



Univerza v Mariboru

Ekonomsko-poslovna fakulteta



NG

5-6
2013

NAŠE GOSPODARSTVO
Revija za aktualna ekonomska in poslovna vprašanja

NAŠE GOSPODARSTVO

Revija za aktualna ekonomska in poslovna vprašanja

Letnik 59, št. 5-6, 2013

Izdajatelj:

Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor (EPF)

Uredniški odbor:

Mojca Duh (EPF), Matjaž Iršič (EPF),
Timotej Jagrič (EPF), Milan Jurše (EPF),
Iztok Kolar (EPF), Miklavž Mastinšek (EPF),
Andreja Primec (EPF), Sebastjan Strašek (EPF),
Karin Širec (EPF), Duško Uršič (EPF),
Hans Ferk (podjetniški svetovalec, München, Nemčija),
Gigi Foster (Univerza New South Wales, School of Economics)
Adam Gehr (DePaul University, ZDA),
Geoffrey C. Harcourt (University of Cambridge),
Julius Horvath (CEU Budimpešta, Madžarska),
Andras Inotai (Hungarian Academy of Sciences, Madžarska),
Alessio Lokar (Università degli Studi di Udine, Italija),
Monty Lynn (Abilene Christian University, ZDA),
Josef Mugler (Wirtschaftsuniversität Wien, Avstrija),
Rajesh K. Pillania (Management Development Institute, Indija),
Gerald Schöpfer (Karel Franzens Universität Graz, Avstrija),
Jure Šimović (Sveučilište u Zagrebu, Hrvaška).

Glavni in odgovorni urednik:

Igor Vrečko

Naslov uredništva:

Maribor, Razlagova 14, Slovenija,
telefon: +386 2 22 90 112

Elektronska pošta:

nase.gospodarstvo@uni-mb.si

Spletna stran:

<http://www.ng-epf.si>

Revija je indeksirana v ABI/INFORM Global, EconLit in ProQuest ter vključena v EBSCO in Ulrich's Periodicals bazo.



OUR ECONOMY

Journal of Contemporary Issues in Economics and Business

Vol. 59, No. 5-6, 2013

Published by:

Faculty of Economics and Business, Maribor (FEB)

Editorial Board:

Mojca Duh (FEB), Matjaž Iršič (FEB),
Timotej Jagrič (FEB), Milan Jurše (FEB),
Iztok Kolar (FEB), Miklavž Mastinšek (FEB),
Andreja Primec (FEB), Sebastjan Strašek (FEB),
Karin Širec (FEB), Duško Uršič (FEB),
Hans Ferk (Business Advisory Board, München, Germany),
Gigi Foster (University of New South Wales, School of Economics)
Adam Gehr (DePaul University, USA)
Geoffrey C. Harcourt (University of Cambridge),
Julius Horvath (CEU Budapest, Hungary),
Andras Inotai (Hungarian Academy of Sciences, Hungary),
Alessio Lokar (Università degli Studi di Udine, Italy),
Monty Lynn (Abilene Christian University, USA),
Josef Mugler (Wirtschaftsuniversität Wien, Austria),
Rajesh K. Pillania (Management Development Institute, India),
Gerald Schöpfer (Karl Franzens Universität, Graz, Austria),
Jure Šimović (University of Zagreb, Croatia)

Editor-in-Chief:

Igor Vrečko

Editorial and administrative office address:

Maribor, Razlagova 14, Slovenia,
phone: +386 2 22 90 112

E-mail:

nase.gospodarstvo@uni-mb.si

WWW homepage:

<http://www.ng-epf.si>

The review is indexed in ABI/INFORM Global, EconLit and ProQuest. It is included in EBSCO and Ulrich's Periodicals Directories.

Lektorji: mag. Darja Gabrovšek Homšak in EditAvenue Incorporated

Dtp: Schwarz print, d. o. o.

Letno izide: 6 (šest) številčk. Letna naročnina: za pravne osebe 46 €, za fizične osebe 29 € in za tujino 57,5 €.

ISSN 0547-3101

Revijo sofinancira Ministrstvo za visokošolstvo, znanost in tehnologijo Republike Slovenije.

VSEBINA • CONTENTS

IZVIRNI ZNANSTVENI ČLANKI – ORIGINAL SCIENTIFIC PAPERS

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Tomaž Lešnik, Davorin Kračun, Timotej Jagrič
Pomen in dejavniki učinkovite izterjave davčnih dolgov
<i>The Meaning and Factors of Efficient Tax Debt Collection</i> | 3 |
| 2 | Mateja Finžgar, Žan Jan Oplotnik
Fiskalna decentralizacija v državah EU27
<i>Fiscal Decentralization in EU-27 Member States</i> | 13 |

PREGLEDNI ZNANSTVENI ČLANKI – REVIEW PAPERS

- | | | |
|---|--|----|
| 3 | Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik
Kritični pregled mednarodno primerljivih mer podjetniške aktivnosti
<i>Critical Review of Internationally Comparable Entrepreneurship Activity Measures</i> | 23 |
| 4 | Aleksander Aristovnik, Ksenja Jaklič
Zadovoljstvo starejših delavcev pri delu kot dejavnik podaljšanja zaposlitve v Sloveniji in EU
<i>Older Workers' Job Satisfaction as a Factor in the Extension of Employment in Slovenia and the EU</i> | 35 |
| 5 | Suzana Laporšek
Minimalna plača – Slovenija v perspektivi Evropske unije
<i>Minimum Wage: Slovenia from the Perspective of the European Union</i> | 49 |
| 6 | Eva Lorenčič
Model zaposlenosti: možna rešitev problema brezposelnosti?
<i>The Model of Employment: A Possible Solution to the Problem of Unemployment?</i> | 64 |
| 7 | Sonja Mlaker Kač
Teoretična osvetlitev pomena zaupanja in pripadnosti odnosu v oskrbovalnih verigah
<i>Theoretical Frame of Trust and Relationship Commitment in Supply Chains</i> | 76 |

STROKOVNI ČLANKI – PROFESSIONAL PAPERS

- | | | |
|---|--|----|
| 8 | Dejan Avsec
Podpora razvoja malih in srednjih podjetij v Sloveniji s politiko inovativnosti glede nagrajevanja in lastništva
<i>Policy of Innovation in Rewards and Ownership: Support for the development of small and medium-sized enterprises in Slovenia</i> | 84 |
|---|--|----|

Zahvala

S študijskim letom 2013/2014 se je upokojila prof. dr. Majda Bastič, ki je bila glavna in odgovorna urednica revije *Naše gospodarstvo* vse od leta 2009, pred tem pa je bila od leta 1998 članica uredniškega odbora. Z upokojitvijo ter vodenjem postopkov v zvezi s članki in izdajo zadnje številke revije v letu 2013 se končuje tudi njeno urednikovanje. Prof. dr. Majda Bastič si je kot članica uredniškega odbora in še zlasti kot glavna in odgovorna urednica vsa leta prizadevala za dvig kakovosti in ugleda *Našega gospodarstva*. Za njeno predanost in dosežke se ji uredniški odbor in Ekonomsko-poslovna fakulteta kot izdajatelj revije iskreno zahvaljujeta.

Acknowledgment

At the beginning of the academic year 2013/2014, prof. dr. Majda Bastič, the Editor-in-Chief of the *Our Economy* journal, retired from the post of professor at the Faculty of Economics and Business. She also stepped down as the Editor-in-Chief of *Our Economy* and this issue of the journal is thus her last issue. Prof. dr. Majda Bastič joined the Editorial Board of *Our Economy* in 1998 and was its Editor-in-Chief between 2009 and 2013. As a member of the Editorial Board, and especially as the Editor-in-Chief, prof. dr. Majda Bastič devoted a lot of time and energy in rising the quality level and the reputation of the journal. The Editorial Board of *Our Economy* and the Faculty of Business and Economics as the publisher extend our sincere thanks to prof. dr. Majda Bastič for her long-standing dedication and achievements in advancing the *Our Economy* journal.

POMEN IN DEJAVNIKI UČINKOVITE IZTERJAVE DAVČNIH DOLGOV¹

The Meaning and Factors¹ of Efficient Tax Debt Collection

Tomaz Lešnik

Doktorski študent na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru
lesnik.tomaz@amis.net

Davorin Kračun

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
davorin.kracun@uni-mb.si

Timotej Jagrič

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
timotej.jagric@uni-mb.si

Prejeto/Received:

April 2013

Popravljeno/Revised:

Junij 2013

Sprejeto/Accepted:

Julij 2013

Izvleček

V prispevku obravnavamo problematiko pobiranja davčnih dolgov, pri čemer se osredotočamo na pomen učinkovitosti davčne izterjave v širšem kontekstu realizacije javnofinančnih prihodkov in na dejavnike, ki vplivajo na učinkovitost davčne izterjave. V empiričnem delu prispevka je testiran preprost ekonometrični model, s katerim na primeru Slovenije ugotavljamo pomen učinkovite davčne izterjave v povezavi s pobiranjem javnofinančnih prihodkov. Rezultati modela kažejo, da na pobrane prihodke kot odvisno spremenljivko vpliva makroekonomska okolje, pobrani prihodki iz preteklega obdobja, kot statistično značilen pa se prav tako izkaže delež izterjanega dolga v terjanim dolgu. V razpravi izpostavljamo dejavnike, ki vplivajo na učinkovitost davčne izvršbe.

Ključne besede: pobiranje davčnih dolgov, učinkovitost davčne izvršbe, javnofinančni prihodki, makroekonomska okolje

Abstract

This paper discusses tax debt collection, focusing on the importance of tax enforcement efficiency in the broader context of government revenues collection and the factors that affect the efficiency of tax enforcement alone. In the empirical section, we test a simple econometric model that, in the case of Slovenia, assesses the meaning of the tax enforcement efficiency with respect to the revenues collection. The results of the model show that the collected revenue as the dependent variable is affected by macroeconomic conditions; revenues collected from a previous period, and as statistically significant also prove to be the ratio of collected tax debt to the tax debt claimed. In the discussion, we highlight the factors that influence the tax enforcement efficiency.

Key words: tax debt collection, tax enforcement efficiency, government revenues, macroeconomic conditions.

¹ Članek *Pomen in dejavniki učinkovite izterjave davčnih dolgov* je nastal v okviru projekta z naslovom »Center za odprte inovacije in raziskave Univerze v Mariboru (CORE@UM)«. Operacija delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega sklada za regionalni razvoj. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa krepitev regionalnih razvojnih potencialov za obdobje 2007–2013, 1. razvojne prioritete: Konkurenčnost podjetij in raziskovalna odličnost, prednostne usmeritve 1.1: Izboljšanje konkurenčnih sposobnosti podjetij in raziskovalna odličnost.

Part of the paper *The meaning and factors of efficient tax debt collection* was produced within the framework of the operation entitled "Centre of Open innovation and ResEarch UM". The operation is co-funded by the European Regional Development Fund and conducted within the framework of the Operational Programme for Strengthening Regional Development Potentials for the period 2007 – 2013, development priority 1: "Competitiveness of companies and research excellence", priority axis 1.1: "Encouraging competitive potential of enterprises and research excellence".



Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5–6, 2013

pp. 3–12

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.01

UDK: 336.22: 658.884

JEL: H21, H26

1 Uvod

Prostovoljno izpolnjevanje davčnih obveznosti je temelj sodobnih davčnih sistemov. Skladno s tem konceptom davčni zavezanci svoje obveznosti poravnajo v zakonsko dogovorjenih rokih ter v predvideni višini. Če davčni zavezanci svojih obveznosti ne poravnajo, torej ne plačajo zapadlih davkov, se z vidika fiskalnih administracij obravnavajo kot davčni dolžniki, vsota vseh neplačanih davkov pa predstavlja davčni dolg. Tega je mogoče interpretirati kot kazalnik stopnje prostovoljnega izpolnjevanja davčnih obveznosti, kar pomeni, da države z višjo stopnjo izpolnjevanja davčnih obveznosti izkazujejo nižje davčne dolge in obratno.

OECD (2011) v zvezi s tem navaja, da se pojav neplačevanja davkov, izražen v relativnem smislu, med posameznimi fiskalnimi administracijami znatno razlikuje. Ta ugotovitev implicira, da obstajajo velike razlike v izpolnjevanju obveznosti plačila davkov. Z uporabo razmerja »agregatni davčni dolg konec leta (izključen je sporen dolg)/agregatni neto javnofinančni prihodki« (s podatki za zadnje dosegljivo leto) kot širokim indikatorjem relativne magnitude davčnega dolga OECD (2011) poudarja naslednje:

- 13 fiskalnih administracij izkazuje razmerje < 5 % (Argentina, Avstralija, Avstrija, Danska, Nemčija, Irska, Japonska, Koreja, Nizozemska, Norveška, Singapur, Slovenija in Švedska);
- 8 fiskalnih administracij izkazuje razmerje med 5 in 10 %;
- 12 fiskalnih administracij izkazuje razmerje med 10 in 20 %;
- 7 fiskalnih administracij ima razmerje > 20 % in
- 9 fiskalnih administracij ni sporočilo teh podatkov.
- Prav tako je zanimivo gibanje opazovanega razmerja v obdobju 2005–2009; OECD (2011) ugotavlja naslednje:
- 17 fiskalnih administracij izkazuje povečevanje razmerja;
- 7 fiskalnih administracij izkazuje relativno stabilno razmerje;
- 11 fiskalnih administracij izkazuje padajoče razmerje;
- za 14 fiskalnih administracij ni zadovoljivih podatkov.

Osnovni ukrep fiskalnih politik pri obvladovanju davčnega dolga je prisilno pobiranje dolgovanih davčnih obveznosti. Zmanjševanje stanj davčnih dolgov je ena izmed nalog fiskalnih administracij, pri čemer se uspešnost pobiranja davčnih dolgov med posameznimi državami močno razlikuje. OECD (2011) predstavlja podatke fiskalnih administracij o učinkovitosti pobiranja dolgov za obdobje 2005–2009, kar je razvidno iz tabele 1. Pobiranje dolgov je izraženo kot delež izterjanega dolga v skupnem dolgu za izterjavo.

Podatki iz tabele 1 kažejo na precejšnje razhajanje pri učinkovitosti pobiranja davčnih dolgov v opazovanem obdobju, mnogo držav pa teh podatkov sploh nima. Najvišje deleže izterjanega dolga izkazujejo Kanada, Islandija, Francija, Koreja in Slovenija, pri čemer ti deleži znašajo

Tabela 1: Delež izterjanega dolga v skupnem dolgu za izterjavo

DRŽAVA	Izterjan davčni dolg/celotni znesek za izterjavo (%)				
	2005	2006	2007	2008	2009
Kanada	48	51	51	55	57
Čile	13	9	11	14	15
Češka	37	38		5	5
Danska		22	25	21	21
Estonija	17	15	13	0	13
Finska	28	28	30	31	28
Francija	39	39	42	46	39
Madžarska	14	14	13	12	10
Islandija				79	78
Irska	19	28	26	19	13
Koreja	35	37	40	40	42
Mehika	1	1	7	2	3
Nizozemska				16	18
Nova Zelandija				30	31
Norveška	12	15	9	11	18
Poljska	13	14	14	10	10
Portugalska	9	10	10	15	14
Slovaška	15	16	17	16	18
Slovenija	44	52	50	52	56
Španija				34	35
ZDA	31	31	33	32	26

Vir: OECD

od 40 do prek 70 %. Po drugi strani Mehika, Češka (2008 in 2009), Čile, Estonija, Madžarska, Irska (2008 in 2009), Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska in Slovaška v proučevanem obdobju poročajo o deležih izterjanega dolga, nižjih od 20 %. Hkrati se je za posamezne države delež izterjanega dolga medletno spreminjal. Tako je pri nekaterih državah opazno povišanje deleža izterjanega dolga v letih 2008 in 2009 glede na predhodna obdobja, pri drugih pa se je po letu 2007 ta delež znižal. Medletne spremembe deležev po letu 2007 je mogoče povezati z obdobjem nastopa gospodarske krize, ko se je število davčnih zavezancev, ki svoje davčne obveznosti teže poravnajo, povišalo. Posledično so se zvišali davčni dolгови, kar je vplivalo na učinkovitost izterjave davčnega dolga. Pri tem so fiskalne administracije držav, ki so se na povišanje dolgov odzvale s povečanimi aktivnostmi izterjave dolgov in bile pri tem tudi učinkovite, izkazale višje deleže izterjanega dolga v skupnem dolgu za izterjavo. Na drugi strani pa se je opazovano razmerje učinkovitosti izterjave dolgov poslabšalo v državah, ki so bile manj učinkovite pri obvladovanju svojih davčnih dolgov.

V prispevku se osredotočamo na pomen učinkovitega pobiranja davčnih dolgov (davčna izvršba) v kontekstu širšega vidika javnofinančnih prihodkov (JFP) na primeru Slovenije. Potrditi želimo odvisnost pobranih JFP od učin-

kovitosti davčne izvršbe in makroekonomskega okolja. S tem v zvezi bomo testirali ekonometrični model in preverili vpliv učinkovitosti davčne izvršbe kot pojasnjevalne spremenljivke na JFP kot odvisne spremenljivke. Pri tem bomo v model vključili še druge relevantne pojasnjevalne spremenljivke. Analiza je razdeljena na dva dela. V prvem so na kratko predstavljena nekatera dejstva in podatki v povezavi z učinkovitostjo davčne izvršbe v Sloveniji v obdobju 2000–2010, v drugem delu pa je predstavljen ekonometrični model odvisnosti pobranih JFP. V razpravi bomo predstavili nekatere dejavnike, ki vplivajo na učinkovitost davčne izvršbe. V Sloveniji pobirata JFP in hkrati tudi izvajata izvršbo neplačanih dajatev Davčna uprava Republike Slovenije (DURS) in Carinska uprava Republike Slovenije (CURS). Zaradi razpoložljivosti podatkov se v nadaljevanju osredotočamo samo na tiste kategorije dajatev, ki jih pobira in izterjuje DURS.

2 Pregled literature

V zvezi z učinkovitostjo pobiranja davčnih dolgov pogosto naletimo na pojem davčna vrzel (angl. tax gap), pri čemer se študije osredotočajo na različne vidike zmanjševanja te kategorije. Davčne vrzeli ne gre enačiti z davčnim dolgom, saj zajema širši vidik neplačevanja davkov, pri davčnem dolgu pa gre za neplačane obveznosti, ki izhajajo iz davčnih obračunov, predloženih davčnemu organu. Tako OECD (2008) govori o bruto in neto davčni vrzeli, pri čemer lahko bruto davčno vrzel opazujemo kot vsoto treh kategorij:

1. neizpolnjevanje obveznosti predložitve obračuna: skupni znesek davka, ki ni plačan pravočasno zaradi neodanih obračunov;
2. neizpolnjevanje obveznosti v povezavi s poročanjem (prenizko naveden prihodek ali previsoko zahtevane davčne olajšave in odbitki): skupni davček, ki bi moral biti zajet v pravočasno vloženi obračuni, zmanjšan za skupni davek, ki je dejansko zajet na teh obračunih;
3. neizpolnjevanje obveznosti v povezavi s plačilom (neplačilo navedenega dolgovanega davka): to je razlika med celotnimi davčnimi obveznostmi, ki izhajajo iz pravočasno predloženih obračunov, in skupnim zneskom pravočasnih plačil, povezanih s poročanimi obveznostmi.

Neto davčna vrzel pa je skupni znesek neplačanih davkov, ki ostane po vseh oblikah prisilnih ukrepov, ki jih izvede fiskalna administracija. Ti ukrepi zajemajo aktivnosti za zagotovitev nepravočasno predloženih davčnih obračunov, odkrivanje zamolčanih davčnih obveznosti z inšpekcijskimi pregledi in drugimi oblikami nadzora ter pobiranje dolgovanih davkov, ki niso plačani pravočasno. Olson (2009) podobno obravnava davčno vrzel v ZDA in predlaga desetstopenjski program za izboljšanje izpolnjevanja davčnih obveznosti. Internal Revenue Service – IRS (1990) se ukvarja z ocenjevanjem velikosti davčne vrzeli v ZDA, z merjenjem stopnje izpolnjevanja davčnih obvezno-

sti v povezavi z davčno vrzeljo (IRS 2003) ter pravilnim razumevanjem definicije in pomena velikosti te vrzeli (IRS 2007), prav tako pa je v zvezi z ocenjevanjem davčne vrzeli v ZDA izdelal študiji za davčni leti 2001 in 2006 (IRS 2012). Pri tem navaja, da stopnja prostovoljnega izpolnjevanja davčnih obveznosti (VCR), ki se uporablja za bruto davčno vrzel, za leto 2001 znaša 83,7 %, za leto 2006 pa 83,1 %. Neto stopnja prostovoljnega izpolnjevanja davčnih obveznosti (NCR), ki se uporablja za neto davčno vrzel, pa za davčno leto 2006 znaša 85,5 %. Ta podatek hkrati pomeni, da 14,5 % ocenjenih davčnih obveznosti za leto 2006 ne bo nikdar plačanih. IRS (2006) v svoji študij predstavlja tudi strategijo za zmanjšanje davčne vrzeli, v poročilu senatu (IRS 2008) pa izpostavlja celotne aktivnosti, ki bodo izvedene za izterjavo neplačanih davkov.

Raskolnikov (2009) razpravlja o možnosti ustvarjanja davčnega režima po meri, pri čemer bi se davčni zavezanci razlikovali glede na svoje motive pri plačevanju davkov. Ideja je, da bi se oblikovala dva različna prisilna režima: za zavezance, ki izpolnjujejo obveznosti, in tiste, ki jih ne. Ločeno izvajanje prisilnih ukrepov (neizpolnjevanje obveznosti bi bilo sankcionirano z višjimi kaznimi v tem režimu) bi dvignilo stopnjo izpolnjevanja davčnih obveznosti ali jo ohranilo nespremenjeno ob višji učinkovitosti davčne administracije. Podobno Holmes (2011) predlaga vzpostavitev dveh različnih režimov. Muehlbacher in sodelavci (2011) razlikujejo dve obliki izpolnjevanja davčnih obveznosti, prostovoljno in prisilno: prostovoljna temelji na zaupanju v oblast, prisilna pa je rezultat moči oblasti. Avtorji tudi ugotavljajo, da je prostovoljno izpolnjevanje obveznosti pozitivno povezano s starostjo in izobrazbo, medtem ko je prisilno negativno povezano z izobrazbo. Buhel (2011) v zvezi s pojavom sive ekonomije ugotavlja, da boljše prisilno izvajanje davčne zakonodaje potencialno preprečuje sivo ekonomijo. Lešnik (2009) analizira učinkovitost davčne izvršbe v Sloveniji v obdobju 2000–2007, pri čemer ugotavlja dobre rezultate in hkrati poudarja nujnost veljavne zakonske podlage, kar utemeljuje s primerjalno pravnim prikazom ureditve davčne izvršbe v Avstriji.

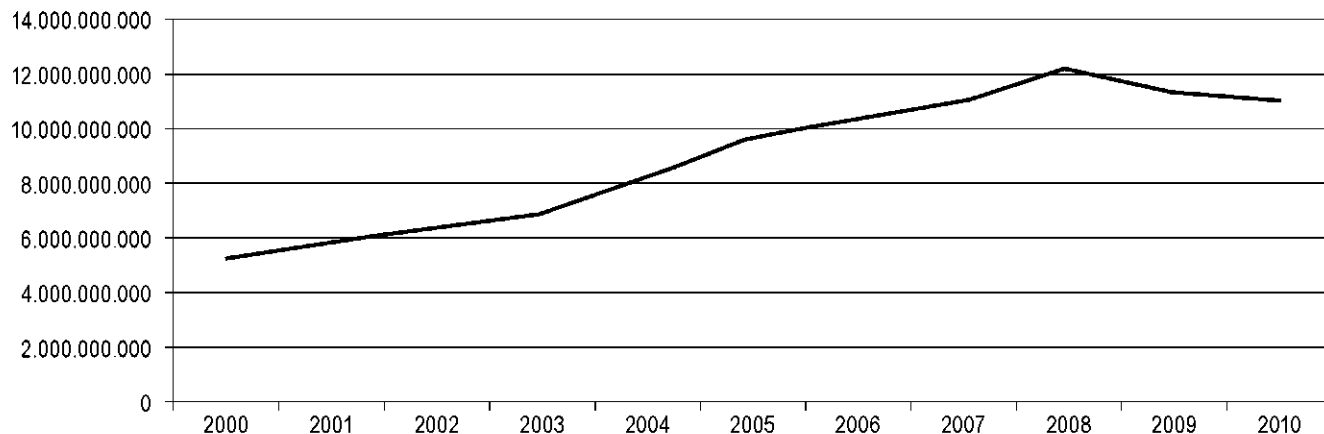
Navedene študije IRS poudarjajo pomen učinkovitega obvladovanja oz. zmanjševanja davčne vrzeli, pri čemer opozarjajo na nujnost izvajanja vseh potrebnih ukrepov izterjave dolgovanih davčnih obveznosti. Prisilni ukrepi v različnih kontekstih obdavčitve so obravnavani tudi v drugih predstavljenih raziskavah, z našo analizo pa želimo prav tako opozoriti na pomen in dejavnike učinkovite izterjave davčnih dolgov.

3 Podatki in metode

3.1 Učinkovitost davčne izvršbe v Sloveniji

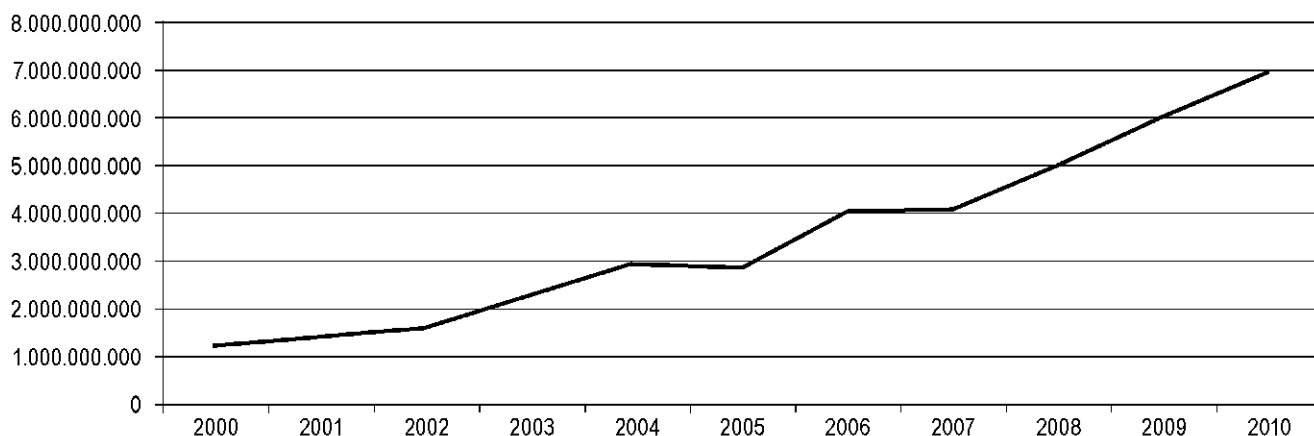
Na sliki 1 so prikazani podatki o pobranih JFP v obdobju 2000–2010, na sliki 2 gibanje izterjanega dolga v obdobju 2000–2010, na sliki 3 pa delež izterjanega dolga v pobranih JFP v enakem obdobju.

Slika 1: *Pobrani JFP (DURS) za obdobje 2000-2010 (v EUR po tekočih cenah)*



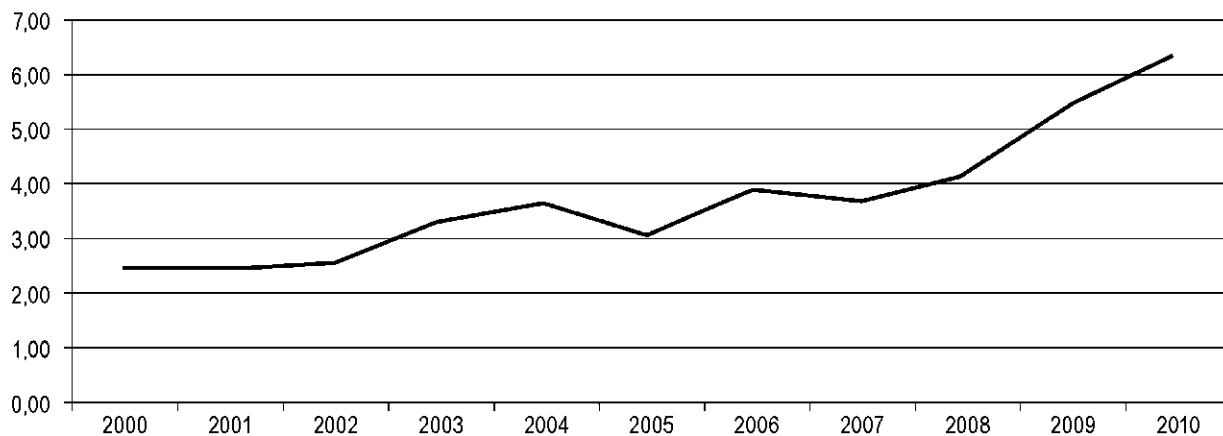
Vir: DURS

Slika 2: *Izterjani dolg (DURS) v obdobju od 2000-2010 (v EUR, po tekočih cenah)*



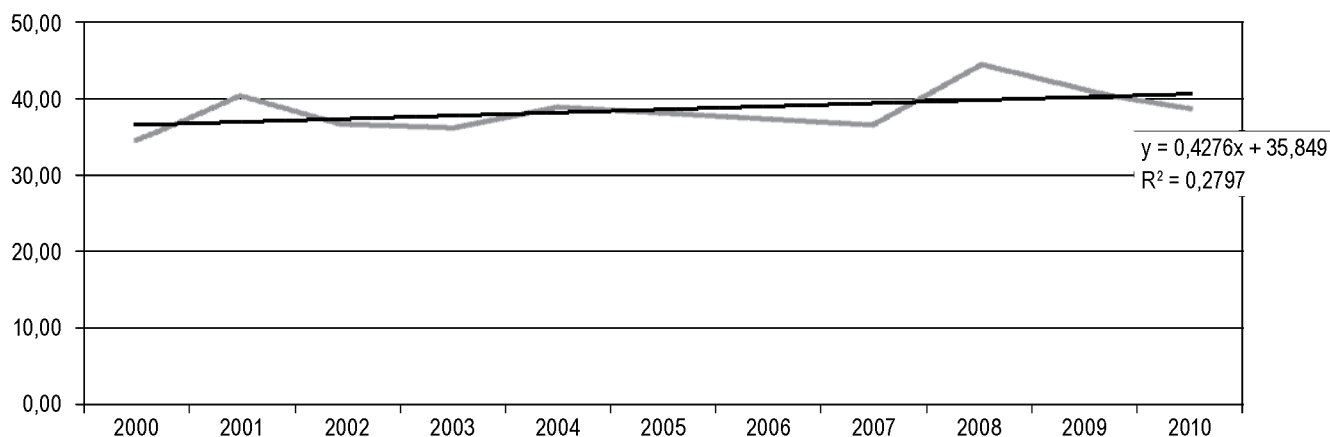
Vir: DURS

Slika 3: *Delež izterjanega dolga (DURS) v pobranih JFP (DURS) za obdobje od 2000-2010 (v %)*



Vir: lastni izračuni

Slika 4: Gibanje deleža plačil po sklepih glede na izdane sklepe v obdobju 2000–2010 (v %)



Vir: lastni izračuni

S slike 1 je razvidno naraščanje pobranih JFP do leta 2008, po tem obdobju pa so JFP začeli upadati zaradi posledic gospodarske krize. Podobna ugotovitev velja za celotno območje EU, kjer so se prvi učinki krize na pobranih JFP odrazili že leta 2008, čeprav se je negativna rast pokazala šele leta 2009 (Eurostat 2012).

Primerjava zgornjih slik pokaže, da so do leta 2008 naraščali pobrani JFP, prav tako pa tudi višina izterjanega dolga. Od leta 2009 naprej so JFP upadli, višina izterjanega davka pa je kljub temu narasla, kar je razumljivo, če vemo, da se v razmerah poslabšane gospodarske situacije poveča število davčnih dolžnikov, ki svojih davčnih obveznosti ne morejo poravnati v predvidenih zakonskih rokih, posledično pa davčni organ izvaja izvršilne postopke.

Na sliki 3 je prikazano gibanje deleža izterjanih dolgov v pobranih JFP za DURS v obdobju 2000–2010. Razvidno je, da je delež v opazovanem obdobju sicer vseskozi naraščal, vendar je bila rast do leta 2008 blaga, po tem obdobju pa je delež strmo narasel. Takšen trend je razumljiv ob upoštevanju padca pobranih JFP ob hkratnem višjem izterjanem dolgu.

Z vidika presojanja učinkovitosti davčne izvršbe je pomembno tudi razmerje med izterjanim in terjanim dolgom. Poročila o delu DURS v opazovanem obdobju navajajo rezultate davčne izvršbe na podlagi različnih vrst izterjave, zaradi smiselnosti primerjave med posameznimi leti (posamezna Poročila o delu DURS ne navajajo enakih podatkovnih podlag) pa je v nadaljevanju (slika 4) prikazano razmerje med izterjanim in terjanim dolgom na podlagi izdanih sklepov o davčni izvršbi.²

S slike 4 je razvidno, da je višina deleža plačil po sklepih glede na izdane sklepe od leta 2000 do leta 2010 kar precej nihala, vendar je delež v proučevanem obdobju izkazoval trend rasti.

Na podlagi predstavljenih kazalnikov je možno ugotoviti, da je davčna izvršba v opazovanem obdobju v Sloveniji povečevala svojo učinkovitost tako v absolutnem smislu (višji izterjani dolg) kakor tudi prek povečevanja deleža izterjanega dolga v pobranih JFP. Gospodarska kriza ter z njo povezano povečano število davčnih dolžnikov sta aktivnosti izterjave okrepila, kar je razvidno v strmem porastu izterjanega dolga, ob hkratnem zmanjšanju pobranih JFP pa je prav tako znatno narasel delež izterjanega dolga v JFP. Tudi primerjava gibanja deleža izterjanega dolga v terjanim dolgu izkazuje trend naraščanja, čeprav je po letu 2008 (ob nastopu krize) opazen upad deleža izterjani dolg/terjani dolg.

3.2 Odvisnost pobranih JFP od učinkovitosti davčne izvršbe na primeru Slovenije

Kot odvisno spremenljivko smo izbrali deleže pobranih javnofinančnih prihodkov za 15 davčnih uradov v BDP statističnih regij, usklajenih z območji davčnih uradov za obdobje 2006–2010, kot je prikazano v tabeli 2. Skladno z Zakonom o davčni službi (ZDS) so davčni uradi organizacijske enote davčne uprave, ki se ustanovljajo za opravljanje nalog davčne službe na določenem območju ali za določeno področje dela. V analizi so uporabljeni podatki 15 območnih davčnih uradov, ki svoje naloge opravljajo v smislu krajevne pristojnosti na območju Slovenije. Zaradi uporabe nekaterih pojasnjevalnih spremenljivk v modelu, ki zajemajo vrednosti na podlagi t. i. statističnih regij (podatki Statističnega urada Republike Slovenije – SURS) – odvisna spremenljivka zajema vrednosti na podlagi krajevnih (regionalnih) pristojnosti davčnih uradov –, smo odvisno spremenljivko smiselno uskladili s pojasnjevalnimi spremenljivkami na podlagi statističnih regij.

² Sicer iz Poročil o delu DURS izhaja, da DURS poleg davčne izvršbe na podlagi izdanih sklepov izvaja in evidentira še davčno izvršbo na podlagi obvestil (opominov) o dolgu ter na podlagi telefonskih klicev.

Iz tabele 2 je razviden upad deležev po letu 2008 za vse davčne urade. Kot pojasnjevalno spremenljivko, ki ponazarja makroekonomske okolje, smo uporabili podatke o BDP posameznih statističnih regij, pri čemer so nominalne vrednosti v mio EUR deflacionirane z Eurostatovimi indeksi cen življenjskih potrebščin ter izračunane medletne spremembe deflacioniranih podatkov. Prav tako

so v model vpeljane medletne spremembe stopnje brezposelnosti za posamezne statistične regije. Kot pojasnjevalno spremenljivko smo preizkusili tudi odloženo odvisno spremenljivko, torej delež pobranih JFP iz preteklega obdobja. V zvezi z učinkovitostjo davčne izvršbe smo uporabili podatke o deležih izterjanega dolga v terjanem dolgu na podlagi izdanih sklepov o davčni izvršbi za posamezne urade v proučevanem obdobju. Statistične značilnosti izbranih podatkov so prikazane v tabeli 3.

Tabela 2: Deleži javnofinančnih prihodkov v BDP-ju statističnih regij oz. območij davčnih uradov (%)

URAD/ LETO	Deleži javnofinančnih prihodkov v BDP-ju statističnih regij oz. območij davčnih uradov (%)				
	2006	2007	2008	2009	2010
DU1	15,2	14,8	15,1	15,0	14,3
DU2	13,4	13,0	13,7	14,1	12,9
DU3	2,5	2,2	2,1	2,3	2,2
DU4	19,3	17,4	19,4	18,6	19,4
DU5	18,1	17,8	20,2	19,5	19,1
DU6	32,6	31,3	33,7	32,6	32,9
DU7	17,0	16,0	17,2	16,5	16,0
DU8	18,2	17,7	19,2	19,0	18,6
DU9	18,4	17,6	18,7	17,7	16,6
DU10	13,0	12,8	13,3	13,6	12,7
DU11	11,3	9,9	12,0	11,7	11,2
DU12	2,8	2,6	3,3	3,5	3,1
DU13	19,0	17,0	20,9	19,8	18,7
DU14	3,6	3,4	3,5	3,5	3,5
DU15	19,9	18,0	18,9	18,5	16,8

Vir: Podatki DURS-a, SURS-a in lastni izračuni

Kot je razvidno iz tabele, so vse podatkovne serije normalno porazdeljene. Oblikovan je bil naslednji presečni model:

$$JFP_{t,i} = \beta_0 + \beta_1(BDP)_{t,i} + \beta_2(BREZP)_{t,i} + \beta_3(IZV)_{t,i} + \beta_4(JFPLAG)_{t,i} + u_{t,i} \quad (1)$$

Pri tem kratice pomenijo:

JFP – delež pobranih javnofinančnih prihodkov posameznega davčnega urada v BDP območja urada

BDP – medletne spremembe deflacioniranih vrednosti BDP

BREZP – medletne spremembe stopnje brezposelnosti

IZV – delež izterjanega dolga v terjanem dolgu na podlagi izdanih sklepov o davčni izvršbi

JFPLAG – delež pobranih javnofinančnih prihodkov posameznega davčnega urada v BDP območja urada kot odložena spremenljivka

t – indeks, ki nakazuje časovno enoto, pri čemer zavzema vrednosti od leta 2007 do leta 2010

i – indeks za posamezni davčni urad, pri čemer zavzema vrednosti od 1 do 15

Tabela 3: Statistične značilnosti izbranih podatkov

Spremenljivka Kratika	Delež javnofinančnih prihodkov v BDP JFP	Delež javnofinančnih prihodkov v BDP kot odložena spremenljivka JFPLAG	Bruto družbeni proizvod BDP	Brezposelnost BREZP	Davčna izvršba IZV
Mean	15.00319	14.85793	101.0251	114.2735	48.47593
Median	16.46034	16.46034	101.8692	114.5631	48.37924
Maximum	33.72570	33.72570	109.5081	165.1163	70.99578
Minimum	2.146375	2.146375	90.79584	82.53968	24.56856
Std. Dev.	7.722852	7.640489	5.797022	22.33066	11.74708
Skewness	0.160300	0.125623	-0.279298	0.157159	0.176647
Kurtosis	3.366948	3.337183	1.717430	2.098104	2.408856
Jarque-Bera	0.445191	0.331531	3.669405	1.710397	0.889253
Probability	0.800439	0.847245	0.159661	0.425199	0.641064
Sum	675.1434	668.6067	4546.131	5142.306	2181.417
Sum Sq. Dev.	2624.268	2568.591	1478.640	21940.96	6071.733
Observations	45	45	45	45	45

Vir: lastni izračuni

4 Rezultati

Rezultati modela na podlagi regresijske funkcije so prikazani v tabeli 4. Parametri modela so bili ocenjeni z metodo OLS ter uporabo Whitove ocene heteroskedastičnosti. Velikost vzorca znaša 45 opazovanj. Za preverjanje ustreznosti in robustnosti modela je bil izveden Ramseyjev test RESET, kot je razvidno iz tabele 5, pa test RESET pri specifikaciji modela ni pokazal nepravilnosti. To je bilo potrjeno tudi z rezultatom statistike verjetnostnih razmerij (angl. likelihood ratio statistic).

Tabela 4: Rezultati modela za odvisno spremenljivko JFP

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-5.721332	1.973743	-2.898722	0.0061
JFPLAG	1.019641	0.015944	63.95090	0.0000
BDP	0.076423	0.016998	4.496011	0.0001
BREZP	-0.025570	0.005730	-4.462578	0.0001
IZV	0.016010	0.008029	1.994176	0.0530
R-squared	0.991095	Mean dependent var		15.00319
Adjusted R-squared	0.990205	S.D. dependent var		7.722852
S.E. of regression	0.764348	Akaike info criterion		2.404852
Sum squared resid	23.36910	Schwarz criterion		2.605592
Log likelihood	-49.10916	Hannan-Quinn criter.		2.479685
F-statistic	1112.965	Durbin-Watson stat		2.181764
Prob(F-statistic)	0.000000			

Vir: lastni izračuni

Tabela 5: Ramseyjev test RESET

	Value	df	Probability
t-statistic	0.893165	39	0.3772
F-statistic	0.797745	(1, 39)	0.3772
Likelihood ratio	0.911187	1	0.3398

Vir: lastni izračuni

Korelacijska matrika pojasnjevalnih spremenljivk (tabela 6) ne sugerira, da je v modelu prisoten problem multikolinearnosti. Dodatno preverjanje smo opravili s testiranjem variančno inflacijskih faktorjev – VIF.

Tabela 6: Korelacijska matrika pojasnjevalnih spremenljivk

	JFPLAG	BDP	BREZP	IZV
JFPLAG	1.000000			
BDP	-0.040987	1.000000		
BREZP	0.126329	-0.446745	1.000000	
IZV	-0.329671	0.105832	0.046071	1.000000

Vir: lastni izračuni

Rezultati so skladni s pričakovanji; po naši oceni model potrjuje odvisnost pobranih JFP od predstavljenih dejav-

nikov. Obe makroekonomski pojasnjevalni spremenljivki izkazujeta pričakovana koeficienta, BDP pozitivnega, stopnja brezposelnosti pa negativnega. V modelu uporabljena odložena odvisna spremenljivka je visoko statistično značilna s pozitivnim koeficientom. Davčna izvršba pričakovano zavzema pozitivni koeficient, kar implicira, da povišanje deleža izterjanega dolga glede na terjani dolg pozitivno vpliva na pobrane JFP. Za določitev moči vpliva posamezne pojasnjevalne spremenljivke smo izračunali produkte med povprečnimi vrednostmi pojasnjevalnih spremenljivk ter regresijskimi koeficienti za vsako spremenljivko. Primerjava absolutnih vrednosti izračunanih produktov pokaže, da je najpomembnejša pojasnjevalna spremenljivka v modelu odložena odvisna spremenljivka, sledijo pa BDP, stopnja brezposelnosti in davčna izvršba.

5 Razprava

Očitno je, da na pobrano višino JFP vplivajo različni dejavniki, eden izmed pomembnih je tudi obvladovanje davčnih dolgov. Ker so glavni vir javnih blagajn davki in prispevki, bi moralo biti obvladovanje davčnega dolga za fiskalne administracije pomembna naloga, še posebej v času zaostrene javnofinančne situacije, ko se države soočajo s povečanimi proračunskimi primanjkljaji in naraščanjem javnega dolga.

Problematiziranje davčnih dolgov postavlja v ospredje tudi vprašanje o učinkovitosti njihovega obvladovanja, torej o učinkovitosti davčne izvršbe. V pričujoči ekonometrični analizi smo se osredotočili na pomen davčne izvršbe v kontekstu širše makroekonomske kategorije, pobranih JFP, vendar pa je relevantno tudi vprašanje o dejavnikih, ki definirajo samo učinkovitost davčne izvršbe. Kot smo ugotovili že v uvodu, kažejo podatki OECD na velike razlike med posameznimi državami pri učinkovitosti prisilnega pobiranja davkov. Medletne spremembe deležev izterjanega dolga sovpadajo z nastopom gospodarske krize in z z njo povezanimi težavami davčnih zavezancev pri poravnavanju zapadlih obveznosti do države, kar implicira, da spremembe makroekonomskega okolja vplivajo na učinkovitost davčne izterjave. To povezavo smo prav tako predstavili v poglavju o učinkovitosti davčne izvršbe v Sloveniji, kjer se je po letu 2008 višina izterjanega dolga strmo povečala.

OECD (2011) v poglavju o izbranih vidikih strateškega menedžmenta izpostavlja avtonomijo fiskalnih administracij, pri čemer je približno tri četrtine administracij poročalo o prednostnih zahtevah vlad oz. finančnih ministrstev. Te zahteve so se nanašale na zniževanje stroškov, zmanjšanje administrativnih bremen, povečanje zadovoljstva davčnih zavezancev ter zmanjševanje davčnih dolgov. Ta študija v zvezi z učinkovitostjo pobiranja davčnih dolgov hkrati opozarja na resne pomanjkljivosti pri upravljanju sistema informacij za veliko fiskalnih administracij, ki ne morejo zagotoviti podatkov o pobranih davčnih dolgovih. Tudi OECD (2008) v povezavi z zbiranjem in opisom kriterijev izpolnjevanja davčnih obveznosti, ki jih uporabljajo fiskalne administracije na podlagi posameznih tveganj pri izpolnjevanju

davčnih obveznosti, opozarja na indikator davčnega dolga kot deleža v letno pobranih davčnih prihodkih, pri čemer je ta indikator postavljen v okvir prioritete posameznih fiskalnih administracij.

Pobiranje davčnih dolgov se uvršča med temeljne funkcije davčnih administracij; Russel (IMF 2010) glede usmeritev, kako zvišati stopnjo izpolnjevanja davčnih zavezancev, med drugim navaja okrepitev kapacitet za izvajanje temeljne funkcije. Prav tako opozarja na potrebo po reformi zakonodajnega okvira in sodstva, če je to potrebno za zagotovitev mernih pooblastil, režima kaznovanja in pritožbenih postopkov. Pomen zakonske regulative v povezavi z učinkovitostjo davčne izvršbe prav tako izpostavlja Lešnik (2009), ki na primeru Slovenije in Avstrije potrjuje nujnost veljavne regulative v Sloveniji. Najučinkovitejši način izterjave davčnih dolgov v Sloveniji je namreč t. i. administrativna davčna izvršba, kar pomeni izvršbo na denarna sredstva pri bankah in hranilnicah. Avtor ob tem ugotavlja, da v Avstriji ni zakonske podlage za takšen način izvršbe.

Študija OECD kot kazalnik učinkovitosti pobiranja davčnih dolgov navaja razmerje med izterjanim dolgom ter celotnim dolgom za izterjavo. Z matematičnega gledišča je opazovano razmerje ugodnejše, če je izterjani dolg višji in/ali če je celotni dolg za izterjavo nižji. Nekatere vzroke za višji izterjani dolg smo izpostavili že v empiričnem delu prispevka (poslabšanje makroekonomskih razmer) ter v nadaljevanju razprave (prednostne zahteve vlad oz. ministrstev, strateški cilji fiskalnih administracij, krepitev kapacitet za izvajanje temeljnih funkcij davčnih uprav ter primeren zakonski okvir). Pomemben pa je tudi celotni dolg (ki ga je treba izterjati) in ga fiskalne politike skušajo obdržati na minimumu. Da sta področji davčne izvršbe ter razpoložljivi viri za izvajanje te pomembne naloge fiskalnih administracij relevantna dejavnika, ki prispevata k zniževanju skupnega davčnega dolga, poudarja tudi OECD (2011), ki za 12 fiskalnih administracij z izredno nizkim davčnim dolgom v petletnem obdobju (tiste administracije, pri katerih delež dolga ob koncu leta znaša manj kot 5 % letnih pobranih prihodkov) navaja nekatere skupne značilnosti:

- široka uporaba davčnega odtegljaja in/ali sistemov za ujemanje sporočanih podatkov (izpostavljene so dividende in obresti),
- povečane aktivnosti prisilnega pobiranja davkov (vključno z ustreznimi višinami obresti in kaznimi),
- ustrezni viri za izvajanje prisilnega pobiranja davčnih dolgov (7 izmed 12 fiskalnih administracij poroča, da je 10 % njihovih virov namenjenih aktivnostim prisilnega pobiranja davčnih dolgov),
- režimi davčnih akontacij,
- široka uporaba elektronskih plačilnih metod.

Izterjava davčnih dolgov v Sloveniji je v proučevanem obdobju glede na predstavljene kategorije povečevala svojo učinkovitost. Kljub temu pa aktualne dostopne informacije o povečevanju davčnega dolga terjajo razmislek o možnih ukrepih, ki bi optimizirali to področje fiskalne politike. Vsekakor je pomemben vzrok za povečanje davčnega dolga

v trenutni gospodarski situaciji, ki vedno večjemu številu davčnih zavezancev ne omogoča sprotnega poravnavanja davčnih obveznosti. Hkrati pa je, kot ugotavljata že OECD in IMF, za učinkovitost izvajanja temeljnih funkcij fiskalnih administracij treba najprej zagotoviti ustrezne vire. Zato bi bilo po naši oceni primerno okrepiti področje davčne izterjave v Sloveniji tako s povečanjem ustrezno izobraženega kadra kakor tudi s primerno (finančno) motivacijo zaposlenih. Po drugi strani so (upravni) postopki pobiranja davčnih dolgov opredeljeni z zakonskim okvirom, ki je po našem mnenju primerno zasnovan, vendar bi kazalo intenzivirati in pospešiti postopke medsebojne upravne pomoči med državami članicami EU na področju davčne izvršbe. Prav tako bi bilo smiselno vzpostaviti mehanizem preprečevanja ustanavljanja poslovnih subjektov, katerih glavni namen ni opravljanje neke dejavnosti, ampak zloraba (gospodarske) družbe za pridobitev različnih koristi (npr. z ustanovitvijo t. i. poštnih nabiralnikov). Našteti ukrepi se nanašajo na ožje področje fiskalne politike (obvladovanje davčnih dolgov), pri čemer je pomemben tudi širši kontekst optimalnejšega pobiranja JFP, vendar bi takšna razprava preseгла okvire in namen tega prispevka.

6 Sklep

Predstavljeni ekonometrični model na primeru Slovenije sugerira, da so pobrani JFP v prvi vrsti odvisni od makroekonomskega okolja, ki odraža stanje gospodarstva, uporabljeni sta stopnji rasti BDP in brezposelnosti. Prav tako so se kot statistično značilni izkazali pobrani JFP iz preteklega obdobja in učinkovitost davčne izvršbe, izražene kot delež izterjanega dolga v terjanjem dolgu. Hkrati podatki za Slovenijo kažejo na povečane aktivnosti DURS na področju davčne izterjave po nastopu gospodarske krize, kar se odraža v strmem porastu izterjanega dolga. Podatki OECD v zvezi z učinkovitostjo davčne izterjave navajajo deleže izterjanega dolga v skupnem dolgu za izterjavo, pri čemer se ti deleži med posameznimi državami znatno razlikujejo. Po letu 2007 (pojav gospodarske krize) so se posamezne države različno odzvale na povečanje davčnih dolgov; nekatere poročajo o povišanju deležev izterjanega davčnega dolga, druge pa so bile manj učinkovite in izkazujejo nižje deleže izterjanega dolga. Relevantno je tudi vprašanje dejavnikov, ki definirajo samo učinkovitost davčne izterjave. V prispevku v zvezi s tem opozarjamo na spremembe makroekonomskega okolja, prednostne zahteve vlad oz. ministrstev, strateške cilje fiskalnih administracij, krepitev kapacitet za izvajanje temeljnih funkcij davčnih uprav ter primeren zakonski okvir.

Literatura

1. *A Comprehensive Strategy for Reducing the Tax Gap*. (2006). U.S. Department of the Treasury, Office of Tax Policy. Dosegljivo: http://www.irs.gov/pub/irs-news/comprehensive_strategy.pdf (20. 3. 2013).
2. Black T., Bloomquist K., Emblom E., Johns A., Plumley A., Stuk E. (2012). *Federal Tax Compliance Research: Tax Year 2006 Tax Gap Estimation*. IRS Research, Analysis &

- Statistics Working Paper. Dosegljivo: <http://www.irs.gov/pub/irs-soi/06rastgl2workppr.pdf> (20. 3. 2013).
3. Brown R., Mazur M. (2003). IRS's Comprehensive Approach to Compliance Measurement. *National Tax Journal* 56 (3): 689.
 4. Buehn A. (2011). The Shadow Economy in German Regions: An Empirical Assessment. *German Economic Review* 13 (3): 275–290. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0475.2011.00557.x>
 5. Department of the Treasury, Internal Revenue Service. Dosegljivo: <http://www.irs.gov/pub/irs-soi/pl41590.pdf> (20. 3. 2013).
 6. Holmes R. (2011). Forcing cooperation: A strategy for improving tax compliance. *University of Cincinnati Law Review* 79 (4): 1415–1458.
 7. Lešnik T. (2009). Učinkovitost davčne izvršbe v Sloveniji – pregled v obdobju od 2000 do 2007. *IB revija* 2: 67.
 8. Mazur M., Plumley A. (2007). Understanding the Tax Gap. *National Tax Journal* LX (3): 569–576.
 9. *Monitoring Taxpayer's Compliance: A practical Guide Based on Revenue Body Experience. Forum on Tax Administration: Compliance Sub-group.* OECD, 2008. Dosegljivo: <http://www.oecd.org/tax/taxadministration/40947920.pdf> (20. 3. 2013).
 10. Muehlbacher S., Kirchler E., Schwarzenberger H. (2011). Voluntary versus enforced tax compliance: empirical evidence for the „slippery slope“ framework. *European Journal of Law and Economics* 32: 89–97. <http://dx.doi.org/10.1007/s10657-011-9236-9>
 11. Olson N. E. (2009). Minding the gap. *Stanford law & Policy review* 20 (1): 7–36.
 12. *Income Tax Compliance Research: Net Tax Gap and Remittance Gap Estimates.* (1990).
 13. Raskolnikov A. (2009). Revealing Choices: Using Taxpayer Choice to target Tax Enforcement. *Columbia Law Review* 109 (4): 689–754.
 14. Russel B. (2010). *Revenue Administration: Developing a Taxpayer Compliance Program.* International Monetary Fund.
 15. *Tax administration in OECD and Selected Non – OECD Countries: Comparative Information Series. Forum on Tax Administration.* OECD, 2011. Dosegljivo: <http://www.oecd.org/tax/taxadministration/47228941.pdf> (20. 3. 2013).
 16. *Tax debt collection; IRS has a Complex Process to Attempt to Collect Billions of Dollars in Unpaid Tax Debts.* Report to the Committee of Finance, U.S. Senate (2008). Dosegljivo: <http://www.gao.gov/assets/280/276666.pdf> (20. 3. 2013).
 17. Taxation trends in the European Union (2012). Eurostat Statistical books. Dosegljivo: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2012/report.pdf (20. 3. 2013).



Mag. Tomaž Lešnik se je rodil 22. septembra 1975 v Mariboru. Univerzitetno diplomu je pridobil leta 1998 na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru, magistrirjal na področju davčnega prava pa leta 2003 na Pravni fakulteti v Mariboru. Trenutno pripravlja doktorsko nalogo na Ekonomsko-poslovni fakulteti. V svojih strokovnih in znanstvenih člankih se ukvarja s področjem javnih financ, osredotoča pa se predvsem na problematiko neizpolnjevanja davčnih obveznosti. Posebej ga zanima vpliv ukrepov fiskalnih administracij na stopnjo izpolnjevanja davčnih obveznosti (angl. tax compliance). Proučeval je tudi primerjalnopravne vidike različnih davčnih sistemov ter pripravljaval predloge za optimizacijo nekaterih procesov obdavčitve. Zaposlen je na davčni upravi na področju načrtovanja, analiziranja in statistike. Z življenjsko soprotnico in otrokoma živi v Limbušu pri Mariboru.

Tomaž Lešnik, M.Sc., was born in Maribor on 22 September 1975. He received his B.A. from the Faculty of Economics and Business Maribor in 1998 and his M.Sc. in tax law from the Law Faculty in Maribor in 2003. He is currently preparing his doctoral thesis at the Faculty of Economics and Business Maribor. In his professional and scientific papers, he focuses on the area of public finances, particularly on tax noncompliance problems. He is especially interested in the influence of fiscal administration measures on the level of tax compliance. He has also studied the comparative legal views of different tax systems and prepared the prepositions of the tax processes optimization. He works in the tax administration on the areas of planning, analysis, and statistics. He lives with his life companion and children in Limbuš, near Maribor.



Dr. Davorin Kračun je redni profesor za področje ekonomske teorije in politike na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru. Doktoriral je s področja ekonomskih znanosti na Univerzi v Zagrebu. Bil je prodekan Ekonomsko-poslovne fakultete, sedaj pa je predstojnik Katedre za politično ekonomijo, predsednik akademskega zbora na fakulteti in član senata Univerze v Mariboru. V vladi Republike Slovenije je bil minister za zunanje zadeve, minister za ekonomske odnose in razvoj in podpredsednik Vlade ter minister za planiranje. Republiko Slovenijo je zastopal kot veleposlanik v Združenih državah Amerike. Bil je predsednik nadzornega sveta Nove kreditne banke Maribor, družbe Terme Maribor in je predsednik nadzornega sveta Pošte Slovenije. Njegovo bibliografijo sestavlja preko 400 vpisov.

Davorin Kračun, Ph.D., is a professor of economics at the Faculty of Economics and Business, University of Maribor. He received his Ph.D. in economics from the University of Zagreb, Croatia. He was the Vice-Dean of the School of Business and Economics. Today he is the Chair of the Department for Political Economy and the Academic Chairman of the Faculty. In the government of the Republic of Slovenia, professor Kračun was the Minister of Foreign Affairs, Deputy Prime Minister and Minister of Economic Relations and Development, and Minister of Planning. He served as Slovenia's ambassador to the United States. He was also the chairman of the Supervisory Boards of Nova Kreditna Banka Maribor and the corporation Terme Maribor and currently serves as the chairman of the Supervisory Board of Pošta Slovenije. His scientific bibliography consists of more than 400 subjects.



Dr. Timotej Jagrič, CRM, je redni profesor za področji aplikativne ekonomije in ekonometrije ter izredni profesor za področje financ. Na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru je predstojnik Inštituta za finance in bančništvo ter predavatelj predmetov na dodiplomskih, magistrskem in doktorskem programu, predava pa tudi študentom magistrskega programa na Fakulteti za naravoslovje in matematiko. Je član raziskovalnega programa CORE@UM.

Dr. Timotej Jagrič is a full professor of applied economics and econometrics and an associate professor of finance. He is head of the Institute of Finance and Banking at the University of Maribor. At the Faculty of Economics and Business of the University of Maribor, he is a lecturer of undergraduate, master's, and doctoral courses; at the Faculty of Natural Sciences and Mathematics of the University of Maribor, he is a lecturer of master's programme courses. He is a member of the CORE@UM research programme.

