

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tomaž Žirovnik**

**ZAPOS LJIVOST KOT TEMELJ NOVEGA KONCEPTA  
SOCIALNE VARNOSTI**

**MAGISTRSKO DELO**

LJUBLJANA, 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tomaž Žirovnik**

**ZAPOS LJIVOST KOT TEMELJ NOVEGA KONCEPTA  
SOCIALNE VARNOSTI**

**MAGISTRSKO DELO**

**MENTOR: docent dr. Miroljub Ignjatović**

LJUBLJANA, 2009

## **ZAHVALA**

*Iskrena zahvala mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću za izkazano zaupanje, izjemno strokovno pomoč in spodbudo pri pripravi tega dela.*

*Na tem mestu se želim zahvaliti tudi staršem, širši družini, prijateljem in vsem, ki so kakorkoli pripomogli, da je začeto delo tudi zaključeno.*

*Prav posebna pohvala in zahvala za podporo in potrpežljivost pa je namenjena mojim najbližjim – Alenki, Vidu in Galu, ki so z menoj delili vse radosti, pa tudi odrekanja, ki jih prinaša študij.*

**Tomaž Žirovnik**

Kardeljeva ploščad 5  
1000 Ljubljana, Slovenija  
telefon 01 58 05 122  
01 58 05 127

Univerza v Ljubljani

Fakulteta  
*za družbene vede*



# IZJAVA O AVTORSTVU

## magistrskega dela

Spodaj podpisani/-a TOMAŽ ŽIROVNIK, z vpisno številko 21019437, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom: ZAPOSLEJIVOST KOT TEMELJ NOVEGA KONCEPTA SOCIALNE VARNOSTI.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesebnega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim tuje se misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 7.12.2009

Podpis avtorja/-ice: \_\_\_\_\_

## **POVZETEK**

*Skrb za zaposljivost mora postati ena izmed temeljnih pravic, a hkrati tudi dolžnosti sodobnega (socialnega) državljanstva. V vseobsegajočih procesih fleksibilizacije, ki so le odziv na spreminjanje okolja, je skrb za prilagodljivost podjetij nujna za njihov nadaljnji obstanek. Podobno se spreminja tudi položaj posameznika, ki je v takšnih razmerah na trgu delovne sile izpostavljen vedno večjim družbenim tveganjem. Fleksibilne oblike dela in zaposlovanja so vsekakor korak k prenosu dela tveganj na posameznika. Za zmanjševanje teh tveganj, pravzaprav za blažitev negativnih posledic, ki jih le ta prinašajo (torej neke vrste »normalizacijo« tveganj), pa ima odločilno vlogo usmeritev politike države pri oblikovanju mreže socialne varnosti. Le ta mora nujno sproti slediti spremembam ter dogajanjem v okolju, se nanje odzivati, še bolje pa je, da s proaktivnim delovanjem vpliva na bodoče tokove in razmere na trgu delovne sile. Uravnoveženje odgovornosti za prevzem tveganj se odraža v solidarno porazdeljeni skrbi za zaposljivost posameznika. Vlaganje v "človeški kapital" z namenom povečevanja zaposljivosti, za katerega si morajo prizadevati vsi akterji na trgu delovne sile, se izkaže kot odločilno pri zmanjšanju negativnih posledic brezposelnosti (zlasti dolgotrajne). Zagotavljanje visoke stopnje socialnih pravic (zlasti "pogojevanih" z aktivnostmi za povečanje človeškega kapitala) omogoča posameznikovo aktivno soočanje s tem družbenim tveganjem. Na zaposljivosti temelječ koncept socialne varnosti je torej uresničljiv le ob široki paleti možnosti izbire posamezniku prilagojenih institutov socialne varnosti.*

***Ključni pojmi: zaposljivost, fleksibilnost, socialna varnost, brezposelnost, človeški kapital, aktivacija***

## **ABSTRACT**

*Concern for employability must become one from among fundamental rights, and at the same time the duty of contemporaneous social citizenships. In all-embracing processes of flexibilities, that are only responses on changing of environment, the concern for adaptability of companies is necessary for their further subsistence. The position of an individual is changing as well, so that he is, in such circumstances on labour market, always exposed to higher social risks. Variable forms of work and employments are definitively a step to transference of risks on every individual. To reduce these risks, actually to alleviate such negative consequences, that these are bringing with (certain kind "normalization" risks) the decisively part has the orientation of state politics at forming the net of social security. This must constantly follow to the changes and the activities in the environment. It must respond on them, only better if, it can influence on future currents and circumstances on labour market with his proactive implementation. Balancing of responsibility for taking over the risks, reflects on the concern for employability of a individual. Investing in "human capital" with intention of increasing the employability, for which all factors on labour market must strive, shows oneself decisively by decreasing negative consequences of unemployment (especially lasting). Assuring higher degrees of social rights (especially dependent on activities to increase human capital) allows an individual active confronting with these social risks. On employability based concept of social security is realizable only next to wide pallet of possibilities, which an individual can choose out of suited institutions of social security.*

**Key words:** *employability, flexibility, social security, unemployment, human capital, activation*

## KAZALO

<b>1. UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Splošna izhodišča.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Opredelitev zaposljivosti.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Predstavitev problema.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Fleksibilizacija trga delovne sile in nekaj temeljnih značilnosti brezposelnosti         v Sloveniji.....</b>	<b>7</b>
<b>2. FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE – ISKANJE RAVNOTEŽJA MED PRILAGODLJIVOSTJO IN SOCIALNO VARNOSTJO SKOZI SODOBNO TEORIJU.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1. Ekonomski pogled na fleksibilnost in zaposljivost skozi ekonomske teorije brezposelnosti .....</b>	<b>18</b>
2.1.1. Geneza brezposelnosti v Sloveniji .....	18
2.1.2. Teorije histereze brezposelnosti.....	19
2.1.3. Institucionalne razlage brezposelnosti.....	23
<b>2.2. Pravni vidiki zaposljivosti – fleksibilizacija trga delovne sile ter pravna ureditev zaposlovanja, socialne varnosti in brezposelnosti.....</b>	<b>25</b>
2.2.1. Trg delovne sile in vloga države pri njegovem reguliranju – pravne teorije o varni prožnosti (flexicurity).....	27
2.2.2. Najširše opredelitve dela, zaposlovanja in socialne varnosti v temeljnih listinah (pravne podlage).....	29
2.2.3. Zakonska ureditev fleksibilnega dela, zaposlovanja in socialne varnosti v Sloveniji .....	31
2.2.4. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti v Sloveniji in posredni vpliv na zaposljivost.....	33
<b>2.3. Družboslovni vidik prožnosti trga delovne sile, brezposelnosti in zaposlovanja – zaposljivost v sodobni sociološki teoriji.....</b>	<b>35</b>
2.3.1. Koncept različnih politik in pristopov k procesom fleksibilizacije.....	36
2.3.2. Koncept sinergije varnosti in fleksibilnosti, kot ga opredeljujejo smernice Evropske komisije.....	37
2.3.3. Koncept »nove socialne pogodbe« v okviru dinamičnega pristopa in nove vloge družbene odgovornosti podjetij.....	40

2.3.4. Koncept varne prožnosti, ki išče alternativo doslej zagotovljene varnosti v spremenjenih razmerah, kot jo ponuja evropski model korporativizma.....	42
<b>2.4. Praktične aplikacije in modeli sodobnih teorij – podlage za razvoj zaposljivosti kot temelja koncepta socialne varnosti.....</b>	<b>44</b>
2.4.1. Povečevanje zaposljivosti skozi aktivacijsko politiko – od brezpogojne k pogojevani socialni varnosti.....	47
2.4.2. Danski model "zlatega trikotnika" kot poskus "flexicurity" v praksi.....	51
2.4.3. Zaposljivost v Sloveniji - model postopnega premika od pasivnih oblik socialne varnosti k aktivnim pristopom (vključevanja brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja).....	53
<b>3. ANALIZA OBSTOJEČEGA SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI V SLOVENIJI IN DEJAVNIKI ZAPOS LJIVOSTI BREZPOSELNIH OSEB (EMPIRIČNI DEL).....</b>	<b>57</b>
<b>3.1. Obstoječi sistem socialne varnosti v Sloveniji (podrobnejši pregled, opis in analiza nekaterih ključnih institutov socialne varnosti, ki so neposredno vezani na koncept zaposljivosti) .....</b>	<b>60</b>
3.1.1. Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti.....	61
3.1.2. Denarno socialne pomoči.....	67
3.1.3. Nekatero druge oblike pomoči in prejemkov, ki jih omogoča obstoječi sistem socialne varnosti v Republiki Sloveniji .....	70
<b>3.2. Zaposljivost, spremljana skozi brezposelnost, zaposlovanje in aktivacijo – analiza dejavnikov zaposljivosti (empirična raziskava).....</b>	<b>72</b>
3.2.1. Opredelitev podproblema, pomožne hipoteze in metode raziskovanja.....	72
3.2.2. Ugotavljanje in analiza dejavnikov zaposljivosti proučevana skozi longitudinalno spremljanje aktivnosti in vključenosti v institute socialne varnosti vzorčne skupine brezposelnih oseb.....	74
3.2.3. Vsebinska vzročno-posledična analiza razlogov in dejavnikov za <u>visoko stopnjo zaposljivosti</u> (iz skupine hitro zaposlenih) oziroma <u>nizko stopnjo zaposljivosti</u> (skupine dolgotrajno brezposelnih).....	82
3.2.4. Ugotavljanje prisotnosti ali odsotnosti dejavnikov zaposljivosti skozi 4 vrste kapitala, s katerim razpolagajo posamezniki v skrajnih skupinah.....	85
3.2.5. IZSLEDKI KVALITATIVNE RAZISKAVE.....	89



3.2.6. SKLEPNE UGOTOVITVE (SINTEZA) EMPIRIČNEGA DELA NALOGE.....	94
<b>4. KONCEPT ZAPOS LJIVOSTI KOT PODLAGA ZA PRENOVO SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI.....</b>	<b>97</b>
4.1. Perspektive prožnega trga delovne sile v Sloveniji in iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo.....	99
4.2. Spremembe pravne ureditve socialne varnosti v smeri varne prožnosti v Sloveniji.....	101
<b>5. ZAKLJUČEK.....</b>	<b>105</b>
<b>6. LITERATURA (VIRI).....</b>	<b>113</b>
<b>7. PRILOGE.....</b>	<b>117</b>

# 1. UVOD

## 1.1. SPLOŠNA IZHODIŠČA

Temeljna dilema, vedno znova izpostavljena pri proučevanju mehanizmov, ki vplivajo na delovanje sodobnega trga delovne sile, je povezana z željo po **idealnem uravnoteženju** med že uveljavljenimi (in po možnosti tudi nadgrajevanimi) standardi varnosti zaposlitev na eni strani in visoko prožnostjo zaposlovanja, kot nujno ekonomsko in družbeno realnostjo, na drugi strani.

Povečevanje prožnosti trga delovne sile, pod kar je razumljen najširši možni kontekst prilagodljivosti na vse hitrejša in vseobsegajoča spremembe, je namreč le odraz širšega družbenega dogajanja na ekonomskem in socialnem področju. Gre za dejstvo, ki ga ne gre razumeti v smislu začasnega ali prehodnega odklona.

Tako je tudi dejstvo, da je fleksibilnost (v tej nalogi je enakovredno uporabljen tudi termin prožnost), pravzaprav fleksibilizacija, ki do neke mere pomeni tudi liberalizacijo (v smislu deregulacije) trga delovne sile, postala prevladujoči odgovor razvitih in razvijajočih se družb na naraščajoča razhajanja med povpraševanjem in ponudbo, kar se manifestira v vse večjem pomanjkanju delovnih mest in posledično naraščanju brezposelnosti.

Ali je koncept polne zaposlenosti kot sinonim za državo blaginje dejansko preživet, ali pa ga je potrebno le nekoliko prenoviti, prilagoditi in ponuditi nove rešitve, ki bi bile čim bliže temu konceptu? To je vprašanje, ki potrebuje resnejšo analizo in proučitev ključnih dejavnikov, da bi lahko ponudili možne odgovore.

Procese fleksibilizacije trga delovne sile tako lahko razumemo kot grožnjo civilizacijskim standardom, ki jih je omogočala država blaginje, ali pa kot izziv in priložnost za preživetje tega, sicer spremenjenega modela, na novih, nekoliko prilagojenih, moderniziranih standardih v okviru države dela (workfare).

Ključna pri tem razumevanju povečevanja prožnosti na trgu delovne sile, kot grožnje ali priložnosti, je skrb za zaščito posameznika pred naraščajočim tveganjem, ki se odraža v njegovi potrebi po zagotavljanju (zagotovitvi) varnosti.

Z zmanjševanjem varnosti zaposlitve, kar je zanesljivo skupni imenovalec večine fleksibilnih oblik dela, se povečuje potreba po nadaljnjem, sprotnem razvoju sistema socialne varnosti. Dosedanji sistemi socialne varnosti so temeljili prav na konceptu polne zaposlenosti. S tem, ko narašča delež zaposlenih v nadstandardnih (prožnih) oblikah zaposlovanja, se postopno brišejo meje med tradicionalnimi in fleksibilnimi oblikami dela, zato je potrebno normalizirati njihov status (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004: 231) tudi z vidika ugodnosti, ki jih zagotavlja zaposlitev v okviru ekonomskega sistema in iz zaposlitve izhajajočega podsistema socialne varnosti.

Koncept varnosti, ki je temeljil na varnosti zaposlitve (pretežno na standardni zaposlitvi za nedoločen čas in s polnim delovnim časom ter zagotovljeno izjemno visoko stopnjo zakonske zaščite te zaposlitve), je potrebno čim prej nadomestiti z novim konceptom varnosti, ki bi varnost posamezniku zagotavljal na temelju njegove **zaposljivosti** (Ignjatović, 2002). Posameznik in organizacija (delodajalec) sta skozi ta sistem permanentno spodbujana k pridobivanju, ohranjanju in razvoju prenosljivih znanj, veščin in spretnosti z namenom povečevanja posameznikove zaposljivosti. *»Varnost posameznika torej ni več usidrana v točno določeni organizaciji, temveč v njegovih lastnih in prenosljivih sposobnostih, ki pomenijo zaposljivost.«* (Mallon v Ignjatović, 2002: 170)

## 1.2. OPREDELITEV ZAPOS LJIVOSTI

Zaposljivost je v normalnih razmerah pogoj za zaposlenost. Nekoliko poenostavljeno bi lahko kot zaposljivost označili sposobnost (kompetentnost) ljudi, da jim v njihovi delovni karieri uspeva, brez večjih težav, pridobiti novo zaposlitev (Kramberger, 2007: 13). Ne glede na spreminjajoče se razmere na trgu delovne sile in okoliščine torej najdejo delo, s katerim si lahko zagotavljajo lastno preživljanje.

Zaposljivost se nanaša na posameznikovo zmožnost pridobivanja zaposlitve, ohranitev le-te ali ponovne pridobitve zaposlitve v primeru, če je to potrebno. Pomeni posameznikovo sposobnost pridobitve in/ali ohranitve izpolnjujoče zaposlitve (v okviru katere lahko uporabimo in razvijamo svoje potenciale – poklic, poslanstvo, samoizpolnitev). Zaposljivost

je odvisna od posameznikovega znanja, spretnosti, veščin, socialnega omrežja, načinov uporabe teh sredstev (kako jih znajo predstaviti delodajalcem), kakor tudi osebnih okoliščin in danih razmer na trgu delovne sile (Hillage in Pollard, 1998). Zaposljivost tako predstavljajo vse tiste (zlasti osebne) lastnosti delavca, ki ga ob njegovih poklicnih in tehničnih kompetencah napravijo primerne za delodajalca.

V zvezi s tem sta Korver in Oeij (Korver in Oeij v Kramberger, 2007) opozorila na "**problem zaposljivosti**", ki analogno pomeni, da ima to sposobnost veliko ljudi slabše razvito in je na vse bolj tveganih trgih dela navzoča vrsta ranljivih skupin, ki imajo s tem največje težave. Med njimi so zlasti mladi, delovno še neizkušeni iskalci prve zaposlitve, pa starejši, nižje izobraženi, preozko kvalificirani, samohranilci, invalidi imigranti itn.

Iz tega vidika se kot pripravna rešitev problema zaposljivosti ponuja dopolnjevalni sistem ustreznih, praktično naravnanih, usposabljanj, s katerimi se omogoča posameznikom, da zmanjšujejo ali odpravljajo svoje "primanjkljaje" v zaposljivosti. Torej ne le s pridobivanjem strokovno tehničnih kompetenc, temveč tudi izobraževanji in usposabljanji za življenjske in osebne kompetence. A je tudi to premalo. Doslej je bila namreč predstavljena opredelitev zaposljivosti kot seštevek individualnih sposobnosti ljudi in možni načini individualnega razširjanja teh sposobnosti. V kolikor je vsa pozornost usmerjena zgolj na ta segment in opredelitev zaposljivosti le na ravni posameznika, se zamegli bistvo celotnega problema.

Na zaposljivost je namreč potrebno pogledati v veliko širšem kontekstu. Kaj je sploh privedlo do tega, da v zadnjem obdobju okrog zaposljivosti potekajo številne razprave, ki so to temo usidrale kot prvorazredno vsebino vseh strateških dokumentov in strategij razvoja trga dela? Kdo ali kaj uvaja bolj tvegano okolje v družbo kot sistem? Nove, hitro spreminjajoče razmere in vse bolj negotove sistemske okoliščine na trgu delovne sile so tisti dejavnik, ki so prej prikrito (latentno) nezaposljivost določenih kategorij ljudi, naredili vidno, jo razkrili in izostrili. Kot ugotavlja Kramberger (2007: 13)...*"Kakor hitro so ti, bolj ranljivi ljudje, izpostavljeni večjemu zaposlitvenemu tveganju, denimo, da (neprostovoljno) izgubijo službo ali da jo želijo (prostovoljno) menjati, se ne znajdejo najbolje."*...

Iz doslej navedenega je možno sklepati, da se očitno del težav s problemom zaposljivosti lahko rešuje na osebni ravni, s povečevanjem individualnih sposobnosti na prilagajanje novim okoliščinam. Drugi, še obsežnejši del težav pa se lahko rešuje izključno ... *"s prilagajanjem*

*podsystemov, ki tvorijo t.i. »varnostno mrežo družbe« in naj bi posameznikom pomagali, da se lažje znajdejo v spremenjenih razmerah. Pretežni del teh sistemskih prilagajanj opravijo države, največkrat po svoje, z reformami v lastnih sistemih izobraževanja, usposabljanja, socialnega zavarovanja. Kot tipični primer tovrstne reforme bi lahko vzeli predlog, da se namesto pasivnega zavarovanja za primer brezposelnosti uvede aktivnejše zavarovanje za primer (novega) zaposlovanja (prim. Korver in Oeij 2004), torej s poanto, naj se z zavarovalnino človek čim prej prekvalificira in si s tem pridobi nov vir preživljanja.» (Kramberger, 2007: 13).*

V nadaljevanju bo podrobneje predstavljena skrb za zaposljivost tako s systemskega, kakor tudi individualnega vidika.

### **1.3. PREDSTAVITEV PROBLEMA**

Temeljni cilj naloge je predstavitev zaposljivosti v Sloveniji v okviru obstoječega (sicer razvijajočega se) sistema socialne varnosti. Skozi analizo dejavnikov, za katere se predvideva, da pomembno vplivajo na obnašanje ključnih akterjev na trgu dela in s tem seveda na samo delovanje trga dela, je potrebno identificirati tiste, ki spodbujajo zaposljivost ali vsaj preprečujejo zdrs v dolgotrajno brezposelnost. Podroben pregled obstoječega sistema socialne varnosti, empirična raziskava, s katero se poskuša odkrivati vzroke in razloge dolgotrajne brezposelnosti ter sinteza ključnih ugotovitev, lahko predstavlja osnovno izhodišče za nadgradnjo obstoječega sistema socialne varnosti. Predvsem pa je lahko napotek pri kreiranju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, spodbuda delodajalcem k vlaganju v povečevanje zaposljivosti svojih zaposlenih ter zlasti ustvarjanju splošne družbene klime, usmerjene k razvoju zaposlitvenih kompetenc.

Osnovno vprašanje je torej: ***Kaj spodbuja zaposljivost posameznika in na kakšen način? Predvsem pa, kateri instrumenti socialne politike omogočajo dvig vrednosti človeškega kapitala do te mere, da postane zaposljivost posameznika porok njegove nadaljnje (socialne) varnosti?***

Iz tega vprašanja je identificiran **problem udejanjanja dinamične uravnoveženosti pri zagotavljanju takšne socialne varnosti, ki bi spodbujala prožnost.** Torej varnost, ki izhaja

iz spremembe in ne varnost pred spremembo (oziroma proti spremembi). Ali bolje, varna prilagodljivost namesto prilagodljive (prilagojene) varnosti.

Za samo razumevanje opredeljenega problema (razmerja med zaposljivostjo in elementi sistema socialne varnosti), je potrebno poznati širši okvir in kontekst, zlasti pa pogoje, v katerih se udejanja in razvija zaposljivost posameznika. Pri tem ni mogoče spregledati pomembne vloge organizacij (delodajalcev, pri katerih se zaposljivost praktično manifestira skozi zaposlenost) in zlasti institucij (od teh, ki kreirajo, pa do tistih, ki izvajajo obstoječo politiko socialne varnosti).

Zato je uvodoma namenjeno nekoliko več pozornosti spoznavanju temeljnih pojmov, kot so fleksibilnost, zaposlovanje, brezposelnost, posebnosti trga delovne sile v Sloveniji, sistem socialne varnosti ter seveda pogled v genezo in implikacije zgoraj navedenega. Od tod namreč izhaja značilna različnost, po kateri je nekoliko lažje razumeti mehanizme delovanja trga delovne sile v Sloveniji. Zlasti nekaterih posebnosti brezposelnosti, ki jih poskuša odstirati interpretacija dognanj, pridobljenih skozi empirično raziskavo.

Analiza zbranih podatkov o brezposelnosti, zaposlenosti, vključitvah v ukrepe in programe aktivne politike zaposlovanja, strukturi prejemnikov socialne varnosti (izvirajoči iz pretekle zaposlenosti) in nadaljnjih socialnih prejemkov (raznih oblik pomoči, ki jih prejemajo osebe, ki so brezposelne), je namenjena preveritvi hipoteze o povezanosti med zaposljivostjo in socialno varnostjo. Pri tem se primerjajo vzroki za ravnanje različnih podskupin v okviru referenčne skupine brezposelnih oseb.

Z raziskovanjem prisotnosti ali odsotnosti dejavnikov zaposljivosti (razporejenih v 4 sklope različnih vrst kapitala, s katerimi (ne)razpolaga posameznik), je potrebno *preveriti predpostavko*, da se posamezniki, ki ne skrbijo za svojo zaposljivost in ne (ali nezadostno) razvijajo dejavnike zaposljivosti, prej kot slej znajdejo v položaju, ko so odvisni od socialnih transferjev (ne iz preteklih zaposlitev in še manj iz zaposljivosti izhajajoči socialni varnosti).

Temeljna hipoteza:

*Udejanjanje koncepta zaposljivosti je možna le ob kombinirani skrbi za prožno zaposlovanje, prilagojenim sistemom individualne socialne varnosti in natančno ciljanimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Za izvajanje tega koncepta so solidarno in*

*uravnoteženo odgovorni: posameznik, ki se zavestno odloči za nastop na (fleksibilnem) trgu delovne sile, delodajalci (zainteresirani za najkonkurenčnejšo delovno silo) in država (preko ustvarjanja pogojev zaposlovanja, sprotim prilagajanjem politike zaposlovanja in zlasti učinkovitim sistemom socialne varnosti).*

Pomožna hipoteza: *Osebe, ki so se v svojem dosedanjem nastopanju na trgu delovne sile že večkrat srečale s fleksibilnimi oblikami dela (prostovoljno ali neprostovoljno), katerih posledica so bile tudičasne prekinitve delovne kariere, so pridobile (razvile, nadgradile ali ohranile) veščine in spretnosti, ki pomenijo njihovo povečano zaposljivost.*

#### Metode:

Empirični del naloge je namreč zastavljen tako, da se elementi zaposljivosti ne poskušajo identificirati pri skupini zaposlenih, za katero se predvideva, da imajo zaposlitvene kompetence razvite v največji meri (le-ti so na nek način delo pridobili in ga očitno ohranjajo). Tu bi namreč lahko bili zaključki zelo vprašljivi, saj ni mogoče dovolj zanesljivo pripisati prisotnosti ali odsotnosti nekaterih elementov zaposljivosti (zaposlitvenih kompetenc v smislu zmožnosti pridobitve, ohranitve in ponovne pridobitve zaposlitve) zgolj dejstvu, da je nekdo zaposlen. Raziskava je tako usmerjena na iskanje, nato pa na **analizo elementov zaposljivosti v skupini brezposelnih oseb (zlasti v vzorcu dolgotrajno brezposelnih oseb)**, seveda s poudarkom na iskanju vzrokov njihove zmanjšane zmožnosti za čim prejšnjo (ponovno) pridobitev zaposlitve – torej nižje zaposljivosti. Uporaba elementov zaposljivosti (ter seveda zaposlitvenih kompetenc) pride namreč najbolj do izraza v situaciji, ko oseba neprostovoljno ostane brez zaposlitve in, da postane uporabnik katerega izmed instrumentov sistema socialne varnosti. Razvitost tega sistema se odraža v gostoti mreže socialne varnosti (social safety net), njeni zmožnosti zajeti kar najširši krog uporabnikov ter seveda nujni prožnosti tega sistema, v smislu optimalnega razporejanja resursov (razmerje med pasivnimi in aktivnimi ukrepi). Le-to omogoča čim boljše in učinkovitejšo vračanje brezposelnih oseb na legalni (osrednji, primarni) trg delovne sile, po možnosti na kakovostnejša delovna mesta, z višjo dodano vrednostjo. Seveda pa je pomembno, da se v okviru prožne mreže socialne varnosti, kombinirane z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, zagotavlja tudi delovna mesta, namenjena osebam, ki zaradi raznih razlogov niso konkurenčne na primarnem trgu delovne sile. Gre za delno, pretežno ali v celoti subvencionirana delovna mesta, na katera se začasno, i v določenih primerih pa tudi trajneje, zaposlujejo posebne skupine oseb, ki na visoko konkurenčnem (primarnem) trgu dela nimajo v nekem določenem obdobju prav nobenih

možnosti za pridobitev ali ohranitev "realne" zaposlitve. S tem, ko so aktivni (delovno angažirani), vendarle nekako participirajo v delovnem procesu, ohranjajo in/ali razvijajo svoje potencialne, prispevajo svoj (čeprav običajno skromen) delež k družbeni blaginji.

Osnovne zaposlitvene kompetence **posameznikov in skupin brezposelnih oseb**, ki so zajete v prej omenjene **štiri različne vrste kapitala (fizični-finančni, socialni, kulturni in simbolni)**, so torej predmet ugotavljanja prisotnosti, analize in primerjave. S pomočjo rezultatov in ugotovitev se poskuša priti do preveritve (oziroma potrditve) postavljene hipoteze.

Seveda pa ti izsledki predstavljajo le okvirni model, saj je potrebno upoštevati še praktične implikacije delovanja posameznih elementov sistema socialne varnosti in vplivov le-tega na zaposljivost posameznika, predvsem pa vzročno-posledične povezave med zaposljivostjo in sistemom socialne varnosti.

#### **1.4. FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE IN NEKAJ TEMELJNIH ZNAČILNOSTI BREZPOSELNOSTI V SLOVENIJI**

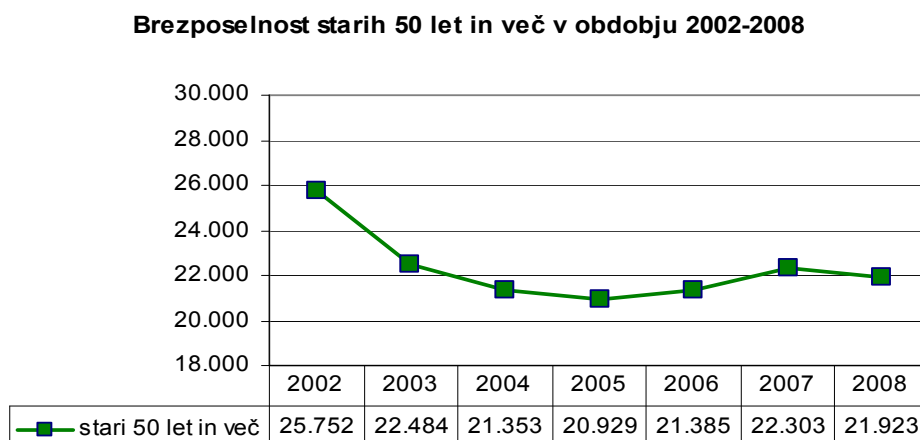
Relativno mlad, a hitro razvijajoči se trg delovne sile v Sloveniji doživlja v zadnjem desetletju bistvene spremembe. Od začetne tranzicijske preobrazbe, pa do sedanje globlje integriranosti v skupni evropski trg delovne sile (z nekaterimi skupnimi izhodišči in strategijami EU), se je v Sloveniji razvilo in ohranilo nekaj specifičnih rešitev regulacije trga delovne sile. Nekatere posebnosti slovenskega modela uvajanja fleksibilnejših oblik zaposlovanja in dela, predvsem pa prilagoditve v okviru sistema socialne varnosti, so lahko zanimive tudi za širši prostor EU. Na tem mestu je potrebna konsistentna ter zlasti na vzročno-posledičnih analizah (teoretično podprtih izhodiščih) temelječa ekonomsko-socialna politika. Relativna majhnost slovenskega trga delovne sile, na katerem poteka odprt socialni dialog in kjer še niso usidrana nekatera gospodarsko socialna razmerja, lahko ob implementaciji dobrih zamisli privede do dobro razvitega in uravnoteženega fleksibilnega trga delovne sile. Prav takšnega, ki bo temeljil na dobro premišljenih rešitvah in vednosti o vseh možnih posledicah procesov fleksibilizacije trga delovne sile. Torej dolgoročno naravnane, ekonomsko prilagodljivega in socialno vzdržnega modela, ki izhaja iz pozitivnih izkušenj drugih ter upošteva lokalne (nacionalne) posebnosti.



Sedanji trg delovne sile v Sloveniji je sicer še daleč od idealnega (ali tak sploh obstaja?), a vendarle solidno delujoč, za delodajalce premalo fleksibilen, za sindikate odločno preveč. Z odpiranjem in prilagoditvami evropskim (pa tudi globalnim) razmeram, se posamezni segmenti različno odzivajo ter bolj ali manj hitro in uspešno prilagajajo. Dejstvo je, da povečana izpostavljenost fleksibilizaciji (v najširšem pomenu prilagajanja razmeram in okoliščinam), povzroča pospešeno diferenciacijo in s tem segmentacijo na slovenskem trgu delovne sile. Povečana diferenciacija se odraža v pomikih posameznikov (običajno pripadnikov nekaterih posebnih skupin) iz primarnega trga dela oz. osrednjega dogajanja na njegov rob. **Manj izobraženi (brez vsaj poklicne izobrazbe), starejši (nad 50 let), mladi (do 26 let) in invalidi, so skupine, najbolj izpostavljene tveganjem visoko fleksibilnega trga dela.** Razlogi za njihovo neuspešno trajnejšo vključitev v primarni segment trga delovne sile pa so precej različni.

**A. Starejši (nad 50 let)** se običajno nekoliko težje znajdejo v razmerah fleksibilnega trga dela, saj njihova znanja običajno niso več ustrezna in konkurenčna (niso dovolj vlagali v to vrsto kapitala). Izguba stalne zaposlitve predstavlja zanje poseben šok. Nekateri posamezniki v tej populaciji sicer razpolagajo z zadostno količino ostalih oblik kapitala (zlasti finančnega v različnih oblikah). Tem sodelovanje na legalnem trgu delovne sile pod spremenjenimi, zanje manj ugodnimi pogoji (z vidika eksistence), ni več nujno potrebno, še zlasti, če imajo "zagotovljeno" socialno varnost iz naslova preteklih zaposlitev (prejemanje denarnega nadomestila).

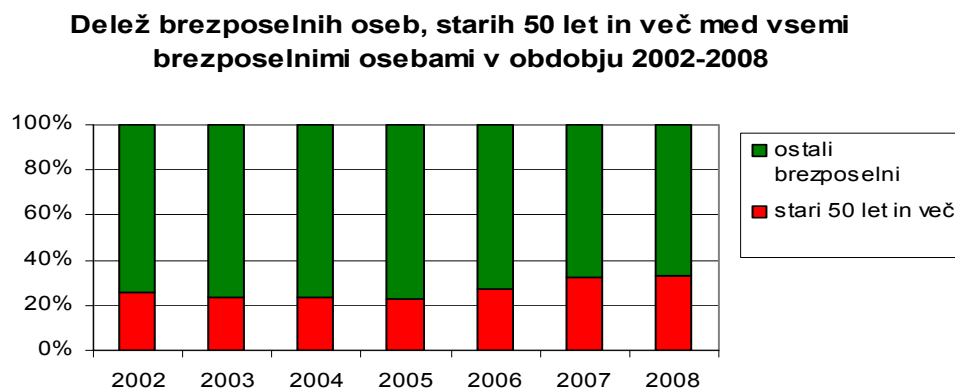
**Graf 1.1: Brezposelnost starejših od 50 let (Slovenija 2002–2008) v številu in deležu**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Ta skupina je najbolj izpostavljena dolgotrajni brezposelnosti in ima najmanj možnosti, da se sama izvleče iz te pasti (ta postaja s časom trajanja brezposelnosti vse globlja). Običajno je njihov (prehitro determiniran) cilj upokojitev, čeprav jih loči do izpolnitve pogojev še veliko let in bodo zaradi tega prejeli znatno nižje prejemke (trajni odbitki in znižanja zaradi nepolnih upokojitvenih pogojev).

**Graf 1.2: Delež starejših (nad 50 let) med vsemi brezposelnimi osebami (2002-2008)**



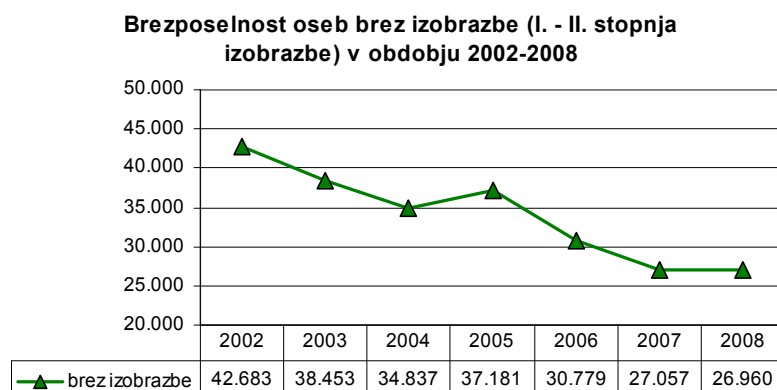
Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Zaskrbljujoče dejstvo ob zgornjih podatkih pa je, da v Sloveniji ni pripravljenih dovolj ustreznih programov za aktivacijo populacije, starejše od 50 let. Nekateri ukrepi in programi aktivne politike zaposlovanja sicer dajejo prednost vključevanju starejših (povračilo prispevkov delodajalcu, občasni razpisi za subvencije in javna dela), po drugi strani pa je sprememba Zakona o delovnih razmerjih (114. člen) omogočila, da v odprto brezposelnost prihaja populacija najstarejših delavcev, ki jim je zagotovljena pravica do socialne varnosti (denarnega nadomestila za primer brezposelnosti po ZZZPB) do doseženega minimalnega pogoja za upokojitev. Torej je zaščita starejših delavcev pred odpuščanjem omejena oz. zmanjšana za možnost, ki omogoča delodajalcem odpuščanje (iz poslovnih razlogov) najstarejših delavcev. Ta, sicer pri delodajalcih (običajno pa tudi starejših delavcih) zelo dobro sprejeta in precej uporabljena rešitev povečane fleksibilizacije trga delovne sile, ima tudi nekaj temnih plati. Spodbuja namreč prezgodnje miselno upokojevanje še relativno zmožne, sposobne in ustvarjalne generacije starejših delavcev, hkrati pa jih tudi odvrača od nadaljnje aktivacije (zlasti v smeri ponovne zaposlitve).

**B.** Naslednja skupina, ki je izpostavljena večjim tveganjem brezposelnosti in predstavlja specifičen segment na slovenskem trgu delovne sile, so **brezposelni brez izobrazbe**. Ta skupina je sicer nekoliko manj homogena po strukturi (odstopa le delež starejših znotraj te

skupine). V primerjavi z enako populacijo zaposlenih (torej skupine oseb brez izobrazbe) se pokaže zanimivo razmerje, saj je delež brezposelnih v celotni populaciji vseh brez izobrazbe vedno višji. Tehnološki napredek in prestrukturiranje gospodarstva pač potiska zaposlitve, za katere ni potrebna strokovna usposobljenost, na rob trga delovne sile.

**Graf 1.3: Brezposelne osebe brez izobrazbe (Slovenija 2002–2008) v številu in deležu**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Zgolj številčno spremljanje potreb delodajalcev po zaposlovanju oseb brez izobrazbe ne pokaže bistva problema, saj je delež teh potreb v Sloveniji tudi zadnja leta še vedno izjemno visok. Podrobnejši pregled in analiza teh potreb pa kažeta na dejstvo, da gre pretežno za občasne, začasne, kratkotrajne in dolgoročno neperspektivne zaposlitve. Osebe brez izobrazbe se tako znajdejo v pasti kratkotrajnih, začasnih, sezonskih, slabše plačanih in "dead end" zaposlitev.

**Graf 1.4: Delež brezposelnih oseb brez izobrazbe med vsemi zaposlenimi (2002-2008)**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

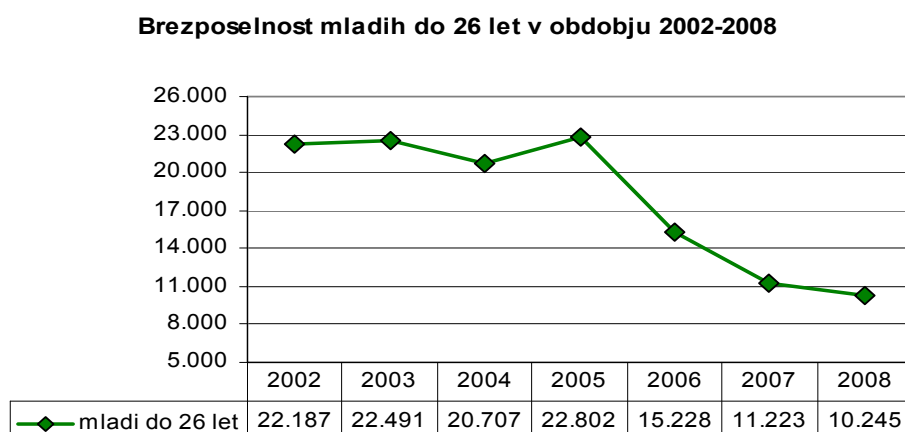
Največje tveganje je v občasni (za najbolj zaposljive znotraj te skupine običajno sicer kratkotrajni) brezposelnosti, vsaj v obdobju konjunktura gospodarstva. V obdobjih stagnacij so tudi njihova obdobja brezposelnosti običajno precej podaljšanja. Absolutno pa se podaljšujejo s starostjo teh oseb tako, da se pridružuje (ne le sešteje, temveč prej pomnoži) še tveganje, s katerim se srečuje populacija starejših. Torej starejši in brez izobrazbe.

Problem nizke zaposljivosti te skupine oseb izhaja tudi iz slabše notranje in pomanjkljive zunanje motivacije za vlaganja v "trajnejše" oblike človeškega kapitala. Torej želje po izobraževanju, pridobivanju novih znanj v okviru usposabljanj in vseživljenjskega učenja. Razloge za to bi lahko iskali v njihovih preteklih slabih izkušnjah pri rednem izobraževanju, pomanjkanju pogojevanih institutov socialne varnosti, odsotnosti infrastrukture, v smislu širokih možnosti izbire in prehodov pri izobraževanju, predvsem pa nizki stopnji spodbujanja izobraževanja v delovnem okolju (pri delodajalcih v času trajanja zaposlitve). Za pretežni del delodajalcev je izobraževanje teh oseb prej ovira kakor prednost pri njihovem zaposlovanju in dolgoročnejšem ohranjanju zaposlitve.

Naraščanje raznih fleksibilnih oblik dela (zlasti tistih, ki delavcem niso ravno prijazne) je v precejšnji meri povezano z opravili, ki se izvajajo v neugodnih delovnih pogojih. Dodatno tveganje predstavljajo nizka (nemalokrat pa tudi neredna) plačila, že tako začasnih in občasnih zaposlitev. Vse skupaj lahko privede do t.i. "revnih zaposlenih" (working poor), kar pa ob relativno visokih socialnih prejemkih in ugodnostih (transferjih) za brezposelne, lahko demotivirajoče vpliva na posameznike. Tako se nemalokrat pasivizirajo, celo dolgoročneje umaknejo iz legalnega trga delovne sile in postanejo eksistenčno odvisni od trajnih oblik pomoči (institutov socialne varnosti).

**C. Mladi, ki vstopajo na trg delovne sile v Sloveniji** so najbolj diverzificirana populacija. Na eni strani te populacije je visoko motivirana in usposobljena skupina, ki je izjemno zaposljiva in jim fleksibilni trg delovne sile močno odgovarja. Pravzaprav jih običajno sploh podrobno ne zanimajo oblike zaposlitve in načini, na katere bodo udeleženi svoje sposobnosti. Fleksibilnost, mobilnost in začasnost (projektnost) zaposlovanja jemljejo kot samoumevno prednost. Na drugi strani je (večji) del populacije mladih, ki vstopa na trg delovne sile iz odprte brezposelnosti (preko zavoda za zaposlovanje) in se srečuje z izrazitim neskladjem pričakovanj.

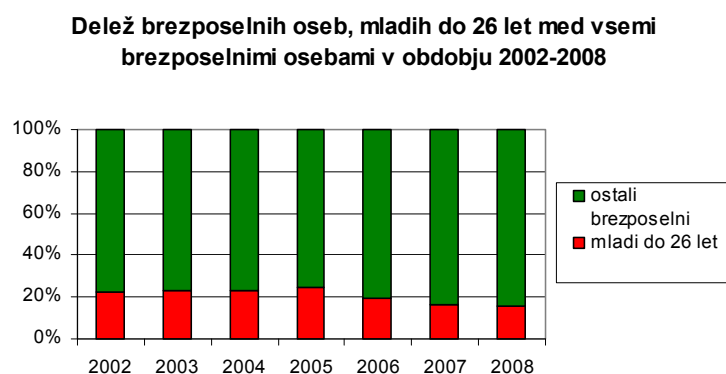
**Graf 1.5: Brezposelnost mladih do 26 let (Slovenija 2002–2008) v številu in deležu**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Visoka pričakovanja te skupine glede pogojev dela, prilagodljivost dela po meri posameznika (organizacijska prilagodljivost) in pričakovani prihodki, se na krut način soočajo s precej drugačnimi pričakovanji delodajalcev. Slednji pričakujejo visoko fleksibilno delovno silo (za zaposlene običajno pomeni neprijazno obliko prilagodljivosti), ki omogoča podjetjem čim večji prenos tveganja na posameznika. Ni neobičajno, da želijo delodajalci mlade iskalce prvih zaposlitev preizkusiti (včasih so ta obdobja prav nerazumno dolga in delovno zelo intenzivna), pri tem pa ne želijo prevzeti praktično nobenih obveznosti (ali vsaj čim manj). Neredko pričakujejo tudi kakšne dodatne nagrade (v obliki subvencij, ukrepov aktivne politike zaposlovanja ...) v zameno za priložnosti, da tej skupini sploh ponudijo nekaj prvih delovnih izkušenj.

**Graf 1.6: Delež mladih (do 26 let) med vsemi brezposelnimi osebami (2002-2008)**



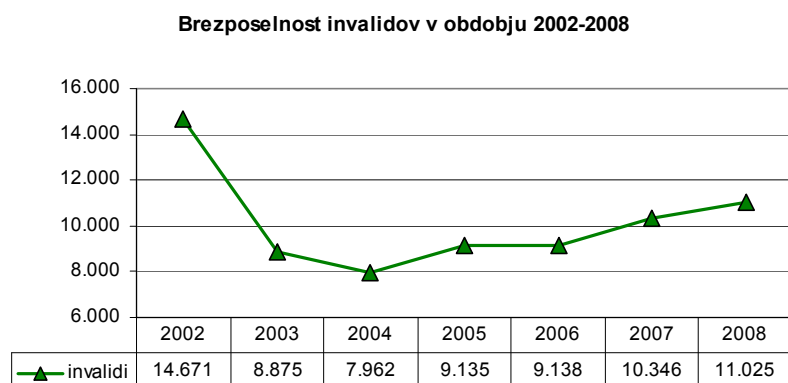
Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Seveda je razkorak velik in se le še povečuje, saj pretežni del mlade populacije (t.i. "Y generacija") ni več prav v veliki meri eksistenčno odvisen od prihodkov, ki bi si jih

pridobivali z delom na formalnem trgu delovne sile. Ožje socialno omrežje (družina), kakor tudi nekatere oblike socialne varnosti (denarno socialne pomoči, dohodninska politika in možnosti, ki jih omogoča neformalni trg dela, npr. študentsko, avtorsko ali drugo pogodbeno delo) povzročajo, da je ta razkorak še večji. Zdrs tudi te populacije v dolgotrajno brezposelnost ni redek pojav.

Č. Med brezposelnimi v Sloveniji je izjemno velik delež oseb, ki imajo status **invalida**. Uradna oz. statistična brezposelnost pravzaprav niti ne zajema celotnega števila te populacije, saj so s spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB – novela 2006), uvrščeni v posebno evidenco oseb, ki jih beleži ZRSZ (v registru brezposelnih oseb vodeni pod oznako "evidenca na podlagi drugih zakonov"). Temu bi bilo potrebno prišteti še veliko število sicer zaposlenih oseb (so v delovnem razmerju), s statusom invalida, ki pa ne delajo, temveč so na raznih oblikah "čakanja na ustrezno delo". Torej primer klasične latentne brezposelnosti. Novela Zakona o zaposlovanju in zaposlitveni rehabilitaciji invalidov (ZZRZI) je v povezavi z noveliranim Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR) sicer omogočila prenehanje delovnega razmerja tudi osebi, ki ima status invalida, a veliko podjetij (zlasti pa javnih služb) še ni izvedlo teh postopkov. To je sicer precejšen korak k "normalizaciji" (v smislu izenačevanja možnosti) zaposlovanja invalidov, saj je prejšnja zakonska ureditev, s pretirano zaščito te populacije (praktično onemogočeno odpuščanje), povzročila skoraj popolni zastoj zaposlovanja invalidov.

