

Rezultati analize o stalnih shemah krajšega delovnega časa¹

Gonzalo Capriolo,* Marko Glažar,** Janja Povhe***

UDK: 331.312.82

Povzetek: Shema skrajšanega delovnega časa je instrument trga dela, ki v primeru prehodnega šoka, ki prizadene podjetje, zmanjša možnost odpuščanja zaposlenih. Prizadeto podjetje ima možnost, da svojim zaposlenim prilagodi delovni čas (na določen delež celotnega delovnega časa, vključno z nič ur), namesto da jih odpusti. Stalna shema pomeni, da je vedno na voljo ter da so pogoji za njeno uporabo jasno določeni in splošno znani.

Ključne besede: stalna shema, skrajšani delovni čas, socialna in ekonomska varnostna mreža, začasni šoki v poslovanju

¹ Članek izraža stališča avtorjev in ne nujno Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). V prispevku so predstavljeni rezultati analize o vzpostavitvi stalne sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji, ki je bila opravljena na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Dostopno na: <https://www.gov.si/novice/2023-01-09-pripravljena-analiticna-podlaga-za-vzpostavitev-stalne-sheme-skrajsanega-delovnega-casa/>.

The article reflects the views of the authors and not necessarily those of the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. The paper presents the results of an analysis on the establishment of a permanent short-time working scheme in Slovenia, carried out at the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities.

* Gonzalo Capriolo, magister ekonomskih znanosti in magister mednarodnih zadev-program ekonomskih politik, vodja službe, Služba za analize in razvoj na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

gonzalo.capriolo@gov.si

Gonzalo Capriolo, MSc, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.

** Marko Glažar, doktor ekonomskih znanosti, Služba za analize in razvoj na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

marko.glazar@gov.si

Marko Glažar, PhD, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

*** Janja Povhe, magistrica ekonomskih znanosti, Služba za analize in razvoj na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

janja.povhe@gov.si

Janja Povhe, MSc, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Results of the Analysis on Short-time Work Schemes

Abstract: *Short-time work scheme (STW) is an instrument of the labour market which reduces the possibility of redundancies in the event of a transient shock affecting an undertaking. The affected company has the possibility to adjust its working hours (to a certain proportion of the total working time, including zero hours) instead of laying them off. A permanent scheme means that it is always available and that the conditions for its use are clearly defined and generally known.*

Key words: *permanent scheme, short-time work, social and economic safety net, temporary shocks in business*

1. UVOD

Shema skrajšanega delovnega časa je instrument trga dela, ki v primeru prehodnega šoka, ki prizadene podjetje, zmanjša možnost odpuščanja zaposlenih. Prizadeto podjetje ima možnost, da svojim zaposlenim prilagodi delovni čas (na določen delež celotnega delovnega časa, vključno z nič ur), namesto da jih odpusti. Stalna shema pomeni, da je vedno na voljo ter da so pogoji za njeno uporabo jasno določeni in splošno znani. Stalnost sheme zmanjšuje operativno tveganje ad-hoc posegov politik, še posebej takrat, ko so najbolj potrebni (v času kriz). Najpomembnejši in ob enem preprost pogoj za delovanje sheme je določitev praga za podjetja, ki imajo dostop do sheme, tj. zmanjšanje prometa v določenem obdobju v primerjavi z enakim obdobjem prejšnjega leta. Čeprav se shema v ožjem smislu obravnava kot instrument trga dela, jo je v resnici mogoče obravnavati kot pomembno orodje splošne gospodarske in socialne varnostne mreže v družbi. To pa zato, ker imajo ob šoku od nje koristi vse zainteresirane strani. In sicer: podjetja lahko obdržijo kvalificirano delovno silo; zaposleni se izognejo težavam, ki jih prinaša brezposelnost, in zaščitijo svoj dohodek; vlada ublaži brezposelnost in s podjetji deli stroške ohranjanja števila zaposlenih zaradi skrajšanja delovnega časa, namesto da bi sama financirala celotno nadomestilo za brezposelnost. V Sloveniji so bile v času finančne krize, pandemije Covida-19 in nenazadnje energetske krize *ad-hoc* uvedene različne začasne sheme skrajšanega delovnega časa. Pred pandemijo covida-19 je bila stalna shema skrajšanega delovnega časa v veljavi v 17 državah EU.

