

Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja

(dr. Ivan SVETLIK (vodja), dr. Mirosljub IGNJATOVIĆ, dr. Pavle SICHERL, mag. Anja KOPAČ, mag. Martina TRBANC)

1. Trendi/pričakovani razvoj v svetu

V kontekstu lizbonskega procesa evropska politika zaposlovanja išče ravnotežje med spodbujanjem na znanju temeljčega gospodarskega razvoja in socialno kohezijo (EC, 2000). Pri tem se opira predvsem na princip aktivacije oziroma aktiviranja (Barbier 2002), ki vključuje reformo sistemov (socialne) varnosti¹ in trga delovne sile, na eni in reformo njihove medsebojne povezanosti (tj. način regulacije – Jessop, 1994), na drugi strani. Ključni cilj reform je preseganje obstoječega trade-offa med varnostjo in učinkovitostjo, na način, ki bo omogočal razvoj kvalificirane, usposobljene in prilagodljive (tj. zaposljive - Rodger, 1992) delovne sile ter prožnih trgov delovne sile, ki se bodo sposobni odzivati na gospodarske spremembe. Reforma poudarja pomen dela (t.i. »work approach«) za zagotavljanje posameznikove socialne vključenosti (oziroma polnopravnega državljanstva) in pri tem povzroča spremembe v vlogi države blaginje, ki se odmika od 'brezpogojnega' zagotavljanja blaginje državljanom k zagotavljanju blaginje z delom, izobraževanjem in usposabljanjem (od 'welfare' k 'workfare' (Jessop, 1994; Peck, 2001; Lodemel in Trickey, 2001; Kvist, 2001; Pierson, 2001; Jordan, 2001) oziroma 'learnfare' (Madsen, 2002)) ter prinaša tudi določeno (večjo ali manjšo) stopnjo deregulacije trga delovne sile. Princip aktivacije spreminja temeljno logiko socialne politike in postavlja v ospredje nove vrednostne usmeritve (tj. participacijo preko dela), ki posledično določajo tudi njene cilje (tj. polna zaposlenost) ter izpeljane strategije in ukrepe (npr. finančne spodbude za delo, dvig zaposljivosti posameznikov, preprečevanje pasivnosti upravičencev do socialnih prejemkov, itd). Pri tem je pomembno zagotavljanje 'uravnoteženega' odnosa med učinkovitostjo (tj. predvsem fleksibilnostjo trga delovne sile) in varnostjo, pri čemer se v Evropi izpostavlja koncept 'flexicurity' oziroma vzpostavljanje prožne (socialne) varnosti (Van Oorschot, 1998; 2002), s katerim naj bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga delovne sile, varnost posameznikov pa naj ne bi bila ogrožena. Pri tem je treba upoštevati bolj ali manj 'prijazne' oblike povečevanja prožnosti, ki ne ustrezajo vedno življenjskemu stilu ljudi (Sicherl, 2003; Kanjuo-Mrčela, Ignjatović, 2004). Socialna politika se tako odmika od 'pasivne' k 'aktivni' oziroma 'aktivacijski' socialni politiki, katere temeljni cilj je zmanjševanje tveganj in negotovosti značilnih za globalne postmoderne družbe, kjer postaja ključnega pomena sposobnost hitrega in učinkovitega prilagajanja spremenjenim pogojem, torej prožnost vseh akterjev na trgu delovne sile ter njihova stopnja kompetentnosti in učinkovitosti.

¹ Pri tem se koncept varnosti razume širše kot zgolj sistem socialne varnosti namenjen posameznikom izključenim s trga delovne sile in vključuje tudi sistem minimalnih plač, davčno politiko ter pravni okvir urejanja razmerij med različnimi akterji na trgu delovne sile.

Znotraj 'aktivacijske' socialne politike igra politika zaposlovanja odločilno vlogo in se odziva na naslednje razvojne trende in temu ustrezno postavlja razvojne cilje.

a/ Nizek delež aktivne populacije

Do tega prihaja predvsem zaradi zmanjševanja rodnosti, podaljševanja življenjske dobe in začetnega izobraževanja. Tako je leta 1991 delež aktivne populacije v državah EU znašal 67,0 %, leta 1995 se je rahlo zmanjšal na 66,9 %, leta 2001 pa na 66,6 % (EC, 2003). To ustvarja neravnotežja v socialno ekonomski reprodukciji, zlasti nesorazmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Zlasti pomanjkanje demografske rasti in staranje prebivalstva odpira vprašanja učinkovitega delovanja trga delovne sile, socialnih stroškov in vzdrževanja socialne države.

Cilj politike je dviganje stopnje delovne aktivnosti. Tako naj bi v EU do leta 2010 dvignili splošno stopnjo zaposlenosti na 70%, za ženske na 60% in za starejše od 55 let na 50% (EU, 2003). Leta 2001 je splošna stopnja zaposlenosti v EU znašala 63,9%, za ženske 54,9% in za starejše od 55 let 38,5%. Za to so na voljo instrumenti, kot so podaljševanje delovne dobe in dviganje starosti za upokojitev, zmanjševanje deleža delovno nesposobnih, pospeševanje uspešnega zaključevanja začetnega izobraževanja, aktiviranje brezposelnih in neaktivnih. Drugi cilj je zagotavljanje obnavljanja prebivalstva brez pretiranih imigracijskih tokov, kar naj bi odpravljalo pričakovano dolgoročno pomanjkanje delovne sile. Za doseganje tega cilja je na voljo mnogo več instrumentov, vendar z bolj negotovimi učinki, ki se vežejo na stanovanjsko politiko, zgodnejše osamosvajanje otrok, rast standarda prebivalstva, zagotavljanje javnih pomoči in storitev družinam z otroki in podobno. Ne glede na to pa se ocenjuje, da bo Evropska unija v naslednjih desetih letih potrebovala med pol in enim milijonom migrantov letno.

b/ Rast kakovosti človeških virov

S kakovostjo človeških virov naj bi odgovarjali na izzive na znanju temelječega gospodarstva in družbe. V veliki meri jo generira izobraževalni sistem in se kaže v dviganju izobrazbene ravni prebivalstva, zlasti aktivnega. V številnih državah, kot so Finska, Irska, Japonska, Norveška, Švedska in ZDA je delež prebivalstva v starosti med 25 in 64 let, ki ima več kot srednjo izobrazbo v letu 2002 že presegel 30%, v Kanadi pa 40%. V večini razvitih evropskih držav je ta delež presegal 20% in med njimi je bil le v Luksemburgu, Avstriji in Italiji manjši (OECD, 2003).

Politika zaposlovanja naj bi (skupaj s politiko izobraževanja) ta trend še okrepila in sicer z dograjevanjem standarda splošne izobrazbe s ključnimi kompetencami (Euridyce, 2002), z odkrivanjem in pospeševanjem prenosa tihega (poleg eksplicitnega) znanja (Lundvall, 2000; Nonaka, 2002) ter s pospeševanjem vseživljenjskega izobraževanja/učenja (EC, 2000a), pri čemer naj bi vse bolj dejavno vlogo imeli tudi delodajalci, zavodi za zaposlovanje ter zaposleni sami.

c/ Povečevanje kakovosti delovnih mest

Kakovost delovnih mest se povečuje zlasti v smeri naraščajoče zahtevnosti glede znanja in sposobnosti zaposlenih, kar je posledica uvajanja novih in izboljševanja obstoječih tehnologij ter selitve nezahtevnih proizvodenj v manj razvita območja. Ta trend se bo s pospeševanjem razvoja na znanju temelječega gospodarstva še krepil. Po ocenah EU se v 10 letih zamenja 80% tehnologije in le četrtina delavcev. Toda kakovost delovnih mest naj bi bila poleg zahtevnosti po znanju prepoznavna tudi po drugih značilnostih: možnostih strokovnega in osebnega razvoja, usklajenosti delovnega in zasebnega (družinskega) življenja (Brannen idr., 2002; Černigoj-Sadar, 2002; Hochschild, 1997), zmerni časovni obremenjenosti z delom in podobno.

d/ Naraščajoča strukturna neskladja na trgu delovne sile

Kažejo se zlasti v vrsti in zahtevnosti del na eni ter razpoložljivih znanjih in sposobnostih na drugi strani, pa tudi v regionalnih neskladjih. V evropskih državah se tako stopnja brezposelnosti zelo razlikuje: od Nizozemske (2,4%) in Danske (4,3%), kjer je stopnja majhna, prek Nemčije (7,9%), Francije (8,6%), Grčije (10,2%) in Španije (10,6%), do Estonije (12,4%) in Bolgarije (19,9%), kjer je stopnja brezposelnosti zelo visoka. Brezposelnost premajhnega povpraševanja je prisotna predvsem znotraj posameznih regij in držav. To vodi v zaostrovanje problema dolgotrajne brezposelnosti, čeprav se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti (delež dolgotrajno brezposelnih v delovni sili) v državah EU zmanjšala od 5,2% leta 1996 na 3,3% leta 2001, kar bi lahko kazalo na uspešnost ukrepov namenjenih dolgotrajno brezposelnim.

