

V počastitev 40-letnice izhajanja IB-revije smo organizirali okroglo mizo z naslovom »Demografsko-socialni izzivi razvoja Slovenije«, ki je potekala 12. oktobra v Ljubljani. V nadaljevanju objavljamo zapise razprav nekaterih udeležencev.

*dr. Alenka Kajzer**

Kako povečati stopnjo zaposlenosti v Sloveniji? - Uvod v okroglo mizo Demografsko-socialni izzivi Slovenije

V Okviru oblikovanja lizbonske strategije je leta 2000 zastavljeni cilj vključeval tudi zaposlovanje, in sicer dvig stopnje zaposlenosti (delovne aktivnosti) v EU na okoli 70 % delovno sposobnega prebivalstva v starostni skupini od 15 do 64 let do leta 2010. Na stockholmskem vrhu marca 2001 je Evropski svet v okviru strategije za več in boljše zaposlitve tako opredelil naslednja srednjeročna cilja: povprečna stopnja zaposlenosti v EU (populacije od 15 do 64 let) naj bi do začetka leta 2005 dosegla 67 % (za ženske 57 %), stopnja zaposlenosti starejših (55 do 64 let) naj bi se do leta 2010 povečala na 50 %, stopnja zaposlenosti žensk pa na 60 % do leta 2010.

Zaposlenost je pomemben dejavnik socialne vključenosti in položaja posameznika v družbi. Stopnja tveganja revščine je bistveno višja med brezposelnimi kakor med zaposlenimi. Na ravni narodnega gospodarstva pa je delovna sila pomemben proizvodni dejavnik, ki pomembno vpliva na produktivnost in razvitost gospodarstva. Bruto domači proizvod na prebivalca po kupni moči EU-15 je na ravni okoli 70 % ravni ZDA. Analize (Denis et al., 2004) kažejo, da tretjino zaostanka lahko pripišemo razliki v produktivnosti, kar dve tretjini pa sta posledica vložka proizvodnega dejavnika dela (nižja stopnja zaposlenosti in manjše število opravljenih delovnih ur v EU-15 v primerjavi z ZDA).

Če samo pogledamo stopnje zaposlenosti prebivalstva in gospodarske razvitosti v nekaterih skandinavskih državah, vidimo, da visoko stopnjo zaposlenosti praviloma spremlja tudi visoka raven gospodarske razvitosti. Tako je na primer druga najbolj razvita država v Evropi Norveška v letu 2005 povprečno gospodarsko razvitost EU-25 presegala za 64,5 %, stopnja zaposlenosti v tej državi pa je znašala 74,8 %, pri čemer je bila stopnja zaposlenosti mladih (15–24 let) 53,4 %, starejših pa 65,5 %. Podobno velja za Dansko, kjer je stopnja zaposlenosti mladih v letu 2005 znašala 62,3 %, starejših 59,5 %, skupna stopnja zaposlenosti je znašala 75,9 %, gospodarska razvitost pa je za 24,5 % presegala raven EU-25.

V Sloveniji je stopnja zaposlenosti prebivalstva v starosti 15–64 let v letu 2005 znašala 66 %, pri čemer je bila za ženske 61,3 % in za moške 70,4 %. Slovenija po skupni stopnji zaposlenosti torej zaostaja za lizbonskim ciljem (70 % do leta 2010), pri čemer je pri stopnji zaposlenosti žensk lizbonski cilj (60 %) že presegla, močno pa zaostaja predvsem pri stopnji zaposlenosti starejših. Projekcije gibanj na trgu dela do leta 2010 kažejo, da lizbonskega cilja leta 2010 pri nas ne bomo dosegli.

Stopnje zaposlenosti po starostnih skupinah kažejo, da ima Slovenija rezerve pri dveh starostnih skupinah – pri mladih in pri starejših. Pri mladih je leta 2005 znašala ta stopnja 34,1 % ter je bistveno nižja od tiste v skandinavskih državah in v državah s podobno visoko vključenostjo mladih v izobraževanje. Stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) pa je v Sloveniji med najnižjimi v EU.

Srečujemo se z razmeroma visoko stopnjo brezposelnosti mladih, ki se je v zadnjih desetih letih sicer znižala, vendar je še vedno skoraj dvainpolkrat višja od splošne stopnje brezposelnosti. S problemi mladih na trgu dela smo se ukvarjali v prvem delu okrogle mize, ko sta podala iztočnice za diskusijo dr. Miroljub Ignjatović in dr. Nada Stropnik. Našo diskusijo sem želela usmerjati predvsem k iskanju odgovorov na vprašanje, kako zmanjšati probleme mladih na trgu dela ter bolje in čim prej uporabiti njihovo sveže znanje.

Evalvacije programov aktivne politike zaposlovanja v Evropi kažejo, da so ukrepi te politike, ki so namenjeni zgolj mladim, praviloma neučinkoviti (Kluve et al., 2005). Poskrbeti je torej treba za lajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Obstajajo številne analize vpliva varovanja zaposlitve na gibanja na trgu dela. Odgovor na vprašanje, ali manjše varovanje zaposlitve vodi k večji zaposlenosti, je po mnenju nekaterih (Andersen in Svarer; 2006) sporno na teoretični in na empirični ravni. Rezultati empiričnih raziskav pa praviloma kažejo, da večje

* Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

varovanje povečuje strukturno brezposelnost in negativno učinkuje na vstop mladih na trg dela. Elmeskov in drugi (1998) ugotavljajo, da večje varovanje zaposlitve povečuje strukturno brezposelnost. Nickell (1997) v svoji analizi sicer ne pokaže značilnega vpliva na agregatno stopnjo brezposelnosti, vendar dokaže značilen vpliv na dolgotrajno brezposelnost. Podobno ugotavljata Bassanini in Duval (2006), namreč da varovanje zaposlitve nima neposrednega vpliva na skupno brezposelnost, vendar pa so učinki različni za posamezne skupine na trgu dela.¹ Večje varovanje zaposlitve negativno učinkuje na vstop mladih na trg dela. Morda bi veljalo proučiti tudi nizozemski model varne fleksibilnosti, ki daje dobre rezultate, ko gre za brezposelnost mladih in tudi pri odzivanju zaposlenosti na gospodarsko rast.

Za omogočanje in spodbujanje zgodnejšega vstopa mladih v zaposlitev je treba razmisliti o ukrepih, ki bi povečali učinkovitost in kakovost študija ter skrajšali njegovo trajanje (k temu cilju naj bi pripeljalo uresničevanje Bolonjske deklaracije). K zgodnejšemu vstopu mladih v zaposlitev lahko pripomore tudi večja povezanost izobraževalnih institucij s podjetji in večji vpliv le-teh na vsebino izobraževalnih programov, kar bi prispevalo k zmanjšanju neskladja na trgu dela. V okviru aktivne politike zaposlovanja so za zmanjševanje brezposelnosti mladih predvideni ukrepi povračil prispevkov za socialno varnost delodajalcem, ki zaposlijo mlado brezposelno osebo oziroma iskalca prve zaposlitve. V okviru aktivne politike zaposlovanja bi veljalo razmisliti o ustvarjanju in spodbujanju možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj mladih s prostovoljnim delom. K hitrejšemu vstopanju v zaposlitev pa bi lahko prispevala tudi drugačna ureditev študentskega dela, ki bi morda lahko dobilo obliko tako imenovanih »malih del«, za katere se plačujejo zmanjšani prispevki za socialno varnost.

Drugi del okrogle mize pa smo namenili starejšim delovno sposobnim prebivalcem. Slovenija ima eno najnižjih stopenj zaposlenosti ljudi v starosti 55–64 let v EU. V letu 2005 je stopnja zaposlenosti te populacije znašala 30,8 %, povprečje v EU pa je bilo lani 42,3 %, medtem ko je lizbonski cilj do leta 2010 50 %. Predvsem zaradi javnofinančne vzdržnosti pokojninskega sistema in staranja prebivalstva je treba razmisliti o spodbudah in vzpostavljanju možnosti za daljše ostajanje v zaposlitvi. Tako imenovane politike aktivnega staranja so zaradi demografskih gibanj in javnofinančnih bremen, ki jih prinašajo, vedno bolj

zanimive. O strategiji aktivnega staranja se razmišlja tudi v Sloveniji. Čeprav so uspešne tovrstne politike splet različnih koordiniranih ukrepov, so uvodničarji te okrogle mize govorili predvsem o izzivih, ki se postavljajo pred pokojninski sistem. Skandinavske države imajo visoko stopnjo zaposlenosti starejših, nekatere pa so v zadnjem času uspešno izpeljale tudi t. i. strategije aktivnega staranja, ki so močno povečale to stopnjo. Uspešno strategijo aktivnega staranja je izpeljala Finska, ki je poleg spodbud v pokojninskem sistemu vključila (1) ukrepe za zmanjševanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, (2) programe za izboljšanje delovnih razmer in (3) ukrepe, ki so omogočili vseživljenjsko učenje tudi starejšim (OECD, 2004). Stopnja zaposlenosti starejših na Finskem se je v obdobju 1995–2005 povečala z 34,4 % na 52,2 %.

O celoviti uvedbi ukrepov, ki bi vzpostavili možnosti za kakovostno in dolgo delovno aktivnost, bi morali razmisliti tudi v Sloveniji. Še posebno pa bi morali izboljšati upravljanje človeških virov, ki je v Sloveniji zelo tradicionalno. V nekaterih državah se delodajalci že zavedajo koristnosti tega upravljanja, pri čemer kombinirajo izkušnje in znanje starejših delavcev ter zagnanost in delovne sposobnosti mladih. V Sloveniji bi veljalo spodbujati in uveljavljati takšne oblike organiziranja v podjetjih.

Pissarides (2006) opozarja, da doseganje lizbonskih ciljev zahteva zelo visoke stopnje rasti zaposlenosti in tako tudi rast števila zaposlenih v delovno intenzivnih dejavnostih. V Sloveniji je priložnost za povečanje zaposlenosti predvsem na področju socialnovarstvenih storitev, ki bodo zaradi staranja prebivalstva čedalje bolj pomembne tudi v drugih državah EU.

Viri in literatura:

Andersen, T. M., in Svarer, M. (2006). *Flexicurity - the Danish Labour market model. Paper prepared for EPC Labour market working Group meeting. Draft.*

Bassanini, A., in Duval, R. (2006). *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. OECD Economics Department Working Paper, No. 486.*

Elmeskov, J., Martin, J. P., in Scarpetta, S. (1998). *Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD Countries Experience. Swedish Economic policy review. Vol 5, str. 205–252.*

¹ Pomanjkanje empiričnih dokazov o vplivu varovanja zaposlitve na zaposlenost in brezposelnost se pogosto navezuje tudi na probleme s podatki.

EUROSTAT portal:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.

Denis et al. (2004). An analysis of EU and US productivity developments. European Economy, Economic papers, No. 208.

Kluve, J., et al. (2005). Study on the effectiveness of ALMPs. Research project for the European Commission. Essen: Reinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (RWI): Dosegljivo: http://europa.eu.int/comm/employment_social/incentive_measures/studies/effect_imp_almp_fin_rep_en.pdf.

OECD (2004). Ageing and Employment policies - Finland. Paris: OECD.

Pissarides, C. (2006). What future for European jobs? CentrePiece Summer 2006, str. 4-9.