FISKALNA DECENTRALIZACIJA V DRŽAVAH EU27

Fiscal Decentralization in EU-27 Member States

Mateja Finžgar

Doktorska študentka na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru
matejafinzgar@gmail.com

Žan Jan Oplotnik

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
zan.oplotnik@uni-mb.si

Prejeto/Received:
Julij 2013

Popravljen/Revised:
September 2013

Sprejeto/Accepted:
September 2013

Izvleček

V prispevku se ukvarjamo s primerjavo sistemov fiskalne decentralizacije držav skupine EU27 po izbranih kvantitativnih kriterijih v povezavi z nekaterimi temeljnimi načeli MELLs. Rezultati kažejo, da večje število nižjih ravni upravljanja običajno nakazuje tudi večji delež lokalnih financ v celotnih javnih financah, vendar ta ugotovitev ne potrjuje tudi obratne povezave. Največji delež sredstev za lokalne zadeve namenjajo na Danskem, sledijo Švedska, Finska in Španija, najmanj pa v Grčiji in na Cipru. Čeprav je struktura odhodkov po državah EU27 precej podobna, so deleži sredstev za izvajanje posameznih nalog in pristojnosti med državami bolj raznoliki. V povprečju države največ namenjajo za izobraževanje, socialno varnost, administracijo in zdravstvo, pri čemer zgolj četrtnina držav beleži enake ali večje prihodke glede na odhodke, zato razliko pokrivajo bodisi prek transferjev, izravnalnih shem ali zadolževanja, kar pa pomeni odmik od načela MELLs – skladnosti virov s pristojnostmi.

Ključne besede: fiskalna decentralizacija, mednarodna primerjava, lokalne finance

Abstract

The purpose of this article is to compare systems of fiscal decentralization in EU member states according to selected quantitative criteria. The results indicate that a higher number of lower levels of government usually indicate a greater share of local finance; however, this finding does not confirm the inverse link. Although the structure of expenditures is similar, the shares of funds for the implementation of individual tasks differ significantly. On average, the countries allocate most funds to education, social security, healthcare, and administration, with only a quarter of the countries recording the same or higher amounts of revenues than expenditures. Most countries still cover the existing deficit through transfers from the central government, equalization schemes, or borrowed funds.

Key words: fiscal decentralization, international comparison, local financing, local government

1 Uvod

Evropske države že od začetka procesa integracije spremlja potreba po poenotitvi in konvergenci pravnih, ekonomskih in družbenih vidikov življenja. Raznolikost, ki je sicer zelena na področju specifičnih dejavnosti (npr. kulture, jezika ipd.), nima veliko zagovornikov, ko gre za ekonomske koristi združevanja ter poenotitve tržnih in administrativnih funkcij držav. V literaturi s področja fiskalne decentralizacije tako ni konsenza o tem, kako poenotiti med seboj sicer različne sisteme fiskalne decentraliziranosti držav. Kljub trenutno še nedoseženemu konsenzu glede poenotitve na evropski ravni se s tem vprašanjem že dalj časa ukvarjajo države na nižjih ravneh upravljanja (regije, dežele, pokrajine, občine). Prvi korak je bil v preteklosti že storjen, in sicer s sprejetjem



Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 13-22

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.02

UDK: 336.1/.5(061.1EU)

JEL: H7, F0, G0

t. i. Evropske listine o lokalni samoupravi (v nadaljevanju MELLs). MELLs je Svet Evrope sprejel leta 1985, listina pa je začela veljati šele leta 1988 z ratifikacijo v parlamentih. Države članice Sveta Evrope so se s podpisom zavezale, da bodo pri svoji zakonodajni ureditvi nižjih ravni upravljanja upoštevale v listini opredeljene smernice oz. načela MELLs, kot so npr:

- načelo skladnosti finančnih virov s pristojnostmi; vsi razpoložljivi finančni viri lokalnih skupnosti naj bodo v sorazmerju s pristojnostmi in nalogami;
- načelo avtonomnosti; lokalne oblasti so upravičene do finančnih virov, pri čemer lahko avtonomno predpisujejo davke in davščine ter z njimi prosto razpolagajo;
- načelo fleksibilnosti; finančni sistem, na katerem temeljijo viri lokalnih skupnosti, mora biti raznovrsten in prilagodljiv, da lahko sledi dejanskemu gibanju potreb lokalnih oblasti;
- načelo ustrezne izravnave; uporabljajo naj se ustrezni izravnalni mehanizmi, ki odpravljajo posledice neenake porazdelitve finančnih virov med lokalnimi skupnostmi;
- načelo samostojnosti; kljub temu da se del finančnih virov lokalnim oblastem odstopi ali prenese iz centralnega nivoja, naj lokalne oblasti ohranijo avtonomnost pri njihovi porabi;
- načelo zadolževanja; lokalne oblasti naj bi imele avtonomijo tudi pri upravljanju svojega dolga in bi prosto oblikovale politiko zadolževanja, pri čemer pa večinoma velja, da so omejene z zakonodajo, ki jim predpisuje najvišje meje zadolževanja.

MELLs velja za trenutno edini multilateralni pravni instrument, ki evropske države na podlagi opredeljenih smernic razvoja nižjih ravni upravljanja napotuje v skupno smer vzpostavitev učinkovitega sistema fiskalne decentraliziranosti. To pomeni, da naj bi bili sistemi nižjih ravni upravljanja oblikovani v smeri doseganja kar najvišje skladnosti s temeljnimi načeli listine, kar načeloma pomeni tudi večjo učinkovitost delovanja lokalne samouprave. To potrjujejo tudi nekatere ugotovitve avtorjev, kot so De Mello in Barenstein (2001) ter Tanzi in sodelavci (2008). Raziskave se dotikajo optimalne vertikalne in horizontalne strukture ter ustrezne stopnje fiskalne avtonomije, poudarek pa dajejo tudi proučitvi korelacije med prihodki in stroški za izvajanje nalog, ki so v pristojnosti nižjih ravni upravljanja. Cilj je znan, in sicer, kako zagotoviti kar največjo učinkovitost porabljenih sredstev ob danih prihodkih, s katerimi nižje ravni upravljanja prosto razpolagajo, pri tem pa ohraniti ustrezno stopnjo avtonomije. Vsaka država ima sicer oblikovan bolj ali manj lastni sistem financiranja nižjih ravni upravljanja, ki gre ponekod v smeri večje decentraliziranosti, spet drugje v smeri večje centraliziranosti. Že hiter pregled sistemov pokaže, da je v teh državah izredna raznolikost tako v okviru same strukture lokalne samouprave in z njo povezanih pristojnosti kot v okviru razdelitve fiskalne moči in avtonomije financiranja med centralnim (državnim) nivojem upravljanja in nižjimi nivoji upravljanja. Prav zaradi takšne raznolikosti je neposredna primerjava teh sistemov velik izziv. V nadaljevanju bomo

izbrali nekaj indikatorjev, ki po naši oceni najbolj prikazujejo stopnjo decentraliziranosti posamezne države in nam dajejo možnost medsebojnih primerjav, istočasno pa nakazujejo večjo ali manjšo skladnost posameznih sistemov z že omenjenimi smernicami MELLs. Indikatorji, ki smo jih izbrali, so:

- delež, ki ga obsegajo lokalne finance v celotnih javnih financah,
- delež, ki ga obsegajo lokalne finance v razmerju do BDP posamezne države,
- struktura odhodkov lokalnih skupnosti glede na njim dodeljene naloge,
- razmerje med prihodki in odhodki lokalnih financ kot pokazatelj skladnosti finančnih virov s pristojnostmi lokalnih skupnosti.

V tem okviru smo postavili tudi dve krajši delovni hipotezi, in sicer:

H1: Večje število nivojev nižjih ravni upravljanja v posamezni državi načeloma pomeni tudi večji delež lokalnih finančnih virov v celotnih javnih financah in glede na BDP države.

H2: Čeprav so si pristojnosti lokalne samouprave v državah po svoji strukturi podobne, pa je med njimi vendarle velika raznolikost glede obsega sredstev, ki jih namenjajo za izvajanje posameznih pristojnosti.

2 Pregled teoretičnih izhodišč in primerjav sistemov fiskalne decentralizacije

V literaturi obstaja splošna opredelitev pojma fiskalna decentralizacija, in sicer, da predstavlja prenos pristojnosti, odgovornosti in finančnih virov iz centralne (državne) ravni na nižje ravni upravljanja. Njen prvotni namen je vzpostaviti učinkovito financiranje lokalnih skupnosti, izvajanje pristojnosti decentraliziranih enot ter delovanje za zadovoljitev potreb lokalnih prebivalcev. Takšno, tradicionalno oz. prvo generacijo pojmovanja fiskalne decentralizacije najdemo pri avtorjih, kot so npr. Tiebout (1956), Musgrave (1959), Buchanan (1965) in Oates (1972). Ob upoštevanju takrat veljavne teorije javnih financ naj bi vzpostavljena decentralizirana oblast podala rešitev za problem zmožnosti učinkovitega razporejanja pristojnosti, odgovornosti in finančnih virov iz centralne ravni upravljanja na nižje ravni. Predpostavljali so, da lahko nižje ravni upravljanja v posamezni državi učinkovito delujejo le takrat, ko imajo v rokah ustrezne pristojnosti ter hkrati zagotovljene zadostne finančne vire in dostop do finančnih virov, s katerimi lahko prosto razpolagajo (Boex 2009, 8). Temelje pojmovanja fiskalne decentralizacije je postavil že Tiebout (1956) s t. i. Tieboutovim modelom fiskalne decentralizacije. V svoji razpravi pravi, da bodo ob veliki mobilnosti posamezniki za bivanje izbrali tisto okolje, ki se bo glede na davke in ponudbo javnih dobrin kar najbolj prilegalo njihovim osebnim potrebam. Po drugi strani pa pri morebitnem stvarnem stanju popolne odsotnosti mobilnosti ne moremo sklepati, da decen-

lizacija ne prinaša neto povečanja skupnih koristi. Nadaljnega raziskovanja področja se je po Tieboutu (1956) lotil Musgrave (Musgrave 1959). Predstavil je tri najpomembnejše funkcije javnih financ in iz njih izpeljane funkcije lokalnih financ, in sicer stabilizacijsko, alokacijsko in prerazdelitveno. Prva funkcija, tj. stabilizacijska, je značilna predvsem za centralni nivo, drugi dve pa alternirata med centralnim nivojem in nižjimi nivoji upravljanja v posamezni državi glede na primernost izvajanja določenih aktivnosti in dobave javnih dobrin (gl. tudi Buti in Sapir 2006, 3). Naslednja avtorja, ki sta pustila pomemben pečat, sta Olson (1969) in Oates (1972). Olson (1969) s predstavljenim principom fiskalne enakovrednosti in Oates (1972) s korespondenčnim principom veljata za začetnika teorije načina določitve optimalne stopnje fiskalne decentralizacije. Teorija, ki jo zagovarjata, je nekakšen kompromis, saj naj bi bila po eni strani razdrobitev velikega območja na manjše decentralizirane enote koristna zaradi večje bližine potrebam lokalnega prebivalstva.

Kot smo že zapisali, se sistemi fiskalne decentralizacije med seboj močno razlikujejo, bodisi zaradi zgodovinskih in geografskih bodisi upravno-administrativnih ozadij, zato njihova neposredna mednarodna primerjava ni mogoča. Na to je mogoče sklepati zgolj posredno prek posameznih indikatorjev. Najpogosteje uporabljeni indikatorji so tisti, ki jih je uporabil Mednarodni denarni sklad, npr. prihodki nižjih ravni upravljanja po njihovi strukturi in agregatno kot delež v celotnih prihodkih javnega sektorja ali glede na BDP posamezne države ter odhodki nižjih ravni upravljanja po njihovi strukturi in agregatno kot delež v celotnih odhodkih javnega sektorja ali glede na BDP. Navedenim indikatorjem so sledile tudi študije s področja primerjav sistemov fiskalne decentralizacije (npr. Thieben 2003, Darby idr. 2005, Neyapti 2010, Buser 2011). Uporabnost podanih indikatorjev za merjenje fiskalne decentralizacije, kot sta delež prihodkov in odhodkov nižjih ravni upravljanja glede na celotne prihodke oz. odhodke javnega sektorja, v svoji študiji zagovarja tudi Sharma (2004), pri čemer pa navaja tudi omejitve merjenja fiskalne decentralizacije, povezane s statistično bazo podatkov IMF za te namene. Tako pridobljeni podatki namreč ne dajo odgovora na nekatera ključna vprašanja v povezavi s proučevanjem fiskalne decentralizacije. Omejitve, ki jih Sharma (2004, 52) povzame po Byskovu (2001), se nanašajo na vprašanje t. i. avtonomnosti odhodkov in prihodkov, s katerimi naj bi nižje ravni upravljanja prosto razpolagale, ter na t. i. vertikalno neravnovesje.

Statistična baza podatkov sicer razmeji prihodke in odhodke, ki pripadajo nižjim ravnam upravljanja, od celotnih javnih prihodkov, a vendarle ne poda enoličnega odgovora na vprašanje, ali so nižje ravni upravljanja resnično popolnoma avtonomne pri prostem razpolaganju s temi viri. Praksa mnogih držav priča, da je centralna raven tista, ki določi meje nižjim ravnam upravljanja na prihodkovni in na odhodkovni strani. Prav tako pa statistika ne poda odgovora na vprašanje v povezavi z vertikalnim rav-

novesjem, in sicer, v kolikšni meri prejeti finančni transferji tudi dejansko sovpadajo z njihovim prvotnim namenom. Nadaljnje raziskovanje literature nas je pripeljalo do naslednje ugotovitve: nekateri avtorji (npr. Aristovnik 2012) so naredili mednarodno primerjavo sicer različnih sistemov fiskalne decentralizacije na podlagi izračuna kompleksnega indeksa fiskalne decentralizacije (IFD), ki naj bi nadomeščal preproste neposredne indikatorje, po katerih lahko primerjamo različne vidike delovanja in upravljanja nižjih ravni upravljanja posameznih držav.

3 Primerjava sistemov fiskalne decentralizacije v državah EU27

V nadaljevanju bomo na podlagi ciljev in hipotez, zastavljenih v uvodnem delu prispevka, ter na podlagi teoretičnih spoznanj iz drugega poglavja tega prispevka izvedli krajšo primerjalno analizo sistemov fiskalne decentralizacije po izbranih kriterijih za države EU27 ter preverili v uvodu postavljeni hipotezi (H1, H2). Analiza sistemov po državah v prvi fazi zajema analizo števila in sestavo nižjih ravni upravljanja, kar nam služi kot temelj za nadaljnjo interpretacijo dobljenih rezultatov v okviru izvedbe mednarodne primerjave sistemov fiskalne decentralizacije na podlagi izbranih indikatorjev in testiranje postavljenih hipotez. V tabeli 1 je tako prikazano število nivojev nižjih ravni upravljanja v državah, ki so sicer polnopravne članice Evropske unije in hkrati podpisnice MELLIS (t. i. EU27) in so tudi predmet medsebojne primerjave sistemov fiskalne decentralizacije. Kot lahko vidimo, so razlike v številu nivojev lokalne samouprave med državami EU27 precejšnje, kar je med drugim tudi posledica različnih zgodovinskih, geografskih in kulturnih ozadij. Iz tega v nadaljevanju sledijo tudi precej različno porazdeljene pristojnosti lokalnih oblasti po državah in seveda tudi njihov način ter obseg financiranja. Kot je razvidno iz tabele 1, ima sedem držav vse tri nižje ravni upravljanja, ki se najpogosteje imenujejo »regije« ali »dežele«. Stopnja avtonomnosti med njimi je precej različna. Največ avtonomije je v razdelitvi Velike Britanije na tri regije, Škotsko, Wales in Severno Irsko, precej samostojnosti pa imajo tudi nemške »zvezne dežele«. Enajst držav ima dve nižji ravni upravljanja, devet pa zgolj eno raven, ki jo najpogosteje imenujemo »občina«. Teh je v EU27 skupaj blizu 90.000. Velikost občin je po državah precej različna. Države, kot so Češka, Slovaška in Francija, izkazujejo najnižje število prebivalcev na posamezno občino (manj kot 2.000), države, kot so Danska, Grčija, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija, pa višje število glede na skupno povprečje (več kot 20.000). Ekstremno vrednost pri opazovani kategoriji dosega prav Velika Britanija, ki je imela leta 2010 več kot 152.000 prebivalcev na občino.

V nadaljevanju smo analizirali lokalne prihodke oz. lokalne finančne vire, predvsem prek indikatorja deleža lokalnih financ v celotnih javnih financah in v BDP, ter na tej podlagi analizirali še delež decentralizacije v državah EU27 v kontekstu preveritve prve delovne hipoteze (H1).

Tabela 1: Število nižjih ravni upravljanja (lokalne samouprave – LS) v EU27 (za leto 2010)

		Št. prebivalcev (v 000)	Površina (v km ²)	Prva raven LS	Druga raven LS	Tretja raven LS
države z eno ravnjo lokalne samouprave						
Bolgarija	BOL	1.747	111.002	264 občin	–	–
Ciper	CIP	804	5.695	378 občin	–	–
Estonija	EST	1.34	45.227	226 občin	–	–
Irska	IRS	4.476	69.797	114 občin	–	–
Latvija	LAT	2.239	64.589	119 občin	–	–
Litva	LIT	3.287	65.3	60 občin	–	–
Luksemburg	LUK	507	2.586	105 občin	–	–
Malta	MAL	414	316	68 občin	–	–
Slovenija	SLO	2.042	20.273	210 občin	–	–
države z dvema ravnema lokalne samouprave						
Avstrija	AVS	8.37	83.871	2.357 občin	9 zveznih dežel	–
Finska	FIN	5.363	338.145	342 občin	2 regiji	–
Portugalska	POR	10.636	92.152	308 občin	2 regiji	–
Češka republika	CES	10.538	78.868	6.250 občin	14 regij	–
Danska	DAN	5.546	43.098	98 občin	5 regij	–
Grčija	GRC	11.305	131.957	325 občin	13 regij	–
Madžarska	MAD	10	93.029	3.177 občin	19 okrožij	–
Nizozemska	NIZ	16.611	41.528	430 občin	12 provinc	–
Romunija	ROM	21.431	2.385.391	3180 občin	41 okrožij	–
Slovaška	SL	5.43	49.034	2.928 občin	8 regij	–
Svedska	SVE	9.378	449.964	290 občin	20 okrožij	–
države s tremi ravnmi lokalne samouprave						
Belgija	BEL	10.883	30.528	589 občin	10 provinc	6 regij
Francija	FRA	64.812	632.834	36.682 občin	100 okrožij	26 regij
Nemčija	NEM	81.744	357.027	12.104 občin	301 okrožij	16 zveznih dežel
Italija	ITA	60.468	301.336	8.094 občin	110 provinc	20 regij
Poljska	POL	38.191	312.685	2.479 občin	379 okrožij	16 regij
Španija	SPA	46.073	505.997	8.116 občin	52 provinc	17 regije
Velika Britanija	VBR	62.195	243.82	406 občin	28 okrožij	3 regije
Skupaj EU27		501.636	4.409.047	89.699 občin	1,125	104

Vir: Dexia 2011, 6

Za izvrševanje z ustavo, zakoni in drugimi predpisi določenih nalog potrebuje tako država kot tudi nižji nivo ustrezna finančna sredstva. V praksi držav se sam obseg finančnih sredstev za izvajanje nalog precej razlikuje po obsegu in po strukturi, kar posledično pomeni precejšnjo raznolikost sistemov fiskalne decentralizacije. Kolikšen delež finančnih sredstev so namenile države za financiranje izvajanja nalog nižjih ravni v celotnih javnih prihodkih ter glede na BDP ter kolikšna je sprememba pri obeh indikatorjih, je razvidno iz tabele 2 in s slike 1.¹ Iz tabele 2 lahko razberemo, da se je delež lokalnih financ v javnih financah v obdobju med letoma 1995 in 2010 povečal pri 20 državah. Da bi preverili postavljeno hipotezo H1, ki pravi, da večje

število nižjih ravni upravljanja v posamezni državi pomeni tudi večji delež sredstev, namenjenih lokalnim oblastem, smo med seboj primerjali število nivojev lokalne samouprave in delež lokalnih financ v skupnih javnih financah; na sliki 1 na vertikalni osi prikazujemo delež lokalnih financ v skupnih javnih financah, na horizontalni osi pa število nižjih ravni po posameznih državah v skupini držav EU27.

Pri analizi smo države razdelili v tri skupine, in sicer na države, ki so po kriteriju obsega lokalnih financ v javnih financah močno decentralizirane, kar pomeni, da centralna raven namenja nižjim ravnem upravljanja več kot tretjino prihodkov, sledijo države s srednjo stopnjo decentralizacije, kamor smo umestili tiste države, ki imajo vrednost indikatorja na vertikalni osi med 20 in 30 %, države z vrednostjo indikatorja pod 20 % pa smo opredelili kot tiste, ki imajo nizko raven decentralizacije v primerjavi s skupino in povprečjem analiziranih držav. Preverili bomo tudi, koliko nižjih ravni upravljanja imajo države v povprečju v vsaki posamezni skupini. Na tej podlagi bomo tako bodisi potrdili bodisi ovrgli H1. Izmed vseh držav EU27

¹ V tabeli 2 prihodki nižjih ravni upravljanja zajemajo vse lastne prihodke (t. i. fiskalne prihodke, ki zajemajo davke, prispevke in takse) ter finančne transferje ali dohodkovne izravnave. Kot navaja EC (2012, 176), številni avtorji pri sorodnih raziskavah upoštevajo le lastne prihodke nižjih ravni upravljanja brez finančnih transferjev, zato se lahko med podatki, predstavljenimi v tem poglavju prispevka, in nekaterimi drugimi analizami pojavljajo razlike.

Tabela 2: Delež lokalnih financ v celotnih javnih financah in v razmerju do BDP države za EU27

		Delež lokalnih financ v celotnih javnih financah v %					Delež lokalnih financ v razmerju do BDP v %				
		1995	2007	2010	spr. 95–07	spr. 07–10	1995	2007	2010	spr. 95–07	spr. 97–10
Belgija	BEL	34,9	37,9	38,5	3,0	0,6	16,6	18,2	18,8	1,6	0,6
Bolgarija	BOL	22,4	16,1	19,8	-6,3	3,6	8,4	6,6	6,9	-1,8	0,3
Češka	CES	30,3	27,5	29,0	-2,8	1,5	12,2	11,1	11,4	-1,1	0,3
Danska	DAN	57,8	57,2	66,3	-0,6	9,1	32,6	31,8	36,8	-0,8	5,0
Nemčija	NEM	36,8	39,1	38,8	2,3	-0,4	16,7	17,1	16,9	0,4	-0,2
Estonija	EST	24,8	24,7	25,2	0,0	0,5	10,5	9,0	10,3	-1,5	1,3
Irska	IRS	33,2	19,1	19,2	-14,1	0,1	12,9	7,0	6,8	-5,9	-0,2
Grčija	GRC	5,2	6,1	6,6	1,0	0,5	1,9	2,5	2,6	0,6	0,1
Spanija	SPA	37,6	46,5	49,0	8,8	2,6	14,0	19,1	17,8	5,1	-1,3
Francija	FRA	18,8	21,0	23,2	2,2	2,2	9,2	10,5	11,5	1,3	1,0
Italija	ITA	28,3	32,2	32,5	3,8	0,4	12,7	14,8	14,9	2,1	0,1
Latvija	LAT	19,7	29,2	31,3	9,5	2,1	7,3	10,4	11,3	3,1	0,9
Litva	LIT	24,3	23,8	33,7	-0,5	9,9	8,0	8,0	11,4	0,0	3,4
Madžarska	MAD	28,2	25,7	25,9	-2,6	0,2	13,3	11,7	11,7	-1,6	0,0
Nizozemska	NIZ	48,3	33,5	35,3	-14,8	1,8	22,8	15,2	16,3	-7,6	1,1
Avstrija	AVS	34,1	31,5	31,6	-2,6	0,1	17,2	15,0	15,2	-2,2	0,2
Poljska	POL	23,1	33,0	36,3	9,9	3,3	10,0	13,3	13,6	3,3	0,3
Portugalska	POR	13,4	15,6	15,1	2,1	-0,4	4,9	6,4	6,3	1,5	-0,1
Romunija	ROM	13,1	26,9	28,5	13,8	1,6	4,2	9,5	9,7	5,3	0,2
Slovenija	SLO	17,7	19,6	22,1	1,8	2,5	7,8	8,3	9,8	0,5	1,5
Slovaška	SL	6,9	18,5	17,0	11,7	-1,5	3,1	6,0	5,5	2,9	-0,5
Finska	FIN	36,1	35,3	41,7	-0,8	6,4	20,0	18,6	21,9	-1,4	3,3
Svedska	SVE	42,2	43,9	48,0	1,7	4,2	24,3	23,9	25,3	-0,4	1,4
V. Britanija	VBR	28,9	30,2	34,2	1,2	4,1	11,0	12,4	13,8	1,4	1,4
EU 27 ¹			26,4	28,4				11,6	12,4		

¹ Povprečje za EU27 je izračunano kot navadno povprečje (kot razmerje med opazovano kategorijo in številom vseh v analizo vključenih držav – EU27).

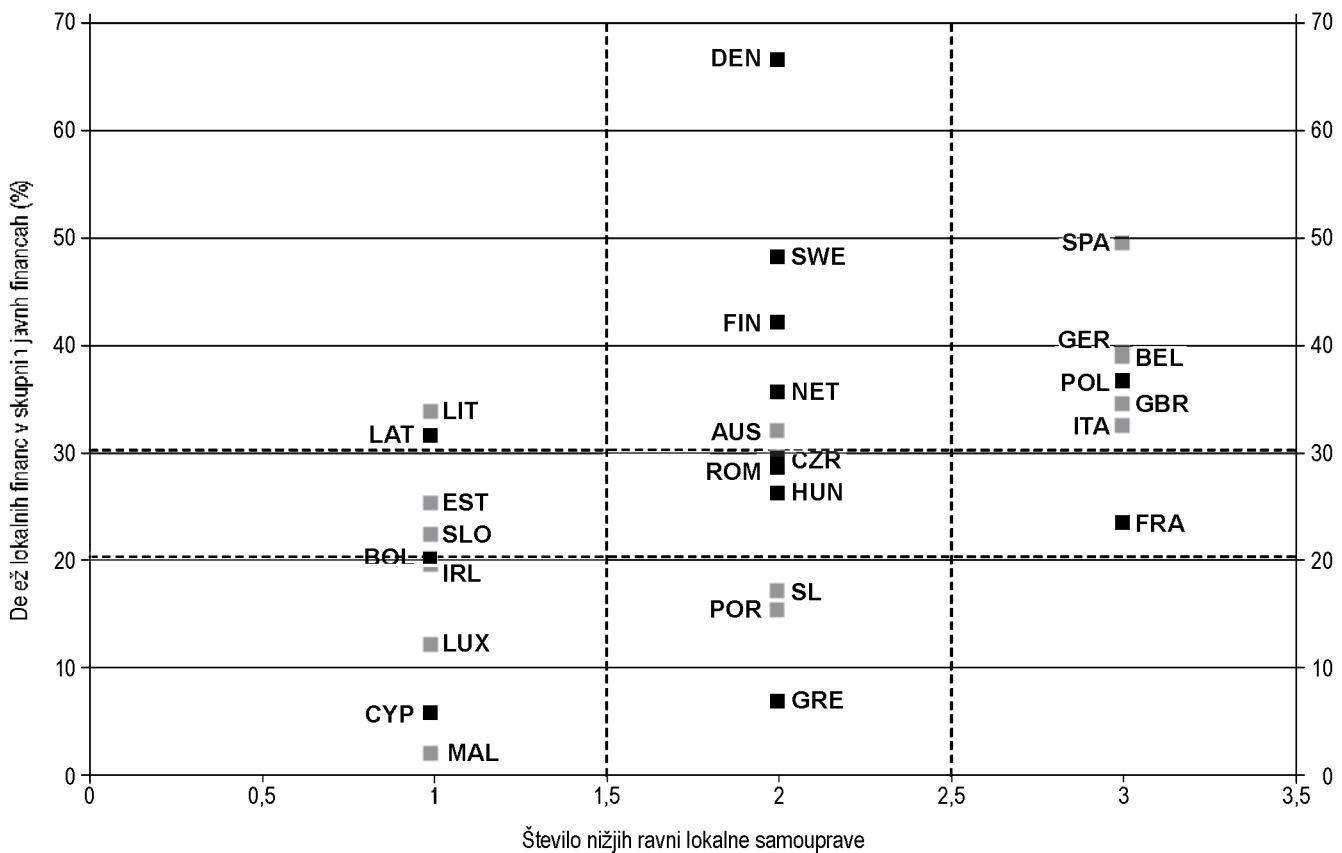
Vir: EC 2012, lastna kalkulacija

skupaj 13 držav uvrščamo v skupino močno decentraliziranih. Največ sredstev so leta 2010 za lokalno samoupravo namenile Danska (66 % javnih financ oz. 37 % BDP), Španija (49 % javnih financ oz. 18 % BDP), Švedska (48 % javnih financ oz. 25 % BDP) in Finska (41 % javnih financ oz. 22 % BDP). Sledijo jim države, kot so Nemčija, Belgija, Poljska, Nizozemska itd. Po drugi strani države, ki so med vsemi najmanj decentralizirane, npr. Malta, Ciper in Grčija, namenjajo nižjim ravnam upravljanja manj kot 10 % vseh javnih prihodkov. V skupino držav z nizko stopnjo decentralizacije poleg že naštetih uvrščamo še Bolgarijo, Irsko, Slovaško in Portugalsko. Preostale države uvrščamo v skupino s srednjo stopnjo decentralizacije. Na sliki 1 opazimo, da so v zgornjem desnem kvadrantu večinoma države z več ravnmi upravljanja. Vse te države uvrščamo v skupino močno decentraliziranih držav, vendar ne moremo v celoti trditi, da izključno tri ravni upravljanja pogojujejo močno decentraliziranost z vidika deleža lokalnih financ. Na to nas opozarjajo države, kot so Danska, Švedska, Finska, Nizozemska in Avstrija, ki imajo zgolj dve ravni upravljanja, vendar kljub temu spadajo med močno decentralizirane države. Po drugi strani pa lahko trdimo, da večina držav (z izjemo Litve in Latvije), ki imajo zgolj

eno nižjo raven decentralizacije, ne presega povprečnega deleža lokalnih financ v javnih financah (okoli 30 %). Tako v spodnjem levem kvadrantu najdemo skupaj 5 od 9 držav, ki imajo zgolj eno nižjo raven upravljanja, uvrščamo pa jih v skupino držav z nizko stopnjo decentralizacije. Na tej podlagi lahko delno potrdimo prvo delovno hipotezo. Hipoteza tako sicer velja v smeri, da večje število nivojev nižjih ravni upravljanja načeloma pomeni tudi večji delež lokalnih finančnih virov v celotnih javnih financah; v obratni smeri pa hipoteza v celoti ne vzdrži preverjanja po izbranem kriteriju, saj ne moremo potrditi, da države z zgolj eno nižjo ravno upravljanja praviloma izkazujejo tudi nizko stopnjo decentralizacije. Od tega pravila namreč odstopajo države, kot so Litva, Latvija, Estonija in Slovenija, ki sicer imajo eno nižjo raven upravljanja, a jih po drugi strani uvrščamo v skupino srednje oz. močno decentraliziranih držav.

Glede na ugotovitve bi lahko sklepali, da na stopnjo decentralizacije vplivajo še kateri drugi dejavniki, npr. velikost države, ki je po naši oceni tesno povezana s številom nivojev decentraliziranosti, vendar te predpostavke v tem prispevku ne preverjamo.

Slika 1: Lokalne finance v javnih financah (kot %) in število nižjih ravni upravljanja za EU27



Vir: Eurostat 2013, lastna kalkulacija

V nadaljevanju smo pozornost namenili še odhodkom. V tem okviru smo države primerjali po strukturi odhodkov ter ugotavljali, ali imajo podobne deleže odhodkov v strukturi vseh odhodkov ali pa so med njimi pomembnejše razlike kljub dejstvu, da so področja pristojnosti decentraliziranih ravni države po državah bolj ali manj poenotena. Gre za izvajanje pristojnosti lokalnih skupnosti na področjih, kot so npr. izobraževanje, socialna varnost, osnovno zdravstvo, administrativne zadeve oz. stroški upravljanja in delovanja lokalnih skupnosti, stroški urejanja prostora, varnosti itd. Na tej podlagi smo preverjali uvodoma postavljeno hipotezo (H2), ki pravi, da čeprav so si pristojnosti lokalne samouprave v analiziranih državah po svoji strukturi podobne, med njimi vendarle obstaja raznolikost v obsegu sredstev, ki jih namenjajo za izvajanje posameznih pristojnosti. Podatki o tem, kolikšen delež odhodkov so lokalne skupnosti namenile izvajanju posameznih pristojnosti, so prikazani v tabeli 3. Pri opredelitvi področij smo se omejili zgolj na tista področja, ki jih kot takšna podaja tudi klasifikacija EU COFOG. Klasifikacija COFOG je klasifikacija javnofinančnih izdatkov oz. funkcij države, ki loči v grobem 10 področij oz. funkcij, za katere se porabljajo javna sredstva. Pri tem smo za nazornejši prikaz izpostavili zgolj tista področja, ki zajemajo večji delež v strukturi odhodkov, saj imajo države v povprečju kar okoli 60 do 70 % vseh

odhodkov skoncentriranih zgolj na štirih področjih, in sicer v izobraževanju (20,5 %), socialni (19,5 %), administraciji in delovanju političnega sistema (15,5 %) ter zagotavljanju mreže osnovnega zdravstva (13,3 %).

Preostala področja, ki v strukturi vseh odhodkov lokalnih skupnosti ne dosegajo velikih deležev, smo združili v enotno kategorijo z imenom »drugo«. V to kategorijo sodijo še naloge in pristojnosti s področja vzdrževanja javnega reda in miru, stanovanjske zadeve, urejanje komunalnih zadev, načrtovanje prostora, varstvo okolja ter obramba in zaščita pred naravnimi nesrečami.

Eno glavnih področij, za katero lokalne skupnosti porabijo največ sredstev, je področje izobraževanja; izvajanje izobraževanja predstavlja v povprečju približno petino odhodkov. Drugo pomembno področje pristojnosti lokalnih oblasti je socialna varnost, ki je močno poudarjena pri Danski, saj predstavlja kar 55 % vseh lokalnih odhodkov. Sledijo ji Velika Britanija, Švedska, Finska, Nemčija in Avstrija, ki izkazujejo višjo vrednost odhodkov glede na povprečje. Na podlagi primerjave držav z vidika odhodkov lahko potrdimo uvodoma postavljeno hipotezo, saj se deleži posameznih vrst odhodkov lokalnih oblasti za izvajanje nalog med seboj precej razlikujejo, čeprav je njihova struktura po klasifikaciji poenotena.

Tabela 3: Odhodki nižjih ravni upravljanja držav EU27 leta 2010 glede na pristojnosti

	Izobraževanje	Sociala	Administracija	Zdravstvo	Drugo
Estonija	39,4 %	8,1 %	8,2 %	16,2 %	28,2 %
Slovaška	38,8 %	6,8 %	15,5 %	0,3 %	38,5 %
Latvija	36,9 %	9,8 %	8,9 %	8,7 %	35,8 %
Slovenija	35,1 %	9,8 %	9,8 %	10,3 %	35,0 %
Litva	34,4 %	11,9 %	5,3 %	20,0 %	28,5 %
Velika Britanija	32,8 %	29,9 %	5,7 %	0,0 %	31,6 %
Bolgarija	32,8 %	7,2 %	10,4 %	9,0 %	40,7 %
Belgija	31,9 %	19,2 %	17,2 %	1,0 %	30,7 %
Madžarska	29,3 %	12,5 %	17,4 %	14,9 %	25,8 %
Češka	29,1 %	11,0 %	12,4 %	2,0 %	45,4 %
Nizozemska	28,3 %	15,2 %	7,9 %	1,6 %	47,0 %
Poljska	26,2 %	12,4 %	9,5 %	14,6 %	37,4 %
Irska	22,7 %	12,9 %	3,3 %	0,0 %	61,1 %
Nemčija	21,5 %	24,1 %	23,3 %	2,4 %	28,6 %
Romunija	21,3 %	17,1 %	11,8 %	8,4 %	41,4 %
Švedska	21,2 %	26,5 %	11,1 %	27,3 %	14,1 %
EU27 povprečno	20,5 %	19,5 %	15,5 %	13,3 %	31,1 %
Španija	19,2 %	7,1 %	18,3 %	25,1 %	30,3 %
Finska	18,7 %	24,8 %	14,4 %	29,4 %	12,6 %
Avstrija	18,5 %	19,6 %	0,2	22,4 %	24,2 %
Luksemburg	17,0 %	6,2 %	25,1 %	0,3 %	51,4 %
Francija	15,3 %	17,7 %	17,0 %	0,7 %	49,3 %
Danska	10,7 %	55,2 %	4,0 %	22,4 %	7,8 %
Portugalska	10,5 %	6,3 %	29,6 %	4,9 %	48,7 %
Italija	7,6 %	5,2 %	13,7 %	46,6 %	27,0 %
Grčija	1,5 %	12,1 %	45,3 %	0,0 %	41,1 %
Ciper	0,0 %	0,0 %	43,4 %	0,0 %	56,6 %
Malta	0,0 %	0,0 %	52,3 %	0,0 %	47,8 %

Vir: Eurostat, 2013, lastna kalkulacija

Skladnost virov s pristojnostmi nižjih ravni upravljanja. Mednarodno primerjavo sistemov smo v zadnjem delu dopolnili še z analizo skladnosti sistemov fiskalne decentralizacije z enim izmed temeljnih načel MELLs, in sicer načelom skladnosti virov z dodeljenimi jim pristojnostmi. V tabeli 4 je tako prikazano, kakšno stopnjo pokritosti lokalnih odhodkov s prihodki za izvajanje nalog in pristojnosti lokalnih skupnosti beležijo posamezne države EU27. Ob tem nas je zanimalo predvsem, ali te države s svojimi viri oz. prihodki pokrijejo vse izkazane odhodke, kar bi pomenilo, da v celoti izpolnjujejo eno izmed glavnih načel MELLs, ki pravi, da morajo biti viri oz. prihodki lokalnih oblasti v skladu z njihovimi pristojnostmi in nalogami. Pokritost odhodkov s prihodki najlažje opazujemo prek kazalnika razmerja med prihodki lokalnih skupnosti in odhodki, ki so jih lokalne skupnosti izkazale v tekočem obdobju. Gre za razmerje med nominalno vrednostjo prihodkov in odhodkov (tekočih in investicijskih) nižjih ravni upravljanja. Če je izračunani kazalnik manjši od 1, pomeni, da lokalne oblasti v posamezni državi v tekočem obračunskem obdobju ne pokrijejo vseh zakonsko predpisanih nalog oz. ne izvajajo pristojnosti brez pomoči

centralne (državne) ravni. Manjkajoča sredstva lokalne skupnosti pridobijo iz transferjev države oz. s prelivanjem sredstev med posameznimi nižjimi ravni upravljanja. To lahko pomeni tudi, da se morajo lokalne skupnosti za izvajanje svojih pristojnosti zadolževati, s tem pa akumulirajo določen primanjkljaj, ki dolgoročno ni vzdržen in pomeni neke vrste erozijo avtonomije lokalne samouprave. Kot je moč razbrati iz tabele, skupen obseg finančnih virov držav EU27, ki pripada nižjim ravni upravljanja, ne pokriva v celoti izkazanih odhodkov (stroškov) teh ravni upravljanja. Pokritost odhodkov s prihodki je na kumulativnem nivoju vseh proučevanih držav 95,1-odstotna. V tabeli smo še posebej označili tiste države, ki izkazujejo zadosten obseg finančnih virov glede na obremenitev nižjih ravni upravljanja (Bolgarija, Irska, Ciper, Litva, Luksemburg) oz. njihove nižje ravni upravljanja v opazovanem letu razpolagajo celo z večjim obsegom finančnih virov glede na odhodke (Estonija, Švedska). Te države umestimo v skupino držav z visoko skladnostjo s proučevanim načelom listine MELLs, t. i. načelom skladnosti virov z nalogami. V drugo skupino držav umestimo tiste države, ki izkazujejo večjo vrednost koeficienta PO od izračunanega povprečja

Tabela 4: Skladnost virov z odhodki lokalnih skupnosti (koeficient PO = prihodki / odhodki)

		PRIHODKI V mrd €	ODHODKI v mrd €	KOEFICIENT PO
Belgija	BEL	75,1	78,3	0,959
Bolgarija	BOL	2,5	2,5	1,000
Ceška Rep.	CES	17	17,8	0,955
Danska	DAN	87,5	88	0,994
Nemčija	NEM	494,7	523	0,946
Estonija	EST	1,5	1,4	1,071
Irska	IRS	10,7	10,7	1,000
Grčija	GRC	5,9	6,4	0,922
Španija	SPA	211,7	255	0,830
Francija	FRA	227	228,7	0,993
Italija	ITA	237,1	244,6	0,969
Ciper	CIP	0,4	0,4	1,000
Latvija	LAT	1,9	2	0,950
Litva	LIT	3,1	3,1	1,000
Luksemburg	LUK	2,1	2,1	1,000
Madžarska	MAD	11,5	12,3	0,935
Malta*	MAL	0	0	0,000
Nizozemska	NIZ	96,4	101,2	0,953
Avstrija	AVS	47,7	51,2	0,932
Poljska	POL	48,8	53,1	0,919
Portugalska	POR	11	12,4	0,887
Romunija	ROM	11,8	11,9	0,992
Slovenija	SLO	3,5	3,6	0,972
Slovaška	SL	4,2	4,8	0,875
Finska	FIN	40	40,5	0,988
Švedska	SVE	89	88,5	1,006
Velika Britanija	VBR	237,3	238,3	0,996
EU27 skupaj		1.979,40	2.081,80	0,951

Vir: Dexia, 2012, lastni izračuni

vseh držav EU27. Te države so Nizozemska, Češka, Belgija, Italija, Slovenija, Finska, Romunija, Francija, Danska in Velika Britanija. Preostalih 9 držav umestimo v skupino držav z nizko skladnostjo s proučevanim načelom, saj imajo pokritost izkazanih odhodkov nižjih ravni upravljanja glede na obseg finančnih virov, s katerim razpolagajo, manj kot 95,1-odstotno.

4 Sklep in ključne ugotovitve

Temeljni namen prispevka je bila izvedba mednarodne primerjave sicer različnih sistemov fiskalne decentralizacije držav EU27 v povezavi z nekaterimi temeljnimi načeli MELLs, ki države napotuje v poenotenje sistemov fiskalne decentraliziranosti za doseg večje učinkovitosti. Po pregledu obstoječe literature ter doslej izvedenih mednarodnih primerjav smo za namen te analize izbrali štiri primerjalne indikatorje ter jih povezali z dvema delovnimi hipotezama. Prva hipoteza pravi, da večje število nivojev nižjih ravni upravljanja v posamezni državi posledično pomeni tudi večji delež lokalnih financ v celotnih javnih finančnih, druga hipoteza pa trdi, da je kljub relativni podobnosti strukture pristojnosti lokalnih oblasti po državah

med njimi še zmeraj velika raznolikost po obsegu sredstev, ki jih lokalne oblasti namenjajo za izvajanje posameznih pristojnosti. Rezultati analize so pokazali, da so v EU27 še vedno razlike tako glede števila nivojev nižjih ravni upravljanja kot glede fiskalne moči in avtonomije financiranja. Primerjane države imajo tako od ene (občine) pa do treh ravni lokalne samouprave (poleg občin še pokrajine, regije, zvezne dežele ipd). Tudi obseg sredstev, ki jih namenjajo lokalnim zadevam, je po državah zelo različen. Največ sredstev za lokalne zadeve tako namenja Danska (66 % celotnih javnih financ oz. 37 % BDP), sledita Španija (49 % javnih financ oz. 18 % BDP), Švedska (48 % javnih financ oz. 25 % BDP) itd., najmanj sredstev za te zadeve pa namenjata Ciper in Grčija (manj kot 10 % vseh prihodkov javnega sektorja oz. manj kot 3 % BDP). Kljub temu naše delovne hipoteze, da več ravni lokalne samouprave pomeni tudi višji delež lokalnih financ v celotnih finančnih, ne moremo v celoti potrditi. Res je, da večje število nivojev nižjih ravni upravljanja načeloma pomeni tudi večji delež lokalnih finančnih virov v celotnih javnih finančnih, v obratni smeri pa hipoteza v celoti ne vzdrži preverjanja po izbranem kriteriju. V nadaljevanju smo na izbranih državah izvedli še primerjalno analizo odhodkov lokalnih skupnosti v okviru njihovih pristojnosti in nalog. Rezultati kažejo, da kljub precej podobnim pristojnostim in nalogam, ki jih imajo države, obseg sredstev, ki jih namenjajo za posamezna področja, med njimi še zdaleč ni enak ter da je odstopanje od povprečnih strukturnih deležev lokalnih odhodkov precejšnje. Mednarodno primerjavo sistemov fiskalne decentralizacije držav EU27 smo zaključili z analizo skladnosti sistemov z enim izmed temeljnih načel MELLs, in sicer načelom skladnosti finančnih virov s pristojnostmi lokalne samouprave. To smo preverjali z indikatorjem pokritosti odhodkov s prihodki oz. z razpoložljivimi finančnimi viri, ki jih imajo lokalne oblasti za izvajanje nalog in pristojnosti, ki so jim bile dodeljene. Izmed vseh skupaj le sedem držav izkazuje zadostno raven lokalnih prihodkov glede na njihove potrebe, v celoti pa države EU27 razpolagajo s približno 95 % sredstev glede na odhodke, kar pomeni, da morajo razliko pridobiti neposredno preko transferjev iz centralne ravni, preko izravnalnih shem ali preko zadolževanja. Čeprav se zavedamo omejitev, ki jih postavlja primerjalna analiza sistemov fiskalne decentralizacije v primerjavi s primerjalno analizo s pomočjo indeksa fiskalne decentralizacije, pa smo po naši oceni kljub temu pridobili stvaren oris stanja na tem področju, ugotovitve in podatki pa lahko služijo kot relevantna osnova za nadaljnje poglobljeno proučevanje tega področja.

Literatura in viri

1. Ahmad, E., Brosio, G., Tanzi, V. (2008). Local services provision in selected OECD countries: Do decentralized operations work better? Washington, D.C.: *IMF Working Paper No. 08/67*.
2. Aristovnik, A. (2012). Fiscal Decentralization in Eastern Europe: A Twenty-Year Perspective. *MPRA – Munich personal RePEc Archive Paper No. 39216*.

3. Boex, J. (2009). Fiscal Decentralization and Intergovernmental Finance Reform as an International Development Strategy. *IDG Working Paper* No. 2009-06.
4. Bole, V., Jerc, Ž. (2005). Prihodki nižjih ravni države. *Lex localis* 3 (4): 93–117.
5. Brennan, D., Buchanan, J. (1980). *The Power to Tax: Analytical Foundations of a Fiscal Constitution*. Cambridge: Cambridge University Press.
6. Brezovnik, B., Oplotnik, Ž. (2003). *Fiskalna decentralizacija v Sloveniji – oris stanja, mednarodna primerjava in problematika*. Maribor: Inštitut za lokalno samoupravo in javna naročila.
7. Buser, W. (2011). The impact of fiscal decentralization on economic performance in high income OECD nations – an institutional approach. *Public choice* 149: 31–48. <http://dx.doi.org/10.1007/s11127-011-9827-6>
8. Buti, M., Sapir, A. (2006). Fiscal Policy in Europe: The Past and Future of EMU Rules from the Perspective of Musgrave and Buchanan. *CEPR Discussion Paper* No. 5830.
9. Byskov, S. (2001). *Measuring Levels of Decentralization: The strength and Weaknesses of Government Finance statistics*. World bank.
10. Council of Europe. (1985). European Charter of Local Self-Government. Strasbourg: *European Treaty Series* No. 122.
11. Čermoša, S. (2012) Central European countries and the smooth adjustment hypothesis = Srednjeevropske države in hipoteza gladkega prilagajanja. *Naše gospodarstvo* (Our Economy) 58 (5/6): 14–22.
12. Darby, J., Muscatelli, R., Graeme, R. (2005). Fiscal Consolidation and Decentralization: A Tale of TwoTiers. *Fiscal Studies* 26 (2): 169–195. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-5890.2005.00009.x>
13. Dexia (2011). *Subnational public finance in the European Union* [online]. Dosegljivo: http://www.dexia.com/EN/news/in_short/Documents/NDCE_july_2011_EN.pdf [1. 3. 2013].
14. Dexia (2012). *EU Subnational governments: 2010 key figures, 2011/2012 edition* [online]. Dosegljivo: <http://www.dexia-creditlocal.fr/collectivites-locales/expertise/europe-international/Documents/Nuancier%202011-2012%20-%20GB/NuancierAnglais2011Web.pdf>.
15. European commission – EC (2012). *Report on Public finances in EU 2012*. Dosegljivo: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/cc-2012-4.pdf.
16. Eurostat. 2013. *Government revenue, expenditure and main aggregates* [online]. Dosegljivo: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=gov_a_main&lang=en.
17. IMF – International Monetary Fund. (2001). *GFSM – Government Finance Statistics Manual 2001*. IMF: IMF's Government Finance Statistics (GFS). <http://dx.doi.org/10.5089/9781589060531.043>
18. Mello, de L. in M. Barenstein. (2001). Fiscal Decentralization and Governance: A Cross-Country Analysis. IMF: IMF Working paper.
19. Musgrave, R. A. (1959). *The Theory of Public Finance*. McGraw-Hill, New York.
20. Neyapti, B. (2010). Fiscal decentralization and deficits: International evidence. *European Journal of Political Economy*, Elsevier, 26(2): 155-166. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejpolco.2010.01.001>
21. Oates, W. S. (1972). *Fiscal Federalism*. Harcourt Brace Jovanovich, New York.
22. Oates, W. S. (2008). On the theory and practice of fiscal decentralization. V: *Institutional Foundations of Public Finance: Economic and Legal Perspectives*. ur. A. J. Auerbach in D. N. Shaviro, Harvard University Press, 165–189.
23. Olson, M. (1969). The principle of fiscal equivalence: the division of responsibilities among different levels of government. *The American Economic Review* 59 (2): 479–487.
24. Proud'homme, R. (1995). The dangers of decentralization. *World Bank Research Observer* 10. <http://dx.doi.org/10.1093/wbro/10.2.201>
25. Qian, Y. in B. R. Weingast. (1997). Federalism as a Commitment to Preserving Market Incentives. *The Journal of Economic Perspectives* 11 (4): 83–92. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.11.4.83>
26. Schakel, A. H. (2008). *Validation of the Regional Authority Index', Regional and Federal Studies*. Routledge, volume 18.
27. Sharma, C. K. (2004). Decentralization Dilemma: Measuring the Degree and Evaluating the Outcomes. *MPRA – Munich personal RePEc Archive Paper* No. 204.
28. Tanzi, V. (1996). Fiscal Federalism and Decentralization: A Review of Some Efficiency and Macroeconomic Aspects. *Annual Bank Conference on Development Economics*.
29. Thieben, U. (2003). Fiscal decentralization and economic growth in high income OECD countries. *Fiscal Studies* 24 (3): 64–70.
30. Tiebout, C. (1956). A Pure Theory of Local Expenditures. *Journal of Political Economy* 64: 416–424. <http://dx.doi.org/10.1086/257839>
31. Weingast, B. (2008). *Second Generation Fiscal Federalism*. Working Paper, Stanford University.



Mateja Finžgar, univerzitetna diplomirana ekonomistka, je doktorska študentka na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru. Po diplomi si je delovne in raziskovalne izkušnje pridobivala z večletnim delom na področju revizije in revidiranja ter na področju izdelave poslovnih in ekonomskih analiz. Trenutno je zaposlena v podjetju Butan Plin d.d.

Mateja Finžgar is a Ph.D. student at the University of Maribor, Faculty of Economics and Business. After graduation, she started to gain work experience by working in the field of economic research, auditing, and serving as a business and economic analyst. Currently, she works as an economic analyst at Butan Plin d.d. in Ljubljana.



Žan Jan Oplotnik je izredni profesor za področje financ in mednarodne ekonomije, zaposlen na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru. Že več kot desetletje se ukvarja z analizo lokalne samouprave in fiskalne decentralizacije. Druga področja raziskovanja so poslovne finance, analiza mednarodnih gospodarskih gibanj, mednarodne finance, makroekonomska politika in financiranje velikih infrastrukturnih projektov.

Žan Jan Oplotnik, Ph.D., is an associate professor of finance and international economics at the Faculty of Economics and Business. In recent years, he has been involved in many research projects, mainly in the field of public finance and local government financing, financing public infrastructure projects and public goods delivery. As a professor, he lectures mainly at the postgraduate level.

KRITIČNI PREGLED MEDNARODNO PRIMERLJIVIH MER PODJETNIŠKE AKTIVNOSTI¹

Critical Review of Internationally Comparable Entrepreneurship Activity Measures¹

Katja Crnogaj

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
katja.crnogaj@uni-mb.si

Miroslav Rebernik

Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
rebernik@uni-mb.si

Prejeto/Received:

April 2013

Popravljeno/Revised:

Junij 2013

Sprejeto/Accepted:

Junij 2013

Izveček

Številne raziskave, ki postavljajo podjetništvo v središče proučevanja, še zlasti tiste, ki raziskujejo vpliv podjetništva na gospodarsko rast in razvoj, pogosto ne nudijo dovolj celovite opredelitve in celovitih podjetniških mer za poglobljeno empirično preverjanje. Ker predstavljata merjenje in mednarodna primerjava podjetništva in njegovih rezultatov velik izziv, moramo podjetniške mere skrbno izbrati in interpretirati, da jih je mogoče pravilno upoštevati pri pripravi priporočil oblikovalcem podjetniške politike. V prispevku zato natančneje opredeljujemo najpogosteje uporabljane mere podjetniške aktivnosti na nacionalni ravni, njihove prednosti in slabosti ter morebitna stičišča.

Ključne besede: podjetništvo, podjetniška aktivnost, podjetniške mere, podjetniška politika

Abstract

Many studies that place entrepreneurship in the centre of their research, especially those exploring the influence of entrepreneurship on economic growth and development, often do not provide definitions and entrepreneurship measures that would be comprehensive enough for an in-depth empirical verification. Because measuring and internationally comparing entrepreneurship and its results are challenging tasks, the entrepreneurship measures must be carefully chosen and interpreted so that they can be appropriately considered when preparing policy-making recommendations. In this paper, we more precisely define the entrepreneurship measures most often used at the national level and identify their strengths and weaknesses as well as possible intersections.

Key words: entrepreneurship, entrepreneurial activity, entrepreneurship measures, entrepreneurship policy

¹ Del članka *Kritični pregled mednarodno primerljivih mer podjetniške aktivnosti* je nastal v okviru operacije z naslovom »Center za odprte inovacije in raziskave Univerze v Mariboru (CORE@UM)«. Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega sklada za regionalni razvoj. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa krepitev regionalnih razvojnih potencialov za obdobje 2007–2013, 1. razvojne prioritete: Konkurenčnost podjetij in raziskovalna odličnost, prednostne usmeritve 1.1: Izboljšanje konkurenčnih sposobnosti podjetij in raziskovalna odličnost.

Part of the paper *Critical review of internationally comparable entrepreneurship activity measures* was produced within the framework of the operation entitled "Centre of Open innovation and ResEarch UM". The operation is co-funded by the European Regional Development Fund and conducted within the framework of the Operational Programme for Strengthening Regional Development Potentials for the period 2007 – 2013, development priority 1: "Competitiveness of companies and research excellence", priority axis 1.1: "Encouraging competitive potential of enterprises and research excellence".



Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5–6, 2013

pp. 23–34

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.03

UDK: 005.13: 330.341

JEL: L26, M13

1 Uvod

Raziskovalci se v zadnjem času intenzivno ukvarjajo s tem, kako doseči razumno soglasje o pomenu podjetništva in merah, ki so zanesljive, uporabne in lahko razumljive (Godin idr. 2008). T. i. »tretja generacija«² podjetniških raziskav si prizadeva za integracijo treh dimenzij (Avanzini 2009): (1) podjetništva, kot ga opredeljuje »druga generacija«, (2) združevanja aktivnosti v procesu (kot popolnih akcijskih načrtov, katerih namen je doseči določene cilje, vključno s preživetjem organizacije); (3) potrebe po merjenju podjetništva in njegovih učinkov. Pri tem sta merjenje in mednarodna primerjava podjetniške aktivnosti otežena iz več razlogov. Verheul in sodelavci (2002, 13–14) razloge iščejo v: (1) različnih in necnotnih opredelitvah podjetništva, ki kot večdimenzionalni koncept posega na različna raziskovalna področja; (2) težavah merjenja in primerjavi stopenj podjetništva v različnih obdobjih in med državami zaradi pomanjkanja splošno sprejetih meril podjetniške uspešnosti oz. izidov podjetniškega procesa. Pri prilagoditvi podjetniške statistike za potrebe raziskovalcev in oblikovalcev podjetniške politike je po Congregadovem mnenju (2008) potemtakem pomembno najmanj troje:

- predhodni konsenz glede opredelitve podjetništva – celoviteje z upoštevanjem različnih pristopov, zmanjševanjem visoke stopnje polemike z vidika teoretičnih okvirov;
- odkritje ključnih dimenzij za spodbujanje empiričnih raziskav ter nadaljnje vključevanje in uporaba podatkov;
- doseganje mednarodne primerljivosti s pomočjo splošnega dogovora o skupni metodologiji.

Tudi ko izberemo dokaj jasno opredelitev podjetništva, je težko najti merilno orodje, ki se ujema z izbrano terminologijo. V študijah, v katerih se osredotočajo samo na eno državo, bodisi presečno ali v okviru časovne vrste, so bile razvite številne posredne (»proxy«) mere podjetniške aktivnosti, ki se nanašajo na posamezni vidik podjetništva. Idealno bi bilo vsako od teh mer povezati z različnimi vidiki podjetništva, ki na individualni in nacionalni ravni vplivajo na rast in razvoj, vendar je sistematično merjenje pri mednarodnih primerjavah močno omejeno (Audretsch in Thurik 2001, 17). Na tej osnovi so se v zadnjem desetletju pojavile številne kompleksnejše mere podjetniške aktivnosti, med katerimi velja omeniti pogosto uporabljan Kauffmanov indeks podjetniške aktivnosti, ki meri stopnjo novoustanoavljenih podjetij na ravni posameznega lastnika, omogoča pa tudi globlji vpogled v demografske in geografske značilnosti novih podjetnikov v ZDA (Fairlie 2012); danski podjetniški indeks, ki temelji na podatkih držav OECD ter ugotavlja prednosti in slabosti Danske kot podjetniške države

(Hoffmann idr. 2006); ter globalni podjetniški in razvojni indeks – GEDI, ki omogoča ločeno obravnavo treh ključnih področij podjetništva v posameznih državah, tj. odnos do podjetništva, podjetniško aktivnost ter podjetniške aspiracije (Acs in Szerb 2012). Indeks sestavlja povprečje vseh treh omenjenih podindeksov, ki temeljijo večinoma na podatkovni bazi GEM, pri čemer upošteva tako individualno kakor tudi institucionalno plat podjetništva (Tominc in Rebernik 2012). K temu lahko dodamo tudi številne druge iniciative, ki skušajo z upoštevanjem okvirnih pogojev empirično izmeriti podjetniško aktivnost v neki državi (tabela 1). Nekatere med njimi se osredotočajo zgolj na določen vidik podjetništva ali pa omogočajo skopo mednarodno primerjavo, pretežno med razvitimi državami.

Že Godin s sodelavci (2008) ter kasneje Crnogajeva (2012) ugotavljajo, da je veliko podjetniških mer omejenih z obsegom, saj se pogosto osredotočajo zgolj na en vidik podjetništva. Poleg tega se ob njihovem izboru večkrat soočamo z metodološkimi in statističnimi težavami, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju. Ob tem spomnimo, da je ob kvantitativnih merilih pogosto treba vključiti tudi kvalitativna, saj to omogoča kompleksnejši vpogled v podjetniška dogajanja in bogati razumevanje podjetniške stvarnosti.