Politika zaposlovanja naj bi ta problem razreševala z aktivacijo brezposelnih, s povečevanjem njihove zaposljivosti, s pospeševanjem prožnih oblik zaposlovanja (časovna, prostorska in institucionalna prožnost) in tudi z upoštevanjem novih oblik dela in zaposlovanja kot podlage za zagotavljanje socialne varnosti. Lokalno pomanjkanje delovnih mest naj bi odpravili zlasti z ugodnejšo gospodarsko rastjo. Politika naj bi intervenirala predvsem v smeri spodbujanja podjetništva in kreiranja delovnih mest na področjih socialne ekonomije: javnih storitev, neprofitnih organizacij, ekologije in podobno (EU, 2003). Večje primanjkljaje oziroma

presežke delovne sile pa naj bi uravnavali tudi s pospeševanjem notranje mobilnosti in s selektivno imigracijsko politiko (Boeri in dr., 2002; Verlič, 2002; Šarčević, 2003).

e/ Neenak dostop do znanja in dela ter povečevanje socialnih razlik

Eden največjih izzivov za gospodarstvo in družbo znanja je socialni. Obstaja nevarnost vse bolj neenakomerne porazdelitve dela med različne segmente populacije. Jedro ključnih delavcev monopolizira najkakovostnejša delovna mesta, pri čemer postaja nadpovprečno obremenjeno in uživa vrsto ekonomskih in socialnih privilegijev, večina drugih pa opravlja nekakovostna dela, z majhnimi materialnimi in drugimi ugodnostmi, z izpostavljenostjo pritiskom povečevanja prožnosti ali pa je večino časa celo izključena iz sfere dela. Med letoma 1994 in 2001 se je v EU delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom povečal s 15,5% na 17,9%, delež zaposlenih za določen čas pa z 11,5% na 13,4%. Povečevanje razlik med ključnimi in obrobni delavci zmanjšuje socialno kohezijo in že v izhodišču preprečuje prehod na gospodarstvo in družbo znanja, ki temeljita na visoki stopnji zaupanja med posamezniki in socialnimi skupinami (Lundval, 2000). Znanje je v prvi vrsti last posameznikov. Njegovega ustvarjanja in izmenjave se ne da zaukazati.

Za družbo znanja je izjemno pomembno, da je na znanju udeležena celotna populacija (enakost možnosti pridobivanja znanja). To zahteva socialno intervencijo že ex-ante (posebej v izobraževalnem sistemu) in ne šele post-festum, ko posamezniki izpadajo iz tekme za delovna mesta (Lundval, 2000). Enako pomembna je porazdelitev dela (enakost možnosti uporabe znanja), ki jo je mogoče uravnavati z oblikami zaposlovanja in z delovnim časom.

2. Stanje v Sloveniji

Slovenija je na področju zaposlovanja v številnih potezah podobna povprečju EU in si prizadeva upoštevati njene smernice (MLFSA, 2003). Od razvitejših držav EU pa jo loči več značilnosti.

Medtem, ko je trend staranja prebivalstva in nizke rodnosti podoben večini evropskih držav, se stopnja aktivnosti giblje okrog povprečja EU. Razmerje med zaposlenimi in celotnim prebivalstvom se je dvigalo z 32,1% v letu 1967 do leta 1988, ko je bilo 44%, nato pa je konec devetdesetih let padlo na raven iz leta 1972, to je na okrog 35% (ZRSZ, 2003). Od leta 1995 do leta 2002 se je delež mladih v starosti od 15 do 24 let v

aktivnem prebivalstvu znižal od 13,4% na 10,7%. V istem času se je delež starih med 50 in 64 let povečal od 13,1% na 15,9% in delež starejših od 64 let od 1,8% na 2,2% (SURs). Stopnja aktivnosti prebivalstva starega med 15 in 64 let je leta 2000 znašala 67,8% medtem ko je bila v 15 državah EU v povprečju 69,6%. (Goul Andersen in Jensen, 2002). Izstopa zlasti nižja aktivnost starejših in mlajših generacij, ki sta pogojeni s poznim vstopom in zgodnjim izstopom iz trga delovne sile. Stopnja aktivnosti starih do 25 let je bila leta 2000 40,4 %, v EU 15 pa leta 1999 47,3 %, starih 50 do 64 let 39,7 %, v EU 15 pa 52,54 % (Cek, Vranješ, 2002; Eurostat, LFS 1999). Čas zaključevanja izobraževanja na ljubljanski univerzi se podaljšuje in znaša okrog 8 let (Mihevc, 2003).

Rodnost se je spustila na primerljivo zelo nizko raven. V Sloveniji se je število živorojenih otrok med leti 1981 in 2001 znižalo za 40% (SURs, 2002). Glede na demografske napovedi se bo pod vplivom zniževanja deleža aktivnega prebivalstva Slovenija okrog leta 2011 začela soočati s pomanjkanjem delovne sile (SGRS, 1999). Slovenija že sedaj na določenih segmentih domačo delovno silo nadomešča s tujo (gradbeništvo, trgovina, poslovne storitve, gostinstvo, komunalna dela, kmetijstvo). V zadnjem desetletju se število veljavnih delovnih dovoljenj za tujce giblje med 30 in 40 tisoč (ZRSZ, 2003), koliko je neprijavljenih delavcev ni znano.

V kakovosti delovne sile merjene z izobrazbeno strukturo prebivalstva Slovenija bistveno zaostaja za razvitejšimi evropskimi državami. To bo glavna ovira za prehod v gospodarstvo in družbo znanja. Za več kot tretjino do polovico manj kot izobrazbeno razvite države ima prebivalstva s post sekundarno izobrazbo, saj se je njegov delež v aktivnem prebivalstvu od leta 1995, ko je bil 14,8% dvignil le na 17,0% v letu 2002 (Cek, Vranješ, 2003). V razvitih državah EU delež tega prebivalstva presega četrtno ali celo tretjino (OECD, 2002).

O primanjkljaju visoko izobraženih je mogoče sklepati na različne načine. Eden od teh je razmerje med številom brezposelnih in zanje primernih delovnih mest glede na izobrazbo. To razmerje se v letih 1999 – 2003 giblje za posameznike brez poklicne izobrazbe med 11,6 in 14,5, za posameznike s srednjo izobrazbo med 7,5 in 9,2 in za posameznike z več kot srednjo izobrazbo med 2,3 in 2,8 (Batič, 2003). Primanjkljaj visoko izobraženih se utegne povečati z uvajanjem novih tehnologij in zaradi odliva visoko usposobljenih v države EU, kjer so plače po večini višje. Ne bo ga mogoče odpraviti s sicer močno povečanim deležem mladih vpisanih v post-sekundarno izobraževanje, ki že presega 40% (MLFSA, 2003), če ne bo v ta proces v večji meri vključena tudi odrasla populacija. Zaradi nadpovprečnega vpliva (glede na druge evropske države) izobrazbe staršev na pisne spretnosti mladih ter njihovo vključevanje v redno terciarno izobraževanje (Bevc

idr, 2001), se utegne ta trend upočasniti, kar daje še dodatni pomen vseživljenskemu učenju. Za leto 1999/2000 so ocenili, da je bilo v izobraževanje odraslih vključenih nad 250.000 prebivalcev, vendar pa jih je bilo v verificirane programe vključenih le 36.000 (Cek, Vranješ, 2003). Skrajšati bi se moral tudi čas pridobivanja diplom.