**Graf 1.7: Brezposelnost invalidov (Slovenija 2002–2008) v številu in deležu**

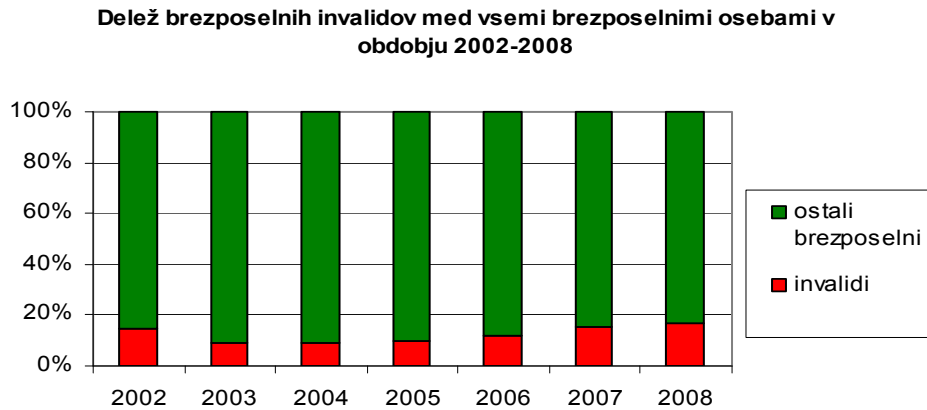


Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Navedenemu je potrebno dodati še izjemno visoko zaščito, ki izhaja iz zagotovljene (praktično nepogojevané) socialne varnosti brezposelnih invalidov. Zlasti osebe s statusom delovnih invalidov<sup>1</sup>, imajo zagotovljeno trajno nadomestilo (v nekaterih primerih presega

minimalno plačo tarifnega razreda te osebe) za "čas čakanja na ustrezno delo". V praksi to pomeni, da se jim ne splača zaposliti, pravzaprav so lahko z zaposlitvijo celo "oškodovani" (v smislu zjamčenih prejemkov), saj ogrozijo že pridobljene pravice, ki se lahko zmanjšajo v primeru ponovne brezposelnosti.

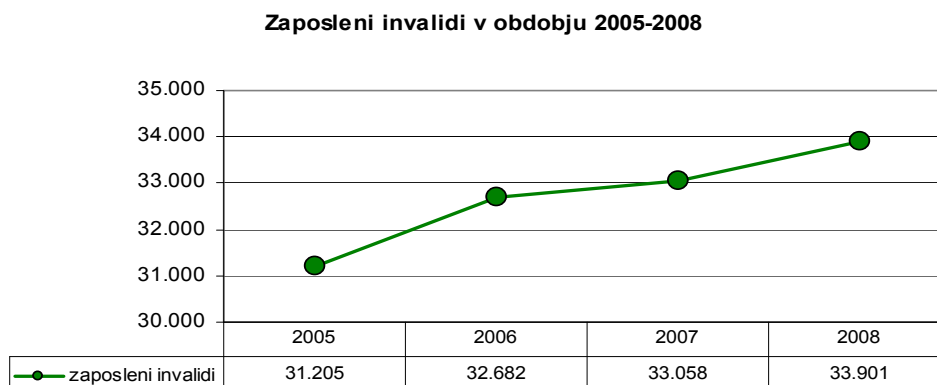
**Graf 1.8: Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi osebami (2002-2008)**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

To seveda povzroča sila nizko aktivnost velikega dela skupine brezposelnih invalidov, kajti ogrožene pridobljene (pasivne) pravice, te sicer zelo ranljive populacije, povzročajo nezaupanje in kar nekaj nejevolje pri aktivaciji.

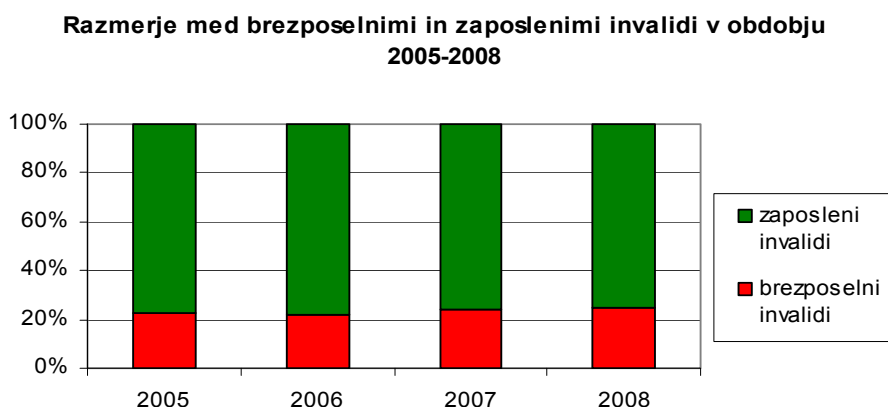
**Graf 1.9: Zaposleni invalidi, Slovenija 2005–2008 (v številu)**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

1. To so osebe, ki jim je bila v postopkih ugotavljanja invalidnosti priznana invalidnost zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni.

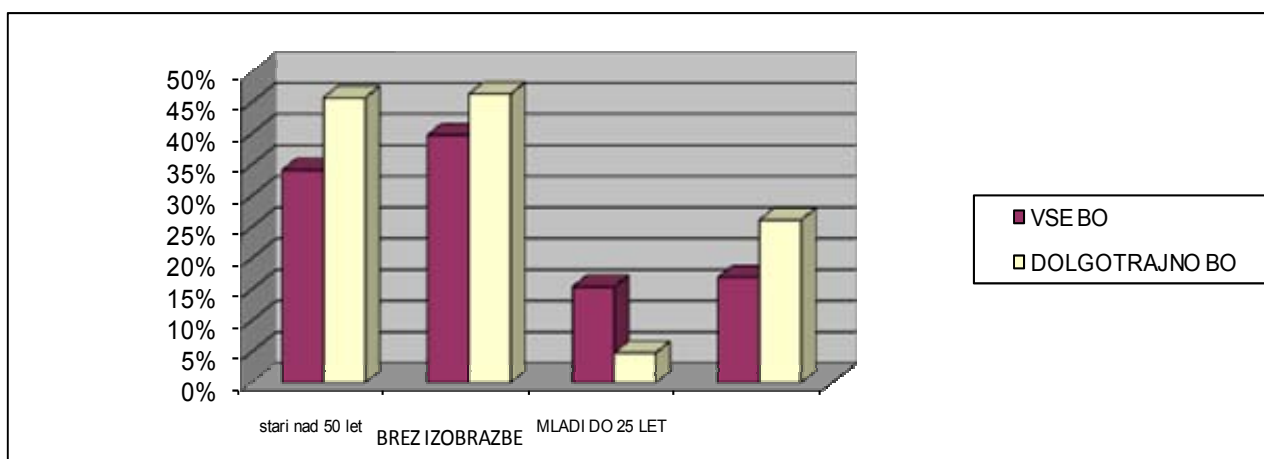
**Graf 1.10: razmerje med brezposelnimi in zaposlenimi invalidi (Slovenija 2005-2008)**



Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Zbrano iz letnih poročil ZRSZ (maj, 2009)

Na prvi pogled so podatki o številu teh, posebej izpostavljenih skupin brezposelnih oseb, v trendu upadanja. Nekoliko drugače kažejo sicer podatki v deležih. A bistvo je površnemu pregledu prikrilo, saj je pri nadaljnjem iskanju odgovora na vprašanje o ključnih dejavnikih in elementih zaposljivosti pomembno, katere skupine brezposelnih oseb so v največji nevarnosti za **zdrs v dolgotrajno brezposelnost**.<sup>2</sup> Deleži navedenih skupin med dolgotrajno brezposelnimi so seveda neprimerno višji kakor v celotni strukturi brezposelnih in zato je potrebno posvetiti temu precej večji poudarek.

**Graf 1.11: Deleži ranljivih skupin (med vsemi brezposelnimi in deleži med brezposelnimi nad 1 leto)**



Vir: ZRSZ, analitika: Pregled dolgotrajno brezposelnih oseb po OS ZRSZ – delovno gradivo (november 2008)

2. V zadnjih letih so bili na trgu dela prisotni ugodni trendi, zato se je brezposelnost zniževala. Prijavljalo se je manj brezposelnih oseb, hkrati pa so bili odlivi iz brezposelnosti obsežnejši od prilivov. Hitrost zmanjševanja števila posameznih kategorij brezposelnih oseb pa je bila različna, zato se **od leta 2005 naprej v brezposelnosti povečuje delež dolgotrajno brezposelnih oseb in podaljšuje povprečno trajanje brezposelnosti**.



**Tabela 1.12: Struktura dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji 2008**

SKUPINA BO DELEŽ V %	STARI NAD 50 LET	BREZ IZOBRAZBE	MLADI DO 25 LET	INVALIDI
VSE BO	34,2%	39,8%	15,5%	17%
<b>DOLGOTRAJNO BO</b>	<b>45,8%</b>	<b>46,4%</b>	<b>4,9%</b>	<b>26,2%</b>

Vir: ZRSZ, služba za analitiko; Pregled dolgotrajno brezposelnih oseb po OS ZRSZ

– delovno gradivo (november, 2008)

S trajanjem časa brezposelnosti se deleži teh, posebej rizičnih skupin dolgotrajno brezposelnih oseb, v strukturi le še povečuje. Zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb pri mladih (do 26 leta starosti) gre pripisati prej drugim razlogom za odjavo pred 12 meseci trajanja brezposelnosti, kakor pa zaposlovanju teh oseb. Nekaj odliva gre v tej skupini pripisati tudi prehodu v drugo starostno skupino (nad 26 let), v katero se pomaknejo v enem letu prijave.

Vsem navedenim skupinam, ki odstopajo po svoji povečani izpostavljenosti za potencialno dolgotrajno brezposelnost, je skupno, da pomanjkljivosti, ki jim jih "nalepi" fleksibilni trg delovne sile, ne znajo in ne zmorejo uporabiti kot prednosti, ali vsaj motivacije, v smislu aktivacije za dodatni dvig lastne zaposljivosti. Seveda je pri tem ključna vloga socialne politike, še bolj pa (aktivne) politike zaposlovanja. Le-ta mora temeljiti na vključenosti, aktivaciji in vzajemni odgovornosti vseh akterjev trga delovne sile. Podprta mora biti tako s teoretičnimi podlagami kot tudi s praktičnimi izkušnjami (primeri dobrih praks), kar lahko omogoči premik od statične in pasivne "mreže" socialne varnosti, k dinamičnim, aktivacijskim in pogojevanim ukrepom socialne varnosti (odbojni učinek "trampolina").

Za brezposelnost v Sloveniji je tako značilno, **da obstaja precejšen razkorak med statistično (uradno) brezposelnostjo (torej število brezposelnih, prijavljenih v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje) in mednarodno primerljivo, anketno brezposelnostjo.** Razlogov za to je več. Najpomembnejši je, da so med statistično vodenimi brezposelnimi osebe, ki ne iščejo zaposlitve (začasno ali celo trajno), je niso pripravljene sprejeti in so v teh evidencah izključno iz razlogov, da so deležni nekaterih bonitet raznih institutov socialne varnosti. Prav tako pa gre kar precejšnji delež te razlike (med anketno in statistično brezposelnostjo) na račun razraščene vzporedne (sive) ekonomije, ki prejemnikom raznih oblik pomoči socialne varnosti omogoča še dodatne prihodke (o tem več v nadaljevanju).

## 2. FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE – ISKANJE RAVNOTEŽJA MED PRILAGODLJIVOSTJO IN SOCIALNO VARNOSTJO SKOZI SODOBNO TEORIJU

Namen tega dela naloge je predstavitev konceptualnega okvirja s pojmovnim kontekstom in teorijami, ki so povezane s sodobnimi pogledi na prožno zaposlovanje in le-temu prilagojenimi sistemi socialne varnosti. **Varnost, prožnost (fleksibilnost), zaposljivost, varna fleksibilnost (flexicurity), upravljanje s človeškimi viri, vlaganje v ljudi, družba znanja, kompetence**, so temeljni pojmi, ki so najpogosteje uporabljeni in pojasnjevani z različnih zornih kotov.

Izhodišče so teorije, ki se v zadnjih nekaj letih pojavljajo in najbolj nazorno opredeljujejo koncept varne prožnosti (flexicurity) ter izpostavljajo zaposljivost kot ključni element sodobne ureditve tega področja. Večji poudarek je na predstavitvi in primerjavi teoretskih razprav, temelječih na izsledkih empiričnih raziskav, ki postavljajo v ospredje diskurz o socialni varnosti posameznika. Osrednja tema je poskus premika težišča zagotavljanja socialne varnosti posameznika **iz zaposlenosti** (solidaristično zavarovalniški način v okviru čim višje stopnje zaposlenosti prebivalstva) na polje **njegove zaposljivosti** (varnosti, ki temelji na zagotavljanju vseh možnosti in pogojev za aktivno brezposelnost in posledično hitro ponovno zaposlenost posameznika). Seveda je potrebno upoštevati dinamiko razvoja teorij na tem področju in zaposljivost proučevati v okviru trendov fleksibilizacije sodobnega trga delovne sile. Nujno je tudi podrobno poznavanje razvoja sistemov socialne varnosti, zlasti pa nekaterih instrumentov, ki jih je mogoče zaslediti v smernicah in ukrepih sodobnih politik zaposlovanja. Predvsem tistih, ki so naravnani ter usmerjeni v zagotavljanje in povečevanje zaposljivosti.

V kolikor želimo podrobneje poiskati ter pojasniti vzroke in razloge, ki vplivajo na posameznika, organizacije in oblikovanje politike s področja zaposlovanja in socialne varnosti, je torej potrebno predhodno poznati ključna teoretična izhodišča, kot podlage. Podlage, ki jih ponuja sodobna ekonomska, pravna in zlasti sociološka teorija, so še zlasti nujne, če imamo v mislih nadaljnji empirični del, v katerem je zaposljivosti prikazana in obdelana skozi prizmo brezposelnosti (kvantitativni in kvalitativni del empirične raziskave). Namenoma so navedene v tem vrstnem redu, saj se prostor obdelave krči in osredotoči od

splošnega k konkretnemu. Zajete teorije predstavljajo le delček bogatega spektra različnih sodobnih teorij zaposlovanja in brezposelnosti, ki se ukvarjajo s pojasnjevanjem obeh fenomenov. V nadaljevanju so torej predstavljeni le nekateri vidiki in razlogi za zaposlovanje in brezposelnost v Sloveniji, s poudarkom na posebnostih (pomembnih razlikah), ki jih je potrebno upoštevati pri nadaljnjem raziskovanju. Te posebnosti so, skupaj z genezo obeh obravnavanih pojmov, ključne za razumevanje zaposljivosti delovne sile v Sloveniji.

## **2.1. EKONOMSKI POGLED NA FLEKSIBILNOST IN ZAPOS LJIVOST SKOZI EKONOMSKE TEORIJE BREZPOSELNOSTI**

Izmed številnih sodobnih ekonomskih teorij brezposelnosti in zaposlovanja, ki so se pojavile zadnja desetletja, sta za slovenski trg dela (natančneje trg delovne sile) relevantni zlasti dve skupini teorij. Pravzaprav gre za dva teoretska pogleda oziroma dve razlagi nastanka in generiranja dolgotrajne brezposelnosti. V prvo skupino sodijo **teorije histereze**, v drugi pa so **teorije institucionalne razlage brezposelnosti** (Kajzer, 1998).

Za samo poznavanje razsežnosti in specifik problema brezposelnosti v Sloveniji pa je potrebno poznati tako vzrok in razloge nastanka brezposelnosti, kakor tudi širši (družbeno ekonomski) okvir, v katerem so nastajali razni instrumenti, ukrepi in politike zmanjševanja posledic, ki jih le-ta prinaša s sabo. Ekonomske teorije brezposelnosti so povzete po delu Kajzer A. (1998): Uporabnost sodobnih teorij brezposelnosti pri obravnavi brezposelnosti v Sloveniji.

### **2.1.1. Geneza brezposelnosti v Sloveniji**

Preden se posvetimo podrobnejšim predstavitev obeh skupin teorij, je torej potrebno spoznati tudi zgodovinski in družbeni kontekst, v katerem se je brezposelnost v Sloveniji pojavila in dobila razsežnosti, ki so kulminirale v začetku 90-tih let prejšnjega stoletja. Predvsem poznavanje vzrokov nastanka brezposelnosti in razlogov, ki so omogočali njen razmah, je lahko podlaga za razumevanje teoretskega modela. Vse to namreč omogoča vpogled v ozadje tega pojava in pojasni določene posebnosti, ki so značilne za brezposelnost v Sloveniji.

Trg delovne sile v Sloveniji je dejansko nekoliko specifičen, predvsem pa se razlikuje (sicer iz leta v leto manj) od drugih primerljivih trgov delovne sile. Pomembno je vedeti, da gre z

relativno mlad (nastajajoč) trg in da se je oblikoval v razmerah konstituiranja nove države, tranzicije gospodarstva, gospodarske recesije, visoke inflacije in (za takratne razmere) šokantnega povečanja števila brezposelnih oseb. Zlasti, če vemo, da v tem okolju praktično ni bilo registrirane brezposelnosti (vsaj ne takšne, ki bi presegala naravno stopnjo ali bila višja od, v klasično-ekonomski teoriji opredeljene oz. strokovno imenovane, "rezervne industrijske armade").

Temeljna značilnost trga delovne sile v Sloveniji je namreč, da je bil (in je še vedno) v veliki meri reguliran. Pravzaprav se je trg dela oblikoval šele po osamosvojitvi Slovenije (1991), pred tem pa bi zelo težko govorili o trgu dela, saj je bila ta sfera v največji meri regulirana s strani države. Če bi v 80-tih in čistem začetku 90-tih let prejšnjega stoletja v slovenskem prostoru že lahko govorili o nastajanju in delovanju (sicer na nekoliko svojstven način) trga blaga in storitev ter v neki meri tudi o zametkih trga kapitala, pa je bil trg dela še vedno strogo reguliran, nadzorovan in tabuiziran. Ta trg praktično sploh ni obstajal, razen mogoče v nekih skrajno marginalnih oblikah, kot so na primer bila razna kmetijska sezonska dela, ali občasne specifične storitve posameznih profilov, v okviru sive ekonomije.

Res pa je bila v obdobju socializma odkrita brezposelnost izjemno nizka. Posebno razumevanje, s takratno ustavo zagotovljene "pravice do dela" in dosledno izvajanje "samoupravnega družbenega sporazuma", pa je v zlasti po letu 1980 povzročilo naraščanje prikrite brezposelnosti. Le-ta je ključno vplivala na kasnejšo množično brezposelnost, ki je ob vrhuncu gospodarske krize v Sloveniji (transformacijska depresija, kakor jo poimenuje Kaizerjeva, 2002) v letu 1993 privedla do skoraj 140.000 brezposelnih, kar je pomenilo več kot 15-odstotno stopnjo registrirane brezposelnosti. Ob zniževanju števila delovno aktivnega prebivalstva, spodbujenega z ukrepi (pre)zgodnjega upokojevanja, podaljševanjem obdobja izobraževanja mladih ter predvsem stagnacija zaposlenosti, ki je povzročila začasen ali celo trajen umik nekaterih skupin v neaktivnost in njihov izstop iz trga dela, se je takratno gospodarstvo lastniško preoblikovalo, prestrukturiralo in do neke mere prilagodilo globalnemu trgu. Pospešena gospodarska rast in povečana produktivnost pa se nista odražali v povečanem zaposlovanju. Le-to je sledilo s faznim zamikom.

### **2.1.2. Teorije histereze brezposelnosti**

Teorija histereze izhaja iz cikličnega gibanja ekonomije – gospodarske rasti in recesije. Temelji na spremljanju dolgoročnejših posledic na gibanje brezposelnosti, ki jih povzročajo

gospodarske krize in zlasti recesije. Tudi oživitvev gospodarske aktivnosti, rast gospodarstva in drugi ugodni trendi se neposredno (vsaj ne takoj in samodejno) ne prenašajo v porast zaposlovanja.

Poglavitni značilnosti sistema oz. pojava, ki ga označuje histereza (povzeto po Kajzer, 1998: 47–51), sta:

- *obnašanja sistema ali gibanja pojava ni mogoče pojasniti zgolj s sedanjimi dogajanja, temveč je potrebno upoštevati tudi preteklost, zgodovino sistema oz. pretekla gibanja;*
- *na pojav ali sistem ni mogoče vplivati le s spreminjanjem sedanjih determinant.*

V gibanju brezposelnosti se učinek histereze lahko pojasni skozi tri pokazatelje – tri teorije:

### **A. Teorija razvrednotenja človeškega kapitala**

Temelji na dejstvu, da izguba zaposlitve za posameznika lahko pomeni še dodatno izgubo možnosti ohranjanja in razvijanja sposobnosti, nižanje motivacije in upad aktivnosti, kar lahko vodi v dolgotrajno brezposelnost. Dolgotrajna brezposelnost pa zmanjšuje vrednost človeškega kapitala. Tako interno (subjektivni vidiki in dojetanje razsežnosti brezposelnosti za posameznika) kakor tudi eksterno razvrednotenje človeškega kapitala (objektivni razlogi brezposelnosti, zaradi sprememb tehnologij ...) namreč odločilno vplivata na zmanjševanje možnosti teh oseb za ponovno zaposlitev. Devalvacija človeškega kapitala zaradi dolgotrajne brezposelnosti in s tem težje zaposljivosti posameznika, privede do situacije, ko brezposelnost generira samo sebe. Slaba oz. nekvalitetna ponudba zmanjšuje tudi povpraševanje po delovni sili.

### **B. Teorija o fizičnem (finančnem) kapitalu**

Recesija gospodarstva se odraža in hkrati povzroča zmanjševanje investicijske aktivnosti. Investicije pomenijo posredno tudi vlaganje v osnovna sredstva in s tem nastajanje novih delovnih mest. Zmanjševanje nastajanja novih delovnih mest, ob hkratnem pospešenem usihanju obstoječih zaradi nižjega povpraševanja na trgu blaga in storitev, povzroča in ohranja brezposelnost. Vztrajnost le-te še dodatno krepijo regionalna in poklicna neskladja, nižja mobilnosti delovne sile in struktura investicij, ki je običajno usmerjena v infrastrukturo (le-ta pa ima manjši učinek na rast zaposlovanja). V Sloveniji se je transformacijska depresija (Kajzer, 1998: 46) od leta 1990 do leta 1993 odražala tudi v izjemno nizki investicijski aktivnosti. Ta se je sicer po letu 1993 pričela precej povečevati, s tem pa se je pričelo tudi oživljanje gospodarstva. Seveda je le-to posledično (s krajšim časovnim zamikom) povzročilo

povečano povpraševanje po delovni sili, ki pa kratkoročno ne privede do zmanjšanja brezposelnosti. Povečuje se namreč intenzivnost dela že zaposlenih (dvig produktivnosti), narašča tudi število opravljenih delovnih ur, povečevati se začnejo prejemki zaposlenih (postopna rast plač), temu sledi počasno povečevanje zaposlenosti (v manjši meri iz vrst brezposelnih in v večji meri iz drugih virov – npr. zaposlovanje tujcev, porast drugih oblik dela, kot je študentsko delo, delo v okviru pogodb civilnega prava itd.). Šele po tej fazi se prične postopno in počasi zmanjševati brezposelnost. Ob tem ni odveč zanemariti dejstva, da rast realnih plač potencialno zmanjšuje učinke porasta investicij in naraščajoče gospodarske aktivnosti. To pa seveda spet dodatno omejuje ponudbo delovnih mest (povpraševanje na trgu dela) in posredno spet zapira krog ter zmanjšuje možnosti novega zaposlovanja in s tem ohranja brezposelnost.

### **C. Insider – outsider teorija o brezposelnosti**

Vpliv pogajalske moči zaposlenih (tako individualne kakor tudi kolektivne, organizirane zlasti v okviru sindikalnih združenj) se najpogosteje kaže v postopnem naraščanju plač, s čimer pa se ponovno vračamo k vprašanju o zaposlenosti in brezposelnosti. Kot ugotavlja Kajzerjeva:

*...»Insider-outsider teorije poudarjajo specifični tržni položaj zaposlenih, ki je posledica stroškov zamenjave delavcev, na raven plač, zaposlenosti in brezposelnosti. Insider-outsider teorije namreč stabilno visoko raven plač in vztrajno visoko raven brezposelnosti pojasnjujejo z ravni plač, ki je zaradi specifične tržne moči zaposlenih višje od ravni, ki bi izenačila ponudbo in povpraševanje na trgu dela. Najpomembnejša ekonomsko-politična posledica elementov insiderstva pa je asimetričnost gibanja zaposlenosti v obdobju depresije in ekspanzije – depresija praviloma bolj zmanjša zaposlenost, kot pa jo uspe ekspanzija povečati. Pozitiven učinek ekspanzije na zaposlenost namreč zmanjšuje naraščanje plač. Brezposelni (outsiderji) ne sodelujejo pri oblikovanju plač in zaradi visokih stroškov zamenjave delavcev ne morejo »izpodriniti« insiderjev niti s pripravljenostjo delati za manjše plačilo.«... (Kajzer, 1998: 48)*

V Sloveniji je bila v obdobju recesije in kasnejšega oživljanja gospodarstva zaznana prisotnost elementov in kazalcev, ki jih opredeljuje insider-outsider teorija. Dejstvo je namreč, da je padec zaposlenosti v recesiji presegel zmanjšanje realnih plač, kasnejše konstantno naraščanje plač in zlasti zakonsko določena neelastičnost le-teh navzdol, pa je do določne mere zaviralno vplivala na rast zaposlovanja in s tem znižanje brezposelnosti. Seveda je ob tem potrebno poudariti tudi specifiko takratnega obdobja v Sloveniji. To je intenzivno

prestrukturiranje in lastninsko preoblikovanje podjetij, ob le delno nadzorovani privatizaciji. V začetni fazi je pritisk na rast plač izhajal iz neizoblikovane lastniške strukture, v kasnejši fazi pa iz zelo razpršenega in v veliki meri (preko lastninskih certifikatov izoblikovanega, a brez izkušenj in tradicije) notranjega lastništva.

Teorije histereze torej ponujajo razloge in razlage za generiranje brezposelnosti tudi v razmerah transformacijskega okrevanja. Podrobnejša analiza vzrokov in posledic, zlasti pa skozi empirične raziskave pojasnenih načinov delovanja (obnašanja sistema oz. gibanja pojava ob upoštevanju preteklega gibanja le-tega), nam torej omogoča razumevati notranjo razsežnost brezposelnosti. Upoštevanje izključno tržnih razlogov ali razumevanje brezposelnosti, zaposlenosti in zaposlovanja kot skupek vzročno-posledičnih povezav, torej kot delovanje predvidljivega mehanizma, ne omogoča vpogleda v vse sfere tega fenomena. Prej bi bilo mogoče pritrčiti primerjavi s kompleksnejšim organizmom, ki se pod določenimi pogoji odzove na pojave bistveno drugače kakor mehanizem. Predvsem pa ne gre zanemariti nekaterih zanimivih reakcij (na vseh segmentih tega specifičnega trga), za katere je potrebno poznavanje širšega konteksta. Torej od makroekonomskih vplivov, preko zgodovinskega konteksta ureditve družbenih odnosov in vpliva le-tega na obnašanje skupin in posameznikov, kakor tudi pravne ureditve področja dela in zaposlovanja.

Navedene sodobne ekonomske teorije lahko podajo veliko odgovorov na vprašanja o delovanju in vzrokih za stanje ter trende na področju zaposlovanja in brezposelnosti. Devalvacija človeškega kapitala in zdrs v dolgotrajno brezposelnost, stagnacija investicij ter naraščanja plač insiderjev ob povečani gospodarski aktivnosti, kakor tudi odkrivanje obstoja prikritih brezposelnosti v obdobju tranzicije, so pomembni pokazatelji in hkratni generatorji za relativno visoko stopnjo brezposelnosti. K temu je potrebno dodati še posebej izstopajočo previdnost delodajalcev pri novem oziroma dodatnem zaposlovanju. Ta ima svoj izvor v pretežno togi zakonodaji. Številni poskusi fleksibilizacije trga dela le počasi prodirajo v življenje, stopnja zaščite delavca (in do določene mere tudi zaščita brezposelnih oseb) pa ostaja (primerjalno) na dokaj visoki ravni. V nekaterih primerih (pre)visoka raven zaščite zaviralno vpliva na rast zaposlovanja. Tako na primer pravila ob zaposlovanju in odpuščanju, kakor tudi nagrajevanju, obdavčevanju iz naslova plač ali pa posebno varstvo (pretirana zaščita!?) nekaterih ranljivejših skupin delavcev (osebe s posebnimi potrebami – invalidi, ženske – matere, starejši, mladi etnične manjšine ...), delodajalce odvrača od zaposlovanja, ali pa izvajajo le-tega v skrajnih, neprijaznih oblikah fleksibilnega dela.

### 2.1.3 Institucionalne razlage brezposelnosti

Institucije države, zlasti socialne države, so lahko vzrok in vir nekaterih oblik brezposelnosti. Socialna država, kamor se (upravičeno, pa tudi ustavno deklarirano) prišteva Slovenija, namreč poskuša skozi sisteme davčne politike, politike zaposlovanja, kolektivnega in individualnega urejanja delovnih razmerij, deloma politike izobraževanja, zlasti pa skozi sisteme socialne politike, udejanjati nekatere svoje temeljne cilje.

Z institucionalno razlago brezposelnosti v Sloveniji (povzeto po Kajzer, 1998) se odstira ter analizira posamezne elemente nefleksibilnega trga dela in širšega podpornega okolja, ki pomembno vpliva na politiko zaposlovanja oziroma nastajanje, zlasti pa ohranjanje relativno visoke stopnje brezposelnosti. Ob tem velja posebni poudarek precejšnji razliki med uradno (registrirano, statistično) brezposelnostjo v Sloveniji in dejansko (mednarodno primerljivo, anketno merjeno) stopnjo brezposelnosti.

Za zakonsko ureditev v Sloveniji je namreč značilno, da predpisi s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, kakor tudi predpisi s področja delovnih razmerij in zlasti predpisi s področja socialnega varstva, omogočajo državljanom (potencialnim uporabnikom mreže socialnih storitev) sorazmerno veliko pravic. Ob številnih možnostih, ki jih lahko koristijo osebe, ki so se znašle v položaju, ko so brezposelne, je relativno tog celoten sistem dodeljevanja in zlasti nadzora nad prejemniki socialnih transferjev. Precejšen delež, ki je v proračunih RS tradicionalno namenjen zagotavljanju socialnih pravic, na drugi strani posredno vpliva tudi na višje fiskalne obremenitve plač in stroškov dela, s tem pa ustvarja dodatno breme zaposlenim in delodajalcem.

Sedanji predpisi, ki urejajo področje socialne varnosti in zaposlovanja (novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 2006), so že nekoliko prilagojeni smernicam Evropske komisije. V primerjavi s predpisi iz preteklih let (kot npr. ZZZPB 1991, novela 1998, 2002 in 2006) nalagajo uporabnikom veliko več obveznosti in krčijo nekatere pravice. Pa vendarle. Ali relativna radodarnost tega sistema zmanjšuje intenzivnost iskanja zaposlitve v obdobju prejemanja nadomestil? Ali zagotovljene pravice, ki jih omogoča sistem socialne varnosti v Sloveniji ter nekatere bonitete iz tega naslova, povzročajo povečanje pritiskov na področju sive ekonomije? Dejstvo je namreč, da visoke stopnje (registrirane) brezposelnosti (in veliko število prejemnikov nadomestil) ter zelo razvejan sistem pravic



brezposelnih oseb, ob povečanih obremenitvah zaposlenih in samozaposlenih, zmanjšujejo učinkovitost sistemov nadzora, s tem pa dodatno pripomorejo k razraščanju neformalnih oblik dela, sive ekonomije in celo nekaterih vrst nezakonitih dejavnosti. Zaradi razširjenosti sive ekonomije so namreč stroški izgube zaposlitve bistveno nižji, kot bi bili ob odsotnosti te možnosti, s tem pa je nižja tudi zainteresiranost in motiviranost za iskanje legalne zaposlitve. Neobdavčenost prihodkov iz sive ekonomije v kombinaciji s socialnimi prejemki in ostalimi bonitetami, ki jih omogoča socialna država (dohodninske olajšave, razne pravice in bonitete, vezane na dohodkovni cenzus npr. nižja plačila vrtcev, državne štipendije in drugi razni socialni dodatki...), kratkoročno sicer delujejo privlačno za uporabnike, dolgoročno pa vzpostavljajo neke vrste "dohodkovno past" (Kajzer, 1998: 51), ki je še kako značilna za slovenski trg dela. Kajzerjeva sicer meni, da se v Sloveniji ne soočamo s tipično "pastjo revščine" (poverty trap), za katero je značilno, da kombinacija neobdavčenih nadomestil za brezposelnost in visokih stopenj obdavčenih dohodkov zaposlenih in samozaposlenih (tudi zaradi visokih stopenj prispevkov) pripelje do situacije, ko izguba zaposlitve lahko pomeni relativno majhno zmanjšanje neto dohodkov. To pa seveda pomembno vpliva na intenzivnost iskanja zaposlitve in iskanje drugih oblik, virov in načinov preživetja ob zagotovljenih socialnih transferjih. S tem se posamezniki in njihove družine postopoma ujamejo v past revščine, iz katere pa ni preprostih izhodov. Brezposelnost kot način življenja pušča dolgoročne posledice (vključno z devalvacijo človeškega kapitala). To se praviloma dogaja pri nizkih dohodkih oziroma v najnižjih plačnih razredih.

V Sloveniji se na področju zaposlovanja v zadnjih letih soočamo z nekaterimi oblikami prostovoljne brezposelnosti, katerih skupni imenovalac je vezan na zgoraj navedene vzroke. Predvsem gre za začasen, v nekaterih primerih pa tudi trajnejši izstop posameznikov iz fiskalnega sistema. Izračun (preprosta cost-benefit analiza) na mikroekonomski ravni posameznika in njegove družine pokaže, da je lahko zaposlitev v rednih oblikah formalne ekonomije dohodkovno in stroškovno precej manj ugodna. Zlasti na nižje vrednotenih delovnih mestih, ki so običajno povezana še z drugimi neugodnimi pogoji in tveganji.

Nujno so torej potrebne še dodatne reforme v sistemu davčne politike, na področju delovnega prava, zlasti pa v celotnem sistemu zavarovanja za primer brezposelnosti, zaposlovanja in sistemu socialne varnosti. Še večji poudarek je potreben na doslednem izvajanju nekaterih sicer dobro zamišljenih, a v praksi običajno zvedenih ukrepov. Brezposelnost bi morala postati aktivno obdobje v karieri posameznika, ki temelji na konstantni vključenosti v ukrepe

aktivne politike zaposlovanja. Na ta način se zmanjšujejo tudi priložnosti za delo in zaposlovanje na črno, kar bi ob povečanem nadzoru lahko privedlo do zmanjševanja obsega teh dejavnosti.

Kljub nekaterim dosedanjim poskusom reformiranja trga dela v Sloveniji spremembe še niso privedle do fleksibilnosti v tolikšni meri, kot bi to želelo in pričakuje sodobno gospodarstvo. Nekateri temeljni koraki so sicer bili izvedeni (uveljavitev pogodbene narave delovnih razmerij, kolektivno dogovarjanje, legalizacija nekaterih fleksibilnih oblik dela...), pa vendarle je precej pomembnih ali celo ključnih reformnih poskusov zastalo. Prilagajanje globalnim zahtevam sodobnega gospodarstva (p)ostaja poglobljen izziv, ki pogojuje razvoj sodobne socialne države.

-----

Ekonomski vidik je za nadaljnje razumevanje zaposljivosti, kot temelja novega koncepta socialne varnosti, zelo pomemben, ne glede na dejstvo, da ekonomska teorija reducira in umešča zaposljivost posameznika bolj na sposobnost prilagodljivosti nenehno spreminjajočim se razmeram na trgu. Poudarek je torej na mehanizmih delovanja trga in zakonitostih, ki jih prinaša sodobni trg delovne sile. Varnost, kot drugi nujni del trajnostnega in uravnoveženega pogleda na flexicurity (varno prožnost), pa je potisnjena nekoliko na rob. Mogoče bi bilo celo razumeti, da je z vidika ekonomske teorije povečano poudarjanje skrbi za varnost označeno kot poseg v samodejno delovanje trga, ki ima lahko negativne vplive in posledice. Togost oz. večkrat očitana neelastičnost slovenskega trga delovne sile je mnogokrat slišan očitek, ki meri ravno na pravno ureditev tega področja.

## **2.2. PRAVNI VIDIKI ZAPOSLOJIVOSTI – FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE, PRAVNA UREDITEV SOCIALNE VARNOSTI IN BREZPOSELNOSTI**

Na fleksibilizacijo trga delovne sile je mogoče gledati tudi kot na odstop od koncepta polne zaposlenosti v pretežno standardnih oblikah dela. Sistemi socialne varnosti prevladujočega evropskega tipa države blaginje so temeljili prav na tej predpostavki, ki pa se zadnja desetletja korenito spreminja. Fleksibilizacija trga dela s seboj prinaša kar nekaj nevarnosti<sup>3</sup> in pasti, a

---

3. Posledicam zmanjševanja sedmih oblik varnosti, tesno povezanih s fleksibilnim trgom delovne sile, je več pozornosti namenjene v nadaljevanju.

jih senzitivna in razumna politika pravočasno zaznava. Temu mora slediti tudi sodobna pravna stroka, ki s konsistentno pripravo zakonskih podlag poskrbi za ohranjanje in nadgrajevanje že doseženih standardov. Nujen je namreč permanenten razvoj sistemov socialne varnosti.

Dejstvo je namreč, da se tveganja na fleksibilnem trgu dela v večji meri in zlasti hitreje prenašajo na posameznika (s tem, ko se zmanjšuje varnost zaposlitve, možnost povečevanja deleža revnih med zaposlenimi, predvsem pa nevarnost marginalizacije, celo izstopa velikega dela prebivalstva iz formalnega trga dela). Še zlasti za slovenski model ureditve socialne varnosti je bila (v veliki meri je še vedno) značilna uzakonjena solidarnost, ki (je) omogoča(la) relativno visoko distribucijo varnosti. Precej visoke obdavčitve prihodkov zaposlenih (zlasti prispevne stopnje iz in na bruto plače), vzdržujejo razpredenost in gostoto mreže socialne varnosti (social safety net) ter omogočajo tistim, ki iz različnih razlogov ne prispevajo za te namene, da so deležni relativno širokih možnosti za zagotavljanje minimalnih prihodkov za življenje (raznih socialnih transferjev, kot so različne oblike socialnih pomoči) in drugih socialnih ugodnosti (zagotovljeno osnovno, pa tudi dodatno zdravstveno zavarovanje, obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, državne štipendije, subvencionirane stanarine ...). Hkrati (je) omogoča(la) **relativno nizko stopnjo odgovornosti za lastno zaposljivost posameznika** in ga s tem ni pripravila na možnost prevzema dela tveganja, ki jih prinaša sodobni fleksibilni trg dela.

Novejši koncept varnosti mora torej iskati čim ustrežnejše rešitve za zagotovitev varnosti vsem zaposlenim, ne glede na obliko (fleksibilne) zaposlitve, oziroma ne glede na njihov status. Prvenstvena naloga sodobne pravne stroke s področja dela, zaposlovanja in socialne varnosti je, da legalizira in opredeli pravice zaposlenih v vseh oblikah zaposlitvenih statusov (ni več velikega razkoraka med dosedanjimi "standardnimi" in "nestandardnimi" oblikami dela). Na nek način torej **normalizira njihov status** (Ignjatović, 2002: 169), s tem pa omogoči sorazmerno varnost in neselektiven dostop do ugodnosti tudi tistim, ki so bili v tem pogledu zapostavljeni.

Seveda pa so vprašljive meje, do katerih se statusno lahko uredi delovno razmerje ter zlasti do kod lahko segajo pravice in ugodnosti, zagotovljene iz sistema socialne varnosti za te novejšje formalizirane oblike dela. Ignjatović (2002) ugotavlja, da bi lahko v razmerah bistvenega zmanjšanja splošne socialne varnosti zaposlenih in zlasti brezposelnih, spet narasel pomen

koncepta varnosti, ki temelji na državljanstvu in zahteve po njegovi uvedbi. O možnostih, priložnostih in pasteh tega koncepta več v nadaljevanju (točka 2.4.1. Od brezpogojne k pogojevani državi blaginje ...).

### **2.2.1. Trg delovne sile in vloga države pri njegovem reguliranju – pravne teorije o varni prožnosti (flexicurity)**

Fenomen medsebojnega vplivanja tržnega gospodarstva (le-ta je sinonim za nenehno prilagodljivost), sodobnega trga delovne sile in neizogibne, ključne vloge države pri zagotavljanju podlag delovanja, se odraža tudi skozi stopnjo varnosti zaposlitve in zagotavljenim sistemom socialne varnosti. Država preko svoje zakonodajne, izvršne in sodne oblasti, torej s svojo regulativo, opredeljuje razmerje med ekonomskim in socialnim pristopom, ter na ta način ključno vpliva na dogajanje na trgu dela. Dejstvo pa je, da zgolj pregled zakonske ureditve s področja dela in zaposlovanja (v okviru delovno pravne zakonodaje) ter s področja zagotavljanja socialne varnosti (v okviru ureditve socialne varnosti), nikakor ni edino merilo za presojo fleksibilnosti ali togosti, predvsem pa ustreznosti te ureditve.

Zakoni in predpisi so le odraz nekaterih razmerij med socialnimi partnerji. Odražajo splošno usmeritev države o usmeritvi politike za ureditev tega, izjemno pomembnega področja njenega delovanja. Prav tako, kakor je gospodarstvo posamezne entitete vezano na globalno ekonomijo (temu vplivu se praktično ni več mogoče izogniti), se tudi področje temeljnih standardov zakonskih ureditev prava in socialne varnosti na nek način globalizira. In to skozi sprejete konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), direktive EU, deklaracije, skupne politike...

Pravna znanost torej poskuša, v okviru svojih zmožnosti, uravnoteževati vedno večji razkorak, pravzaprav kar **permanentno nasprotje** (persistent conflict) **med ekonomskim pristopom** (economic rationale), ki stremi za ekonomsko fleksibilnostjo, in **socialnim pristopom** (social rationale), ki zagotavlja varnost delovni sili (Morin v Tičar, 2006: 67).

Klasični koncept, iz katerega izhaja posebnost delovnega prava<sup>4</sup> in prava socialne varnosti (varovati in ščititi šibkejšo stranko, torej delavca pred celotnim prevzemom poslovnih tveganj), se manifestira v predpisih in sodni praksi. Ta koncept ostaja, seveda pa se spreminjajo načini in oblike izvajanja te zaščite. V iskanju ustreznih povezav oz. ustreznega razmerja **med poslovno fleksibilnostjo in varovanjem zaposlitve** je pozornost usmerjena v povezave med politiko, ki varuje zaposlitve pred ekonomskim ravnanjem njihovih delodajalcev in politikami, ki so usmerjene na brezposelne. Ta dva pristopa v vedno večji meri vplivata drug na drugega in se dopolnjujeta (Tičar, 2006). Širši vidik, ne le pogoji in omejitve v predpisih pri odpuščanju zaposlenih (predvsem iz t.i. ekonomskih ali poslovnih razlogov), temveč zlasti upoštevanje bodočega statusa, položaja, v katerem se znajde ta oseba, predstavlja sodobni izziv delovnega prava in prava socialne varnosti. Nacionalne politike ter iz teh izvedeni regulativni predpisi s področja dela, zaposlovanja in socialne varnosti v vedno večji meri poudarjajo aktivne ukrepe, ki so namenjeni čim prejšnji ponovni zaposlitvi. Pasivni ukrepi (zagotavljanje nadomestil za čas brezposelnosti, socialne pomoči ...) namreč še zdaleč ne zadostujejo več. Država je torej tista, ki glede na vzpostavljeno razmerje med fleksibilnostjo gospodarstva in varovanjem zaposlovanja, oblikuje posamezne politike in jih, glede na pravni sistem ter ob upoštevanje mednarodne ureditve, vključi v svojo zakonodajo. Pri tem lahko posamezno vprašanje te ureditve v celoti prepusti avtonomni ureditvi (socialnim partnerjem), lahko določi le posamezne kriterije, ali pa sama v celoti uredi določeno področje. V vseh primerih pa vloga države je prisotna, razlike so le pri njeni intenzivnosti (Tičar, 2006: 78).

Pri normativni (vsebinski) ureditvi delovnega in socialnega področja je v vedno večji meri opazen poudarek na preventivnem delovanju in porazdelitvi odgovornosti na vse subjekte (vse akterje na trgu delovne sile, torej socialne partnerje). Vloga **delodajalcev** se pri tem spreminja od zgolj "izplačevalca" plač, odpravnin, prispevkov in davkov, k soustvarjalcu politik in predpisov, kar pa je ključno, k promotorjem in izvajalcem zaposljivosti svojih zaposlenih.

---

4. Delovno pravo in specifika ureditve delovnega razmerja kot posebnega razmerja, bistveno drugačnega od ostalih obligacijskih razmerij, izhaja že iz rimskega prava, na katerem temelji tudi sodobna kontinentalna pravna ureditev. Že od takrat se namreč razlikuje med »*locatio conductio operararum*« kot pogodbo delovnega prava z bistveno drugačnimi vsebinskimi elementi in »*locatio conductio operis*« kot pogodbo civilnega prava (Žirovnik, 1995: 31). Pogodba o zaposlitvi in posebna ureditev delovnih razmerij izhajata ravno iz nujne zaščite šibkejše pogodbene stranke (delavca) v takšnem razmerju. S pogodbo o zaposlitvi (torej vstopom v delovno razmerje) se namreč zaposleni odpove delu svoje suverenosti (osebno delo, delo po navodilih delodajalca, trajnejša in ponavljajoča narava dela ...), v zameno za to pa uživa posebno varstvo (bistveno drugačno kakor pri pogodbah obligacijskega prava).

