

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

UDK: 331.56:338.124.4

Tatjana Kozjek

tatjana.kozjek@gmail.com

IZVLEČEK

V času gospodarske krize je pomen pravišnjega razmerja med prožnostjo in varnostjo še bolj v ospredju, saj lahko prevelika prožnost pripelje do velikih socialnih sprememb, prevelika varnost pa povzroči togost trga dela in s tem ovira prilagajanje zaposlenosti razmeram v gospodarstvu. Kot odziv na krizo države sprejemajo različne ukrepe z namenom preprečevanja izgube delovnih mest, pri uvajanju sprememb pa je bistveno, da so sprejeti ukrepi predvsem pravočasni ter osredotočeni na ciljne skupine. Mednarodne organizacije za izračunavanje togosti delovne zakonodaje uporabljajo različne pristope. V prispevku je prikazana analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v štirih državah, ki imajo uspešno uvedene koncepte varne prožnosti (to so Danska, Nizozemska, Švedska in Avstrija), za analizo so bili uporabljeni podatki kazalnikov zaposlovanja, ki jih izračunava Svetovna banka.

Ključne besede: analiza, brezposelnost, gospodarska kriza, koncept, varna prožnost, kazalnik zaposlovanja

JEL: 60

1 Uvod

Kriza oziroma stanje, ko se ugodne razmere za razvoj v gospodarstvu začnejo slabšati, vpliva tudi na ljudi, kajti negotovost v njih vzbudi strah, da se bodo razmere zanje poslabšale. Zaposleni želijo kar se da visoko socialno varnost, organizacije pa želijo hitro reagirati na nepričakovane spremembe na področju povpraševanja, se prilagajati novim tehnologijam in drugim spremembam, želijo imeti prožno delovno-pravno zakonodajo, ki bi jim dopuščala tudi prilagajanje števila zaposlenih.

Kozjek, T. (2010). Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti. *Uprava*, VIII(4), str. 123–140.

Skandinavske države so vodilne na področju urejanja razmerja med prožnostjo na trgu dela in socialno varnostjo zaposlenih oziroma na področju tako imenovane varne prožnosti. Tros in Wilthagen (2004, str. 66–169) navajata, da koncept varne prožnosti temelji na ideji, da si dimenziji prožnosti in varnosti nista nasprotujoči, ampak vzajemno podporni, in varno prožnost opredelita kot politično strategijo, ki hkrati na eni strani spodbuja prožnost na trgu dela in na drugi strani v organizaciji in delovnih razmerjih poveča varnost zaposlitve ter socialno varnost (predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela). Avtorja pa varne prožnosti ne vidita le kot politike in strategije trga dela, ampak tudi kot določeno stanje na trgu dela. V tem primeru pa varno prožnost opredelita kot tipično obliko varnosti in kot tipično obliko prožnosti in pravita, da je varna prožnost stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča kariero delavcev z relativno skromno pozicijo na trgu dela ter aktivnost in socialno vključenost. Trdita tudi, da je varna prožnost stopnja numerične prožnosti in plačne prožnosti, ki omogoča trgu dela in posamezni organizaciji hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem, z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti.

Reforme, vpeljane v različnih državah, so v zadnjih dveh desetletjih kljub različnim ekonomskim pogojem pripomogle k zmanjšanju brezposelnosti in stimuliranju rasti produktivnosti. Prispevek prikazuje primere uvedbe koncepta varne prožnosti treh skandinavskih držav Danske, Nizozemske ter Švedske in koncept varne prožnosti v Avstriji, ki je med državami z uvedenim konceptom varne prožnosti geografsko in kulturno najbolj podobna Sloveniji, ter analizo in primerjavo brezposelnosti ter kazalnikov zaposlovanja v času zadnje gospodarske krize v omenjenih državah.

2 Kratek zgodovinski okvir

Obdobje poslabšanja gospodarskih razmer v razvitih družbah se je začelo tudi že konec šestdesetih in začetek sedemdesetih let prejšnjega stoletja, katerega temeljne značilnosti so bile:

- relativno nizka gospodarska rast;
- globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine;
- prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti (prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo);
- naraščajoči storitveni sektor in hitrejše tehnološke spremembe;

- strukturna brezposelnost;
- povečane potrebe po izobraženi delovni sili oziroma na znanju temelječa družba;
- demografsko spreminjanje značilnosti populacije in delovne sile razvitih držav (povečana aktivnost prebivalstva predvsem na račun večje participacije žensk, mladih, imigracije delovne sile iz manj razvitih držav);
- zmanjšana varnost zaposlitve (Ignjatović, 2002, str. 17).

Avtor trdi, da so navedene značilnosti vplivale na spreminjanje celostne podobe razvitih družb. Raven socialnega tveganja in negotovosti se je povečala, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so postale bolj zabrisane, tokovi na trgu dela bolj dinamični, kar se kaže tudi v povečanju števila prožnih oblik zaposlovanja (npr.: zaposlovanje za določen čas, skrajševanja delovnega časa); v odpuščanju presežnih delavcev; v naraščanju števila brezposelnih; v podaljševanju trajanja brezposelnosti; v naraščanju deleža neformalnih oblik dela in podobno. Delovanje trga dela se je poslabšalo v primerjavi s stabilnim okoljem rasti pred začetkom sedemdesetih let v vseh razvitih družbah ne glede na razlike v regulaciji trga dela po posameznih državah. Najbolj prizadete so bile industrije z masovno proizvodnjo, ki so zaposlovale največ delavcev. V sedemdesetih letih sta dva naftna šoka še pospešila nenadzorovano rast cen in splošno poslabšanje gospodarskega položaja, kar je države prisililo v reševanje problemov naraščajoče inflacije in ohranjanje navidezno polne zaposlenosti. V večini držav je bilo reševanje krize usmerjeno v obvladovanje inflacije, kar je pomenilo opuščanje koncepta polne zaposlenosti oziroma naraščanje števila brezposelnosti.

