

ALI GRE SLOVENIJA V OBSEŽNE REFORME DELOVNE ZAKONODAJE ZARADI STATISTIČNE NAPAKE?

Fleksibilnost in varnost na trgu dela v Sloveniji

34

Tanja Česen

Povzetek

Fleksibilna varnost je ena izmed smernic evropske politike zaposlovanja, ki uvaja ob večji fleksibilnosti delovnih razmerij tudi večjo varnost delovnih ljudi. Fleksibilnost na trgu dela merimo z oblikami nestandardne zaposlitve. Po deležu nestandardnih zaposlitev – določen čas, skrajšani delovnik, samozaposlitev – je Slovenija s 33 % tako zaposlenih blizu evropskega povprečja. Obstaja pa statistična nedoslednost: indikatorja o zaposlenosti za določen čas (11,7 %) slovenska statistika ne objavlja. Zato nekateri analitiki in akterji politike sklepajo, da je osnovni indikator fleksibilnosti zaposlenost s krajšim delovnikom. Pri tem indikatorju pa obstaja večja neskladnost statističnih indikatorjev: po Eurostatu je v Sloveniji le 3,5 % zaposlenih s skrajšanim delovnikom, po SURSu pa je takih zaposlitev 10,7 %. Ali je torej statistična napaka Eurostata razlog za obsežne reforme delovne zakonodaje? Varnost pa po drugi strani predstavljajo aktivnosti politike trga dela – storitve, pomoči in ukrepi. Evropska politika trga dela v Sloveniji še vedno ni ustrezno implementirana, po višini javnih izdatkov za politiko trga dela smo na repu evropskih držav. Če je uveljavitev fleksibilne varnosti prioriteta aktualne slovenske politike, potem je pričakovati več varnosti in uveljavitev sodobne evropske politike trga dela.

Summary

Flexicurity initiative is part of the European employment policy guidelines that introduce more flexible labor relations together with higher security of working people. Labor market flexibility is measured with non-standard employment – fixed-term, part time, and self-employment. Non-standard employment accounts for 33 % of total employment in Slovenia and is close to the European average. But there is a statistical inconsistency: Slovenian statistics does not publish indicator on fixed-term employment at all (11,7 %). Because of that some analytics and policy actors resolve that the only indicator for flexibility might be part time employment. With this indicator there is even larger inconsistency: according to

the Eurostat only 3,5 % are part time employed, while by Slovenian statistics the indicator is 10,7 %. Is statistical error the main cause for the extensive labor legislation reforms? Activities of the labor market policy – services, supports and measures – on the other hand represent the security. European labor market policy is still not adequately implemented, by the public expenditure for labor market policy we are on the tail of European countries. If enforcement of flexicurity is the main priority of the current Slovenian policy, then one would expect higher security and implementation of modern European labor market policy.

Predgovor

35

Fleksibilna ali prožna varnost ali varna prožnost je pogosto uporabljen izraz in glavni razlog za delovne-pravne reforme. Večinoma se pod tem pojmom razume, da bi bilo treba olajšati odpuščanje zaposlenih. Poudarja se tudi, da je treba povečati zaposlenost s skrajšanim delovnikom, in razumeti je, kakor, da je to edina oblika fleksibilne zaposlenosti. Glede na to, da se uporablja tudi takrat, ko vsebinsko ni smiselno, se poraja vprašanje ali govorci sploh poznajo pomen pojma. Naslednje vprašanje, ki se poraja, pa je, kako meriti fleksibilnost in varnost trga dela. Politiki, ki pojem v zvezi s trgom dela radi in pogosto uporabljajo, ne povedo.

1. Uvod

Pogosto uporabljen izraz fleksibilna ali prožna varnost ali varna prožnost (*flexibility*) predstavlja v Sloveniji glavno usmeritev aktualne politike v izhodni strategiji¹. V navedenem dokumentu, v paketu delovno pravnih reform in v aktualni politiki je pogrešati potrebne aktivnosti politike zaposlovanja in politike trga dela. Skratka, glavni poudarek politike je na prožnosti, kljub v naslovu poudarjeni varnosti.

V evropski politiki zaposlovanja so prednostne druge usmeritve, npr. razvoj, kvaliteta dela, človeški kapital. Nove evropske smernice politike zaposlovanja (oktober 2010) vključujejo sledeče aktivnosti politike: rast zaposlenosti moških in žensk, zmanjševanje brezposelnosti in promocija kvalitete delovnih mest; razvoj izobražene delovne sile skladno s potrebami trga dela in promocija vseživljenjskega učenja; izboljšanje kvalitete izobraževanja in rast izobraževanja na tretji stopnji; promocija družbenega vključevanja in preprečevanje revščine.

V Sloveniji evropska politika zaposlovanja in evropska politika trga dela še zdaj nista ustrezno implementirani. Na področju politike zaposlovanja niso uveljavljeni pravi ukrepi

¹ Slovenska izhodna strategija 2010-2013, poglavje 3. Krepitev elementov varne prožnosti.

in aktivnosti politike ne gredo v pravo smer. Zaradi neznanja prihaja do pojmovne zmede in se očitno napačno razume, da je politika zaposlovanja to, kar dela Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ). Če pride vprašalnik iz EU o aktivnem staranju, naj bi se v odgovoru ne pisalo o programih ZRSZ za starejše brezposelne; če pride vprašalnik o spodbujanju zaposlovanja mladih, naj se ne piše o programih za mlade brezposelne, ampak o aktivnosti politike za mlade. Podobno je tudi z novimi zakoni, npr. Zakon o urejanju trga dela je bil dobra priložnost za implementacijo evropske politike trga dela, pa je ni uvedel, kljub pravočasnim in pogostim strokovnim opozorilom. Na sestanke strokovnih komisij za zaposlovanje v Bruselj in v Evropi naj bi hodile strokovno kompetentne osebe in ne razni turistični vodiči, biologi, kemiki. Iz javnih nastopov in dokumentov je jasno, da tudi aktualni politiki, ki na pomembnih sestankih v EU o evropski razvojni strategiji govorijo o socialni politiki ali o 'ekonomiji in sociali' namesto o politiki zaposlovanja, očitno o evropski politiki zaposlovanja nič ne vedo, ne razumejo in govorijo stvari 'out-of-focus'. Država naj opravlja svoje osnovno delo, v krizi na trgu dela naj bi denarno pomagala delavcem, ki ne prejmejo plač in so lačni, naj jih ne pošilja po pomoč na dobrodельne organizacije. V razvitih evropskih državah, ki imajo že dolgo izkušnje z anomalijami kapitalizma in slabimi delodajalci, je to dobro urejeno. Če delodajalec odpove, je država tista, ki zaščiti presežne delavce z nadomestilom izgube dohodka. Za zaščito osnovnih človekovih pravic in pravic delavcev je že skrajni čas.