Reprodukcija poklicno neusposobljenih se pojavlja zaradi ne vključevanja mladih v izobraževanje po obveznem šolanju in zaradi njihove neuspešnosti po vključitvi. Osip je bil za leto 1996 ocenjen na 13,7% v poklicnih in strokovnih šolah in na 5,4% v gimnazijah, čemur je treba prišteti tudi delež ne vključenih. Na ta problem nas opozarja podatek, da je bilo leta 1996 v starostni skupini od 25 do 29 let kar 18,7% ljudi brez poklicne izobrazbe. Problem osipa je večji kot v večini držav pristopnic EU (ETF, 1998). Ta populacija kasneje veliko prispeva k odkriti brezposelnosti. V letih 1995 – 2003 se delež brezposelnih brez poklicne izobrazbe giblje med 43,6% in 47,5% (Batič, 2003). Tako se je Slovenija ujela v zanko reprodukcije skupine poklicno neusposobljenih. Delež tega prebivalstva v aktivnem se je v obdobju 1995 – 2002 sicer zmanjšal od 25,4% na 19,4% (Cek, Vranješ, 2003), vendar bo osip preprečeval nadaljnje zniževanje.

Slovenija po stopnji vseživljenjskega učenja, merjeni z vključenostjo odraslih (starih 25-64 let) v izobraževanje in usposabljanje (3.7% leta 2001² - 5,1 % v letu 2002), znatno zaostaja za evropskim povprečjem, ki znaša 8,4 % (MDDSZ, 2003b), pri čemer najboljše tri države dosegajo kar dvakrat boljše rezultate - 19.6%. Nizka stopnja vseživljenjskega učenja je eden ključnih razlogov za nizko stopnjo funkcionalne pismenosti. Mednarodna raziskava o pismenosti prebivalstva v starosti od 16 do 65 let je pokazala, da večina (okoli 70 %) ni dosegla stopnje, ki so jo strokovnjaki OECD ocenili kot primerno z vidika mobilnosti, zaposljivosti in sodelovanja posameznikov v socialnih procesih (MDDSZ, 2003b). Vprašani vseživljenjskega učenja in kakovosti delovne sile ostajata dokaj odprti kljub temu, da z državami EU sočasno rešujemo vprašanje kakovosti znanja z vključevanjem tihega znanja (razvoj kompetenc). Leta 2001 je bil z zakonom vzpostavljen sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, ki odpira poti do javne veljavnosti znanja, ki je pridobljeno izven šolskega sistema. Ta sistem bo spodbujal pridobivanje znanja oziroma kvalifikacij tudi izven šolskega sistema in bo pomagal nekoliko izboljšati sliko o nizki kakovosti delovne sile v Sloveniji.

Ocenjujemo, da je socialna ekonomija v Sloveniji podrazvita, podobno kot v večini EU držav, in da vsebuje številne neizkoriščene možnosti za nova delovna mesta. Kljub razmeroma velikemu številu neprofitnih

² Podatek se nanaša na raziskavo opravljeno s strani Olge Drofelnik (2003) v okviru Projekta »Widening and Strengthening the European Dimension of the Lifelong Learning week movement«.

organizacij in društev, ki se bliža 20.000 ti zaposlujejo razmeroma malo ljudi (Kolarič, Černak-Maglič, Vojnovič, 2002). K socialni ekonomiji bi lahko šteli tudi javna dela oziroma lokalne zaposlitvene programe, v katere je bilo v zadnjih letih vključeno okrog 10.000 brezposelnih oseb vsako leto, medtem ko je v letu 2002 to število padlo na 7.552 (ZRSZ, 2003). Število mest v javnih delih se najbrž ne more bistveno povečevati, manjka pa tudi podatek o tem, koliko teh programov je preraslo v redno dejavnost, ki nudi stalno zaposlitev. Država išče nove možnosti za razvoj tega sektorja s programi kot so »Tisoč novih možnosti«, Program subvencioniranja zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistencije in oskrbovanja invalidnih oseb - program »invalidi invalidom« (MDDSZ, 2003a). Več delovnih mest bi nastalo tudi z ustrežnejšo davčno politiko, ki bi zniževala bruto stroške dela ter s spodbujanjem samozaposlovanja in podjetništva ali vsaj z odstranjevanjem davčnih in administrativnih ovir zanju.

Ocenjujemo, da je kakovost delovnih mest v Sloveniji merjena s stopnjo zahtevanega znanja precej pod ravnijo razvitih držav. Deloma je to posledica nizke izobrazbene ravni, kar se kaže v pomanjkanju visoko usposobljenega kadra na posameznih segmentih trga delovne sile in v nizki stopnji brezposelnosti v tej skupini. Je pa tudi posledica premajhne prodornosti managementa. Selitve manj zahtevne proizvodnje iz Slovenije je bilo doslej malo, na primer v obutveni, elektro, farmacevtski in živilski industriji ter v nekaterih storitvah kot so transportne. Raziskave govorijo o tem, da je mogoče dosedanjo gospodarsko rast pripisati predvsem stroškovnemu managementu in intenziviranju dela, ki je naletelo na zgornje meje v delovno intenzivnih proizvodnjah. Premalo je bilo tehnološkega posodabljanja in razvoja (lastnega) znanja (Svetlik, Ilič, ur., 2004; Stanojević, ur., 2001). Povezanost med raziskovanjem (ustvarjanje znanja) in proizvodnjo (uporaba znanja) je izjemno šibka (Stanovnik, Kavaš, 2004). S tega vidika bi za strateško usmeritev Slovenije veljalo, da je pridnosti treba dodati umnost. Glede drugih vidikov kakovosti delovnih mest so ocene težje, čeprav bi poudarek na intenziviranju dela in povečevanju deleža zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo (MLFSA, 2003) lahko predstavljal negativni kazalec.

Za slovenski trg delovne sile so značilna velika strukturna neskladja: izobrazbena, poklicna in regionalna. Najbolje so pokrite potrebe po delavcih s štiriletno srednjo izobrazbo ter tistih brez poklicne izobrazbe. Najslabše pa so pokrite potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo. Pokritje potreb po delavcih v storitvenih dejavnostih je slabše kot v industrijskih in kmetijskih (ZRSZ, 2003). Velike so regionalne razlike. Razmerje med brezposelnimi in delovno aktivnimi je na območju Nove Gorice 7,6, na območju Ptujja in Murske Sobotice pa 22,3 (ZRSZ, 2003). Tudi zato imamo v primerjavi z razvitimi oziroma EU višji delež dolgotrajno brezposelnih, ki je v letu 2003 padel na 48,9 % (ZRSZ, 2003a), medtem ko je leta

1999 znašal že skoraj 64 %. V EU –15 je bil leta 2001 ta delež 46.6% (Goul Andersen, Jensen, 2002). Pri razreševanju tega vprašanja politika zaposlovanja doslej ni bila dovolj uspešna. To je mogoče pojasnjevati s prepletanjem dejavnikov kot so prenizka stopnja in neprimerne oblike aktiviranja, prenizka zaposljivost, premalo prožno in s socialnimi instrumenti podprto zaposlovanje, regionalno šibko profilirani programi zaposlovanja ter nebrzdano neformalno delo oziroma siva ekonomija. Ta je ocenjena na 17 % do 25 % BDP (MLFSA, 2003).