2 Mere podjetniške aktivnosti – nacionalna raven

Pri proučevanju podjetniške aktivnosti oz. izidov podjetniškega procesa lahko raziskovalci uporabijo statični ali dinamični pristop (Wennekers 1997). Po statičnem razumemo podjetništvo kot komponento panožne strukture gospodarstva v določenem trenutku. Po dinamičnem pa so podjetniki agenti sprememb z novimi podjetji, eksperimenti, tehnikami in organizacijo proizvodnje, uvajanjem novih izdelkov ali celo ustvarjanjem novih trgov (Wennekers idr. 2002). Podobno sta tudi Carree in Thurik (2003) opredelila štiri mere podjetništva: (1) turbulentnost (vsota vstopov in izstopov), (2) spremembo v velikostni porazdelitvi podjetij, (3) število tržnih udeležencev in (4) samozaposlitev. Raziskave na tem področju in uporabljene podjetniške mere so zelo razpršene ter se nanašajo na različne opredelitve oz. vidike podjetništva. Kot take ne zagotavljajo ustrezne celovitosti in orodja za primerjavo podjetniške aktivnosti med različnimi državami, za kar si prizadevajo raziskovalci in oblikovalci političnih ukrepov.

2.1 Statične mere

S statičnimi merami podjetniške aktivnosti merimo obseg že obstoječega podjetništva; med njimi so najpogostejše npr. število samozaposlitev ali stopnja lastništva podjetij, delež malih in srednje velikih podjetij ipd.

Samozaposlitev ali stopnja lastništva

Samozaposlitev ali stopnja lastništva podjetij je ena najpomembnejših statičnih mer stopnje podjetništva v neki državi (Storey 1991; EIM/ENSR 1995). Višja ko je stopnja samozaposlitev oz. stopnja lastništva, več je podjetništva na določenem območju. Samozaposlitev se običajno meri kot število samozaposlenih oseb praviloma brez kmetijstva.

² Avanzini (2009) v konceptu »druga generacija«² združuje ideje, ki vključujejo inovacije oz. inovativnost (Schumpeter 1934; Drucker 1985; Lumpkin in Dess 1996) in značilnosti »stare šole« (Cantillon 1730, 1755; Knight 1921; Marshall 1980; Say 1803; von Mises 1949; Walras 1954; Kirzner 1973 in Penrose 1959), ki jih opredeljujejo značilnosti, kot so premagovanje tveganja, organizacija / menedžment, arbitraž / koordinacija / špekulacija, iskanje dobička in samozaposlitev.

Tabela 1: Pregled različnih iniciativ, katerih cilj je merjenje podjetniške aktivnosti med državami in skozi čas – nacionalna raven

Podjetniška aktivnost					
	Global Entrepreneurship Monitor – GEM (GERA)	OECD-Eurostat Entrepreneurship Indicators Program – EIP	World Bank Group Entrepreneurship Snapshots – WBGES	Eurobarometer Survey on Entrepreneurship (Evropska kom.)	SME Performance Review – SBA Fact Sheet (Evropska komisija)
<i>Namen</i>	ugotavljanje razlik v odnosu do podjetništva, vključevanju v podjetniške aktivnosti ter podjetn. aspiracije	mednarodno primerljiva statistika o podjetništvu in podjetniških dejavnih	mednarodna primerjava in razumevanje dinamike novoregistriranih podjetij (formalni sektor gospodarstva)	ugotavljanje mnenja podjetnikov, proučevanje njihove motivacije, izbir, izkušenj in ovir, povezanih s samozaposlovanjem	spremljanje uspešnosti MSP in uresničevanja Akta za mala podjetja
<i>Mednarodna pokritost</i>	globalno 87 držav v vseh letih	države OECD (in kandidatke)	globalno 112 držav	države EU, EFTA + Hrvaška, Turčija, ZDA, Japonska, Južna Koreja in Kitajska	EU 27 + Albanija, Hrvaška, Makedonija, Islandija, Izrael, Lihtenštajn, Norveška, Črna gora, Srbija in Turčija
<i>Časovna vrsta</i>	letno 1999–2012	letno 2006–2012	letno 2004–2010	2001–2003, 2004, 2007, 2009	2008, 2009, 2010–2011, 2012
<i>Enota analize</i>	posameznik	podjetje	novoregistrirano podjetje (z omejeno odgovornostjo)	posameznik	mala in srednje velika podjetja
<i>Podatkovni viri</i>	odrasla populacija med 18. in 64. letom, vsaj 2.000 (APS) odgovorov/ državo	OECD, WB, GCR, GEM, Eurobarometer, nacionalni statistični uradi in drugo	podatkovne baze WBGES, zunanji viri (poslovni registri, ministrstva, statistični uradi in drugo)	odrasla populacija, starejša od 15 let 500 oz. 1.000 odgovorov/državo	ključni indikatorji MSP, podatkovne baze EK, zunanji viri (Eurostat, OECD, WB, ECB, GEM in drugo)
Vplivni dejavniki podjetniške aktivnosti – institucionalno okolje					
	National Expert Survey – NES GEM (GERA)	Ease of Doing Business (WB)	Global Competitiveness Index (WEF)	Index of Economic Freedom (Fraser Institute)	Index of Economic Freedom (Heritage Foundation)
<i>Namen</i>	mnenja o različnih vidikih in komponentah podjetniškega okolja v posameznem gospodarstvu	analiza vpliva predpisov na zagon podjetja v različnih državah sveta ter njihovo razvrščanje glede na kakovost poslovnega okolja	razvrščanje držav glede na ocene ekonomske uspešnosti oz. nacionalne konkurenčnosti	ocenjevanje ekonomske svobode indeks EFW	ocenjevanje ekonomske svobode indeks IEF
<i>Mednarodna pokritost</i>	globalno 87 držav v vseh letih	globalno 185 držav	globalno 114 držav	globalno 141 držav	globalno 185 držav
<i>Časovna vrsta</i>	letno 1999–2012	letno 2003–2013	letno, GCI 2004–2013	letno 1970–2010	letno 1995–2013
<i>Podatkovni viri</i>	vsaj 36 odgovorov posameznikov (ekspertov)/državo (NES)	Doing Business database (proučitev zakonov in drugih predpisov v sodelovanju z več kot 9.600 eksperti)	Executive Opinion Survey in zunanji podatkovni viri (IMF, UN, WB in drugi)	Economic Freedom Database, World Bank Development Indicators	različni podatkovni viri (IMF, WB, WTO, vladne publikacije in drugo)
Kontekstualni pokazatelji					
	Demografske značilnosti (statistični uradi, WB, IMF)	Gospodarska rast BDP (IMF)	Družbeni (trajnostni) razvoj*		

*Pregled kazalnikov družbenega razvoja je mogoče najti v Crnogaj (2012).

Prvi poskus merjenja samozaposlitev kot približek za podjetništvo v globalnem gospodarstvu je mogoče zaslediti v delu Acsa in sodelavcev (1994).

Pri tovrstnih mednarodnih primerjavah lahko nastopijo težave predvsem zaradi neenotnega zajemanja statističnih podatkov o samozaposlitvah oz. stopnjah lastništva podjetij, ki so sicer razmeroma lahko dostopni in enostavni za uporabo. Razlikovati je mogoče dve definiciji (EIM/

ENSR 1995). Prva se nanaša na posameznike, ki si ne izplačujejo plač, ampak uporabljajo dobiček podjetja za kritje osebnih stroškov. S tem nosijo polno osebno odgovornost za vodenje posla. Druga definicija zajema lastnike – menedžerje, ki jim pripada delež dobička in hkrati plača za njihov prispevek in ki tvegajo do višine lastnega vložka v podjetje (Verheul idr. 2002, 14). Nekatere države v statistiko vključujejo samozaposlitev po prvi definiciji, nekatere

pa hkrati tudi po drugi. Pri tem še vedno ostajajo odprta vprašanja, kako je pri organizacijah z deljenim lastništvom, franšizami, zavodi ipd., na kar je treba biti pozoren pri mednarodni primerjavi tovrstnih statističnih podatkov.

Medtem ko večja preferenca samozaposlitvi predstavlja pomemben pozitiven odnos do podjetništva in odpravlja potrebo po merljivi podjetij glede na velikost, je zgolj približek za podjetniško aktivnost in ni ustrezno merilo dejanskega podjetništva. Izboljšanje indikatorja samozaposlitve sta predlagala Grilo in Thurik (2008), ki sta pokazala, da je samozaposlitev bolj smiselno razumeti kot merilo podjetniškega potenciala. Kot navajajo Davis (2008) ter Acs in Szerb (2009), je OECD šele v poznih devetdesetih letih začela resneje raziskovati samozaposlovanje (npr. Blanchflower 2000, 2004; Blanchflower idr. 2001). Število samozaposlitev, ki jih zajema njihova statistika o delovni sili (*OECD Labour Force Statistic*), je dolgo časa veljala kot ena najpomembnejših podatkovnih podlag, vendar neposredna primerjava med državami zaradi nepoenotenih opredelitev ni mogoča. EIM Business and Policy Research je kasneje ustvaril bazo, imenovano COMPENDIA (COMParative Entrepreneurship Data for International Analysis), ki na osnovi statistike OECD o delovni sili harmonizirano zajema podatke o samozaposlitvah. Baza zajema podatke od leta 1972 dalje in trenutno vključuje 30 držav OECD, med katerimi omogoča mednarodno primerjavo in primerjavo po času (van Stel idr. 2010). V zadnjem času se je tem prizadevanjem pridružila tudi Evropska komisija oz. Flash barometer, ki izvaja raziskave o samozaposlitvah predvsem za države članice EU (npr. Eurobarometer Survey on Entrepreneurship; Evropska komisija 2010). Pri tem je jasno, da na samozaposlitev ali stopnjo lastništva vplivajo številni dejavniki, kot so podjetništvo iz priložnosti ali iz nujne, samozaposlitve, ki so posledica visokih državnih spodbud ali olajšav za samozaposlitev, medtem ko lahko zraven tega zajamemo tudi druge vidike, ki vključujejo spol, narodnost, notranje podjetništvo ipd. Če omenjenih in tudi drugih vplivnih dejavnikov na samozaposlitev ne upoštevamo, so naši rezultati lahko zavajajoči in ne odražajo dejanske podjetniške stvarnosti.

Število malih in srednje velikih podjetij

Namesto na lastnike podjetij se pri merjenju podjetniške aktivnosti lahko osredotočamo na poslovne subjekte, torej na mikro, mala in srednje velika podjetja (MSP), ki se pogosto povezujejo s podjetniško aktivnostjo. Godin in sodelavci (2008, 27) povzemajo po Parkerju (2005), da mala podjetja izkazujejo nadpovprečne stopnje inovativnosti in so glede na podjetja drugih velikostnih razredov navadno bolj inovativna, rastejo hitreje in so produktivnejša. Vendar

je število MSP kot podjetniško mero treba obravnavati v širšem smislu, saj se podjetniško obnašajo vsi, ki zaznajo in izrabijo priložnost. Tudi po navedbah Evropske komisije (Evropska komisija 2008) je v globalno spreminjajočem se okolju, za katero so značilne strukturne spremembe in vedno večji konkurenčni pritiski, postala vloga MSP še pomembnejša. Pri tem velja izpostaviti raznoliko naravo MSP, kar morajo priznavati in upoštevati politike, ki obravnavajo njihove potrebe.

Težave pri omenjeni meri ponovno izhajajo iz nepoentene opredelitve različnih kriterijev in s tem merjenja (zajemanja) malih in srednje velikih podjetij v različnih državah. Poleg tega je zgolj na osnovi števila MSP težko sklepati o stopnji podjetništva v državi. Ta mera tudi ne razkriva narave podjetij – ali gre za inovativna podjetja oz. podjetja, ki odražajo podjetniško naravo. Velja pa tudi poudariti, da se podjetništvo ne pojavlja zgolj izključno v malih podjetjih, ampak je lahko prisotno tudi v velikih in že ustaljenih podjetjih, kar je treba upoštevati pri posploševanju rezultatov na populacijo.

2.2 Dinamične mere

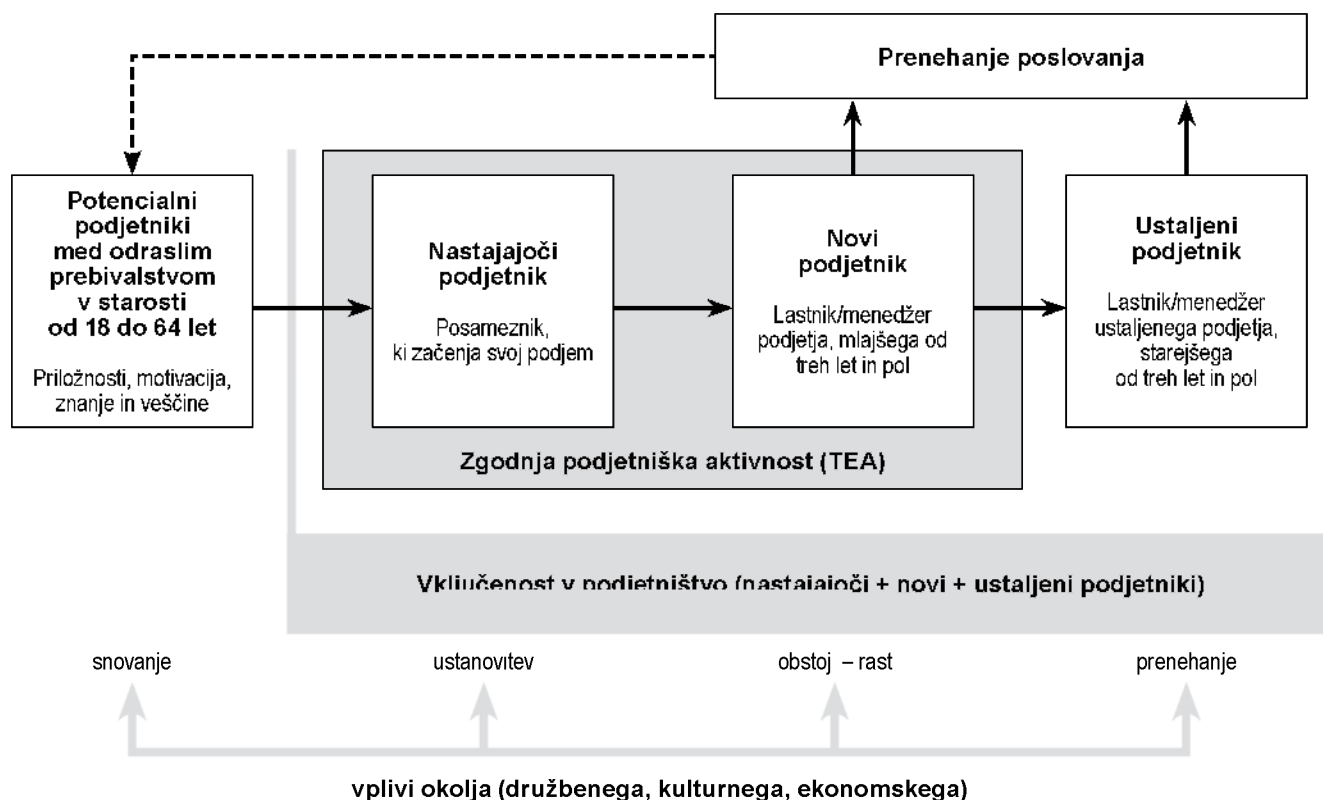
Z dinamične perspektive je mogoče uporabiti več različnih kazalnikov za merjenje podjetniške aktivnosti, ki se nanašajo na obseg novega podjetništva, kot so npr. zgodnje/novo/mlado podjetništvo, vstop novih podjetij ter stopnja turbulentnosti oz. dinamike (vstopi in izstopi podjetij oz. rojstva in smrti).

Indeks TEA

V okviru raziskave Global Entrepreneurship Monitor – GEM je bil razvit indeks TEA (*Total Early-Stage Entrepreneurship Activity*), ki kaže odstotek zgodnje podjetniške aktivnosti med delovno aktivnim prebivalstvom med 18. in 64. letom. Gre za delež posameznikov, ki aktivno poskušajo zagnati nov posel ali pa posel že imajo, vendar še niso izplačevali plač dlje kot tri mesece (*nastajajoči podjetniki*). K nastajajočim podjetnikom se prištejejo tudi lastniki ali menedžerji podjetja, ki izplačujejo plače dlje kot tri mesece, vendar manj kot tri leta in pol (*mlada podjetja oz. novi podjetniki*). TEA je zlasti občutljiv na dejavnike okolja, ki posameznike spodbujajo k podjetniški aktivnosti ali jih od nje odvračajo. Sestavo indeksa TEA grafično prikazujemo na sliki 1.

Glede na pogosto uporabo indeksa TEA lahko sklepamo na njegovo preprostost in uporabnost pri merjenju zgodnjega podjetništva, ki je nedvomno pomemben element. Prednosti lahko iščemo tudi v številu držav, ki jih raziskava GEM zajema, in njegovi mednarodni primerljivosti ter longitudinalnosti. Indeks TEA je kot vsaka druga mera podjetništva deležen tudi kritik, ki se nanašajo predvsem na odsotnost ustaljenih podjetij in s tem omejevanje podjetniške aktivnosti, podatkovne nedoslednosti in potencialno različne razlage anketnih vprašanj v posameznih državah (Audretsch 2002; OECD 2006; Baumol idr. 2007; Godin idr. 2008; v: Acs in Szerb 2009). Desai (2009, 5) omenja tudi

³ EIM Business and Policy Research je kasneje ustvaril bazo, imenovano COMPENDIA (COMParative Entrepreneurship Data for International Analysis), ki na osnovi statistike OECD o delovni sili harmonizirano zajema podatke o samozaposlitvah. Baza zajema podatke od leta 1972 dalje in trenutno vključuje 30 držav OECD, med katerimi omogoča mednarodno primerjavo in primerjavo po času (van Stel idr. 2010).

Slika 1: Sestav indeksa TEA

Vir: povzeto po Kelley idr. (2011, 13), v: Rebernik idr. (2011, 33).

precenjevanje zgodnje podjetniške aktivnosti, saj se anketiranci GEM štejejo za zgodnje podjetnike takoj, ko začnejo z ukrepi za zagon podjetja, ki se bo morda zgodil šele čez nekaj let ali pa nikdar. A ugovore najdemo tudi za uradne statistične podatke, ki večkrat precenjujejo dejansko podjetniško aktivnost, saj pogosto zajemajo tudi podjetja, ki niso aktivna, ali pa nacionalni statistični uradi različno zajemajo podatke, ki v tem primeru niso mednarodno primerljivi.

Vstopi (rojstva) in izstopi podjetij (smrti)

Številni raziskovalci ugotavljajo, da imajo predvsem mala in srednje velika (tudi novoustanovljena) podjetja velik pomen za nacionalno gospodarstvo. Ustanovitev podjetja je namreč eden od primarnih načinov, kako podjetnik prenese nove ideje na tržišče. Pri tem so pomembni predvsem vstopi, povezani z inovativnimi sposobnostmi podjetnikov, ki zaposlujejo in imajo potencial hitre rasti.

Težave pri merjenju podjetniške aktivnosti se pojavijo predvsem pri mednarodnih primerjavah, neenotni opredelitvi ali omejevanju na najprimernejšo velikost podjetja za merjenje. Baumol in sodelavci (2007) opozarjajo, da lahko vključevanje najmanjših podjetij hitro preceni podjetniško aktivnost. Prav tako je treba opozoriti na način merjenja oz. zajemanja novoustanovljenih podjetij ter neto vstopov v razmerju do skupnega števila vseh podjetij, saj je stopnja novoustanovljenih podjetij občutljiva na nihanja v številu podjetij iz leta v leto (Godin idr. 2008, 20–21).

Novo podjetje lahko prav tako nastane na več načinov – med drugim tudi kot posledica združitve, pripojitve ali prevzema ipd. Nekateri vstopi tako niso neposredno povezani z raziskovanjem podjetništva oz. kreativne destrukcije, saj je njihov ekonomski vpliv lahko drugačen, zato je treba razlikovati med vstopi, ki vključujejo katere koli demografske spremembe in vodijo do novega podjetja, četudi je prej obstajalo v drugačni obliki, in med rojstvi podjetij. Podobno kot rojstva je treba opredeliti tudi smrti ali izstope podjetij ter razumeti, kdaj kateri od njih dejansko nastopi (Ahmad 2008). Ker se v nacionalnem gospodarstvu tako vstopi kot izstopi dogajajo sočasno, nekateri raziskovalci merijo dinamiko ustanavljanja novih podjetij, kar pa zaradi številnih različnih vplivnih dejavnikov na vstopo in izstope podjetij pogosto vodi v različne oz. celo nasprotujoče si zaključke.

Podatki o vstopih (in izstopih) podjetij so na voljo za številne države. Eurostat redno poroča o številu start-up podjetij ter o statistiki vstopov in izstopov (projekt poslovne demografije), Svetovna banka pa je začela zbirati podatke o novih registracijah družb z omejeno odgovornostjo. K temu lahko dodamo tudi bazo poslovne demografije OECD, ki prav tako zagotavlja podatke o vstopih in izstopih oz. stopnjah rojstev in smrti podjetij. Baza zajema manj držav kot Eurostat, poleg tega pa podatki za različne države med seboj niso povsem harmonizirani in tako mednarodna primerjava ne omogoča zanesljivih rezultatov.

2.3 Kakovost podjetniške aktivnosti

Do sedaj predstavljene mere podjetniške aktivnosti se nanašajo na raven in/ali dinamiko podjetništva ter ugotavljajo delež delovno aktivnega prebivalstva, ki se ukvarja s podjetništvom oz. se je vanj pripravljen vključiti. Ne zajemajo pa kakovostne razlike med podjetniško aktivnostjo, kot je zaznavanje priložnosti, sposobnost, kreativnost, inovativnost ali visoka rast, zato predstavljene mere nudijo zgolj smernice oblikovalcem politike glede količine podjetništva, ne pa tudi njegove kakovosti.

Predvsem rast podjetja je tista, ki vzbuja precejšnjo pozornost politike, kar je ugotovil že Birch (1979). Raziskave kažejo, da namere za rast in viri rasti niso enakomerno porazdeljeni v okviru populacije podjetij, ki so podjetniško naravnana (Širec in Crnogaj 2010). Da je že sama odločitev podjetnika o tem, do katere mere želi povečevati svoje podjetje, pomemben dejavnik razvoja podjetja, potrjujejo tudi nekatere raziskave, ki kažejo, da podjetnikove aspiracije po rasti pravzaprav vodijo do hitreje rasti podjetja (npr. Baum idr. 2001; Wicklund in Shepherd 2003; v: Kelley idr. 2011, 40). Tako tudi ne preseneča podatek, da le majhen odstotek najhitreje rastočih podjetij (gazel) ustvarja najvišji delež rasti prodaje in zaposlovanja. Rast podjetja lahko merimo na različne načine, npr. kot rast skupnega prihodka, število zaposlenih oseb, tržno vrednost podjetja, sredstva (premoženje) podjetja ipd. Naj izpostavimo tudi priznan Birchev indeks, ki se nanaša na spremembe v številu zaposlenih, dodani vrednosti ter njuni kombinaciji (Birch 1987, v: Širec in Crnogaj 2011). Podatke je mogoče pridobiti iz statističnih podatkov ali drugih nacionalnih institucij, pri mednarodni primerjavi pa je treba zagotoviti ustrezno harmonizacijo. GEM je ena redkih raziskav, ki omogoča vpogled ne le v preteklo realizirano rast, temveč tudi v nameravano. Res je, da so te ocene subjektivne, saj izhajajo iz podjetnikovih ocen, res pa je tudi, da so sploh edine, ki so mednarodno harmonizirane na tako velikem vzorcu držav. Raziskava GEM v zadnjem času veliko pozornosti posveča tudi nekaterim drugim značilnostim, povezanim s kakovostjo v zgodnji fazi podjetniške aktivnosti, poleg zaposlovanja in potenciala hitre rasti tudi inovativnosti, uveljavljanju na mednarodnih trgih (internacionalizacija) ipd.

3 Mednarodno primerljive sestavljene mere in nabor podatkov podjetniške aktivnosti

Ker je dinamičnost podjetniškega procesa odvisna od številnih vplivnih dejavnikov, je pri proučevanju podjetništva pomembno upoštevati povezavo med podjetništvom, okoljem in gospodarskim razvojem. Upoštevanje in proučevanje te vzročno-posledične povezave je bistvenega pomena predvsem za razumevanje podjetništva med različnimi državami in tudi regijami (Acs in Szerb 2009). Podjetniške mere morajo biti sposobne zagotoviti informacije ne le o stopnji podjetništva v državi, ampak tudi o pokazateljih, ki te ravni določajo, in po možnosti tudi vpliv, ki ga imajo na izpolnjevanje političnih ciljev (Ahmad in

Hoffman 2007, 3). Številne države oz. organizacije si zato prizadevajo za oblikovanje okvira, ki bi to omogočal in zagotavljal mednarodno primerljive podatke o podjetništvu in dejavnikih, ki nanj vplivajo.

Merjenje institucionalnega okolja poteka že desetletja, merjenje podjetniške aktivnosti pa je relativno novo in predstavlja vrzel pri razumevanju vprašanja o tem, zakaj so nekatere države bogate in druge revne. V zadnjem času se temu vprašanju posveča vse več pozornosti. Poteka več raziskovalnih projektov, ki si prizadevajo razumeti interakcijo podjetnikov in institucij, namen česar je ustvarjanje inovacij ter zagotavljanje novih izdelkov in storitev za družbo (Acs in Szerb 2011, 2). Iniciative teh organizacij, ki zagotavljajo mednarodno primerljive sestavljene mere podjetniške aktivnosti, navajamo v nadaljevanju.

3.1 Globalni podjetniški monitor GEM

Globalni podjetniški monitor (*Global Entrepreneurship Monitor – GEM*) je longitudinalni raziskovalni projekt, ki proučuje odnose med podjetniško aktivnostjo in nacionalno gospodarsko rastjo in je ena največjih raziskovalnih pobud podjetništva na svetu. Pilotni projekt se je začel leta 1998. Leta 1999 je izšlo prvo poročilo GEM, ki je vključevalo 10 držav (Klyver 2008, 586), leta 2012 pa je raziskovalni konzorcij narasel že na 69 držav. Slovenija je v raziskavo vključena od leta 2002, in sicer pod okriljem Inštituta za podjetništvo in menedžment malih podjetij na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru.

V nasprotju z drugimi raziskavami se GEM ne osredotoča na podjetja in statistično spremljanje njihovega poslovanja, temveč na podjetnega posameznika, ki se odloči za podjetniško kariero in ustanovi podjetje. S tem ponuja raziskava številne podatke, ki jih ni mogoče dobiti iz poslovnih registrov, pri čemer je vpogled v najzgodnejše faze podjetništva zelo relevantna informacija za oblikovalce ekonomske in razvojne politike (Rebernik idr. 2011, 30–35). Sistem harmoniziranega zbiranja podatkov temelji na natančno določenih in nadzorovanih protokolih, katerih cilj je pridobitev visokokakovostne podatkovne osnove. Ena od poglobitnih prednosti raziskave je predvsem enotna opredelitev in zbiranje podatkov med državami za namene mednarodne primerjave, pri čemer velja upoštevati gospodarsko razvitost posameznega nacionalnega gospodarstva (Acs 2006, 98). Bosna in sodolavci (2008) kot poglobitne prednosti raziskave ob tem izpostavljajo tudi, da GEM spremlja posameznike, ki so v procesu ustanavljanja podjetja, ki so lastniki in menedžerji svojega podjetja, ter tudi tiste, ki se v obstoječih podjetjih lotujejo novih podjetij; hkrati ugotavlja nagnjenost k podjetništvu in njegovo dojetje ter združevanjem podatkov iz preteklih let zagotavlja primeren in zadosten vzorec za proučevanje.

Kot vsaka raziskava je tudi raziskava GEM deležna že omenjenih kritik, ki se najpogosteje nanašajo na indeks TEA, s katerim se meri zgodnja podjetniška aktivnost (npr. Ahmad 2008, 114–115). Razdelano kritiko raziskovalne metodologije GEM iz leta 2005, druga vprašanja verodod-

stojnosti in raziskovalna priporočila je objavil tudi Hindle (2006). Kljub temu so dosedanje izboljšave in raziskovalni rezultati pokazali, da je raziskava smiselno zastavljena ter da je njeno nadaljevanje in širjenje na še več držav upravičeno (npr. Acs idr. 2009).

3.2 Program podjetniških indikatorjev OECD in Eurostat

OECD se je v devetdesetih letih začela resneje osredotočati na podjetništvo in njegovo vlogo za nacionalno gospodarstvo in razvoj, ko so začeli tudi s prvimi prizadevanji za zbiranje informacij o podjetništvu (Davis 2008, 40). Leta 2006 so zagnali Program podjetniških indikatorjev (*Entrepreneurship Indicators Programme – EIP*), da bi vzpostavili mednarodno primerljive podatke o podjetništvu in njegovih dejavnikih (OECD, EIP 2011). Leta 2007 se je temu pridružil tudi Eurostat; skupni cilj je bil ustvariti trajni, dolgoročni program politično relevantne podjetniške statistike (Ahmad in Seymour 2008, 5).

Projekt OECD-Eurostat skuša zajeti večdimenzionalni značaj podjetništva in opozoriti na podjetniške razlike, kot so razlike med malimi podjetji, samozaposlitvijo, rastočimi podjetji ipd. Njihov konceptualni okvir vključuje tri ločene, vendar povezane tokove (Ahmad in Hoffman 2007), kot so prikazani na sliki 2.

Čeprav obsega okvir tri dimenzije, se zbiranje podatkov nanaša zgolj na dve kategoriji indikatorjev: uspešnosti, ki merijo količino in vrsto podjetništva v državi, ter dejavnikov (determinant), ki vplivajo na podjetništvo. Podatki so pridobljeni iz obstoječih podatkovnih baz, kot so baza OECD ter baze mednarodnih organizacij in raziskovalnih inštitutov, WB (Doing Business), GEM in EC (Lunati idr. 2010, 11). Zgradba indikatorjev je relativno enostavna, iskanje razpoložljivih in primerljivih mednarodnih podatkov pa zahteva mnogo večje napore. Poleg tega v njihovem poročilu, bogatem z različnimi podjetniškimi podatki, nič ne kaže na to, kako bi ti včasih visoko korelirani indikatorji lahko gradili uporaben indeks. Kot pomankljivost kaže izpostaviti tudi to, da se podatki nanašajo

na pretekla leta, kar pogosto ni dovolj zanesljiva osnova za oblikovalce podjetniške politike (Acs in Szerb 2009).

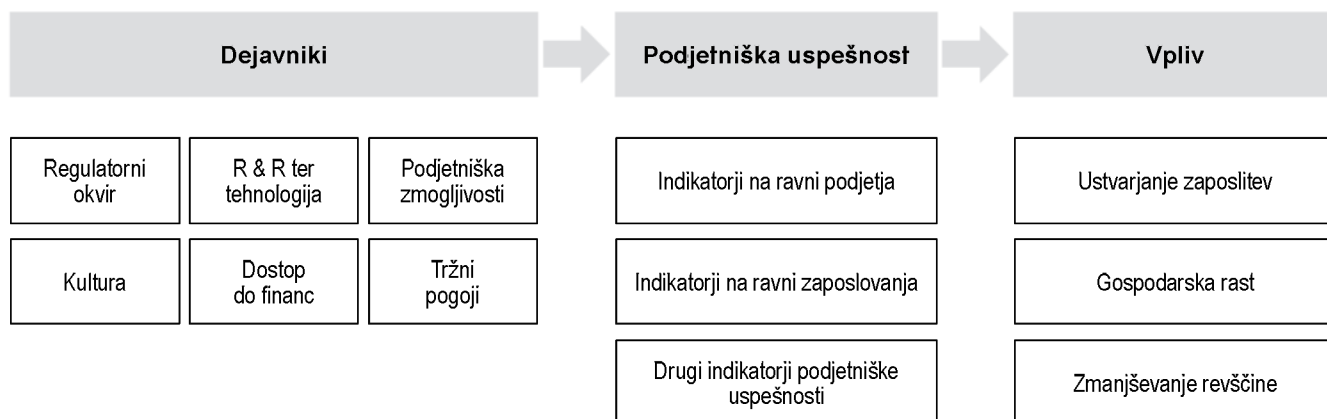
EIP si prizadeva za izboljšave na področjih, na katerih obstajajo vrzeli, hkrati pa predlaga načine za izboljšanje zbiranja ter primerljivosti podatkov na tem zahtevnem področju merjenja (npr. OECD 2011). Naj pri tem izpostavimo tudi dolgoročno časovno vrsto podatkov OECD o delovni sili (*OECD Labour Force Statistics Data*), kjer OECD definira podjetništvo kot samozaposlitev. Če primerjamo pristopa GEM in OECD, vidimo, da zajemata različne informacije, ki omogočajo mednarodno primerjavo in se potemtakem ne izključujeta, temveč kvečjemu dopolnjujeta, kar podobno izpostavlja tudi Parker (2008, 11).

3.3 Nabor podatkov Svetovne banke o podjetništvu

Raziskava Svetovne banke o podjetništvu (*World Bank Group Entrepreneurship Survey* oz. *World Bank Group Entrepreneurship Snapshots – WBGES*) spremlja podjetniško aktivnost v več kot 100 državah sveta kot formalno registracijo podjetij z omejeno odgovornostjo in s tem od leta 2000 naprej priznava vlogo podjetništva pri dinamičnosti moderne ekonomije. WBGES ponuja empirične dokaze, da lahko dobro in ustrezno regulatorno okolje poveča podjetniško aktivnost držav v razvoju. Skupna prizadevanja Svetovne banke, Mednarodne finančne korporacije (*International Finance Corporation*) in Kauffmanova fundacije so do danes omogočile najboljše nabor podatkov o vstopih podjetij v različnih državah z vsega sveta (WBGES 2008).

Podatki raziskave se nanašajo na število vseh novoregistriranih podjetij v odstotku odrasle, delovno aktivne populacije. V raziskavo je zajet formalni sektor gospodarstva in vse pravne osebe, ki so registrirane v javnem registru ter so sposobne prevzeti odgovornosti in opravljati gospodarske dejavnosti in transakcije z drugimi poslovnimi subjekti (brez samostojnih podjetnikov). Neformalni sektor je iz podatkovne baze izključen zaradi težav pri ugotavljanju števila podjetij v njem. Raziskava vključuje tudi vprašanja o postopku registracije, saj kot kažejo njihova letna poročila

Slika 2: Kategorije podjetniških indikatorjev po OECD



Vir: OECD 2008, 7

(npr. WBGES 2010), različne sestavine poslovnega okolja pomembno vplivajo na registracijo podjetij (ob tem tudi trenutna gospodarska/finančna kriza).

Prednost raziskave WBGES je predvsem v visoki stopnji mednarodne primerljivosti, kar kljub različnim političnim sistemom in pravnim izvorom zajemanje podjetij z omejeno odgovornostjo omogoča. Kljub temu je pri tej raziskavi potrebna pazljivost v vsaj dveh primerih. Prvič, neformalni sektor je pomemben in pogosto predstavlja velik del gospodarske aktivnosti, predvsem v razvijajočih se oz. manj razvitih državah. Drugič, podjetja z omejeno odgovornostjo niso edina oblika gospodarskih subjektov, ki jo vodijo podjetniki (Desai 2009, 5).⁴ S tem je raziskava WBGES primernejša za razvite države, v katerih predstavlja formalni sektor največji delež gospodarske aktivnosti, ne pa tudi za države v razvoju, v katerih je več neformalnega sektorja in v tem primeru bi se veljalo prej osredotočiti na podatke, ki jih zajema raziskava GEM.

3.4 Nabor podjetniških podatkov Eurostat in Eurobarometer

V Evropi je k raziskovanju podjetništva prispevala tudi Evropska komisija. Eurostat razvija podatkovno bazo poslovne demografije za države EU in izvaja Raziskavo o dejavnikih poslovnega uspeha (*Factors of Business Success – FoBS*) v številnih državah EU. Prav tako je tudi Eurobarometer Evropske komisije leta 2000 začel meriti odnos do različnih vidikov podjetništva v Evropi in ZDA (Davis 2008, 51).

Poslovna demografija, ki je temeljni element projekta EIP (*Entrepreneurship Indicators Programme*), v katerem Eurostat kot partner sodeluje z OECD, omogoča raziskovanje dinamičnosti in inovativnosti različnih trgov ter vključuje podatke o aktivni populaciji podjetij ter njihovem rojstvu, preživetju (ki sledi pet let po rojstvu podjetja) in smrti (Eurostat-OECD 2007). Gre za širši pristop, pri katerem seznam različnih indikatorjev omogoča odraz različnih tipov podjetništva. Raziskava o dejavnikih poslovnega uspeha je tako nadaljevanje poslovne demografije, s čimer si Eurostat prizadeva osvetliti področje dejavnikov, ki podpirajo ali ovirajo uspešnost novoustanovljenih podjetij (Eurostat 2011). Medtem ko Eurostat zbira, združuje in objavlja podatke nacionalnih statističnih uradov EU ter zagotavlja primerljivo in usklajeno metodologijo, je Eurobarometer raziskava Evropske komisije (*Flash Eurobarometer Survey*) o javnem mnenju, ki se delno nanaša tudi na podjetništvo. Raziskava zajema mnenja podjetnikov, proučuje njihovo motivacijo, izbire, izkušnje in ovire, povezane s samozaposlovanjem. Temelji na podatkih iz intervjujev s posamezniki, ki se opravljajo na vzorcu vedno večjega števila držav – v zadnjem času tudi zunaj EU (Evropska komisija 2010).

Pod okriljem Evropske komisije poteka še več raziskav oz. projektov, ki skušajo poglobljeno raziskovati podje-

ništvo, da bi lahko oblikovali predloge in priporočila za oblikovalce podjetniške politike, raziskovalce, ekonomiste in podjetja. Uglednejši med njimi je zagotovo projekt Evropski observatorij za MSP (*Observatory of European SMEs*), ki je bil zasnovan leta 1992 in izvajan v okviru mreže European Network for SME Research. Leta 2008 ga je nadomestila raziskava Pregled uspešnosti MSP (*SME Performance Review*), ki je zgrajena na osnovi Akta za mala podjetja in podrobneje spremlja uspešnost njegovega uresničevanja. Raziskava (Evropska komisija, SBA 2010) podaja pregled velikosti, strukture in pomena malih in srednje velikih podjetij za evropsko gospodarstvo ter njihov prispevek k rasti in zaposlovanju. Poročilo o evropskih malih in srednje velikih podjetjih je osnovno orodje, ki ga Evropska komisija uporablja za spremljanje uresničevanja Akta za mala podjetja v posameznih državah. Pregled njegovega uresničevanja je narejen z indikatorji, s katerimi lahko posamezno državo primerjamo z evropskim povprečjem, kar nam omogoča jasnejšo sliko o stanju malega gospodarstva v tej državi. Pomanjkljive podatkovne podlage v določenih državah, primerjave zgolj med članicami EU ter »stari« podatki, kar je posledica harmonizacije statističnih podatkov EU, ki so predmet pravno določenega poročanja, pa so nekatere pomanjkljivosti nabora podatkov pod okriljem Evropske komisije.

4 Sklep

Iskanje sistematičnega nabora kazalnikov za merjenje ključnih dimenzij podjetništva je postalo ena izmed poglavitnih potreb za zagotovitev napredka ekonomske analize ter za oblikovanje, spremljanje in vrednotenje javnih politik (Congregado 2008). Na podlagi predstavljenih mer podjetniške aktivnosti na nacionalni ravni ocenjujemo, da so med njimi velike in pomembne metodološke razlike. Mednarodna primerjava je tako močno otežena zaradi pomanjkanja splošno sprejete definicije podjetništva in odsotnosti enotnih podjetniških mer, kar predstavlja velik izziv za raziskovalce. Poleg tega nobena od predstavljenih mer ne more v celoti zajeti vseh dimenzij, oblik in izidov podjetništva ter podjetniške dinamike. Podjetniške mere je zato treba skrbno izbrati in interpretirati ter upoštevati njihovo relevantnost za politične odločitve.

Ugotavljamo, da je za operacionalizacijo podjetništva mogoče uporabiti različne opredelitve in s tem tudi različne podjetniške mere. Vsaka posamezna mera predstavlja drugačen vidik podjetništva, npr. podjetništvo kot lastništvo in vodenje ustaljenih podjetij, pri katerem lahko uporabimo mere, kot so število samozaposlenih ali lastnikov podjetij, število podjetij ipd. Podjetništvo se hkrati lahko nanaša tudi na obseg, v katerem novi udeleženci vstopajo na trg, kar merimo s številom novoustanovljenih podjetij. Podjetništvo se prav tako lahko nanaša na proces ustanavljanja novega podjetja, vključno z dejavnostmi, ki so zahtevane pred samim zagonom, kar imenujemo zgodnja podjetniška aktivnost (TEA). Ne nazadnje je o podjetništvu mogoče razmišljati tudi kot o deležu malih podjetij, najhitreje rastočih podjetij ipd. Vse to so kvantitativni približki, s katerimi je na

⁴ Npr. v Sloveniji je teh le 63.514, kar je 34 % vseh gospodarskih subjektov, ki so poslovno aktivni in vpisani v Poslovnem registru Slovenije in jih objavlja AJPES (podatek na dan 31. 12. 2011).

različne načine mogoče meriti podjetništvo. Pri tem je treba upoštevati tudi druge kakovostne, institucionalne in demografske spremenljivke, če želimo ugotavljati dejanski profil nacionalnega podjetništva in identificirati politične ukrepe, s katerimi ga je mogoče spodbujati. Merjenje podjetništva v državi je namreč pomembno odvisno tudi od ravni analize, ki jo izbere raziskovalec. Po mnenju nekaterih so ravno zato sestavljeni kazalniki – nekateri jih imenujejo tudi sintetični – koristnejši za oblikovalce politike. S sabo pa nedvomno prinašajo tudi mnogo bolj kompleksno proučevanje.

Prav tako se porajajo vprašanja o ustreznih metodoloških pristopih za merjenje podjetniške aktivnosti. Veliko obstoječih baz podatkov je bilo oblikovanih za povsem druge namene kot za proučevanje podjetništva in s tem velikokrat ne dajejo ustrezne podlage za raziskovanje oz. merjenje podjetništva z akademskega vidika. Težave so še toliko izrazitejše ravno pri mednarodnih primerjavah, pri katerih mora raziskovalec upoštevati številne dodatne elemente in vsebinska vprašanja, npr. obstoj podpornega ali sovražnega makro/mikro okolja za ustanovitev novih podjetij. Vse to sovпада z Gartnerjevim in Shanovim argumentom (1995); avtorja trdita, da mora merjenje stopenj podjetništva odražati tako daljši časovni okvir kot tudi upoštevanje učinkov nacionalnega okolja.

Zgolj z dovolj celovito in konsistentno opredelitvijo ter razumevanjem lahko pojasnimo, v kolikšni meri posamezni dejavniki vplivajo na podjetniško aktivnost v mednarodnem prostoru, ter nakažemo pomembna področja političnega odločanja, da bi bilo mogoče pospešiti podjetništvo na nacionalni ravni. Na ravni tolmačenja je pomembno, da je vzpostavljena povezava med izbranimi podjetniškimi merami in gospodarsko rastjo, da so upoštevani širši, trajnostni pokazatelji razvoja družbe in razvojne faze nacionalnega gospodarstva. Tovrstni konceptualni pristop po naših pričakovanjih vodi do rezultatov, lahko pa pripomore prepoznati ključna področja in omogoči oblikovanje ustreznih političnih ukrepov za pospeševanje podjetniškega potenciala.

Dejstvo je, da še vedno obstaja mnogo odprtih domnev, ki jih je treba pojasniti, da bomo lahko sposobni oblikovati celovito sliko obravnavanega fenomena. Uspeh vseh dosežanih pobud in prizadevanj najrazličnejših organizacij pa je močno odvisen od njihove sposobnosti za nenehni razvoj in modernizacijo. Vsaka od predstavljenih podjetniških mer ima določene prednosti in pomanjkljivosti, ki jih moramo poznati in izbrati ustrezen pristop za merjenje nacionalnega podjetništva. Mnoge med njimi se tudi dopolnjujejo. Trenutno je od uporabnika odvisno, kakšna vrsta zbiranja podatkov in s tem tudi interpretacija najbolj ustreza njegovim raziskovalnim potrebam. Vse to pa je nedvomno pogojeno tudi s cilji in potrebami oblikovalcev podjetniške politike.

Literatura in viri

1. Acs, Z. J. (2006). *How is Entrepreneurship Good for Economic Growth?* MIT Press Journals. Dosegljivo: [online] [<http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2006.1.1.971>].
2. Acs, Z. J. in Szerb, L. (2009). *The Global Entrepreneurship Index (GEINDEX)*. Jena Economic Research Papers 2009 - 028. Jena: Max Planck Institute of Economics.
3. Acs, Z. J. in Szerb, L. (2011). *Global Entrepreneurship and Development Index*, inaugural ed. UK, USA: Edward Elgar.
4. Acs, Z. J. in Szerb, L. (2012). *Global Entrepreneurship and Development Index 2012*. VB, ZDA: Edward Elgar Pub.
5. Acs, Z. J., Amorós, J. E., Bosma, N. S. in Levic, J. (2009). From Entrepreneurship to Economic Development: Celebrating Ten Years of Global Entrepreneurship Monitor. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29 (16), Chapter XIV. Environment, 6-6-2009.
6. Acs, Z. J., Audretsch, D. B. in Evans, D. (1994). *Why Does the Self-Employment Rates Vary Across Countries and Over Time?* CERP Working Paper No. 871, Center for Economic Policy Research.
7. Ahmad, N. (2008). A Proposed Framework for Business Demography Statistics. V: E. Congregado (ur.). *Measuring Entrepreneurship, Building a Statistical System*, Springer, 113–174. http://dx.doi.org/10.1007/978-0-387-72288-7_7
8. Ahmad, N. in Hoffman, A. (2007). *A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship*. OECD Entrepreneurship Indicators Steering Group. Paris: OECD.
9. Ahmad, N. in Seymour, R.G. (2008). *Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*. OECD Statistics Directorate, Working Paper STD/DOC (2008) 1. January. <http://dx.doi.org/10.1787/243164686763>
10. Audretsch, D. (2002). *Entrepreneurship: A Survey of the Literature*. Prepared for the European Commission, Enterprise Directorate General. European Commission, Enterprise and Industry.
11. Audretsch, D. B. in Thurik, R. (2001). *Linking Entrepreneurship to Growth*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2001/2. <http://dx.doi.org/10.1787/736170038056>
12. Avanzini, D. B. (2009). *Designing Composite Entrepreneurship Indicators*. Research Paper No. 2009/41. Helsinki, Finland: United Nations University, UNU-WIDER, World Institute for Development Economics Research.
13. Baum, R. L., Locke, E. in Smith, K. (2001). Multidimensional Model of Venture Growth, *Academy of Management Journal* 44 (2): 292–303. <http://dx.doi.org/10.2307/3069456>
14. Baumol, W., Litan, R. in Schramm, C. (2007). *Good Capitalism, Bad Capitalism, and the Economics of Growth and Prosperity*. Yale University Press.
15. Birch, D. (1979). *The Job Generation Process, Final Report to Economic Development Administration*. Cambridge, MA: MIT Program on Neighborhood and Regional Change.
16. Birch, D. (1987). *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People to Work*. New York: Free Press.

17. Blanchflower, D. (2000). Self-Employment in OECD Countries. *Labour Economics* 7 (5): 471–505. [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00011-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00011-7)
18. Blanchflower, D. (2004). Self-Employment: More May Not Be Better. *Swedish Economic Policy Review* 11 (2): 15–74.
19. Blanchflower, D., Oswald, A. in Stutzer, A. (2001). Latent Entrepreneurship Across Nations. *European Economic Review* 45 (4–6): 680–691. [http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00137-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00137-4)
20. Bosma, N., Jones, K., Autio, E. in Levie, J. (2008). *Global Entrepreneurship Monitor: 2007 Executive Report*. Babson College, London Business School, and GERA.
21. Cantillon, R. (1755, re-edited 1931). *Essai sur la Nature du Commerce en Général*. London, UK: MacMillan.
22. Carree, M. A. in Thurik, A. R. (2003). The Impact of Entrepreneurship on Economic Growth. V: Z. J. Acs, D. B. Audretsch (ur.). *Handbook of Entrepreneurship Research*, VB: Kluwer Academic Publishers, 437–471.
23. Congregado, E. (2008). *Measuring Entrepreneurship, Building a Statistical System*, Preface. Springer: <http://dx.doi.org/10.1007/978-0-387-72288-7>
24. Crnogaj, K. (2012). *Vpliv izbranih institucionalnih in individualnih dejavnikov na podjetniško aktivnost in njihova povezava z gospodarskim in družbenim napredkom*. Doktorska disertacija. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta, UM.
25. Davis, T. (2008). Understanding Entrepreneurship: Developing Indicators for International Comparisons and Assessments. V: E. Congregado (ur.), *Measuring Entrepreneurship, Building a Statistical System*, Springer, 39–63. http://dx.doi.org/10.1007/978-0-387-72288-7_4
26. Desai, S. (2009). *Measuring Entrepreneurship in Developing Countries*. Research Paper No. 2009/10. Finska: UNU-WIDER, United Nations University, World Institute for Development Economics Research.
27. Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. New York, USA: HarperBusiness.
28. EIM/ENSR. (1995). *The European Observatory for SMEs; Third Annual Report*, Zoetemeer: EIM Business and Policy Research.
29. Eurostat. (2011). *Factors of Business Success*. Dosegljivo: [online] [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/special_sbs_topics/factors_business_success].
30. Eurostat, OECD. (2007). *Eurostat – OECD Manual on Business Demography Statistics*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
31. Evropska komisija. (2008). *Akt za mala podjetja za Evropo*, {SEC(2008), COM (2008) 394 Final. Dosegljivo: [online] [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:SL:PDF>].
32. Evropska komisija. (2010). *Flash Eurobarometer. Entrepreneurship in the EU and Beyond, Analytical Report*. EC.
33. Evropska komisija, SBA. (2010). *European SMEs under Pressure, Annual Report on EU Small and Medium-Sized Enterprises 2009*. EIM in Evropska komisija. Dosegljivo: [online] [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/pdf/dgentr_annual_report2010_100511.pdf].
34. Fairlie, R.W. (2012). *2011 Kauffman Index of Entrepreneurial Activity*. Report. Kauffman - The Foundation of Entrepreneurship.
35. Gartner, W. B. in Shane, S. (1995). Measuring Entrepreneurship over Time. *Journal of Business Venturing* 10: 283–301. [http://dx.doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)00037-U](http://dx.doi.org/10.1016/0883-9026(94)00037-U)
36. Godin, K., Clemens, J. in Veldhuis, N. (2008). *Measuring Entrepreneurship Conceptual Frameworks and Empirical Indicators*. Studies in Entrepreneurship Markets No. 7, June, Fraser Institute.
37. Grilo, I. in Thurik, R. A. (2008). Determinants of Entrepreneurship in Europe and the US. *Industrial and Corporate Change* 17 (6): 1113–1145. <http://dx.doi.org/10.1093/icc/dtn044>
38. Hindle, K. (2006). A Measurement Framework for International Entrepreneurship Policy Research: From Impossible Index to Malleable Matrix. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 3 (2): 139–182. <http://dx.doi.org/10.1504/IJESB.2006.008926>
39. Hoffmann, A., Larsen, M. in Oxholm, A. S. (2006). *Quality Assessment of Entrepreneurship Indicators*, ver. 2. Copenhagen, Denmark: FORA. Dosegljivo: [online] [http://icc.foranet.dk/upload/quality_assessment_of_entrepreneurship_indicators_002.pdf].
40. Kelley, D., Bosma, N. in Amorós, J. E. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Global Report*. Babson College, Babson Park, MS, US; Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile; London Business School, London, UK in GERA.
41. Kirzner, I.M. (1973). *Competition and Entrepreneurship*. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press.
42. Klyver, K. (2008). An Analytical Framework for Micro-Level Analysis of GEM Data. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 6 (4): 583–603. <http://dx.doi.org/10.1504/IJESB.2008.019503>
43. Knight, F. (1921, 1st. ed./1971). *Risk, Uncertainty and Profit*. Chicago: University of Chicago Press.
44. Lumpkin, G. T. in Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review* 21 (1): 135–172. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1996.9602161568>
45. Lunati, M., zu Schlochtern, J. M. in Sargsyan, G. (2010). *Measuring Entrepreneurship, the OECD-Eurostat*

- Entrepreneurship Indicators Programme*, No. 15. November 2010. OECD. Dosegljivo: [online] [www.oecd.org/std/statisticsbrief].
46. Marshall, A. (1890). *Principles of Economics*. Reprinted in 1997. London, UK: Prometheus.
47. OECD. (2006). *Understanding Entrepreneurship: Developing Indicators for International Comparisons and Assessments*. STD/CSTAT 2006 (9). Organization for Economic Cooperation and Development.
48. OECD. (2008). *Measuring Entrepreneurship. A Digest of Indicators*. OECD—Eurostat Entrepreneurship Indicators Program. OECD Statistics Directorate, OECD Publishing.
49. OECD. (2011). *Entrepreneurship at a Glance 2011*, OECD Publishing.
50. OECD, EIP. (2011). *Background Information*. Dosegljivo: [online] [http://www.oecd.org/document/58/0,3746,en_2649_44392116_44441658_1_1_1_1,00.html].
51. Parker, S. (2005). The Economics of Entrepreneurship: What We Know and What We Don't. *Foundations and Trends in Entrepreneurship* 1 (1): 1–54. <http://dx.doi.org/10.1561/03000000001>
52. Parker, S. C. (2008). Statistical Issues in Applied Entrepreneurship Research: Data, Methods and Challenges. V: E. Congregado (ur.), *Measuring Entrepreneurship, Building a Statistical System*. Springer, 9–20. http://dx.doi.org/10.1007/978-0-387-72288-7_2
53. Penrose, E. T. (1959 / re-edited 1980). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford, UK: Basil Blackwell.
54. Rebernik, M., Tominc, P. in Crnogaj, K. (2011). *Podjetniška aktivnost, aspiracije in odnos do podjetništva, GEM Slovenija 2010*. Ekonomsko-poslovna fakulteta, UM.
55. Say, J. B. (1803 / re-edited 1964). *A Treatise on Political Economy: or the Production, Distribution and Consumption of Wealth*. New York: Augustus M. Kelley cd.
56. Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, USA: Harvard University Press.
57. Storey, D. J. (1991). The Birth of New Enterprises – Does Unemployment Matter? A Review of the Evidence. *Small Business Economics* 3 (3): 167–178. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00400022>
58. Širec, K. in Crnogaj, K. (2010). Diversity of Slovenian High-Growth Companies, *USA-China Business Review* 9 (2): 1–16.
59. Širec, K. in Crnogaj, K. (2011). Doprinos dinamičnih poduzeća kao izazov za kreatorne ekonomske politike. V: *Međunarodna naučna konferencija "Ekonomska integracija: izazovi i perspective integracija zemalja Jugoistočne Evrope, zbornik međunarodnog znanstvenog skupa*, Tuzla: Ekonomski fakultet.
60. Tominc, P. in Rebernik, M. (2012). Komparativna analiza podjetniške aktivnosti z globalnim indeksom podjetništva in razvoja – GEDI. *Naše gospodarstvo* 58 (1/2): 55–63.
61. Van Stel, A., Cieslik, J. in Hartlog, C. (2010). *Measuring Business Ownership Across Countries and Over Time: Extending the COMPEN DIA Data Base*. EIM Research Reports, The Netherlands: EIM Business and Policy Research. Dosegljivo: [online] [http://www.entrepreneurship-smc.eu/pdf-cz/H201019.pdf].
62. Verheul, I., Wennckers, S., Audretsch, D. in Thurik, R. (2002). An Eclectic Theory of Entrepreneurship: Policies, Institutions and Culture, V: D.B. Audretsch, R. Thurik, I. Verheul in A.R.M. Wennckers (ur.), *Entrepreneurship: Determinants and Policy in a European-U.S. Comparison*, Boston/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 11–81. http://dx.doi.org/10.1007/0-306-47556-1_2
63. von Mises, L. (1949 / re-edited 1996). *Human Action: A Treatise on Economics*. Fourth Revised Edition. San Francisco: Fox & Wilkes.
64. Walras, L. (1954). *Elements of Pure Economics, or the Theory of Social Welfare*. London: Allen & Unwin for the American Economic Association and the Royal Economic Society.
65. WBGES. (2008). *The World Bank Group Entrepreneurship Snapshots*. Dosegljivo: [online] [http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTPROGRAMS/EXTFINRES/0,,contentMDK:21454009~pagePK:64168182~piPK:64168060~theSitePK:478060,00.html].
66. WBGES. (2010). *Entrepreneurship Snapshots 2010: Measuring the Impact of the Financial Crisis on New Business Registration*. ZDA: The World Bank.
67. Wennckers, A. R. M. (1997). The Revival of Entrepreneurship in the Netherlands, V: P. J. J. Welfens in C. Graack (ur.), *Technologieorientierte Unternehmensgründungen und Mittelstandspolitik in Europa*, Heidelberg: Physica-Verlag, 185–194.
68. Wennckers, A. R. M., Uhlander, L. M., in Thurik, R. (2002). Entrepreneurship and Its Conditions: A Macro Perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education* 1 (1): 25–64.
69. Wicklund, J. in Shepherd, D. (2003). Aspiring for, and Achieving Growth: The Moderating Role of Resources and Opportunities, *Journal of Management Studies* 40 (8): 1919–1941. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1467-6486.2003.00406.x>



Dr. Katja Crnogaj je asistentka za podjetništvo in ekonomiko podjetja na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru. Kot raziskovalka na Inštitutu za podjetništvo in management malih podjetij sodeluje pri številnih domačih in mednarodnih raziskovalnih projektih. Je članica raziskovalnega tima Global Entrepreneurship Monitor in Slovenski podjetniški observatorij. Aktivno sodeluje v raziskovalnem programu Podjetništvo za inovativno družbo ter ciljnim raziskovalnim projektu Spremljanje globalnega podjetništva in stanja slovenskega podjetništva s pomočjo Globalnega podjetniškega monitorja. V doktorski disertaciji je proučevala vpliv izbranih institucionalnih in individualnih dejavnikov na podjetniško aktivnost ter njihovo povezavo z gospodarskim in družbenim napredkom. Raziskovalno se ukvarja tudi s podjetniškimi merami, mednarodnim podjetništvom, podjetniškim povezovanjem in drugimi področji podjetništva in ekonomike podjetja.

***Katja Crnogaj, Ph.D.**, is an assistant in the Department of Entrepreneurship and Business Economics at the Faculty of Economics and Business, University of Maribor. As a young researcher and member of the Institute for Entrepreneurship and Small Business Management, she is currently involved in several national and international research projects. Furthermore, she is a member of the Global Entrepreneurship Monitor and Slovenian Entrepreneurship Observatory research group. She participates in the Entrepreneurship for Innovative Society research program and the research project titled "Surveying of global entrepreneurship and state of Slovenian entrepreneurship by means of Global Entrepreneurship Monitor". In her dissertation, she studied the effect of specific institutional and individual factors on entrepreneurial activity and their link to economic and social progress. Her main research interests also include entrepreneurship measures, international entrepreneurship, entrepreneurial networks, and other fields in entrepreneurship and business economics.*



Dr. Miroslav Rebernik je redni profesor za ekonomiko poslovanja in za podjetništvo na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru. Bil je gostujoči profesor na Portland State University ter dobitnik Fulbrightove raziskovalne štipendije na Babson Collegeu. Sodeloval je na več kot 80 domačih in tujih strokovnih in znanstvenih konferencah. Sodeluje v uredniških in recenzijskih odborih revij *Business & Economics Review*, *Journal of Small Business Management*, *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, *Economic Review: Journal of Economics and Business* ter *Journal of Global Entrepreneurship Research*. Je vodja raziskovalnega programa Podjetništvo za inovativno družbo, vodja raziskovalnega tima Global Entrepreneurship Monitor Slovenija ter sourednik Slovenskega podjetniškega observatorija.