V tem prispevku so na kratko predstavljeni rezultati analize, ki je bila na MDDSZ pripravljena za potrebe morebitne vzpostavitve stalne sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji. Analiza je javno dostopna na spletni strani ministrstva. Za potrebe analitične podpore pri sprejemanju odločitve je bilo vprašanje potrebe po stalni shemi obravnavano z različnih vidikov. Najprej je v analizi opisan namen sheme skrajšanega delovnega časa. Nato analiza podaja argumente za vzpostavitev stalne sheme v Sloveniji. Obravnava relevantnost prakse ponovnih zaposlitev brezposelnih pri istem delodajalcu v Sloveniji za vzpostavitev stalne sheme skrajšanega delovnega časa. Predstavlja tudi ključne značilnosti preteklih *ad-hoc* shem za ohranitev delovnih mest v Sloveniji. Prav tako obravnava tudi ključne značilnosti stalnih shem skrajšanega delovnega časa v državah Evropske unije, ki bi jih lahko upoštevali pri oblikovanju stalne sheme v Sloveniji. In na koncu predstavlja analizo odgovorov na vprašalnik MDDSZ, katerega namen je bil pridobitev povratnih informacij o ključnih značilnostih, ki bi jih lahko imela morebiti vzpostavljena stalna shema v Sloveniji.

2. REZULTATI ANALIZE

Gibanja na trgu dela, zlasti število brezposelnih, so odvisna od gospodarske aktivnosti. V zadnjih dveh desetletjih so imele velik vpliv na gospodarsko aktivnost v Sloveniji finančna kriza (v letu 2008), bančna kriza, ki je sledila finančni (do leta 2013), pandemija covida-19 (leta 2020) ter nazadnje energetska kriza (leta 2022). Drugi pomembni dejavniki, ki vplivajo na gibanja na trgu dela, so:

- (i) demografski trendi, ki se kažejo v nenehnem zmanjševanju števila delovno sposobnega prebivalstva in majhnem povečevanju števila aktivnega prebivalstva (kot posledica neto migracij);
- (ii) vpliv sezone;
- (iii) specifični idiosinkratični šoki, ki vplivajo na posamezna podjetja in
- (iv) nekatere prakse na trgu dela.

Nekateri šoki, trendi ali sezona na vsa podjetja ali na tista, ki delujejo v določenem sektorju, vplivajo podobno. Obstajajo pa tudi začasni šoki (tj. idiosinkratični ali za podjetje specifični šoki), ki vplivajo na nekatera podjetja, na druga pa ne, oziroma je vpliv šoka nanje različen. Primeri takih šokov so: zamude pri dobavi inputov v proizvodnem procesu, nesreče, posodobitve opreme, prestrukturiranja, nezadostna dobava plina, začasno zmanjšanje povpraševanja po proizvedenem

blagu ali storitvah. Ker idiosinkratični šoki običajno prizadenejo manjše število podjetij, je njihov vpliv na gospodarsko dejavnost v podatkih na agregatni ravni manj opazen.

Sheme skrajšanega delovnega časa so javne sheme, v okviru katerih, v času šokov v gospodarstvu ali v vnaprej opredeljenih težavah v poslovanju podjetja, država ali druga pristojna institucija (v primeru, da je vzpostavljen prispevni sistem podjetij) z nadomestili plače omogoča podjetjem, da ta prilagodijo število delovnih ur na zaposlenega. Njihova ključna značilnost je, da ohranijo delovna razmerja tudi v primerih, ko se delovni čas skrajša na nič ur (tj. ob popolni prekinitvi dela).

Določitev pogoja za upravičenost do vključenosti v stalne sheme skrajšanega delovnega časa ni zahtevna. Ključni parameter, ki upraviči dostop do sheme, je višina zmanjšanja poslovne aktivnosti podjetja v primerjavi z enakim obdobjem v letu prej.

Prednost stalne sheme je, da omogoča hiter in stabilen odziv v različnih gospodarskih okoliščinah, zlasti v obdobjih kriz. Stalna shema skrajšanega delovnega časa podpira tudi podjetja, ki imajo težave ob rednih nihanjih poslovnega cikla. Nekatera podjetja se lahko, na primer, spopadajo z motnjami v poslovanju, medtem ko druga podjetja v dejavnosti oz. gospodarstvu težav nimajo. Primer so (naravne) nesreče, zamude pri dobavi surovin, modernizacija podjetja in podobno. Ključna prednost stalne sheme skrajšanega delovnega časa je, da so administrativni postopki in pogoji predpisani in znani vnaprej. To omogoča pravočasno izplačevanje plač in preprečuje nelikvidnost v najbolj prizadetih podjetjih ter lahko prispeva tudi k doslednejšemu izpolnjevanju pogodbenih obveznosti podjetij iz delovnega razmerja (na primer obveznost rednega plačevanja prispevkov za socialno varnost, ipd.).