2. Fleksibilna varnost v evropski politiki zaposlovanja

Danski model fleksibilne varnosti (*flexi-curity – flexibility in security*) so oblikovali v okviru reform trga dela v devetdesetih letih v času visoke in rastoče brezposelnosti. Model ni nekaj novega, ampak je osnovan na danski tradicionalno fleksibilni ureditvi trga dela. Nova v modelu pa je aktivna vloga države kot tretjega partnerja v družbenem dialogu, ki poskrbi za varnosti in 'aktivacijo' delavcev, ki zgubijo delo. Danski so leta 1994 prvi v Evropi uvedli aktivno politiko trga dela za zmanjšanje brezposelnosti. Danski model fleksibilne varnosti je bil doslej uspešen, saj so imeli visoko stopnjo varnosti in nizko brezposelnost. Vendar je treba vedeti, da je model t.i. zlatega trikotnika zelo drag, Danska je leta 2008 za politiko trga dela potrošila 2,4 % BDP (Slovenija 0,4 %) in to v času nizke brezposelnosti 3,3 %. Zaradi visokih izdatkov za politiko trga dela ima Danska visoke davke. Kljub doslej uspešnemu modelu pa je na Danskem v krizi v letu 2009 brezposelnost porasla na 6 %.

Danski model fleksibilne varnosti je začela od leta 2000 dalje vključevati v vse svoje osnovne razvojne dokumente politike zaposlovanje tudi Evropska komisija. V Lizbonski agendi² iz leta 2000 so v okviru razvoja politike zaposlovanja opredeljena ključna področja,

2 »Giving higher priority to lifelong learning ... by exploiting the complementarity between lifelong learning and adaptability through flexible management of working time and job rotation.« Lisbon European Council, Presidency conclusions, 23-24.03.2000

med njimi je dana večja prioriteta vseživljenjskemu učenju, in sicer z »izkoriščanjem komplementarnosti med vse življenjskim učenjem in prilagodljivostjo s fleksibilnim upravljanjem delovnega časa in menjavanjem služb.«

Na osnovi usmeritev Lizbonske agende, ki opredeljujejo razvoj EU do leta 2010, je Evropska komisija sprejela prve letne Smernice politike zaposlovanja držav članic za leto 2001³. V smernicah zaposlovanja je med drugim povečanja zaposlenosti spodbujanje samo-zaposlovanja in v okviru spodbujanja prilagodljivosti podjetij in zaposlenih med drugim poudarjajo »... Modernizacijo organizacije dela vključno s fleksibilnimi oblikami dela, da bi podjetja postala bolj produktivna in konkurenčna, z doseganjem ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo, in rastjo kvalitete dela.« Države članice so se zavezale, da bodo v delovni zakonodaji opredelile bolj fleksibilne oblike dela, pri tem bodo zagotovile ljudem primerno varnost zaposlitve.

37

Smernice politike zaposlovanja⁴ za leto 2002 so povzele navedene usmeritve iz prejšnjega leta, s tem, da so poudarile, da bi morala podjetja postati ne samo bolj produktivna in konkurenčna, pač pa se bolje prilagajati industrijskim spremembam.

Novost smernic politike zaposlovanja⁵ za leto 2003 je bila v tem, da so bili opredeljeni trije splošni cilji: polna zaposlenost, izboljšanje kvalitete in produktivnosti dela ter družbena kohezija in vključevanje. Prednostne usmeritve politike zaposlovanja (2003 in 2004) so bile opredeljene v desetih smernicah, tretja smernica se je nanašala na fleksibilnost. V tretji smernici je bila opredeljena promocija prilagodljivosti in mobilnosti delavcev in podjetij na trgu dela, upošteva fleksibilnost in varnost zaposlitve ter dialog s socialnimi partnerji.

3 »The social partners are invited to negotiate and implement at all appropriate levels agreements to modernize the organization of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive and competitive, achieving the required balance between flexibility and security, and increasing the quality of jobs. Subjects to be covered may, for example, include the introduction of new technologies, new forms of work and working time issues such as the expression of working time as an annual figure, the reduction of working hours, the reduction of overtime, the development of part-time working, access to career breaks, and associated job security issues.« Guidelines for Member States' employment policies for the year 2001, Council decision, 19.01.2001

4 »The social partners are invited to negotiate and implement at all appropriate levels agreements to modernise the organization of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive, competitive and adaptable to industrial change, achieving the required balance between flexibility and security, and increasing the quality of jobs... « Guidelines for Member States' employment policies for the year 2002, Council decision, 18.02.2002

5 »Member States will facilitate the adaptability of workers and firms to change, taking account of the need for both flexibility and security and emphasizing the key role of the social partners in this respect. Member States will review and, where appropriate, reform overly restrictive elements in employment legislation that affect labor market dynamics ... and undertake other appropriate measures to promote: diversity of contractual and working arrangements, including arrangements on working time, favoring career progression, a better balance between work and private life and between flexibility and security...« Guidelines of the employment policies of Member States', Council decision, 22.07.2003

Smernica 3. Promocija prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela vsebuje aktivnosti:

- 1) spodbujanje raznolikosti delovnih pogojev, vključno s fleksibilnim delovnim časom, spodbujanjem razvoja kariere, ravnovesjem med delom in družino, ter ravnovesjem med fleksibilnostjo in varnostjo,
- 2) vključevanje manj izobraženih v izobraževanje,
- 3) izboljšanje delovnih pogojev, vključno boljše zdravje in varnost pri delu,
- 4) oblikovanje inovativnih oblik organizacije dela,
- 5) preglednost prostih delovnih mest – do leta 2005 na evropski ravni.

38

Države članice EU so se obvezale, da bodo pregledale delovno zakonodajo in reformirale restriktivna določila, ki ovirajo dinamiko na trgu dela in spodbujale raznolikost delovnih in pogodbenih ureditev, vključno z ureditvijo delovnega časa, podporo profesionalni karieri, boljšim ravnovesjem med delovnim in privatnim življenjem, med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve.

Smernice zaposlovanja za leto 2004 so bile nespremenjene, razen v določilu, da smernice iz leta 2003 veljajo tudi za nove države članice EU. V letu 2005 je, na osnovi evalvacije uresničevanja usmeritev Lizbonske agende do leta 2010 in zaradi nedoseganja ciljev, prišlo do njene temeljite revizije. Novost je ugotovitev, da bo lahko doseči '*rast in delovna mesta*' le z usklajenim delovanjem politike zaposlovanja z ekonomsko politiko. Tako so nastale »Integrirane smernice za rast in zaposlitev«⁶ 2005-2008, ki so v enem dokumentu združevale smernice makroekonomske politike (smernice 1-6), mikroekonomske politike (smernice (7-16) in politike zaposlovanja (smernice 17-24). Z integriranimi smernicami je evropska politika zaposlovanja ob ekonomski politiki postala osrednja razvojna politika s ciljem '*več in boljših zaposlitev*.'

