

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**MAGISTRSKO DELO**

**ORGANIZIRANOST IN NOVI TREDNI  
ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI IN EVROPSKI  
UNIJI**

**Jožica Štampar**

**Ljubljana, maj 2012**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

MAGISTRSKO DELO

**ORGANIZIRANOST IN NOVI TRENDI ZAPOSLOVANJA V  
SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI**

Kandidatka: Jožica Štampar  
Številka indeksa: 04039060  
Študijski program: Magistrski študijski program Uprava druga stopnja

Mentor: redni prof. dr. Štefan Ivanko

Ljubljana, maj 2012

## **IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA**

Podpisana Jožica Štampar, študentka Magistrski študijski program Uprava II. stopnja, z vpisno številko indeksa: 04039060, sem avtorica magistrskega dela z naslovom: „Organiziranost in novi trendi zaposlovanja v Sloveniji in Evropski uniji“:

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. Ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravica, Ur. List RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki „dela FU“.

Magistrsko delo je lektorirala: prof. Tamara Korade

Ljubljana, maj 2012

Podpis.....

## POVZETEK

Cilj evropske strategije zaposlovanja je ustvariti nova in boljša delovna mesta. Strukturne spremembe in globalizacija so koristne tako za rast gospodarstva kot zaposlenost, prinašajo pa tudi spremembe, ki so škodljive za podjetja in zaposlene. Evropska unija (EU) se srečuje z gospodarsko in finančno krizo, ki se je v EU začela kazati leta 2008 in ki močno vpliva tudi na stopnjo brezposelnosti. Slednja povzroča politične in ekonomske probleme, povzroča pa tudi psihološke probleme. V Sloveniji je bilo ob koncu leta 2011 na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) prijavljenih že 112.754 brezposelnih oseb. Tudi v drugih državah se je stopnja brezposelnosti precej povečala. Vlade posameznih držav EU poskušajo ukrepati z različnimi programi, da bi se izognili negativnim posledicam brezposelnosti. Tako ima vsaka država svoje ideje, kako ukrepati zoper brezposelnost.

Z lizbonsko strategijo si je EU postavila cilj postati najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo. Pri uresničevanju postavljenih ciljev je posebna pozornost posvečena pomenu izobraževanja in raziskovanju. Treba je ustvariti več delovnih mest in večjo produktivnost. Povečanje rasti pa bo zagotovilo delo večjemu številu ljudi. Lizbonska strategija je že doživela reforme, ki so usmerjene k uresničitvam zastavljenih ciljev. .

V Sloveniji ureja ukrepe na trgu dela Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ta je pričel veljati 1. 1. 2011 in zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in aktivne politike zaposlovanja (APZ), prav tako ZUTD ureja sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Namen zakona je s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnost iskalcev zaposlitve.

APZ pomeni nabor ukrepov, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti. Aktivna politika zaposlovanja (APZ) temelji na evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih, ki se financirajo tako iz nacionalnih proračunov kot tudi iz Evropskega socialnega sklada (ESS). ESS je eden od strukturnih skladov z najdaljšo tradicijo. Je tudi glavni finančni instrument EU ter podpira zaposlovanje. Pomaga pri krepitvi izobrazbe in sposobnosti ljudi, izboljšuje njihove zaposlitvene možnosti. ESS tako prispeva k izboljšanju večšin in spretnosti, da iskalci zaposlitve lažje kandidirajo na trgu dela.

Fleksibilnost lahko razumemo kot odzivanje in prilagajanje različnim razmeram na trgu dela. V zadnjih letih oziroma desetletjih so se pojavile nekatere netipične oblike delovnih pogodb, ki so s seboj prinesle povečano fleksibilnost za prilagoditev delovnih nivojev v podjetjih. Spremembe na globalnem trgu dela razvijajo nove oblike zaposlovanja. Zmanjšuje se zaposlovanje za nedoločen čas, povečuje se zaposlitev za določen čas. Prav tako pa se povečujeta tudi zaposlitev za krajši delovni čas in samozaposlitev. V Sloveniji je treba povečati fleksibilnost trga dela, ki pomeni zaposlitev za določen čas, zaposlitev za krajši delovni čas, samozaposlitev, delo po podjemni pogodbi in drugo. Ne samo Slovenija,

ampak vse države članice EU se srečujejo s pomanjkanjem ustreznih kadrov na trgu dela, srečujejo se s staranjem prebivalstva, kar posledično zahteva podaljševanje delovne dobe.

Slovenija se je z vstopom v EU zavezala, da bo sledila različnim trendom tako na ekonomskem kot na socialnem področju. K izboljšanju trga dela in doseganju ugodnejšega stanja na trgu dela bi naj prispevale reforme na trgu dela. Slovenski trg dela se pogosto označuje kot tog trg. Predvsem zaradi močnega varovanja zaposlitve in zaradi skromne odzivnosti zaposlovanja. Ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu dela je treba poiskati v kombinaciji politik fleksibilnosti in zadostne varnosti.

**Ključne besede:** aktivna politika zaposlovanja, brezposelnost, delo za krajši delovni čas, Evropski socialni sklad, fleksibilnost, javna dela, Lizbonska strategija, trg dela

## **SUMMARY**

### **THE ORGANIZACITON AND THE NEW TRENDS OF EMPLOYMENT IN SLOVENIA AND EUROPEAN UNION**

The main goal of the European Employment Strategy is to create more and better jobs. Structural changes and globalization are useful for economic growth and employment, but they also bring changes that are harmfulness to employers and employees. European Union (EU) is facing with economic and financial crisis, which was launched in year 2008 and has a significant impact on the unemployment rate, which causes both political and economic problems, but also causes psychological problems. End of the year 2011 there was 112,754 unemployed people registered at the Employment Bureau of Republic Slovenia (EBRS). The unemployment rate has increased substantially also in the other countries. The Governments of individual EU countries are trying to act and avoid the negative consequences of unemployment with various programs. Each country has such its own ideas about what to do against unemployment.

With the Lisbon strategy, the EU set itself the goal of becoming the most competitive and dynamic economy. To achieve these goals particular attention should be paid to education and research. It is necessary to create more jobs and increase the productivity. The increase in economic growth will provide work to more people. The Lisbon Strategy has already undergone reforms that will enabled realizing the goals

The measures on the labor market are in Slovenia regulated with the Act of Regulating labor market (ARLM). This came into force on 01.01.2011. ARLM ensure the implementation of public service for employment and active employment policy (AEP) and also regulates the system of unemployment insurance. The purpose of the Act in to enhance the security of job seekers with a faster action in the labor market.

AEP means a set of measures aimed at increasing employment. It is based on European and national development documents, which are funded by the national budgets as well as the European Social Fund (ESF). The ESF is one of the structural funds with the longest tradition. It is also the main financial instrument of the EU for supporting employment policy. It helps in strengthening the education and skills of people, improving their employment opportunities. ESF also contributes the improvement individual's knowledge and skills to better compete in the labor market.

Flexibility can be seen as responding and adapting to different situations in the labor market. In the last few years or decades they raised some atypical types of work

contracts, which they brought with them increased flexibility to adapt to working levels in companies. Changes in the global labor market developing new forms of employment. There is the reduction of permanent employment and increasing the fixed-term employment. It also increases a part-time job and self-employment. It is necessary to increase labor market flexibility in Slovenia, which means temporary jobs, part-time jobs, self-employment, contract based jobs and so on. All countries of EU, not only Slovenia, are faced with a lack of adequate staff in the labor market and with an aging population which in turn requires prolonging working lives.

When Slovenia became an EU member State, it is committed to follow different trends in both the economic and social field. Labor market reforms should lead to improving the labor market and achieve a more favorable situation on the labor market.

Slovenian labor market is often referred to as a rigid market. This happens due to strong employment protection and due to poor employment response. Finding a balance between security and flexibility in the labor market is crucial to find a policy mix between flexibility and adequate security.

**Key words:** active labor market policies, unemployment, part-time work, the European Social Fund, flexibility, public work, the Lisbon strategy, the Labor market

# KAZALO VSEBINE

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA .....	iii
POVZETEK .....	iv
SUMMARY .....	vi
KAZALO VSEBINE .....	viii
<b>1 UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2 GOSPODARSKA KRIZA IN NEZAPOSLENOST .....</b>	<b>6</b>
2.1 Gospodarska kriza v svetu in Sloveniji .....	6
2.1.1 Kriza v Sloveniji .....	6
2.1.2 Kriza v Evropski Uniji.....	7
2.1.3 Kriza v svetu .....	8
2.1.4 Ukrepi zoper krizo.....	9
2.2 Gibanje nezaposlenosti po izbranih državah Evropske Unije (2006 do 2010) ...	10
2.2.1 Gibanje nezaposlenosti v Nemčiji .....	12
2.2.2 Gibanje nezaposlenosti v Avstriji .....	13
2.2.3 Gibanje nezaposlenosti na Slovaškem.....	14
2.3 Gibanje nezaposlenosti v Sloveniji (2006 do 2010) .....	15
2.3.1 Gibanje nezaposlenosti pred krizo .....	17
2.3.2 Gibanje nezaposlenosti v krizi .....	21
<b>3 PRAVNA UREDITEV DELOVANJA ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE IN KADROVSKIH AGENCIJ .....</b>	<b>25</b>
3.1 Ustava in Zakon o delovnih razmerjih.....	25
3.1.1 Ustava .....	25
3.1.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	25
3.2 Zakon o urejanju trga dela .....	27
3.2.1 Ureditev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje po zakonu o urejanju trga dela .....	27
3.2.2 Zgodovinski razvoj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.....	31
3.2.3 Temeljna dejavnost Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje .....	31
3.2.4 Poslanstvo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje .....	32
3.2.5 Ureditev kadrovskih agencij .....	32
3.2.6 Koncesijska pogodba.....	34
3.2.7 Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti kadrovske agencije.....	35
3.3 Zakonodaja v državah Evropske Unije .....	35
3.3.1 Zakonodaja v Nemčiji .....	36
3.3.2 Zvezna agencija za zaposlovanje v Nemčiji.....	36
3.3.3 Zavod za zaposlovanje v Avstriji .....	38
3.3.4 Urad za delo, socialne zadeve in družino na Slovaškem .....	38
<b>4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....</b>	<b>40</b>
4.1 Evropska strategija zaposlovanja .....	40
4.1.1 Lizbonska strategija .....	41
4.1.2 Reforme lizbonske strategije .....	42
4.2 Program aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji .....	43
4.2.1 Cilji programov aktivne politike zaposlovanja.....	44
4.2.2 Ciljne skupine ukrepov aktivne politike zaposlovanja .....	44
4.2.3 Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve.....	44



4.2.4	Usposabljanje in izobraževanje .....	45
4.2.5	Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja .....	46
4.2.6	Programi za povečanje socialne vključenosti .....	46
4.3	Financiranje.....	47
4.3.1	Sredstva zagotovljena iz državnega proračuna .....	47
4.3.2	Evropski socialni sklad.....	48
4.3.3	Program Progress.....	51
<b>5</b>	<b>FLEKSIBILNOST TRGA DELA .....</b>	<b>54</b>
5.1	Fleksibilnost trga dela v Sloveniji .....	55
5.1.1	Vrste fleksibilnosti v Sloveniji .....	56
5.1.2	Ukrepi zaposlovanja v Sloveniji .....	56
5.1.3	Neprožnost trga dela v Sloveniji .....	58
5.2	Fleksibilna varnost v Evropski Uniji .....	58
5.2.1	Vrste fleksibilnosti v Evropski Uniji .....	61
5.2.2	Merjenje fleksibilnosti .....	64
5.2.3	Prožnost trga dela v Evropski Uniji .....	68
<b>6</b>	<b>CILJI IN TRENDI ZAPOSLOVANJA .....</b>	<b>70</b>
6.1	Cilji zaposlovanja .....	70
6.1.1	Povečanje zaposljivosti prebivalstva .....	71
6.1.2	Kohezijska politika .....	72
6.2	Trendi zaposlovanja v Sloveniji.....	75
6.2.1	Pomanjkanje ustreznih kadrov .....	76
6.2.2	Staranje prebivalstva .....	76
6.2.3	Podaljšanje delovne dobe.....	79
6.2.4	Zaposlovanje v tujini.....	80
6.2.5	Javna dela kot oblika zaposlitve .....	81
6.3	Evropska strategija zaposlovanja .....	85
6.3.1	Ukrepi zaposlovanja v državah Evropske Unije .....	86
6.3.2	Evropa 2020 – pobude iz strategije .....	86
<b>7</b>	<b>ANALIZA IN IZVEDBA RAZISKAVE .....</b>	<b>90</b>
7.1	Primerjava ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji in državah Evropske Unije .....	90
7.2	Primerjava ciljev in trendov zaposlovanja v Sloveniji z državami Evropske Unije.. .....	93
7.3	Rezultati raziskovanja .....	95
7.4	Preveritev hipotez .....	96
7.5	Prispevek rezultatov raziskave k stroki in znanosti.....	96
<b>8</b>	<b>PREDLOGI UKREPOV IN IZBOLJŠAV .....</b>	<b>99</b>
<b>9</b>	<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>100</b>
	LITERATURA IN VIRI .....	106

## KAZALO GRAFOV

Graf 1: Brezposelnost v izbranih državah EU od 2006 - 2010 .....	11
Graf 2: Brezposelnost v Nemčiji .....	13
Graf 3: Brezposelnost v Avstriji .....	14
Graf 4: Brezposelnost na Slovaškem od 2006 do 2010 .....	15
Graf 5: Brezposelnost v Sloveniji od 2006 - 2010.....	16
Graf 6: Brezposelnost v izbranih državah EU v obdobju od 2006 - 2008.....	17
Graf 7: Brezposelnost v Sloveniji 2006 - 2007 .....	18
Graf 8: Brezposelnost v Avstriji 2006 – 2007 .....	19
Graf 9: Brezposelnost v Nemčiji 2006 – 2007 .....	20
Graf 10: Brezposelnost na Slovaškem 2006 – 2007.....	21
Graf 11: Brezposelnost v izbranih državah EU v obdobju od 2009 - 2010.....	22
Graf 12: Brezposelnost v Sloveniji 2008 – 2010 .....	22
Graf 13: Brezposelnost v Avstriji 2008 – 2010 .....	23
Graf 14: Brezposelnost v Nemčiji 2008 – 2010 .....	24
Graf 15: Brezposelnost na Slovaškem 2008 – 2010.....	24
Graf 16: Zaposleni za krajši delovni čas .....	62
Graf 17: Zaposleni za določen čas .....	63
Graf 18: Delež zaposlenih za določen čas, sedanje države članice EU, 2000 in 2010 .....	68
Graf 19: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, 2006-2011.....	76

## KAZALO SLIK

Slika 1: Organizacijska shema Zavoda .....	28
Slika 2: Območne službe zavoda .....	29
Slika 3: Organiziranost Centralne službe .....	29
Slika 4: Sredstva dodeljena posameznim prioritetam OP v obdobju 2007 - 2013 .....	47
Slika 5: logotip ESS.....	48
Slika 6: Oblike in vrste fleksibilnosti trga delovne sile.....	54
Slika 7: Danski »zlata trikotnik«.....	60
Slika 8: Razvojne in kohezijske regije .....	73

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Brezposelnost.....	8
Tabela 2: Registrirana brezposelnost v izbranih državah EU od 2006 do 2010.....	11
Tabela 3: Registrirana brezposelnost po spolu 2010 .....	16
Tabela 4: Pregled ukrepov APZ s predvidenim obsegom sredstev državnega proračuna za obdobje 2007-2013 (proračun RS) .....	48
Tabela 5: razčlenitev sofinanciranja ESS po določenih državah EU v obdobju 2007 - 2013 .....	49
Tabela 6: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve ....	61
Tabela 7: Samozaposleni (v tisoč).....	63
Tabela 8: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom (%) od 2006 do 2010 - ženske .....	65
Tabela 9: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom (%) od 2006 do 2010 - moški.....	65
Tabela 10: Delež zaposlitve za določen čas (%) od 2006-2010 - ženske .....	65
Tabela 11: Delež zaposlitve za določen čas (%) od 2006-2010 - moški .....	66
Tabela 12: Delež zaposlitve za določen čas (%) v starosti od 15 -24 let .....	66
Tabela 13: Delež zaposlitve za določen čas (%) v starosti od 25 - 49 let .....	66
Tabela 14: Delež zaposlitve za določen čas (%) v starosti od 50 -64 let .....	67
Tabela 15: Indeks varovanja zaposlitve za leto 2008 .....	67
Tabela 16: Črpanje sredstev kohezijske politike na dan 31.12.2011 .....	75
Tabela 17: Značilne skupine registriranih brezposelnih v Sloveniji od leta 2001 do 2010 ..	77
Tabela 18: Brezposelni - nezaključena oziroma zaključena OŠ ali nižja poklicna izobrazba (starost med 40 – 64 let) .....	79
Tabela 19: Zaposleni v starosti med 50 – 64 let .....	79
Tabela 20: Cilji strategije Evropa 2020 .....	87

## KRATICE, OKRAJŠAVE

AMS	-	ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE V AVSTRIJI – ARBEITSMARKTSERVICE
APZ	-	AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA
BDP	-	BRUTO DOMAČ PROIZVOD
EFTA	-	EVROPSKO ZDRUŽENJE ZA PROSTO TRGOVINO
EGP	-	EVROPSKI GOSPODARSKI PROSTOR
EK	-	EVROPSKA KOMISIJA
ESS	-	EVROPSKI SOCIALNI SKLAD
EU	-	EVROPSKA UNIJA
EURES-	-	EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICE–EVROPSKI ZAPOSLOTIVNI SERVIS
DN	-	DENARNO NADOMESTILO
MDDSZ-	-	MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE
MOD	-	MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA
PUM	-	PROJEKTNO UČENJE ZA MLADE
RS	-	REPUBLIKA SLOVENIJA
OECD	-	ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKO SODELOVANJE IN RAZVOJ
OP RČV -	-	OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV
OŠ	-	OSNOVNA ŠOLA
SVLR	-	SLUŽBA VLADE RS ZA LOKALNO SAMOUPRAVO IN REGIONALNI POLITIKO
ZDA	-	ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE
ZDR	-	ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI
ZJZP	-	ZAKON O JAVNO - ZASEBNEM PARTNERSTVU
ZPIZ	-	ZAVOD ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE
ZRSZ	-	ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE
ZUTD	-	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA
ZZZPB	-	ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

# 1 UVOD

Strukturne spremembe in globalizacija so koristni za rast gospodarstva in zaposlenosti, vendar pa prinašajo tudi spremembe, ki so zelo škodljive za podjetja in za zaposlene. Številni dogodki so v državah EU povečali konkurenčnost, povečala pa se je tudi hitrost strukturnih sprememb. Te spremembe so nastale predvsem zaradi:

- novih ekonomskih igralcev na svetovnih trgih,
- povečane globalizacije,
- novih tehnologij, ki jih je vpeljal hiter razvoj na področju komunikacije in informacij,
- staranja prebivalstva. To bo zaradi relativno nizke povprečne stopnje zaposljivosti lahko povzročilo finančno nestabilnost na področju socialnega varstva.

V zadnjih desetletjih so tako v nekaterih državah članicah EU nastale številne netipične oblike delovnih pogodb, ki so povzročile povečano fleksibilnost za prilagoditev podjetij trenutnim razmeram na trgu dela tudi na račun zmanjšanja zaposlenosti. Tako je Evropski svet v letu 2006 postavil fleksibilno varnost v središče politične agende EU. Stanje na trgu dela v Sloveniji in nadaljnji razvoj dogodkov na področju trga dela ter zaposlovanja se morajo presojati v luči Evropske strategije zaposlovanja.

Podjetja morajo ostati fleksibilna, saj le tako lahko pravočasno odreagirajo na vse spremembe, ki se pojavijo na trgu, prilagajati se morajo novim organizacijskim metodam, novim tehnologijam, pospešiti morajo inovacije, da ostanejo konkurenčna. Prav tako pa morajo zaposleni pridobiti nova znanja za uporabo novih tehnologij. To pa se lahko doseže s fleksibilnim trgom dela, ki mora obdržati zadostni nivo socialne varnosti.

Brezposelnost še vedno predstavlja največji izziv gospodarstvu. Je tudi ena tistih problematik, ki stalno in zelo intenzivno odmeva v javnosti in mnogih strokovnih krogih, ne glede na to ali se države soočajo s gospodarsko in finančno krizo. Brezposelnost prinaša tako socialne težave kot ekonomske težave. Brezposelni so prikrajšani za večji delež svojega dohodka, ki bi ga lahko ustvarili, hkrati se jim zniža tudi življenjska raven.

Analizirati želim primerljivosti Slovenije z državami Evropske unije glede same organiziranosti zaposlovanja in novih trendov zaposlovanja.

Že pred časom se je v Sloveniji in Evropi pojavilo vprašanje, kako čim bolj učinkovito uravnotežiti ponudbo in povpraševanje po znanju, hkrati pa se izogniti prevelikim socialnim stroškom. Nove nestandardne oblike zaposlovanja je treba ob deregulaciji in povečanju prožnosti trga dela spremljati skupaj z novimi oblikami socialne varnosti, ki združuje zadovoljive fleksibilne pogodbe o delu z učinkovito politiko, ki ves čas podpira prehode na trgu dela in vseživljenjsko učenje.

