

Delovni zvezki Urada RS za makroekonomske analize in razvoj
ISSN: 1318-1920

Izdajatelj:

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
Gregorčičeva 27, 1000 Ljubljana.

Tel: (+386) 1 478 10 12

Fax: (+386) 1 478 10 70

E-mail: publicistika.umar@gov.si

Mnenja in zaključki, objavljeni v prispevkih v publikaciji Delovni zvezki UMAR, ne odražajo nujno uradnih stališ Urada RS za makroekonomske analize in razvoj.

<http://www.gov.si/umar/public/dz.php>

Odgovorna urednica: Eva ZVER

Prevod povzetka: Tina POTRATO

Lektoriranje povzetka: Dean JESSON

Lektoriranje: Nevenka GAJŠEK, Služba za prevajanje in lektoriranje Generalnega sekretariata Vlade RS

Tehnična urednica, prelom: Ema Bertina KOPITAR

Distribucija: Katja FERFOLJA

Tisk: SOLOS, Ljubljana

Naslovnica: Sandi RADOVAN, Studio DVA

Naklada: 200

Ljubljana, 2005

dr. Alenka Kajzer

Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji

Delovni zvezek 14 / 2005

Kazalo

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Povzetek/Summary | 7 |
| Uvod | 9 |
| 1 Opredelitev pojma fleksibilnost trga dela | 11 |
| 1.1 Opredelitev pojma “varna fleksibilnost” | 14 |
| 2 Zunanja fleksibilnost trga dela | 16 |
| 2.1 Numerična fleksibilnost trga dela | 16 |
| 2.1.1 Pravila o odpuščanju | 18 |
| 2.1.1.1 Pravila o odpovednih rokih | 18 |
| 2.1.1.2 Odpravnine | 19 |
| 3 Fleksibilnost stroškov dela | 21 |
| 3.1 Povezanost med stopnjo centraliziranosti oblikovanja plač in ravniyo brezposelnosti | 21 |
| 3.2 Minimalna plača | 24 |
| 4 Merila fleksibilnosti trga dela | 26 |
| 4.1 Delna merila fleksibilnosti trga dela | 26 |
| 4.1.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom | 27 |
| 4.1.2 Razširjenost dela za določen čas | 28 |
| 4.2 Indeks varovanja zaposlitve | 29 |
| 5 Stanje in gibanja na trgu dela v Sloveniji | 31 |
| 5.1 Brezposelnost | 34 |
| 5.2 Ključni problemi na trgu dela v Sloveniji | 37 |
| Literatura in viri | 38 |

Povzetek

Pojem fleksibilnost trga dela je zelo obsežen, ekonomisti pa nanj pogosto gledajo z različnih vidikov. Najpomembnejša in najpogosteje obravnavana vidika fleksibilnosti trga dela sta: t.i. numerična fleksibilnost, ki označuje prilagajanje števila zaposlenih (ali opravljenih ur dela) spremembam pri povpraševanju na trgih blaga, in fleksibilnost plač oz. stroškov dela, ki se v glavnem kaže kot prilagajanje realnih plač ravni zaposlenosti in produktivnosti, najpomembnejši za fleksibilnost plač pa so stopnja centraliziranosti pogajanj o plačah in prepisi o minimalni plači.

Zaradi različnih vidikov pojma fleksibilnosti trga dela pravzaprav ni mogoče oblikovati enega samega celovitega merila fleksibilnosti trga dela, ampak se pogosto uporabljajo različna delna merila, ki zaradi svojih pomanjkljivosti pogosto ne pokažejo prave slike.

Analiza stanja na trgu dela v Sloveniji izpostavlja naslednje ključne probleme: nizka stopnja zaposlenosti, visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) in sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let).

Slovenija po razširjenosti prožnih oblik zaposlovanja zaostaja za povprečjem v EU, vendar je zaostanek v celoti posledica majhnega števila zaposlitev s krajšim delovnim časom. Kljub prepričanju javnosti, da je zaposlovanje za določen čas v Sloveniji zelo veliko, primerjave deleža zaposlenih za določen čas glede na celotno zaposlenost v državah EU kažejo, da pri nas zaposlovanje za določen čas nikakor ni zelo razširjeno, saj se Slovenija uvršča le nekoliko nad povprečje v EU. Sodeč po indeksu varovanja zaposlitve je slovenski Zakon o delovnih razmerjih zelo »evropski« in v primerjavi z državami, kjer prevladuje »anglo-saksonski« model, pravzaprav zelo zaščitniški, glede togosti pa tudi v primerjavi s skandinavskimi državami izstopa predvsem ocena slovenske ureditve kolektivnega odpuščanja.

Ključne besede: fleksibilnost trga dela, zaposlenost, brezposelnost, Slovenija

Summary

Labour market flexibility is a broad concept considered by economists from a wide range of different angles. The two most important and most frequently analysed aspects of labour market flexibility are 'numerical flexibility', referring to the adjustment of labour (or hours worked) to changes in demand in goods markets, and 'wage (or labour-cost) flexibility', which roughly denotes the adjustment of real wages to employment and production levels, and whose main determinants are the degree of centralisation in wage bargaining and minimum wage regulations. Because of the many aspects encompassed by the notion of labour market flexibility, it is impossible to determine one single comprehensive measure for it. Different partial criteria are therefore commonly used instead, although, due to their shortcomings, they often fail to portray the true picture. The analysis of the labour market performance in Slovenia focuses on the following key problems: the low employment rate, the high unemployment rate among low-skilled people, the remarkably low employment rate among the elderly (aged 55-64), and the relatively high unemployment rate among young people (aged 15-24).

As regards flexible forms of employment, Slovenia lags behind the EU average but this gap is linked entirely to the underdevelopment of part-time employment in Slovenia. Contrary to popular belief according to which fixed-term employment is widespread in Slovenia, comparisons with other EU countries show that the proportion of fixed-term employment to total employment in Slovenia only slightly exceeds the EU average and is by no means among the highest levels in Europe. The Slovenian Employment Act is very 'European' with regard to the Employment Protection Legislation Index. Moreover, in comparison with countries where a predominantly 'Anglo-Saxon' model is in use, Slovenian law is actually highly protective. Concerning the rigidity of employment legislation, the Slovenian system diverges most markedly from that of other European countries, including Scandinavia, in its treatment of collective dismissals.

Key words: labour market flexibility, employment, unemployment, Slovenia

Uvod

Razprave o veliki togosti trga dela v Sloveniji, ki so bile že skoraj stalnica v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, so v zadnjem času ponovno oživele. Žal pa je v teh razpravah pojem fleksibilnosti trga dela pogosto zožen zgolj na lažje odpuščanje in nižje plače. Zato delovni zvezek namenjamu pojasnjevanju samega pojma fleksibilnost trga dela in njegovega vpliva na zaposlenost in brezposelnost ter predstavitvi pojma varne fleksibilnosti. V prvem delu predstavljamo opredelitev pojma fleksibilnost trga dela in »varne fleksibilnosti«. V drugem delu je pojasnjena numerična fleksibilnost trga dela in glavni dejavniki numerične fleksibilnosti (pravila o odpuščanju: odpovedni roki in odpravnine). V tretjem delu predstavljamo glavni institucionalni determinanti fleksibilnosti stroškov dela (sistem pogajanj o plačah in institut minimalne plače). V četrtem delu so opisani nekateri delni indikatorji za merjenje fleksibilnosti trga dela in razširjenost prožnih oblik zaposlovanja v državah EU. V petem delu je prikaz stanja na trgu dela v Sloveniji.

*Razprave o
togosti trga dela
so ponovno
aktualne*

1 Opredelitev pojma fleksibilnost trga dela

Razprave o fleksibilnosti trga dela in njenem vplivu na zaposlovanje in raven brezposelnosti so se v ekonomski literaturi prvič pojavile sredi sedemdesetih let po prvem naftnem šoku. Cenovni šok naj bi v razmerah togega trga dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kakor v razmerah fleksibilnega. Fleksibilnost naj bi namreč omogočila prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. V osemdesetih letih se je o fleksibilnosti trga dela govorilo predvsem v okviru razprav o t.i. »evrosklerozici«, ko so predstavniki ekonomike ponudbe večjo reguliranost trga dela v Evropi izpostavljali kot osnovni vzrok za slabše gospodarske rezultate in vztrajno visoke brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA. Tako v osemdesetih kakor tudi v devetdesetih letih postane poudarjanje pomena fleksibilnosti trga dela zelo modno, še posebej pogosto ga poudarjajo strokovnjaki Organizacije za mednarodno sodelovanje in razvoj (OECD), ki priporočajo večjo fleksibilnost trga dela.¹ Potrebo po reformah trga dela v smeri njegove večje fleksibilnosti je v zadnjih letih na dnevni red vmila predvsem razprava o učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije. V poročilu delovne skupine za oceno zaposlovalne politike EU pod vodstvom Wima Koka iz leta 2003 so učinkovite reforme trga dela² med štirimi ključnimi predpogoji za povečanje zaposlenosti in produktivnosti (Kok, 2003). Avtorji omenjenega poročila poudarjajo pomen fleksibilnosti, ki naj bo združena z varnostjo na trgu dela. Razprave o fleksibilnosti trga dela so se s skupno evropsko politiko zaposlovanja, ki je bila oblikovana konec leta 1997, razvile tudi v razprave o tako imenovani varni fleksibilnosti (ang. flexicurity).

Pojem fleksibilnosti na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Na splošno lahko trdimo, da gre pri fleksibilnosti trga dela za sposobnost prilagajanja trga dela bodisi s spremembami povpraševanja in ponudbe bodisi ravni plač.³ V laičnih in nekaterih strokovnih razpravah se pojem fleksibilnosti trga dela omejuje zgolj na fleksibilnost plač in stroškov dela, zanemarjeno pa je prilagajanje količin – sprememb pri ponudbi in povpraševanju.

Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejšje prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela. S stališča teorije splošnega ravnotežja je popolna fleksibilnost lahko razumljena kot stanje, ko so vsi viri alocirani po Pareto učinkovito. Na kratko lahko rečemo, da fleksibilnost trga dela kaže hitrost prilagajanja trga dela na spremenjene makroekonomske razmere (npr. zunanje šoke).

V literaturi najdemo številne opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela. Kot primer razlik v pristopih si oglejmo nekatere med njimi. Standing (1986) je fleksibilnost trga dela opredelil kot hitrost in obseg prilagajanja cen spremembam ponudbe in povpraševanja, hitrost in obseg prilagajanja količin spremembam cen, plač in dohodkov, hitrost in obseg prilagajanja kakovosti spremembam strukture povpraševanja po delovni sili. Klau in Mittelstadt (1986) govorita o štirih vidikih fleksibilnosti trga dela: fleksibilnosti realnih stroškov dela na narodnogospodarski ravni, fleksibilnosti relativnih stroškov dela (razlik med dejavnostmi, podjetji in poklici),

Razprave o fleksibilnosti trga dela so se v svetu prvič pojavile po prvem naftnem šoku

V splošnem gre pri fleksibilnosti trga dela za sposobnost prilagajanja trga dela spremembam v gospodarstvu

¹ Glej na primer študiji Flexibility in labour market (1986) in Labour market flexibility. Trends in enterprises (1989).

² Evropska komisija v katalogu informacij o reformah trga dela reforme opredeljuje kot spremembe pri obdavčitvi dela, sistemu zavarovanja za primer brezposelnosti, aktivni politiki zaposlovanja, varovanju zaposlitve, pokojninskem sistemu, spremembe pogajanj o plačah, spremembe na področju delovnega časa, migracij in mobilnosti.

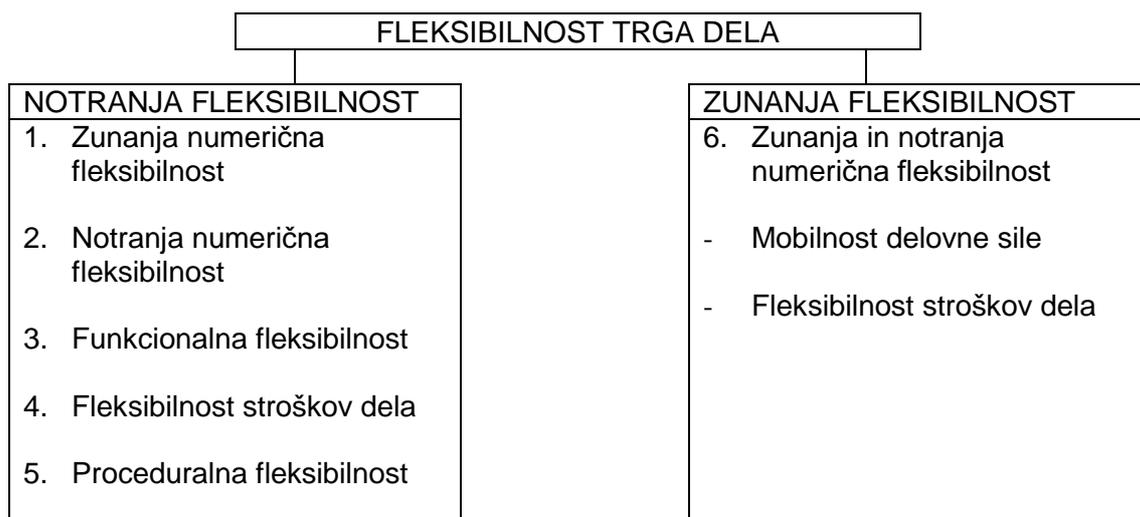
³ Avstralski nacionalni svet za delo je fleksibilnost trga delovne sile opredelil kot zmožnost in pripravljenost institucij, posameznikov in delodajalcev, da se ustrezno odzovejo na ekonomske in socialne razmere in potrebe dežele (Issaac, 1989, str. 51).

V ekonomski literaturi obstajajo številne definicije fleksibilnosti trga dela, v njih pa se prepletata mikro in makro-ekonomski vidik

mobilitati delovne sile in fleksibilnosti delovnega časa. Treu (1992) pa pod pojmom fleksibilnosti trga dela razume numerično fleksibilnost, ki je izraz za odločitev delodajalcev o najemanju in odpuščanju zaposlenih, fleksibilnost delovnega časa, funkcionalno in organizacijsko fleksibilnost, ki predstavlja mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, ter fleksibilnost plačil zaposlenim.

Kakor je razvidno iz zgoraj naštetih razumevanj pojma fleksibilnosti, se v opredelitvah prepletata mikroekonomski in makroekonomski vidik fleksibilnosti trga dela. Zaradi prepletanja vidikov in raznovrstnih pristopov k samemu pojmu tako v literaturi kakor v strokovnih razpravah je opaziti izrazito nedoslednost pri uporabi tega pojma. Opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela se največkrat razlikujejo zaradi pripisovanja različnega pomena posameznim elementom fleksibilnosti. V shemi 1 je poskus sistematičnega prikaza in razdelitve različnih oblik in opredelitev fleksibilnosti trga delovne sile. Ker proces prilagajanja novonastalim razmeram lahko poteka na ravni podjetja, na ravni posameznika in na ravni dejavnosti ali narodnega gospodarstva, smo tudi pojem fleksibilnosti trga dela opredelili na teh dveh ravneh – na ravni podjetja, kjer govorimo o notranji fleksibilnosti, in na ravni narodnega gospodarstva, kjer govorimo o zunanji fleksibilnosti.

Shema 1: Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile



Na ravni podjetja, kjer fleksibilnost označujemo kot notranjo, je fleksibilnost (povzeto po Rimmer, Zappala, 1988):

- zunanja numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih;
- notranja numerična fleksibilnost, ki označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela (število delovnih ur in delovni čas) brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih;
- funkcionalna fleksibilnost, ki daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta (notranja mobilnost zaposlenih);
- fleksibilnost plač in stroškov dela, ki znotraj podjetja predstavlja nagrajevanja dela oziroma povezanost plač z rezultati dela;
- proceduralna fleksibilnost, ki jo določajo postopki pogajanj in dogovarjanja o elementih, ki določajo prej omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Podobno kot na ravni podjetja lahko tudi na ravni dejavnosti celotne ponudbe delovne sile ali narodnega gospodarstva razlikujemo več oblik zunanje fleksibilnosti:

- numerična fleksibilnost, ki izraža stopnjo prilagajanja zaposlenosti (zunanja numerična fleksibilnost) in opravljenih delovnih ur (notranja numerična fleksibilnost), spremembam na trgih blaga;
- fleksibilnost stroškov dela, ki označuje prilagajanje ravni realnih plač in ostalih stroškov dela in relativnih stroškov dela, spremembam v zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti;
- mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu.