V Evropskih smernicah⁷ politike zaposlovanja 2005-2008 so opredeljeni trije splošni cilji: polna zaposlenost, izboljšanje kvalitete in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije. Osnovne prioritete so naslednje:

- 1) Vključiti in zadržati v zaposlitev več ljudi, povečati ponudbo dela, modernizirati sisteme socialne zaščite (smernice 17-20),
- 2) Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij (smernici 21-22)
- 3) Povečati investicije v človeški kapital z izobraževanjem in strokovnim znanjem (smernice 23-24).

V vse bolj globalnem gospodarstvu in ob razvoju novih tehnologij imajo delavci in podjetja priložnost in dolžnost prilagajanja. V okviru druge prioritete politike zaposlovanja je poudarek na večji fleksibilnosti podjetij, da bi lahko reagirala na nenadne spremembe v povpraševanju, da bi se prilagajala novim tehnologijam, bila inovativna in ostala

6 Integrated Guidelines for Growth and Jobs, 2005, <http://europa.eu.int/growthandjobs>

7 Guidelines of the employment policies of the Member States', Council decision, 12.07.2005

konkurenčna. Odgovarjati morajo na naraščajoče zahteve po kvaliteti dela, se soočiti s staranjem prebivalstva in vse manj mladih začetnikov. Ljudje se morajo po drugi strani tudi prilagajati spremembam v gospodarstvu, vključno z uporabo informacijskih in komunikacijskih tehnologij in spremembam v njihovem delovnem statusu ter biti pripravljeni za vse življenjsko izobraževanje. Geografska mobilnost je tudi potrebna, da bi lahko imeli ljudje dostop do zaposlitvenih možnosti in tudi v okviru držav EU.

Smernica 21 v evropski politiki zaposlovanja glasi: Promocija fleksibilnosti povezane z varnostjo zaposlitve, ob zmanjševanju segmentacije na trgu dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev, s prilagajanjem delovne zakonodaje, z raznovrstnimi oblikami pogodb in delovno ureditvijo, ... s promocijo inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela, spodbujanjem spremembe v poklicnem statusu, vključno usposabljanje, samo zaposlovanje in geografsko mobilnost.

39

Evropska komisija je na seji sveta EU dne 23/24 marca 2006 ob ponovni obravnavi »Lizbonske strategije za zaposlitve in rast« med posebnimi področji, ki zahtevajo prioritarno akcijo do konca leta 2007 poleg povečanih investicij v znanje in inovacije, spodbujanjem poslovnih potencialov, uvrstila tudi povečanje zaposlitvenih priložnosti. Rast zaposlenosti ostaja med najvišjimi prioriteta. V tem okviru je potrebno v nacionalnih programih reform opredeliti obsežno strategijo za večjo prilagodljivost delavcev in podjetij. V tem kontekstu je ključni izziv ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve. Evropska komisija bo skupno z državami članicami razvila niz splošnih principov o fleksibilnosti in varnosti zaposlitve s ciljem doseči bolj odprte in dostopne trge dela in produktivna delovna mesta.

Smernice politike zaposlovanja 2008-2010 so vključile koncept fleksibilne varnosti med osnovne cilje: polna zaposlenost, izboljšanje produktivnosti in kvalitete dela, ekonomska, družbena in regionalna kohezija. V okviru cilja polne zaposlenosti je navedeno, da je ključnega pomena uvedba integriranega koncepta fleksibilne varnosti. Politika fleksibilne varnosti se istočasno nanaša na fleksibilnost trga dela, organizacijo dela in delovna razmerja, usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, ter tudi varnost zaposlitve in socialna varnost. O fleksibilni varnosti govori ista smernica 21, ki spodbuja fleksibilnost v povezavi z varnostjo zaposlitve.

Smernico 21 je EU razvila v samostojni pobudi - fleksibilna varnost, t.j. fleksibilen trg dela in dohodkovna varnost. Predstavlja odgovor na dilemo, kako povečati konkurenčnost in ohraniti evropski socialni model. Razlog za iniciativo je boljše prilagajanje ljudi in podjetij na vpliv globalizacije in tehničnega napredka. Koncept vsebuje: fleksibilne in zanesljive delovne pogodbe, vseživljenjsko učenje, aktivno politiko trga dela in moderen sistem socialne varnosti – pomoči politike trga dela.

3. Analiza in indikatorji fleksibilnosti trga dela in delovne mobilnosti v Sloveniji

Za spremljanje izvajanja evropske politike zaposlovanja in analize trgov dela v državah članicah je EMCO delovna skupina za indikatorje oblikovala indikatorje trga dela. Fleksibilnost trga dela merimo z evropskim indikatorjem nestandardnih oblik dela (*non-standard employment*) – raznovrstnih pogodbenih in delovnih ureditev (*diversity of working and contractual arrangements*). Indikator prikazuje relativno število delovni aktivnih s skrajšanim delovnikom, po pogodbah za določen čas in samozaposlene v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom.

40

Delovno aktivno prebivalstvo, ki dela s **skrajšanim delovnikom**,⁸ je v Sloveniji najbolj znan in v posameznih analizah in dokumentih edini podatek o fleksibilnosti. Slovenska statistika izračunava in objavlja le podatke o zaposlenosti s skrajšanim delovnikom, ne objavlja pa zaposlenosti po pogodbah za določen čas. V rezultatih ankete o delovni sili SURS upošteva število delovnih ur - meja je <36 opravljenih delovnih ur tedensko - podobno (<35 ur) tudi v številnih drugih evropskih državah.

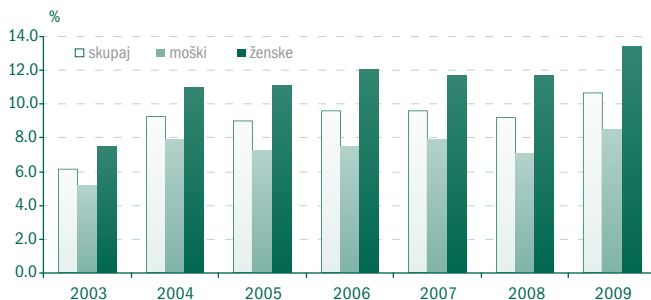
Slovenski statistični podatki iz ankete o delovni sili (ADS) v letu 2009 prikazujejo, da v Sloveniji 10,7 % delovno aktivnih dela s skrajšanim delovnikom. Vrzel med moškimi in ženskami je velika: 8,5 % moških in 13,4 % žensk dela s skrajšanim delovnikom. V primerjavi z letom 2008 se je stopnja povečala za 1,5 odstotno točko, pri ženskah celo 1,7 odstotno točko. Opazen je večji porast leta 2004, sicer je časovna serija stopenj zaposlenosti v obdobju 2004-2008 relativno stabilna. Delo s skrajšanim delovnikom je najbolj pogosto med ženskami, mladimi in med starejšimi zaposlenimi, ki zaradi zdravstvenih razlogov ne morejo več delati polnega delovnika.