Slovenija je v primerjavi z razvitimi državami EU uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti in enakosti moških in žensk z izjemo poklicne segregacije. Žal visoka stopnja socialne varnosti in varnosti zaposlenosti gre velikokrat na račun nizke prožnosti zaposlovanja (Ignjatović, 2002; Sicherl, 2003), kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (na primer invalidom, mladim in starejšim) in botruje dolgotrajni brezposelnosti oziroma ustvarja delitve med privilegiranimi in depriviligiranimi socialnimi kategorijami. Invalidov, ki jih v primeru presežkov še do nedavna ni bilo mogoče odpustiti, delodajalci nočejo zaposlovati. Prav tako se zdi delodajalcem problematično redno zaposlovati mlade, ki jih morajo še uvajati in usposabljati, kolektivni dogovori pa zanje zahtevajo enake izhodiščne plače kot za povprečno produktivne delavce. Podobno negativno, deluje tudi togi plačni sistem na nizko stopnjo zaposlovanja starejših brezposelnih oseb in sicer z vgrajenim principom zaslužnosti oziroma senioritete.

Preslabo so razviti instrumenti, ki bi spodbujali prožne oblike zaposlovanja ob hkratnem zagotavljanju socialne varnosti na njihovi podlagi. Tudi pri teh delih bi delavci morali imeti možnost nabirati socialne ugodnosti – leta delovne dobe, ustrezna socialna in zdravstveno zavarovanje itd. Za delodajalce pa tudi ne bi smela biti stroškovno manj ugodna kot zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zakon o delovnih razmerjih je izenačil zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu in zaposlovanje preko posrednikov z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Socialne ugodnosti so določene tudi za te oblike zaposlitve v sorazmerju z delovnim časom (MLFSA, 2003). V primeru brezposelnosti so te osebe, enako kot tiste zaposlene za polni delovni čas upravičene do denarnega nadomestila, saj je osnova za zavarovanje sklenjeno delovno razmerje. Problematična pa so dela, kjer ne gre za delovno razmerje (avtorska in priložnostna dela, študentsko delo) in jih tako ne ureja ZDR.

Opaziti je naraščajoči razcep med starejšo generacijo z razmeroma visoko varnostjo dela in mlajšo, ki nosi večino bremen prožnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in druge ugodnosti ter slabši ekonomski položaj (Svetlik, Ilič, ur., 2004). Leta 2001 je bilo tako kar 72.4% vseh novih zaposlitev sklenjenih

zgolj za določen delovni čas, pri čemer nove zaposlitve zasedajo predvsem mlajši, iskalci prve zaposlitve (Ignjatović idr, 2002). Med vsemi zaposlenimi za določen čas je kar 37,9 % mladih od 15 do 24 let. Ali drugače, med vsemi zaposlenimi mladimi jih je kar 42,9% zaposlenih za določen čas. (Kanjuo-Mrčela, Ignjatović, 2003). To vpliva na podaljševanje študija, kasnejše osamosvajanje od staršev in formiranje lastnih družin. Leta 2001 je bila povprečna starost nevest 28.8 let in ženinov 31.8 (SURS; 2002). V letu 2001 je bilo sklenjenih 6935 porok, v obdobju med letom 1990 in 1994 pa se je njihovo povprečno število gibalo okoli 8630 (SURS, 2002). V letu 2001 je bilo 17497 rojstev, medtem ko je bilo povprečje za obdobje 1990-1994 20489 rojstev (SURS, 2002). Povprečna starost mater ob rojstvu je bila leta 2001 28.5 let (SURS, 2002).

3. Ključni razvojni problemi (P), cilji (C), usmeritve in ukrepi (U)*

P1: Neugodno razmerje med aktivnim in neaktivnim segmentom populacije, ki ogroža socialno reprodukcijo in sistem socialne varnosti ter vodi k pomanjkanju delovne sile.

C1: povečati stopnjo zaposlenosti na 70 %

C1.1: povečati stopnjo zaposlenosti starejših (55 – 64 let) na 50 %

C1.2: pospešiti zaključevanje izobraževanja in zaposlovanje mladih

C1.3: povečati naravni prirastek prebivalstva,

C1.4: nadzirati imigracijo in spodbujati zmanjševanje emigracije, zlasti visoko usposobljenih.

Povečanje stopnje aktivnosti starejših bo najbolj nujno zaradi njihove prezgodnje selitve med vzdrževano prebivalstvo, ki predstavlja vse težje breme za delovno aktivne. Padajoče razmerje med delovno aktivnimi in upokojenimi je 1 : 1,64 (MLFSA, 2003). Namesto, da bi starejši, katerih življenjska doba se podaljšuje, vitalne funkcije pa ohranjajo v poznejša leta, še bili aktivni, skrbeli sami zase in prispevali v javne fonde, s prezgodnjim umikanjem s trga delovne sile postanejo porabniki teh fondov in pogosto svojo neizrabljeno delovno silo usmerjajo v sivo ekonomijo, ki zmanjšuje število delovnih mest za mlajše generacije. Seveda se s staranjem delovne sposobnosti zmanjšujejo in to različno v različnih segmentih populacije. Zato kaže biti pri ukrepanju dovolj prožen oziroma selektiven.

U1.1.1: Nadaljevati s podaljševanjem delovne dobe in starosti za upokojitev z enakim tempom kot je uveden s sedanjim zakonom o pokojninskem zavarovanju dokler prva ne doseže 42 in druga 67 let. Kratkoročno: z javno kampanjo ustvarjati klimo za ta ukrep.

U1.1.2: Okrepiti programe kariernega svetovanja, izobraževanja in usposabljanja za starejše, s posebnim poudarkom na osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, da bi tako zmanjševali brezposelnost in invalidsko upokojevanje starejših.

U1.1.3: Razviti programe usmerjene na delodajalce, da bi spremenili odnos do starejših, jih zaposlovali oziroma ohranjali zaposlene.

*Če ni posebej opredeljeno je doseganje ciljev časovno postavljeno na konec obdobja, za katerega pripravljamo strategijo, to je v leto 2013.

U1.1.4: Ohranjati oziroma dopolnjevati programe prožnega zaposlovanja in upokojevanja starejših, kot je predčasno, delno, postopno in na zaposlovanje mladih vezano upokojevanje, zaposlovanje v socialni ekonomiji in podobne.

Povečanje stopnje aktivnosti mladih ne sme ogroziti dviganja izobrazbene ravni. Lahko pa bi dosegli hitrejše doseganje z evropskimi državami primerljivih stopenj izobrazbe in tako prispevali k dviganju stopnje aktivnosti prebivalstva. V ta namen predlagamo naslednje ukrepe.

U1.2.1: Skrajšanje časa zaključevanja začetnega post sekundarnega izobraževanja za prvi cikel na 4,5 in za drugi na 6 let; kratkoročno na 5 oziroma na 6,5 let.

U1.2.2: Omejiti študentsko delo v obdobjih aktivnega študija in ga statusno približati delu za določen čas.

U1.2.3: Uvesti ugodna posojila za študij, ki vključujejo bonuse za hitro dokončanje študija.

U1.2.4: Uvesti oziroma okrepiti programe, ki spodbujajo delodajalce k zaposlovanju mladih brez delovnih izkušenj, ki so lahko povezani s programi za starejše, na primer postopno zaposlovanje/upokojevanje.

Povečanje naravnega prirastka prebivalstva skozi povečanje števila rojstev je cilj, ki ga je mogoče dosegati le na dolgi rok. Pogosto je potisnjen v ozadje, saj časovno presega politične cikle. Poleg tega so ukrepi za njegovo doseganje finančno zahtevni, premalo proučeni in negotovi. Med njimi predlagamo nekatere, ki so že sicer v pripravi, kot je obdavčevanje nepremičnin. Menimo, da je ravno skozi ohranjanje populacije ali njeno rahlo naraščanje dolgoročno najlažje ohranjati populacijsko, socialno in ekonomsko ravnotežje, vključno z utrjevanjem nacionalne identitete.