V skladu z opredeljenim problemom in študijami, postavljam naslednje temeljne hipoteze dela:

**H1 - S fleksibilnostjo zaposlovanja in zagotavljanjem ukrepov Aktivne politike zaposlovanja bi Slovenija v naslednjih letih lahko sledila trendom zaposlovanja v EU.**

**H2 - Zaposlitev za krajši delovni čas je ena izmed fleksibilnih oblik zaposlitve, s katero bi lahko znižali stopnjo brezposelnih v Sloveniji.**

**H3 - Formalna organiziranost in delovanje Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je primerljiva z organiziranostjo zavodov za zaposlovanje v državah članicah EU.**

Namen raziskovalne naloge je predstaviti razmere na samem trgu dela v Sloveniji v primerjavi z državami EU. Glavni cilji magistrskega dela so naslednji:

- organiziranost dela Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in kadrovske agencij v primerjavi z organiziranostjo v državah Evropske Unije (EU);
- opozoriti na nove trende zaposlovanja;
- poudarek na fleksibilnosti in zaposlovanje težje zaposljivih skupin – starejši, invalidi, mladi;
- prikazati razvojne in demografske trende, ki ves čas narekujejo spremembe politike zaposlovanja tako v Sloveniji kot v državah EU.

V nalogi bi rada posebej opozorila na pomen sodelovanja in posvetovanja med državami članicami Evropske Unije, da s podobnimi ukrepi pripomorejo pri odpravljanju gospodarske krize, s tem pa seveda k zmanjševanju brezposelnosti. Vsaka država namreč razvija svoje ukrepe, katerih skupni cilj je večja blaginja in znižanje brezposelnosti.

Do sedaj je bilo narejenih že nekaj raziskav, ki so pokazale na kakšen način in s kakšnimi sredstvi se države EU spopadajo z brezposelnostjo, z željo po večji zaposljivosti ljudi.

Velja, da je Danska edini primer države v EU, kateri je uspelo istočasno znižati nezaposlenost in zvišati stopnjo udeležbe na trgu. Že pred časom se je v Sloveniji in Evropi pojavilo vprašanje, kako čim bolj učinkovito uravnotežiti ponudbo in povpraševanje po znanju, hkrati pa se izogniti prevelikim socialnim stroškom. Nove nestandardne oblike zaposlovanja je treba ob deregulaciji in povečanju prožnosti trga dela spremljati skupaj z novimi oblikami socialne varnosti, ki združuje zadovoljive fleksibilne pogodbe o delu z učinkovito politiko, ki ves čas podpira prehode na trgu dela in vseživljenjsko učenje.

Cilj evropske strategije zaposlovanja je ustvariti nova in boljša delovna mesta. V skladu s to strategijo so že določena nova merila do leta 2020, na podlagi katerih se bo ugotavljalo doseganje ciljev:

- zaposlitev 75 odstotkov aktivnega prebivalstva v starosti od 20 do 64 let ;
- zmanjšanje opustitve šolanja mladih na manj kot 10 odstotkov, ter da vsaj 40 odstotkov oseb med 30 in 34 letom zaključi visokošolsko izobrazbo;

- vsaj 20 milijonov manj revnih in tistih, ki so na robu revščine, ter socialno izključenih prebivalcev.

V raziskavi želim ugotoviti ali imamo v Sloveniji primerljivo organiziranost zaposlovanja ter ali sledimo novejšim trendom zaposlovanja, ki jih uvajajo v državah Evropske unije.

Pričakujem, da bom lahko potrdila ali zavrnila vse tri hipoteze, in sicer da bi Slovenija s fleksibilnostjo zaposlovanja in zagotavljanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) v naslednjih letih sledila trendom zaposlovanja v EU, da bi z zaposlitvijo za krajši delovni čas lahko znižali stopnjo brezposelnosti ter da sta organiziranost in delovanje ZRSZ primerljiva z organiziranostjo zavodov v državah članicah EU. S potrditvijo hipotez bom lahko trdila, da si Slovenija prizadeva k zmanjševanju gospodarske krize, ki se odraža tudi v zaposlenosti ljudi.

Če hipoteze ne bodo potrjene, pomeni, da se moramo v Sloveniji »spopasti« z uresničevanjem ciljev, ki jih nalaga Evropska strategija zaposlovanja, katere cilj je ustvariti nova in boljša delovna mesta v Evropski uniji, s čimer lahko občutno pripomoremo k zniževanju gospodarske krize.

V magistrskem delu bom uporabila naslednje metodološke prijeme: za proučitev teoretičnih znanj in strokovne literature s področja zaposlovanja, fleksibilnosti in proučevanje demografskih trendov bom uporabila metodo analize in sinteze s pomočjo katere bom proučila strokovno literaturo in druge vire. Prav tako bom uporabila metodo komparacije s katero bom primerjala delež brezposelnih v Sloveniji in posameznih državah EU ter delež zaposlenih za določen čas ali za krajši delovni čas v Sloveniji in posameznih državah EU. Primerjala bom tudi formalno organiziranost ZRSZ in zavoda za zaposlovanje v Nemčiji, Avstriji in Slovaški.

Magistrsko delo je razdeljeno na 7 poglavij. Prvo poglavje je namenjeno predmetu raziskave, postavljene so temeljne hipoteze, in namen raziskave. Določeni so cilji raziskave, uporabljene metode pri raziskavi, načrtana je struktura magistrskega dela.

Drugo poglavje je namenjeno predstavitvi gospodarske krize, ki je zajela tako Slovenijo kot celotno EU in svet. Prikazan je »razvoj« gospodarske in finančne krize, ki se je pričela s tako imenovanim »pokom nepremičninskega balona« v Združenih državah Amerike (ZDA). Finančna in gospodarska kriza, ki vplivata na stopnjo brezposelnosti, sta v letu 2008 zajeli tudi EU. Prikazano je gibanje nezaposlenosti v obdobju od leta 2006 do 2010 v izbranih državah EU. Države članice EU so pripravile nacionalne načrte za odziv na finančno krizo ter za oživitvev gospodarstva. Tudi slovenska vlada je sprejela Strategijo izhoda iz gospodarske in finančne krize, v kateri so zapisani ukrepi. Te ukrepe je mogoče razdeliti na posamezne skupine: ukrepi za pomoč gospodarstvu, za pomoč finančnemu sektorju, za pomoč gospodarstvu in druge.

Tretje poglavje prikazuje pravno ureditev delovanja ZRSZ in kadrovskih agencij ter primerljivo zakonodajo v državah EU. Že v Ustavi RS so zapisani člani, ki urejajo delovanje kadrovskih agencij in ZRSZ. Vključevanje delavcev v delovni proces pa je cilj Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), v katerem so zapisane pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. V ZDR sta zapisani pravica do svobode dela in dostojanstva pri delu, ki varujeta interese delavcev v delovnem razmerju. S tem zakonom se želi zaščititi predvsem delavca. V zakonu je natančno opredeljena prepoved diskriminacije. V poglavju z naslovom Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalce so člani, ki določajo delovanje kadrovskih agencij. Kadrovska agencija mora tako za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku pridobiti koncesijo. Šele ko koncesijo pridobi, lahko z delavci sklene pogodbo o zaposlitvi. V Sloveniji Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) ureja ukrepe na trgu dela. Zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in APZ. Ureja pa tudi druga zelo pomembna področja, kot so sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, določa izvajalce ukrepov APZ, predpisuje posamezne postopke in pogoje za uveljavljanje pravic in storitev, ureja način financiranja posameznih ukrepov ter ureja zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. V tem poglavju je predstavljeno delovanje ZRSZ, njegova temeljna dejavnost in poslanstvo. Predstavljena je tudi ureditev kadrovskih agencij.

Četrto poglavje je namenjeno predstavitvi področja aktivne politike zaposlovanja in evropske strategije zaposlovanja. Evropska strategija zaposlovanja državam članicam EU pomaga pri odpiranju novih in boljših delovnih mest. Z Lizbonsko strategijo, ki jo je sprejela EU, pa so bili postavljeni cilji za najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. V poglavju so predstavljeni tudi ukrepi APZ, ki jih je v Sloveniji pripravil ZRSZ. Gre za ukrepe na trgu dela, ki osebam pomagajo pri pridobitvi zaposlitve oziroma izboljšajo konkurenčnosti oseb na trgu dela. Ukrepi so namenjeni različnim ciljnim skupinam. Sredstva za financiranje ukrepov APZ se črpajo iz različnih virov, tako iz državnega – nacionalnega proračuna kot tudi iz sredstev ESS. ESS je glavni finančni instrument EU, ki vlaga v ljudi, saj podpira zaposlovanje. Je eden izmed skladov z najstarejšo tradicijo. V poglavju je predstavljen tudi program Progress, ki finančno podpira uresničevanje ciljev EU na področju zaposlovanja in socialnih zadev.

V petem poglavju je predstavljena fleksibilnost. Fleksibilnost imenujemo zmožnost prilaganja in odzivanja trga dela glede na trenutne razmere. Opisane so tudi najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji in EU ter način merjenja fleksibilnosti. Koncept fleksibilne varnosti primarno temelji na ideji, da si dimenziji fleksibilnosti in varnosti nista kontradiktorni. Pojem »varna prožnost« je vpeljan v evropsko javno politiko z namenom uravnoteženja dviga fleksibilnih zaposlitev s socialno in ekonomsko varnostjo. Evropska komisija je predstavila elemente, ki bi naj bili integrirani v smernice varne prožnosti, in sicer prožna in zanesljiva pogodbeno določila, strategija vseživljenjskega učenja, učinkovita aktivna politika zaposlovanja ter moderen sistem socialne varnosti.



V šestem poglavju so predstavljeni cilji in trendi zaposlovanja v Sloveniji ter na celotnem področju EU. Reševanje brezposelnosti je ena večjih nalog držav EU. V EU in tudi Sloveniji se srečujemo s pomanjkanjem ustreznih kadrov ter s staranjem prebivalstva. Možnost zaposlovanja delovne sile iz držav članic EU je zelo odprto. Kohezijska politika predstavlja skupek razvojnih aktivnosti, koordiniranih in sofinanciranih s strani EU. Njen poglavitni namen je doseganje razvojnih ciljev in skladnega regionalnega razvoja. Ena temeljnih svoboščin notranjega trga EU je prost pretok oseb. Pravico do prostega gibanja znotraj EU imajo delavci, študentje, upokojenci oziroma vsi državljani EU in njihovi družinski člani. Javna dela so ena od oblik APZ, ki jih izvaja država, da se brezposelne osebe lahko ponovno vključijo v delovni proces. Pripomorejo k znižanju brezposelnosti in vzpodbujajo socialno-ekonomski razvoj lokalnih skupnosti. Evropska strategija zaposlovanja pomaga pri odpiranju novih in boljših delovnih mest na teritoriju celotne EU. EU si je zastavila pet zelo ambicioznih ciljev, ki naj bi jih dosegla do leta 2020 - na področju zaposlovanja, raziskav in razvoja ter inovacij, izobraževanja, socialne vključenosti in podnebja/energije.

Sedmo poglavje zajema primerjave ukrepov APZ v Sloveniji z ukrepi v državah EU. Prav tako pa so podane primerjave med cilji in trendi zaposlovanja v EU. Vsaka država članica EU sledi istim ciljem na področju trga dela, kot so zmanjšanje brezposelnosti, zmanjšanje razlik med spoloma, doseganje večje stopnje delovne aktivnosti, povečanje fleksibilnega trga dela in druge. Preverila bom zastavljeno hipotezo ter podala predloge in izboljšave.

## **2 GOSPODARSKA KRIZA IN NEZAPOSLENOST**

### **2.1 GOSPODARSKA KRIZA V SVETU IN SLOVENIJI**

Beseda kriza se uporablja vse od nastanka civilizacije. V slovarju Slovenskega knjižnega jezika je kriza definirana kot stanje v gospodarstvu, ko se ugodne razmere začnejo na hitro slabšati. Finančna in gospodarska kriza trajata že od leta 2007. Nikakor pa tej krizi še ni videti konca.

Finančna in gospodarska kriza sta se začeli v ZDA s tako imenovanim »pokom nepremičninskega balona«. Cene nepremičnin so v preteklih letih zelo poskočile, kar lahko pripišemo velikemu povpraševanju po nepremičninah. Banke so denar posredovale v drugorazredne hipotekarne kredite z nizkimi obrestmi. To je pomenilo, da je lahko vsak povprečen državljani dobil visok hipotekarni kredit.

Veliko povpraševanje po nepremičninah, je sprožilo velike dobičke v gradbenih podjetjih in sorodnih panogah. Odpirala so se nova delovna mesta, kar pa je imelo za posledico, da so se gospodinjstva vedno bolj zadolževala. Zaradi dobičkonosnosti stanovanjskih gradenj, pa se je počasi ustvarila presežna ponudba nepremičnin. To pa je tudi pomenilo, da je vrednost nepremičnin pričela padati.

Hkrati s padcem vrednosti nepremičnin ter neplačevanjem hipotekarnih kreditov se je znižala tudi vrednost izvedenih finančnih instrumentov. Posledično so banke, ki so kupovale finančne instrumente, pričele negativno poslovati. Niso več uspele pridobiti svežega kapitala. Denar so si lahko izposodile samo še pri Centralni banki in državi. Tako so podjetja in posamezniki ostali brez sredstev, ki bi jim omogočila njihovo delovanje in tudi potrošnjo. Posledica vsega tega je bil padec gospodarske rasti, začela se je večati brezposelnost, vedno več podjetji se je znašlo v stečajju. Prišlo je do padca vrednostnih papirjev, povečala sta se javni in zasebni dolg.

#### **2.1.1 KRIZA V SLOVENIJI**

Kriza je močno prizadela tudi Slovenijo. Zaradi izvozne usmerjenosti Slovenije razmere v mednarodnem okolju nanjo močno vplivajo. Bruto domač proizvod (BDP) v Sloveniji upada, javnofinančni prihodki so nižji od javnofinančnih odhodkov. Posledica je negativni javnofinančni saldo, povečala pa se je tudi brezposelnost. Inflacija se je zaradi upada finančnega povpraševanja umirila.

Kriza je skoraj popolnoma izničila napredek na področju socialnega razvoja. Zaradi strukturnih slabosti slovenskega gospodarstva, ki so s krizo postala še vidnejša, je hitra povrnitev na pot gospodarskega okrevanja velik izziv. To je še posebej velik izziv zaradi poslabšanja javnih financ in dostopnosti do virov financiranja. Aktivno ukrepanje zahteva

tudi zmanjšanje pritiskov na okolje, kjer še ni prišlo do večjih premikov. K temu pa nas zavezujejo tudi obveznosti EU (UMAR, 2010).

### **2.1.2 KRIZA V EVROPSKI UNIJI**

V letu 2007 je prišlo na svetovnih finančnih trgih do krize. Ta kriza pa se samo še pogloblja. V letu 2008 se je kriza začela kazati tudi po vsej EU. V EU je vedno več držav, ki se prekomerno zadolžujejo ter bodo potrebovale pomoč. EU je takoj sprejela evropski načrt za oživitev gospodarstva in odziv na finančno krizo. Ta kriza je pustila močne posledice tudi v gospodarstvu EU.

Zaradi zmanjšanja posojilne aktivnosti, znižanja cen nepremičnin in padanja borznih tečajev se je omajalo zaupanje potrošnikov, kar je pomenilo, da sta se njihova potrošnja in vlaganja zmanjšala. Podjetja so prejela manj naročil, kar je pripeljalo do povečanja števila brezposelnih. Večje število brezposelnih pa pomeni tudi večje finančne težave številnih gospodinjstev. V številnih dejavnostih, kot sta gradbeništvo in avtomobilska industrija, se je stanje na trgu poslabšalo (Komisija Evropske skupnosti, 2011).

Obnovitev zaupanja na finančnih trgih in omejitev posledic finančne krize v gospodarstvu sta najpomembnejša cilja, ki si ju je EU zadala. Niz ukrepov, ki jih je oblikovala, je namenjenih za podporo aktivnostim držav članic. Seveda so države članice pripravile nacionalne načrte za odziv na finančno krizo ter za oživitev gospodarstva.

Tabela 1: Brezposelnost

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>EU-27</b>	8.7	8.5	8.9	9.0	9.1	9.0	8.2	7.2	7.1	9.0	9.6
<b>Euro area</b>	8.5	8.1	8.4	8.8	9.0	9.1	8.5	7.6	7.6	9.6	10.1
<b>Belgium</b>	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3
<b>Bulgaria</b>	16.4	19.5	18.2	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.2
<b>Czech Republic</b>	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3	4.4	6.7	7.3
<b>Denmark</b>	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.3	6.0	7.4
<b>Germany</b>	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	11.2	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1
<b>Estonia</b>	13.6	12.6	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7	5.5	13.8	16.9
<b>Ireland</b>	4.2	3.9	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3	11.9	13.7
<b>Greece</b>	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6
<b>Spain</b>	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1
<b>France</b>	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5	9.7
<b>Italy</b>	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4
<b>Cyprus</b>	4.9	3.8	3.6	4.1	4.7	5.3	4.6	4.0	3.6	5.3	6.5
<b>Latvia</b>	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	6.0	7.5	17.1	18.7
<b>Lithuania</b>	16.4	16.5	13.5	12.5	11.4	8.3	5.6	4.3	5.8	13.7	17.8
<b>Luxembourg</b>	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.5
<b>Hungary</b>	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2
<b>Malta</b>	6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	7.2	7.1	6.4	5.9	7.0	6.8
<b>Netherlands</b>	3.1	2.5	3.1	4.2	5.1	5.3	4.4	3.6	3.1	3.7	4.5
<b>Austria</b>	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8	4.4
<b>Poland</b>	16.1	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6	7.1	8.2	9.6
<b>Portugal</b>	4.0	4.1	5.1	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1	7.7	9.6	11.0
<b>Romania</b>	7.3	6.8	8.6	7.0	8.1	7.2	7.3	6.4	5.8	6.9	7.3
<b>Slovenia</b>	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3
<b>Slovakia</b>	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1	9.5	12.0	14.4
<b>Finland</b>	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4
<b>Sweden (1)</b>	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.4
<b>United Kingdom</b>	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8
<b>Croatia</b>	:	:	14.8	14.2	13.7	12.7	11.2	9.6	8.4	9.1	11.8
<b>Turkey</b>	:	:	:	:	:	9.2	8.7	8.8	9.7	12.5	10.7
<b>Norway</b>	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.1	3.5
<b>Japan</b>	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1
<b>United States</b>	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6

(1) Break in series, 2001.  
Source: Eurostat (une\_rt\_a)

Vir: Eurostat (2012)

### 2.1.3 KRIZA V SVETU

Finančna in gospodarska kriza, ki se je pričela v Ameriki, nam dokazujeta, da lahko tudi velika svetovna gospodarstva zelo hitro zaidejo v krizo.

Kriza, ki je zamajala finančni trg v ZDA, je sprožila padec ključnih borznih indeksov od Amerike do Azije, znižala je vrednost dolarja v primerjavi z evrom, s čimer je blago iz evro območja manj konkurenčno. Kriza je zmanjšala tudi cene nepremičnin tako v Ameriki, posledično tudi v Evropi. Zmanjšalo se je tudi povpraševanje po njih, kar je tudi posledica težjega dostopa do posojil.

Kriza je nekatere centralne banke pripravila, da so intervenirale s finančnimi injekcijami ter spremenile svoje cilje v zvezi s spreminjanem temeljne obrestne mere. Tudi banke v EU so se pričele soočati z večjimi izgubami. V EU so se znižala konjunktorna pričakovanja finančnih strokovnjakov na področju bančništva, zavarovalništva, v velikih podjetjih so se znižala naročila, ter posledično tudi zaposlovanje. Vse skupaj je vplivalo na bistveno znižanje gospodarske rasti (Štibler, 2008, str. 19 – 23).

Finančna kriza v ZDA in v EU je omogočila vzpon Kitajski, ki je postala tretje največja svetovno gospodarstvo. Njeno gospodarstvo vsako leto zraste za 9 %. Kitajska pričakuje večjo vlogo pri spopadu s krizo. Kitajski voditelji želijo poiskati rešitve za nastale probleme, želijo tudi ugotoviti, kako je do njih prišlo, da bi se lahko podobnim problemom v prihodnje izognili.

Domneva se, da se vloga ZDA v svetovnem gospodarstvu zmanjšuje, ta položaj pa bi naj prevzela Kitajska. Zdi se, da finančna kriza ponuja Kitajski zlato priložnost za okrepitev tega trenda (Nato, 2009).

#### **2.1.4 UKREPI ZOPER KRIZO**

Evropski svet je pozval Evropsko komisijo k zagotavljanju pomoči državam, ki so se znašle v krizi. V zelo hudih težavah je Grčija, prav tako pa tudi že Italija. Celotno evro območje se sooča s krizo, zato so finančni ministri EU dosegli dogovor o vzpostavitvi sistema za zagotovitev stabilnosti evra.

Voditelji vseh držav se zavedajo, da se je na krizo treba odzvati složno ter s skupnimi močmi; to pomeni tako na evropski kot tudi mednarodni ravni. Seveda pa se je treba na krizo odzvati tudi na nacionalni ravni.

Vlada RS je zato sprejela Strategijo izhoda iz gospodarske in finančne krize, s katero si prizadeva, da v čim krajšem času spodbudi gospodarsko aktivnost. Ti ukrepi so večinoma kratko- in srednjeročni, glede na ciljno področje pa jih je mogoče razdeliti na naslednje skupine (STA, 2011):

- ukrepi za pomoč gospodarstvu,
- ukrepi za pomoč finančnemu sektorju,
- ukrepi za pomoč prebivalstvu,
- varčevalni ukrepi za stabilizacijo javnih financ,
- ukrepi za povečanje pritoka sredstev v proračun.