Pri tem indikatorju je pomembno opazovati prostovoljno in neprostovoljno delo. Kot deviacijo na trgu dela je treba upoštevati neprostovoljno delo, ne pa z raznimi ukrepi celo spodbujati delo s skrajšanim delovnikom (npr. Zakon o malem delu). V ZDA delo s skrajšanim delovnikom obravnavajo kot obliko pod-zaposlitve (*under employment*) in ga prištevajo k stopnji brezposelnosti. V Sloveniji polovica ljudi dela s skrajšanim delovnikom neprostovoljno, ker ne najdejo dela s polnim delovnikom.

⁸ Delo s krajšim delovnikom se nanaša na glavno zaposlitev. Po metodologiji LFS Eurostat upošteva odgovor anketiranca na vprašanje ali je zaposlen s polnim ali delnim delovnikom. Slovenija pa pri tem indikatorju upošteva odgovor na vprašanje o številu delovnih ur, kjer je meja 35 ur tedensko.

Vir: Eurostat, LFS Methodology and definitions. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions

Slika 1
Zaposleni s skrajšanim delovnikom, Slovenija v %



Vir: SURS ADS

41

Evropska statistika je za Slovenijo izračunala drugačno 3,5 % stopnjo⁹, ki je trikrat nižja od slovenskega indikatorja. Razlika med slovensko in evropsko stopnjo omaja zaupanje v zanesljivost statističnih podatkov in indikatorjev. Upati je, da ta evropski statistični izračun ni vplival na hitenje aktualne politike s paketom reform trga dela in delovne zakonodaje z osnovnim ciljem povečanja fleksibilnosti.¹⁰ Posledica napačnega razumevanja so napačne aktivnosti in morda tudi ideja o malem delu.

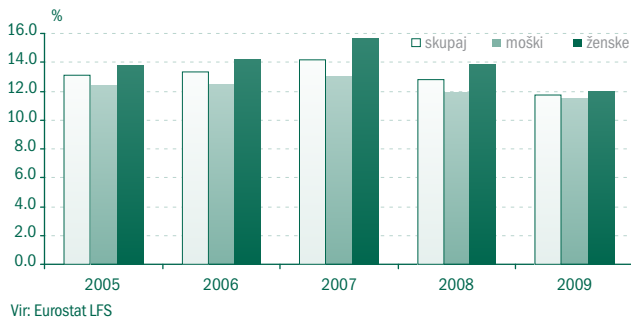
Indikator 'stopnja zaposlenosti s skrajšanim delovnikom' bi bilo potrebno analizirati podrobneje po spolu in po starostnih skupinah. Vendar uradna statistika objavlja le podatke po spolu, podobno objavlja tudi Eurostat, ker je osnovni namen le mednarodna primerljivost in ne poglobljena analiza. Podrobnejši prikaz indikatorja po petletnih starostnih skupinah, spolu in po razlogih (izobraževanje, družina, bolezen, prostovoljno, idr.) je omogočal LMIS informacijski sistem indikatorjev trga dela na MDDSZ, ki pa je zaradi nerazumevanja že dve leti blokiran. S tem so bile onemogočene nujno potrebne bolj podrobne analize trga dela v kriznem času.

Druga oblika fleksibilne zaposlitve je **delo po pogodbah za določen čas** – koncept začasnih zaposlitev. Med delovno aktivnimi leta 2009 jih je 11,7 % delalo po pogodbah za določen čas. Razlike med spoloma so v tem primeru zelo majhne; 11,5 % moških in 12 % žensk. V opazovanem obdobju je trend zmanjševanja te oblike zaposlitev, kar dokazuje večjo fleksibilnost in je očitno, da so v krizi ti zaposleni najprej izgubili delo. Delo za določen čas je prevladujoča oblika zaposlitve mladih. Tudi med skromnim številom prostih delovnih mest 16,1 % v primerjavi s številom brezposelnih jih je kar 78 % za delo za določen čas.

9 Vira: Eurostat, portal Statistics, Labour market, in European Commission DG Employment: Indicators for monitoring the Employment Guidelines and indicators for employment analysis 2010, compendium, 20.07.2010.

10 Krepitev elementov varne prožnosti, Slovenska izhodna strategija 2010-2013, Vlada, februar 2010.

Slika 2
Zaposleni po pogodbi za določen čas, Slovenija, v %

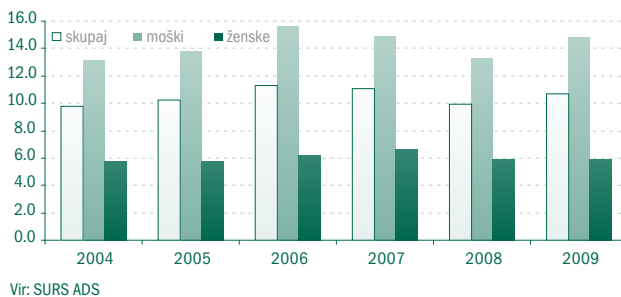


42

Podatkovni vir za indikator zaposlenost po pogodbah za določen čas je evropska statistika Eurostat, ker slovenska statistika ne objavlja te informacije iz ankete o delovni sili (ADS). Zato prihaja pri oblikovalcih politike do napačne percepcije, da merimo fleksibilnost le z indikatorjem stopnja zaposlenosti s krajšim delovnikom. Največja je intenzivnost te oblike zaposlitve med ženskami do 29 let.

Tretja oblika fleksibilne zaposlitve so **samozaposleni**. Med samozaposlene sodijo po evropski metodologiji osebe, ki delajo za zaslužek v lastnem poslu, strokovni praksi ali na kmetiji. Po slovenski statistični metodologiji med samozaposlene sodijo: samostojni podjetniki posamezniki, osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost (npr. odvetniki, samostojni raziskovalci, kulturniki, duhovniki itd.) in kmetje.

Slika 3
Samozaposleni, Slovenija, v %

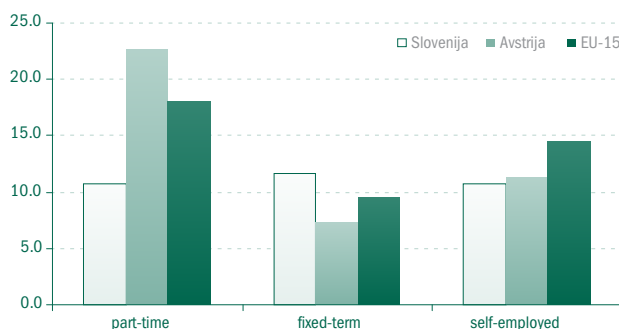


Samozaposlenih je 10,7 % delovno aktivnih oseb, 14,8 % moških in 5,8 % žensk. Stopnja samozaposlenosti se v opazovanem obdobju giblje med 10-11 %, med njimi jih 8,4 % dela s skrajšanim delovnikom. Iz podatkov LMIS po starostnih skupinah je to oblika fleksibilne zaposlitve, ki je značilna za starejše moške. Vse bolj pa se pojavlja kot oblika zaposlitve mladih v določenih poklicih, ker ne najdejo redne zaposlitve. Spodbujanje samozaposlitve mladih, ki nimajo delovnih izkušenj, ni najbolj smiselno in je predvsem zmanjševanje brezposelnosti mladih diplomantov; bolj ustrezno bi bilo zaposlitveno svetovanje in posredovanje bolj kvalitetne zaposlitve mladini.