Prav tako se preventivna (prevenzijska) vloga poudarjeno namenja **državi** sami, ki je dolžna preko **svojih institucij** na trgu dela zagotavljati pravni okvir za prijazne fleksibilne oblike dela, pa tudi sprejemati in izvajati ukrepe za povečevanje zaposljivosti prebivalstva. Nenazadnje pa je tako odgovornost kakor tudi del tveganja na vsakem posamezniku, ki se pojavlja na trgu dela. Samo zagotavljanje pogojev s strani delodajalca in podpornega okolja (široka paleta možnosti, ki jo je dolžna zagotavljati država) za ohranitev ali dvig zaposljivosti nikakor ni dovolj. Vsak posameznik mora biti pripravljen, motiviran in spodbujan za vlaganje v vse vrste lastnega kapitala.

Tovrstni pristop delno negira nekatere poglede in kritike glede urejanja področja dela, zaposlovanja in socialne varnosti v Sloveniji. Pripomba, da je sintagma "varna prožnost" (flexicurity) v domači pravni stroki razumljena bolj kot prilagojena (prožna) varnost, v tem primeru ni povsem na mestu. Čeprav je na prvi pogled videti, kakor da je naloga države in snovalcev predpisov vedno znova prilagajati predpise raznim okoliščinam, ki terjajo takšno ali drugačno fleksibilnost. V Sloveniji tako že sedanja ureditev omogoča relativno visoko varnost v različnih (fleksibilnih) oblikah dela. Še v večji meri velja to za prilagojen sistem socialne varnosti. V slovenski pravni ureditvi se pravice do socialne varnosti, ki jo vsebujejo številni mednarodnopravni pravni dokumenti (pa tudi nacionalna ustava), uresničujejo predvsem preko sistema socialnih zavarovanj (Strban, 2004). Glede na relativno širok krog vseh oblik zavarovanj, ki izhajajo iz različnih oblik dela, je razumljivo, da je ta sistem tudi v pravnem pogledu zelo razvejan. Tako lahko naštejemo celo vrsto raznih institutov, možnosti in predpisov, ki pokrivajo razne, še tako drobne niše v mreži socialne varnosti. Seveda pa ima tak sistem, ki pretežno specialistično pokriva širok krog zavarovancev, svoje prednosti in slabosti. Velik del socialnih zavarovanj in iz tega izvedenih pravic temelji na brezpogojnih državljskih pravicah. Izhajajo torej iz samega statusa (državljana, občana, zavarovanca, brezposelne osebe...), niso pa pogojene z aktivnostjo.

### **2.2.2. Najširše opredelitve dela, zaposlovanja in socialne varnosti v temeljnih listinah (pravne podlage)**

V Sloveniji predstavlja temeljno izhodišče za zakonsko ureditev tega področja **Ustava Republike Slovenije**. Ta v 2. členu določa, da je Slovenija **pravna in socialna država**. Kratek, a vsebinsko izjemno pomemben in zavezujoč člen, daje osnovo nadaljnji (pravni) ureditvi in terja, da se vsa področja ustrezno pravno (zakonsko) uredijo. Pomeni vladavino prava v smislu sprejemanja ustreznih predpisov, njihovega izvajanja in seveda spoštovanja

prava kot civilizacijske vrednote. Opredelitev Slovenije kot socialne države pa nakazuje usmeritev urejanja, ne le industrijskih odnosov, temveč širše – ureditev celotnega področja ekonomsko-socialnega sistema. V širšem smislu bi bilo mogoče omeniti še 15. člen (uresničevanje in omejevanje pravic), ki se sicer nanaša na temeljne človekove pravice in svoboščine (v najširšem smislu so tudi te povezane s pravicami iz dela in socialnimi pravicami). Podobno velja tudi za varstvo osebne svobode (19. člen) in varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen) ter pravice do osebne dostojanstva in varnosti (34. člen). Neposredno pa se na temo dela in zaposlovanja nanaša 49. člen (**svoboda dela**), ki podaja temeljna izhodišča nadaljnje zakonske ureditve. Tako ustava RS zagotavlja svobodo dela, vsakemu prosto izbiro zaposlitev, pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto in prepoved prisilnega dela. Še nekoliko bolj natančno je opredeljena **ustavna pravica do socialne varnosti** (50. člen), ki državljanom pod pogoji, ki jih opredeljuje zakon, zagotavlja pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine, državno ureditev obveznega zdravstvenega, pokojninskega, invalidskega in drugih socialnih zavarovanj ter skrbi za njihovo delovanje. Prav tako se nadalje navezuje tudi **pravica do zdravstvenega varstva** (51. člen) in **pravice invalidov** (52. člen), s katerimi se ne zagotavlja zgolj varstvo invalidov in njihovo usposabljanje za delo, temveč tudi financiranje le-tega iz javnih sredstev. Podobna je tudi temeljna opredelitev o **izobrazbi in šolanju** (57. člen), ki ob svobodi izobraževanja državi nalaga, da ustvarja možnosti, da državljani lahko pridobijo izobrazbo.

Ob ustavno zagotovljenih temeljnih standardih je zakonska ureditev dela, zaposlovanja in socialne varnosti vezana tudi na celo vrsto mednarodnih konvencij, deklaracij, smernic in priporočil. Ob Splošni deklaraciji o človekovih pravicah, Mednarodnem paktu o ekonomskih, kulturnih in socialnih pravicah ter Evropski socialni listini so zavezujoče tudi Konvencije MOD (ILO) in v okviru skupne Evropske strategije razvoja tudi direktive EU. Te so iz leta v leto bolj usmerjene v uravnoveženje fleksibilnosti in varnosti, usklajevanju obveznosti in pravic v industrijskih razmerjih ter v vzdržno porazdelitev tveganj.

Standardno delovno razmerje (s klasično pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas) omogoča praktično dostop do vseh sistemov socialne varnosti. Medtem, ko so novejšje fleksibilnejše oblike dela v okviru delovno pravne zakonodaje še nekako urejene in razmerja postajajo vedno bolj standardizirana, je pri zagotavljanju dostopnosti in obsegu pravic do socialne varnosti iz naslova fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja, še vedno opazen precejšen razkorak (Strban, 2006: 334).

Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti je tako mogoče razumeti ne le kot prilagoditev socialne varnosti različnim fleksibilnim oblikam zaposlitve in dela, temveč tudi kot možnost izbire, ki jo zagotavlja pravna ureditev tako fleksibilnega dela (raznih oblik zaposlitev in samozaposlitev), kakor tudi široke palete možnosti vključitve v institute socialne varnosti.

### **2.2.3. Zakonska ureditev fleksibilnega dela, zaposlovanja in socialne varnosti v Sloveniji**

V zadnjem obdobju so večkrat javno izraženi očitki slovenski zakonski ureditvi industrijskih razmerij (k temu sodi tudi najširši kontekst ureditve dela, zaposlovanja in socialne varnosti), da je izrazito preveč "zaščitniška", da zavzema izključno varovalno vlogo šibkejše stranke in je zaradi tega nefleksibilna. Nekatera skrajna mnenja celo pripisujejo sedanji (domnevno izjemno togi in neuravnoteženi) zakonski ureditvi izključno krivdo za zaostajanje slovenskega gospodarstva v konkurenčnosti na globalnem trgu. Zaradi tega naj bi bila izjemno nefleksibilna in nekonkurenčna tudi domača delovna sila. Zaostanek pa naj bi se iz leta v leto le še povečeval. Tako težnje po popolni liberalizaciji predpisov s tega področja, za katere se zavzema zlasti delodajalska stran, kakor tudi pozivi (zlasti sindikatov in nekaterih civilnih združenj) po višji stopnji zaščite šibkejši strani (delojemalske), so popolnoma razumljive. Izražajo pač nenehni konflikt interesov, ki pa ga mora sodobna zakonska ureditev v kar največji meri presežati. V tej luči je potrebno razumeti poskuse fleksibilizacije trga dela skozi temeljna predpisa, ki sistemsko urejata to področje v Sloveniji.

Sedaj veljavni **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju ZDR), ki je bil po skoraj desetletnih usklajevanjih, pogajanjih in sporazumih le sprejet, je stopil v veljavo leta 2003 (posodobljen in dopolnjen leta 2007). V precejšnji meri prevzema ter kakovostno nadgrajuje rešitve prejšnjega zakona. Ob tem pa je vendarle potrebno izpostaviti, da je ZDR (2003) dokončno koncipiral delovno razmerje kot pogodbeno razmerje in uvedel kar precejšnjo fleksibilnost delovnih razmerij (v smislu omogočanja raznih oblik fleksibilnega dela). Nekoliko manj so opazne spremembe na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Praktično vse spremembe pa povečujejo fleksibilnost delovnih razmerij in so usklajene s konvencijami in priporočili MOD.



Pogodbeni značaj delovnega razmerja je bistven konceptualni preskok v primerjavi s prejšnjo ureditvijo (asociativnost delovnega razmerja), ki je ZDR iz leta 1990 še ni mogel preseči. Pogodbenost<sup>5</sup> tega razmerja namreč omogoča bistveno večjo prilagodljivost, po drugi strani pa delovnemu razmerju daje status posebnega odvisnega razmerja, s tem pa določeno delovnopravno zaščito. Glavni namen opredelitve delovnega razmerja je preprečiti omejitve ali izključitev delovnopravne zaščite delavcev v tistih primerih, ko bi delodajalec kot močnejša pogodbeni stranka lahko izsilil sklenitev kakšne druge pogodbe civilnega prava (Kresal idr., 2002).

Fleksibilnost ureditve v sedanjem ZDR je razvidna tudi iz poglavja: Posebnosti pogodb o zaposlitvi, kjer so natančneje opredeljene naslednje fleksibilne oblike zaposlitev:

- *pogodba o zaposlitvi za določen čas,*
- *pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku,*
- *pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del,*
- *pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,*
- *pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in*
- *pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami* (povzeto iz ZDR – Kresal idr., 2002).

Tudi na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi je novi ZDR nekoliko fleksibilneje uredil to področje, saj so se skrajšali tako odpovedni roki, kakor tudi višina odpravnin odpuščenim delavcem. Tako je nekoliko zmanjšal razlike pri izstopu iz zaposlitve med zaposlenimi za nedoločen in določen čas.

Podobno, kot za ZDR, velja tudi za noveliran temeljni predpis s področja zaposlovanja – **Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti** iz leta 2006 (v nadaljevanju ZZZPB). Novela sicer prinaša nekaj sprememb v smeri fleksibilizacije segmenta trga delovne sile, ki se nanaša na brezposelne osebe, pa vendarle radikalnih sprememb v primerjavi s prejšnjo novelo ni. Tudi v tem primeru gre za bolj ali manj kakovostno

---

5. ZDR tako v uvodnih, splošnih določbah opredeljuje delovno razmerje kot dvostransko pogodbeno razmerje, utemeljeno na pogodbi o zaposlitvi ter heteronomnih in avtonomnih delovno pravnih normah (Kresal idr., 2002: 36).

nadgradnjo vsebin prejšnjih rešitev (ZZZPB 1991, novela 1998 in novela 2003). Ureditev najpomembnejših poglavij:

- ukinitvev instituta denarne pomoči,
- korekcija vštevanja zavarovalne dobe in časa prejemanja denarnega nadomestila,
- spremenjene obveznosti brezposelnih oseb,
- prilagojena aktivna politika zaposlovanja.

Ključni materialni predpis za ureditev socialne varnosti brezposelnih oseb (ZZPB) bo v bližnji prihodnosti najverjetneje deležen še precej sprememb in prilagoditev. Obstajajo težnje, da bi se koncipiral povsem na novo in bistveno drugače uredil to področje. Vse v smeri zagotovitve varnosti, a z vedno višjo stopnjo pogojevanja z aktivnostjo in z namenom zmanjšanja pasivne vloge prejemnikov. Pri tem pa je le upati, da ne gre zgolj za restriktivne ukrepe (krajšanje časa prejemanja nadomestil), čeprav obstajajo tudi za to močni pritiski.<sup>6</sup> Podrobneje o tem v nadaljevanju (poglavje 3.1.), kjer je predstavljenih nekaj pomembnih institutov socialne varnosti iz ZZZPB. V nobenem primeru pa niso predvidene spremembe v temeljnih izhodiščih sistema zavarovanj za primer brezposelnosti. Obvezno zavarovanje vseh zaposlenih za primer brezposelnosti, proračunsko (so)financiranje denarnih nadomestil in določena pogojevanje te pravice tako ostaja nedotakljivo.

#### **2.2.4. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti v Sloveniji in posredni vpliv na zaposljivost**

Pravna ureditev področja socialne varnosti v Sloveniji temelji na uzakonjeni solidarnosti in širokem krogu obveznih zavarovanj. Ponovno gre za dve vrsti razumevanja fleksibilnosti v sistemih socialne varnosti. Na eni strani je razumljena fleksibilnost kot prilagodljivost v smislu povečevanja konkurenčnosti na trgu in s tem poudarjeno željo po možnosti izbire oblik, načinov ter predvsem višine vplačanih zavarovanj. Na drugi strani pa je razumljena prilagodljivost posameznih institutov v okviru sistema socialnih zavarovanj, v smislu čim večje pokritosti in specializiranosti teh institutov. Ne glede na občasno izražanje pomislekov v

---

6. V ekonomski teoriji, predvsem pa v teorijah iskanja zaposlitve (job-search theory), ima trajanje nadomestila za brezposelnost pomembne učinke na obnašanje brezposelne osebe in na njihovo iskanje zaposlitve. Praviloma dolgo potencialno trajanje nadomestila za brezposelnost ne spodbuja k iskanju zaposlitve in hitri ponovni zaposlitvi. Zato ima pri tem pomembno vlogo aktivacijska aktivna politika zaposlovanja (Kajzer, 2006: 13).

zvezi z obremenitvami plač (torej dela) z različnimi prispevki za zagotavljanje socialne varnosti (v najširšem smislu<sup>7</sup>), se izkaže model obveznega zavarovanja ter s tem širokega kroga potencialnih upravičencev iz tega naslova kot povsem ustrezen.

V Sloveniji je temeljni zakon s področja socialnega varstva Zakon o socialnem varstvu (ZSV), za področje dela in zaposlovanja pa so pomembni še Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZaPIZ), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) ter posredno še Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), Zakon o štipendiranju (ZŠ) in drugi.

Pokritost z različnimi shemami socialnih zavarovanj (Strban, 2002: 83) pride za posameznika do izraza zlasti v primerih dolgotrajne brezposelnosti in odsotnosti drugih prihodkov, ki bi zagotavljali ohranitev možnosti ponovne vključitve na organiziran in legalni trg dela. Takrat mora biti zagotovljen vsaj minimalni standard pravic (nepogojevanih, iz statusa državljanstva) iz teh zavarovanj ter preprečitev zdrsa v revščino.

-----

Vsak predpis, pa naj bo še tako skrbno načrtovan in idejno pomaknjen v prihodnost, se takoj po svoji uveljavitvi v praksi začne soočati s svojo zastarelostjo. V pravne norme ujete rešitve prej kot slej postanejo ovira nadaljnemu razvoju. Pravo (kodificirano, zapisano), ki se torej zlasti na področju fleksibilnosti in prilagajanja srečuje s svojim notranjim in vsebinskim konfliktom. Ponazarja namreč stabilnost, konstantnost, hkrati pa se poskuša odzivati na sodobne izzive in trende ter ne želi pretirano "utesnjevati" raznovrstnosti življenja. Od tod tudi občasna razhajanja med legalnim in legitimnim v diskurzu o pravni ureditvi.

Pravni pogled na "flexicurity" gre razumeti kot dejanski poskus iskanja ustreznih rešitev v okvirih "prilagodljive varnosti". Torej je nekoliko bolj usmerjen v iskanje ustreznih pravnih rešitev, ki bi omogočili tisto čudežno uravnoteženje obeh, na prvi pogled nasprotujočih si zahtev (prilagodljivost in varnost). Nadgradnja in sprotno posodabljanje predpisov s področja

---

7. Upoštevano obvezno zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

delovnega in socialnega prava, kakor tudi širše možnosti kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji (v okviru kolektivnih pogodb in drugih sporazumov), kažejo na široko angažiranost in željo pravne stroke za čim ustrežnejšo ureditev.

Slovenska pravna ureditev tega področja običajno presega minimalne standarde in zahteve po socialni varnosti, ki veljajo v povprečju držav članic EU (konvencije, direktive, smernice in priporočila). Seveda pa je potrebno vedeti, da je bila pravna ureditev delovnih razmerij in socialne varnosti, še zlasti pa ureditev drugih mehanizmov, ki so preprečevali zdrs posameznika v revščino (čeprav velikokrat le na deklarativni ravni), že v preteklem obdobju (v obdobju socializma in samoupravljanja) na izjemno visoki ravni. Tako se v okviru prilagajanja (harmonizacije) nacionalnega pravnega reda s pravnim redom EU srečujemo z nekaterimi rešitvami in instituti, katerih dosledna uporaba (brez upoštevanja, da gre za minimalni standard) bi ogrozila že uveljavljene pravice in s tem zmanjšala nekatere standarde varnosti, mogoče tudi na račun večje prilagodljivosti.

Fleksibilnost trga dela je torej nujno povezana s fleksibilizacijo sistema socialne varnosti. Čeprav navidezna pojmovna zmeda okrog pojma "flexicurity" in razumevanja tega kot **prilagodljive varnosti**, je vendarle v ospredju diskurz o **varni prilagodljivosti** (fleksibilnosti), ki zajema veliko širše dimenzije, kot je le sprotno prilagajanje politik in predpisov s tega področja. Prvenstveno je namen ohranitev in nadgradnja že doseženih socialnih standardov skozi spremembe, ki zagotavljajo potrebno prožnost in **temeljijo na ozaveščenem posamezniku** v ozaveščeni organizaciji, ki (so)delujeta v prilagajajočem se sistemu socialne varnosti v odzivni sodobni družbi (pravni in socialno-blaginjski državi).

Koncept varnosti, ki temelji na polni zaposlenosti, "doživljenjski zaposlitvi" oziroma varnosti zaposlitve in zagotovljenem trajnem delovnem mestu, je torej potrebno nadomestiti s prilagodljivejšim konceptom, ki bo posamezniku zagotavljal varnost na podlagi njegovih pridobljenih znanj, sposobnosti, veščin, spretnosti in iznajdljivosti – torej njegove zaposljivosti.

## **2.3. DRUŽBOSLOVNI VIDIK PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE – ZAPOS LJIVOST V SODOBNI SOCIOLOŠKI TEORIJI**

Sodobna družboslovna stroka se v veliki meri ukvarja s fenomenom zaposljivosti. Nekako se naslanja na ekonomske teorije, ki so osredotočene bolj na proučevanje vplivov, ciklov, trendov in modelov, iz katerih jemlje okoliščine za nadaljnjo raziskavo. Hkrati pa po drugi strani pomaga dajati odgovore in smernice pravni stroki pri pripravi pravnih okvirjev, rešitev za optimalnejše zagotavljanje socialne varnosti in snovanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, doktrini dela z brezposelnimi, smernice ukrepov za podjetja in zaposlene, delovanje institucij za spodbujanje povečevanja zaposljivosti. Gre za prepletenost vseh treh področij, ki pomembno vplivajo na skupni rezultat, a vsak iz svojega zornega kota osvetljuje skrb za zaposljivost.

Vsekakor je fleksibilizacija trga delovne sile in dopuščanje (uvajanje) nekaterih institutov, ki pospešujejo ali povečujejo fleksibilnost na tem trgu, tisti ključni dejavnik, za katerega je mogoče z gotovostjo trditi, da povzroča ustrezno obnašanje vseh akterjev. Zlasti posameznik (delojemalec) se je v sodobnem, fleksibilnem okolju praktično prisiljen odzivati na način, ki pomeni čim manjšo odvisnost od trenutnih razmer na trgu dela. Dejansko zmanjšuje stopnjo tveganja pred izgubo svoje zaposlitve v smeri povečanja zaposljivosti, kar zanj pomeni možnost ponovne zagotovitve svoje socialne varnosti na drug način, ne le pri sedanjem delodajalcu (pri katerem je trenutno zaposlen). Pri tem je seveda najbolj pomembno, da se posameznik tega zaveda, da ga k permanentnemu povečevanju zaposljivosti spodbuja aktualni delodajalec, predvsem pa je ključen pristop države, ki preko svojih politik mora zagotavljati pogoje za razvoj koncepta zaposljivosti kot principa v celotni družbi.

### **2.3.1. Koncept različnih politik in pristopov k procesom fleksibilizacije (aktivni, deregulativni in odsotni)**

Komparativno analizo procesov fleksibilizacije v evropskih državah glede na ekonomsko razvitost in ureditev industrijskih odnosov je opravila C. Wallace (2002), ki loči tri pristope pri udejanjanju fleksibilizacije:

- **aktivni (pro-active)**
- **deregulativni (deactivating)**
- **odsotni (default)**

Za nekatera uspešna gospodarstva, ki modernizirajo trge delovne sile (npr. Švedska, Nizozemska), je značilen aktivni pristop: država in socialni partnerji spodbujajo fleksibilizacijo kot način povečevanja zaposljivosti. Velika Britanija je primer gospodarstva, kjer je fleksibilizacija popolnoma prepuščena trgu in se povečuje z umikanjem državne (pravne) regulative. Tretji pristop je značilen za gospodarstva, ki nimajo izoblikovanje politike do fleksibilizacije, ta pa se razširja zaradi nezmožnosti gospodarstva (in države), da jo prepreči. V teh primerih gre za fleksibilizacijo, ki nastaja na osnovi marginalizacije delov zaposlene populacije. Tovrstna fleksibilizacija je značilna za nekatere vzhodnoevropske države, posebej tiste, ki so manj uspešne v procesu ekonomske tranzicije (npr. Bolgarija in Romunija) in se bojujejo z visokimi stopnjami brezposelnosti, informalizacijo velikih delov gospodarstva ("naturalizacijo" ekonomije). Wallacova opozarja na paradoks, da za razliko od zahodnoevropskih držav, kjer se razvoj povezuje z fleksibilizacijo, v Vzhodni in Centralni Evropi velja, da so se uspele najrazvitejše države (npr. Slovenija in Češka) najbolj upreti fleksibilizaciji medtem, ko je visoka fleksibilnost značilna za manj razvite in manj uspešne države/gospodarstva (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004: 245).

Za Slovenijo bi bilo mogoče sklepati, da je bil ob nastajanju »pravega« trga delovne sile, ali bolje, ob transformaciji tega trga (začetek devetdesetih let, takoj po osamosvojitvi), prisoten "de iure", sicer zelo močno reguliran trg, "de facto" pa prej odsotni (default) pristop<sup>8</sup>. Sredi devetdesetih se je s sprejetjem nekaterih ukrepov (zlasti spremembe ZDR, ZZZPB, kolektivne pogodbe in predvsem ukrepov aktivne politike zaposlovanja) začelo obdobje aktivnega (pro-activ) pristopa. Kot ugotavlja Ignjatović (Ignjatović, 2002) ne gre več za proaktivno strategijo fleksibilizacije trga delovne sile, ampak bolj za defenzivno strategijo sprotnega prilagajanja tega trga na izzive okolja.

### **2.3.2. Koncept sinergije varnosti in fleksibilnosti, kot ga opredeljujejo smernice Evropske komisije**

Sodobni evropski trg dela temelji na že opisanem in delno pojasnjenem (v točki 2.3.1.) evropskem modelu korporativizma. Le-ta favorizira visoko stopnjo regulacije trga dela in teži

---

8. O tem priča izjemen porast števila delovnih sporov na delovnih sodiščih, kar pa predstavlja le vrh ledene gore raznih kršitev (sicer toge, a veljavne delovnopravne zakonodaje) s strani delodajalcev. S tožbam zasuta sodišča so nekatere spore reševala več let, kar je le še spodbudilo nekatere delodajalce, da so še nadalje kršili predpise.

k polni zaposlenosti ter na polni zaposlenosti utemeljeni socialni varnosti. Dvigovanje standardov države blaginje v izjemno konkurenčnem globalnem okolju in hkratni pritiski za ohranitev ter izboljšanje mehanizmov socialne politike, predvsem pa poskusi po čim večjem uravnoteževanju teh standardov na celotnem evropskem prostoru, je vodilo k zapisanim usmeritvam evropske politike zaposlovanja (predvsem skupna evropska strategija zaposlovanja<sup>9</sup>). Ta strategija temelji na 4 stebrih, ki vključujejo aktivnosti na področjih:

- **povečevanje in izboljšanje zaposljivosti (employability)** in zaposlenosti, namenjen preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti in brezposelnosti mladih, v luči aktivacije,
- **razvoj podjetništva (entrepreneurship)**, namenjen spodbujanju ustvarjanja novih (fleksibilnih) delovnih mest,
- **prilagodljivost poslovanja (adaptability)**, namenjen prilagodljivosti pogojev dela in uvajanja novih oblik zaposlovanja,
- **enake možnosti (equal opportunities)**, z namenom promocije politik za enake možnosti na raznih področjih (preprečevanja spolne diskriminacije, usklajevanja med delom in družino, vključevanje v zaposlovanje ranljivih skupin prebivalstva ...).

Na podlagi navedenega je bila v letu 2000 sprejeta celovita strategija (Lizbonska strategija<sup>10</sup>), kasneje pa še nove usmeritve politik zaposlovanja, ki pomenijo vsebinsko in zlasti vrednotno nadgradnjo obstoječe strategije. Postavljeni so bili trije osnovni cilji:

- a) polna zaposlenost – na ravni EU naj bi bila do leta 2010 dosežena splošna stopnja zaposlenosti prebivalstva (67 % oz. 70 %),
- b) stopnja zaposlenosti žensk (57 % oz. 60 %) ter
- c) stopnja zaposlenih starejših od 50 let (50 %).

A kmalu se je izkazalo, da se proces reform osredotoča na preveliko število včasih neustreznih in preambicioznih prednostnih nalog, da je preveč zapleten in da ni jasne porazdelitve odgovornosti med institucijami EU in državami članicami. Napredek, ki je bil

---

9. Že leta 1997 se je z Amsterdamsko pogodbo opredelilo obveznosti članic EU, s ciljem vzpostavitve skupne ali vsaj kompatibilnih politik zaposlovanja (Council Resolution of 15. December 1997 on the 1998 Employment Guidelines, OJ C 30, 28. 1. 1998).

10. Voditelji držav in vlad EU so leta 2000 na srečanju Evropskega sveta v Lizboni načrtali vrsto ambicioznih reform tako na nacionalni kot na evropski ravni in sprejeli Lizbonsko strategijo. Z njo naj bi Unija do leta 2010 postala najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki zagotavlja polno zaposlenost, ekonomsko in socialno kohezijo ter varstvo okolja in trajnostni razvoj.

dosežen v petih letih izvajanj Lizbonske strategije, ni bil zadovoljiv, razkorak med potencialom rasti v Evropi in rastjo drugih gospodarskih partnerjev pa se je še povečal. Zato je Evropska komisija februarja 2005 pod naslovom Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta – Nov začetek za Lizbonsko strategijo državam članicam predlagala spremembe Lizbonske strategije. Uspešno izvajanje prenovljene strategije, imenovane tudi Partnerstvo za rast in delovna mesta, je prednostna naloga Evropske komisije.

Problem fleksibilizacije trga dela se na področju Evrope (EU-27) kaže zlasti kot problem prilagajanja struktur različnih sistemov in ravnanja posameznikov na zakonitosti delovanja sodobnega trga (v tem kontekstu predvsem, a ne izključno le trga dela oziroma trga delovne sile). Fleksibilnost zaposlovanja in njena čim optimalnejša uravnoteženost z naraščajočo potrebo po varnosti zaposlenih postaja in ostaja ključno vprašanje sodobne ekonomske in politične sfere.

Standardi in zahteve sodobne socialne države, nenazadnje tudi skozi socialni dialog, civilizacijsko pridobljene pravice zaposlenih, predstavljajo visoke zahteve pred gospodarstvenike na globalnem trgu dela, še bolj pa pred oblikovalce ustreznih politik in rešitev, ki poskušajo uravnoteževati obe sferi.

Kot je zapisano v enotnem dokumentu EK in ES (Joint Employment Report 2002):

### ***Fleksibilnost in varnost: graditi na sinergiji***

*... "Ker se pojma fleksibilnosti in varnosti spreminjata kot odgovor na spremembe v družbah, je potrebno raziskati ter opredeliti pojem koncepta ravnovesja med obema.*

*Fleksibilnost ali zmožnost podjetij, da se prilagodijo zahtevam trga, ima lahko pri zaposlovanju več oblik.*

*Zunanja fleksibilnost v smislu zmožnost zaposlovanja in odpuščanja (vključno z uporabo začasnih oblik zaposlitev) omogoča neposreden odgovor in prilagajanje podjetja na nepričakovane pogoje in spremenljive trende, kot sta spreminjanje potreb ali zahtev po sposobnostih.*

*Notranja fleksibilnost, ki pomeni reorganizacijo obstoječe delovne sile (delovni čas, načine dela, usposabljanje, mobilnost ...), predstavlja dolgoročnejši pristop k upravljanju sprememb ter razvoju sposobnosti in kompetenc, ki ima prednost glede produktivnosti in zmožnosti*



*prilagajanja. Navedeni obliki fleksibilnosti sta komplementarni in vsaka ima specifične prednosti in stroške za posameznika, podjetje in družbo.*

*Varnost je, če uporabimo statični pristop, osredotočena na stabilnost delovnega razmerja in razpoložljivost varnostne mreže (safety net) v primeru izgube zaposlitve. Če pa se uporabi dinamičen pristop, potem varnost obsega nediskriminacijo med oblikami delovnih pogojev in razmerij ter doseganje in ohranjanje zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnost na delovnem mestu in med njimi. V tej luči sta dostopnost do izobraževanja in razvoja kariere ključna vidika varnosti pri delu.*

*Fleksibilnost in varnost sta lahko izoblikovani na način, da se medsebojno spodbujata. Pravilno ravnovesje pospešuje sprejemljivost inovacije in spremembe, kot tudi raznolikosti na trgu delovne sile; predstavlja tudi pomembno sestavino kakovosti dela in služi interesu delodajalcev in delavcev”....*

Vir: Evropska komisija in Evropski svet, 2002: 46 (v Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004: 240)

### **2.3.3. Koncept “nove socialne pogodbe” v okviru dinamičnega pristopa in nove vloge družbene odgovornosti podjetij**

Doseženi standardi na področju zaposlovanja, brezposelnosti in socialne varnosti pomenijo veliko zavezo za oblikovalce čim bolj enotnega sistema ekonomsko-socialne politike v EU. Sprejete smernice, direktive, strategije in priporočila Evropske komisije s tega področja nalagajo tudi delodajalcem oziroma organizacijam precejšnje zahteve in odgovornosti. V spremenjenih okoliščinah, ki narekujejo tudi velike organizacijske spremembe, je namreč nujno potreben ne le dialog med socialnimi partnerji, temveč konstruktivno sodelovanje. Vse skupaj seveda z namenom spodbujanja trajnostnega razvoja in nadgraditve ugodnih gospodarskih pogojev v neogrožujočih okoliščinah. Tako Kanterjeva (Kanter v Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004: 241)

*...»predlaga menedžerjem, ki v prihodnosti ne bodo mogli zagotavljati varnih delovnih mest, da najdejo način, kako bi prispevali k večji zaposljivosti. To je popolnoma v skladu z omenjenim dinamičnim pristopom h konceptu varnosti. Kanterjeva (1997) govori o potrebi **ustvarjanja “nove socialne pogodbe”** med podjetji in zaposlenimi, ki bi združevala načela (za podjetja potrebne) fleksibilnosti in (za zaposlene potrebne) varnosti. Podjetja bi zaposlenim morala obljubiti in zagotoviti, da bodo:*

- *upravljala s kadri in kadrovala tako, da bodo povečevala zaposlitvene kompetence in ne bodo pridobivala in spodbujala zgolj ozko specializiranih sodelavcev;*
- *nudila velike možnosti izobraževanj– od formalnega izobraževanja do kratkih seminarjev;*
- *ustvarjala delovna mesta, ki predstavljajo zaposlenim izziv in omogočala rotiranja nalog, ki bi omogočala izpopolnjevanje tudi brez napredovanja;*
- *merila uspešnosti tudi z drugimi kazalci razen finančnih in seznanjala zaposlene z ocenami, da bi omogočila učenje z delom, nenehne izboljšave in spreminjanje vseh zaposlenih v avtonomne strokovne delavce;*
- *prekvalificirala zaposlene takoj, ko njihove sposobnosti postanejo zastarele;*
- *razvijala timsko delo, da bi pomagala različno usposobljeni delovni sili optimalno izkoristiti svoje sposobnosti in sposobnosti drugih;*
- *prepoznavala in nagrajevala individualne in timske dosežke ter s tem prispevala k zunanjemu ugledu zaposlenih in jim ponudila oprijemljiva merila njihove vrednosti;*
- *omogočala dopuste za izobraževanje ("sabbaticals"), zunanjo prakso in dopuste (time-oute) zaradi osebnih razlogov (vse v rednih intervalih);*
- *poiskala možnosti za razvoj zaposlenih znotraj svojih mrež (dobaviteljev, strank in poslovnih partnerjev);*
- *zagotovila, da so pokojnine in druge ugodnosti prenosljive tako, da je zaposlenim socialna varnost zagotovljena tudi, če spremenijo službo (delodajalca);*
- *pomagala zaposlenim, da lahko učinkovito opravljajo delo tudi, ko imajo družinske obveznosti, preko fleksibilnega delovnega časa omogočala pomoč v primeru bolezni otrok, krajših dopustov med večjimi nalogami ...;*
- *merila ustvarjanje človeškega kapitala in sposobnosti zaposlenih enako natančno in pogosto, kot se meri ustvarjanje in uporaba finančnega kapitala;*
- *spodbujala podjetnost – nove poslovne priložnosti znotraj ali zunaj podjetja, ki pomagajo zaposlenim ustanoviti lastna podjetja in ustvariti možnosti alternativnega zaposlovanja;*
- *spremljala zamisli zaposlenih glede inovacij, ki zmanjšujejo stroške, zadovoljujejo stranke in ustvarjajo nove trge, kar je najboljša osnova za rast poslovanja in zaposlovanja ter vir reinvestiranja v nenehno učenje.» (Kanter, 1997: 149–150)*

Z vsem zgoraj navedenim lahko podjetja spodbujajo posameznike, da skupaj vlagajo v človeški kapital. Ne le, da svoje zaposlene seznanjajo s potrebnostjo tega in omogočajo sodelovanje, kadar zaposleni izrazijo željo ali potrebo po vlaganju v svoj razvoj, temveč tudi sama podjetja aktivno sodelujejo (pri tem prevzemajo pobudo). S tem prispevajo k rasti

vrednosti (kapitala) tako podjetja, kakor tudi vrednosti človeškega (in drugih oblik) kapitala svojih zaposlenih. Še pomembneje pa je, da se s tem ozavešča celotna družba. Primeri dobrih praks, dobri zgledi in učinkovite rešitve posameznih podjetij (organizacij) morajo spodbuditi tudi celotno ostalo podporno okolje, vključno s ključnimi institucijami (infrastrukturo), predvsem pa je potrebno pritegniti načrtovalce ekonomske in socialne politike. Le s skupnim, usklajenim nastopom vseh socialnih partnerjev je mogoče pripraviti podlage za razvoj in delovanje učečih se organizacij, vseživljenjsko učenje, s tem pa stopiti na pot k družbi znanja.

Družbeno odgovorna država, z družbeno odgovornimi podjetji (organizacijami), pomeni tudi pogoj za družbeno odgovorne državljane (prebivalce). In seveda obratno. Vplivi in zgledi so prepleteni in soodvisni. Vsak nosilec nosi svoj del odgovornosti in aktivno prispeva k udejanjanju tega koncepta. S tem se vsekakor zmanjšajo tveganja vseh sodelujočih. Ravno ta neodvisnost, ki jo omogoča akumulirani (potencialni) kapital tako podjetij kot posameznikov, omogoča trajnostni razvoj in blaži posledice negativnih gibanj na trgu. S tem pa je že narejen velik korak k varnosti posameznika, ki izhaja iz njegove zaposljivosti in torej ni več toliko vezana na njegovo odvisnost od zunanjih dejavnikov (zaposlenost).

#### **2.3.4. Koncept varne prožnosti, ki išče alternativo doslej zagotovljene varnosti v spremenjenih razmerah, kot jo ponuja evropski model korporativizma**

Uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja je tesno povezano z željo po povečanju učinkovitosti gospodarstva; fleksibilizacija naj bi omogočala lažje, hitrejše in ustrežnejše odzive na nekatere težko predvidljive spremembe. Izhaja torej predvsem iz potreb delodajalcev po porazdelitvi tveganj sodobnega trga, pri tem pa so tudi nacionalne politike zaposlovanja zaznale kot priložnost za nastanek novih delovnih mest in s tem delnega reševanja problemov brezposelnosti. S stališča posameznika sicer fleksibilizacija dela lahko pomeni večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja (družinskega, zasebnega, delovnega ...), a le v primeru, ko tudi te (fleksibilne oblike dela) pridobijo enak status kot standardne (Ignjatović, 2002). Koncept "multiaktivne družbe" (Rifkin, 1995 in Beck, 2000) temelji ravno na standardiziranju vseh oblik dela (tako formalnih kakor tudi neformalnih) in zlasti na vrednotenju vseh aktivnosti posameznika. Polje svobodne izbire in kombiniranja različnih oblik dela se s tem zanesljivo širi. Ekonomske spremembe (dostopnost do dela in blaginje) in družbene spremembe (razvoj blaginjskih sistemov ter vloge družine) se odražajo tudi v

spreminjajočem se odnosu do dela, motivih za zaposlovanje, pa tudi drugih vrednotah, ki se navezujejo na delovne aktivnosti posameznika (od etike v estetiko dela, od dolžnosti k smiselnosti). Po drugi strani pa velik del populacije, ki je eksistenčno vezan skoraj izključno na plačano delo (ne razpolaga z drugimi viri), občuti fleksibilizacijo kot pritisk in neželjeno povečevanje negotovosti (delovnega) življenja (Wallace, 2002). Tako je mogoče zaznati dvojnost odnosa delavcev do fleksibilnosti: prostovoljna – torej tista, ki ustreza njihovim potrebam, željam in zmožnostim, in prisilna fleksibilnost – ustreza predvsem ali izključno delodajalcem, delavci pa so se bolj ali manj prisiljeni prilagoditi tem zahtevam tudi, ko jim to ne ustreza (*ibid*). Fleksibilizacija (v ožjem kontekstu fleksibilne oblike dela) diferencira akterje na trgu delovne sile, kar lahko privede do segmentacije tega trga<sup>11</sup> (Smith, 1994: 105).

Prijaznost ali neprijaznost fleksibilizacije dela in zaposlovanja za posameznika sta tako v vedno večji meri odvisni od položaja, ki ga le-ta zaseda na trgu delovne sile. Na eni strani se tako znajdejo osebe, ki jim fleksibilizacija predstavlja negotovost delovnih mest in zaposlitve ter jih sili v neselektivno (običajno neprijazno fleksibilno) zaposlovanje, v katerem nimajo možnosti pridobivati novega znanja in razvijati potencialov (Mallon, 1998). Na drugi strani pa tistim, ki si lahko privoščijo (znajo, zmorejo in želijo) ali jim je pač drugače omogočeno, fleksibilizacija (s tem povezana določena negotovost zaposlitev) predstavlja priložnost za osebno rast, pridobivanje znanj, izkušenj in bogatenje CV-portfelja. Izgubo zaposlitve prenašajo veliko lažje, saj so si skozi fleksibilne oblike zaposlitev nabrali različne kompetence, veščine, spretnosti, si pridobili relevantne socialne vezi in dostopnost do socialnih omrežij (Pahl, 1996: 332). Akumulacija ter razpolaganje s temi vrstami kapitala (socialni in kulturni), še zlasti pa v povezavi z ekonomskim (finančnim) in simbolnim (izhaja iz ostalih treh), zagotovo omogoča lažje prilagajanje novim situacijam. Povezano je s svobodo odločitve in možnostjo izbire, kar pa osebam, ki ne razpolagajo (ali pa v manjši meri) s temi vrstami kapitala, ni omogočeno. Zaradi teh okoliščin so običajno eksistenčno prisiljeni sprejeti tudi kakršna koli dela (neprijazne oblike fleksibilnega dela). Razkorak med enimi in drugimi se običajno le še povečuje. Od sposobnosti "obvladovanja fleksibilizacije" je odvisno, kako uspešen bo posameznik v profesionalnem delovnem življenju, kakšen pomen bo pripisoval spremembam okoliščin na trgu dela in v družbi nasploh (Pahl, 1996: 333). To predstavlja tudi spremenjeno družbeno identiteto posameznika.

---

11. Bistveni element teorij segmentacije trga delovne sile je teza, da posamezniki nimajo enakovrednih dostopov do vseh zaposlitev. To povzroča strukturiranje trga delovne sile in generira segmentacijo (Smith, 1994).

Sfera dela se torej radikalno spreminja in nekateri avtorji menijo, da delo in delovna etika izgubljata pomen, ki sta ga imeli do sedaj. Ljudje delajo v vse manj stabilnih razmerah, pogosteje se zamenjujejo delovna mesta in poklici, izmenjujejo se statusi (brezposelnost, zaposlenost, neaktivnost, samozaposlenost...). Vse to vpliva, da identifikacija z delom za ljudi izgublja pomen, kakršnega smo poznali v času stabilnega in standardnega zaposlovanja (za nedoločen čas in s polnim delovnim časom). V vlogi, ki jo ima delo pri oblikovanju samopodobe ljudi, naj bi delo zamenjala poraba (Kanjuro Mrčela, 2002: 34). Nekateri celo menijo, da je delo prenehalo biti pomembno sidro človekove identitete, kar naj bi se kazalo tudi na vse manjši identifikaciji s prej pomembnimi razrednimi ideologijami in organizacijami.

-----

Navedenim teoretičnim prispevkom ter napovedim o sodobnejših, prilagojenih sistemih varnosti, ki so zasnovani predvsem z vidika družbenih posledic fleksibilizacije dela in zaposlovanja, želim dodati tudi nekaj praktičnih implikacij ter pogledov, kako se v praksi udejanjajo nekateri koncepti. V ospredju zanimanja je zlasti analiza nekaterih že delujočih modelov in prve ugotovitve prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti, ki jih prinaša udejanjanje poskusov uravnoveženja varnosti in prilagodljivosti. Delovanje varnostnih mrež, skrb za prilagodljivost in konkurenčnost ter, iz tega vidika predvsem, vpliv na zaposljivost, je z nekaj ključnimi primeri predstavljeno v nadaljevanju.

#### **2.4. PRAKTIČNE APLIKACIJE IN MODELI SODOBNIH TEORIJ – PODLAGE ZA RAZVOJ ZAPOSLOJIVOSTI KOT TEMELJA SOCIALNE VARNOSTI**

Fleksibilizacija trga dela, predvsem pa globalizacijski trendi, prinašajo zahteve po drugačni ureditvi in reformiranju temeljnih dimenzij celotnega koncepta (socialnega) državljanstva v družbi blaginje. Gre za spremenjen položaj posameznika nasproti družbi (skupnosti/državi). Opazen je značilen odmik od koncepta brezpogojnega socialnega državljanstva, zagotovljenega s strani institucij močne države blaginje, k zagotavljanju socialnih pravic, ki so pogojevane z aktivno vlogo posameznika v družbi. Torej premik od brezpogojne k pogojevani blaginji oz. od dekomodifikacije k rekomodifikaciji človeškega dela (Kopač, 2005: 52).

Pravice in dolžnosti ter razmerja med njimi so najpomembnejše dimenzije koncepta socialnega državljanstva, ki opredeljuje odnos med državo/skupnostjo. Kdaj in v kakšni meri je dopustno pogojevati socialne pravice z dolžnostmi? Ali poudarjanje dolžnosti pred

(socialnimi) pravicami predstavlja odmik oziroma celo nazadovanje v smislu civilizacijskega razvoja? Je zgolj državljanstvo (pasivni status) dovolj za uveljavljanje (vedno višjih zahtevanih standardnih) socialnih pravic?

Odgovore na zgoraj postavljena vprašanja je mogoče podati le ob poznavanju širokega polja razumevanja socialnih pravic kot brezpogojnih pravic, ki predstavljajo ključ do svobode posameznika, do stroge recipročnosti in povezanosti pravic z dolžnostmi ali "no rights without responsibilities" (Gidens, 1998: 65). S tem pa se že približujemo konceptu "welfare to work" oziroma konceptu blaginje dela (družbi dela).

Tako na makro ravni (državna politika) že poznamo nekatere poskuse praktičnega udejanjanja tovrstne koncipiranosti socialne, zaposlovalske in gospodarske politike. Evalvacije (v smislu resne (o)cene in vrednotenja stroškov/učinkov) uvajanja novih, sodobnejših in z aktivnostjo posameznika "pogojevanih" pravic iz naslova socialne varnosti, ki bi temeljile na zaposljivosti posameznika, sicer še ni. Mnogi strokovnjaki pa že opozarjajo, da zna biti cena za aktivacijo in na ta način pogojevano participacijo v zameno za široko paleto institutov socialne varnosti, vsaj na kratek rok, precej visoka. V vsakem primeru višja, kakor je cena sedanje ureditve socialne varnosti. Le-ta temelji na konceptu državljanstva, je pretežno nepogojevana z aktivnostjo in omogoča participacijo v sistemih socialne varnosti, kljub relativno pasivni vlogi posameznika. Sedanja ureditev namreč izhaja iz pretekle zaposlenosti in uzakonjene solidarnosti.

#### **2.4.1. Povečevanje zaposljivosti skozi aktivacijsko politiko – od brezpogojne k pogojevani socialni varnosti (povzeto po Kopač, 2005)**

Socialna politika (povzeto po Kopač, 2005), ki se manifestira skozi sisteme, institute države blaginje in temelji na postulatih socialne države, doživlja v zadnjem obdobju nekatere vsebinske premike. Sicer nekoliko poenostavljeno sklepanje bi bilo, da pretežna ureditev modernih držav blaginje izhajala iz Marshallove predpostavke o brezpogojnih in neodtegljivih (socialnih) pravicah državljanov, katerih cilj je blažitev/odstranitev neenakosti, ki jih povzroča tržno usmerjen kapitalistični sistem. Pa vendarle tudi Marshallov koncept (Marshall v Dwyer, 2002) ne negira dolžnosti državljanov, čeprav jih prav pretirano ravno ne poudarja. Državljanstvo namreč definira kot podeljen status tistim, ki participirajo kot polnopravni člani skupnosti, z vsemi pravicami in dolžnostmi, ki so povezani s tem statusom. Vključno z aktivno udeležbo na katerem koli segmentu trga dela.