Za razliko od enkratnih shem skrajšanega delovnega časa, ki so bile/so v veljavi za spopadanje s krizami, stalna shema pomaga omiliti tudi posledice idiosinkratičnih šokov v podjetjih. Ni pa namenjena preprečevanju gospodarskega prestrukturiranja, niti ne premostitvi začnih finančnih potreb podjetja zaradi njegove sezone narave poslovanja. Značilnost stalne in dobro zasnovane sheme skrajšanega delovnega časa je, da je shemo mogoče

enostavno prilagoditi za obvladovanje večje krize brez povzročanja dodatnih administrativnih ovir.^{2,3}

V kriznih obdobjih, ki se vse pogostejše ponavljajo, se lahko vedno uvede začasna shema skrajšanega delovnega časa. Vendar lahko neobstoje te shem med normalnimi gibanji poslovnega cikla vodijo k nepotrebnim nihanjem v številu brezposelnih in zmanjšuje učinkovitost trga dela.⁴ V zakonodajnem in administrativnem postopku pa lahko, ob njihovem uvajanju, nastanejo večje ovire, ki vplivajo na zaposlovanje in dohodek delavcev ter privedejo do nepotrebnih zapletov in morebiti do nepotrebne ukinitve delovnih mest.

Pregled značilnosti podjetij, ki uporabljajo sheme skrajšanega delovnega časa,⁵ kaže, da je uporaba skrajšanega delovnega časa pogostejša v podjetjih:

- (i) z višjo ravno človeškega kapitala, ki je specifično za posamezno podjetje;
- (ii) z visokimi stroški odpuščanja;
- (iii) v državah s strogo zakonodajo o zaščiti zaposlitve.

Uporaba sheme skrajšanega delovnega časa je pogostejša v državah s formaliziranimi shemami skrajšanega delovnega časa in v državah, kjer so bile te sheme razširjene kot odgovor na nedavno krizo. Podjetja, ki delujejo v sektorjih, kjer so plače bolj toge, kot odgovor na šok pogostejše uporabijo sheme skrajšanega delovnega časa, kot pa prilagodijo število zaposlenih.

Izdatki za te sheme v preteklosti niso predstavljali pomembnega finančnega bremena.⁶ Izjema so krizna leta v državah, kjer se shema skrajšanega delovnega časa pogosto uporablja. Pri čemer je potrebno izpostaviti, da izdatki za te ukrepe niso dodatni, temveč alternativa plačilom nadomestil za brezposelnost, ki bi sicer nastala.

² *Trades Union Congress*, 2021. Po obsežnem zmanjšanju ali prekinitvi gospodarskih dejavnosti zaradi covida-19 so države članice EU s stalnimi shemami skrajšanega delovnega časa prilagodile pogoje, da bi olajšale njihovo uporabo in povečale obseg morebitnih upravičencev. Ti ukrepi so vključevali: poenostavitev administrativnega postopka, širjenje kroga upravičencev, zmanjšanje plačila delodajalcev za neopravljene delovne ure na račun povišanja plačila države, podaljšanje trajanja sheme, povečanje zneska nadomestila plače za neopravljene delovne ure, manj stroge zahteve za dostop do sheme za podjetja.

³ O takšnih težavah pri izvajanju so na primer poročali nekateri respondenti v vprašalniku na temo ukrepov na trgu dela, sprejetih med pandemijo covida-19 v okviru ankete na temo stalne sheme skrajšanega delovnega časa, ki jo je izvedlo MDDSZ.

⁴ *Balleer in drugi*, 2016.

⁵ *ECB*, 2018.

⁶ *DG Employment*, 2020a.

Rezultati analize MDDSZ kažejo, da so imele sheme skrajšanega delovnega časa, ki so se izvajale med bančno krizo in med pandemijo covid-19, pozitivne rezultate pri ohranjanju delovnih mest. Zato se za Slovenijo zdi smiselna uvedba stalne sheme, ki bi naslovila tudi idiosinkratičnečasne šoke.