***Miroslav Rebernik, Ph.D.**, is a professor of business economics and entrepreneurship at the Faculty of Economics and Business, University of Maribor. He was a visiting professor at the Portland State University and a recipient of a Fulbright research fellowship at Babson College. He has participated in more than 80 national and international conferences. He participates in peer reviews and editorial boards for *Business & Economics Review*, *Journal of Small Business Management*, *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, *Economic Review: Journal of Economics and Business* and the *Journal of Global Entrepreneurship Research*. He is the head of the research program for the Entrepreneurship for Innovative Society, leads the Global Entrepreneurship Monitor Slovenia research team, and is co-editor of *Slovenian Entrepreneurship Observatory*.*

ZADOVOLJSTVO STAREJŠIH DELAVCEV PRI DELU KOT DEJAVNIK PODALJŠANJA ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI IN EU

Older Workers' Job Satisfaction as a Factor in the Extension of Employment in Slovenia and the EU

Aleksander Aristovnik

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo
aleksander.aristovnik@fu.uni-lj.si

Ksenja Jaklič

Magistrska študentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani
ksenja.jaklic@gmail.com

Izvleček

Namen članka je ugotoviti, kakšno je zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v Sloveniji v primerjavi z EU, analizirati njegove posamezne dimenzije, specifične glede na starost, spol, sektor dejavnosti in vrsto poklica ter ugotoviti, kaj ga najbolj determinira. V statistični analizi, v kateri so bili uporabljeni podatki Pete Eurofoundove raziskave o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010, ugotavljamo, da se Slovenija, ki je imela leta 2011 najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših v EU, po stopnji zadovoljstva starejših delavcev pri delu med državami članicami uvršča na 15. mesto in zaostaja za povprečjem EU. Če so slovenski starejši delavci tako kot njihovi evropski kolegi najbolj zadovoljni s koristnostjo lastnega dela in najmanj z možnostmi za napredovanje, pa primerjava z drugimi državami članicami pokaže, da so relativno nezadovoljni z delovnimi pogoji, plačo in ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo ter relativno zadovoljni s koristnostjo lastnega dela in s sodelavci. Stopnja zadovoljstva starejših delavcev pri delu najbolj determinira zadovoljstvo z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo.

Ključne besede: starejši delavci, zadovoljstvo pri delu, stopnja zaposlenosti, dejavniki spodbujanja podaljševanja delovne aktivnosti, delovni pogoji, Slovenija, EU

Abstract

The purpose of this article is to compare older workers' job satisfaction in Slovenia to that in the EU in order to analyse its various dimensions as well as specifics regarding age, gender, sector of activity, and type of occupation; it also seeks to identify what determines older workers' job satisfaction most. Using data from Eurofound's Fifth European Working Conditions survey in 2010, the statistical analysis indicates that Slovenia, which had the lowest employment rate of older people in the EU in 2011, ranks 15th among member states and below the EU average. Slovenia's older workers, like their European colleagues, are most satisfied with the recognition of job well done and least satisfied with the opportunities for promotion. Compared with other member states, Slovenia's older workers are relatively dissatisfied with their working conditions, salary, and adequacy of motivation for committed work while being relatively satisfied with the recognition of job well done and colleagues. Older workers' job satisfaction is mostly determined based on the adequacy of motivation for committed work.

Key words: older workers, job satisfaction, employment rate, factors promoting work life, working conditions, Slovenia, EU

Prejeto/Received:
Marec 2013

Popravljeno/Revised:
Junij 2013

Sprejeto/Accepted:
Julij 2013

NG

Naše gospodarstvo / Our Economy
Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 35-48

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.04

UDK: 005.32:331.101.32-053.9

JEL: J28, I30, J30

1 Uvod

Zviševanje stopnje delovne aktivnosti starejših je odgovor držav na demografske izzive staranja prebivalstva v povezavi s staranjem in krčenjem delovne sile ter s pritiski na pokojninsko blagajno. Nova razvojna strategija EU za pametno, trajnostno in vključujočo rast (Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth; European Commission 2010) v odnosu do socialnih vprašanj poudarja pomen participacije prek dela kot nove vrednostne usmeritve in promovira koncept aktivnega staranja. Za izpolnitev strateškega cilja 75-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva v starosti od 20 do 64 let pa bodo v starostni skupini starejših potrebne znatno višje stopnje zaposlenosti od trenutnih, kar še posebej velja za Slovenijo. Slovenija se namreč po podatkih za leto 2011 z 31,2-odstotno stopnjo zaposlenosti starejših (55–64) uvršča povsem na dno lestvice držav članic in krepko zaostaja za povprečjem EU27, ki je znašalo 47,4 %, pri čemer je v 11 državah ta delež višji kot 50 %, v najvišje uvrščeni Švedski pa znaša kar 72,3 %.

Zaostanek Slovenije lahko v veliki meri pojasnimo z zamudo pri izvedbi pokojninske reforme oz. z velikodušnostjo pokojninskega sistema, ki je veljal do konca leta 2012 in po katerem smo se v Sloveniji v povprečju upokojevali pri nižji starosti in tudi nižji od zakonsko določene. Ob podaljševanju delovne kariere in spodbujanju delovne aktivnosti starejših je treba zagotoviti tudi učinkovite ukrepe za odpravljanje ovir za njihovo aktivno participacijo na trgu dela, promovirati delovno zmožnost in razvijati zaposljivost. Položaj starejših delavcev na trgu dela se namreč oblikuje na podlagi dveh teoretičnih pristopov (Žnidaršič 2008) – s perspektive delodajalcev in s perspektive delojemalcev. Perspektiva prvih je zajeta v teoriji človeškega kapitala, po kateri so zaposleni proizvodni dejavnik, pri čemer delodajalci stremijo k zaposlovanju takšnih delavcev, ki bodo zanje vir konkurenčnih prednosti. Perspektiva starejših delavcev pa je zajeta v teoriji individualne izbire, po kateri se analizirajo procesi odločanja in dejavniki vpliva na odločitev starejšega delavca v zvezi z upokojitvijo oz. v zvezi s podaljševanjem delovnega življenja. Ko si prizadevamo zamakniti umik s trga dela v višjo starost, perspektiva starejših delavcev ni zanemarljiva. V članku tako analiziramo zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v Sloveniji in EU kot dejavnika, ki lahko v kombinaciji z drugimi osebnimi in z delom povezanimi dejavniki vpliva na odlog upokojitve v okoliščinah, ko je upokojitve prepuščena prosti volji posameznika. V drugem poglavju so predstavljena teoretična in empirična izhodišča o zadovoljstvu pri delu kot dejavniku spodbujanja podaljševanja vključenosti starejših na trg dela, v tretjem raziskovalno vprašanje, hipoteze, metoda analize in vzorec, v četrtem poglavju rezultati empirične analize, v petem pa glavne ugotovitve in zaključki.

2 Teoretična in empirična izhodišča

Glavnina preteklih raziskav se je v analiziranju kompleksnosti odločanja med delom in upokojitvijo usmerila v

proučevanje dejavnikov, relevantnih za odločitev o upokojitvi, o dejavnikih, ki determinirajo odločitev posameznika, da podaljša obdobje delovne aktivnosti, pa je napisanega relativno malo. Malo je tudi organizacij, ki so implementirale posebne strategije za zadržanje starejših delavcev (Schramm 2006), kar bi lahko pojasnili s pomanjkljivim znanjem o primernih strategijah za starejše delavce nasploh. Odločitev o odlogu upokojitve je podobno kot odločitev o upokojitvi kompleksna in rezultat interakcije mnogih dejavnikov, med katerimi raziskave izpostavljajo (Davies in Cartwright 2011, Shacklock in Brunetto 2011) osebne dejavnike, in sicer dohodek oz. finančno stanje, zdravstveno stanje posameznika in družine, starost in psihološke dejavnike v povezavi z delom ter tudi pomen odnosa in pričakovanj, ki jih ima posameznik do upokojitve. Če je finančni razlog najpogostejši (Humphrey idr. 2003), ki ga ob izpolnjenem pogoju, da so zdravi, za podaljšanje delovne aktivnosti navajajo starejši delavci, velja potreba po osebni izpolnitvi z delom za drugi najpogostejše navedeni motiv. Želja po podaljševanju delovne aktivnosti je torej lahko povezana z naklonjenostjo oz. zavezanosťou delu in s pomenom, ki ga ima delo v življenju posameznika, pri čemer se odnos posameznika do dela oblikuje na podlagi njegove splošne naklonjenosti delu (Davies in Cartwright 2011) ter na podlagi zadovoljstva pri delu in pripadnosti organizaciji.

Zadovoljstvo pri delu ne velja za ključno determinanto časa dejanske upokojitve posameznika (Bechr idr. 2000, Marshall 2001), saj se mnogi upokojujejo neprostovoljno in v povezavi z drugimi, od posameznika neodvisnimi dejavniki, npr. v povezavi z zdravjem, s presežki in odpusti, s skrbjo in nego družinskih članov ipd. V okoliščinah proste izbire med delom in upokojitvijo pa nekateri avtorji zadovoljstvo pri delu opredeljujejo kot enega ključnih dejavnikov spodbujanja podaljševanja delovne kariere (von Bonsdorff 2009) in kot dejavnik odloga upokojitve (Salvage idr. 2005). Visoka stopnja zadovoljstva pri delu je bila povezana z manjšo verjetnostjo za zgodnjo upokojitve (McGoldrick in Cooper 1990, Eckert in DeViney 1993), zmanjšanje zadovoljstva pri delu pa je bilo evidentirano med dejavniki spodbujanja upokojevanja (Klenke - Hamel in Mathieu 1990, Irving idr. 2005).

Zadovoljni zaposleni so bolj motivirani in dosegajo boljše delovne rezultate. Zaradi dokazanega vpliva zadovoljstva pri delu na delovni učinek organizacije merijo in spremljajo zadovoljstvo svojih zaposlenih pri delu in si prizadevajo za njegovo izboljšanje, pri čemer uporabljajo različne vprašalnike, ki so bili razviti za ta namen. Raziskave, ki so se v preteklosti ukvarjale z zadovoljstvom zaposlenih pri delu in starostjo, kažejo na pozitivno korelacijo med njima (Wright in Hamilton 1978, Mitchell idr. 1990). Starejši delavci so praviloma bolj zadovoljni s svojimi službami kot njihovi mlajši kolegi, kar je razumljivo, če izhajamo iz dejstva, da na zadovoljstvo pri delu ključno pozitivno vplivajo vsebina in zahtevnost dela (Janson in Martin 1982), varnost zaposlitve in plača. V večini raziskav o zadovoljstvu pri delu se avtorji ukvarjajo z analizo dejavnikov, ki determinirajo stopnjo zadovoljstva pri delu ne glede na starost, pri

čemer se pri merjenju zadovoljstva pri delu najpogosteje ugotavlja šest njegovih vidikov (Mitchell idr. 1990), in sicer zadovoljstvo z delom, plačo, napredovanjem, nadzorom, delovnimi pogoji in s sodelavci. Groot in Maassen van den Brinkova (1999) pa sta v svoji raziskavi pod drobnogled vzela prav zadovoljstvo pri delu starejših delavcev na Nizozemskem in ugotovila, da med starejšimi delavci na zadovoljstvo pri delu najbolj vpliva zadovoljstvo z vsebino dela, manjši vpliv pa imajo še zadovoljstvo s sodelavci in nadrejenimi, obseg dela in sheme ugodnejega upokojevanja.

3 Raziskovalno vprašanje, hipoteze, metoda analize in vzorec

Raziskovalno vprašanje, na katero odgovarjamo v članku, je: Kakšno je zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v Sloveniji v primerjavi z EU? Temeljni namen raziskave je analiza zadovoljstva starejših delavcev v EU in Sloveniji. Gre za analizo posameznih dimenzij zadovoljstva starejših delavcev pri delu in izračun njegove stopnje, da bi ugotovili potencialni vpliv zadovoljstva pri delu na odločitev o odlogu upokojitve. Dodatna spodbuda za navedeno raziskavo so rezultati ankete Evropske komisije o aktivnem staranju iz leta 2011 (European Commission 2012), ki kažejo, da bi slovenski delavec v trenutni zaposlitvi v povprečju lahko vztrajal do 58.1 leta (najdlje samozaposleni – 60,9 leta, najmanj fizični delavci – 56,8 leta), kar je precej pod povprečjem EU27, kjer bi lahko delavci v povprečju opravljali delo v okviru trenutnih služb do 61.7 leta (najdlje samozaposleni – 64,9 leta, najmanj fizični delavci – 59,9 leta). Le 16 % slovenskih delavcev bi po izpolnitvi pogojev za upokojitev delalo še naprej (od tega 26 % samozaposlenih, 15 % vodilnih delavcev, 20 % pisarniških delavcev in 10 % fizičnih delavcev), v EU pa o vztrajanju na trgu dela po dopolnitvi starosti, pri kateri bodo upravičeni do pokojnine, razmišlja kar 33 % delavcev (od tega 46 % samozaposlenih, 37 % vodilnih delavcev, 29 % pisarniških delavcev in 28 % fizičnih delavcev). Namen raziskave pa je tudi v evropskem in slovenskem vzorcu proučiti, ali se stopnja zadovoljstva starejših delavcev pri delu razlikuje od stopnje v mlajših starostnih skupinah zaposlenih, ali se stopnja zadovoljstva pri delu v skupini starejših delavcev razlikuje glede na spol, sektor dejavnosti in vrsto poklica, ali se razlikuje v zasebnem in javnem sektorju in kaj jo najbolj determinira. Ugotovitve lahko pomagajo organizacijam pri oblikovanju ustreznih kadrovske politik za učinkovito upravljanje starajoče se delovne sile in zadržanje dragocenih starejših zaposlenih. Pomagajo lahko tudi vladajoči politiki pri odločanju o obligatornih ukrepih za delodajalce, s katerimi naj bi dosegli višjo stopnjo delovne aktivnosti starejših.

Upošteva se izsledke dosedanjih raziskovanj in opredeljeni namen raziskovalnega dela, obsega raziskava preverjanje naslednjih hipotez:

- Zadovoljstvo starejših delavcev pri delu je v Sloveniji manjše kot v EU27.
- V EU27 in v Sloveniji obstajajo značilne razlike v zadovoljstvu pri delu med starostnimi skupinami delavcev.

- V EU27 in v Sloveniji obstajajo značilne razlike v zadovoljstvu starejših delavcev pri delu med moškimi in ženskami.
- V EU27 in v Sloveniji je zadovoljstvo pri delu starejših delavcev v storitvenem sektorju večje kot v industriji.
- V EU27 in v Sloveniji obstajajo značilne razlike v zadovoljstvu starejših delavcev pri delu glede na vrsto poklica.
- V EU27 in v Sloveniji je v javnem sektorju zadovoljstvo starejših delavcev pri delu večje kot v zasebnem sektorju.
- Jakost linearne povezanosti med zadovoljstvom starejših delavcev pri delu in njegovimi dimenzijami se značilno razlikuje.

Osnova za analizo zadovoljstva starejših delavcev pri delu v EU in Sloveniji so bili podatki ankete Pete raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (v nadaljevanju Eurofound) o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010. V anketi, ki jo Eurofound od leta 1990 izvaja vsakih pet let z namenom zagotavljanja kakovostnih informacij o življenjskih in delovnih pogojih v Evropi ter analiziranja dolgoročnih trendov in zajema 13 vsebinskih sklopov, je bilo vključenih skoraj 44.000 delavcev v 34 državah, in sicer v državah članicah, na Norveškem, Hrvaškem, v Makedoniji, Turčiji, Albaniji, Črni gori in na Kosovu, pri čemer je bilo v vsaki državi uporabljeno večstopenjsko stratificirano slučajno vzorčenje.

Vsebinski sklop zadovoljstva pri delu je bil na osnovi pregleda celotnega anketnega vprašalnika dopolnjen, upošteva se aktualno prakso merjenja in razpoložljive podatke. Zadovoljstvo zaposlenega pri delu opredeljuje na podlagi zadovoljstva z osmimi vidiki njegovega dela, in sicer zadovoljstva s priznavanjem dobro opravljenega dela, s koristnostjo lastnega dela, z delovnimi pogoji, s plačo, s sodelavci, z neposredno nadrejenimi, z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo in zadovoljstva z možnostmi za napredovanje. Povprečje povprečij osmih dimenzij določa stopnjo zadovoljstva pri delu na ravni države članice in EU27. Stališča anketirancev so podana oz. po potrebi prevedena v petstopenjsko ocenjevalno lestvico (od 1 do 5): 1 – zelo nezadovoljen, 2 – nezadovoljen, 3 – srednje zadovoljen, 4 – zadovoljen in 5 – zelo zadovoljen. Obravnavane dimenzije zadovoljstva so torej merjene na petstopenjski lestvici in jih zato uvrščamo med urejenostne (ordinalne) spremenljivke, vendar jim v naši analizi pripišemo lastnosti razmičnih (intervalnih) spremenljivk (predpostavljamo, da je oddaljenost med posameznimi ocenami za vse anketirance enaka).

V vzorec za analizo je bilo zajetih 10.642 anketirancev, anketirani pa so bili starejši delavci v starostni skupini od 50 do 64 let v EU. Struktura vzorca je prikazana v tabeli 1. Za analizo zadovoljstva pri delu glede na starost oz. za primerjavo zadovoljstva starejših delavcev pri delu z drugima dvema starostnima skupinama delavcev – pod 30 let in od 30 do 49 let – pa je bil uporabljen razširjeni vzorec, ki je

Tabela 1: Anketirani starejši delavci (50–64) v EU27 in v Sloveniji po spolu, sektorju dejavnosti in vrsti poklica

DRŽAVA	SPOL			SEKTOR DEJAVNOSTI			VRSTA POKLICA		
		N	%		N	%		N	%
EU27	moški	5325	50,0	industrija	4708	44,8	VKURAD	2631	24,8
	ženske	5317	50,0	storitve	5818	55,2	NKURAD	3976	37,6
							VKDEL	1665	15,7
							NKDEL	2315	21,9
SLOVENIJA	moški	174	46,6	industrija	197	52,8	VKURAD	88	23,6
	ženske	199	53,4	storitve	176	47,2	NKURAD	137	36,7
							VKDEL	79	21,2
							NKDEL	69	18,5

Legenda:

VKURAD – visoko kvalificirani uradniki

NKURAD – nizko kvalificirani uradniki

VKDEL – visoko kvalificirani delavci

NKDEL – nizko kvalificirani delavci

Vir: Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

vključeval skupaj 34.368 anketirancev iz 27 držav članic, od tega 1.383 slovenskih. Delavci, starejši od 64 let, so bili iz analize izločeni.

Za analizo zadovoljstva starejših delavcev pri delu v EU in Sloveniji so bile uporabljene statistične metode. Primarne podatke, zbrane z anketo, smo analizirali z aplikacijo SPSS Statistics 19. Analiza strukture podatkov, ki je obsegala izračun simetričnosti in sploščenosti porazdelitve podatkov za vseh osem spremenljivk – te predstavlja osem dimenzij zadovoljstva pri delu – in teste normalnosti porazdelitve, je sicer pokazala slabo prilagajanje normalni porazdelitvi. Podatki se pri vseh osmih spremenljivkah v evropskem in slovenskem vzorcu porazdeljujejo asimetrično v levo ali desno ter sploščeno ali koničasto, izračunana stopnja značilnosti, ki jo pokaže test normalnosti porazdelitve Kolmogorov-Smirnova, pa je v vseh primerih 0,000. Za preverjanje postavljenih hipotez so bili kljub temu na podlagi velikosti vzorca uporabljeni parametrični testi, ki veljajo za robustne tudi pri odklanjanju podatkov od normalne porazdelitve (Greene 2000). Izračunane so bile povprečne vrednosti osmih dimenzij zadovoljstva starejših delavcev pri delu po državah članicah in za EU27 ter stopnja njihovega zadovoljstva pri delu kot povprečje povprečij vseh osmih dimenzij. V okviru analize zadovoljstva pri delu glede na starost oz. starostno skupino je bila izvedena analiza značilnosti razlik med povprečnimi vrednostmi treh neodvisnih vzorcev (starostna skupina pod 30 let, od 30 do 49 let in od 50 do 64 let) s pomočjo testa ANOVA. Test ANOVA smo uporabili tudi za analiziranje značilnosti razlik med povprečnimi vrednostmi štirih poklicnih skupin (visoko kvalificirani uradniki, nizko kvalificirani uradniki, visoko kvalificirani delavci in nizko kvalificirani delavci) pri analizi zadovoljstva starejših delavcev pri delu glede na vrsto poklica. V obeh primerih je bila ob testu ANOVA izvedena tudi dodatna post hoc analiza s Tukeyjevo metodo za primerjavo povprečja vsake skupine s povprečji preosta-

lih. Za analizo zadovoljstva starejših delavcev pri delu glede na spol in glede na sektor dejavnosti (industrija, storitveni sektor) ter za primerjavo zadovoljstva starejših delavcev pri delu v zasebnem in javnem sektorju je bil uporabljen t-test za primerjavo dveh neodvisnih vzorcev in običajna stopnja značilnosti 0,05. Pri analizi jakosti linearne povezanosti med stopnjo zadovoljstva starejših delavcev pri delu in njegovimi posameznimi dimenzijami pa je bila v prvem koraku preverjena porazdelitev podatkov – izračunanih povprečij dimenzij in stopenj zadovoljstva starejših delavcev pri delu po državah članicah. Histogrami in izračunani koeficienti asimetrije in sploščenosti v vseh primerih pokažejo rahlo asimetrično ter sploščeno oz. koničasto porazdelitev, rezultati Shapiro-Wilkovega testa pa potrjujejo dobro prilagajanje normalni porazdelitvi, saj je izračunana stopnja značilnosti za vseh osem dimenzij in stopnjo zadovoljstva starejših delavcev pri delu večja od 0,05. To je izhodišče za korelacijsko analizo z uporabo Pearsonovega korelacijskega koeficienta v drugem koraku, ki ji je sledila še regresijska analiza.

4 Rezultati empirične analize

Analiza zadovoljstva starejših delavcev pri delu je pokazala, da se zadovoljstvo teh delavcev med državami članicami razlikuje. Rezultati so predstavljeni v tabeli 2.

Primerjava izračunanih stopenj zadovoljstva starejših delavcev pri delu po državah članicah in za EU27 je prikazana na grafikonu 1.

Analiza je pokazala, da so pri delu najmanj zadovoljni starejši delavci v Litvi (3,36), najbolj pa njihovi kolegi na Malti (4,00). Slovenija se s stopnjo 3,61 med članicami uvršča na 15. mesto, pri čemer je slovenski starejši delavec v povprečju manj zadovoljen od evropskega, kar potrjuje prvo hipotezo raziskave. Stopnja zadovoljstva starejših delavcev pri delu je namreč v EU27 nekoliko višja in znaša 3,65.

Tabela 2: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu starejših delavcev (50–64) po državah članicah EU in v EU27.

Država	1. DIMENZIJA		2. DIMENZIJA		3. DIMENZIJA		4. DIMENZIJA		5. DIMENZIJA		6. DIMENZIJA		7. DIMENZIJA		8. DIMENZIJA		ZADOVOLJSTVO PRI DELU	
	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD	\bar{a}	SD
BELGIJA	4,38	0,82	4,43	0,78	4,10	0,88	3,48	1,11	3,83	1,12	3,53	1,24	3,85	1,01	2,66	1,24	3,78	0,57
BOLGARIJA	4,44	0,79	4,52	0,76	3,64	1,11	2,78	1,12	3,94	1,15	3,88	1,20	3,66	1,06	2,39	1,09	3,66	0,74
ČEŠKA	4,04	0,87	4,13	0,91	3,71	0,98	3,00	0,96	3,93	1,00	3,67	1,13	3,25	1,05	2,45	0,99	3,52	0,58
DANSKA	4,40	0,63	4,60	0,56	4,45	0,78	3,54	1,13	4,12	1,00	3,91	1,04	4,02	0,86	2,79	1,11	3,98	0,59
NEMČIJA	4,17	0,83	4,21	0,87	3,95	0,87	3,28	1,03	3,69	1,24	2,98	1,35	3,51	1,14	2,31	1,14	3,51	0,65
ESTONIJA	4,28	0,85	4,56	0,65	3,59	1,05	2,51	1,06	4,01	1,10	3,73	1,23	3,31	1,16	2,12	0,95	3,51	0,84
GRČIJA	4,24	0,99	4,50	0,77	3,22	1,36	2,78	1,14	3,86	1,06	3,90	1,12	3,56	1,11	2,50	1,19	3,57	0,70
SPANIJA	4,35	0,91	4,43	0,91	3,90	0,94	3,18	1,04	4,17	1,07	4,10	1,14	3,56	1,11	2,37	1,08	3,76	0,70
FRANCIJA	4,34	0,83	4,41	0,91	3,79	1,07	2,76	1,11	3,73	1,19	3,48	1,28	3,45	1,14	2,25	1,17	3,53	0,73
IRSKA	4,39	0,96	4,44	0,91	4,25	0,86	3,24	1,17	4,23	1,06	4,33	1,05	3,85	1,07	2,87	1,20	3,95	0,59
ITALIJA	4,32	0,82	4,34	0,94	3,75	1,08	2,85	1,00	3,46	1,21	3,17	1,31	3,48	1,09	2,42	1,12	3,47	0,67
CIPER	4,47	0,80	4,59	0,75	4,10	1,08	3,45	1,10	4,15	1,03	4,21	0,98	4,05	0,94	2,59	1,32	3,95	0,65
LATVIJA	4,18	0,93	4,52	0,80	3,52	1,06	2,38	1,06	4,05	1,10	3,91	1,15	3,28	1,17	2,16	1,11	3,50	0,85
LITVA	3,82	1,08	4,10	0,99	3,52	1,04	2,62	0,94	3,85	1,09	3,66	1,11	3,00	1,08	2,32	0,91	3,36	0,64
LUKSEMBURG	4,26	0,83	4,44	0,91	3,86	1,07	3,50	1,20	3,67	1,00	3,43	1,21	3,58	1,18	2,86	1,29	3,70	0,50
MADŽARSKA	4,08	1,03	4,44	0,87	3,46	1,13	2,24	1,08	3,95	1,13	3,85	1,18	3,50	1,28	2,07	1,16	3,44	0,86
MALTA	4,76	0,48	4,74	0,55	3,94	1,08	3,20	1,05	4,46	0,83	4,48	0,87	3,71	0,97	2,73	1,16	4,00	0,75
NIZOZEMSKA	4,49	0,67	4,63	0,60	4,15	0,75	3,38	1,01	3,82	1,19	3,60	1,23	3,74	0,96	2,40	0,93	3,78	0,70
AVSTRIJA	4,41	0,67	4,29	0,83	4,10	0,94	3,38	0,94	3,76	1,14	3,13	1,39	3,48	1,06	2,30	1,26	3,60	0,70
POLJSKA	4,33	0,86	4,33	0,92	3,78	0,98	2,97	1,08	3,48	1,24	3,35	1,18	3,53	1,00	2,64	1,01	3,55	0,60
PORTUGALSKA	4,53	0,69	4,55	0,76	3,75	0,97	2,60	0,95	3,98	1,01	3,65	1,16	3,75	0,95	2,35	1,10	3,65	0,80
ROMUNIJA	4,35	0,79	4,46	0,85	3,74	1,07	2,79	1,09	4,10	1,03	4,08	1,08	3,42	1,20	2,21	1,06	3,64	0,79
SLOVENIJA	4,44	0,81	4,55	0,77	3,38	1,17	2,65	1,14	4,12	0,93	3,82	1,18	3,43	1,18	2,45	1,07	3,61	0,78
SLOVASKA	3,99	0,89	4,17	0,88	3,59	1,05	2,78	1,02	3,66	1,02	3,46	1,09	3,33	1,01	2,24	0,97	3,40	0,63
FINSKA	3,94	0,83	4,40	0,73	4,02	0,80	2,68	1,16	4,05	1,04	3,88	1,09	3,89	0,86	2,51	1,02	3,67	0,69
SVEDSKA	4,20	0,78	4,53	0,70	4,02	0,93	3,18	1,29	3,98	1,02	3,55	1,14	3,94	0,98	2,53	1,18	3,72	0,63
VB	4,10	1,04	4,22	1,01	4,25	0,86	3,23	1,20	4,20	0,98	3,96	1,15	3,71	1,07	2,72	1,24	3,80	0,55
EU-27	4,29	0,86	4,42	0,83	3,85	1,04	3,00	1,14	3,91	1,12	3,67	1,23	3,60	1,09	2,45	1,14	3,65	0,65

Legenda:

1. dimenzija – zadovoljstvo s priznavanjem dobro opravljenega dela
2. dimenzija – zadovoljstvo s koristnostjo lastnega dela
3. dimenzija – zadovoljstvo z delovnimi pogoji
4. dimenzija – zadovoljstvo s plačo
5. dimenzija – zadovoljstvo s sodelavci
6. dimenzija – zadovoljstvo z neposredno nadrejenimi
7. dimenzija – zadovoljstvo z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo
8. dimenzija – zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje

a – aritmetična sredina

SD – standardni odklon

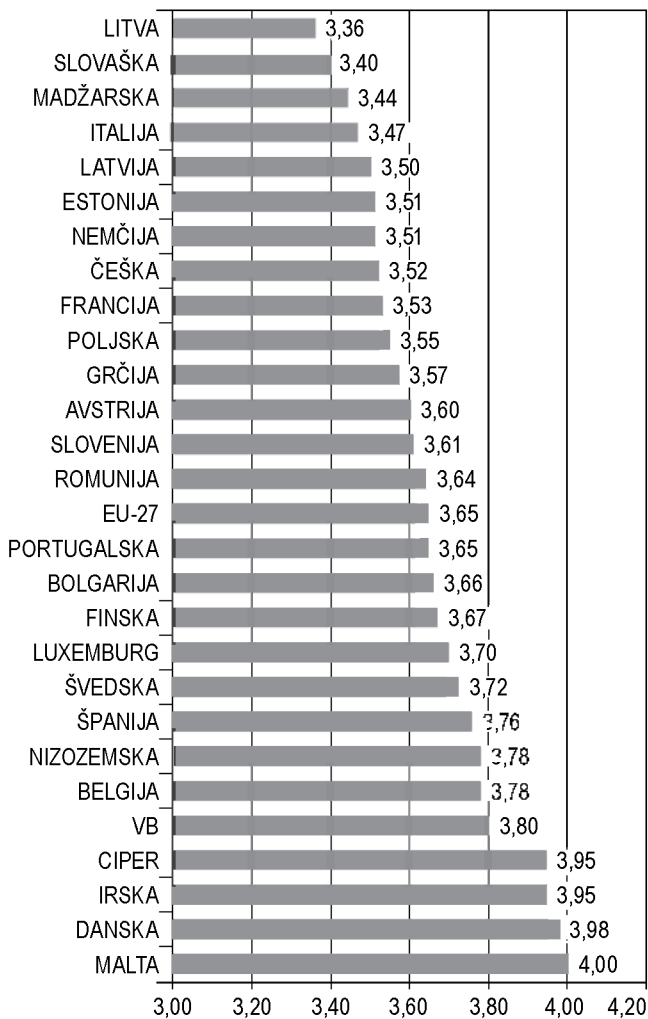
Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

Primerjava stopenj zadovoljstva starejših delavcev pri delu s stopnjami njihove zaposlenosti pokaže, da je imela Malta, ki je na vrhu seznama po zadovoljstvu njenih starejših delavcev pri delu, leta 2010 najnižjo stopnjo zaposlenosti starejših v starostni skupini od 50 do 64 let, in sicer le 30,2 %, kar potrjuje ugotovitev, da je zadovoljstvo pri delu kot posamični dejavnik slab napovedovalec vključenosti starejših na trg dela. Z izjemo Danske, ki ima za Malto drugo najvišjo stopnjo zadovoljstva starejših delavcev pri

delu in drugo najvišjo stopnjo zaposlenosti starejših v letu 2010 (58,4 %), sicer držav z najvišjimi stopnjami zaposlenosti starejših – Švedske (70,5 %), Nemčije (57,7 %) in VB (57,1 %) – ne najdemo povsem na vrhu seznama držav z najvišjimi stopnjami zadovoljstva starejših delavcev pri delu.

Podrobnejša primerjava med EU27 in Slovenijo, ki je prikazana v grafikonu 2, pokaže, da so starejši delavci v Sloveniji bolj zadovoljni od starejših delavcev v EU27 s pri-

Grafikon 1: Stopnje zadovoljstva pri delu v skupini starejših delavcev (50–64) po državah članicah EU in za EU27



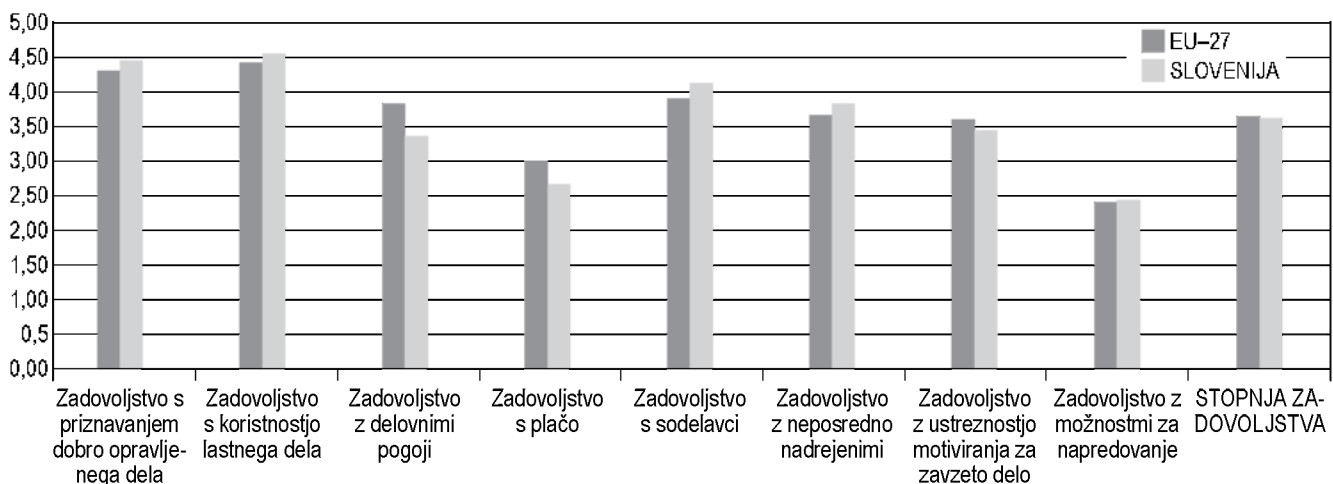
Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

znavanjem dobro opravljenega dela, s koristnostjo lastnega dela, s sodelavci in z neposredno nadrejenimi. Medtem ko oboji enako nizko ocenjujejo zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje, pa so evropski starejši delavci od slovenskih bolj zadovoljni z delovnimi pogoji, s plačo in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. Pri obojih je v absolutnem smislu najbolj ocenjen vidik zadovoljstva s koristnostjo dela, ki ga opravljajo, najslabše pa vidik zadovoljstva z možnostmi, ki jim jih služba daje za napredovanje. Če so starejši delavci v Sloveniji in v večini drugih članic najbolj zadovoljni s koristnostjo dela, ki ga opravljajo, za vse države članice in za EU27 velja, da je zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje dimenzija, ki jo starejši delavci ocenjujejo najslabše (ocene od 2,07 do 2,87), kar je dragocen podatek. Za zaznavanje organizacijske podpore, za zadovoljstvo starejših delavcev pri delu in njihovo zadržanje so namreč pomembni usposabljanje (Armstrong-Strassen in Ursel 2009) in karierni razvoj v skladu z njihovimi možnostmi, potrebami in željami ter zagotavljanje zanimivih delovnih izzivov.

Primerjava z drugimi članicami pa pokaže, da slovenski starejši delavci v relativnem smislu najslabše ocenjujejo zadovoljstvo z delovnimi pogoji (predzadnje, 26. mesto), s plačo (22. mesto) in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo (21. mesto). Z ocenami zadovoljstva s priznavanjem dobro opravljenega dela (6. mesto), s koristnostjo lastnega dela (7. mesto) in s sodelavci (7. mesto) se Slovenija uvršča v prvo tretjino seznama, z ocenami zadovoljstva z neposredno nadrejenimi (13. mesto) in z možnostmi za napredovanje (13. mesto) pa na sredino seznama držav članic.

V okoliščinah podaljševanja delovne kariere zaposlenih in višanju upokojitvene starosti je zaskrbljujoča nizka ocena zadovoljstva slovenskih starejših delavcev z delovnimi pogoji v primerjavi z drugimi državami članicami. Z oceno zadovoljstva starejših delavcev z delovnimi pogoji 3,38 se Slovenija uvršča na rep EU in močno zaostaja za najvišje

Grafikon 2: Povprečja dimenzij in stopnja zadovoljstva pri delu v skupini starejših delavcev (50–64) v EU27 in Sloveniji



Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

Tabela 3: Primerjava zadovoljstva z delovnimi pogoji med delavci (15–64), zmožnimi opravljanja trenutnega dela pri 60 letih, in nezmožnimi v EU27 in Sloveniji

DIMENZIJA	EU-27						SLOVENIJA					
	povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti		povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti	
	zmožen dela pri 60	nezmožen dela pri 60	zmožen dela pri 60	nezmožen dela pri 60	t	st. znač.	zmožen dela pri 60	nezmožen dela pri 60	zmožen dela pri 60	nezmožen dela pri 60	t	st. znač.
zadovoljstvo z delovnimi pogoji	4,14	3,55	0,85	1,14	42,158	0,000	4,06	3,28	0,85	1,20	12,102	0,000

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

uvrščeno Dansko (4,45) in tudi za povprečjem EU27, ki znaša 3,85. Manj zadovoljni z delovnimi pogoji so od slovenskih starejših delavcev le starejši delavci v Grčiji. Skoraj tretjina (32 %) slovenskih starejših delavcev je nezadovoljnih z delovnimi pogoji, v katerih delajo, v EU27 manj kot petina (17,7 %). V EU27 je zelo zadovoljna z delovnimi pogoji skoraj četrtina starejših delavcev (23,8 %), v Sloveniji pa je delež takšnih le 9,6 %. Če so slovenski delavci (15–64) sicer v anketi v povprečju le nekoliko slabše ocenili svoje zdravstveno stanje kot evropski, pa je izrazit razkorak med njimi v oceni, ali bodo sposobni svoje trenutno delo opravljati pri 60 letih starosti. V Sloveniji je takšnih, ki menijo, da ga bodo lahko opravljali, le 23,5 %, kar 61,8 % jih meni, da ga ne bodo zmožni opravljati, 14,8 % pa si ga ne želi opravljati. V EU 55,4 % anketiranih meni, da bodo svoje trenutno delo lahko opravljali tudi pri starosti 60 let, 27,8 % jih meni, da tega ne bodo zmožni, in 16,8 % pa si tega ne želi. Primerjava zadovoljstva z delovnimi pogoji med tistimi, ki so mnenja, da bodo zmožni opravljati svoje trenutno delo pri 60 letih starosti, in tistimi, ki menijo, da svojega trenutnega dela pri starosti 60 let ne bodo zmožni opravljati, pokaže statistično značilne razlike v evropskem in slovenskem vzorcu. Delavci, ki ocenjujejo, da bodo pri 60 letih zmožni opravljati trenutno delo, so v povprečju bistveno bolj zadovoljni z delovnimi pogoji, v katerih delajo, kot tisti, ki menijo, da trenutnega dela pri 60 letih ne bodo zmožni opravljati, kar je prikazano v tabeli 3.

Staranje delovne sile in podaljševanje delovne kariere torej terja nujne prilagoditve v delovnem okolju z izboljšanjem delovnih pogojev in oblikovanje kakovostnejših delovnih mest, prilagojenih starajoči se delovni sili. Starejši delavci namreč omenjajo stres, pomanjkanje podpore organizacije, fizične zahteve in pretiran poudarek na kvalifikaciji kot ključne ovire za vztrajanje na trgu dela (Fraser idr. 2009). Če sta zdravje in delo najpomembnejši determinanti delovne zmožnosti (Gould idr. 2008), je najbolj učinkovita povezava potrebnih prilagoditev v delovnem okolju z vidika zdravja in funkcionalnih zmogljivosti posameznika ter njegovih profesionalnih kompetenc, kar vključuje implementacijo starostne ergonomije, izobraževanje pristojnih s področja menedžmenta starosti in ustrezno usposabljanje zaposlenih. Ocena zadovoljstva slovenskih starejših delavcev z delovnimi pogoji potrjuje, da se delodajalci v Sloveniji premalo zavedajo demografskih sprememb in

izziva staranja delovne sile za njihov prihodnji razvoj in delovanje. Tudi raziskava strateških politik in implementacije programov, s katerimi slovenska podjetja spodbujajo zadržanje in zaposlovanje starejših, je namreč pokazala, da večina slovenskih podjetij še vedno nima implementiranih politik menedžmenta starosti (Žnidaršič in Dimovski 2010), pri čemer je prisotnost celovitih politik menedžmenta starosti bolj izjema kot pravilo tudi med evropskimi delodajalci (Henkens in Schippers 2012). Če bi za dvig plač in povečanje zadovoljstva slovenskih starejših delavcev s plačilom za delo delodajalci morali povečati produktivnost, pa rezultat glede zadovoljstva z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo nakazuje potrebo po izboljšanju praks ravnanja s starejšimi zaposlenimi v Sloveniji in posredno tudi rezerve v njihovem delovnem učinku. Rezultati zadovoljstva slovenskih starejših delavcev z neposredno nadrejenimi in s sodelavci, ki so nad evropskim povprečjem, pa kažejo, da so starejši delavci v Sloveniji v svojem delovnem okolju deležni pomoči in podpore kolegov.

Analiza zadovoljstva pri delu glede na starost, katere rezultati so predstavljeni v tabelah 4 in 5, v evropskem in slovenskem vzorcu ne potrjuje pozitivne korelacije med njima, kot je bilo ugotovljeno v predhodnih empiričnih študijah (Wright in Hamilton 1978, Mitchell idr. 1990). Pokaže pa, da je stopnja zadovoljstva pri delu tako v EU kot tudi v Sloveniji najvišja v starostni skupini pod 30 let (3,72 oz. 3,79), sledi ji skupina delavcev od 30 do 49 let (3,70 oz. 3,63), najnižja pa je stopnja zadovoljstva pri delu med starejšimi delavci (3,65 oz. 3,61).

Preizkus značilnosti razlik s testom ANOVA in dodatna post hoc analiza, opravljena s Tukeyjevo metodo, potrjuje, da so evropski starejši delavci bolj kot njihovi mlajši kolegi zadovoljni s priznavanjem dobro opravljenega dela in s koristnostjo lastnega dela, manj pa s plačo, s sodelavci in z možnostmi za napredovanje. Manjše je tudi njihovo zadovoljstvo z neposredno nadrejenimi, a le v primerjavi z delavci do 30 let. Ugotovljeno manjše zadovoljstvo starejših z delovnimi pogoji in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo pa ni statistično značilno. Vse tri starostne skupine najbolje ocenjujejo zadovoljstvo s koristnostjo lastnega dela, najslabše pa zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje, pri čemer lahko po povprečni oceni te dimenzije sklepamo, da so delavci srednjih let in starejši delavci neza-

dovoljni z možnostmi, ki jim jih služba nudi za napredovanje – povprečna ocena je namreč nižja od 3,00.

Analiza zadovoljstva pri delu med slovenskimi delavci pa pokaže, da so mlajši delavci najbolj zadovoljni s priznavanjem dobro opravljenega dela, delavci srednji let in starejši pa s koristnostjo dela, ki ga opravljajo. Medtem ko so delavci srednjih let najmanj zadovoljni s plačo, so mlajši in starejši delavci najmanj zadovoljni z možnostmi za napredovanje. Preizkus značilnosti razlik s testom ANOVA in post hoc analiza s Tukeyjevo metodo pa v slovenskem vzorcu pokažeta, da so starejši delavci v primerjavi z mlajšima starostnima skupinama značilno manj zadovoljni z možnostmi za napredovanje. Manjše je tudi njihovo zadovoljstvo z delovnimi pogoji, s plačo in z neposredno nadrejenimi, a le v primerjavi z delavci do 30 let. V plačnem sistemu, ki vključuje dodatek za minulo delo in torej nagrajuje senioriteto, je manjše zadovoljstvo s plačo presenetljivo. Slovenski starejši delavci pa so od mlajših delavcev bolj zadovoljni s koristnostjo dela, ki ga opravljajo. Ugotovljene razlike v ocenah posameznih dimenzij starejših delavcev v primerjavi

vi z delavci srednjih let pa z izjemo že potrjenega manjšega zadovoljstva z možnostmi za napredovanje niso značilne.

Rezultati analize zadovoljstva starejših delavcev pri delu glede na spol, sektor dejavnosti in vrsto poklica prav tako niso enoznačni. Rezultati analize zadovoljstva starejših delavcev glede na spol, ki so prikazani v tabeli 6, pokažejo, da je v EU v skupini starejših delavcev stopnja zadovoljstva pri delu med moškimi (3,68) višja kot med ženskami (3,62), v Sloveniji pa obratno – malenkost višja je med ženskami (3,61) kot med moškimi (3,60).

Preizkus značilnosti razlik s t-testom ne potrdi razlik v zadovoljstvu starejših delavcev pri delu glede na spol v Sloveniji, za EU pa pokaže, da je značilno večje zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v primerjavi s starejšimi delavkami le s priznavanjem dobro opravljenega dela, s plačo in možnostmi za napredovanje.

V tabeli 7 so prikazani rezultati analize zadovoljstva starejših delavcev pri delu glede na sektor dejavnosti. V EU in Sloveniji je ugotovljena stopnja zadovoljstva starejših

Tabela 4: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v EU27 po starostnih skupinah ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (test ANOVA)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	EU-27							
	povprečje			standardni odklon			preizkus značilnosti	
	pod 30	30-49	50-64	pod 30	30-49	50-64	F	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,14	4,24	4,29	0,95	0,86	0,86	50,895	0,000
s koristnostjo lastnega dela	4,18	4,35	4,42	1,00	0,87	0,83	136,415	0,000
z delovnimi pogoji	3,89	3,86	3,85	1,02	1,03	1,04	2,524	0,080
s plačo	3,09	3,04	3,00	1,12	1,12	1,14	11,673	0,000
s sodelavci	4,06	3,97	3,91	1,01	1,05	1,12	32,598	0,000
z neposredno nadrejenimi	3,76	3,70	3,67	1,18	1,18	1,23	7,679	0,000
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,60	3,61	3,60	1,06	1,06	1,09	0,409	0,664
z možnostmi za napredovanje	3,01	2,80	2,45	1,24	1,18	1,14	442,8	0,000
ZADOVOLJSTVO PRI DELU	3,72	3,70	3,65	0,46	0,54	0,65		

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

Tabela 5: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v Sloveniji po starostnih skupinah ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (test ANOVA)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	SLOVENIJA							
	povprečje			standardni odklon			preizkus značilnosti	
	pod 30	30-49	50-64	pod 30	30-49	50-64	F	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,33	4,34	4,44	0,82	0,76	0,81	2,537	0,079
s koristnostjo lastnega dela	4,31	4,45	4,55	0,88	0,74	0,77	7,14	0,001
z delovnimi pogoji	3,71	3,45	3,38	1,10	1,17	1,17	6,654	0,001
s plačo	3,07	2,68	2,65	1,20	1,14	1,14	12,864	0,000
s sodelavci	4,27	4,08	4,12	0,92	0,94	0,93	4,243	0,015
z neposredno nadrejenimi	4,13	3,89	3,82	1,05	1,08	1,18	4,83	0,008
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,49	3,43	3,43	1,11	1,09	1,18	0,281	0,755
z možnostmi za napredovanje	3,00	2,69	2,45	1,26	1,12	1,07	17,286	0,000
ZADOVOLJSTVO PRI DELU	3,79	3,63	3,61	0,55	0,69	0,78		

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

delavcev pri delu pričakovano višja v storitvenem sektorju (EU27 = 3,69; SLO = 3,66) kot v industriji (EU27 = 3,61; SLO = 3,56), pri čemer rezultati t-testa pokažejo, da je v EU večje zadovoljstvo starejših delavcev v sektorju storitev statistično značilno za zadovoljstvo s koristnostjo lastnega dela, z delovnimi pogoji, plačo, z neposredno nadrejenimi in z možnostmi za napredovanje, v Sloveniji pa je višja stopnja zadovoljstva starejših delavcev v storitvenem sektorju značilna le za dve dimenziji zadovoljstva pri delu, in sicer za zadovoljstvo s plačo in z možnostmi za napredovanje.

Analiza zadovoljstva starejših delavcev pri delu glede na vrsto poklica prav tako pričakovano pokaže, da je v EU in Sloveniji stopnja najvišja v skupini visoko kvalificiranih

uradnikov (EU27 = 3,86; SLO = 3,77), ki ji sledijo skupina nizko kvalificiranih uradnikov (EU27 = 3,67; SLO = 3,61), skupina visoko kvalificiranih delavcev (EU27 = 3,62; SLO = 3,49) in skupina nizko kvalificiranih delavcev (EU27 = 3,40; SLO = 3,47), ki je edina poklicna skupina, v kateri je stopnja zadovoljstva starejših delavcev pri delu v Sloveniji nad povprečjem EU27. Rezultate za EU so prikazani v tabeli 8.

Skupina visoko kvalificiranih uradnikov je v EU v primerjavi z drugimi poklicnimi skupinami najvišje ocenila kar sedem dimenzij zadovoljstva pri delu, z izjemo zadovoljstva s priznavanjem dobro opravljenega dela, ki je najvišje v skupini visoko kvalificiranih delavcev, skupina

Tabela 6: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v EU27 in Sloveniji v skupini starejših delavcev (50–64) glede na spol ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (t-test)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	EU-27						SLOVENIJA					
	povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti		povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti	
	moški	ženske	moški	ženske	t	st. znač.	moški	ženske	moški	ženske	t	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,30	4,27	0,84	0,88	2,082	0,037	4,49	4,40	0,81	0,82	1,055	0,292
s koristnostjo lastnega dela	4,42	4,42	0,82	0,85	0,106	0,915	4,61	4,49	0,70	0,82	1,511	0,132
z delovnimi pogoji	3,87	3,84	1,04	1,04	1,828	0,680	3,48	3,29	1,13	1,21	1,536	0,126
s plačo	3,12	2,88	1,14	1,14	10,278	0,000	2,64	2,66	1,21	1,07	-0,159	0,873
s sodelavci	3,91	3,91	1,11	1,12	0,114	0,909	4,13	4,11	0,98	0,89	0,147	0,883
z neposredno nadrejenimi	3,65	3,69	1,23	1,23	-1,257	0,209	3,72	3,91	1,30	1,07	-1,335	0,183
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,62	3,58	1,08	1,10	1,806	0,071	3,40	3,45	1,28	1,10	-0,450	0,653
z možnostmi za napredovanje	2,55	2,35	1,16	1,11	8,856	0,000	2,35	2,54	1,07	1,07	-1,629	0,104
ZADOVOLJSTVO PRI DELU	3,68	3,62	0,61	0,69			3,60	3,61	0,81	0,75		

Vir: lastni izračuni - Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

Tabela 7: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v EU27 in Sloveniji v skupini starejših delavcev (50–64) glede na sektor dejavnosti ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (t-test)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	EU-27						SLOVENIJA					
	povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti		povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti	
	IND	STOR	IND	STOR	t	st. znač.	IND	STOR	IND	STOR	t	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,30	4,28	0,85	0,86	0,671	0,502	4,47	4,41	0,85	0,78	0,627	0,531
s koristnostjo lastnega dela	4,37	4,47	0,86	0,80	-5,777	0,000	4,55	4,54	0,75	0,79	0,111	0,911
z delovnimi pogoji	3,76	3,93	1,08	0,99	-7,919	0,000	3,27	3,50	1,16	1,18	-1,808	0,072
s plačo	2,95	3,04	1,13	1,16	-4,028	0,000	2,51	2,81	1,17	1,08	-2,505	0,013
s sodelavci	3,91	3,92	1,11	1,12	-0,317	0,751	4,22	4,02	0,89	0,96	1,949	0,052
z neposredno nadrejenimi	3,62	3,71	1,24	1,22	-2,928	0,003	3,77	3,88	1,23	1,14	-0,861	0,390
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,58	3,62	1,11	1,08	-1,646	0,100	3,39	3,46	1,19	1,18	-0,555	0,579
z možnostmi za napredovanje	2,35	2,53	1,10	1,17	-7,089	0,000	2,27	2,65	1,02	1,09	-3,354	0,001
ZADOVOLJSTVO PRI DELU	3,61	3,69	0,66	0,64			3,56	3,66	0,86	0,69		

Legenda:

IND – sektor industrije

STOR – sektor storitev

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

nizko kvalificiranih uradnikov pa najnižje prav vseh osem dimenzij. Test ANOVA pokaže, da so razlike v ocenah v EU značilne za vse dimenzije, pri čemer dodatna post hoc analiza s Tukeyjevo metodo potrdi značilnost razlik le v razmerjih med posameznimi poklicnimi skupinami, in sicer je zadovoljstvo s priznavanjem dobro opravljenega dela

največje v skupini visoko kvalificiranih uradnikov in visoko kvalificiranih delavcev, manjše v skupni nizko kvalificiranih uradnikov in najmanjše v skupini nizko kvalificiranih delavcev. Najbolj so s koristnostjo lastnega dela zadovoljni visoko kvalificirani uradniki, ki jim sledijo visoko kvalificirani delavci, nizko kvalificirani uradniki in nizko kvali-

Tabela 8: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v EU27 v skupini starejših delavcev (50–64) glede na vrsto poklica ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (test ANOVA)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	EU-27									
	povprečje				standardni odklon				preizkus značilnosti	
	VKURAD	NKURAD	VKDEL	NKDEL	VKURAD	NKURAD	VKDEL	NKDEL	F	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,36	4,29	4,38	4,13	0,75	0,86	0,79	0,99	33,968	0,000
s koristnostjo lastnega dela	4,58	4,40	4,47	4,24	0,65	0,86	0,78	0,97	65,109	0,000
z delovnimi pogoji	4,07	3,92	3,66	3,62	0,92	0,99	1,12	1,12	95,372	0,000
s plačo	3,26	3,01	2,86	2,78	1,14	1,14	1,13	1,11	74,204	0,000
s sodelavci	4,05	3,94	3,96	3,68	0,99	1,10	1,13	1,24	38,096	0,000
z neposredno nadrejenimi	3,84	3,73	3,66	3,41	1,13	1,19	1,24	1,34	39,793	0,000
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,84	3,60	3,61	3,34	1,03	1,07	1,08	1,14	73,064	0,000
z možnostmi za napredovanje	2,86	2,48	2,34	2,01	1,17	1,12	1,09	1,01	211,23	0,000
ZADOVOLJ. PRI DELU	3,86	3,67	3,62	3,40	0,56	0,65	0,72	0,73		

Legenda:

VKURAD – visoko kvalificirani uradniki

NKURAD – nizko kvalificirani uradniki

VKDEL – visoko kvalificirani delavci

NKDEL – nizko kvalificirani delavci

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

Tabela 9: Povprečja dimenzij in zadovoljstva pri delu v Sloveniji v skupini starejših delavcev (50–64) glede na vrsto poklica ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (test ANOVA)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	SLOVENIJA									
	povprečje				standardni odklon				preizkus značilnosti	
	VKURAD	NKURAD	VKDEL	NKDEL	VKURAD	NKURAD	VKDEL	NKDEL	F	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,43	4,34	4,54	4,55	0,73	0,88	0,84	0,75	1,295	0,276
s koristnostjo lastnega dela	4,49	4,55	4,48	4,68	0,85	0,68	0,97	0,56	1,002	0,392
z delovnimi pogoji	3,79	3,35	3,13	3,17	1,00	1,13	1,21	1,30	5,655	0,001
s plačo	3,05	2,67	2,35	2,36	1,18	1,06	1,16	1,06	6,804	0,000
s sodelavci	4,01	4,20	4,23	3,98	0,87	0,85	0,98	1,08	1,444	0,230
z neposredno nadrejenimi	3,90	3,98	3,49	3,66	1,08	1,06	1,36	1,35	2,474	0,062
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,62	3,32	3,53	3,28	1,17	1,18	1,15	1,23	1,642	0,178
z možnostmi za napredovanje	2,90	2,48	2,16	2,06	1,14	1,05	0,86	0,99	10,044	0,000
ZADOVOLJ. PRI DELU	3,77	3,61	3,49	3,47	0,58	0,78	0,91	0,95		

Legenda:

VKURAD – visoko kvalificirani uradniki

NKURAD – nizko kvalificirani uradniki

VKDEL – visoko kvalificirani delavci

NKDEL – nizko kvalificirani delavci

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

ficirani delavci, ki so to dimenzijo ocenili z najnižjo oceno. Zadovoljstvo z delovnimi pogoji je najmanjše v skupini visoko kvalificiranih delavcev in nizko kvalificiranih delavcev, bolje ga ocenjujejo nizko kvalificirani uradniki in najboljše visoko kvalificirani uradniki. Enako je razmerje med poklicnimi skupinami pri zadovoljstvu s plačo. Najbolj so s plačo zadovoljni visoko kvalificirani uradniki, manj nizko kvalificirani uradniki, najmanj pa visoko kvalificirani delavci in nizko kvalificirani delavci. Glede zadovoljstva s sodelavci je potrjeno le značilno manjše zadovoljstvo s sodelavci v skupini nizko kvalificiranih delavcev v primerjavi s preostalimi poklicnimi skupinami, pri zadovoljstvu z neposredno nadrejenimi in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo pa, da je to največje v skupini visoko kvalificiranih uradnikov in najmanjše v skupini nizko kvalificiranih delavcev. Nizko kvalificirani delavci so tudi poklicna skupina, ki je najmanj zadovoljna z možnostmi za napredovanje. Te najboljše ocenjujejo visoko kvalificirani uradniki, ki jim po oceni sledijo nizko kvalificirani uradniki in nato visoko kvalificirani delavci.

Za Slovenijo pa analiza pokaže bolj raznolika razmerja med poklicnimi skupinami, kot to velja za EU. Njeni rezultati so predstavljeni v tabeli 9.

Slovenski visoko kvalificirani uradniki, nizko kvalificirani uradniki in nizko kvalificirani delavci so najbolj zadovoljni s koristnostjo svojega dela, visoko kvalificirani delavci s priznavanjem dobro opravljenega dela, vse štiri poklicne skupine pa so najmanj zadovoljne z možnostmi, ki jim jih služba nudi za napredovanje. Če so visoko kvalificirani uradniki med vsemi poklicnimi skupinami najbolj zadovoljni z delovnimi pogoji, s plačo, z ustreznostjo motiviranja za ustrezno delo in z možnostmi za napredovanje, so nizko kvalificirani uradniki najbolj zadovoljni z neposredno nadrejenimi, visoko kvalificirani delavci s sodelavci, nizko kvalificirani delavci pa najbolj med vsemi s prizna-

vanjem dobro opravljenega dela in izjemno zanimivo – s koristnostjo lastnega dela. Rezultati testa ANOVA potrjujejo statistično značilnost razlik v zadovoljstvu med poklicnimi skupinami v Sloveniji le pri treh dimenzijah, in sicer pri zadovoljstvu z delovnimi pogoji, s plačo in z možnostmi za napredovanje. Post hoc analiza s Tukeyjevo metodo za Slovenijo je potrdila obstoj značilnih razlik v zadovoljstvu starejših delavcev pri delu med poklicnimi skupinami le v večjem zadovoljstvu visoko kvalificiranih uradnikov z delovnimi pogoji in z možnostmi za napredovanje v primerjavi z drugimi poklicnimi skupinami ter v njihovem večjem zadovoljstvu s plačo v primerjavi z visoko kvalificiranimi in nizko kvalificiranimi delavci. Potrdila je le še, da so nizko kvalificirani uradniki v Sloveniji bolj zadovoljni z možnostmi za napredovanje kot nizko kvalificirani delavci.

Primerjava zadovoljstva starejših delavcev pri delu med zasebnim in javnim sektorjem je prikazana v tabeli 10.