Za vzorčni primer uspešne uvedbe koncepta varne prožnosti po svetu velja danski koncept, katerega prikaz sledi v nadaljevanju. Za primerjavo pa so prikazani tudi koncepti, ki so jih vzpostavili na Nizozemskem, Švedskem in v Avstriji.

3 Koncept varne prožnosti na Danskem, Nizozemskem, Švedskem, v Avstriji

Danska ima učinkovito kombinacijo prožnosti (velika zaposlitvena mobilnost kot posledica relativno nizke stopnje varnosti zaposlitve), socialne varnosti (radodaren sistem zavarovanja za brezposelnost) in

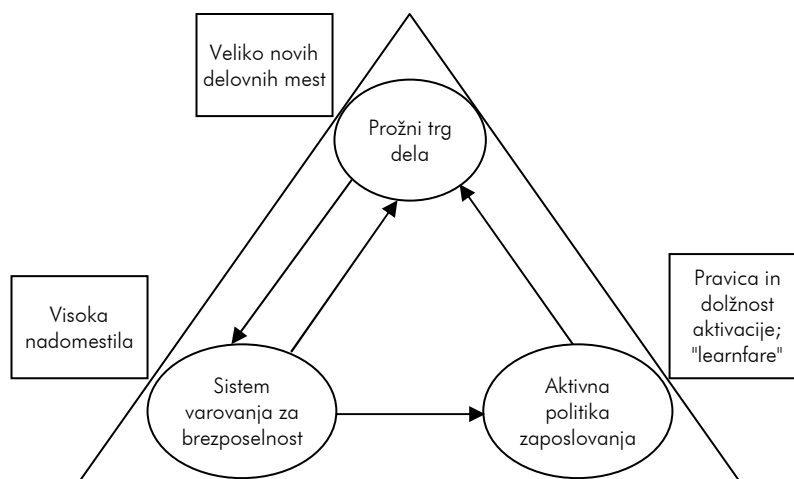
Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

aktivne politike trga dela (Lang, 2006, str. 3). Madsen (2002, str. 51) navaja, da danski zlati trikotnik trga dela sestavljajo trije segmenti:

- visoka eksterna numerična prožnost (prožno zaposlovanje, ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga dela in s tem konkurenčnost);
- visoke ravni dohodkovne varnosti (sistem socialne varnosti, ki preprečuje, da bi visoka mobilnost zaposlenih pri le-teh povzročala občutek negotovosti ali marginalizacijo);
- visoka stopnja zaposlitvene varnosti (aktivna politika zaposlovanja, ki temelji na usposabljanju in izobraževanju kot temelju zaposljivosti).

Na sliki 1 je prikazan tako imenovani zlati trikotnik varne prožnosti danskega trga dela.

Slika 1: Zlati trikotnik danskega trga dela



Vir: Madsen, 2002, str. 51

Puščici, ki povezujeta prožni trg dela in sistem zavarovanja za brezposelnost, ponazarjata, da veliko število delavcev vsako leto prizadene brezposelnost, toda večina se jih vrne na delo po kratkem obdobju brezposelnosti. Tistim, ki se ne vrnejo hitro v zaposlitev, pomagajo z aktivnimi programi na trgu dela. Argument, ki podpira koncept zlatega trikotnika, je, da je uspeh danskega zaposlitvenega sistema rezultat edinstvene kombinacije prožnosti (merjeno z visoko stopnjo mobilnosti služb), socialne varnosti (radodarni sistem socialne pomoči in nadomestil za brezposelnost) in aktivnih programov trga dela,

ki podpirajo trajajočo transformacijo ekonomije (Bredgaard et al., 2005, str. 3).

Drugi primer uspešne uvedbe koncepta varne prožnosti je Nizozemska. Značilnost Nizozemske je, da se pogodbe o začasnem delu lahko sklepajo največ za obdobje dveh let, pogodbe za določen čas pa za obdobje treh. Delodajalec lahko sklene pogodbo za določen čas le trikrat zaporedoma, naslednja pogodba pa mora biti sklenjena za nedoločen čas. Pri tem so mogoča odstopanja glede na veljavno kolektivno pogodbo in dogovor (Van Oorshot, 2001, str. 9). V obdobju recesije lahko delodajalec delavce odpusti, dokler se razmere v organizaciji ne izboljšajo, delodajalec pa ima možnost, da delavca na čakanju začasno pokliče na delo. Za te primere je določen minimalni prihodek in minimalno število ur, ki jih mora delodajalec plačati delavcu. Denarna nadomestila so zagotovljena tudi za tiste, ki so pripravljene sprejeti nižje plačano delovno mesto. Uzakonili so tudi izenačenje pravic zaposlenih z atipičnimi oblikami pogodb s pravicami redno zaposlenih (Clasen et al., 2001, str. 161, 162).

Skupna značilnost Nizozemske in Danske je velika vloga socialnih partnerjev in pripravljenost tako delodajalcev kot delojemalcev na popuščanje.