Stalna shema bi lahko imela tudi dolgoročni pozitivni učinek na število ustreznega kadra v posamezni dejavnosti. V Sloveniji se namreč zaradi praksčasnega odpuščanja zaposlenih v nekaterih dejavnostih za potrebe premostitve obdobja praznikov oz. počitnic, določen delež kadra prezaoposli v drugih, stabilnejših dejavnostih, kar lahko v posamezni dejavnosti (npr. v dejavnosti izobraževanje) povzroči pomanjkanje kadra.

V okviru analize je bila ocenjena potreba po stalni shemi skrajšanega delovnega časa kot posledica idiosinkratičnih šokov. Za ta namen so potrebni podatki podjetij, ki zaradi razlogov, ki niso simetrični šoki in sezonska nihanja, znižujejo svojo poslovno aktivnost in časasno odpuščajo zaposlene, da bi jih kasneje, ko bo šok minil, ponovno zaposlila. Teh podatkov ni možno dobiti, saj delodajalci verjetno nazaj ne zaposlijo vseh delavcev, ki so jih odpustili. Nekateri delavci se namreč zaposlijo pri drugem delodajalcu. Dober približek o tem pa so podatki o brezposelnih osebah, ki jih je ponovno zaposlilo isto podjetje. Ker imajo ti podatki, zaradi vremenskih razmer in nekaterih praks na trgu dela, pomembno sezonsko komponento, je lahko slučajna (iregularna) komponenta časovne serije teh podatkov pokazatelj idiosinkratičnih šokov.

Rezultati analize MDDSZ so pokazali, da je velikost slučajne (iregularne) komponente časovne vrste ponovnih zaposlitev brezposelnih oseb pri istem delodajalcu različna. To kaže na različno intenzivnost uporabe sheme skrajšanega delovnega časa in na potrebo po časasni prilagoditvi nekaterih značilnosti stalne sheme, kot so npr. pogoji za koriščenje sheme (glede na veljavne v času kriz v letu 2009 in 2020).

Ugotovitve analiz Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) iz leta 2016 in MDDSZ kažejo, da je v vseh gospodarskih dejavnostih razširjena praksa ponovnega zaposlovanja istih delavcev, razlogi zanjo pa niso vedno sezonske narave ali posebne prakse na trgu dela (npr. časasna odpuščanja zaposlenih v nekaterih dejavnostih za potrebe premostitve obdobja praznikov oz. počitnic). Do neke mere zajamejo prilagajanje delovnega časa, ko je zmanjšana delovna aktivnost. Ne zajamejo pa posameznikov, ki so se zaradi odsotnosti uradne sheme skrajšanega delovnega časa zaposlili pri drugem delodajalcu ali ostali brezposelni.

Podatki kažejo, da je praksa ponovnega zaposlovanja brezposelnih oseb pri istem delodajalcu v normalnih razmerah poslovnega cikla prisotna v vseh dejavnostih. Kratkoročno odpuščanje in ponovno zaposlovanje istih delavcev je pogostejše med poklici oz. dejavnostmi, ki so vezani na sezonsko naravo dela in premostitev obdobja praznikov oz. počitnic. Več kot 10 % brezposelnih oseb, ki so izgubile zaposlitev, se ponovno zaposli pri istem delodajalcu, večina prej kot v treh mesecih. Največji delež primerov ponovnih zaposlitev pri istem delodajalcu je v dejavnostih gradbeništvo, predelovalne dejavnosti in izobraževanje. V vseh dejavnostih, razen informacijske in komunikacijske dejavnosti, finančne in zavarovalniške dejavnosti ter trgovine, delež presega 10 %. Uvedba stalne sheme skrajšanega delovnega časa bi bila tako koristna tudi za zmanjšanje prakse ponovnega zaposlovanja brezposelnih oseb pri istem delodajalcu. Shema bi v tem primeru zmanjšala število brezposelnih.

Dodaten argument za vzpostavitev stalne sheme je, da je bila shema skrajšanega delovnega časa, kot stalni mehanizem na trgu dela, v 17 državah EU v veljavi že pred pandemijo covid-19.⁷

V analizi MDDSZ so nadalje predstavljene glavne značilnosti in pozitiven vpliv štirih shem skrajšanega delovnega časa v Sloveniji, uvedenih med finančno krizo in pandemijo covid-19, na zaposlenost in dohodek z dela. Prikazano je, kako so se razlikovali pogoji za dostop do shem in njihov prispevek k znatnemu znižanju brezposelnosti v času pandemije covid-19.