Ukrepi za pospeševanje naravnega prirastka prebivalstva:

U1.3.1: Zagotoviti vsem mladim po srednji šoli možnost pridobitve lastnega stanovanja – študentski domovi, neprofitna stanovanja;

U1.3.2: Občutno obdavčiti neuporabljane stanovanjske zmogljivosti in zmanjšati obdavčenje najemnin za stanovanja;

U1.3.3: Okrepiti program stanovanjskega varčevanja in izgradnje neprofitnih stanovanj s posebnimi ugodnostmi za mlade;

U1.3.4: Nadaljevati s prijazno družinsko politiko in zagotoviti izvajanje socialnih pravic tudi v praksi – predvsem v sferi dela;

U1.3.5: Spremeniti davčno politiko v smeri večje finančne podpore mladim družinam (npr. znižati obdavčenje otroške hrane, obleke, itd);

U1.3.6: U1.2

Drugi način povečevanja prirastka prebivalstva je z imigracijo in z zmanjševanjem emigracije. Znotraj EU lahko zaradi svojih naravnih danosti postane Slovenija privlačna destinacija, če bo zagotavljala ustrezne ekonomske priložnosti ter socialno in kulturno odprtost. Opozoriti pa je treba, da je v EU le 1,5 % migrantov iz držav članic, medtem ko je migrantov iz držav nečlanic 3,3 % (Boeri idr., 2002). Zaradi pričakovanega pomanjkanja delovne sile po letu 2010 v EU pričakujejo predvsem migracije od zunaj (EC, 2001). Pri tem se zavzemajo za selektivnost glede na ekonomska, socialna ali politična merila. Gre za vprašanje kdo so zaželeni imigranti: študenti, poslovneži, nekvalificirani delavci, ki opravljajo za domačo populacijo nezanimiva dela, strokovnjaki, upokojenci itd. K dvigu stopnje aktivnosti lahko kratkoročno prispeva le imigracija aktivnega prebivalstva, dolgoročno pa tudi imigracija mladih, na primer študentov.

Slovenija bo izraziteje kot doslej soočena z v EU nerazrešeno imigracijsko dilemo. Po eni strani naj bi bila imigracijska politika vključevalna (integracijska), kar bo zahtevalo izdatna vlaganja v izobraževanje, usposabljanje in socialno vključevanje imigrantov. Integracija je uspešna ob zmernem dotoku imigrantov, katerih delež v populaciji ne presega 10%. Po drugi strani pa EU poudarja kulturni in etnični pluralizem, ki ga zase zahtevajo tudi imigrantske skupine.

Slovenija bo kot članica EU ohranila pristojnosti nad imigracijskimi tokovi, zato lahko oblikuje selektivno politiko do imigracije iz članic EU, še bolj pa iz nečlanic. Pri tem kaže zlasti upoštevati primanjkljaje na

posameznih poklicnih in izobrazbenih segmentih trga delovne sile. Ti bi lahko nastajali tudi zaradi odliva visoko usposobljenih strokovnjakov na boljše plačana in boljše opremljena delovna mesta v razvitejših državah EU. V celoti vzeto Slovenija potrebuje pozitiven neto migracijski tok, ki bo omogočil normalno demografsko obnovo države in gospodarski razvoj.

U1.4.1: Selektivna imigracijska politika, povezana s stanjem na trgu delovne sile;

U1.4.2: Razviti ukrepe za vključevanje imigrantov v gospodarsko, socialno in politično življenje;

U1.4.3: Prožna plačna politika, zlasti na profesionalnih segmentih trga delovne sile;

U1.4.4: Program vračanja in vključevanja v delo slovenskih strokovnjakov;

U1.4.5: Vzpostaviti in vzdrževati informacijski sistem slovenskih strokovnjakov.

P2: Slovenija se sooča s primerjalno zelo nizko izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo prebivalstva oziroma delovne sile. To ji preprečuje uvajanje in razvoj tehnološko in po znanju zahtevnih proizvodenj ter pridobivanje in učinkovito izrabo najsodobnejših tehnologij. V okviru EU jo bodo take razmere potiskale na obrobje dinamičnega gospodarskega in socialnega razvoja, njeno zaostajanje za drugimi pri vstopanju v družbo znanja in gospodarstvo, ki temelji na znanju pa bo vse večje. S tem se bo zmanjševala njena konkurenčnost.

C2: Povečati izobrazbeno oziroma kvalifikacijsko raven aktivnega prebivalstva (v starosti 25 do 59 let) tako, da se bo delež posameznikov s post sekundarno izobrazbo dvignil na 30 % in da bo delež posameznikov brez poklicne izobrazbe padel pod 12 %.

Če noče prevzeti vloge gospodarske (in socialne) periferije EU, mora Slovenija hitro in izdatno izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo prebivalstva, ki se bo sposobno dejavno vključevati v procese pridobivanja, ustvarjanja, prenosa in uporabe znanja. To seveda ni zadosten je pa nujen pogoj za pospešeni razvoj družbe znanja. V izobraževanje bo zato treba vključiti poleg mladih tudi veliko število odraslega prebivalstva; poleg javnih šolskih bo treba angažirati tudi druge institucije kot posrednike znanja ter dati javno veljavo znanju, ki je pridobljeno izven formalnega sistema izobraževanja.

U2.1: Vključiti 50% mlade generacije v začetno post sekundarno izobraževanje;

U2.2: Zmanjšati ne vključenost in osip v srednjih šolah pod 8 %;

U2.3: Do leta 2013 povečati delež odraslih z najmanj srednješolsko izobrazbo v starosti od 25 do 64 let na najmanj 85 % ;

U2.4: Vključiti v programe za pridobitev izobrazbe vsaj pol tolikšno število odrasle populacije letno, kot je mladih v začetnem izobraževanju na post sekundarni stopnji;

U2.5: V vseživljenjsko učenje vključiti do leta 2013 vsaj 15 % odraslih v starosti med 25 in 64 let;

U2.6: Pospešiti delovanje sistema za potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij;

U2.7: Za odrasle uvesti subvencije za izobraževanje po načelu povračila stroškov za pridobljene stopnje izobrazbe oziroma kvalifikacije;

U2.8: Sprejeti posebne ukrepe spodbujanja izobraževanja in usposabljanja nižje kvalificiranih delavcev (lahko kot del drugih ukrepov);

U2.9: Tudi odraslim zagotoviti brezplačno pridobitev vsaj poklicne izobrazbe.

P3: V Sloveniji imamo prevelik delež nezahtevnih delovnih mest, kar po eni strani ohranja nizko izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo, po drugi strani pa je za tako proizvodno strukturo značilna nižja storilnost ter proizvodi in storitve nižje kakovosti in nižjih cenovnih razredov.

C3: Z razvojno naravnano gospodarsko politiko povečati delež zahtevnih in zlasti po znanju intenzivnih delovnih mest.

Večji razvojni koraki so možni le z bistvenim izboljšanjem proizvodne strukture v smislu zahtevnejših in po znanju intenzivnih delovnih mest. Tak razvoj bo zmanjševal pričakovane primanjkljaje delovne sile, ki bodo nastajali iz demografskih razlogov. Kjer so manj zahtevna dela nujna, na primer v nekaterih osebnih storitvah, jih je mogoče ohranjati v okviru socialne ekonomije.

U3.1: Z davčnimi spodbudami, subvencijami in neposrednimi vlaganji države spodbujati tehnološko posodabljanje, aplikativne in razvojne raziskave, nastajanje razvojnih in tehnoloških centrov;

U3.2: Spodbujati zaposlovanje raziskovalcev v gospodarstvu;

U3.3: Razvijati programe managementa znanja in inovacij za management;

U3.4: Pospeševati razvoj podjetništva (tudi z odstranjevanjem ovir zanj) in novih poklicev;

U3.5: Manj zahtevna dela na področju storitev ohranjati z razvijanjem socialne ekonomije;

U3.6: Razvijati programe za usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

P4: Slovenija se na trgu delovne sile oziroma pri zaposlovanju že sedaj sooča s strukturnimi neskladji: izobrazbenimi, poklicnimi in regionalnimi. S preходом na zahtevnejša delovna mesta in dviganjem izobrazbene in kvalifikacijske ravni se bodo ta neskladja še povečevala. Cilj politike ni, da bi jih preprečevala, temveč da povečuje prožnost trga delovne sile z namenom njihovega tekočega razreševanja. To pa je v kontekstu EU mogoče le s hkratnim zagotavljanjem socialne varnosti.