V nestandardnih oblikah zaposlitve dela v Sloveniji¹¹ kar tretjina 33,1 % delovno aktivnih oseb. V primerjavi z EU in Avstrijo je v Sloveniji relativno manj zaposlenih s skrajšanim delovnikom, več pa po pogodbah za določen čas, samozaposlenih pa je približno toliko kot v Avstriji.

43

Slika 4
Nestandardne oblike zaposlitve, 2009, v %



Vir: SURS, Eurostat

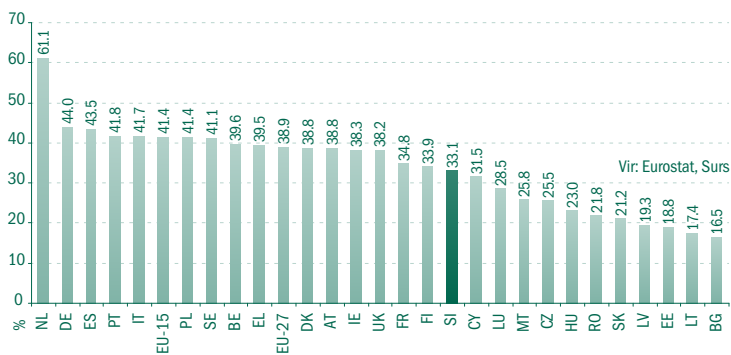
Mednarodna primerjava fleksibilnosti trga dela z državami EU postavlja Slovenijo po fleksibilnosti trga dela med Francijo in Finsko ter Ciper in Luksemburg. Najvišjo stopnjo fleksibilnosti zaposlitev imajo na Nizozemskem, v Nemčiji in v Španiji. Na Nizozemskem in v Nemčiji predvsem zaradi visoke stopnje zaposlitve s skrajšanim delovnikom, predvsem žensk, medtem ko v Španiji in Portugalski prevladuje delo po pogodbah za določen čas, zaradi sezonske narave dejavnosti (turizem in kmetijstvo).

Razlike so največje v stopnji zaposlenih s skrajšanim delovnikom (SLO 10,7 %, EU 15,1 %) in samozaposlenih (SLO 10,7 %, EU 14,9 %), medtem ko je zaposlenih po pogodbah za določen čas v Sloveniji relativno več kot v EU (SLO 11,7 %, EU 9,7 %).

¹¹ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 1.1.2003) zajema oblike fleksibilnosti dela: delo za določen čas (53. člen), delo s skrajšanim delovnim časom (64. člen), opravljanje dela na domu (67. člen).

Značilnost je, da več žensk dela s skrajšanim delovnikom in po pogodbah za določen čas, medtem ko je več moških samozaposlenih. Po starostnih skupinah je med mlajšimi pogostejša oblika zaposlitev za določen čas, medtem ko je med starejšimi delavci več zaposlitve s skrajšanim delovnikom. Zaposlitev za določen čas prevladuje pri mladih do 24 let starosti in predvsem pri mladih zaposlenih ženskah. V časovni primerjavi se relativno povečuje zaposlenost s skrajšanim delovnikom.

Slika 5
Nestandardna oblike zaposlitve, države EU, 2009, v %



44

V okviru evropske ankete merimo **indikator tranzicije med statusi na trgu dela**, in sicer zaposlenost za nedoločen in za določen čas, samozaposlenost, brezposelnost in neaktivnost. Večina zaposlenih za nedoločen čas je imelo po enem letu enak status, med zaposlenimi za določen čas jih je polovica imela enak status, tretjina pa je imela zaposlitev za nedoločen čas. Med samozaposlenimi jih je imelo po enem letu dve tretjini enak status, četrtnina pa jih je bila zaposlenih za nedoločen čas. Med brezposelnimi jih je bila polovica še brezposelnih, četrtnina zaposlenih – od tega dve tretjini za določen čas, petina pa jih je bila neaktivnih. Med neaktivnimi je ostala večina neaktivnih.

Tabela 1:
Tranzicija med statusi na trgu dela v Sloveniji (osebe 15-64 let), v %

Status 2007 → Status 2006 ↓	Zaposleni- stalno	Zaposleni- začasno	Samoza- posleni	Brezpo- selni	Neaktivni
Skupaj	49	8	5	8	31
Zaposleni - stalno	91	5	2	1	2
Zaposleni - začasno	36	52	2	8	2
Samozaposleni	24	5	63	3	5
Brezposelni	8	16	2	54	20
Neaktivni	2	3	1	4	90

Vir: Eurostat, EU-SILC

Drugi pojem v kontekstu prilagodljivosti je **mobilnost delovne sile**, ki vključuje mobilnost ljudi v prostoru, med poklici, med službami, itd. Za mobilnost v prostoru imamo statistične podatke in indikatorje, mobilnost med poklici in med službami pa lahko le ocenimo na osnovi posrednih informacij.

Geografska mobilnost zaposlenih v Sloveniji se je obdobju od leta 2000 do leta 2009 povečala od 40 % na 49 %, to pomeni, da se 49 % zaposlenih in samozaposlenih dnevno vozi na delo v drugo občino. Geografska mobilnost je enakomerna pri obeh spolih, 49,5 % pri moških in 48 % pri ženskah, v tem obdobju se je bolj povečala pri ženskah.

Mobilnost zaposlenih med službami lahko ocenimo posredno na osnovi podatkov o prostih in zasedenih delovnih mestih.¹² Oktobra 2010 je bilo 17.422 prostih delovnih mest, kar je sicer 11 % več kot leto prej, vendar 12 % manj kot oktobra 2008. Skupno število prostih delovnih mest v obdobju januar - oktober 2010 je bilo 3 % nižje kot leto prej, ter kar 32 % nižje kot leta 2008, pred začetkom krize. Oktobra 2010 je bilo 2,2 % prostih v primerjavi z zasedenimi delovnimi mesti, skupno število prostih delovnih mest je v letu 2010 predstavljalo po oceni 21 % zasedenih delovnih mest. Število zasedenih delovnih mest (800 tisoč) se še zmanjšuje, najbolj se zmanjšuje v predelovalni industriji in gradbeništvu, povečuje pa se v strokovnih storitvah.

Anketa o fleksibilnosti trga dela¹³ nudi dopolnilne kvalitativne informacije. Namen ankete (na osnovi evropske metodologije) je bil oceniti pripravljenost zaposlenih sprejeti delo v manj ugodnih delovnih razmerah in v netipičnih oblikah ter v kolikšni meri vpliva pri tem na njihovo odločitev višina plače. Vprašanja so se nanašala na različno dolžino delovnega časa, pogostnost nočnega dela, nadurnega dela, dela v izmenah in ob praznikih ter na njihovo brezposelnost v preteklosti.

