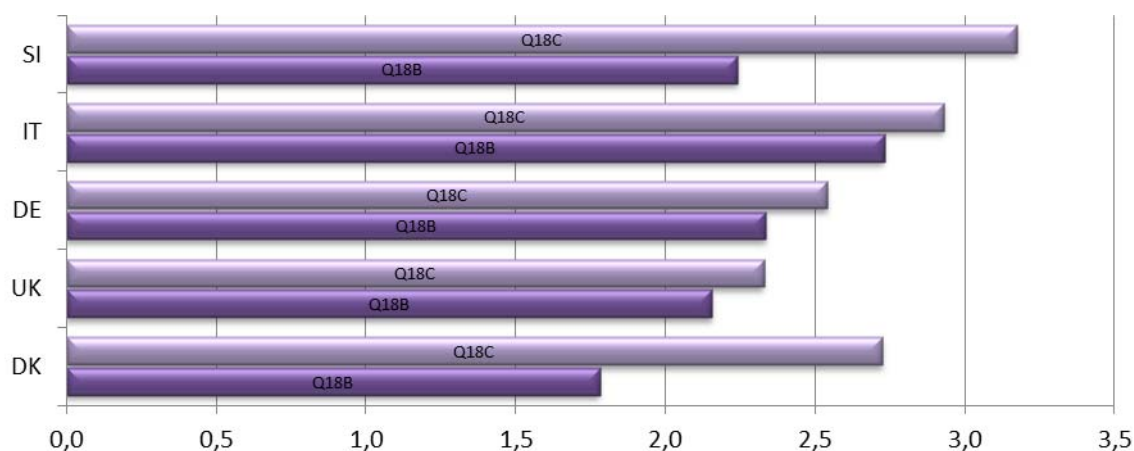
- Prejemati državna nadomestila za brezposelne, brez da bi za to vložil svoje delo, ni sprejemljivo (Q18B).
- Osebe, ki ne delajo, se sprevržejo v lene(Q18C).

Tabela 5.7: Sprejemljivost pojma brezposelnosti

DK	1,78	2,73	2,253
UK	2,16	2,33	2,242
DE	2,34	2,54	2,438
IT	2,73	2,93	2,830
SI	2,24	3,17	2,708

Vir: Kalkulacija na podlagi EVS (2008) podatkov.

Graf 5.5: Kumulativni podatki sprejemljivosti pojma brezposelnosti



Na podlagi obravnavanih kriterijev ugotovimo, da se države glede na sprejemljivosti brezposelnosti razvrstijo po lestvici: Velika Britanija, kjer je sprejemanje brezposelnosti na najvišji ravni v sklopu obravnavanih držav, sledijo ji Danska, Nemčija in Slovenija. Italija velja za državo, kjer se brezposelnost na podlagi obravnavanih kriterijih najmanj odobrava.

Kulturne raznolikosti povezane z dojemanjem pojma socialne varnosti

Kot slednje si pogledjmo še, kako v različnih kulturah dojemajo pojem socialne varnosti. Opazovali bomo, v kolikšni meri so prebivalci opazovanih držav nagnjeni k večjemu oziroma manjšemu obsegu vključenosti socialnega varstva na trgu delovne sile. Pri tem bomo opazovali sledeče kriterije:

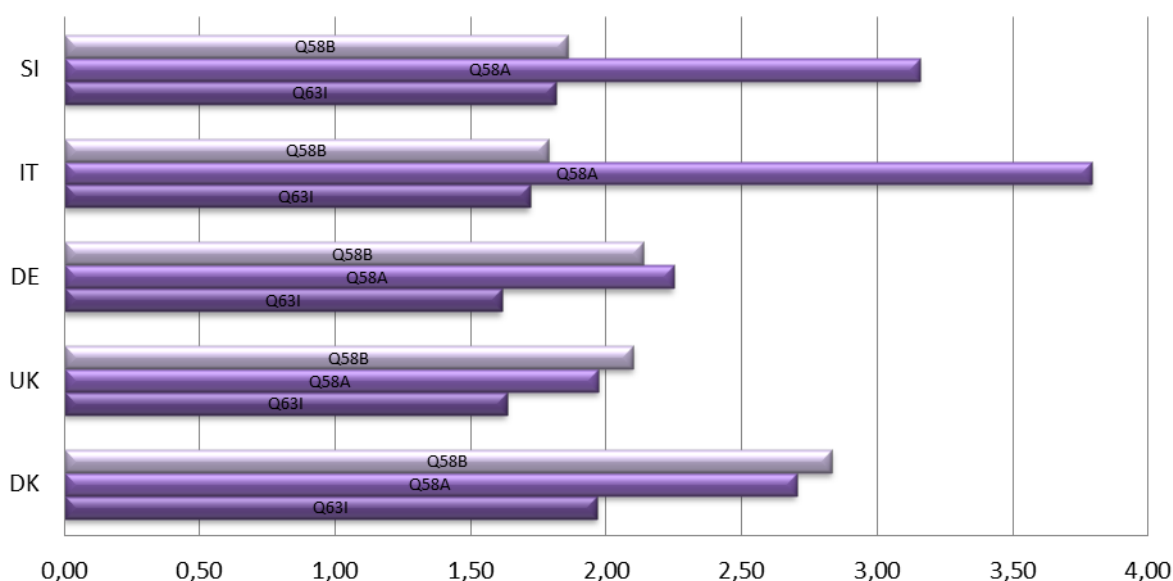
- Stopnja zaupanja prebivalstva v sistem socialne varnosti (Q63I).
- Socialna varnost bi morala biti bolj proaktivna (Q58A).
- Nadomestila v okviru socialne varnosti ne služijo le kot zadnje sredstvo v nuji (Q58B).

Tabela 5.8: Nagnjenost k večjemu obsegu socialnega varstva na trgu delovne sile

DK	1,97	2,70	2,83	2,499
UK	1,63	1,97	2,10	1,900
DE	1,61	2,25	2,13	1,998
IT	1,72	3,79	1,79	2,431
SI	1,81	3,15	1,86	2,275

Vir: Kalkulacija na podlagi EVS (2008) podatkov.

Graf 5.6: Kumulativni podatki nagnjenosti k večjemu obsegu socialnega varstva na trgu delovne sile



Izsledki EVS kažejo, da je Danska na vrhu držav, ki se nagibajo k večji vključenosti socialnega varstva na trg delovne sile. V tem mnenju ji sledijo Italija, Slovenija, Nemčija in Velika Britanija.

V naslednjem koraku pogledjmo kako zgornji izsledki kulturnih raznolikosti dojemanja pojma zaposlitve, brezposelnosti ter socialne varnosti vplivajo na visoko stopnjo pravne zaščite na področju trga delovne sile, s čimer bomo potrdili ali ovrgli hipotezo H2. V spodnji razpredelnici smo države razvrstili glede na podatke o pravni zaščiti delovnih mest. Število 1 predstavlja najnižjo stopnjo pravne zaščite delovnih mest, število 5 najvišjo stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Zatem smo dodali dimenzije zaposlenosti, brezposelnosti in socialne varnosti ter države razporedili glede na zgornje ugotovitve, kjer smo raziskovali dojetanje teh pojmov v različnih kulturah. S pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije bomo

ugotovili ali obstaja korelacija med različnim dojetanjem teh treh dimenzij znotraj različnih kultur ter med stopnjo pravne zaščite delovnih mest na posamičnih trgih delovne sile.