Primerjava pokaže, da je v EU stopnja zadovoljstva pri delu višja v javnem sektorju (3,69) kot v zasebnem (3,63), pri čemer rezultati t-testa pokažejo, da je večje zadovoljstvo starejših javnih uslužbencev statistično značilno za zadovoljstvo s koristnostjo lastnega dela, z delovnimi pogoji, s sodelavci, z neposredno nadrejenimi in z možnostmi za napredovanje. Izračunana enaka ocena zadovoljstva z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo v zasebnem in javnem sektorju ni značilna, t-test pa je potrdil večje zadovoljstvo starejših delavcev v EU v zasebnem sektorju s priznavanjem dobro opravljenega dela in s plačo. Izračuni za Slovenijo pokažejo drugačno razmerje. Stopnja zadovoljstva starejših delavcev, zaposlenih v zasebnem sektorju, je v Sloveniji minimalno višja (3,62) kot v javnem sektorju (3,61), pri čemer so starejši delavci v zasebnem sektorju bolj zadovoljni s priznavanjem dobro opravljenega dela, s plačo, s sodelavci in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. Rezultati t-testa pa pokažejo, da ugotovljene razlike v zado-

Tabela 10: Povprečja dimenzij in zadovoljstva starejših delavcev (50–64) pri delu v EU27 v zasebnem in javnem sektorju ter rezultati preizkusa značilnosti razlik (t-test)

DIMENZIJA: zadovoljstvo	EU-27						SLOVENIJA					
	povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti		povprečje		standardni odklon		preizkus značilnosti	
	zasebni sektor	javni sektor	zasebni sektor	javni sektor	t	st. znač.	zasebni sektor	javni sektor	zasebni sektor	javni sektor	t	st. znač.
s priznavanjem dobro opravljenega dela	4,30	4,25	0,86	0,86	2,714	0,007	4,51	4,44	0,76	0,76	0,815	0,416
s koristnostjo lastnega dela	4,38	4,48	0,85	0,80	-5,546	0,000	4,53	4,57	0,79	0,74	-0,516	0,608
z delovnimi pogoji	3,84	3,89	1,06	0,99	-2,488	0,013	3,36	3,40	1,14	1,20	-0,317	0,752
s plačo	3,03	2,93	1,13	1,16	3,647	0,000	2,67	2,61	1,20	1,04	0,449	0,654
s sodelavci	3,87	4,01	1,16	1,03	-5,486	0,000	4,14	4,09	1,00	0,82	0,465	0,642
z neposredno nadrejenimi	3,62	3,77	1,25	1,19	-5,011	0,000	3,82	3,89	1,26	1,21	-0,504	0,615
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	3,61	3,61	1,10	1,06	0,059	0,953	3,51	3,38	1,15	1,21	0,992	0,322
z možnostmi za napredovanje	2,41	2,54	1,15	1,13	-5,190	0,000	2,41	2,50	1,02	1,13	-0,731	0,465
ZADOVOLJSTVO PRI DELU	3,63	3,69	0,65	0,65			3,62	3,61	0,79	0,78		

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

voljstvu pri delu starejših javnih uslužbencev in zaposlenih v zasebnem sektorju po posameznih dimenzijah v Sloveniji niso statistično značilne, kar pomeni, da se zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v zasebnem in javnem sektorju v Sloveniji značilno ne razlikuje.

Analiza jakosti linearne povezanosti med stopnjo zadovoljstva starejših delavcev pri delu in njegovimi posameznimi dimenzijami pokaže, da je zadovoljstvo z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo tista dimenzija zadovoljstva starejših delavcev pri delu v EU, ki najbolj determinira njegovo stopnjo, kar pokaže najvišja vrednost Pearsonovega korelacijskega koeficienta (0,818). Determinacijski koeficient ($R^2 = 0,668$) v okviru regresijske analize pokaže, da je 66,8 % celotne variance zadovoljstva starejših delavcev pri delu pojasnjene z variabilnostjo zadovoljstva z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. Zadovoljstvo starejših delavcev pri delu je torej implicitno najbolj odvisno od ustreznosti kadrovskega ravnanja z ljudmi pri delu, ki učinkujejo tako, da starejše zaposlene motivirajo, da delajo zavzeto in po svojih najboljših močeh. Sledita mu zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje in zadovoljstvo z delovnimi pogoji, kar je prikazano v tabeli 11.

Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje je najslabše ocenjena dimenzija zadovoljstva starejših delavcev pri delu v vseh državah članicah in dimenzija, s katero so starejši delavci najmanj zadovoljni ne glede na spol, sektor dejavnosti in vrsto poklica ter bistveno manj zadovoljni kot njihovi mlajši kolegi. To je signal, da so starejši delavci tudi v zadnji fazi dela in zaposlitve željni zahtevnejših delovnih izzivov in karijerne potrditve, a imajo v obstoječi zaposlitvi slabe možnosti, da napredujejo. Upošteva se specifične starejših delavcev, povezane s staranjem, je visoka linearna odvisnost njihovega zadovoljstva pri delu od zadovoljstva s pogoji, v katerih delajo, logična. Prilagoditve v delovnem okolju in ustreznost motiviranja so ob skrbi za zdravje ter ustreznem usposabljanju in izobraževanju ključni za vzdrževanje ravnovesja med človeškimi viri in zahtevami dela v skupini starejših delavcev.

Tabela 11: Korelacija med dimenzijami zadovoljstva pri delu in njegovo stopnjo v EU27

Korelacija	ZADOVOLJSTVO PRI DELU		
	Pearson. kor. koef.	stat. znač.	N
ZADOVOLJSTVO:			
s priznavanjem dobro opravljenega dela	0,625	0,000	27
s koristnostjo lastnega dela	0,593	0,001	27
z delovnimi pogoji	0,732	0,000	27
s plačo	0,686	0,000	27
s sodelavci	0,635	0,000	27
z neposredno nadrejenimi	0,592	0,001	27
z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo	0,818	0,000	27
z možnostmi za napredovanje	0,732	0,000	27

Vir: lastni izračuni – Peta Eurofoundova raziskava o delovnih razmerah v Evropi iz leta 2010

5 Sklep

Za izpolnitev cilja podaljševanja delovnega življenja in zviševanja stopnje zaposlenosti starejših so države dvignile upokojitvene starosti in stimulirajo participacijo starejših delavcev na trgu dela, delodajalci pa so tisti, ki lahko z razvojem in implementacijo ustreznih ukrepov olajšajo podaljševanje delovne kariere, zlasti v smislu zagotavljanja poklicne varnosti in zdravja, ustreznih delovnih pogojev s potrebnimi prilagoditvami v delovnem okolju, ustrezne organizacije in organizacijske podpore ter usposabljanja in učenja svojih zaposlenih. V tem pogledu je analiza zadovoljstva starejših delavcev pri delu kot dejavnika spodbujanja podaljševanja delovne aktivnosti pokazala, da so slovenski starejši delavci v povprečju pri delu manj zadovoljni od svojih evropskih kolegov, kar potrjuje izhodiščno hipotezo analize. Po stopnji zadovoljstva starejših delavcev pri delu se Slovenija med državami članicami uvršča na 15. mesto, pri čemer so starejši delavci v Sloveniji tako kot v EU najbolj zadovoljni s koristnostjo lastnega dela in najmanj z možnostmi za napredovanje. V primerjavi s starejšimi delavci v drugih članicah pa najbolj izstopa izrazito manjše zadovoljstvo slovenskih starejših delavcev z delovnimi pogoji ter tudi s plačo in z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. Manj zadovoljni z delovnimi pogoji od slovenskih so le starejši delavci v Grčiji, s čimer lahko pojasnimo oceno manjše zmožnosti slovenskih delavcev za opravljanje trenutnega dela po 60. letu starosti in njihovo manjšo željo za podaljševanje delovne aktivnosti po izpolnitvi pogojev za upokožitev.

Z analizo je bila potrjena tudi hipoteza, da se jakost linearne povezanosti med zadovoljstvom starejših delavcev pri delu in njegovimi dimenzijami statistično značilno razlikuje, pri čemer stopnjo zadovoljstva starejših delavcev pri delu najbolj determinira njihovo zadovoljstvo z ustreznostjo motiviranja za zavzeto delo. Statistična značilnost razlik v zadovoljstvu starejših delavcev glede na spol je potrjena le za EU, medtem ko se v Sloveniji zadovoljstvo starejših delavcev pri delu značilno ne razlikuje od zadovoljstva, ki ga pri delu izkazujejo starejše delavke. Zadovoljstvo slovenskih starejših delavcev pri delu se prav tako značilno ne razlikuje v zasebnem in javnem sektorju, medtem ko za EU rezultati analize potrjujejo postavljeno hipotezo, da je zadovoljstvo starejših delavcev pri delu višje v javnem sektorju. Analiza potrjuje obstoj značilnih razlik v zadovoljstvu pri delu med starostnimi skupinami, pa tudi značilnih razlik v zadovoljstvu starejših delavcev pri delu glede na vrsto poklica. Potrjuje tudi hipotezo, da je v EU in Sloveniji zadovoljstvo starejših delavcev pri delu v storitvenem sektorju večje kot v industriji, pri čemer velja, da so evropski starejši delavci v sektorju storitev od svojih kolegov v industriji značilno bolj zadovoljni s koristnostjo lastnega dela, z delovnimi pogoji, s plačo, z neposredno nadrejenimi in z možnostmi za napredovanje, v Sloveniji pa je večje zadovoljstvo starejših delavcev v storitvenem sektorju značilno le za dimenziji zadovoljstva s plačo in z možnostmi za napredovanje.

Slovenski delodajalci si morajo v sedanjih okoliščinah staranja delovne sile prizadevati za izboljšanje delovnih pogojev in kakovosti delovnih mest ter za ustrežnejše oblike motiviranja starejših delavcev. Generalno se morajo sistematično lotiti menedžiranja staranja na ravni delovnega mesta; cilje tega je implementacija politik menedžmenta starosti, temelječih na strategiji aktivnega staranja, ki se osredotoča na zadržanje starejših zaposlenih v delovnem procesu in na podaljšanje njihovega aktivnega življenja. To bo skupaj z drugimi sistemskimi rešitvami (npr. ustrezno reformo pokojninskega sistema) tudi ključno za spodbudanje starejših zaposlenih k daljši delovni aktivnosti in kasnejšem upokojevanju.

Literatura in viri

1. ARMSTRONG-STASSEN, Marjorie, URSEL, Nancy D. (2009). *Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82: 201–220. <http://dx.doi.org/10.1348/096317908X288838>
2. BEEHR, Terry, GLAZER, Sharon, NIELSON, Norma L., FARMER, Suzzane J. (2000). *Work and non-work predictors of employees' retirement ages*. *Journal of Vocational Behavior* 57 (2): 206–225. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1736>
3. DAVIES, Eleanor, CARTWRIGHT, Susan (2011). *Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age*. *Employee Relations* 33 (3): 249–268. <http://dx.doi.org/10.1108/01425451111121768>
4. ECKERT, David J., DeVINEY, Stanley (1993). *Evidence for a pre-retirement process among older male workers*. *Journal of Gerontology: Social Science* 48: 35–43. <http://dx.doi.org/10.1093/geronj/48.2.S35>
5. European Commission (2006). *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2 with Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick, Munich. Brussels: European Commission.
6. European Commission (2010). *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels: European Commission.
7. European Commission (2012). *Active ageing. Special Eurobarometer 378 / Wave EB 76.2 TNS Opinion & Social*. Brussels: European Commission.
8. FRASER, Lyndal, McKENNA, Kryss, TURPIN, Merrill, ALLEN, Shelley, LIDDLE, Jacki (2009). *Older Workers: An exploration of the benefits, barriers and adaptations for older people in the workforce*. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 33 (3): 261–272.
9. GOULD, Raija, ILMARINEN, Juhani, JÄRVISALO, Jorma, KOSKINEN, Seppo (2008). *Dimensions of Work Ability. Results of the Health 2000 Survey*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland.
10. GREENE, William H. (2000). *Econometric Analysis*. New York, Prentice Hall.
11. GROOT, Wim, MAASSEN van den BRINK, Henriëtte (1999). *Job satisfaction of older workers*. *International Journal of Manpower* 20 (6): 343–360. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910289701>
12. HENKENS, Kènc, SCHIPPERS, Joop (2012). *Active ageing in Europe: the role of organisations*. *International Journal of Manpower* 33 (6): 604–611. <http://dx.doi.org/10.1108/01437721211261840>
13. HUMPHREY, Alan, COSTIGAN, Paddy, PICKERING, Kevin, STRATFORD, Nina, BARNES, Matt (2003). *Factors affecting the labour market participation of older workers. A report of research carried out by the National Centre for Social Research, in conjunction with the Institute for Fiscal Studies on behalf of the Department for Work and Pensions*. Leeds.
14. IRVING, Pat, STEELS, Jennifer, HALL, Nicola (2005). *Factors affecting the labour market participation of older workers: qualitative research. A report of research carried out by ECOTEC Research and Consulting Limited on behalf of the Department for Work and Pensions. Research Report No 281*. Leeds: Crown.
15. JANSON, Philip, MARTIN, Jack K. (1982). *Job Satisfaction and Age: A Test of Two Views*. *Social Forces* 60 (4): 1089–1102. <http://dx.doi.org/10.1093/sf/60.4.1089>
16. KLENKE – HAMEL, Karin E., MATHIEU, John E. (1990). *Role Strains, Tension, and Job Satisfaction Influences on Employees' Propensity to Leave: A Multi-Sample Replication and Extension*. *Human Relations* 43 (8): 791–807. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679004300806>
17. MARSHALL, Victor W. (2001). *Challenges facing Older Workers in Developed Nations*. Paper, presented on the conference: »Into the Millennium of the Older Adult: Releasing Potentials and Erasing Prejudices«, 12.–14. January, Singapore. Singapore: The Gerontological Society of Singapore.
18. MCGOLDRICK, A., COOPER, C. (1990). *Why retire early?* *Prevention in Human Services* 8 (1): 219–237. http://dx.doi.org/10.1300/J293v08n01_14
19. MITCHELL, Olivia S., LEVINE, Phillip B., POZZEBON, Silvana (1990). *Ageing, Job Satisfaction, and Job Performance (CAHRS Working Paper #90-02)*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations. Center for Advanced Human Resource Studies. Dosegljivo <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/367/> (15. 12. 2012).
20. SALVAGE, Ann V., ZEILIG, Hannah, TINKER, Anthea, ASKHAM, Janet (2005). *Facts and Misunderstandings about Pension and Retirement Ages*. Institute of Gerontology, King's College London, London.

21. SCHRAMM, Jennifer (2006). *SHRM, Workplace Forecast*. Society of Human Resource Management, Alexandria, VA.
22. SHACKLOCK, Kate, BRUNETTO, Yvonne (2011). *A model of older workers' intentions to continue working*. *Personnel Review* 40 (2): 252-274. <http://dx.doi.org/10.1108/00483481111106110>
23. VON BONSDORFF, Monika E. (2009). *Intentions of Early Retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees*. School of Business and Economics, Jyväskylä.
24. WRIGHT, James D., HAMILTON, Richard F. (1978). *Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the »Job Change« Hypothesis*. *Social Forces* 56 (4): 1140-1158. <http://dx.doi.org/10.1093/sf/56.4.1140>
25. ŽNIDARŠIČ, Jana (2008). *Management starosti: organizacijski model aktivnega staranja*. Doktorska disertacija. Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Ljubljana.
26. ŽNIDARŠIČ, Jana, DIMOVSKI, Vlado (2010). *Reluctance Towards Older Workers in Slovenia*. *International Business And Economics Research Journal* 9 (2): 83-100.



Dr. Aleksander Aristovnik je doktoriral leta 2006 na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Zaposlen je kot izredni profesor za področje mednarodne ekonomije na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani, na kateri je član Katedre za ekonomiko in menedžment javnega sektorja. Raziskuje predvsem področja mednarodne ekonomije in mednarodnih financ, evropskih integracijskih procesov in javnih financ.

Aleksander Aristovnik received his doctorate in 2006 from the Faculty of Economics in Ljubljana. He works as an associate professor of international economics at the Faculty of Administration, University of Ljubljana, where he is a member of the Department of Economics and Public Sector Management. Key areas of his research are international economics and international finance, European integration processes, and public finance.



Ksenja Jaklič je študentka magistrskega študijskega programa Uprava druge stopnje na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani. V svojem magistrskem delu obravnava vključenost starejših na trg dela v Sloveniji v primerjavi z EU in v empiričnem delu ugotavlja potencialni vpliv zadovoljstva starejših delavcev pri delu na podaljševanje obdobja delovne aktivnosti. Zaposlena je kot direktorica podjetja, ki se ukvarja s poslovnim svetovanjem.

Ksenja Jaklič is a student in the master's study program in administration at the Faculty of Administration, University of Ljubljana. In her master's thesis, she compares the inclusion of older people in the labour market in Slovenia with EU, and notes the potential impact of older workers' job satisfaction in prolonging the period of work activity in the empirical part. She is employed as the director of a company engaged in business consultancy.

MINIMALNA PLAČA – SLOVENIJA V PERSPEKTIVI EVROPSKE UNIJE

Minimum Wage: Slovenia from the Perspective of the European Union

Suzana Laporšek

*Univerza na Primorskem, Fakulteta za management
suzana.laporsek@fm-kp.si*

Prejeto/Received:
December 2012

Popravljeno/Revised:
April 2013

Sprejeto/Accepted:
Maj 2013

Izvleček

Namen prispevka je prikazati pomen in cilje minimalne plače in umestiti slovensko ureditev minimalne plače v kontekst Evropske unije. Minimalna plača je v eni od oblik prisotna v vseh državah članicah EU, v večini držav, tudi v Sloveniji, pa je urejena na nacionalni ravni z zakonom ali z nacionalnim kolektivnim sporazumom, do minimalne plače pa so v večini držav upravičeni vsi delavci. Slovenija se po višini minimalne plače glede na povprečno oz. mediano plač uvršča v sam vrh Evropske unije. Visoka relativna minimalna plača v Sloveniji pa ima lahko glede na ugotovitve številnih empiričnih študij škodljive učinke tako na rezultate na trgu dela, še posebej ranljivih skupin na trgu dela, kot na produktivnost.

Ključne besede: minimalna plača, trg dela, ekonomska politika, Slovenija, Evropska unija

Abstract

The aim of this paper is to present the purpose and objectives of the minimum wage, putting the Slovenian minimum wage into the context of the European Union. Every EU member state has one form of the minimum wage regulation. In most countries, including Slovenia, minimum wage is set at the national level by law or national collective agreement, meaning that all workers are eligible for the minimum wage. Regarding the ratio between minimum and average wage, Slovenia ranks among countries with the highest minimum wage. According to the numerous empirical studies, Slovenia's relatively high minimum wage might have adverse effects on the labour market outcomes, especially for vulnerable groups in the labour market, as well as productivity.

Key words: minimum wage, labour market, economic policy, Slovenia, European Union

1 Uvod

Minimalna plača je pomemben institut socialne in ekonomske politike držav. O tem priča dejstvo, da minimalno plačo v eni od oblik danes uporablja 182 držav, pomembnost njenega urejanja pa izpostavljajo številni mednarodni dokumenti (ILO 2008).¹

V Sloveniji je bila minimalna plača zakonsko uveljavljena leta 1995, po uveljavitvi pa je bila predmet številnih zakonodajnih sprememb, ki so se pretežno nanašale na višino in način usklajevanja minimalne plače (Kresal 2001, Brezigar Masten idr. 2010). Zadnja zakonodajna sprememba, ki je začela veljati marca 2010, je korenito posegla v minimalno plačo, saj je na novo opredelila kazalnike za določitev te plače, spremenila uskladitveni mehanizem in predvsem močno zvišala znesek nominalne minimalne plače. Z novim zakonom se je minimalna plača povečala s 597 EUR na 734 EUR bruto oz. za 22,9 %, število prejemni-

¹ Države, ki nimajo minimalne plače, so Bahrajn, Brunej, Džibuti, Gvineja, Jemen, Katar, Kiribati, Liechtenstein, Singapur, Somalija, Surinam, Tonga, Vzhodni Timor in Združeni arabski emirati (gl. US Department of State 2012).



Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 49-63

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.05

UDK: 331.215.53 (497.4:061.EU)

JEL: J30, J38

kov minimalne plače v zasebnem sektorju pa se je več kot podvojilo, s 17.353 februarja 2010 na 39.629 marca 2010. Število prejemnikov minimalne plače se je v zadnjih treh letih ohranilo na podobni ravni – januarja 2013 je minimalno plačo prejelo 41.456 delavcev oz. 9,8 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju (AJ PES 2013). Po relativni minimalni plači se Slovenija tako uvršča v sam evropski vrh: leta 2011 je minimalna plača predstavljala 47,2 % povprečne plače oz. 58,2 % mediane plače, kar je za 9 odstotnih točk več, kot je povprečje 20 držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU), ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo.

Namen prispevka je predstaviti pomen in cilje minimalne plače, prikazati njeno ureditev in dinamiko rasti v Sloveniji, umestiti Slovenijo med države članice EU in na podlagi pregleda literature oblikovati priporočila za politiko minimalne plače v Sloveniji. Prvi razdelek prispevka je namenjen kratkemu orisu različnih pogledov na pomen in cilje minimalne plače. Sledi pregled teorij in ugotovitev empiričnih študij o učinkih minimalne plače na zaposlenost, plače in produktivnost, temu pa pregled razvoja ureditve minimalne plače v Sloveniji. V četrtem razdelku so prikazani sistemi in načini urejanja minimalne plače v državah članicah EU, sledi pregled kazalnikov in dinamike gibanja minimalne plače v državah članicah EU s poudarkom na Sloveniji. Prispevek se zaključuje s pregledom pomembnejših ugotovitev in smernic razvoja politike minimalne plače v EU in v Sloveniji.

2 Pomen in cilji minimalne plače – različnost pogledov

Minimalna plača, njen pomen in cilji so že več kot stoletje predmet širše akademske in politične razprave. Prvotno je bila minimalna plača orodje za preprečevanje izkoriščanja delavcev (Starr 1981), danes pa mednarodni dokumenti s področja kot temeljni cilj sistematične ureditve minimalne plače navajajo zagotavljanje dostojnega življenja delavcev oz. varstvo pred prenizkimi plačami. Kljub temu da socialni pomen minimalne plače v družbi uživa širšo podporo, je ta opredelitev cilja splošna, še posebej z ekonomskega stališča.

Vsak socialni partner pripisuje minimalni plači drugačen pomen. Delavci in sindikati pripisujejo največji pomen njeni socialni vlogi. S stališča delavcev je minimalna plača z zagotavljanjem dostojnega, pravičnega plačila izhodišče za izboljšanje ali ohranjanje življenjskega standarda nizko plačanih delavcev in njihovih družin. Na tak način prispeva k zmanjšanju neenakosti v plačah in k dvigu kupne moči delavcev (Starr 1981, Saget 2002).² Po trditvah sindikatov nastopa minimalna plača hkrati v vlogi varstva ranljivih skupin delavcev, ki imajo na trgu dela šibek pogajalski položaj (npr. delavci, zaposleni na domu, mladi, ženske, delavci, zaposleni v dejavnostih, v katerih

ni učinkovitih kolektivnih pogajanj; Starr 1981). Minimalna plača je torej z vidika delavcev orodje za prerazporejanje dohodkov k najnižje plačanim delavcem, za spodbujanje socialnega dialoga in predvsem orodje za zmanjšanje revščine (Freeman 1996, Saget 2002).

Socialno vlogo minimalne plače poudarja tudi država, hkrati pa ji pripisuje vlogo instrumenta makroekonomske politike, ki splošno raven in strukturo plač spreminja v skladu s širšimi nacionalnimi cilji ekonomske stabilnosti, gospodarske rasti, prerazdelitve prihodkov in ohranitve kupne moči (Saget 2002, Eyraud in Saget 2005, Belsler in Sobbeck 2012).

Med delodajalci, ki izhajajo iz ekonomskega razumevanja minimalne plače, soglasja o njenem pomenu ni. Pa eni strani lahko minimalna plača poveča produktivnost in učinkovitost delavcev z izboljšanjem kakovosti in strukture proizvodnih dejavnikov (npr. s povečanjem vlaganj podjetij v tehnološki razvoj in usposabljanje delovne sile, s povečanjem delovnega napa delavcev, z izboljšanjem ujemanja med spretnostmi/znanji delavca ter z zahtevami delovnega mesta, z zmanjšanjem tokov delavcev) in zagotavlja socialni mir (Saget 2002). Nasprotniki minimalne plače pa izpostavljajo, da ima negativne učinke na produktivnost zaradi nepripravljenosti delavcev za usposabljanje pri višjih plačah in nima učinka na inovacijske odločitve podjetij. Povečanje stroškov dela na račun višje minimalne plače lahko tudi zviša cene proizvodov oz. storitev (in s tem povzroči inflacijske pritiske), zmanjša konkurenčnost podjetij in njihove dobičke in nenazadnje povzroči zapiranje podjetij z negativnim učinkom na zaposlenost (Waltman 2008; Neumark in Wascher 2010).

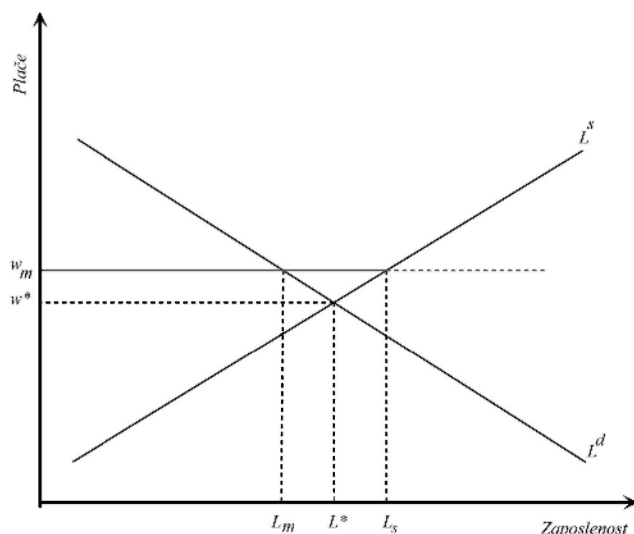
Če povzamem, minimalna plača posega na dve ločeni področji politik, tj. področje socialne politike in področje politike urejanja trga dela. Socialna politika upravičenost urejanja minimalne plače utemljuje s pravico delavcev do pravičnega in dostojnega plačila in s potrebo po izboljšanju položaja slabo plačanih delavcev. Ta pristop v družbi sicer uživa široko podporo, manj soglasja pa je o tem, ali je minimalna plača učinkovito oz. primerno orodje za doseg tega cilja. Minimalna plača kot del politike urejanja trga dela pa odpira vprašanja ekonomske upravičenosti. Številni ekonomisti jo razumejo kot poseg v delovanje trga dela, ki nasprotuje svobodi zaposlitvenih pogodb, izrinja delavce iz zaposlitve in ima zatorej negativne učinke na položaj delavcev, rezultate na trgu dela in nenazadnje na celotno gospodarstvo. Kratek pregled teorij in ugotovitev empiričnih študij o učinkih minimalne plače podajam v naslednjem razdelku.

3 Učinki minimalne plače na zaposlenost, plače in produktivnost

V ekonomski teoriji so učinki minimalne plače na rezultate na trgu dela odvisni od predpostavk o delovanju trga dela (Cahuc in Zylberberg 2004). Ekonomska teorija zato ne ponuja enoznačnega odgovora o učinkih minimalne

² Ta vloga temelji na prepričanju, da se v kolektivnem procesu določanja plač določita sprejemljivejša raven in struktura plač, kot če bi bilo določanje plač prepuščeno nereguliranim pritiskom trga dela in odločitvam posameznih podjetij (Starr 1981).

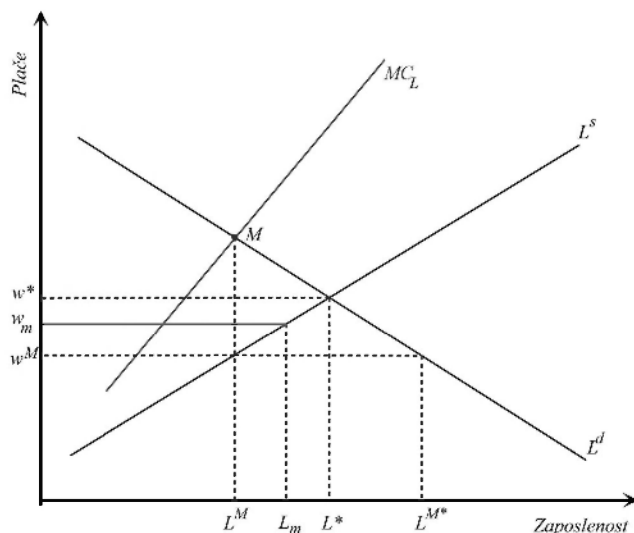
Slika 1: Učinek minimalne plače na zaposlenost v popolno konkurenčnem modelu



Legenda: L^s – krivulja ponudbe dela; L^d – krivulja povpraševanja po delu; w^* – ravnotežna plača; w_m – minimalna plača; L_m – zaposlenost pri minimalni plači; L^* – zaposlenost pri ravnotežni plači; L_s – zaposlenost pri L^s .

Vir: Boeri in van Ours 2008

Slika 2: Učinek minimalne plače na zaposlenost v osnovnem modelu monopsona



Legenda: L^s – krivulja ponudbe dela; L^d – krivulja povpraševanja po delu; MC_L – krivulja mejnih stroškov dela; w^* – ravnotežna plača v popolni konkurenci; w_m – minimalna plača; w^M – ravnotežna monopsonistična plača; L^M – zaposlenost v monopsonu; L_m – zaposlenost pri minimalni plači; L^* – zaposlenost v popolni konkurenci; L^{M*} – največja mogoča zaposlenost v razmerah monopsona.

Vir: Boal in Ransom 1997, Boeri in van Ours 2008

plače. Osnovni popolno konkurenčni model povpraševanja in ponudbe (in njegove razširitve v okviru dvosekorskega modela in modela s heterogeno delovno silo) predvideva, da ima minimalna plača negativen učinek na zaposlenost. Na sliki 1 je prikazano, da postane krivulja ponudbe dela L^s z uvedbo minimalne plače, ki presega ravnotežno realno plačo ($w_m > w^*$), popolnoma elastična. Minimalna plača ima na popolno konkurenčnem trgu dela tako dva učinka. Prvič, povpraševanje po delu in s tem zaposlenost ($L^* - L_m$) se zmanjša, *ceteris paribus*; obseg učinka je odvisen od elastičnosti povpraševanja po delu in razlike med minimalno in ravnotežno plačo. Drugič, na trg dela stopijo delavci, ki pred uvedbo (dvigom) minimalne plače niso bili pripravljene delati ($L^s - L^*$). Zaradi znižanja obsega zaposlenosti ($L^* - L_m$) in višje participacije delavcev, ki so pripravljene delati pri novi minimalni plači ($L^s - L^*$), se na trgu dela pojavi presežek delavcev ($L^s - L^m$) (Boeri in van Ours 2008).

Čeprav je bila ideja o negativnem učinku minimalne plače na rezultate na trgu dela široko sprejeta, jo je omajal nastanek t. i. alternativnih modelov, ki izhajajo iz predpostavki o nepopolni konkurenci in tržnih nepopolnostih na trgu dela. Večina teh modelov izhaja iz modela monopsona, ki v osnovi pokaže, da lahko minimalna plača, če ni postavljena previsoko, pozitivno vpliva na zaposlenost in plače. Osnovni model monopsona temelji na predpostavki, da na trgu dela nastopa samo en kupec, tj. eno podjetje, ki se srečuje z naraščajočo krivuljo ponudbe dela (L^s). Iz tega izhaja, da so mejni stroški zaposlovanja delavcev (MC_L) za delodajalca višji, kot je rezervacijska plača vsakega dodatnega delavca. Z uvedbo zakonsko določene minimalne plače monopsonistično podjetje postane jemalec cene. Na sliki 2 je prikazano, da če minimalna plača presega monopsonistično plačo ($w_m > w^M$), se zaposlenost poveča z L^M na L_m . Učinek minimalne plače na zaposlenost je pozitiven, vse dokler je minimalna plača v vrzeli med popolno konkurenčno in monopsonistično plačo, $w^M < w_m < w^*$, relativna moč učinka pa je na območju te vrzeli odvisna od elastičnosti krivulje povpraševanja po delu in od elastičnosti krivulje ponudbe dela (Dolado idr. 1996, Boeri in van Ours 2008).

O mogočih pozitivnih učinkih na rezultate na trgu dela in produktivnost govorijo tudi drugi modeli, ki razširjajo osnovni model monopsona z dodatnimi predpostavkami o delovanju trga dela (npr. modeli oligopsona in monopsonistične konkurence, modeli iskanja zaposlitve, teorija učinkovitostnih plač) in modeli, ki izhajajo iz razumevanja vedenja delavcev in delodajalcev, npr. model učinka šoka in teorije človeškega kapitala (gl. Brown idr. 1982, Brown 1999).

Tudi v empirični literaturi kljub vrsti študij ni soglasja o smeri učinkov minimalne plače na rezultate na trgu dela. Zgodnje oz. t. i. stare študije, ki večinoma temeljijo na neeksperimentalnih metodah in analizi časovnih vrst in panelnih podatkov v Združenih državah Amerike, ugotavljajo, da dvig minimalne plače znižuje zaposlenost, pri čemer so učinki še posebej izraziti pri mladih in manj usposobljenih delavcih. Iz pregleda empiričnih študij, ki so ga

pripravili Brown in sodelavci (1982), izhaja, da 10-odstotno zvišanje minimalne plače zniža stopnjo zaposlenosti najstnikov od 1 do 3 % (o negativnem, a manjšem učinku so poročali tudi za starejše delavce).

Soglasje ameriških ekonomistov o negativnih učinkih minimalne plače na zaposlenost, doseženo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, so oslabili rezultati novih raziskav, ki so se začele razvijati v devetdesetih letih. Novi val študij se analize učinkov minimalne plače loteva z drugačnimi, kvazi eksperimentalnimi metodami, v analizi pa (večinoma) uporablja anketne in administrativne mikropodatke. Brown (1999) v obsežnem pregledu novih študij ugotavlja, da te v primerjavi s starimi študijami manj potrjujejo negativni učinek minimalne plače na zaposlovanje najstnikov in mladih, izrazitejši pa je njen učinek na porazdelitev plač in prihodkov, še posebej za mlade. Nasprotno skoraj desetletje kasneje pokažeta Neumark in Wascher (2007). Na podlagi analize več kot stotih študij, opravljenih med letoma 1991 in 2006, pokažeta, da večina študij potrjuje tradicionalno mnenje o negativnem vplivu minimalnih plač na zaposlenost.³ Ker je sklepanje o smeri učinka minimalne plače zgolj na podlagi pregleda ugotovitev študij pristransko, Doucouliagos in Stanley (2009) ugotovitve študij analizirata z metaanalizo.⁴ Z metaanalizo 64 različnih študij o učinkih minimalne plače na zaposlenost v ZDA pokažeta na problem pristranskosti pri izbiri objav. Po popravku te pristranskosti ugotovita, da ostane malo ali nič dokazov o negativni povezanosti med minimalno plačo in zaposlenostjo. To se sklada z ugotovitvami več empiričnih študij, opravljenih na mikropodatkih. Stewart (2003, 2004) in Dickens s sodelavci (2009) npr. v analizi učinkov uvedbe nacionalne minimalne plače v Veliki Britaniji leta 1999 in njenih kasnejših povišanj nista potrdila negativnih učinkov minimalne plače na zaposlenost.

Večji del empiričnih študij se osredotoča na zaposlitvene učinke minimalne plače. Vendar Freeman (1996, 639) pravi: »... cilj minimalne plače seveda ni zmanjšanje zaposlenosti, temveč prerazdelitev dohodkov k nizko plačanim delavcem.« Iz teoretičnih modelov in empiričnih študij izhaja, da minimalna plača vpliva na porazdelitev plač vsaj na tri načine. Prvič, z uvedbo (dvigom) minimalne plače se zmanjšuje delež delavcev, ki prejema plačo, nižjo od minimalne, delež delavcev, katerih plača je enaka minimalni, pa se povečuje. Uvedba minimalne plače torej najbolj vpliva na plače tistih delavcev, ki so na dnu porazdelitve plač (gl. npr. Gindling in Terrell 2009). Drugič, povečanje plač delavcem, ki so pred spremembo minimalne plače prejeli nižjo plačo, do višine minimalne plače

povzroči nastanek konice v porazdelitvi plač pri minimalni plači. To so z empirično analizo potrdili npr. Card in Krueger (1995), DiNardo s sodelavci (1999), Teulings (2000, 2003) in Autor s sodelavci (2010). Tretjič, uvedba (dvig) minimalne plače prek učinkov prenašanja (angl. *spillover effect*) posredno vpliva na plače delavcev, ki so v porazdelitvi plač nad minimalno plačo. Iz empiričnih študij izhaja, da so učinki prenašanja vidni predvsem za delavce, katerih plača je do 20 % višja od minimalne. Ob tem Neumark in Wascher (2010) poudarjata, da so učinki prenašanja le kratkoročni, saj jih podjetja zmanjšajo z omejevanjem nominalne rasti plač delavcem, ki so bili izpostavljeni tem učinkom. Upoštevajoč učinke konice in prenašanja, več avtorjev pokaže, da minimalna plača pomembno prispeva k nastanku in poglobljanju plačne neenakosti (gl. OECD 1998, Neumark in Wascher 2010).

Minimalna plača prav tako vpliva na produktivnost, čeprav soglasja o smeri učinka ni. Po eni strani poveča produktivnost in učinkovitost delavcev z izboljšanjem kakovosti in strukture proizvodnih dejavnikov. Podjetja to lahko dosežejo npr. s povečanjem vlaganj v tehnološki razvoj in usposabljanje delovne sile, s povečanjem delovnega napora delavcev, z izboljšanjem ujemanja med spretnostmi/znanji delavca in zahtevami delovnega mesta, z zmanjšanjem tokov delavcev (Wimmer 2000, Acemoglu in Pischke 1999, 2003). Po drugi strani lahko minimalna plača negativno vpliva na produktivnost zaradi nepripravljenosti delavcev za usposabljanje pri višjih plačah (Rosen 1972) in učinka na inovacijske odločitve podjetij (Boone 2000). Empiričnih študij o učinkih minimalne plače je le nekaj in večinoma kažejo na pozitivne učinke, še posebej v dejavnostih z nizkimi plačami. Vendar rezultati teh študij niso vedno statistično značilni in robustni, sama metodologija pa večkrat temelji na enostavnih metodah in kratkih obdobjih opazovanja (za pregled gl. Forth idr. 2009).

4 Razvoj ureditve minimalne plače v Sloveniji

Začetki pravne ureditve minimalnega dohodka na Slovenskem segajo v leto 1937, formalno pa je bila minimalna plača uvedena leta 1995. Temeljni razlog za novo ureditev minimalne plače je bila izredno nizka zajamčena plača, katere realna vrednost je v času visoke inflacije močno upadala (Kresal 2001).⁵ Minimalna plača, ki je nadomestila zajamčeno plačo, je bila po uvedbi predmet več zakonodajnih sprememb, pretežno na področju višine in načina usklajevanja minimalne plače. Pregled gibanja nominalnega in realnega zneska minimalne plače od njene zakonske uveljavitve leta 1995 do konca leta 2011 je prikazan na sliki 3.

³ Skoraj tri četrtine študij je potrdilo konsistenten, čeprav ne vedno statistično značilen negativni učinek minimalnih plač na zaposlenost, ki je bil močnejši v skupini najmanj usposobljenih delavcev. O pozitivnem učinku je poročalo le osem študij (Neumark in Wascher 2007).

⁴ Metaanaliza je oblika statistične analize, ki omogoča, da sistematično združimo rezultate več neodvisnih raziskav, zato ima več pojasnjevalne moči kot zgolj nizanje rezultatov posameznih raziskav (Stanley 2001).

⁵ Do zakonske uveljavitve minimalne plače je zajamčena plača predstavljala najnižji znesek za plačilo delavcu in je torej nadomeščala institut minimalne plače. Z uvedbo minimalne plače se je najnižje plačilo delavcu nominalno povečalo za 48 %. Čeprav se zajamčena plača od uvedbe minimalne plače ne uporablja več za izplačilo plač, je ohranila svojo veljavo, saj se uporablja kot osnova za izračun socialnih transferjev (gl. Kresal 2001).

Socialni partnerji so se že leto po zakonski uvedbi minimalne plače dogovorili za dodatno enkratno 13,5-odstotno povečanje minimalne plače (gl. sliko 3), s čimer je bila rast minimalne plače leta 1996 višja od rasti plač zasebnega sektorja (Brezigar Masten idr. 2010). Spremembe so bile tudi na področju upravičenosti do minimalne plače. V skladu z novimi določili so bili do minimalne plače upravičeni vsi zaposleni za poln delovni čas ne glede na doseganje normalnih delovnih rezultatov. S tem je zakon skušal preprečiti zlorabe delodajalcev, ki so kot razlog za izplačevanje nižjih plač neutemeljeno navajali nedoseganje delovnih rezultatov (Plešnik 1997, Štoka-Debevec 1999). Leta 1997 se je spremenil usklajevalni mehanizem minimalne plače, ki je ob rasti cen življenjskih potrebščin upošteval tudi realno rast bruto domačega proizvoda. Namen novega mehanizma, ki je bil leta 1999 dopolnjen z možnostjo posebnega zvišanja minimalne plače do 58 % povprečne plače v predelovalnih dejavnostih, je bil doseči primerljivo razmerje med minimalno in povprečno plačo v zahodnoevropskih državah (Dogovor o politiki plač za obdobje 1999 do 2001, Uradni list RS 22/1999). Ta mehanizem se je izvajal vse do leta 2003.

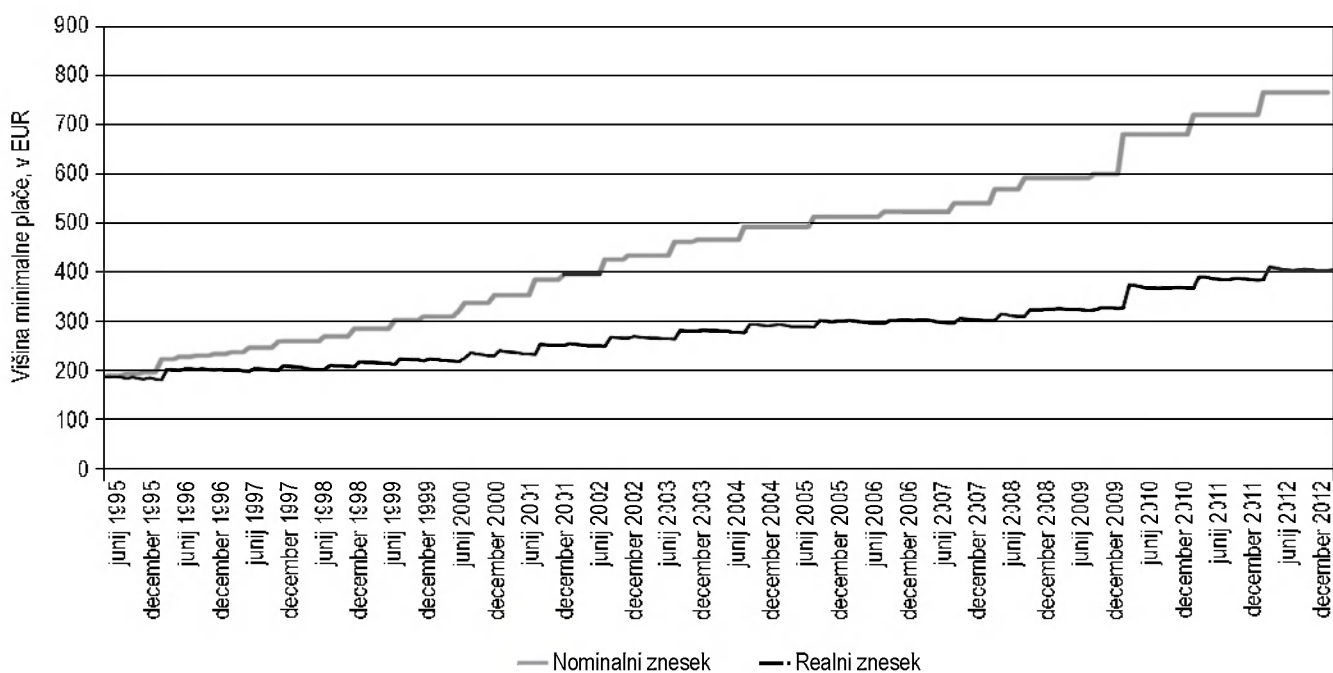
Socialni partnerji so z novim dogovorom leta 2004 določili minimalno plačo za leti 2004 in 2005 v nominalnem znesku, dodatnega usklajevanja z rastjo cen življenjskih potrebščin in rastjo bruto domačega proizvoda pa niso predvideli. Z določitvijo nominalnega zneska minimalne plače so hoteli doseči, da bi rast minimalne plače presegla rast plač zasebnega sektorja, s čimer bi se razmerje med minimalno in povprečno plačo povečalo (z 42,5 % leta 1995

se je povečalo na 46,2 % leta 2005) in spodbudilo delodajalce k boljši ureditvi sistema plač (Brezigar Masten idr. 2010). Z opustitvijo usklajevanja minimalne plače z realno rastjo bruto domačega proizvoda so torej hoteli zmanjšati pritisk na koncentracijo plač okoli minimalne plače (UMAR 2004).

Po letu 2006 je ureditev minimalne plače odstopila od svojih izhodišč. Minimalna plača je bila prvič urejena v samostojnem zakonu, večja sprememba pa je nastala tudi pri mehanizmu njenega usklajevanja. O zvišanju minimalne plače je odločala vlada po posvetovanju s socialnimi partnerji na podlagi pričakovane rasti cen življenjskih potrebščin. Ker vezava na predvideno rast cen življenjskih potrebščin ni vsebovala varnostnega mehanizma, če bi dejanska rast presegla pričakovano rast, se je minimalna plača leta 2007 realno znižala za 1,1 % glede na predhodno leto (UMAR 2009). Zaradi tega se je na zahtevo sindikatov leta 2008 izredno dodatno uskladila, s tem pa se je razmerje med minimalno in povprečno plačo povečalo s 43,5 % leta 2008 na 44,2 % leta 2009.

Zadnja zakonodajna sprememba, sprejeta februarja 2010, je korenito posegla v instrument minimalne plače. Zakon o minimalni plači (Uradni list RS 13/2010, v nadaljevanju ZMinP) je na novo opredelil kazalnike za njeno določitev, spremenil usklajevalni mehanizem in nenazadnje močno povišal znesek nominalne minimalne plače. Ta se zvišal na 734,15 EUR bruto oz. za 22,9 % glede na predhodno uskladitev, sprejeto avgusta 2009 (gl. sliko 3). Zaradi občutnega dviga minimalne plače je bila za delodajalce uvedena možnost postopnega prehoda na novo

Slika 3: Gibanje izplačane nominalne in realne bruto minimalne plače v obdobju 1995–2012



Opomba: Realna MP = (nominalna MP / $CPI_{(maj\ 1995 = 100)}$) \times 100. Pri preračunu zneska minimalne plače iz SIT v EUR je bil uporabljen tečaj 1 EUR = 239,64 SIT.

določeno višino minimalne plače: marca 2010 je morala minimalna plača znašati 654,69 EUR bruto, januarja 2011 685,25 EUR bruto, povečana za rast cen življenjskih potrebščin leta 2010, januarja 2012 pa 734,15 EUR bruto, povečana za rast cen življenjskih potrebščin leta 2011. Po podatkih Inšpektorata RS za delo (2010) je postopen prehod na novo določeno višino minimalne plače uvedlo 1.611 podjetij. Minimalna plača se v skladu z novo ureditvijo uskladi enkrat letno (1. januarja tekočega leta) najmanj z medletno rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu (tj. decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta). Po dogovoru s socialnimi partnerji se lahko minimalna plača dodatno poveča še glede na rast plač, gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti (ZMinP, 5. člen).

Na sliki 4 je prikazano gibanje kumulativnega indeksa rasti minimalne in povprečne plače ter razmerje med minimalno in povprečno plačo od leta 1995. Skupna rast minimalne plače je prvič preseгла skupno rast povprečne plače leta 2002 – minimalna plača se je v tem obdobju povečevala hitreje od rasti cen življenjskih potrebščin, saj se je dodatno usklajevala še z rastjo BDP (med letoma 1997 in 2003), oz. je bil uskladitveni dodatek višji, kot če bi se minimalna plača uskladila le z inflacijo (v letih 2004 in 2005). Med letoma 2006 in 2009 se je razkorak med realno rastjo minimalne in povprečne bruto plače zmanjšal, s čimer se je razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo znižalo s 43,1 % leta 2005 na 41,2 % leta 2009. To lahko med drugim pripišemo novemu uskladitvenemu mehanizmu, po katerem se je minimalna plača usklajevala s pričakovano in ne z dejansko inflacijo. Razkorak med rastjo minimalne in povprečne plače se je občutno povečal leta 2010. S sprejetjem ZMinP se je minimalna plača leta 2010 realno povečala za 12,6 % glede na predhodno leto in

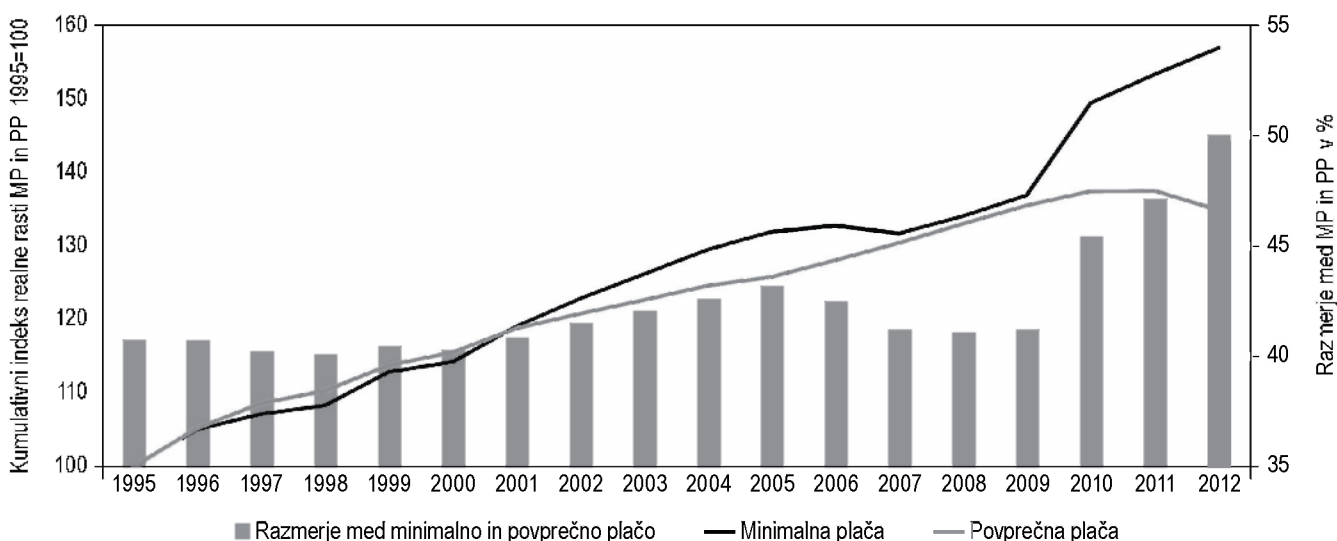
za približno 4 % v letih 2011 in 2012. Na drugi strani se je rast povprečne plače zaradi padca gospodarske aktivnosti in varčevalnih ukrepov v javnem sektorju upočasnjevala in se leta 2012 realno znižala za -2,6 % glede na predhodno leto (UMAR 2013). S tem se je razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo leta 2012 povečalo na 50 %.

5 Ureditev minimalne plače v državah Evropske unije

Vsaka država članica EU ima eno od oblik minimalne plače, ureditve oz. sistemi minimalne plače se razlikujejo, in to tudi zaradi razlik v širši institucionalni ureditvi trga dela in v zgodovinskem razvoju. Sisteme minimalne plače v državah članicah EU lahko z vidika formalnega načina urejanja minimalne plače razdelimo v dve skupini (gl. tabelo 1). V prvo skupino se uvršča 20 držav, ki določajo nacionalno minimalno plačo, večina z zakonom. Le v šestih državah v tej skupini je minimalna plača določena s tripartitnim ali dvopartitnim kolektivnim sporazumom, ki se kasneje uveljavi z zakonom.⁶ V drugo skupino spadajo države, v katerih je minimalna plača določena na ravni dejavnosti ali poklicev s kolektivnim sporazumom. Izjema je Ciper, ki ureja minimalno plačo z zakonom, a zgolj za devet izbranih poklicev (Grimshaw in Rubery 2010; Schulten 2012a). Slovenija se uvršča med države z enotno nacionalno minimalno plačo, določeno z zakonom, ki velja za vse delavce in obvezuje vse delodajalce.

⁶ V zadnjih dveh desetletjih je prakso pogajanj o nacionalni minimalni plači s socialnimi partnerji (tudi v okviru nacionalnih tripartitnih komisij) razvilo tudi več novih vzhodnih držav članic. Ker pa je bila stopnja soglasja o minimalni plači med socialnimi partnerji v zadnjih letih v teh državah precej nizka, so vlade v več primerih minimalno plačo določale unilateralno (Schulten 2012a).

Slika 4: Kumulativni indeks realne rasti minimalne in povprečne bruto plače (1995 = 100) in razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo, 1995–2012



Vir: SURS, 2013; DURS, 2013

Kot je prikazano v tabeli 1, odstopajo od koncepta nacionalno veljavne minimalne plače predvsem skandinavske in kontinentalne države. Tem državam je skupno, da imajo visoko razvit sistem kolektivnih pogajanj in s tem veliko pokritost s kolektivnimi sporazumi. Tako sindikati v skandinavskih državah, pa tudi v Italiji in v Avstriji, vladi ne dopuščajo vpliva pri določanju plač in zato zavračajo zakonsko ureditev minimalne plače. Na drugi strani pa sindikati v Nemčiji in na Cipru, kjer je sindikalna pokritost nižja, že spreminjajo svoja stališča v podporo minimalni plači (Schulten 2012a).

Večina držav članic, ki minimalno plačo urejajo na nacionalni ravni, ima nediskriminatorno minimalno plačo, kar pomeni, da so do te plače upravičeni vsi delavci. To velja tudi v Sloveniji. Izjeme so Belgija, Luksemburg in Španija (minimalna plača je v teh državah določena zgolj za delavce v zasebnem sektorju, obstajajo pa tudi druge manjše izjeme) ter Grčija, kjer do minimalne plače niso upravičeni gospodinjstvi delavci, ki v teh gospodinjstvih tudi živijo. V državah s kolektivno določenimi minimalnimi plačami pokritost z minimalno plačo odraža pokritost s kolektivnimi pogajanjimi. Tako minimalne plače v skandinavskih državah, v Avstriji in v Italiji pokrivajo 80 % ali več zaposlenih, medtem ko je v Nemčiji in na Cipru do minimalne plače upravičenih 60 do 70 % zaposlenih (Carley 2006, Schulten 2012a).

Seveda pa se sistemi urejanja minimalne plače ne razlikujejo zgolj v načinu pravnega urejanja, temveč tudi glede na posamezne značilnosti urejanja te plače; te značilnosti v posameznih državah članicah EU so povzete v tabeli 2.

Približno polovica držav članic EU z nacionalno minimalno plačo določa nižjo minimalno plačo za mlade delavce, s čimer želijo preprečiti negativni učinek minimalne plače na zaposlovanje mladih in tudi manj izkušenih delavcev. Pri tem so prakse držav različne. Nekatere določajo proporcionalno minimalno plačo, kar pomeni, da se višina minimalne plače zvišuje s starostjo (npr. Belgija, Češka, Francija, Grčija, Irska, Luksemburg,

Malta, Nizozemska in Velika Britanija), druge pa višino minimalne plače vežejo na čas zaposlenosti. Na Poljskem so npr. delavci, ki prvič stopajo na trg dela, upravičeni do 80 % minimalne plače v prvem letu zaposlitve in do 90 % minimalne plače v drugem letu zaposlitve. Podobno prakso poznajo tudi na Irskem in v Luksemburgu (ob nižani stopnji za mlade delavce določa Luksemburg tudi znižano minimalno plačo za mlade neusposobljene delavce do 30. leta starosti, ki aktivno iščejo zaposlitev vsaj eno leto in se vključijo v programe usposabljanja). Edina država članica EU, v kateri je minimalna plača višja za mlade delavce, je Latvija. Mladi v Latviji so sicer upravičeni do minimalne plače, ki jo prejemajo tudi odrasli delavci, ker pa je po zakonu delovni teden za mlade delavce krajši, je v praksi njihova minimalna plača višja kot pri odraslih delavcih (EIRO 2012). Države prav tako določajo nižje minimalne plače na podlagi kvalifikacij oz. statusa delavcev, npr. delavci z manj izkušnjami, pripravniki in invalidi.

Enotno stopnjo minimalne plače uporabljajo le tranzicijske države, ki so postale članice EU leta 2004 ali 2007, z izjemo Bolgarije. Rycx in Kampelmann (2012) pri tem poudarjata, da to odraža tranzicijski razvoj, v katerem so se politike minimalne plač razvijale ločeno od sistema kolektivnih pogajanj, ki je še danes slabo razvit.

Države članice EU se razlikujejo tudi v načinu določanja in usklajevanja minimalnih plač. V večini držav članic z nacionalno minimalno plačo, tudi v Sloveniji, poteka usklajevanje v rednih časovnih intervalih, največkrat enkrat letno (dvakrat letno je omogočeno v Grčiji, na Nizozemskem, Poljskem in v Španiji). Občasno usklajevanje, tj. usklajevanje v časovnih intervalih, daljših od enega leta, je praksa na Irskem, v Latviji, Litvi in Luksemburgu. V večini primerov obseg uskladitve minimalne plače določi vlada na podlagi pogajanj in posvetovanj s socialnimi partnerji ali njihovih priporočil. Le v Belgiji, Luksemburgu in na Malti se minimalna plača avtomatsko usklajuje z indeksom cen (Carley 2006, EIRO 2012).

Tabela 1: Pregled sistemov urejanja minimalne plače v državah članicah EU

	Zakonska ureditev	Kolektivni sporazum
Nacionalna minimalna plača	<ul style="list-style-type: none"> – zahodnoevropske države: Francija, Irska, Luksemburg, Nizozemska, Velika Britanija – južnoevropske države: Malta, Portugalska, Španija – osrednje- in vzhodnoevropske države: Češka, Madžarska, Latvija, Litva, Romunija, Slovenija 	<ul style="list-style-type: none"> – tripartitni sporazumi: Belgija, Estonija, Grčija – dvopartitni sporazumi: Bolgarija, Poljska, Slovaška
Minimalna plača, določena na ravni dejavnosti, podjetja ali poklica	– Ciper ^a	<ul style="list-style-type: none"> – skandinavske države: Danska, Finska, Švedska – kontinentalne države: Avstrija, Nemčija, Italija

Opomba:

^a Ciper določa zakonsko minimalno plačo za devet poklicev: prodajalec, pisarniški delavec, pomožni delavec v zdravstveni negi, pomožni delavec v jaslih, vrtcih in šolah, varnostnik, oskrbovalec in čistilec (ILO 2012).

Vir: povzeto po Vaughan-Whitehead 2010, ILO 2012, Rycx in Kampelmann 2012, Schulten 2012a

Tabela 2: Značilnosti sistemov minimalne plače v državah članicah EU

Država	Način ureditve MP		Vsi delavci	Enotna MP	Znižana MP za		
	nacion. raven	kolektivni sporazumi			mlade	pripravnike	invalide
Avstrija		•					
Belgija	•				•		
Bolgarija	×		×			×	
Ciper		×					
Češka	×		×		×		×
Danska		•			•		•
Estonija	×		×	×			
Finska		•			•		•
Francija	•		•		•	•	•
Grčija	•				•	•	
Irska	•		•		•	•	
Italija		•				•	
Latvija	×		×	×			
Litva	×		×	×			
Luksemburg	•				•		•
Madžarska	×		×	×			
Malta	×		×		×		
Nemčija		•					
Nizozemska	×		×		×		×
Poljska	×		×		×		
Portugalska	•		•			•	•
Romunija	×		×	×			
Slovaška	×		×	×			
Slovenija	×		×	×			
Spanija	•					•	
Švedska		•					
Velika Britanija	•				•	•	

Opomba: Države so razvrščene po abecednem redu. Z x so označene države, ki so postale članice EU leta 2004 ali 2007. MP je krajšava za minimalno plačo.