Nickell (1997) je izpostavil tri vidike fleksibilnosti trga dela: (i) varovanje zaposlitve, (ii) standarde dela in (iii) politiko trga dela. Za merilo varnosti oz. zaščitenosti zaposlitve uporablja OECD-jev indeks varovanja zaposlitve⁴. Za merilo standardov dela oblikuje indeks, ki odraža moč zakonodaje na številnih področjih in sicer predvsem ureditev delovnega časa, začasnih zaposlitev, varovanja zaposlitve, minimalnih plač, udeležbo zaposlenih pri upravljanju (npr. obstoj delavskih svetov in sodelovanje delojemalcev v nadzornih odborih). Politiko trga dela razdeli na pasivno in aktivno. Pasivno politiko ocenjuje glede na višino nadomestitvenega razmerja⁵ nadomestil za brezposelnost v primerjavi s plačami in glede na trajanje nadomestila za brezposelnost. Aktivno politiko zaposlovanja meri z izdatki za programe, ki pomagajo brezposelnim nazaj do zaposlitve, pri čemer vključuje programe iskanja zaposlitve, subvencioniranja zaposlitve in posebnih ukrepov za invalide.

Simonazzi in Villa (1999) obravnavata fleksibilnost trga dela z vidika tokov, zaposlitvene elastičnosti in državnih intervencij na področju zaposlovanja.

Paas in drugi (2002) ločujejo fleksibilnost trga dela na makro in mikro ravni. Na makro ravni poznajo institucionalno fleksibilnost, ki jo določajo delovna zakonodaja, politika trga dela in moč sindikatov ter fleksibilnost plač. Na mikro ravni merijo fleksibilnost s tokovi delavcev (tokovi med stanji na trgu dela, s poklicno mobilnostjo in z regionalno mobilnostjo) in s tokovi zaposlitev (ustvarjanje in ugašanje delovnih mest).

Najpogostejša razlaga fleksibilnosti trga dela je povezana z regulacijo trga dela in institucijami trga dela (npr. Siebert, 1997; Lazear, 1990), ki se sintetično najpogosteje izraža z indeksom varovanja zaposlitve (ang. Employment Protection Legislation Index).⁶

Že iz predstavljenih definicij fleksibilnosti trga dela je razvidno, da fleksibilnost določa splet številnih dejavnikov. Posamezni avtorji poudarjajo pomen enega ali več dejavnikov in iz njih izpeljujejo opredelitev pojma in meril fleksibilnosti trga dela. Na kratko lahko rečemo, da sta za fleksibilnost trga dela v določenem gospodarstvu poleg institucij in regulacije na trgu dela zelo pomembni tudi kultura in tradicija. Prav zaradi slednjega tudi ni univerzalnega recepta za povečanje fleksibilnosti trga dela.

***Fleksibilnost
določa splet
številnih
dejavnikov***

⁴ Indeks varovanja zaposlitve oziroma ang. Employment Protection Legislation Index podrobneje predstavljamo v četrtem delu, ki govori o merilih fleksibilnosti.

⁵ Razmerje med višino nadomestila za brezposelnost in plačo v času pred izgubo zaposlitve.

⁶ Indeks podrobneje predstavljamo v četrtem poglavju.

Na trgu dela se vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo oz. t.i. varno fleksibilnost

1.1 Opredelitev pojma »varna fleksibilnost«

Z oblikovanjem skupne evropske zaposlovalne politike se je poudarjanje potreb po zgolj večji fleksibilnosti nekoliko zmanjšalo in na trgu dela se vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo. Uveljavil se je nov pojem varna fleksibilnost, iz angleške skovanke »flexicurity«. Withagen in Tros (2004, str. 4) varno fleksibilnost opredelita kot politiko in strategijo, ki hkrati na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela, v organizaciji dela in industrijskih odnosih, in varnost zaposlitve in socialno varnost na drugi strani. Podajata tudi naslednji opredelitvi varne fleksibilnosti: (1) stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča poklicno pot tudi delavcem z relativno skromnim položajem na trgu dela, aktivnost in njihovo socialno vključenost; (2) stopnja numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti.

Za vzorčni model varne fleksibilnosti se je uveljavil danski model v devetdesetih letih. Zlati trikotnik varne fleksibilnosti je predstavljen v shemi 2.

Shema 2: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile oz. varne fleksibilnosti



Vir: Povzeto po OECD Employment Outlook 2004 (2004, str. 97) in Kanjuo Mrčela, Ignjatovič (2004, str. 243).

Vzorčna primera varne fleksibilnosti sta Nizozemska in Danska

Uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti ima Danska, kjer obstaja učinkovita kombinacija prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in aktivne politike trga dela. Madsen (2002) specifičnost danskega modela opisuje kot: prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, ki daje veliko vlogo socialnim partnerjem (povzeto po Kanjuo Mrčela, Ignjatovič (2004)). Uspešnost aktivne politike zaposlovanja je posledica zelo natančne ciljne določenosti tako glede delodajalcev in delojemalcev kakor tudi močni decentralizaciji zaposlovalne politike in močni vključenosti socialnih partnerjev v njeno oblikovanje.

Poleg Danske se kot primer reform trga dela za varno fleksibilnost omenjajo tudi reforme na Nizozemskem v devetdesetih letih. Wilthagen (2002, str. 14) izpostavlja naslednje glavne vidike nizozemskega zakona o fleksibilnosti in varnosti:

I. Na področju fleksibilnosti:

- a) popravek ureditve zaposlitev za določen čas: po treh zaporednih pogodbah ali s skupnim trajanjem tri leta ali več se pogodba za določen čas spremeni v pogodbo za nedoločen čas;
- b) ukinjena je bila obveznost za pridobitev posebnega dovoljenja za agencije za zagotavljanje delovne sile za posredovanje dela, hkrati pa je bil ukinjen tudi najdaljši možni čas trajanja zaposlitve te vrste (prej največ šest mesecev);
- c) skrajšali so se odpovedni roki na od enega do največ štiri mesece (prej šest mesecev);
- d) postopek prijave odpuščanja na zavodih za zaposlovanje se je skrajšal in poenostavil.

II. Na področju varnosti sta bili uvedeni predvsem dve zakonski obveznosti, ki sta okrepili položaj atipično zaposlenih:

- a) uvedba minimalnega plačila za tri ure za delavce, ki opravljajo občasna dela;
- b) ureditev tveganja neplačila za delavce na vpoklic;
- c) delavčeva pogodba z agencijo za zagotavljanje delovne sile velja kot redna pogodba o zaposlitvi (samo v prvih 26 tednih sta agencija in delavec svobodna glede začetka in konca zaposlitve).

Klammer (2001) je opredelila naslednje korake na poti k varni fleksibilnosti:

- 1) *socialna zaščita ljudi z malimi zaposlitvami* (ang. minor jobs) - dejstvo je, da je fleksibilizacija trga dela pripeljala do skrajševanja delovnega časa, velikega povečanja delnih zaposlitev in malih (občasnih) zaposlitev. Prvi korak na poti k varni fleksibilnosti je zato zagotovitev socialne zaščite za ljudi s takšnimi zaposlitvami.
- 2) *Minimalna zaščita* - na področju zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja je pomembna za fleksibilno delo in pestrejšo poklicno pot. Obstoj univerzalnega zdravstvenega zavarovanja olajša zamenjave zaposlitve in odločitve za fleksibilno delo, saj so univerzalni minimalni sistemi zaščite na področju zdravja in pokojnin brez dvoma instrument za soočanje z novimi socialnimi riziki, ki so povezani s fleksibilnim delom in večjo mobilnostjo.
- 3) *Individualizacija zahtev na področju socialne zaščite* - stopnja individualizacije zahtev na področju socialne zaščite je pomembna predvsem za večjo varnost ob različnih in prekinjenih poklicnih poteh, ko bi lahko na primer družinski položaj negativno vplival na upravičenost posameznika do socialne zaščite.
- 4) *Aktivacijska politika in prehodnost na trgu dela* - odgovornost za zagotavljanje varnosti ob nestalnih zaposlitvah ali prekinjeni poklicni poti pomeni v glavnem zavarovanje za primer brezposelnosti in aktivno politiko zaposlovanja.

Zelo pomembna vloga politike zaposlovanja v prihodnje bo omogočanje lažjih prehodov med različnimi oblikami zaposlenosti, brezposelnosti in neplačanega dela. Gre predvsem za naslednje značilne prehode na trgu dela:

- a) med delno in polno zaposlitvijo;
- b) med delom v gospodinjstvu in zaposlitvijo;
- c) med zaposlitvijo in upokojitvijo;
- d) med izobraževanjem in zaposlenostjo;
- e) med brezposelnostjo in zaposlenostjo.

Mnoge vrste prehodov na trgu dela so v posameznih državah bolj ali manj dobro urejeni. Pomembno vlogo pri tem ima preusmeritev politike zaposlovanja od pasivne k aktivni in uveljavitev vseživljenjskega učenja.

Politika zaposlovanja bo morala vse bolj omogočati lažje prehode med različnimi oblikami zaposlitve in stanji na trgu dela

Numerična fleksibilnost trga dela označuje sposobnost prilagajanja števila zaposlenih ali opravljenih ur spremembam v gospodarstvu

2 Zunanja fleksibilnost trga dela

Zunanja fleksibilnost označuje fleksibilnost na ravni narodnega gospodarstva. Najpogosteje se govori o numerični fleksibilnosti in fleksibilnosti stroškov dela, ki ju podrobneje obravnavamo v nadaljevanju.

2.1 Numerična fleksibilnost trga dela

Numerična fleksibilnost trga dela je izraz možnosti prilagajanja števila zaposlenih (zunanja numerična fleksibilnost) ali števila delovnih ur (notranja numerična fleksibilnost) spremembam v gospodarstvu. Emerson (1988) uvršča med dejavnike numerične fleksibilnosti predvsem predpise o najemanju in odpuščanju zaposlenih, ki zajemajo:

- predpise o odpuščanju posameznikov in skupin (na primer: višina odpravnine, trajanje odpovednih rokov ob odpustitvi, proceduralna pravila odpuščanja skupin – sodelovanje sindikatov, uradov za zaposlovanje ipd.);
- predpise o fleksibilnosti delovnega časa in o krajših, začasnih prekinitvah dela (npr. predpisi o nadurah);
- predpise o sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas in drugih fleksibilnih oblik zaposlovanja (npr. začasno delo, delo s krajšim delovnim časom, ipd).

V literaturi se omenjeni dejavniki največkrat obravnavajo kot ureditev varovanja zaposlitve oziroma kot indeks varovanja zaposlitve (ang. Employment Protection Legislation Indeks, v nadaljevanju EPLI), ki ga je razvil OECD (glej npr. OECD Employment Outlook 2004; OECD Employment Outlook 1999; Grubb in Wells (1993)) in ga podrobno predstavljamo v poglavju 4.2.

Ureditev varovanja zaposlitve izpolnjuje svoj prvotni namen, to je ščiti obstoječa delovna mesta, vendar pa empirične študije vpliva EPLI na gibanja na trgu dela postavljajo pod vprašaj potrebnost te ureditve. Pissaridess (2001) pravi, da je edina korist od varovanja zaposlitve, da zaposlitve trajajo. Literatura navaja dva glavna razloga za ureditev varovanja zaposlitve. Prvi razlog je »zavarovanje« delavcev pred negotovostmi, ki izhajajo iz trga dela. Drugi razlog je spodbujanje družbene odgovornosti podjetij v razmerah neugodnih gospodarskih gibanj. Medtem ko odpravnina služi kot nadomestni dohodek delavca ob izgubi zaposlitve, ima odpovedni rok po mnenju Pissaridesa bolj značilnost zavarovanja, saj dejansko podaljšuje trajanje zaposlitve.

Pojavljata se dva načina oziroma mehanizma, s katerima ekonomisti pojasnjujejo, kako stroški odpuščanja in najemanja, ki jih povzroča prej omenjena ureditev varnosti zaposlitve, vpliva na gibanje zaposlenosti in brezposelnosti v narodnem gospodarstvu. Prva skupina ekonomistov (npr. Bertola (1990), ali Bentolila in Bertola (1990)) poudarja dejstvo, da stroški odpuščanja povečujejo stroške prilagajanja zaposlenosti in pomembno vplivajo na odločitve delodajalcev pri najemanju in odpuščanju. Za drugo skupino ekonomistov, ki se naslanjajo na ideje »insider-outsider« teorij o brezposelnosti⁷ (Lindbeck in Snower, 1988), je pomembno, da stroški odpuščanja povečujejo pogajalsko moč zaposlenih, prispevajo k višjim plačam in posredno zmanjšujejo zaposlenost.⁸

⁷ Insider-outsider teorije poudarjajo pomen prednosti, ki jo imajo v pogajanjih že zaposleni (insiderji) pred brezposelnimi (outsiderji), ki bi bili sicer pripravljeni delati za nižje plačilo kakor insiderji, vendar je zamenjava zaposlenih (insider) z nezaposlenimi (outsider) zaradi visokih stroškov odpuščanja nerentabilna.

Povezava med zaščiteno zaposlitvijo oziroma togostjo predpisov o najemanju in odpuščanju zaposlenih je pogost predmet razprav in proučevanj. Sistematičen pregled rezultatov empiričnih raziskovanj vpliva ureditve o varnosti zaposlitve na gibanja na trgu dela je podan v OECD Employment Outlook 2004. Vpliv ureditve o varnosti zaposlitve ima nekaj vpliva na stopnjo brezposelnosti, kar dokazujejo le nekatere študije. Na primer Elmeskov in drugi (1998) ugotavljajo, da EPLI povečuje strukturno brezposelnost. Nickell (1997) v svoji analizi sicer ne pokaže značilnega vpliva na stopnjo brezposelnosti, vendar dokaže značilen vpliv na dolgotrajno brezposelnost.

Ob upoštevanju teorije in rezultatov empiričnih študij o vplivu EPLI na dinamiko trga dela lahko ugotovimo, da niti teorija niti študije ne dajejo jasnega odgovora nosilcem ekonomske politike. Sporni so vplivi EPLI na zaposlenost, brezposelnost in na produktivnost. Še najmanj sporen je vpliv EPLI na zmanjšanje mobilnosti zaposlenih (Young, 2003).

Velika »varnost« zaposlitve, ki jo zaposlenemu za nedoločen čas lahko dajejo pravila o odpuščanju, je bila v razpravah o »evrosklerozi« verjetno največkrat izpostavljena institucionalna togost trga dela. Institucionalna togost ovira prilagajanje zaposlenosti spremenjenim razmeram v gospodarstvu, povečuje stroške dela in prispevajo k trdovratno visokim stopnjam brezposelnosti.

Zanimive so tudi razprave o vplivu varnosti zaposlitve na produktivnost, v katerih najdemo tako stališča o pozitivnem kakor tudi stališča o negativnem vplivu varnosti zaposlitve na produktivnost. Zagovorniki stališča o negativnem vplivu trdijo, da »varnost« zmanjšuje spodbudo za delo. Zagovorniki nasprotnega pa so prepričani, da si skušajo delavci ustvariti sloves dobrih delavcev, da bi obdržali možnost zaposlitve in napredovali. »Insider-outsider« teorije o brezposelnosti so z ločevanjem makroekonomske in mikroekonomske varnosti zaposlitve močno omilile ta spor (Lindbeck, Snower, 1988).

Mikroekonomska varnost zaposlitve izraža verjetnost, da bo delavec svojo zaposlitev zadržal. Čim večje je menjavanje zaposlenih, tem manjša je varnost zaposlitve. Ker vpliva stopnja menjavanja na delovno prizadevnost zaposlenih, sproži zmanjšanje menjavanja (povečanje mikroekonomske varnosti) zaposlitve v odnosu do delovne storilnosti dva učinka: substitucijskega in dohodkovnega. Substitucijski učinek povečuje prizadevnost zaposlenih: delavec, ki bo nagrajen za prizadevno delo, bo delal še bolje. Dohodkovni učinek deluje v nasprotno: zmanjšano tveganje, da izgubi zaposlitev, povečuje delavčev pričakovani dohodek in mu omogoča, da manj trdo dela. Če je substitucijski učinek večji od dohodkovnega, vpliva varnost zaposlitve pozitivno na produktivnost.

Mikroekonomske varnosti ne smemo enačiti z makroekonomsko varnostjo zaposlitve, ki se meri z verjetnostjo, da bo odpuščeni delavec našel novo zaposlitev. Povečanje makroekonomske varnosti zaposlitve ima namreč v vsakem primeru negativni učinek na produktivnost. Tezo o negativnem vplivu povečanja makroekonomske varnosti zaposlitve na produktivnost podpirajo tudi teorije učinkovitosti plač, v katerih ima brezposelnost vlogo instrumenta za discipliniranje zaposlenih (glej npr. Shapiro in Stiglitz, 1984).