Zahteve gospodarske politike in trendi na tem področju kažejo na določen obrat v socialni politiki, ki se vedno bolj pomika k aktivaciji posameznika. Seveda je še vedno omogočena svobodna izbira ali in do katere mere se želi posameznik aktivirati (tudi to je v veliki meri odvisno od podporne mreže institucij aktivacijske politike). Dejstvo pa je, da je ravno aktivacija izhodiščna točka nadgrajenih socialnih pravic.

Kopačeva (Kopač, 2004 in 2005) razdeli sodobne koncepte državljanstva in iz tega izhajajoče socialne pravice na štiri različne vidike/ideale državljanstva (glej graf št. 2.1.), ki na različne načine opredeljujejo razmerje med dolžnostmi in pravicami ter opredeljujejo vlogo države pri zagotavljanju blaginje.

**Graf 2.1.: Sodobni koncepti državljanstva**



Vir: Kopač, A., 2004: 55 (Od brezpogojne k pogojevani ...); Družboslovne razprave, XXI (2005)

A. »V prvi kvadrant, poimenovan "liberalna levica", bi lahko umestili Marshallovo (1950) in iz nje izpeljano Esping-Andersenovo (1990) opredelitev državljanstva, kjer prevladujeta dimenzija pravic, predvsem socialnih, in aktivna vloga države pri njihovem zagotavljanju« (Kopač, 2005: 55). Njun koncept državljanstva sloni na univerzalnih (socialnih) pravicah, ki naj bi zmanjševale neenakosti in zagotavljale "enakost statusa". Poudarjena je dekomodifikacijska vloga univerzalnih socialnih pravic, ki bi posameznikom omogočale blaginjo, neodvisno od njihove participacije na trgu dela in sodelovanja v družinskem krogu.

B. V drugi kvadrant (povzeto po Kopač, 2005), poimenovan "liberalna desnica", je mogoče umestiti klasike liberalizma (Friedman, Hayek, Nozik), ki zagovarjajo nevtralno vlogo države pri zagotavljanju osnovnih osebnih (civilnih) pravic. Apriorno nevmešavanje države in spoštovanje zakonitosti trga povezujejo z idejo "pravične družbe". To je kombinacija liberalnih ekonomskih predpostavk, ki temeljijo na svobodnem posamezniku kot nosilcu osebnih in političnih svoboščin, ki vstopa v razna razmerja na nereguliranem trgu. Socialne pravice so sicer razumljene kot legitimni del državljanskega statusa, veliko bolj pa je problematizirana njihova univerzalna in brezpogojna narava (uporaba le na podlagi statusa državljanstva). Poudarjena je omejena vloga države in zavzemanje za principe pogojevanja znotraj dimenzije socialnih pravic. Odsotnost pogojevanja je povezana z nastankom in predvsem reprodukcijo "podrazreda" ("underclass") v modernih zahodnih družbah z ekstenzivnimi, državno financiranimi upravičenji do socialne blaginje, kar lahko privede do disfunkcionalnega vedenja, možnim oblikovanjem svojevrstne "kulture odvisnosti" in posledično še večjemu razslojevanju na relaciji (večinska družba/podrazred). To sicer ni nujno ekonomska neenakost (porazdelitev nekaterih dobrin, ki so lahko skozi intenzivno socialno podporo skoraj ekvivalentni delovno aktivnim), temveč tako ustvarja pasivne, posesivne in celo destruktivne oblike državljanstva (Fitzpatrick, 2001). Predloga za razreševanje tovrstnih "anomalij" vidijo protagonisti v popolni odpravi državnih oblik socialnoblaginjske oskrbe in prenos le-teh na lokalno upravljane in ciljno naravnane oblike pomoči, ali pa radikalni reformi države blaginje, ki bi vodila k "spremembi vedenja revnejših" (Mead, 1997). Temeljni princip te reforme bi bila vpeljava "principa pogojevanja" pri zagotavljanju socialnih pravic posameznikov, s katerim bi se doseglo njihovo "odgovorno vedenje".

*...Takšno vedenje je povezano s posameznikovo pripravljenostjo do dela in do sodelovanja v drugih programih, povezanih z delom, ki so določeni s strani države. Dolžnost do plačanega dela se, v kontekstu nove desnice, pojavlja kot splošna, univerzalna državljanska dolžnost in hkrati pravica ter predstavlja zlitje aktivnega državljanstva kot statusa in prakse. Delo (in to ne kakršno koli delo, temveč le plačano delo) je razumljeno kot "dogovorjena zahteva" (Habermas v Fitzpatrick, 2001) in predstavlja jedro socialnih pravic ... (Kopač, 2005: 57).*

C. V tretji kvadrant, poimenovan "komunitaristična desnica" je možno uvrstiti pristop t.i. novega komunitarizma. Krivda za krizo zahodnih družb je pripisana pretiranemu poudarjanju



vrednot individualnega liberalizma (s tem pa tudi egoizma) ter ekspanziji brezpogojnih pravic, zagotovljenih s strani države blaginje. Oslabljen občutek dolžnosti pri posameznikih in v krogu njihovih družin je posledica obstoja in spodbujanja brezpogojnih pravic. Oblikovanje "principa dolžnosti" (Selbourne v Kopač, 2005) je poskus poudarjanja pomena dolžnosti posameznika do sebe, drugih in skupnosti kot celote. Pri tem ima ključno vlogo skupnost, ki preko postavljenih družbenih norm in družbenih pričakovanj določa družbeno zaželeno ravnanje posameznika. Socialne pravice so v tem kontekstu postavljene za osebne in politične pravice (izvzete iz paketa državljskih pravic) in pomenijo le "nagrado" za tiste posameznike, ki se vedejo v skladu z družbenimi pričakovanji.

Zanimiv je pogled, ki vzroke za krizo modernih družb povezuje z neravnovesjem med dolžnostmi in pravicami (pretirane slednje), kar spodkopava moralni red (temelječ na prepričanjih in vrednotah). Etzioni (Etzioni v Kopač, 2005) vidi vlogo države v ustvarjanju pogojev za sprejemanje moralnega reda, ki bo sam po sebi poskrbel za ustrezna razmerja med trgom, državo in posameznikom. Na področju socialnoblaginjske oskrbe je ključno zagotavljanje zgolj minimalne – osnovne varovalne mreže, s katero se posamezniku zagotavlja preživetje in hkrati spodbuja njihova individualna (moralna) odgovornost. Tej sledi moralna odgovornost družine in lokalne skupnosti in šele na koncu odgovornost države (pa še ta se nanaša predvsem na odgovornost za pomoč lokalnim skupnostim pri zagotavljanju blaginje posameznikov).

Problematičnost zagotavljanja brezpogojnih socialnih pravic s strani države blaginje se kaže v slabljenju solidarnostnih potencialov, zlasti družine, pa tudi drugih neformalnih skupnosti v relaciji do posameznika. Oblikovanje podrazreda (underclass) namreč posledično vpliva na delovanje celotne družbe, njenih podsistemov in kar je najpomembneje – trga delovne sile.

Č. Četrty kvadrant, poimenovan "komunitaristična levica", predstavlja koncept državljanstva, ki temelji na odgovornosti posameznikov za neodvisno in dostojno življenje. Torej ne brezpogojno, temveč aktivacijsko naravnani koncept, ki razume socialne pravice kot pomembne državljske pravice in izhaja iz "welfare to work" (od blaginje k delu ali kot družba dela). »*Namen socialnih pravic je ustvarjanje priložnosti za posameznikovo vključenost v družbo*« (Kopač, 2005: 58).

Ekonomsko in socialna politika sta izjemno pomembni pri zagotavljanju virov, ki omogočajo posameznikom aktivno soočenje s sodobnimi tveganji. Vlaganje v človeški kapital, ustvarjanje in distribucija priložnosti (vključno s tveganji) in ne (za)varovanje pred tveganji so ključni nameni pri aktivnem vključevanju posameznikov v družbo. Giddens (Giddens, 1998: 99), opredeli sodobno državo, ki temelji na postulatih "družbe dela" kot "državo", ki svoje dolžnosti s področja socialne pravičnosti in enakosti izpolnjuje prek "redistribucije priložnosti" in ne več prek "redistribucije bogastva". Posameznik ima tako dolžnost kot pravico, da udejanja socialne pravice s tem, ko razvija svoj človeški (socialni) kapital. Pogojenost socialnih pravic in upravičenj je strogo povezana z njegovim vedenjem oziroma pripravljenostjo za ustrezen odziv na ponujene priložnosti, ki omogočajo (ponovno) vključevanje v družbo. Socialna politika, seveda v povezavi z ekonomsko politiko, postaja mehanizem, ki lahko ima pomemben vpliv na oblikovanje moralnega reda in posameznikovega vedenja. Z nagrajevanjem aktivnih in discipliniranjem (odtegnitvijo nekaterih socialnih pravic, razen minimalnih) nedejavnih državljanov se povečuje odgovornost posameznika za zagotavljanje blaginje. S tem se postopoma prenaša težišče odgovornosti iz države na ozaveščenega posameznika, kar je pogoj za oblikovanje "**družbe blaginje**" (welfare society).

Vključenost in (vsaj pripravljenost za) aktivnost sta nosilna elementa članstva v družbi, ki pomeni tudi dolžnosti in prinaša pravice. Enakost možnosti za vključitev pa je tisti segment, ki ga vzajemno razvijata država in posameznik. Razlikovanje med ožjim razumevanjem vključenosti (omejenim izključno na aktivno sodelovanju na trgu delovne sile) in širšim pogledom (socialno vključenostjo tudi pri neformalnih oblikah dela) niti ni tako pomembno. Približevanje in prepletanje ključnih sredstev (assets), ki omogočajo posamezniku vključenost (delujejo aktivacijsko kot agenti) tako na trgu delovne sile, kakor tudi v drugih segmentih družbe, prej kot slej privede do zabrisa meje med enim in drugim. Najpomembnejše in najuniverzalnejše sredstvo, ki se izkazuje v aktivnostih, kompetencah za prepoznavanje priložnosti in predstavlja manifestacijo znanja ter ga lahko označimo za "unovčljivi" del človeškega kapitala, opredelimo kot **zaposljivost**. Dejstvo pa je, da je tudi zaposljivost posameznika v veliki meri odvisna od širših dejavnikov. Ni zreducirana zgolj na posamezne vrste kapitala posameznika, ki v solidaristični perspektivi vidi socialno vključenost posameznikov v družbene procese in družbeno življenje (in ne zgolj na trg delovne sile) kot enakovredno participacijo.

Vsi štiri zgoraj naštetih koncepti državljanstva in na njih temelječi modeli (ne)pogojevanih socialnih pravic kažejo na smer, ki jo narekuje globalni model ekonomsko-socialne politike. Pri tem se vloga (nacionalne) države pri zagotavljanju blaginje (seveda merjeno tudi/zlasti skozi dostopnostjo do socialnih pravic) vedno bolj izmika in zmanjšuje, v vse večji meri pa se poudarja pomen civilne družbe, lokalne skupnosti in posameznikov. V ospredje stopajo dolžnosti, obveznosti posameznika ter pogojevanje pri zagotavljanju njihovih socialnih pravic s socialno vključenostjo. Ta premik se odraža v vpeljevanju principa aktivacije (Kopač, 2004), osrednja pozornost pa je namenjena delu (v vseh organiziranih oblikah) za zagotavljanje posameznikove aktivne vključenosti v družbo. Cilji socialne politike so vedno v večji meri naravnani v vključevanje vseh za delo zmožnih na trg delovne sile, tudi za relativno visoko ceno kreiranja in izvajanja specifičnih podpornih programov. Tako se spreminja tudi odnos med državo blaginje (vključno z njenimi sistemi socialne varnosti) in trgom delovne sile. »Ta se premika od evalvacijske funkcije (tj. pravice do primernega dohodka oz. socialne varnosti) k alokacijski (tj. pravici do dela), kar posledično spreminja vsebino socialne politike in predvsem njen odnos do zaposlovanja. "Aktivni" elementi postajajo vse pomembnejši in izpodrivajo bolj "pasivne", usmerjene (zgolj) k zagotavljanju (dohodkovne) socialne varnosti. Govorimo lahko o aktivacijski (oz. aktivni) socialni politiki.« (Kopač, 2005: 61)

Nekaj primerov tovrstnih premikov v slovenski praksi razvoja socialne politike je obdelano v nadaljevanju. Tako na deklarativni ravni, kakor tudi pri praktičnem izvajanju, so v slovenski praksi opaznejša določena pogojevanja koriščenja socialnih pravic s sodelovanjem in aktivacijo posameznika (ali vsaj pripravljenostjo za sodelovanje). Spremenjen položaj brezposelnih oseb (zlasti razmerje med njihovimi pravicami in dolžnostmi) na trgu delovne sile lahko, ob pretirano poudarjenem pomenu dela, postane problematično. V kolikor namreč zaposlenost sama po sebi postane namen (ne glede na kakovost dela) in ne več sredstvo za doseganje ciljev socialne politike (tj. socialna vključenost), se lahko taka politika nevarno sprevrže v servis fleksibilnega trga delovne sile, ...»ki zahteva od "armade rezervne delovne sile", da sprejme kakršno koli delo in prenese tveganje s sistemske na individualno raven«... (Kopač, 2005: 61).

Ključno je torej najti ustrezno in pravo ravnotežje med kolektivno solidarnostjo in individualno odgovornostjo na način, ki bi omogočal socialno pravičnost in socialno varnost v postmoderni družbi tveganja. Z vidika posameznika je ključna naloga države in njene socialne politike ustvarjanje pogojev za njeno aktivno soočanje s tveganji globalne družbe (ibid).

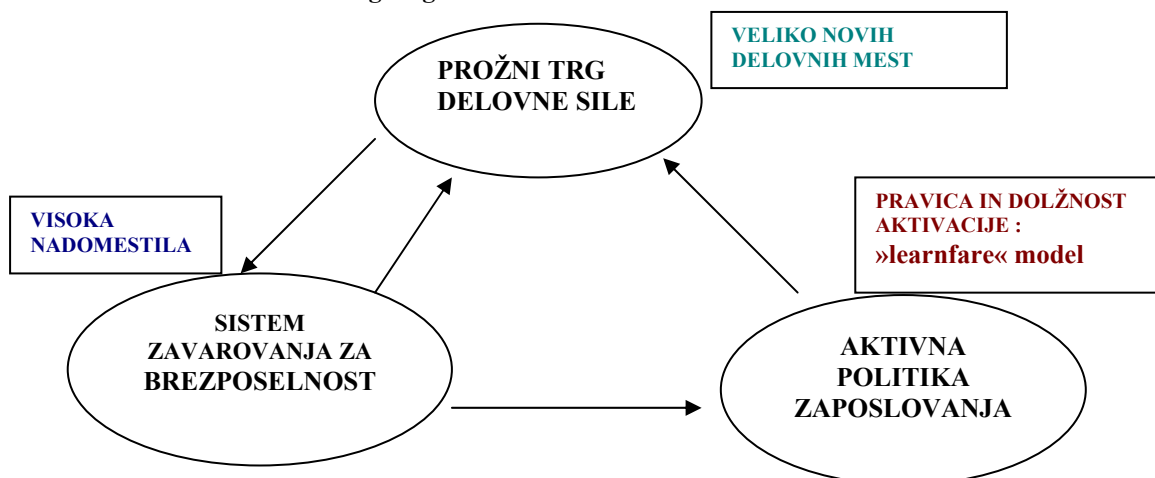
## 2.4.2. Danski model "zlatega trikotnika" kot poskus "flexicurity" v praksi

Koncept skandinavskega modela oziroma primera "danskega zlatega trikotnika" trga delovne sile predstavlja uspešen poskus udejanjanja kombinacije prilagajanja globalnemu tržnemu okolju s preventivnim solidarističnim blaginjskim sistemom zaposlovanja in socialne varnosti.

Skandinavske dežele, s svojim posebnim pristopom do socialne politike in na socialno demokratskem modelu države blaginje temelječem sistemu socialne varnosti, predstavljajo primer uspešnih praks usklajevanja fleksibilnosti in varnosti. Zelo zgodaj (že v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, ob samem začetku gospodarske recesije) jim je namreč uspelo prepoznati potrebe sodobnega gospodarstva (zahteva po fleksibilnejšem trgu dela), kar kaže seveda na senzitivnost in odzivnost socialne politike. Nikakor tudi ni zanemarljivo, da so že doseženi standardi blaginje prebivalstva in predvsem visoka stopnja solidarističnega sistema (povezano tudi s fiskalno politiko) predstavljali prav poseben pritisk na nastajajoče liberalne zahteve globalnega gospodarstva. Po drugi strani pa gre v prid uspešni izvedbi posrečene prakse pri uskladitvi naraščajoče fleksibilizacije in potreb po kvalitetnem ter uravnovešenem življenju prebivalcev (kombiniranju prožnega zaposlovanja in individualne socialne varnosti) vsekakor (kulturno in vrednotno pogojena) tradicija dela, utemeljena na protestantski etiki.

Model "danskega zlatega trikotnika" trga delovne sile (Kongshøj Madsen, 2002) predstavlja uspešno kombinacijo prilagajanja mednarodnemu tržnemu okolju ob hkratni nadgradnji solidarističnega blaginjskega sistema (glej ponazoritev v grafu 2.2.).

Graf 2.2: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile



Vir: Kongshøj Madsen, 2002 v Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004: 243

„Danski zlati trikotnik“ trga delovne sile sestavljajo trije ključni elementi:

- \* FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE – delodajalcem omogoča nujno hitro prilagajanje potrebam trga in s tem zagotavlja konkurenčnost;
- \* SISTEM, KI ZAGOTAVLJA VISOKO SOCIALNO VARNOST – preprečuje in zmanjšuje vplive, da bi visoka karierna mobilnost zaposlenih v vseh oblikah in zlasti v obdobjučasne brezposelnosti povzročala občutke negotovosti ali celo marginalizacijo;
- \* AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA – temelji na sistemski aktivaciji posameznika in usposabljanju ter izobraževanju kot temelju zaposljivosti.

Sistem predpostavlja visoko mobilnost na trgu delovne sile (zlasti v smislu kratkotrajnih zaposlitev pri različnih delodajalcih) in želi zagotoviti kroženje pozitivnih vplivov fleksibilizacije na področju zaposlovanja. Temelji na izmenjevanju (potencialno cikličnem) opravljanja različnih opravil v okviru aktivacijsko zaposlovalskega modela („learnfare model“), kar zagotavlja trajno socialno varnost. Zanimiva značilnost in posebnost tega modela je tudi, da v precejšnji meri razširja dosedanje klasično definicijo pojmovanja dela. Poleg izobraževanja in usposabljanja ter pridobivanja delovnih izkušenj v okviru najrazličnejših programov aktivne politike zaposlovanja, upošteva **tudi odsotnosti zaradi aktivnega starševstva** (skrb in nega za otroke) kot enega od popolnoma enakovrednih in legitimnih razlogovčasne odsotnosti. Tak pristop omogoča tudi nadaljnjo širitev pojmovanja nekaterih oblik neformalnega dela ter delno formalizacijo skozi sistem razširjene socialne varnosti. Seveda pod določenimi pogoji in v predvidenih okvirjih. Torej je socialna varnost utemeljena v zaposljivosti, ki predvideva in v tem primeru izpostavlja fleksibilnost posameznika (prilagajanje trenutnim okoliščinam). Kaže se včasnosti, aktivnosti, odgovornosti in zlasti osebnostni rasti, ohranitvi in dodatnem pridobivanju kompetenc, ki pripomorejo k dvigu konkurenčnosti. Sistem deluje torej kot neke vrste integrator in pospeševalec razvoja posameznika. Omogoča mu dokaj visoko socialno varnost, ne glede na trenutni status. Pogoj je njegova aktivnost oziroma vključenost v proces pridobivanja širokega spektra zaposlitvenih kompetenc.

Za uspešno delovanje tega modela v praksi je treba poznati in upoštevati nekatere specifične značilnosti danske ekonomske, socialne in politične ureditve. Kongshøj Madsen izpostavlja zlasti socialno občutljivo in gospodarsko prilagodljivo družbo blaginje, ki omogoča in spodbuja visoke stopnje zaposlenosti vseh skupin prebivalstva (starejši, mladi, ženske, imigranti ...), izjemno razvit in prilagodljiv sistem javnega in zasebnega izobraževanja,

tradicionalno konstruktiven dialog med socialnimi partnerji, na katerem temeljijo industrijski odnosi. Pomemben je tudi splošno sprejet družbeni konsenz o visokih standardih socialne politike (visoka nadomestila za primer brezposelnosti, ogromno sredstev za aktivno politiko zaposlovanja, pomoči in subvencije za izobraževanje, usposabljanje ...), ob pogoju aktivnosti za zagotavljanje zaposljivosti.

Pri vsem tem pa nikakor ne gre zanemariti nevarnosti in pasti, na katere opozarjajo analitiki delujočega visoko dinamičnega trga delovne sile. Model v svojem principu in želji po razvoju posameznika skozi nenehno aktivacijo, deluje kot sistem lijaka in sit (rešet), skozi katera se uspe v kratkem času na primarni trg dela prebiti (vrniti) le najproduktivnejšim delavcem (Kongshøj Madsen, 2002), manj produktivni in manj prodorni prej kot slej ostajajo na obrobju in postajajo v vse večji meri uporabniki raznih oblik subvencioniranih zaposlitev.

#### **2.4.3. Zaposljivost v Sloveniji - model postopnega premika od pasivnih oblik socialne varnosti k aktivnim pristopom (vključevanja brezposelnih oseb v ukrepe aktivne politike zaposlovanja)**

Od nastanka prvih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) v sredini sedemdesetih let prejšnjega stoletja, se je osredotočenost teh ukrepov precej spreminjala. Pač skladno z razvojem trga dela in v veliki odvisnosti od aktualnih gospodarskih razmer. Namenjena je zlasti odpravljanju neskladij na trgu delovne sile in podpori pri posredovanju zaposlitev. V okvir evropske zaposlitvene strategije in skladno z lizbonsko strategijo pa ima **APZ novo temeljno poslanstvo – dvig zaposljivosti** (s tem pa posledično tudi zaposlenosti) prebivalstva. Po podatkih OECD se delež izdatkov posameznih držav EU namenjenih aktivnim (aktivacijskim) oblikam, merjen v deležih od vseh sredstev namenjenih socialni koheziji, dviguje. Seveda pa države, v skladu s svojimi usmeritvami in politikami trga delovne sile, namenjajo zelo različne deleže BDP za te namene. Razvitost sistemov socialne varnosti in v okviru teh tudi aktivne politike zaposlovanja se jasno odraža v višini sredstev, ki jih posamezne države namenjajo v ta namen. Slovenija namenja sorazmerno malo denarja za APZ, saj se po podatkih OECD giblje okrog 0,4 % BDP, medtem ko nekatere razvite skandinavske države namenjajo več kot 1,5 % BDP. Javni izdatki namenjeni za APZ so razdeljeni po naslednjih sklopih (OECD, 2005):

- javni zavodi in administriranje APZ (celotni stroški priprave in izvedbe politik in programov APZ na vseh ravneh),

- usposabljanje za trg delovne sile (programi institucionalnega in "on the workplace" usposabljanja,
- spodbude za zaposlovanje (razne subvencije za novo zaposlovanje in ohranjanje zaposlitev),
- neposredno ustvarjanje delovnih mest v javnem in neprofitnem sektorju (programi socialne vključenosti, kot npr. javna dela ...),
- podpora osebam za spodbujanje podjetništva (pomoč za samozaposlovanje),
- ukrepi za invalide (spodbujanje zaposlovanja, zaposlitvene in poklicne rehabilitacije ter subvencije invalidskim podjetjem).

Po tem principu so tudi v Sloveniji razdeljeni ukrepi APZ v 4 tematske sklope (glej Katalog APZ za leto 2009).

Ne glede na široko paleto ukrepov APZ, ki so razdeljeni še na posamezne aktivnosti (teh je kar 13, pa še te so razvejane na podaktivnosti) in na široko zasnovano ciljno skupino uporabnikov APZ, se pojavlja vprašanje učinkovitosti in ustrezne ciljanosti programov APZ. Ali se dejansko vlaganje teh sredstev preliva v ustrezen "človeški kapital" v smislu povečevanja zaposljivosti oseb, ki jim je namenjen? So deležne večjih in ustrezno prilagojenih vlaganj tiste ciljne skupine oseb, ki to najbolj potrebujejo? V preteklosti se je veliko sredstev namenjalo za subvencioniranje zaposlitev brezposelnim osebam, občasno pa tudi prezaposlovanju presežnih delavcev in ohranjanju delovnih mest. Učinkovitost vlaganja v tovrstne ukrepe je pogosto vprašljiva, še posebej, če jo merimo skozi zaposljivost oseb, ki se jim je subvencionirala zaposlitev. Običajno so subvencije prej poniknile v stroških podjetja (prejemnika subvencij), kakor v razvojno naravnem usposabljanju oz. vlaganju v človeške vire.

Dejstvo je, da programi APZ v Sloveniji v zadnjih desetih letih praktično niso bili deležni evalvacij s strani neodvisnih inštitucij, v katerih bi se ocenjeval bodisi vpliv posameznega programa na verjetnost zaposlitve, ali t.i. "dead-weight" učinek (merjenje nepotrebnih aktivnosti APZ s pomočjo kontrolne skupine). Študije učinkovitosti evropske APZ, ki so jo naredili Kluge in drugi (Kluge idr. v Kajzer, 2006: 44) kaže, da se najbolj povečuje verjetnost zaposlitve udeležencem t.i. "programov pomoči in kazni". Le-ti vsebujejo vse aktivnosti, ki povečujejo učinkovitost in intenzivnost iskanja zaposlitve, svetovanja brezposelnim osebam, vključno s "kaznovanjem" za neizpolnjevanje obveznosti in neaktivnost. Na ta način se preverja tudi pripravljenost posameznikov (v največji meri so to brezposelne osebe) za

vlaganje v lastno zaposljivost. Ta vrsta programov (aktivacije) pa seveda ni najbolj primerna in še manj učinkovita za t.i. "manj iznajdljive skupine", za katere so primernejši drugi programi (programi socialne vključenosti ali kreiranja delovnih mest v neprofitnem sektorju). Osebe iz teh skupin so običajno dolgotrajno brezposelne in s tega vidika posebej ranljive, saj nenadna intenzivna aktivacija pri njih privede do izstopa iz formalnega trga dela in s tem zdrs v socialno ogroženost (običajno kar revščino). Na osnovi te analize (Kluve idr., 2005) je kreatorjem APZ svetovano, da razvijajo primeren nabor ukrepov, ki so učinkoviti in bodo temeljili na intenzivnem delu usposobljenih strokovnjakov (spodbujanju in svetovanju) brezposelnim osebam. Čim hitreje aktiviranje brezposelnih oseb, po možnosti še pred samim vstopom v odprto brezposelnost, je ključno za uspešnost ukrepov. Pri tem je prej ovira kakor prednost razdrobljenost in nekonstantnost izvajanja ukrepov APZ, centraliziranost kreiranja, odločanja in financiranja ter v praksi največkrat odklonilna zapletenost (zbirokratiziranost) postopkov vključevanja.

Izvajanje APZ v Sloveniji (vključno s kreiranjem politike in programov APZ) mora upoštevati tudi naslednja izhodišča:

- demografske trende in specifično strukturo brezposelnih oseb, kakor tudi potencialno brezposelnih oseb (značilnosti posameznih skupin, zlasti dolgotrajno brezposelnih oseb);
- problem razlike med statistično in anketno brezposelnostjo – razloge zanjo lahko najdemo tudi v neciljanih institutih socialne varnosti in neciljanih ukrepih APZ;
- prostovoljne – neprostovoljne oblike brezposelnosti (vezane na status brezposelne osebe) in precejšnjo razširjenost "sive ekonomije" v Sloveniji v povezavi z ohranjanjem/izgubo zaposljivosti ter (ne)prostovoljnim vključevanjem v APZ (pravica in/ali obveznost);
- osrednji cilj mora postati vlaganje v "človeški kapital", kar omogoča dvig zaposljivosti posameznika;
- ožjenje polja svobode izbire, ki se krči s trajanjem časa brezposelnosti v povezavi z (ne)prostovoljnim vključevanjem v ukrepe APZ (APZ kot pravica in obveznost).

Splošno znano dejstvo je namreč, da ima Slovenija izjemno velik delež dolgotrajno brezposelnih oseb (povprečni čas brezposelnosti je več kot 21 mesecev!!!), ki pretežno izhaja iz neustrezne strukture (strukturna brezposelnost, delno tudi frikcijska). Za strukturno brezposelnost pa bi lahko trdil, da je izrazit indikator nizke pripravljenosti za proaktivno delovanje (vlaganje v lastno prilagodljivost), s tem pa tudi **indikator nizke zaposljivosti prebivalstva**.



Brezposelnost, ki je sicer nezaželena, a nujna posledica delujočega trga delovne sile, mora postati osrednje polje aktivizacijske (aktivne) in zlasti inovativne socialne politike. Dejstvo je, da bodo posamezniki (običajno iz posebnih skupin) zmeraj izpadali iz visoko fleksibilnega trga delovne sile. V kolikor je z ustreznimi politikami, ukrepi in instituti poskrbljeno, da je obdobje brezposelnosti aktivno uporabljeno za ponovni, uspešnejši in trajnejši nastop na formalnem, legalnem (po možnosti primarnem) trgu delovne sile, potem je v dolgoročni perspektivi zagotovljen razvoj na vseh treh ravneh (mikro-posameznik, mezo-organizacija in makro-družba). S tem se tudi ponuja lepa priložnost, da se na nek način normalizira in destigmatizira (aktivna) brezposelnost tako, da se več ne smatra kot izkaz neuspeha posameznika in nesposobnosti družbe (države) ter njene neučinkovite socialne politike.

Perspektiva prožnega trga delovne sile v Sloveniji, če seveda želi biti primer uspešnega delovanja, s čim manj nezaželenimi stranskimi učinki, mora biti zasnovana na varni prožnosti. Torej na socialni politiki, ki bo aktivacijska, vključujoča in ne izključujoča, **temelječa na varnosti v spremembi in ne v zaščiti pred spremembo**, predvsem pa **politika, ki ustvarja priložnosti** za usposobljene prebivalce, ki znajo te priložnosti prepoznati ter si v njih zagotoviti varnost in razvoj. Politika, ki zna v ustreznih razmerjih porazdeliti tveganja.

-----

V empiričnem delu naloge je posvečen večji del pozornosti ravno vsebinski (tudi vzročno-posledični) **analizi treh ključnih dejavnikov trga delovne sile v Sloveniji** (pravzaprav preizkus poteka na vzorcu brezposelnih oseb iz uradne evidence ene izmed teritorialnih enot – Območne službe, torej na lokalnem trgu delovne sile, ki pa se bistveno ne razlikuje od nacionalnega). Ti ključni dejavniki so:

- \* FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE, ki delodajalcem omogoča nujno hitro prilagajanje potrebam trga in s tem zagotavlja konkurenčnost;
- \* SISTEM, KI ZAGOTAVLJA VISOKO SOCIALNO VARNOST – preprečuje in zmanjšuje vplive, da bi visoka karierna mobilnost zaposlenih v vseh oblikah in zlasti v obdobjučasne brezposelnosti, povzročala občutke negotovosti ali celo marginalizacijo;
- \* AKTIVACIJSKA (AKTIVNA) POLITIKA ZAPOSLOVANJA – temelji na sistemski aktivaciji posameznika in usposabljanju ter izobraževanju kot temelju zaposljivosti.

Pozornost pa je namenjena predvsem medsebojnemu součinkovanju teh dejavnikov in proučevanju vzrokov, razlogov in ovir, kako obstoječi sistem v Sloveniji deluje v praksi.

### 3. ANALIZA OBSTOJEČEGA SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI V SLOVENIJI IN DEJAVNIKI ZAPOS LJIVOSTI BREZPOSELNIH OSEB (EMPIRIČNI DEL)

Dosedanji – teoretični del naloge je bil namenjen seznanitvi z znanstvenimi izhodišči temeljnih obravnavanih pojmov ter pripravi okvirja za nadaljnjo empirično analizo. Predstavljeni kratki povzetki in izsledki študij (Ignjatović, 2002, Kajzer, 2005, Kopač, 2004, Strban, 2006 ter Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004), ki z različnih vidikov obravnavajo strokovne podlage koncepta varnosti, temelječi na skrbi za zaposljivost v Sloveniji, predstavljajo odlično podlago ter inspiracijo za empirično preveritev udejanjanja koncepta zaposljivosti v praksi. Spremljanje elementov zaposljivosti skozi posamezne vrste kapitala, ki ga poseduje posameznik, pogoji in okoliščine, v katerih si ta kapital pridobiva, ga razvija, ali ga ohranja, ter načini uporabe tega kapitala, so predmet nadaljnje, podrobnejše obravnave.

Temeljni cilj tega empiričnega dela naloge je identifikacija nekaterih elementov zaposljivosti. Skozi spremljanje skupine brezposelnih oseb, analizo dejavnikov, za katere se predvideva, da pomembno vplivajo na obnašanje ključnih akterjev trga dela, s tem seveda na samo delovanje trga dela, je potrebno prepoznati tiste, ki spodbujajo zaposljivost ali pa vsaj preprečujejo zdrs v dolgotrajno brezposelnost. Empirična raziskava, s katero se poskuša odkrivati vzroke in razloge dolgotrajne brezposelnosti ter sinteza ključnih ugotovitev, lahko predstavlja osnovo za nadgradnjo obstoječega sistema socialne varnosti. Predvsem pa je lahko napotek pri kreiranju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, spodbuda delodajalcem k vlaganju v povečevanje zaposljivosti svojih zaposlenih ter zlasti ustvarjanju splošne družbene klime, usmerjene k razvoju zaposlitvenih kompetenc.

Temeljna vprašanja, ki so bila postavljena v uvodnem delu in jih je potrebno ponovno izpostaviti v empiričnem delu naloge, so torej: *Kaj spodbuja zaposljivost posameznika in na kakšen način? Katere oblike in načini izvajanja socialne varnosti zagotavljajo dvig vrednosti človeškega kapitala do te mere, da postane zaposljivost posameznika porok njegove nadaljnje (socialne) varnosti?*

Iz teh vprašanj lahko zaznamo **problem udejanjanja dinamične uravnoveženosti pri zagotavljanju takšne socialne varnosti, ki bi spodbujala prožnost.** Torej varnost, ki izhaja

iz spremembe in ne varnost proti spremembi. Ali bolje, varna prilagodljivost namesto prilagodljive (prilagojene) varnosti.

### Opredelitev problema

Ali je v praksi mogoče uskladiti in uravnotežiti zahteve po fleksibilnem zaposlovanju s potrebami po nadgraditvi socialne varnosti zaposlenih in iskalcev zaposlitve? Kakšne posledice to povzroča na (lokalnem) trgu delovne sile? Predvsem pa: Kateri so dejavniki, ki posamezniku omogočajo doseganje in ohranjanja zaposljivosti?

Obvladovanje vseh pasti, ki jih z vidika posameznika prinaša naraščajoča prožnost na trgu delovne sile, se torej lahko manifestira skozi zaposljivost posameznika. Po Sinfieldu (Sinfield v Rodger, 1992)... *so to tiste lastnosti in znanja posameznika, ki jih je le-ta pridobil v procesu interakcije z institucijami države blaginje* (Rodger v Ignjatović, 2002: 172), *predvsem pa preko institucij izobraževanja (kulturnega in socialnega kapitala)*... Koncept varnosti zaposlenih je potrebno dodatno razvijati, se osredotočiti na varnost, utemeljeno na zaposljivosti, ki se manifestira v aktivnem nastopu posameznika na primarnem trgu delovne sile, ne pa več na varnosti posameznega delovnega mesta. *Tak koncept temelji na varnosti spremembe, ne pa na varnosti proti spremembi* (European Commission, 2003).

Ob razmisleku o zaposljivosti in na zaposljivosti temelječem konceptu varnosti se kar samo od sebe ***postavlja vprašanje o dejavnikih ter pogojih, ki omogočajo uspešno uporabo pridobljenih in razvitih sposobnosti in jih lahko posameznik uporabi v relativno kratkem časovnem obdobju, ko se znajde v položaju, da je ogrožena njegova zaposlitev in s tem socialna varnost.***

Ali so učinki spodbujanja in omogočanja kontinuiranega usposabljanja (pri tem gre za usposabljanje, ki ni izključno namenjeno ozkim potrebam oz. specifikam posameznega delovnega mesta) ter izobraževanja (v obdobju dela in v času brezposelnosti) dejansko merljivi? Na kakšen način? Dejstvo je, da se vlaganje v lastno zaposljivost v prvi meri obrestuje posamezniku, saj se mu s tem izboljšuje položaj na trgu delovne sile, po drugi strani pa lahko imajo še večjo korist od tega tudi delodajalci, saj imajo na razpolago (ali pa lahko na trgu pridobijo) multifunkcionalno fleksibilno in izobraženo delovno silo.

Vlaganje v zaposljivost je lahko investicija, lahko je pa zgolj strošek. Prenekateri posameznik, zlasti pa številni delodajalci, imajo slednje razmišljanje še zmeraj zasidrano v svojem delovnem okolju. Poudarjanje pomena usposabljanja in izobraževanja za povečano zaposljivost samo po sebi ne privede do želenih učinkov, če ni institucionalno podprto, splošno sprejeto in v praksi izkazano kot ključno za preprečitev (dolgotrajne) brezposelnosti.

Predpostavljam, da skrb za zaposljivost ni enakomerno porazdeljena na celotno populacijo, ki se pojavlja na strani ponudbe na trgu delovne sile. Ne glede na to, s katere strani je potrebno povečati spodbude, je pri tem potrebna solidarna skrb vseh socialnih partnerjev za to. Prav tako ni nujno, da je visoka stopnja zaposljivosti neposredno povezana s skrbjo za prilagodljivost, usposobitev ali posledica izobraževanja. Izobraževanje in usposabljanje, ki ni razvojno naravnano in v sozvočju s posameznikom, ne povečuje sposobnosti za zaposljivost. Več izobraževanja in usposabljanja samo po sebi še torej ne pomeni zagotovitve pridobitve ali ohranitve zaposlitve (čeprav je ta vendarle na nek način pokazatelj zaposljivosti).

Pravzaprav se nakazuje ključna ugotovitev. To je naraščajoča diverzifikacija oz. vedno večji razkorak med delom populacije, ki na nek način ohranja ali povečuje svojo zaposljivost (čeprav ne obstoja velika verjetnost, da se bodo znašli v položaju, ko bi jo nujno potrebovali) in drugim delom populacije (katerih varnost iz naslova dela je običajno neposredno ogrožena), ki se vedno bolj marginalizira, kljub (navidezni?) skrbi za povečevanje lastne zaposljivosti. Torej ta skrb ne dosega svojega poslanstva.

Uspešna in učinkovita zaposljivost se kaže kot sposobnost posameznikove uspešne vrnitve v zaposlitev iz kratkotrajne brezposelnosti, in sicer še pred iztekom zagotovljene socialne varnosti, ki izhaja iz pretekle zaposlitve. Nasprotje temu pa pomeni posameznikov zdrs v dolgotrajno brezposelnost. Ta kriterij je uporabljen v namen empirične raziskave te naloge.

Še pred analizo dejavnikov in elementov zaposljivosti pri skupini brezposelnih oseb pa je potrebna podrobna seznanitev z obstoječim sistemom socialne varnosti v Sloveniji. Poseben poudarek je na nekaterih posebnostih tega sistema, osvetljene pa so tudi pomanjkljivosti in "luknje" v varnostni mreži, ki se kažejo v praksi. Le v tem kontekstu in ob predpostavki poznavanja celotnega, v praksi delujočega sistema socialne varnosti, je mogoče razumeti nekatera ravnanja posameznikov in skupin v obravnavanem vzorcu brezposelnih oseb.

### **3.1. OBSTOJEČI SISTEM SOCIALNE VARNOSTI V SLOVENIJI (PODROBNEJŠI PREGLED, OPIS IN ANALIZA NEKATERIH KLJUČNIH INSTITUTOV SOCIALNE VARNOSTI, KI SO NEPOSREDNO VEZANI NA KONCEPT ZAPOS LJIVOSTI)**

Na tem mestu želim le na grobo osvetliti razsežnost in razvejanost aktualnega sistema socialne varnosti v Sloveniji. Nekako bi ga sicer lahko primerjali s sistemom mrež (social safety net). Pa vendarle so te mreže na določenih mestih luknjaste. Pogosto izpadejo posamezniki in skupine, ki so običajno pomoči v največji meri potrebni, medtem ko po drugi strani omogočajo nekaterim posameznikom in skupinam, da do neke mere izkoriščajo ali celo zlorablajo pomanjkljivosti tega sistema. S tem, ko jim je omogočen relativno trajni status, ki zagotavlja socialne transferje in skupna višina le-teh (skupaj z drugimi ugodnostmi), dosega ali celo presega minimalno plačo, lahko postane takšna ureditev neproduktivna in za posameznika demotivirajoča za vključevanje na legalni (formalni) trg delovne sile. Z vidika družbene redistribucije sredstev (preko fiskalne politike in socialnih transferjev) niti ni toliko vprašljiva, bolj je zaskrbljujoče dejstvo, da v določenih okoliščinah posameznike (običajno pa kar cele skupine<sup>12</sup>), začasno ali celo trajneje odvrča od skrbi za lastno zaposljivost.

Zaradi tega je potrebno na tem mestu podrobneje predstaviti nekatere ključne institute, na katerih temelji sedanja ureditev socialne varnosti v Sloveniji. Ti torej predstavljajo neko vrsto nosilnih vrvi, na katero se naslanjajo oz. v katere je vpeta mreža socialne varnosti (social safety net).

Potrebno je poudariti, da ključne "nosilne vrvi" mreže socialne varnosti v Sloveniji izhajajo iz koncepta državljanstva (pretežno aktivacijsko nepogojevane), zlasti pa so usidrane in utemeljene v zaposlenosti (zaposlitvi oz. pretekli zaposlitvi). Te so običajno le delno aktivacijsko pogojene. Nikakor pa še ne moremo reči, da izhajajo iz koncepta ZAPOS LJIVOSTI (v smislu visoko razvitih in razvijanih zaposlitvenih kompetenc). Ta koncept namreč predvideva visoko aktivacijsko pogojenost, vsaj v najširšem smislu "vseživljenjskega učenja" in socialne vključenosti.

---

12. Nekateri avtorji govorijo o t.i. nerazredu (underclas). Gre za posameznike in skupine, ki iz različnih razlogov ne morejo (in ne želijo) participirati na legalnem (formalnem) trgu dela. Postanejo trajni uporabniki socialnih prejemkov in v kombinaciji z občasnimi opravili na sivem trgu dela lahko tudi presegajo minimalne prihodke, ki bi jih prejeli, če bi bili zaposleni.

S kratko študijo primera obstoječega sistema socialne varnosti v Sloveniji, ki temelji na pravicah iz zaposlitve (zaposlenosti posameznika) in socialnega korektorja (raznih oblik socialnih pomoči), želim dokazati, da je sedanji sistem pomanjkljiv in ne zadošča potrebam sodobnega prožnega trga dela. Še posebne pozornosti bodo deležne spremembe (novela) Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS št. 79/06), ki naj bi bile naravnane k sledenju sodobnim trendom na prožnem trgu dela.

Namen te predstavitve je ugotoviti usklajenost ali razkorak med strokovnimi izhodišči in pravnimi podlagami (zakonskimi rešitvami) ter obstoječim sistemom socialne varnosti v Sloveniji (izvajanim v praksi). V izvedbenem delu, torej v praksi, se namreč nakazujejo nekateri odkloni, ki ne pripomorejo k povečevanju zaposljivosti posameznika, temveč prav nasprotno – k povečevanju njegove začasne ali celo trajnejše nezaposljivosti.

Študij primera je omejen le na ključne institute sistema (mreže) socialne varnosti v Sloveniji, ki je namenjena brezposelnim osebam. Zaključen je s skrajšano SWOT analizo ključnih sprememb in nekaterih institutov socialne varnosti v sedanji ureditvi. To so:

- denarno nadomestilo za primer brezposelnosti (po ZZZPB),
- denarno socialne pomoči (po ZSV) in
- nekateri drugi prejemki (denarni ali nedenarni), ki so jih lahko deležne socialno ogrožene osebe v Republiki Sloveniji (so zgolj naštetje in ne podrobneje obravnavane).

### **3.1.1. Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti**

Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ima v Sloveniji dolgo tradicijo. Prve zakonske podlage, ki so opredeljevale to pravico segajo v obdobje Kraljevine SHS, ko je stopil v veljavo *Zakon o delavskem zavarovanju (1922)*. Med drugim je urejal tudi zavarovanje za primer brezposelnosti. Kasneje sta *Uredba o varstvu začasno brezposelnih oseb (1952)* in *Zakon o službi zaposlovanja (1960)*, natančneje in učinkoviteje uredila to področje. Sledil je *Zakon o organizaciji in financiranju zaposlovanja (1965)* in leta 1974 še *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*. Ta je izjemno radodarno omogočal, da so brezposelne osebe, ki so bile zaposlene (in iz tega naslova zavarovane za primer brezposelnosti) več kot 15 let, prejemale denarno nadomestilo (v višini 60 % povprečja plače delavca v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti) **v neomejenem trajanju**. To se je spremenilo šele z novelo tega zakona leta 1987, ko se je omejilo prejemanje tega

nadomestila na največ 2 leti (Strban, 2002: 77). Spremembe zakona iz leta 1991 so še vedno precej radodarno omogočale prejemanje denarnih nadomestil, kljub časovni omejitvi upravičenosti, ki se je vezala na delovno (zavarovalno dobo osebe). V izvajanju zakonskih določil je bilo namreč omogočeno, da je mogoče po poteku prejemanja denarnega nadomestila, ponovno pridobiti to pravico v enakem (ali daljšem trajanju), v kolikor je bila ta oseba zaposlena vsaj 9 mesecev in ni po lastni volji ali krivdi izgubila zaposlitve. Spremembe zakona (1998, 2002 in 2004) so bile seveda usmerjene v skrajševanje trajanja te pravice in pogojevanje z dodatnimi obveznostmi prejemnikov.

**Z zadnjo novelo ZZZPB (2006)** se je pravni položaj prejemnika denarnega nadomestila (DN) iz zavarovanja za brezposelnost še dodatno spremenil.