Vir: ILO 2012

6 Pregled kazalcev minimalne plače – Slovenija v kontekstu Evropske unije

Med državami članicami EU so znatne razlike v višini minimalne plače tako v absolutnem znesku kot tudi v deležu minimalne plače v povprečni plači oz. v mediani plač.

Na sliki 5 je prikazana višina minimalne plače v EUR na uro in v pariteti kupne moči na uro. Razlike v višini minimalne plače so med državami velike. V Luksemburgu minimalna plača presega 10 EUR na uro, medtem ko zaposleni v Bolgariji prejmejo manj kot 1 EUR na uro. V splošnem bi lahko države glede na znesek minimalne plače razvrstili v tri skupine. V prvo skupino se uvrščajo predvsem zahodnoevropske države. Minimalna plača se v teh državah giblje od 7 EUR na uro v Veliki Britaniji pa vse do 10,4 EUR v Luksemburgu.⁷ Drugo skupino tvorijo

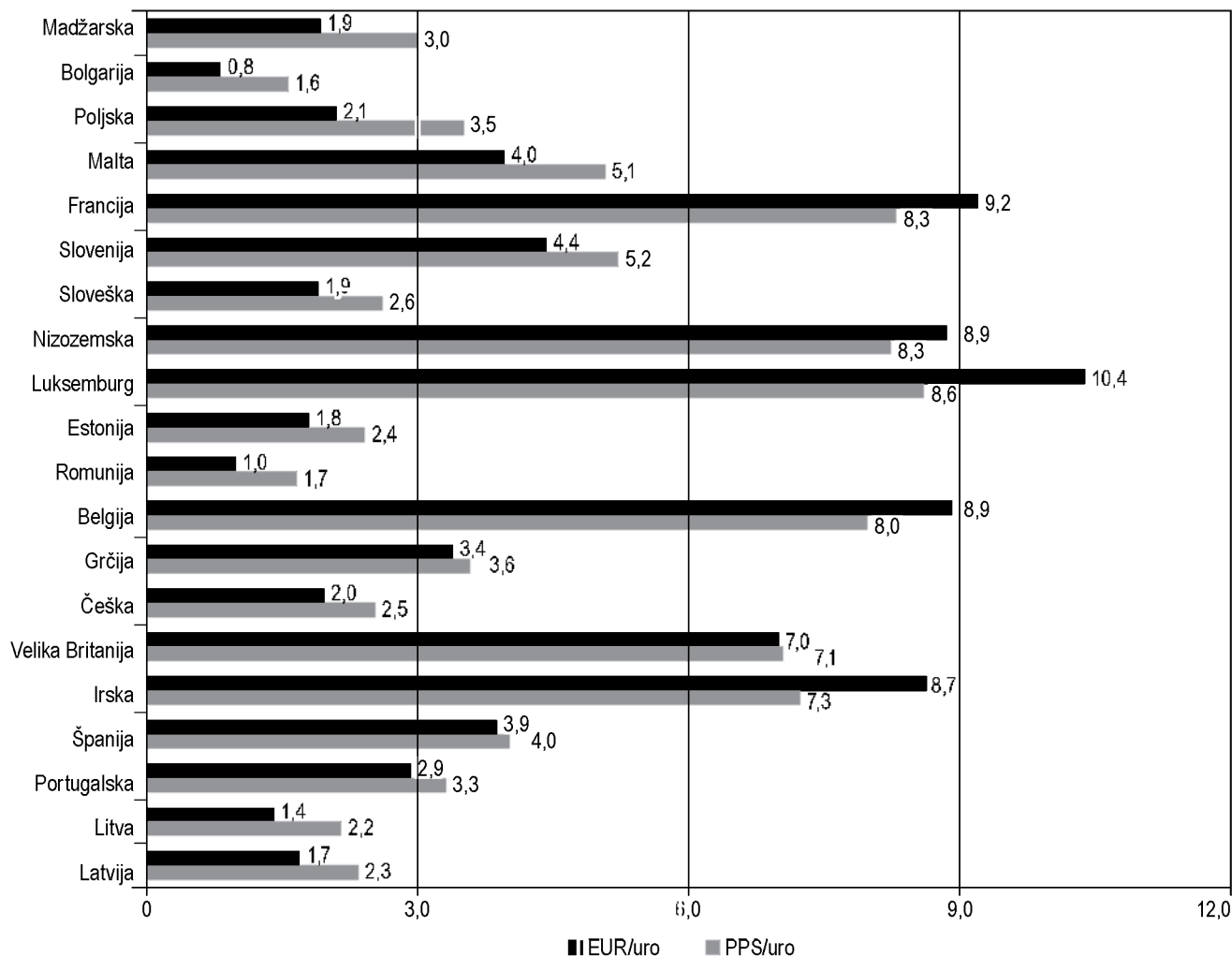
predvsem južnoevropske države skupaj s Slovenijo (ki ima najvišjo minimalno plačo v skupini) in Poljsko – v teh državah se minimalna plača giblje od 2,1 pa do 4,4 EUR na uro. Minimalna plača je 2 EUR ali nižja v tretji skupini držav, v kateri so zgolj nove države članice, tj. države, ki so v EU stopile leta 2004 ali 2007.

Razlike med državami so manjše, če minimalne plače primerjamo glede na pariteto kupne moči. Razmerje med najnižjo (1,6 EUR v Bolgariji) in najvišjo (8,6 EUR v Luksemburgu) minimalno plačo, upoštevajoč kupno moč, se namreč zniža iz 1 : 13 na 1 : 5.

Čeprav popolnoma primerljivih podatkov o višini minimalne plače v državah s kolektivno določenimi minimalnimi plačami ni, iz literature izhaja, da so minimalne plače v skandinavskih državah višje od minimalnih plač v večini držav EU z nacionalno minimalno plačo. Plače so nižje v Nemčiji, kjer se večinoma gibljejo med 7 in 13 EUR na uro (ponekod znašajo tudi le 5 ali 6 EUR na uro), v Avstriji, kjer znaša minimalna plača približno 6 EUR na uro, in na Cipru s 5 EUR na uro (Schulten 2012a).

⁷ Minimalna plača v EUR na uro je v Veliki Britaniji precej nižja kot v preostalih državah, a je to predvsem posledica devalvacije funta glede na EUR. Brez devalvacije bi bila namreč britanska minimalna plača na podobni ravni kot v preostalih zahodnih državah (Schulten 2012a).

Slika 5: Višina bruto minimalne plače v EUR/uro in v EUR PPS/uro za odrasle delavce v državah članicah EU z nacionalno minimalno plačo, april 2012



Vir: WSI Minimum Wage Database (povzeto po Schulten 2012a, b)

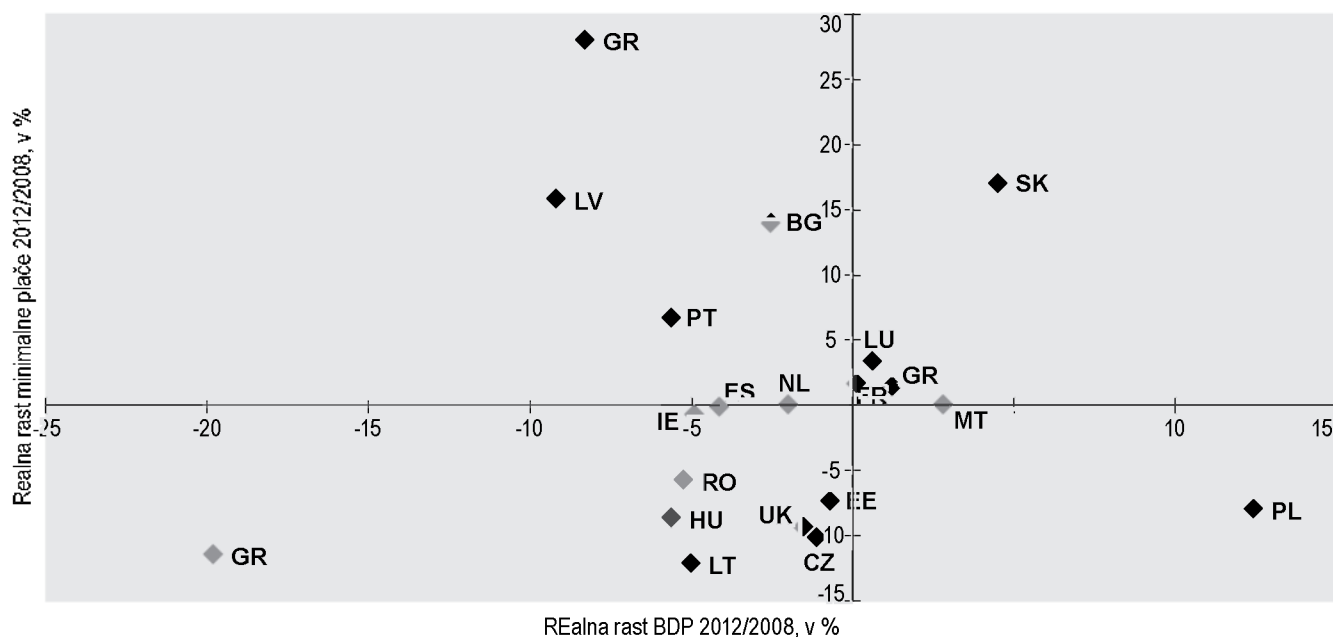
V zadnjih letih je gibanje minimalne plače v številnih državah članicah EU pod vplivom krize. Politika minimalne plače je še posebej restriktivna v državah članicah, ki so najbolj izpostavljene učinkom ekonomske in finančne krize. Grčija je npr. na zahtevo Evropske komisije, Evropske centralne banke in Mednarodnega denarnega sklada (t. i. trojke) februarja 2012 znižala minimalno plačo za 22 % oz. za 32 % za delavce, mlajše od 25 let (Georgiadou 2012). Podobno je storila tudi Irska leto prej – urno postavko minimalne plače je znižala za 1 EUR (na 7,65 EUR na uro) oz. za 11,5 % (Farrelly 2011). Portugalska vlada se je v okviru dogovorov s trojko zavezala, da bo minimalno plačo povečala le, če bodo to dopuščale ekonomske razmere (Schulten 2012a).⁸

⁸ Informacije o aktualnih dogajanjih na področju politike minimalne plače v državah članicah EU so dosegljive na spletni strani Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*).

Na sliki 6 je prikazana realna rast minimalne plače in gospodarske aktivnosti v državah članicah EU v času krize, tj. med letoma 2008 in 2012. Minimalna plača se je tedaj realno znižala v polovici držav članic EU; znižanje je bilo najizrazitejše v Litvi in Grčiji, ki je v tem obdobju zabeležila tudi največji upad BDP. Med državami, v katerih se je minimalna plača v obdobju 2008–2012 realno zvišala, izstopa Slovenija (minimalna plača se je v Sloveniji realno zvišala za 28 %), sledijo ji Slovaška, Latvija in Bolgarija, kjer je nominalna višina minimalne plače precej nižja kot v Sloveniji. Hkrati je Slovenija ena od treh držav članic EU, ki so v tem obdobju zabeležile najvišje realno znižanje BDP. Največjo realno rast BDP je v tem obdobju zabeležila Poljska, ki pa je kljub temu realno znižala minimalno plačo (UMAR 2013).

Ker zgolj na podlagi primerjave absolutne višine minimalne plače ni mogoče sklepati o realni ravni zaščite z minimalno plačo, se v literaturi najpogosteje uporablja relativna mera minimalne plače glede na povprečno plačo oz. glede na mediano plač. Razmerje med minimalno plačo in povprečno plačo je glede na podatke za leto 2011

Slika 6: Realna rast minimalne plače in BDP, 2012/2008, v %



Vir: Eurostat 2013, UMAR 2013

Tabela 3: Minimalna plača kot % povprečne in mediane plač zaposlenih za polni delovni čas, 2011

	% povprečne plače		% mediane plač
Francija	48,0	Francija	60,1
Malta	47,4a	Slovenija	58,2
Slovenija	47,2	Latvija	57,3
Irska	43,8	Portugalska	56,5
Belgija	43,0	Malta	54,7
Latvija	42,8	Grčija	51,1
Nizozemska	41,6	Belgija	50,3
Portugalska	38,8	Madžarska	49,5
Velika Britanija	38,2	Litva	47,9
Litva	36,3	Romunija	47,7
Madžarska	36,3	Irska	47,7
Poljska	36,3	Nizozemska	47,4
Slovaška	35,7	Velika Britanija	46,7
Grčija	34,7	Slovaška	45,6
Španija	34,7	Poljska	44,5
Luksemburg	34,5	Španija	43,9
Bolgarija	33,7a	Luksemburg	42,0
Romunija	32,9	Estonija	38,6
Estonija	32,1	Češka	34,5
Češka	28,7	Bolgarija	ni podatka
Povprečje	38,3	Povprečje	48,6

Opomba:

^a Podatki za Bolgarijo in Malto so bili zbrani iz podatkovne baze Eurostat (2013). Podatki iz podatkovne baze OECD.Stat (2013) se nanašajo na vse zaposlene, podatki iz podatkovne baze Eurostat (2013) pa na zaposlene v dejavnosti B-S.

Viri: OECD.Stat 2013, Eurostat 2013

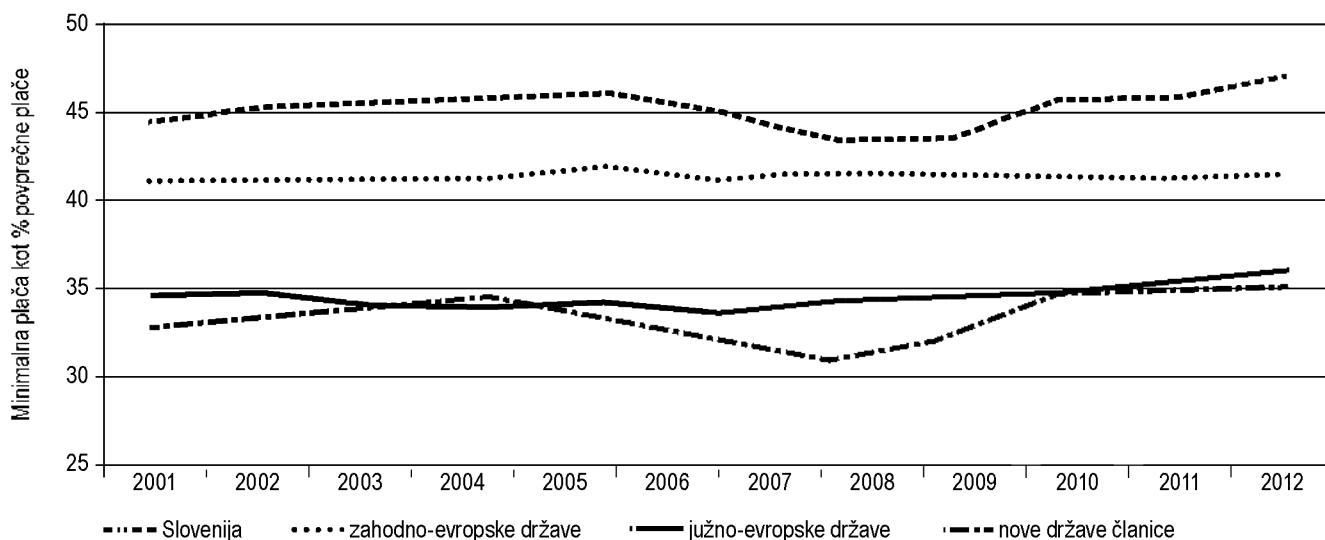
najvišje v Franciji (48 %), na Malti (47,4 %) in v Sloveniji (47,2 %). Razmerje je v teh državah za približno 9 odstotnih točk višje od povprečja vseh 20 držav članic EU z nacionalno minimalno plačo. V večini držav se razmerje med minimalno in povprečno plačo namreč giblje med 30 in 40 %, najnižje pa je na Češkem, kjer je minimalna plača le 28,7 % povprečne plače.

Slovenija se v sam evropski vrh uvršča tudi po razmerju med minimalno plačo in mediano plač – to razmerje je leta 2011 znašalo 58,2 % in je bilo drugo najvišje, takoj za Francijo (60,1 %). V večini držav se razmerje med minimalno plačo in mediano plač giblje med 40 in 50 %, najnižje pa je ponovno na Češkem (34,5 %).

Med državami, ki minimalno plačo določajo s kolektivnimi sporazumi, najvišje relativne minimalne plače dosegajo skandinavske države, kjer je minimalna plača 70 % mediane plač oz. 60 % povprečne plače. To pomeni, da presegajo relativno raven plač v državah z nacionalno minimalno plačo. Na drugi strani je relativna raven plač precej nižja v kontinentalnih državah in na Cipru (gl. Carley 2006, Schulten 2012a).

Na sliki 7 je prikazano gibanje razmerja med minimalno in povprečno plačo v obdobju 2001–2011 (zaradi pomanjkanja podatkov Bolgarija in Romunija nista vključeni). V povprečju so se minimalne plače povečevale hitreje kot povprečne plače, zaradi česar se je relativna vrednost minimalne plače med letoma 2001 in 2011 povečala. Delež minimalne plače v povprečni plači se je tako v 18 državah z nacionalno minimalno plačo v tem obdobju povečal za približno 4 odstotne točke. Dinamika gibanja razmerja med minimalno in povprečno plačo je bila bolj izrazita v novih

Slika 7: Razmerje med minimalno in povprečno plačo po skupinah držav članic EU, 2001–2011

*Opomba:*

Razporeditev držav v skupine sledi delitvi v tabeli 1. Med zahodnoevropske države so uvrščene Belgija, Francija, Irska, Luksemburg, Nizozemska in Velika Britanija. Južnoevropske države so Grčija, Portugalska in Španija, nove države članice pa Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Slovaška in Romunija.

Vir: OECD.Stat 2013

Tabela 4: Delež prejemnikov minimalne plače v državah članicah EU.

Država	% prejemnikov minimalne plače	Leto
Romunija	28,0	2005
Grčija	20,4	2007
Latvija	18,0	2. kvartal 2009
Bolgarija	14,6	2006
Luksemburg	11,2	marec 2008 (zaposleni v zasebnem sektorju)
Francija	10,6	2006 (anketni podatki; ne vključujejo zaposlenih v kmetijstvu, javnem sektorju, združenjih s področja socialnega podjetništva in v družinskih podjetjih)
Portugalska	8,7	oktober 2009 (zaposleni za polni delovni čas)
Litva	7,0	2007
Estonija	4,6	2006 (zaposleni za polni delovni čas)
Velika Britanija	4,3	april 2008
Belgija	3,7	2004
Malta	3,5	2005 (zaposleni za polni delovni čas)
Irska	3,3	2006
Slovenija	9,8	januar 2013 (zaposleni v zasebnem sektorju)
Madžarska	2,7	2008
Španija	2,6	2005 (vsi zaposleni)
Češka	2,5	2007
Poljska	2,0	2007
Slovaška	1,9	2006
Nizozemska	1,6	2006

Opomba:

Države so razvrščene po padajočem deležu prejemnikov minimalne plače.

Viri: Carley 2006, Eurostat 2007, Marx idr. 2012, AJPEs 2013

državah članicah – razmerje med minimalno in povprečno plačo je po letu 2004 upadlo, a se je leta 2007 začelo povečevati. V južneevropskih državah se je razmerje med minimalno in povprečno plačo povečevalo počasneje, v zahodnoevropskih državah pa je ostalo skoraj nespremenjeno. Slovenija po tem razmerju izstopa v celotnem obravnavanem obdobju in presega povprečje tako starih kot novih držav članic.

Države se prav tako občutno razlikujejo v deležu prejemnikov minimalne plače. Čeprav enotnih podatkov o deležu zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, na ravni EU ni, iz literature izhaja, da je v več kot polovici držav delež prejemnikov minimalne plače nižji od 5 % (gl. tabelo 4). Na drugi strani pa ta delež presega 15 % v Latviji, v Grčiji in v Romuniji. V Sloveniji se je delež prejemnikov minimalne plače vztrajno povečeval po sprejetju ZMIP leta 2010 – januarja 2013 je minimalno plačo prejemale 9,8 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju (AJPES 2013). Po podatkih za leto 2012 je največ prejemnikov minimalne plače v predelovalnih dejavnostih (28,7 % vseh zaposlenih), sledijo trgovina (16,3 %), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (12,7 %), gradbeništvo (9,3 %) in gostinstvo (6 %) (UMAR 2013).

Ryex in Kampelmann (2012) sta na vzorcu devetih držav članic EU pokazala, da so prejemniki minimalne plače v primerjavi z delavci z višjimi plačami v povprečju mlajši in nižje izobraženi, višji je tudi delež žensk.⁹ Prav tako je med prejemniki minimalne plače v povprečju večji delež zaposlenih za določen čas in delež zaposlenih za krajši delovni čas kot med delavci z višjimi plačami. Avtorja sta z logistično regresijsko analizo pokazala tudi, da menjava zaposlitve poveča verjetnost prejemanja minimalne plače, medtem ko se z večanjem delovnih izkušenj verjetnost prejemanja minimalne plače zmanjšuje.

7 Zaključek

Minimalna plača je pomemben element politike urejanja trga dela in je v eni od oblik prisotna v vseh državah članicah EU. V večini teh držav, tudi v Sloveniji, je minimalna plača urejena na nacionalni ravni z zakonom ali z obvezujočim kolektivnim sporazumom, do nje pa so v večini držav upravičeni vsi delavci. V preostalih državah, predvsem v skandinavskih in nekaterih kontinentalnih, je minimalna plača predmet kolektivnih pogajanj. Različnost sistemov pravnega urejanja minimalne plače med državami članicami v prvi vrsti odraža razvitost sistemov kolektivnih pogajanj in pokritost s kolektivnimi sporazumi. Prakse držav se prav tako razlikujejo v načinu določanja višine minimalne plače. Enotno stopnjo minimalne plače uporabljajo le tranzicijske države, med njimi tudi Slovenija, preostale pa določajo nižje minimalne plače za ranljive skupine delavcev, s čimer skušajo preprečiti negativne učinke minimalne plače na njihovo zaposlovanje.

Slovenija med državami članicami EU izstopa po višini minimalne plače glede na povprečno plačo oz. glede na mediano plač. Na problem previsoke minimalne plače glede na povprečno plačo opozarjajo študija OECD (2011) in druge študije, opravljene za Slovenijo (gl. Brezigar Masten idr. 2010, Lindič 2011). Previsoka minimalna plača ima namreč lahko škodljive učinke tako na rezultate na trgu dela kot na produktivnost, saj znižuje zaposlenost, še posebej nizko kvalificiranih delavcev in ranljivih skupin na trgu dela (za pregled študij gl. Neumark in Wascher 2010) oz. odvrne delavce od usposabljanja (Rosen 1972). Brezigar Masten in sodelavci (2010; ažurirani rezultati v UMAR, 2012) tako pokažejo, da bi se zaradi izrazitega povišanja minimalne plače leta 2010 število zaposlenih na kratki rok zmanjšalo za 7.000 tisoč, na dolgi rok pa za 17.000. Za natančno analizo učinkov minimalne plače v Sloveniji pa je potrebna študija, ki bo te učinke analizirala sistematično z uporabo podatkov na ravni posameznikov.

Kot možni ukrepi za omejitev pritiska na stroške dela zaradi visoke minimalne plače v Sloveniji, predvsem pri podjetjih z visokim deležem prejemnikov minimalne plače, se omenjata postopno znižanje razmerja med minimalno in povprečno plačo z zmernim indeksiranjem minimalne plače ter uvedba nižje stopnje minimalnih plač za mlade in manj usposobljene delavce (gl. OECD 2011). To bi lahko imelo pozitivne učinke na možnost ohranitve in pridobitve zaposlitve, predvsem pri mladih in nizko usposobljenih delavcih, produktivnost dela in nenazadnje na ekonomsko uspešnost države.

Minimalna plača ima pomembno mesto v politiki EU. Vzporedno s povečanim interesom na področju minimalne plače med posameznimi državami članicami EU se pojavlja tudi vedno več predlogov in razprav o možnostih skupne politike minimalne plače na ravni EU.¹⁰ Vendar oblikovanje skupne politike EU o minimalni plači sproža mnogo vprašanj in polemik, še posebej zaradi velikih razlik v ekonomskih okoljih držav članic EU in mogočih negativnih učinkov minimalnih plač na rezultate na trgu dela. Hkrati so bile v državah, ki so zaradi finančne krize najbolj oslabiljene, minimalne plače znižane oz. zamrznjene, kar je bil eden izmed ukrepov za spodbujanje gospodarstva in varčevanja. Na ravni EU vzpostavitev enotne politike minimalne plače v obliki enotne evropske minimalne plače ali enotnega sistema določanja minimalne plače zato vsaj na kratki rok ni realna. Verjetnejša je možnost, da se bodo na ravni EU na tem področju oblikovala skupna načela, priporočila in smernice razvoja. Razprava o evropski politiki minimalne plače je dosegljiva v Vaughan-Whitehead (2010a) in Schulten (2012a).

¹⁰ Razlogi za ponovno obujanje minimalne plače na ravni EU so po mnenju Vaughan-Whiteheada (2010) povezani s povečanim pretokom dela in kapitala, pojavom novih oblik prožnih zaposlitvenih pogodb, spremembami v sistemu industrijskih odnosov in upadom članstva v sindikatih ter s trendi naraščanja razlik v plačah in števila nizko plačanih delavcev.

⁹ Ryex in Kampelmann (2012) sta v raziskavo vključila Belgijo, Bolgarijo, Irsko, Madžarsko, Nemčijo, Poljsko, Romunijo, Španijo in Veliko Britanijo. Analiza je temeljila na mikropodatkih, pridobljenih iz podatkovne baze EU-SILC.

Literatura

1. Acemoglu, D., in Pischke, J. S. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy* 107 (3): 539–572. <http://dx.doi.org/10.1086/250071>
2. Acemoglu, D., in Pischke, J. S. (2003). Minimum Wages and On-the-Job Training. *Research in Labor Economics* 22: 159–202. [http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121\(03\)22005-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121(03)22005-7)
3. AJPES (2013). *Plače*. Dosegljivo 10. aprila 2013 na <http://www.ajpes.si/>.
4. Autor, D. H., Manning, A., in Smith, C. L. (2010). *The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment* (NBER Working Paper št. 16533). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
5. Belser, P., in Sobeck, K. (2012). At what Level should Countries set their Minimum Wages. *International Journal of Labour Research* 4 (1): 105–127.
6. Boal, W. M., in Ransom, M. R. (1997). Monopsony in the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 35 (1): 86–112.
7. Boeri, T., in van Ours, J. C. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
8. Boone, J. (2000). Technological Progress, Downsizing and Unemployment. *The Economic Journal* 110 (465): 581–600. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00555>
9. Brezigar Masten, A., Kovačič, S., Lušina, U., in Selan, A. T. (2010). Ocene posledic dviga minimalne plače v Sloveniji. *UMAR Delovni zvezek* 19 (3/2010).
10. Brown, C. (1999). Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income. V O. Ashenfelter in D. Card (ur.), *Handbook of Labor Economics* (str. 2101–2163). Elsevier.
11. Brown, C., Gilroy, C., in Kohen, A. (1982). The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 487–528.
12. Cahuc, P., in Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge: The MIT Press.
13. Card, D., in Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.
14. Carley, M. (2006). *Key Themes in Global Industrial Relations: Minimum Wages and Relocation of Production*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
15. Dickens, R., Riley, R., in Wilkinson, D. (2009). *The Employment and Hours of Work Effects of the Changing National Minimum Wage (Report prepared for the Low Pay Commission)*. London: Low Pay Commission.
16. DiNardo, J., Fortin, N. M., in Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica* 64 (5): 1001–1044. <http://dx.doi.org/10.2307/2171954>
17. Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., Saint-Paul, G., in Keen, M. (1996). The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy* 11 (23): 319–372. <http://dx.doi.org/10.2307/1344707>
18. Dogovor o politiki plač za obdobje 1999–2001. (1999). *Uradni list RS* 22/1999 (2. 4. 1999).
19. Doucouliagos, H., in Stanley, T. D. (2009). Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 406–428. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x>
20. DURS. (2013). *Minimalna plača po mesecih*. Dosegljivo: <http://www.durs.gov.si> (10. 2. 2013).
21. EIRO. (2012). *Pay Developments 2011*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
22. Eyraud, F., in Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization.
23. Eurostat. (2007). Proportion of Full-time Employees with Earnings at Minimum Wage Level. Dosegljivo: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (1. 10. 2012).
24. Eurostat. (2013). *Statistical Database*. Dosegljivo: <http://cpp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (1. 2. 2013).
25. Farrelly, R. (2011). *Impact of Government's Four-year Plan on Minimum Wage and Sectoral Wage Agreements*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (20. 10. 2012).
26. Forth, J., in O'Mahony, M. (2003). *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity and Unit Labour Costs*. London: National Institute of Economic and Social Research.
27. Freeman, R. B. (1996). The Minimum Wage as a Redistributive Tool. *The Economic Journal* 106 (436): 639–649. <http://dx.doi.org/10.2307/2235571>
28. Gindling, T. H., in Terrell, K. (2009). Minimum Wages, Wages and Employment in Various Sectors in Honduras. *Labor Economics* 16 (3): 291–303. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2008.10.001>
29. Georgiadou, P. (2012). *Troika approves New Set of Changes in Jobs and Pay*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (20. 10. 2012).
30. Grimshaw, D., in Rubery, J. (2010). *Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe: Comparative Report*. Manchester: European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
31. ILO. (2008). *Global Wage Report 2008/09: Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*. Geneva: International Labour Office.

32. ILO. (2012). *Minimum Wages Database*. Dosegljivo: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages> (1. 10. 2012).
33. Inšpektorat RS za delo. (2010). *Minimalna plača*. Dosegljivo: <http://www.id.gov.si/> (20. 10. 2012).
34. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.
35. Lindič, M. (2011). The impact of the Irregular Minimum Wage Increase on Wages, Employment and Average Hours Paid (Case Study for Slovenia). *IB revija XLV* (4): 23–38.
36. Marx, I., Marchal, S., in Nolan, B. (2012). Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US. *European Trade Union Institute Working Paper*, 2012.05.
37. Neumark, D., in Wascher, W. L. (2007). *Minimum Wages and Employment* (IZA Discussion Paper št. 2570). Bonn: Institute for the Study of Labor.
38. Neumark, D., in Wascher, W. L. (2010). *Minimum Wages*. Cambridge: The MIT Press.
39. OECD. (1998). *OECD Employment Outlook 1998 - Towards an Employment-Centred Social Policy*. Paris: OECD.
40. OECD. (2011). *OECD Economic Surveys, Slovenia*. Paris: OECD.
41. OECD.Stat. (2013). *OECD Statistics*. Dosegljivo: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (1. 2. 2013).
42. Plešnik, T. (1997). Minimalna plača – delovni rezultat. *Pravna praksa* 385: 13.
43. Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *Journal of Human Resources* 7 (3): 326–342. <http://dx.doi.org/10.2307/145087>
44. Rycx, F., in Kampelmann, S. (2012). Who earns Minimum Wages in Europe? (European Trade Union Institute Report št. 124). Brussels: European Trade Union Institute.
45. Saget, C. (2002). How to get the Maximum out of the Minimum Wage. V *Paying Attention to Wages* (str. 67–73). ILO Labour Education Report, 3 (128).
46. Schulten, T. (2006). Statutory and Collectively agreed Minimum Wages in Europe - International Overview. V T. Schulten, R. Bispinck in C. Schäfer (ur.), *Minimum Wages in Europe* (str. 1–26). Brussels: ETUI.
47. Schulten, T. (2012a). European Minimum Wage Policy: A Concept for Wage-led Growth and Fair Wages in Europe. *International Journal of Labour Research* 4 (1): 85–103.
48. Schulten, T. (2012b). *Minimum Wages in Europe under Austerity* (WSI Minimum Wage Report št. 5/12). Vienna: WSI.
49. Stanley, T. D. (2001). Wheat from Chaff: Meta-Analysis as Quantitative Literature Review. *The Journal of Economic Perspectives* 15 (3): 131–150. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.15.3.131>
50. Starr, G. F. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Office.
51. Stewart, M. B. (2003). *Modeling the Employment Effects of the Minimum Wage (Report to the Low Pay Commission)*. Warwick: University of Warwick.
52. Stewart, M. B. (2004). The Employment Effects of the National Minimum Wage. *The Economic Journal* 114 (494): C110–C116. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0013-0133.2003.00200.x>
53. SURS. (2008). *Raziskava ZAP/STRU/L. Zaposlene osebe po velikosti bruto plače, Slovenija, september 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
54. SURS (2013). *SI-STAT podatkovni portal*. Dosegljivo: <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp> (15. 3. 2013).
55. Štoka-Debevec, M. (1999). Minimalna plača v svetu in pri nas. *Svetovalec* 15: 61.
56. Teulings, C. N. (2000). Aggregation Bias in Elasticities of Substitution and the Minimum Wage Paradox. *International Economic Review* 41 (2): 359–98. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2354.00067>
57. Teulings, C. N. (2003). The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality. *The Economic Journal* 113 (490): 801–833. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00163>
58. UMAR. (2004). *Pomladansko poročilo 2004*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
59. UMAR. (2009). *Poročilo o razvoju 2009*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
60. UMAR. (2012). *Ekonomski izzivi 2012*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
61. UMAR (2013). *Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize*. Dosegljivo: <http://www.umar.gov.si/> (10. 4. 2013).
62. US Department of State. (2012). *Country Reports on Human Rights Practices for 2011*. Dosegljivo: <http://www.state.gov/> (2. 12. 2012).
63. Vaughan-Whitehead, D. (2010). *The Minimum Wage revisited in the Enlarged EU*. Geneva: International Labour Office. <http://dx.doi.org/10.4337/9781781000571>
64. Waltman, J. L. (2008). *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. Algora Publishing.
65. Wimmer, B. S. (2000). The Minimum Wage and Productivity Differentials. *Journal of Labor Research* 21 (4): 649–668. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-000-1038-8>
66. Zakon o minimalni plači (2010). *Uradni list RS*, 13/2010 (22. 2. 2010).



Suzana Laporšek je diplomirala na Fakulteti za družbene vede, smer Mednarodni odnosi, in na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani, smer Mednarodna ekonomija. Magistrski študij je nadaljevala na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, kjer je trenutno tudi študentka doktorskega študija, smer Ekonomija. Na Fakulteti za management Univerze na Primorskem je zaposlena kot mlada raziskovalka in asistentka. Njena področja raziskovanja so usmerjena predvsem v študije s področja trga dela.

Suzana Laporšek graduated from the International Relations Programme of the Faculty of Social Sciences and the International Economics Programme of the Faculty of Economics at the University of Ljubljana. She continued her master's study at the Faculty of Economics, Ljubljana, where is currently a Ph.D. student studying economics. She is employed as a junior researcher and assistant at the Faculty of Management Koper, University of Primorska. Her research interests focus on labour market economics studies.

MODEL ZAPOSLENOSTI: MOŽNA REŠITEV PROBLEMA BREZPOSELNOSTI?

The Model of Employment: A Possible Solution to the Problem of Unemployment?

Eva Lorenčič

Magistrska študentka na Wirtschaftsuniversität Wien
eva.loren@gmail.com

Izvleček

Brezposelnost povzroča stroške državi, posamezniku in družbi v mnogih oblikah. Povzemamo izsledke dosedanjih raziskav na področju negativnih posledic brezposelnosti, s čimer utemeljujemo potrebo po snovanju rešitve problema brezposelnosti. Predstavimo model zaposlenosti, ki je možna rešitev problema in s tem odgovor na potrebo po zniževanju stroškov brezposelnosti. Bistvo modela je razdelitev obstoječega števila delovnih mest in na letni ravni razpoložljivih delovnih ur med »novo delovno aktivno prebivalstvo« ob upoštevanju ujemanja med zahtevami delovnega mesta in izobrazbenim profilom oseb.

Ključne besede: brezposelnost, stroški brezposelnosti, model zaposlenosti, rešitev problema brezposelnosti

Abstract

Unemployment inflicts costs on the government budget, on the unemployed individual, and on the society as a whole in many ways. The paper summarizes the findings of published research on negative consequences of unemployment and as such finds the need to solve the problem of unemployment. It discusses the Model of Employment, which is a possible solution to the problem of unemployment and thus addresses the need to reduce the costs of unemployment. The crux of the model is a redistribution of the total number of workplaces and total annual working hours among the »new actively employed population«. The model takes into account the fact that there should be a match between the requirements of a workplace and the educational profile of a prospective employee.

Key words: unemployment, costs of unemployment, model of employment, solution to the unemployment problem

1 Uvod

Brezposelnost je problem, ki prizadene posameznike v psihološkem, socialnem in dohodkovnem smislu ter negativno vpliva na družbo kot celoto in državni proračun. Visoki stroški brezposelnosti utemeljujejo potrebo po oblikovanju rešitve problema brezposelnosti. Rešitve za zmanjševanje stroškov brezposelnosti, ki jih poznamo, zajemajo ukrepe države na trgu dela (v Sloveniji so pojasnjeni v Zakonu o urejanju trga dela). Z aktivno politiko zaposlovanja poskušajo državne institucije ustvarjati spodbude za zaposlovanje in samozaposlovanje. Brezposelni so deležni dodatnega usposabljanja in izobraževanja, kar povečuje njihovo zaposljivost. Motivacija za pričujoči članek je ugotovitev, da rešitve zmanjševanja stroškov brezposelnosti, ki jih trenutno izvajamo v Sloveniji, niso dovolj izčrpne. Rešitev, ki jo predlagamo, je prerazdelitev obstoječega števila delovnih mest in na letni ravni razpoložljivih delovnih ur med večje število prebivalcev. S tem bi se stopnja brezposelnosti znižala; prav tako

bi se zmanjšali stroški, ki jih povzročata pojav brezposelnosti posameznikom, državnemu proračunu in družbi kot celoti.

Prispevek je strukturiran pa sklopah. V prvem sklopu predstavimo pregled dosedanjih raziskav na temo neugodnih posledic brezposelnosti za državo, posameznika in družbo. V drugem delu prikazemo model zaposlenosti, ki predstavlja možno rešitev problema brezposelnosti. V tretjem delu predstavimo demokratične, kapitalistične evropske države, ki imajo visok odstotek zaposlenih za skrajšani delovni čas, kar predstavlja zametek udejanjanja modela zaposlenosti. Sklenemo s povzetkom ugotovitev, prednostmi in slabostmi modela.

2 Posledice brezposelnosti

2.1 Posledice brezposelnosti za državo

Brezposelnost prizadene javni proračun z zmanjšanjem prihodkov in povečanjem izdatkov, o čemer pišejo Čadil in sodelavci (2011): neposredni stroški izhajajo iz zmanjšanih davčnih prihodkov in plačevanja nadomestil za primer brezposelnosti, posredni stroški pa nastanejo zaradi nižje potrošnje brezposelnih in zmanjšane proizvodnje. Posledice brezposelnosti za državni proračun lahko razdelimo v dve kategoriji (Fraser in Sinfield 1985): a) stroški, ki nastanejo

zaradi plačevanja nadomestil za primer brezposelnosti ter zaradi storitev, ki jih država zagotavlja brezposelnim; b) izguba neposrednih in posrednih davčnih prihodkov, ki bi jih trenutno brezposelne osebe plačevale, če bi bile zaposlene in bi imele višje dohodke. V tabeli 1 predstavljamo izdatke države za aktivne ukrepe, pasivno denarno podporo in storitve politike trga dela, kar spada pod prvo izmed zgoraj navedenih kategorij.

Iz podatkov v tabeli 1 je možno izračunati, da je Slovenija v letih 2005–2010 na prejemnika denarne podpore politike trga dela porabila 5842,91 EUR (povprečje šestih let), kar preračunano na mesečno raven znaša 486,91 EUR, to pa je le 97,38 EUR manj od neto mesečnega zneska minimalne plače, ki je dovoljena od 1. januarja 2012 dalje in po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve znaša 584,29 EUR. Vendar ti izdatki niso edini, ki jih država namenja za brezposelne in reševanje problema brezposelnosti; za ukrepe, ki se nanašajo na aktivne posege za pomoč brezposelnim in drugim prikrajšanim skupinam, je državni proračun v letih 2005–2012 namenil 3576,20 EUR (povprečje šestih let), kar preračunano na mesečno raven znaša 298,02 EUR na udeleženca. K tem izdatkom je treba prišteti še izdatke za storitve politike trga dela. Ti izdatki zajemajo stroške storitev za iskalce zaposlitev, ki jih

Tabela 1: Izdatki za ukrepe in podporo politike trga dela v Sloveniji (2005–2010) ter število udeležencev v ukrepih in število prejemnikov podpore

Kategorija	Leto	2005	2006	2007	2008	2009	2010
A: izdatki za ukrepe* politike trga dela v mio EUR		55,908	54,377	38,332	34,720	81,334	122,175
B: izdatki za denarno podporo† politike trga dela v mio EUR		112,220	118,876	103,448	99,564	223,836	259,551
C: izdatki za storitve‡ politike trga dela v % BDP-ja		0,098	0,093	0,087	0,085	0,100	0,107
D: BDP po tekočih tržnih cenah v mio EUR		28.740,9	31.050,7	34.562,3	37.279,5	35.310,6	35.415,8
E: izdatki za storitve politike trga dela v mio EUR ($\frac{C}{100} \cdot D$)		28,17	28,88	30,07	31,69	35,31	37,89
F: izdatki za ukrepe, denarno podporo in storitve politike trga dela v mio EUR (A+B+E)		196,30	202,13	171,85	165,97	340,48	419,62
G: število udeležencev v ukrepih politike trga dela		16.564 ⁿ	21.075 ⁿ	12.283 ⁿ	7.210	43.232 ^o	21.494
H: število prejemnikov podpore politike trga dela		14.330	30.527	18.074	14.545	56.538	38.146 ^o
I: število registriranih brezposelnih oseb		88.296	90.565	76.579	66.897	64.959	94.797
J: izdatki za ukrepe na udeleženca v EUR ($\frac{A}{G}$)		3375,27	2580,17	3120,74	4815,53	1881,34	5684,14
K: izdatki za podporo na prejemnika v EUR ($\frac{B}{H}$)		7831,12	3894,13	5723,58	6845,24	3959,24	6804,15
L: izdatki za storitve politike trga dela na brezposelno osebo v EUR ($\frac{E}{I}$)		319,04	318,89	392,67	473,71	543,57	399,70

Legenda: n = nezanesljivo; o = ocenjeno

Viri podatkov: Eurostat 2012b, c, d, e, f, g, SURS 2010, SURS 2012b in lastni izračuni

* Ukrepi se nanašajo na aktivne posege za pomoč brezposelnim in drugim prikrajšanim skupinam ter vključujejo naslednje aktivnosti: usposabljanje, rotacije in delitev dela, zaposlitvene spodbude, podpora zaposlitev in rehabilitacija, neposredno ustvarjanje delovnih mest in začetne spodbude (Eurostat 2012b).

† Kategoriji pasivne podpore sta: vzdrževanje dohodka v primeru izgube zaposlitve in denarna podpora (večinoma gre za prejemke za primer brezposelnosti) ter denarna podpora za predčasno upokožitev (Eurostat 2012c).

‡ Storitve politike trga dela vključujejo storitve Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije in morebitne druge javno financirane storitve za iskalce zaposlitve.

nudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, na letni ravni pa so na eno brezposelno osebo v letih 2005–2010 znašali 407,93 EUR (povprečje šestih let), kar preračunano na mesečno raven znaša 33,99 EUR. Ugotovimo lahko, da država na mesečni ravni na osebo (ali udeleženca v ukrepih politike trga dela ali prejemnika podpore ali brezposelnega) porabi omembe vredno vsoto, kar utemeljuje nujno po zmanjševanju števila brezposelnih. V tabeli 1 predstavljeni stroški še niso vsi, ki jih ima državni proračun zaradi problema brezposelnosti: stroške povečuje izguba iz naslova neposrednih in posrednih davčnih prihodkov, ki bi jih trenutno brezposelne osebe plačevale, če bi bile zaposlene in bi imele višje dohodke (to spada pod drugo kategorijo posledic brezposelnosti za državni proračun). Za pridobitev celotne slike o stroških, ki jih ima država na račun brezposelnosti, bi morali k že omenjenim izdatkom in izgubam države prišteti vsaj še (Fraser in Sinfield 1985):

- del stroškov, ki jih ima država zaradi subvencioniranja malice v osnovno- in srednješolskem izobraževanju (če je kriterij za dodelitev subvencije mesečni dohodek na osebo v družini);
- del stroškov, ki jih ima država s financiranjem diplomskih in magistrskih bolonjskih študijev (saj se nekatere osebe, ki so dokončale srednjo šolo ali diplomski študijski program, za nadaljevanje izobraževanja odločijo le zato, ker na trgu dela ne morejo dobiti zaposlitve);
- morebitne dodatne stroške, ki jih ima država zaradi plačevanja obresti na finančna sredstva, ki si jih je morala izposoditi za financiranje ukrepov, storitev in podpor;
- dodatne ekonomske stroške, ki nastajajo zaradi izgubljenih proizvodnje, kar vodi v izgubljene investicije, zmanjšano bodočo potencialno produktivnost in manjši potencialni BDP (visoka brezposelnost namreč pomeni, da je del človeškega kapitala kot produkcijski tvorec neuporabljjen).

Vsi predstavljeni stroški so lahko že sami po sebi dovolj močan argument za prizadevanje za zmanjševanje števila brezposelnih, k temu razlogu pa dodajamo še naslednjega: zaposlovanje večjega števila ljudi bo imelo za posledico učinek multiplikatorja, saj bo potrošnja dodatnega dohodka, ki ga bodo posamezniki začeli prejemati, vodila k povečanemu povpraševanju, to pa bo zvišalo raven proizvodnje in pospešilo ustvarjanje novih delovnih mest (Fraser in Sinfield 1985).

2.2 Posledice brezposelnosti za posameznika

Zaposlitev igra pomembno vlogo v spektru posameznikovega zadovoljstva. Ena izmed najbolj uničujočih izkušenj, ki lahko doleti posameznika v delovno sposobnem prebivalstvu, je brezposelnost. Kot spoznavajo Shimmack, Schupp in Wagner (2008), stanje brezposelnosti določa kognitivno dobro počutje posameznika (angl. cognitive well-being) celo bolj kot njegove osebnostne značilnosti, kot sta optimizem ali nevrotičnost. Neugodne posledice brezposelnosti za posameznika so izražene tako v obliki izgube dohodka kakor tudi v obliki socialne izolacije, negotovosti glede prihodnosti,

večje možnosti revščine, zdravstvenih težav, stigmatizacije, nižje samopodobe, izgube identitete, zaskrbljenosti, stresa, depresije, večje nagnjenosti k samomorilskemu obnašanju in duševnih motenj, o čemer pišejo npr. Classen in Dunn (2012), Tefft (2011), Koziel, Lopuszańska, Szklarska in Lipowicz (2010), Clark in Oswald (2002), Frey in Stutzer (2002) ter Waddington, Critcher in Dicks (1998).

Da bi ovrednotili celotne stroške, ki jih posameznik utrpi zaradi brezposelnosti, moramo poleg monetarnih izgub upoštevati tudi emocionalne, psihološke – nedenarne stroške brezposelnosti (Knabe in Rätzel 2007). Knabe in Rätzel (2007) sta v svoji študiji uporabila podatke o subjektivnem dobrem počutju (sreči, blaginji, ugodju) posameznikov in tako izračunala, kolikšen dodatni dohodek bi brezposelni posameznik potreboval, da bi bil odškodovan za izgubo življenjskega zadovoljstva zaradi brezposelnosti. Njuna ugotovitev je, da so nemonetarni, psihološki stroški brezposelnosti ob upoštevanju učinka permanentnega dohodka pomembni in so pri moški populaciji 2,3-krat višji od monetarnih stroškov, pri ženski populaciji pa 1,5-krat. To potrjuje, da je delo (zaposlitev, samozaposlitev, služba) zelo pomemben dejavnik posameznikovega zadovoljstva oz. dobrega počutja. Celotni stroški (monetarni in nemonetarni), ki jih posameznik utrpi zaradi brezposelnosti, so skoraj trikrat tolikšni kot samo monetarni stroški. Skupni stroški brezposelnosti za posameznika so torej mnogo višji od tistih, ki jih povzroči izključno izguba dohodka; pri tem pa so nedenarni stroški tisti, ki predstavljajo večji del kumulativnih stroškov. Pri izračunavanju posameznikovih stroškov zaradi brezposelnosti je torej treba upoštevati obe vrsti izgub. Helliwell in Huang (2011) v podobni študiji ugotavljata, da so nemonetarni stroški brezposelnosti kar petkrat višji od monetarnih, vendar pa pri izračunih nista upoštevala učinka permanentnega dohodka.¹ Tudi Ahn, García in Jimeno (2004) pišejo, da imajo nemonetarni dejavniki pomemben neugoden učinek na posameznikovo počutje. Krueger in Mueller (2012) ugotavljata, da čeprav imajo brezposelni na voljo več časa za prostočasne dejavnosti, je njihovo zadovoljstvo pri ukvarjanju z njimi manjše od zadovoljstva, ki ga izkusijo njihovi zaposleni vrstniki. Brezposelni so na povprečen dan tudi bolj malodušni kot zaposleni. V njuni študiji se je v prvem tednu po ponovni zaposlitvi razpoloženje prej brezposelnih močno izboljšalo, kar potrjuje prisotnost psiholoških stroškov zaradi brezposelnosti. Iz rezultatov študij sledi, naj se politika trga

¹ Knabe in Rätzel (2007) sta v svoji študiji učinek permanentnega dohodka upoštevala, zato je njun večkratnik med monetarnimi in nemonetarnimi posledicami brezposelnosti manjši (okoli trikratni). Učinek permanentnega dohodka pomeni, da ko oseba prejme dodatni dohodek (npr. ko se ponovno zaposli), razporedi njegov del čez celoten življenjski cikel in tako izravna svojo potrošnjo. Posledica uravnavanja potrošnje je višje življenjsko zadovoljstvo tudi zunaj neposrednega obdobja, v katerem se je dohodek dvignil, kar pomeni, da so nemonetarni stroški brezposelnosti nižji, kakor bi bili, če tega učinka ne bi upoštevali. Standardni model izračunavanja razmerja med monetarnimi in nemonetarnimi stroški brezposelnosti (ki sta ga uporabila tudi Helliwell in Huang 2011) tega učinka ne vključuje in tako preceni višino potrebne kompenzacije za škodljive učinke brezposelnosti.

dela ne osredotoča na dodeljevanje radodarnih nadomestil s pasivno podporo, kajti tudi če bi podpora nadomestila celoten izgubljeni dohodek, posameznik ne bo kompenziran za vse stroške, ki jih ima zaradi brezposelnosti, saj so njegovi nemonetarni stroški še višji. Politika trga dela naj bo torej aktivna – osredotoči naj se na zaposlovanje ljudi.

Dolžina trajanja brezposelnosti ima negativen učinek na posameznikovo počutje. Iz tega lahko sklepamo, da ima brezposelnost trajen in vedno bolj uničujoč učinek na posameznika ter da potemtakem teorija prilagoditve, po kateri se oseba sčasoma privadi in prilagodi na spremembe v svojem okolju ter privzame ustrezno vlogo, pri brezposelnosti ne velja (Ahn, García in Jimeno 2004, Winkelmann in Winkelmann 1998). Pozitivno korelacijo med dolžino trajanja brezposelnosti in psihološkimi, fiziološkimi ter materialnimi stroški sta ugotavljala tudi Schmitt in Jones (2012).

Brezposelnost ne prizadene le posameznika, ki izgubi zaposlitev, marveč lahko povzroči tudi poslabšanje družinskega življenja in celo razpad družine (Fagin in Little 1984). Huff Stevens in Schaller (2011) pišeta, da ima brezposelnost škodljiv učinek na izobrazbo otrok brezposelnih staršev. Dohodki, ki jih ti otroci zaslužijo v svojem odraslem življenju, so prav tako nižji (Orcopoulos, Page in Huff Stevens 2008). Brezposelnost je povezana tudi z višjo stopnjo ločitev (Charles in Stephens 2004). Družine, v katerih sta brezposelna oba starša, trpijo zaradi materialnega pomanjkanja, in to toliko bolj tam, kjer so bili prejšnji družinski dohodki nizki in ko družina obdobja brezposelnosti ne more prebroditi s potrošnjo svojega premoženja in prihrankov, ker so nizki ali pa jih sploh ni. Razen tega se v takšnih družinah pojavljajo nezadovoljstvo, občutek odvečnosti in brezizhodnosti.

V obdobjih in državah, v katerih je visoka brezposelnost med mladimi, se lahko kot Willis (1986) vprašamo, kakšna bosta sploh njihova vloga v družbi in njihova prihodnost. Če so njihove sposobnosti in oni sami v kapitalističnem ciklu proizvodnje in potrošnje odveč, če se kljub izobrazbi ne morejo zaposliti in ne morejo zaslužiti za plačilo svojih potreb in želja ter če njihov produktivni potencial ostaja neuporabljen, potem tudi ne morejo najti življenjskega smisla. O'Higgins (1997) zagovarja tezo, da bi morali posebno pozornost posvetiti brezposelnosti med mladimi, saj lahko stanje brezposelnosti v zgodnji za delo primerni fazi v posameznikovem življenju trajno oškoduje njegov produkcijski potencial, s tem pa tudi njegove zaposlitvene možnosti. Glede na to, da se vzorci obnašanja, vzpostavljeni v zgodnejših obdobjih posameznikovega življenja, obdržijo in nadaljujejo tudi kasneje, je dobro, da so posamezniki deležni službenega usposabljanja in izobraževanja čim prej – v času njihovega vstopa na trg delovne sile. Če mladi, ki so zaključili svojo izobraževalno pot, ne morejo najti delovnega mesta, je zgodnja za delo primerna faza, v kateri so osebe tudi najbolj prilagodljive, zamujena in posamezniki lahko utrpijo trajno škodo v smislu njihovih obetov zaposlitve in dohodka. Narendra-nathan in Elias (1993, v O'Higgins 1997) npr. ugotavljata, da imajo tisti mladi, ki so bili v preteklem letu brezposelni, več kot dvakrat večje možnosti, da bodo brez zaposlitve tudi v

tekočem letu, kakor tisti, ki v preteklosti niso bili brezposelni. Brezposelnost med mladimi je nemalokrat povezana z zločinskimi dejavnostmi in zlorabo drog, obeje pa ima visoke stroške na ravni posameznika in družbe.

2.3 Posledice brezposelnosti za družbo

Nekatere posledice brezposelnosti, ki jih občutijo posamezniki, se prenesejo na družbo kot celoto: slabše zdravje brezposelnih pomeni stroške za zdravstvene in socialne službe; manj delovnih mest ima za posledico nižje davčne prihodke in plače, kar vodi v manjšo potrošnjo, še nižjo proizvodnjo in posledično še manj prostih delovnih mestih, kar dalje pomeni uničene karierne obete za mnoge – tako tiste, ki so že med aktivnim prebivalstvom, kakor tudi tiste, ki se še vedno redno izobražujejo (Fraser in Sinfield 1985). Če je brezposelnost v družbi večja od naravne stopnje brezposelnosti (angl. NAIRU, natural rate of unemployment ali non-accelerating inflation rate of unemployment), potem družba ne uporablja vseh virov produktivnosti, ki so na voljo, in deluje pod svojo krivuljo proizvodnih možnosti ali znotraj nje (angl. PPF, production possibility frontier) ter ima torej manjšo proizvodnjo, kot bi jo lahko imela, če bi polno zaposlila razpoložljiv človeški kapital in druge proizvodne dejavnike.

Helliwell in Huang (2011) sta na podlagi podatkov o dobrem počutju posameznikov v Združenih državah Amerike ugotovila, da so posredni učinki brezposelnosti (eksternalije) na ravni populacije dvakrat večji od neposrednih učinkov ter da so skupni stroški, ki nastanejo zaradi obstoja brezposelnosti, kar petnajstkratnik stroškov, ki jih povzročijo nižji dohodki brezposelnih. Brezposelnost ima torej opazen učinek preliivanja (angl. spillover effect) na družbo kot celoto in posledično tudi na osebe, ki same niso brezposelne. Posamezniki, ki imajo zaposlitev, so lahko nezadovoljni zaradi visoke stopnje brezposelnosti, kajti ta v njih vzbuja neugodje zaradi zaznane večje možnosti, da se bodo tudi sami znašli na cesti, in strahu, da se bo intenzivna socialnih trenj zvišala (Ochsen in Heinz 2006). To kliče po uvrstitvi reševanja problema brezposelnosti med prioritete naloge državnih ustanov.

3 Model zaposlenosti

Brezposelnost ima znatne stroške za posameznika, družbo kot celoto in državni proračun, kot smo prikazali doslej. To je tudi dovolj dobra utemeljitev za politiko trga dela, usmerjeno k zniževanju stopnje brezposelnosti. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2012b, SURS 2012c) kažejo, da je bilo v vseh četrletjih leta 2011 v Sloveniji brezposelnih bistveno več, kot je bilo razpoložljivih delovnih mest, kar pomeni, da četudi bi se zaposnila vsa ponujena mesta, bi na ravni letnega povprečja 92,71 % brezposelnih še naprej ostalo brezposelnih, kar je možno izračunati iz tabele 2.

Podaljševanje upokojitvene starosti, kar določa ZPIZ-2 (2012), bo v začetnem obdobju za posledico imelo upad števila delovnih mest, ki se izpraznijo in so na voljo mladim,

Tabela 2: Število prostih delovnih mest, število brezposelnih po anketi o brezposelnosti in odstotek brezposelnih, ki bi ostali brezposelni, tudi če bi se zapolnila vsa prosta delovna mesta – leto 2011, Slovenija

Kategorija	Četrtletje	1.	2.	3.	4.
Število prostih delovnih mest		5438	6070	7087	5704
Število brezposelnih po anketi o brezposelnosti*		86.000	79.000	81.000	89.000
Odstotek (%) brezposelnih, ki bi ostali brezposelni, tudi če bi se zapolnila vsa prosta delovna mesta		93,68	92,32	91,25	93,60

Viri podatkov: SURS 2012c, d, e

* Anketna brezposelnost se ugotavlja s četrtletnimi anketami o delovni sili. Anketa se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije dela (ILO 1982) in Statističnega urada Evropske unije (Eurostat). Brezposelne so tiste anketirane osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovno aktivne, a delo aktivno iščejo in so ga v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti (UMAR 2009).

ki vstopajo na trg delovne sile. Vsako leto povečajo število aktivnega prebivalstva novi mladi, ki so končali svoje izobraževanje, in če jim ne uspe najti primerne zaposlitve zaradi pomanjkanja delovnih mest, ki ustrezajo njihovem izobrazbenemu profilu, se namesto med delovno aktivno prebivalstvo uvrstijo med brezposelne. Bruto domači proizvod (BDP) lahko med drugim izračunamo po izdatkovnem pristopu, ki je enak vsoti potrošnje gospodinjstev, državnih izdatkov, bruto investicij in razlike med izvozom ter uvozom. Napovedana stopnja rasti BDP-ja za leto 2012 (tabela 3) je po vseh štirih uporabljenih virih (UMAR, OECD, European Commission, IMF) negativna, kar pomeni, da se bo vsota celotne potrošnje Slovenije v primerjavi z letom 2011 znižala. Posledično se bosta zaradi nižjega povpraševanja zmanjšali tudi ponudba in proizvodnja, iz česar lahko sklepamo, da odpiranje novih delovnih mest in na tak način zastavljeno reševanje problema brezposelnosti ne bo možno. Če predpostavljamo, da bo gospodarska kriza še naprej oteževala ali onemogočala odpiranje novih delovnih mest, je druga možna rešitev problema brezposelnosti razdelitev obstoječih delovnih mest med več posameznikov, to pa je bistvo modela zaposlenosti. Pri tem upoštevamo ujemanje profila delovnega mesta in profila osebe glede na stopnjo in vrsto oz. področje izobrazbe. Precej zaposlenih bi po modelu zaposlenosti tedensko opravljalo manj delovnih ur, kot jih predvideva polni delovni čas, a to je za posameznike, družine, družbo in državni proračun boljše, kakor položaj, v katerem je sorazmerno majhen delež ljudi zaposlen za polni delovni čas, brezposelnost pa je visoka, visoki so tudi stroški brezposelnosti, obeti za pridobitev službe pa mračni.

Trenutno zasedena delovna mesta oz. skupno število delovnih ur, ki jih opravljajo trenutno zaposlene osebe na delovnih mestih profila *i*, se po modelu zaposlenosti razdeli med:

- aktivno prebivalstvo² profila *i*, ki je sestavljeno iz:
 - delovno aktivnega prebivalstva³ profila *i* (ki zajema zaposlene in samozaposlene) in
 - brezposelnih oseb profila *i*,

² Aktivno prebivalstvo je sestavljeno iz delovno aktivnega prebivalstva (tj. zaposlenih in samozaposlenih oseb) ter brezposelnih oseb (SURS 2012g).

³ Delovno aktivno prebivalstvo po definiciji SURS-a (2012f) zajema zaposlene in samozaposlene osebe, ne vključuje pa brezposelnih.

- »obupane delavce«⁴ profila *i*,
- študente, ki (redno) opravljajo študentsko delo⁵ profila *i*.

S pojmom »profil«⁶ označujemo raven in področje izobrazbe, ki jo zahteva neko delovno mesto oz. ki jo ima neka oseba. Primeri profilov sta: »7. raven izobrazbe, področje kemije« (takšen profil bi imelo delovno mesto v farmacevtskem podjetju, za katero bi bila potrebna oseba z magisterijem iz kemije oz. oseba, ki ima magisterij iz kemije) in »5. raven izobrazbe, brez opredeljenega področja« (takšen profil bi imelo delovno mesto v baru ali na bencinski črpalki, za katero bi bila potrebna oseba s srednjo strokovno ali splošno izobrazbo oz. oseba, ki ima dokončano srednjo strokovno šolo ali gimnazijo).

Celotno število prebivalcev, ki bi potencialno lahko bili delovno aktivni in ki ga bomo v okviru modela zaposlenosti imenovali »novo število delovno aktivnega prebivalstva«, je za posamezni profil delovnih mest enako seštevku trenutno že zaposlenih in samozaposlenih oseb na delovnih mestih tega profila, registriranih brezposelnih, ki ustrezajo temu profilu, obupanih delavcev, ki ustrezajo temu profilu, in študentov, ki opravljajo študentsko delo in ustrezajo temu profilu (enačba 1):

$$E_i + UNE_i + D_i + S_i = NE_i \quad (1)$$

¹ Obupani delavci (angl. discouraged workers) so brezposelne osebe, ki bi želele delati, vendar v zadnjih štirih tednih dela niso aktivno iskale, ker menijo, da zanje ni na voljo primernih služb. Te osebe niso vključene v statistiko brezposelnih oseb (BLS 2008).

² Študentov, ki študentskega dela ne opravljajo, v izračun ne vključujemo, saj vsi študentje po tej obliki dela nimajo potrebe in/ali želje. Vključili bi samo študente, ki študentsko delo opravljajo v določenem minimalnem obsegu, ki bi ga definirali na tedenski, mesečni ali letni ravni. Število študentov, ki opravljajo študentsko delo, bi lahko ugotavljali s pomočjo podatkov, ki jih beležijo študentski servisi. V okviru naše rešitve bi študentsko delo, kot ga trenutno poznamo v Sloveniji, ukinili in delo študentov uvrstili v novo kategorijo del, od katerih bi se plačevali vsi prispevki, ki se plačujejo pri pogodbi o zaposlitvi; prav tako bi se ta oblika dela štela k pokojninski dobi. Študente bi v modelu upoštevali le, če profil delovnega mesta ne zahteva več kot 5. stopnjo izobrazbe.

⁶ Ravni izobrazbe so opredeljene v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (2007).

Tabela 3: Makroekonomske napovedi za Slovenijo za leti 2012 in 2013

Vir napovedi gospodarskih gibanj	BDP, realna stopnja rasti v %		Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili v %	
	2012	2013	2012	2013
UMAR*	-0,9	1,2	8,8	9,3
OECD**	-2,0	-0,4	8,8	9,2
European Commission*	-1,4	0,7	9,1	9,4
IMF***	-1,0	1,4	8,7	8,9
povprečje	-1,3	0,7	8,9	9,2

Viri podatkov: UMAR 2012, OECD 2012, European Commission 2012, IMF 2012

* Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2012

** Napoved gospodarskih gibanj, maj 2012

*** Napoved gospodarskih gibanj, 19. julij 2012

Legenda:⁷

E – število zaposlenih in samozaposlenih v določenem letu na določenem območju

UNE – število brezposelnih

D – število obupanih delavcev

S – število študentov, ki opravljajo študentsko delo v določenem minimalnem obsegu delovnih ur

NE – »novo delovno aktivno prebivalstvo«, ki predstavlja celotno število prebivalcev, ki bi potencialno lahko bili delovno aktivni (če bi bilo na voljo dovolj prostih delovnih mest)

i – posamezni profil delovnih mest oz. oseb, ki vključuje raven in vrsto izobrazbe

Naslednja postavka, ki jo izračunamo v okviru modela zaposlenosti, je število delovnih ur, ki jih opravijo vse zaposlene osebe na delovnih mestih profila i v določenem letu na določenem območju (regiji, državi):

$$E_i \cdot WDY \cdot WHD_i = WHY_i \quad (2)$$

Legenda:⁸

E = število zaposlenih in samozaposlenih v določenem letu na določenem območju

WDY – število delovnih dni na leto (brez dela prostih dni)

WHD – povprečno število delovnih ur na dan

WHY – število opravljenih delovnih ur na letni ravni

i – posamezni profil delovnih mest oz. oseb, ki vključuje raven in vrsto izobrazbe

Pri določanju števila delovnih ur na dan (WHD) je treba upoštevati *povprečje* dnevno opravljenih delovnih ur, ki bo manjše od 8 ur (kolikor znaša polni delovni čas), saj letni dopust, bolniška odsotnost, porodniški dopust in druge začasne odsotnosti z dela zmanjšujejo skupno število letno opravljenih delovnih ur. Prav tako moramo upoštevati, da vsi zaposleni na delovnih mestih s profilom i že zdaj niso

⁷ Okrajšave izhajajo iz angleških izrazov: E = employed and self-employed; UNE = unemployed; D = discouraged workers; S = students; NE = new actively employed population = new (number of) employed and self-employed (persons)

⁸ Okrajšave izhajajo iz angleških izrazov: WDY = (number of) working days per year; WHD = (number of) working hours per day; WHY = (number of) working hours per year

zaposleni za polni delovni čas, temveč le za delnega, kar dodatno znižuje WHD.

Pri naslednjem izračunu predpostavljamo, da je število delovnih ur na letni ravni, ki so na voljo in ki se lahko razdelijo med »novo delovno aktivno prebivalstvo« na delovnih mestih s profilom i, fiksno (to je število WHY iz enačbe (2)). Število delovnih ur, ki jih lahko opravi ena delovno aktivna oseba na delovnem mestu s profilom i, izračunamo po enačbi (3):

$$\frac{WHY_i}{NE_i} = WHYp \quad (3)$$

Da dobimo število ur, ki jih lahko ena oseba v »novem delovno aktivnem prebivalstvu« na delovnem mestu profila i opravi na dnevni ravni, število $WHYp_i$ delimo z WDY; za izračun števila ur na tedenski ravni dobljeni rezultat pomnožimo še s pet (če predpostavljamo, da je število delovnih dni na teden pet):

$$\frac{WHYp}{WDY} \cdot 5 = WHWp \quad (4)$$

Legenda:⁹

WHY = število opravljenih delovnih ur na letni ravni; to število izhaja iz rezultata enačbe (2)

NE – »novo delovno aktivno prebivalstvo«; to število izhaja iz rezultata enačbe (1)

WHYp – število delovnih ur, ki jih lahko na letni ravni opravi ena delovno aktivna oseba (ki spada v »novo delovno aktivno prebivalstvo profila i«)

WDY – število delovnih dni na leto (brez dela prostih dni)

WHWp – število delovnih ur, ki jih lahko na tedenski ravni opravi ena delovno aktivna oseba (ki spada v »novo delovno aktivno prebivalstvo profila i«)

i – posamezni profil delovnih mest oz. oseb, ki vključuje raven in vrsto izobrazbe

⁹ Okrajšave izhajajo iz angleških izrazov: WHY = (number of) working hours per year; NE = new actively employed population = new (number of) employed and self-employed (persons); WHYp = (number of) working hours per year per person; WHWp = (number of) working hours per week per person

Če bi vsaka oseba v »novem delovno aktivnem prebivalstvu« na delovnih mestih profila i na tedenski ravni opravila WHWp, ur, bi dosegli polno zaposlenost. To pomeni, da bi se nekaterim že zaposlenim delovni čas skrajšal, brezposelni pa bi delo dobili, čeprav ne (nujno) za polni delovni čas. Pri tem dopuščamo, celo spodbujamo možnost položaja, v katerem bi določen del populacije še naprej opravljal delo polni delovni čas, drugi del bi delal manj kot WHWp, ur tedensko, preostali deli pa med določenim minimalno zagotovljenim¹⁰ številom ur (npr. 20 ur tedensko) in polnim delovnim časom.

Model zaposlenosti vodi med drugim v izboljšano razmerje med zavarovanci iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter upokojenci in tako pozitivno vpliva na stanje v pokojninski blagajni. Prav tako vodi v izboljšano stopnjo delovne aktivnosti, kar pomeni, da postaja razmerje med delovno aktivnim in delovno sposobnim prebivalstvom ugodnejše. Oboje utemeljujemo z dejstvom, da smo delovno aktivno prebivalstvo v našem modelu povečali, saj naše »novo delovno aktivno prebivalstvo« za vsak profil i vključuje vse osebe, ki bi potencialno lahko (p)ostale zaposlene (tj. že zaposlene, brezposelne, obupane delavce in del študentov).

4 Implikacije in pojasnila k modelu zaposlenosti

Za implementacijo modela v realnost bi morali pridobiti natančne statistične podatke, vsi podatki pa bi morali obravnavati enako obdobje, in sicer po profilih oseb in delovnih mest. Za vsako leto vnaprej bi morali čim natančneje predvideti število »novega delovno aktivnega prebivalstva« za profil i, pri čemer bi morali upoštevati osebe, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, osebe, ki se nanj vračajo po vmesni odsotnosti, osebe, ki odhajajo v pokoj, itd. Upoštevati bi morali ujemanje profila, tj. ujemanje stopnje in področja izobrazbe (potencialnih) zaposlenih ter zahtev obstoječih delovnih mest. Da bi zagotovili, da vsakdo, ki delo išče in ga je pripravljen sprejeti, delo tudi dobi, ter da bi omogočili optimalno razporeditev delovnih mest, bi morali uvesti regulatorje¹¹ v obliki zakonskih določil (upoštevanje socialnega statusa posameznika oz. družine pri določanju

dolžine delovnega časa;¹² upoštevanje učinkovitosti, produktivnosti, delovne uspešnosti in starosti posameznika pri določanju dolžine delovnega časa; davčne ugodnosti za delodajalce, ki zaposlujejo ljudi za skrajšani delovni čas do določene zgornje meje; zakonsko zagotovljena pravica do izbire vrste dela in pravica do izbire krajšega delovnega časa od polnega). Ti regulatorji bi zagotovili, da bo trg dela še naprej vseboval elemente tržne ekonomije, v kateri vlada konkurenca in v kateri ravnotežje na trgih določata ponudba in povpraševanje, prisotna pa bo tudi določena stopnja državne intervencije. Pri razsojanju o primernosti potencialnega zaposlenega za delovno mesto bi se upoštevala določila členov 17č, 17d in 70 Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki opredeljujejo okoliščine, v katerih je oseba dolžna sprejeti določeno zaposlitev, sicer je izbrisana iz evidenc Zavoda za zaposlovanje, ter definirajo »ustrezno« in »primerno« delo. Pomisleke o zaposlovanju razmeroma visokega deleža oseb za krajši delovni čas od polnega, kar predlagamo z našo rešitvijo, v nadaljevanju ovržemo s primeri razvitih evropskih držav, v katerih so zametki modela zaposlenosti že ustaljena praksa.

Ob upoštevanju modela zaposlenosti bi lahko v državi dosegli zelo nizko stopnjo brezposelnosti. Imeli bi namreč samo še frikcijsko brezposelnost – brezposelne bi bile le osebe, ki prvič vstopajo na trg dela in potrebujejo nekaj časa, da najdejo zaposlitev, ter osebe, ki prav tedaj menjujejo službo. Na prvi pogled bi se lahko zdelo, da se bomo spustili pod mejo naravne stopnje brezposelnosti (angl. NAIRU), pri kateri sta ponudba in povpraševanje na trgu delovne sile v ravnotežju in pri kateri ni pritiskov po zviševanju ali zniževanju stopnje inflacije. To pomeni, da bi izkusili pritiske po zviševanju inflacijske stopnje. Toda naša rešitev ne predvideva povečevanja skupnega števila delovnih ur na letni ravni, pač pa le razdelitev obstoječega števila delovnih mest in obstoječega števila delovnih ur med večje število oseb. Naša rešitev je zamišljena tako, da se tudi skupna masa izplačanih plač ne bi povečala: plačilo, ki ga je prej ena zaposlena oseba prejela za svoje delo, se bo zdaj razdelilo med dve osebi, ki sta zaposleni za skrajšani delovni čas in od katerih vsaka opravi polovico delovnih nalog, ki so prej pripadale eni osebi. Če upoštevamo vse našteteto, ne vidimo razloga za povečanje inflacijske stopnje.

¹⁰ Delo bi potencialnemu zaposlenemu lahko zagotovili, če v državi obstaja delovno mesto, ki ustreza njegovim kvalifikacijam (ustreznost del je opredeljena v členih 17č, 17d in 70 Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti).

¹¹ Podrobnejša razprava o regulatorjih bi zavzela obliko predlogov, ki pa ne ustrezajo standardom znanstvenega pisanja, zato jih na tem mestu ne navajamo.

¹² Kot je že bilo omenjeno, z modelom dopuščamo možnost, da zaposleni opravljajo različno število ur na teden – izravnati se mora le z modelom izračunano povprečje na ravni posameznega profila delovnih mest. Tako bodo lahko osebe, ki sedaj prejemajo minimalno plačo oz. manj kot določen odstotek povprečne plače, še naprej delale za polni delovni čas; osebam, ki sedaj prejemajo določen večkratnik povprečne plače, pa se bo delovni čas skrajšal. S tem bomo dosegli večjo socialno enakopravnost. Socialni status je eden izmed možnih meril, po katerih bi določali delovni čas, ki »pripada« posamezni osebi; druga merila so lahko delovna učinkovitost, znanje, starost in želje osebe – oseba bi imela pravico, da dela manj ur od ponujenih. Iz tega sledeč bo lahko npr. oseba, ki sedaj prejema več kot določen večkratnik povprečne plače (in bi torej v okviru našega modela morala biti deležna skrajšanja delovnega časa), a je nadpovprečno učinkovita in uspešna pri svojem delu, še naprej opravljala več kot polovični delovni čas vse do polnega delovnega časa.

4.1 Model zaposlenosti in zmanjšanje stroškov brezposelnosti

Domnevamo, da bi se ob uvedbi modela zaposlenosti v realnost pokazale naslednje izboljšave:¹³

- a) Zaradi večjega števila prostih dni oz. manjšega števila opravljenih delovnih ur bodo posamezniki manj obremenjeni; delovni naporji in stres, ki jih doživljajo na delovnem mestu, se bodo zmanjšali.
- b) Zaradi manjše obremenjenosti bodo delavci produktivnejši in bolj zavzeti za kakovostno opravljanje delovnih zadolžitvev.
- c) Čeprav bodo delavci, ki so trenutno zaposleni za polni delovni čas, po prehodu na delni delovni čas izkusili padec v dohodku, bo njihovo morebitno nezadovoljstvo še zmeraj manjše, kakor bi bilo, če bi postali brezposelni. Zadovoljstvo mladih, ki so vstopili na trg delovne sile, a zaradi pomanjkanja delovnih mest prej niso mogli najti zaposlitve, sedaj pa so zaposlitve dobili, bo naraslo. Razbremenjeni in bolj zadovoljni bodo tudi starši odraslih otrok – mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, saj bodo vedeli, da se bodo njihovi potomci zmožni sami preskrbeti.
- d) Če tudi bi lahko delavci, ki so trenutno zaposleni za polni delovni čas, po prehodu na delni delovni čas izkusili nemonetarne stroške, podobne tistim, ki jih osebe občutijo ob brezposelnosti, predvidevamo, da bodo ti stroški nizki, saj bodo posamezniki še vedno imeli službo in obdržali bodo vse, kar je nanjo lahko vezano (zaposlitveno identiteto, socialno vključenost, dobro samopodobo in življenjski smisel). Zlasti v družinah, v katerih je bil doslej zaposlen le en družinski član (v skladu z našo rešitvijo se temu članu delovni čas zmanjša, preostali, prej brezposelni člani, pa pridobijo zaposlitve), se bo skupna vrednost družinskega proračuna povečala, obseg delovnega časa na ravni družine pa bo mnogo bolj

¹³ Predvidevanja izhajajo iz ugotovitev raziskav o stroških brezposelnosti, ki smo jih predstavili v prejšnjih razdelkih, in iz poročila Eurofound (2012); da bi navedene utemeljitve lahko potrdili z gotovostjo, bi morali implementirati model zaposlenosti v realnosti in izvesti študijo, v kateri bi preverjali stanje pred uvedbo modela s stanjem po uvedbi. Navedene hipoteze bi lahko preverjali z dvema ekonometričnima modeloma: pri prvem bi bila neodvisna spremenljivka odstotek zaposlenih, ki so prešli s polnega delovnega časa na delni delovni čas, odvisna pa ali seštevek njihovih monetarnih in nemonetarnih stroškov oz. koristi, povezanih s tem skrajšanjem delovnega časa, ali pa samo njihovi monetarni stroški (ki bi nastali zaradi krajšega delovnega časa in torej tudi manjšega mesečnega plačila). Pri drugem modelu bi bila neodvisna spremenljivka odstotek oseb v delovni sili, ki so prešle iz stanja brezposelnosti v stanje zaposlenosti, odvisna pa ali seštevek njihovih monetarnih in nemonetarnih koristi, povezanih s tem skrajšanjem delovnega časa, ali pa samo njihove monetarne koristi (zaradi pridobitve zaposlitve in torej tudi plače). Predlagane modele bi lahko pripravili tudi brez realizacije modela zaposlenosti; potrebovali bi le dovolj velik vzorec brezposelnih, ki nato dobijo zaposlitve, in oseb, ki preidajo iz stanja polne zaposlenosti v stanje, ko delajo za krajši delovni čas od polnega. Ločiti bi morali tudi med osebami, pri katerih je tak prehod prostovoljen, in med tistimi, pri katerih tak prehod ni odraz njihovih želja.

enakomerno porazdeljen med vse člane družine. Naša hipoteza je, da se bo kakovost življenja na ravni posameznika in družbe kot celote povečala.

- e) Večja zaposlenost bo vodila v povečanje povpraševanja (to bo sicer nižje, kot bi bilo, če bi bile vse osebe zaposlene za polni delovni čas in bi prejemale ustrezno večje plačilo, a hkrati domnevamo, da bo tudi potrošnja, ki bo izhajala iz plačila za skrajšani čas, večja, kot bi bila, če bi bilo mnogo oseb brezposelnih, zaposleni pa bi zaradi strahu pred izgubo zaposlitve večji del dohodka namenili varčevanju); povečanje povpraševanja bo povzročilo potrebo po povečanem obsegu proizvodnje, kar bo pomenilo ustvarjanje novih delovnih mest in nadaljnje zniževanje stopnje brezposelnosti ali spreminjanje dela zaposlitvev za skrajšani delovni čas v polni delovni čas ter tako tudi povečevanje dohodkov, kar bo vnovič zvišalo povpraševanje.

4.2 O že uvedenih zametkih modela zaposlenosti v najrazvitejših evropskih državah

Opravljanje dela za skrajšani delovni čas je že uveljavljena praksa v najbolj razvitih evropskih državah, kot so Nizozemska, Švica, Norveška, Švedska, Nemčija, Danska in Avstrija. Po podatkih CBS-ja (2012) je bila leta 2011 na Nizozemskem kar tretjina žensk v starostni skupini od 15 do 65 let zaposlena za skrajšani delovni čas v obsegu od 20 do 35 delovnih ur tedensko, desetletje nazaj pa je bila takšna četrtnina vseh zaposlenih žensk. Glavna razloga za odločanje za skrajšani delovni čas sta skrb za družino ali gospodinjstvo. Leta 2009 je bil odstotek zaposlenih (tako žensk kot moških) za skrajšani delovni čas v primerjavi z letom 1999 višji v vseh državah EU27 razen v Romuniji, Latviji, na Poljskem in Češkem (Eurofound 2009). Po podatkih Eurostata (2012a) je leta 2009 (2011) odstotek zaposlenih za skrajšani delovni čas v državah EU27 nihaval od 2,3 % (2,4 %) vseh zaposlenih (Bolgarija) do 48,3 % (49,1 %) vseh zaposlenih (Nizozemska). V tabeli 4 so za Slovenijo, skupino EU27 in osem najbolje uvrščenih evropskih držav (glede na višino odstotka zaposlenih za skrajšani delovni čas) zbrani zaposleni za skrajšani delovni čas v odstotkih glede na vse zaposlene za leti 2009 in 2011.

Glede na to, da imajo vse v tabeli 4 obravnavane države, razen Slovenije, najvišje odstotke zaposlenih za skrajšani delovni čas v Evropi, obenem pa so te države med najrazvitejšimi v svetovnem merilu, lahko domnevamo, da zaposlovanje določenega odstotka delovno aktivnega prebivalstva za skrajšani delovni čas omogoča najboljšo izkoriščenost delovne sile in pripomore k boljši kakovosti življenja. Po Eurofoundovem poročilu (2012, II in 38) je delo s skrajšanim delovnim časom eden izmed dejavnikov, ki pripomore k dobremu ravnotežju med delom in zasebnim življenjem, kar je dodaten argument, ki govori v prid naši rešitvi problema brezposelnosti. V Eurofoundovem poročilu (2012, 34) je razloženo, da je zaposlovanje določenega odstotka zaposlenih za skrajšani delovni čas nujno, če želimo doseči višjo udeležbo delovno sposobnega prebivalstva vseh staro-

Tabela 4: Zaposleni za skrajšani delovni čas v odstotkih glede na vse zaposlene za leti 2009 in 2011

Država/skupina	Zaposleni za skrajšani delovni čas v % od vseh zaposlenih, leto 2009	Zaposleni za skrajšani delovni čas v % od vseh zaposlenih, leto 2011
EU27	18,8	19,5
Slovenija	10,6	10,4
Nizozemska	48,3	49,1
Svica	34,8	35,2
Norveška	28,6	28,1
Svedska	27,0	26,0
Združeno kraljestvo	26,1	26,8
Nemčija	26,1	26,6
Danska	25,9	25,9
Avstrija	24,6	25,2

Vir: Eurostat 2012a

stnih skupin v delovno aktivnem prebivalstvu ter omogočiti prilaganje delovnega časa na potrebe in sposobnosti posameznikov v različnih obdobjih življenja, kar zagovarjamo tudi v naši rešitvi. Delavec lahko opravlja delo s skrajšanim delovnim časom iz dveh razlogov (Eurofound 2012, 37): a) ker tako želi sam in ker mu zakonodaja to omogoča ali b) na željo delodajalca (npr. zaradi padca v povpraševanju) ali ker je takšna oblika zaposlitve edina na voljo. Iz povedanega sledi, da so zametki modela zaposlenosti že realizirani v najrazvitejših evropskih državah; naša rešitev obstoječi položaj dodatno utemeljuje in razširja s podajanjem matematično utemeljenih smernic za doseganje stanja visoke stopnje zaposlenosti (v smislu zagotavljanja dela vsakomur, ki delo išče in ga je pripravljen sprejeti – čeprav ne za polni delovni čas) ter regulatorjev, ki bodo varovali pravice iskalcev zaposlitve in zaposlenih.

5 Sklep

V prispevku izhajamo iz potrebe po rešitvi problema brezposelnosti zaradi visokih stroškov, ki jih brezposelnost povzroča na ravni posameznika, države in družbe. Podamo teoretično utemeljeno rešitev problema brezposelnosti – model zaposlenosti. Šibkost modela je, da ne upošteva možnosti, da je ena oseba lahko primerna za več profilov delovnih mest, in možnosti, da je eno delovno mesto lahko »primerno« ali »ustrezno« za različne profile oseb. Zaradi tega bo skupno število delovnih ur, ki so na voljo na letni ravni za preračun med »novo delovno aktivno prebivalstvo«, ob seštevku izračunov čez vse profile i, precenjeno. V nadaljnjih raziskavah bi bilo treba proučiti, kolikšno zmanjšanje stroškov brezposelnosti omogoča naš model, ter tako ugotoviti, kakšna je smiselnost njegove realizacije. V tržnem gospodarstvu je bistvenega pomena spodbujanje konkurenčnosti, ki predstavlja podlago za hitrejši, uspešnejši in učinkovitejši razvoj. Na trgu dela bomo dosegli konkurenčnost, ko bo delodajalec imel za ista (zelo podobna) dela na voljo več enakovredno (primerljivo) usposobljenih delavcev, a le najboljše (najbolj produktivni) bodo imeli

prednost pri sklenitvi pogodbe za optimalno dolg (polni ali celo več polni) delovni čas, drugim pa bo ponujeno delo le za krajši delovni čas, kar bo v sorazmerju z njihovim ustvarjanjem nižje dodatne vrednosti. Realizacija naše rešitve, vključno s predlaganimi regulatorji oz. zakonskimi določili, bi omogočila prav slednje.

Literatura in viri

1. Ahn, N., Garcia, J. R. in Jimeno, J. F. (2004). *The Impact of Unemployment on Individual Well-Being in the EU*. European Network of Economic Policy Research Institutes, Working Paper No. 29/July 2004.
2. BLS – Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. (2008). *BLS Information: Glossary: Discouraged workers*. Dosegljivo: http://www.bls.gov/bls/glossary.htm#discouraged_workers (23. 7. 2012).
3. CBS – Central Bureau of Statistics, Netherlands. (2012). *More women part-time employed*. Dosegljivo: <http://www.cbs.nl/enGB/menu/themas/arbeidsmaatschappij/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm> (29. 7. 2012).
4. Charles, K. K. in Stephens, M. (2004). Job Displacement, Disability, and Divorce. *Journal of Labor Economics* 22 (2): 489–522. <http://dx.doi.org/10.1086/381258>
5. Clark, A. E. in Oswald, A. J. (2002). A simple statistical method for measuring how life events affect happiness. *International Journal of Epidemiology* 31 (6): 1139–1144. <http://dx.doi.org/10.1093/ije/31.6.1139>
6. Classen, T. J. in Dunn, R. A. (2012). The Effect of Job Loss and Unemployment Duration on Suicide Risk in the United States: A New Look Using Mass-Layoffs and Unemployment Duration. *Health Economics* 21 (3): 338–350. <http://dx.doi.org/10.1002/hec.1719>
7. Čadil, J., Pavelka, T., Kanková, E. in Vorliček, J. (2011). Odhad nákladů nezaměstnanosti z pohledu veřejných rozpočtů (Unemployment Cost Estimate from Public Budgets Perspective). *Politická Ekonomie* (Political Economy) 5, 618–637.
8. Eurofound. (2009). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: European Company Survey 2009: Part-time work in Europe*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> (29. 7. 2012).
9. Eurofound. (2012). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> (29. 7. 2012).
10. European Commission. (2012). *European Economy: European economic forecast - spring 2012*. Dosegljivo http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-1_en.pdf (26. 7. 2012).

11. Eurostat. (2012a). *Persons employed part-time Total*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1> (29. 7. 2012).
12. Eurostat. (2012b). *Public expenditure on labour market policy measures, by type of action: Total LMP measures (categories 2-7)*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00077&plugin=1> (18. 7. 2012).
13. Eurostat. (2012c). *Public expenditure on labour market policy measures, by type of action: Total LMP supports (categories 8-9)*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00078&plugin=1> (18. 7. 2012).
14. Eurostat. (2012d). *Participants in labour market policy measures, by type of action: Total LMP measures (categories 2-7)*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00079&plugin=1> (19. 7. 2012).
15. Eurostat. (2012e). *Beneficiaries of labour market policy supports, by type of action: Total LMP supports (categories 8-9)*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00080&plugin=1> (19. 7. 2012).
16. Eurostat. (2012f). *Public expenditure on labour market policies, by type of action. Total LMP (categories 1-9)*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en> (19. 7. 2012).
17. Eurostat. (2012g). *Gross domestic product at market prices. Purchasing Power Standard, per inhabitant*. Dosegljivo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tec00001&language=en> (19. 7. 2012).
18. Fagin, L. in Little, M. (1984). *The Foresaken Families*. Middx: Penguin.
19. Fraser, N. in Sinfield, A. (1985). The Cost of High Unemployment. *Social Policy & Administration* 19 (2): 92–99. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9515.1985.tb00223.x>
20. Frey, B. S. in Stutzer, A. (2002). *Happiness and Economics*. Princeton in Oxford: Princeton University Press.
21. Helliwell, J. F. in Huang, H. (2011). *New Measures of the Costs of Unemployment: Evidence from the Subjective Well-Being of 2.3 Million Americans*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 16829.
22. ILO. (1982). *International Labour Organization: Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians*. Dosegljivo: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ccacpop.pdf> (22. 7. 2012).
23. IMF. (2012). *International Monetary Fund: World Economic Outlook EconStats: Slovenia*. Dosegljivo: <http://www.econstats.com/wco/CSVN.htm> (26. 7. 2012).
24. Knabe, A. in Rätzl, S. (2007). *Quantifying the non-pecuniary costs of unemployment: the role of permanent income*. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Paper No. 32. DIW Berlin. The German Socio-Economic Panel (SOEP).
25. Koziel, S., Lopuszańska, M., Szklarska, A. in Lipowicz, A. (2010). The Negative Health Consequences of Unemployment: The Case of Poland. *Economics & Human Biology* 8 (2): 255–260. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2010.05.004>
26. Krueger, A. B. in Mueller, A. (2012). *Time use, emotional well-being and unemployment: Evidence from longitudinal data*. Dosegljivo: [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:yZM67z_HYCMJ:www.aeaweb.org/aea/2012conference/program/retrieve.php?pdfid%3D563+Krueger,+A.+B.+and+Mueller,+A.+\(2012\).+time+use.&hl=en&gl=si&pid=bl&srcid=ADGEE5iG6ujtcuaV5GEIXwmHcp12U-10cY55cenhFUATb3gW9ytdiPr8FXZpxtrk2R-F5LyJwBLFM_KJ-Oru_C_qLOtX154uWojimM_2TpKIHFQ43K4bJEVvMWP35nRuAlhxVkp006L-cf&sig=AHIEtbSQhqGEB1GBfGvCJ_6VJwZsgX100A](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:yZM67z_HYCMJ:www.aeaweb.org/aea/2012conference/program/retrieve.php?pdfid%3D563+Krueger,+A.+B.+and+Mueller,+A.+(2012).+time+use.&hl=en&gl=si&pid=bl&srcid=ADGEE5iG6ujtcuaV5GEIXwmHcp12U-10cY55cenhFUATb3gW9ytdiPr8FXZpxtrk2R-F5LyJwBLFM_KJ-Oru_C_qLOtX154uWojimM_2TpKIHFQ43K4bJEVvMWP35nRuAlhxVkp006L-cf&sig=AHIEtbSQhqGEB1GBfGvCJ_6VJwZsgX100A) (14. 7. 2012).
27. MDDSZ. (2012). *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije: Delovna področja: Delovna razmerja in pravic iz dela: Socialno partnerstvo: Minimalna plača*. Dosegljivo: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/ (21. 7. 2012).
28. Narendranathan, W. in Elias, P. (1993). Influences of Past history on the incidence of Youth Unemployment: Empirical Findings for the UK. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 55(2): 161–185. V: O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review* 50 (4): 63–93.
29. O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review* 50 (4): 63–93. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>
30. Ochsen, C. in Welsch, H. (2006). The social cost of unemployment: Accounting for unemployment duration. *Applied Economics* 43 (27): 3999–4005. <http://dx.doi.org/10.1080/00036841003761900>
31. OECD. (2012). *Organization for Economic Co-operation and Development: Slovenia - Economic forecast summary – May 2012*. Dosegljivo: <http://www.oecd.org/>

- eco/economicoutlookanalysisandforecasts/slovenia-economicforecastsummarymay2012.htm (26. 7. 2012).
32. Oreopoulos, P., Page, M. in Stevens, A. H. (2008). The Intergenerational Effects of Worker Displacement. *Journal of Labor Economics* 26 (3): 455–483. <http://dx.doi.org/10.1086/588493>
 33. Schimmack, U., Schupp, J. in Wagner, G. G. (2008). The influence of environment and personality on the affective and cognitive component of subjective well-being. *Social Indicators Research* 89 (1): 41–60. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-007-9230-3>
 34. Schmitt, J. in Jones, J. (2012). America's 'New Class': A Profile of the Long-Term Unemployed. *New Labor Forum* 21 (2): 57–65.
 35. Stevens, A. H. in Schaller, J. (2011). Short-run effects of parental job loss on children's academic achievement. *Economics of Education Review* 30 (2): 289–299. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.10.002>
 36. SURS. (2010). *Statistični urad Republike Slovenije: Politika trga dela, Slovenija, 2008 - končni podatki*. Dosegljivo: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3120 (16. 7. 2012).
 37. SURS. (2012a). *Statistični urad Republike Slovenije: Podatkovni portal: Demografsko in socialno področje: Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah prebivališča, Slovenija, mesečno*. Dosegljivo: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700950S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2 (16. 7. 2012).
 38. SURS. (2012b). *Statistični urad Republike Slovenije: Podatkovni portal: Demografsko in socialno področje: Tabela: Prebivalstvo staro 15 ali več let po statusu aktivnosti, spolu in starosti, Slovenija, večletno*. Dosegljivo: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=05G3002S&ti=&path=../Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/20_soc_ekon_preb/03_05G30_aktivnost/&lang=2 (16. 7. 2012).
 39. SURS. (2012c). *Statistični urad Republike Slovenije: Podatkovni portal: Demografsko in socialno področje: Prosta delovna mesta*. Dosegljivo: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (16. 7. 2012).
 40. SURS. (2012d). *Statistični urad Republike Slovenije: Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 4. četrletje 2011 - končni podatki*. Dosegljivo: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4615 (16. 7. 2012).
 41. SURS. (2012e). *Statistični urad Republike Slovenije: Statistične informacije: Trg dela*. Dosegljivo: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-1202.pdf> (16. 7. 2012).
 42. SURS. (2012f). *Statistični urad Republike Slovenije: Delovno aktivno prebivalstvo*. Dosegljivo: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=243&PodrocjeID=7 (20. 12. 2012).
 43. SURS. (2012g). *Statistični urad Republike Slovenije: Aktivno prebivalstvo*. Dosegljivo: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=348&PodrocjeID=7 (20. 12. 2012).
 44. Tefft, N. (2011). Insights on Unemployment, Unemployment Insurance, and Mental Health. *Journal of Health Economics* 30(2), 258-264. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhealeco.2011.01.006>
 45. UMAR. (2009). *Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o razvoju / Metodološki listi – Stopnja brezposelnosti*. Dosegljivo: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/prf/2009/ml/4/ML-Brezposelnost_2009_Kraigher_.pdf (24. 7. 2012).
 46. UMAR. (2012). *Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj: Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2012 Statistična priloga*. Dosegljivo: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/Pomladanska_napoved_2012/statistica_prilogaPNNG2012.pdf (26. 7. 2012).
 47. Uradni list Republike Slovenije, št. 107/2006. (2006). *Uradno prečiščeno besedilo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Dosegljivo: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918> (31. 7. 2012).
 48. Uradni list Republike Slovenije, št. 95/2007. (2007). *Uradno prečiščeno besedilo Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-UPB7)*. Dosegljivo: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=82716> (21. 12. 2012).
 49. Uradni list Republike Slovenije, št. 80/2010. (2010). *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Dosegljivo: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (28. 8. 2013).
 50. Uradni list Republike Slovenije, št. 96/2012. (2012). *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Dosegljivo: [http://www.uradni-list.si/1/content?id=110802#!/Zakon-o-pokojninskem-in-invalidskem-zavarovanju-\(ZPIZ-2\)](http://www.uradni-list.si/1/content?id=110802#!/Zakon-o-pokojninskem-in-invalidskem-zavarovanju-(ZPIZ-2)) (21. 12. 2012).
 51. Waddington, D., Critcher, C. in Dicks, B. (1998). 'All jumbled up': Employed women with unemployed husbands. V Popay, J. Hearn, J. in Edwards, J. (ur.), *Men, Gender Divisions and Welfare* (str. 231–256). London: Routledge.
 52. Willis, P. (1986). Unemployment: the final inequality. *British Journal of Sociology of Education* 7(2): 155–169. <http://dx.doi.org/10.1080/0142569860070204>
 53. Winkelmann, L. in Winkelmann, R. (1998). Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data. *Economica* 65(257), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0335.00111>



Eva Lorenčič je julija 2013 diplomirala na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru z delom diplomskega seminarja Reševanje problema brezposelnosti. Trenutno je študentka magistrskega programa Quantitative Finance na Wirtschaftsuniversität Wien. Je soavtorica članka Ločnica med tveganjem in negotovostjo za namen finančnega poslovanja in poročanja.

Eva Lorenčič received her bachelor's degree in economic and business sciences from the University of Maribor, Faculty of Economics and Business in July 2013. Her diploma thesis is titled "Solving the problem of unemployment". She is currently a first-year graduate student of quantitative finance at Vienna University of Economics and Business. She is the co-author of the article "Boundary between risk and uncertainty for financial management and reporting".

Prejeto/Received:
Maj 2013
Sprejeto/Accepted:
Junij 2013

TEORETICNA OSVELITEV POMENA ZAUPANJA IN PRIPADNOSTI ODNOSU V OSKRBOVALNIH VERIGAH

Theoretical Frame of Trust and Relationship Commitment in Supply Chains

Sonja Mlaker Kač

Univerza v Mariboru, Fakulteta za logistiko
sonja.mlaker-kac@fl.uni-mb.si

Izvleček

V članku se ukvarjamo s teoretičnim pregledom različnih smeri, ki proučujejo pojma zaupanje in pripadnost odnosu, s posebnim poudarkom na pomembnosti zaupanja in pripadnosti odnosu za kakovostno delovanje oskrbovalnih verig. Predstavimo različne poglede in teorije, ki obravnavajo omenjene pojme, in poseben poudarek namenimo njihovem pomenu v medorganizacijskih odnosih, še posebej v oskrbovalnih verigah. Za zaključek poskušamo postaviti model za nadaljnje proučevanje odnosov v oskrbovalnih verigah v Sloveniji.

Ključne besede: oskrbovalna veriga, zaupanje, pripadnost odnosu, sodelovanje

Abstract

In this article, we theoretically discuss the notion of trust and relationship commitment, emphasizing these concepts in connection with a good supply chain management. We present different views and theories that discuss trust and relationship commitment, especially in the context of interorganizational relationships, such as supply chains. We ultimately try to build a model for the further research of relationships in supply chains in Slovenia.

Key words: supply chain, trust, relationship commitment, cooperation

1 Uvod

V članku se ukvarjamo s teoretičnimi vidiki vpliva pripadnosti odnosu in zaupanja na sodelovanje organizacij z deležniki, ki se povezujejo v oskrbovalnih verigah.¹

Organizacije so pri svojem delovanju vpete v številne odnose z različnimi deležniki, ki jih lahko v grobem razdelimo v štiri skupine: partnerstvo z dobavitelji (dobavitelji dobrin, izvajalci storitev), interna partnerstva (kamor uvrščamo poslovne enote, zaposlene in posamezne oddelke), partnerstva s potrošniki (posredniki, končni potrošniki) in lateralna partnerstva (konkurenca, neprofitne organizacije in oblasti) (Morgan in Hunt 1994, 21; Holley in Saunders 1993, 10–11; Hakansson in Sharma 1996, 115–116). Takšna partnerstva so izredno pomembna za doseganje dolgoročnega uspeha podjetja (Gronroos 2000, 10) ali – kot pravijo Christopher, Payne in Ballantyne (2009, 196) – odnosi organizacije z drugimi deležniki so pomembni za njeno delovanje.

¹ Pomembno se nam zdi, da pojasnimo, zakaj smo angleški termin »supply chain« prevajali kot oskrbovalna veriga in ne kot oskrbna veriga. Po pregledu slovenske literature na tem področju lahko namreč ugotovimo, da terminologija še ni poenotena in da različni avtorji in inštitucije uporabljajo različna poimenovanja. Kot lahko ugotovimo iz teorije, gre pri oskrbovalni verigi za dejstvo, da s tem opisujemo dejanja, ko nekdo oskrbuje (torej večkratno ponavljajoče se dejanje) in ne oskrbi (enkratno dejanje) drugo stran v menjalnem odnosu. Razlika je torej v dovršnosti. Mi smo se zato odločili za nedovršno obliko prevedenega termina, torej za izraz oskrbovalne verige.

Naše gospodarstvo / Our Economy
Vol. 59, No. 5–6, 2013

pp. 76–83

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.07

UDK: 658.7

JEL: M10

V zadnjih desetletjih se je v razvitih družbah izrazilo spremenilo konkurenčno okolje, v katerem organizacije delujejo. Če želijo podjetja doseči konkurenčnost, morajo dobro sodelovati z deležniki, saj je kakovost končnega produkta odvisna od kakovosti in uspešnosti sodelovanja z njimi (Humphrey 1998, 223). Sodelovanje različnih deležnikov je torej v času, ko so organizacije vpete v različna okolja, ključno za učinkovito upravljanje oskrbovalnih verig. Kljub vsem tehnološkim možnostim, ki omogočajo izboljšave, menimo, da so oskrbovalne verige neločljivo povezane z odnosi, ki med organizacijami nastajajo, se razvijajo in rastejo. V logistiki (še posebej pri oskrbovalnih verigah) gre namreč za vrsto dejavnosti, ki je neločljivo povezana z ljudmi v organizacijah in njihovo pripravljenostjo na medsebojno sodelovanje. Organizacije se zavedajo, da so ljudje ključni za njen uspeh in za njene dolgoročne odnose z drugimi deležniki (Christopher idr. 2009, 11).

Članek je sestavljen iz treh delov. V prvem predstavimo teoretična izhodišča proučevanja menedžmenta oskrbovalnih verigah. Sledi teoretična predstavitev teorije družbene menjave s poudarkom na zaupanju in pripadnosti odnosu, ki ju postavimo v kontekst medorganizacijskih odnosov in oskrbovalnih verig. Na koncu pa predstavimo možnosti za nadaljnje raziskovanje obravnavanega področja v Sloveniji.

2 Oskrbovalne verige in odnosi

Pri obravnavani tematiki izhajamo iz Morgan-Huntove marketinške teorije (1994, 21–26). Avtorja ugotavljata, da so partnerstva, ki zajemajo vse procese od dobaviteljev do končnih uporabnikov (torej v našem primeru celotno oskrbovalno verigo), pomemben del strateških marketinških odnosov. Nas pri tem s teoretičnega stališča zanima pomen zaupanja in pripadnosti odnosu,² ki ga Morgan in Hunt postavita v središče proučevanja, v oskrbovalni verigi. Pri naši obravnavi gre za prepletanje dveh področij, področja marketinških odnosov in področja oskrbovalnih verig. Če marketing definiramo kot »proces planiranja in uvajanja konceptov, cen, planiranja in distribucijo idej, dobrin in storitev, s katerimi ustvarjamo menjave, ki zadovoljijo tako podjetje kot posameznike« (Holley in Saunders 1993, 3), in logistiko kot »proces strateškega upravljanja oskrbovanja, premikanja in skladiščenja materialov, delnih in končnih izdelkov v organizaciji in upravljanje marketinških kanalov na tak način, da je zagotovljena sedanja in prihodnja maksimizacija profita s stroškovno učinkovitostjo naročil« (Christopher 2011, 2) potem lahko ugotovimo, da gre za področji delovanja, ki se medsebojno prepletata in dopolnjujeta.

Pojem oskrbovalne verige je relativno nov koncept, najprej se je začel uporabljati v akademskih vodah in tudi v praksi v devetdesetih letih 20. stoletja. Takrat se je o logistiki razmišljalo še kot o funkciji integracije z drugimi področji v organizaciji, s čimer bi dosegli boljši uspeh celotne organizacije. Sredi devetdesetih let se je nato porodila ideja o povezovanju funkcij ne samo v organizaci-

jah, ampak predvsem medorganizacijsko. To velja nekako tudi za začetek ideje menedžmenta oskrbovalnih verig, kot ga poznamo danes (Murphy in Wood 2011, 79).

Fernie (2003, 48) ugotavlja, da je leta 1962 o menedžmentu oskrbovalnih verig razmišljal že znani teoretik na področju menedžmenta Peter Drucker, ki je o distribuciji govoril kot o ključnem področju, na katerem so možnosti za doseganje boljše učinkovitosti in priložnosti za prihranek stroškov največje.

V sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja je bil velik poudarek na menedžmentu kakovosti in reorganizaciji poslovnih procesov, v devetdesetih je bil fokus usmerjen na izzive, kako doseči vitko proizvodnjo (s tem so se ukvarjali Japonci), v odziv na to dogajanje pa so Američani razvili koncept oskrbovalne verige. Z uporabo informacijskih tehnologij in ažurnih podatkov so med partnerji ustvarili virtualno oskrbovalno verigo. Z delitvijo informacij so se partnerji začeli povezovati s ključnimi podjetji v njihovi oskrbovalni verigi. Nadaljevanje takega procesa pa vodi v mrežo, v kateri se zveza med partnerji strukturira in koordinira, odnosi pa se upravljajo tako, da zadovoljijo potrebe kupcev (Fernie 2003, 49).

Waters (2007, 2) oskrbovalno verigo definira kot »niz aktivnosti in organizacij, ki premikajo materiale (otipljive in neotipljive) na poti od začetnega dobavitelja do končnega potrošnika«. Murphy in Wood (2011, 79) pravita, da takšna veriga »vsebuje vse aktivnosti, povezane s tokom in transformacijo dobrin iz surovega stanja do končnega potrošnika, pri čemer je pomemben tudi temu pripadajoči tok informacij.« Oskrbovalno verigo lahko razumemo kot niz podjetij, ki so med seboj neodvisna, a hkrati povezana z izdelavo nekega proizvoda in dostavljanjem končnemu uporabniku (LaLonde in Masters 1994, 38; Mentzer, DeWitt, Keebler, Min, Nix, Smith in Zacharia 2001, 3; Ribič, Kovačič, Lorenčič 2011). Christopher (2011, 13) pravi, da gre za »mrežo organizacij, ki so v povezave navzgor in navzdol vključene z različnimi procesi in aktivnostmi, ti pa ustvarjajo vrednost s proizvodi in storitvami, dostavljenimi končnim potrošnikom.« Iz vsega naštetega Mentzer in sodelavci (2001, 4) zaključijo, da je oskrbovalno verigo mogoče definirati kot »niz treh ali več entitet (organizacij ali posameznikov), ki so direktno vključeni v pretok proizvodov, storitev, financ in/ali informacij od začetnega vira do končnega kupca«. V praksi gre pri oskrbovalnih verigah za zapletene odnose med organizacijami. Gre za mrežo entitet, ki so med seboj v interakciji (Waters 2007, 2).

Waters (2007, 6) loči v oskrbovalnih verigah tri nivoje integracije: logistiko kot (1) ločene aktivnosti v organizaciji, (2) interno integracijo aktivnosti, združenih v eno funkcijo, (3) eksterno integracijo, ko organizacije gledajo čez svoje meje in se povezujejo v oskrbovalno verigo, pri čemer je vzpostavljen partnerski odnos med dobavitelji in prodajalci na drobno. Partnerstvo je mogoče definirati kot dolgoročno skupno sodelovanje med dvema ali več medsebojno neodvisnimi podjetji, ki si delijo podobne cilje, stremijo k

² Angl. relationship commitment

podobnim prednostim in zaznajo visok nivo medsebojne odvisnosti. Gre torej za premik stran od transakcijskih partnerstev h kolaborativnim dolgoročnim odnosom (Duffy in Fearn 2004, 58) oz. za razvoj sprememb od osredotočenosti na notranji tok do osredotočenosti na logistične mreže (Nassimbeni 2004, 43).

Če je bila oskrbovalna veriga v začetku predvsem odnos med dobavitelji in organizacijo, je pojem pozneje, ko se je zaradi boljšega upravljanja pojavila potreba po medsebojnem povezovanju organizacij, zavzel mesto povezovanja vseh organizacij, ki sodelujejo pri nastanku končnega proizvoda (Deepen 2007, 9–18; Potočan, Mulej 2011, 41–42; Nassimbeni 2004, 46; Murphy in Wood 2011, 80).

Odnosi v oskrbovalni verigi spadajo v skupino tako imenovanih poslovnih³ odnosov, za katere je značilno, da se v zadnjih desetletjih drastično spreminjajo. Včasih je bilo delitev informacij malo, danes delujejo organizacije veliko bolj kolektivno, informacije so transparentne. Organizacije so pristop spremenile, saj so ugotovile, da so s kolektivnim vedenjem veliko bolj učinkovite in uspešne (Christopher idr. 2009, 27).

Tista, ki dosega konkurenčno prednost, je oskrbovalna veriga, ne več posamezne organizacije. Pri tem gre za že omenjeni koncept integracije v oskrbovalne verige (Christopher 2004, 23; Christopher 2011, 13). Mreže, ki ustvarjajo dodano vrednost, torej generirajo vrednost za potrošnika in gradijo dolgoročne konkurenčne prednosti (Campbell in Wilson 1996, 127).

Uspešne oskrbovalne verige so usmerjene dolgoročno. Temeljijo na izmenjavi odnosov, za to izmenjavo pa so značilni različni atributi, ki jo določajo, med drugimi predvsem zaupanje, pripadnost, odvisnost, investicije in skupne, deljene prednosti. Hkrati je za uspešne oskrbovalne verige pomembno medsebojno izmenjavanje informacij med partnerji, ki sodelujejo v oskrbovalni verigi (Murphy in Wood 2011, 83–84).

3 Družbena menjava, marketinški odnosi in oskrbovalne verige

Za našo obravnavo so pomembni medorganizacijski odnosi. Pri tem izhajamo iz teorije družbene menjave,⁴ s katero se je poglobljeno ukvarjal Homans. V središču njegovega zanimanja je bilo družbeno vedenje, ki ga je definiral kot menjava (otipljivih in neotipljivih) aktivnosti

da se njuni odnosi lahko razširijo na teoriji družbene menjave se zaupanje in postopoma (Håkansson in Sharma 1993) osnova za vse naslednje odnosne teorije.

Korenine odnosnega pristopa v raziskavi oskrbovalni verigi so nastale pred nekaj leti. Pojavile težnje po tem, da paradigma ne zadostuje več. Veliko paradigem za področju marketinga in logistike se torej tradicionalnega transakcijskega pogleda dajalce k bolj proaktivnemu kolaborativnemu pristopu (Ferne 2009, 38–39). Gre torej za teorije družbene menjave v vsakodnevni praksi.

Iz teorije družbene menjave izhajajo teorije o poslovnih odnosov. Odnosi so neformalno oblikovani v začetkih blagovne menjave, bolj poglobljeno avtorji ukvarjajo od konca sedemdesetih do osemdesetih, ko so raziskovalci ugotovili, da marketinški splet 4P ni popoln. Marketing je tako izrazito usmerjen k odnosom (Christopher 2004, 23).

Pri odnosnem marketingu gre za razumevanje tržne dinamike in oblikovanje učinkovite trženjskih strategij. Temelji na ideji, da se največje možne vrednosti za kupca in prodajalca mogoče doseči s kolaborativnimi in partnerskimi odnosi (O'Malley 2003, 125).

Marketinško razmišljanje je pomembno za organizacijo (Holley in Saunders 1993, 126–127), doseže dobro delovanje z vsemi delovnimi enotami in dodano vrednost.

Marketinški odnosi so se začeli razvijati predvsem na področju storitvenega sektorja, vzporedno pa na področju medorganizacijskega marketinga. Na področju storitvenega sektorja se je bilo treba osredotočiti na upravljanje odnosa med uporabniki in storitev in prav na tem slonijo teorije marketinških odnosov. Gre za interakcijo sodelujočih deležnikov, ki je pomembno, da vse sodelujoče strani upoštevajo pravilom pri oblikovanju, razvoju in vzdrževanju (O'Malley 2003, 126–127). To je osnovna teorija oskrbovalne verige.

Razvoj marketinških odnosov se je

O'Malley (2003, 127) ugotavlja, da sta za razvoj odnosov ključna sodelovanje in komunikacija, ki prek zaupanja in pripadnosti vodita do ustreznih odnosov. Gojenje dolgoročnih odnosov podpira uspešno menjavo. To velja tudi za oskrbovalne verige. Zato LaLonde in Masters (1994, 38) pravita, da sta za menedžment oskrbovalnih verig potrebna zaupanje in pripadnost odnosu. Trdita, da je od odnosa kupec – prodajalec, zmagovalec – poraženec treba preiti k odnosu kooperativnosti.

4 Pomen zaupanja v oskrbovalnih verigah

Zaupanje se proučuje z več vidikov: sociološkega, ekonomskega in filozofskega vidika ter s perspektive menedžmenta oz. organizacijskih teorij. V današnji družbi povečane kompleksnosti in negotovosti, ki prevladuje v poslovnem svetu, bi bilo delovanje brez medosebnega in medorganizacijskega zaupanja zelo oteženo (Lane 1998, 1–3).

Zaupanje ni samo pomemben mehanizem za koordinacijo (Bradach in Eccles 1989; Lane 1998, 1), ampak ga vedno bolj lahko zaznavamo tudi kot osnovni pogoj za dobro delovanje in doseganje konkurenčne prednosti v poslovnem okolju (Fukuyama 1995, 7; Lane 1998, 1). Gre za izredno širok pojem, ki ga različni avtorji opredeljujejo na različne načine. Je vrsta pričakovanja, ki zmanjšuje strah, da se bo nasprotna oseba ali organizacija v menjavi vedla oportunistično, oz. povečuje ranljivost osebe ali organizacije, ki ne nadzoruje ravnanja nasprotne strani (Bradach in Eccles 1989, 102; Child 1998, 243). Zaupanje je pričakovanje, da ena stran ne bo namerno poškodovala interesov druge strani (Cohen in Prusak 2001, 9). Sztompka (1999, 21), ki obravnava pojem zaupanje s sociološkega vidika, pravi, da je zaupanje nekaj značilno človeškega, gre za neoprijemljivo bistvo odnosov med ljudmi. Je način vzpostavljanja odnosa in sredstvo za njegovo ohranjanje. Definirano je kot strategija poenostavljanja, ki omogoča, da se lažje prilagajamo kompleksnemu socialnemu okolju, v katerem živimo in delujemo (Sztompka 1999, 25).

Definicijo, ki se veže na marketinške odnose in s tem na zaupanje med organizacijami, ki sodelujejo v oskrbnih verigah, poda O'Malleyjeva (2003, 131), ki pravi, da »v marketinškem kontekstu zaupanje razumemo kot pripravljenost zaneesti se na partnerja v menjavi, partner pa je lahko oseba, organizacija ali kaj drugega.« O'Malleyjeva (2003, 131) v nadaljevanju ugotavlja še, da organizacije težijo k »odkrievanju in zagotavljanju vsaj minimalne stopnje zaupanja, ki jo posameznik potrebuje, da vstopi v menjalni proces s posameznikom in organizacijo.«

Za našo obravnavo je pomembna še opredelitev zaupanja, ki so jo prispevali Moormanova, Zaltman in Deshpande (1992, 315), ki pravijo, da »zaupanje pomeni pripravljenost zanašati se na partnerja, ki mu zaupamo oz. ki v menjavi vzbuja zaupanje.« S to definicijo želijo avtorji premostiti razhajanja med dvema pogledoma na zaupanje: zaupanje kot prepričanje in pričakovanje, da je partner v menjavi zaradi svojega znanja, zanesljivosti in namenov zaupanja vreden, in zaupanje kot vedenje, ki se izraža v odvisnosti od partnerja in

je pogojeno z ranljivostjo in negotovostjo. Podobno ugotavlja tudi Grönroos (2000, 37), ki pravi, da gre »za pričakovanje ene strani, da se bo druga stran v določeni situaciji vedla v skladu s predvidenim načinom.«

Poudariti je treba, da je s perspektive marketinških odnosov nujno, da se dobavitelj prilagodi potrebam končnega potrošnika, pri čemer so zaupanje, kooperacija in komunikacija ključne determinante uspeha (Cambra-Fierro in Polo-Redondo 2008, 213).

Zaupanje zavezuje, saj se zahteva od tiste strani v menjavi, ki ji je bilo zaupano, da uresničuje svoja pričakovanja in dane obljube. Od tiste strani, ki zaupa, pa, da pristane na tveganje, da bo zaupanje morda zlorabljeno (Moore 2006, 59).

Zaupanje je pričakovanje, da se je mogoče zaneesti na partnerja v menjavi, in vsebuje poštenost in pogajanja. Nekateri ga vidijo kot pogoj za pripadnost in vitalni dejavnik za uspešne odnose ter kot ključni dejavnik za vzpostavljanje in ohranjanje dolgoročnih odnosov (Baron, Conway in Warnaby 2010, 32). Hkrati ga je v času globalnega povezovanja v poslovnem svetu v posameznih organizacijah in med njimi vedno težje razviti in ohraniti (Lane 1998, 1).

Lane (1998, 14–15) tudi ugotavlja, da je pomembno ločiti med medosebnim in sistemskim oz. institucionalnim zaupanjem. Pri prvem govorimo o zaupanju med posamezniki in organizacijami, pri čemer zaupanje med organizacijami pomeni več kot samo seštevek individualnih zaupanj posameznikov. Prav nasprotno medosebne mu zaupanju pa je institucionalno zaupanje, pri katerem se zaupanje nanaša na institucijo kot vir zaupanja. Sydow (1998, 31) pa razlikuje med zaupanjem v organizacijah in med njimi. Za naše proučevanje je pomembno medorganizacijsko zaupanje, saj privede do tega, da organizacije med seboj lažje sodelujejo, pomembno pa je tudi v kontekstu odnosnega marketinga in pravočasne (angl. »just in time«) dostave. Služi tudi kot alternativni kontrolni mehanizem v medorganizacijskih odnosih, pri katerih lahko nadomešča ali zamenjuje hierarhično avtoriteto ali cene na trgu.

Ena prvih definicij zaupanja v medorganizacijskih odnosih je Anderson-Narusova definicija (1986, 326). Avtorja zaupanje v poslovnem sodelovanju definirata kot »prepričanje podjetja, da bo podjetje, s katerim sodeluje, delovalo tako, da se bo to delovanje pokazalo v pozitivnih učinkih za podjetje, in da hkrati ne bo izvajalo takih dejanj, ki bi prinesla negativne posledice.«

Za medorganizacijsko zaupanje v medorganizacijskih mrežah, kamor uvrščamo tudi oskrbovalne verige, je značilno, da (Sydow 1998, 32): »podpira oblikovanje skupnih strategij, olajša koordinacijo ekonomskih aktivnosti, podpira odprto izmenjavo informacij in medorganizacijsko učenje, blaži medorganizacijsko konflikte, prispeva k pomembnemu znižanju transakcijskih stroškov in odpira možnosti za strateško akcijo, povečuje sistemsko stabilnost in hkrati tudi podpira organizacijske spremembe.«

Humphrey (1998, 214) se v svojem proučevanju ukvarja z medorganizacijskimi odnosi z dobavitelji v indijskem gospodarstvu in ugotavlja, da se družbe z višjo ravno zaupanja razvijajo hitreje. Zato je zaupanje dobilo tudi poseben pomen v proučevanju poslovnih odnosov tako na horizontalni kot na vertikalni ravni.