Prav tako pa se je vlada lotila tudi strukturnih reform, ki bi naj učinkovali bolj dolgoročno in omogočila povečanje konkurenčnosti ter seveda tudi nadaljnji razvoj države. Glavne sprejete spremembe so (STA, 2011):

- reforma upravljanje javnih institucij,
- reforme trga dela,
- reforme socialnovarstvenih prejemkov,
- ukrepi za ohranitev stabilnosti evra,
- povečanje konkurenčnosti gospodarstva,
- prilagoditve v prometni in energetskei infrastrukturi.

Med drugim pa bi se naj še sprejele (STA, 2011):

- pokojninska reforma,
- zdravstvena reforma,

- kmetijska reforma.

Javnomnenjska raziskava, ki jo dvakrat letno izvede EU, kaže, da so Evropejci vedno bolj optimistični glede pričakovanega gospodarskega razvoja. Raziskava Eurobarometra tudi potrjuje, da EU postopoma izhaja iz krize. Pričakuje se, da bodo institucije EU in nacionalne vlade še naprej obvladovale skupni izzivi ohranjanja rasti in ustvarjanja novih delovnih mest (Evropska komisija, 2011).

## **2.2 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI PO IZBRANIH DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE (2006 DO 2010)**

Brezposelnost je poleg inflacije najbolj pereč problem današnjih gospodarstev. Povzroča politične, ekonomske ter psihološke probleme. Z ekonomskega vidika je nezaželena, ker je BDP manjši, kot bi bil, če bi vsi zmožni za delo lahko delali. Brezposelnost povzroča tudi psihološke probleme, kot so depresija, agresivnost, odvečnost, kar privede do socialnih problemov, kot so alkoholizem in kriminal. O političnem problemu govorimo, kadar bi neka vlada dopuščala visoko brezposelnost, s tem pa bi odbijala naklonjenost volivcev.

Po opredelitvi resolucije ILO so brezposelne osebe vse tiste, ki so ali so bile v določenem obdobju brez dela, brez plačane zaposlitve, so na razpolago za delo, kar pomeni da so na voljo za plačano delo, so iskale delo, kar pomeni, da so v zadnjem obdobju imele določene aktivnosti za pridobitev dela.

Ker se nahajamo v obdobju, ko je svetovno gospodarstvo zajela velika kriza, je prav ta povzročila zaskrbljujoče spremembe na trgu dela. Kriza je vlade posameznih držav privedla do tega, da morajo vedno več denarja investirati v zaščito delovnih mest, v odpiranje novih delovnih mest in v stabilnost gospodarstva. Statistike namreč kažejo, da brezposelnost narašča. Preprečevanje množičnega odpuščanja in nadaljevanja naraščanja brezposelnosti mora postati prednostna naloga v vseh državah članicah EU.

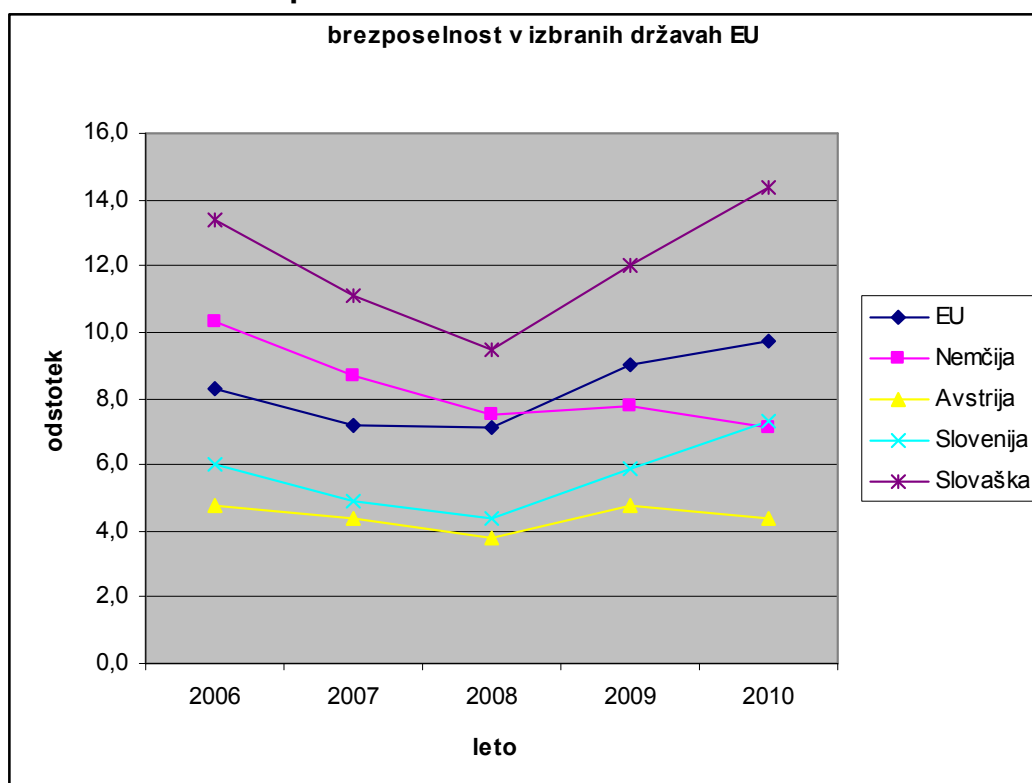
Za gospodarstvo pomeni brezposelnost enega največjih izzivov. Brezposelnost prinaša ekonomske in socialne težave. Ekonomske težave se pojavijo zaradi neizkoriščenih virov, kar pomeni, da se je treba odpovedati vsem storitvam in dobrinam, ki bi jih lahko brezposelni delavci proizvedli. Zaradi znižanja življenjske ravni pa se pojavijo socialne težave. Vlade posameznih držav poskušajo ukrepati z različnimi programi, da bi se izognili negativnim posledicam. Tako ima vsaka država svoje ideje, kako ukrepati proti brezposelnosti.

**Tabela 2: Registrirana brezposelnost v izbranih državah EU od 2006 do 2010**

	2006	2007	2008	2009	2010
EU	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7
Nemčija	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1
Avstrija	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Slovenija	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3
Slovaška	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4

Vir: Eurostat (2012)

**Graf 1: Brezposelnost v izbranih državah EU od 2006 - 2010**



Vir: Eurostat (2012)

Za primerjavo gibanja brezposelnosti v EU, sem izbrala Avstrijo, Nemčijo, Slovaško in Slovenijo. Najmanjšo brezposelnost Avstrija ima Avstrija, tabela 1. V Avstriji prav tako ni bilo velikih odstopanj v brezposelnosti med leti 2006 in 2010. Stopnja brezposelnosti se giblje nad 4 odstotki, samo v letu 2008 je opaziti padec brezposelnosti pod 4 odstotki.

Najvišja stopnja brezposelnosti ter prav tako najvišja odstopanja, zaznamo pri Slovaški. V primerjanem obdobju je moč zaznati najnižjo stopnjo brezposelnosti prav tako v letu 2008, ko je le ta padla pod 10 odstotkov. Pred tem je bila stopnja brezposelnosti krepko nad 10 odstotki, v letu 2010 pa se je le ta zvišala nad 14 odstotkov.

V Nemčiji zaznamo od leta 2006 precejšen padec brezposelnosti, saj je v letu 2006 znašala brezposelnost več kot 10 odstotkov, v letu 2010 pa brezposelnost padla pod 8 odstotkov.

V primerjavi z navedenimi državami je Slovenija v ugodnem položaju. Naša stopnja brezposelnosti ni v omenjenih letih nikoli prestopila meje 8 odstotkov. Tako kot v večini držav je bila najnižja leta 2008, kar pomeni pred gospodarsko in finančno krizo, ki je v letu 2008 »doletela« EU.

### **2.2.1 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI V NEMČIJI**

Nemčija je največje nacionalno gospodarsko območje v Evropi. Je druga največja izvoznica, in na četrtem mestu po vrednosti BDP.

Povečanje brezposelnosti ob koncu leta 2008, se je nekje sredi leta 2009 umirilo. Trg dela je v Nemčiji zelo razvit. Stopnja brezposelnosti je v letu 2010 znašala 7,4 odstotkov. V letu 2011 se je komaj oktobra, po 27 mesecih, stopnja brezposelnosti ponovno znižala na 7 odstotkov, v decembru 2011 pa je ponovno zrasla na 7,2 odstotkov. V septembru 2011 je znašala 6,9 odstotkov. Če pogledamo celotno Nemčijo se je v tem času brezposelnost zvišala na vzhodu in znižala na zahodu.

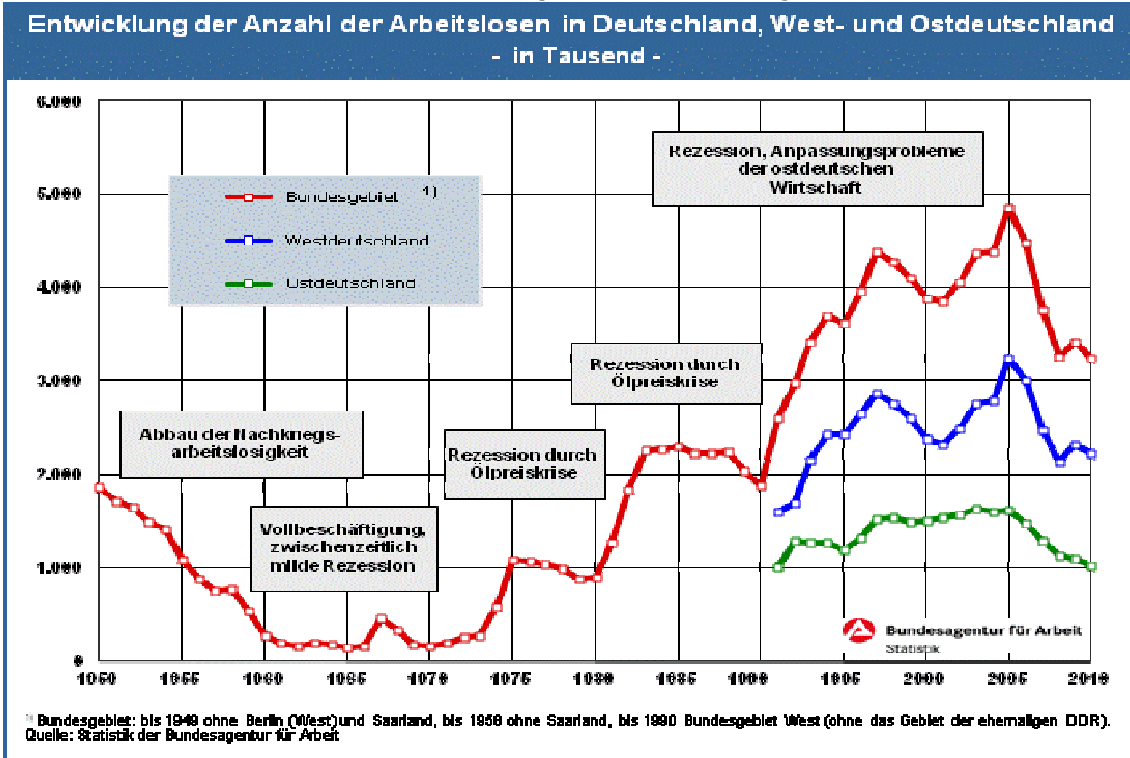
Da je v letu 2009 prišlo do skromnega ukinjanja delovnih mest, je posledica ukrepov, ki so jih podjetja pričela izvajati. Podjetja so namesto odpuščanja presežne delovne sile, krajšale delovni čas. Večja fleksibilnost je dala trgu dela večjo obstojno moč v času krize, vendar so kljub temu morali tudi odpuščati. Tako so veliki koncerni in podjetja v Nemčiji v letu 2009 ukinili približno 45.354 delovnih mest.

Večja stopnja brezposelnosti v Nemčiji je v njenem vzhodnem delu, kjer je bila v letu 2010 (marec) približno 13,5 odstotkov. V istem obdobju pa je bila v zahodnem delu Nemčije brezposelnost nižja ter je znašala 7,2 odstotkov .

Ekonomisti opozarjajo, da bi nemško gospodarstvo lahko zašlo v recesijo, kar bi pomenilo povečanje stopnje brezposelnosti. Zaradi krize slabijo posli v posameznih podjetjih. Manjše so tudi možnosti za najemanje kreditov, saj ni dovolj zaupanja v finančne trge. Zmanjšuje se oddaja naročil, tako da v nekaterih panogah nazaduje proizvodnja. Nemško gospodarstvo je precej odvisno od izvoza. To bi lahko pripeljalo do ukinjanja delovnih mest v temeljnih nemških panogah, kot sta avtomobilska in strojna industrija.



**Graf 2: Brezposelnost v Nemčiji**



Vir: Zvezna agencija za zaposlovanje (2012)

## 2.2.2 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI V AVSTRIJI

Avstrijo označujejo kot dobro visoko razvito članico EU, ki ima tržno gospodarstvo in visok standard. Avstrijsko gospodarstvo se ponaša z dobro storitveno dejavnostjo. Država ima dobro razvito gradbeništvo, proizvodnjo industrijskih strojev, proizvodnjo lesa in papirja. Glavna storitvena dejavnost pa se vrti okoli turizma.

Avstrija ima s 4,1 odstotkov v oktobru 2011, najnižjo stopnjo brezposelnosti med vsemi 27 članicami EU.

V letu 2006 je imela Avstrija 4,5 odstotno stopnjo brezposelnosti, ki se je v naslednjih letih nato še zniževala. Najnižja je bila v aprilu in maju 2008, ko je znašala samo 3,5 odstotkov. V naslednjih mesecih, pa se je pričela stopnja brezposelnosti zviševati ter je svoj vrh dosegla oktobra 2009, ko je znašala 5,9 odstotkov. Po tem času pa se je brezposelnost pričela ponovno zniževati.

**Graf 3: Brezposelnost v Avstriji**



Vir: statistika Avstrija (2012)

### 2.2.3 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI NA SLOVAŠKEM

Eno izmed najpomembnejših vprašanj na Slovaškem je vprašanje dolgotrajne brezposelnosti. Konec leta 2010 je stopnja brezposelnost prekoračila 14 odstotkov. Najvišja stopnja brezposelnosti je bila na Slovaškem v letu 2000. Julija 2000 je bila kar 19,5 odstotna. Konec decembra 2006 pa je stopnja brezposelnosti znašala 12 odstotkov, graf 4. V letih 2007 in 2008 je stopnja brezposelnosti padla na 8,8 odstotkov.

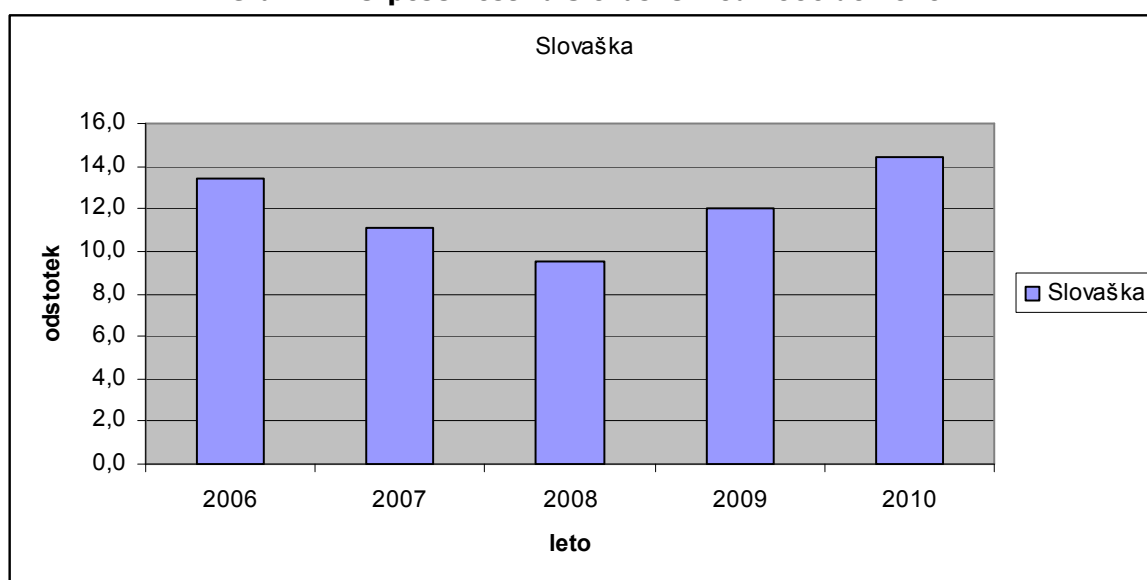
S pričetkom gospodarske krize, ki je močno prizadela tudi države EU, je na Slovaškem stopnja brezposelnosti pričela ponovno strmo naraščati. Marca 2010 je dosegla kar 14,7 odstotkov. Po tem času, pa je brezposelnost ponovno nekoliko padla. Ob koncu leta 2010 je znašala 14 odstotkov, graf 4. Slovaška je po stopnji brezposelnosti visoko nad povprečjem EU.

Višjo stopnjo brezposelnosti imajo trenutno samo Španija, Grčija, Latvija, Litva in Irska. Vzrok za tako visoko brezposelnost je gospodarska kriza, ki je zajela celotno Evropo. Poleg odpuščanj v zasebnih podjetjih, pa je bilo odpuščenih tudi veliko delavcev iz javnih podjetij.

Glavni razlog visoke stopnje dolgotrajno brezposelnih je v tem, da jih večina raje prejema denarne socialne pomoči, kot pa da bi delali. Razlika med minimalno plačo in denarno socialno pomočjo je minimalna. Država upa, da bo s pomočjo Evropske strategije 2020 odpravila ta problem. Vlada se ukvarja s vprašanjem kako motivirati osebe za zaposlitev ter z zmanjšanjem dolgotrajno brezposelnih oseb. Tako kot v drugih državah EU, je stopnja brezposelnosti na Slovaškem odvisna od trenutne gospodarske situacije v Evropi in svetu, od odpiranja novih delovnih mest tako v industriji kot v storitveni dejavnosti.

Slovaška vlada načrtuje, da bi se lotili individualne obravnave dolgotrajno brezposelnih oseb, da bi uvedli tako imenovani »notranji trg dela«, ki bi bil nekakšna kombinacija prejemanja denarne socialne pomoči in zaposlitve za krajši delovni čas. Spodbudili pa bi naj tudi delodajalce, da bi zaposlovali dolgotrajno brezposelne osebe, za njih pa bi plačevali nižje prispevke. Ali bodo ti ukrepi, ki jih je sprejela vlada, dobri pa bo pokazal čas.

**Graf 4: Brezposelnost na Slovaškem od 2006 do 2010**



Vir: Eurostat (2012)

### 2.3 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI V SLOVENIJI (2006 DO 2010)

Stopnja registrirane brezposelnosti<sup>1</sup> in anketne brezposelnosti<sup>2</sup>, se je v Sloveniji v zadnjih letih zaradi zaostrenih gospodarskih razmer povečevala, vendar pa ostaja nižja od povprečja EU.

Stopnja anketne brezposelnosti se je od tretjega četrletja 2008, ko je dosegla najnižjo raven 4,0 odstotkov, do četrtega četrletja 2010 povečala že na 7,8 odstotkov. To je bilo za 1,4 odstotka več kot leta 2009. Kljub rasti v letu 2010 je bila stopnja anketne brezposelnosti po razpoložljivih podatkih še naprej nižja kot v povprečju v EU in evrskega območja. Tudi stopnja registrirane brezposelnosti se je od septembra 2008 zviševala. Takrat je dosegla do sedaj najnižjo raven po letu 1990, to je 6 odstotkov. Ob koncu leta 2009 je bila 10,3 odstotna, ob koncu leta 2010 pa že 11,8 odstotna (UMAR, 2011).

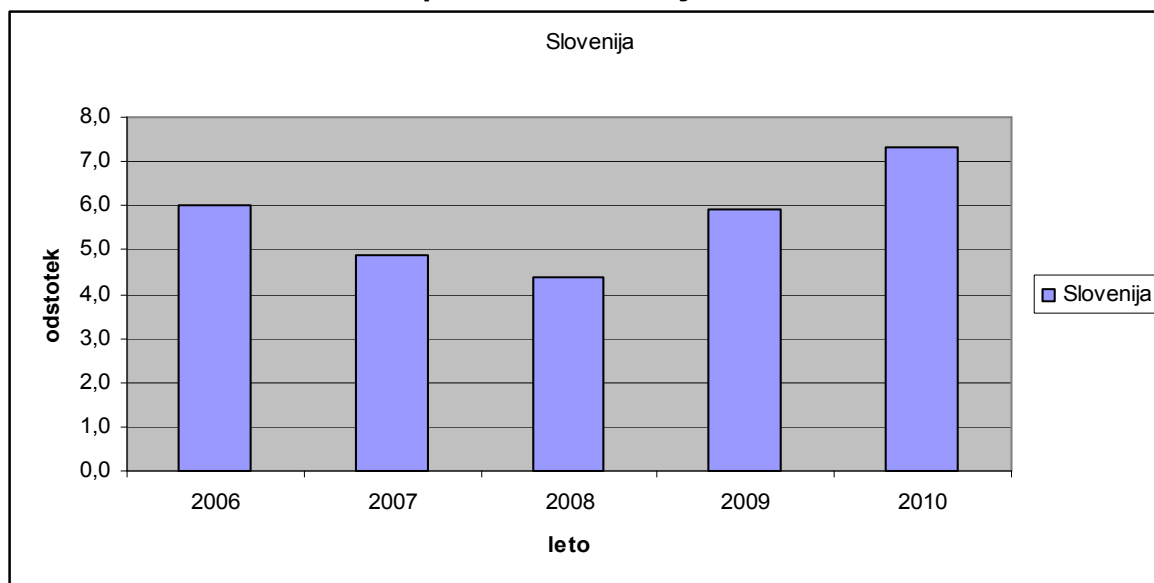
1 Statistični urad Republike Slovenije, osebe, ki so prijavljene na ZRSZ in ki ustrezajo vsem merilom brezposelnosti, določenimi s strani ZUTD

2 Statistični urad Republike Slovenije, osebe, ki so po mednarodno primerljivih kriterijih (Mednarodna organizacija dela) brezposelne. Merjena so s pomočjo Ankete o delovni sili

Število registriranih brezposelnih oseb je decembra 2010 doseglo najvišjo raven po marcu 2000, to je 110.021 oseb. Medletno povečanje povprečnega števila brezposelnih pa je bilo v letu 2010 manjše kot v letu 2009. Ob koncu decembra 2010 je bilo registriranih 13,8 odstotkov brezposelnih oseb. Povečalo se je tudi število anketno brezposelnih oseb, to je na 76.000 oseb (UMAR, 2011).