<i>UK</i>	1	5	5	1
<i>DK</i>	2	4	4	5
<i>SI</i>	3	3	2	3
<i>IT</i>	4	1	1	4
<i>DE</i>	5	2	3	2

Pri raziskovanju korelacije med dojetanjem pojma zaposlenosti in stopnje pravne zaščite delovnih mest, predpostavljamo sledeče:

- V državah, kjer so zaposleni za delo motivirani predvsem preko primarnega motivacijskega faktorja, obstaja višja stopnja pravne zaščite delovnih mest. Razlog temu je, da zaposleni delo opravljajo predvsem zaradi zadovoljitve osnovnih življenjskih potreb in zato obstaja večja možnost, da bodo delo opravljali brez dodatnih naporov in vanj ne bodo vložili celotnega potenciala, ki ga imajo, saj jih delo morda sploh ne veseli. S tem se poveča možnost nezadovoljstva delodajalcev. Zato je težnja zaposlenih, da so pred odpuščanjem dodatno zaščiteni z zakonom, toliko večja.
- V državah, kjer so zaposleni za delo motivirani predvsem preko sekundarnega motivacijskega faktorja, bodo zaposleni pri delu pripravljeni maksimalno izkoristiti svoje potencialne, saj so tukaj v ospredju motivacijski faktorji kot so veselje do dela, samoizpopolnjevanje, itd. V kolikor zaposleni na svojem delovnem mestu ne bodo izkoristili svojih potencialov oziroma se za tovrstno delo ne bodo počutili kompetentni, bodo samoiniciativno zapustili delovno mesto in poiskali novo. Težnja zaposlenih po dodatni zakonski zaščiti pred odpuščanjem, je zato v tem primeru šibka.

Izračun Spearmanovega koeficienta korelacije:

<i>UK</i>	1	5	4	16
<i>DK</i>	2	4	2	4
<i>SI</i>	3	3	0	0
<i>IT</i>	4	1	3	9
<i>DE</i>	5	2	3	9

Sigma d²= 38

$$R_s = 1 - (6 \text{ Sigma } d^2 / n^3 - n)$$

$$R_s = 1 - (228 / 120)$$

$$R_s = -0.9$$

Spearmanov koeficient korelacije je potrdil, da obstaja negativna korelacija med različnim dojemanjem pojma zaposlenosti ter stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Naša predpostavka je tako potrjena.

V naslednjem koraku bomo poskušali ugotoviti, ali obstaja korelacija med različnim dojemanjem pojma brezposelnosti, oziroma ali družba brezposelnost sprejema kot običajen pojav, ter med stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Predpostavka iz katere izhajamo je:

- V državah, kjer je brezposelnost sprejemljiva, obstaja nižja stopnja pravne zaščite delovnih mest. V družbah, kjer se brezposelnost smatra kot običajen, normalen pojav, bo posameznik status brezposelnega lažje sprejel.
- V državah, kjer brezposelnost ni sprejemljiva, obstaja višja stopnja pravne zaščite delovnih mest. V okolju, kjer brezposelnost ni sprejemljiva in ima negativno konotacijo, bo posameznik status brezposelnega mnogo težje sprejel, saj bo pod vplivom in pritiskom mnenja okolice. V takšnem okolju se želijo zaposleni brezposelnosti izogniti na način, da se poviša stopnja pravne zaščite delovnih mest.

Izračun Spearmanovega koeficienta korelacije:

<i>UK</i>	1	5	4	16
<i>DK</i>	2	4	2	4
<i>SI</i>	3	3	0	0
<i>IT</i>	4	1	3	9
<i>DE</i>	5	2	3	9
				Sigma d^2 = 38

$$R_s = 1 - (6 \text{ Sigma } d^2 / n^3 - n)$$

$$R_s = 1 - (228 / 120)$$

$$R_s = -0.9$$

Spearmanov koeficient korelacije je potrdil, da obstaja negativna korelacija med različnim dojemanjem pojma brezposelnosti ter stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Primer Velike

Britanije to zelo nazorno potrjuje, saj je stopnja pravne zaščite delovnih mest nizka, medtem ko je brezposelnost v družbi sprejemljiva. Naša zgornja predpostavka je tako potrjena.