Kumar (1996, 95, 97) je v svoji raziskavi ugotovil, da proizvajalci in trgovci na drobno dajejo velik pomen zaupanju v odnosih. Ugotavlja, da zaupanje v očeh menedžerjev pomeni zanesljivost, torej da se je na partnerje mogoče zanesiti, da bodo držali svojo besedo. Avtor ugotavlja, da partnerji v menjavi izkazujejo zvestobo, torej verjamejo, da vsak skrbi tudi za dobro drugega partnerja, in da nihče ne bi ravnal brez upoštevanja vpliva nekega dejanja na delovanje partnerja. Ugotavlja, da so tisti, ki so bolj zaupali drugi strani, občutili večjo pripadnost in so bili manj nagnjeni k temu, da bi prestopili k drugim, alternativnim partnerjem. Zaupanje je tudi tisto, s katerima lahko dosežejo poln uspeh sodelovanja.

Humphrey (1998, 215) ugotavlja, da je na zaupanje mogoče gledati s perspektive menedžersko usmerjene literature, ki pravi, da se tesni odnosi v oskrbovalnih verigah razvijajo, če se podjetja zavežejo k menjavi. Dobavitelji tako postajajo partnerji in predstavljajo podaljšek podjetja. Medorganizacijski odnosi, temelječi na zaupanju, tako predstavljajo vir konkurenčne prednosti (Humphrey 1998, 236).

5 Pomen pripadnosti odnosu v oskrbovalnih verigah

Pripadnost je koncept, ki že vrsto let prevladuje v konceptu družbene menjave. Hkrati naj bi to bil tisti ključni dejavnik, ki razlikuje med ekonomskimi in socialnimi menjavami (Morgan in Hunt 1994, 23). Jasno je namreč, da se odnosi gradijo na vzajemni pripadnosti. Brez tega odnosov in tudi skupnega delovanja ne bi bilo. Vse strani v menjavi zaznavajo pripadnost med partnerji kot ključno za doseganje zastavljenih ciljev zase in za drugo stran v menjavi. Za Grönroosa (2000, 38) pripadnost pomeni, da je ena stran v menjalnem odnosu dovolj motivirana, da je pripravljena poslovati z drugo stranjo. V definiranju odnosa ima pripadnost torej osrednjo vlogo.

Izhajajoč iz konceptualizacije pripadnosti v družbeni izmenjavi, v zakonu in v organizacijah, lahko definiramo pripadnost odnosu (z drugo stranjo) kot stanje, ko je partner prepričan, da je dolgotrajen odnos z drugo stranjo (osebo, organizacijo) pomemben in da je vanj vredno vložiti veliko truda, kar pomeni, da je predana stran pripravljena vlagati vanj, da bo zagotovila njegovo trajnost (Morgan in Hunt 1994, 23). Moormanova, Zaltman in Deshpande (1992, 316) pravijo, da »predanost nekemu razmerju oz. odnosu lahko definiramo kot dolgotrajno željo vzdrževati odnos, ki ga cenimo.«

Morgan in Hunt (1994, 23) navajata, da je pripadnost izrednega pomena tudi pri proučevanju organizacijskega vedenja. Svoje razmišljanje o marketinških odnosih

skleneta s trditvijo, da je pripadnost osrednjega pomena za vse izmenjave odnosov med organizacijo in različnimi partnerji, torej tudi v oskrbovalnih verigah. Zadovoljstvo skupaj s pripadnostjo partnerjev v menjavi in s pripravljenostjo, uresničiti razvoj in napredek, postane ključni dejavnik za oblikovanje dolgoročnih uspešnih odnosov v odnosih v oskrbovalnih verigah (Cambra-Fierro in Polo-Redondo 2008, 219–220).

Pripadnost je dolgoročen koncept, ki se lahko kaže tudi kot želja po ohranjanju odnosa. Je neločljivo povezana z vzpostavljanjem in ohranjanjem družbenih vezi. Tisti partnerji v menjavi, ki imajo boljše odnose, čutijo večjo pripadnost odnosu kot tisti, pri katerih teh vezi ni. Nivo pripadnosti je zelo pomemben za razvoj odnosa in posredno za uspeh (Baron idr. 2010, 32).

Pripadnost odnosu odraža pozitivno vrednotenje odnosa, zato se na splošno zelo redko spreminja (Moorman, Zaltman in Deshpande 1992, 316), v oskrbovalnih verigah pa pripomore k temu, da partnerji, ki sodelujejo v verigi, prepoznajo pomembnost in prednost sodelovanja v odnosu, ki se je razvilo med sodelovanjem (Murphy in Wood 2011, 84).

6 Sodelovanje v oskrbovalnih verigah

Kot smo doslej zapisali že večkrat, je značilnost oskrbovalnih verig, da temeljijo na medorganizacijskem sodelovanju. Sodelovanje⁶ po Andersonovi definiciji (v Payan 2007, 217) pomeni delati in delovati skupaj: »Sodelovanje je skupno delovanje za doseg skupnih ciljev.« (Payan 2007, 218) Payan (2007, 218) pravi, da v kooperativnih dejavnostih posamezniki in organizacije iščejo rezultate, koristne za njih same in tudi za vse druge člane skupine. Kooperativne norme odražajo pričakovanja, ki jih imata obe izmenjujoči si strani o skupnem delu za skupno doseg vzajemnih in posameznikovih ciljev.

Za sodelovanje je značilna recipročnost (Axelrod 1984, 5) in je ključni konstrukt teorije družbene menjave (Anderson in Narus 1990, 44). V tem kontekstu se sodelovanje nanaša na podobne oz. komplementarne, koordinirane aktivnosti, ki jih podjetja izvajajo v poslovnem odnosu, da bi ustvarila dobre skupne rezultate ali dobre rezultate posameznikov, pri čemer računajo na recipročnost na dolgi rok (Anderson in Narus 1990, 45). Sodelovanje med člani oskrbovalne verige je nujno potrebno za učinkovito oskrbovalno verigo (Mentzer idr. 2001, 8–9).

Kot je že bilo omenjeno, v članku povezujemo dve različni področji, in sicer področje marketinških odnosov in področje oskrbovalnih verig, ki pa se med sebj izredno prepletata. Obema sta skupni predvsem obravnava in pomembnost kooperacije za dolgoročni obstoj in razvoj (Cambra-Fierro in Polo-Redondo 2008, 213).

O sodelovanju v oskrbovalnih verigah lahko govorimo kot o najvišji obliki medorganizacijskih odnosov. Dve ali več organizacij deli odgovornost pri skupnem planiranju in

⁶ Angl. »cooperation«.

izvedbi ter informacije, ki so posledica merjenja učinkovitosti rezultatov in procesov v oskrbovalni verigi. Sodelovanje tako lahko obravnavamo kot optimizacijo oskrbovalne verige in tudi odnosov med partnerji. Tehnologija je lahko le pogoj za učinkovito sodelovanje, ključen pa je človeški faktor oz. odnosi (Ribič, Kovačič, Lorenčič 2011, 2–3).

Vse več raziskav potrjuje, da je mogoče doseči superiornost delovanja s sinergijo, ki nastaja s sodelovanjem medsebojno povezanih podjetij, ki ustvarjajo partnerstva z dodano vrednostjo. Gre za doseganje dolgoročne konkurenčne prednosti (Campbell in Wilson 1996, 125–126).

Pri optimizaciji oskrbovalnih verig gre za optimizacijo delovanja vseh organizacij, ki so del oskrbovalne verige kot celote. Prav zato je sodelovanje med udeleženci v oskrbovalni verigi ključno. V zadnjih letih je to zelo pogosto proučevana tema, ugotovitve pa so precej različne. Medtem ko nekateri avtorji, kot ugotavljata Murphy in Wood (2011, 86), govorijo o sodelovanju v oskrbovalnih verigah kot zgolj o teoretičnem konceptu, ki si ga lahko v realnosti le želimo, ni pa realno dosegljiv, drugi avtorji na nasprotni strani ugotavljajo, da je sodelovanje v oskrbovalnih verigah široko vključeno v gospodarstvo in se tudi v realnosti kaže kot pomembna izboljšava v menedžmentu oskrbovalnih verig. Verjetno je mogoče razlike v dojemanju sodelovanja v oskrbovalnih verigah iskati tudi v različnih definicijah o tem, kaj sodelovanje v oskrbovalni verigi je.

Murphy in Wood (2011, 86) pravita, da sodelovanje v oskrbovalnih verigah lahko definiramo kot kooperativne odnose v oskrbovalni verigi med neko organizacijo in njenimi dobavitelji, poslovnimi partnerji ali strankami. Ti odnosi so razviti tako, da povečajo vsesplošno poslovanje vseh strani. V prihodnosti se je treba zavedati konkurenčne moči sodelovanja (Christopher 2004, 38).

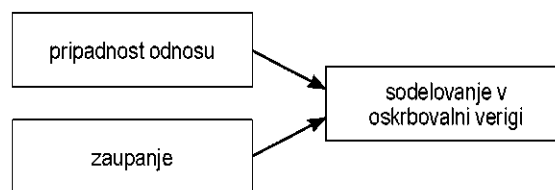
Christopher (2011, 214, 215) trdi, da je eden izmed ključnih elementov odličnosti v oskrbovalni verigi sodelovanje v celotni mreži. Bližji ko so odnosi v oskrbovalni verigi, bolj je verjetno, da bosta obe strani v menjavi zasledovali skupne iste cilje. Veliko organizacij ugotavlja, da so se s sodelovanjem pojavile tudi mnoge izboljšave.

7 Možnosti za nadaljnje proučevanje

Iz dosedanjih raziskav in teoretičnih osnov, predstavljenih v članku, smo oblikovali zelo grob model za raziskovanje, predstavljen v nadaljevanju. Z njim je smiselno ugotavljati povezanost stopnje pripadnosti odnosu in stopnje zaupanja s stopnjo sodelovanja v oskrbovalnih verigah v Sloveniji.

Cilj oskrbovalne verige kot celote je hitro in učinkovito zadovoljevanje potreb in želja kupcev z minimalnimi stroški. Za doseganje tega so pomembni medsebojna komunikacija in uigranost vseh udeležencev v oskrbovalni verigi ter seveda njihovo medsebojno zaupanje in pripadnost odnosu z drugo stranjo v odnosni menjavi (Kavčič in Bratina 2008, 137–151).

Slika 1: Prikaz modela, ki je osnova za proučevanje



8 Zaključek

Sodobne razmere v poslovnem svetu so pripeljale do tega, da ne tekmuje več podjetje proti podjetju, ampak oskrbovalna veriga proti oskrbovalni verigi (Christopher 2007, 24). Pri tem je ključni cilj maksimizacija kolaborativne prednosti celotne mreže, za doseg česar je treba deliti in dopolnjevati znanje vseh organizacij, ki sodelujejo v oskrbovalni verigi (Christopher idr. 2009, 131). Prav zato je za učinkovito oskrbovalno verigo potrebno uspešno sodelovanje partnerjev, k čemur pa v največji meri pripomoreta zaupanje in pripadnost odnosu.

Ključni element uspešne oskrbovalne verige je način, kako so upravljani odnosi v njej (Christopher 2004, 34). Dolgoročna usmerjenost v njih vodi v partnerstva, ki temeljijo na trdni povezanosti in medsebojni odvisnosti med partnerji, skupni izmenjavi informacij, primerljivih ciljnih, medsebojnem zaupanju in sprejemanju odločitev na podlagi vrednot (Murphy in Wood 2011, 84).

Prav zato menimo, da je tematika zaupanja in pripadnosti odnosu v oskrbovalnih verigah pomembna za nadaljnje proučevanje, še posebej v slovenskem prostoru, kjer tovrstnih raziskav še ni.

Viri

1. Anderson, J. C. in Narus, J. A. (1990). A Model of Distributor and Manufacturer Firm Working Partnership. *Journal of Marketing* 54 (1): 42–58. <http://dx.doi.org/10.2307/1252172>
2. Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Cooperation*. New York: Basic Books.
3. Baron, S., Conway, T. in Warnaby, G. (2010). *Relationship Marketing: A Consumer Experience Approach*. London, Sage Publications Inc.
4. Blau, P.M. (1968). Interaction: Social Exchange. V: D. L. Sills (ur.), *International Encyclopedia of the Social Sciences* (str. 452–458). New York: Gale Learning.
5. Bradach, J. in Eccles, R. G. (1989). Price, Authority and Trust: From Ideal Types to Plural Forms. *Annual Review of Sociology* 15: 97–118. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.000525>
6. Cambra-Fierro, J. J. in Polo-Redondo Y. (2008). Creating Satisfaction in the Demand- Supply Chain:

- the Buyers Perspective. *Supply Chain Management: An International Journal* 13/3: 211–224. <http://dx.doi.org/10.1108/13598540810871253>
7. Campbell, A. J. in Wilson, D. T. (1996). *Managed Networks: Creating Strategic Advantage*. V: D. Iacobucci (ur.), *Networks in marketing* (str. 125–143). Thousand Oaks: Sage Publications.
 8. Child, J. (1998). Trust and International Strategic Alliances: The Case of Sino-Foreign Joint Ventures. V: C. Lane in R. Bachmann (ur.), *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications* (str. 241–272). Oxford: Oxford University Press.
 9. Christopher, M. (2004). *Supply Chain: A Marketing Perspective*. V: S. New in R. Westbrook (ur.), *Understanding Supply Chains* (str. 23–42). Oxford: University Press.
 10. Christopher, M. (2007). New directions in logistics. V: D. Waters (ur.), *Global Logistics: New Directions in Supply Chain Management* (str. 21–32). London, Philadelphia: Kogan Page.
 11. Christopher, M., Payne, A. in Ballantyne, D. (2009). *Relationship Marketing: Creating Stakeholder Value*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
 12. Christoper, M. (2011). *Logistics and Supply Chain Management: Forth Edition*. London: Pitman Publishing. <http://dx.doi.org/10.1108/13598541111115338>
 13. Cohen, D. in Prusak, L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organization Work*. Boston: Business Harvard School Press.
 14. Deepen, J. M. (2007). *Logistics Outsourcing Relationships: Measurement, Antecedents, and Effects of Logistics Outsourcing Performance*. Heidelberg: Physica Verlag.
 15. Duffy, R. in Fearne, A. (2004). The Impact of Supply Chain Partnerships on Supplier Performance. *The International Journal of Logistics Management* 15 (1): 57–72.
 16. Fernie, J. (2003). Changes in the supply chain. V: S. Hart (ur.), *Marketing Changes* (str. 47–65). London: Thomson.
 17. Fernie, J. (2009). Relationships in the Supply Chain. V: J. Fernie in L. Sparks (ur.), *Logistics and Retail Management* (str. 38–62). London, Philadelphia: Kogan Page.
 18. Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press Paperbacks.
 19. Grönroos, C. (2000). *Service management and marketing: A customer relationship management approach*. New York: Wiley in Sons.
 20. Gundlach, G. T., Achrol, R. S. in Mentzer, J. T. (1995). The Structure of Commitment in Exchange. *Journal of Marketing* 59 (1): 78–92. <http://dx.doi.org/10.2307/1252016>
 21. Hakansson, H. in Sharma, D. D. (1996). Strategic Alliance in a Network Perspective. V: D. Iacobucci (ur.), *Networks in marketing* (str. 108–124). Thousand Oaks: Sage Publications.
 22. Hoolley, G. in Saunders, J. (1993). *Competitive Positioning: the key to market success*. Hertfordshire: Prentice Hall International.
 23. Humphrey, J. (1998). Trust and the Transformation of Supplier Relations in Indian Industry. V: C. Lane in R. Bachmann (ur.), *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications* (str. 214–240). Oxford: Oxford University Press.
 24. Kavčič, K. in Bratina, D. (2008). Koncept oskrbne verige: analiza Slovenskih podjetij. *Management* 3 (2): 137–151.
 25. Kumar, N. (1996). The power of trust in manufacturer-retailer relationships. *Harvard Business Review* 74 (6): 92–106.
 26. LaLonde, B. J. in Masters, J. M. (1994). Emerging Logistics Strategies. Blueprints for the Next century. *International Journal of Physical Distribution in Logistics Management* 24(7): 35–47. <http://dx.doi.org/10.1108/09600039410070975>
 27. Lane, C. (1998). Introduction: Theories and Issues in the Study of Trust. V: C. Lane in R. Bachmann (ur.), *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications* (str. 1–30). Oxford: Oxford University Press.
 28. Mentzer, J. T., DeWitt, W., Keebler, J. S., Min S., Nix, N. W., Smith, C. D. in Zacharia Z. G. (2001). Defining Supply Chain Management. *Journal of Business Logistics* 22(2): 1–25. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2158-1592.2001.tb00001.x>
 29. Moore, K. R. (1998). Trust and Relationship Commitment in Logistics Alliances: A Buyer Perspective. *International Journal of Purchasing and Materials Management* 34 (1): 24–37. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-493X.1998.tb00039.x>
 30. Moorman C., Zaltman G. in Deshpande, R. (1992). Relationships Between Providers and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations. *Journal of Marketing Research* 29: 314–329. <http://dx.doi.org/10.2307/3172742>
 31. Moorman C., Deshpande, R. in Zaltman G. (1993). Factors affecting Trust in Market Research Relationships. *Journal of Marketing*, 57 (1): 81–101. <http://dx.doi.org/10.2307/1252059>
 32. Morgan, R. M. in Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing* 58: 20–38. <http://dx.doi.org/10.2307/1252308>
 33. Murphy, P. R. in Wood, D. F. (2011). *Contemporary Logistics*. Prentice Hall. Boston etc.
 34. Nassimbeni, G. (2004). *Supply Chain: A Network Perspective*. V: S. New in R. Westbrook (ur.), *Understanding Supply Chains* (str. 1–22). Oxford: University Press.
 35. O'Malley, L. (2003). Relationship Marketing. V: S. Hart (ur.), *Marketing Changes* (str. 125–147). London: Thomson.

36. Payan, J. M. (2007). A review and delineation of Cooperation and Coordination in marketing channels. *European Business Review* 20(3): 216–233. <http://dx.doi.org/10.1108/09555340710746473>
37. Potočan, V. in Mulej, M. (2011). *Where is the place to trust the supply chain management?* Dosegljivo : <http://www.efos.hr/repec/osi/bulimm/PDF/BusinessLogisticsinModernManagement08/bulimm0803.pdf> (15. februarja 2011).
38. Ribič, M., Kovačič, A. in Lončarič, M. (2011). *Sodelovanje kot temelj za učinkovito upravljanje oskrbovalne verige*. Študijsko gradivo. Celje: Fakulteta za logistiko.
39. Sydow, J. (1998). Understanding the Constitution of Interorganizational Trust. V: C. Lane in R. Bachmann (ur.), *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications* (str. 31–63). Oxford: Oxford University Press.
40. Sztompka, P. (1999). *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge: University Press.
41. Waters, D. (2007). Trends in the supply chain. V: D. Waters (ur.), *Global Logistics: New Directions in Supply Chain Management* (str. 1–20). London, Philadelphia: Kogan Page.



Sonja Mlaker Kač je zaposlena kot asistentka na Fakulteti za logistiko Univerze v Mariboru in je hkrati tudi doktorska študentka na tej fakulteti. Dodiplomski študij komunikologije je končala na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (v času študija se je šolala tudi na Univerzi v Salzburgu). Področja, s katerimi se pri delu in študiju ukvarja, so povezana s človeškimi viri in njihovo pomembnostjo na področju logistike. Pripravlja doktorsko disertacijo s področja odnosov med partnerji v oskrbovalnih verigah.

Sonja Mlaker Kač works as a teaching assistant at the Faculty of Logistics, University of Maribor. She is also Ph.D. student at the same faculty. She finished her bachelor's degree in communication sciences at the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana. Currently, she deals primarily with the human resources and their importance in logistics. She is preparing her Ph.D. thesis on topic relationships in supply chains.

PODPORA RAZVOJA MALIH IN SREDNJIH PODJETIJ V SLOVENIJI S POLITIKO INOVATIVNOSTI GLEDE NAGRAJEVANJA IN LASTNIŠTVA

Policy of Innovation in Rewards and Ownership: Support for the development of small and medium-sized enterprises in Slovenia

Dejan Avsec

Višja strokovna šola Brežice
dejan.avsec@guest.arnes.si

Izvleček

V prispevku je ponujen model za podporo razvoja malih in srednjih podjetij v Sloveniji s politiko inovativnosti glede nagrajevanja in lastnine po metodah ESOP in USOP kot podpore za družbeno odgovornost. Njena razvitost je odvisna od lastnikov: če bi bili ti in njihovi sodelavci organizirani in lastniško stimulirani po metodah ESOP in USOP, bi jo lahko uresničili po načelih iz ISO 26000. V Sloveniji je tranzicija lastništva potekala po Zakonu o lastninskem preoblikovanju, vendar kaotično, brez plana, ESOP in USOP. Učinek ni bil optimalen, po naši oceni je manjkalo lastništvo. Organizacijsko bi ga podprlo združevanje sredstev sodelavcev z internimi kapitalskimi računi (IKR) in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IDKR), kar bi omogočilo širitev kapitala. Po novem modelu bi bilo zagotovljeno nagrajevanje sodelavcev (plače plus variabilni prejemki), delitev inovacijskega dobička in delitev dividende lastnikom podjetja, kar so z ESOP in USOP praktično vsi ljudje. Svet se sooča z resnimi problemi zaradi propada gospodarstva in finančne krize, zato je nujna prenova podlage gospodarstva z razvojem družbene odgovornosti in njene podpore po metodah ESOP in USOP, ki krepi lastniški odnos in demokratizacijo. Družbena odgovornost je smer urejenega sveta.

Ključne besede: ESOP, USOP, lastništvo, nagrajevanje, družbena odgovornost, interni kapitalski računi, interni družbeni kapitalski računi občanov

Abstract

The contribution offers support for the development of small and medium-sized enterprises in Slovenia with policies of rewards and ownership using ESOP and USOP methods supportive of social responsibility. Social responsibility depends on owners: If owners and their co-workers are organized and stimulated by ownership in line with ESOP and USOP methods, social responsibility could be realized following the ISO 26000 principles. In Slovenia, ownership transition follows the law on ownership transformation, but in a chaotic rather than planned way and without ESOP and USOP. The effect was not optimal; in our judgment, ownership was missing. Organizational implementations of ownership would receive support from pooling co-workers' means by 'internal capital accounts' and 'internal social capital accounts' of citizens that would enable capital enlargement. A new model would provide for the rewarding of co-workers (payroll plus variable revenues) and the distribution of innovation-based profit in dividends to enterprise owners, which includes everybody under ESOP and USOP. The world faces serious problems of a failing economy and financial crisis. Hence, the renewal of social responsibility based on ESOP and USOP methods is inevitable for promoting ownership-based attitude and democratization. Social responsibility is the direction of an ordered world.

Key words: ESOP, USOP, ownership, social responsibility, 'internal capital accounts' and 'internal social capital accounts', rewarding



Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 84-90

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.08

UDK: 005.591.1:334.012.61-
022.51/.55

JEL: O31, M14, M2

1 Uvod

Odgovornost ljudi je naravni pogoj v družini, v podjetjih, v državi, v skupnosti. V urejeni pravni državi ali skupnosti se lahko razvija brez posebnih stresov.

Različni izračuni (statistični, matematični, linearni, po stohastičnih metodah itd.) ter filozofski in ekonomski pogledi nam pokažejo, da je toliko človeških ocen njihovih potreb, kolikor je ljudi na Zemlji. Razvita tehnologija omogoča premikanje kapitala in znanja ljudi z enega območja na drugo, iz ene države v drugo oz. z enega kontinent na drugega na račun dobička. Gospodarsko in drugo družbeno življenje je globalno, a mala in srednja podjetja tvorijo 99 % vseh. Možnosti, da se sodelavci počutijo odtujene namesto da bi bili zainteresirani za uspeh, je tudi v njih veliko. Lastniška motivacija lahko zainteresiranost krepi. Povečali bi jo lahko z uporabo modelov ESOP in USOP, ki v gospodarsko najbolj razvitem svetu obstajata, v Sloveniji pa zanju že dolgo vemo iz objav. Sedanje razmere povzročajo, da sta oba modela spet pomembna in zanimiva. Podpirata lahko tudi družbeno odgovornost, v kateri Evropska unija vidi pot iz krize (EU 2011).

ESOP pomeni »delničarsko lastništvo zaposlenih« (angl. employee stock ownership plan), USOP pa »delničarsko lastništvo vseh« (angl. universal stock ownership plan). Podrobneje smo ju prikazali pred leti (Avsec 1987), a ju tedaj nismo povezali niti z iskanjem poti iz velike družbeno-gospodarske krize niti z družbeno odgovornostjo. Zato ju zdaj ne bomo znova opisovali, ampak postavili v nov kontekst, ki jima daje nov teoretični in praktični smisel.

2 Kriza, družbeno urejenost in prenova lastniškega modela

Družbeno-gospodarska in finančna kriza lahko trajata dalj časa. Danes so države v vojnih razmerah zaradi nafte, plina, kovin, vode, prostora za predelavo hrane in drugega bogastva. Govorimo o krizi izobilja (Mulej, Dyck, ur., pred izidom): ponudba je veliko večja od povpraševanja. Ljudje si bolj želijo imeti prosti čas kot garati za več imetja, ki ga ne štejejo za potrebnega (Gerzema 2010, James 2007). Vprašanje stimulacije za kakovostno in inovativno delo se znova odpira: ljudje se ne počutijo dovolj upoštevani (kot kažejo nemiri po svetu in Sloveniji).

Peščica ljudi ne more dobro, tj. primerno celovito in v korist vseh udeležencev, ne samo lastnikov, upravljati celotnega kapitala in voditi svetovne politike, ker je nevarnost, da bi bili pristranski, namesto da bi bili primerno celoviti, prevelika.

Če želimo dobiti odgovor – v našem primeru o razvoju majhne države – se moramo usmeriti v družbeno odgovornost in jo uveljaviti s politiko inovacij v malih in srednjih podjetjih (MSP), pa ne samo tehnoloških, pač pa predvsem povezanih z lastništvom kot stimulacijo.

Vodenje politike konkurence in obstoja podjetja po organizacijskih načinih modelov ESOP in USOP, razvoj ino-

vativnosti podjetij, doseganje gospodarskega ravnotežja in blaginje bi morali ustrezati teoriji možnosti Kennetha Josepha Arrowa (1994). Bistvo njegove teorije je v tem, da je družbena izbira ali neracionalna ali nedemokratična, kar dokazuje z jasno matematično izpeljavo splošne ekonomske krize. Metoda, ki smo jo nekoč že nakazali in jo zdaj lahko postavimo v sodobni kontekst krize izobilja, bi lahko vodila v začetek nove ekonomije (Avsec 1987).

Nujno je potrebna prenova podlage družbene odgovornosti, in to tako, da se prilagodi po metodah ESOP in USOP, da bi krepila lastniški odnos: to je lahko podlaga dobrega počutja, odgovornosti, notranje namesto prisilne motivacije, zasnovane na ustvarjalnosti (Žižek Šarotar 2012).

Spremembe lastniških odnosov iz socializma, komunizma, liberalnega kapitalizma itd. v neoliberalni kapitalizem so prinesle resne probleme družbene ureditve v državah in skupnostih. Med drugim so zmanjšale odgovornost, saj so povečale podrejenost in s tem pravico do neodgovornosti (Mulej 2006).

Odgovornost ljudi bi se lahko okrepila z metodama ESOP in USOP do oblike čiste demokracije.

Ali je družbena odgovornost dialektična rešitev? Zelo dobro je o tem pisal Galbraith (2010).

Odlično je tudi De Bonnovo razmišljanje v knjigi Šest klobukov razmišljanja (2005), da se na napakah učimo in tvorimo logične procese razvoja človeštva, ko znamo in hočemo sodelovati.

Trezni intelektualci, akademiki, so resno opozorili na probleme tehnologije, ekologije, urbanizma ter na ekonomske možnosti razvoja ljudi (interdisciplinarnost), a odziv je bil slab med politiki in tudi drugimi. Z USOP in ESOP bi to zmogli popraviti in podpreti družbeno odgovornost kot pot iz sedanje krize, ekonomske in družbene.

3 Sodobno stanje – spodbuda za družbeno odgovornost

Osnovni pogoj, da je ekonomija smiselna, je zagotoviti ljudem sredstva za preživetje in socialno varnost od rojstva do smrti.

Na svetu je 7 milijard ljudi, žal je vsak sedmi človek podhranjen.

Po letu 2010 preživi 1,2 milijarde ljudi z manj kot 1 dolarjem dnevno, 3 milijarde ljudi preživi z manj kot 2 dolarjema na dan, 115 milijonov otrok (od tega 60 % dekliv) nima dostopa do osnovnega šolanja. Za zdravstveno blagajno je v revnih državah letno namenjenih povprečno 6 dolarjev na prebivalca; v bogatih državah je ta delež 1356 dolarjev na prebivalca. Po drugi strani se za vojaške namene porabi 600 milijard dolarjev (Opeka 2010). Kje je rešitev za takšno početje?

Danes je resen problem obvladati prehrano vseh ljudi in poskrbeti zanj. Zaradi teh problemov morata OZN in skupina 8–20 velikih držav ustvariti boljše razmere za

življenje s tehnologijo brez vojn. Skrajni čas je, da se družba organizira na sodobnejši način.

Razvoj in tehnologija izdelkov se morata prilagoditi strukturi ljudi. Tehnologija mora biti pogoj za preživetje ljudi v prihodnosti. Izhod iz take slepe ulice je možen z razvojem družbene odgovornosti.

Družbena odgovornost je odvisna od lastnikov: če bi bili ti in njihovi sodelavci organizirani in stimulirani lastniško po metodah ESOP in USOP, bi jo lahko uresničili po načelih iz standarda ISO 26000. Kako sta metodi povezani z družbeno odgovornostjo?

3.1 Družbena odgovornost – alternativa dosedanji tranziciji lastnine

Sprememba – tranzicija lastnine v svetu v globalni neoliberalni kapitalizem je postala krut način izčrpanja ljudi.

Tranzicija lastniških odnosov s spremembo lastnikov kapitala je v državah, kot so Rusija, Hrvaška, Madžarska itd., potekala po zakoniti poti, a je podpirala neoliberalizem, ne pa liberalnega kapitalizma po modelu Adama Smitha. Nekateri posamezniki, npr. Rus Roman Abramovič, so izkoristili razmere in prenesli velik del kapitala v druge države. V davčnih oazah so skrili vsaj 22.000 milijard, morda celo 31.000 milijard dolarjev, kar je enako seštevku DBP Amerike in Japonske. Če bi bili normalno obdavčeni, ne bi bili revni, a rešiti bi bilo mogoče vse probleme Evrope in Afrike: samo z davkom na 3-odstotno obrestno mero na tisto polovico tega skritega premoženja, ki je v rokah samo ene tisočinke prebivalstva sveta, bi zbrali več od svetovnega seštevka skladov za dobrodelnost (Mulej, Zore, Ženko 2012). To je znak družbene neodgovornosti ter kratkoročne in ozke usmerjenosti lastnikov, ki se je doslej še vedno maščevala.

Takšen splet prenosa kapitala za državo ni primeren. Kapital z znanjem bi bilo treba vgraditi v okvire družbene odgovornosti. Lastninjenje po metodah ESOP in USOP je lahko zanjo realna možnost podpore.

V Sloveniji je tranzicija lastništva potekala po Zakonu o lastninskem preoblikovanju podjetij (Ur. list RS 55/92, 7/93, 31/93), in sicer: 20 % za notranji odkup, 40 % za certifikatno pokrivanje oz. odkup, 10 % za sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja, 10 % za odškodninski sklad in 20 % za sklad investicijske družbe.

Učinek očitno ni bil optimalen, kriza je tu. Nekaj je manjkalo, po naši oceni lastništvo kot odgovornost, ne kot pravica do zlorabe – poleg uporabe ali skupaj z njo, hkrati pa kot pravica do koristi, če je uporaba znanja, vrednot in opreme uspešna, družbeno odgovorna.

3.1.1 Bistvo modelov lastniškega stimuliranja sodelavcev (ESOP) in občanov (USOP)

Nekdanji predlog je še vedno aktualen. Sam sem (Avsec 1987) že takrat predlagal t. i. »samoupravno samolastništvo«, tj. kapitalske povezave družbene lastnine za (so)

lastnike delavce in prebivalstvo po metodi, ki bi povezala ESOP in USOP, kar pa je danes še pomembneje.

V Bančnem vestniku (Avsec 1994) smo v članku z naslovom »Upoštevanje modelov ESOP (Employee Stock Ownership Plan) in USOP (Universal Stock Ownership Plan)« predstavili lastninjenje kapitala, spodbudno za občane in sodelavce. Modela ESOP in USOP omogočata pri lastninjenju zapiranje finančne konstrukcije. Gospodarstvo bi s pravilno davčno politiko, zasnovano na teh dveh metodah, doseglo večjo motiviranost, zato pa tudi storilnost, produktivnost in donosnost, in tako preprečilo državno prelivanje sredstev in dobilo večjo vlogo pri ustvarjanju in porazdelitvi dobička.

ESOP je kratica, ki označuje plan za uvajanje delavskega lastništva delnic v podjetjih, v katerih delajo. Uporabljanje delniškega plana bi bilo po naših zakonih pravilna pot v procesih lastnine. Za nekaj podobnega se sedaj zavzema prof. Gojko Stanič s sodelavci (gl. spletno stran G. Staniča; tam je prikazan tudi delujoči model tovarne Domel iz Železnikov, ki je povsem v lasti sedanjih in nekdanjih delavcev tega podjetja in je uspešna).

USOP – namen je razširiti lastništvo na novo formiranega kapitala v celotni družbi tako, da omogoči nelastnikom – prebivalstvu pridobivati dobiček od neposrednega sodelovanja pri novem kapitalu. Ta model temelji na vključevanju z lastniškimi certifikati in drugimi načini ponudbe kapitala. Ne gre za sovražni prevzem.

Model USOP je raziskovalno dokaj dosledno analiziran. V kapitalsko vnaša prakso novo spoznanje in nove vire občanov kot lastnikov delnic v podjetju. Obdavči naj se torej dividenda.

Raziskave v ZDA in Veliki Britaniji kažejo, da pri njih modela ESOP in USOP obstajata že dalj časa in rezultati so učinkoviti.

Kongres ZDA je že v letih 1974 in 1975 spoznal, da delavska lastnina preprečuje izgubo delovnih mest. Sodelovanje med delavcem in (so)lastnikom je prav gotovo prava oblika tudi za naše razmere. Država mora prek vlade spoznati potrebo in omogočiti čim več pomoči pri razvijanju ESOP v malih in srednjih podjetjih in pri uporabi USOP, ko se z investiranjem ustvarja kaj novega.

»Rešitev sicer ni v tem, da narediš sovražnika iz vrst lastnikov, ampak da narediš lastnike iz nelastnikov.« (Kurland 1984)

Občan po USOP kupi delnice (vlaga svoje prihranke ali s kreditom) in je njihov lastnik. Dokazano je tudi, da obstaja odvisnost med deležem delavčevih delnic in njegovo težnjo po ohranitvi in razvoju podjetja s politiko invencij – inovacij tudi v malih in srednjih podjetjih, če obstaja ESOP.

Ne gre samo za lastniški delež, temveč tudi za upravljanje podjetja, pooblastil za strokovnjake in nadzora nad njimi.

V slovenskem Zakonu o lastninskem preoblikovanju podjetij iz leta 1992 in 1993 so izkoristili spremembe družbenega kapitala (20 % + 40 % ...) in ga razdelili na kapital,

namenjen delavcem, občanom in menedžmentu. Menedžment pa bi moral imeti realno pokritje nakupa delnic brez izkoriščanja dividend, profita in rezultata podjetja, ki ga vodi v času spremembe lastninjenja. Tega ni bilo, prav tako ni bilo dovolj nadzora nad njim.

Banke imajo precejšnje zaupanje v podjetja, ki delajo po modelih ESOP in USOP. ESOP ali USOP se zadolžuje za podjetje, pri tem pa se podjetje zavezuje, da bo ESOP-u zagotovilo zadostna sredstva, s katerimi bo vračal letne anuitete. Če si ESOP izposodi za podjetje denar, celotna realizacija ne sme biti manjša od letne obveznosti, kot jo ima ESOP do vračila kredita.

Naloga delavcev in občanov je, da izberejo dobrega menedžerja, ki bo krepil produktivnost in zmanjševanje stroškov s politiko inovativnosti in racionalizacije v organiziranih oblikah ESOP in USOP v podjetju.

Dobiček za dividendo se lahko deli na lastnike ali pa se namenijo (delno ali v celoti) za nova delovna mesta, v inovacijski razvoj podjetja.

V takšnih primerih je dokapitalizacija naloga lastnikov podjetja. Razvoj podjetja v kriznih časih je pogojen s skupno demokracijo družbene odgovornosti, kar velja tudi za sindikate v podjetjih.

4 Uvedba ESOP in USOP v Sloveniji

Tranzicije lastništva, v kateri so podjetja v Sloveniji (državno lastnino) odkupili tujci, je bilo izredno malo, tudi zaradi neprisotnosti nove tehnologije. Zgodilo so se tudi nekateri sovražni prevzemi zaradi prodajnih trgov.

Če danes pogledamo tranzicijo delavcev in občanov v Sloveniji po metodi ESOP in USOP, moramo ugotoviti, da je malo lastnikov v podjetjih in bankah.

Lastninjenje po našem Zakonu je potekalo kaotično, brez družbeno odgovornega plana uvajanja. Vrstili so se prevzemi lastnine, kar je v podjetjih zelo dobro izkoristil menedžment skupaj z nadzornimi sveti ali upravnimi odbori. Visok BDP so izkoristili za kritje odplačil kreditov iz relativno visoke dividende. Ti prevzemi so bili pogosto brez družbene odgovornosti, politični, brez finančnega, tehnološkega in strokovnega znanja. V projekciji odobritve kredita ni bilo tehnološkega in globalnega tržnega razvoja. Prihajajočo krizo so spregledali in/ali zamolčali. Hitro padanje BDP in posledično manjši dobiček sta povzročila zmanjšanje zmožnosti odplačevanja kreditov.

V bankah so pri kreditiranju menedžmenta zaradi kasnejšega neodplačevanja kreditov nastale tvegane naložbe. Načrtovana visoka donosnost pri odobritvi kredita na žalost ni ustrezala vračanju kreditov iz dividende. Poslovnega rezultata ni bilo, višina dividende se je izredno znižala in za odplačevanje kreditov ni zadoščala.

Banke imajo veliko problemov s tveganimi naložbami zaradi zastave delnic in hipotek. Vrednost delnic je padla, prodaja hipotek pa na trgih trenutno ni mogoča.

Znižanje BDP in neustrezna tehnologija sta povzročila propadanje podjetij, posledica vsega tega pa je tržna – gospodarska in finančna kriza (v širše družbene posledice se tu ne spuščamo).

V tranzicijo lastnine malih in srednjih podjetij v Sloveniji so se pretežno vključili delavci iz tesne skupine okrog menedžmenta. Lahko bi trdili, da so mala in srednja podjetja (MSP, vključno s s. p.) lastniško tranzicijo pretežno končala.

Slovenske zadruge (kmetijske in splošne) bi morale v procesu tranzicije lastnikov širiti članstvo, da bi s tem krepili zadruge in onemogočili, da bi se lastniški odnos spremenil samo v lastništvo enega ali nekaj lastnikov. Prav tako bi bilo treba združevati male in srednje kmete in sredstva članstva ter izkoristiti konkurenčnost z racionalizacijo in dobro organizacijo skupnega vodenja opreme, nabave ter prodaje kmetijskih izdelkov malih in srednjih kmetov z vidika splošne družbene odgovornosti. Lahko rečemo, da je bil nadzor lastniške tranzicije tudi pri zadrugah slab, še zlasti v primerjavi z Mondragonom kot svetovnim vzorom združnega organiziranja vsega življenja v kraju (gl. Dyck, Mulej, ur., 1998 in drugi teksti o Mondragonu, vključno Avsec 1987).

Če pogledamo tranzicijo (menedžmenta) v slovenskem okolju, so bila podjetja zaradi prepletenosti lastnine vključena v mreže podjetij, tj. finančne holdinge in druge oblike, zaradi česar so nastale velike težave pri vračanju kreditov.

V preteklosti in tudi danes so lastniki v upravne odbore in nadzorne svete velikih in srednjih podjetij ter zadrug imenovali člane, ki so skupaj z menedžmentom podjetje sicer pogosto vodili strokovno, vendar tudi s slabo strategijo razvoja in slabimi postopki trženja. Posledica tega so bili slabi poslovni rezultati. Merila uspeha so bila ozka in kratkoročna, etike soodvisnosti in celovitosti, na katerih temelji družbena odgovornost, niso zajela.

Po zakonskih določbah in po kakovostnem nadzoru bi sodelavcem lahko pripadal 60-odstotni delež lastnine ali celo več. Žal v velikih podjetjih ta ocena za sodelavce ne velja, ker so lastniške odnose pokrili z nakupom menedžerjev, ki so izpodrinili sodelavce. V malih in srednjih podjetjih je bil rezultat dokaj povezan z lastninjenjem skupine sodelavcev iz kroga blizu menedžmenta.

Danes so denarna sredstva v državni lasti SOD in KAD, uveljavljajo se AUKN ali povezave v holding. Ti bi lahko reševali probleme pokojninskega sklada in delavce v podjetjih, ki so v prisilni poravnavi ali v stečajni ali jih sanirajo. Hkrati bi usmerjali denarna sredstva v tista podjetja, ki imajo tržne in razvojno-inovativne zmožnosti za prihodnost, kar bi lahko okrepili tudi z oblikami lastniških razmerij po metodah ESOP in USOP.

Organizacijskim oblikam v času spremembe Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij bi morali sindikati in organizirane civilnopravne oblike posvečati vso pozornost,

kar bi bilo v interesu delavcev in občanov v državi in v interesu njihove družbene odgovornosti.

Zaradi finančne krize, ki manjša plače in s tem kupno moč kupcev, je na trgih v Evropi in delno tudi drugod po svetu potrošnja manjša. Potrošnja kupcev v Evropi in delno po svetu se je usmerila v nakup kitajskih in indijskih izdelkov, katerih kakovost je večasih slaba. Poleg tega je izobilje zmanjšalo potrebe (James 2007).

Če kakovost spremenimo v smislu družbene odgovornosti po modelih ESOP in USOP, je to z razvojem strategije inovacij v podjetjih ena izmed možnosti za napredek v svetu.

4.1 Finančno-organizacijski vidik preнове lastništva sodelavcev

Že pred 23 leti smo nakazali možnosti organiziranja oblik podjetništva po modelu Mondragona (baskovski del Španije) in združevanja sredstev po metodah ESOP in USOP. Odziva ni bilo. Združevanje sredstev delavcev z internimi kapital-skimi računi (IKR) in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IDKR) bi omogočilo širitev kapitala kot v Mondragonu (podrobneje v Avsec 1987).

Razlika med internimi kapitalskimi računi in internimi družbenimi kapitalskimi računi je dvojna. IKR je vezan na delovno razmerje in se vodi v podjetju, v katerem je delavec zaposlen. Njegovi prejemki iz tega naslova so vezani na poslovno uspešnost samo tega podjetja. IDKR ni vezan na delovno razmerje in se tudi ne vodi v podjetju, ampak v hranilnici (banki), v kateri se zbirajo prejemki iz vseh podjetij, v katere so lastniki takih računov soinvestirali.

O tem smo razpravljali tudi v članku »Premagovanja tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti v razvoju družbene odgovornosti« (Avsec 2009). Pred tem smo poudarili naš pogled na financiranje za podjetja in banke v članku »Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normaliziranje lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah« (Avsec 1994). Za mala in srednja podjetja je takšen pristop normalen in primeren.

Velika podjetja, ki sodelujejo na svetovnem trgu, imajo razvojne možnosti od osnovne tehnologije do inovacij bolj razvite. Inovativno podjetje Pipistrel, d. o. o., iz Ajdovščine je npr. s svojim znanjem in inovacijami več malih in srednjih podjetij povežalo pri izdelavi končnega izdelka, tj. letal, električnih in drugih vrst plovil. Vsekakor moramo omeniti tudi inovativno proizvodno podjetje Akrapovič, ki s kakovostjo visoke tehnologije, ustrezne potrebam odjemalcev, ustvarja možnosti za dodatna delovna mesta, na katerih so zaposleni ustrezno motivirani. Vzori se najdejo, posnemovalcev pa manjka. Uvedba ESOP in USOP bi lahko pomagala.

Denacionalizacija podjetij v državni lasti je možnost, s katero bi po metodah ESOP in USOP pokrili vrednost kapitala v podjetjih. Zaradi finančne situacije je vrednost delnic nizka. Krpanje proračuna s prodajo deležev tujcem ni rešitev.

Povezava malih in srednjih podjetij s politiko inovacij v procesu izdelave in prodaje končnega izdelka bi lahko zagotovila nagrajevanje avtorjev, soavtorjev in drugih vključenih delavcev po sistemu delitve in lastniškem deležu pri dobičku. Grob model smo prikazali v Zborniku posvetovanja ob 50. obletnici EPF (Avsec 2009). Model je osnova za končno obliko nagrajevanja delavcev in menedžmenta.

Redno plačevanje delavca za učinkovitost in uspešno delo naj v praksi znaša 50–60 % plače in še variabilni del prejemkov. Preostali del bi se napajal iz dividend kapitalskega (USOP) in internega kapitalskega računa (ESOP) ter iz inovacijskega dohodka podjetja.

Delitev poslovnega rezultata za delavca: plača delavca plus variabilni del 50–60 % prejemkov, dividenda iz IKR (in IDKR), prejemek iz inovacijskega dobička (neavtorski).

Delitev inovacijskega dobička: 30 % avtorjem in soavtorjem, 10 % delovni skupini avtorjev, 10 % celotnemu kolektivu za plače (ne le avtorjem), 50 % za poslovni sklad.

Delitev za avtorje inovacij v MSP je družbena razvojna odgovornost.

5 Končne ugotovitve

Družbena odgovornost je tesno povezana z demokracijo ljudi, ki mora težiti k temu, da peščica bogatih ljudi spremeni svoj način življenja v družbeno bolj sprejemljivega samostojno in ne prisilno. Modela ESOP in USOP bi bilo tudi zato smotno vgraditi v politiko podjetij.

Kibernetski sistem bi bilo treba organizirati z metodama ESOP in USOP z zbiranjem denarnih sredstev prek IKR in IDKR v podjetjih in finančnih organizacijah. V Sloveniji je smotno z malimi (tudi s. p.) in srednjimi podjetji graditi strategijo razvoja države s politiko inovacij, tehnoloških in netehnoloških, vključno z inovacijo lastništva z ESOP in USOP in inovacijo organiziranja po modelu iz Mondragona. Mala in srednja podjetja se zaradi funkcije dela organizacijsko lahko povežejo z inkubatorji, razvojnimi centri, inštituti, fakultetami, v oblike grozdenja in druge organizirane oblike (globalizacija) povezave trženja.

Ustvarjeni dobiček v malih in srednjih podjetjih (velikih podjetjih) bi morali lastniki usmeriti delno za nagrade delavcem (metoda ESOP) in delno občanom (metoda USOP) ter v razvoj inovativnega podjetja.

Nujno je, da nastajajo nova, konkurenčna, inovacijska in inovativna, družbeno odgovorna mala in srednja podjetja z lastništvom po modelu ESOP in USOP ter z dobrim menedžerskim timom.

Če bo leta 2050 na svetu že 9 milijard ljudi, bodo velik problem politike nataliteta, ekološke situacije in prehranjevanje ljudi. Skrajni čas je, da se spremeni pogled na skupno življenje ljudi prek normalne skrbi za ekološki in tehnološki razvoj, za delavca, ki je ustvarjalec, lastnik in demokrat v eni osebi.

Delavci, ki delajo in so lastniki deleža v malih in srednjih podjetjih in lastniki kot občani, z upravljanjem usmerjajo dobiček v dividendo za lastne potrebe, za plače menedžerjev, za razvoj. V ZDA imajo npr. menedžerji 263–1000-krat večjo plačo od delavcev. Razmerja med plačami delavcev in menedžerjev se morajo uskladiti po metodah ESOP in USOP v smislu družbene odgovornosti. Nujno je potrebna politika inovativnosti tehnološkega in ekološkega razvoja podjetij in skrb države in skupnosti za socialno in zdravstveno varstvo ljudi, za njihovo izobraževanje, za vrednote življenja.

Literatura in viri

1. Arrow, Kenneth J. (1994). *Družbena izbira in vrednote posameznikov*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.
2. Avsec, D. (1987). *Finančne oblike družbenega pospeševanja ustvarjalnega (so) delovanja mnogih v socialistični samoupravni družbi: doktorska disertacija*. Maribor: Univerza v Mariboru, Visoka ekonomsko-komercialna šola.
3. Avsec, D. (1994). *Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normalizacijo lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah*. Bančni vestnik 43 (6): 24–27.
4. Avsec, D. (2009). *Premagovanje tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti razvoja družbene odgovornosti*. V: Zbornik posvetovanja ob 50. letnici EPF, UM, 2009, 27. maj v Mariboru.
5. De Bono, E. (2005). *Šest klobukov razmišljanja*. Ljubljana: New moment.
6. Dyck, R., Mulcj, M., ur. (1998). *Self-Transformation of the Forgotten Four Fifths*. Kendall/Hunt, Dubuque, Iowa.
7. Florjančič, P., Marinček, E. (2011). *Ideja za milijon: izumi Petra Florjančiča*. Bled: samozal. P. Florjančič.
8. Galbraith, J. K. (2010). *Ekonomika nedolžne prevare: resnice našega časa*. Ljubljana: Družba Piano: Mladina.
9. Gerzema, J. (2010). *The Power of the Post-recession Consumer: strategy + business*. Dosegljivo: <http://www.strategy-business.com/article/00054?pg=al-l&tid=27782251> (10. 1. 2011).
10. Glinig, M. (1997). *Mednarodno finančno sleparstvo: navidezno bančništvo: organizirani sleparji povzročajo milijardne izgube*. Ljubljana: Združevanje bank Slovenija.
11. James, O. (2007). *Affluenza: a contagious middle class virus causing depression, anxiety, addiction and ennui*. Random House, London.
12. Kurland, N. (1984). *Employee Stocks: A third World Option*. The Washington Times, 26. 9. 1984, str. 6c.
13. Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., Behrens, W. W. (1974). *Meje rasti: poročilo za raziskavo Rimskega kluba o težavnem položaju človeštva*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
14. Midgley, D., Hutchins, C. (2008). *Abramovič: življenjska pot enega najbogatejših in najvplivnejših ljudi na svetu*. Tržič: Učila International.
15. Mulcj, M. (2006). *Inoviranje države in sposobnost manjših podjetij vsrkati invencije, vrednote, vrednot in znanje iz raziskovalnih organizacij*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
16. Mulcj, M., Avsec, D. (1987). *Samoupravno samolastništvo kot kamenček v mozaiku na poti v boljše aktiviranje neizrabljenega znanja*. V: Naše gospodarstvo 33 (2/3): 89–92.
17. Mulcj, M., Avsec, D. (1988). *Interni kapitalski računi in interni družbeni kapitalski računi kot finančno motivacijski vir planiranja inovativnega poslovanja*. V: Naše gospodarstvo 34 (2/3): 176–180.
18. Mulcj, M., Dyck, R., ur. (v tisku). *(Corporate) Social responsibility beyond charity and neoliberal socio-economic crisis*. Bentham.
19. Mulcj, M., Zorc, M., Žcnko, Z. (2012). *Izzivi družbene odgovornosti podjetij: Gradivo za poletno šolo Fakultete za evropske študije*. Brdo.
20. Opcka, P. (2010). *Dnevnik spopada: misijonar na Madagaskarju*. Celje: Celjska Mohorjeva družba.
21. Stanič, G. (2012). *Tovarne delavcem, zemljo kmetom*. V: *Nedeljski dnevnik*, 23. 10. 2012. Poročilo s posveta 29. 11. 2011 Kako z inovativnimi rešitvami iz krize.
22. Šarotar Žižek, S. (2012). *Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije*. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru.



Dejan Avsec je diplomiral na Visoki ekonomsko-komercialni šoli Univerze v Mariboru. Na isti šoli je leta 1979 pridobil magisterij ekonomskih znanosti, leta 1987 pa je uspešno zagovarjal tudi doktorsko disertacijo s področja organizacije. Po končanem študiju je bil najprej asistent za raziskavo in organizacijo na Ekonomskem centru Maribor, katerega štipendist je bil. Kasneje je prevzel vodenje projektivnega biroja Region Brežice in bil dolgoletni direktor Ljubljanske banke, Temeljne posavske banke Krško, in predavatelj za področje financ. V tem času je bil član Upravnega odbora regijske Gospodarske zbornice, član ali predsednik nadzornih in upravnih odborov, član komisije za inovacije pri Ministrstvu za znanost in tehnologijo Republike Slovenije ter predsednik habilitacijske komisije Univerze v Mariboru. Sodeloval je tudi v ustanovnem odboru pri oblikovanju in nastajanju Borze v Ljubljani.

Dejan Avsec earned his B.S. from University of Maribor, Faculty of Economics and Business, and his M.S. from the same school in 1979, as well as his Ph.D. in the field of organization science in 1987. After completing his B.S., he first worked at Ekonomski Center Maribor, whose scholarship he enjoyed as a research assistant. He later became the manager of the Region project bureau in Brežice; after that, he was the manager of LB's Basic Posavje Bank in Krško for many years and a lecturer in finance. During this time, he was a member of the governing board of the regional Chamber of Economy, a member or head of supervisory and governing boards, a member of the innovation commission of the Ministry for Science and Technology, and the head of the habilitation commission at the University of Maribor. He was also a member of the establishing board dealing with the formation and establishment of the Stock Exchange in Ljubljana.

NAVODILA AVTORJEM

Revija »Naše gospodarstvo« objavlja izvirne in pregledne znanstvene članke, strokovne članke, razprave in prikaze knjig iz vseh področij ekonomije in poslovnih ved. Avtorje vabimo, da v uredništvo revije pošljejo originalne prispevke, ki še niso bili objavljeni oziroma poslani v objavo drugi reviji. Avtorsko pravico do objavljenih člankov ima izdajatelj revije, avtorji pa v celoti odgovarjajo za vsebino prispevka. Objavljamo samo članke, ki dobijo pozitivno oceno recenzentov.

Članek je lahko napisan v slovenskem, angleškem ali nemškem jeziku. Na posebni strani navedite ime avtorja, njegov polni habilitacijski in znanstveni naziv ter ustanovo, kjer je zaposlen. Prva stran naj vsebuje naslov, izvleček (maksimalno 650 znakov) in ključne besede, vse troje v slovenskem in angleškem jeziku. Dodajte tudi trimestno kodo JEL klasifikacije, ki jo najdete na http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html.

Za besedilo članka uporabljajte praviloma pisave Times, Times New Roman CE, SL Dutch in podobne v velikosti od 10 do 12 pik (points). V tabelah in slikah obvezno uporabljajte pisavo brez serifov (Helvetica, Arial, Arial CE, SL Swiss ali podobno). Za poudarke v besedilu uporabljajte poševni tisk, ne krepkega ali podčrtanega tiska.

Morebitne tabele in slike naj bodo oštevilčene ter naslovljene nad, opombe in viri pa pod tabelo oziroma sliko. V tabelah uporabljajte enojne okvirje, debeline pol pike (1/2 point). Sprotno opombe naj bodo oštevilčene in navedene pod tekstom pripadajoče strani. Oštevilčite tudi morebitne enačbe.

Vire v tekstu in na koncu besedila uredite skladno z APA stilom – <http://www.apastyle.org/learn/tutorials/basics-tutorial.aspx>. Nekaj osnovnih napotkov za navajanje virov v tekstu:

- Another graphic way of determining the stationarity of time series is correlogram of autocorrelation function (Gujarati, 1995).
- Another graphic way of determining the stationarity of time series is correlogram of autocorrelation function (Gujarati, 1995, p. 36).
- Engle and Granger (1987) present critical values also for other cointegration tests.
- Engle and Granger (1987, p. 89) present critical values also for other cointegration tests.

in v seznamu virov:

- Knjiga: Gujarati, D. N. (1995). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Članek v reviji: Engle, R. F., Clive, W. J. Granger (1987). Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*, 55 (2), 251-276.
- Poglavlje v knjigi, prispevek v zborniku: MacKinnon, J. (1991). Critical Values for Cointegration Tests. V R. F. Engle in C.W. J. Granger, (ed.), *Long-Run Economic Relationships: Readings in Cointegration* (pp. 191-215). Oxford: University Press.
- Elektronski vir: Esteves, J., Pastor, J. A., & Casanovas, J. (2002). *Using the Partial Least Square (PLS): Method to Establish Critical Success Factors Interdependence in ERP Implementation Projects*. Retrieved May 5, 2010, from <http://erp.ittoolbox.com/doc.asp?i=2321>.

Prispevek naj ne bo daljši od ene avtorske pole (30.000 znakov). Stran naj bo velikosti A4, s tricentimetrskimi robovi in oštevilčenimi stranmi. Izpis naj bo enokolonski z 1,5 razmika med vrsticami. Elektronsko verzijo prispevka pošljite v MS Word obliki na e-naslov: nase.gospodarstvo@uni-mb.si

S prispevkom pošljite tudi podatke o avtorju in soavtorjih in sicer: poštni naslov, elektronski naslov in telefonsko številko, preko katere je dosegljiv uredništvu. Dodajte tudi kratek CV (obsega 500 do 550 znakov, upoštevajoč presledke) ter fotografijo v .jpg ali podobni obliki.

GUIDELINES FOR CONTRIBUTORS

The review »Our Economy« publishes original scientific papers, review and professional papers, discussions, book reviews, and student contributions covering all areas of economics and business. Authors are invited to send original unpublished articles which have not been submitted for publication elsewhere. Authors are completely responsible for the contents of their articles. Only articles receiving a favorable review are published. The publisher retains the copyrights for all published articles.

Manuscripts may be written in Slovene, English, or German. The cover page should include the author's name, academic title or profession, and affiliation. The first page must contain the title, an abstract of no more than 650 characters, and key words, all in English. Add also three-character codes of JEL classification (http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.html).

Manuscripts should be prepared on a word processor in a font such as Times, Times New Roman CE, or SL Dutch in size 10 to 12 points. Tables and figures are to be presented in fonts without serifs (Helvetica, Arial, Arial CE, SL Swiss or similar). Emphasized parts of the text should be in italics, not bold or underlined.

Figures and tables should be numbered with a title above and notes and sources below. Figures should be in 1/2 point single-line frames. Footnotes should be numbered consecutively and placed at the bottom of the relevant page. Equations should also be numbered.

References in the text and in the list of references should be arranged according to APA style – see <http://www.apastyle.org/learn/tutorials/basics-tutorial.aspx>. Some elementary directions of references in the text:

- Another graphic way of determining the stationarity of time series is correlogram of autocorrelation function (Gujarati, 1995).
- Another graphic way of determining the stationarity of time series is correlogram of autocorrelation function (Gujarati, 1995, p. 36).
- Engle and Granger (1987) present critical values also for other cointegration tests.
- Engle and Granger (1987, p. 89) present critical values also for other cointegration tests.

and of references in the list of references:

- Book: Gujarati, D. N. (1995). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Journal article: Engle, R. F., Clive, W. J. Granger (1987). Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*, 55 (2), 251-276.
- Book chapter or article from conference proceedings: MacKinnon, J. (1991). Critical Values for Cointegration Tests. V R. F. Engle in C.W. J. Granger, (ed.), *Long-Run Economic Relationships: Readings in Cointegration* (pp. 191-215). Oxford: University Press.
- Web source: Esteves, J., Pastor, J. A., & Casanovas, J. (2002). *Using the Partial Least Square (PLS): Method to Establish Critical Success Factors Interdependence in ERP Implementation Projects*. Retrieved May 5, 2010, from <http://erp.ittoolbox.com/doc.asp?i=2321>.

The size of the article should not exceed 30,000 characters and should be prepared on A4 paper with 3 cm margins and numbered pages. The text should be in single column layout, with 1.5 line spacing. Send the electronic version of article in MS Word to the e-mail: our.economy@uni-mb.si

For the author and co-authors please add their postal address, e-mail address, telephone number as well as their CV (which range from 500 to 550 characters including spaces) in one paragraph and photo in .jpg or other comparable form.

NG

LETNIK
VOLUME **59**