V povprečju je bila leta 2010 stopnja brezposelnosti 10,7 odstotkov. Oktobra 2011 je znaša stopnja brezposelnosti 7,9 odstotkov. Ob koncu leta 2011 je bilo na ZRSZ prijavljenih 112.754 brezposelnih oseb (ZRSZ, 2011).

**Graf 5: Brezposelnost v Sloveniji od 2006 - 2010**



Vir: Eurostat (2012)

Ob koncu leta 2010 je bilo 110.021 oseb brezposelnih, tabela 3. Brezposelnih je bilo več moških kakor žensk. Od meseca januarja do decembra se je število višalo. Tako je bilo v januarju 2010 52.362 brezposelnih moških in 47.229 žensk. Ob koncu leta 2010 pa je število brezposelnih med moškimi poraslo na 58.842 in med ženskami na 51.211. V letu 2010 je bilo najmanj brezposelnih moških meseca septembra, ko je bilo registriranih 50.247 brezposelnih oseb. Najmanj registriranih brezposelnih oseb med ženskami pa je bilo tega leta v mesecu marcu, 46.625 oseb.

**Tabela 3: Registrirana brezposelnost po spolu 2010**

Stopnja izobrazbe	jan.	feb.	mar.	apr.	maj	jun.	jul.	avg.	sep.	okt.	nov.	dec.
moški	52.362	52.763	52.268	52.317	51.709	51.373	50.888	50.925	50.247	52.870	54.329	58.810
ženske	47.229	47.021	46.625	46.999	46.692	46.814	47.518	48.107	47.661	49.813	49.502	51.211
<b>Skupaj</b>	<b>99.591</b>	<b>99.784</b>	<b>98.893</b>	<b>99.316</b>	<b>98.401</b>	<b>98.187</b>	<b>98.406</b>	<b>99.032</b>	<b>97.908</b>	<b>102.683</b>	<b>103.831</b>	<b>110.021</b>

Vir: ZRSZ (2011)

### 2.3.1 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI PRED KRIZO

Pred svetovno gospodarsko in finančno krizo je bila stopnja brezposelnosti v večini evropskih držav precej nižja kot je sedaj.

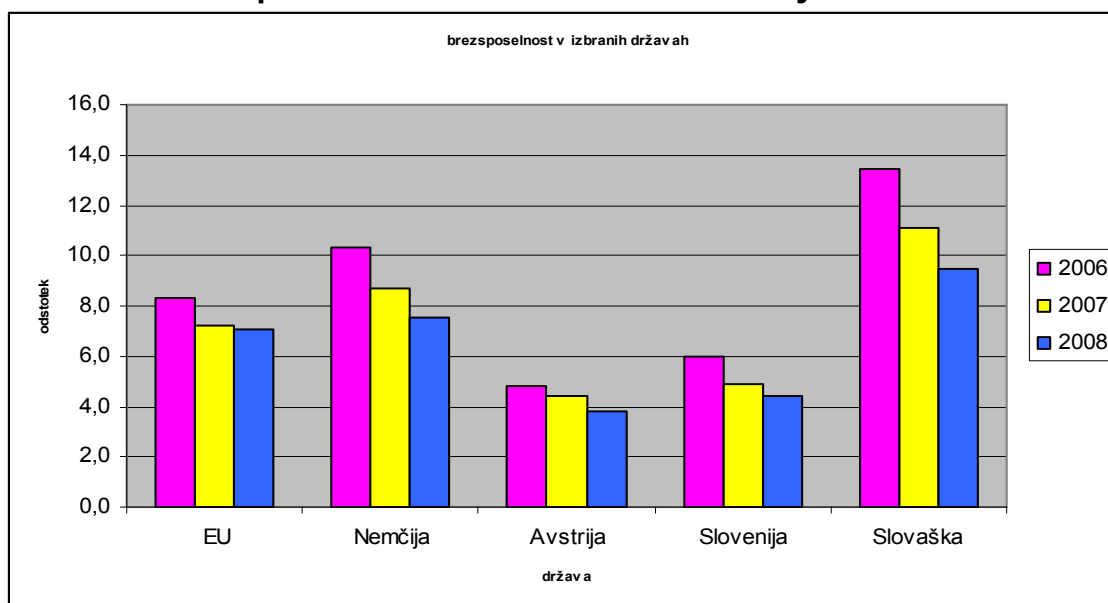
Med letom 2000 in 2007 se je stopnja brezposelnosti v Sloveniji gibala med 6,2 odstotki in 4,2 odstotki. Najnižja je bila v oktobra in novembra 2008, ko je znašala 4,2 odstotkov.

V Nemčiji se je v tem času stopnja brezposelnosti gibala med 7,8 odstotkov in 7,3 odstotkov. Najvišja stopnja brezposelnosti je bila v maju 2005, ko se je povzpela do 11,4 odstotke, nakar je začela padati, ter je konec leta 2008 bila 7,3 odstotna.

Avstrija ima v času pred krizo in sedaj v času krize, kar konstantno stopnjo brezposelnosti. V letu 2000 je stopnja brezposelnosti znašala 3,5 odstotke, v začetku leta 2008 pa 4 odstotke.

Slovaška je v času od julija 2000, ko je stopnja brezposelnosti znašala 19,5 odstotkov, uspela brezposelnost znižati kar za več kot 10 odstotkov. Tako je v oktobru 2008 znašala stopnja brezposelnosti 8,8 odstotkov.

**Graf 6: Brezposelnost v izbranih državah EU v obdobju od 2006 - 2008**



Vir: Eurostat (2012)

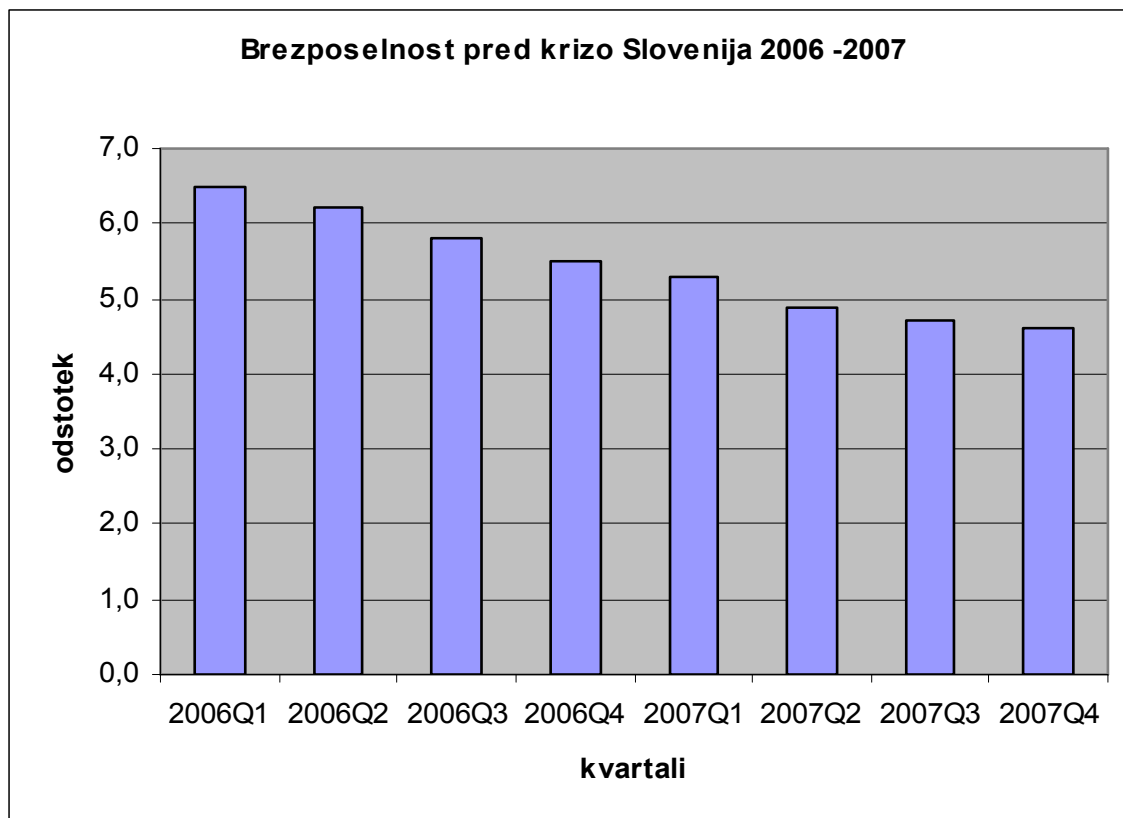
Če podatke pogledamo nekoliko drugače, po kvartalih, je v prvem kvartalu leta 2006 bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji precej ugodna. Brezposelnih je bilo 6,5 odstotkov oseb, graf 7. V naslednjih mesecih se je stopnja brezposelnosti še zniževala ter je ob koncu zadnjega kvartala 2006 dosegla 5,5 odstotno stopnjo brezposelnosti. Prav tako ugodno je

bilo tudi leto 2007, saj se je tudi v tem letu stopnja brezposelnosti še dodatno znižala ter je ob koncu četrtega kvartala 2007 znašala samo 4,6 odstotke.

Če primerjamo podatke s podatki drugih držav, Avstrije, Nemčije in Slovaške, je bila Slovenija po stopnji brezposelnosti pred krizo v relativno zelo ugodnem položaju. Naša stopnja brezposelnosti je bila prav tako tudi pod povprečjem brezposelnosti EU.

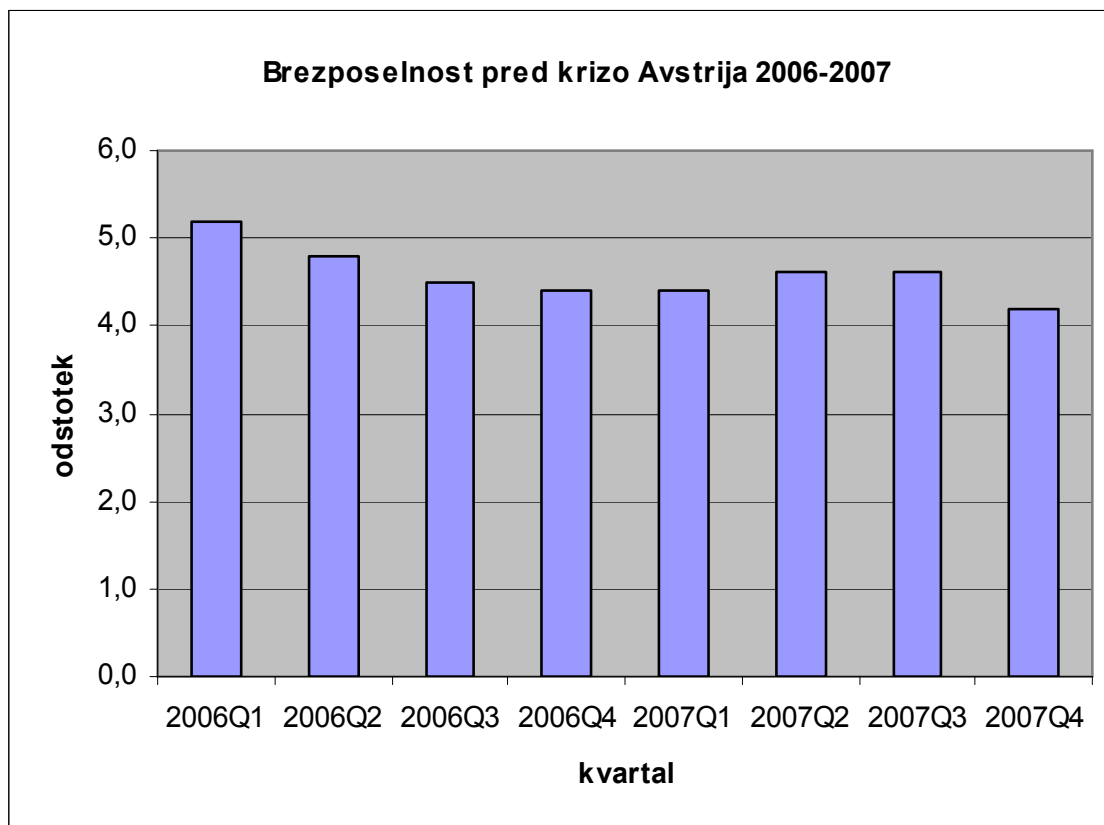
Med primerjanimi državami je imela samo Avstrija nižjo stopnjo brezposelnosti že v obdobju pred gospodarsko in finančno krizo. V prvem kvartalu leta 2006 je bila stopnja brezposelnosti v Avstriji 5,2 odstotna, graf 8. V naslednjem obdobju se je brezposelnost še zniževala ter konec leta 2007 dosegla 4,2 odstotkov. Stopnja brezposelnosti je v Avstriji zelo nizka, je med državami, ki imajo najnižjo oziroma najugodnejšo stopnjo brezposelnosti.

**Graf 7: Brezposelnost v Sloveniji 2006 - 2007**



Vir: Eurostat (2012)

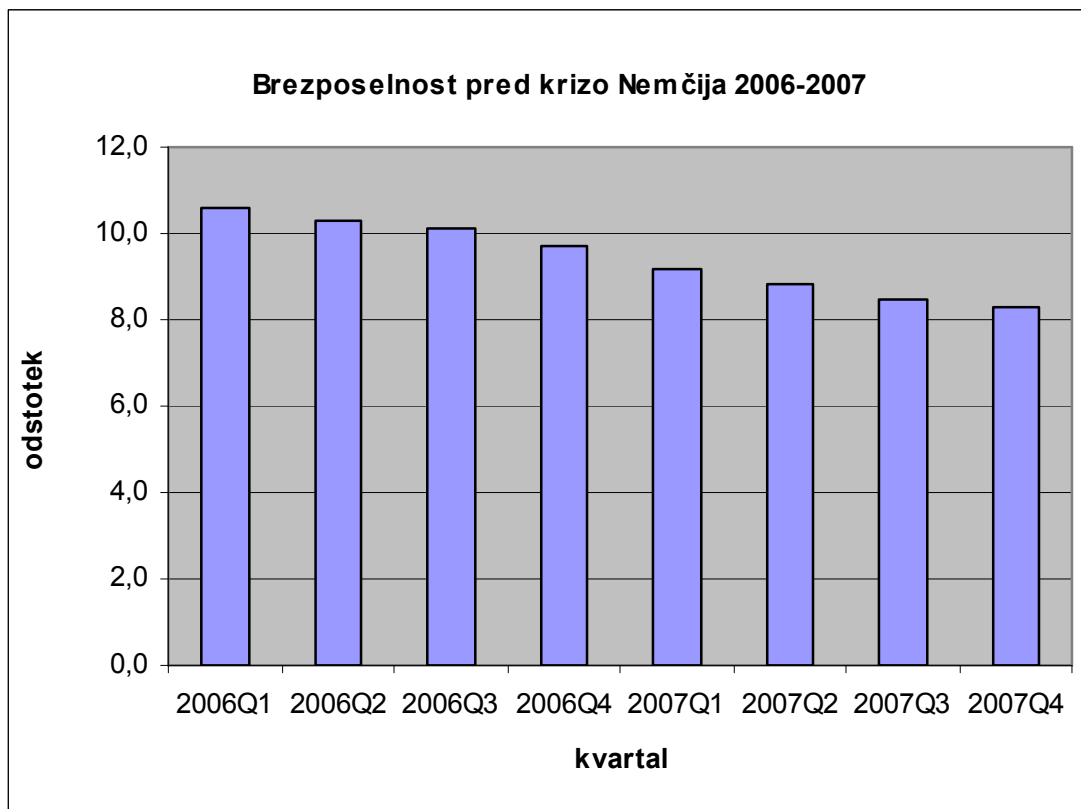
**Graf 8: Brezposelnost v Avstriji 2006 – 2007**



Vir: Eurostat (2012)

V letu 2008 se je Nemčija srečevala kar s precejšnjo stopnjo brezposelnosti, ki je znašala 10,6 odstotkov. V naslednjih mesecih se je pričela stopnja brezposelnosti zniževati ter je ob koncu leta 2006 znašala 9,7 odstotkov. Tudi v letu 2007 je Nemčija zabeležila ugodno gospodarsko rast, kar je imelo za posledico še dodatno zniževanje stopnje brezposelnosti. Tako je konec leta 2007 stopnja brezposelnosti pristala na 8,3 odstotkov, kar je za tako veliko državo zelo ugodno, graf 9. Nemčija se že vse od združitve »zahodne« in »vzhodne« Nemčije spopada z uravnoteženjem brezposelnosti. Na vzhodu države je višja stopnja brezposelnosti kakor na zahodu države.

**Graf 9: Brezposelnost v Nemčiji 2006 – 2007**

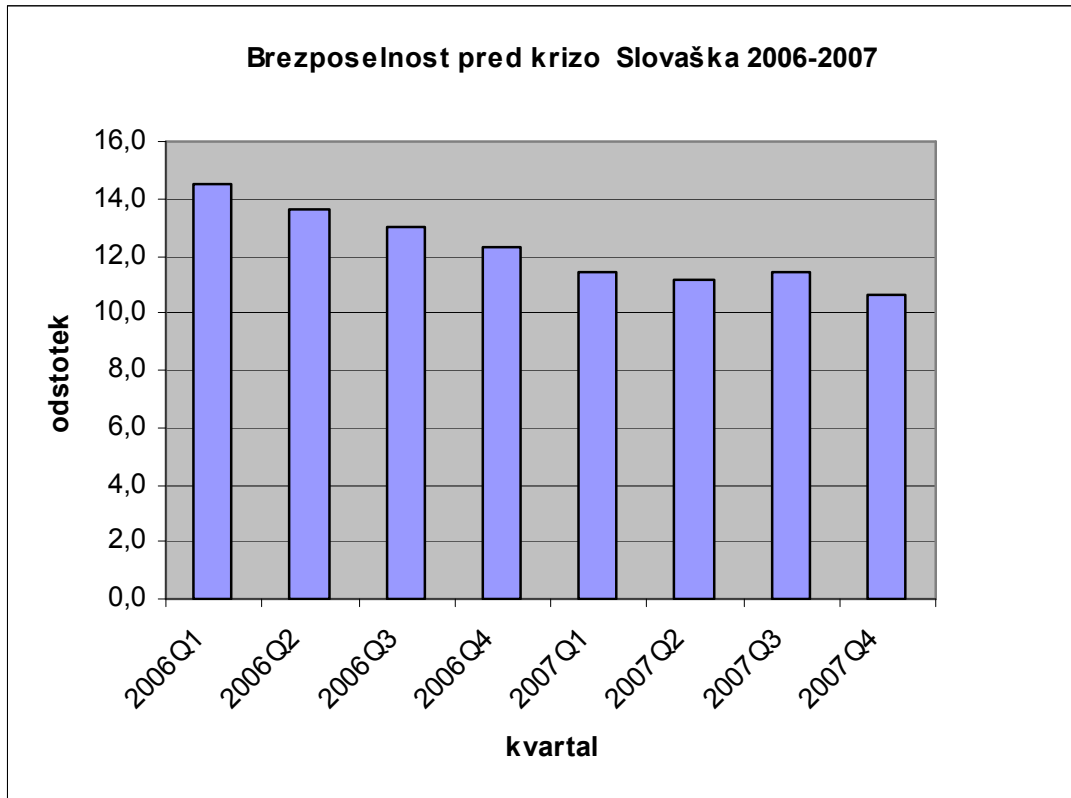


Vir: Eurostat (2012)

Slovaška je med državami, ki so se tudi v času pred gospodarsko in finančno krizo spopadale z visoko stopnjo brezposelnosti. V prvem četrtnetu 2006 je bila stopnja brezposelnosti 14,5 odstotkov, graf 10. Ta se je v naslednjih mesecih sicer zniževala, vendar je kljub temu ob koncu leta 2007 znašala 10,6 odstotkov, kar je bilo še zmeraj nad evropskim povprečjem. Stopnja brezposelnosti na Slovaškem ni najvišja v Evropski uniji, višja je v Španiji 20,1 odstotkov, Latviji 18,7 odstotkov, Litvi 17,8 odstotkov in Estoniji 16,9 odstotkov.