Osnovne ugotovitve ankete o fleksibilnosti trga dela v Sloveniji so naslednje:

- 91 % zaposlenih s polnim delovnim časom ne želi delati s skrajšanim delovnikom,
- 38 % zaposlenih se je izobraževalo v zadnjih 12 mesecih,
- 13 % zaposlenih dela redno in 43 % dela občasno nadurno delo,
- 32 % zaposlenih dela redno dela in 4 % dela občasno dela v izmenah,
- 15 % zaposlenih bi sprejelo nedeljsko delo, 32 % delo ob sobotah in 30 % nočno delo za višje plačilo oziroma dodaten prosti čas,
- 84 % zaposlenih je pripravljenih sprejeti delo bolj zgodaj zjutraj ali bolj pozno zvečer za višje plačilo oziroma dodaten prosti čas,
- 57 % zaposlenih je pripravljenih za delo, kadarkoli bi zahteval delodajalec za višje plačilo oziroma dodaten prosti čas,

¹² Prosto delovno mesto je definirano kot delovno mesto na novo ustvarjeno, nezasedeno ali takšno, ki bo kmalu postalo prosto, za katero delodajalec aktivno išče primerne kandidata izven podjetja in ki bo zasedeno takoj ali v bližnji prihodnosti. Vir: Prosta delovna mesta, ZRSZ, SURS, 25.11.2010

¹³ Vir: Anketa o fleksibilnosti trga dela, junij 2004, SURS Statistične informacije št. 246 / 2005

- 69 % zaposlenih je pripravljeni delati več ur za večjo plačo,
- 57 % zaposlenih se dnevno vozi na delo več kot 6 km od doma,
- 21 % zaposlenih porabi za vožnjo na delo od 1-2 uri dnevno,
- 74 % zaposlenih je pripravljen sprejeti novo delo, čeprav bi se bilo treba voziti na delo dalj časa,
- 32 % zaposlenih je pripravljen preseliti se v drug kraj, če bi našli novo delo,
- 66 % brezposelnih želi delo s polnim delovnikom,
- 95 % brezposelnih se je pripravljen voziti na delo,
- 41 % brezposelnih je pripravljen preseliti se v drug kraj, če bi našli delo.

46

4. Varnost na trgu dela

Varnost zaposlitve ima dva vidika: nadaljevanje zaposlitve – zaposlitvena varnost in v primeru izgube zaposlitve možnost hitro najti drugo zaposlitev – zaposljivost. Pri prehodu iz brezposelnosti v zaposlenost je pomembno učinkovito posredovanje dela institucij zaposlovanja ter obseg in učinkovitost aktivnosti politike trga dela.

Varnost zaposlitve pri delodajalcu je delno zagotovljena z odpovednimi roki in z odpravninami, ki so odvisne od trajanja zaposlitve. V času odpovednega roka ima zaposleni možnost poiskati drugo zaposlitev, odpravnina pa je nagrada za preteklo delo in prvo nadomestilo izgube dohodka. Če odpuščen delavec hitro najde drugo delo, ne potrebuje nadomestila za brezposelnost. Z odpravnino je zaščiten delavec in tudi delodajalec, da bivši zaposleni ne odide takoj h konkurenci. V primeru, če sam hitro ne najde drugega dela, pa je država tista, ki mora na osnovi evropskih standardov (Evropska socialna listina) poskrbeti za ljudi, ki izgubijo delo.

Za merjenje varnosti zaposlitve bi lahko uporabili naslednje indikatorje: odpovedni rok, odpravnina, višina nadomestila za brezposelnost v primerjavi s povprečno plačo, delež sredstev za politiko trga dela (LMP) v BDP, vključevanje brezposelnih v LMP.

V Sloveniji je minimalni odpovedni rok 30 dni (92. člen ZDR), s pogodbo dogovorjeni pogodbeni rok je lahko daljši, vendar pa ne more biti daljši od 150 dni. V številnih industrializiranih državah merijo fleksibilnost trga dela le s tem indikatorjem. Slovenija sodi z minimalnim odpovednim rokom (30 dni) med bolj fleksibilne države.

Popularni danski '*flexicurity*' model trga dela¹⁴ - zlati trikotnik med fleksibilnostjo dela, aktivacijo in blaginjo, je nastal z dansko reformo trga dela, ki jo je izvedla socialno demokratska vlada leta 1994. Temelj sistema je visoka fleksibilnost, s tem se delodajalce

razbremeniti skrbi za presežne delavce. Po drugi strani pa je značilna visoka zaščita brezposelnih in visoko nadomestilo izgube dohodka. Brezposelne osebe prejmejo nadomestilo za brezposelnost v višini 90 % njihove plače od prvega dne do največ štirih let od nastanka brezposelnosti. Vsi dolgoročno brezposelni pa imajo obveznost vključiti se v aktivne ukrepe politike trga dela. Danski model fleksibilne varnosti je vključen v evropske smernice zaposlovanja, zelo popularen je postal tudi med akterji politike v Sloveniji. Vendar je treba vedeti, da je to zelo drag model, potrebno je investirati znatno več proračunskih sredstev v politiko trga dela.

Politika trga dela predstavlja varnost za presežne delavce in brezposelne. Visoka fleksibilnost na trgu dela je v korist delodajalcev in povzroči visoke javne izdatke za varnost – za politiko trga dela. V primeru izgube zaposlitve je namreč država tista, ki mora poskrbeti za nadomestilo izgube dohodka presežnih delavcev in brezposelnih.

47

V Sloveniji evropski koncept ni implementiran in politika trga dela ni razvita. Podatki Eurostat prikazujejo tudi zelo nizko raven javnih izdatkov za politiko trga dela v Sloveniji, drugi, še večji problem pa je njihova (ne)učinkovitost.

Delež izdatkov za politiko trga dela v Sloveniji 0,45 % BDP je med najnižjimi v Evropi in je 3,7-krat nižji kot v EU-15 (Vir: Eurostat, leto 2008). Podobno je med najnižjimi tudi povprečni izdatek 2.131 € (PPS) na osebo, ki želi delati,¹⁵ le-ta je 3,3-krat nižji od evropskega povprečja. Povprečno namenijo države EU za politiko trga dela javna sredstva v višini 1,7 % BDP in 7.018 € (PPS) je povprečni znesek na osebo, ki želi delati. Slovenija v primerjavi z EU nameni za politiko trga dela trikrat manj sredstev, delež v BDP se je v letih 2007 in 2008 znižal na 0,4 % od 0,7 % leta 2005. Po vrstah aktivnosti politike trga dela je Slovenija leta 2008 namenila 0,27 % BDP za pomoči, 0,09 % BDP za ukrepe in 0,09 % BDP za storitve.

Nadpovprečno za politiko trga dela namenijo: Belgija (3,3 % BDP), Španija (2,5 %), Danska (2,4 %), Nizozemska (2,3 %), Finska in Irska (2,1 %), Francija (2 %), Nemčija (1,9 %) in Avstrija (1,8 %). Danski model flexicurity je torej zelo drag.