Raziščimo še ali obstaja korelacija med različnim dojemanjem pojma socialnega varstva (prejemanje socialnih transferjev v času brezposelnosti) ter med stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Naša predpostavka je sledeča:

- V državah, kjer družba sprejema prejemanje socialnih transferjev v času brezposelnosti kot nekaj običajnega, je stopnja pravne zaščite delovnih mest nizka. Posameznik, ki se nahaja v stanju brezposelnosti, bo v tem primeru brez pomislekov in zunanjih pritiskov prejemal socialne transferje, saj je to družbeno sprejemljivo.
- V državah, kjer družba prejemanje socialnih transferjev v času brezposelnosti ne sprejema, je stopnja pravne zaščite delovnih mest visoka. Posameznik, ki se nahaja v stanju brezposelnosti, bo težje sprejel socialne transferje, saj bodo nanj vplivala negativna mnenja iz okolice. V teh državah se zato zaposleni poskušajo zaščititi pred tovrstnimi situacijami na način, da je pravna stopnja zaščite delovnih mest visoka.

Izračun Spearmanovega koeficienta korelacije:

<i>UK</i>	1	1	0	0
<i>DK</i>	2	5	3	9
<i>SI</i>	3	3	0	0
<i>IT</i>	4	4	0	0
<i>DE</i>	5	2	3	9
				Sigma d ² = 18

$$R_s = 1 - (6 \text{ Sigma } d^2 / n^3 - n)$$

$$R_s = 1 - (108 / 120)$$

$$R_s = 0.1$$

Spearmanov koeficient korelacije ni potrdil naše predpostavke, saj obstaja zelo šibka pozitivna korelacija med različnim dojemanjem pojma socialne varnosti oziroma sprejemanja prejemanja socialnih transferjev v času brezposelnosti ter stopnjo pravne zaščite delovnih mest. Naša predpostavka je tako ovržena.

6 SKLEP

Slovenski trg delovne sile je v zadnjih štirih letih močno zaznamovala gospodarska kriza, katera je izpostavila dolgoročne pomanjkljivosti gospodarskega sistema, ki v času gospodarske rasti niso bile tako izrazite in pereče. Slovenija se danes sooča s padcem gospodarske aktivnosti ob sočasnem povečanju stroškov dela na enoto proizvodnje. Z zniževanjem stopnje delovne aktivnosti se vedno bolj oddaljuje od cilja Lizbonske strategije za leto 2020. Povečuje se stopnja brezposelnosti, ki je najbolj prizadela mlade, nižje izobražene in moške (predvsem posledica padca aktivnosti v gradbeništvu). Čeprav se je v Evropski uniji v obdobju od 2008 do 2011 stopnja delovne aktivnosti starejših povečala za 1,8 odstotno točko, je v Sloveniji dolgoročen problem nizke stopnje delovne aktivnosti starejših v obdobju gospodarske recesije še bolj izrazit (UMAR 2012). Delna rešitev je v pokojninski reformi, ki jo mora Slovenija čim prej sprejeti. Spremljati jo morajo programi za spodbujanje zdravega življenja in vseživljenjskega učenja ter ukrepi prilagajanja delovnih mest starejši populaciji. Povečana dolgoročna brezposelnost, ki se je v obdobju od 2008 do 2011 skoraj podvojila, kaže na povečanje strukturnih neskladij. APZ bi morala pri odpravljanju neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile odigrati ključno vlogo, žal pa so se državni ukrepi za izvajanje programov APZ v letu 2011 močno zmanjšali. Že omenjen poslabšan položaj mladih na trgu delovne sile in ovire za zaposlovanje mladih v Sloveniji lahko pripišemo neskladju med ponudbo in povpraševanjem, relativno neprožnemu trgu delovne sile, ki močno varuje delovna mesta in visokim stroškom dela. Povzamemo lahko, da sta osrednja izziva gospodarske politike Slovenije na trgu delovne sile povečanje obsega delovne aktivnosti in oblikovanje reforme trga delovne sile, ki bo usmerjena k zmanjšanju segmentacije (odpravljanje razlik med delovnimi razmerji za določen in nedoločen čas, ureditev študentskega dela, povečanje varne prožnosti trga delovne sile).