C4.1: Povečevanje 'prožne varnosti' na trgu delovne sile

C4.2: Zmanjševanje regionalnih neskladij

C4.3: Zmanjševanje izobrazbenih neskladij

C4.4: Zmanjševanje poklicnih neskladij

Navedeni cilji se med seboj prepletajo tako, da doseganje enega vpliva tudi na druge. Zato bi kazalo strukturna neskladja na trgu delovne sile najprej reševati s povečevanjem prožne varnosti, nato s posebnimi ukrepi za odpravljanje regionalnih neskladij in šele nato ostalih. Povečevanje prožnosti se nanaša tako na delodajalce kot na delojemalce. Pričakovati jo je mogoče le ob ustrezni gospodarski avtonomiji za prve in socialni varnosti za druge, pri čemer se slednja, vse bolj povezuje z možnostjo vseživljenjskega izobraževanja.

U4.1.1: Spodbujati 'prijazne' oblike prožnega zaposlovanja in dela: letni obračun dela, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, gibljiv delovni čas, delo na domu in delo na daljavo;

U4.1.2: Nadaljna liberalizacija delovnih razmerij z možnostjo hitrejšega odpuščanja ob daljših recesijah in z možnostjo prožne izrabe delovnega časa (letni obračun) ob kratkoročnih ciklikih.

U4.1.3: Krepite programe za povečevanje funkcionalne fleksibilnosti zaposlenih – izobraževanje in usposabljanje, zlasti za zaposlene z nižjimi kvalifikacijami;

U4.1.4: Uveljaviti načelo, da vsako delo prispeva sredstva za socialno varnost (tudi študentsko, priložnostno itd.).

U4.1.5: Okrepiti programe za aktiviranje posameznikov: socialne prejemke vezati na iskanje dela, usposabljanje, aktivnost v socialni ekonomiji, itd.

U4.1.6: Liberalizirati plačni sistem z manjšim poudarkom na formalno izobrazbo, senioriteto in plačilne razrede;

U4.1.7: Usposablјati socialne partnerje, zlasti sindikate, za razumevanje sodobnih razvojnih procesov;

U4.1.8: Uskladiti zakonodajo oziroma predpise med posameznimi področji z namenom povečevanja prožnosti.

- U4.2.1: Oblikovati regionalne razvojne koalicije, ki bodo sooblikovale regionalno politiko zaposlovanja;
- U4.2.2: Okrepiti programe mobilnosti kapitala: posojila, subvencije itd. za vlaganja v manj razvitih regijah;
- U4.2.3: Spodbujati dnevne migracije;
- U4.2.4: Z vlaganjem v najemna stanovanja pritegniti delovno silo v regije, kjer jo primanjkuje.
- U4.3.1: glej U2
- U4.3.2: Vsem aktivnim zagotoviti zaposljivost – usposobljenost za poklicno delo (z izobraževanjem ali certificiranjem znanja).
- U4.3.3: Primanjkljaje delovne sile z nižjimi stopnjami izobrazbe za manj zahtevna dela odpravljati z imigracijo.
- U4.4.1: Okrepiti programe poklicnega usmerjanja in načrtovanja kariere.
- U4.4.2: Okrepiti programe prekvalifikacij.
- U4.4.3: Razviti programe popularizacije tehničnih poklicev.
- U4.4.4: Štipendiranje povezati s potrebami na trgu delovne sile;
- U4.4.5: Primanjkljaje na posameznih poklicnih segmentih odpravljati s selektivno imigracijo.

P5: Tudi v Sloveniji se povečuje neenakost med posameznimi socialnimi skupinami. Ta v veliki meri temelji na neenakem dostopu do dela in (deloma kot posledica prvega) kapitala, kar pogosto ni odvisno od volje posameznikov. Tako se na trgu delovne sile pojavljajo posebne rizične skupine, kot so nekvalificirani, starejše osebe in invalidi, ki so izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti, ter mladi, ki nosijo glavno breme povečevanja prožnosti zaposlovanja. Posamezniki, ki imajo znanje in sposobnosti pa jih zaradi pomanjkanja kapitala ne morejo udeležiti v obliki proizvodnih projektov. To zmanjšuje socialno kohezijo, povečuje socialno izključenost in otežuje prehod v družbo znanja, za katero sta značilna dostop in uporaba znanja za vse člane.

C5: Omejevati nenakosti na trgu delovne sile

Če hoče Slovenija vstopiti v gospodarstvo in družbo znanja brez velikih socialnih izgub, ki bi ta prehod blokirale od znotraj, mora ohranjati relativno visoko stopnjo socialnega soglasja in zaupanja temelječega na socialni varnosti in enakosti med posameznimi segmenti populacije. Prav tako mora preprečevati nove neenakosti, na primer medgeneracijske. Alternativa temu je poudarjanje prožnosti na račun varnosti. To bi vodilo v marginalizacijo in socialno izključenost večjih segmentov populacije, ki bi bili v majhni slovenski družbi veliko bolj vidni ter socialno in ekonomsko obremenjujoči kot v večjih družbah.

U5.1: Programe politike zaposlovanja je treba prožno usmerjati na razreševanje problemov skupin, ki so v najtežjem položaju na trgu delovne sile – dolgotrajno ali pogosto brezposelni, slabše plačani, delajo v neugodnih delovnih razmerah (t.i. socialna aktivacija).

U5.2: Izpopolnjevati ključne institucije na trgu delovne sile, predvsem zavod za zaposlovanje, da bodo sposobne izvajati učinkovite in h klientom usmerjene ukrepe, nadzirati in evalvirati izvajanje programov;

U5.3: Z višjimi davki in prispevki omejevati podaljševanje delovnega časa posameznikov.

U5.4: Oblikovati rizični kapital za spodbujanje novega podjetništva in samozaposlovanja.

U5.5: Z nižjimi davčnimi obremenitvami spodbuditi zaposlovanje predvsem manj produktivne delovne sile, pri čemer se znižanje lahko nanaša na socialne prispevke (delodajalci) in/ali dohodnino;

U5.6: Okrepiti socialno vlogo štipendiranja z namenom izenačevanja možnosti za vstop na trg delovne sile;

U5.7: Izenačevati položaj spolov, zlasti z usmerjanjem v zanje netipične poklice.

Tabelarni pregled problemov, ciljev in ukrepov

TEMATSKI SKLOP: Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja						
Razvojni problem	Vsebinska opredelitev ciljev	Kvantifikacija ciljev	Dolgoročne usmeritve za doseg ciljev (10-letni horizont)	Konkretni kratkoročni ukrepi za doseg ciljev (2-letni horizont)	Nosilec ukrepa	Rokovnik
<i>Podpodročje: Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja</i>						
Št. 1	Povečati stopnjo zaposlenosti	70 %				
Nizka stopnja aktivnosti	Povečati stopnjo zaposlenosti starejših (55-64 let)	50%	Nadaljevati s podaljševanjem delovne dobe in starosti za upokojitev z enakim tempom kot je uveden s sedanjim zakonom o pokojninskem zavarovanju dokler prva ne doseže 42 in druga 67 let.	Z javno kampanjo ustvarjati klimo za ta ukrep.		
			Okrepiti programe kariernega svetovanja, izobraževanja in usposabljanja za starejše, s posebnim poudarkom na osebe z zmanjšanimi zmožnostmi, da bi tako zmanjševali brezposelnost in invalidsko upokojevanje starejših.			
			Razviti programe usmerjene na delodajalce, da bi spremenili odnos do starejših, jih zaposlovali oziroma ohranjali zaposlene.			
			Ohranjati oziroma dopolnjevati programe prožnega zaposlovanja in upokojevanja starejših, kot je predčasno, delno, postopno in na zaposlovanje mladih vezano upokojevanje, zaposlovanje v socialni ekonomiji in podobne.			
	Pospešiti zaključevanje izobraževanja in zaposlovanje mladih		Skrajšanje časa zaključevanja začetnega post sekundarnega izobraževanja za prvi ciklus na 4,5 in za drugi na 6 let;	Kratkoročno na 5 oziroma na 6,5 let.		
			Omejiti študentsko delo v obdobjih aktivnega študija in ga statusno približati delu za določen čas.			
			Uvesti ugodna posojila za študij, ki vključujejo bonuse za hitro dokončanje študija.			
			Uvesti oziroma okrepiti programe, ki spodbujajo delodajalce k zaposlovanju mladih brez delovnih izkušenj, ki so lahko povezani s programi za starejše,			