Poleg tega so v analizi pregledane značilnosti stalnih shem v državah EU in pogoji za vključitev vanje, ki bi lahko bile koristne za pravno zasnovo stalne sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji,⁸ in sicer:

- i) okoliščine, v katerih je mogoča uporaba stalnih shem skrajšanega delovnega časa;
- ii) prihodek delavca, ki mu je odrejen skrajšani delovni čas;
- iii) način izplačevanja nadomestil plače delavcem za neopravljene delovne ure;
- iv) podjetja, ki so upravičena do koriščenja sheme;
- v) delavci, za katere se lahko uporabi shema;
- vi) obravnava samozaposlenih;
- vii) način aktivacije skrajšanega delovnega časa;

⁷ DG Employment, 2020b.

⁸ DG Employment, 2020a.

- viii) načini financiranja skrajšanega delovnega časa;
- ix) višina nadomestila plače;
- x) višina stroškov za podjetja;
- xi) trajanje skrajšanega delovnega časa in;
- xii) možnost koriščenja obdobja skrajšanega delovnega časa za usposabljanje.

V zadnjem delu pričujoče analize pa so predstavljeni rezultati ankete MDDSZ. Anketa je bila zasnovana upoštevajoč izkušnje s slovenskimi enkratnimi shemami in shem v državah EU (glej opombo 1). Izvedena je bila z namenom pridobiti stališča delodajalcev, delavcev, predstavnikov strokovne javnosti in druge zainteresirane javnosti o izvajanju krizne sheme skrajšanega delovnega časa ter o potrebah po vzpostavitvi stalne sheme.

Anketiranci so ocenili delovanje in učinkovitost sheme skrajšanega delovnega časa, ki je veljala v obdobju covida-19 v Sloveniji. Najbolj so se anketiranci strinjali s trditvijo, da je shema v obdobju covida-19 pripomogla k ohranitvi delovnih mest (povprečna ocena 4,1, pri čemer je bila najvišja ocena 5). Podali pa so tudi svoje predloge za njeno izboljšanje.

Od vseh, ki so izpolnili anketo, je bilo: 7 % delavcev, ki so bili med pandemijo covida-19 vključeni v shemo skrajšanega delovnega časa; 27 % delavcev, ki med pandemijo covida-19 vanjo niso bili vključeni; 15 % podjetij, ki so med pandemijo covida-19 koristila shemo skrajšanega delovnega časa; 15 % podjetij, ki sheme med pandemijo covida-19 niso koristila; 7 % predstavnikov ministrstev ali drugega državnega organa in 3 % predstavnikov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki je bil v času covida-19 izvajalec ukrepa skrajšani delovni čas.

Rezultati analize MDDSZ kažejo, da so stalne sheme skrajšanega delovnega časa koristne za podjetja, zaposlene in državo. Ter, da bi bilo v primeru uvedbe stalne sheme, poleg trenutno veljavnih, smiselno upoštevati tudi lastnosti stalnih shem v EU in izkušnje v Sloveniji s preteklimi shemami, predvsem glede pogojev in razlik v preteklih *ad-hoc* začasnih shemah.

3. ZAKLJUČEK

Izkušnje o uporabi sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji in državah EU kažejo, da te izboljšujejo rezultate na trgu dela. To potrjujejo tudi empirični dokazi. Koristi od njihove uporabe v času kriz so jasne, njihova uporaba pa je

smiselna tudi v običajnih nihanjih poslovnega cikla v obliki stalne sheme. *Ad-hoc* uveljaviti shemo le ob pojavu kriz, poleg tveganja, da shema ni dobro zasnovana, prinaša tudi visoko operativno tveganje, in to v času, ko je shema najbolj potrebna. Vzpostavitev stalne sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji bi lahko med drugim izboljšala splošno raven blaginje, zmanjšala tveganje improvizacije in povečala odpornost celotnega gospodarstva.