Po veljavnem ZZZPB je tako urejeno obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti za vse delavce, ki so zaposleni v delovnem razmerju. Prostovoljno pa se lahko zavarujejo samozaposlene osebe, nadalje državljani, ki so zaposleni v tujini (in ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi), ter njihovi družinski člani (v kolikor so bili pred odhodom v tujino v delovnem razmerju). Zakon (16. člen) opredeljuje pogoje za pridobitev statusa brezposelne osebe, ki ob naštetih izključujočih statusih zahteva, da je oseba:

- zmožna za delo,
- prijavljena pri zavodu,
- na razpolago za zaposlitev, aktivni iskalec zaposlitve.

Za zavarovanca se po tem zakonu šteje brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana in ima na tej podlagi pravice do denarnih prejemkov (denarno nadomestilo, pravica do zdravstvenega varstva in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter povračilo prevoznih in selitvenih stroškov). Pogoji za pridobitev pravic iz zavarovanja so še dodatno pogojevani z aktivnostmi in obveznostmi, ki bi jih prejemniki morali izpolnjevati. V praksi je največ dilem predstavljal pogoj »... je na razpolago za zaposlitev ...«, saj je vezan na dnevno terminsko rezidenčno prisotnost brezposelne osebe (17. c člen) in »... aktivno iskanje zaposlitve ...« (17. g člen), ki se zaradi neuskklajenosti z drugimi predpisi izvaja bolj formalno kot vsebinsko.

Ob navedenih splošnih pogojih je pravica do prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti pogojena še z:

- minimalnim trajanjem delovnega razmerja (in zavarovanja) pred nastankom brezposelnosti (vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih),
- razloga prenehanja delovnega razmerja (torej takšni, ki niso na strani delavca – izključitveni razlogi so navedeni v 19. členu),
- roki za uveljavitev pravice (31. člen).

Osnova za denarno nadomestilo je povprečna mesečna plača, ki jo je zavarovanec prejemal v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Če je prejemal le nadomestilo plače, se kot osnova upošteva plača (z vsemi upravičenimi dodatki), ki bi jo prejemal. Višina nadomestila znaša v prvih treh mesecih prejemanja 70 %, v naslednjih pa 60 % osnove. Od tega se obračunajo tudi zakonski prispevki (pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje). Hkrati velja tudi omejitev minimalnega zneska (45,56 % minimalne plače) in najvišjega zneska (trikratnika najnižjega zneska).

Novela ZZZPB (25. člen) sicer ni posegla v čas trajanja pravice do denarnega nadomestila, tako da ta pravica ostaja enaka kot doslej (še iz novele ZZZPB, 1998). In sicer:

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

V zavarovanje se ne všteva čas, ko je bila oseba vključena v javna dela.

Je pa novela bistveno drugače uredila trajanje in ponovno koriščenje pravice do denarnega nadomestila. Tako se zavarovancu, ki mu je prenehala pravica do denarnega nadomestila, ker jo je v celoti izkoristil, pri ponovnem uveljavljanju te pravice ne všteva čas, ko je bil zaposlen pred zadnjim prejemanjem denarnega nadomestila in sam čas prejemanja denarnega nadomestila (prvi odstavek 25. a člena). To pomeni premik k zavarovalniškemu tipu te pravice, saj veže celoten čas prejemanja na celotno zavarovalno obdobje. Ponovno uveljavljanje te pravice se torej začne šteti na novo.

Pri tem pa je omogočil izjemo (drugi odstavek 25. a člena), saj osebam, ki izpolnjujejo pogoj za najdaljše prejemanje denarnega nadomestila, omogoča vštavanje celotnega obdobja



zavarovanja, vključno s časom prejemanja denarnega nadomestila. Izvajanje tega določila v praksi že kaže precejšnje pomanjkljivosti, saj prihaja do nekaterih odklonov, ki lahko privedejo do zlorab tega instituta. Tako je kar nekaj primerov, ko pravica do denarnega nadomestila, zaradi vmesnih prekinitev iz razlogov kratkotrajnih zaposlitev, že presega trajanje 3 ali 4 let. Običajno to ne vpliva najbolj spodbudno na zaposljivost teh oseb, saj ne želijo tvegati s ponovnimi zaposlitvami (zlasti ne za nedoločen čas), s katerimi bi lahko ogrozili že pridobljeno pravico.

Še globlje je posegla v ureditev, da se zavarovancu, ki pravice do denarnega nadomestila ni v celoti izkoristil, pri ponovnem uveljavljanju pravica odmeri v trajanju, ki upošteva njegovo zavarovalno dobo po prejemanju zadnjega nadomestila in preostali del neizkoriščene pravice (tretji odstavek 25. a člena). Tudi višino pravice veže na zadnji znesek denarnega nadomestila (če od koriščenja zadnje pravice še ni preteklo 24 mesecev), po tem obdobju pa se denarno nadomestilo odmeri na novo. S to ureditvijo so se precej zapletli postopki pri priznavanju te pravice, poseglo pa se je tudi v razmerja pri pridobivanju pravic. Velike razlike nastajajo pri osebah, ki so na starostni meji 55 let (torej na robu pogoja za pridobitev "bonitetne" pravice), saj le težka dosežejo ta pogoj (običajno jim pred starostjo 55 let izteče pravica do denarnega nadomestila in s tem zavarovalna doba).

Najbolj drastičen poseg v pravice prejemnikov denarnih nadomestil pa pomeni pravzaprav skrita podrobnost v tem členu ZZZPB. Gre za določilo, ki pomeni nesorazmerno težko sankcijo za prejemnika denarnega nadomestila (zavarovanca) v primeru, da ni izkoristil pridobljene pravice "*iz krivdnih razlogov na svoji strani*". To v praksi pomeni, da se mu celotno zavarovalno obdobje izniči, v kolikor mu je bila zaradi katerega izmed zakonskih razlogov odvzeta pravica do denarnega nadomestila. Tako na primer starejša oseba (53 let starosti in 24 let zavarovalne dobe), ki se zaradi pomote ni odzvala vabilu, posredovanemu s strani zavoda, ne izgubi le denarnega nadomestila, temveč tudi status brezposelne osebe (s prepovedjo 6-mesečne prijave v evidenco brezposelnih oseb). S tem se ji omeji tudi možnost prejemanja denarno socialne pomoči in kar je najhuje, izgubi celotno zavarovalno dobo. Torej, v kolikor se ji uspe zaposliti (najmanj za 12 mesecev), ji po izteku te zaposlitve pripada le še 3 mesece denarnega nadomestila ...

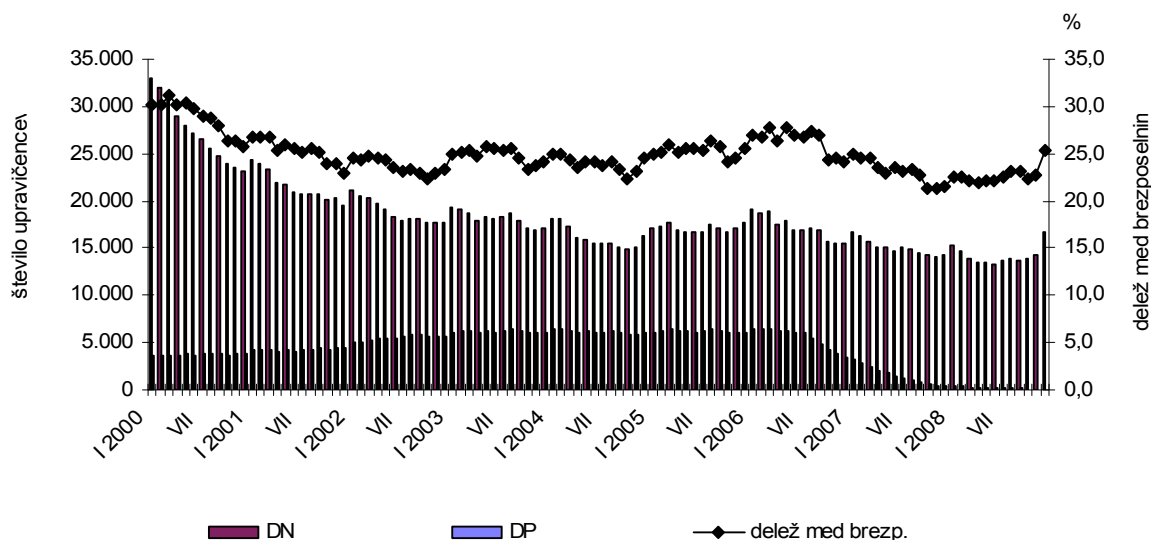
Tovrstna ureditev nalaga veliko odgovornost za svoje ravnanje tako prejemnikom denarnega nadomestila (pogojevana pravica), kakor tudi zavodu za zaposlovanje oziroma svetovalcem

zaposlitve. Le-ti so na eni strani nosilci svetovalnega procesa (usposobljeni strokovnjaki, ki v procesu svetovanja morajo vzbujati zaupanje), po drugi strani pa hkrati izvajalci predpisov in neljubih sankcij, ki lahko tudi kruto posežejo v pravice brezposelne osebe in ogrozijo njihovo socialno varnost.

### Praktična preveritev zaposljivosti prejemnikov denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (v nadaljevanju DN)

Med registrirano brezposelnimi osebami v Sloveniji predstavljajo prejemniki DN 21,1 % (podatek na dan 31. 12. 2008, vir: *Letno poročilo ZRSZ, 2008*). S spremljanjem ter primerjavo časa upravičenosti do prejemanja DN in terminov njihovih zaposlitvev želim preveriti povezanost med trajanjem brezposelnosti in časom prejemanja DN.

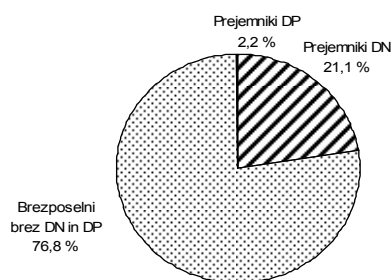
**Graf 3.1: Prejemniki denarnih nadomestil (število in delež med vsemi brezposelnimi osebami)**



Vir: Letno poročilo ZRSZ, 2008, str. 56

Iz tega podatka je namreč mogoče ugotoviti intenzivnost zaposlitvenih aktivnosti prejemnikov DN v časovnem obdobju njihove brezposelnosti. Ključna kriterija sta torej čas upravičenosti do DN in čas njihovih zaposlitvev.

**Graf 3.2: Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoči 2008**



Vir: Letno poročilo ZRSZ, 2008, str. 56

**Tabela 3.3: Zaposlovanje prejemnikov DN v letih 2007 in 2008 (skupno) v deležih, glede na iztek pravice**

2007+2008	%	%	%	%	%	%
zaposlitve prejemnikov DN	v 1 mes	v 2 mes	v 3 mes	v 4 mes	v 5 mes	v 6 mes
zaposlitev pred iztekom DN	9,4	9,5	7,3	3,9	4,1	3,4
zaposlitev po izteku DN	13,3	6,1	3,9	3,0	2,6	2,0
skupaj pred in po izteku DN	22,7	15,6	11,4	6,9	6,7	5,4

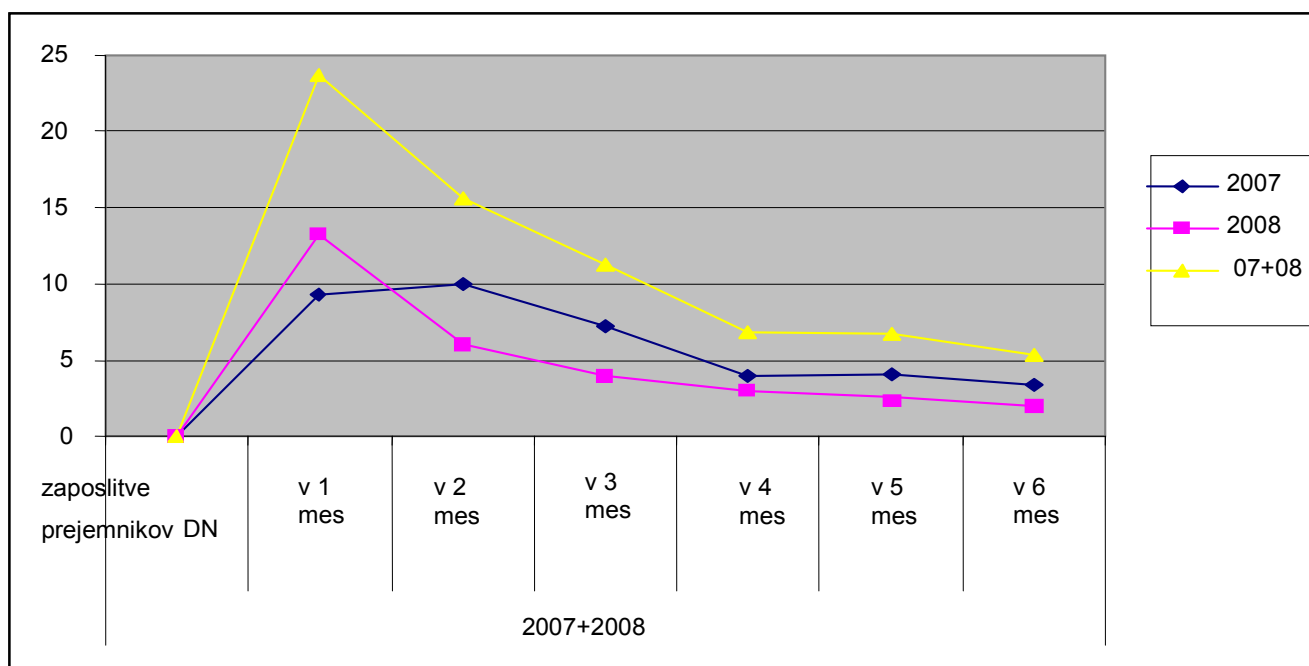
Vir: ZRSZ, Analiza zaposlovanja prejemnikov DN (obdelava ZRSZ, služba za analitiko A. Škorjanec, 2009)  
Izpis obdelave se nahaja v prilogi C (stran 109)

Iz podatkov izhaja, da se skoraj natančno polovica prejemnikov DN zaposli še pred iztekom DN, polovica pa po izteku te pravice. Pri tem pa je zelo zanimiva časovna razporeditev. Kar 13,3 % prejemnikov se zaposli v prvem mesecu po izteku pravice in 9,4 % v zadnjem mesecu prejemanja nadomestila. Torej skupaj skoraj kar četrtini (22,7 %) vseh prejemnikov "uspe najti zaposlitev" tik pred ali tik po izteku pravice prejemanja DN. Za obdobje 2 meseca pred in po izteku pravice pa je ta delež med vsemi prejemniki kar 38,5 %. S časom odmika od izteka te pravice se seveda število zaposlitev med prejemniki precej znižuje.

To vendarle kaže, da je aktivnost za iskanje zaposlitve v veliki meri vezana na zagotovljeno socialno varnost. Zaposljivost prejemnikov DN (vsaj spremljano skozi njihovo zaposlovanje) pretežno terminsko sovпада z iztekom te pravice. Podrobnejši vpogled v razloge za takšno stanje razkrije, da je bil pretežni del teh zaposlitev dogovorjen že veliko pred časom, ko se bliža iztek pravice do DN. Obdobje prejemanja tega nadomestila koristijo tako delodajalci, kakor tudi prejemniki sami za razna "poskusna ali uvajalna obdobja", v bistvu pa gre za klasične oblike dela oziroma zaposlovanja na črno. Delodajalec se tako izogne vsem dajatvam

(plačila "na roko") in rizikom odsotnosti delavca (običajno gre za plačilo neto ur dela), delavec pa tako prejema dvojno plačilo (akord in DN), je socialno zavarovan (teče mu pokojninska doba), uživa pa tudi relativno svobodo izbire (kdaj, koliko in na kakšen način bo delal).

**Graf 3.4: Zaposlovanje prejemnikov DN glede na iztek pravice (2007+2008), v mesecih pred/po prenehanju te pravice**



Vir: ZRSZ, Analiza zaposlovanja prejemnikov DN (obdelava ZRSZ, služba za analitiko A. Škorjanec, T. Žirovnik, 2009)

Pri tem pa lahko veliko oviro predstavljajo obveznosti brezposelnih oseb (aktivacija v okviru aktivne politike zaposlovanja), v kolikor so seveda vključeni v te programe. Deleži prejemnikov DN vključenih v intenzivne ter dalj časa trajajoče aktivnosti so v praksi namreč prej izjema kot pravilo.

### 3.1.2. Denarno socialne pomoči

Denarno socialne pomoči (v nadaljevanju DSP) ureja Zakon o socialnem varstvu in so namenjene preprečevanju ter zmanjševanju (v praksi pa običajno le ublažitvi) socialne

problematike upravičencev. S to pomočjo se namreč zagotavljajo sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje. Pri tem se upošteva minimalni dohodek, ki ga določa ta zakon.

Gre za deklarativno (v zakonskih določilih) z visoko stopnjo pogojevano obliko pomoči, ki se praksi omeji le na pretežno formalne pogoje. To je do določene mere razumljivo, saj je ta oblika pomoči namenjena socialno ranljivi populaciji, odsotnost te pomoči pa se transparentno odraža v revščini. Tako so do DSP upravičene le osebe, ki sebi in svoji družini ne morejo zagotoviti minimalnega dohodka iz razlogov, na katere same niso mogle ali ne morejo vplivati (21. člen). Prav tako je izpostavljena predhodna napotitev na zagotavljanje preživetja z lastnim delom ali iz drugih virov (vrst oblik kapitala), predvsem pa splošno merilo, da prejemnik DSP ne more biti v ugodnejšem socialnem položaju od tistega, ki si sredstva za preživetje zagotavlja z delom in na podlagi drugih pravic (20. člen). Izločilni kriteriji in omejitve za pridobitev DSP so podrobno navedene, prav tako tudi izjeme in posebnosti. Več pozornosti in obetov je vzbujala spremenjena zakonska ureditev, ki spodbuja zaposlovanje in **delovne obveznosti prejemnikov DSP**. Med registrirano brezposelnimi osebami je namreč kar 33,1 % prejemnikov DSP (po podatkih ZRZS na dan 31. 12. 2008). Tako se brezposelnim osebam prejemanje DSP pogojuje z aktivacijo oziroma dolžnostjo sprejeti vsako zaposlitev in delo po treh mesecih prejemanja te pomoči (36. b člen). Natančneje so opredeljeni tudi kriteriji ustreznosti zaposlitev in primernost začasnega, humanitarnega ali drugega podobnega dela ter predvideno trajanje delovne aktivnosti (36. c člen). Le-ta bi se naj izvajala v obsegu najmanj 8 ur tedensko in največ 56 ur mesečno. Zakaj ta določila tudi po 3 letih od sprejetja zakonske podlage v praksi še niso zaživela, ni popolnoma jasno. Manjkali naj bi podzakonski predpisi, predvsem pa volja za izvajanje aktiviranja za delo sposobnih prejemnikov.

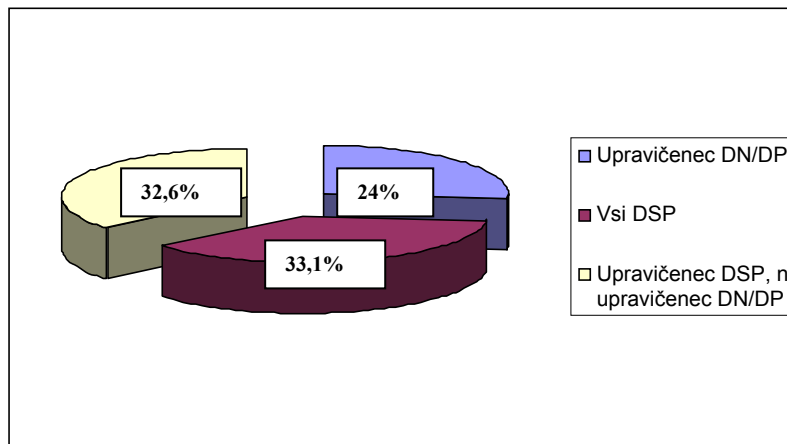
**Tabela 3.5: Število in deleži prejemnikov finančnih socialnih transferjev med brezposelnimi**

**Brezposelne osebe, stanje 31. 12. 2008**

	število	delež
Skupaj brezposelni	66.239	100,0
Upravičenec DN/DP	15.886	24,0
<b>Vsi DSP</b>	<b>21.915</b>	<b>33,1</b>
Upravičenec DSP, ni upravičenec DN/DP	21.592	32,6

Vir: Statistične obdelave ZRSZ (služba za analitiko, pripravila Pribošič Peric, 2009)

**Graf 3.6.: Deleži prejemnikov med brezposelnimi osebami (na dan 31. 12. 2008)**



Vir: Statistične obdelave ZRSZ (služba za analitiko, pripravila Pribošič Peric, 2009)

### Praktična preveritev zaposljivosti brezposelnih prejemnikov denarno socialne pomoči (DSP)

V spremljani skupini brezposelnih oseb (referenčna skupina je opredeljena v naslednji točki), se je v 6- mesečnem obdobju po prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve<sup>13</sup>, zaposlilo kar 35 od 124 oseb (ali 28 %), ki jim je bila odvzeta DSP.

Ob tem je potrebno dodati tudi dejstvo, da je bil poglavitni razlog za odvzem statusa brezposelne osebe odklonitev zaposlitve ali njihova neaktivnost (večji del se niso odzvali na pripravo zaposlitvenega – aktivacijskega načrta ali se niso vključili v aktivno politiko zaposlovanja). Tako se ponovno izkaže, da DSP vedno ne dosega svojega poslanstva, še zlasti, kadar ta pravica ni vezana oziroma delno pogojevana s primerno aktivacijo. Dejstvo pa je, da zgolj prejemanje DSP posamezniku ne zadošča in ne omogoča dostojnega življenja (prej zgolj preživetje). S tem pa praktično napeljuje prejemnike, da še na drugačne načine poskrbijo za svoj standard. V nekem smislu torej spodbuja širjenje raznih (seveda v nekem smislu absolutno fleksibilnih) oblik dela, ki pa sodijo v polje neformalnega trga dela oziroma sive ekonomije (delo na črno). V praksi je pripravljenost prejemnikov DSP na aktivnost v smeri zaposlovanja na primarnem trgu delovne sile in vlaganja v lastno zaposljivost v okviru programov aktivne politike zaposlovanja (legalna aktivacija) v mnogih primerih prej izjema

---

13. Razlog je predvsem neizpolnjevanje obveznosti brezposelne osebe, ki pomeni sankcijo izgube statusa brezposelne osebe in prepovedi 6- mesečne ponovne prijave v evidenco brezposelnih oseb, hkrati pa tudi izgubo DSP.

kot pravilo. Možno je torej zaznati že kar paradoks zaposljivosti, saj neformalne oblike dela, v kombinaciji z benefiti socialne mreže (prejemanje DN ali DSP, znižano plačilo vrtca, subvencionirane stanarine, ogrevanja, državna štipendija, dohodninske olajšave ...), praktično predstavljajo oviro za zaposlovanje. To pa ne pomeni, da te osebe v drugačni obliki ne skrbijo za svojo socialno varnost. Pravzaprav na nek način ohranjajo svojo delovno aktivnost, vključno z razvijanjem elementov fleksibilnosti<sup>14</sup> na vzporednem (obrobnem in nelegalnem) trgu dela, ki pa jih sčasoma le še bolj oddaljuje od možnosti zaposlitve in s tem prave zaposljivosti.

### **3.1.3. Nekatere druge oblike pomoči in prejemkov, ki jih omogoča obstoječi sistem socialne varnosti v Republiki Sloveniji**

Dodatno k zgoraj naštetima in hkrati tudi najbolj poznanima oblikama zagotavljanja socialne varnosti je brezposelnim osebam v Sloveniji omogočeno pod določenimi pogoji pridobivati tudi druge oblike (finančne in nefinančne) pomoči. Te so resda razmeroma visoko pogojevane, a se praviloma naslanjajo na finančni cenzus prihodkov, ki izhaja iz davčnih (dohodninskih) podatkov. Te pa nikjer ne upoštevajo drugih virov, izjema so le nekatere oblike premoženja, s katerim razpolagajo prosilci. Za namen te naloge so nekatere izmed teh oblik pomoči le našteje in ne podrobneje obravnavane:

- Davčne ugodnosti (dohodninske olajšave za vzdrževane družinske člane, med katere po določilih slovenske dohodninske zakonodaje sodijo pod določenimi pogoji tudi brezposelni).
- Zagotovljeno osnovno in dodatno zdravstveno zavarovanje, ki je po veljavnih predpisih omogočeno in dostopno vsakemu državljanu, ne glede na njegov status (obvezno in plačljivo iz prihodkov za vse zaposlene, brezplačno osnovno zdravstveno zavarovanje pa je pravica, ki se zagotavlja po prioriternih podlagah, medtem ko je zagotovljeno tudi plačilo dodatnega zdravstvenega zavarovanja prejemnikom DSP<sup>15</sup>).
- Državne štipendije, ki so vezane praktično izključno na cenzus obdavčljivih prejemkov (dohodninske odločbe) družinskih članov in omogočajo pridobitev, ohranitev ter določajo višino štipendije.

---

14. Na prvi pogled bi lahko celo pomislili, da tudi na ta način vlagajo v svojo zaposljivost. A pravzaprav je to parazaposljivost oziroma kvazizaposljivost. Osebe, ki daljše obdobje (več let) delajo na ta način (kombinacija DSP in občasnih nelegalnih del), tudi ko (če) se jim uspe zaposliti, običajno niso uspešne pri ohranitvi zaposlitve in se ponovno znajdejo na tem obrobju trga delovne sile.

15. Spremenjen predpis od 1. 1. 2009 zagotavlja tudi pravico do brezplačnega dodatnega zdravstvenega zavarovanja prejemnikom DSP. S tem se je dodala še ena pomembna pravica v mrežo socialne varnosti v Sloveniji.

- Subvencioniranje stanarin, ogrevanja, znižano plačilo vrta in druge olajšave, ki jih lahko prejemajo osebe z nizkimi prihodki in socialno ogroženi, se zagotavljajo tako iz državnih, kakor tudi lokalnih (regionalnih?) virov. Tudi v tem primeru se običajno sofinancira v deležih, ki so odvisni od obdavčljivih prejemkov in lastnega premoženja (bolj na deklarativni ravni, saj v praksi temelji le na izjavah prosilcev). Gre za močno razširjeno in široko uporabljano mrežo socialne varnosti, ki omogoča tudi zaposlenim z nižjimi prihodki (working poor) vsaj delno stroškovno razbremenitev.

- Posebni (enkratni denarni) dodatek za socialno ogrožene<sup>16</sup>, ki se kot pomoč države najbolj socialno ogroženim osebam v času recesije namenja socialno ogroženim državljanom.

Preprosta SWOT analiza vseh naštetih instrumentov oblik pomoči v okviru mreže socialne varnosti, ki je (pretežno) namenjena brezposelnim osebam, v kateri so ključne ugotovitve

Tabela 3.7: SWOT preglednica

<u><b>PREDNOSTI</b></u>	<u><b>PRILOŽNOSTI</b></u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- široka dostopnost</li> <li>- dobra generalna in specialna pokritost uporabnikov</li> <li>- diferencirano pogojevanje</li> <li>- velik del temelji na državljskih pravicah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- omogoča ohranjanje interakcije z institucijam</li> <li>- možnost socialne vključenosti</li> <li>- zmanjšuje tveganja za ujetost v mobilnostno zanko</li> <li>- solidaristični koncept (obvezna zavarovanja)</li> <li>- porazdelitev odgovornosti</li> </ul>
-v kombinaciji z aktivacijo	omogočen »socialni odboj«
<ul style="list-style-type: none"> <li>- formalno pogojevanje, v praksi nizko pogojeno</li> <li>- slab nadzor nad upravičenostjo</li> <li>- minimalna višina prejemkov</li> <li>- slaba ciljanost na populacijo</li> <li>- visoka "kazen" (začasna prepoved) za kršitelje</li> <li>- zapleteni in uporabniku neprijazni postopki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- možnosti zlorab na eni in možnost izstopa na drugi strani</li> <li>- nizko pogojevanje z aktivacijo za delo sposobnih</li> <li>- omogoča razraščanje sive ekonomije</li> <li>- nizko stimulatивно za zaposlovanje</li> <li>- obdavčljivi prihodki kot izključni kriterij za dodelitev</li> </ul>
<u><b>SLABOSTI</b></u>	<u><b>NEVARNOSTI</b></u>

16. Zakon, sprejet dne 24. 7. 2009, namenja posameznim ciljnim skupinam socialno ogroženih oseb enkratno pomoč v višini od 80 € do 200 € posameznemu upravičencu



### 3.3. ZAPOS LJIVOST, SPREMLJANA SKOZI BREZPOSELNOST, ZAPOSLOVANJE IN AKTIVACIJO – ANALIZA DEJAVNIKOV ZAPOS LJIVOSTI (empirična raziskava)

#### 3.2.1. Opredelitev podproblema, pomožne delovne hipoteze in metode raziskovanja

Skozi analizo zbranih podatkov o brezposelnosti, zaposlenosti, vključitvah v ukrepe in programe aktivne politike zaposlovanja, strukturo prejemnikov socialne varnosti (iz naslova brezposelnosti) in nadaljnjih socialnih transferjev, se poskusi **preveriti hipoteza** o povezanosti med zaposljivostjo in socialno varnostjo. Pri tem je pomembno odkriti nekatere skupne značilnosti znotraj referenčne skupine brezposelnih oseb. Nadaljuje se z analizo zbranih podatkov in iskanjem vzročno-posledičnih povezav med posameznimi atributi skupine oseb, ki so se zaposlili v relativno kratkem obdobju brezposelnosti v primerjavi s skupino oseb, ki so zdrsnile v dolgotrajno brezposelnost.

Sledi ugotavljanje prisotnosti ali odsotnosti dejavnikov zaposljivosti (razporejenih v 4 sklope vrst kapitala posameznika), s čimer se *preverja predpostavka*, da se posamezniki, ki načrtno ne skrbijo za svojo zaposljivost in ne (ali nezadostno) razvijajo dejavnike zaposljivosti, prej ko slej znajdejo v položaju, ko so odvisni od socialnih transferjev.

V tem delu se sledi **pomožni hipotezi**: *Osebe, ki so se v svojem dosedanjem nastopanju na trgu delovne sile že večkrat srečale s fleksibilnimi oblikami dela (prostovoljno ali neprostovoljno), katerih posledica so bile tudičasne prekinitve delovne kariere in prijave v evidenco brezposelnih oseb, so pridobile (razvile, nadgradile ali ohranile) veščine in spretnosti, ki povečujejo njihovo zaposljivost.*

Kot **metoda raziskovanja** je uporabljena kombinacija kvalitativnega in kvantitativnega raziskovanja. Kvalitativno raziskovanje (Mesec, 1998) je uporabljeno pri analizi pisnih dokumentov, tekstovnih zapisov v bazah podatkov brezposelnih oseb, poročil in drugih gradiv. Prav tako je uporabljeno pri izvedbi strukturiranega intervjuja s tipičnimi predstavniki oseb iz vsake podskupine v referenčni skupini. Tovrstno raziskovanje je dopolnjeno s kvantitativno obdelanimi podatki tam, kjer numerični prikaz (tabele, grafi) lahko dodatno osvetli raziskovani kontekst. V raziskovalnem postopku so uporabljeni: dokumentirane ugotovitve študij, potrebnih za razumevanje raziskovane celote, metoda zbiranja empiričnega

gradiva (v podatkovni bazi referenčne skupine zbrani podatki) in uporaba sekvenčne analize (sosledje formulacije podproblema, zbiranje gradiva in analiza); vse to z namenom poskusa oblikovanja predloga za nadaljnji razvoj oziroma dvig ravni zaposljivosti v Sloveniji.

Osnova je primerjalna primerjava podatkov o strukturi brezposelnih (dolgotrajni in tisti, ki se sproti zaposlujejo) ter preizkus učinkovitosti dejavnikov zaposljivosti skozi analizo vzrokov in razlogov za (ne)uspešnost zaposlovanja brezposelnih oseb. V tem okviru poteka:

- identifikacija skupnih značilnosti, ki jih imajo osebe v različnih podskupinah (skupini takoj zaposlenih in skupini dolgotrajno brezposelnih),
- opredelitev ključnih dejavnikov zaposljivosti (strukturiran vprašalnik za obe skupini brezposelnih oseb, s poudarkom na veščinah, spretnosti in znanjih, ki jih uporabljajo za premagovanje brezposelnosti, pripravljenost dela v fleksibilnih oblikah ...),
- kvalitativno raziskovanje (portfolio analiza in dodatni poglobljeni strukturiran intervju s posamezniki – tipičnimi predstavniki vsake izmed opazovanih podskupin iz vzorčne skupine),
- povezava z vključenostjo posameznikov teh podskupin v obstoječi sistem socialne varnosti, ki temelji na pasivni podlagi za pridobitev in koriščenje zagotovljenih pravic (iz zaposlenosti – »safety net«),
- preveritev pripravljenosti za kombiniranje prožnih oblik zaposlovanja in mehkih prehodov iz sfere dela v začasno, a aktivno brezposelnost (do zaposljivosti – efekt "odskočne deske ali trampolina"),

Empirični del naloge je namreč zastavljen tako, da se elementi zaposljivosti ne poskušajo identificirati pri skupini zaposlenih<sup>17</sup>, za katero se predvideva, da imajo zaposlitvene kompetence razvite v največji meri (saj so na nek način delo pridobili in ga očitno ohranjajo). Tu bi namreč lahko bili zaključki sila vprašljivi, saj ni mogoče dovolj zanesljivo pripisati prisotnosti ali odsotnosti nekaterih elementov zaposljivosti (zaposlitvenih kompetenc v smislu zmožnosti pridobitve, ohranitve in ponovne pridobitve zaposlitve) zgolj dejstvu, da je nekdo zaposlen. Raziskava je tako usmerjena na iskanje, nato pa na analizo elementov zaposljivosti v skupini brezposelnih oseb (v vzorcu dolgotrajno brezposelnih oseb), seveda s poudarkom na iskanju vzrokov njihove zmanjšane zmožnosti čim prejšnje pridobitve (ali

---

17. Raziskavo o zaposljivosti zaposlenih glej v Poročilo o delovnih razmerah v EU: varnost zaposlitve in zaposljivost (<http://www.eurofond.europa.eu/publications>).

ponovne pridobitve) zaposlitve – torej zaposljivosti. Uporaba elementov zaposljivosti (ter zaposlitvenih kompetenc) pride namreč najbolj do izraza v situaciji, ko oseba brez svoje volje ali krivde ostane brez zaposlitve in je v situaciji, da postane uporabnik katerega izmed instrumentov sistema socialne varnosti.

### **3.2.2. Ugotavljanje in analiza dejavnikov zaposljivosti proučevana skozi longitudinalno spremljanje aktivnosti in vključenosti v institute socialne varnosti vzorčne skupine brezposelnih oseb**

#### Relevantnost vzorca

Kakor je bilo že prej navedeno, je raziskava izvedena na reprezentativnem vzorcu povprečne skupine registrirano brezposelnih oseb. Torej oseb, ki so prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb Zavoda Republike Slovenije, evidentiranih na Območni službi Ptuj. Gre za vzorec (skupino) brezposelnih oseb, ki jih umeščamo v tako imenovano "statistično ali odprto brezposelnost". To je uradno zabeležena brezposelnost, ki se uporablja v Republiki Sloveniji za praktično vse statistične obdelave, vključno z nameni načrtovanja ter oblikovanja politik zaposlovanja in socialne varnosti. Se pa na ta način zbrani podatki bistveno razlikujejo od podatkov, zbranih v mednarodno primerljivi anketni (ADS<sup>18</sup>) metodi beleženja brezposelnosti. Mednarodne statistične obdelave (EUROSTAT) običajno uporabljajo zgolj slednjo. V vzorcu se torej lahko nahajajo tudi (registrirano brezposelne) osebe, ki se po anketni metodi sicer ne bi umestile med (anketno) brezposelne osebe. Za namen te naloge pa to metodološko ni sporno. Pravzaprav je ravno eden izmed namenov nadaljnjega raziskovanja ugotavljanje vzrokov in razlogov za precejšnji razkorak med obema podatkomoma o številu brezposelnih oseb oziroma stopnji brezposelnosti v Sloveniji. Dejstvo je namreč, da status brezposelne osebe (prijava v uradnih evidencah brezposelnih, ki jih vodi ZRSZ) lahko omogoča dostop do nekaterih, zlasti socialnih, pravic. Hkrati pa seveda prinaša tudi obveznosti, ki iz tega statusa izhajajo. Na tej ravni obstaja domneva, da nizka stopnja pogojevanja ohranitve teh pravic z aktivacijo, namenjeno povečanju zaposljivosti, signifikantno vpliva na ravnanje precejšnjega dela v vzorcu opazovanih oseb. Kateri so torej

---

18. ADS – anketa o delovni sili. Po predpisani mednarodni enotni metodologiji jo v RS izvaja in objavlja Statistični urad RS. Podlaga je reprezentativni vzorec anketiranih oseb. Ključni kriterij za umestitev med brezposelne po tej (ADS) metodi je, da se osebe opredelijo kot iskalci zaposlitve, ki niso zaposleni (tudi nimajo drugega izključujočega statusa), so takoj pripravljeni sprejeti zaposlitev in v referenčnem obdobju (zadnjih 2 tednih) niso opravljali katerega koli plačanega dela.

razlogi, da so v uradnih evidencah brezposelnih oseb v Sloveniji tudi osebe, ki po mednarodno primerljivi metodi spremljanja brezposelnosti sploh ne bi izpolnjevali pogojev za ta status?

Za vzorčno skupino je tako bila **izbrana skupina vseh oseb, ki so se prijavili v evidenco brezposelnih oseb na območju organizacijske enote Zavoda RS za zaposlovanje v referenčnem mesecu leta 2006 (maj 2006)**. Ta mesec je bil izbran, saj je nekako najbolj nevtralen, povprečen, tako po številu prijavljenih oseb, kakor tudi po strukturi. Izločeni so bili meseci, ko se kažejo izrazito sezonski vplivi pri prilivih in odlivih v/iz evidence (t.i. "odprta brezposelnost"). Takšna meseca sta denimo december in januar, kjer je izrazito poudarjen priliv v brezposelnost iz sezonskih dejavnosti (gradbeništvo, kmetijstvo, določene storitve ...). Prav tako tudi junij, september in oktober, ko so prilivi mladih, ki so (uspešno ali neuspešno) zaključili šolanje in jim je potekel status dijaka ali študenta, kar je poglobitni razlog njihove prijave v odprto brezposelnost.

**Tabela 3.7: Struktura vzorca za nadaljnjo obravnavo**

Območje: OS Ptuj  
 Obdobje: od 1. maja 2006 do 31. maja 2006

Prilivi v evidenco brezposelnih po stopnjah izobrazbe

Naziv	Skupaj		Stopnja izobrazbe													
			I		II		III		IV		V		VI		VII+	
	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
<b>BREZPOSELNI PRIJAVLJENI V TEM MESECU</b>	<b>326</b>	<b>169</b>	<b>85</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>87</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>19</b>
ISKALCI PRVE ZAPOSLITVE	52	29	12	6	3	1	0	0	8	3	21	13	1	1	7	5
BREZPOSELNI STEČAJ PODJ.	6	4	2	1	1	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0
OSTALI RAZLOGI	65	24	19	7	7	0	0	0	16	5	28	9	1	0	3	3
BREZPOSELNI TRAJNI PRES.	47	24	15	8	1	0	0	0	16	5	11	9	1	1	3	1
IZTEK DEL. RAZ. ZA DOL. ČAS	156	88	37	20	8	3	3	2	44	23	50	29	1	1	13	10

Vir: Analitične obdelave ZRSZ (MIN 1, maj 2006) – delni izpis, september 2006

(V prilogi C je tudi tabela za primerjavo s povprečjem brezposelnih v Sloveniji)

Izbran vzorec praktično v vseh pogledih odraža strukturo celotne populacije prijavljenih brezposelnih oseb. Odstopanja so zanemarljivo majhna in ne morejo bistveno vplivati na ugotovitve, ki bi lahko privedle do popolnoma napačnih zaključkov. Vzorec je hkrati tudi reprezentativen, saj predstavlja 4,21-odstotni delež celotne slovenske populacije priliva v

brezposelnost v tem obdobju. Nekaj specifičnih dejavnikov je sicer povezanih s posebnostmi lokalnega trga delovne sile, ki pa v celoti gledano spet ni bistveno različen od nacionalnega trga delovne sile. Torej bo izsledke možno aplicirati tudi za širši slovenski prostor.

**Tabela 3.8: Razlogi prijave in starostna struktura**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Območje: OS Ptuj

Obdobje: od 1. maja 2006 do 31. maja 2006

Brezposelne osebe po razlogih prijave v evidenco brezposelnih oseb in starosti

Razlogi prijave	Skupaj		Leta starosti													
			do 18		18 do 25		25 do 30		30 do 40		40 do 50		50 do 60		60 in več	
			Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
<b>1. NI BIL DELOVNO AKTIVEN</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	1	0	<b>34</b>	17	12	8	1	1	2	2	2	1	0	0
OD 1, PRIJAVA PO DOKONČANJU/PREKINITVI ŠOLANJA	51	29	1	0	<b>34</b>	17	<b>11</b>	8	1	1	2	2	2	1	0	0
OD 1, PRIJAVA PO DOK./PREK. ŠOL. IN DALJŠI NEAKTIVNOSTI (NAD 2 LETI)	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>2. ISKALEC PONOVNE ZAPOSLOTITVE</b>	<b>252</b>	<b>134</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
OD 2, PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTITVI ZA DOLOČEN ČAS	<b>156</b>	88	0	0	<b>41</b>	18	<b>29</b>	21	<b>44</b>	29	<b>30</b>	14	<b>12</b>	6	0	0
OD 2, PISNI SPORAZUM, REDNA ODPOVED NA STRANI DELAVCA	<b>21</b>	6	0	0	<b>11</b>	4	4	1	2	1	3	0	1	0	0	0
OD 2, NESPOSOBNOST DELAVCA	<b>2</b>	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
OD 2, HUJŠA KRŠITEV DELOVNIH OBVEZNOSTI	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
OD 2, STEČAJ ORGANIZACIJE OZ. DELODAJALCA	<b>6</b>	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	3	3	0	0
OD 2, RAZVEZA ZARADI NEIZPONJEVANJA OBVEZNOSTI DELODAJALCA	<b>3</b>	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
OD 2, POSLOVNI RAZLOGI, PRISILNA PORAVNAVA	<b>47</b>	24	0	0	1	0	<b>8</b>	6	<b>9</b>	5	<b>15</b>	8	<b>14</b>	5	0	0
OD 2, IZTEK JAVNEGA DELA	<b>6</b>	5	0	0	0	0	1	0	3	3	2	2	0	0	0	0
OD 2, PREKINITEV JAVNEGA DELA	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
OD 2, ISKALEC PONOVNE ZAP. PO DALJŠI NEAKTIVNOSTI (NAD 2 LETI)	<b>5</b>	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	0
<b>3. PREHOD MED EVIDENCAMI ZAVODA</b>	<b>22</b>	6	0	0	2	1	3	1	5	2	4	1	6	1	2	0
OD 3, PREHOD IZ EVIDENCE PO DRUGIH ZAKONIH	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
OD 3, PRENEHANJE BOLNIŠKE NAD 30 DNI	<b>6</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	1	0
<b>SKUPAJ PRILIV V EVIDENCO BO 1-4</b>	<b>326</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Vir: Podatki statistične obdelave ZRSZ (tabela MIN 1, maj 2006) – izpis, september 2006

Komentar:

Vzorec torej obsega **326 evidentiranih brezposelnih oseb**, ki so **opazovane in spremljane v 3-letnem obdobju (2006–2009)**. Tako so s pomočjo baze podatkov (interna informacijska baza ZRSZ, poimenovana ZPnet<sup>19</sup>) spremljane vse spremembe, ki vplivajo na njihov status (brezposelnost in odjave iz evidence), zlasti pa njihove aktivnosti v času trajanja brezposelnosti. S pomočjo portfolio analize zabeležk in realizacij aktivnosti, dogovorjenih v sklenjenih zaposlitvenih načrtih, je potrebno priti do tistih skupnih značilnosti ravnanj posameznikov, ki jim uspeva z zaposlitvijo manifestirati svojo zaposljivost, in tistih, ki jim to nikakor ne uspe. V ospredju zanimanja je zlasti skupina tistih oseb, ki jim je uspelo v izjemno kratkem roku po prijavi v evidenco brezposelnih oseb najti ustrezno zaposlitev. Še posebej pa skupina tistih posameznikov, ki jim je to uspelo ponovno v referenčnem obdobju. Na drugi strani pa je še posebne pozornosti deležna skupina tistih posameznikov, ki jim v referenčnem obdobju (3 leta) ni uspelo najti ustrezne zaposlitve ali se aktivirati na kakšen drugačen način, tako da so zdrsnili v dolgotrajno brezposelnost.

Identifikaciji teh posameznikov (oba ekstrema) sledi analiza elementov in dejavnikov, ki bi lahko vplivali na takšne izhode, predvsem pa vzročno-posledična analiza le-teh.

Najprej je torej potrebno v vzorcu poiskati skupino oseb, ki so se odjavile iz evidence brezposelnih oseb v manj kot 3 mesecih po prijavi, v naslednji skupini so osebe, ki so se odjavile v obdobju od 3 mesecev do 1 leta po prijavi, sledi skupina oseb, ki so se odjavile iz evidence po 1 do 3 let in nazadnje še skupina, ki je še vedno v evidenci brezposelnih oseb.

---

19. Podatkovna baza vsebuje zlasti osebne podatke, zato so v tej nalogi uporabljeni izključno podatki v agregatu, ki niso osebne narave. Obdelani podatki so "očiščeni" osebnih podatkov, obdelava pa je izvedena izključno v analitične namene. Podatki so uporabljeni torej brez vseh indikatorjev, ki bi jih bilo mogoče povezati s posamezno osebo.

Tabela 3.9: Starostna struktura referenčnega vzorca

Brezposelne osebe iz vzorca, po času trajanja brezposelnosti v celotnem spremljanem 3-letnem obdobju (po starosti in razlogih odjave)

Odjavljeni	Skupaj		Leta starosti													
			Do 18		18 do 25		25 do 30		30 do 40		40 do 50		50 do 60		60 in več	
			Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
<b>manj kot 3 mes.</b>	<b>124</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Zaposleni</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>drugi razlogi</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>od 3 mes. do 1 leta</b>	<b>103</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Zaposleni	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
drugi razlogi	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1 leto do 3 leta</b>	<b>78</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Zaposleni	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
drugi razlogi	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>še v evidenci - brezposelnost nad 3 leta</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>SKUPAJ</b>	<b>326</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Komentar:

V 3-letnem obdobju se je iz evidence brezposelnih odjavilo kar 305 (93,5 %) oseb iz referenčne skupine 326 prijavljenih. Neprekinjeno je ostalo v tej evidenci še 21 brezposelnih oseb (6,5 %).

Posebna pozornost je namenjena skupini oseb, ki so se zaposlile v manj kot 3 mesecih od prijave v evidenco brezposelnih oseb, in osebam, ki jim tudi po 3 letih brezposelnosti ni uspelo najti zaposlitve.

Izmed oseb (124), ki so se odjavile iz evidence brezposelnih oseb v obdobju, krajšem od 3 mesecev, se je:

- **76 oseb zaposlilo** (od teh kar **60** za določen čas) ali **samozaposlilo** (**1** oseba),
- **48 oseb odjavilo iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve** (od teh se je **15** oseb odjavilo na lastno željo, kot posledica sankcije zaradi neaktivnosti brezposelne osebe je prenehal status **22** osebam, **6** oseb je prešlo v druge evidence, **2** osebi sta se upokojili, **3** osebe pa so bile odjavljene iz razlogov preselitve ali razvrstitve v druge evidence).

Pri spremljanju zaposlitvenih aktivnosti oseb, ki so se odjavile na lastno željo (pri kar 12 od 15 oseb iz vzorca oziroma 80 %), se pokaže zanimiv podatek, da je njihova odločitev za odjavo povezana s konkretno aktivnostjo, ki so jo te osebe, skladno z zaposlitvenim

načrtom (ZN) bile dolžne izvesti (odzvati se na napotitev k delodajalcu, opraviti zaposlitveni pogovor, udeležiti se informativno motivacijske predstavitve za brezposelne osebe ...). Tako je 9 izmed teh oseb (60 %) prejelo že v prvem mesecu po prijavi 5 ali več napotnic za zaposlitve, a jim tovrstna aktivnost očitno ni odgovarjala. 6 oseb (40 %) je imelo v zaposlitvenih načrtih dogovorjene tudi vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja, a so pred vključitvijo v te programe prekinili status brezposelne osebe na lastno željo.

Spremljanje zabeležk in zaposlitvenih načrtov pokaže, da se od 22 oseb, ki jim je bil odvzet status brezposelne osebe, kar 14 oseb (64 %) ni odzvalo na dogovorjeno aktivnost (informativno uro, pripravo zaposlitvenega načrta ali sprejem ustrezne zaposlitve). Pri tem je značilno, da je med osebami, ki jim je zaradi neaktivnosti bil odvzet status brezposelne osebe kar 68 % moških (porazdeljenih v vseh starostnih skupinah).

**Tabela 3.10: Starostna in izobrazbena struktura oseb iz vzorca brezposelnih oseb, ki so se odjavile v manj kot 3 mesecih po prijavi v to evidenco**

Brezposelne osebe iz vzorca, ki so bile odjavljene iz evidence v manj kot 3 mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb (po starosti in izobrazbi)

Stopnja izobrazbe	Skupaj		Leta starosti													
			Do 18		18 do 25		25 do 30		30 do 40		40 do 50		50 do 60		60 in več	
	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
I. in III.	44	14	1	0	19	5	10	4	6	4	7	1	1	0	0	0
III.	7	3	0	0	0	0	0	0	2	0	4	1	1	0	0	0
IV.	31	11	0	0	20	4	7	3	7	5	6	0	1	1	0	0
V.	36	12	0	0	9	4	6	3	4	2	6	1	1	1	0	0
VI.	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
VII.+	4	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>124</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Ključna za nadaljnjo obravnavo je skupina oseb (76), ki se jim je uspelo zaposliti v relativno kratkem obdobju po prijavi v evidenco. Želim namreč ugotavljati razloge, ki so pomembno vplivali na to, da jim je uspelo najti zaposlitev.



**Tabela 3.11: Struktura oseb, ki so se uspeli zaposliti v manj kot 3 mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb (starost, izobrazba, spol)**

**Brezposelne osebe iz vzorca, ki so se zaposlile v manj kot 3 mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb (po starosti in izobrazbi)**

Stopnja izobrazbe	Skupaj		Leta starosti													
			Do 18		18 do 25		25 do 30		30 do 40		40 do 50		50 do 60		60 in več	
	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
I. in II.	21	7	1	0	4	1	2	0	5	3	7	2	2	1	0	0
III.	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
IV.	27	7	0	0	13	3	6	1	5	2	3	1	0	0	0	0
V.	19	11	0	0	8	5	1	1	6	4	3	1	1	0	0	0
VI.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VII.+	7	5	0	0	2	2	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Zanimivo je še dejstvo, da je le 12 izmed teh oseb (13 %) prejelo denarno nadomestilo za brezposelnost, in le 17 oseb (22 %) denarno socialno pomoč (DSP). Nobeden izmed njih ni bil prejemnik nadomestila na ZPIZ-u. V skupini, ki se je hitro zaposlila, je tako skupno le 29 prejemnikov v sistemu socialne varnosti (38 %), kar je skoraj pol nižji delež glede na ostalo populacijo brezposelnih oseb v tem okolju (v letu 2006 je bilo med vsemi brezposelnimi osebami kar 72,6 % prejemnikov katere izmed prej navedenih pomoči). A sklepanje, da bi lahko bilo zgolj prejetje pomoči (za zagotavljanje socialne varnosti) odločilni dejavnik za zmanjšanje zaposljivosti, bi bila prevelika poenostavitev.

Zato je potrebno preveriti tudi drugo skupino oseb v vzorcu (druga skrajnost), torej oseb, ki so po 3-letnem obdobju spremljanja še vedno prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb. Torej se niso odjavili iz kakšnih drugih razlogov, ni se jim uspelo zaposliti in so postali dolgotrajno brezposelne osebe. Takšnih oseb je bilo v opazovanem vzorcu 21.

**Tabela 3.12: Struktura brezposelnih oseb, ki jim v 3-letnem referenčnem obdobju ni uspelo najti zaposlitve**

**Brezposelne osebe iz vzorca, ki so se niso odjavile iz evidence v 3 letih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb (po starosti in izobrazbi)**

Stopnja izobrazbe	Skupaj		Leta starosti													
			do 18		18 do 25		25 do 30		30 do 40		40 do 50		50 do 60		60 in več	
	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
I. in III.	12	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	10	3	1	0
III.	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
IV.	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
V.	5	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
VI.	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
VII.+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>21</b>	11	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Komentar:**

Starostna struktura teh oseb, ki se jim tudi v 3 letih brezposelnosti ni uspelo odjaviti iz evidence (zaposeliti), kaže na nadpovprečni delež starejših, saj je v starostni skupini nad 50 let 11 oseb (52 %), pri katerih je povprečna starost višja kot 57 let. Ena oseba je stara 65 let. V starostni skupini 25 do 30 let so 4 osebe, vse pa s v času od prijave prešle v to starostno skupino (ob prijavi so bili stari manj kot 25 let). Največ oseb je na I. in II. stopnji izobrazbe, kar je še dodatna ovira za uspešni nastop na trgu dela.

Pri dodatni preveritvi vključenosti teh oseb v mreže socialne varnosti je ugotovljeno, da so, razen dveh oseb, vsi ostali prejemniki katere izmed denarnih pomoči (torej 19 oseb od 21 ali 90 %). Od tega prejema 3 osebe nadomestilo za čas čakanja na ustrezno delo invalida (ZPIZ), tri osebe so upravičene do plačila prispevkov do upokojitve (po prenehanju izplačevanja denarnega nadomestila), 15 jih je prejemnikov DSP (od teh 1 oseba prejema DSP in plačilo prispevkov). Zanimivo je tudi, da je po prijavi kar 17 od teh 21 oseb prejelo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti (DN).

**3.2.3. Vsebinska vzročno-posledična analiza razlogov in dejavnikov za visoko stopnjo zaposljivosti (iz skupine hitro zaposlenih) oziroma nizko stopnjo zaposljivosti (iz skupine dolgotrajno brezposelnih)**

**A. Razlogi, dejavniki (okoliščine) zaposljivosti oseb iz skupine hitro zaposlenih (domnevno dobro zaposljivih oseb)**

Izmed 76 oseb, ki so se odjavile iz evidence brezposelnih oseb zaradi zaposlitve, jih je bilo 41 pripravljenih podati odgovore na zastavljeno vprašanje: Kateri so ključni razlogi, ki so jim po njihovem mnenju bistveno pripomogli k zaposlitvi? Opredelili bi se naj za 3-5 dejavnikov in jih ovrednotili na tri stopenjski lestvici. Pri tem ima odgovor nepomembno negativni vpliv, neizbrani dejavniki pa nevtralnega. (Vprašalnik je priložen v prilogi Č.)

**Tabela 3.13: Ključni razlogi za hitro zaposlitev (po mnenju zaposlenih oseb)**

	Odločilno	Pomembno	Nepomembno	Skupaj (sešteto a+b-c)
Ustrezna izobrazba	8	5	12	+1
Finančna nujnost sprejeti katero koli delo	9	10	4	<b>+15</b>
Ustrezna druga znanja, veščine, spretnosti	4	9	2	<b>+11</b>
Ustrezne izkušnje	12	11	2	<b>+21</b>
Predhodno poznavanje delodajalca	6	3	10	-1
Ustrezna predstavitev pri delodajalcu	2	4	7	-1
Priporočila prejšnjih delodajalcev	0	2	9	<b>-7</b>
Interes oz. pripravljenost za zaposlitev (motiviranost)	8	5	0	<b>+13</b>
Drugo	1	3	0	+4

Iz odgovorov je razvidno, da je večina kmalu zaposlenih navedla kot odločilni in pomembni razlog za svojo zaposljivost **ustreznost njihovih izkušenj, nujnost sprejetja zaposlitve zaradi finančnih razlogov, s tem povezano njihovo zainteresiranost za zaposlitev** in druga

znanja, večšine spretnosti. Kot izrazito nepomembna navajajo priporočila prejšnjih delodajalcev.

Pri preveritvi strukture (starost, spol, izobrazba) in delovnih mest, na katera so se te osebe zaposlovale, se izkaže, da gre pretežno za preprosta dela v gradbeništvu in kovinarstvu (za določen čas), na katere so se zaposlovali predvsem mlajši moški (starostne skupine do 40 let). Na lokalnem trgu dela je v tem obdobju vladalo precejšnje povpraševanje po zaposlovanju tovrstnega kadra, zato je tudi bilo za zainteresirane, zdrave, sposobne in ne preveč zahtevne (izbirčne) iskalce zaposlitve relativno preprosto najti zaposlitev.

Ženske iz te skupine so sicer v veliki manjšini, a so se zaposlovale na nekoliko strokovno zahtevnejših delovnih mestih (zahtevana IV. V. in VI. stopnja izobrazbe). Konkurenca za te zaposlitve je precej večja kakor v prejšnjem primeru, zato so tudi njihovi odgovori bolj pomaknjeni v rubrike, kot so ustrezna izobrazba, interes (motiviranost) sprejeti zaposlitev in predhodno poznavanje delodajalca.

## **B. Razlogi, dejavniki (ne)zaposljivosti oseb iz skupine dolgotrajno brezposelnih oseb**

V skupini 21 oseb, ki jim ni uspelo najti zaposlitve in so še vedno v evidenci brezposelnih oseb, so predvsem starejše osebe brez izobrazbe. V skupini so štiri osebe, ki imajo status invalida (odločba ZPIZ), od tega so trije prejemniki nadomestila za čas čakanja na ustrezno delo invalida. Kot je razvidno iz podatkov o strukturi (prejšnja točka), so v tej podskupini le 4 osebe, mlajše od 30 let (vsi so prejemniki DSP), le 3 osebe v celotni podskupini pa so označene kot neposredno zaposljive. Vsi ostali imajo prepoznano in označeno kakšno zaposlitveno oviranost (invalidnost, zdravstvene težave, ki pomembno vplivajo na zaposljivost, starost, pomanjkljiva izobrazba, brez delovnih izkušenj in celo nepismenost). Skupna značilnost je relativno nizka stopnja aktivnosti oseb te podskupine. Pri podrobnejšem pregledu razlogov za nizko aktivnost (malo napotitev k delodajalcem, nizka vključenost v programe aktivne politike zaposlovanja, redka srečanja s svetovalko zaposlitve ...), se izkaže, da imajo 4 osebe označeno začasno nezaposljivost, 6 oseb pa ni bilo napotovanih na zaposlitvene razgovore zaradi zdravstvenih omejitev ali so tik pred izpolnitvijo pogojev za upokojitev. Dve osebi sta nižje aktivni zaradi izobraževanja (nedokončana izobrazba).

Le tri izmed teh oseb so bile vključene v daljše oblike (vsaj 3 mesece) aktivnosti v okviru aktivne politike zaposlovanja, ki pa jo je 1 oseba kmalu po pričetku prekinila zaradi zdravstvenih težav.

**Tabela 3.14: Ključni razlogi za dolgotrajno brezposelnost (po mnenju oseb, ki so dolgotrajno brezposelne)**

	Odločilno	Pomembno	Nepomembno	Skupaj (sešteto a+b-c)
Neustrezna izobrazba	2	1	1	+2
Finančno nepotrebno sprejeti katero koli delo (drugi viri)	1	0	8*	-7
Neustrezna druga znanja, veščine, spretnosti	2	1	1	+2
Pomanjkanje ustreznih izkušenj	2	1	1	+2
Zdravstveni razlogi	5	5	1	+9
Neustrezna predstavitev pri delodajalcu	0	1	5	-4
Pomanjkanje ustreznih delovnih mest (delodajalcev)	8	11	0	+19
Interes oz. pripravljenost za zaposlitev (motiviranost)	1	0	6	-5
Drugo	0	1	0	+1

\* Pri tem odgovoru je potrebno pojasniti, da osebe ocenjujejo, da nimajo zadostnih drugih (finančnih) virov, ki bi jim omogočali primerni življenjski standard (s tem pa tudi ustrezno socialno varnost), da jim ne bi bilo potrebno iskati zaposlitve

Odgovori kažejo na visoko stopnjo "zunanjih" razlogov oziroma okoliščin, na katere sami nimajo večjega vpliva in so neposredno privedle k njihovi dolgotrajni brezposelnosti. Pomanjkanje ustreznih delovnih mest in delodajalcev, ki bi upoštevali njihove posebnosti (omejitve in zdravstvene težave) vidijo kot največjo oviro za zaposlitev. Zanimivo je tudi, da ocenjujejo, da motiviranost (interes in pripravljenost za zaposlitev) ni pomemben dejavnik za pridobitev zaposlitve. Pri kasnejši obrazložitvi teh mnenj se izkaže, da menijo, da se do zaposlitve pride skoraj izključno "po zvezah in poznanstvih", da bi jim službo moral "nekdo" priskrbeti, a sami takšnih poznanstev nimajo. Prav tako velik del te skupine ocenjuje, da bi zaradi finančnih razlogov bili pripravljeni sprejeti katerokoli delo in da njihovi sedanji prihodki, v času brezposelnosti ne omogočajo neaktivnosti na trgu delovne sile.

Ta del naloge je bil predviden za odkrivanje nekaterih skupnih značilnosti oseb iz obeh skrajnih podskupin. Prav tako tudi prepoznavanju nekaterih skupnih okoliščin, ki bi lahko nakazovale razloge za zaposljivost na eni strani, oziroma za nezaposljivost (ki se kaže kot dolgotrajno brezposelnost) podskupine na drugi strani. Odgovor o ključnih dejavnikih

zaposljivosti (znanju, veščinah, spretnostih, ki se odražajo kot kompetence in predstavljajo človeški kapital), s katerimi razpolagajo posamezniki iz obeh skupin, bo potrebno poiskati na individualni ravni.

#### **3.2.4. Ugotavljanje prisotnosti ali odsotnosti dejavnikov zaposljivosti skozi 4 vrste kapitala, s katerim razpolagajo posamezniki v skrajnih skupinah**

Za končni odgovor, kaj odločilno vpliva na zaposljivost posameznika, je potrebno preiti na mikro nivo (individualno raven), torej na ugotavljanje prisotnosti oziroma odsotnosti ter načine razpolaganja s kapitalom, ki ga posedujejo sodelujoči (v raziskavo vključeni) posamezniki. In to ne le skozi skupne značilnosti v okviru podskupine, temveč z dejanskimi razlogi, okoliščinami in vplivi, ki so jih v procesu iskanja zaposlitve (v času njihove brezposelnosti) deležne te osebe. Na tem mestu ne zadostuje več obdelava odgovorov anketnega vprašalnika, analiza zabeležk v okviru zaposlitvenih načrtov (portfolio) in analiza zbranega gradiva iz obstoječih podatkovnih baz. Potrebna je zahtevnejša vzročno-posledična preveritev relevantnih dejstev iz odgovorov tipičnih predstavnikov skupin.

Metodološko je zbiranje podatkov o tem zastavljeno kot strukturiran, vodeni intervju s tipičnimi predstavniki obeh skrajnih skupin (hitro in lahko zaposljivi na eni strani ter dolgotrajno brezposelne osebe na drugi strani). Sledi iskanje in primerjava skupnih značilnosti, posebnosti in pomembnih razlik, vse z namenom poskusa oblikovanja podlage za uporabno teorijo.

Osnovna zamisel je, da so posamezniki, ki razpolagajo s čim več t.i. "človeškega kapitala" in ga znajo tudi uporabiti, ko je to potrebno (v primeru neprostovoljne brezposelnosti), visoko zaposljivi. To pomeni, da se sploh ne znajdejo v situaciji, da bi bili prisiljeni koristiti instrumente socialne varnosti, ali pa so je deležni izjemno kratko obdobje, dokler pač ne aktivirajo svojih potencialov v raznih oblikah in vrstah kapitala. Obratno pa bi seveda naj veljalo za osebe, ki ne razpolagajo s (ali razpolagajo z izjemno malo oziroma šibkim) kapitalom.

Za namen te študije je potrebno navedene potenciale, kompetence in dejavnike, najprej "prevesti" v štiri različne vrste kapitala (fizični-finančni, socialni, kulturni in simbolni), s katerimi razpolagajo (ali pač ne) posamezniki znotraj teh podskupin. Vsaka izmed vrst kapitala je razdeljena na štiri dejavnike, ki vplivajo na zaposljivost.

## **I. FINANČNI (FIZIČNI) – EKONOMSKI KAPITAL**

Gre za lastne finančne vire ali potencialne vire, s katerimi (lahko) razpolaga posameznik:

- A. razpolaganje z lastnimi (likvidnimi) finančnimi sredstvi – raznovrstni prihodki (prihranki, obresti, plačila, darila, dotacije, zavarovalnine ...)
- B. kapital, ki izhaja iz lastništva nepremičnin, premičnin, podjetij, patentov idr. (rente, dividende, najemnine, prodaja deležev in delnic ...)
- C. kapital, ki je namenjen lastni uporabi (lastništvo ali solastništvo nepremičnega in premičnega premoženja, ki je namenjeno izključno lastni uporabi, npr. stanovanje, hiša, avtomobil ...)
- Č. finančni viri, ki izvirajo iz širše podporne mreže posameznika (zmožnost zagotavljanja finančnih sredstev s strani prijateljev, družine, lokalnih in državnih institucij)

## **II. SOCIALNI KAPITAL**

Za to vrsto kapitala je značilno, da je odvisen od posameznikove vključenosti v razna socialna omrežja, hkrati pa omogoča navezovanje in vključevanje v nova omrežja. Višja socialna integracija v družbeni sistem (institucij in neformalnih povezav) pomembno vpliva na odločanje o tem, ali sploh in v katere socialne stike posameznik vstopa (Turner, 1991). Le-ti zagotavljajo informacije, zmanjšujejo ali odpravljajo nekatere ovire in imajo tudi funkcijo rezervne mreže socialne varnosti.

- D. socialna vključenost v formalna omrežja (pridobljeno pretežno v interakcijah posameznika v okviru institucij, kot npr. izobraževanje, zaposlitve ...)
- E. socialna vključenost v neformalna omrežja (skozi interakcije v okviru neformalnih združenj – društva, udejstvovanja v humanitarnih, kulturnih, športnih, političnih in drugih organizacijah)
- F. podpora ožje in širše družine (kompaktnost družinskega omrežja v nefinančnem smislu)
- G. vključenost v programe aktiviranja in/oz. programe aktivne politike zaposlovanja

## **III. KULTURNI KAPITAL**

Kot kulturni kapital bi lahko opredelili posameznikov odnos do vrednot, ki sooblikujejo njegov nazor in ga umeščajo v družbeno življenje (stopnja socialno-kulturne integriranosti in dovzetnost za sprejemanje kulturnih vzorcev).

- H. formalna izobrazba – pridobljena znanja v okviru formalnega izobraževanja
- I. večine, navade, spretnosti in znanja – pridobljeni v neformalnih oblikah izobraževanj, usposabljanj

- J. "kulturni krog" posameznika (svetovni nazor, življenjski slog, moralne in etične norme)
- K. odnos do kulture dela (delo kot osrednja vrednota) – delovne navade, (ne)potrebnost zaposlitve, (ne)zaposlenost kot vzorec ...

#### IV. SIMBOLNI KAPITAL

Kot simbolni kapital (po Bourdieu v Turner, 1991: 512) se razume uporaba simbolov za legitimacijo posesti različnih oblik ostalih treh vrst kapitala. V tem primeru so torej zajeti načini, na katere se manifestirajo, izkazujejo in uporabljajo vse zgoraj naštetе oblike kapitala. Seveda ob ključni vrednoti (zdravje), ki je izpostavljena na prvem mestu, saj je izjemno pomembna za zaposljivost posameznika. Prav tako so zajete nekatere kompetence, ki aktivirajo ostale oblike kapitala – predstavljajo torej **sposobnosti uporabe kapitala**. Brez teh kompetenc predstavljajo ostale oblike tako rekoč "mrtev kapital" ali pač le potencialni kapital.

- L. zdravje, počutje (skrb za lastno zdravje)
- M. sposobnost prepoznavanja in koriščenja priložnosti (sposobnost ocenitve ovir, priložnosti, slabosti, prednosti)
- N. razmišljati, delovati pozitivno in se tako znati tudi predstaviti (intelektualne sposobnosti in komunikacijske spretnosti)
- O. psihofizične predispozicije (življenjska energija, moč, vztrajnost, fizična spretnost, skladnost, lepota ...).

Skozi naštetih in opisanih 16 kazalnikov človeškega kapitala, ki so po sklopih združeni v zgoraj navedene 4 različne skupine, je po 4-stopenjski lestvici ovrednotena stopnja prisotnosti oziroma odsotnosti posamezne vrste kapitala.

Potrebno je namreč potrditi ali ovreči hipotezo, da je visoko (torej tudi hitro) zaposljiv tisti posameznik, ki razpolaga z veliko količino človeškega kapitala, za katerega načrtno skrbi, ga povečuje ali vsaj ohranja. Pri tem želim ugotoviti, katere vrste kapitala so odločilne, na kakšen način si jih je posameznik pridobil, kako ga uporablja. Seveda je v ospredju zanimanja skupina dolgotrajno brezposelnih, ki jim nikakor ne uspe najti zaposlitve. Pri tej skupini se ugotavljajo predvsem razlogi (odsotnost oziroma nizka prisotnost posameznih vrst kapitala, zmanjševanje le-tega, vzroki in razlogi za to ter posledice le-tega).

Izbranih je bilo po 6 tipičnih predstavnikov iz vsake skupine in dodatno iz skupine oseb, ki so se odjavile v vmesnem obdobju (od 1 do 3 let po prijavi).



## Vrednotenje prisotnosti/odsotnosti posameznih kazalnikov človeškega kapitala

Stopnje prisotnosti posameznega dejavnika kapitala so razvrščene v 4-stopenjsko lestvico:

0 – ni prisotno I 1 – zelo malo prisotno I 2 – prisotno I 3 – zelo močno prisotno.

**Tabela 3.15: Dejavniki posameznih vrst kapitala (po sklopih združeni v 4 različne skupine) po stopnjah prisotnosti v treh vzorčnih skupinah**

dej. kap. Respond.	fin a	FIN B	FIN c	FIN č	SOC d	SOC e	SOC f	SOC g	KUL H	KUL i	KUL j	KUL k	SIM l	SIM m	SIM N	SIM o	skupaj Σ
Aa	0	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	36
Bb	2	1	2	0	1	1	2	0	1	2	1	3	3	3	2	2	26
Cc	2	2	3	1	2	2	1	0	2	2	2	2	2	3	3	2	31
Čč	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	35
Dd	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	32
Ee	0	0	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	18
<b>Skupaj</b>																	<b>Σ 30</b>
<b>ZAP.</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,2</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>	<b>1,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>Φ 1,93</b>
Ff	0	0	2	3	0	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	12
Gg	0	0	0	2	2	0	2	2	3	1	1	2	1	1	1	0	20
Hh	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	30
Ii	1	0	1	2	2	3	3	0	2	1	1	0	2	1	1	2	22
Jj	1	2	3	2	1	1	2	0	0	1	0	1	1	2	1	1	19
Kk	1	2	2	3	0	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	0	15
<b>Skupaj</b>																	<b>Σ19,7</b>
<b>DBO</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,5</b>	<b>1</b>	<b>0,8</b>	<b>Φ 1,24</b>
Ll*	0	0	0	3	0	1	2	0	1	0	0	0	2	1	1	2	14
Mm+	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	29
Nn*	1	1	3	3	2	2	3	0	2	2	1	1	1	2	2	2	29
Oo+	0	0	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	29
Pp+	0	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	32
Rr+	2	1	3	2	1	0	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	22
<b>Skupaj</b>																	<b>Σ25,8</b>
<b>kt. sk.</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>2</b>	<b>2,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>Φ 1,53</b>
<b>δ(Z-D)</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,5</b>	<b>+0</b>	<b>+1</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,5</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,3</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,5</b>	

\* odjava iz razloga, ki ne pomeni zaposlitve (prenehanje zaradi odklonitve zap.ali neaktivnosti

+ odjava zaradi zaposlitve

Zaradi zanimivih dejstev, okoliščin in razlogov je vsak izmed teh tipičnih predstavnikov skupine predstavljen tudi opisno (kratek povzetek študij primerov respondentov) v širšem kontekstu, ne le tabelarno kot skupek ovrednotene posamezne vrste kapitala. (Kratki povzetki se nahajajo v prilogi D.)

#### **A. Skupina oseb, ki jim uspe zlahka najti ponovno zaposlitev (aa-ff)**

Iz skupine 76 oseb, ki so se zaposlili v manj kot treh mesecih po prijavi v referenčnem mesecu, je bila izbrana manjša skupina (6) oseb, ki jim je to v nadaljnjih 3 letih uspelo vsaj še enkrat. Pomeni, da so po preteku zaposlitve za določen čas ponovno postali brezposelni in v kratkem obdobju brezposelnosti ponovno našli zaposlitev. Pri tem so pretežno izločene osebe, ki so se ponovno zaposlile pri istem delodajalcu, saj to ne bi odražalo njihove zaposljivosti (in prek oblik kapitala identifikacijo dejavnikov zaposljivosti).

#### **B. Skupina dolgotrajno brezposelnih oseb (gg-ll)**

Iz skupine 21 oseb, ki so po treh letih prijave še vedno v evidenci brezposelnih, je v podrobnejšo obravnavo, namenjeno odkrivanju elementov zaposljivosti skozi različne vrste kapitala, vključenih 6 tipičnih predstavnikov te skupine. Vzorec je izbran tako, da so čim bolj reprezentativno zajete vse strukturne značilnosti (spol, starost, izobrazba, omejitve ...) skupine. Pridobivanje podatkov je potekalo v več fazah in je bilo možno sprotno spremljanje njihove aktivnosti (opravljenih več pogovorov in poglobljenih obravnav, z namenom odstranjanja prikritih ovir za zaposlitev).

#### **C. Skupina oseb, ki so se odjavili iz evidence v obdobju od 3 mesecev do 3 let (naključni vzorec) - kontrolna skupina (mm-rr)**

V to skupino oseb je izbranih 6 oseb, ki bi lahko predstavljali nek povprečni vzorec brezposelnih oseb. Za čim boljšo reprezentativnost skupine, so v vzorcu zajeti naključno izbrani primeri respondentov oziroma njihove ključne karierne zabeležke, ki lahko kar najbolje odražajo povprečno strukturo (spol, starost, izobrazbo, omejitve ...).

### **3.2.5. IZSLEDKI KVALITATIVNE RAZISKAVE**

Izsledki so omejeni na posamične (a metodološko relevantne) dejavnike zaposljivosti, oziroma izhajajo izključno iz navedenega opazovanega vzorca.

Že na prvi pogled se kažejo nekatere pomembne razlike v stopnjah prisotnosti posameznih vrst kapitala, pa vendar je pri interpretaciji teh rezultatov potrebno upoštevati tudi širši kontekst in prikrita ozadja.

**Za finančni (fizični) – ekonomski kapital** se je predpostavljalo, da pomembno vpliva na zaposljivost posameznika, vsaj v smislu, da lahko razpolaganje s to vrsto kapitala omogoči, ali bistveno poveča dostopnost do zaposlitve. Izsledki sicer pokažejo določeno, zmerno razliko v prisotnosti tega kapitala med tistimi, ki so se zaposlovali in tistimi, ki jim to ni uspelo. Nikakor pa ta vrsta kapitala ni odločujoč dejavnik za povečano zaposljivost. Razbrati je moč dvojnost vpliva ekonomskega kapitala na zaposljivost. Po eni strani namreč razpolaganje s to obliko kapitala nekatere osebe spodbuja k aktivnostim za iskanje zaposlitve (želijo ohraniti ali povečati ta kapital), po drugi strani pa nekatere osebe odvrča od intenzivnega iskanja zaposlitve (zagotovljena sredstva omogočajo zadovoljevanje nujnih potreb ter dvignejo pogoje, pod katerimi so se pripravljene zaposliti), s tem pa zmanjšuje njihovo zaposljivost.

**Dejavnik A** (finančna sredstva) je tako sicer močnejše prisoten pri skupini takoj zaposljivih, a ni popolnoma jasno, ali gre za vzrok ali posledico zaposljivosti. Nekaterim iz skupine zaposljivih je predstavljal odsotnost te vrste kapitala bistveni motiv za uspešnost, drugim iz iste skupine pa je bil motiv ohranitev tega kapitala.

**Dejavnik B** (razni prihodki, ki izhajajo iz lastništva ekonomskega kapitala) se ne izkaže kot zelo pomemben dejavnik zaposljivosti. Še v manjši meri, kakor prejšnji, je namreč izražena razlika. Spet so znotraj skupine razlike večje, kakor med skupinama. V skupini dolgotrajno brezposelnih sta dva respondenta, ki jima ta kapital predstavlja večjo oviro pri zaposlitvi (manj motivirani za iskanje zaposlitve, saj jim v kombinaciji s socialnimi pomočmi nanese enako ali več prihodka kakor zaposlitev – seveda ob bistveno manjši angažiranosti).

**Dejavnik C** (kapital namenjen lastni uporabi) se izkaže za praktično nevtralnega. Tudi dolgotrajna brezposelnost ne povzroča izgube te oblike kapitala. To kaže na relativno visoko stopnjo varovanja pred tveganjem najhujših oblik revščine v Sloveniji. Posamezniku tako npr. ni nujno prodati lastnine za preživetje, oz. je to pripravljen storiti le v skrajni sili.

**Dejavnik Č** (finančni viri – zlasti socialni transferji) se izkaže kot izrazito prisotni v skupini dolgotrajno brezposelnih. To je sicer logično, saj so osebe iz te skupine finančno prikrajšane. Kolikšen je vpliv tega dejavnika na zaposljivost, je sicer vprašljivo, a v kombinaciji z dejavnikom B (drugi prihodki), zlasti pa dejavnikom K (osrednjost dela kot vrednote), je moč sklepati, da ima v določenih primerih precej negativni kakor pozitiven vpliv. Seveda je jasno, da v teh primerih namen (finančnih pomoči) ni dosežen. Apliciranje na celotni sistem socialne

varnosti v Sloveniji sicer ne bi bilo umestno, a vendarle kaže na določene odklone, ki jih je potrebno prepoznati, da bi jih lahko preprečili ali vsaj zmanjšali.

Za **socialni kapital** je bilo pričakovati, da bo imel, podobno kot ekonomski kapital, velik vpliv na zaposljivost, da bo torej visoka korelacija med prisotnostjo te vrste kapitala in zaposljivostjo ter seveda obratno. Izkaže se, da sicer manjša povezanost obstaja, ni pa ključni dejavnik zaposljivosti. Zanimivo je, da je bolj kot razvitost in intenzivnost socialnega omrežja (količina socialnega kapitala merjena skozi število oseb v omrežju in število stikov z njimi), pomembna zmožnost uporabe le-tega. Opazno je namreč, da je pri dolgotrajno brezposelnih "potencialno zaposlitveno uporabno" socialno omrežje nadomestilo omrežje na drugih (potencialno zaposlitveno manj uporabnih) področjih. S trajanjem brezposelnosti je bil odmik opaznejši.

**Dejavnik D** (formalno socialno omrežje) se izkaže za precej manj pomembnega, kakor je bilo pričakovati. Sicer je zabeležena določena razlika v tej vrsti kapitala med obema skupinama, a le ta ni odločilna. Torej tudi vključenost v izobraževanja, široko socialno omrežje, ki izhaja iz interakcij posameznika z institucijami sistema, ne zagotavlja samo po sebi večje zaposljivosti. Tudi v povezavi z dejavnikom H (formalna izobrazba), ki naj bi predstavljal bistveni element zaposljivosti že zaposlenih (raziskava ...), se izkaže, da ima le manjši vpliv.

**Dejavnik E** (neformalno socialno omrežje) ima podoben vpliv na zaposljivost kot predhodni. Pri preveritvi odgovorov je opazna razlika, da skupina zaposljivih to omrežje prepoznava kot zaposlitveni potencial, medtem ko skupina dolgotrajno brezposelnih sodeluje v omrežjih, kjer tega potenciala skorajda ni.

**Dejavnik F** (podpora družine) se izkaže za skoraj nevtralnega na agregatni ravni, medtem, ko na individualni ravni igra pomembnejšo vlogo. Posameznikom znotraj skupine zaposljivih omogoča, da so fleksibilnejši pri uravnavanju delovnega in družinskega življenja, po drugi strani pa nekaterim posameznikom v skupini dolgotrajno brezposelnih ta podpora omogoča nižjo aktivnost. To se izkaže pri preizkusu s kontrolno skupino.

**Dejavnik G** (vključenost v programe APZ) v nekoliko večji meri vpliva na zaposljivost kot prejšnji trije. Glede na izjemno kratek čas od prijave do zaposlitve respondentov prve skupine se tudi ne more odraziti v pravi meri. Primerjalno s kontrolno skupino so vrednosti že bolj izražene, a zlasti v smislu, da se osebe raje odjavijo iz evidence brezposelnih, kakor vključijo v programe aktivne politike zaposlovanja. Pri dolgotrajno brezposelnih pa tudi ti programi več ne dajejo ustreznih učinkov.

**Kulturni kapital**, ki mu je bila bolj pripisana vloga posrednega in manj izrazitega dejavnika zaposljivosti, se izkaže za bolj pomembno vrsto kapitala. Manj izrazita povezava od pričakovane je vezana na izobrazbo, medtem ko je precej večja v odnosu do dela kot vrednote (v skupini dolgotrajno brezposelnih so, za razliko od skupine hitro zaposljivih, v precejšnji meri dali prednost denarju kot zaposlitvi<sup>20</sup>).

**Dejavnik H** (formalna izobrazba kot vrednota) se izkaže kot pomemben, a ne izrazit dejavnik zaposljivosti. To gre pripisati precej uravnoveženemu vzorcu v vseh treh skupinah (vključno s kontrolno skupino), saj je izobrazbena struktura oseb iz skupin skoraj identična. Tako hitro zaposljivi niso pripisovali svoji izobrazbi pretirane vloge pri zaposljivosti, dolgotrajno brezposelni pa prav tako ne (pri višje izobrazbi celo označen kot dejavnik zmanjšane zaposljivosti).

**Dejavnik I** (vrednota neformalnega vseživljenjskega izobraževanja/usposabljanja) je označen kot pomembnejši faktor zaposljivosti kot dejavnik formalne izobrazbe. Skupina hitro zaposljivih ga je prepoznala kot dobro unovčljiv potencial (glej tabeli št. 3.15. in 3.13.), saj so jim ravno znanja, pridobljena na neformalni način (izkušnje, spretnosti, veščine...), odločilno pripomogla k zaposlitvi. Tako jim predstavljajo konkurenčno prednost. V skupini dolgotrajno brezposelnih je, tudi zaradi precej nižje raznolikosti njihovih izkušenj, ta dejavnik pretežno odsoten.

**Dejavnik J** (kulturna umeščenost posameznika v družbi) se izkaže za manj pomemben dejavnik zaposljivosti. Mogoče je dejansko ta element pomembnejši pri specifičnih, strokovno zahtevnejših delovnih področjih. Osebe iz referenčnih skupin temu niso pripisale večjega vpliva. Tudi razlika v razpolaganju s tem kapitalom med skupinami ni očitna. Je pa v veliki meri povezana z izobrazbo posameznika.

**Dejavnik K** (zaposlitev/delo kot vrednota) se izkaže kot ključni, visoko rangiran element zaposljivosti. Neposredno je povezan z (notranjo) motivacijo posameznika za njegovo aktivnost na trgu delovne sile. Razlikovanje med delom in zaposlitvijo (v skupini dolgotrajno brezposelnih) ima globlje razsežnosti, saj razumevanje te dvojnosti izhaja iz globoko zakoreninjene miselnosti, da oba pojma nista povezana. Za del dolgotrajno brezposelnih, zaposlitev (delovno razmerje) pomeni zagotovljeno socialno varnost, za drugi del te

---

20. Vprašanje se je nanašalo na lestvico vrednot. Zanimivo je, da v skupini dolgotrajno brezposelnih prihaja do različnega vrednotenja dela in zaposlitve. Osebe z zdravstvenimi omejitvami in manj aktivni višje pozicionirajo zaposlitev, ostali pa delo. V skupini hitro zaposljivih obema pojmom pripisujejo enak pomen.

populacije pa zaposlitev pomeni "izgubo" socialne varnosti (v smislu prenehanja nekaterih izplačil in ugodnosti), do katerih so upravičeni kot brezposelne osebe, predvsem pa izgubo neko vrste "svobode", kar je povezano z življenjskim slogom dolgotrajno brezposelnih oseb.

### **Simbolni kapital**

Razpolaganje s to vrsto kapitala se je izkazalo kot ključno in odločilno za zaposljivost oseb, vključenih v raziskavo. Mogoče je metodološko sicer zastavljena širše kot jo opredeljuje teorija (manifestacija skozi skrb za zdravje in psihofizične predispozicije), pa vendarle so razlike med skupinama na tem segmentu največje.

**Dejavnik L** (skrb za lastno zdravje) je dejavnik, za katerega se v skupini hitro zaposljivih izkaže, da je prisoten v največji meri. Respondenti te skupine dojemajo dejavnik zdravja kot vodilni in temeljni za njihovo zaposljivost. Menijo, da imajo sami pomemben vpliv na to, da ga ohranjajo, in sicer s primerno skrbjo in uravnoveženim načinom življenja. Respondenti iz skupine dolgotrajno brezposelnih pa imajo ta dejavnik bolj za danost, ki ni prav v veliki meri odvisna od njih samih. Dejstvo pa je, da so osebe iz skupine dolgotrajno brezposelnih oseb zdravstveno precej bolj ovirane kot osebe iz skupine hitro zaposljivih (v slednji ima le eden status invalida in še en občasne, manjše zdravstvene težave, medtem ko je v skupini dolgotrajno brezposelnih situacija ravno obratna). Kaj je vzrok in kaj posledica, ni moč pojasniti.

**Dejavnik M** (sposobnost prepoznavanja in koriščenja priložnosti) je zmerno pomemben za zaposljivost posameznika. Zanimivo je, da so dolgotrajno brezposelne osebe bolj dojemale statični pristop (čakanje na pravo priložnost), medtem ko je bil osebam iz skupine hitro zaposljivih bližje dinamični – aktivni pristop (ustvariti si priložnost).

**Dejavnik N** (pozitivna podoba) se izkaže za zelo pomemben dejavnik zaposljivosti. Pretežni del dolgotrajno brezposelnih oseb namreč meni, da ne bodo uspešni kandidati za delovno mesto. Vnaprej iščejo ovire in razmišljajo o razlogih, zakaj ne bodo uspeli. Seveda pa je (izkustveno) po dolgotrajnem iskanju zaposlitve in velikem številu negativnih odgovorov njihova samopodoba precej načeta in tovrstno delovanje predstavlja neke vrste "obrambni mehanizem" pred neuspehi.

**Dejavniku O** (psihofizične predispozicije) je pripisan zelo velik pomen. Podobno kot pri dejavniku "skrb za zdravje" je tudi tu opazno, da posamezniki iz skupine dolgotrajno brezposelnih ocenjujejo, da s tem kapitalom razpolagajo v majhni meri, a hkrati poudarjajo, da na to sami nimajo nobenega vpliva. Tudi v skupini hitro zaposljivih temu dejavniku sicer sprva pripišejo manjši pomen, kot se izkaže pri preveritvi skozi vprašanja, ali menijo, da bi

bili brez tega dejavnika tako uspešni. Videti je, kakor da ne bi želeli priznati, da s to vrsto kapitala razpolagajo, čeprav vedo, da jim odpira marsikatera vrata.

Glede na nekoliko nenavadne in nepričakovane izsledke tega kvalitativnega raziskovanja je bila vzporedno opravljena še dodatna preveritev razlogov (dejavnikov zaposljivosti) na drugi skupini dolgotrajno brezposelnih oseb. V tem primeru je bilo v referenčno skupino vključenih 40 dolgotrajno brezposelnih oseb (v evidenci brezposelnih prijavljeni več kakor 24 mesecev) in imajo zaključeno VII. stopnjo strokovne izobrazbe<sup>21</sup>.

Rezultati in ugotovitve glede vrst kapitala ter uporabe le-tega so skoraj identični kot pri skupini dolgotrajno brezposelnih iz referenčne skupine v tej nalogi.

### **3.2.6. Sklepne ugotovitve (sinteza) empiričnega dela naloge**

Pri interpretaciji v raziskavi dobljenih rezultatov je za korektnost izsledkov potrebno upoštevati tudi širši okvir – torej nekatere okoliščine na samem trgu delovne sile. Pretežni del longitudinalnega spremljanja vzorčne skupine (gre za obdobje v letih od 2006 do 2009) je bilo zaposlitvenih priložnosti relativno veliko v prvih treh četrtinah referenčnega obdobja. Situacija na trgu delovne sile pa se je precej spremenila po oktobru 2008, ko se tudi na lokalnem trgu delovne sile začne močno odražati gospodarsko-finančna kriza, ki se za tem prevesi v recesijo.

Pa vendarle. Nekateri dejavniki zaposljivosti, ki so se v raziskavi pokazali kot ključni, terjajo razmislek o vzrokih, razlogih in okoliščinah, v katerih se zgodi (dogaja) dolgotrajna brezposelnost. Dejstvo je, da se ekonomski (finančni) kapital ne izkaže za ključni element zaposljivosti. Tudi možnost pridobitve pomoči v okviru obstoječega sistema socialne varnosti (razne pomoči brezposelnim) samo po sebi ni odločilna za zdrs v dolgotrajno brezposelnost.

---

21. Nekoliko drugače, kakor v prejšnjem vzorcu, je v primeru dolgotrajno brezposelnih strokovnjakov z zaključeno VII. stopnjo izobrazbe potekala raziskava v 4 fazah:

- izbor oseb za referenčno skupino in seznanitev s potekom nadaljnjih korakov za ugotavljanje dejavnikov njihove dolgotrajne brezposelnosti,
- skupinske oblike dela, z namenom odkrivanja lastnih potencialov in pomanjkljivosti,
- izvedba testiranj s psihometričnimi instrumenti (testi osebnosti, testi študijskih interesov in inteligenčni testi) ter interpretacija rezultatov,
- individualna poglobljena karierna svetovanja, s poudarkom na identifikaciji ovir za uspešen nastop na trgu dela.

To kaže, da je na zaposljivost potrebno gledati bolj celostno. Samo izpostavljanje posameznega dejavnika zaposljivosti, izraženega skozi posamezno vrsto kapitala, bi skoraj zanesljivo privedlo do napačnih zaključkov.

Izkaže se, da so za visoko stopnjo zaposljivosti prebivalstva precej pomembnejši "mehkejši dejavniki" kulturnega in simbolnega kapitala. Predstavljata namreč temeljno infrastrukturo in podlago zaposljivosti. Nizka stopnja razpoložljivosti s tema vrstama kapitala (ali vsaj posameznih elementov – dejavnikov) za posameznika pomeni precejšnjo stopnjo tveganja dolgotrajne brezposelnosti in zdrsa v revščino. Tega ne more tega nadomestiti noben sistem socialne varnosti, pa naj bo še tako dober in dorečen. Tudi razpolaganje s finančnim kapitalom (seveda, v kolikor ta ne omogoča umika posameznika s trga delovne sile, a to še vedno nima pozitivnega vpliva na zaposljivost), kakor tudi socialnim kapitalom (katerega vpliv se izkaže za nekoliko manjšega, kot se je predvidevalo), sta lahko le delni nadomestek, ki začasno omogoči ali poveča njegovo zaposljivost.

Torej je naloga vsakega posameznika, da se kot akter na katerem koli segmentu trga delovne sile zavzema in skrbi za povečevanje ključnih vrst svojega kapitala. S tem trajneje pridobiva in ohranja lastno zaposljivost. Aktivna skrb za konkurenčnost na trgu delovne sile zmanjšuje možnosti za zdrs v dolgotrajno brezposelnost.