Tudi Švedska si je pri uvedbi modela varne prožnosti za vzor vzela Dansko. Na Švedskem večina kolektivnih pogajanj poteka na lokalni in ne na državni ravni. Plače in delovni pogoji so predpisani v kolektivnih pogodbah in Zakonu o varovanju zaposlitve. Pomemben del tega določa, da delodajalec ne more prosto izbirati, koga odpusti v času zaposlitve. Zakon namreč navaja, da je v času zmanjševanja števila zaposlenih treba najprej odpustiti zaposlene, ki so dobili zaposlitev zadnji. Obstajajo pa nekatere izjeme, ki so uvedene predvsem zaradi prilagodljivosti zakona, in veljajo za mala in srednje velika podjetja. Vloga socialnih partnerjev pri pogodbenih dogovorih je velika. Pobude k varni prožnosti dajejo organizacije delodajalcev in sindikati skupaj, v okviru različnih sporazumov v zvezi z znižanjem števila zaposlenih ter finančnih spodbud. Sporazumi v zvezi z zniževanjem števila zaposlenih se dogovarjajo v okviru kolektivnih pogodb. Cilj teh sporazumov je izpolniti zahteve tako delodajalcev kot potreb presežnih delavcev. Obstaja osem upokojitvenih programov, kar zajame 50 % delovne sile.

Na Švedskem obstajata dva velika sklada: Fundacija za varovanje zaposlitve in Varnostni svet zaposlenih. Fundacija za varovanje zaposlitve pomaga presežnim delavcem pri iskanju nove zaposlitve. Ustanovljena je bila z Zakonom o varovanju zaposlitve za zaposlene v javnem sektorju. Zakon o varovanju zaposlitve pokriva zaposlene, katerih pogoji zaposlitve so urejeni s kolektivnimi pogodbami med švedsko vlado za delodajalce na strani vlade in strankami na strani zaposlenih. Sporazum vključuje zaposlene, ki imajo pravico do odpravnine in imajo vsaj eno leto delovnih izkušenj na položaju. Z nekaterimi izjemami so upravičeni do odpravnine v znesku, ki skupaj s koristmi iz zavarovanja za primer brezposelnosti omogoča do 80 odstotkov plače v prvih 200 dneh in 70 odstotkov v naslednjih 100 dneh za zaposlene z dohodki nad zgornjo mejo zavarovanja za primer brezposelnosti. Varnostni svet zaposlenih pa je združenje v lasti Konfederacije švedskih podjetij in Sveta za pogajanje in sodelovanje. Člani so običajno vodstveni delavci v zasebnem sektorju. Varnostni svet zaposlenih pomaga presežnim delavcem pri iskanju nove zaposlitve in zagotavlja odpravnino in finančno podporo za usposabljanje posameznikov, starejših od 40 in z najmanj pet let izkušenj na položaju. Ti programi podpirajo tudi zaposlene, ki želijo ustanoviti lastna podjetja (Thorsen & Brunk, 2009, str. 1).

V Avstriji pa so uvedli sklade, ki so orodje za vzpostavitev potencialne delovne sile na prožen in smiseln način in s tem podpirajo strukturne spremembe. Finančno so podprti predvsem iz evropskih virov, posebej iz Evropskega socialnega sklada. Brezposelni dobijo priložnost za delo, medtem ko dobivajo socialno varnost v obliki nadomestil za brezposelnost, povezanih z izobraževanjem, nadaljnjim izobraževanjem ali usposabljanjem ob delu. Posebnosti teh skladov so njihova dolgoročna naravnost in njihovi posledično vzdržni učinki na zaposlovanje. Spodbujajo večjo poklicno, plačno in geografsko mobilnost. S tega vidika so ukrep, ki cilja na ravnotežje med prožnostjo in socialno varnostjo. V smernicah sklada avstrijskega zavoda za zaposlovanje so zapisali naslednje:

- vključevanje organizacij, ki iščejo zaposlene, v usposabljanje brezposelnih glede na obstoječe potrebe;
- premoščanje vrzeli med zahtevanimi in obstoječimi kvalifikacijami brezposelnih;
- podpiranje strukturnih sprememb;

- izboljševanje možnosti za zaposlovanje žensk (European Communities, 2008, str. 30–35).

4 Ukrepi na trgu dela v času zadnje gospodarske krize

V skladu s strategijo OECD (2006) za delovna mesta naj bi politika trga dela zmanjševala ovire za povpraševanje po delu, zagotavljala razvoj potrebnih znanj in kompetenc delovne sile, oblikovala učinkovit sistem nadomestil za primer brezposelnosti in učinkovite programe aktivne politike zaposlovanja. V kriznih časih je še posebej pomembno, da politika trga dela zagotavlja zadostno dohodkovno podporo brezposelnim in jim hkrati nudi možnosti za ohranjanje in izboljšanje znanj in kompetenc, delodajalcem pa pomaga prebroditi čas začasnega pomanjkanja naročil. Vlade želijo pri ukrepanju na trgu dela doseči hkrati tri cilje: minimizirati množično odpuščanje, omogočati prestrukturiranje in zagotavljati ustrezno dohodkovno podporo.

Osrednje sporočilo evropskega vrha o zaposlovanju v maju 2009 je bilo, da je v času gospodarske krize pomembno:

- ohranjati in ustvarjati nova delovna mesta;
- povečevati dostopnosti zaposlitev predvsem za mlade;
- nadgraditi znanja in kompetence, ki bodo ustrezala potrebam trga in spodbujala mobilnost (Employment summit, 2009, str. 1).

Urad za makroekonomske analize in razvoj (UMAR, 2010, str. 87–91) poudarja, da države v kriznih časih:

- posodabljaajo delovanje zavodov za zaposlovanje (za primer navaja Dansko, Grčijo, Finsko in Združeno kraljestvo). Za uspešno in učinkovito svetovanje in pomoč brezposelnim (nujno potrebno hitro nudenje ustreznih informacij in priprava zaposlitvenega načrta brezposelne osebe) je med drugim potrebno zadostno število ustrezno usposobljenih svetovalcev zaposlitve na zavodih za zaposlovanje. Nizozemska je povečala število svetovalcev za zaposlitev s pomočjo javno-zasebnega partnerstva z oblikovanjem tako imenovanih centrov mobilnosti, ki skušajo pri iskanju zaposlitve pomagati še zaposlenim osebam, ki jim preti izguba dela. Nemčija je v času krize povečala število svetovalcev na javnih zavodih za zaposlovanje za 5.000 svetovalcev. Pomena ustreznega obsega in kakovosti človeških virov v javnih zavodih za

učinkovito izvajanje storitev in programov politike zaposlovanja se bolj zavedajo v razvitejših državah Evropske unije.

- Krepijo izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja, ki zajema programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih in zaposlenih, programe za spodbujanje zaposlovanja in ustvarjanje delovnih mest in programe pomoči pri iskanju zaposlitve. Programi izobraževanja in usposabljanja so v kriznih razmerah pomembni, ker lahko z njihovo pravilno izbiro brezposelni ali zaposleni osebi omogočijo izboljšanje položaja na trgu dela. Finančna podpora in možnosti za dostop do izobraževanja in usposabljanja so bile povečane v Avstriji, na Švedskem in Portugalskem. Nemčija je poleg razširitve posebnih programov za izobraževanje in usposabljanje starejših in manj izobraženih za začasno zaposlene pripravila tudi nov program kuponov za usposabljanje.
- Uvajajo spodbude za fleksibilni delovni čas in krajšanje delovnega časa. Uvedba subvencioniranja krajšega delovnega časa v dvanajstih državah članicah naj bi doprinesla k ohranjanju delovnih mest. Ob uvajanju tega ukrepa nekatere države spodbujajo tudi dodatno usposabljanje za delavce s skrajšanim delovnim časom. Evropska komisija poudarja, da je subvencioniranje krajšega delovnega časa lahko le začasen ukrep in je namenjen samo premagovanju krize, saj ima lahko dolgoročno velike posledice na gospodarstvo.
- Povečujejo dostopnost do nadomestil za brezposelnost.
- Spodbujajo zaposlovanje in vključevanje brezposelnih z zmanjševanjem stroškov dela, s spremembami obdavčevanja in sistema socialnih transferjev.
- Uvajajo spremembe na področju zavarovanja za primer brezposelnosti (nadomestil za brezposelnost), pri čemer povečujejo trajanje prejemanja nadomestila ali omilijo pogoje za dostop do nadomestila (na primer Švedska, Finska).

5 Analiza brezposelnosti na Danskem, Švedskem, Nizozemskem in v Avstriji

V poročilu Urada za makro ekonomske analize in razvoj (UMAR, 2009, str. 87) je navedeno, da je gospodarska kriza v Evropski uniji s časovnim zamikom vplivala na gibanja na trgu dela. Razmere so se

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

začele močnejše poslabševati proti koncu leta 2008. Povprečna stopnja brezposelnosti v Evropski uniji naj bi po ocenah Evropske komisije v letu 2010 znašala 10,9 odstotkov (v letu 2008 je znašala 7 odstotkov). Po napovedih naj bi bilo v letu 2010 v Evropski uniji 26,3 milijona brezposelnih oseb, kar je za 9,5 milijona več kot leta 2008.

Divjak in ostali (2009, str. 2) navajajo, da je najvišjo stopnjo delovne aktivnosti med državami članicami Evropske unije dosegla Nizozemska v četrtem četrtletju leta 2008, ko je presegla 65 odstotkov, sledili sta Danska s 63,8 odstotki ter Ciper z 62 odstotno stopnjo delovne aktivnosti. Tudi stopnja brezposelnosti je bila najnižja na Nizozemskem in sicer v tretjem četrtletju leta 2008, ko so zabeležili 2,5 odstotno stopnjo brezposelnosti. Drugo mesto sta si delili Danska in Ciper, ki sta v drugem četrtletju 2008 dosegli 3,1 odstotno stopnjo brezposelnosti, s 3,4 odstotki pa jima je sledila Avstrija.

V nadaljevanju so prikazane značilnosti držav, ki so na področju varne prožnosti naredile že veliko oziroma veljajo za vzorčne, z namenom ugotovitve ali in kakšen vpliv ima koncept varne prožnosti v času krize. Kot je bilo že omenjeno, so za primerjavo vzete Danska, Nizozemska, Švedska in Avstrija.

V tabelah, prikazanih v nadaljevanju, so analizirani kazalniki zaposlovanja delavcev, kot jih izračunava Svetovna banka, in stopnje brezposelnosti v posameznih državah, ki jih je predstavila organizacija Economist Intelligence Unit (v nadaljevanju EIU).

Za lažje razumevanje podatkov si najprej pogledimo opredelitve kazalnikov, ki jih proučuje in izračunava Svetovna Banka.

Kazalniki zaposlovanja delavcev temeljijo na podrobni raziskavi zaposlitvenih zakonov, predpisov in drugih aktov, ki jih Svetovna banka pregleda, da zagotovi točnost podatkov.

Indeks togosti zaposlovanja predstavlja povprečje vseh treh indeksov in se meri na lestvici od 0 do 100, kjer višja vrednost predstavlja večjo togost predpisov. Indeksi so naslednji:

- indeks težavnosti zaposlovanja delavcev, ki meri uporabo in najdaljše trajanje pogodb za določen čas in minimalne plače pripravnikov oziroma prvič zaposlenih;
- indeks togosti delovnih ur, ki meri načrtovanje nestandardnih ur dela in plačanega letnega dopusta;

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

- indeks težavnosti odpuščanja delavcev, ki meri obveščanje in odobritev zahtev za prenehanje presežnega delavca ali skupino presežnih delavcev, obveznost o prerazporeditvi ali prekvalifikaciji in prednostnih pravilih za presežne delavce in prezaposlene.

V okviru kazalnikov zaposlovanja pa Svetovna banka meri tudi stroške zaposlovanja, ki vključujejo zahteve glede obvestil, odpravnin in kazni ob odpovedi presežnega delavca (odpravnine in kazni so izražene v tedenskih plačah).

Po podatkih Svetovne banke je Danska na področju zaposlovanja delavcev v letu 2008 zabeležila indeks težavnosti zaposlovanja 0, indeks težavnosti odpuščanja 0 ter indeks togosti zaposlovanja 7. V letu 2009 je dosegla 10. mesto med 183 državami (indeksa težavnosti zaposlovanja in odpuščanja ter indeks togosti zaposlovanja so ostali nespremenjeni). V letu 2010 pa je Danska zasedla 9. mesto, pri čemer pa so se vrednosti indeksov spremenile in sicer je indeks težavnosti zaposlovanja narasel na 17, indeks težavnosti odpuščanja na 70 ter indeks togosti zaposlovanja na 42¹.

Stopnja brezposelnosti je v letu 2008 znašala 3,3 odstotke, v letu 2009 je bila zaradi posledic svetovne gospodarske krize višja, in sicer 3,9 odstotkov, v 2010 pa naj bi bila po predvidevanjih Economist Intelligence Unit (EIU) še višja in sicer naj bi znašala 5,1 odstotek².

Podatki o brezposelnosti na Danskem od leta 2004 do leta 2009 so prikazani tudi v tabeli 1.

Tabela 1: Brezposelnost na Danskem

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Število prebivalcev (v mio)	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5	5,5
Stopnja brezposelnosti (v %)	6,4	4,8	3,9	3,8	3,3	3,9

Po podatkih Svetovne banke je Nizozemska na področju zaposlovanja delavcev v letu 2008 zabeležila indeks težavnosti zaposlovanja 17, indeks težavnosti odpuščanja 70 ter indeks togosti

¹ <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=56>, 09. 07. 2010

² <http://store.eiu.com/countries.html>, 09. 07. 2010

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

zaposlovanja 42. V letu 2009 je zasedla 120. mesto med 183 državami in v letu 2010 123. mesto, pri čemer pa se indeksi v primerjavi z letom 2008 niso spremenili³.

Stopnja brezposelnosti je v letu 2008 znašala 2,8 odstotka, v letu 2009 4,9 odstotke⁴.

Podatki o brezposelnosti na Nizozemskem od leta 2004 do leta 2009 so prikazani tudi v tabeli 2.

Tabela 2: Brezposelnost na Nizozemskem

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Število prebivalcev (v mio)	16,3	16,3	16,3	16,4	16,7	16,5
Stopnja brezposelnosti (v %)	6,5	4,7	5,5	3,2	2,8	4,9

Po podatkih Svetovne banke je Švedska na področju zaposlovanja delavcev v letu 2008 zabeležila indeks težavnosti zaposlovanja 17, indeks težavnosti odpuščanja 70 ter indeks togosti zaposlovanja 32. V letu 2009 je zasedla 112. mesto med 183 državami z indeksom težavnosti zaposlovanja 33, indeksom težavnosti odpuščanja 40 ter indeksom togosti zaposlovanja 38. V letu 2010 je zasedla 117. mesto, pri čemer se indeksi niso spremenili⁵.

Tudi Švedska se ni mogla izogniti višanju stopnje brezposelnosti v času recesije. V letu 2008 je ta stopnja znašala 6,2 odstotka, v letu 2009 je narastla na 8,3 odstotka.

Podatki o brezposelnosti na Švedskem od leta 2004 do leta 2009 so prikazani tudi v tabeli 3.

³ URL: <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=137>, 09. 07. 2010

⁴ <http://store.eiu.com/countries.html>, 09. 07. 2010

⁵ URL: <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=181>., 09. 07. 2010

Tabela 3: Brezposelnost na Švedskem

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Število prebivalcev (v mio)	9,0	9,0	9,1	9,2	9,2	9,3
Stopnja brezposelnosti (v %):	6,3	7,5	7,1	6,1	6,2	8,3

Po ocenah Svetovne banke je Avstrija na področju zaposlovanja delavcev v letu 2008 zabeležila indeks težavnosti zaposlovanja 0, indeks težavnosti odpuščanja 40 ter indeks togosti zaposlovanja 24. V letu 2009 je dosegla 56. mesto v letu 2010 pa 60. mesto med 183 državami, pri čemer se indeksi niso spremenili⁶.

Stopnja brezposelnosti se je v letu 2008 znižala na 3,8 odstotke (v primerjavi z letom 2007, ko je bila stopnja brezposelnosti 4,4 odstotna), vendar pa se je v letu 2009 zvišala na 7,2 odstotke.

Podatki o brezposelnosti v Avstriji od leta 2004 do leta 2009 so prikazani tudi v tabeli 4.

Tabela 4: Brezposelnost v Avstriji

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Število prebivalcev (v mio)	8,2	8,2	8,2	8,3	8,3	8,4
Stopnja brezposelnosti (v %)	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	7,2

Iz zgornjih podatkov je razvidno, da je imela ob nastopu zadnje gospodarske krize v letu 2008 najnižjo stopnjo brezposelnosti Nizozemska z 2,8 odstotka, sledita ji Danska s 3,5 odstotki in Avstrija s 3,8 odstotki brezposelnih. Po odstotku brezposelnih pa izstopa Švedska, kjer je brezposelnost kar 6,2 odstotna. V letu 2009 je najnižjo stopnjo brezposelnosti beležila Danska, kjer se v primerjavi z letom 2008 odstotek brezposelnih ni spremenil, sledi Nizozemska, kjer je v primerjavi z letom 2008 odstotek brezposelnih narasel za 2,1 odstotek, velik odstotek brezposelnih, v primerjavi z letom 2008, pa je bilo v letu 2009 v Avstriji, kjer je brezposelnost narasla za 3,4 odstotke na 7,2 odstotka. Tudi

⁶ URL: <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=13>, 09. 02. 2010

**Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v
nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti**

na Švedskem so zabeležili nekoliko višji odstotek brezposelnih, odstotek se je namreč v primerjavi z letom 2008 povečal za 2,1 in je znašal 8,3.

Tabela 5: Primerjava kazalnikov zaposlovanja v izbranih državah v letu 2008

Država	Indeks težavnosti zaposlovanja (0–100)	Indeks togosti delovnih ur (0–100)	Indeks težavnosti odpuščanja (0–100)	Indeks togosti zaposlovanja (0–100)	Stroški zaposlovanja (tedenska plača)
Danska	0	20	0	7	0
Nizozemska	17	40	70	42	17
Švedska	17	40	40	32	26
Avstrija	0	33	40	24	2

Če primerjamo kazalnike zaposlovanja, ki jih izračunava Svetovna banka, vidimo, da je vrednost indeksa težavnosti zaposlovanja v letu 2008 na Danskem in v Avstriji znašala 0, na Nizozemskem in Švedskem pa 17. Glede na to, da se vrednosti indeksa beležijo na lestvici od 0 do 100, organizacije v omenjenih državah v letu 2008 niso imele večjih zakonskih omejitev pri zaposlovanju novih delavcev. Danska je država, ki je imela v letu 2008 med izbranimi državami tudi najnižjo vrednost indeksa težavnosti odpuščanja, in sicer vrednost 0. Indeks težavnosti odpuščanja na Švedskem in v Avstriji je zavzel vrednost 40, na Nizozemskem pa kar 70, kar je zelo visoko in pomeni, da je imela Nizozemska dokaj visoke zakonske omejitve glede odpuščanja. V letu 2008 je imel indeks togosti zaposlovanja najnižjo vrednost na Danskem, in sicer 7, sledi Avstrija z indeksom 14, nato Švedska z indeksom 32 ter kot najslabša Nizozemska z indeksom 42. Torej so imeli v letu 2008 najmanj togo zaposlitveno zakonodajo med izbranimi državami na Danskem in najbolj togo na Nizozemskem.

Tabela 6: Primerjava kazalnikov zaposlovanja v izbranih državah v letu 2009

Država	Indeks težavnosti zaposlovanja (0–100)	Indeks togosti delovnih ur (0–100)	Indeks težavnosti odpuščanja (0–100)	Indeks togosti zaposlovanja (0–100)	Stroški zaposlovanja (tedenska plača)
Danska	0	20	0	7	0
Nizozemska	17	40	70	42	17
Švedska	33	40	40	38	26
Avstrija	0	33	40	24	2

V letu 2009 so spremembe kazalnikov zaposlovanja, ki jih meri Svetovna banka, nastale le na Švedskem, kjer je vrednost indeksa težavnosti zaposlovanja s 17 narasla na 33, vrednost indeksa težavnosti odpuščanja je ostala nespremenjena 40, vrednost indeksa togosti zaposlovanja pa je z 32 narasla na 38, kar pomeni, da je zaposlitvena zakonodaja, v primerjavi z letom 2008, postala nekoliko bolj toga.

V letu 2010 so spremembe kazalnikov zaposlovanja, ki jih meri Svetovna banka, v primerjanih državah ostale nespremenjene.

Tabela 7: Primerjava kazalnikov zaposlovanja v izbranih državah v letu 2010

Država	Indeks težavnosti zaposlovanja	Indeks togosti delovnih ur	Indeks težavnosti odpuščanja	Indeks togosti zaposlovanja	Stroški zaposlovanja (tedenska plača)
Danska	0	20	0	7	0
Nizozemska	17	40	70	42	17
Švedska	33	40	40	38	26
Avstrija	0	33	40	24	2

Izvedena analiza in primerjava kazalnikov zaposlovanja je pokazala, da je imela v času zadnje gospodarske krize najmanj togo delovno zakonodajo Danska, prav tako pa se je tudi stopnja brezposelnosti v tem času najmanj zvišala prav v omenjeni državi. Iz tega lahko sklepamo, da uvedeni koncept varne prožnosti na Danskem uspešno deluje. Uspeh danskega koncepta varne prožnosti je namreč rezultat edinstvene kombinacije prožnosti, socialne varnosti in aktivnih programov trga dela. Tudi na Danskem vsakodnevno ostane veliko število ljudi brezposelnih,

vendar danski koncept varne prožnosti mogoča, da se večina brezposelnih vrne na delo po kratkem obdobju brezposelnosti, tistim, ki imajo težave z zaposlitvijo, pa pomagajo z aktivnimi programi na trgu dela.

Uvedba koncepta varne prožnosti torej omogoča zmanjšanje brezposelnosti, predvsem zaradi zmanjšanja ovir pri zaposlovanju, zagotavljanju razvoja potrebnih znanj, sposobnosti, zmožnosti ter kompetenc človeških virov, učinkovitih programov aktivne politike zaposlovanja, ohranjanja in ustvarjanja novih delovnih mest ter zagotavljanja zadostne dohodkovne podpore brezposelnih.

6 Zaključek

V času recesije je pomen pravšnjega razmerja med prožnostjo in varnostjo še bolj v ospredju, saj lahko prevelika prožnost pripelje do velikih socialnih sprememb, prevelika varnost pa povzroči togost trga dela in s tem ovira prilagajanje zaposlenosti razmeram v gospodarstvu.

Kot odziv na zadnjo gospodarsko krizo so države sprejele različne ukrepe z namenom preprečevanja izgube delovnih mest. Države so tako: posodobile delovanje zavodov za zaposlovanje in zaposlile ljudi, za uspešno in učinkovito svetovanje in pomoč brezposelnim; izvedle programe aktivne politike zaposlovanja, ki zajemajo programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih in zaposlenih, programe za spodbujanje zaposlovanja in ustvarjanje delovnih mest in programe pomoči pri iskanju zaposlitve; uvedle spodbude za fleksibilni delovni čas in krajšanje delovnega časa; povečale dostopnost do nadomestil za brezposelnost; spodbujale zaposlovanje in vključevanje brezposelnih z zmanjševanjem stroškov dela, s spremembami obdavčevanja in sistema socialnih transferjev; uvedle spremembe na področju zavarovanja za primer brezposelnosti, pri čemer so povečale trajanje prejemanja nadomestila ali omilile pogoje za dostop do nadomestila za brezposelnost in drugo. Pri uvajanju sprememb je bilo bistveno, da so bili sprejeti ukrepi predvsem pravočasni ter osredotočeni na ciljne skupine.

Države bi morale slediti vzoru držav, ki so na področju varne prožnosti do sedaj naredile že veliko, ter zagotoviti prožno zaposlovanje, ki bi omogočalo hitro prilagajanje potrebam trga dela in s tem konkurenčnost; uveljaviti bi bilo treba sistem socialne varnosti, ki bi preprečeval, da bi visoka mobilnost zaposlenih povzročala občutek

Tatjana Kozjek

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

negotovosti ali marginalizacijo, ter sprejeti aktivno politiko zaposlovanja, ki bi temeljila na usposabljanju in izobraževanju kot temelju zaposljivosti. Pri uvedbi koncepta varne prožnosti pa bi bilo treba upoštevati potrebe in specifičnosti trga dela ter ureditev prilagoditi družbenemu, socialnemu, gospodarskemu, zgodovinskemu, kulturnemu kontekstu in potrebam, saj enostavno kopiranje konceptov uspešnih držav, prav zaradi že omenjenih razlogov ne more prinesiti pozitivnih učinkov.

Mag. Tatjana Kozjek je od leta 2004 zaposlena na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani kot asistentka za področje organizacije javnega sektorja. Raziskuje in proučuje področje organizacije javnega sektorja in upravljanja s človeškimi viri, sodeluje pri internih in zunanjih projektih, pri pripravi in izvedbi vaj za študente ter seminarjev za javne uslužbenke.

Literatura in viri

- Bredgaard, T., Larson, F. & Madsen, per K. (2005). *The Flexible Danish Labour Market – A Review*. CARMA Research Papers (1). Aalborg: CARMA Aalborg University.
- Clasen, J., Kvist, J. & Van Oorschot, W. (2001). On condition of work: increasing work requirements in unemployment compensation schemes. V: Kautto, M., Fritzell, J., Hviiden, J., Kvist, J. & Uusitalo, H. (ur.): *Nordic Welfare States in the European Context* (pp. 161–186). London: Routledge.
- Divjak, M., Svetin, I., Petek, D., Žavbi, M. & Brnot, N. (2009). Obraz recesije v kazalnikih trga dela. V: Noč Razinger, M., Panič, B. *Statistični dnevi 2009. Vloga statistik, analiz in napovedi pri obvladovanju globalne ekonomske krize: izkoriščenost razpoložljivih podatkov in potrebe po novih podatkih*. Radenci.
- Economist Intelligence Unit (EIU). (2010). *Our global economic outlook*. Pridobljeno 09. 07. 2010 s: <http://store.eiu.com/countries.html>.
- Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit (2009). *Analysis carried out by the EMCO on short-time working arrangements*. Pridobljeno 20. 06. 2009 s: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2993&langId=en>.
- European Communities (2008). *Flexicurity in a context of restructuring, Thematic Review Seminar on the European Employment Strategy*. Pridobljeno 29. 08. 2008 s Flexicurity in a context of restructuring, Thematic Review Seminar on the European Employment Strategy: <http://www.mutual-learning-employment.net/flexicurityinacontextofrestructuring>.
- Ignjatović, M. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Lang, D. (2006). *Can The Danish Model of "Flexicurity" be a Matrix for the Reform of European Labour Markets?* Cahiers du GRES – Groupment de Recherches Economiques et Sociales (18), Toulouse.
- Madsen, per K. (2002). Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark. The future of Work. Employment and Social Protection. *Proceedings of the France – ILO Symposium*, pp. 49–62, Lyon: International Institute of Labour Studies.
- Masten, I., Polanec, S. & Damijan, J. P. (2009). *Reševanje krize po skandinavsko: "Slaba banka" in trg dela*. Razgledi.net, petek, 06. 02. 2009. Pridobljeno 09. 05. 2010 s:

Analiza brezposelnosti v času zadnje gospodarske krize v nekaterih državah z uvedenimi koncepti varne prožnosti

<http://www.razgledi.net/2009/02/06/resevanje-krize-po-skandinavsko-%C2%BBslaba-banka%C2%AB-in-trg-dela/>,.

- OECD (2006). *Boosting Jobs and Incomes: Policy Lessons from reassessing the OECD job strategy*. Paris.
- The World Bank (2010). *Doing Business 2010*. Pridobljeno 09. 07. 2010 s: <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies>.
- Thorsen, Y.& Brunk, T. (2009). *Sweden: Flexicurity and industrial relations*. Oxford Research, 15. 09. 2009. Pridobljeno 09. 06. 2010 s: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/se0803039q.htm>.
- Tros, F. & Wilthagen, T. (2004). The Concept of "Flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets in Flexicurity. Conceptual Issues and Political Implementation in Europe. *European Review of labour research* 10(2), pp. 166–186.
- UMAR (Urad za makro ekonomske analize in razvoj) (2010). *Socialni razgledi*. Ljubljana, 2010.
- Van Oorschot, W. (2001). *Activation and flexicurity policies in the Netherlands. Work welfare and citizenship*. Tilburg: Tilburg University, Department of sociology.

SUMMARY

ANALYSIS OF UNEMPLOYMENT AT THE TIME OF THE ECONOMIC CRISIS IN SOME OF THE COUNTRIES WITH ESTABLISHED FLEXICURITY CONCEPT

The crisis or a situation when economy development conditions begin to deteriorate, impacts on many people. Employees want to have as high social security as possible, organisations on the other hand want to quickly react to unexpected changes in demand, to adapt to new technologies and other changes, they need a flexible working legislation that would allow them also to adjust the number of employees.

The Scandinavian countries are leaders in the field of spatial relationships between labour market flexibility and social security of employees (so-called flexicurity). Despite the differences in economic conditions the reforms introduced in various countries over the past two decades, contributed to reduce unemployment and stimulated productivity growth. The article presents some examples of the flexicurity concepts in three Scandinavian countries (Denmark, the Netherlands and Sweden) and in Austria, which is geographically and culturally similar to Slovenia, illustrated by the analysis and comparison of unemployment and employment indicators during the recent economic crisis.

In response to the economic crisis, countries have adopted various measures to prevent job loss. They follow the change of employment rate and offer a successful and effective advice or assistance to the unemployed, they implement active employment policy programs, including education and training of unemployed and programs to promote job creation and assistance programs in job search, they introduce incentives for flexible working hours and reduced working time, they enhance access to unemployment benefit and they promote the employment of unemployed persons by reducing labour costs, changes in tax and social transfer system, they introduce changes in unemployment insurance, and increase the duration of compensation or relax the conditions for access to unemployment benefits. When introducing change it is essential that the measures are timely and focused on target groups.

The central message of the European Employment Summit in May 2009 was that during the recession, the importance of perfect balance between flexibility and security must be in the forefront; too much flexibility will lead to excessive social change, increased security on the other hand will lead to labour market rigidities and thus hinder adjustment of employment conditions in the economy.

The paper presents the characteristics of the countries that in the field of flexicurity have already done a lot, with a view to determining what effect the concept of flexicurity has in times of crisis. The paper shows an analysis of employment indicators calculated by the World Bank. The unemployment rate in each country is presented by the organisation of the Economist Intelligence Unit. Indicators of employment are based on a detailed study of employment laws, regulations and other acts.

The analysis and comparison of the employment indicators show that during the last economic crisis Denmark has had the least rigid labour laws and also the least increasing unemployment rate. Therefore it can be concluded that the flexicurity concept in Denmark has been operating successfully. The success of the Danish flexicurity concept is the result of a unique combination of flexibility, social protection and active labour market programs. In Denmark, many people lose their job, but the Danish flexicurity concept allows that most of the unemployed return to work after a short period of unemployment, those who remain unemployed are helped with active labour market programs.

The introduction of the flexicurity concept allows a reduction of unemployment, mainly due to the reduction of employment barriers, ensuring the development of necessary knowledge, skills, abilities and competencies of human resources, preserving effective active employment policy programs and creating new jobs and ensuring adequate income support for unemployed people.

Countries should follow the example of those that in the field of flexicurity already managed to introduce flexible employment, allowing a rapid adaptation to the needs of the labour market. The social security system should assure a high staff mobility, without causing a feeling of insecurity or marginalisation; it should take an active employment policy, based on training and education as the foundation of employability. The flexicurity concept must account for the needs and specificities of the labour market and organisations and adapt social, economic, historical, cultural context and needs.