Ali se lahko Slovenija pri iskanju rešitev zgleduje po modelu danskega trga delovne sile in na kaj mora biti pri prenosu tovrstnih praks pozorna? V času gospodarske recesije se tudi »danski čudež« sooča z novimi izzivi in kliče po spremembah ter prilagoditvah novim gospodarskim razmeram. Izhodišče danskega gospodarstva, v katerem je dočakal gospodarsko krizo, ni primerljivo s slovenskim izhodiščem, zato so tudi posledice gospodarske krize na Danskem milejše in manj problematične. Danska je v mnogih gospodarskih kazalcih še vedno na samem vrhu uspešnih gospodarstev. Kljub temu pa so vedno glasnejši nasprotniki danskega modela flexicurity, ki alternativo iščejo v bolj liberalni ureditvi trga delovne sile in

zmanjšanju socialne varnosti. V četrtem poglavju magistrske naloge smo natančneje obravnavali danski model, izpostavili njegove prednosti in izzive, s katerimi se trenutno sooča. Prišli smo do zaključka, da je prezgodaj soditi danski model flexicurity-ja kot neuspešen, saj tudi v času gospodarske krize kaže pozitivne rezultate. Potreben pa je ponovnega pregleda in določenih prilagoditev (nekatere so že v teku), za kar pa je potreben čas.

V okviru magistrske naloge nam je uspelo dokazati obe zastavljeni hipotezi. Potrdili smo negativno korelacijo med zakonsko zaščito delovne sile in stopnjo zaposlenosti v državi. Izhajajoč iz te ugotovitve, mora Slovenija, če želi dolgoročno doseči višjo stopnjo zaposlenosti, znižati visoko stopnjo zaščite delovne sile. Varovanje delovnega razmerja mora nadomestiti varovanje dela. Slovenija mora pravno urediti prožne oblike zaposlitve brez velikih obveznosti za delodajalca, skrajšati odpovedne roke ter poenostaviti postopke odpuščanja. Ukrepi in reforme za povišanje prožnosti trga delovne sile morajo biti doseženi v konsenzu s političnimi in socialnimi partnerji ter uvedeni sočasno s spremembami na področju socialne varnosti in učinkovitimi programi APZ. Le tako je možno preprečiti strah pred izgubo delovnih mest delojemalcev, ki se manifestira v uporih in zavračanju reform in zagotoviti varno prožnost na trgu delovne sile. Pri pripravi in uvedbi reform se lahko Slovenija zgleduje po danskemu modelu, saj je ta v mnogih pogledih zelo uspešen. Izpostavimo le najbolj uspešna področja - aktivna politika zaposlovanja, tesno sodelovanje med delojemalci, delodajalci, vlado, sindikati in nevladnimi organizacijami pri pripravi in uvedbi reform, povečanje prožnosti trga delovne sile, ki je pozitivno prispevalo k zmanjšanju strukturne in dolgoročne brezposelnosti ter povečalo možnosti ponovne zaposlitve ob sočasni visoki socialni varnosti.

Prenos uspešnih praks danskega modela varne prožnosti zaradi razlik v kulturi, pomanjkanju tradicije socialnega dialoga in zaupanja med socialnimi partnerji ter javno finančnimi omejitvami (Danska za politiko trga delovne sile nameni več kot trikrat večji delež BDP-ja kot Slovenija), ni preprost. Danski model varne prožnosti je rezultat dolgoročnega zgodovinskega procesa, ki je oblikoval ugodne gospodarske pogoje in razmere, v katerih je danski model lahko uspešen. Z delno potrditvijo hipoteze H2 smo dokazali vpliv kulturno pogojenega različnega dojemanja pojma zaposlitve in brezposelnosti. Slovenija mora pri iskanju ravnovesja med varnostjo in prožnostjo na trgu delovne sile najti svojo kombinacijo politik in pri tem upoštevati specifičnost slovenskega gospodarskega, političnega in

kulturnega prostora. Smiselno pa se je zgledovati po določenih delih danskega modela, ki lahko tudi v slovenskem družbenem okolju dajo pozitivne rezultate in lahko služijo kot vir inspiracij za pripravo novih reform in rešitev.

7 LITERATURA

Algan, Yann in Pierre Cahuc. 2006. Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries can Implement the Danish Flexicurity Model? *IZZA Discussion Paper* No. 1928. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp1928.pdf> (5. marec 2012).

Almunia, Joaquin. 2005. *The Future of the European Model*. Harvard: Harvard University. Dostopno prek: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/05/560&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en> (26. marec 2012).

Andersen, Jørgen Goul in Jan Bendix Jensen. 2002. Different Routes to Improved Employment in Europe. V *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?*, ur. Hedva Sarfati in Giuliano Bonoli, 58-91. Hampshire: Ashgate Publishing Company.

--- 2002. Employment and unemployment in Europe: overview and new trends. V *Europe's New State of Welfare*, ur. J.G. Andersen, J. Clasen, W. Oorschot in K. Halvorsen, 21-57. Bristol: The Policy Press.

Atkinson, John. 1984. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *IMS Report* N0.89. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Auer, Peter. 2000. Employment Revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands. V *Books on Employment Analysis and Research*. Geneva: International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit.

Auer, Peter in Sandrine Casez. 2003. *Employment stability in an age of flexibility*. Evidence from industrialized countries. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135863/Employment%20stability%20in%20an%20age%20of%20flexibility-%20Auer.pdf> (15. april 2012).

Blanchard, Olivier and Justin Wolfers. 2000. The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110 (March): C1-C33.

Boeri, Tito. 2002. Let Social Policy Models Compete and Europe Will Win. V *Transatlantic Perspectives on US-EU Economic Relations: Convergence Conflict and Cooperation*. Dostopno prek: http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/Conferences/us-eu_relations/boeri_us_european_trends.pdf (12. april 2012).

Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen in Per Kongshøj Madsen. 2005. *The flexible Danish labour market – a review*. Aalborg: Carma, Aalborg University.

Edwards, Paul, Mark Hall, Richard Hyman, Paul Marginson, Keith Sisson, Jeremy Waddington in David Winchester. 1998. Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where? V *Changing Industrial Relations in Europe*, ur. Anthony Ferner in Richard Hyman. 1-49. Oxford: Blackwell Publishers Ltd, Second Edition.

European Commission. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/> (16. april 2012).

--- 2003. *Employment in Europe 2003; Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Values Study. Dostopno prek: www.zacat.gesis.org (7. maj 2012).

Eurostat. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (16. marec 2012).

Evropska komisija. 2011. *Vaše pravice iz socialne varnosti na Danskem*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_sl.pdf (2. julij 2012).

--- 2011a. *Vaše pravice iz socialne varnosti v Združenem kraljestvu*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_sl.pdf (2. julij 2012).

--- 2011b. *Vaše pravice iz socialne varnosti v Nemčiji*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_sl.pdf (2. julij 2012).

--- 2011c. *Vaše pravice iz socialne varnosti v Italiji*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_sl.pdf (2. julij 2012).

--- 2011č. *Vaše pravice iz socialne varnosti v Sloveniji*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Slovenia_sl.pdf (2. julij 2012).

Glassner, Vera in Magdalena Bernaciak. 2012. Collective bargaining and diversity in wage developments. V *Benchmarking Working Europe 2012*, 56-71. Brussels: ETUI aisbl, Brussels.

Gulev, Rune Ellemose. 2007. *Intercultural Subsidiary Management: A Cross-Country Analysis of Slovenia, Germany, Austria and Denmark*. Koper: Faculty of Management Koper.

Hall, Peter A. in David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ignjatovič, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jorgensen, Henning. 2011. *Danish »Flexicurity« in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis?* Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kajzer, Alenka. 2005. Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. *Urad za makroekonomske analize in razvoj, Delovni zvezek št. 14, vol XIV/2005*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.

--- 2007. Gibanja na trgu dela in iskanje varne fleksibilnosti v Sloveniji. *Naše Gospodarstvo* 2007, Vol. 53.

Kaufman, E. Bruce in Julie L. Hotchkiss. 2000. *The Economics of Labor Markets*. Harcourt: The Dryden Press, Fifth Edition.

Kuddo, Arvo. 2010. *Labour Market Monitoring in Europe and Central Asia Countries: Recent Trends*. Dostopno prek: <http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/390041-1212776476091/5078455-1267646113835/ECALMround2.pdf> (13. maj 2012).

Lagos, Ricardo A. 1994. Labour Market Flexibility: What Does it Really Mean? *Cepal Review* N°54: 81-95.

Lange, Peter and Lyle Scruggs. 1998. *Where Have All the Members Gone? Union Density in the Era of Globalization*. Dostopno prek: http://depts.washington.edu/pcls/documents/research/LangeScruggs_WhereHaveAll.pdf (7. maj 2012).

Madsen, Per Kongshøj. 2002. The Danish Model of Flexicurity: a Paradise – with Some Snakes. V *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?*, ur. Hedva Sarfati in Giuliano Bonoli, 243-266. Hampshire: Ashgate Publishing Company.

--- 2006. Labour Market Flexibility and Social Protection in European Welfare States – Contrasts and Similarities. V *Australian Bulletin of Labour*; 2006, 32, 2; ABI/INFORM Global, 139.

Mrčela, Kanjuo Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu; Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilić, 230-258. Ljubljana: Založba Sophia.

OECD. Dostopno prek: www.oecd.org (1. marec 2012).

--- 1999. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

--- 2004. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Robinson, Peter. 1999. Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation. V *Global Trends in Flexible Labour*, ur. Alan Felstead in Nick Jewson, 84-99. Houndmills: Macmillan Press Ltd.

Sarfati, Hedva. 2002. Labour Market and Social Protection Polies: Linkages and Interactions. V *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?*, ur. Hedva Sarfati in Giuliano Bonoli, 11-58. Hampshire: Ashgate Publishing Company.

Sapir, André. 2005. Globalisation and the Reform of European Social Models. *JCMS 2006*, Vol. 44, N°2: 369-390. Dostopno prek: <http://www.ulb.ac.be/cours/delaet/econ076/docs/sapir.pdf> (4. april 2012).

Siebert, William Stanley. 1997. Overview of European Labour Markets. V *Labour Markets in Europe: issues of harmonization and regulation*, ur. Addison, J. T. in Siebert, W. S. London: Dryden Press.

Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: www.stat.si (27. marec 2012).

Tangian, Andranik. 2010. *Not for Bad Weather: Flexicurity Challenged by the Crisis*. Brussels: ETUI Working Paper Issue 3/2010.

--- 2011. *Flexicurity and Political Philosophy*. New York: Nova Science Publishers, Inc.

Tros, Frank. 2012. *Flexicurity in Europe: Can It Survive a Double Crisis?* Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

United Nations Development Programme. Dostopno prek: www.undp.org (6. marec 2012).

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2006. *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005*. Ljubljana: Delovni zvezek 5/2006.

--- 2012. *Poročilo o razvoju 2012*. Ljubljana: UMAR.

Vlada Republike Slovenije. 2011. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012-2015*. Ljubljana: številka 11002-2/2011/6. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3286/Smernice_APZ_2012_2015.pdf (6. junij 2012).

Wailes, Nick and Russel D. Lansbury. 2000. *Collective Bargaining and Flexibility*. International Labour Organization. Dostopno prek: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/australia/1_3.htm (29. april 2012).

Wikipedia. Dostopno prek: www.wikipedia.org (11. julij 2012).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (7. julij 2012).