Pomoči politike trga dela predstavljajo denarno nadomestilo izgube dohodka zaradi izgube zaposlitve. V Sloveniji je med pomočmi le nadomestilo za brezposelnost, medtem ko ni posluha za uvedbo denarne pomoči za presežne delavce in delavce, ki ne prejmejo plač zaradi insolventnosti in/ali gospodarskih težav delodajalca. V ta namen bi bilo treba organizirati samostojen sklad ter uvesti nov prispevek delodajalcev. Treba bi bilo uvesti tudi pomoči za predčasno upokožitev starejših presežnih delavcev in brezposelnih, ki jih poznajo vse razvite zahodno evropske države. Verjetnost, da bodo starejši presežni delavci

¹⁵ Evropska metodologija ankete o delovni sili (LFS) vključuje med osebe, ki želijo delati brezposelne in osebe, ki želijo delati, vendar dela v času izvajanja ankete zaradi različnih razlogov ne iščejo.

in brezposelni uspešni pri iskanju dela, je zelo majhna. Namesto tega pa jim je politika z Zakonom o urejanju trga dela in Pokojninskim zakonom še dodatno otežila pogoje za upokojitev.

Leta 2008 so države EU-15 in EU-27 namenile za pomoči LMP povprečno 1 % BDP, 4.225 € (PPS) oziroma 3.625 € (PPS) povprečno na osebo, ki želi delati. V Sloveniji so bili izdatki za pomoči 0,27 % BDP ali povprečno 1.279 € (PPS) na osebo, kar je med najnižjimi v Evropi; v Belgiji so potrošili povprečno 10-krat več, na Danskem pa 7-krat več. Nadpovprečni znesek pomoči imajo naslednje države: Belgija, Nizozemska, Luksemburg, Irska, Danska, Finska, Francija, Avstrija, Španija, Nemčija.

48

Med pomočmi predstavljajo 90 % nadomestila in pomoči za brezposelnost, 10 % pa pomoči za zgodnjo upokojitev. Med evropskimi državami namenijo največ pomoči za zgodnjo upokojitev Belgija, Danska, Finska, Slovaška, Avstrija in Luksemburg. Z Avstrijo ima slovensko ministrstvo pogodbo o sodelovanju na področju trga dela in bi lahko v tem okviru proučili tudi dobro prakso pri pomočeh za zgodnjo upokojitev.

Storitve politike trga dela predstavljajo osnovne in individualizirane aktivnosti javnih institucij za zaposlovanje, namenjene brezposelnim, presežnim delavcem in drugim iskalcem dela. Poleg osnovne dejavnosti - administracije in vodenja registra brezposelnih, so najbolj pomembne individualizirane napredne storitve ali storitve aktivacije, ki predstavljajo storitve za vključitev brezposelnih oseb in drugih iskalcev dela na trg dela. Napredne storitve so intenzivno strokovno svetovanje, poklicno usmerjanje, strokovna pomoč pri iskanju dela in posredovanje zaposlitve. V razvitih evropskih državah so storitve raznovrstne in namenjene ljudem, ki iščejo delo in želijo delati ter so za delo sposobni. V Sloveniji pa se izvajajo predvsem osnovne storitve ter administracija, medtem ko bi bilo treba v obdobju gospodarske krize in krize na trgu dela razviti napredne storitve. To so Sloveniji priporočili v EU in OECD; pomembno je okrepiti storitve aktivacije na začetku brezposelnosti, ko so ljudje še blizu trga dela. V Sloveniji so leta 2008 znašali izdatki za storitve 31,8 mio € ali 0,086 % BDP. Za osnovno delovanje Zavod RS za zaposlovanje potroši 95 % izdatkov za storitve, le 5 % pa za napredne storitve. Slovenski izdatki za storitve predstavljajo kar 19,2 % vseh izdatkov za politiko trga dela, evropsko povprečje pa je 11,8 %.

Ukrepi politike trga dela predstavljajo aktivne ukrepe za dolgotrajno brezposelne (1 leto in več), ki povečajo njihovo zaposljivost in olajšajo zaposlitev. Evropske države so leta 2008 za ukrepe namenile povprečno 0,47 % BDP, Slovenija pa le 0,093 % BDP. V strukturi izdatkov za politiko trga dela v Sloveniji imajo ukrepi 20,8 % delež, evropsko povprečje pa je 28 %. Med državami za ukrepe največ namenijo: Belgija in Danska (1 % BDP), Nizozemska, Francija, Švedska, Finska. Povprečni znesek na osebo, ki želi delati, je bil 1.964 € (PPS) v EU-15 in 1.719 € (PPS) v EU-27. V Sloveniji pa je bil povprečni znesek le 443 € (PPS) ali 4-krat manj, kar je med najnižjimi v Evropi. Drugi problem pa

je pomanjkanje spremljanja izvajanja, evalvacij in merjenja učinkovitosti posameznih aktivnosti politike trga dela. Uspeh predstavlja zaposlitev udeležencev, ki naj bo bolj kvalitetna, razvoj njihove kariere, boljša plača, ipd.

Evropska politika trga dela (*Labour Market Policy LMP*) so javne intervencije na trgu dela z namenom doseči njegovo bolj učinkovito delovanje in preprečevanje neravnotežij. Razlikovanje v primerjavi z intervencijami evropske politike zaposlovanja je v ciljnih skupinah na trgu dela: brezposelni, presežni delavci in neaktivne osebe, ki želijo delati (*delovna rezerva*). LMP aktivnosti so sestavljene iz treh skupin: storitve, ukrepi in pomoči.

49

LMP storitve (1) vključujejo vse storitve in aktivnosti javne institucije za zaposlovanja (PES) in druge storitve za iskalce zaposlitve financirane iz javnih sredstev.

1. Storitve politike trga dela

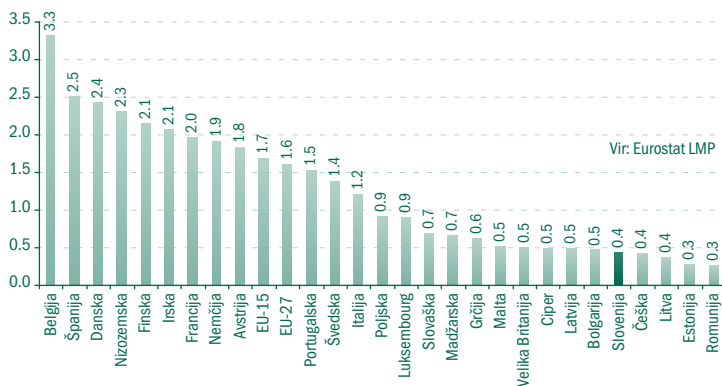
LMP ukrepi (2-7) vključujejo intervencije, ki so začasna pomoč za skupine v neugodnem položaju na trgu dela, njihov namen je aktivacija brezposelnih, zaposlitev neprostovoljno neaktivnih ali ohranitev zaposlitev potencialno presežnih delavcev.

2. Izobraževanje
3. Menjavanje in delitev dela
4. Spodbude za zaposlovanje
5. Pomoč pri zaposlitvi in rehabilitacija
6. Ustvarjanje zaposlitev
7. Spodbude za začetek dela

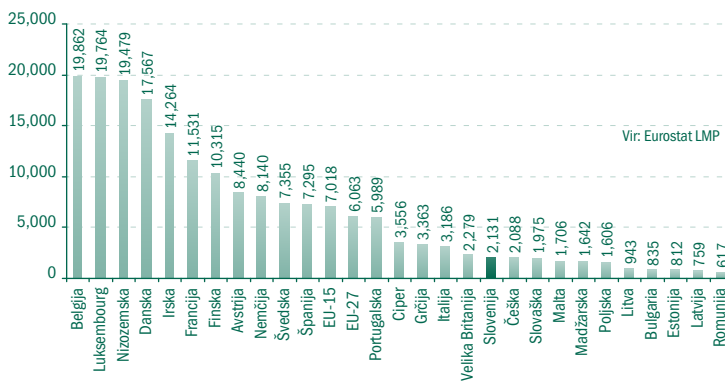
LMP pomoči (8-9) so finančna pomoč osebam za nadomestilo izgube plače in zaslužkov in pomoč med iskanjem dela (nadomestilo za brezposelnost) ali za zgodnjo upokojitvev.

8. Nadomestilo in pomoč za brezposelnost
9. Zgodnja upokojitvev

Slika 6
Izdatki za politiko trga dela, 2008, delež v BDP



Slika 7
Izdatki za politiko trga dela na osebo, ki želi delati (PPS), 2008



5. Sklepne misli

Slovenski trg dela lahko na osnovi indikatorjev, predstavljenih v analizi, ocenimo za fleksibilen; tudi delovna zakonodaja omogoča vse fleksibilne oblike zaposlovanja. V informaciji smo analizirali predvsem fleksibilnost in varnost na trgu dela. Treba pa bi bilo analizirati še fleksibilnost podjetij, delovnih odnosov v podjetjih, sodelovanja pri razvoju kariere zaposlenih, inovativnih ter prilagodljivih oblik organizacije dela.

Evropska komisija je pri oceni nacionalnih reform za izvajanje integriranih smernic ekonomske politike in politike zaposlovanja poudarila, da je potrebno na področju politike zaposlovanja v Sloveniji opredeliti bolj konkretne aktivnosti za spodbujanje fleksibilnosti ob zagotavljanju varnosti zaposlitve.

Evropski koncept fleksibilne varnosti vključuje, poleg fleksibilnih – nestandardnih oblik zaposlitve, predvsem skrb za večjo varnost. Varnost na trgu dela predstavlja politika trga dela, za katero Slovenija nameni relativno malo sredstev v primerjavi z evropskimi državami, poleg tega pa je le-ta manj razvita in evropski koncept varnosti je le delno implementiran. Med storitvami je premalo naprednih storitev in preveč administriranja. Zelo pomembno je okrepiti storitve aktivacije v času, ko so brezposelni še blizu trga dela. Poleg tega je pomembno vključiti v aktivnosti politike trga dela ne samo brezposelne, ampak tudi presežne delavce, neaktivne osebe in druge iskalce dela. Pomembno je usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela in več aktivnosti pri sodelovanju z delodajalci. Za ukrepe politike trga dela Slovenija nameni znatno manj sredstev kot je evropsko povprečje, velik problem pa je odsotnost analiz, evalvacij, spremljanja izvajanja in merjenja učinkovitosti ukrepov politike trga dela. Šteje se za uspeh, če so udeleženci zaposleni, vendar to ne pomeni med trajanjem ukrepa (zato poudarek subvencijam za zaposlitev), ampak je pomembna zaposlitev po zaključku udeležbe v ukrepu in njeno časovno spremljanje (3, 6, 9, 12 mesecev po zaključku udeležbe v ukrepu). Pomembno je, da udeleženec dobi po zaključku ukrepa bolj kvalitetno zaposlitev, ki predstavlja razvoj poklicne kariere. Pomoči politike trga dela tudi niso ustrezno razvite, poleg nadomestila za brezposelnost bi bilo treba oblikovati še pomoč za brezposelnost po izteku pravice do nadomestila (ukinjena leta 2006), pomoč za presežne delavce, pomoč za delavce, ki ne prejmejo plač zaradi insolventnosti ali brezbriznosti delodajalcev in pomoč za predčasno upokožitev presežnih delavcev in brezposelnih.

Iz analize fleksibilnosti je razvidno, kako kompleksno je področje prilagodljivosti trga dela z vidika delavcev – od fleksibilnosti, mobilnosti in varnosti zaposlitve. Predvsem pa je treba imeti v mislih, da je reakcijski čas pri učinkih reform trga dela daljši, zato je treba pred novimi ukrepi dobro premisliti, da bodo ukrepi učinkoviti s ciljem povečanja zaposlenosti, kajti posledice morebitnih napak bo težko popraviti. Večja fleksibilnost povzroči neravnotežje v družbi v korist delodajalcev in v škodo države - porast javnih izdatkov za politiko trga dela. Predvsem je treba zagotoviti ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve. Oziroma povedano drugače, če politični akterji nameravajo povečati fleksibilnost, je treba najprej povečati varnost – zaščitno zaposlenih z ustreznimi odpovednimi roki in odpravninami ter v primeru izgube zaposlitve z uvedbo sodobne evropsko naravnane politike trga dela.

Reference

Alphametrics, Ltd., Flexicurity: Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union, Royston, UK, 2009.

Andersen, Soren Kaj in Mailand, Mikkel: The Danish Flexicurity Model, FAOS Employment relations research centre, University of Copenhagen, 2005.

Česen T., *Analiza in merjenje učinkovitosti politike trga dela, Gospodarska gibanja EIPF, št. 404, junij-julij 2008.*

52 Česen T., *Pomoči politike trga dela, Gospodarska gibanja EIPF, št. 413, april 2009.*

Česen T., *Politika trga dela – storitve, Gospodarska gibanja EIPF, št. 417, jul-avg. 2009.*

Česen T., *Denarno nadomestilo za brezposelnost v Sloveniji in EU – analiza in ocena, Gospodarska gibanja EIPF, št. 426, junij 2010.*

European Commission, Monitoring and analysis of Flexicurity policies, Report endorsed by EMCO on 24 June 2009, EMCO Reports, Issue 2 | July 2009, <http://ec.europa.eu/emco>

European Commission, Flexicurity: Greater flexibility and employment security, Social agenda, No 13, March 2006, Bruselj.

European Commission, Guidelines for the employment policies of the Member States, 2008

European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, July 2007, <http://ec.europa.eu/social/>

Madsen, Per K., Flexicurity – A new perspective on labour markets and welfare states in Europe, background paper for DG EMPL Seminar on flexicurity, 18.05.2006, Bruselj.

Manca, Anna Rita, Governatori Matteo and Mascherini Massimiliano: Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach, European Commission, JRC Scientific and technical reports, Bruselj, 2010

OECD Reviews on labour market and social policies - Slovenia, OECD 2009.