			na primer postopno zaposlovanje/upokojevanje.			
	Povečati naravni prirastek prebivalstva		Zagotoviti vsem mladim po srednji šoli možnost pridobitve lastnega stanovanja – študentski domovi, neprofitna stanovanja;			
			Občutno obdavčiti neuporabljane stanovanjske zmogljivosti in zmanjšati obdavčenje najemnin za stanovanja;			
			Okrepiti program stanovanjskega varčevanja in izgradnje neprofitnih stanovanj s posebnimi ugodnostmi za mlade;			
			Nadaljevati s prijazno družinsko politiko in zagotoviti izvajanje socialnih pravic tudi v praksi – predvsem v sferi dela;			
			Spremeniti davčno politiko v smeri večje finančne podpore mladim družinam (npr. znižati obdavčenje otroške hrane, obleke, itd);			
			Skrajšanje časa zaključevanja začetnega post sekundarnega izobraževanja za prvi cikel na 4,5 in za drugi na 6 let;	Na 5 oziroma na 6,5 let.		
	Nadzirati imigracijo in spodbujati zmanjševanje emigracije, zlasti visoko usposobljenih		Selektivna imigracijska politika, povezana s stanjem na trgu delovne sile;			
			Razviti ukrepe za vključevanje imigrantov v gospodarsko, socialno in politično življenje;			
			Prožna plačna politika, zlasti na profesionalnih segmentih trga delovne sile;			
			Program vračanja in vključevanja v delo slovenskih strokovnjakov;			
			Vzpostaviti in vzdrževati informacijski sistem slovenskih strokovnjakov.			
Št. 2 Nizka izobrazbena	Povečati izobrazbeno oziroma kvalifikacijsko raven aktivnega		Vključiti 50% mlade generacije v začetno post sekundarno izobraževanje;			

in kvalifikacijska struktura	prebivalstva (v starosti 25 do 59 let) tako, da se bo delež posameznikov s post sekundarno izobrazbo dvignil na 30 % in da bo delež posameznikov brez poklicne izobrazbe padel pod 12 %.					
			Zmanjšati nevklučenost in osip v srednjih šolah pod 8 %;			
			Do leta 2013 povečati delež odraslih z najmanj srednješolsko izobrazbo v starosti od 25 do 64 let na najmanj 85 % ;			
			Vključiti v programe za pridobitev izobrazbe vsaj pol tolikšno število odrasle populacije letno, kot je mladih v začetnem izobraževanju na post sekundarni stopnji;			
			V vseživljenjsko učenje vključiti do leta 2013 vsaj 15 % odraslih v starosti med 25 in 64 let;			
			Pospešiti delovanje sistema za potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij;			
			Za odrasle uvesti subvencije za izobraževanje po načelu povračila stroškov za pridobljene stopnje izobrazbe oziroma kvalifikacije;			
			Sprejeti posebne ukrepe spodbujanja izobraževanja in usposabljanja nižje kvalificiranih delavcev (lahko kot del drugih ukrepov);			
			Tudi odraslim zagotoviti brezplačno pridobitev vsaj poklicne izobrazbe.			
Št. 3 Prevelik delež nezahtevanih delovnih mest	Z razvojno naravnano gospodarsko politiko povečati delež zahtevnih in zlasti po znanju intenzivnih delovnih mest.		Z davčnimi spodbudami, subvencijami in neposrednimi vlaganji države spodbujati tehnološko posodabljanje, aplikativne in razvojne raziskave, nastajanje razvojnih in tehnoloških centrov;			
			Spodbujati zaposlovanje raziskovalcev v gospodarstvu;			

			Razvijati programe managementa znanja in inovacij za management;			
			Pospeševati razvoj podjetništva (tudi z odstranjevanjem ovir zanj) in novih poklicev;			
			Manj zahtevna dela na področju storitev ohranjati z razvijanjem socialne ekonomije;			
			Razvijati programe za usklajevanje delovnega in družinskega življenja.			
Št. 4 Naraščanje strukturnih neskladij na trgu delovne sile.	Povečevanje 'prožne varnosti' na trgu delovne sile		Spodbujati 'prijazne' oblike prožnega zaposlovanja in dela: letni obračun dela, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, gibljiv delovni čas, delo na domu in delo na daljavo;			
			Nadaljna liberalizacija delovnih razmerij z možnostjo hitrejšega odpuščanja ob daljših recesijah in z možnostjo prožne izrabe delovnega časa (letni obračun) ob kratkoročnih ciklikih.			
			Krepiti programe za povečevanje funkcionalne fleksibilnosti zaposlenih – izobraževanje in usposabljanje, zlasti za zaposlene z nižjimi kvalifikacijami;			
			Uveljaviti načelo, da vsako delo prispeva sredstva za socialno varnost (tudi študentsko, priložnostno itd.).			
			Okrepiti programe za aktiviranje posameznikov: socialne prejemke vezati na iskanje dela, usposabljanje, aktivnost v socialni ekonomiji, itd.			
			Liberalizirati plačni sistem z manjšim poudarkom na formalno izobrazbo, senioriteto in plačilne razrede;			
			Usposabljati socialne partnerje, zlasti sindikate, za razumevanje sodobnih razvojnih procesov;			
			Uskladiti zakonodajo oziroma predpise med posameznimi področji z namenom povečevanja prožnosti.			
	Zmanjševanje regionalnih		Oblikovati regionalne razvojne koalicije, ki bodo			

	neskladij		sooblikovale regionalno politiko zaposlovanja;			
			Okrepiti programe mobilnosti kapitala: posojila, subvencije itd. za vlaganja v manj razvitih regijah;			
			Spodbujati dnevne migracije;			
			Z vlaganjem v najemna stanovanja pritegniti delovno silo v regije, kjer jo primanjkuje.			
	Zmanjševanje izobrazbenih neskladij		glej U2			
			Vsem aktivnim zagotoviti zaposljivost – usposobljenost za poklicno delo (z izobraževanjem ali certificiranjem znanja).			
			Primanjkljaje delovne sile z nižjimi stopnjami izobrazbe za manj zahtevna dela odpravljati z imigracijo.			
	Zmanjševanje poklicnih neskladij		Okrepiti programe poklicnega usmerjanja in načrtovanja kariere.			
			Okrepiti programe prekvalifikacij.			
			Razviti programe popularizacije tehničnih poklicev.			
			Štipendiranje povezati s potrebami na trgu delovne sile;			
			Primanjkljaje na posameznih poklicnih segmentih odpravljati s selektivno imigracijo.			
Št. 5	Omejevati neenakosti na trgu delovne sile		Programe politike zaposlovanja je treba prožno usmerjati na razreševanje problemov skupin, ki so v najtežjem položaju na trgu delovne sile – dolgotrajno ali pogosto brezposelni, slabše plačani, delajo v neugodnih delovnih razmerah (t.i. socialna aktivacija).			
			Izpopolnjevati ključne institucije na trgu delovne sile, predvsem zavod za zaposlovanje, da bodo sposobne izvajati učinkovite in h klientom usmerjene ukrepe, nadzirati in evalvirati izvajanje programov;			
			Z višjimi davki in prispevki omejevati podaljševanje delovnega časa posameznikov.			

			Oblikovati rizični kapital za spodbujanje novega podjetništva in samozaposlovanja.			
			Z nižjimi davčnimi obremenitvami spodbuditi zaposlovanje predvsem manj produktivne delovne sile, pri čemer se znižanje lahko nanaša na socialne prispevke (delodajalci) in/ali dohodnino;			
			Okrepiti socialno vlogo štipendiranja z namenom izenačevanja možnosti za vstop na trg delovne sile;			
			Izenačevati položaj spolov, zlasti z usmerjanjem v zanje netipične poklice.			

Viri:

Batič, M., 2003, Implementation of Employment Policy in Slovenia. Seminar UMAR, British Embassy in GZS, Implementing Lisbon Strategy for National Development: The British Experience and the Slovene Opportunities.