Strokovnjaki OECD (glej OECD Employment Outlook 1999) so konec devetdesetih let ugotavljali, da preprosta primerjava togosti delovne zakonodaje pokaže zelo majhen

Močnejše varovanje zaposlitve praviloma povečuje dolgotrajno brezposelnost in zmanjšuje mobilnost zaposlenih

Razlika med mikro in makroekonomsko varnostjo zaposlitve

⁸ Insider-outsider teorija ima seveda tudi svoje nasprotnike. Teoretični izpeljavi o negativnem vplivu na brezposelnost nasprotujeta na primer Filges in Larsen (2000), ki utemeljujeta to z razmerami, v katerih lahko insiderji dajejo prednost nižji ravni plač kakor outsiderji.

*Predpisi o
odpuščanju in
odpravninah
so pomemben
del institucio-
nalnega siste-
ma varovanja
zaposlitve*

ali celo ničen učinek na skupno brezposelnost, vendar vpliva na njeno demografsko strukturo (pri strožji zakonodaji je običajno brezposelnost mladih večja, večja pa je tudi strukturna brezposelnost).

2.1.1 Pravila o odpuščanju

Pravila o odpuščanju sestavljajo pravila o postopkih odpuščanja in odpravnine. Pravila o postopkih odpuščanja delavcev so v Evropi del institucionalnega sistema varovanja zaposlitve, ki ga sestavljajo zakonodaja in pravila, oblikovana na kolektivnih pogajanjih in v pogodbah o zaposlitvah. Ti zakoni in pravila seveda ne onemogočajo prilagajanja obsega zaposlenosti, določajo pa pogoje, ki vplivajo na hitrost in obseg prilagajanja zaposlenosti. Pravila o odpuščanju posameznikov in skupin se med državami razlikujejo. Obvezni del pravil so pravila o odpovednem roku in odpravninah.

2.1.1.1 Pravila o odpovednih rokih

Pravila o odpovednih rokih so pomemben del zaposlitvene varnosti in predpisujejo čas, ki preteče med napovedjo odpusta in odpustom zaposlenega. Že iz same opredelitve je jasno, da ta pravila pomembno vplivajo na hitrost prilagajanja števila zaposlenih. Odpovedni rok je v večini držav odvisen od delovne dobe oziroma trajanja

Tabela 1: Pregled zakonsko predpisanih odpovednih rokov v državah OECD leta 2003

| | Odpovedni rok v mesecih | |
|------------------|-------------------------|---------------------|
| | 4 leta delovne dobe | 20 let delovne dobe |
| Avstrija | 1,2 | 2,5 |
| Belgija | 2,8 | 11 |
| Francija | 2,0 | 2,0 |
| Nemčija | 1,0 | 7,0 |
| Irska | 0,5 | 2,0 |
| Nizozemska | 1,0 | 3,0 |
| Švica | 2,0 | 3,0 |
| Velika Britanija | 0,9 | 2,8 |
| Grčija | 1,5 | 8,0 |
| Italija | 1,1 | 2,2 |
| Portugalska | 2,0 | 2,0 |
| Španija | 1,0 | 1,0 |
| Turčija | 2,0 | 2,0 |
| Danska | 3,0 | 4,25 |
| Finska | 2,0 | 6,0 |
| Norveška | 1,0 | 3,0 |
| Švedska | 3,0 | 6,0 |
| Češka | 2,5 | 2,5 |
| Madžarska | 1,0 | 3,0 |
| Poljska | 3,0 | 3,0 |
| Kanada | 0,24 | 1,9 |
| ZDA | 0,0 | 0,0 |
| Japonska | 1,0 | 1,0 |
| Avstralija | 0,7 | 1,2 |
| Koreja | 1,0 | 1,0 |
| Nova Zelandija | 0,7 | 0,7 |

Vir: OECD Employment Outlook 2004 (2004, str. 111).

delovnega razmerja pri delodajalcu. V tabeli 1 so prikazani odpovedni roki v mesecih s primerom zaposlenega s štirimi in dvajsetimi leti delovne dobe v letu 2003, kakor jih navaja OECD Employment Outlook 2004.

V Sloveniji je minimalni odpovedni rok, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec iz poslovnih razlogov (Zakon o delovnih razmerjih, 92. člen) :

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 45 dni, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

Delavec s 4 leti delovne dobe ima torej pri nas odpovedni rok 1 mesec, delavec z 20 leti delovne dobe pa 2,5 meseca. Če torej primerjamo odpovedni rok zaposlenega s 4 in 20 let delovne dobe v Sloveniji z odpovednim rokom v državah OECD, vidimo, da imamo v Sloveniji te odpovedne roke približno usklajene z odpovednimi roki v evropskih državah OECD.

2.1.1.2 Odpravnine

Odpravnine so pomemben del zaposlitvene varnosti zaposlenih in se med državami razlikujejo. Odpravnina je znesek, ki ga je delodajalec dolžan plačati delavcu, če

Minimalni zakonsko predpisani odpovedni roki v Sloveniji so približno usklajeni z odpovednimi roki v evropskih državah

Tabela 2: Zakonsko predpisane odpravnine v državah OECD leta 2003

| | Odpravnina v mesecih | |
|------------------|----------------------|---------------------|
| | 4 leta delovne dobe | 20 let delovne dobe |
| Avstrija | 0 | 0 |
| Belgija | 0 | 0 |
| Francija | 0,6 | 4 |
| Nemčija | 0 | 0 |
| Irska | 0,42 | 1,89 |
| Nizozemska | 3 | 9 |
| Švica | 0 | 2,5 |
| Velika Britanija | 0,5 | 2,4 |
| Grčija | 1,0 | 5,9 |
| Italija | 0 | 0 |
| Portugalska | 4,0 | 20 |
| Španija | 2,6 | 12 |
| Turčija | 4,0 | 20 |
| Danska | 1 | 1 |
| Finska | 0 | 0 |
| Norveška | 0 | 0 |
| Švedska | 0 | 0 |
| Češka | 1 | 1 |
| Madžarska | 1 | 5,0 |
| Poljska | 0,0 | 0,0 |
| Kanada | 0,42 | 2,1 |
| ZDA | 0,0 | 0,0 |
| Japonska | 1,4 | 2,9 |
| Avstralija | 0 | 1 |
| Koreja | 0 | 0 |
| Nova Zelandija | 0 | 0 |

Vir: OECD Employment Outlook 2004 (2004, str. 111).

Zakonsko predpisane odpravnine v Sloveniji so visoke, če jih primerjamo z drugimi državami

odpove pogodbo o zaposlitvi. V tabeli je izražen v številu mesecev, primerjava pa zajema samo zakonsko predpisane odpravnine, ne pa tudi odpravnin, ki so določene s kolektivnimi in individualnimi pogodbami.

V Sloveniji delavcu po Zakonu o delovnih razmerjih pripada minimalna odpravnina v višini (člen 109):

- 1/5 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kakor 1 in manj kakor 5 let,
- 1/4 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kakor 5 in manj kakor 15 let,
- 1/3 povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcih, če je zaposlen več kakor 15 let.

Za 4 leta torej pripada delavcu v Sloveniji 0,8 povprečne mesečne plače, za 20 let pa 6,7 povprečnih mesečnih plač. V obeh primerih je to sorazmerno veliko, če primerjamo z višino odpravnin v državah OECD (glej tabelo 2), ki jih v mnogih državah sploh ne predpisujejo z zakonom. V okviru iskanja novega ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo je treba razmisliti o zmanjšanju.

Odpravnina je običajno izplačana v enkratnem znesku, nekatere države pa imajo drugačen način izplačila. Na primer v Belgiji odpuščeni dobi določen znesek, ki znaša polovico razlike med višino neto referenčne plače in višino nadomestila za brezposelnost, odpravnino pa prejema 4 mesece (EIRO, 2005).

Razlike med državami so tudi v sistemih financiranja odpravnin. V večini držav so sicer delodajalci tisti, ki plačajo odpravnino, nekatere države pa imajo v ta namen oblikovane sklade. Pri odpuščanju zaradi nesolventnosti podjetja imajo v Avstriji in Belgiji delodajalske sklade. Podobne sklade imajo tudi na Norveškem in v Španiji. V Avstriji in Belgiji sklade polnijo delodajalci, na Norveškem pa delodajalci in delojemalci. V Španiji sklad financirajo delodajalci in država (EIRO, 2005).

Odpovedni rok in odpravnina skupaj kot del stroškov odpuščanja kažeta, da radodarnejše odpravnine običajno pomenijo krajši odpovedni rok (OECD Employment Outlook 1999).

Najbolj strogo (togo) zakonodajo glede odpovednih rokov in odpravnin imata Portugalska in Turčija. Najmanj restriktivne predpise pa imajo na drugi strani ZDA, Velika Britanija, Kanada, Nova Zelandija in Irska.

3 Fleksibilnost stroškov dela

Fleksibilnost plač oziroma stroškov dela se pogosto izpostavlja kot najpomembnejši vidik fleksibilnosti trga dela, čeprav je vpliv prilagajanja plač na gibanje zaposlenosti kontradiktoren tako na teoretični kot empirični ravni.

Med elementi, ki določajo fleksibilnost plač, so pomembni predvsem sistem pogajanj o plačah, predpisi o minimalni plači in obseg ostalih stroškov dela, ki s svojo togostjo povečujejo togost celotnih stroškov dela. V nadaljevanju se bomo podrobneje posvetili predvsem povezanosti med stopnjo centraliziranosti oblikovanja plač in ravnijo brezposelnosti ter predpisom o minimalni plači in njenih posledicah za razmere na trgu dela.

3.1 Povezanost med stopnjo centraliziranosti oblikovanja plač in ravnijo brezposelnosti

Pomen institucij trga dela za dogajanja na trgu dela je nedvomen. Povezanost plač in zaposlenosti je v veliki meri odvisna od centraliziranosti in koordiniranosti pogajanj o plačah. Glavna trditev je, da zelo centralizirani in zelo decentralizirani sistem dajeta boljše rezultate kakor vmesna rešitev.

Že v osemdesetih letih se je v razpravah o fleksibilnosti plač oblikovala teza o povezanosti stopnje centraliziranosti oblikovanja plač in stopnjo brezposelnosti. O centraliziranih sistemih oblikovanja plač (pogajanj o plačah) govorimo, če so delodajalci in zaposleni organizirani na ravni gospodarstva ali dejavnosti, če je delež včlanjenih zaposlenih in delodajalcev v stanovske organizacije (sindikate in združenja delodajalcev) velik in če potekajo pogajanja na nacionalni ravni. Za decentralizirane sisteme je značilno oblikovanje plač na ravni podjetja ali celo posameznega delavca. Iz tradicije neoklasičnih modelov izhaja teza o decentraliziranosti sistema kot predpogoju za učinkovitost oblikovanja plač in cen. Večja decentraliziranost sistema oblikovanja plač naj bi prinašala večjo ekonomsko učinkovitost in višje ravni zaposlenosti. Konec osemdesetih let je neoklasično stališče o monotono naraščajoči povezanosti centraliziranosti pogajanj o plačah in ravni brezposelnosti nadomestila teza o »gričkasto« oblikovani povezanosti brezposelnosti in centraliziranosti pogajanj o plačah.⁹ Omenjena teza povezuje nizko stopnjo naravne brezposelnosti z izrazito decentraliziranimi pogajanjmi in z izrazito centraliziranimi pogajanjmi o plačah, medtem ko slabše rezultate dajejo pogajanja na ravni dejavnosti. Gričkasto oblikovano povezavo med stopnjo centraliziranosti pogajanj o plačah in brezposelnostjo najpogosteje pojasnjujejo z interesnimi skupinami, ki zastopajo svoje interese in teorijo nepopolne konkurence (Carlin in Soskice, 1990). Do družbeno zelenega rezultata pogajanj naj bi vodili dve poti: (a) skupine so tako velike (centralizirane), da izražajo družbeni interes, ali (b) skupine so tako majhne (decentralizirane), da njihov interes ne vpliva na izid pogajanj. Brezposelnost je zato lahko nizka tako v gospodarstvih s centraliziranim sistemom oblikovanja plač kakor tudi v gospodarstvih z decentraliziranim sistemom oblikovanja plač. Ob t.i. vertikalni razsežnosti centraliziranosti pogajanj o plačah lahko govorimo tudi o t.i. horizontalni razsežnosti, to je (de)centraliziranosti pogajanj po poklicnih skupinah. Vpliv stopnje vertikalne centralizacije na plače ni enak vplivu stopnje horizontalne centralizacije. Vpliv horizontalne centralizacije pogajanj po poklicih na realne plače je negativen – pritisk

Za fleksibilnost plač sta pomembna predvsem sistem pogajanj o plačah in predpisi o minimalni plači

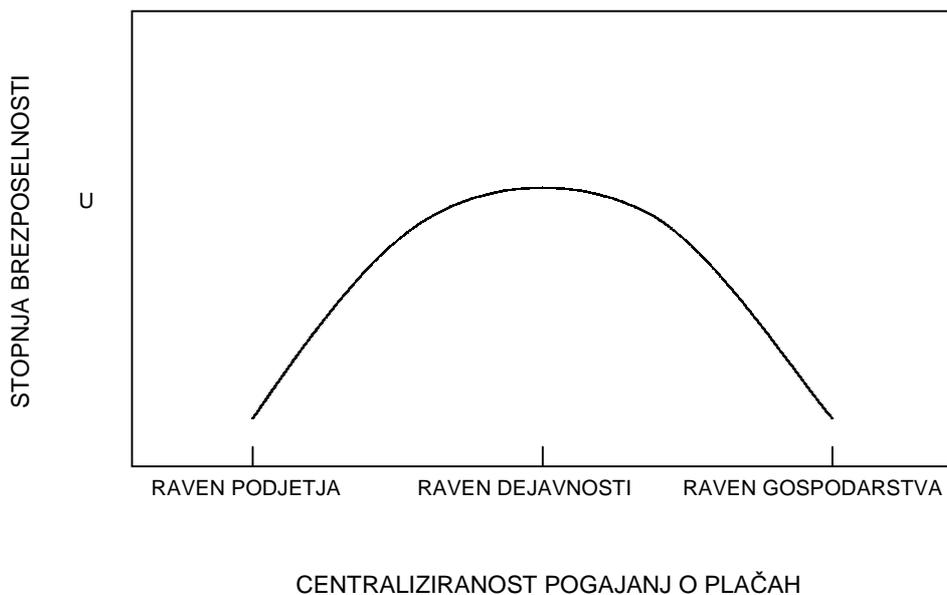
Centralizirani in decentralizirani sistemi pogajanj o plačah dajejo boljše rezultate kot vmesna rešitev

⁹ Glej npr. Carlin, Soskice (1990), Calmfors, Driffill (1988), Bean, Layard, Nickell (1986), Newell, Symons (1987), Bean (1994a), Bean (1994b).

na plače se z naraščanjem centraliziranosti zmanjšuje. Če so različni poklici med seboj povezani, povečanje plač ene poklicne skupine zmanjšuje tudi zaposlenost drugih poklicnih skupin. Drugo horizontalno razsežnost centraliziranosti pogajanj predstavlja regionalna razsežnost, ki je kljub dejstvu, da potekajo pogajanja tudi na regionalnih ravneh, slabo raziskana. V zadnjem času se vse bolj priporočajo pogajanja o plačah tudi na ravni regij, ki naj bi prispevala k večji povezanosti plač in produktivnosti.

Calmfors in Driffill (1988) izpeljujeta gričkasto oblikovano povezavo med stopnjo centraliziranosti pogajanj o plačah in stopnjo brezposelnosti iz gričkasto oblikovane povezave med stopnjo centraliziranosti pogajanj in ravnijo plač. Vpliv naraščanja centraliziranosti pogajanj o plačah na plače je odvisen od dveh sil, ki delujeta v nasprotni smeri: tržne oziroma pogajalske moči in zunanjih učinkov rasti plač. Ker je lahko neto učinek obeh sil pozitiven ali negativen, vpliv centraliziranosti na plače in brezposelnost ni linearen, ampak gričkasto oblikovan. Raven brezposelnosti je v centraliziranih sistemih nizka zaradi internalizacije negativnih zunanjih učinkov rasti plač na zaposlenost. V decentraliziranih sistemih vlogo »discipliniranja«
plač opravlja konkurenca na trgu dela in na trgu blaga.

Slika 1: Povezanost med centraliziranostjo pogajanj o plačah in brezposelnostjo



Vir: Carlin in Soskice, 1990, str. 408.

Centralizirani sistemi oblikovanja plač internalizirajo zunanje učinke rasti plač

Osnovna ideja, s katero pojasnjujejo, zakaj zagotavlja centralizirani sistem oblikovanja plač nižjo raven plač in višjo raven zaposlenosti (manjšo brezposelnost), je internalizacija zunanjih učinkov rasti plač. Dvig plač ene skupine zaposlenih namreč ustvarja negativne eksterne učinke drugim skupinam, ki jih lahko internalizira le kooperativno obnašanje obeh strani s ponovno vzpostavitvijo omejitve rasti plač. Calmfors (1993, str. 163–164) navaja, da najdemo v literaturi sedem negativnih zunanjih učinkov povišanja plač:

- zunanji učinek na cene potrošnih dobrin: izhaja iz dejstva, da povečanje plač prispeva k povečanju ravni cen in s tem padcu realnega razpoložljivega dohodka vseh skupin;
- zunanji učinek na cene vhodnih proizvodov: zaradi povečanja plač v enem delu gospodarstva se povečajo cene vhodnih materialov v preostalem delu, kar

pripelje do zmanjšanja proizvodnje in zaposlenosti;

- zunanji učinek na brezposelnost: povečana brezposelnost v enem sektorju zmanjšuje možnosti za ponovno zaposlitev vseh brezposelnih;
- fiskalni zunanji učinek: do njega pride, če povečanje plač v enem sektorju povzroči brezposelnost, povečani stroški nadomestil za brezposelnost pa se financirajo s povečanimi davki;
- zunanji učinek na investicije: ker nekateri zaposleni zapustijo podjetje, še preden so bili deležni koristi od trenutne kapitalske investicije, je interes sindikatov za omejevanje plač (v korist investicij) zmanjšan;
- zunanji učinek zavisti: če je povezava med blaginjo posameznega delavca in plačami drugih negativna, sproži vsak dvig plač v gospodarstvu zunanji učinek zavisti (zmanjšanje blaginje ostalih);
- zunanji učinek učinkovitosti plač, če je prizadevnost zaposlenih odvisna od relativnih plač, vsako povečanje plač v enem podjetju zmanjša prizadevnost zaposlenih v drugih podjetjih.

Na eni strani naj bi torej centralizirani sistem pogajanj zagotavljal internalizacijo omenjenih negativnih zunanjih učinkov, na drugi strani pa ne smemo pozabiti, da centraliziranost sistema pogajanj povečuje pogajalsko moč sindikatov. Večja pogajalska moč sindikatov zmanjšuje zunanjo numerično fleksibilnost trga dela in vodi k povečanju pritiskov na plače. Flanagan (1992) zato ugotavlja, da pravzaprav ni trdnega jamstva, da bi centralizirana pogajanja prinesla manjši dvig plač kot decentralizirana. Layard, Nickel in Jackman (1991) menijo, da je za gričkasto oblikovane povezave med stopnjo centraliziranosti pogajanj in brezposelnostjo potreben dodaten pogoj, to je relativno slaba organiziranost zaposlenih.

Njihov pogled na vpliv centraliziranosti pogajanj in obsega sindikalne organiziranosti zaposlenih na brezposelnost prikazuje shema 3:

Shema 3: Vpliv centraliziranosti pogajanj in sindikalne organiziranosti na raven brezposelnosti

| Delež sindikalno organiziranih zaposlenih | Pogajanja | |
|-------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| | Centralizirana | Decentralizirana |
| Velik | Velika brezposelnost | Majhna brezposelnost |
| Srednji | Srednja brezposelnost | - |
| Nič | Majhna brezposelnost | - |

Vir: povzeto po Layard, Nickel in Jackman (1991, str. 138).

Ekonomska teorija pravi, da povečanje sindikalne organiziranosti in razširjenosti kolektivnih pogajanj povečuje pritiske na povišanje plač in zmanjšuje razlike v plačah (OECD Employment Outlook 2004).

Rezultati ekonometrične analize strokovnjakov Evropske komisije (glej Employment in Europe 2004) kažejo, da kadar sta centralizacija in koordinacija na eni strani med delodajalci in na drugi strani delojemalci nizka ali srednja, ima davčni primež (ang. tax wedge) negativni in značilen vpliv na gibanja na trgu dela. V državah s srednjo ureditvijo je dolgoročni negativni učinek dvakrat večji kakor v državah, kjer je raven centralizacije in koordinacije nizka. Ti rezultati podpirajo »gričkasto« hipotezo, po kateri tako v centraliziranem kakor decentraliziranem sistemu sindikati internalizirajo vpliv zahtev po plačah na individualni in agregatni ravni povpraševanja.

Centraliziranost sistema pogajanj povečuje pogajalsko moč sindikatov

Regionalne, lokalne in sektorske razlike v plačah morajo odsevati razlike v produktivnosti

Minimalna plača ima zagovornike in nasprotnike

Predpisana raven minimalnih plač, ki presega ravnovesno raven, negativno vpliva na zaposlenost

Kokovo poročilo o zaposlovalni politiki izpostavlja, da morajo članice temeljito proučiti sisteme oblikovanja plač z vidika njihovega vpliva na zaposlenost. Regionalne, lokalne in sektorske razlike v plačah morajo odsevati razlike v produktivnosti. Opozorilo je bilo še posebej namenjeno Nemčiji, Italiji in Španiji, kjer so regionalne razlike v zaposlenosti in brezposelnosti zelo velike in trdovratne (Kok, 2003).

3.2 Minimalna plača

Politika minimalne plače je tako v teoriji kakor v praksi sporna. Njeni zagovorniki trdijo, da prispeva k odpravi izkoriščanja na trgu dela in zagotavlja zadovoljivo življenjsko raven najslabše plačanim. Njeni nasprotniki trdijo, da izriva nekvalificirane delavce iz zaposlitve in da prejemniki minimalne plače ne živijo v revnih gospodinjstvih. Godard (2002) ugotavlja, da minimalna plača pogosto zmanjšuje revščino in neenakost.

V ekonomski teoriji poznamo naslednje učinke minimalne plače:

- učinek na plače: literatura navaja dejstvo, da povečanje minimalne plače zmanjšuje razlike v plačah oziroma zmanjšuje neenakost v porazdelitvi plač;
- učinek na dobiček: čeprav je empirična potrditev hipoteze, da povečanje minimalne plače zmanjšuje dobičke, skromna, ekonomska teorija trdi, da učinek obstaja;
- učinek na zaposlenost: v obsežni literaturi empirične analize učinka na zaposlenost, ki predpostavlja, da so cene proizvoda dane in določene na konkurenčnih trgih, ni popolnega soglasja o učinku na zaposlenost, ob predpostavki, da podjetja zmanjšajo zaposlenost zaradi povečanja minimalne plače;
- učinek na cene - v večini analiz učinka na zaposlenost se predpostavlja, da so cene stalne, malo pozornosti pa teorija in analiza namenjata teoretični hipotezi, da lahko dejavnosti povečane stroške prevalijo v cene (Lemos, 2004).

Lemos (2004) ugotavlja z analizo za Brazilijo, da je prav učinek na cene pomemben učinek minimalne plače v manj razvitih državah in opozarja, da so lahko učinki minimalne plače v nerazvitih državah bistveno drugačni kakor v razvitih.

Po neoklasični teoriji predpisana raven minimalnih plač, ki presega ravnovesno raven, sproži pojav presežne ponudbe in negativno vpliva na rast zaposlenosti.¹⁰ S stališča teorij iskanja zaposlitve (ang. job-search) in teorij brezposelnosti predpis o minimalni plači povečuje t.i. sprejemljivo (rezervacijsko) plačo, to je plačo, pri kateri so se iskanci zaposlitve pripravljene zaposliti. Višja raven »rezervacijske« plače seveda zmanjšuje verjetnost, da bi iskalec zaposlitve našel in sprejel zaposlitev. Predpisi o minimalnih plačah s tega vidika povečujejo obseg in trajanje brezposelnosti. S stališča oblikovanja plač uvedba ali povečanje minimalnih plač povečuje pritisk na plače, kar lahko zmanjšuje stopnjo zaposlenosti v gospodarstvu.

Empirične analize vpliva uvedbe ali povečanja minimalnih plač na obseg zaposlenosti in brezposelnosti kažejo, da predpisi o minimalnih plačah največkrat prizadenejo le določen del delovne sile – predvsem mlajše iskance zaposlitve in ženske (Johnson in Layard, 1986).

Godard (2002) ugotavlja, da imajo povečanja minimalne plače običajno majhen, če sploh kakšen ekonomski učinek, ki ga izpostavlja ortodoksna neoklasična teorija, in

¹⁰ Splošno znano izjemo predstavljajo le razmere, ki jih označujemo kot monopson. Uvedba minimalnih plač v višini med monopsono in konkurenčno poveča zaposlenost, saj onemogoča uporabo monopsonne moči delodajalcev na nereguliranem trgu delovne sile.

da ta teorija ekonomske učinke minimalne plače precenjuje. Omejitve analiz in teorije pomenijo, da ne moremo natančno oceniti niti učinkov precejšnjih povečanj (npr. za 10 %) minimalne plače. Dejstvo je, da so učinki močno odvisni ne samo od višine povišanja, ampak tudi od ravni minimalne plače ter institucij na trgu dela in politike trga dela.

V tej povezavi je zanimiva predvsem analiza, ki sta jo naredila Cahuc in Zylberbeg (1999), s katero sta ugotovila, da imajo odpravnine in pravila o odpuščanju zanemarljive posledice na brezposelnost, če so plače fleksibilne, pri visokih minimalnih plačah pa je učinek na plače močno pozitiven.

Kvantitativna analiza političnih in makroekonomskih determinant minimalne plače, ki jo je za pet držav OECD (Kanada, Francija, Nizozemska, Španija in ZDA) naredil Saint-Paul (1996) je pokazala da: (i) so desno usmerjene vlade manj naklonjene povečanju minimalnih plač kakor levo usmerjene vlade; (ii) visoka brezposelnost umirja rast minimalnih plač; (iii) obstaja neke vrste mehanizem »popravljanja napak«, kar pomeni, da sledi obdobju relativno visokih minimalnih plač obdobje bolj skromnega povečevanja minimalnih plač, raven minimalnih plač pa se približa določeni ciljni vrednosti v primerjavi s povprečno plačo; (iv) da kvantitativen učinek povečanja brezposelnosti za 1 % znižuje rast minimalne plače za 1 %; (v) desno usmerjene vlade dopuščajo od 5 do 6 % manjšo rast minimalne plače kakor levo usmerjene.

Predpisi o minimalnih plačah predstavljajo neposredno obliko togosti plač, saj določajo spodnjo mejo pri oblikovanju plač. V Evropski uniji obstajajo trije različni sistemi ureditve minimalne plače. Prvi mehanizem predvideva zakonsko določanje minimalne plače na nacionalni ravni, kakor je to na primer urejeno v Španiji, Franciji, na Nizozemskem in Portugalskem. Drugi mehanizem predvideva oblikovanje minimalnih plač v kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni, kakor na primer v Belgiji, Grčiji ali Finski. V tretjem primeru pa gre za oblikovanje minimalne plače na ravni kolektivnih pogodb za posamezne dejavnosti, kakor je to urejeno na Danskem, v Nemčiji, na Irskem, v Italiji, na Švedskem in v Veliki Britaniji (EC, 1999).

V Sloveniji je bila minimalna plača uvedena leta 1995 v skladu z dogovorom socialnih partnerjev. V preteklih letih se je višina minimalne plače določala na nacionalni ravni v okviru dogovarjanja socialnih partnerjev o plačah. V letih 2004 in 2005 je določena z Zakonom o izvajanju dogovora plač v zasebnem sektorju ter od avgusta 2005 naprej znaša 122.600 SIT bruto.

V januarju 2005 je od 25 članic EU kar 18 članic imelo institut minimalne plače, med njimi je 8 starih in 10 novih članic EU. Po podatkih Eurostata je minimalna plača znašala od 116 EUR v Latviji do 1567 EUR v Luksemburgu. Razlike med minimalnimi plačami po državah v enotah kupne moči so nekoliko manjše in znašajo od 283 EKM do 1293 EKM. V primerjavi s povprečnim zaslužkom v industriji in storitvah se gibljejo od 32 % (Estonija) do 55 % (Malta). Slovenija spada v skupino držav, kjer je ta delež višji od 45 %, vendar ne presega 50 % (Regnard, 2005).

*Visoka
brezposelnost
praviloma
umirja rast
minimalne plače*

*V EU obstajajo
trije sistemi
regulacije
minimalne
plače*

Nemogoče je oblikovati eno celovito merilo fleksibilnosti trga dela

Razvoj ekonometričnih metod omogočil merjenje hitrosti odzivanja

Delna merila niso vedno ustrezna

4 Merila fleksibilnosti trga dela

Zaradi različnih vidikov fleksibilnosti trga dela je praktično nemogoče oblikovati eno samo celovito merilo fleksibilnosti trga dela. Merjenje fleksibilnosti se zato običajno omejuje na merjenje enega dela fleksibilnosti trga dela in uporabo delnih meril fleksibilnosti. Soglašamo lahko z ugotovitvijo Monastiriota (2003, str. 1), ki pravi, da je ob obširnih razpravah o pomenu in vplivih fleksibilnosti trga dela pravzaprav zelo malo raziskav posvečenih merjenju fleksibilnosti.

Kot merilo numerične fleksibilnosti trga dela, ki označuje prilagajanje vloženega dela spremembam povpraševanja na trgu blaga, se na ravni gospodarstva pogosto uporablja koeficient elastičnosti zaposlenosti glede na spremembe proizvodnje. Ocene koeficientov elastičnosti zaposlenosti glede na proizvodnjo dobro odražajo razlike v ureditvi oziroma stopnji zaščitenosti zaposlenih v posamezni državi.

Z razvojem ekonometričnih metod je postalo možno merjenje hitrosti odzivanja realnih plač na brezposelnost in produktivnost ter odzivnost zaposlenosti na šoke v proizvodnji in v realnih plačah (glej npr. Artis in drugi, 2005).

V mednarodnih primerjavah fleksibilnosti trga dela se kot delna merila uporablja delež zaposlenih za določen čas ali zaposlenih za krajši delovni čas v skupnem številu zaposlenih ali letna stopnja menjavanja zaposlenih v podjetju.

Ker se fleksibilnost trga dela pogosto povezuje z ureditvijo na področju delovnih razmerij, so strokovnjaki OECD oblikovali indeks varovanja zaposlitve (ang. Employment Legislation Protection Index), ki omogoča primerjavo ureditev na področju delovnih razmerij (glej OECD Employment Outlook 1999 in OECD Employment Outlook 2004).

V nadaljevanju najprej predstavljamo nekaj delnih meril fleksibilnosti trga dela, vključno z indeksom varovanja zaposlitve, pri čemer je izpostavljeno predvsem stanje v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami. Kritična ocena sedanjega statističnega spremljanja fleksibilnosti trga dela je objavljena v Kajzer (2005).

4.1 Delna merila fleksibilnosti trga dela

Razširjenost nekaterih fleksibilnih oblik zaposlitve se v mednarodnih primerjavah pogosto uporablja kot merilo fleksibilnosti trga dela. Tako se na primer pogosto uporabljajo mednarodne primerjave deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom, deleža samozaposlenih in deleža začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti.

Čeprav je razširjenost različnih prožnih oblik zaposlovanja zaradi dostopnosti podatkov zelo pogosto uporabljeno delno merilo fleksibilnosti trga dela, lahko delna merila zavajajo pri oceni fleksibilnosti med državami. Delna merila niso najbolj ustrezna, saj je na primer velika razširjenost zaposlovanja za določen čas, ki bi kazala na fleksibilen trg dela, pogosto odziv na togo delovno zakonodajo, ki je znak togosti trga dela, ali pa je velika razširjenost začasnega dela posledica gospodarske strukture (npr. velik pomen turizma in/ali kmetijstva, ki potrebuje veliko sezonskih delavcev).

4.1.1 Zaposlenost s krajšim delovnim časom

Delež delnih zaposlitev (zaposlitev s krajšim delovnim časom) v skupni zaposlenosti, s katerim merimo razširjenost te oblike zaposlitve, je pomemben delni kazalnik prilagodljivosti trga dela. Povečanje delnih zaposlitev je pogosto označen kot pozitiven, saj zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje fleksibilnost trga dela na strani povpraševanja, saj povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas in tako lažje usklajuje družinsko in poklicno življenje.

Delne zaposlitve povečujejo fleksibilnost trga dela

Tabela 3: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v % glede na vse zaposlene po spolu v letu 2004

| Država | Skupaj | Moški | Ženske |
|------------------|--------|-------|--------|
| Belgija | 21,4 | 6,8 | 40,5 |
| Češka | 4,9 | 2,3 | 8,3 |
| Danska | 22,2 | 12,1 | 33,8 |
| Nemčija | 22,3 | 6,5 | 41,6 |
| Estonija | 9,6 | 5,4 | 10,6 |
| Grčija | 2,3 | 1,4 | 3,2 |
| Španija | 8,7 | 2,8 | 17,9 |
| Francija | 16,7 | 5,3 | 30,1 |
| Irska | 16,8 | 6,1 | 31,5 |
| Italija | 12,7 | 24,8 | 25,0 |
| Ciper | 8,5 | 4,7 | 1,4 |
| Latvija | 10,4 | 7,7 | 13,2 |
| Litva | 8,4 | 6,5 | 16,0 |
| Luksemburg | 17,8 | 2,4 | 40,2 |
| Madžarska | 4,7 | 3,2 | 6,3 |
| Malta | 8,7 | 4,1 | 19,3 |
| Nizozemska | 45,5 | 22,3 | 74,7 |
| Avstrija | 20,2 | 5,1 | 38,7 |
| Poljska | 10,8 | 8,2 | 14,0 |
| Portugalska | 11,3 | 7,1 | 16,3 |
| SLOVENIJA | 9,3 | 7,9 | 11,0 |
| Slovaška | 2,7 | 1,4 | 4,2 |
| Finska | 13,5 | 9,0 | 18,4 |
| Švedska | 23,6 | 12,0 | 36,3 |
| Velika Britanija | 25,8 | 10,3 | 43,9 |
| EU 25 | 17,7 | 7,0 | 31,4 |
| EU 15 | 19,4 | 7,2 | 35,1 |

Vir: Employment in Europe 2005.

Zaposlenost s krajšim delovnim časom je bolj razširjena med ženskami kakor med moškimi. Po razširjenosti te oblike dela močno izstopa Nizozemska, kjer so se socialni partnerji že v osemdesetih letih dogovorili o delitvi dela, ki je prinesla več zaposlitev za več ljudi ob krajšem delovnem času.

Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom jih je glede na starostno skupino več med mladimi in starejšimi, torej na začetku in na koncu delovne poti. V tabeli 4 so prikazani deleži zaposlenih s krajšim delovnim časom za dve najbolj izpostavljeni starostni skupini.

Delne zaposlitve so bolj razširjene med ženskami kot med moškimi in na začetku in koncu delovne kariere

Tabela 4: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v % glede na vse zaposlene v posamezni starostni skupini

| | 15–24 let | | | 55–64 let | | |
|-----------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|
| | Skupaj | Moški | Ženske | Skupaj | Moški | Ženske |
| EU-25 | 24,5 | 18,0 | 32,3 | 22,0 | 10,3 | 39,9 |
| EU-15 | 26,1 | 18,9 | 34,6 | 22,9 | 10,3 | 42,1 |
| Slovenija | 29,1 | 21,7 | 39,4 | 19,2 | 12,6 | 32,4 |

Vir: Eurostat portal, podatki za 2. četrletje 2004.

V Sloveniji je razširjenost delnih zaposlitev skromna

V Sloveniji je razširjenost zaposlitve s krajšim delovnim časom v primerjavi z EU skromna, saj je v starosti od 15 do 64 let v letu 2004 9,3 % zaposlenih delalo s krajšim delovnim časom, v EU-25 je bilo takšnih v povprečju 17,7 %. Manj razširjeno kakor v Sloveniji je delo s krajšim delovnim časom samo še na Madžarskem (4,5 %), na Češkem (4,4 %) in na Slovaškem (2,5 %), od starih članic pa v Grčiji (4,5 %). Zanimivo je, da delež mladih, ki delajo s krajšim delovnim časom v Sloveniji, celo preseže povprečje EU-25 tako pri ženskah kakor pri moških, medtem ko pri starejših (55–64 let) ta delež povprečje v EU preseže samo pri moških, pri ženskah pa močno zaostaja za tem povprečjem, še bolj pa za povprečjem EU-15.

Čeprav ni podatkov o vrsti dela, ki ga opravljajo mladi, lahko predpostavljamo, da gre pri mladih predvsem za občasno delo preko študentskih servisov, ki je davčno ugodno za delodajalca in v Sloveniji zelo množično razširjeno.

4.1.2 Razširjenost dela za določen čas

Zaradi visokih stroškov odpuščanja se delodajalci pogosteje odločajo za zaposlitve za določen čas, ki praviloma prinašajo nižje stroške odpuščanja. Tako v državah z bolj togo zakonodajo o varnosti zaposlitve beležimo visoke deleže zaposlenih z začasnimi pogodbami (glej npr. Španija, Portugalska), deloma pa je pogostost porabe začasnih zaposlitev odvisna tudi od gospodarske strukture (vpliv sezonskih dejavnosti na zaposlovanje za določen čas).

Kakor je razvidno iz podatkov v tabeli 5 so v povprečju v EU bolj pogosto v delovnem razmerju za določen čas ženske kakor moški. Podobno velja tudi za Slovenijo. Čeprav so pri nas zaposlitve za določen čas zelo pogosta oblika novega zaposlovanja, pa je njegov obseg v letu 2003 le rahlo presegal povprečje v EU, v letu 2004 pa je odstopanje Slovenije od povprečja v EU nekoliko večje.

V državah z bolj togo zakonodajo na področju varovanja zaposlitve je razširjenost začasnega zaposlovanja večja

Tabela 5: Delež zaposlenih za določen čas kot % vseh zaposlenih po starostnih skupinah in po spolu v 2. četrletju 2004

| | 15–24 let | | | 25–59 let | | | 55–64 let | | |
|-----------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|
| | Skupaj | Moški | Ženske | Skupaj | Moški | Ženske | Skupaj | Moški | Ženske |
| EU-25 | 38,8 | 39,5 | 37,8 | 10,2 | 9,4 | 11,1 | 6,0 | 6,0 | 6,8 |
| EU-15 | 39,0 | 40,0 | 37,8 | 9,9 | 8,9 | 11,1 | 5,6 | 5,6 | 6,2 |
| Slovenija | 63,1 | 54,4 | 74,6 | 12,4 | 11,2 | 13,7 | 11,9 | 8,0* | 23,2* |

Vir: Eurostat portal.

Opomba: *Podatek ni zanesljiv.

Tabela 6: Delež zaposlenih za določen čas kot % zaposlenih po spolu v letu 2004

| Država | Skupaj | Moški | Ženske |
|------------------|--------|-------|--------|
| Belgija | 8,7 | 6,4 | 11,7 |
| Češka | 9,1 | 7,8 | 10,7 |
| Danska | 9,5 | 8,7 | 10,3 |
| Nemčija | 12,4 | 12,7 | 12,2 |
| Estonija | 2,6 | 3,5 | 1,8 |
| Grčija | 11,9 | 10,5 | 14,0 |
| Španija | 32,5 | 30,6 | 35,2 |
| Francija | 12,8 | 11,8 | 14,0 |
| Irska | 4,1 | 3,7 | 4,6 |
| Italija | 11,8 | 9,9 | 14,5 |
| Ciper | 12,9 | 8,6 | 17,6 |
| Latvija | 9,5 | 11,6 | 7,3 |
| Litva | 6,3 | 8,7 | 3,9 |
| Luksemburg | 4,9 | 4,1 | 6,0 |
| Madžarska | 6,8 | 7,5 | 6,1 |
| Malta | 3,9 | 3,0 | 5,8 |
| Nizozemska | 14,8 | 13,4 | 16,5 |
| Avstrija | 9,6 | 10,2 | 9,0 |
| Poljska | 22,7 | 23,7 | 14,0 |
| Portugalska | 19,8 | 18,7 | 21,1 |
| SLOVENIJA | 17,8 | 16,7 | 19,1 |
| Slovaška | 5,5 | 6,0 | 5,1 |
| Finska | 16,1 | 12,6 | 19,5 |
| Švedska | 15,5 | 13,5 | 17,5 |
| Velika Britanija | 6,0 | 5,5 | 6,5 |
| EU-25 | 13,7 | 13,2 | 14,3 |
| EU-15 | 13,6 | 12,9 | 14,4 |

Vir: Employment in Europe 2005.

Podatki po starostnih skupinah kažejo, da so v Sloveniji mladi (15–24 let) nadpovprečno izpostavljeni zaposlovanju za določen čas. Podobno ugotavlja tudi Ignjatovič (2002), ki pravi, da je bila povprečna starost zaposlenih za določen čas v letu 1999 trideset let, povprečna starost zaposlenih za nedoločen čas pa več kakor 38 let, kar kaže na t.i. starostno segregacijo trga delovne sile, ki je bolj fleksibilen za mlade in bolj tog za starejše.

4.2 Indeks varovanja zaposlitve

Fleksibilnost trga dela se pogosto povezuje z institucionalno togostjo pri ureditvi trga dela in varovanja zaposlitve. Za mednarodne primerjave ureditve trga dela in razvrščanje držav po tem merilu so strokovnjaki OECD razvili »indeks varovanja zaposlitve« (ang. Employment Protection Legislation Index). Indeks vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditve trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja: (i) zaščitenost redno zaposlenega zoper individualno odpoved; (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti (dela za določen čas in delovanja agencij za posredovanje delovne sile) in (iii) specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju. Iz 22 informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa dobimo sintezni indeks togosti delovne zakonodaje (OECD Employment Outlook 1999), pri čemer višja številka pomeni bolj togo ureditev.

Mladi v Sloveniji so nadpovprečno izpostavljeni začasnemu zaposlovanju

Indeks varovanja zaposlitve omogoča mednarodne primerjave regulacije trga dela

Indeks varovanja zaposlitve je sestavljen iz treh delov

Glavna pomanjkljivost indeksa je nemerljivost vseh komponent

V EU imata najnižjo stopnjo varovanja zaposlitve Velika Britanija in Irska

Pri oblikovanju prvega dela indeksa za varovanje redno zaposlenih se ocenjuje 12 indikatorjev: postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina za 9 mesecev, 4 leta in 20 let delovne dobe ter težavnost odpuščanja.

Pri oblikovanju drugega dela indeksa za področje urejenosti začasne zaposlitve se ocenjuje zakonska urejenost zaposlovanja za določen čas in dela agencij za posredovanje delovne sile (ang. temporary work agencies), predvsem število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve glede trajanja začasnega dela.

Pri oblikovanju tretjega dela indeksa za področje urejenosti kolektivnega odpuščanja pa se ocenjuje: opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, merila za odpuščanje zaposlenih in višino odpravnine.

Indeks seveda ocenjuje normativno ureditev, ki lahko odstopa od prakse, vendar analiza vpliva njegovih sprememb na zaposlenost in strukturo brezposelnosti na panelnih podatkih OECD držav kaže, da je indeks varovanja zaposlitve pomemben institucionalni dejavnik, ki vpliva na razmere na trgu dela.

Bertola, Boeri in Cazes (2000) kot veliko pomanjkljivost indeksa izpostavljajo dejstvo, da se vseh sestavin indeksa ne more natančno izmeriti in kot primer navajajo odločanje sodišč pri sporih zaradi razlage utemeljenega razloga za odpoved, podobno pa bi lahko rekli tudi za ocene težavnosti odpuščanja.

V tabeli 7 so podane ocene indeksa varovanja zaposlitve v letu 2003 za nekatere OECD države, ki kažejo, da imata zelo nizko stopnjo varovanja zaposlitve v EU Velika Britanija in Irska. Vodopivec (2005) za Slovenijo ocenjuje, da skupni indeks varovanja zaposlitve po letu 2003, ko je začel veljati novi zakon o delovnih razmerjih, znaša 2,7, pri čemer del indeksa varovanja zaposlitve za stalne zaposlitve znaša po njegovih ocenah 2,7, del indeksa za začasne zaposlitve 2,0 in del za kolektivna odpuščanja 4,8.

Tabela 7: Indeks varovanja zaposlitve za leto 2003

| | Skupaj | Stalna zaposlitev | Začasna zaposlitev | Kolektivna odpuščanja |
|-------------|--------|-------------------|--------------------|-----------------------|
| Belgija | 2,5 | 1,7 | 2,6 | 4,1 |
| Češka | 1,9 | 3,3 | 0,5 | 2,1 |
| Danska | 1,8 | 1,5 | 1,4 | 3,9 |
| Nemčija | 2,5 | 2,7 | 1,8 | 3,8 |
| Grčija | 2,9 | 2,4 | 3,3 | 3,3 |
| Španija | 3,1 | 2,6 | 3,5 | 3,1 |
| Francija | 2,9 | 2,5 | 3,6 | 3,0 |
| Irska | 1,3 | 1,6 | 0,6 | 2,4 |
| Italija | 2,4 | 1,8 | 2,1 | 4,9 |
| Madžarska | 1,7 | 1,9 | 1,1 | 2,9 |
| Nizozemska | 2,3 | 3,1 | 1,2 | 3,0 |
| Poljska | 2,1 | 2,2 | 2,8 | 4,1 |
| Portugalska | 3,5 | 4,3 | 2,8 | 3,6 |
| Slovaška | 2,0 | 3,5 | 0,4 | 2,5 |
| Finska | 2,1 | 2,2 | 1,9 | 2,6 |
| Švedska | 2,6 | 2,9 | 1,6 | 4,5 |
| VB | 1,1 | 1,1 | 0,4 | 2,9 |

Vir: OECD Employment Outlook 2004.

5 Stanje in gibanja na trgu dela v Sloveniji

Stopnja zaposlenosti je bila v Sloveniji v drugi polovici devetdesetih let relativno visoka in stabilna. Skupna stopnja zaposlenosti¹¹ se je gibala okoli 63 %, pri moških je nihala okrog 67 %, pri ženskah pa okrog 58 % delovno sposobnih oseb istega spola. V letih 2002 in 2003 je z upočasnitvijo gospodarske rasti in negativnimi trendi v zaposlovanju, tudi stopnja zaposlenosti rahlo upadla za 0,8 odstotne točke.

V letu 2004 se je stopnja zaposlenosti v Sloveniji močno dvignila (na 65,3 %), kar je nad povprečjem EU v letu 2004. V Sloveniji se je v letu 2004 po anketi o delovni sili močno povečalo tako število zaposlenih (za 3,3 %), samozaposlenih (za 4,5 %) in tudi število pomagajočih družinskih članov (za 49 %)¹². Povprečno število delovno aktivnih oseb po anketi o delovni sili v letu 2004 kar za 5,1 % višje kot leto poprej, kar kaže na močno povečanje različnih oblik neformalne delovne aktivnosti, ki jih je mogoče vsaj delno zajeti z anketo o delovni sili, registri delovno aktivnih prebivalcev in drugi viri pa jih ne pokažejo.

V primerjavi s povprečjem EU je bila v letu 2004 skupna stopnja zaposlenosti nekoliko višja od povprečja EU-15 in EU-25, pri čemer je zaposlenost moških v Sloveniji nekoliko nižja od povprečja, zaposlenost žensk pa nekoliko višja od povprečja (glej tabelo 8), vendar je pri tem treba opozoriti, da ima Slovenija bistveno višji delež pomagajočih družinskih članov v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom kot znaša ta delež v povprečju EU-15.

Stopnja zaposlenost je bila v Sloveniji v letu 2004 nad povprečjem EU

Tabela 8: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji in povprečju EU

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Stopnja zaposlenosti – skupaj (15–64 let) | | | | | | |
| Slovenija | 62,2 | 62,8 | 63,8 | 63,4 | 62,6 | 65,3 |
| EU-15 | 62,4 | 63,4 | 64,1 | 64,3 | 64,4 | 64,8 |
| EU-25 | 61,9 | 62,4 | 62,8 | 62,9 | 63,0 | 63,3 |
| Stopnja zaposlenosti – ženske (15–64 let) | | | | | | |
| Slovenija | 57,7 | 58,4 | 58,8 | 58,6 | 57,6 | 60,5 |
| EU-15 | 52,9 | 54,1 | 54,3 | 54,6 | 56,1 | 57,0 |
| EU-25 | 52,9 | 53,6 | 54,3 | 54,7 | 55,1 | 55,8 |
| Stopnja zaposlenosti – moški (15–64 let) | | | | | | |
| Slovenija | 66,5 | 67,2 | 68,6 | 68,2 | 67,4 | 70,0 |
| EU-15 | 72 | 72,8 | 73,1 | 72,9 | 72,7 | 72,7 |
| EU-25 | 70,9 | 71,3 | 71,3 | 71 | 70,9 | 70,9 |

Vir: Eurostat portal.

Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah (glej tabelo 9) kažejo, da Slovenija glede na povprečje EU zaostaja predvsem na področju zaposlenosti mladih in starejših.

¹¹ Stopnja zaposlenosti izraža delež zaposlenih v primerjavi s prebivalstvom v starosti od 15 do 64 let. Izračunana je iz anketnih podatkov (anketa o delovni sili), ki med zaposlene vključuje tudi neformalno zaposlene osebe, to pa so lahko načeloma hkrati tudi študentje med mladimi ali upokojenci med starejšimi.

¹² Pomagajoči družinski člani so osebe, ki formalno niso zaposlene ali samozaposlene, vendar so v zadnjem tednu pred anketiranjem delale na družinski kmetiji, v družinski obrti ali družinskem podjetju ali v kaki drugi obliki družinske pridobitvene dejavnosti. Opozoriti velja tudi na dejstvo, da ima Slovenija bistveno višje deleže (okoli 4 %) pomagajočih družinskih članov med delovno aktivnimi kakor je povprečje EU-15 (1,5 %).

Tabela 9: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah v Sloveniji in EU v drugem četrtletju 2004

| | 15–64 let | 15–24 | 25–54 let | 55–64 |
|-----------|-----------|-------|-----------|-------|
| Slovenija | 65,6 | 33,8 | 84,0 | 30,1 |
| EU-15 | 64,5 | 39,5 | 77,4 | 42,2 |
| EU-25 | 63,0 | 36,4 | 76,6 | 40,7 |

Vir: Eurostat portal.

Stopnja zaposlenosti mladih (15–24 let) v Sloveniji, ki je nižja od povprečja EU, je posledica visoke vključenosti mladih v izobraževanje v tej starostni skupini. Stopnja vključenosti starostne skupine 15–24 let v izobraževanje je leta 2000/2001 v Sloveniji znašala 63 %, povprečje EU-15 pa znaša 58 %. Višjo stopnjo vključenosti mladih v izobraževanje kot Slovenija imajo samo Finska, Švedska in Litva. Zaradi naraščanja vključenosti mladih v izobraževanje narašča delež neaktivnih v populaciji, stopnja delovne aktivnosti mladih pa se je v obdobju 1999–2004 nekoliko zmanjšala. Nadpovprečno visoka pa je tudi brezposelnost mladih.

Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah v obdobju 1999–2004 kažejo (tabela 10), da se je skupna stopnja zaposlenosti povečala za 1,8 odstotnih točk, pri čemer se je največ povečala stopnja zaposlenosti starejših (v starostni skupini 50–64 in 55–64 let), kar pomeni, da so se rezultati pokojninske reforme že začeli kazati tudi v daljši delovni aktivnosti starejših, hkrati pa je delež pomagajočih družinskih članov v tej starostni skupini bistveno višji kakor v celotni populaciji.

Tabela 10: Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah v Sloveniji 1999–2004

| | 15–24 let | 25–49 let | 50–64 let | 55–64 let | 15–64 let |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1999 | 34,3 | 85,3 | 35,3 | 22,2 | 62,5 |
| 2000 | 33,6 | 85,6 | 37,3 | 22,5 | 62,9 |
| 2001 | 31,4 | 86,6 | 41,1 | 25 | 63,9 |
| 2002 | 30,6 | 86,3 | 41,3 | 24,4 | 63,4 |
| 2003 | 29,3 | 85,5 | 41,1 | 23,5 | 62,6 |
| 2004 | 34,0 | 86,3 | 45,8 | 29,0 | 65,3 |
| Razlika 2004 /1999 v o.t. | -0,3 | +1,0 | +10,5 | +6,8 | +1,8 |

Vir: Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), SURS, različne številke statističnih informacij.

**Problematično
nizka je stopnja
zaposlenosti
starejših v
Sloveniji**

Vendar pa je problematično nizka prav stopnja zaposlenosti starejših, kjer se še vedno kažejo posledice reševanja problema brezposelnosti z zgodnjim upokojevanjem v začetku devetdesetih let. V letu 2003 je bila stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji najnižja v EU (glej tabelo 11). S pokojninsko reformo se je povprečna starost ob upokojitvi sicer začela povečevati, vendar se to do leta 2003 še ni odrazilo v pomembnejšem povišanju stopnje zaposlenosti starejših. V letu 2004 je že prišlo do večjega dviga stopnje zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let. Povprečna starost novih prejemnikov starostnih pokojnin se je v času veljavnosti pokojninske reforme (1999–2004) povečala za 2 leti, pri čemer se je pri moških povečala za 2 leti in 5 mesecev, pri ženskah pa za 1 leto in 9 mesecev. Stopnja zaposlenosti starostne skupine 55–64 let se bo počasi začela dvigovati tudi zaradi staranja prebivalstva oziroma dejstva, da bodo "mladi upokojenci" iz začetka 90-tih let postopoma postali starejši od 64 let in njihove delovne aktivnosti ne bomo več merili. K velikemu povečanju stopnje zaposlenosti starejših v letu 2004 je prispevalo

tudi veliko povečanje števila pomagajočih družinskih članov v tej starostni skupini¹³. Prav za to kljub pohvalam na bi smeli zanemariti tega področja. Nizka stopnja zaposlenosti starejših se na drugi strani zrcali tudi v velikem deležu starejših registriranih brezposelnih, ki aktivno ne iščejo zaposlitve in se njihova brezposelnost ne pokaže kot problem v stopnjah anketne brezposelnosti. Za povečanje stopnje zaposlenosti starejših bi bilo na eni strani potrebno ozaveščanje pomena dolge delovne aktivnosti in že obstoječim spodbudam zanjo posvetiti več pozornosti, na drugi strani pa po vzoru Fincev oblikovati strategijo aktivnega staranja. Politika oz. strategija aktivnega staranja temelji na treh stebrih: zdravje, vključenost in varnost. Politika mora: (i) preprečevati in zmanjševati kronične bolezni in prezgodnjo smrtnost; (ii) zagotavljati možnosti vseživljenjskega učenja, (iii) zagotavljati zaščito, varnost in dostojanstvo starejših z zagotavljanjem njihove socialne, finančne in fizične varnosti. Za promocijo aktivnega staranja morajo biti zdravstveni sistemi usmerjeni v vseživljenjsko promocijo zdravja in zdravega načina življenja ter preventivo in zagotavljati primeren dostop do kakovostne zdravstvene oskrbe in dolgotrajne nege.

Tabela 11: Stopnje zaposlenosti starejših (55–64 let) v EU v %

| | 1999 | 2003 | 2004 |
|------------------|------|------|------|
| Belgija | 24,6 | 28,1 | 30,0 |
| Češka | 37,5 | 42,3 | 42,7 |
| Danska | 54,5 | 60,2 | 60,3 |
| Nemčija | 37,7 | 39,5 | 39,2 |
| Estonija | 47,5 | 52,3 | 52,4 |
| Grčija | 39,1 | 42,1 | 39,4 |
| Španija | 35,0 | 40,8 | 41,3 |
| Francija | 28,8 | 36,8 | 37,3 |
| Irska | 43,7 | 49,0 | 49,5 |
| Italija | 27,6 | 30,3 | 30,5 |
| Ciper | n.p. | 50,4 | 50,4 |
| Latvija | 36,6 | 44,1 | 47,9 |
| Litva | 40,9 | 44,7 | 47,1 |
| Luksemburg | 26,4 | 30,0 | 30,8 |
| Madžarska | 19,4 | 28,9 | 31,1 |
| Malta | 28,5 | 32,5 | 30,9 |
| Nizozemska | 36,4 | 44,8 | 45,2 |
| Avstrija | 29,7 | 30,4 | 28,8 |
| Poljska | 31,9 | 26,9 | 26,2 |
| Portugalska | 50,3 | 51,1 | 50,3 |
| SLOVENIJA | 22,0 | 23,5 | 29,0 |
| Slovaška | 22,3 | 24,6 | 26,8 |
| Finska | 39,0 | 49,6 | 50,9 |
| Švedska | 63,9 | 68,6 | 69,1 |
| Velika Britanija | 49,6 | 55,5 | 56,2 |
| EU-25 | 36,2 | 40,2 | 40,5 |
| EU-15 | 37,1 | 41,7 | 41,9 |

Vir: Eurostat portal.

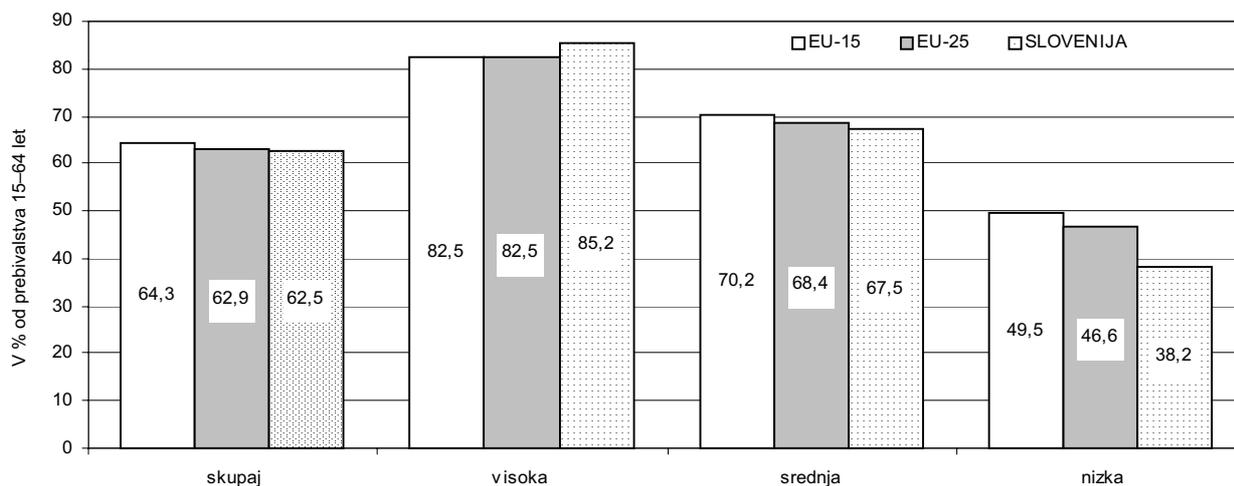
Da je izobrazba pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti, kažejo podatki o stopnjah zaposlenosti po izobrazbi (glej sliko 2). Stopnja zaposlenosti visoko izobraženih presega 85 % tako v Sloveniji kakor v EU, nadpovprečna je tudi stopnja

Izobrazba je pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti

¹³ Število pomagajočih družinskih članov se je v starostni skupini od 50 do 64 let v letu 2004 povečalo za 50 %.

zaposlenosti srednje izobraženih, nizka pa je stopnja zaposlenih z nizko izobrazbo. Stopnja zaposlenosti nizko izobraženih v Sloveniji precej zaostaja za povprečjem EU, kar lahko povežemo z nizko stopnjo zaposlenosti v storitvenem sektorju pri nas, medtem ko v EU ta sektor zaposluje pomemben del manj izobražene delovne sile, in z neaktivnostjo manj izobraženih, ki so praviloma starejši in že upokojeni. Delež zaposlenih z nizko izobrazbo v storitvenem sektorju je v Sloveniji leta 2003 znašal 7,3 %, v EU-15 pa kar 24,2 %.

Slika 2: Stopnje zaposlenosti glede na doseženo izobrazbo v letu 2003



Vir: Employment in Europe 2004.

Razlika med registrirano in anketno brezposelnostjo je velika

5.1 Brezposelnost

V Sloveniji obstaja velika razlika med t.i. registrirano (podatki iz registra Zavoda RS za zaposlovanje) in anketno brezposelnostjo (podatki iz ankete o delovni sili, ki jo izvaja SURS). Brezposelni po anketi o delovni sili so brezposelni, če izpolnjujejo tri pogoje¹⁴: (i) ne delajo za plačilo in niso zaposleni ali samozaposleni; (ii) aktivno iščejo zaposlitev; (iii) so pripravljeni sprejeti delo takoj ali v roku dveh tednov.

Osnovni vzroki za razliko med registrirano in anketno brezposelnostjo so v: (i) velikem obsegu sive ekonomije; (ii) velikem deležu dolgotrajno brezposelnih, ki postanejo pasivni in ne izpolnjujejo merila o aktivnem iskanju zaposlitve za uvrstitev med brezposelne po anketi o delovni sili; (iii) sorazmerno radodarnem sistemu zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga bo treba ponovno pregledati z vidika oblikovanja spodbud za delovno aktivnost.

Kakor kaže primerjava registriranih brezposelnih in brezposelnih po anketi o delovni sili (glej tabelo 12), se razlika med obema meriloma brezposelnosti postopno zmanjšuje. V letu 2004 je bilo povprečno registriranih 93 tisoč brezposelnih oseb, od tega jih je bilo brezposelnih po anketi o delovni sili le 52 tisoč, 41 tisoč pa jih ni izpolnjevalo enega izmed meril brezposelnosti po anketi. Med temi jih 79,6 % ni aktivno iskalo zaposlitve, 14,6 % jih je opravilo vsaj uro dela za plačilo, 5,8 % oseb pa ni moglo sprejeti dela v naslednjih dveh tednih. Glavni razlog za veliko razliko med anketno in registrirano brezposelnostjo je v pasivnosti iskalcev zaposlitve, čeprav Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti opredeljuje, da ima

¹⁴ Gre za enotno merilo mednarodne organizacije dela (ILO), anketa o delovni sili pa daje mednarodno primerljive podatke o brezposelnosti.

status brezposelne osebe le brezposelna oseba, ki je aktivni iskalec zaposlitve (16. člen). Vendar očitno nadzor zavodov za zaposlovanje nad tem merilom ni zadosten, kar je lahko posledica tega, da zavod za zaposlovanje pri nas opravlja naloge, ki jih drugi zavodi za zaposlovanje nimajo (npr. štipendije), in veliko število različnih programov politike zaposlovanja, ki zahtevajo veliko kadrovskega zmožnosti, premalo kadrov pa se ukvarja z brezposelnimi. Kljub temu primerjava števila registriranih in anketno brezposelnih kaže, da se delež registriranih brezposelnih, ki ne izpolnjujejo meril za anketno brezposelnost v obdobju po letu 1998, počasi zmanjšuje.

Tabela 12: Primerjava števila brezposelnih po anketi o delovni sili in registrih zavoda za zaposlovanje

| | Brezposelni po anketi o delovni sili | Registrirani brezposelni | Registrirano brezposelni, ki niso anketno | |
|------|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 3/2 |
| | v 000 | v 000 | V 000 | v % |
| 1998 | 77 | 126 | 63 | 50 |
| 1999 | 71 | 119 | 60 | 50,4 |
| 2000 | 69 | 107 | 54 | 50,4 |
| 2001 | 57 | 101,9 | 50 | 49,0 |
| 2002 | 58 | 103 | 53 | 51,4 |
| 2003 | 63 | 97 | 44 | 45,3 |
| 2004 | 64 | 92,8 | 41 | 44,0 |

Vir: Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), SURS, različne številke statističnih informacij.

Registrirana brezposelnost pri nas je visoka, ker naš sistem socialne zaščite pogojuje upravičenost do nekaterih ugodnosti s prijavo na zavod za zaposlovanje. Brezposelna oseba je upravičena do:

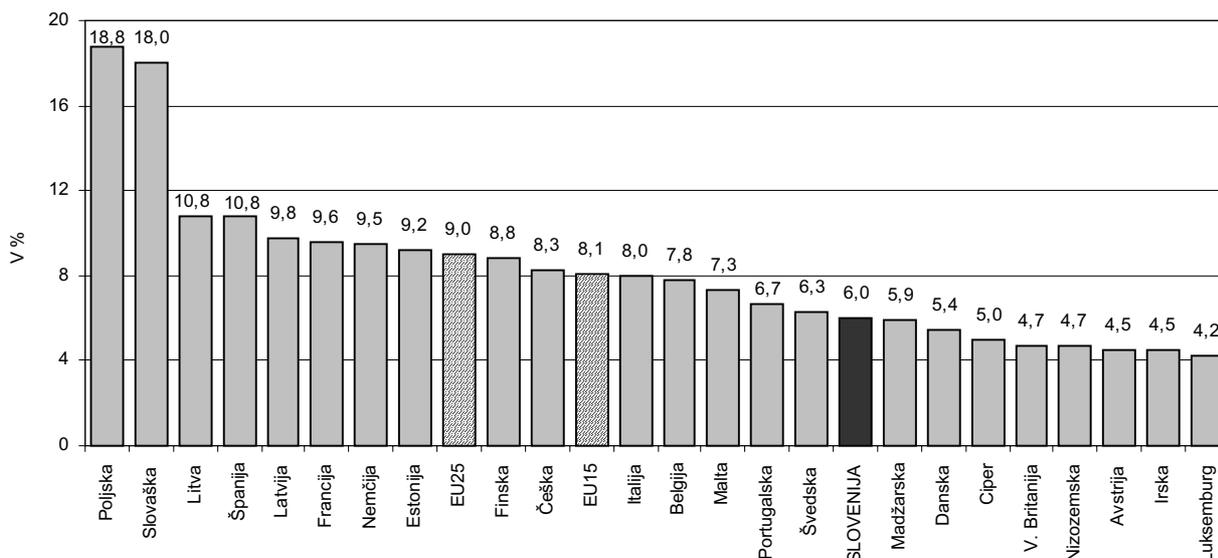
- 1) *Nadomestila za brezposelnost*: pogoj je predhodna delovna aktivnost. V času prejemanja denarnega nadomestila je brezposelna oseba zavarovana za vsa obvezna zavarovanja: pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za primer brezposelnosti. Prispevke plačuje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- 2) *Denarne pomoči za brezposelne*, če dohodki, skupaj z dohodki družinskih članov na osebo, v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo denarne pomoči v povprečju ne presegajo 80 % zakonsko zajamčene plače.
- 3) *Denarne socialne pomoči*, do katere je delovno sposoben upravičen samo, če aktivno išče zaposlitev (je registrirano brezposelen).
- 4) V evidenci Zavoda RS za zaposlovanje prijavljene brezposelne osebe se obvezno zdravstveno zavarujejo, hkrati pa lahko zavarujejo tudi družinske člane (prispevke zanje plačujejo občinski proračuni).
- 5) Brezposelne osebe, ki so državljani R Slovenije, se lahko tudi prostovoljno vključijo v obvezno pokojninsko zavarovanje, kar pomeni, da si lahko iz svojih finančnih sredstev tudi iz dela na črno) plačujejo minimalne socialne prispevke in s tem zagotavljajo pravico do pokojnine.

V letu 2004 je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji (6,0 % po podatkih Eurostata) nižja od povprečja EU-25 (9 %) in EU-15 (8 %). Od novih članic je imel v letu 2004 nižjo stopnjo brezposelnosti Ciper (5 %), od starih članic pa Danska, Avstrija, Nizozemska in Luksemburg.

Sistem socialne zaščite pogojuje upravičenost do nekaterih dobrot s prijavo na zavodu za zaposlovanje

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je nižja od povprečja EU

Slika 3: Brezposelnost v EU v letu 2004



Vir: Eurostat portal.

Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji je relativno visoka

Stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah kažejo, da odstopa stopnja brezposelnosti mladih med 15 in 24 leti. Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji je relativno visoka, saj skoraj dosega evropsko povprečje, čeprav je tam skupna stopnja brezposelnosti višja. V obdobju 1998–2004 je zaznati pozitivno smer zniževanja brezposelnosti mladih v Sloveniji. Stopnja brezposelnosti mladih se je znižala z 18,1 % v letu 1999 na 16,3 % v letu 2004. Brezposelnost mladih, merjena kot delež brezposelnih v populaciji od 15 do 24 let, se je v obdobju 1998–2003 znižala z 8,3 % v letu 1998 na 6,0 % v letu 2004 in je v letu 2003 po izračunih Eurostata (5,4 %) med nižjimi v EU. Kljub temu bi morali brezposelnosti mladih posvetiti posebno pozornost in razviti mehanizme lažjega in hitrejšega prehoda mladih iz izobraževanja v delo.

Tabela 13: Stopnje brezposelnosti po doseženi šolski izobrazbi brezposelnih oseb

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|--------|-------|
| Skupaj | 7,0 | 6,4 | 6,4 | 6,7 | 6,3 |
| Brez šolske izobrazbe oz. nepopolna osnovna šola | (10,7) | (14,2) | 9,5 | (11,5) | (9,7) |
| Osnovna šola | 10,4 | 8,7 | 9,0 | 9,1 | 9,0 |
| Nižja ali srednja poklicna izobrazba | 7,5 | 6,9 | 7,5 | 8,2 | 7,5 |
| Srednja strokovna izobrazba | 6,6 | 5,9 | 5,5 | 5,9 | 5,7 |
| Srednja splošna izobrazba | 7,5 | (7,0) | (7,5) | (6,4) | (7,1) |
| Višja strokovna, višješolska | (2,3) | (2,2) | (2,3) | (2,7) | (3,6) |
| Visoka strokovna šola in univerzitetna izobrazba, specialistična, magisterij, doktorat | (2,4) | (2,7) | (3,0) | 3,7 | (2,9) |

Viri: Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), SURS, različne številke statističnih informacij.

Opomba: (...) - podatki niso statistično značilni.

Nadpovprečno visoka je stopnja brezposelnosti nizko izobraženih

Stopnje brezposelnosti po izobrazbi kažejo, da je nadpovprečno visoka stopnja brezposelnosti pri manj izobraženih. Vendar se je v obdobju 2000–2003 nekoliko povečala tudi stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih, kar predvsem kaže na nepovezanost izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela in nizko absorpcijsko sposobnostjo slovenskega podjetniškega sektorja za usposobljene kadre in neskladje med ponudbo in povpraševanjem po terciarno izobraženih kadrih (veliko brezposelnih družboslovcev).

5.2 Ključni problemi na trgu dela v Sloveniji

Analiza stanja in gibanj na trgu dela v Sloveniji kaže naslednje ključne probleme:

1) *Nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih*, kar je ključni strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji. Problem je povezan z bistveno nižjo stopnjo zaposlenosti v storitvah (slabo razvit storitveni sektor, predvsem socialne storitve) v Sloveniji in malo zaposlitev s krajšim delovnim časom med starejšimi, ki je v EU precej pogosta (21,6 % starejših med 55 in 64 leti dela s krajšim delovnim časom v EU-15), v Sloveniji pa je še zelo nerazvita (samo 12,6% starejših dela s krajšim delovnim časom). Velike rezerve so predvsem na področju zaposlovanja starejših žensk s krajšim delovnim časom.

2) *Izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (med najnižjimi v EU)*, ki je povezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem kakor tudi s prej omenjenim malo razširjenim delom s krajšim delovnim časom. Delno upokojevanje kot postopni prehod v neaktivnost se v Sloveniji še ne uporablja, vendar bi bilo koristno razmisliti o njegovem spodbujanju. Cilj Lizbonske strategije (50-odstotna stopnja zaposlenosti) ne bo dosegljiv brez oblikovanja strategije aktivnega staranja, ki bo vključevala ukrepe za zmanjševanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, programe izobraževanja odraslih, starejših od 45 let, in ukrepe, ki bodo vseživljenjsko učenje spremenili iz načela v prakso, pri čemer se bo treba še posebej osredotočiti na izboljšanje povezanosti usposabljanja z delom.

3) *Sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let)*, ki zahteva povečanje naporov za: (i) zaposlovanje mladih in njihovo vključevanje v delo s pomočjo mentorjev, s katerim bi dobili potrebne začetne delovne izkušnje, (ii) opravljanje prekvalifikacije in pridobivanje vsaj srednješolske izobrazbe kar bi povečalo njihove zaposlitvene možnosti.

4) *Neintenzivno upravljanje s človeškimi viri (v nadaljevanju UČV) v podjetjih* - za upravljanje s človeškimi viri v Sloveniji je značilno, da so zaposleni, ki niso del vodstva, zgolj izvajalci, njihovi človeški viri pa neizkoriščeni. Kritično malo je kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih, pri čemer so podjetja usmerjena na notranji trg dela, stopnja prožnosti zaposlovanja je nizka, odločanje o UČV je centralizirano, premalo pozornosti vodstva je namenjeno UČV, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih se pogosto zanemarja (Svetlik, Ilič, 2004). Slabo upravljanje s človeškimi viri in premalo vlaganj v človeške vire se verjetno zrcalijo tudi v nizki inovativnosti slovenskih podjetij.

Velike rezerve pri zaposlovanju nizko izobraženih so v delnih zaposlitvah

Upravljanje s človeškimi viri je v Sloveniji slabo razvito

Literatura in viri

- Artis, M. in drugi. (2005). *The contribution of wage developments to labour market performance*. European Economy, Special Report, 1. Bruxelles: European Commission.
- Bean, C. (1994a). European unemployment: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 32(2), 573-619.
- Bean, C. (1994b). European Unemployment: A Retrospective. *European Economic Review*, 38(3/4), 523-534.
- Bean, C.R., Layard, P.R.G., Nickell, S.J. (1986). The rise in unemployment: a multi country study. *Economica (supplement)* 53(210).
- Bentolila S., Bertola G. (1990). Firing Costs and Labour Demand: How Bas is Eurosclerosis? *Review of Economic Studies*. 57(2), 381-402.
- Bertola G. (1990). Job Security; Employment and Wages. *European Economic Review*. 34(4), 851-886.
- Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. (2000). Employment protection and Labour market Adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement. Geneve: *ILO – Employment and Training Papers*, 48.
- Cahuc, P. in Zylberbeg, A. (1999). *Job Protection, Minimum Wage and Unemployment*. IZA Discussion Paper, (95).
- Calmfors, L. (1993). Centralization of wage bargaining and Macroeconomic Performance - A Survey. *OECD economic studies*. (21), 161-191.
- Calmfors, L., Driffill, J. (1988). Bargain structure, corporatism, macroeconomic performance. *Economic policy*. 9(1), 25-72.
- Carlin W., Soskice D. (1990). *Macroeconomics and the wage Bargain - a Modern Approach to Employment, Inflation and the Exchange Rate*. Oxford: Oxford University Press.
- EC (1999). *The regulation of Working conditions in the Member States of the European Union. 1*. Bruxelles: European Commission-DG Employment and Social Affairs.
- EIRO (2005). EIRO Thematic feature: Redundancies and Redundancy costs.
Pridobljeno 15.10.2005 na www.eirofound.eu.int/press/communique/2005/october/newsletter3.htm
- Elmeskov, J., Martin, J.P. in Scarpetta, S. (1998). Key lessons for labourmarket reforms: Evidence from OECD Countries Experience. *Swedish Economic policy review*. 5, 205-252.
- Emerson, M. (1988). Regulation or Deregulation of Labour Market. *European Economic Review*. 32(4), 775-817.
- Employment in Europe 2004*. (2004). Bruxelles: European Commission.
- Employment in Europe 2005*. (2005). Bruxelles: European Commission, Employment and Social Affairs.
- Eurostat portal. Pridobljeno 10.9.2005 na http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2
- Filges, T. and Larsen, B. (2000). *Is Unemployment Always Higher when Insiders Decide?* Centre for Labour Market and Social Research. Working Paper 2000/2, March.
- Flanagan, R. J. (1992). Wages and wage policies in market economies: Lessons for Central and Eastern Europe. *OECD Economic Studies*, (18), 105-132.
- Flexibility in the Labour Market: The current debate*. (1986). Paris: OECD.
- Godard, J (2002). *Towards a just and favourable Minimum wage: A mater of design?*
Pridobljeno 10.11.2005 na <http://www.just-income.ca/facts/p-minwge.pdf>

- Grubb and Wells (1993). Employment regulation and patterns of work in EC countries. *OECD Economic Studies*, (21), 7-58.
- Ignjatovič, M. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Doktorska disertacija, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Issaac, J.E. (1989). The second Tier and Labour Market Flexibility. *Australian Economic Review*, 85 (1), 51-58.
- Job Study: Facts, Analysis, Strategy*. (1994). Paris: OECD.
- Johnson, G.E. in Layard, P.R.G. (1986). The Natural rate of Unemployment: Explanation and Policy. V: *Handbook of Labour Economics* edited by Ashenfelter, O. in Layard, R. Amsterdam: North-Holland, 921-999.
- Kanjuro Mrčela, A. in Ignjatovič, M. (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja. V Svetlik, I. in Ilič, B. (ur.). *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana, Sophia.
- Kajzer, A. (2005). Fleksibilnost trga dela - problem definicije in merjenja. V *Zborniku 15. statističnega posvetovanja - Komuniciranje z dajalci in uporabniki statističnih podatkov ter podpora EMU in Lizboski strategiji*, (str. 11-20). Ljubljana: Statistični urad RS in Statistično društvo Slovenije.
- Klammer, U. (2001). On the path towards a concept of »Flexicurity« in Europe. Pridobljeno 10.9.2005 na http://www.sase.org/conf2001/papers/klammer---_ute.pdf
- Klau, F., Mittelstadt, A. (1986). Labour Market Flexibility. *OECD Economic Studies*, (6), 7-45.
- Kok, W. (2003). Jobs, jobs, jobs – Creating more Employment in Europe. Report of the Employment task force. European Commission.
- Labour Market Flexibility. Trends in enterprises*. (1989). Paris: OECD.
- Layard, R., Nickell, S., Jackman, R. (1991). *Unemployment - Macroeconomic performance and labour market*. Oxford: University Press.
- Lemos, S. (2004). *The effects of minimum wage in wages, employment and prices*. IZA Discussion Paper (1135).
- Lindbeck, A., Snower, D. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge(Mass.). MIT Press.
- Madsen, P. (2002). Security and flexibility: friends or foes? Some observations from the case of Denmark. Pridobljeno 9.5.2004 na <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/madsen.pdf>
- Monastiriotis, V. (2003). *A Panel of regional indicators on labour market flexibility: the UK, 1979-1998*. Royal Holloway college, University of London. Discussion paper series. 2003-1.
- Newell, A.T., Symons, J. (1987). Corporatism, Laissez-faire and the Rise in Unemployment. *European Economic Review*, 31(3), 567-614.
- Nickell, (1997): Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspective*. 11(3), 55-74.
- OECD Employment Outlook 1999*. (1999). Paris: OECD.
- OECD Employment Outlook 2004*. (2004). Paris: OECD.
- Paas in drugi. (2002). *Labour flexibility and migration in the EU Eastward enlargement context: the case of Baltic states*. Ezoneplus working paper, (11).
- Pissarides, C. (2001). Employment protection. *Labour Economics*. 8, 131-159.
- Regnard, P. (2005). *Minimum wages 2005: Major differences between EU member states*. Statistics in focus. Population

and social conditions, 7/2005. Bruxelles: Eurostat.

Rimmer, M., Zappala, J. (1988). Labour Market Flexibility and the Second Tier. *Austrian Bulletin of Labour*, 14(4), 564-591.

Saint-Paul, G. (1996). Exploring the political economy of labour market institutions. *Economic Policy*. 265-300.

Siebert, H. (1997). Labour market rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*. 11(3) 37-54.

Simonazzi A., Villa, P. (1999). Flexibility and growth. *International review of applied economics*, 13(3), 281-312.

Shapiro, C. and Stiglitz, J.E. (1984). Equilibrium Unemployment as Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74(2), 433-444.

Standing, G. (1986). *Labour flexibility: Cause or Cure for Unemployment?* Geneve: International Institute for Labour Studies, Public lectures, (25).

Svetlik, I. in Ilič, B., (ur.). (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.

Statistične informacije. Aktivno prebivastvo. (različne številke). Ljubljana: Statistični urad RS.

Treu, T. (1992). Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*. 131(4-5), 497-512.

Young, D. (2003). *Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform*. European economy. European commission economic papers (186).

Wilthagen, T(2002): *The flexibility-security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*. OSA-Working Paper.

Wilthagen, T. in Tros, F. (2002). *The concept of Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets*. Pridobljeno 10.4.2005 na http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2003_4.pdf

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR/. Uradni list RS, št. 42/2002.

Zakon o izvajanju dogovora plač v zasebnem sektorju. Uradni list RS št. 70/2004.

Izšlo v zbirki Delovni zvezki*:

Letnik X, leto 2001

- št. 1. Motivi in strategije tujih investitorjev v Sloveniji / Motivation and Strategic Considerations of Foreign Investors in Slovenia, Matija Rojec, Miroslav Stanojevič
- št. 2. Sektorska analiza poslovanja gospodarskih družb v obdobju 1995–2000, mag. Rotija Kmet, Gorazd Kovačič, Mojca Koprivnikar Šušteršič, Jure Povšnar, Eva Zver, Mateja Kovač, Janez Kušar, mag. Brigita Lipovšek
- št. 3. Ocenjevanje in projekcija izobrazbenih tokov in izobrazbene sestave prebivalstva, Tomaž Kraigher
- št. 4. Poslovanje gospodarskih družb v letu 2000, Judita Mirjana Novak
- št. 5. Industrijska politika v Republiki Sloveniji (D - predelovalne dejavnosti), Gorazd Kovačič
- št. 6. Regionalni vidiki razvoja Slovenije (in poslovanje gospodarskih družb v letu 2000), Janja Pečar
- št. 7. Povezava med realnim deviznim tečajem in razlikami med realnimi obrestnimi merami (SIT in DEM ter USD), mag. Boštjan Vasle
- št. 8. Analiza obnašanja gospodinjstev v Sloveniji v obdobju 1997–2000 (na podlagi podatkov APG), Ana Tršelič
- št. 9. Razvoj informacijske družbe v Evropi in Sloveniji, mag. Rotija Kmet.
- št. 10. Razvoj analize in diagnoze nacionalne konkurenčne sposobnosti Slovenije, Pavle Gmeiner et al.

Letnik XI, leto 2002

- št. 1. Turistična politika in analiza slovenskega turizma v obdobju 1995–2001, Mojca Koprivnikar Šušteršič
- št. 2. Industrijska politika in državne pomoči v Evropski uniji in v Sloveniji, mag. Ana Murn
- št. 3. Primarna dejavnost - Politika in stanje v Sloveniji v primerjavi z EU, Mateja Kovač
- št. 4. Sektorska analiza poslovanja gospodarskih družb v obdobju 1995–2001, mag. Rotija Kmet, Gorazd Kovačič, Mojca Koprivnikar Šušteršič, Jure Povšnar, Eva Zver, Mateja Kovač, Janez Kušar, mag. Brigita Lipovšek
- št. 5. Poslovanje gospodarskih družb v letu 2001, Judita Mirjana Novak
- št. 6. Celovit pristop k razumevanju in zajemanju mednarodne menjave storitev, dr. Metka Stare
- št. 7. Regionalni vidiki razvoja Slovenije (in poslovanje gospodarskih družb v letu 2001), Janja Pečar
- št. 8. Industrijska politika v Sloveniji, merjena z državnimi pomočmi in javnofinančnimi odhodki, mag. Ana Murn
- št. 9. Dejavnost raziskovanja in razvoja v Sloveniji, mag. Ana Vidrih
- št. 10. Dejavnosti slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letih 2001 in 2002, mag. Rotija Kmet Zupančič, Gorazd Kovačič, Jure Povšnar, Andreja Poje, Eva Zver, Mateja Kovač, Janez Kušar

Letnik XII, leto 2003

- št. 1. Poslovanje gospodarskih družb v letu 2002, J.M. Novak
- št. 2. Strukturne spremembe v predelovalnih dejavnostih v Sloveniji, G. Kovačič, mag. R. Kmet Zupančič, J. Kušar
- št. 3. Poslovanje in finančni viri javnih zavodov v letih 2001 in 2002, E. Zver
- št. 4. Kultura kot razvojni dejavnik države in regij, mag. B. Lipovšek
- št. 5. Izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah, J. Pečar

*Indeks izdanih Delovnih zvezkov je v celoti dosegljiv na UMAR-jevi spletni strani.

Letnik XIII, leto 2004

- št. 1. Productivity growth and functional upgrading in foreign subsidiaries in the slovenian manufacturing sector, M. Rojec, B. Majcen, A. Jaklič, S. Radošević
- št. 2. Dejavnosti slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letih 2002 in 2003, mag. R. Kmet Zupančič, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, G. Kovačič, J. Kušar, J. Povšnar, E. Zver
- št. 3. An Analysis of Past and Future GDP Growth in Slovenia, E.L.W. Jongen / (izšlo skupaj z DZ št. 4/2004)
- št. 4. Future GDP Growth in Slovenia: Looking for Room for Improvement, E.L.W. Jongen / (izšlo skupaj z DZ št. 3/2004)
- št. 5. On the Possibility of Negative Effects of EU Entry on Output, Employment, Wages and Inflation in Slovenia, A. Brezigar
- št. 6. Razvoj malih in srednje velikih podjetij v Sloveniji in Evropski uniji, L. Žakelj

Letnik XIV, leto 2005

- št. 1. Poslovanje gospodarskih družb v letu 2003, J. M. Novak
- št. 2. Značilnosti finančnih ukrepov industrijske politike v Sloveniji, dr. A. Murn
- št. 3. Regulirane cene v Sloveniji 1992–2004, mag. B. Vasle / (izšlo skupaj z DZ št. 4/2005)
- št. 4. Vpliv cene nafte na inflacijo, M. Hafner / (izšlo skupaj z DZ št. 3/2005)
- št. 5. Učinki vstopa Slovenije v EU na gospodarska gibanja v letu 2004, uredila: mag. M. Bednaš. Avtorji prispevkov: B. Ferk, M. Hafner, S. Jurančič, J. Kondža, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, mag. G. Kovačič, T. Kraigher, mag. J. Markič, J. Povšnar, dr. M. Rojec, mag. B. Vasle / (izšlo skupaj z DZ št. 6/2005)
- št. 6. Izzivi makroekonomskih politik do prevzema evra, mag. B. Vasle, mag. M. Bednaš, dr. J. Šušteršič, dr. A. Kajzer / (izšlo skupaj z DZ št. 5/2005)
- št. 7. Analiza ekonomske upravičenosti začasne uvedbe vinjet v Sloveniji, J. Povšnar (nosilec), M. Ferjančič, J. Kušar / (izšlo skupaj z DZ št. 8/2005)
- št. 8. Analiza stroškov ob uvedbi dvojnega označevanja cen in pri prevzemu evra, M. Koprivnikar Šušteršič, mag. B. Vasle / (izšlo skupaj z DZ št. 7/2005)
- št. 9. Regije 2005 – izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah, J. Pečar
- št. 10. Srednjeročna in dolgoročna projekcija demografskega razvoja Slovenije in njegovih socialno-ekonomskih komponent, T. Kraigher
- št. 11. Dejavnosti slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letu 2004, Janez Kušar, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, mag. G. Kovačič, J. Povšnar, mag. A. Vidrih, E. Zver
- št. 12. Izhodišča za ciljni razvojni scenarij Strategije razvoja Slovenije, urednici: mag. M. Bednaš, dr. A. Kajzer
- št. 13. Analiza uspešnosti napovedi UMAR, M. Ferjančič
- št. 14. Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, dr. A. Kajzer

| | | |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|
| Druge publikacije UMAR | Delovni zvezek | UMAR |
| | številka 14/2005 | |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zbirka Delovni zvezki letnik 2005 | <p>14/2005: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji, A. Kajzer</p> <p>13/2005: Analiza uspešnosti napovedi UMAR, M. Ferjančič</p> <p>12/2005: Izhodišča za ciljni razvojni scenarij Strategije razvoja Slovenije, uredili: M. Bednaš, A. Kajzer</p> <p>11/2005: Dejavnosti slovenskega gospodarstva v luči poslovanja gospodarskih družb v letu 2004, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, G. Kovačič, J. Kušar, J. Povšnar, A. Vidrih, E. Zver</p> <p>10/2005: Srednjeročne in dolgoročne projekcije demografskega razvoja Slovenije in njegovih socialno ekonomskih komponent, T. Kraigher</p> <p>9/2005: Regije 2005 – izbrani socio-ekonomski kazalniki po regijah, J. Pečar</p> <p>8/2005: Analiza stroškov podjetij ob uvedbi dvojnega označevanja cen in pri prevzemu evra, M. Koprivnikar Šušteršič, B. Vasle</p> <p>7/2005: Analiza ekonomske upravičenosti začasne uvedbe vinjet v Sloveniji, J. Povšnar, M. Ferjančič, J. Kušar</p> <p>6/2005: Izzivi makroekonomski politik do prevzema evra, B. Vasle, M. Bednaš, J. Šušteršič, A. Kajzer</p> <p>5/2005: Učinki vstopa Slovenije v EU na gospodarska gibanja v letu 2004, Uredila: M. Bednaš. Avtorji prispevkov: B. Ferk, M. Hafner, S. Jurančič, J. Kondža, M. Koprivnikar Šušteršič, M. Kovač, G. Kovačič, T. Kraigher, J. Markič, J. Povšnar, M. Rojec, B. Vasle</p> <p>4/2005: Vpliv cene nafte na inflacijo, M. Hafner</p> <p>3/2005: Regulirane cene v Sloveniji 1992–2004, B. Vasle</p> <p>2/2005: Značilnosti finančnih ukrepov industrijske politike v Sloveniji, A. Murn</p> <p>1/2005: Poslovanje gospodarskih družb v letu 2003, J.M. Novak</p> |
| Pomladansko / Jesensko poročilo | Pomladansko poročilo 2005 Jesensko poročilo 2005 |
| Zbirka Analize, raziskave in razvoj | <p>Poročilo o razvoju 2005</p> <p>Slovenia – On the Way to the Information Society, 2004</p> <p>Slovenija v novem desetletju: trajnost, konkurenčnost, članstvo v EU – povzetek</p> <p>Slovenia in the New Decade: Sustainability, Competitiveness, Membership in the EU – summary</p> <p>Slovenija v novem desetletju: trajnost, konkurenčnost, članstvo v EU (SGRS 2001–2006)</p> <p>Slovenia in the New Decade: Sustainability, Competitiveness, Membership in the EU</p> |
| IB revija | <p>IB revija 3/2005</p> <p>VSEBINA: <i>Mojmir Mrak, Petre Wostner:</i> Absorpcijska sposobnost Republike Slovenije za črpanje sredstev EU; <i>Štefan Bojnec, Matjaž Novak:</i> Ali znotrajpanožna trgovina prevladuje v slovenski blagovni menjavi?; <i>Aleš Berk:</i> Dejavniki zadolževanja največjih slovenskih javnih delniških družb in vpliv novega zadolževanja na donostnost delnic; <i>Boris Majcen, Miroslav Verbič, Renger van Nieuwkoop, Jože Sambt:</i> Analiza prihodnjih trendov slovenskega pokojninskega sistema z dinamičnim modelom splošnega ravnovesja; <i>Tomaž Kraigher:</i> Nekatere možne smeri bodočega demografskega razvoja Slovenije in izbira predpostavk za nove projekcije prebivalstva; <i>Jože Sambt:</i> Dolgoročne projekcije izdatkov za zdravstvo in dolgotrajno oskrbo s pomočjo metode generacijskih računov; <i>Slaven Mičković, Andreja Lenarčič:</i> Izračun potencialnega BDP za potrebe izračuna učinkov staranja prebivalstva; <i>Mateja Slapar:</i> Projekcija izdatkov in prihodkov prostovoljnih kolektivnih pokojninskih zavarovanj.</p> |
| Journal for Institutional Innovation, Development and Transition | IB Review, Vol. 8/2004 <i>Dragica Vujadinović: Democratic in the Western Balkans and Perspectives on European Integration;</i> <i>Vladislav Valentinov: Social Capital and Organisational Performance: a Theoretical Perspective;</i> <i>Alka Obadić: Measuring Labour Market Policies' Efficiency in Croatia;</i> <i>Simonetta Longhi, Peter Nijkamp, Iulia Traistaru: Economic Integration and Regional Structural Change in a Wider Europe: Evidence from New EU and Accession Countries;</i> <i>Mičo Mrkač, Rado Pezdir: The Regulation of Liberal Professions in Slovenia. Summaries.</i> |
| Internet | http://www.gov.si/umar |

| | | |
|--------------------|-------------------------|-------------|
| Naročilnica | Delovni zvezek | UMAR |
| | Številka 14/2005 | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Naročnina | *Naročnina obsega en tiskani in en brezplačni izvod v e-verziji (publikacij, ki so na voljo v e-verziji). Vsak naslednji izvod v eni ali drugi verziji se obračuna dodatno. Pri naročnini na izvod v e-verziji (brez tiskane verzije) imate 10 % popusta. | | | | |
| Popusti | Na količino – po dogovoru (pri naročilu večjega števila izvodov ene publikacije do 25 %), za naročilo na več mesečnih zbirk (na dve zbirki 20 % in 25 % za naročilo na vsaj tri). | | | | |
| Naročilo in informacije | UMAR, Gregorčičeva 27, 1000 Ljubljana; telefon 01-478-1043; fax 01-478-1070. Naročene publikacije in račun vam bomo poslali po pošti. E-pošta: publicistika.umar@gov.si ; za informacije o ostalih publikacijah se lahko obrnete na naš spletni naslov: http://www.gov.si/umar/public.php | | | | |
| Obnavljanje | Naročilo se avtomatično obnavlja za naslednje leto. | | | | |
| Odpoved | Odpoved naročnine velja po izteku leta, za katero je bila obnovljena. Odpoved mora biti posredovana pisno, najkasneje do konca koledarskega leta. | | | | |
| Naziv ustanove in osebe, oz. ime ter priimek naročnika in tel.št. | | | | | |
| Naslov naročnika | | | | E-naslov | |
| ID za DDV | | Zavezanec za DDV | <input type="checkbox"/> DA | <input type="checkbox"/> NE | Datum: |
| Želim koristiti tudi naslednje brezplačne možnosti: | | | | | |
| - prejemati brezplačen e-izvod publikacije na e-naslov (poleg izvoda, ki ga prejmem po navadni pošti) | | | | | <input type="checkbox"/> |
| - prejemati geslo na svoj elektronski naslov (ob spremembi gesla) | | | | | <input type="checkbox"/> |
| - prejemati obvestila o izdaji novih publikacij | | | | | <input type="checkbox"/> |
| P e r i o d i k a | | | SIT | Vpišite število izvodov* | |
| | | | | tiskani | e-izvod |
| Ekonomsko ogledalo. 11 števk letno. Cena za en izvod 1.500 SIT. | | | 16.000 | | |
| Slovenian Economic Mirror. 11 števk letno. Cena za en izvod 1.500 SIT. | | | 16.000 | | |
| Pomladansko / Jesensko poročilo. Letna naročnina za eno publikacijo 2.500 SIT. | | | 5.000 | | |
| Spring / Autumn Report. Letna naročnina za eno publikacijo 3.500 SIT. | | | 7.000 | | |
| Poročilo o razvoju | | | 3.000 | | |
| Development Report | | | 3.000 | | |
| Zbirka Delovni zvezki (za posamezne teme se lahko obrnete na spletno stran oz. gornje naslove in tel. številke; cena po ceniku velja za en izvod). | | | 2.200 | | |
| IB revija. Štiri številke letno. Enojna številka stane 3.000 SIT, dvojna številka stane 4.000 SIT. | | | 10.000 | | |
| Info IMAD / UMAR Info. 1 izvod brezplačno. Koristne informacije o UMAR. Slovensko, angleško. | | | | | |
| V primeru, da ne naročate celotne zbirke, vpišite izbrano publikacijo: | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| K n j i ž n e i z d a j e | | | SIT | | |
| Strategija razvoja Slovenije (SRS 2006–2013) | | | 1.000 | | |
| Slovenian Development Strategy (SDS 2006–2013) | | | 1.500 | | |
| M. Stare, R. Kmet Zupančič, M. Bučar: Slovenia – On the Way to the Information Society , 2004 | | | 4.600 | | |
| Poročilo o človekovem razvoju Slovenija 2002–2003 (knjiga in CD). | | | 2.500 | | |
| Poročilo o človekovem razvoju Slovenija 2002–2003 (knjiga ali CD). | | | 1.900 | | |
| Human Development Report Slovenia 2002–2003 (knjiga in CD). | | | 5.000 | | |
| Human Development Report Slovenia 2002–2003 (knjiga ali CD). | | | 4.300 | | |
| Slovenija v novem desetletju: trajnost, konkurenčnost, članstvo v EU (SGRS 2000–2006) – povzetek | | | 1.000 | | |
| Slovenian in the New Decade: Sustainability, Competitiveness, Membership in the EU – summary | | | 1.500 | | |
| Slovenija v novem desetletju: trajnost, konkurenčnost, članstvo v EU (SGRS 2000–2006) | | | 3.500 | | |
| Slovenian in the New Decade: Sustainability, Competitiveness, Membership in the EU | | | 7.000 | | |
| B. Radej, A. Pirc Velkavrh, L. Globevnik: Indikatorji o okolju in razvoju/Indicators on environment and development , 1999 | | | 1.880 | | / |
| J. Seljak: Kazalec uravnoteženega razvoja / Sustainable Development Indicators , 2001 | | | 3.000 | | / |
| Matija Rojcek: Prestrukturiranje z neposrednimi tujimi investicijami: Slovenija/Restructuring with foreign direct investment: The Case of Slovenia , 1998. | | | 2.000 | | / |
| Za ostale knjižne izdaje se lahko obrnete na spletno stran oz. gornje naslove in tel. številke (vpišite izbrano knjižno izdajo): | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Davek | 8,5-odstotni DDV ni vključen v ceni. | | | | 28. november, 2005 |