**Graf 10: Brezposelnost na Slovaškem 2006 – 2007**



Vir: Eurostat (2012)

### **2.3.2 GIBANJE NEZAPOSLENOSTI V KRIZI**

V letu 2007 ko je prišlo na svetovnih finančnih trgih do krize, je bila stopnja brezposelnosti v državah EU nižja kot je sedaj. V letu 2008 ko se je kriza začela kazati tudi po vsej EU, se je stopnja brezposelnosti pričela zviševati.

V letu 2008 je bila v oktobru stopnja brezposelnosti v Sloveniji 4,2 odstotna. Zviševala se je do januarja 2011, ko je bila 8,1 odstotna. V naslednjih mesecih pa je nekoliko padla in je znašala v oktobru 2011 7,9 odstotkov.

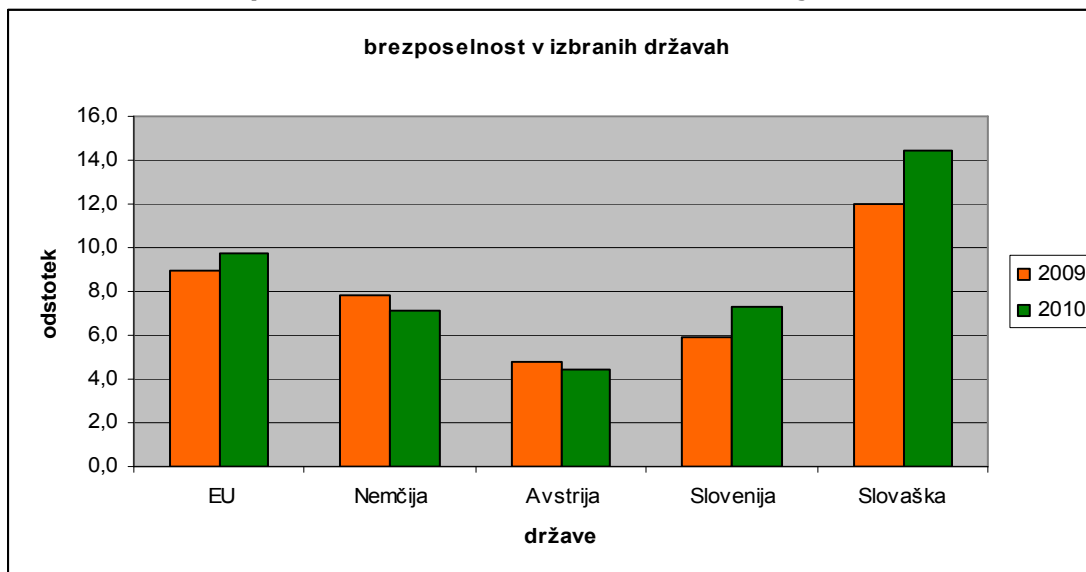
Nemčija je imela v oktobru 2008 7,1 odstotno stopnjo brezposelnosti, ki je rasla do julija 2009, ko je znašala 8 odstotka. V letu 2010 in 2011 pa je stopnja brezposelnosti pričela padati in je oktobra 2011 znašala 5,5 odstotkov.

V Avstriji kakšnih drastičnih padcev brezposelnosti ni bilo. Aprila 2008 je znašala stopnja brezposelnosti 3,5 odstotkov, do oktobra 2009 je še nekoliko rasla in pristala pri 5,1 odstotkov, nato pa se je začela zniževati in je oktobra 2011 znašala 4,1 odstotkov.

Na Slovaškem pa je bila situacija precej drugačna kot v Avstriji in Nemčiji. Oktobra 2008 je bila stopnja brezposelnosti 8,8 odstotna. Do februarja 2010 je sunkovito poskočila do

14,7 odstotkov, v letu 2011 pa je začela počasi upadati in je v oktobru 2011 znašala 13,6 odstotkov.

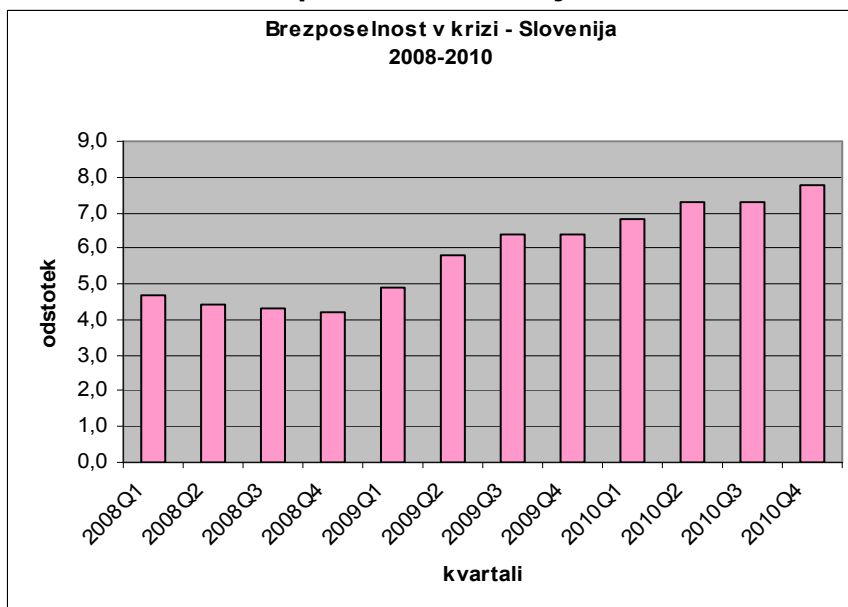
**Graf 11: Brezposelnost v izbranih državah EU v obdobju od 2009 - 2010**



Vir: Eurostat (2012)

V letu 2008, ko je gospodarska in finančna kriza zajela tudi EU, smo imeli v Sloveniji precej nizko stopnjo brezposelnosti, 4,7 odstotno, graf 12. V letu 2008 je ta stopnja še padala, saj se posledice krize pri nas še niso odražale. Konec leta je bila zabeležena 4,2 odstotna brezposelnost. V letu 2009 pa so se pričele kazati posledice prihajajoče krize. V prvem četrtletju leta 2009 je stopnja brezposelnosti porasla na 4,9 odstotkov. V naslednjih mesecih se je brezposelnost še stopnjevala ter je ob koncu leta 2010 dosegla več kot 7 odstotkov, graf 11, kar pa je še vedno manj kot je povprečje v EU, graf 11.

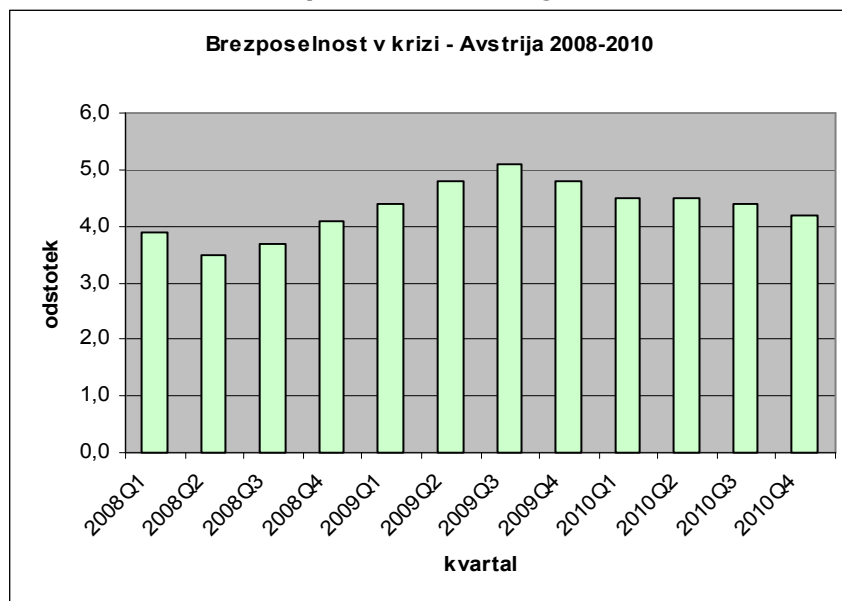
**Graf 12: Brezposelnost v Sloveniji 2008 – 2010**



Vir: Eurostat (2012)

V Avstriji je slika brezposelnosti nekoliko drugačna kot v večini držav EU. Avstrija je relativno stabilna država, tako da se stopnja brezposelnosti ni bistveno spreminjala glede na gospodarsko in finančno krizo. V začetku leta 2008 je bila nižja od 4 odstotkov, graf 13 ter je v naslednjih mesecih še padala. Nekoliko je porasla konec leta 2008, vendar se je ustavila pri 4,1 odstotku. V letu 2009 in 2010 je stopnja brezposelnosti nihala, vendar je bila najvišja v tretjem četrletju leta 2009 ko se je zvišala malo nad 5 odstotkov, v naslednjih mesecih pa pričela ponovno padati. Avstrija tudi ob koncu leta 2010 ni imela visoke stopnje brezposelnosti, je država v EU z najnižjo stopnjo brezposelnosti. Nižjo ima v Evropi samo še Norveška, ki pa za enkrat še ni članica EU.

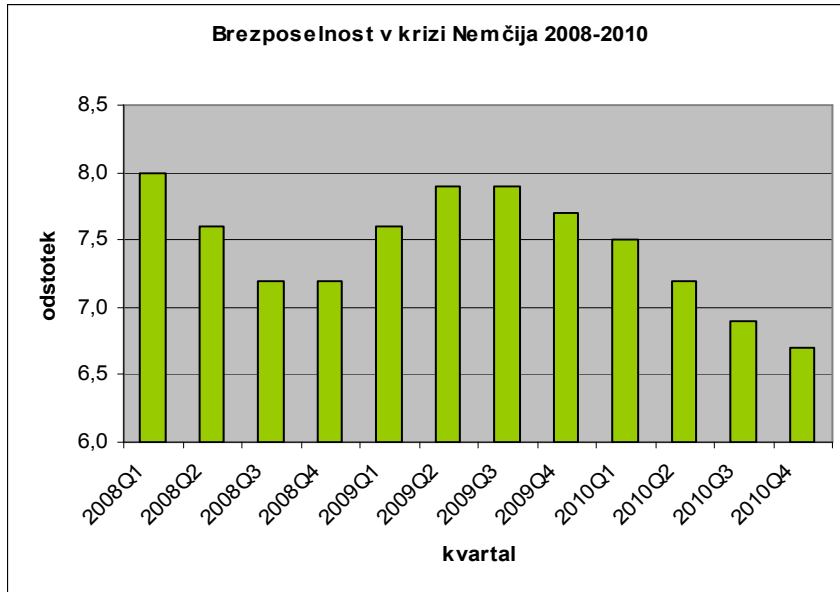
**Graf 13: Brezposelnost v Avstriji 2008 – 2010**



Vir: Eurostat (2012)

Gospodarska in finančna kriza je zajela tudi Nemčijo, vendar pa se pri njih stopnja brezposelnosti ni dvignila. V začetku leta 2008 je bila stopnja brezposelnosti v Nemčiji 8 odstotna. V naslednjih mesecih se je ta zniževala. Ob koncu let 2008 je znašal nekaj nad 7 odstotkov. V letu 2009 pa se je pričela stopnja brezposelnosti zviševati in je konec tretjega četrletja dosegla 7,9 odstotkov, vendar pa se je v naslednjih mesecih ponovno zniževala. Konec leta 2010 je bila tako stopnja brezposelnosti v Nemčiji ugodna, saj je znašal 6,7 odstotkov, graf 14.

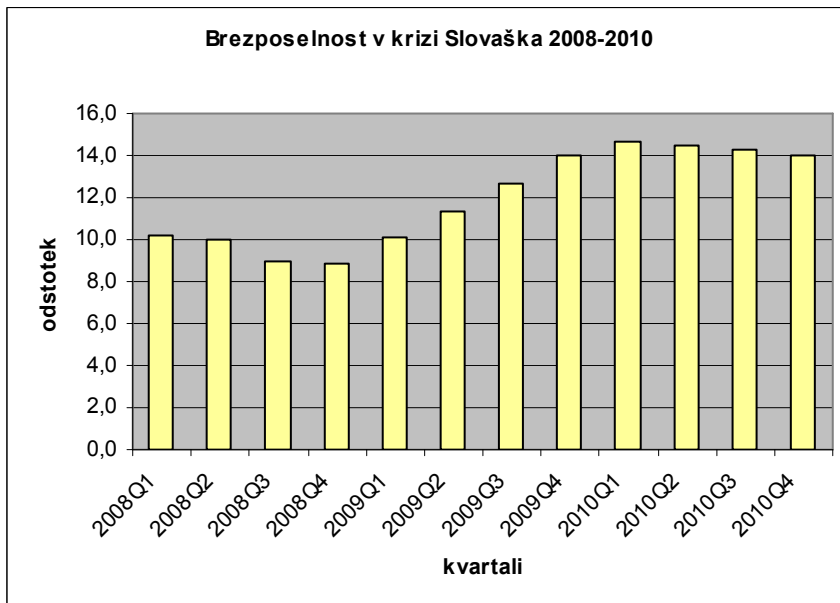
**Graf 14: Brezposelnost v Nemčiji 2008 – 2010**



Vir: Eurostat (2012)

Slovaška je med državami EU z najvišjo stopnjo brezposelnosti. V začetku leta 2008 je ta znašala nekaj nad 10 odstotkov, graf 15, vendar se je ta v naslednjih mesec zniževala ter bila najnižja konec leta 2008, ko je znašala nekaj nad 8 odstotkov. Najvišjo raven je dosegla v prvem četrtletju leta 2010, ko je že znašala nad 14 odstotkov, graf 15. Nato se je porast brezposelnosti ustavila.

**Graf 15: Brezposelnost na Slovaškem 2008 – 2010**



Vir: Eurostat (2012)

### **3 PRAVNA UREDITEV DELOVANJA ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE IN KADROVSKIH AGENCIJ**

Razvoj Zavoda za zaposlovanje je vse od začetka do danes doživel številne spremembe. Ves čas pa je razvoj sledil smernicam tako v Evropi kot svetu.

Posredovanje dela Kadrovskih agencij v Sloveniji je relativno nov institut, čeprav je prisoten od leta 1998 (Raspo A., Volk R. N 2006, 378). Trenutno se s posredovanjem dela ukvarja kar nekaj koncesionarjev, ki imajo sklenjeno koncesijsko pogodbo. Vpis v register se opravi na podlagi odločbe Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Na dan 27.2.2012 je bilo vpisanih v register 75 pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanje delavcev drugemu delodajalcu.

#### **3.1 USTAVA IN ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

##### **3.1.1 USTAVA**

Ustava RS v svojih členih ureja delovanje kadrovskih agencij in ZRSZ. 49. člen zagotavlja svobodo dela. Vsakdo lahko prosto izbira zaposlitev, ki mora biti pod enakimi pogoji dostopno vsakomur. Prisilno delo je prepovedano (Ustava RS, 49. člen).

Država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo, ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (Ustava RS, 66. člen).

Zagotovljena je svobodna gospodarska pobuda, ustanavljanje gospodarskih organizacij, gospodarska dejavnost se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo (Ustava RS, 74. člen). Seveda pa morajo tako podjetja kot posamezniki, ki želijo opravljati dejavnost zaposlovanja, pridobiti še koncesijo.

##### **3.1.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

Slovenija ima v ZDR urejeno tako individualna kot kolektivna razmerja. Prav tako so delovna področja še zelo socialno urejena. Cilj ZDR je vključevanje delavcev v delovni proces. Upošteva se pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu prav, s čimer se varujejo interesi delavcev v delovnem razmerju. S tem zakonom se želi zaščititi predvsem delavce. Ti so večkrat na različne načine zlorabljeni. V zakonu je natančno opredeljena prepoved diskriminacije predvsem z vidika zaposlovanja. Delavca se tako ne sme spravljeni v neenakopravni položaj. Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna

diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni (ZDR, 6. člen).

Delodajalec, ki lahko na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, sklene s delavci pogodbo o zaposlitvi.

Na delo k drugemu delodajalcu, pa ne sme napotiti delavcev (ZDR, 57. člen):

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delavec in delodajalec, h kateremu je bil delavec napote, morata upoštevati določbe ZDR, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca h kateremu je bil delavec napoten, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (ZDR, 62. člen).

Vsaka kadrovska agencija mora za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pridobiti koncesijo. Šele ko delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku pridobi koncesijo, lahko z delavci sklene pogodbo o zaposlitvi. Poglavitna značilnost takšne pogodbe je, da delavec ne bo opravljal dela za delodajalca s katerim je sklenil pogodbo o zaposlitvi, temveč bo opravljal delo za druge uporabnike, s katerimi je delodajalec sklenil dogovor oziroma pogodbo (Krašovec 2008, str. 194).

Posredovanje dela oziroma najem delovne sile predstavlja tripartitno razmerje. Kadrovska agencija nastopa tako kot delodajalec do delavca, čeprav je njena dejavnost izključno zagotavljanje dela za potrebe drugih uporabnikov. Poleg delavca in delodajalca je tako za obravnavano pravnega razmerje potrebna še tretja oseba. To je uporabnik dela (Krašovec 2008, str. 194-195). Uporabnik dela se za takšen najem dela odloča zgolj občasno, kadar gre za povečan obseg dela, kadar želi nadomestiti oziroma zamenjati odsotne osebe, zaradi sezonskih nihanj ter tudi kadar želi delavce predhodno preizkusiti. V ZDR pa je tudi navedeno kdaj delodajalec delavcev ne sme napotiti k uporabniku. To ne sme narediti, kadar pri uporabniku delavci stavkajo, kadar je uporabnik v zadnjih 12 mesecih odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, v primeru ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki

opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnosti in tveganjem, zaredi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti (ZDR, 57. člen).

V pogodbi o zaposlitvi mora delodajalec upoštevati vse sestavine pogodbe, tako kot to določa ZDR. Posebnosti teh pogodb so, da se delodajalec in delavec dogovorita, da bo delavec opravljalo delo pri drugem uporabniku. Dogovorita se o kraju in času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku, dogovorita se o višini plače, kjer se upošteva kolektivna pogodba ter splošni akti, ki zavezujejo posameznika. Posebej je tudi dogovorjena višina nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače (ZDR, 60. člen). Prav tako mora uporabnik obvestiti delodajalca o vseh pogojih, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje dela pri uporabniku. Delodajalec in uporabnik skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti. To morata skleniti, preden delavec prične z delom pri uporabniku (ZDR, 61. členu). Namen je zagotoviti, da delavci z začasnim delovnim razmerjem uživajo enako raven varovanja, povezano z zdravjem in varnostjo pri delu kot drugi delavci v podjetju (Krašovec 2008, str. 204).

## **3.2 ZAKON O UREJANJU TRGA DELA**

ZUTD, Ur.l.RS št. 80/2010 z dne 12.10.2011 je nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), ki je bil sprejet leta 1991, nato pa večkrat spremenjen in dopolnjen.

ZUTD ureja ukrepe na trgu dela, ki jih sprejme država. Zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in APZ. Poleg tega pa ZUTD ureja tudi sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, določa izvajalce ukrepov, predpisuje posamezne postopke in pogoje za uveljavljanje pravic in storitev. Prav tako ureja način financiranja posameznih ukrepov, spremlja, vrednoti in nadzira izvajanje ukrepov ter ureja zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku.

Svet Zavoda sprejme poslovni načrt Zavoda, v katerem so navede naloge Zavoda. Temeljna listina je Statut Zavoda.

### **3.2.1 UREDITEV ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE PO ZAKONU O UREJANJU TRGA DELA**

ZRSZ je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda. Deluje enotno na območju celotne Republike Slovenije (RS). Zavod deluje na treh ravneh, in sicer na sedežu Zavoda, kjer sta Vodstvo in Centralna služba, ter po Območnih službah in Uradih za delo. Območnih služb je na področju RS 12 ter so v večjih mestih po Sloveniji, Uradov za delo je 59 ter so razpršeni po celotni Sloveniji.

Slika 1: Organizacijska shema Zavoda



Vir: ZRSZ, letno poročilo (2010)

Uradi za delo neposredno zagotavljajo strankam njihove pravice s področja posredovanja zaposlitve in dela, izvajajo zaposlitveno svetovanje ter tudi poklicno svetovanje mladim in odraslim, izvajajo uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter izvajajo ukrepe APZ. Uradi delajo neposredno z brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve ter z šolajočo se mladino in delodajalci. Osebe lahko na Uradu pridobijo vse potrebne informacije, ki so povezane z iskanjem zaposlitve, pravicami za primer brezposelnosti ter v okviru zakona, ki ureja trg dela, to je ZUTD.

Območne službe opravljajo strokovne in operativne naloge na svojem območju. Spremljajo ter proučujejo gibanje zaposlenosti in brezposelnosti, svetujejo in nudijo tako strokovno kot operativno pomoč Uradam za delo, sodelujejo z delodajalci. Prav tako pa sodelujejo z izvajalci dejavnosti Zavoda na regionalni oziroma lokalni ravni.