Barbier, J-C. (2002), Activation, social policies and citizenship in the 1990s: The case of France (Part 1). Working paper presentur on meeting COST A13, Florence, 30-31 May. Fotokopije.

Barbier, J-C., in Ludwig-Mayerhofer, W. (2004), Introduction: The many words of activation. V: Journal of European Societies – Special Issue on Activation – forthcoming April 2004.

Bevc idr (2001), Znanje in izobraževanje v Sloveniji v luči priključitve EU – sintezno poročilo. Dosegljivo: <http://www.sigov.si/zmar/projekti/sgrs/dokument.html>.

Boeri, T., Hanson, G., McCormick, B., 2002, Immigration Policy and the Welfare System. Oxford University Press, Oxford.

Brannen, J., Lewis, S., Nilsen, A & Smithson, J. (2002) Young Europeans, work and family. Futures in transitions, Routledge, London.

Cek, M., Vranješ, P., 2002, Poklicno in strokovno izobraževanje v Sloveniji 2001. Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana.

Cek, M., Vranješ, P., 2003, Modernisation of Vocational Education and Training in Slovenia 2002. Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana.

Clasen, J. (ur.) (2001), What Future for Social Security? Debates and Reforms in National and Cross-national Perspective. Kluwer Law International: The Hague, London, Boston.

Černigoj Sadar, N. (2002), Kakovost različnih področij življenja in zdravje. V: Toš, N., Malnar, B. (Ur.) Družbeni vidiki zdravja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Drofenik, Olga (2003), Identification of the current status of lifelong learning and needs analyses in partner countries. Project Reference No. 100924 – CP-1-SI-GRUNDTVIG –GI – »Widening and Strengthening the European Dimension of the Lifelong Learning week Movement«.

EC, 2000, Employment in Europe 2000. European Commission.

EC, 2003, Employment in Europe 2002, European Commission.

EC, 2000a, The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe. European Commission, Employment & Social Affairs, Luxembourg.

EC, 2001, Regional Labour Force in the EU: recent patterns and future perspectives. Theme 1-2, 3. Eurostat.

EC, 2004, Delivering Lisbon – Reforms for the Enlarged Union. Dosegljivo:

http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/pdf/COM2004_029_en.pdf

ETF, 1998, Vocational education and training in Central and Eastern Europe, key indicators. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

EU, 2003, The Employment Guidelines. Official Journal of the EU, L 197/17.

Euridyce, 2002, Key Competencies. European Unit, Brussels.

Goul Andersen, J., Jensen, Per H. (ur.) (2002), Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship. The Policy Press: Bristol.

Haltiwanger, J. and Vodopivec, M., 2002, Worker Flows, Job Flows and Firm Wage Policies: An Analysis of Slovenia. William Davidson Institute Working Paper Number 486

Hochschild, A. (1997) The Time Band – when work becomes home and home becomes work, Metropolitan Books, New York.

Ignjatović, M., 2002, Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile. Založba FDV.

Ignjatović idr (2002), Slovenia's navigation through a turbulent transition. V: Andersen, J.G., Clasen, J., Oorschot, W. and Halvorsen, K. (ur.): Europe's New State of Welfare. Unemployment, employment policies and citizenship. The Policy Press: Bristol.

Jessop, B. (1994), The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state. V: Langen, M. (ur.): The State of Welfare. Routledge: London, New York.

Jordan, B. (1998), The New Politics of Welfare: Social Justice in a Global Context. London:Sage.

Jordan, B. (2001), Citizenship and the New Politics of Welfare. Paper presented on a COSTA13 workshop in Ljubljana, June 2001.

Kanjuro-Mrčela, A., Ignjatović, M., (2004), Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti, v Svetlik, I., Ilič, B. (ur.), 2004, Razpoke v zgodbi o uspehu, še neobjavljeno

Kolarič, Z., Černak-Meglič, A., Vojnovič, M., 2002, Zasebne neprofitno volonterske organizacije v mednarodni perspektivi. Založba FDV, Ljubljana.

Kvist, J (2001), Activating Welfare States. How social policies can promote employment. V: Jochan Clasen (ur.): What Future for Social Security? Debates and Reforms in National and Cross-national Perspective. Kluwer Law International: The Hague, London, Boston.

Lodemel, I. & Trickey, H. (2001), A new Contract for Social Assistance. V: Lodemel & Trickey (ur.): 'An Offer You Can't Refuse'. The Policy Press: Bristol.

Lundvall, B.A., 2000, The Learning Economy: Some Implications for the Knowledge Base of Health and Education Systems. V OECD, Knowledge Management in the Learning Society. OECD, Paris.

Madsen, P.K. (2002), The Danish Model of Flexicurity: a Paradise – with some Snakes. V: Sartafi, H. & Bonoli, G. (ur): Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective. Parallel or converging tracks? Ashgate: Hampshire, Burlington.

Mihevc, B. (2003), Skrb za kakovost, učinkovitost študija in prenova študijskih programov na univerzi v Ljubljani: Poročilo o kakovosti UL 2003. Dosegljivo: <http://www.uni-lj.si/Kakovost/kakSENATUinCLANEKzaVESTNIKUL22december2003.doc>.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – MDDSZ (2003a): Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004. Dosegljivo: <http://www.sigov.si/mddsz/pdf/nap2004.pdf>.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - MDDSZ (2003b), SKUPNI MEMORANDUM O SOCIALNEM VKLJUČEVANJU (JIM - Joint Inclusion Memorandum).

MLFSA, 2003, Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of Slovenia – JAP. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Nonaka, I., 2002, A Dynamic Theory of Organisational Knowledge Creation. V Choo, C.W., Bontis, N., The Strategic Management of Intellectual Capital and Organisational Knowledge. Oxford University Press.

OECD, 2003, www.oecd.org/edu/eag2003

Orazem, P.F. and Vodopivec, M., 2003, Do Market Pressures Induce Economic Efficiency: The Case of Slovenian Manufacturing, 1994-2001. IZA Discussion Paper No. 901, Dosegljivo: <http://ssrn.com/abstract=460580>

Peck, J. (2001), WORKFARE states. Forward by Frances Fox Piven in Richard A. Cloward. The Guilford Press: New York, London.

Pierson, P. (ed) (2001), The new politics of the Welfare State. Oxford University Press: Oxford.

Rodger, John (1992), The Welfare State and social closure: social division and the 'underclass'. V: Critical Social Policy Issue 35. Longman Group LTD: Harlow, Essex.

SGRS, 1999, Strategija gospodarskega razvoja Slovenije – razvojni scenariji. Delovni zvezki, vol. VIII, št.3. Urad za makroekonomske analize in razvoj.

Sicherl, P., 2003, Fleksibilnost dela – primerjalna analiza. Založba FDV.

Stanojević, M., ur., 2001, Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji. Založba FDV, Ljubljana.

Stanovnik, P., Kavaš, D., 2004, Pogoji za ustvarjanje znanja s poudarkom na Sloveniji. Raziskovalni projekt Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe slovenske družbe. IER in IDV, Ljubljana.

SURS, 2002, Natural and Migration Changes of Population, Slovenia 2001. Rapid reports, No. 267.

Svetlik, I., Ilič, B., 2004, Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov. Založba Sophia, Ljubljana (v tisku).

Šarčević, D., 2003, Migracijska politika – pretok delovne sile v Evropski Uniji. Dipl. delo FDV.

Van Oorschot, W. (1998), From Solidarity to Selectivity: the Reconstruction of the Dutch Social Security System 1980 – 2000. Copy of Article accepted for Publication in Social Policy Review 1999.

Van Oorschot, W. (2002), Labour Market Participation in the Netherlands: trends, policies and outcomes. V: Andersen, J.G., Clasen, J., Oorschot, W. And Halvorsen, K. (ur.): Europe's New State of Welfare. Unemployment, employment policies and citizenship. The Policy Press: Bristol.

Verlič, C.,B., 2002, Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

ZRSZ, 2003, Letno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2002.

ZRSZ, 2003a, Internetna stran ZRSZ,

<http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm>