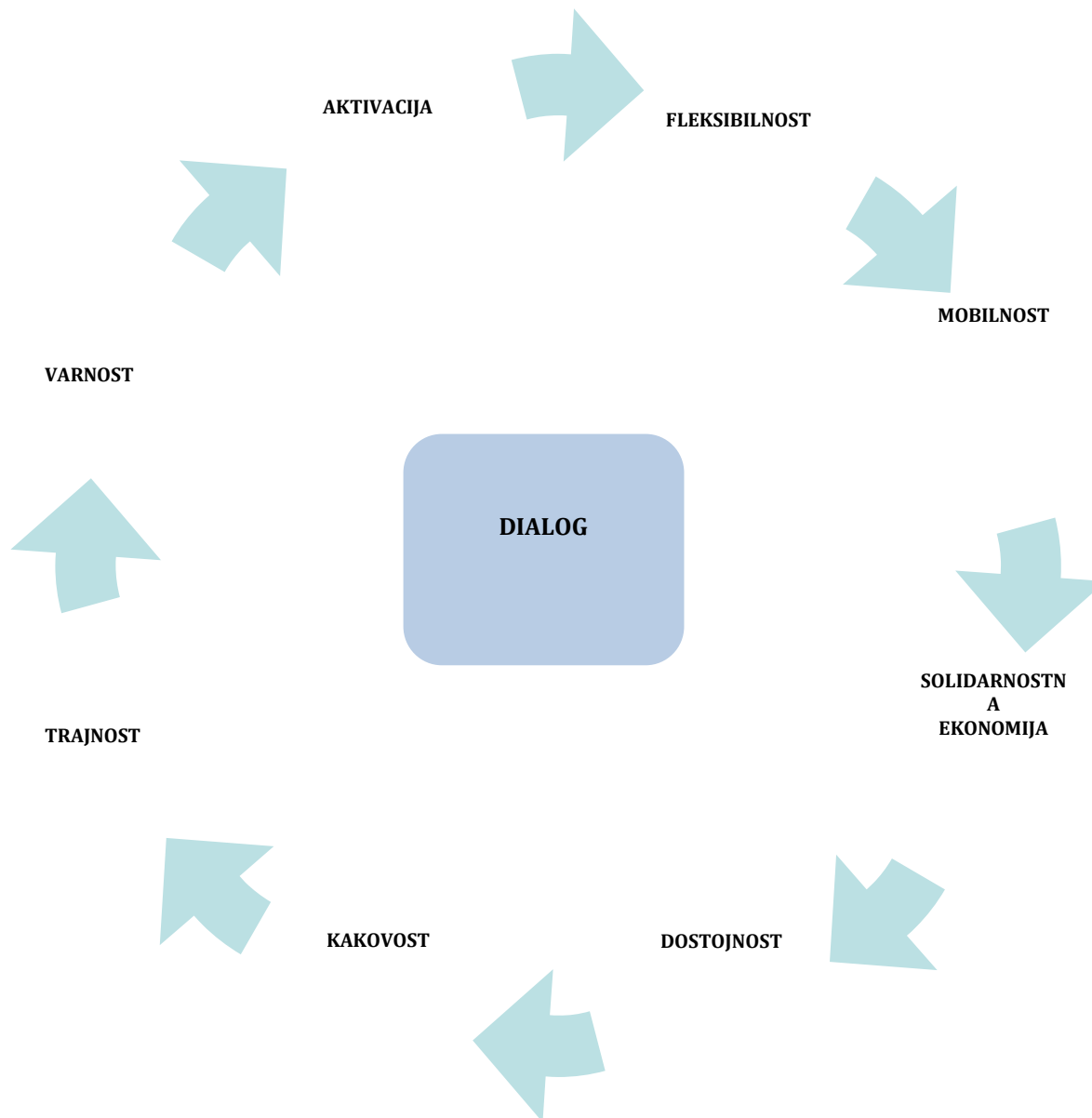




OSEM STEBROV RAZVOJNE VIZIJE TRGA DELA

AKTIVACIJA

Ustrezna aktivna politika
zaposlovanja

FLEKSIBILNOST

Ustrezna organizacija dela

MOBILNOST

Ustrezne možnost
geografske in funkcionalne
mobilnosti

SOLIDARNOSTNA EKONOMIJA

Vlaganje v skupnost je
vlaganje v prihodnost

DOSTOJNOST

Vsakdo ima pravico do
osnovnih delavskih pravic

KAKOVOST

Ustrezno vlaganje v
raziskave in razvoj ter
prenos znanj med
izobraževalnimi
ustanovami in trgom dela

TRAJNOST

Dolgoročnost ukrepov
skladno z človeškimi in
naravnimi viri

VARNOST

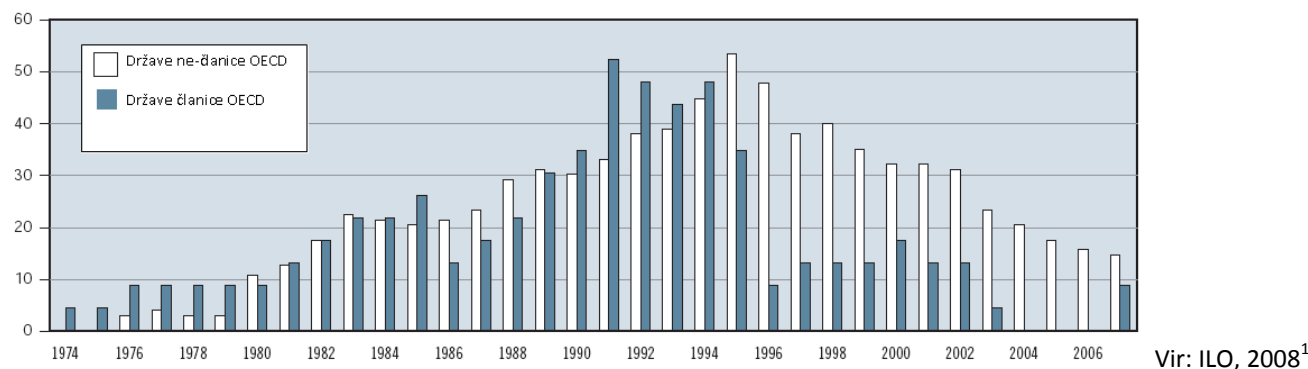
Socialna varnost ne sme biti
pogojena z vrsto delovnega
razmerja

UVODNE KLJUČNE BESEDE

GLOBALNOST

V gospodarskem svetu pomeni globalnost liberalizacijo tako finančnih kot informacijskih tokov. Vendar pa je vse bolj očitno, da se je v sorazmerju s finančno liberalizacijo sveta prav tako povečevala nestabilnost celotnega sistema. Ali povedano drugače, (deregulirana!) finančna globalizacija pomeni pospešitev ekonomske nestabilnosti. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je bila tako frekvenca bančnih kriz desetkrat večja kot konec sicer zelo turbulentnih sedemdesetih let (ILO, 2008)

Slika 1: Frekvenca bančnih kriz v OECD državah in ostalih državah (v %)



Najbolj brutalen prikaz učinkov povezave nestabilnosti ekonomskega sistema, oziroma sistemov ter stalne ekspanzije finančnih trgov je medtem prav trenutna finančna kriza. Če pogledamo nekaj podatkov iz perspektive dveh indikatorjev, ki sta med seboj še kako povezana – stopnje gospodarske rasti, izražene v **bruto domačem proizvodu (BDP)** ter **stopnje brezposelnosti**.

Ekonomski obseg se je med drugo četrtino 2008 in 2009 skrčil v vseh državah razen na Poljskem. Tako EU kot evrsko območje je zabeležilo padec realnega BDP za 5 o.t. To je posledično vplivalo tudi na trg dela, kjer se je zmanjšano povpraševanje po delavcih prelilo v večjo brezposelnost.

¹ ILO World of work 2008.

NARAŠČAJOČA BREZPOSELNOST

Vendar pa je padec stopenj zaposlenosti bil manjši od padca stopenj BDP-ja. V 27 državah članicah EU, so se stopnje zaposlenosti skrčile »zgolj« za 1,9% (Evro območje: -1,8%). **Pravilo je, da se trendi stopnje rasti BDP in stopnje zaposlenosti razlikujejo, tako v smislu obsega in časovnega razpona (stopnje zaposlenosti reagirajo na ekonomske razvoje dogodkov z določenim časovnim zamikom).** Za to obstaja vrsta razlogov, izmed katerih je nekaj bolj pomembnih v času krize. Kot eden izmed razlogov je reorganizacija delovnega časa (delne zaposlitve, zmanjševanje delovnih ur) z namenom zmanjševanja odpuščanja delavcev in s tem ohranjanja človeškega kapitala. V nekaterih državah so se ti ukrepi vodili s pomočjo države, katera je prevzela nase del stroškov za zmanjševanje delovnega časa.

V neposredni povezavi s temi trendi je zagotovo še en trend – delež delnih (»part time«) zaposlitev je **narasel** v EU27 v obdobju med drugim četrtletjem 2008 in 2009 za okoli 0,5 o.t. (0,4 o.t. v Evro območju). Takšen dvig je relativno velik upoštevajoč dejstvo, da je v obdobju med drugim četrtletjem 2006 in 2008 ta dvig bil le 0,1 o.t.

Daleč največji dvig stopenj delnih zaposlitev je bil zabeležen v Estoniji (+5 o.t.). Ostali visoki dvigi na ravni 2 o.t. so bili zabeleženi na Irskem, Litvi, Slovaškem, Sloveniji in Latviji. Na Nizozemskem, državi z najvišjim delež delnih zaposlitev – se je delež dvignil iz 47,2 o.t. na 48,2 o.t.

Prav zaradi razkoraka med stopnjami BDP in zaposlenosti oziroma zamika učnikov finančne in ekonomske krize na trg dela pa Evropska komisija v jesenski napovedi za obdobje 2009 – 2011 napoveduje, da bo stopnja brezposelnosti v EU narasla na 10,3% v letu 2010, medtem ko naj bi bila v letu 2011 10,2% (EK, 3.11. 2009)

Po zadnjih podatkih EUROSTAT-a je bila sezonsko usklajena stopnja brezposelnosti novembra 2009 v Evro območju 10,0%, oziroma 9,5% v EU27. Ta številka pomeni za EU27 najvišjo stopnjo brezposelnosti po januarju 2000. Po predvidevanjih EU27 je bilo novembra 2009 22,899 milijonov brezposelnih oseb v EU27, kar je 4,978 milijonov več brezposelnih oseb več kot eno leto poprej (EUROSTAT, 8.1. 2010)

RANLJIVOST ZAČASNIH ZAPOSLOTEV IN NIŽJE IZOBRAŽENIH

Ena izmed strategij delodajalcev v času krize je **nepodaljševanje pogodb za določen čas**. Pričakovali bi, da bodo zaposleni za določen čas eni izmed najbolj ranljivih skupin na trgu dela v času ekonomske krize in po podatkih EUROSTAT-a je temu res tako. Skupno število zaposlenih za določen čas se je v EU27 med drugim četrtletjem 2008 in 2009 zmanjšalo za 1,7 milijona oseb. To predstavlja padec v višini 6,3%, kar je mnogo več kot padec števila zaposlenih za nedoločen čas v višini 1,3% (EUROSTAT, 5.11. 2009)

Če pogledamo izobrazbeno stopnjo zaposlenih, lahko vidimo, da so **najbolj prizadete skupine ljudi z nedokončano srednjo šolo**. Mnogi izmed njih so delali v sektorju gradbeništva in avtomobilske industrije, katera sta bila resno prizadeta s krizo. Že med drugim četrtletjem 2006 in 2007 se je število nižje kvalificiranih delavcev pričelo zmanjševati, vendar pa je v zadnjem letu ta padec precej drastičen (okoli -2,6 milijona oseb). Stopnje zaposlenosti delavcev z izobrazbo višjo od srednje šole je naraščala med drugimi četrtletji 2006, 2007 in 2008, čeprav je temu sledil velik padec v

obdobju med drugim četrtletjem 2008 in 2009 (okoli minus 2,8 milijona oseb). Po drugi strani se je stopnja zaposlenosti med visoko izobraženimi osebami zviševala (za okoli 1,8 milijona oseb).

NEVARNOST RASTI BREZ ZAPOSLOTITVE

A tudi izhod iz krize ne bo prav nič lahek. Različne institucije in strokovnjaki namreč opozarjajo na izhodni scenarij »rasti brez zaposlitev« (»jobless growth«), ki se zna zgoditi ob izhodu iz krize, in kateri bo povzročil povečanje števila dolgotrajno brezposelnih na eni strani in krčenje števila zaposlenih na drugi strani. Takšen scenarij je zelo realen v primeru, če se tranzicija gospodarstva iz izrazitega naslanjanja na delovno intenzivno industrijo z visoko obremenitvijo zaposlenih na učinkovito uporabo ekonomije znanja zgodi brez ustreznega izobraževanja, preusposabljanja oziroma prekvalifikacij delavcev.

SLOVENIJA: KAKO NAPREJ?

Slovenski tip gospodarskega modela je gledano že iz srednjeročne perspektive nevzdržen, saj temelji na delovnih organizacijah z visoko obremenitvijo dela, zaznamovanih z veliko intenzivnostjo dela in povečano fleksibilizacijo tako delovnega časa kot samih delovnih razmerij. Da je Slovenija na prehitelvalnem pasu obremenitve delavcev, nam dokazuje četrta evropska raziskava o delovnih razmerah, ki nam postreže z naslednjimi podatki: Slovenija je na primerjalni lestvici **intenzivnosti dela** (ki se meri na podlagi treh indikatorjev: 1. delo o izredno visoki hitrosti, 2. delo pod ozko določenimi časovnimi okvirji, 3. premajhno število ur za naloženo delo) z indeksom 54 med 31 državami na prvem mestu. V sferi **ekstenzivnosti dela** (več kot 48 delovnih ur / teden) se Slovenija nahaja na 11 mestu, kar jo ponovno uvršča v zgornjo polovico analiziranih držav.

Tako intenzivnost kot ekstenzivnost dela ter posledično njun vpliv na zdravje delavca je del širšega vzorca fleksibilizacije trga dela v Sloveniji. Le-ta se v nasprotju z utrjenim javnim mitom o togosti slovenskega trga dela, narašča, in sicer predvsem v smeri izrabe **neprijaznih oblik fleksibilnega zaposlovanja**, kamor Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2002: 252) uvrščata delo ob vikendih, v izmenah, nadure / začasno, priložnostno delo, delo za določen čas.

Ta gospodarski model pa je poleg izrazite obremenitve delavcev problematičen tudi zaradi tega, ker sloni na delovno intenzivnem sektorju z nizkim vlaganjem v lastni razvoj, ki je med drugim posledica nezadostnega sodelovanja med raziskovalno sfero in realnim sektorjem - Avstrija ima recimo 28,7 raziskovalcev na 1000 zaposlenih v gospodarstvu, medtem ko jih ima Slovenija le 7,9. Ista slika je področje prijave patentov - Avstrija ima 28,9 evropskih patentov na milijon prebivalcev, Slovenija le 4,5 (Lužar, 2009).

Da je takšen gospodarski model zašel v slepo razvojno ulico, nam najbolje pokažejo številke iz evidenc Zavoda RS za zaposlovanje - v letu 2009 se je na Zavodu na novo prijavilo **114.496** brezposelnih oseb ali 61,7 % več kot v letu 2008 - kar zagotovo tragično dokazuje, da slovenski trg dela še zdaleč ni tako tog in »srednjeveški« kot ga skušajo predstaviti nekateri. Brezposelnih po izteku zaposlitve za določen čas se je prijavilo 45.146 **(+53,3 %)**, trajno presežnih delavcev ter brezposelnih zaradi stečajev 31.620 (+194,5 %), iskalcev prve zaposlitve pa 16.994 (+35,8 %). Med brezposelnimi je več kot tretjina (38,5%) oseb s 1. in 2. stopnjo izobrazbe. Izrazito nestabilnost slovenskega trga dela pa medtem zelo močno dokazuje še en podatek - v decembru 2009 je bilo med 11.649 novoprijavljenimi delovnimi mesti kar 9056 delovnih mest za določen čas (ZRSZ). Skratka, dejstvo je, da prav gospodarska kriza na najbolj brutalen način pokazala napredujočo ne-stabilnost slovenskega trga dela - leta 1998 je 11,5% delovno aktivnega prebivalstva bilo začasno zaposlenega. deset let kasneje je ta delež bil 18,5% (EUROSTAT).

Ob dodatnem zelo pomembnem dejstvu, da je finančna kriza najbolj prizadela prav delovno intenzivno predelovalno industrijo ter gradbeništvo, ki v veliki meri uporabljata nizko kvalificirano delovno silo, pa se v tem trenutku nahajamo v izrazito težkem trenutku, kar se tiče prihodnosti slovenskega trga dela oziroma gospodarstva, saj se bo njegovo neustrezno prestrukturiranje ob nezagotavljanju ustrezne podporne strukture zagotovo poznalo tako v povečani dolgotrajni brezposelnosti nizko kvalificiranih delavcev kot tudi kopičenja visoko izobraženih brezposelnih v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje na eni strani, oziroma vse večjih obremenitvah delavcev ali pač njihovi podzaposlenosti na drugi strani, v vmesnem prostoru pa bo vse večja fluktuacija kadra.

Prav to so razlogi, zaradi katerih je potrebno nujno oblikovati nov trajnostno naravnano družben sporazum ki bo temeljil na treh med seboj povezanih javnih politikah- socialna, ekonomska in ekološka. Optimalni preplet teh javnih politik bo zagotovil učinkovito uporabo treh virov blagostanja - človeka, narave in trga. Zato na tem mestu predlagamo sistemski koncept osmih stebrov, ki bo vključeval ustrezno povezavo trajnostnega razvoja, javnih investicij tako v infrastrukturo, kot v kader ter sprememb na trgu dela, ki bodo povezovala konkurenčnost gospodarstva z socialno kohezivnostjo.

SOCIALNI DIALOG – POVEZOVALNI ELEMENT

Vlada in socialni partnerji so s svojim dosedanjim delovanjem v okviru socialnega partnerstva že dokazali, da je socialni dialog ena od učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih države in ena izmed učinkovitejših poti do njihovega izvrševanja. Temelj socialnega partnerstva je njegova prostovoljnost, učinkovitost socialnega dialoga pa zagotavlja neodvisnost in moč socialnih partnerjev, ki se kaže tudi v njihovi reprezentativnosti. Socialni dialog je tako potrebno razvijati še nadalje, ga nadgrajevati in širiti področje njegovega delovanja. Zlasti je potrebno okrepiti socialni dialog na bipartitni ravni in na področju trga dela in sicer tako, da bi socialni dialog pomenil tudi razvojni dialog, katerega cilj je usklajeni gospodarski in socialni razvoj države.

PREDLOG št. 1 država naj ustvari pogoje, ki bodo omogočili krepitev socialnih partnerjev, in ukrepe, ki bodo socialne partnerje vzpodbujati k bipartitnemu socialnemu dialogu na vseh ravneh.

1. AKTIVACIJA

Vladni Program ukrepov APZ, ki je sprejet za obdobje 2007-2013 vsebuje ukrepe, s katerimi se neposredno vpliva na učinkovito delovanje trga dela in usklajuje ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Če natančneje pogledamo aktivnosti v okviru APZ, vidimo kar nekaj rezerv oziroma odstopanj in to na področjih, za katere lahko zlahka ugotovimo, da so zelo velikega pomena tako za dvig zaposljivosti kot tudi za varnost zaposlitve delavca.

IZOBRAŽEVANJE moramo nujno gledati v jasni povezavi z mobilnostjo delavcev. Kakovost te povezave pride posebej do izraza takrat, ko je na trgu dela na razpolago le omejeno število prostih delovnih mest in je ponovni vstop na trg dela še kako odvisen tudi od možnosti dodatnega izobraževanja oziroma usposabljanja v času brezposelnosti. Tako je nujno potrebno sprejeti program ukrepov, ki bi dodatno stimulirali brezposelne osebe za pridobivanje dodatne izobrazbe, znanj in usposobljenosti. Tudi v smislu vseživljenjskega učenja.

PREDLOG ŠT.2: ZZZPB v določbi 33. člena določa, da pravica do denarnega nadomestila miruje v času izobraževanja brezposelne osebe (povezava z določbo 53.b. člena ZZZPB). To pomeni, da brezposelna oseba v času pridobivanja dodatnih znanj (s čimer si izboljšuje možnost zaposlitve) nima zagotovljene socialne in materialne varnosti. Tako je potrebno to določilo spremeniti in sicer tako, da ima brezposelna oseba, ki je vključena v program formalnega izobraževanja, pravico do prejemanja denarnega nadomestila.

PREDLOG ŠT. 3: Sprejem in implementacija določil o vzpostavitvi fondov za izobraževanje in usposabljanje – v povezavi z implementacijo sheme rotacije na delovnem mestu.

PREDLOG ŠT. 4: Oblikovanje skupnih programov izobraževanja in usposabljanja s strani socialnih partnerjev za prehod v »zeleno ekonomijo«.

Danska

Bilateralna iniciativa »Energijski kamp« povezuje socialne partnerje in poslovne subjekte z namenom razvoja konkretnih iniciativ na okoljskem področju.

PREDLOG št. 5: Vključitev shem Nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) v kolektivna pogajanja.

SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA je eden izmed načinov izhoda iz brezposelnosti, vendar brez ustrezne predhodne usposobljenosti tudi zelo nevaren. Nepripravljen vstop v samozaposlitev pomeni namreč povečano tveganje tako glede socialne kot tudi glede materialne varnosti samozaposlene osebe.

PREDLOG št. 6: Osebam vključenim v sistem samozaposlovanja, naj se nemudoma ponudi bolj trdno podporno okolje, v katerem bo na razpolago možnost pomoči pri pripravi poslovnega in tržnega plana, računovodske storitve in davčni nasveti ter finančna pomoč. Pri čemer naj se zagotovi tudi podporno okolje za zagon t.i. zelenih in socialnih podjetij; to je za vlaganje v ekološke in socialne inovacije, s ponudbo neposredne pomoči za razvoj alternativnih virov energije in zagotavljanja socialnih storitev v skupnosti.

Irska

The Dundalk-Drogheda Territorial Employment Pact - lokalna povezava za zaposlovanje na območju Dundalk-Drogheda - je uvedla lokalno iniciativo, po kateri lahko dolgoročno brezposelni in samohranilci ustanovijo lastna podjetja in pri tem ohranijo pravico do socialnih dajatev v obdobju do 4 let. Iniciativo sta združno pozdravila povezava za zaposlovanje in območni urad za socialno skrbstvo kot tudi najvišji deli vlade. Prejemnikom so nudili pomoč pri pripravi poslovnih načrtov, tržne nasvete, manjšo denarno pomoč in posojila, računovodske storitve in davčne nasvete. Prvo leto so še prejeli vsa denarna nadomestila, v drugem letu so seta zmanjšala na 75%, v tretjem na 50% in v četrtem na 25%. Po navedbah povezave se je med brezposelne vrnilo samo 10% sodelujočih, večina jih je ostala podjetnikov, ostali pa so se zaposlili ali se vpisali na študij. Iniciativa je poleg tega omogočila legalizacijo veliko dotedanje sive ekonomije, v dobrobit posameznikov in državne blagajne.

SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA STAREJŠIH BREZPOSELNIH OSEB (T.I. »AGE MANAGEMENT«) je sistem kateremu moramo v prihodnosti v RS dati precej večji in poseben poudarek. Zlasti je to pomembno v luči prihajajoče nove pokojninske reforme, predvsem pri dolžini »delovnih« let, ki se upoštevajo za izračunu pokojninske osnove ter pri preprečevanju socialne izključenosti, ki je posledica dolgotrajne brezposelnosti. Nujno je potrebno spremeniti miselnost, da je oseba, ki izgubi delo po 55 letu starosti, dolgotrajno brezposelna in da bo pogoje za upokožitev dočakala kot brezposelna oseba. Katalog ukrepov APZ sicer pozna aktivnost **spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb**, vendar pa je to odločno premalo – glede na zadnji razpoložljivi podatek o nekaj več kot 32% stopnji zaposlenosti oseb med 55 in 64 let.

PREDLOG št. 7: V APZ uvesti nov program Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu, v katerem bodo na razpolago subvencije za interne programe aktivnega staranja, ki lahko vključujejo prilagoditev delovnih obveznosti skozi fleksibilen delovni čas, vključujoč tudi job rotation in job sharing scheme, programe ergonomije (t.i. prilagoditev delovnega mesta – okolja) ter izobraževanja.

POTENCIALI ROTACIJE DELOVNIH MEST (»JOB ROTATION«) so zelo veliki, a do sedaj so bili v okviru programov APZ bolj kot ne prezrti, čeprav hkrati izpolnjujejo dva cilja – dodatno izobraževanje delavcev in vključevanje brezposelnih na trg dela.

DELITEV DELOVNEGA MESTA (»JOB SHARING«) V KOMBINACIJI Z FLEKSIBILNIM UPOKOJEVANJEM (»FLEXIBLE RETIREMENT«) je shema, ki omogoča obojestranski prenos znanja in izkušenj med generacijami ter s tem tako dvig produktivnosti na ravni podjetja kot tudi fleksibilen prehod v upokožitev starejše osebe.

PREDLOG ŠT. 8: Uvede naj se nacionalni program Delitve delovnega mesta (»job sharing«) in Rotacije delovnih mest (»job rotation«). Z »job sharing« sistemom bi na eni strani omogočili vključitev mlade brezposelne osebe v mentorsko shemo, po drugi strani pa starejši osebi omogočili skrajšanje delovnega časa (ob pridobitvi delne pokojnine), prav tako pa bi tudi omogočili prenos znanja in izkušenj. Z »job rotation« shemo pa bi vpeljali pokrivanje stroškov zaposlitve brezposelne osebe na delovno mesto zaposlene osebe, ki se v tem času dodatno izobražuje (ta oseba v tem času prejema plačo).

Danska

Po danskem »job rotation« modelu ima vsak zaposleni na delovnem mestu do vključno 4. ravni zahtevnosti dela določeno kvoto dni namenjeno za izobraževanje in usposabljanje, ki je opredeljena v kolektivni pogodbi. V času tega IU prejema plačo svojega delodajalca. Zavod za zaposlovanje pa potrebo po delu v času odsotnosti tega zaposlenega zapolni z brezposelno osebo, do katere delodajalec nima nobenih obveznosti (plačilo brezposelne osebe, ki dela, pokrije Zavod za zaposlovanje) (Sedej, 2007). Učinek je torej dvojen: zaposlen pridobi nove kvalifikacije, brezposelna oseba dobi novo zaposlitev.

Job rotation sheme so se sčasoma razširile po celotni Evropi, primer je program ADAPT, preko katerega se izvaja skoraj 30 »job rotation« projektov na Danskem, Avstriji, Belgiji, Nemčiji, Finski, Grčiji, Nizozemski, Italiji, Portugalski, Švedski in Združenem kraljestvu.

2. FLEKSIBILNOST VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA ZA NEDOLOČEN ČAS – FLEKSIBILNOST DELOVNEGA RAZMERJA

Iz statističnih podatkov je razvidno, da je v Sloveniji izredno visok odstotek novih zaposlitev za določen čas ter da je zaposlovanje za nedoločen čas prej izjema kot pa pravilo. Po zadnjih podatkih ZRSZ za november 2009 je namreč od 11684 prostih delovnih mest zgolj 2322 takšnih za nedoločen čas. Posebej poreč problem zaposlovanja za določen čas občutijo mladi. Zato bi bilo nujno potrebno sprejeti ukrepe, ki bi tovrstno zaposlovanje omejevale.

PREDLOG ŠT. 9: Vzpostavi naj se ukrep subvencioniranja prehoda iz zaposlitve za določen čas v zaposlitev za nedoločen čas, pri čemer se pri prehodu upošteva tako neposredna zaposlitev pri delodajalcu, posredna prek zaposlitvene agencije ali zaposlitev preko programa javnih del. Podobno bi bilo potrebno spremeniti program ABSOLVENT AKTIVIRAJ SE, saj je po zaključenem usposabljanju in zaključku študija udeleženca programa delodajalec upravičen do subvencije le za 6 mesečno zaposlitev tega diplomanta. Tudi tukaj bi veljalo subvencijo vezati na prehod na zaposlitev za nedoločen čas.

Španija, podjetje La Caixa (2000, 2001)

Podjetje La Caixa, v katerem je zaposlenih okoli 14,500 delavcev, je podpisalo sporazum s predstavniki sindikatov, v katerem se predvideva sprememba začasnih pripravništev v zaposlitev za nedoločen čas. Torej bi po enem letu pripravništva bilo le-to spremenjeno v zaposlitev za nedoločen čas. Medtem ko bi pogodbe za določen čas ostale še tri leta, je bila dana garancija, da bo najmanj 80% teh pogodb spremenjena v zaposlitev za nedoločen čas, upoštevajoč poročilo o delu delavca. Kot dela tega procesa se bo vzpostavil evalvacijski tribunal z vključenimi predstavniki sindikatov. Prav tako je bilo s sporazumom omejena uporaba agencij za posredovanje dela izključno na specifične okoliščine. Kot rezultat sporazuma je več kot 85% začasnih delavcev postalo zaposlenih za nedoločen čas (EUROFOUND).

PREDLOG št. 10: Davčna obremenitev zaposlitve za določen čas se naj poveča (npr. povečanje socialnih prispevkov za zaposlitev za določen čas). Veljalo bi tudi razmisliti, da bi delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas bil, ob prenehanju le te, upravičen do odpravnine ipd.

Italija

Italija je znižala davčno breme za zaposlitev za nedoločen čas in hkrati povečala socialne prispevke za zaposlitev za določen čas, z namenom zmanjševanja segmentacije trga dela in prekernih zaposlitev. Višina socialnih prispevkov za pogodbe za določena čas se poveča do 23%, kar vodi do izboljšanih pokojninskih pravic. Prav tako so bile izboljšane socialne pravice za zaposlene za določen čas v smislu podaljšanega porodniškega dopusta in dodatkov.

PREDLOG št.11: Nujno je potreben premik k interni organizacijski fleksibilnosti, ki bi zagotavljala promocijo t.i. »prijaznih oblik fleksibilnih delovnih razmerij«, katera v večji meri omogočajo usklajevanje dela in zasebnosti oziroma družine (Program družini prijazno podjetje) ter učinkovitejši pretok znanja znotraj organizacije. Kot primer slednjega je potrebno promovirati koncept »aktivnega staranja« in institut delitve delovnega mesta (»job sharing«), obenem pa je potrebno krepiti mentorske sheme.

Ko je govora o fleksibilizaciji delovnega razmerja, se delodajalci povečini usmerijo v poudarjanje eksterne numerične fleksibilnosti, kar pomeni poenostavljanje postopkov zaposlovanja in odpuščanja (zlasti nižjih odpravnin). Pojem fleksibilnosti delovnega razmerja pa je bistveno širši in zajema različne vrste opravljanja dela (kar Zakon o delovnih razmerjih že omogoča) ter različne oblike opravljanja dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi (npr. potrebam predšolskega otroka prilagojen delovni čas, možnost dogovora s sodelavcem za opravljanje dela ipd.).

3. MOBILNOST

MOBILNOST NA TRGU DELA: Nemobilnost slovenskih delavk in delavcev predstavlja vedno večji problem. Predvsem gre za nemobilnost med posameznimi regijami in občinami znotraj Slovenije, kar ima za posledico neenakomerno razvitost regij, strukturno neskladnost trga dela ipd. . Tako je nujno potrebno vzpodbujati mobilnost na trgu dela. To nalogo naj prevzamejo skladi dela, ki so bili uvedeni med leti 1992 in 1993 (torej v času velike gospodarske krize) in ki so v tem trenutku veliko premalo izkoriščeni. Skladi dela namreč sodijo danes med izvajalce aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji, ki se ukvarjajo s prezaposlovanjem presežnih delavcev, oziroma z izboljševanjem njihovih zaposlitvenih možnosti. Sploh pa se ne ukvarjajo z mobilnostjo, čeprav je le-ta sestavni del trga dela.

PREDLOG št. 12: Sprejme se naj program ukrepov vzpodbujanja mobilnosti, ki jih naj izvajajo zraven Zavoda RS za zaposlovanje tudi Skladi dela.

Madžarska (2009):

Potne subvencije za čas 12 mesecev lahko uporabijo posredno delodajalci, ki so zaposlili delavce, kateri so pred kratkim postali brezposelni ali neposredno novi delavci (EK).

PREDLOG št. 13: Nemudoma naj se prične implementirati postopek vpeljave Sporazumov kariernih prehodov (Career Transition Agreements), ki bodo delavcem omogočila učinkovit prehod iz ene zaposlitve v drugo. Ukrepi v tranzicijskem obdobju so lahko svetovanje, usmerjanje in karierno orientiranje, podpora pri iskanju dela, izobraževanje in usposabljanje ali podpora delavcu za vzpostavitev lastnega podjetja.

Švedska

Na Švedskem so vzpostavljeni t. i. **Career Transition Agreements** na nivoju kolektivnih pogodb za pomoč delavcem v času odpuščanja. To se še posebej uporablja za starejše delavce in delavce z nižjo stopnjo izobrazbe. Tranzicijsko obdobje je izpeljana s strani zaposlitvenega zaščitnega sveta, vzpostavljenega iz predstavnikov podpisnikov pogodbe skupaj z delavcem v odpovedi. Ukrepi so lahko svetovanje, usmerjanje in karierno orientiranje, podpora pri iskanju dela, izobraževanje in usposabljanje ali podpora delavcu za vzpostavitev lastnega podjetja. Trenutno so Career Transition Agreements v mnogih kolektivnih pogodbah; raziskave kažejo, da ima ta ukrep zelo dober učinek (89% delavcev je našlo stalno zaposlitev)

4. SOLIDARNOSTNA EKONOMIJA

V zadnjem času je bilo veliko govora in pisanja o nujnosti vzpostavitve novih ekonomskih modelov, ki ne bodo temeljili zgolj na maksimiranju dobička. Vendar pa se je povedano po pravici v realnost zelo malo premaknilo. Ali kakor je napisal priznani čilski ekonomist Max-Neef (2009): V istem času ko je Organizacija Združenih narodov za hrano in kmetijstvo (FAO) objavila novico, da za lakoto trpi milijarda oseb in predvideva, da bi za rešitev teh življenj potrebovali sredstva v višini 30 milijard ameriških dolarjev, je združena akcija šestih centralnih bank (ZDA, VB, Kanada, Japonska, Združeni Emirati, Švica) investirala 180 milijard ameriških dolarjev v finančne trge da bi rešila zasebne banke (Šesto poročilo Delovne skupine za klimatske spremembe in razvoj). Tudi ta podatek daje jasno vedeti, da je ta trenutek skrajni čas za implementacijo idej t.i. **solidarnostne ekonomije** ali pač »solidarizma«, kakor jo poimenuje Štibler (2008) in ki daje poudarek socialno-tržnemu gospodarstvu ob ohranitvi vloge javne lastnine in storitev ter dostopa do nje, trajnostno vzdržni gospodarski rasi, ki bo upoštevala omejitve socialnih in naravnih virov, avtonomnemu posamezniku, ki se bo imel možnost svobodno izražati ter pluralizmu družbe. Da to ni nikakršna utopija, nam navsezadnje dokazuje sama Evropska komisija v svojem delovnem dokumentu »Posvetovanje o prihodnji strategiji »EU 2020«. V njem je namreč jasno zapisano, da bi *izhod iz krize moral hkrati pomeniti vstop v novo **trajnostno naravnano socialno tržno gospodarstvo**. To naj bo pametnejše in bolj zeleno gospodarstvo, v katerem bo naša blaginja plod inovacij in boljše rabe virov, njegova ključna komponenta pa bo znanje (...)Potreben je nov pristop k **industrijski politiki**, ki bo podprl industrijo s poudarkom na trajnostni naravnosti, inovacijah in strokovnih znanjih.*

A že v tem trenutku se v različnih državah izvajajo različni programi t.i. socialne oziroma trajnostno naravnane ekonomije. Vlada v **Luksemburgu** je priznala économie solidaire kot "tretji sektor" gospodarstva. Poleg finančne spodbude je uvedla nove zakone za podporo économie solidaire in jo priznala za ponudnika storitev pri izvajanju javnih naročil. To je omogočilo organizacijam, kot je Objectif Plein Emploi (OPE), da razširijo svoj program RLZ. OPE izvaja lokalne in dolgoročne razvojne projekte, obenem pa odpira možnosti zaposlovanja. Deluje na lokalni ravni prek mreže nepridobitnih organizacij, ki ugotavljajo lokalne potrebe in zanje razvijajo primerne rešitve.

In še nekaj – kakor že ugotavlja Madsen (2009), politike zaposlovanja na kratek rok ne ustvarjajo delovnih mest per se. Na srednji in dolgi rok lahko učinkovita politika zaposlovanja izboljša ekonomsko podobo gospodarstva z izboljšanjem veččin delovne sile in njihovo alokacijo med sektorji. Vendar pa so v makroekonomski perspektivi najbolj učinkovit način ustvarjanja delovnih mest na kratek rok investicije v javno infrastrukturo ter vlaganje v skupnost.

Če združimo ti dve dejstvi, dobimo zelo močno javno zavezo za investicije v razvoj lokalne skupnosti.

PREDLOG št.14: Vlada RS naj v sodelovanju s socialnimi partnerji čim prej pripravi in oblikuje Državni sklad za investicije v lokalne skupnosti, ki bo na učinkovit način podeljeval sredstva za neposredna vlaganja v javno infrastrukturo in trajnostni razvoj lokalne skupnosti. V to shemo naj se nujno vključi tudi pospešena gradnja neprofitnih najemnih stanovanj.

Španija

Novo vzpostavljeni Fond za lokalni razvoj (»Plan E«) vrednim okoli osem milijard Evrov, se investira v projekte na področju izboljšanja infrastrukture šolstva, zdravstva, športa, upravljanja z vodnimi viri, promocije urbane mobilnosti, itd. Zadnji podatki kažejo, da je s tem bilo ustvarjenih 421.731 delovnih mest (EK).

Velika Britanija

2009 je bila uvedena operacija Future jobs Fund, preko katerega se namerava zaposliti 150.000 mladih, dolgotrajno brezposelnih oseb. Za vključitev v to shemo morajo delodajalci med drugim dokazati koristnost za lokalno skupnost. V prvih nekaj mesecih operacije je predvidenih ustvarjanje 59.000 novih delovnih mest, kar je okoli 40% končnega cilja.

5. DOSTOJNOST AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA

Resolucija Evropskega parlamenta EP 2008 /2330 (INI) med drugim jasno predlaga da je treba razvijati minimalne standarde na področju delavskih pravic in da niti gospodarska svoboda niti pravila konkurence nimajo prednosti pred temeljnimi socialnimi pravicami.

Eno izmed področij (seveda pa ne edino!) kjer se delavske pravice zelo pogosto kršijo, je področje **agencijskega posredovanja dela**. Do kršitev prihaja zlasti pri višini plače – odredajo jim praviloma minimalne plače, prikrajšani so tudi pri dodatkih k plači kot so nadomestilo za prehrano, prevoz na delo, regres za letni dopust, pri dodatkih za delovno uspešnost, ipd. .

PREDLOG št. 15: Nosilci agencij za zagotovitev dela morajo pridobiti licenco za opravljanje dela. (zdaj je namreč potrebna le registracija). Postopek licenciranja naj upošteva dokazovanje skladnosti delovanja agencije in ravnanja z zaposlenimi delavci z obstoječo zakonodajo (zlasti z delovnopravno), zagotovitev usposabljanja iz varnosti in zdravja pri delu in podobno. Nosilec licence lahko najame le podizvajalca, kateri je prav tako nosilec licence, isto velja za podjetje uporabnika storitev agencije.

(Združeno Kraljestvo)

Gangmasters Licencing Authority je vladno telo ki je bilo vzpostavljeno z namenom zaščite delavcev pred izkoriščanjem v kmetijstvu, gozdarstvu, vrtnarstvu, nabiranju školjk in sorodnih delovnih procesih ter industriji pakiranja ter z namenom, da delodajalci delujejo v zakonskem okviru. Če delodajalci tega ne storijo, je to razumljeno kot kriminalno dejanje ki se kaznuje z zaporom in znatno denarno kaznijo.

Shema licenciranja je bila vzpostavljena aprila 2006. Shema zagotavlja da ponudniki delovne sile (posredniki, agencije) in delodajalci, ki potrebujejo delovno silo (kmetje, tovarne) spoštujejo minimalne standarde dela, ki so zagotovljeni z zakonodajnim okvirom ZK.

Po besedah organizacije OXFAM je GLA uspelo poleg dviga delavskih standardov tudi prinesiti v blagajno dodatnih 2 mio funtov davkov.

PREDLOG št.16: Agencijskemu delavcu se v času čakanja na delo zagotovi 70 % povprečnega dohodka zadnjih treh mesecev dela preko agencije. Sedanja višina 70% minimalne plače je zagotovo sramotno nizka – če se lahko sploh uveljavi, saj se jih dosti po opravljenem delu pri podjetju uporabniku preprosto odpusti.

Švedska

Agencijski delavec je prav tako upravičen do zagotovljene plače za čas, ko ni posredovane podjetju »uporabniku«, katerega znesek je enak 90% njegovega povprečnega zaslužka v zadnjih treh mesecih.

PREDLOG št.17: Vzpostavi se naj sistem kvot za uporabo agencijskega dela. Tovrstni sistem je potreben z namenom preprečevanja socialnega dumpinga na podjetniški ravni prav tako pa se naj vzpostavi sistem, ki bo preprečeval veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki so »stalnica« pri tim. agencijskih delavcih.

Italija

Pozna tudi institucijo FORM.TEMP (National Training Fund for Temporary Workers), ki je financirana direktno iz agencij, katere morajo dati prispevek v višini 4% bruto dohodkov, ki jih plačujejo delavcem med delovnimi nalogami. Prav tako se predvideva limit uporabe agencijskega dela v višini 8% delovne sile podjetja.

PREDLOG št. 18: Prepove naj se kakršne koli lastniške povezave med agencijami za posredovanje delavcev in podjetji – uporabniki storitev agencije.

Madžarska

Agencije za posredovanje dela ne smejo biti v nikakršni lastniški povezavi z podjetjem uporabnikom - ta ukrep je namenjen preprečevanju »hišnih« agencij za posredovanje dela, ki bile namenjene zniževanju stroškov dela.

6. KAKOVOST: USTREZNO VLAGANJE V RAZISKAVE IN RAZVOJ TER PRENOS ZNANJ MED IZOBRAŽEVALNIMI USTANOVAMI IN TRGOM DELA

Trenutno stanje slovenskega gospodarstva po besedah Boštjana Ložarja, samostojnega strateškega svetovalca niti približno ne omogoča tistega tako zelenega razvojnega preboja, ki bi ustrezno povečal t.i. »dodano vrednost« na zaposlenega. Ta je bila v letu 2007 v Sloveniji 33.358 Evrov, v predelovalnih dejavnostih (41,9 odstotka vseh zaposlenih v gospodarskih družbah) pa le 31.225 Evrov na zaposlenega. To znese 75% dodane vrednosti na zaposlenega EU 15 nizkotehnoloških panog iz leta 2000. Še zlasti je kritično stanje pri prebojnih inovacijah velikih podjetij – od katerih

pa so nemalokrat odvisne celotne regije. Takšna slika je posledica šibkega sodelovanja med raziskovalno sfero in realnim sektorjem – Avstrija ima 28,7 raziskovalcev na 1000 zaposlenih v gospodarstvu, medtem ko jih ima Slovenija le 7,9. Ista slika je področje prijave patentov – Avstrija ima 28,9 odstotka evropskih patentov na milijon prebivalcev, Slovenija le 4,5. Takšna podoba razvojne stagnacije slovenskega gospodarstva gre z roko v roki z samo **kakovostjo (ponujenih) del in samih delovnih razmer.**

Z začetkom gospodarske in finančne krize se je delež visoko izobraženih brezposelnih od decembra 2008 do junija 2009 povečal z 9,3 % na 10,5 %, absolutno število pa se je podvojilo - s 4.500 na 9.350. Število mladih med temi pa se je povečalo z 2.145 v začetku leta 2009 na 3.178 na začetku septembra 2009. Potrebno je narediti kaj več na tem področju, saj je v letu 2007 diplomiralo na terciarni ravni 16.680 diplomantov, leta 2008 pa 17.221, v letu 2008 pa je bilo v absolventski staž vpisanih 18.919 študentov. V Napovedi zaposlovanja za leto 2009 (rezultati ankete LP-ZAP), ki jo vsako leto opravi Zavod RS za zaposlovanje, pa so za leto 2009 delodajalci napovedali 26.921 prostih delovnih mest, med katerimi **bo zgolj 25.1 %** namenjenih terciarnim izobrazbam, kar predstavlja okoli 6.750 zaposlitev, od katerih je le vsaka četrta za nedoločen čas (SURS 2009). Te številke vodijo le v en scenarij – intelektualno delovno silo se dobesedno silo v podzaposlenost.

Ob tem pa so delovna mesta na Slovenskem trgu dela izrazito obremenjena z visoko intenzivnostjo in ekstenzivnostjo dela (EUROFOUND), kar posledično vodi v visoke stopnje izgorevanja na delovnem mestu (glej: Pšeničny, 2008) ter prav tako visoke stopnje mišično kostnih obolenj (glej: podatki IVZ)

PREDLOG ŠT. 19: Nemudoma naj se aktivno pristopi k oblikovanju javno zasebnih razvojnih partnerstev na nivoju regij, v katere bodo vključeni vsi relevantni akterji; univerzitetni prostor, socialni partnerji in lokalne oblasti. V okviru razvojnih partnerstev naj se (za začetek) v univerzitetnih središčih oblikujejo razvojni inkubatorji, kjer bodo dijaki in študentje imeli možnost aplicirati inovativne projekte in jih ob ustrezni podpori tudi prenesti v realnost. Oblikuje naj se baza inovativnih projektov, ki bo javna in dostopna potencialnim delodajalcem. Praksa v tovrstnih inkubatorjih naj se ustrezno vključi in ovrednoti (ECTS) v izobraževalne programe.

7. TRAJNOST: DOLGOROČNOST UKREPOV SKLADNO Z ČLOVEŠKIMI IN NARAVNIMI VIRI

Povedano zelo enostavno: Koncept trajnostnega razvoja ni dan sam po sebi, temveč se ga mora stalno vzdrževati – tako na individualnem, organizacijskem kot sistemskem nivoju. Pri čemer razumemo trajnostni razvoj tako v smislu vseživljenskega učenja (LLL- »life long learning«) kot tudi socialna / ekonomska / ekološka investiranja, vključno z enakim dostopom do javnih storitev, ki omogočajo takšen družben razvoj. Predlogi na tem mestu so naslednji:

PREDLOG ŠT 20: Vpeljava davčnih olajšav ter neposredne finančne pomoči za investicije v alternativne vire energije; green start ups

Avstrija

V začetku leta 2009 je vlada vzpostavila promocijsko shemo za pospešitev vlaganja v ekološke inovacije, z ponudbo neposredne pomoči za razvoj alternativnih virov energije.

PREDLOG ŠT. 21: Vpeljava in implementacija institucionalnega okvirja za razvoj socialne ekonomije kot nepridobitnega ponudnika javnih socialno ekonomskih storitev.

8. VARNOST

8.1. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Temelj spoštovanja pravic delavk in delavcev, zagotavljanja njihovega ekonomskega in socialnega položaja ter ustvarjanja pogojev za dostojno življenje je nedvomno delujoča pravna država. Delovanje pravne države in varstva pravic pa v prvi vrsti zagotavljajo, zraven sodišč, tudi pristojne inšpektorske službe. Delovanje inšpekcijskih služb, vsaj na področju delovanja nadzora nad izvrševanjem delovnopravne zakonodaje, plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, zaposlovanja ter varnosti in zdravja pri delu pa je v Republiki Sloveniji izredno slabo. K takšnemu stanju ne prispeva samo majhno število inšpektorjev zadolženih za tovrstno področje temveč tudi njihov način opravljanja dela, usmerjanje posamičnih akcij ter tehnični in materialni pogoji v katerih delo opravljajo.

PREDLOG št. 22: Ustanovijo se naj tim. »svetovalni odbori« in sicer tako na nacionalni kot tudi na lokalni ravni (npr. po sedežih območnih služb inšpektorata za delovna razmerja), ki so sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ki bi razpravljali o ciljih in programu dela inšpektorata za delo (npr. o rednih in izrednih akcijah inšpektorata), o načinu opravljanja posamičnih akcij (npr. o načinu sodelovanja z drugimi inšpekcijskimi službami). Njihova naloga bi bila tudi opozarjanje na določene nepravilnosti in posledično temu usmerjanje dela inšpektorata (npr. pri preprečevanju nezakonitega sklepanja pogodb za določen čas, neizplačanih plač, pri uveljavljanju načela enakega obravnavanja, nediskriminacije, zaposlovanja invalidov ipd. ..). Na podlagi takšnih ugotovitev bi se lažje oblikovali ukrepi, ki bi v prihodnje preprečevali oziroma prispevali k zmanjšanju kršitev pravic delavk in delavcev.

PREDLOG št. 23: V skladu z resolucijo Evropskega parlamenta z dne 26. marca 2009 o družbeni odgovornosti podizvajalskih podjetij v proizvodni verigi se naj sprejme verižna odgovornost za izvajanje delovno pravne predpisov po celotni vertikalni izvajalcev in podizvajalcev.

PREDLOG št. 24: Prav tako naj se v skladu z resolucijo sprejmejo ali nadalje razvijajo pravne določbe, ki bodo iz javnega naročanja izključila podjetja, za katera je bilo ugotovljeno, da so kršila delovno pravo, kolektivne pogodbe ali kodekse ravnanja.

8.2. SOCIALNA VARNOST: OSNOVI NIVO SOCIALNIH PRAVIC JE UNIVERZALEN!

Varna prožnost ni cilj sam po sebi, temveč je sredstvo za doseg cilja, to pa je izboljšanje splošne družbene blaginje. A da bi učinkovito uporabili koncept »varne prožnosti« za doseg tega cilja, je potrebo biti zelo jasen – prožnost ne sme naraščati na račun varnosti, temveč se morata obe komponenti oblikovati v dinamično javno politiko, ki bo omogočila najboljše ekonomske in socialne rezultate. Zagotovljena in dostojna višina socialnih pravic in zagotovljeno socialno varstvo je namreč temelj socialne države in osnova za izgradnjo tim. fleksibilnega trga dela. Zato predlagamo naslednje ukrepe:

PREDLOG: št. 25: Sistem socialnih denarnih prejemkov za materialno ogrožene je potrebno naravnati tako, da bo vsakomur zagotovljena socialna varnost in možnost preživetja. Celoten sistem socialnih transferjev je potrebno oblikovati pregledno in poenostavljeno ob hkratnem omogočanju socialne varnosti najbolj ogroženim skupinam prebivalstva.

PREDLOG št. 26: Potrebno je oblikovati ustrezen nivo socialnih pravic glede na vse oblike zaposlitve. Poudarjamo nujnost pobude ZSSS za spremembo Zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti, po kateri bi bilo potrebno spremeniti pogoj v določbi 18. člena ZZZPB o dolžini predhodnega dela kot osnovi za prejemanje denarnega nadomestila, in sicer tako, da bi pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti imela oseba, ki bi bila zaposlena 12 mesecev v zadnjih 30 mesecih oziroma v primeru opravljanja sezonskega dela, če ima po preračunu ur v delovne dni s polnim delovnim časom najmanj 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 30 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Prav tako se predlaga, da se spremeni, oziroma podaljša trajanje upravičenosti do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, kot tudi višina prejemanja nadomestila kakor tudi, da se spremeni najnižji možni znesek denarnega nadomestila. Skladno z določili predlaganih sprememb Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, kjer je v tretji točki tretjega svežnja protikriznih ukrepov zapisano da je potrebno »spremeniti ureditev denarnih nadomestil tako, da se pravica omogoči tudi zaposlenim za določen čas«, omogočiti, da se uveljavi pravica do denarnega nadomestila tudi iz zaposlitve v javnih delih, ki je prav tako zaposlitev za določen čas - enega leta (razen invalidov, in žensk, starejših od 53 let in moških, starejših od 55 let, ki so v program javnih del lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitvev). Hkrati naj se po vzoru Francije omogoči odpravnina tudi zaposlenim za določen čas.

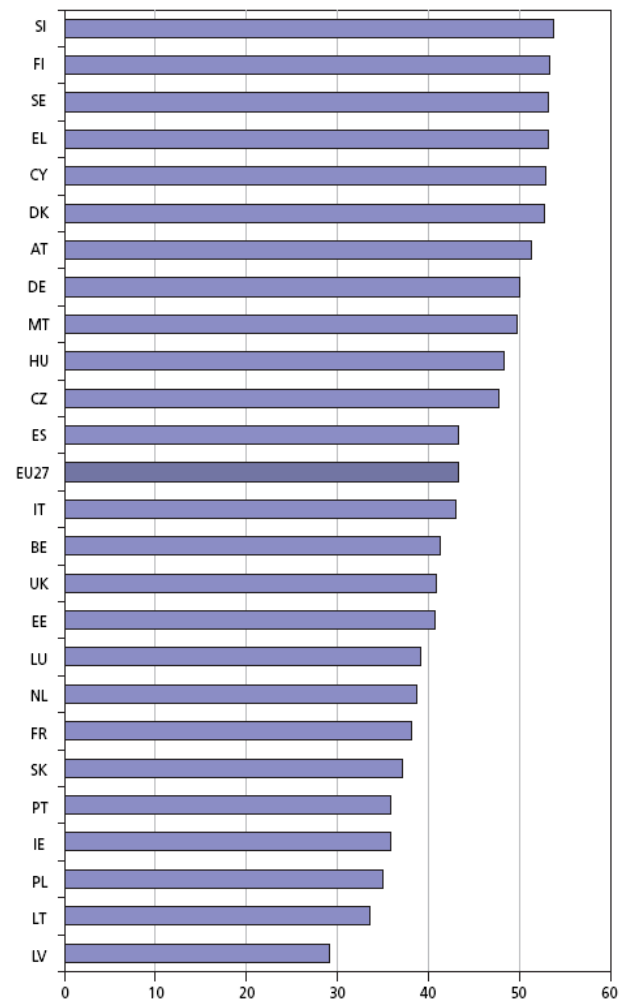
PREDLOG št. 27: Resno naj se preuči smotrnosti obstoječega načina dokazovanja namembnosti uporabe dodeljenih sredstev v okviru izredne denarne socialne pomoči. Prejemnik izredne denarne socialne pomoči mora svoj socialni položaj dokazati namreč že pred njenim prejemom. Takšno dokazovanje porabe teh sredstev le še dodatno pogloblja že tako načeto dostojanstvo teh oseb. Zato pozivamo k takojšnji spremembi drugega odstavka 31c člena Zakona o socialnem varstvu, in sicer na način, da je upravičenec do izredne denarne socialne pomoči dolžan v roku 45 dni po prejemu uradnega poziva pristojnega centra za socialno delo (v primeru suma zlorabe sredstev) predložiti pristojnemu centru za socialno delo dokazila o porabi sredstev. Če tega ne stori ali pa se iz dokazila ugotovi, da pomoč ni bila namensko porabljena, ni upravičen do enkratne izredne pomoči oziroma izredne pomoči 6 mesecev po mesecu prejema izredne denarne socialne pomoči.

PREDLOG št. 28: Zakon o jamstvenem in preživninskem skladu naj se podvrže spremembam. V času vedno večje socialne krize se delavke in delavci vse bolj soočajo z neplačanimi mesečnimi obveznostmi, nezmožnostjo odplačevanja kreditov, nakupov osnovnih življenjskih potrebščin ipd.. Večja socialna kriza pa ima za posledico tudi vse večjo socialno izključenost. Iz tega razloga je potrebno sprejeti takšno zakonsko rešitev, ki bo omogočala vsaj minimalno materialno in socialno varnost zaposlenih delavcev tudi v primeru, ko le-ti brez svoje krivde ne bodo prejeli plače več kot mesec dni. Najbolje bi bilo tovrstni institut urediti v Zakonu o jamstvenem in preživninskem skladu in sicer na podoben način kot se določbe tega zakona uporabljajo za delavke in delavce, ki so delo izgubile v posledici stečajnega postopka.

PREDLOG št. 29: Okrepiti je potrebno štipendijsko politiko – tako v smislu dostopnosti do štipendij (cenzus) kot višine štipendij.

Goran Lukič, svetovalec za socialno področje, zaposlovanje in migracije
Andrej Zorko, izvršni sekretar ZSSS za pravno področje in področje delovnih razmerij

Slika 1: Indeks intenzivnost dela



Slika 2: Ekstenzivnost dela

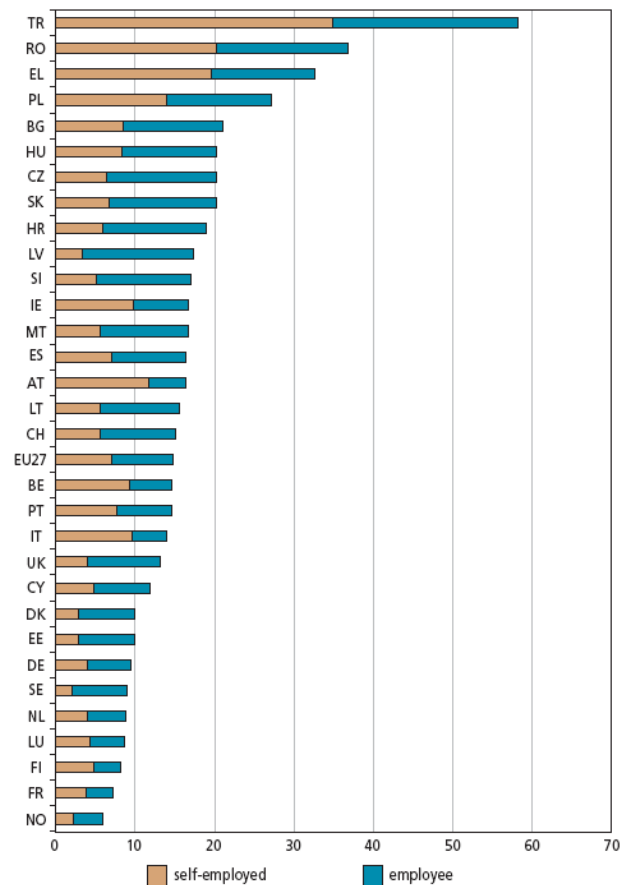


Tabela 1: Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

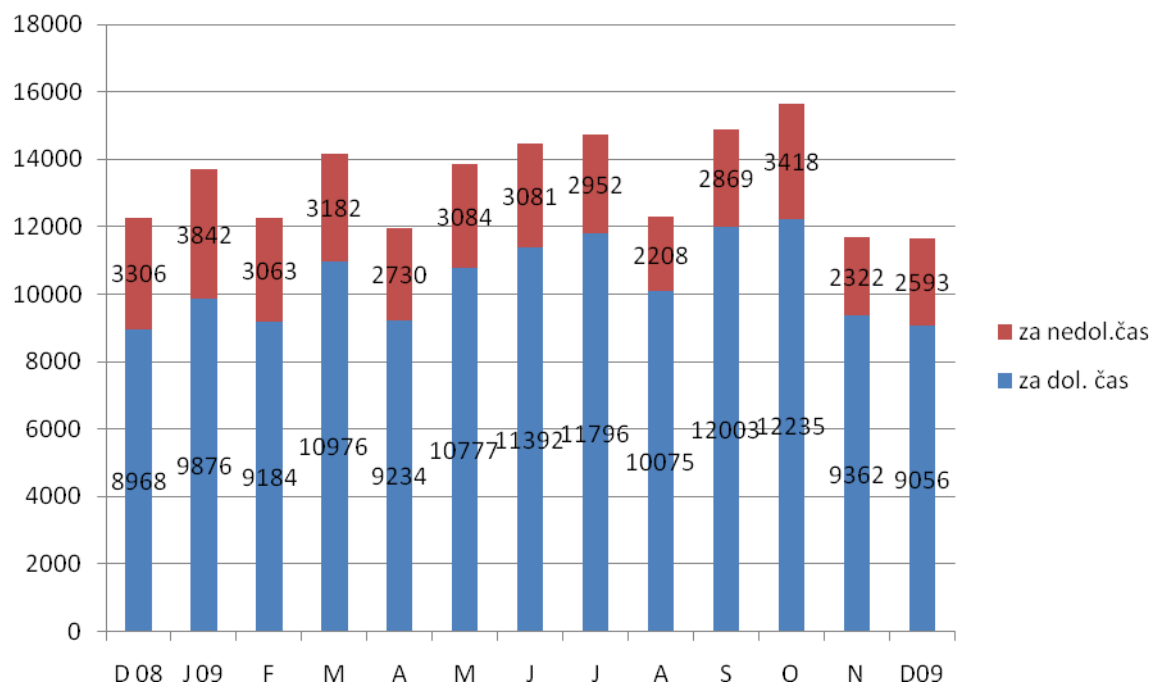
	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo ob koncu tedna	82,6	85,7	78,7	89,7	72,0
Delo v izmenah	85,2	68,1	65,0	80,8	81,9
Nadurno delo	96,0	100	97,7	96,5	92,6
Začasno/priložnostno delo	72,1	95,9	95,5	94,0	64,9
Pogodba za določen čas	99,0	91,8	95,6	77,4	94,4

Tabela 2 : Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo – krajši delovni čas	54,0	99,1	99,6	94,4	30,7
Delitev del. Mesta	25,9	39,8	59,6	61,4	55,1
Fleksibilen delovni čas	77,3	90,6	93,0	49,6	73,1
Delo na domu	13,6	59,8	44,8	35,6	3,4
Delo na daljavo	5,5	80,7	38,4	15,5	2,7

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 273

Slika 3: Prosta delovna mesta, D08 – D09



Vir: ZRSZ

Tabela 3: Število zaposlenih po dejavnostih, november 2008 – 2009 (SURS)

DEJAVNOST	Število zaposlenih, november 2008	Število zaposlenih, november 2009
KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	5.187	5068
RUDARSTVO	3457	3.198
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	212507	184710
OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	7711	7979
OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA	8908	9006
GRADBENIŠTVO	80138	73711
TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	109735	105826
PROMET IN SKLADIŠČENJE	46393	43920
GOSTINSTVO	30286	29731
INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	21036	20827
FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	24139	23495
POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	4033	4087
STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	37517	38217
DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	25129	24318
DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI	51045	51724
IZOBRAŽEVANJE	60471	61811
ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	49632	50464
KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI	10649	10701
DRUGE DEJAVNOSTI	8486	8354
DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO	530	529
DEJAVNOST EKSTERITORIALNIH ORGANIZACIJ IN TELES		