LITERATURA

- Balleer, A., Gehrke, B., Lechthaler, W. and Merkl, C. (2016). "Does short-time work save jobs? A business cycle analysis", *European Economic Review*, Vol. 84.
- DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2020a). *European Network of Public Employment Services Short-time. Work Schemes in the EU May 2020 Study report*.
- DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2020b). "Short-time work schemes: their rationale and main features across EU Member States, before and during the COVID-19 crisis", Non-paper.
- European Central Bank (Reamonn Lydon, Thomas Y. Mathä, Stephen Millard). *Short-time work in the Great Recession: firm-level evidence from 20 EU countries* No 2212 / December 2018.
- Hijzen, A. in D. Venn (2011), "The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 115, OECD.
- Trades Union Congress (2021). "Beyond furlough: why the UK needs a permanent short-time work scheme", *Research and reports*.
- ZRSZ (2016), *Zaposlovanje pri istem delodajalcu v roku treh mesecev od prijave v brezposelnost*, interno gradivo.

Results of the Analysis on Short-time Work Schemes⁹

Gonzalo Capriolo,* Marko Glažar,** Janja Povhe***

Summary

Short-time work (STW) schemes are public schemes aimed at preserving jobs at firms experiencing temporary shocks by encouraging work-sharing. They allow firms (individually or collectively) affected by temporary (idiosyncratic or common) shocks to adjust working hours of their labour force instead of laying them off. Short-time work can take the form of temporary layoffs (i.e., hours worked reduced to zero) or partial reduction in work times.¹⁰ Slovenia has set two types of ad-hoc schemes that classify as STW schemes with the only difference in terms of substance being the magnitude of working time reduction (short time work or furlough). The schemes were set at the time of global financial crisis (2009-2010), Covid-19 pandemic (2020Q3-2021Q2) and more recently since January 2023 due to energy crisis. In the three occasions access conditions, benefit and coverage differed. The temporary measures have addressed major common shocks while they have not addressed idiosyncratic shocks affecting individual firms throughout normal business cycle fluctuations. A permanent STW scheme can help to mitigate efficiency losses and well-being losses resulting from such shocks. Thus, a STW scheme is welfare improving and benefits overall labour outcomes. A permanent scheme also allows for the reduction of operational risk, that it is observed when a new system is introduced and when

⁹ The article reflects the views of the authors and not necessarily those of the MDDSZ (Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities).

The paper presents the results of an analysis on the establishment of a permanent short-time working scheme in Slovenia, carried out at the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities.

The analysis is available at: <https://www.gov.si/novice/2023-01-09-pripravljenana-analiticna-podlaga-za-vzpostavitev-stalne-sheme-skrajsanega-delovnega-casa/>.

* Gonzalo Capriolo, MSc, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.

gonzalo.capriolo@gov.si

** Marko Glažar, PhD, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia. marko.glazar@gov.si

*** Janja Povhe, MSc, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia. janja.povhe@gov.si

¹⁰ *Hijzen in Venn*, 2011.

a scheme is most urgently needed. In the survey conducted to obtain opinion on the main features of a possible permanent scheme, respondents underline the importance of overall conditions to be clearly enshrined in the legal basis and known in advance. For example, during Covid-19 pandemic a major problem was that the conditions for accessing the schemes changed several times during the period under different intervention laws.

The analysis looked at the advantage of a permanent STW scheme based on international practice and assessed the potential need for such scheme in Slovenia based on evidence from labour market conditions in the country. It reviewed past evidence of the implementation of STW schemes in the country to draw lessons for policy formulation. It reviewed main features of EU countries' permanent schemes and their financial implications. Based on those features a survey was elaborated to obtain feedback from stakeholders on the main features of a permanent scheme. The results of the survey are part of the analysis.

The analysis indicates that EU countries having permanent schemes have experienced better policy outcomes and that the cost of such schemes is not excessive. The costs can be deducted from unemployment benefit costs. In particular, the schemes reduce unemployment benefit costs as they mitigate unemployment while their funding is shared between firms and the state. The analysis indicates that there is no need for having two different STW schemes in Slovenia. This only increases bureaucratic procedures, confusion and arbitrage. Well defined and simple rules can improve policy outcomes. A permanent scheme allows its quick adaptation to crisis situations by means of modifying access and coverage, increase benefit generosity or modifying other relevant features. A permanent scheme with clear access conditions in advance reduces the administrative and operational risk of introducing ad-hoc schemes during crises (i.e., when these measures are most needed). Permanent schemes create awareness of terms and conditions that firms must fulfil to access the scheme. As such, the scheme can contribute to fulfilment of contractual obligations related to employment relationship (e.g., the obligation to pay regular social security contributions, etc.). A permanent short time work scheme may also reduce the identified business practice of temporary lay-offs to bridge holiday or vacation periods in certain industries.