Seveda pa je potrebno na sistemski ravni spodbuditi in urediti vse potrebno, da je omogočena pridobitev, ohranitev ter uporaba vseh vrst človeškega kapitala, s katerimi razpolaga posameznik. Potrebno je skrbeti, da se bo ves čas plemenitil in naraščal. Pravica in dolžnost do vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja, aktivacija brezposelnih oseb (tudi z namenom preprečevanja pridobivanja vzporednih prihodkov), seveda ob ustrezni spodbudi v smislu zadostne in dostojne socialne varnosti v obdobju aktivne brezposelnosti, je nujna prioriteta in usmeritev izvajalcev politike zaposlovanja. Torej ne le na deklarativni ravni, za katero bi lahko skoraj zatrdili, da je dokaj dobro zastavljena. Kakor je ugotovljeno že v prvem delu tega poglavja, se večji del problema dogaja na izvajalski ravni, ko nekatere dobro zamišljene rešitve v predpisih, operativno niso izvajane smiselno. Tako ostaja vseživljenjsko učenje domena manjšega števila osveščenih, zlasti pa je opazen deficit systemske ureditve tega področja (nacionalni program) in predvsem pomanjkanje družbene odgovornosti večjega dela organizacij (delodajalcev). Nekatere svetle izjeme pa vendarle potrjujejo, da s sodobnimi organizacijskimi prijemi (glej poglavje 2.2.3. te naloge in predloge menedžerjem za vlaganje



v človeški kapital – Kanter, 1997), brez bistvenih finančnih vlaganj, dosegajo dobre rezultate pri zagotavljanju pogojev dviga zaposljivosti.

Torej (omejen) preizkus dejavnikov zaposljivosti v praksi prek (ne)uspešnih primerov (ne)zaposljivosti, ki so analizirani ter predstavljeni v empiričnem delu, pokaže, da je potrebna uravnotežena skrb vseh socialnih partnerjev za povečevanje tistih vrst kapitala posameznika, ki zagotavljajo njegovo zaposljivost v kar največji meri. To je nujno povezati s predlogi za izboljšavo sistema socialne varnosti v Sloveniji. Pomen koncepta zaposljivosti, na katerem mora temeljiti nov sistem socialne varnosti, se obvezno dopolnjuje z mehanizmi "odskočne deske" ali "trampolina", ki v nekaterih pogledih kakovostno nadgrajuje dosedanjo mrežo socialne varnosti "safety net".

#### 4. KONCEPT ZAPOS LJIVOSTI KOT PODLAGA ZA PRENOVO SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI

Uspešnost sodobne države in njene socialne politike se ocenjuje zlasti s tem, kako uspeva zmanjševati strese, ki prihajajo iz okolja, oziroma koliko povečuje politično, gospodarsko in predvsem socialno varnost državljanov (Rus 2001: 7). Država je najmanj vredna tedaj, ko ne uspeva zadostno zaščititi svojih prebivalcev pred raznimi nevarnostmi in tveganji, ki pretijo iz vse bolj globalnega okolja. Zato mora vsaka država, ki želi biti uspešna, nameniti še posebno pozornost oblikovanju svoje lastne socialne politike. Nujno je sproti prilagajati, razvijati ter posodabljati sisteme socialne varnosti, da lahko ohranja krhko ravnovesje med ekonomskim in socialnim podsistemom.

Razvitost sistema socialne varnosti se odraža v gostoti mreže socialne varnosti (social safety net), njeni zmožnosti zajeti kar najširši krog uporabnikov (dostopnosti upravičencem) ter seveda nujni prožnosti tega sistema, v smislu optimalnega razporejanja razpoložljivih resursov. Pri tem je izjemno pomembno najti pravo razmerje med pasivnimi oblikami sistema socialne varnosti (temelječih na zagotovljenih državljanskih pravicah) in aktivnimi ukrepi (običajno v manjši ali večji meri z aktivnostjo pogojevanih pravicah). Le-to omogoča čim boljše in kakovostnejše vračanje brezposelnih oseb na formalni, legalni (po možnosti tudi na primarni) trg dela, po možnosti na kakovostnejša delovna mesta, z višjo dodano vrednostjo. Seveda je pomembno v okviru prožne mreže socialne varnosti, kombinirane z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, zagotavljati tudi delovna mesta, ki so namenjena osebam, ki zaradi raznih razlogov niso (začasno ali trajno) konkurenčne na primarnem trgu dela. Gre za delno, večinsko ali v celoti subvencionirana delovna mesta, na katera se začasno ali v določenih primerih tudi trajneje zaposlujejo posebne skupine oseb, ki na nereguliranem (odprtem) trgu dela nimajo v nekem obdobju prav nobenih možnosti za pridobitev ali ohranitev "realne" zaposlitve. S tem, ko so aktivni, vendarle nekako participirajo v delovnem procesu, ohranjajo in/ali razvijajo svoje potencialne, prispevajo svoj (čeprav običajno skromen) delež k družbeni blaginji. Socialno naravnana država blaginje mora postati država, ki investira v razvoj socialnega kapitala («Social Investment State») svojih državljanov. Giddens (1998: 99) jo opredeli kot državo, ki svoje dolžnosti s področja socialne pravičnosti in enakosti izpolnjuje prek "redistribucije" priložnosti in ne več preko "redistribucije bogastva".

Dejstvo je, da se sistemi socialne varnosti v sodobnih razvitih družbah nenehno spreminjajo in prilagajajo novim družbenim razmeram. Načelo prilagajanja in usklajevanja prava družbenim razmeram je eno izmed načel pravne države. Glede tega obstaja enotno stališče tako na strokovni ravni (pravne, ekonomske in sociološke stroke), kakor tudi načelna podpora socialnih partnerjev. Vprašanje pri tem je, ali so resnično najbolj primerni načini prilagoditve povezani z zmanjševanjem in celo ukinjanjem pravic iz sistema socialne varnosti. Ali je ustrezno spodbujati zaposljivost brezposelnih oseb z izrazitejšim pogojevanem teh pravic z vse večjo aktivnostjo? Predvsem z zaostritvijo pogojev za pridobitev, ohranitev ter nenehno grožnjo po zmanjšanju ali celo ukinitvi pravic? Ali je na ta način mogoče doseči cilje, ki smo si jih zadali v okviru Lizbonske strategije? Zadnje novele temeljnih zakonov, ki urejajo pravni položaj brezposelnih oseb (ZDR, ZZZPB in ZSV), zagotovo vodijo k zmanjšanju socialne povezanosti, čeprav je cilj ravno nasproten (Strban, 2006). Odgovornost za dohodkovno varnost se tako prenaša iz javnih sistemov na posameznika in njegovo družino (pridobljene vrste kapitala). Javni sistem zavarovanj za primer brezposelnosti postaja vedno bolj pogojevan z aktivacijo, sistemi socialnih pomoči pa postajajo pretežno subsidiarne pravne narave. Ali je torej sploh mogoče uskladiti povečevanje odgovornosti posameznika za lastno socialno varnost, ob tem, da se socialne pravice povečujejo (ali vsaj ne zmanjšujejo)?

Vsekakor je potrebno upoštevati tudi pasti in nevarnosti, ki jih prinaša pogojevanje socialne varnosti z aktivacijo. Napovedovana večja prožnost trga delovne sile naj hkrati zagotavlja lažji dostop brezposelnih zavarovancev do denarnega nadomestila, ki mora biti v ustrezni višini, da se brezposelnim osebam ne bo potrebno dodatno ukvarjati s *„sivo ekonomijo“*<sup>22</sup>. V času brezposelnosti je namreč nujno poskrbeti za povečevanje zaposljivosti v okviru aktivne politike zaposlovanja (izobraževanja in usposabljanja, možnosti samozaposlitve ali v posebnih primerih tudi socialne vključenosti), ki vodi do vnovične kakovostne zaposlitve. Povečane aktivacije pa nikakor ni mogoče doseči zgolj z ukinjanjem, zmanjševanjem ter zaostrovanjem pogojev za pridobitev in prejemanje socialnih pravic. Sistem socialne varnosti ne sme biti razumljen kot nepotrebni strošek in večna ovira konkurenčnosti. Lahko je ključni element večje fleksibilnosti, ki zagotavlja socialno povezanost.

---

22. Izraz odraža delo v nelegalnih oblikah (delo in zaposlovanje na črno), s katerimi si velikokrat ravno brezposelne osebe zagotavljajo dodatne zaslužke za dostojno življenje.

#### 4.1. Perspektive prožnega trga delovne sile v Sloveniji in iskanje ravnovesja med varnostjo in prožnostjo

Ali lahko Slovenija ponudi svoj inovativni model "flexicurity"? Je zavest vseh socialnih partnerjev na takšni ravni, ki omogoča "win-win-win" situacijo, s tem pa napredek vseh? Dejstvo je, da se slovenski trg dela korenito spreminja, sprejeti pa bo potrebno še veliko praktičnih ukrepov, ki bodo usmerjali te procese v pravo smer. Dosedanje relativno uspešno vzdrževanje ravnotežja med ekonomsko učinkovitostjo in določenimi standardi socialne varnosti se odraža v solidni stabilnosti slovenskega trga delovne sile. In to kljub aktualnim pretresom na globalnih trgih, finančno-gospodarskim turbulencam ter svetovni krizi, ki se je na nekaterih trgih delovne sile odrazila precej bolj burno kot v Sloveniji. Dosedanje (aktualno, v letu 2009) precejšnje, a še zmeraj obvladljivo povečanje brezposelnosti je lahko priložnost in izziv hkrati za kakovostno vsebinsko nadgradnjo varne prožnosti. Mogoče tudi oblikovanja "originalnega in prepoznavnega SLO modela", ki ne more biti kopija sicer uspešnih, vendar na bistveno drugačnih izhodiščih temelječih modelih (npr. danski model ali nam nekoliko bližji avstrijski model). Možno pa je smiselno uporabiti (seveda ob nujnih modifikacijah) nekatere uspešne rešitve, ki so se v tuji praksi že izkazale kot koristne. Za to je nujno zelo dobro poznati prednosti in pomanjkljivosti obstoječega sistema socialne varnosti in razumeti vse podrobnosti ter okoliščine v katerih delujejo drugi uspešni modeli. Na podlagi tega vedenja je možno pripraviti ukrepe, ki pripeljejo do učinkovitih rešitev.

Glede na primerjalne prednosti in pomanjkljivosti sistemov socialne varnosti ter v okviru letih preprečevanja dolgotrajne brezposelnosti (avstrijski, danski in slovenski model<sup>23</sup>), bi vsekakor veljalo dodatno pozornost nameniti trem ključnim segmentom, ki se odražajo v zaposljivosti. Tako danski, kakor tudi avstrijski, sta za razliko od slovenskega sistema:

- A. razvila izjemno učinkovit sistem spodbud za izobraževanje ter usposabljanje zaposlenih (koncept vseživljenjskega učenja) in s tem porazdelila odgovornost za izobraževanje na vse akterje trga delovne sile,
- B. učinkovit sistem zavarovanj za primer brezposelnosti (obvezen in prostovoljen), ki zagotavlja visoka nadomestila ter je tesno vezan na aktivnost posameznika,

---

23. Instrumenti socialne varnosti, vključno z aktivno politiko zaposlovanja so podrobneje predstavljeni v primerjalni študiji: Social Security and long term Unemployment (Strban G., 2002).

- C. aktivna politika zaposlovanja je izrazito aktivacijsko usmerjena (pravica in obveznost vključevanja), decentralizirana ter z visoko vključenostjo socialnih partnerjev v njeno oblikovanje,
- D. visoko dinamičen trg, ki omogoča hitre ukinitve, a hkrati tudi hitro nastajanje novih delovnih mest, spodbude za nastajanje "prijaznih" fleksibilnih oblik zaposlovanja.

Vse to se odraža v nizki stopnji brezposelnosti (pod 6 %), še nižji stopnji dolgotrajne brezposelnosti (med 0,9 % in 3,2 %) in veliki razširjenosti delnih (part time) zaposlitev, ki veljajo za "prijaznejšo" obliko fleksibilnega zaposlovanja, saj posamezniku omogočajo lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Kaže se tudi v izjemnem povečanju (skoraj podvojitve) deleža odraslih, vključenih v izobraževanje, hkrati pa se je zmanjševal možni čas trajanja nadomestila za brezposelnost (Kajzer, 2007). Seveda pa ima to tudi svojo ceno. Primerljive države namreč namenjajo kar 3 %–5 % celotnega BDP za delovanje svojih politik trga dela, od tega skoraj polovico za aktivne ukrepe, medtem ko v Sloveniji ta delež ne dosega 1 % celotnega BDP.

Podlaga za uspešno udejanjanje na teh postulatih temelječega sistema varne prožnosti so vsekakor dolga in bogata tradicija kolektivnih pogajanj, tradicionalna družbena odgovornost socialnih partnerjev in njihovo medsebojno zaupanje (Etzioni, 1997), kot ključen pa je izpostavljen tudi **pomen družbenih vrednot**. Uspehu danskega modela (v veliki meri pa tudi avstrijskega) je za uspeh in udejanjanje ključna "**skupnostna zavest**", ki je odraz kulture in tradicije (Algan in Cahuc, 2006). Pri tem raziskujeta dostopnost, razširjenost, stopnje pogojevanja in sankcioniranja zlorab socialnih pravic oziroma nagnjenost prebivalstva h goljufanju (zlorabi) sistema socialne varnosti (pa tudi drugih sistemov, npr. davčnega, carinskega, izobraževalnega ...).

-----

Iz vsega zgoraj navedenega, pa tudi skozi analizo dejavnikov zaposljivosti brezposelnih oseb (v okviru te naloge, točki 3.2.4 in 3.2.5) izhaja, da zgolj prenos (dosledno posnemanje) celotnega danskega ali avstrijskega modela v Sloveniji ne bi bili primerno, ali pa vsaj ne bi bilo uspešno. Skozi celotno nalogo je izpostavljen pomen koncepta zaposljivosti kot ključnega dejavnika ureditve sistema socialne varnosti. Vse z namenom, da se iz različnih vidikov proučijo možnosti, priložnosti in posledice, ki bi jih uvedba tega novega koncepta prinesla s seboj. Ob tem je bil seveda nujen podrobnejši vpogled v obstoječo ureditev sistema socialne varnosti. Zlasti izsledki analize slabosti, pomanjkljivosti in nevarnosti sedanjega sistema zagotavljanja pasivnih oblik socialne varnosti, ki niso neposredno vezani na aktivno

politiko zaposlovanja, bi morali spodbuditi razmišljanja v smeri vsebinske prenove ali celo redefinicije tega sistema. Seveda ni sedanja mreža socialne varnosti (safety net) izključno slaba, zastarela ali neučinkovita, je pa nujno, da se začne pripravljati nova izhodišča, ki bodo upoštevala dinamiko povečevanja prožnosti na trgu delovne sile in s tem pripomogla tudi k pozitivnim konsekvencam, ki jih le- ta prinaša.

#### **4.2. Spremembe pravne ureditve socialne varnosti v smeri varne prožnosti v Sloveniji**

V okviru sprejete Strategije razvoja Slovenije (2005) je med prioritetami navedena tudi "moderna socialna država in večja zaposlenost", ki predvideva tudi izboljšanje prilagodljivosti trga dela ter povečevanje fleksibilnosti delovnih razmerij in zaposlovanja. Med ukrepe iz te prioritete je umeščena sprostitev predpisov, ki urejajo pogoje zaposlovanja, spodbujajo fleksibilne oblike zaposlitev, opredeljujejo pogoje in načine uveljavljanja pravic iz naslova brezposelnosti itd. Kljub navedenemu pa v Sloveniji pravzaprav še ni bilo korenitih sprememb v tej smeri in jih tudi ni pričakovati. Poskusi vnašanja nekaterih radikalnih rešitev v zvezi s spremembo temeljnih delovnopравnih standardov so se v okviru socialnega dialoga postopno relativizirali, saj so se razprave o fleksibilnosti v vse večji meri povezovale tudi z razpravami o varnosti<sup>24</sup>. Interesi in želje socialnih partnerjev v Sloveniji so v pogledih in predlogih rešitev glede bodoče ureditve delovnih razmerij in sistemov socialne varnosti še zelo narazen. Država, ki se je po eni strani sicer uveljavila kot uspešni mediator med delodajalci in delojemalci (pravzaprav med njihovimi predstavniškimi telesi), pomaga blažiti konflikte in sklepa začasno vzdržne kompromise (Svetlik 2009:80) med različnimi interesi. Po drugi strani pa je v vlogi skrbnika splošnih interesov, ki običajno niso ravno v naboru zahtev in predlogov obeh ostalih socialnih partnerjev le nekoliko preveč zadržana. Tako se je v Sloveniji (v smeri fleksibilnosti ob hkratni varnosti) delno spreminjal Zakon o delovnih razmerjih, nekoliko bolj temeljito Zakon o varstvu in zdravju pri delu ter Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti.

---

24. Varnost na področju dela (Kresal, 2006) se sestoji iz :

- varnosti trga dela (ustrezne zaposlitvene možnosti),
- varnost zaposlitve (sklepanje in prenehanje delovnih razmerij – varstvo šibkejše stranke),
- varnost delovnega mesta (poklic, kariera na konkretnem delovnem mestu),
- varnost dela (predpisi o varnosti in zdravju pri delu),
- varnost glede delovnih sposobnosti (možnosti pridobivanja, ohranitev in razvoj delovnih sposobnosti in kompetenc),
- dohodkovna varnost (možnosti za pridobitev sredstev za dostojno življenje in socialna varnost) in
- predstavniška varnost (združevanje in kolektivno zastopanje).

## Izhodišča za nov Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Dosedanje spremembe tega zakona so bile usmerjene v modifikacije in prilagajanje posameznih institutov socialne varnosti iz naslova brezposelnosti, nekaj popravkov je bilo tudi na področju pravic in obveznosti brezposelnih oseb. Te spremembe so dejansko šle v smeri zmanjševanja pravic in vse višjega pogojevanja z obveznostmi. Skrajševal se je čas upravičenosti do denarnih nadomestil, od zavarovalne osnove se je odšteval čas prejemanja, ukinjali so se nekateri instituti (npr. denarna pomoč brezposelnim, podaljšanje prejemanja denarnega nadomestila do upokojitve – t.i. 2+3, izplačilo denarnega nadomestila v enkratnem znesku v primeru (samo)zaposlitve ...). Po drugi strani pa se je v zakonska določila dodajalo aktivne ukrepe (tako pogojevano-aktivacijske, kakor tudi v okviru aktivne politike zaposlovanja). Nobena dosedanja sprememba še ni temeljito posegla v sam koncept socialne varnosti brezposelnih, ki tako še vedno **temelji na pravicah iz zaposlenosti** (obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti v času trajanja zaposlitve kot podlaga za uveljavljanje pravic v času brezposelnosti). Pri tem ne igra prav nobene vloge zaposljivost posameznika. Ali je dovolj volje, smelosti in tudi zagotovljenih začetnih finančnih sredstev, da se postavi nov model socialne varnosti, ki bi temeljil na zaposljivosti?

Osnovna izhodišča, ki jih mora upoštevati sodobna ureditev tega področja za nov koncept:

- demografski trendi bodo imeli veliko večji vpliv na ureditev tega področja, kakor gospodarski cikli, ki seveda povzročajo občasne pretrese tudi na tem področju, a so rešljivi v relativno kratkem času;
- upoštevanje dvigajočih se standardov svobode (izbire) posameznika in spremenjenih vrednot (tudi premika iz osrednjosti plačanega dela);
- aktivacija in socialna vključenost kot pravica in kot obveznost za doseg (socialnih) pravic;
- skrb za enakost možnosti za krepitev ključnih vrst kapitala;
- vzpostavitev in široka dostopnosti mreže socialne varnosti, ki deluje kot odskočna deska (ali bolje trampolin, ki osebo ob izgubi zaposlitve mehko ujame, zadrži trdoto padca in v naslednjem trenutku da zagon za nov naskok na zaposlitev);
- ključna povezanost za sprejem odgovornosti (tveganj) vseh socialnih partnerjev in na vseh ravneh – makro, mezzo, mikro (socialna politika, sfera dela v okviru organizacij in na ravni posameznika).

V okviru priprav za nov<sup>25</sup> Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) se ekipa strokovnjakinj/ov iz raznih področij intenzivno ukvarja s pripravo zakonskih rešitev. V fazi splošne razprave o vsebini zakona in področjih, ki naj jih nov zakon ureja, se nakazujejo osnovne usmeritve. Ključno je upoštevanje koncepta prožne varnosti oziroma **varne prožnosti**. Skladno s to usmeritvijo naj bi bilo urejeno področje aktivne politike zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Iz zabeležk sestanka delovne skupine je razvidno tudi, da se obeta sodobnejša ureditev statusa fleksibilnih oblik zaposlovanja v razmerju do delne brezposelnosti, predvidevajo se možnosti dodatnega zavarovanja za primer brezposelnosti, zlasti pa je še poseben poudarek na **aktivaciji brezposelnih oseb**.

Ob tem bi bilo smiselno urediti tudi drugačno ureditev glede sankcioniranja neaktivnih, saj je dosedanja ureditev izjemno rigorozna do kršitev (in kršiteljev) obveznosti brezposelnih oseb. Odvzem statusa brezposelne osebe (in vseh pravic, ki iz tega statusa izhajajo, vključno s pravico do DN in/ali DSP) in prepoved ponovne prijave v obdobju 6 mesecev lahko predstavlja zelo kruto kazen. Če ob tem vemo, da oseba izgubi tudi celotno zavarovalno dobo (razen tistih z priznano pravico do najdaljšega časa prejemanja), je zadeva vsekakor potrebna spremembe. Predlog gre v smeri postopnega sankcioniranja (čas prepovedi prijave in postopno odzemanja pravic v primeru ponavljajočih se kršitev obveznosti). Tudi s tem se poskuša uravnotežiti pravice in obveznosti, fleksibilnost in varnost v okviru samega sistema socialne varnosti. Aktivacija mora prej temeljiti na dodatnih spodbudah, kakor na sankcijah. To je možno doseči z uvedbo bonus/malus (dodatki/odbitki) za (ne)aktivnost. Tako bi se denarna nadomestila (pa tudi denarno socialne pomoči) najbolj aktivnim povečevala. Dvig zaposljivosti bi lahko spodbujali tudi z dodatno ponudbo prostovoljnih zavarovanj za primer brezposelnosti (ocena tveganj zavarovalnice na podlagi ocene zaposljivosti). S tem bi se težišče ureditve sistema socialne varnosti postopno preneslo od varovanja pred tveganji za izgubo zaposlitve k varovanju pred tveganji za zmanjšanje ali izgubo zaposljivosti. Tak sistem socialne varnosti "nagrajuje" vlaganje v vse oblike človeškega kapitala – v zaposljivost posameznika, ki privede do njegove zaposlenosti.

Ključna naloga tega sistema pa mora biti tudi skrb za zaposlovanje (ali vsaj udeležba v

---

25. Le upati je, da se bo pripravil resnično popolnoma nov zakon (in ne zgolj sprememba oziroma novela dosedanjega). Nov zakon bi moral temeljiti na bistveno drugačnih izhodiščih in bi v ospredje postavil zaposljivost. Seveda ob hkratni nadgrajeni in lahko dostopni socialni varnosti, ki je tesno povezana z aktivnostjo.



začasnih oblikah socialne vključenosti) zaposlitveno oviranih oseb. Učinkovit sistem subvencioniranih zaposlitev, javnih del in spodbudnega kvotnega sistema zaposlovanja zaposlitveno ovirane populacije bi zagotavljal trajnostno kohezijo, temelječo na solidarnosti in izenačevanju možnosti. Vsekakor pa bi visoka zaposljivost posameznika morala biti usidrana tudi v konstantni možnosti samozaposlovanja (programi pomoči za tiste, ki se samozaposlijo). Na ta način bi lahko neodvisno od njegovega položaja in trenutnih razmer na trgu delovne sile vedno uporabil to karierno sidro.

-----

Vsekakor bo potrebno družbeno ureditev, s tem pa celoten sklop temeljnih predpisov usmeriti na povečevanje vlaganj vseh akterjev (posebej še podjetij) v izobraževanje in permanentno usposabljanje na vseh področjih, torej vseživljenjsko učenje. Le to je pogoj za ohranitev in povečanje konkurenčnosti (le ta se odraža tudi v zaposljivosti). In to na vseh ravneh (nacionalni ravni, na ravni podjetja in na ravni posameznika). Ustvariti bo treba razmere, v katerih se bodo ustvarjalnost, inovativnost, podjetnost in družbene vrednote na eni strani ter izobraževalni sistem na drugi strani, medsebojno spodbujali (Svetličič 2007: 238). Tako naravnani izobraževalni sistem bi moral pripraviti na vseživljenjsko učenje, namesto vseživljenjsko zaposlitev (Baldwin 2006: 43).

## 5. ZAKLJUČEK

Pojme, kot so spreminjanje, prilagajanje, varnost (sistem socialne varnosti), uravnoteženje varnosti in prilagodljivosti, (dolgotrajna) brezposelnost, aktivacija in zlasti zaposljivost, lahko označim kot "rdečo nit" te naloge. Zaposljivost predstavlja namreč tako posledico kakor tudi vzrok fleksibilizacije trga delovne sile. Pomeni individualni odgovor posameznika (prilagoditev razmeram na trgu in s tem zmanjševanje odvisnosti od delodajalca in sistema socialne varnosti) na naraščajočo fleksibilnost na trgu delovne sile, hkrati pa povečuje fleksibilnost na strani delodajalcev in države (kot kreatorja in izvajalca sistema socialne varnosti) s tem, ko postaja visoko zaposljiv posameznik (ravno zaradi svoje povečane zaposljivosti) svobodnejši v svojih odločitvah glede načinov, časa, prostora ter oblik svoje delovne angažiranosti. Za podjetja tako postaja "nepredvidljiv resurs", za državo (sistem socialne varnosti) pa nepredvidljiv in zahteven (potencialni) uporabnik. Tako vsi trije akterji na trgu delovne sile z lastno prilagodljivostjo (fleksibilnostjo) drug drugega "silijo" v prilagajanje, le-to pa se odraža v ponovnem prilagajanju na prilagojene odzive.

### I.

V uvodu je bila predstavljena hipoteza, in sicer, da je *udejanjanje koncepta zaposljivosti mogoče le ob kombinirani skrbi za prožno zaposlovanje, prilagojenim sistemom individualne socialne varnosti ter natančno ciljanimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Za izvajanje tega koncepta so solidarno in uravnoteženo odgovorni: posameznik, ki se zavestno odloči za nastop na (fleksibilnem) trgu delovne sile, organizacije – delodajalci (zainteresirani za najkonkurenčnejšo delovno silo) in država (preko ustvarjanja pogojev zaposlovanja, sprotim prilagajanjem politike zaposlovanja in zlasti učinkovitim sistemom socialne varnosti).*

Postavljeno hipotezo je sicer mogoče v celoti potrditi, a z manjšim pridržkom. Skozi preveritev na teoretski ravni se izkaže kot popolnoma ustrezna in pravilna, saj se odsotnost skrbi za zaposljivost pri katerem koli izmed akterjev odraža na povečanem tveganju dolgotrajne brezposelnosti, ki je ključni pokazatelj (ne)zaposljivosti. V okviru empirične preveritve ustreznosti obstoječega (slovenskega) modela udejanjanja zaposljivosti, spremljave (fleksibilnega) zaposlovanja brezposelnih oseb, njihove aktivnosti v času zaposlitve in brezposelnosti se izkaže kot pretežno potrjena. To se potrди v analitični spremljavi ravnanja oseb, ki so se znašle v položaju (začasne ali trajnejše) brezposelnosti, kakor tudi v okviru

identificiranja pomanjkljivosti obstoječe ureditve (aplikacij sistema socialne varnosti), kar bi lahko pripisali tudi nezadostno usklajeni skrbi za udejanjanje koncepta zaposljivosti. Posamezne rešitve, tako v sistemih socialne varnosti kakor aktivacijske politike, ki se odraža v programih APZ, pa tudi (ne)pripravljenost na povečevanje lastne zaposljivosti, kot strateške naložbe posameznika (v primeru te naloge so to brezposelne osebe), so vse prej kot posledica uravnoteženosti in usklajenosti. Pri pogajanjih socialnih partnerjev o temah, ki so ključno povezane z zaposljivostjo, namreč ni zaslediti večje pripravljenosti za dolgoročne skupne rešitve, ki bi rezultirale v nadgradnji obstoječega sistema (fleksibilnega) zaposlovanja, sistemov socialne varnosti in vlaganja v človeški kapital v okviru vseživljenjskega učenja – torej povečevanju zaposljivosti. Podrobnejši vpogled v nekatere institute socialne varnosti v Sloveniji jasno pokaže, da sedanja ureditev ni koncipirana dinamično-preventivno (v zaposljivosti), temveč predvsem statično-kurativno, saj so elementi socialne varnosti usidrani v zaposlenosti (sistem obveznih zavarovanj v času trajanja zaposlitve) in solidarnosti (sistem socialnih pravic, ki pretežno izhajajo iz koncepta državljskih pravic). Samo po sebi s tem ni prav nič narobe, če ne bi prav takšna ureditev, zlasti na svojem nekonsistentnem izvedbenem področju omogočala, v določenih ekstremnih primerih pa celo spodbujala k izkoriščanju socialne mreže, ob hkratnem pridobivanju (neobdavčenih) prihodkov na neformalnem (nelegalnem) trgu dela.

Dejstvo je, da fleksibilizacija trga delovne sile prinaša s seboj tudi povečana tveganja (začasnost zaposlitev, nižje vrednotenje dela, manjša varnost, neprostovoljna mobilnost ...) in s tem negativne posledice. Le-te se v večji meri manifestirajo in dodatno potencirajo pri ranljivejših skupinah prebivalstva. Po drugi strani pa predstavlja tudi razširitev in povečanje raznolikosti zaposlitvenih in delovnih pogojev, oblik zaposlitev, načinov izvajanja dela ter več možnosti za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Kakor koli že, model socialne varnosti, ki je izhajal iz predpostavke polne zaposlenosti (v standardnih oblikah zaposlitev), je potrebno korenito spremeniti in dopolniti tako, da bo zagotavljal visoke standarde in raven varnosti tudi zaposlenim v fleksibilnih oblikah dela. Z normalizacijo statusa fleksibilnih oblik dela je potrebno posebno skrb posvetiti prilagoditvi varnosti (posodobitvi celotne mreže socialne varnosti) na tak način, da se ta heterogenost, ki temelji na različnih zaposlitvenih statusih ne bi odražala kot vir neenakosti. Nekatere fleksibilne oblike dela (npr. neznatno zaposleni, občasno zaposleni...) pa kljub primerni ureditvi sistema socialne varnosti ne morejo zagotavljati primerljive ravni življenjskega standarda polno zaposlenih. Tako predstavlja dodatno nevarnost nastajajoča segmentacija trga, ki se odraža v večanju socialnih razlik in

oblikovanju nove revščine, tokrat znotraj (formalnega, legalnega) trga delovne sile (Ignjatović, 2002: 169). V takšnih razmerah se koncept varnosti, ki bi temeljila na državljanstvu, ponuja kot možen odrešilni model za ublažitve socialnih razlik in izenačevanje možnosti. Obstaja pa upravičena bojazen, da bi razvoj tovrstnega sistema pomenil zmanjšanje iniciative posameznikov za iskanje zaposlitve oziroma dela ter njihovo pasivizacijo. S tem bi to skupino še dodatno postavil na obrobje in oddaljil od osrednjega dogajanja. Dejstvo je, da noben sistem ne more preprečiti vseh možnih anomalij, je pa potrebno predvideti "varovalke", ki zmanjšujejo tovrstna tveganja na družbeno sprejemljivo mero. Država blaginje torej mora poskrbeti za fleksibilen sistem socialne varnosti, ki bo deloval kot "elastična varnostna mreža", in omogočal ohranitev stika s primarnim trgom delovne sile. Še posebej pa mora biti pripravljena, da "ujame" tudi tiste, ki jih bo ta trg (začasno) izločil.

Nadaljnji razvoj sistema socialne varnosti bo torej moral ponuditi jasen odgovor na vprašanje, ali koncipirati socialno varnost na državljanstvu (nepogojevana oziroma nizko pogojevana pravica) ali jo intenzivneje vezati na koncept aktivacije (visoko pogojevana). Vsaka od teh rešitev ima svoje prednosti in slabosti.

## II.

Možni odgovor na to vprašanje se ponuja ob preveritvi pomožne hipoteze te naloge, ki se glasi: *Osebe, ki so se v svojem dosedanjem nastopanju na trgu delovne sile že večkrat srečale s fleksibilnimi oblikami dela (prostovoljno ali neprostovoljno), katerih posledica so bile tudičasne prekinitve delovne kariere in prijave v evidenco brezposelnih oseb, so pridobile (razvile, nadgradile ali ohranile) veščine in spretnosti, ki pomenijo njihovo zaposljivost*, in jo je možno potrditi le delno.

V drugem delu empirične naloge, v kateri se je skozi triletno obdobje spremljalo skupino brezposelnih oseb, njihove aktivnosti, zaposlovanje (običajno v fleksibilnih oblikah dela) ter njihovo vračanje v odprto brezposelnost, se je izkazalo, da fleksibilno zaposlovanje povzroča:

### 1. Diverzifikacijo med brezposelnimi osebami

Delu populacije brezposelnih oseb, ki razpolaga z večjo količino (zlasti kulturnega in simbolnega) kapitala, vključevanje v fleksibilne oblike dela in aktivacijo (vključevanje v ukrepe aktivne politike zaposlovanja) pomeni "dokapitalizacijo", medtem ko osebami, ki razpolagajo z nizko količino kapitala (zlasti simbolnega, kulturnega in deloma socialnega),

fleksibilnost in aktivacija pomenita nevarnost, ki povzročata upad vrednosti oziroma "razvrednotenje" njihovega kapitala. Tako prvim predstavljajo fleksibilne oblike priložnost za nabiranje novih, dodatnih izkušenj, znanj, spretnosti in veščin (bogatijo svoj CV), kar predstavlja most do zaposlitve (povečevanje zaposljivosti). Drugi pa v "neprijaznem" fleksibilnem zaposlovanju opravljajo delo, ki lahko predstavlja ogrožanje njihovega zdravja, zmanjšuje njihovo sposobnost za razvoj (rutinska opravila), jih pasivizira, oddaljuje od učenja ter spravlja v odvisne medosebne odnose. S tem se vedno bolj marginalizirajo na trgu delovne sile in jim ta oblika zaposlovanja predstavlja pot v neformalni (sivi) trg delovne sile. To pa običajno vodi na daljši rok v dolgotrajno brezposelnost, celo nezaposljivost in posledično v revščino.

## 2. Spremembe količine in strukture vseh štirih vrst kapitala, ki vplivajo na zaposljivost

Izkaže se tudi, da sta (vsaj v skupini brezposelnih oseb) bistveno pomembnejša kulturni in simbolni kapital kakor ekonomski in socialni (ob tem je možna metodološka napaka, da teh, ki razpolagajo z večjimi količinami slednjih dveh vrst kapitala, ni med brezposelnimi). Čeravno se izkaže, da je tudi med dolgotrajno brezposelnimi in osebami, ki so izgubile status brezposelnih oseb iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve, v povprečju enak delež oseb, ki razpolagajo tudi z znatnimi količinami ekonomskega in tudi socialnega kapitala. Kot ključni elementi zaposljivosti se izkažejo: **skrb za lastno zdravje in pozitivni življenjski nazor** (simbolni kapital) ter **centralnost dela** (v tem primeru zaposlitve!) kot vrednote (kulturni kapital). Proti pričakovanjem se za nevtralni element izkažeta izobrazba (kulturni kapital) in gostota ter kvaliteta socialnega omrežja (socialni kapital). Elementa, lastni finančni viri in viri, ki izvirajo iz širše podporne mreže posameznika (ekonomski kapital), predstavljata prej oviro kot spodbudo večji zaposljivosti. Seveda velja to le za skupino brezposelnih oseb in ob upoštevanju posebnosti slovenskega trga delovne sile. Pri tem imam v mislih razliko med uradno (statistično) in realno (mednarodno primerljivo – anketno) brezposelnostjo, ki jo omogoča neformalni (sivi) trg dela in nezadostni mehanizmi preprečevanja tega pojava. Mogoče bi bil v skupini zaposlenih rezultat bistveno drugačen.

## 3. Uravnoteženost skrbi za zaposljivost in posledično preprečitev zdrsa v dolgotrajno brezposelnost

(kar po svoje še dodatno potrди osnovno hipotezo o nujni uravnoteženosti in porazdeljenosti odgovornosti za zaposljivost). Ob tem se izkaže, da pretežni del prožnega zaposlovanja odgovarja izključno potrebam pogajalsko močnejše strani (običajno so to sicer delodajalci, posamezni primeri prožnih oblik zaposlitve pa so "izsiljeni" tudi s strani

zaposlenih in terjajo organizacijsko fleksibilnost delodajalcev). Prav tako se pri skupini dolgotrajno brezposelnih oseb izkaže, da vlaganj v njihov potencial (človeški kapital) od svojega vstopa na trg delovne sile praktično niso bili deležni. S strani delodajalcev je bila to običajno le minimalna, najnujnejša usposobitev, kaj več pa ne (v večini primerov gre prej za izgubljanje tega kapitala kakor vlaganje vanj in njegovo povečanje). S tem so izgubili tudi občutek, da bi morali sami storiti kaj v tej smeri. Prav tako ni bilo zabeleženih ustreznih institucionalnih vlaganj (s strani institucij države), na primer v okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Omogočanje kontinuiranega usposabljanja na delovnem mestu in odprte možnosti za izobraževanje (v času brezposelnosti in ob delu) tudi fleksibilno zaposlenim osebam znatno povečuje njihovo zaposljivost. To je koristno tako za posameznika, ki s tem ohranja in povečuje svoj kapital, pridobiva razne kompetence ter dviguje svojo zaposljivost, organizacijam (delodajalcem) pa omogoča lažji in hitrejši dostop do bolj izobražene, kompetentnejše in funkcionalno fleksibilne delovne sile, ki je sposobna in motivirana delati v hitro spreminjajočem se okolju. Na nacionalni ravni se tako zmanjšuje pritisk na socialne transferje (zlasti pasivne oblike pomoči), skozi vlaganje v znanje in zaposljivost svojih državljanov (prebivalcev) pa se ustvarja ključna infrastruktura za nastajanje novih delovnih mest z višjo dodano vrednostjo.

#### **4. Aktivacijo ali pasivizacijo delovno aktivnega prebivalstva (zaposlenih in brezposelnih)**

Posamezniki, ki so se pripravljani (nekateri pač zgolj prisiljeni) prilagajati, se običajno v večji meri zavedajo pomena skrbi za lastno zaposljivost. Izkušnje zaposlitve v fleksibilnih oblikah dela bogatijo njihov portfolio CV, enako tudi njihove razne aktivnosti izven delovnega področja. Tudi v obdobjih brezposelnosti so aktivnejši in jo doživljajo kot priložnost za krepitev zaposlitvenih elementov (rast posameznih vrst kapitala) in dvig zaposljivosti. Pretežno samoiniciativno se vključujejo v programe aktivne politike zaposlovanja. Na drugi strani pa se del populacije (brezposelnih, pa tudi zaposlenih) ni pripravljani aktivirati v tem smislu (vključitve v programe usposabljanj, izobraževanj ali katere druge oblike aktivacije). Pasivizacija in kvazi aktivacija (osebe, ki so aktivne na sivem trgu oz. neformalnem trgu delovne sile) sta ob prejemkih iz naslova socialne varnosti precejšnji pasti, saj tovrstno ravnanje običajno vodi v dolgotrajno brezposelnost in posledično v revščino. Na tem mestu se namreč lomi pot karijerne usmeritve. Aktivnost, vlaganje v lastno zaposljivost, fleksibilnost in s tem zagotovljeno varnost, vodi v smeri pozitivne spirale, medtem ko pasivnost, izogibanje usposabljanju in izobraževanju, občasne vključitve na neformalni trg dela ter kumuliranje pomoči iz sistema socialne varnosti, običajno vodi v spirali negativne smeri razvoja kariere.

Pri tem je zanimivo to, da se najbolj aktivirajo ravno tiste osebe (brezposelni), ki že tako razpolagajo z visokim zaposlitvenim potencialom (posedujejo visoke količine zaposlitvenega kapitala) in se v skrbi za ohranitev le-tega intenzivno vključujejo v programe aktivne politike zaposlovanja, medtem ko se osebe z izjemno nizkimi potenciali (nizkim razpoložljivim kapitalom) običajno na vse načine izogibajo vključevanju v ukrepe aktivne politike zaposlovanja in se še dodatno pasivizirajo. V tako strukturirani brezposelnosti se lahko razvija posebna "subkultura brezposelnosti", s posebnim načinom življenja, posebnimi navadami in izrazitim odklonilnim odnosom do vrednot "delovne družbe" (Offe, 1986). Tovrstna brezposelnost se generira tudi kot družinski vzorec<sup>26</sup>.

Iz zgoraj navedenega bi celo lahko sklepali, da je tudi v naravi "človeškega kapitala" (vse našete vrste kapitala), da spodbuja lastnike k ohranitvi, vlaganju vanj in povečevanju. Pravzaprav se tudi imetniki te vrste kapitala obnašajo podobno kot lastniki finančnega kapitala. Z večjo količino kapitala razpolagajo, bolj jih skrbi, da bi ga izgubili, da bi se zmanjšal in so pripravljeni storiti več, da ga še povečujejo. Ravno obratno pa je pri nizki razpoložljivi količini "človeškega kapitala". Manj kot ga ima na razpolago posameznik, manj je pripravljen postoriti, da bi se povečeval ali vsaj ohranil.

### III.

Ugotovitve iz zaključka te naloge torej lahko podajo dokaj preprost odgovor na vprašanje, postavljeno v začetku naloge: *Kaj spodbuja zaposljivost posameznika in na kakšen način? Katere oblike in načini izvajanja socialne varnosti zagotavljajo dvig vrednosti človeškega kapitala do te mere, da postane zaposljivost posameznika porok njegove nadaljnje (socialne) varnosti?*

Sedanji slovenski model reguliranja trga delovne sile je odvisen od usmeritve ekonomske in socialne politike (teh obeh ključnih podsistemov). Danski model "zlatega trikotnika" (Kongshøj Madsen, 2002) zanesljivo ni "dobesedno prevedljiv" oziroma ga ni mogoče zgolj "prekopirati" in postaviti v slovenske razmere. Potrebno pa ga je dobro razumeti in izluščiti pozitivne rešitve (seveda ob primerni modifikaciji) ter jih znati (upati in smeti) uporabiti v

---

26. V operativnem delu zavoda za zaposlovanje se v večji meri kaže dolgotrajna brezposelnost kot družinski vzorec. V nekaterih (žal ne tako redkih primerih) se med dolgotrajno brezposelnimi že pojavlja tretja generacija oseb.

praksi. Zanesljivo je potrebnih precej reform na področju izvajanja socialne varnosti ter povezanosti z aktivacijo in **ukrepi aktivne politike zaposlovanja**. Slednje je nujno vsebinsko prenoviti (morajo biti veliko natančneje ciljani in sproti evalvirani), poenostaviti (zmanjšati njihovo razdrobljenost), povečati njihovo dostopnost (omogočati vključitve vsem državljanom ali prebivalcem), predvsem pa decentralizirati (s tem jih narediti fleksibilne in uporabne). Seveda pa tovrstna ureditev temelji na visoki stopnji medsebojnega zaupanja. **Mrežo socialne varnosti** je potrebno postaviti na nove temelje, ki bodo vsebovali minimalne standarde varnosti (upati je, da čim višje), ki bodo temeljili na nepogojevanih državljskih pravicah (zagotavljati morajo udejanjanje temeljnih človekovih pravic, vključno z osnovnimi zavarovanji in nederarne – obračunske bonitete, npr. obračunski temeljni državljanski dohodek). Ostale (denarne) prejemke iz mreže socialne varnosti je potrebno smiselno pogojevati (od stopnje pogojevanja je odvisna njihova višina – dodatki za aktivnost, ki se seštevajo oz. kumulirajo). S tem se doseže premik v **aktivno brezposelnost**. Na tak način postane mreža socialne varnosti širše dostopna (poveča se tudi možnost izbire – fleksibilnost socialne varnosti).

Le ob diferenciranih oblikah socialne varnosti, ki bodo vsebovala dodatke in ugodnosti posameznikov, ki vlagajo v svojo zaposljivost, je mogoče vzpostaviti pogoje za koncept zaposljivosti kot temelja novega sistema socialne varnosti. Pri tem morajo biti fleksibilne oblike dela (prostovoljne in utemeljene na "win-win-win situaciji") le most do povečevanja zaposljivosti in dviga človeškega kapitala, ne pa vzrok izgube le-tega.

Tako se pojem fleksibilizacije pomakne iz sfere dela tudi v sfero socialne varnosti. In to na enak način kot v sferi dela, kjer ob zahtevah po fleksibilnosti samih zaposlenih (flexibility of) postaja pomembna (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2004: 255) tudi zahteva po fleksibilnosti, ki upošteva želje zaposlenih (flexibility for). Fleksibilizaciji dela in premikom k prijaznejšim oblikam tega procesa ("from of to for"), nujno mora slediti tudi temu prilagojena socialna varnost (enako "from of to for"). V takšni ureditvi in številnih možnostih izbire med različnimi instituti v mreži socialne varnosti bo posamezniku omogočena najustreznejša umestitev in uporaba raznih oblik pomoči te mreže, ki odgovarjajo njegovim okoliščinam v določenem obdobju.

Tak sistem pa nalaga prav posebne odgovornosti (v smislu družbene odgovornosti in prevzema tveganj) tako na:



- **državo** – kreatorja in izvajalca (preko svojih institucij) sistema socialne varnosti, da omogoči in ponudi široko paleto možnosti in priložnosti tako državljanom (prebivalcem), kakor tudi podjetjem za prilagajanje novim razmeram;
- **organizacije** – delodajalce, ki morajo prevzeti novo vlogo in odgovornost – odražati se mora kot DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA (organizacije), ki bo lastno fleksibilnost iskala in našla ob vlaganju v svoje zaposlence. S tem, ko omogočijo, spodbujajo in vlagajo v zaposljivost svojih delavcev, pridobivajo multifunkcionalno in fleksibilno delovno silo;
- **posameznika**, ki se sam s polno odgovornostjo odloča, katero od ponujenih možnosti bo vzemal za svojo, zavedajoč se tveganj in možnosti za spremembo svoje odločitve. Pri tem mora biti omogočen tudi izstop (začasen ali trajen) iz celotnega sistema, za kar pa mora biti pripravljena tudi civilna infrastruktura (razvoj humanitarnih, prostovoljnih, dobrodelnih ustanov – civilna mreža, tako nacionalna kot lokalna), ki bo zagotavljala vsem in vsakemu posebej, ne glede na njegovo odločitev, možnosti za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb – dostojnega življenja.

*Posameznikov položaj na trgu delovne sile (predvsem njegova pogajalska moč) in njegove reakcije na procese fleksibilizacije trga delovne sile so odvisni od njegove dolgoročne, tako sistemske (v institucijah družbenega sistema) kot socialne (prek participacije v različnih družbenih skupinah) integracije. V procesih interakcije z družbenim sistemom in družbo posameznik nabira elemente ekonomskega, socialnega, kulturnega in simbolnega kapitala, s katerimi lahko bistveno vpliva na procese v svoji okolici – lahko obvlada (relativno) procese fleksibilizacije trga delovne sile (Ignjatović, 2002: 167).*

## 6. LITERATURA (VIRI)

1. ALGAN, Yann in CAHUC, Pierre (2006): Civic attitudes and the design of labor market institutions: Which Countries can implement the Danish Flexicurity model. IZZA Discussion papers No.1928, Institute for the Study, 2006.
2. BALDWIN, Richard. (2006): Globalisation: the Great Unbundling(s). Prime minister Office. Economic Council of Finland. EU 2006. Dostopno tudi na [http://hei.unige.ch/~baldwin/PapersBooks/Unbundling\\_Baldwin\\_06-09-20.pdf](http://hei.unige.ch/~baldwin/PapersBooks/Unbundling_Baldwin_06-09-20.pdf) (17.8.2008).
3. BECK, Ulrich (2000): The Brave New World of Work, Cambridge: Polity Press, 2000.
4. BRADLEY, Harriet & oth. (2000): Myths at Work, Cambridge: Polity Press, 2000.
5. ESPING-ANDERSEN, Goul (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton University Press, 1990.
6. ETZIONI, Amitai (1997): The new golden rule. London: Profile books, 1997.
7. EUROPEAN COMMISSION (2002): Employment in Europe 2002, Recent Trends and Prospect.
8. EUROPEAN COMMISSION (2003): Communication from the Commission and the Council ...: The Future of the European Employment Strategy (ESS): »A Strategy for full Employment and better jobs for all«, 2003.
9. GIDENS, Anthony (2002): Runaway world: How Globalisation is reshaping our lives. London, Profile, 2002.
10. HILAGE, Jim and POLLARD, Emma (1998): Employability: developing a framework for policy, Research; Report RR85, Department for Education and Employment, November 1998
11. IGNJATOVIĆ, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana, FDV, 2002.
12. KANJUO MRČELA, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. Teorija in praksa, letnik 39, 1/2002, 2002.
13. KANJUO MRČELA, Aleksandra in IGNJATOVIĆ, Miroljub (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. Zbornik. V Svetlik. I., Ilič B. (ur.) in ostali: Razpoke v zgodbi o uspehu, 2004. Založba Sophia, Ljubljana, 2004

14. KANTER, Rosabeth Moss (1997): Restoring People to the Hearth Of Organization of the Future. V Hasswlbein, F., Goldsmith M., Beckhart, R., (ur.), 1997. The Organization of the Future, 1997.
15. KANTER, Rosabeth Moss (2003): Human resources in the 21st century v Effron, M. (ur.), Gandossy, R., Goldsmith, M. IMPRESUM: Hoboken (N.Y.): Wiley & Sons, cop., 2003.
16. KAJZER, Alenka (1998): Uporabnost sodobnih teorij brezposelnosti pri obravnavi brezposelnosti v Sloveniji, IB revija, številka 8-9-10/1998, UMAR, Ljubljana, 1998.
17. KAJZER, Alenka (2006): Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005, Delovni zvezek 5/2006 UMAR, Ljubljana, 2006.
18. KAJZER, Alenka (2007): Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, IB revija 1/2007 (UMAR), Ljubljana, 2007.
19. KLUVE, Jean. et al. (2005): Study on the effectiveness of ALMPs. Research project for the European Commission, Essen : Reinisch-Westfalishes Institut fur Wirtschaftforschung e. V (RWI) Pridobljeno na: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social /initiative \\_measures/studies/effect\\_imp\\_almp\\_fin\\_rep\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social /initiative _measures/studies/effect_imp_almp_fin_rep_en.pdf), 2005 (dostopno 17.3.2007).
20. KOPAČ, Anja (2005): Od brezpogojne k pogojevani državi blaginje – spremembe znotraj koncepta državljanstva, Družboslovne razprave XXI, št. 49/50, letnik 2005, FDV, Ljubljana, 2005.
21. KONGSHØJ MADSEN, Per (2002): The Danish Model of Flexicurity: a Paradise with some Snakes. V Sarfati H & Bonoli, G. (ur.), 2002, Labor Market and Social Perfection Reform in International Perspective. Hampshire: Ashagate, 2002.
22. KRAMBERGER, Anton (2007): Problem zaposljivosti v informacijski dobi; prispevek v Kramberger A. Pavlin S. (ur.): Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave. Založba FDV, zbirka Profesija, Ljubljana 2007.
23. KRESAL ŠOLTES, Katarina (2002): Delovni čas in fleksibilno zaposlovanje. (II. del), IMPRESUM, Ljubljana, Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, let. 2 (2002); št. 1, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 2002.
24. KRESAL, Barbara, Kresal Šoltes, K. in Senčur Peček, D. (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002.
25. MALLON, Mary (1998): The portfolio career: pushed or pulled it? Personal revie, Vol. 27 NO. 5. MCB University Press, 1998.

26. MESEC, Blaž (1998): Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Visoka šola za socialno delo, Ljubljana, 1998.
27. OFFE, Claus (1985): Družbena moč in politična oblast. Delavska enotnost, Ljubljana, 1985.
28. PAHL, Ray E. (1996): On the Challenges of Unemployment in a Regional Europe, Reflection and Perspectives in Verhaar, De Klaver, Van Ophem, De Goede, De Vries, Avebury, 1996.
29. PIORE, Michael J. in SABEL, Charles F (1984): The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. Basic Books, Inc., Publishers, New York, 1984.
30. RODGER, John (1992): The welfare State and and social closure: social division and the »underclass«. Critical Social Policy issue 35, Longman Group Ltd. Harow, Essex, 1992.
31. RUS, Veljko (2001): Podjetizacija in socializacija države, FDV, Ljubljana, 2001.
32. SMITH, Stephen W.(1994): Labor Ecomomics Routlege, London, 1994.
33. SVETLIK, Ivan in ZUPAN Nada (ur.) (2009): Menedžment človeških virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2009.
34. STRBAN, Grega (2002): Social security and long term unenployment, International and comparative legal analyseis, Inštitut za primerjalno pravo pri PF v Ljubljani, Present, 2002.
35. STRBAN, Grega (2004): Prednosti in pomanjkljivosti širokega kroga obvezno zdravstveno zavarovanih oseb, Delavci in delodajalci revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, 4/2004/let. IV, Inštitut za delo pri PF Univerze v Ljubljani, 2004.
36. STRBAN, Grega (2006): Položaj brezposelne osebe po spremembah ZZZPB in ZSV, Pravna praksa, št 48/2006, GV Založba, Ljubljana, 2006.
37. TIČAR, Luka (2006): Vpliv tržnega gospodarstva na trg dela v luči varnosti zaposlitve, Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, 1/2006/let. VI, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 2006.
38. TURNER, Johnatan H. (1991): The structure of sociological theory, 5th ed. Belmont (California): Wadsworth Publishing. Company, cop. 1991.
39. WALLACE, Clair (ur.) (2002): Housholds, Work and Flexibility. Research Report 1: Critical Review of literature and discourses about flexibility. Viena. Institute for Advanced Studies, 2002 (dostopno tudi na [http://www.hwf.at/project\\_report01.html](http://www.hwf.at/project_report01.html) 21.6.2008).
40. SURS, STATISTIČNE INFORMACIJE, Trg dela, SURS št. 135–179.

41. SVETLIČIČ, Marjan (2007): Izobraževanje in konkurenčnost gospodarstva; prispevek v Kramberger A. Pavlin S. (ur.): Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave. Založba FDV, zbirka Profesija, Ljubljana 2007.
42. ZRSZ (1995-2009), Letna poročila ZRSZ, Mesečne informacije ZRZS (OS Ptuj), od maj 1995 do julij 2009 (dostopno tudi na <http://www.ess.gov.si>).
43. ŽIROVNIK, Tomaž (1995): Pogodba o zaposlitvi, kot pogodba posebne vrste, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, FDV, Ljubljana, 1995.

#### PRAVNI AKTI:

44. Ustava Republike Slovenije (URS,1991): Uradni list RS, št. 33/91 z dne 28.12.1991, Ljubljana 1991; (dopolnitve in spremembe: 42/97, 66/00, 24/03, 69/04 in 68/06, dostopno tudi na <http://www.dz-rs.si>).
45. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002), Uradni list RS št. 42/02, z dne 24. 4. 2002 in spremembe tega zakona Uradni list RS, št. [79/2006-ZZZPB-F](#), [46/2007](#) Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, [103/2007](#), [45/2008-ZArbit](#)).
46. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), 1991 Uradni list RS, št. 5/91 in spremembe 17/97, 14/93, [12/1992](#), [12/1993-ZUPDN93](#), [71/1993](#), [38/1994](#), [80/1997](#) Odl.US: U-I-343/94, [69/1998](#), [97/2001-ZSDP](#), [67/2002](#), [2/2004-ZDSS-1](#) ([10/2004](#) popr.), [63/2004-ZZRZI](#), [79/2006](#), [107/2006-UPB1](#), [114/2006-ZUTPG](#), [59/2007-ZŠtip](#) ([63/2007](#) popr.).
47. Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB 2), Uradni list RS, št. 54/92 372007, z dne 4. 11. 1992 ter dopolnitve in spremembe [42/1994](#) Odl.US: U-I-137/93-24, [1/1999-ZNIDC](#), [41/1999](#), [60/1999](#) Odl.US: U-I-273/98, [36/2000-ZPDZC](#), [54/2000-ZUOPP](#), [26/2001](#), [110/2002-ZIRD](#), [2/2004](#) ([7/2004](#) popr.), [36/2004-UPB1](#), [21/2006](#) Odl.US: U-I-116/03-22, [105/2006](#), [114/2006-ZUTPG](#), [3/2007-UPB2](#) ([23/2007](#) popr., [41/2007](#) popr.), [122/2007](#) Odl.US: U-I-11/07- 45; dostopno tudi na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073/stevilka=100>.
48. Zakon o posebnem dodatku za socialno ogrožene (ZPDSO), 2009, Uradni list RS, št. 57, z dne 24. 7. 2009.
49. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidiv (ZZRZI), 2005, Uradni list RE št. 124, z dne 14.10.2005.

## DRUGI VIRI:

### Objavljeni na spletu:

49. Evropska komisija in Evropski svet: Joint Employment Report, 2002.
50. Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2007 in 2008), dostopno na [http://www.vzu.si/upload/File/katalog\\_apz\\_07\\_08.pdf](http://www.vzu.si/upload/File/katalog_apz_07_08.pdf) (16. 11.2007)
51. Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (2009): ZRSZ, 2009; dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/programi/KatalogUkrepovAPZ.pdf> (23.6.2009)
52. OECD (2005): OECD Employment Outlook, 2005; dostopno na spletni strani [http://www.oecd.org/document/1/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_34855489\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/1/0,3343,en_2649_33927_34855489_1_1_1_1,00.html) (14.11.2007)
53. Raziskava o zaposljivosti zaposlenih glej v Poročilo o delovnih razmerah v EU: varnost zaposlitve in Zaposljivost, dostopno na: <http://www.eurofond.europa.eu/publications> (24.9.2007).
54. Strategija razvoja Slovenije UMAR (2005); Šušteršič, Rojec, Korenika (ur.), dostopno na [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/projekti/02\\_StrategijarazvojaSlovenije.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf) (13.11.2006)

### Neobjavljeni:

55. ZRSZ, služba za analitiko: Pregled dolgotrajno brezposelnih oseb po OS ZRSZ – delovno gradivo 2008
56. Statistične obdelave ZRSZ (tabele MIN 1, maj 2006) Slovenija, Območna služba Ptuj – izpis, junij 2007

## 7. PRILOGE:

### Priloga A

#### Struktura dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji in kratak komentar

Vir: ZRSZ, služba za analitiko: Pregled dolgotrajno brezposelnih oseb po OS ZRSZ – delovno gradivo 2008

Tabela XXVI: Strukturne značilnosti upravičencev do denarnih nadomestil in denarnih pomoči

	Prejemniki DN (v %)					Prejemniki DP (v %)				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Kategorije upravičencev po starosti</b>										
18 do 25 let	5,2	3,9	2,4	2,4	4,4	13,5	13,4	5,9	2,7	1,2
25 do 30 let	8,5	7,6	6,6	6,0	8,5	19,5	20,2	16,7	17,1	12,0
30 do 40 let	18,5	16,3	13,8	12,5	16,0	27,8	26,9	28,8	26,9	28,9
40 do 50 let	25,0	24,0	20,1	16,6	18,9	24,3	22,7	24,6	12,7	14,5
50 let in več	42,8	48,2	57,1	62,6	52,3	14,9	16,8	23,9	40,6	43,4
<b>Kategorije upravičencev po doseženi delovni dobi</b>										
Do 2 leti	3,7	3,2	2,8	3,0	4,7	9,8	11,1	8,6	2,2	0,0
2 do 5 let	6,1	5,1	4,6	5,2	8,0	17,5	17,1	15,7	17,4	4,8
5 do 10 let	9,0	7,4	7,3	6,6	9,1	16,0	16,1	14,4	15,9	21,7
10 do 20 let	17,0	14,5	12,2	10,7	12,8	21,7	21,1	22,1	16,4	20,5
20 do 30 let	26,5	26,0	24,4	21,2	21,5	22,5	21,4	22,6	13,7	19,3
30 let in več	37,7	43,8	48,8	53,2	43,9	12,4	13,2	16,6	34,5	33,7
<b>Kategorije upravičencev po stopnjah izobrazbe</b>										
I.–II. Stopnja	34,4	34,4	33,4	33,8	36,1	32,4	29,8	31,4	37,4	38,6
III.–IV. Stopnja	30,6	31,1	30,3	28,9	29,3	30,0	30,5	28,6	27,4	32,5
V. stopnja	26,0	25,4	26,0	25,8	24,0	27,2	29,2	28,2	24,4	25,3
VI. stopnja	4,4	4,2	4,6	4,7	4,1	3,0	3,0	3,6	5,4	1,2
VII.+ VIII stopnja	4,7	4,8	5,7	6,8	6,4	7,4	7,5	8,2	5,4	2,4
B.Š.					0,0					0,0

- Mladi se zaposlujejo lažje in hitreje kot **starejši** brezposelni, zato slednji **pogosteje prehajajo v dolgotrajno brezposelnost**. Razlike opažamo že pri kategoriji starih od 40 do 50 let, ki pa po 50 letu postajajo še bolj očitne. Medtem ko je bilo v letošnjem oktobru v skupni brezposelnosti 34,2 % oseb starih 50 let in več, je njihov delež med dolgotrajno brezposelnimi znašal 45,8 %.
- Tako kot starostna je tudi **izobrazbena struktura dolgotrajno brezposelnih oseb izrazito neugodna**, saj je prav nezadostna ali neustrezna izobrazba najpogosteje razlog za to, da osebe ne najdejo zaposlitve in zato preidejo v dolgotrajno brezposelnost. Kar 70,8 % dolgotrajno brezposelnih ima izobrazbo nižjo od V. stopnje, v celotni brezposelnosti je takih 63,1%, skrbi pa, da prevladujejo osebe s I–II stopnjo izobrazbe, katerih delež med dolgotrajno brezposelnimi je oktobra 2008 znašal 46,4 %, medtem ko jih je bilo v skupni brezposelnosti 39,8 %.
- Medtem ko je v celotni brezposelnosti 17,0 % **invalidov**, njihov delež med dolgotrajno brezposelnimi osebami predstavlja **kar 26,2 %**, saj je od 10.663 invalidov, kolikor jih je bilo brezposelnih oktobra letos, 77,2 % takih, ki so brezposelni že eno leto ali več.
- Dolgotrajno brezposelne osebe smo razvrstili tudi glede na oznako o zaposljivosti. Podatki kažejo, da je v državi **le 15,9 % dolgotrajno brezposelnih oseb še neposredno zaposljivih**, medtem ko ostale že sodijo med tiste, ki imajo težave pri zaposlovanju ali so celo nezaposljive.
- Največ, kar 40,4 % brezposelnih se je zaposlilo v prvih dveh mesecih prijave na Zavodu, s podaljševanjem časa prijave pa se deleži tistih, ki so se zaposlili, postopno zmanjšujejo, kar velja še zlasti po letu dni prijave.

## PRILOGA B

### Analiza zaposlovanja prejemnikov denarnega nadomestila v letih 2007 in 2008 glede na iztek pravice

Država	Leto	Skupaj	Zaposlitev pred iztekom pravice v mesecih							Zaposlitev po izteku pravice						
			V 1 m	V 2 m	V 3 m	V 4 m	V 5 m	V 6 m	Več od 6M	V 1m	V 2m	V 3 m	V 4 m	V 5 m	V 6 m	Več od 6 m
SLO	2007	17067	1560	1529	1194	687	703	548	2185	2289	1033	651	492	443	341	3412
SLO	2008	14795	1443	1489	1128	558	616	528	1898	1935	916	605	454	338	284	2603
SLO	2007 + 08	31862	3003	3018	2322	1245	1319	1076	4083	4224	1949	1256	946	781	625	6015

Vir: Obdelava službe za analitiko ZRSZ 2009 (Albina Škorjanec, obdelava s pomočjo programa PROCLARITY), maj 2009 (neobjavljeno gradivo)



## PRILOGA C

Tabela: Prilivi, odlivi in stanje brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe – Slovenija (povprečje 2006)

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Območje: **Slovenija**

Obdobje: od 1. januarja 2006 do 31. decembra 2006

Dodatni kriterij: **povprečje**

MIN-1

### Prilivi, odlivi in stanje brezposelnih po stopnjah izobrazbe

Naziv	Skupaj		Stopnja izobrazbe													
	Vsi	Žen	I		II		III		IV		V		VI		VII+	
			Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen	Vsi	Žen
1. BREZPOSELNI PRIJAVLJENI V OBDOBJU	<b>7.518</b>	3.875	2.137	929	377	127	61	35	1.836	896	2.254	1.324	188	104	665	461
<b>OD 1, ISKALCI PRVE ZAPOSLOTIVE</b>	<b>1.550</b>	826	422	192	43	17	2	2	194	94	680	375	16	11	194	136
OD 1, BREZPOSELNI STEČAJ PODJ.	<b>261</b>	114	75	31	11	3	4	2	84	35	69	36	10	4	8	3
OD 1, BREZPOSELNI TRAJNI PRES.	<b>896</b>	462	248	127	33	10	9	5	267	129	253	145	37	18	50	29
OD 1, IZTEK DEL. RAZ. ZA DOL. ČAS	<b>2.779</b>	1.520	720	315	178	63	27	17	770	410	731	464	68	41	286	211
2. PRIJAVLJENI ZARADI PRESELTIVE MED UD/OS	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>3. BREZPOSELNI ODJAVLJENI IZ RAZLOGOV, KI NE POMENIJO ZAPOSLOTIVE</b>	<b>3.515</b>	1.712	1.303	574	193	66	28	15	794	371	981	548	61	34	156	104
<b>4. PREHOD V DRUGE EVIDENCE</b>	<b>407</b>	236	125	64	22	11	6	4	108	57	108	74	12	7	26	20
<b>OD 4, PREHOD V EVIDENCO PO DRUGIH ZAKONIH</b>	<b>99</b>	44	49	25	7	2	1	1	30	11	10	4	1	0	1	0
5. BREZPOSELNI VKLJUČENI V ZAPOSLOTIVE	<b>4.785</b>	2.519	1.061	451	259	91	51	32	1.259	634	1.429	827	135	80	593	404
<b>OD 5, ZA DOL. ČAS</b>	<b>3.954</b>	2.132	900	391	226	81	43	27	1.061	554	1.158	688	103	62	464	328
OD 5, PRVA ZAPOSLOTIVE	<b>934</b>	476	151	57	27	9	1	1	147	66	364	181	17	11	225	152
OD 5, JAVNO DELO	<b>303</b>	173	64	17	12	3	3	2	45	23	109	75	16	11	55	42
OD 5, DOLGOTRAJNO BREZPOSELNI	<b>1.125</b>	665	247	126	56	27	13	9	276	165	370	232	39	24	125	82
6. ODJAVA ZARADI PRESELTIVE MED UD/OS	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>7. BREZPOSELNI V OBDOBJU</b>	<b>85.836</b>	47.004	29.375	15.144	4.337	1.831	888	569	19.932	10.513	23.743	14.245	2.278	1.239	5.283	3.463
<b>OD 7, STARI DO 26 LET</b>	<b>18.233</b>	<b>10.039</b>	<b>5.352</b>	<b>2.304</b>	<b>917</b>	<b>429</b>	<b>51</b>	<b>30</b>	<b>4.084</b>	<b>2.426</b>	<b>6.959</b>	<b>4.165</b>	<b>196</b>	<b>154</b>	<b>674</b>	<b>532</b>
OD 7, STARI 26 DO 40 LET	<b>27.879</b>	17.123	7.173	3.843	1.634	810	329	177	5.383	3.366	9.205	5.988	675	489	3.479	2.451
OD 7, STARI 40 DO 50 LET	<b>17.963</b>	10.417	7.481	4.327	740	327	298	214	4.768	2.596	3.570	2.325	561	324	545	303
OD 7, STARI 50 LET IN VEČ	<b>21.762</b>	9.425	9.369	4.670	1.046	266	210	148	5.696	2.125	4.009	1.767	847	271	585	178
OD 7, BREZPOSELNI STEČAJNIKI ALI TRAJNI PRES.	<b>18.313</b>	9.876	6.628	3.814	876	373	256	185	5.120	2.538	4.208	2.395	652	302	573	269
OD 7, ISKALCI PRVE ZAP.	<b>19.165</b>	11.209	6.210	3.393	604	324	54	32	2.337	1.402	7.874	4.583	221	157	1.866	1.318
OD 7, DOLGOTRAJNO BREZP.	<b>41.891</b>	23.149	16.826	9.151	2.373	1.075	532	348	9.592	5.095	9.743	5.857	1.030	542	1.796	1.081

Vir: Podatki statistične obdelave ZRSZ (tabela MIN 1, maj 2006) – izpis, junij 2007





## **PRILOGA D**

### **Kratki povzetki zabeležk pogovorov z udeleženci kvalitativne raziskave (strnjeni opisi ključnih dejavnikov in okoliščin njihove zaposljivosti) - po skupinah**

#### **I. Skupina oseb, ki jim uspe zlahka najti ponovno zaposlitev (aa-ff)**

Iz skupine 76 oseb, ki so se zaposlili v manj kot treh mesecih po prijavi v referenčnem mesecu, je bila izbrana manjša skupina (6) oseb, ki jim je to v nadaljnjih 3 letih uspelo vsaj še enkrat. Pomeni, da so po preteku zaposlitve za določen čas ponovno postali brezposelni in v kratkem obdobju brezposelnosti ponovno našli zaposlitev. Pri tem so pretežno izločene osebe, ki so se ponovno zaposlile pri istem delodajalcu, saj to ne bi odražalo njihove zaposljivosti (in preko oblik kapitala identifikacije dejavnikov zaposljivosti).

#### **Primer aa**

Ženska, stara 28 let, ima VII. stopnjo izobrazbe in je brez delovnih izkušenj. Zaposlila se je v manj kot 3 mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb. Zaposlitev za DČ (nadomeščanje). In ponovno še dvakrat (zaposlitev po kratkotrajni prijavi v evidenci brezposelnih). Izjemno široka socialna mreža, šibkejša družinska podpora (živi v svojem gospodinjstvu in ni deležna finančne pomoči družine). Bila je prejemnica DSP, po drugi prijavi tudi DN, a se je zaposlila pred pretekom le-te. V solastništvu razpolaga z nepremičnino (v lastni uporabi). Angažirana v kulturnih dejavnostih, koristi omrežja. Aktivna pri iskanju zaposlitve (udeležbe APZ), izpopolnjuje se na strokovnem področju in se ukvarja s športom. Podrobnejša obravnava pokaže, da na njeno zaposljivost odločilno vpliva intenzivnost socialnega omrežja in pozitivna samopodoba (izjemno samozavestna in prepričana v svoje znanje). Dosedanje zaposlitve za določen čas jemlje kot priložnosti za nabiranje izkušenj.

#### **Primer bb**

Moški, star 38 let, brez izobrazbe, skupno 14 let delovnih izkušenj pri 8 različnih delodajalcih. Razpolaga z nepremičnino (v lastni uporabi) in manjšim zemljiščem (nekaj v lastni uporabi, nekaj daje v najem). Pripravljenih tudi nekaj prihrankov za primer brezposelnosti. Podpora družine je skromna. Je zainteresiran za zaposlitev. Ostala socialna mreža je ožja. Ni prejemnik nobenega nadomestila ali pomoči. Aktivnost je velika, saj je v prvih dveh mesecih prejel 16 napotnic za zaposlitev. Na eni izmed teh napotitev je bil izbran, a se je zaposlil pri drugem delodajalcu.

Svojo zaposljivost pripisuje skrbi za zdravje, interesu za delo in nujnosti biti zaposlen. Pripravljenosti prilagajanja (tudi migracije) in zainteresiranosti za različna področja dela (vsega se loti in je pripravljen poskusiti delati tudi nove stvari).

#### **Primer cc**

Moški, star 54 let, srednja strokovna izobrazba in 33 let delovnih izkušenj. Razpolaga z nepremičnim premoženjem (lastna uporaba) ter ima nekaj premičnega premoženja, katerega bi v primeru ogrožene socialne varnosti lahko uporabil v obdobju do pridobitve pokojnine. Socialno omrežje je široko, predvsem izhaja iz povezav delovnega okolja. Družinska podpora (v smislu zagotavljanja finančnih sredstev v primeru brezposelnosti) je nizka. Lastno zaposljivost pripisuje predvsem lastni iznajdljivosti, navajenosti in pripravljenosti za delo (znanje, izkušnje, skrb za zdravje ter ugled, ki ga ima pri delodajalcih). V podrobnejši analizi dosedanjih zaposlitev se izkaže, da oseba vsakih nekaj let izgubi zaposlitev (iz poslovnih razlogov ali za DČ) in se po krajšem času prejemanja DN ponovno zaposli (običajno pri istem delodajalcu). Očitno v dogovoru z delodajalcem na ta način koristita "podaljšani dopust" iz naslova socialne varnosti za brezposelne osebe.

#### **Primer čč**

Moški, star 28 let, poklicna izobrazba, 6 let delovnih izkušenj. Razpolaga s premoženjem, ki si ga je ustvaril s pomočjo staršev in ga dodatno povečal s finančnimi posli. Pri dosednji zaposlitvi si je nabral samozavest, izkušnje, znanje in spoznal dovolj poslovnih partnerjev (široka socialna mreža), da se je odločil za samozaposlitev. Ni bil prejemnik nobenih pomoči (DN ali DSP). Svojo aktivnost je usmeril v iskanje priložnosti za podjetništvo, saj pri napotitvah na zaposlitve ni našel ustreznega delodajalca. Vključen v program APZ (pospeševanje samozaposlovanja) in prejel subvencijo za samozaposlitev. V 3 letih je svoje podjetje razširil in zaposluje še 4 osebe. Svojo zaposljivost pripisuje predvsem lastni iznajdljivosti, širokemu ter kvalitetnemu socialnemu omrežju in finančni neodvisnosti (v začetku s pomočjo družine). Delo je zanj osrednja vrednota in meni, da prejemki, ki jih dobivajo brezposelne osebe, ne motivirajo teh oseb za večjo aktivnost.

#### **Primer dd**

Ženska, stara 29 let, poklicna izobrazba, 8 let delovne dobe (v tekstilnih podjetjih). Do sedaj prijavljena v evidencah 9-krat. Vedno uspe najti zaposlitev, a zgolj za določen čas. Ko se le-ta izteče, se ponovno prijavi v evidenci, občasna prejemnica DN. Močna podpora družine,

visoka stopnja socialnega omrežja. Je lastnica in solastnica premičnega in nepremičnega premoženja (mož ima podjetje). Na razpolago več kot dovolj finančnega kapitala, dela ne potrebuje za zagotavljanje socialne varnosti. Precej prisotna osrednjost dela kot vrednote in dejavna v okviru kulturnih društev. Pri poglobljeni obravnavi se izkaže, da si občasno zaželi zaposlitve in jo je sposobna pridobiti. Skrbi za svoje zdravje, rekreativno se ukvarja s športom in meni, da je to zelo pomembno za visoko zaposljivost. Po nekaj mesecih se naveliča in je nekaj časa doma (brezposelna), nato se ponovno zaposli, saj jo brezdelje utesnjuje. Želi biti aktivna, med ljudmi in rada se vključuje v programe aktivne politike zaposlovanja. Napotek k razmisleku o samozaposlitvi ji je zanimiv (čez nekaj časa, ko ji mogoče ne bo več uspevalo najti zaposlitev).

### **Primer ee**

Ženska, stara 46 let, brez strokovne izobrazbe in skoraj 27 let delovne dobe (razna preprosta dela v serijski proizvodnji pri različnih delodajalcih). Ne razpolaga s svojim premičnim ali nepremičnim premoženjem, s katerim bi si lahko zagotavljala socialno varnost. Samohranilka, z otrokom živita v najemniškem stanovanju. Nima podpore družine v finančnem smislu, bolj v smislu občasnih določenih razbremenitev pri gospodinjskih opravilih. Doslej je bila 2-krat za krajše obdobje prejemnica DN in še ni zaprosila za DSP. Zaradi nizkih prihodkov je upravičena do drugih dodatkov (subvencionirana stanarina, enkratna denarno socialna pomoč, štipendija). Socialna mreža srednje izražena. Vključena v neformalna omrežja in v dobrih stikih z dosedanjimi delodajalci in bivšimi sodelavci. Temu pripisuje tudi pomembno vlogo za lastno zaposljivost. Seveda ob skrbi za zdravje, nujnosti zaposlitve za preživetje sebe in svoje družine. Zaposlitve najde v krogu dosedanjih delodajalcev ali delodajalcev, povezanih z njenim socialnim omrežjem. Razen močne vloge kulture dela, ostali elementi kulturnega kapitala niso prisotni.

## **II. Skupina dolgotrajno brezposelnih oseb**

Iz skupine 21 oseb, ki so po treh letih prijave še vedno v evidenci brezposelnih, je v podrobnejšo obravnavo, namenjeno odkrivanju elementov zaposljivosti skozi različne vrste kapitala, vključenih 6 tipičnih predstavnikov te skupine. Vzorec je izbran tako, da so čim bolj reprezentativno zajete vse strukturne značilnosti (spol, starost, izobrazba, omejitve...) skupine. Pridobivanje podatkov je potekalo v več fazah in je bilo možno sprotno spremljanje njihove aktivnosti (opravljenih več pogovorov in poglobljenih obravnav, z namenom odstranjanja prikritih ovir za zaposlitev).

### **Primer ff**

Moški, star 53 let, brez izobrazbe (nedokončana OŠ), ima nekaj več kot 23 let delovnih izkušenj. Živi sam na manjši, odročnejši kmetiji, iz katere nima nobenih prihodkov (manj kot 1 ha hribovitega zemljišča – gozd, ohišnica, manjši vinograd). Stikov s sorodniki nima, oziroma le občasne manj intenzivne kontakte (nekajkrat letno). Tudi ostalo socialno podporno omrežje se v zadnjem obdobju (po nastanku brezposelnosti) oži in se je zreduciralo le na občasne stike s sosedi, pri katerih občasno pomaga delati za zaslužek. Pa še ta se vedno bolj spreminja v naturalno izmenjavo (nekaj v denarju, nekaj v hrani, pravzaprav denar, ki si ga občasno sposodi, povrne z delom). Je dolgotrajni prejemnik DSP. Večjih zdravstvenih ovir nima. Bil je 16-krat napoten na primerne zaposlitve, a nikoli izbran.

V poglobljeni obravnavi se izpostavi poglavitni razlog njegove dolgotrajne brezposelnosti. Ujetost v življenjski slog mu onemogoča uspešen nastop na trgu dela. Zaposlitev ni sprejel, ker ne bi mogel "odslužiti" manjših zneskov dolgov, ki jih ima pri sosеду. Prav tako nima sredstev, da bi prišel na delo, saj bi dobil plačilo šele v naslednjem mesecu.

Dogovorjena vključitev v aktivacijo v okviru programa APZ (delovni preizkus in nadaljevanje v javnem delu).

### **Primer gg**

Ženska, stara 26 let, z dokončano višjo strokovno izobrazbo, brez delovnih izkušenj. Prejela 47 napotnic za zaposlitve, ni bila izbrana. Že bila vključena v nekatere programe APZ. Ima občasne, a lažje zdravstvene težave, ki ne bi smele bistveno vplivati na njeno zaposljivost. Lastnega premoženja nima, živi pri starših, ima močno podporno družinsko mrežo. Je dolgotrajna prejemnica DSP. Po podatkih, ki so razvidni iz baze podatkov, ni razvidna nobena večja ovira, razen pomanjkanja delovnih izkušenj.

V poglobljeni obravnavi se izpostavijo kot poglavitni razlogi dolgotrajne brezposelnosti izjemno nizke vrednosti simbolnega kapitala. Zlasti nizka samopodoba, povezana z njenim zunanjim videzom, ki se kaže v povečevanju telesne teže. Kljub veliki želji in prizadevanju za pridobitev zaposlitve, se vrti v začaranem krogu, ki že vpliva na njeno socialno izključenost. Nujna vključitev v individualne poglobljene obravnave in programe psihosocialne vključenosti.

### **Primer hh**

Ženska, stara 53 let, srednja strokovna izobrazba, z 31 leti delovne dobe. Oseba ima status delovnega invalida in prejema relativno visoko nadomestilo za čas čakanja na ustrezno delo.

Večjih zdravstvenih težav nima, lahko opravlja dela, skladno z omejitvami iz odločbe (fizično in psihično manj obremenjujoča dela). Ima izjemno široko in močno socialno omrežje, je aktivna v formalnih in neformalnih združenjih. Vključitvam v programe APZ se je izogibala z različnimi zdravniškimi opravičili. Prejela nekaj napotnic za vključitev v javno delo, a ni bila izbrana. Pri sodelovanju na razgovoru za vključitev v javno delo se izkaže, da bi ji vključitev v javno delo pomenila veliko oviro in motnjo v življenjskem slogu. V posesti ima lastno hišo, skrbi za urejenost, partner se ukvarja s samostojno dejavnostjo, kjer mu občasno pomaga, nadomestilo iz ZPIZ-a pa presega znesek minimalne plače, ki bi jo prejela, če bi se zaposlila. Življenje si je uredila v okviru kombinacije instrumentov socialne varnosti in občasnega dela na črno.

### **Primer ii**

Moški, starost 30 let, z zaključeno V. stopnjo izobrazbe (gimnazijski maturant). Oseba je neposredno zaposljiva, nima nobenih zdravstvenih omejitev. Manjšo oviranost predstavlja pomanjkanje delovnih izkušenj (ni še bil zaposlen). Bil napoten na primerne zaposlitve (17-krat), a nikjer ni bil izbran. Ima široko socialno omrežje (je precej dejaven v raznih društvih) in uživa močno družinsko podporo (živi pri starših), ki ga tudi finančno podpira. Zaključuje študij na VII. stopnji. Lastnega premoženja nima. Je dolgotrajni prejemnik DSP. V poglobljeni obravnavi, namenjeni iskanju razlogov in ovir pri zaposlovanju, se izkaže, da njegov neuspeh pri dosedanjih poskusih zaposlitve ne izvira iz razloga, da še študira (zadnja 4 leta ne obiskuje predavanj). Pri pogovorih z delodajalci izpostavlja svoje študijske obveznosti in jim daje prioriteto pred zaposlitvijo (postavlja nesprejemljive pogoje za delodajalca). Previsoka podpora družine v kombinaciji s prejemki, ki jih pridobiva z občasnimi deli, in dodatni DSP mu omogočata posebni življenjski stil, v katerem mu ni potrebno prevzemati odgovornosti in sprejeti zaposlitve, ki finančno ne pomeni višjih prihodkov od dosedanjih. Pa še bolj naporno je. Dosedanji aktivaciji se je izogibal (predstavlja mu motnjo v navadah).

### **Primer jj**

Moški, star 55 let, ima 35 let delovne dobe in izkušnje kot upravljalec gradbene mehanizacije. Brez izobrazbe, le usposobljenost. Večjih zdravstvenih ovir nima (ne sme delati na višini). Relativno dobro socialno omrežje, močna družinska podpora. Je bil prejemnik DN, sedaj pa je dolgotrajni prejemnik DSP, enako tudi družinski člani (štipendije in otroški dodatki). V tožbi s prejšnjim delodajalcem zaradi prenehanja delovnega razmerja. Nima lastnega prevoza, aktivaciji se izogiba, prav tako napotitvam na zaposlitve. Vedno najde kakšno oviro, da ne



pride do zaposlitve. V poglobljeni obravnavi se izkaže, da mu takšen status najbolj odgovarja. Občasno (v sezoni pa pretežno) opravlja delo na črno. Zaposlitev mu ni v interesu, saj ima tako višje neobdavčene prihodke in družinski člani še nekatere socialne ugodnosti. Zaradi prekrškov in dolgov je v postopkih izvršb, tako bi mu z legalnimi prihodki (plačo) poplačali obveznosti, ostalo bi mu manj kot sedaj.

### **Primer kk**

Ženska, stara 52 let, brez izobrazbe in 27 let delovne dobe (preprosta dela v serijski proizvodnji). Ima precejšnje zdravstvene težave, a je zmožna za fizično lažja dela. Živi na manjši kmetiji, mož se ukvarja s svinjerejo. Ozka socialna mreža, omejena le na družino, v okviru katere si zagotavlja tudi finančna sredstva. Je dolgotrajna prejemnica DSP, doma pomaga pri reji živali. Pri poglobljeni obravnavi se izkaže: skupni prihodki iz te (neregistrirane) dejavnosti in DSP z ostalimi socialnimi prejemki presegajo zneske plač, ki bi jih zaslužila v primeru zaposlitve. Predlog, da bi se samozaposlila, ji ni bil zanimiv (kljub ponujeni subvenciji za to), saj ni pridobila ugodnega kredita, pa pogoji poslovanja in obveznosti (plačila davka ...) bi bili v tem primeru višji. Na predlagane aktivnosti se odzove s potrdilom zdravnika, da začasno ni zmožna za delo ali pa takrat preprosto "zboli".

### **III. Skupina oseb, ki so se odjavile iz evidence v obdobju od 3 mesecev do 3 let (naključni vzorec) – kontrolna skupina**

V to skupino oseb je izbranih 6 oseb, ki bi lahko predstavljale nek povprečni vzorec brezposelnih oseb. Za čim boljšo reprezentativnost skupine so v vzorcu zajeti naključno izbrani primeri, ki lahko kar najbolje odražajo strukturo (spol, starost, izobrazbo, omejitve ...).

#### **Primer ll**

Prenehanje vodenja v evidenci – ni na razpolago za zaposlitev.

Moški, star 24 let, brez izobrazbe in brez delovne dobe (ni še bil zaposlen). Doslej je bil v evidenci prijavljen 7-krat. Vse dosedanje odjave iz evidence brezposelnih oseb zaradi neaktivnosti (oziroma razlogov nedosegljivosti ali odklonitve ustreznih zaposlitev). Ima nekaj premičnega premoženja (prihranki in lastni avtomobil), s katerim pa si ne more zagotavljati socialne varnosti. Ima močno podporo družine (staršev), ki mu omogočajo osnovno socialno varnosti in ga tudi finančno podpirajo. Socialna mreža je ožja (omejena na prijatelje in občasne stike z delodajalci). V času prijave v evidenci je vedno prejemnik DSP. Na zaposlitvene pogovore se redko odziva, prav tako na napatitve k delodajalcem. Kulturni krog

majhen, delo kot vrednota ne obstaja. Zdravstvenih težav nima, zdravja kot dejavnika zaposljivosti ne prepozna. Pri poglobljeni obravnavi se izkaže, da se ni pripravljeno zaposliti in da se tudi v bodoče ne namerava. Občasno dela priložnostna opravila in so mu obveznosti na zavodu odveč (kaj šele kakšna aktivacija). Moti ga, da ga na zavodu ne pustijo pri miru ("saj ne dobiva nič od zavoda") in da mu je s prenehanjem statusa brezposelne osebe ukinjena tudi DSP. Dokler jo dobiva, si lahko malo več privošči, drugače pač mora več dobiti od staršev ali zaslužiti ...

### **Primer mm**

Zaposlen po 5 mesecih.

Moški, star 56 let, brez izobrazbe, 37 let delovne dobe (tujina, prevoznništvo ...) in ima status delovnega invalida po ZaPIZ. Kljub omejitvam pri delu je aktiven in se trudi ohranjati svojo zaposljivost. Prednost vidi v svojih izkušnjah, pripravljenosti za zaposlitev in poznanstvom, ki jih ima pri delodajalcih. Zadnji dve zaposlitvi sta bili neposredno povezani z ukrepi APZ (aktivacija v programu pridobitve funkcionalnih znanj in nato subvencija delodajalcu za zaposlitev invalida). Ponovno je prijavljen v evidenci brezposelnih oseb, saj mu je pretekla subvencionirana zaposlitev za določen čas). Socialno varnost ima zagotovljeno iz naslova pretekle zaposlenosti (trenutno prejemnik DN z možnostjo prejemanja nadomestila ZPIZ do upokojitve). Je tudi lastnik nepremičnega in premičnega premoženja (za lastno uporabo, eno nepremičnino oddaja v najem), s katerim bi si lahko zagotavljal varnost do upokojitve. Kulturni krog nekoliko manj izrazit, delo visoko pozicionirano. Pri poglobljeni obravnavi omeni, da nadaljnje zaposlitve najverjetneje več ne bo iskal (če ne bo nujno potrebno), saj mu do upokojitve manjka manj kot 3 leta.

### **Primer nn**

Ženska, stara 26 let, z zaključeno srednješolsko izobrazbo, 10 mesecev delovne dobe (dela v prodaji). V evidenci prijavljena po prenehanju zaposlitve za določen čas, nato nastopila bolniški stalež ter porodniški dopust. Močna podpora družine. Svojega premoženja za zagotavljanje življenjskih potreb nima (razen lastništva hiše, v kateri živi s partnerjem in otrokom). Partner ima podjetje s 16 zaposlenimi. Oseba ves čas "pomaga" pri vodenju podjetja. Imela zdravstvene težave, zaradi prometne nesreče. Trajnih posledic ni. Socialna mreža široka. V času brezposelnosti bila prejemnica DSP. V aktivnosti APZ se ni vključevala (prinašala zdravniška potrdila o omejitvah). Napotena k pooblaščenemu zdravniku zavoda, ki oceni zmožnost za delo v svojem poklicu brez večjih omejitev. Nekoliko ožji kulturni krog.

Pri poglobljeni obravnavi se izkaže, da sicer delo poudarja kot vrednoto, zaposlitev in plačevanje prispevkov iz tega naslova pa vidi kot nepotrebno "zapravljanje denarja". Zaradi neaktivnosti je bila po 2 letih brezposelnosti odjavljena iz te evidence.

### **Primer oo**

Ženska, stara 51 let, s srednješolsko izobrazbo, 30 let delovne dobe (izkušnje na različnih področjih). Ne razpolaga s premoženjem (solastništvo stanovanja, v katerem živi). Družinska podpora, vendar ne v finančnem smislu (v pretežni meri sama skrbi za blagostanje družine). Socialna podpora mreža široka, vključena v razne aktivnosti. Bila prejemnica DN. Aktivna iskalka zaposlitve, kljub skrbi za nujne pomoči potrebnega družinskega člana. Vključena v programe aktivne politike zaposlovanja. Zaposlitev v okviru javnih del, nato subvencionirana zaposlitev (še vedno zaposlena). Po lastni oceni delo visoko pozicionirana vrednota, iz katere izhaja njena zaposljivost. Kot ključ do zaposlitve označi skrb za zdravje in pripravljenost prilagajanja, izobraževanja, tudi spremembe poklicne poti, če je potrebno.

### **Primer pp**

Moški, star 35 let, visoka strokovna izobrazba, 7 let delovnih izkušenj (razna dela). Oseba v zadnjih 10 letih 6-krat prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, po krajšem času prijave zaposlitve za določen čas. Oseba živi v odročnejšem kraju in ima poklic, ki je na trgu dela suficitaren. V lasti ima manjšo kmetijo, kar je ovira za prostorsko mobilnost. V času brezposelnosti običajno dela prek podjemnih pogodb (kombinira z DN). Kot razlog za to oseba navede sezonski značaj teh del in nujna opravila na kmetiji. Socialno omrežje dobro razvito, družinska podpora tudi. Tudi brez redne zaposlitve bi si z lahkoto zagotavljal minimalno socialno varnost, kar pripíše skromnosti v potrebah in zagotovljenem bivališču ter zmožnosti pridelave osnovnih življenjskih potrebščin. Oseba je aktivna tudi v času brezposelnosti in ne potrebuje svetovalne pomoči zavoda. Zanimanje za samozaposlitev. Po tem se je zaposlil (2007) in več ni prijavljen v evidenci. Visoko izražen tudi kulturni in simbolni kapital (izobraževanje, kulturna vključenost, iznajdljivost, zdravje ...).

### **Primer rr**

Zaposlena po 2 letih brezposelnosti.

Ženska, stara 51 let, srednješolska izobrazba, 32 let delovne dobe (na ustreznem delovnem mestu). Z družino živijo v lastnem stanovanju. V najem oddajajo nekaj kmetijskega zemljišča, kar pa ne prinaša prihodka. V času brezposelnosti prejemnica DN (del socialne varnosti si

zagotavlja tudi iz naslova odpravnine, ki jo je prejela od delodajalca) in zelo nizko aktivna pri iskanju zaposlitve. To gre pripisati tudi zdravstvenim težavam (začasnim), ki so jo doletele pred prenehanjem delovnega razmerja. Ožja socialna mreža, manj izražen kulturni kapital. Po sanaciji zdravstvenih težav se pričnejo intenzivirati aktivnosti, spodbujene s strani zavoda. Pri poglobljeni obravnavi se izkaže, da oseba pravzaprav ne ve, kaj bi lahko delala in ali bi se še sploh zaposlila. Pričakovala je, da bo do pogojev za upokojitev (cca. 6 let) poskrbljeno za njeno socialno varnost in je temu prilagodila življenjski stil. Počne, kar jo veseli (varstvo vnukov in za plačilo še druge otroke, občasno pomaga tudi manjšim podjetjem v računovodstvu). Zaposlitven načrt v smeri aktivacije. Pred vključitvijo v daljši program APZ se odjavi zaradi zaposlitve (pri sorodnikih).