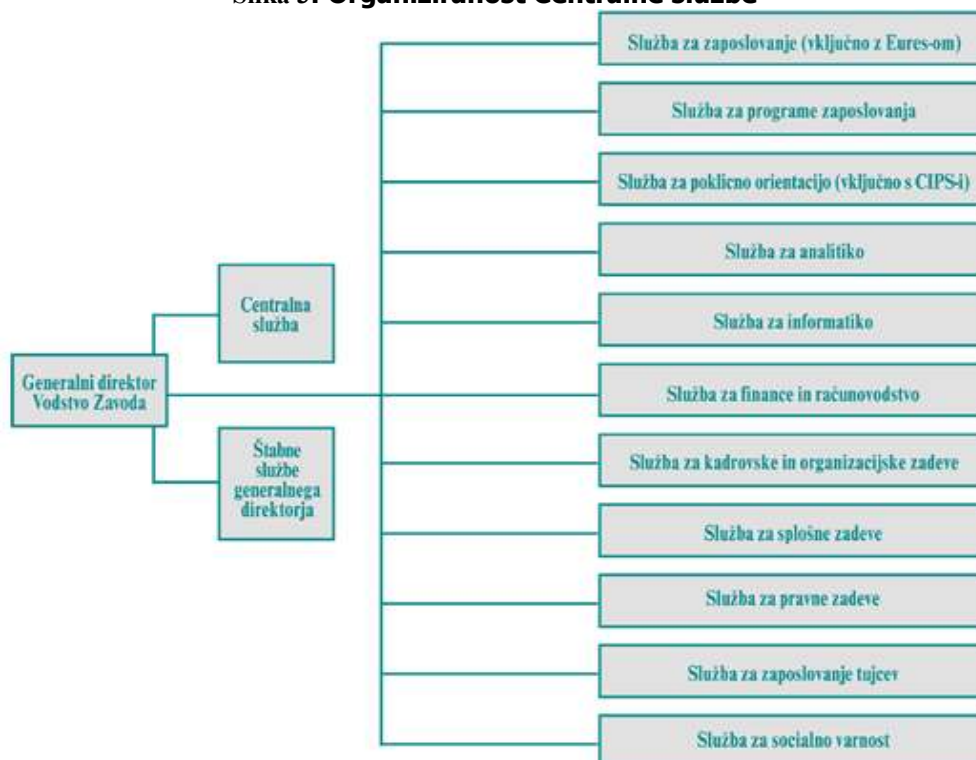
Slika 2: Območne službe zavoda



Vir: ZRSZ, letno poročilo (2010)

Enotno metodologijo za strokovno in operativno izvedbo vseh postopkov s področja dejavnosti, zagotavlja Centralna služba. Nudi tudi informacijsko, analitsko, pravno in kadrovsko, finančno in računovodsko ter tudi razvojno–organizacijsko podporo.

Slika 3: Organiziranost Centralne službe



Vir: ZRSZ, letno poročilo (2010)

Poglavitni cilj ZUTD je koncept varne prožnosti na trgu dela ter drugi cilji, kot so (ZRSZ, 2010):

- povečanja varnosti oseb ob izgubi zaposlitve,
- uspešnejše in učinkovitejše izvajanje ukrepov APZ,
- zmanjšanje administrativnih obremenitev tako za podjetja kot osebe na trgu dela,
- uvajanje elektronskih storitev,
- povečanje nadzora nad institucijami,
- povečanje kroga upravičencev do DN,
- povečanje minimalnega zneska DN,
- uvajanje novih ukrepov APZ – zamenjava na delovnem mestu (job rotation) in delitev delovnega mesta (job sharing),
- širitev storitve karijerne orientacije,
- vključevanje socialnih partnerjev.

Zakon je prav tako tudi podlaga za izvajanje ukrepov države na trgu dela: storitve za trg dela, aktivna politika zaposlovanja, zavarovanje za primer brezposelnosti, pravice iz obveznega zavarovanja.

Storitve za trg dela se izvajajo preko ZRSZ prav tako, pa se po novem izvajajo preko koncesionarjev. Med storitve prištevamo (ZRSZ, 2010):

- informiranje o trgu dela – se izvaja kot splošno informiranje, namenjeno pa je vsem osebam ki iščejo zaposlitev. Med te štejemo tudi delavce, ki so v postopku izgubljanja zaposlitve, pomeni, da so prejeli odpoved pogodbe, ali so zaposleni za določen čas, pa jim izteka pogodba o zaposlitvi, študenti in drugi.
- vseživljenjsko karierno orientacijo – namenjena je prav tako vsem osebam, ki iščejo zaposlitev. Izvaja se v obliki informiranja – filmi, dvd-ji internet;
- poglobljeno karierno svetovanje – namenjeno je predvsem dolgotrajnim brezposelnim osebam, iskalcem prve zaposlitve ter osebam s suficitarnimi poklici;
- priprave na zaposlitev – brezposelne osebe si pridobivajo veččine iskanja zaposlitve, kar pomeni, da se vključujejo v različne delavnice za pripravo na vstop na trg dela, pridobivajo informacije o iskanju dela, o kandidiranju na prosta delovna mesta;
- posredovanje zaposlitve – namenjeno je vsem brezposelnim osebam

ZUTD je prinesel tudi nove rešitve na področju APZ, kar omogoča bolj učinkovito odzivanje na hitre spremembe na trgu dela. Izvajajo se naslednji ukrepi (ZRSZ, 2010):

- usposabljanje in izobraževanje,
- zamenjava na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- kreiranje delovnih mest,
- spodbujanje samozaposlovanja.

### **3.2.2 ZGODOVINSKI RAZVOJ ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

Začetki dela Zavoda za zaposlovanje segajo vse v leto 1900. V tem letu, točneje 1. 1. 1900 je v Ljubljani začela delovati Mestna posredovalnica za delo, ki se je v času svojega delovanja širila. Posredovalnice na začetku še niso delovale pod okriljem države, prav tako pa niso služile svojemu namenu. V večini primerov so svoje stranke izkoriščale. Že takrat so države tedanje Evrope posegle na področje trga dela z ustanavljanjem javnih posredovalnic, ki so se zelo obnesle z gospodarskega in socialnega vidika. Bile so velika pomoč ljudem.

Mestni magistrat je sestavil statut in pravilni red, na podlagi katerega je občinski svet 8. novembra leta 1899 sklenil, da se ustanovi Mestna posredovalnica za delo. Žal storitve posredovalnice niso bile zastoj. Tako delodajalci kot delojemalci so plačevali pristojbino. Že na samem začetku delovanja posredovalnice je bilo njeno delovanje zelo uspešno. Svojo dejavnost so zato razširili še na posredovanje dijaških stanovanj in drugo leto na posredovanje stanovanj v Ljubljani. Starostna struktura tedanjih delojemalcev je bila vsaj za polovico nižja kot danes, saj so bili stari v povprečju od 20 do 24 let.

Z leti so se odpirale številne nove podružnice. Delovale so pod različnimi imeni in različnimi institucijami, pod katerimi se je razvijala sama dejavnost posredovanja dela. Z zakonom, ki je pričel veljati leta 1960, pa se je delo te službe poverilo Zavodom za zaposlovanje delavcev. Zavodi, ki so bili takrat ustanovljeni, so tako delali za določene občine.

Na podlagi Ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije se je v letu 1990 organizacija bistveno spremenila. Tako je Republiški zavod za zaposlovanje postal organ v sestavi Republiškega komiteja za delo. Od maja 1992 deluje Zavod kot samostojni javni zavod s statusom pravne osebe. Od leta 1998, ko je stopil v veljavo novi Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, se je Republiški zavod za zaposlovanje preimenoval v Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Njegove območne enote, teh je 12, pa v Območne službe.

### **3.2.3 TEMELJNA DEJAVNOST ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

Temeljna dejavnost ZRSZ je (ZRSZ, 2011):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje,
- izvajanje karijerne orientacije,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev,
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda,

- informiranje o trgu dela, informacije javnega značaja.

Uporabniki storitev Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost (ZRSZ, 2011).

### **3.2.4 POSLANSTVO ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

„Prijazen in učinkovit Zavod, usmerjen k uporabnikom storitev. Cilj vseh aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje je prispevati k povečanju zaposljivosti in zaposlenosti. Zavod RS za zaposlovanje bo neposredno in posredno prispeval k povečanju zaposlenosti prebivalstva v Sloveniji“ (ZRSZ, 2011).

Da bo to lahko dosegel bo (ZRSZ, 2011):

- omogočil učinkovito in transparentno porabo sredstev, namenjenih izvajanju programa ukrepov APZ za tekoče leto,
- pospešil in moderniziral sodelovanje z delodajalci ter jim s svojo javno službo posredovanja zaposlitev omogočil nabor delovne sile iz uradne evidence brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji,
- zagotavljal pravočasno in ustrezno priznavanje materialnih pravic uporabnikom javnih storitev ZRSZ,
- izvajal pomoč pri razvoju poklicne kariere uporabnikom storitev, razvijal partnerstvo pri razvoju človeških virov,
- moral biti primerljiv z najboljšimi in najučinkovitejšimi javnimi zavodi v EU, aktivno se bo zavzemal za povečanje vseh vrst mobilnosti delovne sile v Sloveniji, v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) tvorno in aktivno prispeval k razvoju politike zaposlovanja v Sloveniji.

### **3.2.5 UREDITEV KADROVSKIH AGENCIJ**

Do 31.12.2010 je področje koncesionarje urejal ZZZPB. S 1.1.2011 pa ga je nadomestil nov zakon «Zakon o urejanju trga dela».

Koncesijo za opravljanje storitev za trg dela lahko pridobi tako domača kot tuja pravna oseba, ki ima sedež v RS. Ob tem mora imeti za opravljanje dejavnosti ustrezne kadre, poslovne prostore in opremo. Izpolnjevati pa mora tudi pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister za delo, družino in socialne zadeve. Osebe zaposlene pri koncesionarju, ki izvajajo storitve za trg dela, kot sta vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve, morajo izpolnjevati enake pogoje kot uslužbenci zavoda (ZUTD, 85. člen).

Koncesijo podeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), na podlagi javnega razpisa za določen čas največ tri leta. Pogodba se lahko podaljša največ za čas, za katerega je bila sklenjena koncesijska pogodba. V kolikor koncesionar v času

opravljanja koncesijske dejavnosti ne spoštuje oziroma ni spoštoval predpisov s področja delovnega prava in socialne varnosti, se mu koncesija ne podaljša.

MDDSZ s koncesijskim aktom določi vrsto in obseg storitev, objavi pa se razpis za dodelitev koncesije. V koncesijskem aktu mora biti za posamezno vrsto storitev, ki so predmet koncesije, določeno (ZUTD, 87. člen):

- krajevno območje izvajanja storitev;
- število koncesij, ki se bodo na posameznem javnem razpisu podelile za določeno krajevno območje izvajanja posamezne vrste storitev;
- obseg koncesij, ki se bodo na posameznem javnem razpisu podelile za določeno krajevno območje izvajanja posamezne vrste storitev.

Besedilo objave javnega razpisa je točno določeno. Vsebovat mora navedbo, da se koncesija podeljuje v skladu z zakonom in podzakonskimi aktom, navedene morajo biti storitve, ki so predmet koncesije, predviden začetek, čas trajanja koncesije, krajevno območje, obseg koncesij, uporabnike, za katere se razpisujejo koncesije, navedbo, da se delovna razmerja zaposlenih pri koncesionarju urejena v skladu z veljavno zakonodajo, vrste dokazil, ki jih prijavitelji morajo izpolnjevati za izvajanje storitev, rok za prijavo, kriterije in merila za izbiro, organ, ki bo odločal o podelitvi koncesije ter tudi organ, ki je pooblaščen za sklenitev koncesije.

V samem razpisu morajo biti navedeni podatki, ki ponudniku omogočajo predložitev popolne vloge. Ponudnik lahko svojo vlogo do poteka razpisnega roka dopolnjuje, nima pa pravice vpogleda v druge vloge.

MDDSZ imenuje najmanj tričlansko komisijo, od katerih mora biti vsaj eden zaposlen na MDDSZ. Komisija ima rok, v katerem mora odpreti prispele ponudbe, to je v 30-ih dneh. Za vsako vlogo posebej mora komisija za koncesije ugotoviti, ali je ta pravočasna, popolna in ali je oddana v skladu z javnim razpisom. Vloge, ki so nepopolne, pomanjkljive, prepozne, komisija za koncesije zavrže s sklepom. V roku 60 dni mora komisija za koncesije vloge pregledati, presoditi ter pripraviti predlog za podelitev koncesije. Koncesijo podeli najugodnejšemu ponudniku ali ponudnikom ter določi čas trajanja koncesije v skladu z razpisom. Določi tudi rok za sklenitev koncesijske pogodbe, ki se lahko zaradi objektivnih pogojev tudi podaljša.

Zoper odločbe o podelitvi koncesije ni pritožbe, možen pa je upravni spor. Stranke v postopku pa so lahko le ponudniki, ki so bili ponudniki v postopku (ZUTD, 93. člen).

S pogodbo o koncesiji se uredi razmerje in pogoji med koncedentom - MDDSZ in koncesionarjem, ki določajo opravljanje javne službe. Določi se vrsto in obseg del, začetek izvajanja in čas izvajanja koncesije, sredstva, ki jih zagotavlja koncedent, dolžnost in način poročanja, obveznosti do uporabnikov, v primeru nepravilnega izvajanja koncesije tudi sankcije, način finančnega poslovanja koncesionarja in finančnega, strokovnega in upravnega nadzora, spreminjanje, prenehanje koncesijske pogodbe.

O svojem delu in porabi sredstev mora koncesionar redno poročati MDDSZ. MDDSZ pa mora voditi register o podeljenih koncesijah.

V zakonu so tudi določila, kdaj preneha koncesijska pogodba, kdaj se odvzame koncesija, lahko pa se koncesija prenese tudi na pravnega naslednika. V primeru prenehanja koncesijskega razmerja zaradi stečajnega postopka uvedenega zoper koncesionarja, pomeni, da preneha zaradi prenehanja koncesionarja. To razmerje se lahko tudi prenese na pravnega naslednika koncesionarja. Prenese se pod enakimi pogoji, kot je bila podeljena prejšnjemu koncesionarju.

Koncesija pa se lahko tudi odvzame, in sicer (ZUTD, 100. člen):

- če koncesionar v predpisanem roku ne podpiše pogodbe;
- če koncesionar ne opravlja javne službe v skladu s predpisi in odločbo oziroma pogodbo;
- če koncesionar ne spoštuje predpisov s področja delovnega prava in socialne varnosti;
- če koncesionar ne ravna v skladu z odločbami, izdanimi v okviru nadzora nad izvajanjem koncesije;
- če koncesionar eno leto ne opravlja koncesijske dejavnosti;
- če je zaradi zmanjšanja potreb po izvajanju storitev, ki so predmet koncesije, treba na določenem območju zmanjšati obseg izvajanja javne službe, pa se koncesionar in koncedent ne sporazumeta o ustrezni spremembi koncesijske pogodbe.

MDDSZ lahko tudi koncesionarja pisno opozori na razlog za odvzem koncesije. Zoper odločbo o odvzemu koncesije ni pritožbe, možen pa je upravni spor.

### **3.2.6 KONCESIJSKA POGODBA**

Koncesijska pogodba pomeni javno-zasebno partnerstvo. To ni nova oblika sodelovanja javnega in zasebnega sektorja. Država ga je uvedla zaradi proračunskih omejitev.

Javno-zasebno partnerstvo se je najprej začelo uveljavljati v Veliki Britaniji, nato so jo prevzele še druge države. To obliko partnerstva smo v Sloveniji uvedli relativno pozno. Javno-zasebno partnerstvo je pri nas urejeno v Zakonu o javno-zasebnem partnerstvu. Da gre za projekte javno-zasebnih partnerstev lahko trdimo, kadar javni in zasebni sektor sodelujeta pri zagotavljanju izvajanja javne službe ali vzpostavitve javne infrastrukture.

V Sloveniji je najpogostejša oblika izvajanja javno-zasebnega partnerstva koncesijska oblika pogodbenega javno-zasebnega partnerstva. O koncesiji govorimo takrat, ko država ali tudi občina kot koncedent v javnem interesu podeli posamezniku ali pravni osebi – koncesionarju določeno pravico. To medsebojno razmerje koncedent in koncesionar uredita s posebno pogodbo, ki se imenuje koncesijska pogodba.

Koncesijsko pogodbo pravni osebi, ki želi opravljati dejavnosti posredovanja zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku podeljuje MDDSZ, ki izvaja vse pravice in obveznosti koncedenta. Sama koncesija se podeli na podlagi javnega razpisa. Koncesija se lahko podeli za določen čas največ treh let, lahko pa se pod določenimi pogoji tudi podaljša. Podaljša se lahko ponovno za določen čas, ki pa ne more biti daljši od časa za katerega je bila sklenjena koncesijske pogodba.

Kadar je koncesionar v času opravljanja koncesijske dejavnosti ni spoštoval predpisov s področja delovnega prav in socialne varnosti, pa se mu koncesijska pogodba ne more podaljšati.

Pod določenimi pogoji se koncesijska pogodba lahko tudi razdre, oziroma se jo odvzame. To se zgodi, kadar koncesionar v roku ne podpiše koncesijske pogodbe, kadar javne službe ne opravlja v skladu s predpisi in odločbo. Odvzame se lahko tudi kadar koncesionar ne ravna v skladu za odločbami izdanimi v okviru nadzora nad izvajanjem koncesije, tudi kadar eno leto ne opravlja koncesijske dejavnosti. Pogodba pa se lahko tudi odvzame, kadar se na trgu zmanjšajo potrebe po izvajanju storitev, ki so predmet koncesijske pogodbe.

### **3.2.7 PRAVILNIK O POGOJIH ZA OPRAVLJANJE DEJAVNOSTI KADROVSKE AGENCIJE**

Pravilnik se pravilno glasi »Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in način sodelovanja delodajalca z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje«. Sam pravilnik podrobneje ureja kadrovske, organizacijske, in prostorske pogoje, ki jih mora izpolnjevati delodajalec - koncesionar, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku, postopke samega vpisa v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti, prav tako ureja tudi evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb, ki se ukvarjajo s to dejavnostjo. Pravilnik pa ureja tudi način sodelovanja teh koncesionarjev z ZRSZ.

ZRSZ in delodajalec – koncesionar, si izmenjujeta informacije o ponudbi in povpraševanju na trgu dela, pri tem pa morata skrbeti za varstvo podatkov brezposelnih oseb.

### **3.3 ZAKONODAJA V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE**

Vsaka država EU ima svojo nacionalno zakonodajo glede ureditve dela Zavodov za zaposlovanje ter tudi glede delovanja zasebnih agencij, ki posredujejo delovno silo. Nacionalna zakonodaja vseh držav članic EU, pa temelji na Konvencijah.

Konvencijo o zasebnih agencijah za zaposlovanje C 181 je leta 1997 v Ženevi sprejela MOD. V njej so predvsem določila pravic in obveznosti delavcev, ki so zaposleni prek agencij. Konvencija prepoveduje kakršno koli diskriminacijo. V konvenciji je zapisano, da

je treba zaščititi delavce pred zlorabami, da jim je treba zagotoviti pravico do svobode združevanja, za spodbujanje kolektivnega pogajanja in socialnega dialoga.

Prav tako je bilo sprejeto priporočilo o zasebnih agencijah za zaposlovanje R 188, ki dopolnjuje konvencijo C 181. Priporočilo vsebuje predvsem okvirne smernice glede etičnih in rasističnih načel in zahteva pisno pogodbo. Opredeljuje tudi način sodelovanja med javnimi zavodi za zaposlovanje in zasebnimi agencijami za posredovanje dela.

Namen konvencije C 181 je legalizacija zasebnih agencij za zaposlovanje, katerih dejavnost je zaposlovanje delavcev z namenom zagotavljanja le-teh drugim uporabnikom. Določiti je bilo potrebno tudi primerne minimalne standarde, ki bi naj zagotovili ravnotežje med fleksibilnim in učinkovitim trgom dela. Pri tem je bilo potrebno pravno zaščititi delavcev pred zlorabami.

Slovenija je na podlagi konvencije in priporočila oblikovala zakonodajo, ki ureja delovanje kadrovskega agencij.

### **3.3.1 ZAKONODAJA V NEMČIJI**

Nemčija je država z zelo dolgo tradicijo. Zavzemanje nemške ekonomske politike za enakost življenjskih pogojev vseh prebivalcev je ena temeljnih »socialnih dimenzij« v celotni Evropi. Nemčija je tudi pobudnica za uveljavitev aktivne socialne politike v EU. Prav tako je pripomogla k izboljšanju sodelovanja med delavskimi organizacijami, delodajalci in vladnimi organi. Pripomogla je tudi k zmanjševanju socialnih razlik na področju celotne EU.

Na področju zaposlovanja in socialne politike je njena posebnost predvsem v sodelovanju delodajalcev z delavskimi skupnostmi. Namen sodelovanja je čim boljša socialna zaščita delavcev.

Trg dela v Nemčiji je visoko razvit, zajema pa številne regulacije. Sporazumi med skupnostmi delodajalcev in delavskimi skupnostmi zajemajo skoraj vsa področja njihovega delovanja in odnosov. Osredotočeni so predvsem na plače in delovne pogoje. To sodelovanje zagotavlja visoko stopnjo zaščite delovne sile, zavzema pa se tudi proti nelegalni konkurenci, proti nezaposlenosti na trgu dela ter tudi proti neorganiziranosti delodajalcev.

V Nemčiji je vzpostavljeno tudi dobro sodelovanje med delavskimi organizacijami in vladnimi organizacijami.

### **3.3.2 ZVEZNA AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE V NEMČIJI**

Zvezna agencija za zaposlovanje – Bundesagentur für Arbeit, je upravni organ, ki je pristojen za pospeševanje zaposlovanja, za posredovanje prostih delovnih mest in tudi za



izplačevanje denarnih nadomestil brezposelnim. Prav tako v njeno pristojnost spada zavarovanje brezposelnih oseb. Polovico razpoložljivih denarnih sredstev predstavljajo prispevki delojemalcev in tudi delodajalcev.

Zvezna agencija za zaposlovanje je največji ponudnik storitev na trgu dela. Kot javna služba samostojno izvajajo svoje naloge v skladu z zakonodajo. Zvezna agencija ima sedež v Nürnbergu. Razdeljena je na 10 regionalnih direktorátov, 178 zaposlitvenih agencij in 610 uradov.

Zvezna agencija za zaposlovanje ima podružnice po vsej Nemčiji, njihov temeljni namen pa je aktivno pospeševanje novih zaposlitev in s tem preprečevanje brezposelnosti, še preden ta nastopi. Prizadevajo si tudi za čim hitrejšo vrnitev brezposelnih na aktivni trg delovne sile. Agencije namenjajo mladim in starejšim finančno podporo za izobraževanja, če si sami tega ne morejo financirati, podpirajo pa tudi vključevanje in zaposlovanje invalidnih oseb.

Zvezna agencija za zaposlovanje je zadolžena za opravljanje storitev za trg dela in usposabljanje, tako za državljane kot za podjetja in institucije. Temeljne naloge Zvezne agencije za zaposlovanje (Zvezna agencija za zaposlovanje, 2012):

- usposabljanje za nova delovna mesta,
- usmerjanje,
- svetovanje,
- spodbujanje poklicnega usposabljanja,
- spodbujanje poklicnega usposabljanja za invalide,
- storitve za ohranitev in odpiranje novih delovnih mest,
- izplačevanje denarnih nadomestil za primer brezposelnosti.

Prav tako pa je naloga agencij za zaposlovanje pri podpiranju in pomoči brezposelnim, da se čim hitreje postavijo na »svoje noge«. Zvezna agencija spremlja trg dela, opravlja raziskave in vodi statistiko za trg dela. Izplačuje tudi otroški dodatek.

Oseba, ki je brezposelna ter je pred tem plačevala prispevek za zavarovanje brezposelnosti vsaj dvanajst mesecev, ima ob prijavi na agencijo za zaposlovanje pravico do denarnega nadomestila. Denarno nadomestilo je seveda časovno omejeno.

Zvezna agencija za delo v svojih izobraževalnih središčih nudi tudi izobraževanja, študij in tečaje za državne priznane poklice. Na Zvezni agenciji za delo obstaja možnost študija s področja dela. Absolventi visokih šol z začetnimi poklicnimi izkušnjami, se lahko vpišejo v njihove tečaje.

Smeri izobraževanja so (Zvezna agencija za zaposlovanje, 2012):

- Informatik,
- svetovalec za posredovanje dela.

Nudijo pa tudi šolanje s področja dela, in sicer (Zvezna agencija za zaposlovanje, 2012) :

- upravljanje tržišča dela,
- poslovno svetovanje s področja upravljanja dela.

Vse informacije o prostih mestih za izobraževanje lahko iskalci dobijo pri krajevnih uradih za delo.

### **3.3.3 ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE V AVSTRIJI**

Zavod za zaposlovanje v Avstriji – Arbeitsmarktservice (AMS), je neodvisno storitveno podjetje. Razdeljen je na Zvezne organizacije, pokrajinske organizacije in organizacije na regionalni ravni. AMS Zagotavlja:

- kandidate za prosta delovna mesta,
- spodbuja iskalce zaposlitve,
- podjetjem zagotavlja svetovanje, informiranje, usposabljanje in tudi finančno podporo,
- izplačevanje denarnih nadomestil za primer brezposelnosti.

AMS je vodilni ponudnik storitev na trgu dela v Avstriji. AMS povprečno na mesec usposablja 50.000 oseb v različnih izobraževalnih programih, s ciljem izboljšati njihove zaposlitvene možnosti. Skupaj s socialnimi partnerji - predstavniki za trgovino, Zvezno zbornico za delo, Zvezo avstrijskih sindikatov in Zvezo avstrijske industrije oblikujejo politiko na trgu dela ter izvajajo nadzor nad samo organizacijo.

Število vključitev v usposabljanje prilagajajo deležu brezposelnosti na trgu dela. AMS vključuje v različne tečaje v skladu izobraževanja odraslih.

Na AMS lahko pridobite tudi informacije o vzgoji otrok in informacije o možnostih za ureditev varstva otrok po celi državi:

- vrtci,
- jaslice,
- varuške.

### **3.3.4 URAD ZA DELO, SOCIALNE ZADEVE IN DRUŽINO NA SLOVAŠKEM**

Urad za delo, socialne zadeve in družino - Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, lahko brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve ponuja strokovno svetovanje, pri reševanju oziroma odpravljanju težav pri iskanju zaposlitve, usposabljanju za pridobitev novih znanj in sposobnosti za nova delovna mesta. Prav tako brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve pomaga z pridobitvijo veččin iskanja zaposlitve ter pri socialnih in poklicnih prilagajanjih na trgu dela.

Urad za delo, socialne zadeve in družino nudi strokovno svetovanje s področja zaposlitve, socialnih zadev in družine, prav tako pa nudijo pomočjo preko zunanjih strokovnih izvajalcev. Naloge, ki jih na uradih opravljajo so:

- podajanje informacij,
- nasveti,
- podpora in pomoč osebam z zaposlitvenimi omejitvami na trgu dela.

Svetovanje se izvaja tako v skupini kot individualno. Njihov glavni cilj uradov za delo je, da osebe pridobijo strokovno in učinkovito pomoč, ki spodbuja k samostojnosti in samopomoči pri razreševanju brezposelnosti.

Zavod za zaposlovanje na Slovaškem – Inštitút zamestnanosti, je državljansko združenje, nevladna organizacija, katere naloga je, da razišče trg dela. Zbira informacije o trgu dela na področju Republike Slovaške. Rešuje probleme aktivne politike trga dela, vseživljenjskega učenja, srednje in dolgoročnih strategij zaposlovanja in napovedi razreševanja brezposelnosti, s poudarkom na regionalnih razlikah.

Zavod za zaposlovanje organizira konference in seminarje o delovnih vprašanjih. Poslanstvo zavoda za zaposlovanje je organizirati in biti v pomoč pri ekonomskih raziskavah, izobraževanju in usposabljanju.

## **4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Kaj pomeni aktivna politika zaposlovanja? Gre za nabor ukrepov, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjšanju brezposelnosti. Pomeni večjo zaposljivost oseb in povečanje konkurenčnosti ter priložnosti delodajalcev.

APZ zahteva aktivnost slehernega brezposelnega, ni aktivna samo v smislu neposrednega in selektivnega poseganja na trg delovne sile. Posamezniki morajo aktivno iskati delo ter se vključevati v programe, ki jim jih ponuja ZRSZ, in ne morejo več mirno uživati samo pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Cilj APZ niso le socialne skupine, ampak vse bolj posameznik. Na ZRSZ se jim pripravijo individualni zaposlitveni načrti, ki so podlaga za dvigovanje njihove zaposljivosti oziroma konkurenčnosti na trgu delovne sile. Vse bolj se uveljavlja načelo prožnost trga delovne sile in zaposlovanje na eni strani ter zaposljivost posameznika na drugi strani. Država vsakomur pomaga izboljšati možnosti za zaposlitev in ne prevzema odgovornosti za zagotavljanje posameznikove zaposlitve.

Program APZ temelji na evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih. Izhaja iz razmer na trgu dela v Sloveniji. Program je sprejet v skladu s Proračunom RS, sofinancira pa se tudi iz Evropskega socialnega sklada. Vsaka država članica, ki želi pridobiti oziroma črpati sredstva, mora pripraviti Operativni program za določeno obdobje. Za Slovenijo se ta program imenuje Operativni program razvoja človeških virov. Načrti se sprejemajo za daljše časovno obdobje, kar prinaša določene prednosti – ukrepi so stabilnejši in vsebinsko združeni ter s tem uravnovešeno financirani.

### **4.1 EVROPSKA STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA**

Slovenija je polnopravna članica EU od 1. 5. 2004. Od tedaj mora slediti evropskim usmeritvam tudi na področju zaposlovanja in socialne politike.

Evropska strategija zaposlovanja državam članicam EU pomaga odpirati nova delovna mesta, pomaga jim odpirati boljše delovna mesta. Države se dogovarjajo o namenu, nalogah ter ciljnih strategije. Vlade držav članic pa nato medsebojno usklajujejo prizadevanja za zviševanje zaposlenosti.

Dolgo časa je bilo področje socialne politike in politike zaposlovanja povsem zanemarjeno. S podpisom Amsterdamske pogodbe leta 1997 pa je to vprašanje zaposlovanja postalo zelo pomembna tema EU. Še v istem letu je bil položen temelj evropske strategije zaposlovanja, s pomočjo katere države članice usklajujejo svoje delovanje. Vsako leto se temeljne smernice predložene parlamentu, ki nato izpostavi svoje prednostne naloge,

zlasti pri odpiranju kakovostnih delovnih mest ter pri nediskriminaciji žensk ter starejših delavcev.

Čeprav je stanje nezaposlenosti v vsaki državi članici EU različno, pa je prav vsaka vlada postavljena pred iste izzive. Vse države se srečujejo s staranjem prebivalstva, razlikami v razvitosti posameznih regij, srečujejo se tudi z ohranjanjem trajnostnih socialnih sistemov v času zelo neugodnih gospodarskih razmer.

Z namenom ohranjanja in modernizacije evropskega socialnega modela, spodbujanja zaposlovanja in socialnega vključevanja so države članice EU že v letu 1997 v Luksemburgu sprejele strategijo zaposlovanja.

Leta 2000 je bila v Lizboni izoblikovana še širša strategija, katere cilj je narediti evropsko gospodarstvo najbolj konkurenčno na svetu. Glavni cilj je polna zaposlenost.

Evropski parlament vsako leto sprti določi poglobitve smernice, ves čas pa poudarja, da ne zadostuje le odpiranje novih delovnih mest, ampak je treba skrbeti tudi za njihovo kakovost. Bistvenega pomena je, da so ukrepi za socialno vključevanje podprti z zadostnimi proračunskimi sredstvi.

V letu 2006 so bile sprejete Strateške smernice za obdobje 2007 do 2013, v katerih so bila zapisana načela in prednostne naloge kohezijske politike. Določena so bila sredstva, ki jih države članice lahko pridobijo kot finančno pomoč v naslednjih 7-ih letih.

#### **4.1.1 LIZBONSKA STRATEGIJA**

Z lizbonsko strategijo si je Evropska unija in kot njen del tudi Slovenija postavila za cilj, da postane najbolj konkurenčno in dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, s polno zaposlenostjo ter ekonomsko in socialno kohezijo. Pri uresničevanju postavljenih ciljev je posebna pozornost posvečena pomenu izobraževanja in raziskovanja. Hkrati je Slovenija tudi podpisnica Bolonjske deklaracije, ki zavezuje k ustvarjanju skupnega visokošolskega prostora do leta 2010 (Černetič, 2006, str. 266).

Spomladi leta 2000 so se voditelji vlad držav članic EU dogovorili o združitvi vseh naporov za doseg skupnih ciljev. Glavni cilj je bil ustvariti trajno gospodarsko rast in nova delovna mesta, brez negativnega vpliva na okolje ali socialnih neenakosti za prihodnje generacije. Za doseg cilja so prav tako pomembne javne finance, uravnotežen zdravstveni sistem in aktivna politika okolja. Za doseg cilja morajo sodelovati vse članice EU.

Da bi lahko dosegli cilj uravnoteženega gospodarstva je treba obvladati inflacijo, obrestne mere morajo ostati na zmerni ravni, ki je sprejemljiva za gospodarstvo. Ustvariti je treba večjo produktivnost in več delovnih mest. Enoten trg in povečano trgovanje bi naj zvišala stopnjo gospodarske rasti ter tudi ustvarila nova delovna mesta in prinašala večjo blaginjo.

Za povečanje rasti je treba zagotoviti delo čim večjemu številu ljudi. V času, ko mora vse več delovno aktivnega prebivalstva podpirati vedno več starejših ljudi in upokojencev, se morajo delovne razmere spremeniti, da bodo omogočale delo več ženskam ter da bodo starejši delavci dalj časa ostajali na trgu delovne sile. Zato je pomembno, da se delovna mesta izboljšajo tudi z vidika varnega delovnega okolja.

Lizbonska strategija se navezuje na podjetnost in inovativnost, kar je zapisano v dokumentu Listina o malih podjetjih – Small Business Chapter. Zelena knjiga o podjetništvu – Green Paper on Entrepreneurship sooblikuje napovedane cilje lizbonske strategije. Evropa mora vzgajati podjetniško upravljanje, potrebuje več novih podjetij. Akcijski plan – Action Plan je osredotočen predvsem na vidike, ki so pomembni za manjša in srednja podjetja. Gre predvsem za nova stališča v izobraževanju, učenju in tudi pridobivanju delovnih izkušenj, gre za lažji dostop do inovativnosti in boljše javne uprave.

#### **4.1.2 REFORME LIZBONSKE STRATEGIJE**

V letu 2005 je lizbonska strategija doživela reforme. Predlagane so bile reforme, ki bi bile bolj usmerjene k poglavitnima nalogama strategije, tj. k ustvarjanju novih in boljših delovnih mest ter vzpostavitvi močnejše in trajnostne gospodarske rasti.

Sprejeti so bili novi ukrepi na evropski in nacionalni ravni, ti pa bodo pripomogli k uresničevanju lizbonske vizije (Evropska komisija, 2005):

- Evropa, ki bo privlačnejša za naložbe in delo:
  - širitev in poglobitev notranjega trga, kjer morajo članice EU izboljšati izvajanje zakonodaje EU;
  - izboljšanje evropskih in nacionalnih predpisov, kjer je potrebno dopolniti enotni trg;
  - zagotovitev odprtih in konkurenčnih trgov v Evropi in zunaj nje;
  - širitev in izboljšanje evropske infrastrukture;
- znanje in inovacije za gospodarsko rast:
  - povečanje in izboljšanje naložb v raziskave in razvoj, kjer je potrebno podpreti inovacije; omogočanje inovacij, uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije ter trajnostna izraba virov;
  - prispevanje k močni industrijski bazi EU;
- ustvarjanje novih in boljših delovnih mest:
  - pritegniti več ljudi v delovno razmerje in posodobiti sistem socialne varnosti;
  - več vlaganja v človeški kapital z boljšim izobraževanjem, znanjem in spretnostmi.

Upravljanje lizbonske strategije se mora temeljito izboljšati, saj bo tako učinkovitejše in lažje za razumevanje.

Vlada RS je tako kot druge države članice EU sprejela nacionalni program reform za izvajanje lizbonske strategije. Reforme so povezane z učinkovitim ustvarjanjem prenosov in uporabo znanja, usmerjene so k posodobitvi socialne države in večji zaposlenosti, prav tako pa so usmerjene k večji konkurenčnosti gospodarstva.

Pomembni ukrepi so bili sprejeti na področju raziskav in razvoja. Na podlagi sprejetega nacionalnega raziskovalnega programa se izvajajo ukrepi za povečanje števila raziskovalcev.

Vlada RS si je z reformami prizadevala tudi za oblikovanje spodbudnejšega poslovnega okolja za podjetja, s poudarkom na odpravljanju administrativnih ovir, spodbujanju konkurence na področju telekomunikacij in spodbujanju javno – zasebnega partnerstva ter tudi z vlaganji v infrastrukturo.

## **4.2 PROGRAM AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI**

Ukrepe APZ je v Sloveniji pripravil ZRSZ. Gre za nabor ukrepov na trgu dela. Katalog je objavljen na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in ZRSZ. Katalog se občasno spreminja in dopolnjuje. Nekateri aktivnosti se izvajajo daljše obdobje in so predvidene, da se bodo izvajale še naslednjih nekaj let, tj. do leta 2013 ali do leta 2015.

Ob nastopu večjih neskladij na trgu dela in v kriznih obdobjih MDDSZ pripravi dodatne ukrepe APZ z namenom ohranitve večjega števila delovnih mest, preprečevanje prehoda v odprto brezposelnost ali usposabljanje in izobraževanje z namenom zaposlitve pri novem delodajalcu (ZUTD, 29. člen).

Ukrepi APZ so (ZUTD, 29. člen):

- usposabljanje in izobraževanje;
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta
- spodbude za zaposlovanja;
- kreiranje delovnih mest;
- spodbujanje samozaposlovanja.

Podlaga za izvajanje ukrepov APZ so smernice za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2012 – 2015, načrt za izvajanje ukrepov in katalog APZ. V Katalogu ukrepov APZ je navedeno, čemu so ukrepi namenjeni, opredeljene so ciljne skupine oseb in merila upravičenosti za vključevanje v ukrepe APZ, opisan je tudi sam postopek vključitve oseb v posamezno aktivnost. V katalogu so opredeljeni tudi stroški izvajanja ukrepa, višina stroškov in denarnih dajatev.

Vsak ukrep posebej zajema aktivnosti in podaktivnosti. Navedeni so cilji in nameni ukrepa, postopek, ciljne skupine, navedeni so izvajalci ukrepa, način izbora operativnih izvajalcev ter tudi stroški in način izplačevanja stroškov.

#### **4.2.1 CILJI PROGRAMOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Strateški cilji programov APZ so namenjeni povečanju zaposljivosti in s tem zmanjšanju brezposelnosti, večji prilagodljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti ter prožnosti delavcev, preprečevanju prehoda v dolgotrajno brezposelnost in povečevanju prehoda v zaposlitev, spodbujanju novega zaposlovanja in krepitvi socialne vključenosti.

Vsak ukrep ima določene cilje, ki se med seboj razlikujejo, imajo pa enak končen cilj.

Strateški cilji programov APZ so naslednji (MDDSZ, 2012):

- znižanje brezposelnosti in s tem povečanje zaposljivosti oseb,
- preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost,
- povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe, z večjo usposobljenostjo,
- izboljšanjem veščin brezposelnih oseb,
- povečanje konkurenčnosti ter prilagodljivosti zaposlenih,
- okrepitev socialne vključenosti.

#### **4.2.2 CILJNE SKUPINE UKREPOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Ukrepi so namenjeni različnim ciljnim skupinam, in sicer (Katalog APZ, 2011):

- brezposelnim osebam,
- drugim iskalcem zaposlitve,
- iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena,
- ranljivim skupinam brezposelnih oseb na trgu dela,
- zaposlenim in delodajalcem.

Pri vsaki posamezni aktivnosti v katalogu, so opredeljene ciljne skupine. Prednost pri vključevanju v ukrepu APZ imajo osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ali socialno varstvene prejemke, osebe iz ranljivih skupin na trgu dela ter brezposelne osebe, ki še niso bile vključene v noben ukrep APZ (Katalog APZ, 2011).

#### **4.2.3 SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE**

Gre za ukrep 1, ki ima več aktivnosti, in sicer (Katalog APZ, 2011):

- Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje, sem pa spadajo
  - splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb,
  - centri za informiranje in poklicno svetovanje,
  - poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe,
  - zdravstveno zaposlitveno svetovanje,



- razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih.
- Pomoč pri iskanju zaposlitve
  - pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
  - UŽU – usposabljanje za življenjsko uspešnost
  - klubi za iskanje zaposlitve 2011
  - drugače o poklicih 2011 - eksperimentalni program za pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve 2011
  - promocija zaposlovanja starejših
  - zaposlitveni sejmi
  - vključitev brezposelnih oseb v nove in razvojne projekte, TV serija – promocija poklicev
  - promocija aktivnosti programa aktivne politike zaposlovanja
    - Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev.

V sam ukrep se lahko vključujejo brezposelni, ki potrebujejo pomoč pri iskanju zaposlitve, iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, osebe z zdravstvenimi omejitvami, invalidne osebe, učenci osnovnih šol, dijaki, zaposleni, delodajalci, tujci, manj izobražene osebe, ki želijo nadaljevati šolanje, splošna javnost, delodajalci. Pri vsaki aktivnosti so točno določene cilje skupine, ki se od aktivnosti do aktivnosti lahko spreminjajo.

#### **4.2.4 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE**

Izobraževanje je neformalno, njegov namen je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc (tečaji tujih jezikov, tečaji za pridobitev voziškega dovoljenja C, E ali D kategorije, nacionalne poklicne kvalifikacije in drugo), in formalno, s pomočjo katerega osebe pridobijo višje ravni izobrazbe, s čimer si lahko povečajo tudi zaposlitvene možnosti. Osebe se tako vključujejo v javno veljavne programe (poklicne šole, srednje tehnične šole, višje šole).

V izobraževanje se lahko vključujejo brezposelne osebe kot tudi drugi iskalci zaposlitve.

Usposabljanje pomeni, da se osebe lahko praktično usposablajo pri registriranih izvajalcih - delodajalcih ter si na ta način pridobijo nova znanja, spretnosti in kompetence. Pridobijo tudi potrdilo, ki jim služi kot potrditev o usposobljenosti za opravljanje določenega dela.

Pri usposabljanju in izobraževanju gre za ukrep 2, ki ima prav tako več aktivnosti, in sicer (katalog APZ, 2011):

- Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije
  - Programi institucionalnega usposabljanja
  - Nacionalne poklicne kvalifikacije – priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja NPK
  - Nacionalne poklicne kvalifikacije – preverjanje in potrjevanje NPK

- Programi praktičnega usposabljanja
  - Usposabljanje na delovnem mestu
  - Usposabljanje na delovnem mestu za brezposelne osebe, ki so izgubile zaposlitev zaradi stečaja družbe Mura European fashion design, Proizvodnja oblačil d.d. – v stečaju in njenih podrejenih družb
- Programi izobraževanja
  - Formalno izobraževanje
  - Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)
- Programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih
  - Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih 2011

#### **4.2.5 SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA**

Za uresničitev podjetniške ideje ter s tem ustvarjanje novih delovnih mest v mikro podjetjih se spodbuja samozaposlovanje. Vključujejo se brezposelne osebe ter iskalci zaposlitve.

Subvencije za zaposlitev so spodbude za zaposlovanje oseb in so namenjene predvsem povečanju zaposlitve določenim ranljivim skupinam brezposelnih oseb. Subvencij je več vrst, pri vsaki pa so točno določene ciljne skupine.

Tukaj gre za ukrep 3 (katalog APZ, 2011):

- Spodbujanje samozaposlovanja
  - Pomoč pri samozaposlitvi
  - Subvencije za samozaposlitev
- Subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb
  - Zaposli.me / spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb
  - Spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva
- Povračilo prispevkov delodajalca

#### **4.2.6 PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI**

Ti programi so namenjeni predvsem aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji, ohranitvi in razvoju delovnih sposobnosti. Namenjeni pa so tudi spodbujanju razvoja novih delovnih mest, k čemur želijo pritegniti lokalne skupnosti.

Ukrep 4:

- Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti
  - Javna dela za leto 2012
  - Priložnost zame
  - Subvencioniranje delovnih mest pri izvajanju osebne asistence – program »asistentka / asistent bom«
  - Nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi

## 4.3 FINANCIRANJE

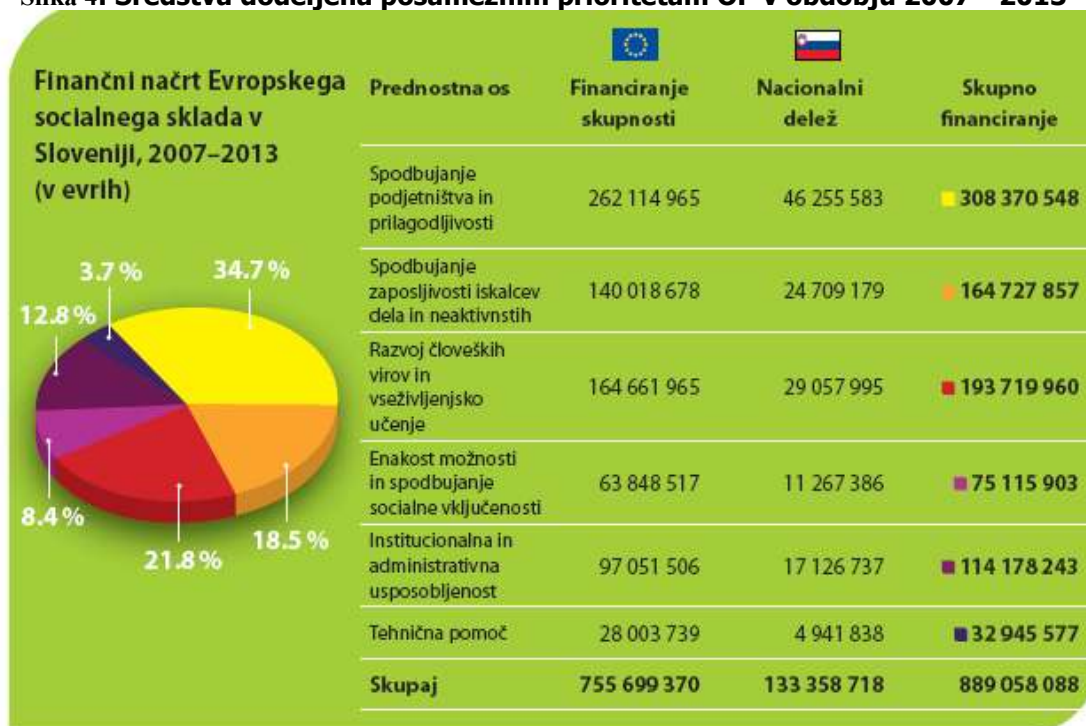
Sredstva za financiranje ukrepov APZ se črpajo iz različnih virov. Črpajo se iz integralnega proračuna – proračuna RS ter iz Operativnega programa razvoja človeških virov Evropskega socialnega sklada. Vsa sredstva se črpajo v skladu s sprejetim proračunom za posamezno proračunsko obdobje.

Predvideva se, da se bodo za financiranje ukrepov APZ v letu 2012 sredstva črpala iz integralnega proračuna, ki je namenjen plačilu obveznosti, ki so nastale v letu 2011, ter za plačilo obveznosti novih ukrepov v letu 2012.

### 4.3.1 SREDSTVA ZAGOTOVLJENA IZ DRŽAVNEGA PRORAČUNA

V letih 2007 - 2013 bo za APZ namenjenih precej sredstev. Za vsako proračunsko obdobje posebej se določi, koliko sredstev se bo črpalo. Porazdelitev sredstev po posameznih prioritetah je prikazana v sliki 4. Iz državnega proračuna je največ sredstev namenjenih za Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, kar 35 odstotkov. Približno 22 odstotkov je namenjeno za Razvoj človeških virov in vseživljenjsko učenje. Sledi Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih, za katero je namenjenih 18 odstotkov sredstev. Za razvojno prioriteto Institucionalna in administrativna usposobljenost je namenjeno 13 odstotkov, ter za Spodbujanje socialne vključenosti 8 odstotkov.

Slika 4: Sredstva dodeljena posameznim prioritetam OP v obdobju 2007 - 2013



Vir: Operativni program za razvoj človeških virov za obdobje 2007-2013 (2008, str. 13)

Programi ukrepov APZ se financirajo iz sredstev proračuna RS sprejetim za posamezno proračunsko obdobje. Za Proračunsko obdobje 2007 - 2013 je za programe APZ namenjenih 381 milijonov evrov (ZRSZ, Katalog APZ 2012, str. 17). Program APZ se finančno ovrednoti.

**Tabela 4: Pregled ukrepov APZ s predvidenim obsegom sredstev državnega proračuna za obdobje 2007-2013 (proračun RS)**

Ukrep	Načrtovana okvirna sredstva (v EUR) po letih						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve	3.848.481	2.596.603	2.856.264	2.986.094	3.115.924	3.245.754	3.375.584
Usposabljanje in izobraževanje	7.807.929	12.518.776	13.770.656	14.396.595	15.022.534	15.648.473	16.274.412
Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanje	11.011.651	13.857.361	15.246.097	15.935.965	16.628.833	17.321.701	18.014.569
Programi za povečanje socialne vključenosti	16.800.930	19.863.128	21.849.441	22.842.597	23.835.754	24.828.910	25.822.067
<b>SKUPAJ</b>	<b>39.468.991</b>	<b>48.835.868</b>	<b>53.719.458</b>	<b>56.161.251</b>	<b>58.603.045</b>	<b>61.044.838</b>	<b>63.486.632</b>

Vir, ZRSZ, (2011)

V predlogu proračuna je vedno podan makroekonomski okvir izvajanja ukrepov. V vsakem proračunu se določi koliko sredstev se bo namenilo za izvajanje ukrepov APZ.

#### 4.3.2 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Slika 5: logotip ESS



Vir: ZRSZ (2012)

Najdaljšo tradicijo med strukturnimi skladi EU ima Evropski socialni sklad (ESS). Je eden od strukturnih skladov EU. Ob ustanovitvi sklada je bil njegov cilj spodbujanje zaposlovanja in povečanje možnosti za delavce s tem pa zmanjševanje razlik v bogastvu in življenjskih standardih v državah članicah EU. Spodbujanje zaposlovanja je po več kot petdesetih letih še vedno prednostna naloga sklada.

ESS je glavni finančni instrument EU, ki vlaga v ljudi, saj podpira zaposlovanje. Tako pomaga okrepiti izobrazbo in sposobnosti ljudi, kar izboljša njihove zaposlitvene možnosti.

Prispeva k povečanju zaposlitvenih možnosti ljudi, prispeva k izboljšanju večšin in spretnosti, ki jih le-ti potrebujejo na delovnem mestu oziroma ob samem iskanju zaposlitve, na splošno pa prispeva k njihovem zaposlovanju. Operativni program razvoja človeških virov je podlaga za črpanje sredstev iz ESS.

**Tabela 5: razčlenitev sofinanciranja ESS po določenih državah EU v obdobju 2007 - 2013**

	EU	nacionalno	zasebno	skupaj
<b>Avstrija</b>	€524,412,560	€549,921,560	€110,000,000	<b>€1,184,334,120</b>
<b>Nemčija</b>	€9,380,654,763	€4,768,951,087	€1,514,837,446	<b>€15,664,443,296</b>
<b>Slovenija</b>	€755,699,370	€133,358,718	0	<b>€889,058,088</b>
<b>Slovaška</b>	€1,499,603,156	€264,635,856	0	<b>€1,764,239,012</b>

Vir: Evropska komisija (2012)

Med seboj lahko primerjamo tudi, koliko sredstev je predvidenih za financiranje programov aktivne politike zaposlovanja za izbrane države EU.

ESS pomaga državam članicam, da delovno silo bolje pripravi za nove globalne izzive. Posebno pozornost ESS namenja invalidnim osebam, migrantom, manjšinam in drugim marginalnih skupinam, ki se težje vključujejo na trg dela. V programskem obdobju 2007–2013 bo iz ESS sklada za doseganje ciljev državam članicam EU skupaj razdeljenih približno 75 milijard evrov.

Cilj slovenske strategije financiranja iz ESS sklada je zelo preprost: vlagati v ljudi in doseči konkurenčno gospodarstvo, višjo stopnjo zaposlenosti in večjo socialno vključenost ter višji življenjski standard.

Prednostne naloge Slovenije v ESS 2007 – 2013 so (EK, 2012):

- spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti – v okviru te naloge se spodbuja mobilnost med visoko strokovno izobraženimi in njihovo prilagajanje na spremembe. Prav tako se spodbuja prenos znanja med ustanovami, univerzami in podjetji, spodbuja se usposabljanje zaposlenih, pridobivanje novih veščin tistih katerih zaposlitev je ogrožena zaradi pomanjkanja novih potrebnih veščin za opravljanje dela;
- spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih – vsi iskalci zaposlitve bi naj prejeli podporo in pomoč pri iskanju novih možnosti za ponovno vključitev na trg dela. Osebe si lahko pridobijo informacije, spodbude za razvoj svoje kariere, možnost vključitve v programe usposabljanja in izobraževanja;
- razvoj človeških virov in vseživljenjsko učenje – poudarek je na posodobitvi sistema izobraževanja ter izboljšanje dostopa do vseživljenjskega učenja;
- enake možnosti in spodbujanje socialne vključenosti – podprte so socialne in druge inovativne oblike podjetništva, med mladimi so spodbujane enake možnosti in

socialne vključenosti predvsem v sistemu izobraževanja in usposabljanja, prav tako pa inovativni ukrepi povečujejo zavedanje javnosti o enakih možnostih;

- institucionalna in administrativna usposobljenost – katere namen je učinkovito strukturno prilagajanje ter rast in razvoj delovnih mest in gospodarstva. Pobude po posodobitvah so zlasti namenjene javnemu sektorju, zdravstvu in pravosodju.

Slovenija je z BDP na prebivalca, ki je nižji od 75 odstotkov povprečja EU, upravičena do financiranja v okviru cilja »konvergence«.

Projekti, ki tečejo oziroma so tekli v okviru ESS sredstev, so (EK, 2012):

- Usposabljanje na delovnem mestu, ki je namenjen podpori ukrepov za ljudi z neustreznimi veščinami za delo in delodajalce, ki iščejo nove ustrezne delavce. Zanimanje za tovrstno usposabljanje je zelo veliko tako med brezposelnimi osebami, kot delodajalci.
- Projektno učenje mladih (PUM) je namenjeno brezposelnim, mlajšim od 26 let, ki niso bili uspešni v šolanju oziroma so opustili šolanje. Cilj tega projekta je, da se osebe spodbudi k nadaljevanju oziroma zaključitvi formalnega izobraževanja in k pridobivanju veščin iskanja zaposlitve.
- Usposabljanje za informacijsko komunikacijsko tehnologijo katerega glavni namen je širjenje in izvajanje programov usposabljanja za informacijsko telekomunikacijsko tehnologijo.

EK je v oktobru 2011 podala nove predloge pravila delovanja ESS za obdobje 2014 do 2020. Zadala si je nove oziroma spremenjene cilje, ki bi naj pripomogli k izboljšanju zaposlitvenih možnosti v EU, spodbujanju izobraževanja, vseživljenjskega učenja ter izboljšanju socialne vključenosti. Ti spremenjeni cilji ESS bi naj prispevali tudi k boju proti revščini in razvoju javne uprave. Z novimi predlogi bi se naj vloga ESS še okrepila (ESS, 2011):

- vsaki kategoriji regij bo dodeljen minimalni delež proračuna, ki bo višji kot prej, to je za 25 odstotkov za manj razvite regije, 40 odstotkov za regije v prehodu ter 52 odstotkov za bolj razvite regije. Delež bo višji kot do sedaj;
- države bodo morale sredstva usmeriti na omejeno število ciljev in prednostnih nalog pri naložbah;
- na področje socialnega vključevanja bo namenjenih najmanj 20 odstotkov sredstev;
- večji poudarek bo oziroma je namenjene boju proti brezposelnosti mladih, spodbujanju aktivnega in zdravega staranja ter podpori najbolj neprivilegiranim skupinam, na primer Romom;
- socialnim inovacijam, bo namenjena večja podpora;
- spodbujalo bo še naprej sodelovanje socialnih partnerjev in civilne družbe, zlasti nevladnim organizacijam;
- tudi oprema, ki je povezana z investicijami v socialni ter človeški kapital bo upravičena do podpore ESS.

Še naprej pa bodo vse regije prejemale podporo po treh definiranih kategorijah (ESS, 2011):

- manj razvite regije bodo še naprej glavna prednostna naloga politike (BDP na prebivalca znaša 75 odstotkov povprečja EU);
- regije v prehodu (BDP na prebivalca znaša 75 odstotkov do 90 odstotkov povprečja EU);
- bolj razvite regije (BDP na prebivalca znaša 90 odstotkov povprečja EU).

Pogodbe o sodelovanju bodo določale nacionalne obveze, ki so potrebne za doseganje ciljev ter bodo sklenjene med Komisijo in posamezno državo članico EU. Skupni strateški okvir bo veljal za vse sklade. Države bodo smele vse sklade združiti v programe »multi-sklada«.

Te predloge bosta preučila tako Svet kot Evropski parlament, sprejeli pa bi ga naj do konca leta 2012.

#### **4.3.3 PROGRAM PROGRESS**

Program Progress je program Skupnosti za zaposlovanje in socialno solidarnost, ki je bil ustanovljen, da finančno podpira uresničevanje ciljev EU na področju zaposlovanja in socialnih zadev ter dopolnjuje delovanje ESS. Medtem ko ESS podpira konkretne programe, se program Progress osredotoča na projekte na politični ravni celotne EU. Misija samega programa Progress je finančno podpreti prizadevanja držav članic EU, da vzpostavijo bolj kohezijske družbe. Program prispeva k doseganju ciljev lizbonske strategije na področju zaposlovanja. Prav tako je glavni cilj programa Progress uresničevanje strategije Evropa 2020.

Sam program je razdeljen na pet vsebinskih področij, in sicer (MDDSZ, 2012):

- zaposlovanje,
- socialna zaščita in vključevanje,
- delovni pogoji,
- nediskriminacija in raznolikost,
- enakost spolov.

Program Progress se v programskem obdobju 2007–2013 izvaja v vseh državah članicah EU, odprt pa je tudi za države kandidatke in države EFTA/EGP. Neposredno program Progress uporablja Komisija. Pri tem ji pomaga odbor predstavnikov držav članic EU. Sredstva iz programa so namenjena analizam dejavnostim vzajemnega učenja, ozaveščanju in širjenju informacij, podpori ključnih omrežij na evropski ravni, izmenjavi med strokovnjaki, financiranju specializiranih seminarjev. V obdobju 2007–2013 je znašal proračun programa Progress 683,25 milijonov EUR. Program Progress poudarja in bo poudarjal predvsem tematike zaposlovanja in sociale. Evropska komisija na podlagi letnega načrta objavlja javne razpise in javna naročila o okviru programa Progress.

Javna naročila EK sofinancira v celoti, projekte, ki so izbrani na javnih razpisih pa delno sofinancira, delno pa mora sredstva zagotoviti prijavitelj sam. Prijavitelji lahko MDDSZ pred samo oddajo vloge na EK zaprosijo za vsebinsko sodelovanje ali pa tudi za finančno sodelovanje.

Vizija programa Progress je, da lahko Evropska skupnost v polni meri deluje na povečevanju števila in kakovosti delovnih mest in enakih možnosti. Pozitivne pridobitve uživajo priznanje in ugled (EK, 2007).

Poslanstvo programa je uspešno in učinkovito izpolnjevanje nalog ter izvajanje pooblastil, ki so zapisana v Pogodbi. Te naloge se izvajajo na področju zaposlovanja in socialne solidarnosti za državljane držav članic EU.

Cilji programa so (EK, 2011, str. 10):

- krepitev znanja in razumevanja situacij, ki prevladujejo v državah članicah;
- podpira pri razvijanju statističnih pripomočkov, metod in skupnih kazalcev;
- podpora pri uresničevanju zakonodaje Skupnosti in političnih ciljev v posameznih državah članicah, nadzor in ocenjevanje učinkovitosti in vpliva;
- spodbujanje mrežnega povezovanja, učenja, prepoznavanja in širjenja dobrih praks in inovativnih pristopov;
- izboljševanje ozaveščenosti udeležencev in splošne javnosti o politikah in ciljih EU;
- povečanje zmogljivosti ključnih mrež EU za spodbujanje, podporo ter tudi za nadaljnji razvoj politike in ciljev EU.

Temeljne dejavnosti programa Progress so analize, vzajemno učenje, ozaveščanje, širjenje informacij in podpora glavnim akterjem.

Proračun programa Progress za obdobje 2007–2013 je znašal 683,25 milijonov EUR. Prvotno je bila višina proračuna višja za 60 milijonov EUR, vendar je zaradi gospodarske krize ta znesek prenesen na druge Evropski mikrofinančni instrument za izboljšanje razpoložljivosti in dostopnosti za občutljive skupine, mikropodjetja in socialno gospodarstvo.

Glavni cilj programa Progress je tudi uresničevanje strategije Evropa 2020. Zastavljeni so dolgoročni, srednjeročni in kratkoročni cilji. Dolgoročni cilj je vizija Evrope 2020. Srednjeročno strategija programa Progress določa tri vmesne cilje na poti k dolgoročnim ciljem (EK, 2012):

- učinkovitost izvajanja zakonodaje EU v vseh državah članicah – države članice EU so v svoje zakonodaje prenesle že 98 odstotkov zakonodaje s področja delovne zakonodaje, boja proti diskriminaciji in enakosti spolov, zdravja in varnosti. Program Progress je pomagal pri učinkoviti in pravilni uporabi zakonodaje EU tako s spremljanjem, usposabljanjem in usmerjanjem;



- skupno razumevanje in lastništvo ciljev EU – program Progress je pomagal pri razvoju sodelovanja med nacionalnimi oblastmi. Izmenjale so se dobre prakse, izmenjala so se najbolj pereča vprašanja z ugotavljanjem dejstev in dokazov;
- močno in učinkovito partnerstvo z nacionalnimi in vseevropskimi interesnimi skupinami – program Progress vključuje nevladne akterje v postopek sprejemanja odločitev, te interesne skupine lahko posredujejo svoja mnenja na participativnih, kakovostnih debatah tako na ravni EU kot na nacionalni ravni.

Kratkoročni cilj programa Progress določa pet ciljev oziroma korakov, ki so predpogoj za pristop k srednjeročnim in dolgoročnim ciljem. Ti so (EK, 2011, str. 9):

- izmenjava podatkov in učenje,
- politika, podprta z dejstvi,
- kakovost in participativne debate,
- večja zmogljivost mrež,
- integracija med sektorskih vprašaj.

Financiranje v okviru programa Progress je na voljo vsem državam članicam EU, državam EFTA/EGP ter tudi državam kandidatkam EU in potencialnim državam kandidatkam. Vse te države morajo podpisati Memorandum o soglasju o sodelovanju v programu. Organizacije, ki lahko zaprosijo za financiranje so Nacionalne, regionalne in lokalne oblasti, javni zavodi za zaposlovanje, nacionalni statistični uradi, univerze, raziskovalne ustanove, nevladne organizacije, mediji.

Financiranje programa deluje po načelu sofinanciranja. Komisija prispeva določen delež k financiranju celotnega projekta, dodeli pa lahko največ 80 odstotkov vrednosti celotnega stroška.

Program Progress se bo moral razvijati naprej, saj bo lahko le na ta način EU učinkovito podpirala svoje članice ter s tem dosegala cilje strategije Evropa 2020. Razvoj programov bo določen na podlagi stalnega učenja iz izkušenj, ki so rezultati usmerjenega pristopa vodenja programa Progress. Še naprej pa bo treba krepiti partnerstva tako na evropski kot na regionalni in lokalni ravni. Stalne raziskave in analiza bodo bistvene za razvoj ter napredek pri doseganju zastavljenih skupnih ciljev za zaposlovanje in socialno vključevanje.