



Nationalekonomiska Institutionen  
Ekonomihögskolan  
Lunds Universitet

Kandidatuppsats  
Juni 2007

# EN ANALYS AV SLOVENIENS ARBETSMARKNAD – från planekonomi till EU-medlemskap

Handledare: Pontus Hansson  
Martin Nordin

Nathalie Gerson  
Dina Malicbegovic

# Sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att ge en beskrivning av Sloveniens arbetsmarknad samt redogöra för vilka faktorer som har varit drivande för dess positiva utveckling. Övergångsekonomier tenderar att drabbas av hög arbetslöshet under övergången till marknadsekonomi, vilket även var fallet för Slovenien. Övergångsfasen i Slovenien präglades av uppsägningar på grund av konkurser samt reformer som minskade restriktionerna gällande uppsägningar, vilka var de största orsakerna till arbetslösheten. Genom ett flertal reformer, både i samband med och efter övergångsfasen, har Slovenien lyckats få ner arbetslösheten samt marknadsjusterat arbetsmarknaden.

Sedan självständigheten har utvecklingen på arbetsmarknaden bland annat kännetecknats av en ökad andel högutbildade av arbetskraften, växande servicesektor samt större flexibilitet. Slovenien har varit ett industriland men i och med strukturella förändringar i samband med övergångsfasen har landet idag en relativt stor servicesektor. Omstruktureringarna har lett till ökad efterfrågan på högutbildad arbetskraft. Den ökade flexibiliteten i lönerna har gjort det möjligt för högutbildade att erhålla högre avkastning, vilket har ökat incitamenten till investeringar i humankapital.

Ett av Sloveniens mål sedan självständigheten har varit EU-medlemskap. Reformerna som genomförts samt den positiva utvecklingen på arbetsmarknaden har gjort att Slovenien har närmat sig sina västerländska grannar och landet beviljades år 2004 inträde i den Europeiska unionen.

Nyckelord: *arbetsmarknad, Slovenien, arbetslöshet, övergångsekonomi, reformer, flexibilitet EU-medlemskap*

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Syfte och frågeställning .....	5
1.2 Tillvägagångssätt.....	6
1.3 Disposition och avgränsning .....	6
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>7</b>
2.1 Ekonomisk historia .....	7
2.1.1 Sloveniens roll i före detta Jugoslavien.....	7
2.1.2 Regionerna i före detta Jugoslavien.....	8
2.1.3 Försök till minskning av regionala skillnader.....	8
2.1.4 Självständigheten .....	9
2.2 Övergångsfasen i Slovenien .....	9
2.3 Det ekonomiska läget de senaste åren .....	10
2.3.1 Situationen på arbetsmarknaden .....	11
2.3.2 Inflation, BNP och offentliga finanser.....	12
2.3.3 Exporten.....	12
2.3.4 Sloveniens allt djupare EU samarbete .....	13
2.3.5 Sloveniens arbetsmarknad i jämförelse med andra länder.....	13
<b>3 Teori</b> .....	<b>14</b>
3.1 Olika typer av arbetslöshet.....	14
3.2 Arbetsutbud .....	15
3.2.1 Pensionsbeslutet.....	17
3.2.2 Det kvinnliga arbetsutbudet .....	19
3.3 Arbetslöshetsersättning .....	19
3.4 Den dynamiska arbetsmarknaden .....	20
3.5 Investeringar i humankapital .....	21
3.6 On-the-job training .....	24
3.6.1 Hur bekostas OJT?.....	24
3.7 Migration.....	26
3.7.1 Roys modell .....	27
<b>4 Fakta</b> .....	<b>29</b>
4.1 Arbetsmarknaden under övergångsfasen .....	29
4.1.1 En tid av uppsägningar .....	29
4.1.2 Hög arbetslöshet .....	31
4.1.3 Efter övergångsfasen .....	31
4.1.4 En lyckad övergång till marknadsekonomi .....	32
4.2 Åldrande befolkning och låga födelsetal .....	33
4.3 Högt antal pensionärer .....	34

4.4 Arbetslösheten i Slovenien.....	35
4.4.1 Nedåtgående trend i arbetslösheten .....	35
4.4.2 Uppdelning av arbetslösa utefter ålder och arbetslöshetens varaktighet .....	37
4.5 Lönerna i Slovenien .....	38
4.6 Utbildningssituationen i Slovenien.....	39
4.7 Migrationen till och från Slovenien .....	40
4.7.1 Uppdelning av immigranter till Slovenien 2005 utefter syfte.....	41
4.8 EU-medlemskapet.....	42
4.9 En redogörelse för EU10-ländernas arbetsmarknader .....	43
4.9.1 Kort sammanfattning av de nya EU-ländernas senaste ekonomiska utveckling .....	44
4.9.2 Uppdelning av arbetslöshet i olika sektorer.....	45
4.9.3 Arbetslöshet .....	46
4.9.4 Löner.....	47
4.10 Reformerna.....	47
4.10.1 Reformerna på arbetsmarknaden och i lönestrukturen .....	47
4.10.2 Skattereformer .....	49
4.10.3 Reformerna i arbetslöshetsersättning.....	50
4.10.5 Reformerna gällande utbildningsväsendet.....	50
<b>5 Analys .....</b>	<b>53</b>
5.1 Övergångsfasen - Första steget mot förändring.....	53
5.2 Arbetsutbudet .....	54
5.3 Vilken påverkan har förkortningen av arbetslöshetsersättningsperioden haft på varaktigheten i arbetslösheten? .....	56
5.4 Lönestrukturen.....	57
5.5 Utbildningens ökade avkastning och ökade betydelse.....	58
5.6 Hur har migrationen påverkat Sloveniens arbetsmarknad? .....	59
5.7 EU-medlemskapet och anslutningsprocessen som bidragande faktor till ett mer öppet Slovenien.....	60
5.8 Reformerna som skapar flexibilitet .....	61
<b>6 Slutsats .....</b>	<b>63</b>
<b>7 Referenser .....</b>	<b>65</b>
<b>8 Appendix.....</b>	<b>69</b>
8.1 Definitioner .....	69
8.2 Kommissionens utlåtande .....	70

# 1 Inledning

Under det socialistiska styret i före detta Jugoslavien präglades Sloveniens arbetsmarknad av full sysselsättning och därmed fördes ingen aktiv arbetsmarknadspolitik. I och med självständigheten 1991 övergick Slovenien till marknadsekonomi, vilket kom att ändra inriktningen på arbetsmarknaden. En rad reformer resulterade i hög arbetslöshet under övergångsfasen, men kom successivt att förändra Sloveniens arbetsmarknad till att idag vara mer marknadsanpassad. Sjunkande arbetslöshet, strukturförändringar som har resulterat i en reducerad industrisektor samt större servicesektor och ett ökat antal högutbildade är några faktorer som indikerar att det går bra för Slovenien ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Likaledes har det gått bra för Slovenien om man jämför arbetsmarknadssituationen med andra länder som har liknande ekonomisk situation. Med liknande ekonomiska situation menar vi länder som har genomgått en övergång från planekonomi till marknadsekonomi och som anslöt sig till EU år 2004, liksom Slovenien. Exempelvis kan nämnas att Slovenien sedan 1995 har haft lägre arbetslöshet än EU10-genomsnittet<sup>1</sup>.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Vårt syfte med uppsatsen är att beskriva den slovenska arbetsmarknaden samt att analysera dess positiva utveckling. Genom att redogöra för de olika faktorerna som styr arbetsmarknaden kommer vi att försöka besvara frågan: Vad har varit drivande för den positiva utvecklingen? Uppsatsen innefattar både en redogörelse för hur de olika arbetsmarknadsområdena ser ut samt vilka förändringar som har genomförts. För att precisera vår frågeställning presenterar vi nedan en tydligare redogörelse för vad som kommer att behandlas i uppsatsen.

- Slovenien har haft en sjunkande arbetslöshet. Vilka faktorer samt reformer kan tänkas ha påverkat denna utveckling?
- En positiv trend av antalet högutbildade har uppvisats i Slovenien. Den positiva trenden har i synnerhet varit stigande under 1990-talet fram till idag, vilket leder oss in

---

<sup>1</sup> År 2004 gick Malta, Cypern, Ungern, Tjeckien, Slovakien, Polen, Estland, Lettland, Litauen och Slovenien med i Europeiska unionen. För enkelhetens skull kommer vi framöver att använda oss av beteckningen EU10.

- på två frågor: Vad är orsaken till ett ökat antal högutbildade i Slovenien och vilka effekter har denna ökning haft på Sloveniens arbetsmarknad?
- Slovenien har idag en mer flexibel och en mer marknadsanpassad arbetsmarknad jämfört med innan självständigheten, vilket bland annat har lett till uppfyllda krav för EU-medlemskap. Vilka faktorer och reformer har varit drivande i omvandlingen av arbetsmarknaden?

## 1.2 Tillvägagångssätt

För att besvara vår frågeställning kommer vi att genomföra en empirisk undersökning. Vi kommer att beskriva den slovenska arbetsmarknaden i en genomgång som vi knyter an till ekonomisk teori. Avslutningsvis gör vi en analys där vi med dessa två redskap, fakta och teori, diskuterar och besvarar vår huvudfrågeställning.

## 1.3 Disposition och avgränsning

I avsnitt två kommer uppsatsen inledningsvis att beskriva Sloveniens ekonomiska historia. Vidare kommer en kort presentation av Sloveniens ekonomiska utveckling under de senaste åren. I avsnitt tre redogörs för teorier som vi anser relevanta för att kunna analysera och besvara frågeställningen. Det fjärde avsnittet är en beskrivning av Sloveniens arbetsmarknad. Utifrån avsnitt tre och fyra genomför vi en analys som utgör avsnitt fem. I analysen återknyter vi till de arbetsmarknadsområden som vi har behandlat i föregående avsnitt. Avslutningsvis lyfter vi fram de slutsatser som vi har kommit fram till i uppsatsen.

Då en arbetsmarknad består av ett flertal komponenter har vi valt att beskriva endast de områden som har hjälpt oss att besvara vår frågeställning. Det innebär att vi inte kommer att belysa alla de komponenter som utgör en arbetsmarknad.

## 2 Bakgrund

Detta kapitel avser att beskriva Sloveniens ekonomiska situation. För att förstå utvecklingen på arbetsmarknaden kommer vi i detta kapitel att lägga tyngdpunkten på att kort presentera Sloveniens ekonomi som helhet. Vi kommer att beskriva Sloveniens ekonomi i tre olika avsnitt. Inledningsvis beskrivs Slovenien före självständigheten då landet fortfarande var en republik i Jugoslavien. Vidare följer ett stycke om övergångsfasen, under vilken Sloveniens arbetsmarknad började sin förändring. Slutligen ger vi en kort beskrivning av dagens ekonomiska läge.

### 2.1 Ekonomisk historia

År 1991 blev Slovenien ett självständigt land och övergick från planekonomi till marknadsekonomi i en övergångsfas som varade från 1989 till 1993. För att få en övergripande bild av Sloveniens ekonomiska läge idag samt förstå utvecklingen på arbetsmarknaden är det av vikt att se på landets ekonomiska utveckling även innan självständighetsförklaringen. Då Slovenien har varit ett självständigt land under en kort period är det betydelsefullt att avgöra vilken ekonomisk roll Slovenien hade under Jugoslaviens tid och hur landet hanterade övergångsperioden från planekonomi till marknadsekonomi.

#### 2.1.1 Sloveniens roll i före detta Jugoslavien

Jugoslaviens ekonomi präglades av regionala skillnader mellan de sex republikerna som federationen bestod av. Tanken bakom det ekonomiska systemet i före detta Jugoslavien var att skapa välstånd för alla etniska grupper och minska regionala skillnader. Dessvärre lyckades landet inte minska eller eliminera de regionala skillnaderna vilket ledde till att det kunde göras en uppdelning mellan regionerna där man skilde mellan mer och mindre utvecklade regioner. Till de mindre utvecklade regionerna räknades Bosnien-Hercegovina, Makedonien, Montenegro samt Kosovo. Till de mer utvecklade regionerna hörde Slovenien, Kroatien och Serbien. Trots att Slovenien var den näst minsta republiken i före detta Jugoslavien, både om man ser till populationen och landets yta, var Slovenien den region som

var mest utvecklad ekonomiskt, socialt och kulturellt. Redan under Jugoslaviens tid kunde Sloveniens utveckling jämföras med länder som var medlemmar i Europeiska unionen (Potocnik, Senjur & Stiblar 1995, s 12-13).

### 2.1.2 Regionerna i före detta Jugoslavien

De regionala skillnaderna i Jugoslavien var stora och bestående fastän regeringens mål var att minska dem. Sloveniens BNI per capita i jämförelse med hela Jugoslaviens genomsnittliga BNI per capita ökade från 160 procent till 200 procent mellan 1955 och 1988 medan BNI per capita i Kosovo i förhållande till hela Jugoslaviens BNI per capita minskade från 40 procent till 24 procent under samma tidsintervall. Bland de mindre utvecklade regionerna visade förutom Kosovo även Montenegro och Bosnien-Hercegovina en minskande BNI per capita jämfört med genomsnittet i Jugoslavien. Endast Makedonien lyckades visa en förbättring. Att dessa länder upplevde minskad BNI per capita kan till viss del förklaras med den snabba befolkningsökningen. Dock bör påpekas att Makedonien, som hade näst högst befolkningsökning av de mindre utvecklade länderna i Jugoslavien, lyckades höja sin BNI per capita relativt Jugoslaviens genomsnitt. Därmed kan konstateras att befolkningsökningen inte är den enda förklaringsfaktorn till de mindre utvecklade regionernas svaga BNI per capita tillväxt (Cvikl, Kraft & Vodopivec 1993, s 1-7).

### 2.1.3 Försök till minskning av regionala skillnader

Gapet mellan Slovenien och de mindre utvecklade regionerna blev allt större med åren. För att minska gapet karaktäriserades Jugoslaviens ekonomiska system av en massiv omfördelning genom en restriktion som innebar att lönsamma företag var godtyckligt beskattade och där skatten gavs till förlustbringande företag för att dessa inte skulle behöva lägga ner sin verksamhet. Därutöver inkluderade omfördelningen även signifikant interregional omfördelning av inkomst från de mer utvecklade regionerna till de mindre utvecklade. Om man ser till den allomfattande omfördelningen kan man konstatera att det var de mindre utvecklade regionerna som gynnades mest av dessa, både genom lägre skatter och genom subventioner. Nettostödet för de mindre utvecklade regionernas tillverkning uppgick till 57 procent av dessa regioners inkomst från fabrikation och nettostödet till Montenegros och Kosovos tillverkning översteg de två regionernas inkomst från denna bransch. De mer



utvecklade regionerna såg alltid transaktionerna som en börda. Därför kan man fråga sig hur den då aktuella omfördelningen kunde bli så varaktig (Cvikl, Kraft & Vodopivec 1993, s 3-6).

#### 2.1.4 Självständigheten

Jugoslaviens ekonomiska system gjorde de mindre utvecklade regionerna till förmånstagare och stödde olönsamma företag, vilket ledde till ineffektivitet på marknaden. Under 1970-talet tog Jugoslavien utländska lån vilket kom att bli ett problem under 1980-talet när tillgången för utländska lån blev mer begränsade och de förra lånen skulle återbetalas. Interna och externa obalanser i ekonomin blev därmed ett faktum. BNP började minska och inflationen ökade och de ekonomiska svårigheterna intensifierades av politiska meningsskiljaktigheter i landet vilket krävde politiska och ekonomiska förändringar (Potocnik, Senjur, & Stiblar, 1995, s 14-15). Första steget kom då Slovenien krävde självständighet 1991. Efter ett tiodagars krig blev Slovenien självständighetsförklarat samma år (Ladika 1998, s 22). Under en övergångsperiod förändrades Sloveniens ekonomiska system, vilket resulterade i ny valuta, reformer på arbetsmarknaden samt en övergång till marknadsekonomi.

## 2.2 Övergångsfasen i Slovenien

När övergång från planekonomi till marknadsekonomi blev ett faktum bestämde sig följaktligen regeringen i Slovenien för att föra en ekonomisk politik som grundade sig på tre mål: att undvika att ekonomin kraschar under övergångs- och stabiliseringsperioden, att konstruera ett marknadsorienterat ekonomiskt system samt att gradvis ta över makten från Jugoslavien för att föra egen ekonomisk politik. För att kostnaderna för övergången inte skulle bli för stora och för att få till stånd lämplig adaptation av de ovissa politiska besluten var pragmatism och successiva förändringar grundpelarna under Sloveniens övergångsfas.

Regeringen började kalkylera vilka kostnader och vinster självständigheten skulle föra med sig. De största kostnaderna beräknades bestå av en reducering av den inhemska marknaden, ett minskat utbud av råvaror från resten av Jugoslavien, avbrutna handelsrelationer med utländska handelspartners som Slovenien hade genom Jugoslaviska entreprenörer samt förlust av egendom i andra delar av Jugoslavien. Andra omtvistade problem som skulle lösas var

fördelning av Jugoslaviens statsskuld, uppdelningen av utländsk valutareserv, fördelning av icke-finansiella tillgångar som ägdes av federationen samt hur man skulle ordna successionen av de 2500 bilaterala och multilaterala avtal om exportkvoter, transportlicenser, luftkontroll med mera som Jugoslavien hade ingått. Vinsterna som självständigheten skulle generera antogs i kontrast till kostnaderna vara mer potentiella än aktuella. Den största fördelen med självständigheten skulle vara att Slovenien skulle kunna undvika den politiska ordningen som fortsatte i Jugoslavien samt förbättra utsikterna för övergångsfasen som väntade landet. Man såg även framtida möjligheter för Slovenien att kunna utveckla lämplig ekonomisk politik och därmed kunna göra inträde i EU och på så vis få nya handelspartners och öka sin export genom tillgång till en större marknad.

När självständigheten trädde i kraft visade det sig att de flesta potentiella vinsterna blev verkliga medan de beräknade kostnaderna visade sig vara överdrivna. Själva övergångsfasen kom att bli tvärdelad där den ena övergången innebar att Slovenien gick från att vara en regional ekonomi till att bli en national ekonomi och den andra var övergången från planekonomi till marknadsekonomi. Övergångsperioden åtföljdes av en strukturell förändring från industri- till serviceinriktad sektor. Omstruktureringen organiserades inte av staten utan av entreprenörerna i landet, vilket också förstärkte decentraliseringen. Under den första delen av övergångsperioden innebar omstruktureringen att företag sa upp anställda och återanställde kort därefter samtidigt som regeringen ingrep i vissa fall för att hjälpa entreprenörerna igenom fasen (Mencinger 2004,s71-75).

## 2.3 Det ekonomiska läget de senaste åren

Sloveniens ekonomi har de senaste åren präglats av lägre arbetslöshet<sup>2</sup> än genomsnittet för både EU10 och EU15<sup>3</sup>, relativt låg inflation och en väl fungerande exportmarknad. Nedan följer en övergripande bild av det nuvarande ekonomiska läget.

---

<sup>2</sup> Mätt med 2004 års siffror.

<sup>3</sup> Till EU15 hör Belgien, Danmark, Irland, Grekland, Spanien, Tyskland, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Österrike, Portugal, Finland, Sverige, Storbritannien.

### 2.3.1 Situationen på arbetsmarknaden

Slovenien har haft en klart nedåtgående trend vad gäller arbetslösheten sedan uppgången i samband med övergångsfasen. Arbetslösheten låg enligt ILO:s<sup>4</sup> definition år 2005 på 6,5 procent och föll till 6 procent följande år (Exportrådet)<sup>a</sup>. I början av 2007 var den registrerade arbetslösheten 8,4 procent men denna siffra är inte jämförbar med föregående två år då den registrerade arbetslösheten och ILO:s arbetslöshetstal inte är likadant definierade<sup>5</sup> (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>a</sup>.

År 2006 hade Slovenien en population på totalt 2 006 000 av vilka 1 022 000 ingick i arbetskraften. Utav hela arbetskraften var 961 000 sysselsatta, medan 61 000 var arbetslösa varav 27 000 män och resterande kvinnor. Siffrorna redovisas tydligt i tabell 2.1. Samtliga definitioner är internationellt definierade enligt ILO.

Tabell 2.1 Arbetsmarknadens struktur i Slovenien 2006, i 1000-tal

	<b>Totalt</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>
<b>Total befolkning</b>	2 006	984	1 022
<b>Arbetskraft</b>	1 022	551	472
<b>Sysselsatta</b>	961	524	438
<b>Arbetslösa</b>	61	27	34
<b>Personer utanför arbetskraften</b>	701	288	413

Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>b</sup> (omarbetad av författarna)

Tabell 2.2 Procentuell andel av befolkningen i respektive situation på arbetsmarknaden 2006

	<b>Totalt</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>
<b>Andel arbetslösa</b>	6	4,9	7,3
<b>Andel i arbetskraften</b>	59,3	65,7	53,3
<b>Andelen sysselsatta av arbetsföra befolkningen</b> <sup>6</sup>	55,8	62,5	49,4

Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>b</sup> (omarbetad av författarna)

I början av 2007 arbetade den största andelen av antalet sysselsatta inom servicesektorn, 57,1 procent. 37,8 procent av antalet sysselsatta arbetade inom industrisektorn och 5,1 procent i jordbrukssektorn (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>c</sup>.

<sup>4</sup> International Labour Force Survey. Definition finns i appendix 1.

<sup>5</sup> Se appendix 1 för samtliga definitioner.

<sup>6</sup> Befolkningen över 15 år.

Vad som kan vara beaktansvärt är att Slovenien precis, som Sverige, har en lagstadgad 40 timmars arbetsvecka.

### 2.3.2 Inflation, BNP och offentliga finanser

Sloveniens BNP per capita år 2005 var 13 677 euro. Den ekonomiska tillväxten var samma år 3,9 procent och inflationen låg på 2,5 procent (Exportrådet)<sup>b</sup>. Inflationen höll sig på ungefär samma nivå men tillväxten ökade år 2006. Tillväxten var 5,2 procent vilket är den högsta tillväxtsiffran sedan 1999 (Institute of Macroeconomic Analysis and Development).

Om man jämför med några år tillbaka har inflationen sjunkit avsevärt. Den genomsnittliga inflationen under en tolv månadersperiod låg 2001 på 8,6 procent och 2006 på 2,3 procent. Den gradvisa minskningen av arbetslösheten från 2003, som följde av det ekonomiska uppsvinget, åtföljdes emellertid inte av ett ökat tryck på löner och priser, vilket tyder på att den minskade inflationen snarare drivs av faktorer som kan förväntas underbygga den låga inflationen även på medellång sikt (Konvergensrapport 2006 om Slovenien).

Sloveniens offentliga finanser försämrades under 2000-2001 och år 2001 hade landet ett budgetunderskott på 4,3 procent av BNP. Under 2002-2003 låg budgetunderskottet på en nivå under 3 procent av BNP. Ett starkt åtagande om skattedisciplin och ekonomisk återhämtning 2004 bidrog till en ytterligare minskning av budgetunderskottet till 2,3 procent av BNP år 2004 och 1,8 procent år 2005 (Konvergensrapport 2006 om Slovenien). År 2006 beräknades budgetunderskottet till 1,4 procent av BNP och siffran kunde ha varit ännu lägre om inte landet hade förbundit sig att göra investeringar i järnvägsinfrastrukturen (Institute of Macroeconomic Analysis and Development).

### 2.3.3 Exporten

Slovenien valde att gradvis införa strukturella reformer gällande liberalisering och privatisering. Reformerna effektiviserade produktionen och gjorde denna konkurrenskraftig. (Konvergensrapport 2006 om Slovenien). Sloveniens största exportmarknader är Tyskland, Italien, Kroatien och Österrike. Det finns anledning att tro att den relativt goda tillväxten till viss del är driven av den goda utvecklingen av landets exportmarknad. De forna jugoslaviska

länderna är fortfarande en viktig exportmarknad för Slovenien då de utgör ungefär 17 procent av landets totala export (Exportrådet)<sup>b</sup>. Under februari 2007 exporterade Slovenien varor till ett värde av 1 466,9 miljoner euro. Importen uppnådde ett värde av 587,8 miljoner euro under samma månad (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>d</sup>.

#### 2.3.4 Sloveniens allt djupare EU samarbete

I och med självständigheten 1991 blev ett av Sloveniens viktigaste mål att bli medlem i den Europeiska unionen. I maj 2004 var Slovenien ett av de 10 nya medlemsländerna och samma år blev medlemskapet i NATO ett faktum. Slovenien anslöt sig januari 2007 till valutasamarbetet EMU, vilket har präglat ekonomin och statens ekonomiska politik sedan landet 2004 inträdde i ERM<sup>7</sup>. Övergången till euron innebar att landet bytte valuta för tredje gång på 16 år. Totalkostnaden för övergången förväntas bli nära en miljard, men intäkterna förväntas bli högre än så genom bland annat minskade transaktionskostnader för importörer och exportörer, ökad konkurrenskraft och stabilitet samt en placering av Slovenien på finanskartan (Inotai & Peter 2004, s356ff).

#### 2.3.5 Sloveniens arbetsmarknad i jämförelse med andra länder

Redan under Jugoslaviens tid hade Slovenien relativa fördelar jämfört med de andra länderna som tillhörde Jugoslavien. Dessa historiska fördelar kan inte vara den enda förklaringen till framgången, då Slovenien uppvisar fördelar även jämfört med andra EU-länder. Slovenien uppvisade 2004 lägre arbetslöshet än både EU10 och EU15 genomsnittet.

---

<sup>7</sup> EU:s växelkursmekanism, genom denna kan medlemsländer utanför valutaunionen knyta sina valutor till euron.

## 3 Teori

Detta avsnitt avser att presentera de teorier som kommer att användas i kapitel fem där vi genomför en empirisk analys av Sloveniens arbetsmarknad. Urvalet av arbetsmarknadsteorier som har gjorts kan tänkas vara applicerbara på använd fakta och därmed relevanta för att besvara vår frågeställning. Teorierna beskrivs nedan var för sig men kommer att gå in i varandra och komplettera varandra när vi analyserar fakta. Exempelvis kan vi nämna att arbetsutbudet i Slovenien bland annat påverkas av pensionsersättningsutformningen, kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden samt migrationen. Därmed är ordningsföljden i det här avsnittet av mindre betydelse då vi kommer att hoppa fram och tillbaka mellan olika teorier i analysdelen.

### 3.1 Olika typer av arbetslöshet

Då det finns olika typer arbetslöshet är det av vikt att redogöra för dessa för att kunna avgöra vilken typ av arbetslöshet som råder i Slovenien. Därmed kommer vi att kunna analysera arbetslösheten från rätt perspektiv och således även åtgärderna som vidtagits.

Arbetsmarknaden är i ständig förändring på grund av att anställda blir uppsagda, avskedade eller väljer att säga upp sig. Många individer befinner sig ofta mellan två jobb, vilket innebär att det råder en viss grad av arbetslöshet på alla arbetsmarknader. Då det finns individer som söker arbete och företag som söker individer som de kan anställa och dessa parter inte hittar varandra omedelbart talar vi om *friktionsarbetslöshet*. Friktionsarbetslöshet uppstår för att det tar tid för arbetssökande och företag som vill anställa att hitta varandra, det vill säga på grund av matchningsproblem. Därmed leder friktionsarbetslöshet till kortare tid i arbetslösheten då det handlar om att det finns lediga jobb. Det gäller således att arbetsgivare och de arbetslösa ska finna information om varandra. Man kan komma till bukt med friktionsarbetslöshet genom att förse arbetsgivaren med information om de arbetssökande.

En annan typ av arbetslöshet är *säsongarbetslöshet*. Innebörden kan förklaras till exempel genom att industrier stängs under en tid på grund av att nya modeller av varor har blivit

introducerade på marknaden och industrierna måste förse sig med ny utrustning för att kunna hänga med i utvecklingen. Efter upprustningen kommer många av de arbetslösa kunna återvända till sina tidigare jobb och tiden i arbetslösheten brukar oftast vara förutsägbar.

*Strukturell arbetslöshet* innebär att det finns ungefär lika många arbetslösa som antal lediga jobb men att de som söker arbete inte är ”lämpliga” för de lediga jobben. Denna typ av arbetslöshet beror på att vissa ekonomiska sektorer växer medan andra minskar samtidigt som den kunskap som den arbetslösa besitter inte är perfekt transfererbar. Därmed kan det bli svårt att tillämpa den kunskap som den arbetslöse förfogar över i en ny sektor. Tiden i arbetslösheten kan bli lång då den arbetslöse måste skaffa ny kunskap som efterfrågas från den växande sektorn. För att minska den strukturella arbetslösheten skulle regeringen exempelvis kunna anordna utbildningsprogram som skulle komplettera de arbetslösas färdigheter med den kunskapen som arbetsmarknaden efterfrågar.

Om det finns en obalans mellan antalet arbetsökande och antalet lediga jobb upplever ekonomin *cyklisk arbetslöshet*. Det händer till exempel på grund av att ekonomin är i en nedgång och att människor därmed inte efterfrågar lika mycket varor och tjänster vilket leder till att företag inte producerar lika mycket. Löner som inte anpassas direkt till det ekonomiska läget medför att företag måste säga upp anställda. För att minska cyklisk arbetslöshet måste regeringen stimulera efterfrågan på varor och tjänster samt återetablera marknadsjämvikten för lönerna (Se t.ex. Borjas 2005, s 483f).

Övergångsfasen kom att föra med sig en nedgång i Sloveniens ekonomi, vilket resulterade i cyklisk arbetslöshet. I uppsatsen kommer tyngdpunkten att ligga på den strukturella arbetslösheten då den cykliska endast var tillfällig. Varför vi lägger tyngdpunkten på den strukturella arbetslösheten beror på att övergångsfasen även resulterade i strukturomvandlingar, vilket leder till strukturell arbetslöshet som är bestående och kräver åtgärder.

## 3.2 Arbetsutbud

Arbetsutbudet, som utgör arbetskraften i ett land, styrs av flera faktorer. Kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och utformningen av pensionssystemet är två av dessa

faktorer som vi redogör för nedan. Det finns även ett samband mellan arbetsutbud och lönenivå, skatter och migration.

Varje frisk människa fattar ett beslut om att arbeta eller ej och om individen är anställd ligger beslutet i att slå fast hur mycket denne ska arbeta. Ett lands arbetsutbud erhålls genom att summera ihop varje människas val. Om en individ beslutar sig för att arbeta bestämmer lönen hur mycket denne ska arbeta. Hur mycket lönen påverkar individens beslut och i vilken riktning beror på indifferenskurvornas utformning, det vill säga individens preferenser. Även de icke-arbetade inkomsterna påverkar beslutet. Individens arbetsutbud brukar skattas i följande regressionsmodell:

$$h_i = \beta w_i + \gamma V_i + \text{andra variabler} \quad (3.1)$$

Där  $h_i$  anger antal timmar som person  $i$  arbetar,  $w_i$  anger lönen och  $V_i$  anger de icke-arbetade inkomsterna. Koefficienten  $\beta$  anger ökningen i arbete till följd av ökad lön, medan koefficienten  $\gamma$  mäter påverkan av en inkomstökning i den icke-arbetade inkomsten då lönen hålls konstant (Se t.ex. Borjas 2005, s 45).

En ökning i den icke-arbetade inkomsten kommer, om fritid betraktas som en normalvara, att leda till ett minskat arbetsutbud det vill säga antal arbetade timmar minskar. Om fritid istället betraktas som en inferior vara kommer arbetsutbudet att öka. Om fritid anses vara en normalvara, vilket den ofta gör, är inkomsteffekten den dominerande effekten vilket således betyder att om den icke-arbetade inkomsten ökar och lönen hålls konstant kommer arbetsutbudet att minska.

När det istället handlar om en löneökning är det svårare att säga om arbetsutbudet kommer att öka eller minska, då det beror på individens preferenser. En löneökning gör fritiden dyrare vilket resulterar i ett ökat arbetsutbud. Samtidigt leder en löneökning till att människor blir rikare och således inte behöver arbeta lika mycket. Om den förstnämnda faktorn är den som bestämmer utfallet, det vill säga ett ökat arbetsutbud, säger man att substitutionseffekten dominerar. Om den sistnämnda faktorn, att personer som tjänar mer har råd med mer fritid, är den som bestämmer utfallet dominerar inkomsteffekten. (Se t.ex. Borjas 2005, s 35ff)

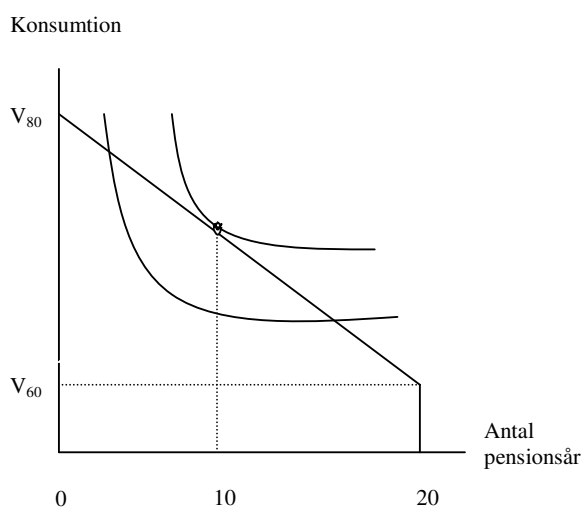


Utifrån teorin kan man dra slutsatsen att om Sloveniens lönetrend är positivt korrelerad med trenden för arbetsutbudet dominerar substitutionseffekten över lag, men om lönetrenden och trenden för arbetsutbudet går i motsatt riktning dominerar inkomsteffekten över substitutionseffekten för majoriteten av befolkningen.

### 3.2.1 Pensionsbeslutet

Pensionsbeslutet påverkar arbetsutbudet då en individ som går i pension träder ut ur arbetskraften. Livsinkomsten blir högre om en individ bestämmer sig för att arbeta livet ut istället för att gå i pension. Detta är ett givet resonemang då lönen vanligtvis överskrider pensionsersättningen. En individ kan besluta att gå i pension någon gång mellan 60 och 80 års ålder. Individen skulle i sådana fall mottaga lön under den tiden han arbetar och pensionsersättning från den tiden han går i pension till den tidpunkt då han fyller 80 år<sup>8</sup>. Genom att kalkylera värdet av livsinkomsten i samband med olika pensionsåldrar får vi en budgetlinje. Denna linje lutar nedåt och den säger oss att om individen vill konsumera mer fritid blir denne tvungen att ge upp lite av konsumtionen. Givet denna avvägning bestäms den optimala pensionsåldern utifrån individens preferenser och dessa kan vi se genom att introducera individens indifferenskurvor. Individen maximerar sin nytta genom att välja den nivå av fritid där en indifferenskurva tangerar budgetlinjen.

Figur3.1 Pensionsbeslutet



<sup>8</sup> För enkelhetens skull antas att individen endast lever till 80 års ålder.

$V_{80}$  betecknar den konsumtionskorg som individen kan konsumera om denne väljer att arbeta livet ut och  $V_{60}$  betecknar individens konsumtionskorg om denne väljer att gå i pension vid 60 års ålder. Individens pensionsålder beror både på dennes lön och på dennes pensionsersättning. En löneökning skulle generera både en inkomsteffekt och en substitutionseffekt. Den ökade lönen leder till att individen har möjlighet att konsumera mer fritid genom att pensionera sig tidigt, på samma gång som priset på fritid och således på pensionen ökar vilket resulterar i att individen vill gå i pension senare. Oftast dominerar substitutionseffekten och den högre lönen leder således till kortare pensionstid (Se t.ex. Borjas 2005, s 78ff).

Även en förändring i pensionsersättning påverkar beslutet om pensionsålder. Likt en ökning av lönen, genererar en ökning av pensionsersättningen både en inkomsteffekt och en substitutionseffekt. Men i detta fall arbetar båda effekterna i samma riktning. Ökningen i pensionsersättningen utvidgar individens val, ökar efterfrågan på fritid och uppmanar individen att gå i pension tidigt. På samma gång reducerar ökningen i pensionsersättningen priset på pensionen. Resultatet blir följaktligen att en ökning i pensionsersättningen leder till tidigare pensionsålder och således längre pensionstider.

En faktor som gör att modellen inte helt beskriver de ekonomiska val som individen ställs inför uppstår i samband med att många arbetsmarknader är karakteriserade av en obligatorisk pensionsålder<sup>9</sup> (Se t.ex. Borjas 2005, s 82). Trots att Slovenien har en obligatorisk pensionsålder kan teorin om pensionsbeslutet ändå vara applicerbar på landet. Anledningen är att många väljer att gå i pension tidigare än den obligatoriska åldern vilket gör att individer ställs inför det beslut som modellen visar innan de når den obligatoriska pensionsåldern. En högre lön skulle således göra individer mindre benägna att gå i pension innan den obligatoriska pensionsåldern medan en högre pensionsersättning å andra sidan skulle uppmuntra till tidigare pension. Även faktorer som socialförsäkring och andra bidrag kan tänkas påverka arbetsutbudet. Enligt teorin skulle sålunda ett generöst bidragssystem och ett generöst pensionssystem leda till ett minskat arbetsutbud. Därför är alla de reformer som Slovenien genomfört på området av stor vikt för Sloveniens arbetsutbud.

---

<sup>9</sup> En pensionsålder då individer måste gå i pension.

### 3.2.2 Det kvinnliga arbetsutbudet

Kvinnors arbetsutbud har ökat de senaste decennierna i västvärlden. Beslutet att träda in på arbetsmarknaden baseras på en jämförelse mellan marknadslönen och reservationslönen och då marknadslönerna stiger vill människor arbeta allt mer. Man kan tänka sig att anledningen till det ökade kvinnliga arbetsutbudet kan förklaras av höjda marknadslöner, vilket ökar deltagandet på arbetsmarknaden och samtidigt gör barnafödande väldigt dyrt. Ekonomiska faktorer kan tänkas vara viktiga element som bidragit till att kvinnor i allt högre utsträckning träder in på arbetsmarknaden. Men det finns andra faktorer som kulturella, sociala och juridiska förändringar vilka har ändrat attityden och som har haft betydande roll för det ökade kvinnliga arbetsutbudet (Se t.ex. Brojas 2005, s 50ff).

Då vi vet att födelsetalen i Slovenien är relativt sett låga kan det vara av intresse att reda ut om teorin om kvinnors arbetsutbud är applicerbar på Slovenien. Om så är fallet skulle detta betyda att kvinnor föder färre antal barn för att tiden i hushållen har blivit dyrare.

## 3.3 Arbetslöshetsersättning

Liksom utformningen på pensionsersättningen och andra bidrag påverkar utformningen av arbetslöshetsersättningen andra arbetsmarknadsområden, vilket beskrivs nedan.

När en individ blir arbetslös kan denne bli berättigad till arbetslöshetsersättning beroende på anledningen till individens inträde i arbetslösheten samt hur länge han har varit arbetslös. De individer som blir uppsagda från sitt arbete brukar vara berättigade till arbetslöshetsersättning om de har arbetat en viss tid året innan uppsägningen och tjänat ett minimibelopp under den här tiden. Vidare varierar utformningen av arbetslöshetsersättningen från land till land. Själva ersättningen brukar baseras på den arbetslöses månadslön vilket innebär att högre månadslön leder till högre ersättning. Dock begränsas arbetslöshetsersättning både av ett minimibelopp och av ett maximibelopp av månadslönen.

Gällande utformningen av arbetslöshetsersättningen har den stor påverkan på arbetslöshetens varaktighet. Arbetslöshetsersättningen som är en del av den arbetslöses tidigare månadslön, är korrelerad med arbetslöshetens varaktighet då högre ersättning minskar sökkostnaderna. På grund av minimi- och maximibeloppet som begränsar arbetslöshetsersättningen kommer låginkomsttagare att erhålla högre ersättning relativt sin före detta månadslön än höginkomsttagare. Därmed bidrar arbetslöshetsersättningen till ett stort understöd till sökperioden för låginkomsttagare vilket leder till att denna grupp av arbetslösa är den som upplever längst arbetslöshetsperioder. Efter att tiden som man är berättigad till arbetslöshetsersättning har gått ut kommer sökkostnaderna att öka och därför kommer den arbetslöse att reducera sin reservationslön när han vidare söker efter nytt arbete. Fastän arbetslöshetsersättning leder till utjämning av konsumtion, då den arbetslöse får en inkomst i form av arbetslöshetsersättning och på så sätt inte behöver minska sin konsumtion avsevärt, är utformningen av arbetslöshetsersättningen viktig då den påverkar arbetslöshetens varaktighet (Se t.ex. Borjas 2005, s 493ff).

När vi vidare ser till Sloveniens utformning av arbetslöshetsersättning kommer vi knyta an till varaktigheten i arbetslösheten samt lönerna. Syftet är att redogöra för om reformerna som har gjorts gällande arbetslöshetsersättningen haft någon verkan.

### 3.4 Den dynamiska arbetsmarknaden

Marknadsekonomier har hela tiden flöden av arbeten och arbetare, med andra ord dynamiska arbetsmarknader, med olikheter i löner och en kontinuerlig förändring av lönestrukturen.

Varje land står inför en avvägning mellan att å ena sidan ha flexibla institutioner som tillåter tillgångar att bli allokerade till det högst värderade området samt å andra sidan mindre flexibla institutioner som genom restriktioner skapar större trygghet för de anställda. En övergångsekonomi kan välja mellan den amerikanska modellen med hög flexibilitet både vad gäller jobb och löner, eller den europeiska modellen som verkar för att minska flödena och spridningen mellan lönerna. En europeisk arbetsmarknad karakteriseras av mer arbetsrättsliga skydd och således en tryggare anställning för den anställda, medan en amerikansk arbetsmarknad karakteriseras av färre restriktioner och skydd för den anställda. Den europeiska modellen med bland annat kostnader vid uppsägning, för att öka

anställningsskyddet, innebär att företag i bättre tider inte kommer att expandera och nyanställa då företagen vet att det kostar mycket om man sedan i sämre tider måste göra sig av med arbetskraft (Se t.ex. Brojas 2005, 149ff). Den europeiska modellen minskar således både utflöden och inflöden på arbetsmarknaden till följd av mer trygghet för anställda.

Sammanfattningsvis resulterar skillnaderna mellan den amerikanska och den europeiska modellen i stora avvikelser i flödena i det dynamiska systemet.

Teorin visar att ett land med restriktioner som skapar trygghet för den anställda leder till färre in- och utflöden på arbetsmarknaden. Det skulle betyda om flexibiliteten ökar borde även in- och utflödena öka. Vi kommer att ha teorin om de olika arbetsmarknadsmodellerna i åtanke då vi beskriver flexibiliteten på den Slovenska arbetsmarknaden.

### 3.5 Investeringar i humankapital

Humankapitalinvesteringsbeslutet påverkar olika områden på arbetsmarknaden. Exempelvis kan nämnas att om fler väljer högre utbildning kommer detta att leda till högre löner. Högre löner å andra sida kommer att leda till ett ökat arbetsutbud. Nedan beskrivs humankapitalinvesteringar på individnivå. Vi kommer att redogöra för vilka faktorer på arbetsmarknaden som påverkar beslutet om investeringar i humankapital.

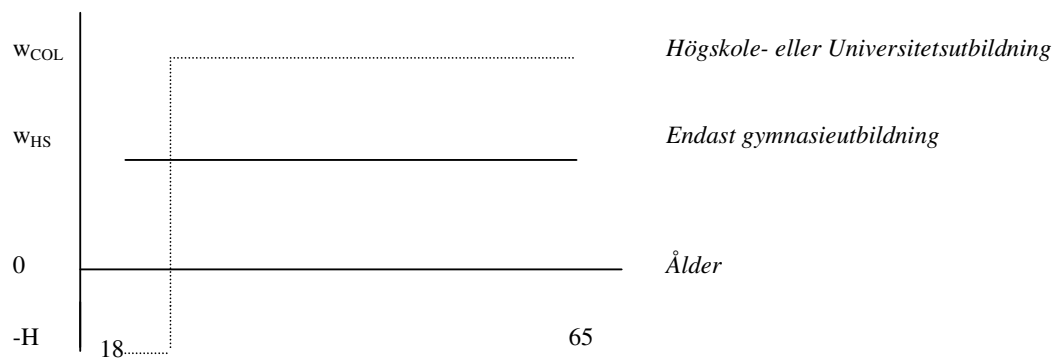
Vi förvärvar det mesta av vårt humankapital i skolan. Likt arbetsutbudet beräknas samhällets totala humankapitalstock genom att addera varje individs humankapitalstock. Individer som investerar i utbildning avstår från inkomster idag för att istället få högre inkomster i framtiden. För att investering i utbildning ska löna sig krävs att avkastningen på utbildningen är tillräckligt hög för att täcka de kostnader som utbildningen för med sig i och med skolavgift och uteblivna inkomster. Därför är det mer lönsamt att utbilda sig ju mer subventionerad utbildningen är.

Analysen av humankapitalinvesteringar grundar sig på att alla människor väljer den nivå på investeringen som maximerar nuvärdet av livsinkomsterna.

$$\text{Nuvärdet} = PV = y/(1+r)^t \quad (3.2)$$

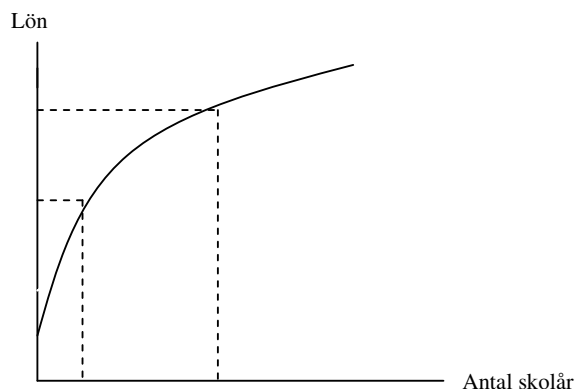
I formeln (3.2) är  $r$  diskonteringsräntan och  $PV$  säger oss hur mycket vi måste investera idag för att få  $y$  dollar om  $t$  år i framtiden (Se t.ex. Borjas 2005, s 238). Avvägningen mellan att utbilda sig och att inträda på arbetsmarknaden kan illustreras i en så kallad *Age earning profile*, som visar lönemönstret över livsryckeln. När gymnasie studenter lämnar skolan och träder in på arbetsmarknaden, tjänar de  $w_{HS}$  dollar årligen till pensionen som i modellen äger rum vid 65 års ålder. Om denne istället bestämmer sig för att studera vidare vid ett universitet eller högskola, ger denne upp  $w_{HS}$  dollar i lön, och ådrar sig en direkt kostnad på  $H$  dollar för terminsavgift samt kurslitteratur. Efter avlagd examen kommer denne att tjäna  $w_{COL}$  dollar årligen till pensionen. En individ som väljer högre studier efter gymnasiet möter två kostnader, en alternativkostnad för utbildningen ( $w_{HS}$ ) samt en direkt kostnad för till exempel terminsavgift ( $H$ ). Arbetsgivare som vill anställa högutbildade måste således locka med högre löner, så att  $w_{COL} > w_{HS}$ . Den högre lön som betalas till högre utbildad arbetskraft kan ses som en kompensation för utbildningskostnaderna (Se t.ex. Borjas 2005, s 240f).

Figur 3.2 Age earning profile



Teorin säger att en person väljer nivån på utbildning utifrån det som maximerar nuvärdet av inkomsterna. Detta skapar en situation där det finns mer än två utbildningsval. Personer som står inför valet räknar ut nuvärdet av framtida inkomster med först ett utbildningsår, sedan för två utbildningsår och så vidare och sedan utifrån det välja de antal utbildningsår som maximerar nuvärdet av de framtida inkomstströmmarna. Det finns en så kallad stopp-regel som säger när personen i fråga ska lämna skolan och träda in på arbetsmarknaden. Då man har mer än två utbildningsval ges en möjlighet att mäta avkastningen på utbildning, vilket kan illustreras i en kurva som benämns "*The Wage-School Locus*".

Figur 3.3 The Wage-School Locus



Kurvan har tre egenskaper som alltid gäller. Den första är att den lutar uppåt då arbetare med högre utbildning tjänar mer. Den andra är att lutningen på kurvan säger oss hur mycket en arbetares lön skulle öka om denne utbildade sig ytterligare ett år. Den tredje och sista egenskapen är att kurvan är konkav. Det sistnämnda innebär att vinsten från varje extra utbildningsår minskar ju mer utbildning som redan är förvärvat. Med andra ord gäller lagen om avtagande avkastning vid humankapitalackumulation. Den marginella avkastningen på utbildning är en procentuell förändring i inkomsterna som är resultatet av ett extra års utbildning (Se t.ex. Borjas 2005, s 242f).

De framtida inkomsterna och avkastningen på utbildning är viktiga faktorer för investeringsbeslutet, varför det är av vikt att veta hur man uppskattar den marginella avkastningen på utbildning (utbildningspremien). I den metod som används ser man till data på inkomster och utbildning av olika arbetare och uppskattar den procentuella löneskillnaden för individer med ytterligare ett års utbildning. Innan det tar man bort andra förklaringsfaktorer till löneskillnader genom att dela in arbetare i grupper med olika karakteristika. (Brojas 249ff).

Teorin implicerar att avkastningen på utbildning är av vikt vid individens beslut i att utbilda sig. Detta skulle betyda att om avkastningen ökar kommer även antalet högutbildade att öka. Vi kommer i avsnitt tre och fyra att redogöra för om så är fallet i Slovenien. Humankapitalinvesteringar kan även ses som extra viktigt för övergångsekonomier då

övergången till marknadsekonomi leder till omstruktureringar till en mer serviceinriktad arbetsmarknad, vilket ökar efterfrågan på högutbildade.

### 3.6 On-the-job training<sup>10</sup>

En individ kan investera i egenskaper som ökar dennes framtida produktivitet vilket i sin tur innebär en ökning av framtida intäkter. Fram till nu har vi konstaterat att en individ kan öka sin framtida produktivitet genom investeringar i formell utbildning, vilket oftast är det man tänker på när man talar om humankapitalinvesteringar. Nu ska vi resonera kring betydelsen av ökning av humankapitalstocken genom on-the-job training.

On-the-job training<sup>11</sup> innebär att en individ inte bara förvärvar kunskap genom skolgång utan även ökar sin humankapitalstock genom att arbeta. Det finns två typexempel av OJT: generell OJT samt specifik OJT. Den förstnämnda varianten är den sortens förvärvade kunskap som ökar produktiviteten lika mycket i alla företag och kan exempelvis vara att lära sig använda dator eller att köra bil. Den här sortens OJT används frekvent på arbetsmarknaden. Specifik OJT är den sorts OJT som är knuten till företaget vilket innebär att specifik OJT enbart ökar produktiviteten i det företag där individen har skaffat sig den företagsspecifika kunskapen och värdet av denna kunskap går förlorat då individen lämnar företaget (Se t.ex. Borjas 2005, s 267f).

#### 3.6.1 Hur bekostas OJT?

Nästa fråga som är av vikt för både arbetsgivare och arbetstagare är vem som betalar för OJT. Om vi först antar att all OJT är generell kommer alla arbetares värde av marginalprodukten att öka från  $VMP_1$ , som är värdet av marginalprodukten innan genomförd OJT, till  $VMP_2$  som är värdet av marginalprodukten efter OJT. Därmed kommer företaget att vara villigt att betala den anställde en lön som motsvarar  $VMP_2$  annars kommer företaget riskera att förlora den anställde. Lönen som den anställde erhåller under upplärningen kommer att motsvara den anställdes initiala marginalprodukt minus kostnaden för OJT. Således är det den anställde som betalar för OJT genom att acceptera en lägre lön under upplärningsperioden. Vidare kommer

---

<sup>10</sup> On-the-job training är ett internationellt vedertaget begrepp, vilket gör att vi kommer att fortsätta använda den engelska termen. Man skulle kunna översätta uttrycket till fortbildning på arbetsplatsen.

<sup>11</sup> För enkelheten skall kommer vi framöver att använda oss av förkortningen OJT.



den anställde att få avkastning från upplärningen i första genom att erhålla lön som motsvarar värdet av marginalprodukten efter genomförd OJT.

Varför företagen själva inte står för denna kostnad är för att de inte vinner någonting på det. Gratis OJT skulle leda till flera arbetssökande vilket är fördelaktigt för företaget som skall anställa då de nu har ett större utbud av arbetskraft att välja mellan. Å andra sidan har inte företaget som erbjuder gratis OJT utökade rättigheter till den anställde som får gratis upplärning, vilket innebär att denne är fri att söka arbete i ett annat företag där denne kan få lön som är proportionerlig med den nyinförskaffade kunskapen. Således skulle företaget betala för utbildningen men inte erhålla några fördelar.

Gällande specifik OJT har vi tidigare nämnt att värdet av den företagsspecifika kunskapen går förlorad när den anställde lämnar företaget där denne förvärvade kunskapen. Därmed kan man säga att företagsspecifik OJT resulterar i att de anställdas alternativlöner<sup>12</sup> blir oberoende av den nyinförskaffade kunskapen och därmed likställs med produktiviteten som den anställde hade innan genomförandet av den företagsspecifika utbildningen. Även här är det av intresse att veta vem som betalar för specifik OJT . Företaget skulle kunna tänkas betala för specifik upplärning då de senare kan erhålla avkastningen från upplärningen genom att inte höja individens lön efter utbildningen även fast värdet av den anställdes marginalprodukt har höjts. Å andra sidan tar företaget en risk om de betalar för individens företagsspecifika OJT då företaget inte kan försäkra sig om att individen som har fått betald företagspecifik utbildning kommer att fortsätta arbeta på firman efter att utbildningen är genomförd. Detsamma gäller för individen om denne själv får betala för den specifika upplärningen. Om individen bekostar upplärningen själv genom att erhålla lägre lön i den första anställningsperioden och högre lön efter genomförd specifik utbildning riskerar denne en kapitalförlust då denne inte är garanterad fortsatt anställning av företaget efter upplärningstiden. Således kommer både arbetstagare och arbetsgivare vara motvilliga till att ta initiativet till investeringar i företagsspecifik OJT. För att minska risken att arbetsgivare säger upp den anställde efter att denne genomfört företagsspecifik utbildning och bekostat denna själv samt att den anställde lämnar firman efter genomförd företagsspecifik utbildning som bekostades av firman kan man finjustera lönen som den anställde erhåller efter utbildningens genomförande. Låt säga att firman sätter lönen  $w_2$  efter att den anställde har utfört specifik OJT.

---

<sup>12</sup> Den lön som den anställde skulle kunna erhålla hos andra firmor.

$$\bar{w} < w_2 < VMP_2 \quad (3.3)$$

Där  $\bar{w}$  är alternativlönen. Ett sådant här kontrakt skulle innebära att arbetstagare och arbetsgivare delar på avkastningen som den anställde erhåller efter utförandet av specifik OJT. Lönen efter fortbildningen, det vill säga  $w_2$ , är lägre än den anställdes produktivitet men högre än lönen som den anställde skulle kunna erhålla om han bytte firma. Detta leder till att risken att den anställde lämnar firman efter genomförd utbildning minskar. Även arbetsgivare tjänar på att sätta lönen efter fortbildningen som är högre än alternativlönen men lägre än den anställdes produktivitet. Arbetsgivaren blir mer säker på att den anställde inte lämnar firman för anställning i annan firma samtidigt som firman tjänar på att den anställdes lön är lägre än hans produktivitet. Då det är både företaget och den anställde som tar del av avkastningen från den företagsspecifika upplärningen kommer det att leda till att de även delar på kostnaderna för upplärningen (Se t.ex. Borjas 2005, s 268ff).

Teorin om OJT har vi valt att använda när vi beskriver och analyserar övergångsfasen. Det är snarare destruktion av humankapital som vi har valt att lägga tyngden på än införskaffandet av den här typen av humankapital.

### 3.7 Migration

Migration bidrar till att arbetskraft kommer till sysselsättning där dess produktivitet är störst (Westerlund 2001, s 264). Ekonomiska skillnader, framförallt löneskillnader, är den främsta orsaken till migration. Även migration kan knytas an till ett flertal andra arbetsmarknadsområden men vi kommer främst att knyta an till arbetsutbudet.

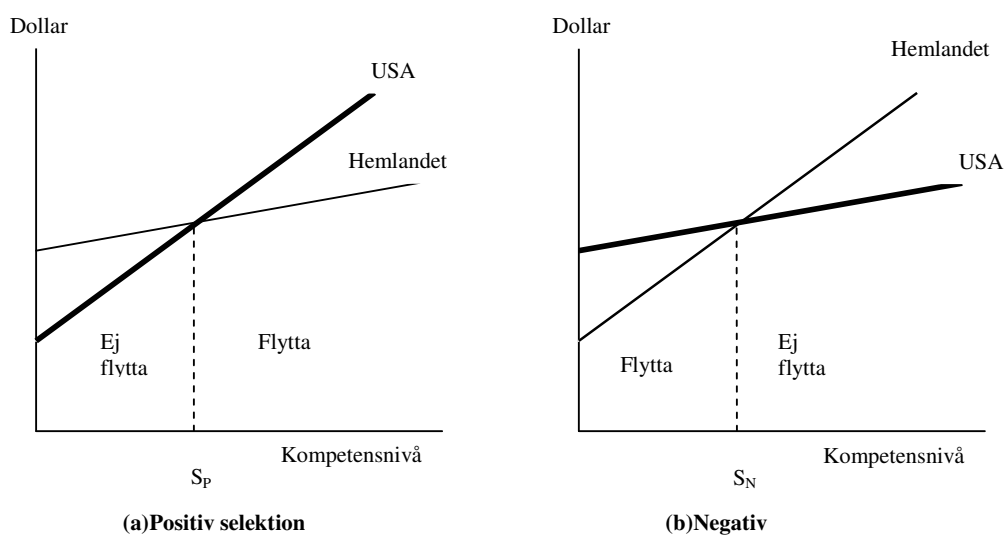
En arbetare gör en beräkning av nuvärdet av framtida inkomster, innan han tar beslutet att flytta till en ny stad, region, land eller stanna kvar på samma plats. I beräkningen räknar man samman värdet av anställningsmöjligheter och lönerna på de två alternativa arbetsmarknaderna samt subtraherar flyttkostnaden från inkomsterna, sedan väljer man det alternativ som maximerar nuvärdet av framtida inkomster (Se t.ex. Borjas 2005 s 315ff).

### 3.7.1 Roys modell

Det finns skillnader i relativa löner bland olika immigranter när de kommer till ett nytt land, framför allt ett mer utvecklat land. En förklarande faktor till detta är att förvärvad skicklighet i avancerade industrialiserade ekonomier är mer transfererbara. En annan orsak till fenomenet är att den industriella strukturen i mindre utvecklade länder belönar färdigheter som är mindre användbara i arbetsmarknader i mer utvecklade länder. Således blir dessa färdigheter svårare att transferera till mer utvecklade länder då humankapitalet som befolkningen i mindre utvecklade länder till viss grad är specifik för dessa länder.

*Roys modell* beskriver hur arbetskraften väljer mellan olika möjliga sysselsättningsalternativ utifrån deras färdigheter och därmed vilket utfall ett migrationsbeslut får. I modellen ingår immigranterna antingen i negativ selektion av immigrationsflöde eller i positiv selektion av immigrationsflöde beroende på vilka färdigheter de har. En arbetare kommer att göra ett migrationsbeslut baserat på vilken lön dennes färdigheter ger i hemlandet samt det landet där arbetaren har möjlighet att få anställning som vi i detta exempel antar är USA. Figurerna nedan illustrerar relationen mellan lönen och en arbetares skicklighet i båda länderna.

Figur 3.4 a-b Immigrationsflödet



Lutningen på lönelinjen i hemlandet och det nya landet, det vill säga USA, visar hur mycket arbetaren kommer att tjäna när dennes kompetens ökar med ytterligare en enhet. I figur 3.4 (a)

är lönelinjen brantare i USA vilket innebär att ytterligare en enhets ökning av kompetensförmågan ger en högre avkastning i USA än i hemlandet. I figur 3.4 (b) är situationen omvänd vilket innebär att hemlandet ger högre avkastning för ytterligare en enhetsökning av den förvärvade skickligheten som arbetaren har. Således kommer en arbetare välja att emigrera till USA när lönerna i USA överstiger lönerna i hemlandet<sup>13</sup>. Arbetare som har kompetens som understiger  $S_P$  i figur 3.4 (a) kommer att erhålla högre lön om de stannar kvar i hemlandet. Däremot de som har en förvärvad skicklighet som överstiger  $S_P$  kommer att erhålla högre lön om de flyttar till USA än om de stannar kvar i hemlandet. Enligt Roys modell kommer således de som besitter relativt hög förvärvad skicklighet att emigrera till USA. Av den orsaken kommer migrationsflödet till USA bestå av immigranter som besitter högre kompetens om man ser till hemlandets hela arbetskraft. Det benämns *positiv selektion*. I figur 3.4 (b) kommer arbetare med lägre kompetensnivå än  $S_N$  att erhålla högre lön i USA än i hemlandet och tvärtom kommer de som har en kompetensnivå som överstiger  $S_N$  att erhålla högre lön i hemlandet än i USA. I och med att avkastning i figur 3.4 (b) för högre skicklighet är relativt låg i USA kommer migrationsflödet till USA att bestå av arbetskraft med relativt låg kompetensnivå, vilket kallas för *negativ selektion*. Kontentan av Roys modell är därmed att den relativa avkastning för kompetens i olika länder är den faktor som determinerar kompetensnivån hos arbetskraften som migrerar till landet (Se t.ex. Borjas s 333ff).

I avsnitt fyra redogör vi för migrationen i Slovenien. Med hjälp av teorin kommer vi bland annat avgöra vilken grupp av arbetskraft som migrerar till Slovenien och vad de tillför arbetsmarknaden, vilket diskuteras i analysdelen.

---

<sup>13</sup> För enkelhetens skull antar vi att arbetaren initialt inte ådrar sig några kostnader när de flyttar till USA.

# 4 Fakta

## 4.1 Arbetsmarknaden under övergångsfasen

Slovenien anses ha haft en mild övergångsfas då landet lätt och smärtfritt övergick från plan- till marknadsekonomi. Dock var inte hela övergångsfasen lika mild. Under den första delen av övergångsperioden upplevde Slovenien efter många år av stabil sysselsättning stigande arbetslöshet. Denna period kom att bli övergångsperiodens depression men uppsägningarna av anställda tog inte slut där utan fortsatte under resten av övergångsperioden, dock inte i lika stor utsträckning (Mencinger 2004, s 75).

Under Jugoslaviens tid styrdes Sloveniens ekonomi av ett unikt system som kännetecknades av arbetarnas självstyre. Självstyret skulle ge arbetarna rätt att delta i flera aspekter av företagets beslutstagande. Ofta intervenerade staten i företagets beslutstagande, för att begränsa olikheter i lönerna, undvika att företag misslyckas och för att upprätthålla arbete. Under Jugoslaviens tid skulle alla ha ett arbete vilket garanterades av staten och arbetare kunde endast avskedas vid disciplinbrott, vid vägran av omplacering samt om företaget blev bankrutt. Staten försökte även undvika skiljaktigheter i löner genom att bestämma lönen för varje företag baserad på företagets storlek samt sysselsättningsstruktur. Dessa bestämmelser ledde dock till att i de minst produktiva företagen överskred de bestämda lönerna företagets intäkter. För att icke-produktiva företag skulle kunna fortsätta med sin verksamhet utan att gå i konkurs utförde regeringen transaktioner av inkomster från lönsamma företag till icke-lönsamma företag genom en rad av selektiva skatter och subventioner. Kontentan av denna verksamhet var att vinstgivande företag beskattades och olönsamma företag subventionerades (Orazem, Vodopivec & Wu 2005, s 312ff).

### 4.1.1 En tid av uppsägningar

I oktober 1989 skedde liberalisering av regler för uppsägningar vilket tillät arbetsgivare att säga upp anställda om de var överflödiga. Denna reform ändrade inte situationen på

arbetsmarknaden väsentligt då uppsägningar av anställda var avsevärt kostsamma. Den som blev uppsagd hade rätt till 24 månaders uppsägningstid samt väsentligt avgångsvederlag och om denne inte gick i pension efter uppsägningen var arbetsgivaren tvungen att antingen omskola arbetaren eller förflytta honom till ett annat företag. Om arbetsgivaren misslyckades med omskolning eller omplacering av den uppsagde blev företaget skyldig att betala en klumpsumma till den uppsagde som motsvarade 24 månaders lön eller betala ut fast arvode månadsvis som motsvarade minimilön i över 24 månader. Kostnaderna som uppsägningarna förde med sig hade liten effekt på arbetsmarknaden och de flesta uppsägningarna mellan 1989 och 1991 berodde på att många företag blev insolventa vilket även var fallet innan övergångsperioden. Den bestämda uppsägningstiden sänktes i februari 1991 från 24 till 6 månader och samma år försökte regeringen förhindra att företag blev insolventa genom att subventionera sysselsättning i företag som hotades av konkurs. När uppsägningar blev mindre kostsamma och förekomsten av konkurser minskade blev uppsägningar den främsta orsaken till arbetslöshet.

Den uppsagde ställdes inför ett val efter uppsägningen där denne valde mellan att söka nytt arbete, lämna den formella arbetskraften för att gå i pension eller att inträda den svarta arbetsmarknaden. Valet som den arbetslöse ställdes inför påverkades starkt av storleken på arbetslöshetsunderstödet samt pensionsersättningen. Arbetslöshetsunderstödet varaktighet baserades på anställningsvaraktigheten vid senaste anställning med en övre gräns som uppgick till två år. Stödets omfattning översteg 70 procent de första tre månaderna och därefter uppgick arbetslöshetsunderstödet till 60 procent av lönen. Likaledes påverkade pensionsersättningen incitamenten till att söka nytt arbete efter att man hade blivit uppsagd. Pensionerna i Slovenien var vid denna tidpunkt avsevärt höga jämfört med genomsnittslönerna och motsvarade 85 procent av reallönen som individen hade tjänat de tio högstbetalda arbetsåren. Då reallönerna minskade påtagligt under övergångsfasen och pensionerna, till skillnad från lönerna, var fullt indexerade till inflationen fanns sannolikheten att pensionen översteg lönen en individ skulle kunna tjäna på arbetsmarknaden (Orazem, Vodopivec & Wu 2005, s 312-314).

## 4.1.2 Hög arbetslöshet

Under 1970-talet upplevde Slovenien stabil tillväxt som kom att följas av stagnation decenniet därefter. Med ett fall i BNP med 18,6 procent mellan 1989 och 1992 resulterade övergångsfasen i Slovenien, precis som i andra före detta socialistiska nationer, i en kraftig nedgång i sysselsättningen. Slovenien som tidigare hade haft låg arbetslöshet fick uppleva en ökning och arbetslösheten kom att överstiga 15 procent<sup>14</sup> år 1993. År 1991 startade en våg av uppsägningar<sup>15</sup> i Slovenien som resulterade i att 3-4 procent av de sysselsatta i landet blev arbetslösa varje år fram till 1993. Uppsägningar kom att representera 30 procent av alla utflöden från sysselsättningen samt 14-22 procent av alla inflöden till arbetslöshet under övergångsfasen. Under en fyraårs period blev 11 procent av Sloveniens arbetskraft uppsagda (Orazem, Vodopivec & Wu 2005, s 314ff).

## 4.1.3 Efter övergångsfasen

Hälften av alla som blev uppsagda i Slovenien under övergångsperioden var fortfarande arbetslösa i slutet av övergångsfasen. Av de arbetslösa som sökte nytt arbete blev 65 procent återanställda inom 26 veckor. Gällande lönerna fick de uppsagda arbetarna en reallöneökning i genomsnitt 16.5 procent när de hittade nytt arbete. Då de uppsagda arbetarnas tidigare löner var lägre än de som arbetade med motsvarande arbete i företag som inte sa upp anställda kunde man räkna med reallöneökningen för dem som hittade nytt arbete. Av dem som fick ny anställning efter uppsägningen fick över 68 procent löner som var högre än deras tidigare lön och endast 31 procent av dem som hittade nytt arbete drabbades av lägre löner än tidigare. Hälften av dem som hittade nytt arbete efter att ha blivit uppsagda fick arbete inom den bransch som de hade varit anställda inom tidigare och sannolikheten att byta bransch var minst sannolikt för de utbildade där 72 procent fortsatte arbeta inom samma bransch. Då det endast var en liten grupp individer som lyckades hitta nytt jobb inom en månad var det av vikt att de arbetssökande var villiga och beredda att byta yrke (Orazem, Vodopivec & Wu 2005, s 328ff).

---

<sup>14</sup> Här menas den registrerade arbetslösheten.

<sup>15</sup> I den här uppsatsen är den empiriska definitionen av uppsägningar samma som den som Vodopivec, Orazem & Wu (2005) använder sig av i "Worker displacement in Slovenia during the transition: Experience from Slovenia". En uppsagd arbetare är en person som är minst tjugo år gammal och som har förlorat sitt jobb antingen genom friställning eller nedläggning och därefter har upplevt en tid av arbetslöshet.

#### 4.1.4 En lyckad övergång till marknadsekonomi

Övergångsprocessen i Slovenien har varit utmärkande på det sättet att övergången till marknadsekonomi har grundats på tre särdrag som skiljer sig från övergångsprocesserna i flera andra Europeiska länder som har övergått från plan- till marknadsekonomi. Slovenien valde att genomföra övergången till marknadsekonomi successivt vilket är det första särskiljande draget. Övergången från planekonomi till marknadsekonomi skedde i samband med att Slovenien övergick från regional ekonomi till national ekonomi då landet blev självständigt vilket är den andra skillnaden från många andra övergångsländer som var självständiga när övergången trädde ikraft. Det tredje särdraget var att Slovenien övertog en unik företagsägarstruktur som baseras på egenföretagande från före detta Jugoslavien samt en institutionell uppsättning. De flesta andra övergångsekonomier tog med sig en företagsägarstruktur som dominerades av staten i övergångsprocessen. Dessa särdrag har skapat en skillnad mellan Sloveniens övergångsprocess och andra länders övergångsprocesser men viktigast av allt har dessa utmärkande egenskaper hjälpt landet att nå positiva resultat i samband med övergången till marknadsekonomi.

Det mest särskiljande draget och kanske det viktigaste har varit Sloveniens successiva tillträde till marknadsekonomi. Valet att genomföra en successiv övergång baserades på flera grunder där en var landets relativt höga grad av utveckling som tillät en mer försiktig övergång. En annan anledning till varför Slovenien valde successivt närmande till reformer baserades på en tradition av att bygga konsensus istället för större kollektiva beslut. Successiv övergång till marknadsekonomi har återgetts inom ett flertal områden i Sloveniens ekonomiska utveckling genom 1990-talet och främst i privatiseringsprocessen. Huvudargumentet för successiv övergång till marknadsekonomi har uttryckts som ett mottargument till en så kallad *big bang*-övergång som kännetecknas av gigantiska reformer. Det har visat sig i länder som har genomfört väldiga reformer att dessa har varit åtföljda av stora ekonomiska chocker som ofta har lett till förluster av produktion samt växande arbetslöshet. Successiva övergångar ger ekonomiska medel mer rum att anpassa sig samtidigt som det finns en risk för att reformprocessen bromsas upp. Slovenien som har genomfört en successiv övergång har upplevt en av de högsta och minst ombytliga tillväxttaktarna bland den senaste gruppen av länder som blev medlemmar i EU. Förutom stabil och hög tillväxttakt har den successiva övergången till marknadsekonomi i Slovenien bidragit till stabil social och politisk utveckling



samt förhindrat större makroekonomiska obalanser under 1990-talet (Mrak, Rojec, & Silva-Jáuregui 2004).

En annan faktor som kom att göra Sloveniens övergångsfas lyckad är årtionden av reformer i före detta Jugoslavien som hade resulterat i entreprenörernas självstyrande, införandet av basinstitutioner och ett makroekonomiskt styre som gör det möjligt att använda standardekonomiska handlingsätt. Slovenien hade också några specifika fördelar som till exempel att Slovenien var det rikaste landet i östeuropa, populationen var etniskt och socialt homogen, landet hade en diversifierad industrisektor och en delvis privatägd servicesektor, väletablerad ekonomisk relation med västvärlden och en bra geografisk position. Vidare är det viktigt att påpeka att Slovenien aldrig var helt integrerad med Jugoslavien och med det menas att landet till stor del var självstyrande i termer av infrastruktur med eget tillträde till hav och egna järnvägar, telekommunikationer och ledningsnät (Mencinger 2004, s 72ff).

## 4.2 Åldrande befolkning och låga födelsetal

Ett problem i dagsläget är de låga födelsetalen. Sedan mitten av 1990-talet har födelsetalen minskat med hela 44 procent. Orsakerna till de låga födelsetalen kan tänkas bero på brist på bostäder och svårigheten för kvinnor som antas föda barn i framtiden att få anställning (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>e</sup>. Teorin om det kvinnliga arbetsutbudet implicerade att utbudet har ökat till följd av högre marknadslöner, vilket gör tiden i hemmet dyrare och resulterar i att kvinnor föder färre antal barn. Men i realiteten föder kvinnorna i Slovenien färre antal barn till följd av svårigheter med att få anställning om planer för barn finns och svårigheter att finna bostad, vilket visar att teorin om kvinnligt arbetsutbud inte är direkt applicerbar här.

Ett annat problem i den sociala strukturen, som påverkar arbetsmarknaden, är den åldrande befolkningen. I slutet av år 2005 var 15,5 procent av befolkningen över 65 år. Efter andra världskriget var denna siffra 7,3 procent (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>f</sup>. År 2004 var sysselsättningen bland äldre<sup>16</sup> 29 procent, vilket är relativt lågt jämfört med EU10 som hade ett genomsnitt på 32,3 procent och med EU15 som hade ett genomsnitt på 42,5 procent (European Commission). Prognoser visar att majoriteten av befolkningen i Slovenien

---

<sup>16</sup> Äldre definieras här som antalet sysselsatta mellan 55-64 som andel av hela populationen i samma åldersgrupp.

kommer att vara i åldrarna 59 – 89 år 2050 (Exportrådet)<sup>b</sup>. Hela EU lider av problemet med en åldrande befolkning. Enligt prognoserna kommer var tredje människa som lever i Europa att vara över 65 år i slutet av 2050 (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>g</sup>.

Åldrande befolkning<sup>17</sup> i kombination med minskade dödstal leder till att Slovenien befinner sig i en situation där allt färre människor ska försörja allt fler. Idag jobbar de styrande i Slovenien med att få folk att jobba längre tid och en av åtgärderna som vidtagits är att sänka inkomstskatten, vilket behandlas längre fram.

### 4.3 Högt antal pensionärer

Pensionsersättningarna i Slovenien är baserade på den tioårsperiod då personen tjänade som mest. Till följd av den förändrade lagstiftningen i pensionsersättningen 1993 som innebar ökade pensionsåldrarna till 58 för kvinnor och 63 för män<sup>18</sup>, minskade antalet pensionärer. 1998 var medelpensionsåldern 55 år och 3 månader för kvinnor och 58 år och 5 månader för män (Pirher, Kraigher, Gerzina & Kluzer 1999 s 12). År 1999 ändrades pensionsåldrarna för kvinnorna från 58 till 61 år<sup>19</sup>. Under andra kvartalet år 2006 var nära 15 procent av alla mellan 50 och 69 år berättigade till pension. Ungefär en tiondel av dessa valde att fortsätta arbeta för att på så vis få högre inkomst (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>g</sup>.

Mellan 1988 och 1992 levde över 150 000 människor på pensionspengar eller sjukersättning beroende på ålder eller på grund av oförmåga att arbeta. År 1991 gick 4,6 procent av den arbetsföra befolkningen i pension på grund av samma orsaker (Pirher, Kraigher, Gerzina & Kluzer 1999 s 12). Många av dessa var förtidspensioneringar, vilket gjorde att det fanns många relativt unga pensionärer. De senaste tio åren har antalet pensionärer nästan fördubblats. Idag lever hela 315 000 av Sloveniens dryga två miljoner invånare på pensionsersättningen (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>g</sup>.

---

<sup>17</sup> Med åldrande befolkning menas att antalet personer över 65 ökar på samma gång som antalet personer under 15 minskar.

<sup>18</sup> Denna pensionsålder gällde för personer som arbetat minst 20 år.

<sup>19</sup> Även denna pensionsålder gäller för personer som arbetat minst 20 år.

## 4.4 Arbetslösheten i Slovenien

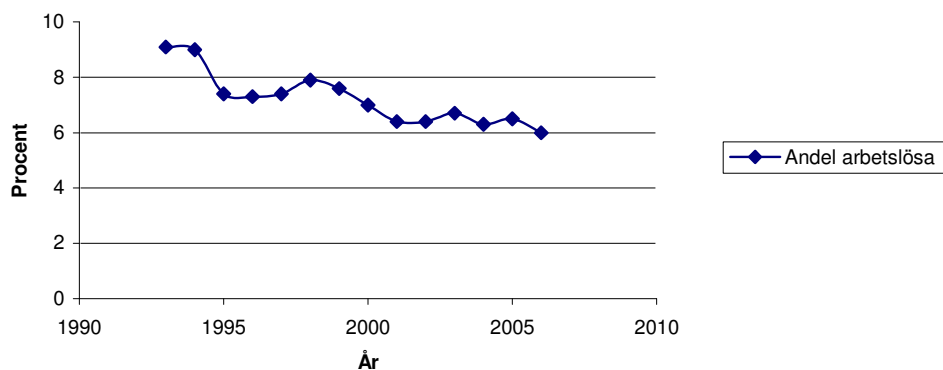
Det forna systemet i Slovenien garanterade full sysselsättning och jämn fördelning av välstånd. Detta uppfylldes genom hårda restriktioner på arbetsmarknaden. Övergångsfasen förde med sig stora förändringar på efterfrågan av arbetskraft och resulterade i väsentlig höjning av arbetslöshet i början av 1990-talet. Efter avslutade studier fanns inte längre säkerheten att garanterat få arbete. Då staten inte längre genom subventioner kunde garantera full sysselsättning, blev företagen tvungna att säga upp anställda i syfte att höja produktiviteten. Högutbildade arbetare hade relativt sett stora fördelar då dessa hade större chans att hitta nytt arbete och då risken för uppsägning var mindre för högutbildade. Specifikt för Slovenien jämfört med andra övergångsekonomier var att kvinnor inte behandlades ofördelaktigt på arbetsmarknaden jämfört med männen under övergångsfasen. Vad som också är av vikt gällande arbetslösheten under övergångsfasen är att den relativt generösa arbetslöshetsersättningen gjorde att individer blev mindre motiverade att söka nytt arbete.

Efter 1990-talets nedgång, i samband med övergångsfasen, började lönerna återigen öka och arbetslösheten minska. Övergångsfasen reducerade reallönerna avsevärt, mellan 1990-92 sjönk reallönen med 24 procent. Först år 2001 hade reallönerna överskridit 1991 års lönenivå. Samma mönster uppvisade sysselsättningsnivån, det vill säga Slovenien upplevde en dramatisk minskning av sysselsättning under övergångsfasen som följdes av en ökning från 1995 och 2001 hade sysselsättningen nått den ursprungliga nivån (Vodopivec 2004, s 296ff).

### 4.4.1 Nedåtgående trend i arbetslösheten

Arbetslöshetstrenden har haft en tydlig nedgång sedan övergångsfasen. Nedan följer en graf som tydliggör utvecklingen.

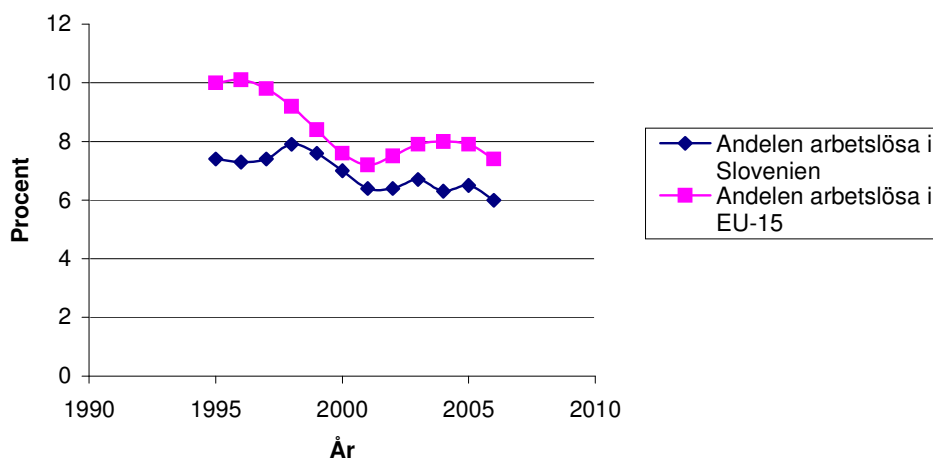
Graf 4.1 Utvecklingen av andel arbetslösa i Slovenien<sup>20</sup>



Källa: Employment Service of Slovenia <sup>a</sup> (Författarna har framställt illustrationen)

Sloveniens arbetslöshetsstat<sup>21</sup> är i jämförelse med andra EU-länder lågt. Tredje kvartalet 2005 var Sloveniens arbetslöshet 6,5 procent vilket var 2,5 procentenheter lägre än EU25 genomsnittet. Sloveniens arbetslöshet var även lägre än EU15 genomsnittet samma år. Nedan följer ett graf som visar Sloveniens utveckling av arbetslösheten i jämförelse med EU15.

Graf 4.2 Utvecklingen av arbetslösheten i Slovenien jämfört med EU15<sup>22</sup>



Källa: Eurostat (Författarna har framställt illustrationen)

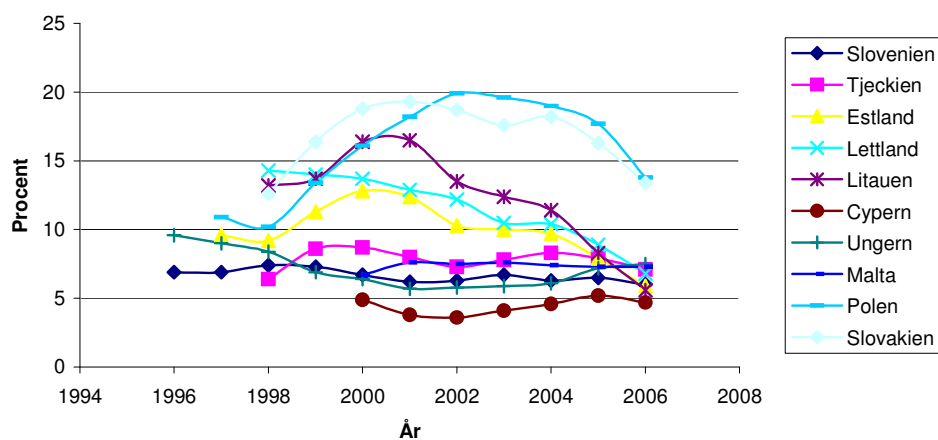
<sup>20</sup> Enligt ILO:s definition.

<sup>21</sup> Enligt ILO:s definition.

<sup>22</sup> Enligt Eurostats definition.

Även i jämförelse med EU10 har Slovenien de senaste åren haft en lägre arbetslöshet än de flesta andra länder. Cypern är det enda EU10-land som har haft lägre arbetslöshet än Slovenien de senaste åren. Först idag börjar några av de länder som har genomgått en övergång till marknadsekonomi att närma sig Sloveniens låga arbetslöshet. Nedan följer en graf som åskådliggör detta.

Graf 4.3 Utvecklingen av andel arbetslösa i samtliga EU10 länder<sup>23</sup>



Källa: Eurostat (Författarna har framställt illustrationen)

Vad gäller långtidsarbetslösheten<sup>24</sup> var denna väldigt låg i Slovenien år 2005 jämfört med EU10 och även relativt låg i förhållande till EU15 och EU25 (Kavkler & Borsic 2006, s 3ff).

#### 4.4.2 Uppdelning av arbetslösa utefter ålder och arbetslöshetens varaktighet

Mellan år 2000 och 2005 återfanns den lägsta andelen arbetslösa, bland personer yngre än 18 år samt personer äldre än 60 år. Detta kan tyckas självklart då de flesta under 18 år fortfarande går i skolan och de flesta över 60 år har gått i pension. Högst andel arbetslösa år 2005 fanns i åldersgrupperna 25-30 samt 50-60. Anledningen till den höga arbetslösheten i den senare gruppen är att många av dessa blev uppsagda under övergångsfasen och sedan dess haft svårt att omskola sig och byta bransch, vilket var av stor vikt då många branscher lades ner och nya uppkom i samband med övergången till marknadsekonomi. Enligt teorin klassificeras denna

<sup>23</sup> Enligt Eurostats definition.

<sup>24</sup> En individ räknas som långtidsarbetslös om denna är arbetslös mer än tolv månader.

typ av arbetslöshet som strukturell. Gällande den höga arbetslösheten bland unga, det vill säga i gruppen 25-30 år, kan anledningen vara att dessa söker sitt första jobb, vilket kan vara svårt.

Vad gäller arbetslöshetens varaktighet är det mest förkommande att den varar mindre än tre månader. Av antalet arbetslösa år 2005 var 22,7 procent arbetslösa mindre än tre månader. Sedan 2000 har antalet arbetslösa med en varaktighet på *mindre* än två år, ökat medan antalet arbetslösa med en varaktighet på *mer* än två år har minskat. Den största minskningen i arbetslöshetens varaktighet skedde för dem som var arbetslösa mellan 3-5 år, dessa upplevde en sänkning med nästan 8 procentenheter från 2000-2005 (Kavkler & Borsic 2006, s 5-10).

## 4.5 Lönerna i Slovenien

I januari 2006 var den nationella genomsnittliga bruttolönen 1 175 euro per månad. Enligt data från september samma år tjänade drygt en tredjedel av antalet sysselsatta en bruttolön över den nationella genomsnittslönen. Under 2006 var lönerna i den privata sektorn 17,6 procent högre än genomsnittslönen medan lönerna i den offentliga sektorn var 9,6 procent lägre än genomsnittslönen. Minimalönnen låg samma månad på 521,83 euro och 2,5 procent av antalet sysselsatta mottog denna lön (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>h</sup>. Nedan följer en tabell som speglar löneutvecklingen från 2004 till idag.

Tabell 4.1 Genomsnittlig månadslön i Euro för första månaden varje år<sup>25</sup>

År	Bruttolön	Nettolön
2004	1 065,56	673,3
2005	1 116,44	715,16
2006	1 175,07	751,93
2007	1 250,34	815,68

Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>1</sup> (omarbetad av författarna)

Avkastningen på utbildning ökade dramatiskt i och med övergångsfasen men stabiliserades i mitten av 1990-talet. På samma sätt ökade avkastningen för mer erfarenhet, men till skillnad från avkastningen på utbildning började avkastningen för mer erfarenhet att avta. Övergångsfasen förde även med sig stora löneskillnader mellan och inom yrken även om humankapitalet var likvärdigt. Ett sätt att minska alltför stora löneskillnader är att införa

<sup>25</sup> Data på de genomsnittliga lönerna, innan Sloveniens inträde i EMU, är omräknade från SIT till euro genom att använda den oåterkalleliga fasta växelkursen (1euro=239,64 SIT).

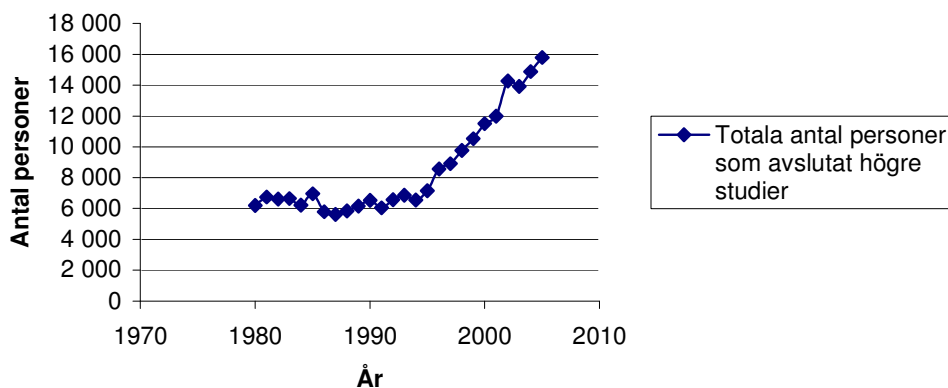
minimilöner vilket Slovenien gjorde 1995. En annan åtgärd som Sloveniens styrande har vidtagit är införandet av de så kallade baslönerna<sup>26</sup>. (Vodopivec 2004, s 306 ff).

## 4.6 Utbildningssituationen i Slovenien

Approximativt 6 procent av Sloveniens BNP går till utbildningsväsendet. All grundutbildning är gratis för slovener och finansieras således av de budgeterade statsfinanserna. Medianåldern för deltagande i eftergymnasialutbildning var år 2004 22,1 år i Slovenien. Detta är identiskt med EU25 medianen samma år men en ökning jämfört med 1999 då Slovenien låg på 21,4 vilket var under EU25 medianen. Slovenien hade 2004 en större andel 18 åringar i skolan än EU25 genomsnittet (Europe in Figures – Eurostat yearbook 2006-07, s 83ff).

Nedan följer en graf som visar den positiva trenden av det totala antal personer som har avslutat högre studier. Man kan utläsa att det totala antalet studenter som tog examen 2005 var 15 787. Detta är en ökning med nästan 10 000 jämfört mot 1980.

Graf 4.4 Totala antal personer som har avslutat högre studier (eftergymnasial nivå)



Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>1</sup> (författarna har framställt grafen)

Antalet som fullföljer och tar examen från högre utbildningen har ökat nämnvärt de senaste åren i Slovenien. Detta är anmärkningsvärt då antalet elever i grundskolan och förskolan har minskat de senaste åren till följd av de minskade födelsetalen. Detta kan utläsas ur tabell 4.2.

<sup>26</sup> Mer om dessa i reformerna.

Tabell 4.2 Antal barn, elever och studenter vid respektive studieinstitution

	1980/81	1985/86	1990/91	1995/96	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04
<b>Förskola</b>	71 784	75 669	73 631	66 553	63 328	61 803	58 968	54 515
<b>Grundskola</b>	217 806	225 789	225 640	193 914	180 874	177 755	175 743	177 535
<b>Gymnasium</b>	90 874	80 451	92 060	102 079	104 840	103 528	103 538	103 203
<b>Högre yrkesinriktad utbildning</b>	-	-	-	-	4 760	6 170	8 796	11 099
<b>Högskoleutbildning</b>	27 707	29 601	33 565	45 951	68 427	72 320	72 344	70 774

Källa: Ministry of Education and Sport (omarbetad av författarna)

## 4.7 Migrationen till och från Slovenien

Internationell migration i Slovenien visar ett mönster som är nära knutet till landets ekonomiska och politiska utveckling. I början av 1990-talet, när landet blev självständigt och upplevde relativt hög arbetslöshet, var immigration till Slovenien lägre än i början av 2000-talet. Under samma tidsperiod var även siffrorna för emmigration relativt låga. År 1992 var nettomigrationen negativ vilket kan tänkas bero på den höga arbetslösheten under övergångsperioden till marknadsekonomi. I takt med en omstrukturering i landet ökade både immigration och emmigration.

Tabell 4.3 Migrationsförändringar i Slovenien

	1995	2000	2003	2005	2005
<b>Immigration</b>	5 879	6 185	9 279	10 171	15 041
<b>Emmigration</b>	3 372	3 570	5 867	8 269	8 605
<b>Nettomigration</b>	2 507	2 615	3 412	1 902	6 436

Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>1</sup> (omarbetad av författarna)

En annan observation som speglar landets ekonomiska och politiska utveckling är uppdelningen av länder från vilka immigranterna härstammade och till vilka länder slovenier emigrerade. 1991 emigrerade 9033 personer till Europa och ungefär lika många till före detta Jugoslavien. Efter självständigheten var de flesta immigranter före detta slovenska medborgare som återvände till landet främst från före detta Jugoslavien. Nettomigrationen i Slovenien sedan självständigheten har som regel varit positiv, bortsett från åren 1992 och 1998, vilket är positivt i den bemärkelsen att landet har haft låg barnafödelse och en åldrande



befolkning. År 2005 upplevde Slovenien ökad immigration i jämförelse med tidigare år. Jämfört med 2004 ökade antalet immigranter till Slovenien med 47,9 procent medan antalet emigranter ökade med 4,1 procent. Samma år var 12,6 procent av immigranterna från EU-länder vilket är högre än året innan, då endast 2,7 procent av immigranterna härstammade från EU-länder (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>j</sup>.

#### 4.7.1 Uppdelning av immigranter till Slovenien 2005 utefter syfte

Det finns en viktig skillnad mellan immigranter från EU:s medlemsländer och övriga immigranter som kom till Slovenien 2005. Skillnaden ligger i vilken grupp immigranterna tillhör. I tabellen nedan kan vi se av vilken anledning utländska immigranter har valt att flytta till Slovenien.

Tabell 4.4 Uppdelning av immigranter utefter härkomstland och syfte 2005

<b>Immigrationens syfte</b> <b>Härkomstland</b>	<b>Sysselsättning</b>	<b>Säsongsarbete</b>	<b>Återförening med familjen</b>	<b>Studier</b>	<b>Annan anledning</b>	<b>Okänd anledning</b>
<b>EU25-LÄNDER</b>	185	-	72	122	454	844
<b>Bosnien- Hercegovina</b>	2 049	1 256	780	34	36	152
<b>Kroatien</b>	313	-	295	101	58	-
<b>Serbien och Montenegro</b>	1 246	1 101	680	77	29	191
<b>Andra Europeiska länder</b>	1 046	743	617	82	17	94
<b>Länder utanför Europa</b>	134	-	139	67	7	-

Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>k</sup> (omarbetad av författarna)

Om vi tittar på EU25 har denna grupp immigranter inte valt att immigrera till Slovenien för att ansluta sig till den slovenska arbetskraften. Den största gruppen av dessa immigranter kom till Slovenien av okänd anledning vilket gör det svårt för oss att avgöra i vilken grad dessa immigranter kommer att tillföra någonting positivt till Sloveniens arbetsmarknad samt till landets ekonomi som helhet. Immigranter från före detta Jugoslavien däremot immigrerade till Slovenien antingen för permanent sysselsättning i Slovenien eller för att säsongsjobba.

Samma mönster ser vi hos immigranter från andra Europeiska länder (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>k</sup>.

## 4.8 EU-medlemskapet

Av de sex delrepubliker i det forna Jugoslavien är det bara Slovenien som lyckats bli medlem i de västliga samarbetsorganisationerna, EU och NATO. För de flesta övriga är det långt kvar. Slovenien är och har varit etniskt homogent, kulturellt och historiskt jämförbart med väst och har alltid varit på god fot med sina västerländska grannar.

Slovenien anses vara ett unikt land i förhållande till andra övergångsekonomier. Initialt hade Slovenien inte bara en hög BNP per capitånivå utan även bra förutsättningar för en övergång till en friare marknad, vilket gjorde att landet snabbt kunde hinna i fatt EU-länderna.

Kriterierna för ett EU-medlemskap är många och Slovenien har jobbat hårt för att nå upp till alla mål. På området som rör arbetsmarknaden var Slovenien exempelvis tvunget att anpassa sin arbetsmarknadslagstiftning för att leva upp till EU-kraven. Den nya lagstiftningen innebär bland annat lika rätt och lika möjligheter för kvinnor och män samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Slovenien blev även tvunget att ta bort de dåvarande restriktionerna mot utländska arbetare (Inotai & Stanovnik 2004, s 354 ff).

Slovenien lämnade in sin ansökan om anslutning till Europeiska unionen den 10 juni 1996. Ansökan var en del av det historiska skeende som markerade slutet på Europas delning och utgjorde ett tecken på demokratins förankring i landet. Efter att ha hört kommissionen<sup>27</sup> och fått Europaparlamentets samtycke var det Ministerrådet som enhälligt fattade beslut om att acceptera ansökan. När Slovenien i maj 2004 blev medlemmar i den Europeiska unionen hade EU:s femton gamla medlemsländer rätt att fram till senast 2011 införa övergångsregler för medborgare från de länder som blev medlemmar i EU 2004 på området fri rörlighet för arbetstagare (Eu-upplysnigen).

Sloveniens gynnsamma position i centraleuropa gör att landet har kunnat integreras med medlemsländerna såväl som med grannländerna som än inte är medlemmar. Med integration

---

<sup>27</sup> Se appendix för kommissionens utlåtande.

menas här inte bara närmare ekonomiska relationer utan även intensifiering av politiska och kulturella länkar samt juridisk harmonisering med grannländer och regioner.

Den fria rörligheten av tjänster, kapital och service som medlemskapet har fört med sig har främst påverkat Sloveniens relationer till gränsande regioner i Italien, Österrike och Ungern (Inotai & Stanovnik 2004, 362 ff.).

EU-medlemskapet har även skapat tillgång till en marknad på över 450 miljoner konsumenter med fri rörlighet på varor, service, kapital och arbetskraft. 72,4 procent av Sloveniens export går idag till andra medlemsländer. 79,6 procent av importen kommer från andra medlemsländer (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>1</sup>. Innan medlemskapet, under 2003, exporterade Slovenien 65,9 procent av sin export till EU15 medan de importerade 65,9 av sin import från EU15 (Statistical Office of the Republic of Slovenia)<sup>m</sup>

## 4.9 En redogörelse för EU10-lädernas arbetsmarknader

Innan självständigheten var republikerna i före detta Jugoslavien Sloveniens främsta handelspartners och det var dessa länder som Slovenien exporterade mest till. När kriget var ett faktum i dessa länder blev Slovenien tvunget att hitta nya handelspartners för att kunna upprätthålla exporten, då det är en viktig del i landets ekonomi. Slovenien gjorde då en helomvändning och siktade på västvärlden både gällande handel men även gällande andra samarbeten och därmed blev EU-medlemskapet Sloveniens nya mål (Ladika 1998, s.22).

I maj år 2004 utvidgades EU med tio nya länder. Det blev en signifikant expansion i termer av ekonomisk historia, kultur och en befolkningsökning med 75 miljoner invånare, vilket var en femtedel av den dåvarande populationen. Skillnaderna på arbetsmarknaden mellan de gamla länderna, EU15, och de nya, EU10, var stora när utvidgningen ägde rum. Till exempel kan nämnas att 70 procent av antalet sysselsatta i EU15 var i servicesektorn, 26 procent i industrin och 4 procent höll på med jordbruk medan de nya EU-medlemsländerna hade mellan 50 och 60 procent sysselsättning i servicesektorn och en stor andel sysselsatta i industri och jordbrukssektorn. Det fanns även en variation i arbetslöshetssiffrorna, BNP och inflationen mellan de nya och de gamla EU-länderna. Arbetslösheten föll långsamt i de gamla EU-länderna mellan 1996 och 2000 i kontrast till vissa central- och östeuropeiska länder och

BNP-tillväxten var mellan 2002 och 2003 högre i alla de nya EU-länderna än genomsnittet i EU15 (Bishop 2004, s 283f).

#### 4.9.1 Kort sammanfattning av de nya EU-ländernas senaste ekonomiska utveckling

För att kunna redogöra för de nya EU-medlemmarnas utveckling på arbetsmarknaden efter inträdet i EU är det viktigt att se till den senaste utvecklingen i dessa länders ekonomi. Även om de tio länderna alla uppfyllde kraven för att gå med i EU finns det skillnader i dessa länders ekonomi som gör att dessa länder befinner sig på olika nivå i den ekonomiska utvecklingen. Åtta av de tio nya länderna i den Europeiska unionen genomgick i slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet en övergång från planekonomi till marknadsekonomi.

Om man ser till de länder som inte har genomgått förändringen, Malta och Cypern, kan man se att dessa två länder hade robust ekonomisk tillväxt år 2002 och 2003 jämfört med EU15. Däremot har båda länderna haft ett varaktigt underskott i bytesbalansen som 2001 uppnådde 4,5 procent av BNP i Cypern och 4,8 procent i Malta. En förklaring till dessa underskott är den internationella ekonomins nedgång och avtagande turism efter den 11 september 2001.

De baltiska staterna, Estland, Lettland och Litauen, har haft en hög BNP-tillväxt men samtidigt relativt hög arbetslöshet. Det kan förklaras bland annat av det faktum att dessa länder påverkades av den ekonomiska krisen i Ryssland 1998. Litauen var det land som påverkades främst av instabiliteten i Rysslands ekonomi och 1999 föll BNP i Litauen med 4 procent. Första kvartalet år 2003 vände ekonomin på grund av bland annat snabbare privatisering. Lettlands ekonomi, som var nära knuten till Rysslands ekonomi på grund av strukturen i Lettlands export, drabbades av Rysslands ekonomiska kris genom att landet blev tvunget att söka nya exportmarknader. I perioden mellan 1997 och 2002 ökade Lettlands BNP med 5,7 procent per år i genomsnitt, vilket var dubbelt så snabbt som EU15. Estland har haft hög ekonomisk tillväxt sedan 1999 och därmed har landets inkomstnivå konvergerat mot den genomsnittliga inkomstnivån i EU de senaste åren. Polen hade hög tillväxt i slutet av 1990-talet men den avtog sedan av olika anledningar som till exempel nedgången i Tysklands ekonomi som är Polens främsta handelspartner. De senaste åren har Polen återhämtat sig och landet hade en BNP-tillväxt som uppgick till nästan 4 procent mellan 2002 och 2004. Polens

nedgång i ekonomin kom även att föra med sig fördelaktiga effekter på underskottet i bytesbalansen samt på inflationen, då båda dessa minskade.

I Ungern har det gjorts institutionella och strukturella reformer vilka har lett till en stark ekonomisk tillväxt och god arbetsmarknadsutformning. Ökade löner och pensioner har även förbättrat levnadsstandarden. Däremot har Ungern haft problem med relativt sett hög inflation. År 2003 uppgick den till 5 procent vilket är relativt högt jämfört med EU15 under samma år. Tjeckien och Slovakien drabbades av lågkonjunktur 1997 och 1998. Därefter började Tjeckien återhämta sig och real BNP nådde 3,3 procent år 2000. Ökad inhemsk efterfrågan och direkta utländska investeringar har varit drivande faktorer för tilltillväxten. Slovakien däremot, till skillnad från Tjeckien, hade svårt att återhämta sig och landet har haft relativt hög arbetslöshet och inflation.

Slovenien har haft en relativt hög årlig BNP-tillväxt sen 1994 och har sedan 2001 legat på en jämn nivå mellan 2 och 3 procent. Arbetslösheten låg mellan 2002 till 2004 runt 6,4 procent vilket var lägre än genomsnittet i EU15 vars arbetslöshet låg på 8 procent. Inflationen däremot har varit relativt hög i Slovenien, mellan 2002 till 2004 var den uppe i 5,7 procent (Bishop 2004, s 284-286).

#### 4.9.2 Uppdelning av arbetslöshet i olika sektorer

När EU10 anslöt sig till EU15 var en av de främsta skillnaderna mellan dessa två grupper uppdelningen av sysselsättningen mellan de olika sektorerna. EU15 har en stor servicesektor medan EU10 fortfarande har en relativt stor industrisektor. Sysselsättningen inom jordbrukssektorn är lägre än i de andra sektorerna för både EU15 och EU10 men det är fortfarande fler människor som är sysselsatta inom jordbruket i EU10 än i EU15. Övergången till marknadsekonomi och tiden därefter ledde till strukturella förändringar i de åtta EU10-länderna som genomgick förändringen vilket ledde till mindre skillnader på arbetsmarknaden i förhållande till EU15. Några intressanta avvikelser som bör påpekas är att både Slovenien och Tjeckien fortfarande har relativt hög sysselsättning i industrisektorn trots det har dessa länder hög sysselsättning jämfört med både EU15 och EU10.

I Polen och Litauen däremot är en stor andel av befolkningen sysselsatta inom jordbrukssektorn och dessa länder var de länder, som tillsammans med Slovakien, uppvisade

högst arbetslöshet av alla EU länder mellan 2002 och 2004. I Polen, där sysselsättningen inom jordbrukssektorn var högst, var nästan 20 procent av befolkningen sysselsatta med jordbruk år 2001. Mellan 2002 och 2004 var andelen arbetslösa 19,1 procent vilket är mycket högt i jämförelse med både EU15 och EU10. Litauens siffror var inte lika häpnadsväckande men ändå värda att notera då landet hade högre sysselsättning i jordbrukssektorn och högre arbetslöshet än både EU15 och EU10 (Bishop 2004, s 287,290-292).

#### 4.9.3 Arbetslöshet

EU15 har haft en långsamt sjunkande arbetslöshet mellan 1963 till 2003. För några av EU10-länderna har trenden inte varit densamma och hit räknas Litauen, Slovakien och Polen som hade relativt hög arbetslöshet under samma tidsintervall. De faktorer som driver arbetslösheten har varit varierande i de olika länderna. I Polen till exempel har den höga arbetslösheten varit strukturell och reflekterade behovet av konkurrenskraftig teknologi i alla sektorer. Slovakien upplevde brist på inhemsk efterfråga av varor och tjänster vilket har varit en av de främsta orsakerna till hög arbetslöshet. Arbetsmarknaden i Litauen har varit relativt rigid, särskilt vad gäller lönerna, vilket har varit orsaken till den höga arbetslösheten i landet. Litauen blev också negativt påverkat av Rysslands ekonomiska kris 1998 som utlöste en dominoeffekt på arbetslöshet under flera års tid. Till skillnad från Polen, Slovakien och Litauen blev Tjeckien och Ungern inte drabbade av hög arbetslöshet under övergångsfasen. Tjeckien devalverade sin valuta vilket ledde till en positiv effekt på sysselsättningen tillsammans med ökad produktivitet av tjeckiska arbetare som ledde till minskade enhetskostnader. Detta ledde till ökad efterfrågan på tjeckiska produkter och därmed lägre arbetslöshet. Ungerns höga tillväxt och omstrukturering av välfärdsstaten har varit viktiga komponenter för landets låga arbetslöshet under övergångsfasen.

År 2003 hade arbetslöshetssiffrorna, för dem som kom att bli de nya medlemsländerna, förändrats och faktum är att hälften av EU10 länderna<sup>28</sup> hade uppnått lägre arbetslöshetssiffror än EU15 som hade ett genomsnitt på 8 procent samma år (Bishop 2004, s 288-290). Sammanfattningsvis kan man konstatera att åtta av de tio nya EU-medlemsländerna har genomgått en ekonomisk övergångsfas, vilket har bidragit till att de har

---

<sup>28</sup> Hit räknas Slovenien, Tjeckien, Ungerna, Cypern och Malta.

närmat sig EU15:s arbetslöshetssiffror samtidigt som de gamla medlemsländerna har haft en nedgång i arbetslösheten.

#### 4.9.4 Löner

Vad gäller lönerna finns en markant skillnad i de årliga genomsnittliga bruttolöneökningarna mellan Cypern och Malta samt några av de central- och östeuropeiska länderna. Den främsta orsaken till det här är prisliberaliseringen som tog fart i början av 1990-talet i central- och östeuropeiska länder. Polen och Litauen hade de högsta bruttolöneökningarna av alla EU:s medlemsländer men dessa länder hade också hög arbetslöshet. Löneökningarna i Slovenien, Slovakien och Cypern var däremot lägre än i EU15 och EU10. Slutligen bör upplysas att alla EU10 länder, förutom de tre med lägst löneökning samt Malta, har haft högre tillväxt i lönerna än EU15 (Bishop 2004, s 292).

### 4.10 Reformerna

#### 4.10.1 Reformerna på arbetsmarknaden och i lönestrukturen

Reformerna på arbetsmarknaden ledde till att Slovenien gav upp en av huvudsakerna i det socialistiska systemet, jobbsäkerheten som staten garanterade. I och med reformerna vid övergången till en marknadsekonomi garanterade staten inte längre jobb åt alla, arbetare tilläts sägas upp och företag tilläts misslyckas. Även lönesättningen förändrades, från ett system där staten sätter de anställdas löner till ett marknadsbaserat system där arbetsgivare sätter lönerna med bindande ramar bestämda av fackföreningar.

Slovenien har förändrat strukturen gradvis och vissa restriktioner finns kvar, det gäller bland annat anställningsregleringar och restriktioner på löneskillnader mellan arbetare. Det finns riktlinjer för lönerna vilka bestämmer baslöner som baseras på kvalifikationer som utbildningsgrad och typ av arbete. Arbetsgivare kan dock påverka lönerna genom att höja lönerna vid framgångar för både den enskilda arbetaren och företaget i stort (Haltwanger & Vodopivec 2003, s 254). I artikeln ”Worker flows, job flows and firm wage policies”<sup>29</sup> görs en undersökning på den slovenska arbetsmarknaden som visar att ju mer komprimerade löner

---

<sup>29</sup> Haltwanger & Vodopivec 2003.

desto mer jobbflöden. Ett företag som väljer en mindre komprimerad lönepolicy kan höja lönerna för dem som passar bäst för jobbet och sänka lönerna för den som är opassande för jobbet. Reformen innebar att man kunde säga upp anställda, men detta skulle innebära höga kostnader för företagen. Jämfört med andra övergångsländer har Slovenien i högre grad bibehållit skydd på arbetsmarknaden och liknar således mer den europeiska arbetsmarknaden än den amerikanska.

*The Labour Code*<sup>30</sup> för februari 1991 ligger med mindre ändringar till grund för restriktioner på arbetsmarknaden idag. År 2002 infördes en ny *Labour code* som innebar mer flexibilitet vad gäller bland annat anställningsskydd. 1991 års regleringar kring uppsägning som kom att gälla innebar att den anställde måste underrättas sex månader innan och att den anställde ska erhålla ett avgångsvederlag på en och en halv månadslön för varje anställningsår hos nuvarande arbetsgivare. Dessutom blev arbetsgivaren efter reformen tvungen att se om det fanns möjlighet för den anställde att jobba med något annat inom företaget eller se om företaget kunde behålla den anställde med reducerat antal arbetstimmar per vecka, innan arbetsgivaren var berättigad att säga upp en anställd.

*The Labour Code* tog alltså även bort den statliga lönesättningen och lämnade över detta till de enskilda arbetsgivarna men med en ram satt av fackföreningar. Fackföreningarnas ramar är bindande för alla arbetsgivare. Allmänna fackföreningar föreskriver komponenterna av lönerna och bestämmer extraförmåner. Enligt dessa avtal, är komponenterna av lönerna: (a) baslönen, minsta lönen som bestäms av kollektiv- och industriavtal; (b) löneersättning för till exempel riskfyllda arbetsförhållanden; (c) ersättning för individuella framgångar; (d) en bonus vid framgångar för hela företaget i stort. Den största komponenten av lönen är baslönen. För att bestämma baslönen, klassificerar de kollektiva avtalen in arbetare i nio olika kategorier och klassificeringen av arbetarna baseras på utbildningsnivån. Varje kategori har dess egen minsta baslön som anpassas efter inflationen varje månad (Haltwanger & Vodopivec 2003, s 260f).

---

<sup>30</sup> Reglerar anställningsfrågor, kan jämföras med svenska kollektivavtal.



Tabell 4.5 Baslönerna (per månad) 1997 för heltidsarbetare

Klass	Lägsta bruttolön (i SIT)
Enkelt arbete (ingen utbildning, oavslutad grundskola)	47 978
Mindre krävande arbete (kort utbildning, avslutad grundskola)	52 776
Medium krävande arbete (upp till två års utbildning efter grundskola)	59 013
Krävande arbete (upp till två och ett halvt års utbildning efter grundskola)	65 73
Mer krävande arbete (tre års gymnasieutbildning eller arbetsinriktad utbildning med basexamen)	74 366
Väldigt krävande arbete (två års högskole- eller universitetsutbildning)	88 759
Extremt krävande arbete (fyra till fem års högskole- eller universitetsutbildning)	100 745
Mest krävande arbete (masterexamen)	199 945
Exceptionellt krävande (doktor)	143 934

Källa: Haltwanger & Vodopivec 2003 (omarbetad av författarna)

Kollektivavtalen säger också att en arbetare minst bör få löneökning med 0,5 procent per arbetsår. 1995 infördes även en inflationsanpassad minimilön. Skillnaden mellan baslön och minimilön är att minimilöner ska spegla den totala betalningen till en arbetare inklusive olika tillägg, medan baslönen bara speglar en komponent av betalningen, om än den största. Fram till och med 1997 kunde företag med knappa finanser reducera baslönen med upp till 10 procent<sup>31</sup>. Fram till 1997 fanns dessutom en gräns för hur hög den totala lönen fick vara. (Vodopivec 2004, s 295).

#### 4.10.2 Skattereformer

Under hela 1990-talet var Slovenien ett land med relativt höga skatter på arbete. Landets skattekil<sup>32</sup> var på samma nivå som i Polen under dessa år och långt över många andra övergångsekonomier och OECD-länder under samma period (Vodopivec 2004, s 295). Dock har landet på senare år börjat sänka sina skatter. Den första reformen infördes 2004 i samband med EU-medlemskapet. Det infördes även en rad skattereformer vid årsskiftet 2006/2007 då bland annat inkomstskatten sänktes. Högsta inkomstskattesatsen är nu 41 procent jämfört med 50 procent innan införandet av de nya reformerna (Sveriges ambassad, Ljubljana).

<sup>31</sup> Innan 1995 kunde lönen reduceras med 20 procent.

<sup>32</sup> Definierat som summan av sociala avgifter och personlig inkomstskatt i förhållande till den totala arbetskraftskostnaden.

### 4.10.3 Reformen i arbetslöshetsersättning

I oktober 1998 reformerade Slovenien sitt arbetslöshetsersättningssystem i syfte att öka deltagandet på arbetsmarknaden. Reformen innebar att Slovenien reducerade sin arbetslöshetsersättningsperiod dramatiskt för de flesta mottagargrupper. Innan reformen var exempelvis en individ med 5-10 års arbetslivserfarenhet berättigad arbetslöshetsersättning i upp till nio månader och individer med 10-15 års arbetslivserfarenhet hade rätt till ersättning i 12 månader. Ersättningstiden kunde variera mellan tre månader och 24 månader, beroende på arbetslivserfarenhet. Ersättningen är 70 procent de första tre månaderna och faller sedan till 60 procent av den tidigare lönen. Detta är bland den högsta ersättningsnivån jämfört med andra övergångsekonomier (Ours & Vodopivec 2006, s 353ff).

Vodopivec, Wörgötter och Raju framställde 2003 ett index på generositeten i arbetslöshetsersättningar för övergångsekonomier på 1990-talet, vari Slovenien hamnade på 21,8 jämfört med genomsnittet för alla övergångsekonomier som låg på 12,7 (Vodopivec 2004, s 296). På grund av relativt lång ersättningsperiod och hög nivå på denna tenderade arbetslösa att förbli arbetslösa hela ersättningsperioden. Efter reformen var båda dessa grupper endast berättigade till sex månaders arbetslöshetsersättning och den maximala ersättningstiden blev då 12 månader. Ersättningen reducerades dock inte för individer med mindre än ett och ett halvt års arbetserfarenhet. Om en individ fortfarande är arbetslös efter arbetslöshetsersättningsperioden, eller inte lever upp till kraven för arbetslöshetsersättningen, får den arbetslöse erhålla socialbidrag (Ours & Vodopivec 2006, s 354ff).

### 4.10.5 Reformen gällande utbildningsväsendet

I en proposition, utformad på Pojce-konferensen 1992, lades grunden till förslaget om att förlänga den obligatoriska skolgången med ett år. Den obligatoriska skolgången förlängdes därefter från åtta till nio år, men reformen kom att införas gradvis. Med det gamla systemet började barnen skolan tidigast när de var sex år och sex månader och den åttaåriga grundskolan delades in i två fyraårscykler. Den nioåriga grundskolan började implementeras 1999/2000. Från och med då fick barn som fyllde sex år det kalenderåret börja skolan och

grundskolan delades då in i tre treårscyklar. Den förlängda grundskolan förde Slovenien närmare övriga Europeiska länders skolsystem vad gäller varaktigheten i grundutbildningen<sup>33</sup>.

Yrkesutbildningar är en utbildningsform som har genomgått störst förändringar och följaktligen ett stort antal reformer i det slovenska skolsystemet. Den intensiva implementerings- och reformprocessen av denna utbildningsform tog sin början 1992 på tidigare nämnd konferens. Reformen av yrkesutbildningen kom att leda till att antalet yrkesskolor ökade och dessa kom att erbjuda allt fler program.

Yrkesutbildningar finns idag på gymnasienivå och som eftergymnasial utbildning. Den eftergymnasiala yrkesutbildningen var helt ny för det slovenska skolsystemet. Den första yrkesinriktade högskolan grundades 1996/1997. Utbildningen har en stark anknytning till arbetsmarknaden och stora delar av utbildningen sker på företag. Den här typen av utbildning pågår i två år och avslutas med en diplomtenta. Detta diplom meriterar studenten att börja arbeta inom det specifika yrket.

Yrkesutbildningen på gymnasienivå är treårig och efter denna har studenterna två val; antingen gå direkt ut på arbetsmarknaden eller att fortsätta på en eftergymnasial yrkesutbildning. Det diplom som studenter får efter avslutade ”vanliga” gymnasiestudier kallas matura och är obligatoriskt för att kunna bedriva vidare studier på högskole- eller universitetsnivå. Matura kan även organiseras för elever som avslutat en yrkesutbildning på gymnasienivå.

1998/1999 var alla yrkesinriktade utbildningar anpassade till det nya systemet. Yrkesutbildningar med dess starka anknytning till arbetsmarknaden är ett sätt för unga att skaffa sig erfarenhet innan de kommer ut på arbetsmarknaden. De reformer som gjorts på gymnasienivå kan tänkas ha genomförts för att elever efter avslutad grundutbildning trots att de är ”skoltrötta” ska uppmuntras att fortsätta utbilda sig. På så vis förhindras att unga utbildade söker sig till arbetsmarknaden. Reformerna på högre nivåer kan istället troligen ha genomförts för att tillgodose ekonomins ökade efterfrågan på välutbildad arbetskraft (Abersek 2004, s 549-555).

---

<sup>33</sup> Det har även varit på tal att göra gymnasiet obligatoriskt, men detta skulle kräva en ändring i landets konstitution då endast grundskolan är obligatorisk i denna idag.

Som synes ovan har det slovenska skolsystemet genomgått allomfattande reformer det senaste decenniet. Det grundläggande dokumentet för moderniseringen, *the White Paper on Education in the Republic of Slovenia (1996)*, innehöll inte bara en policy-ram utan även en övergripande filosofi och principer för att forma basen av förnyelsen (Abersek 2004, s 557). Alla juridiska föreskrifter är gjorda, men det finns fortfarande mycket arbete kvar. Nu står Sloveniens skolsystem inför nya EU-anpassade förändringar och Bologna processen är redan i full gång.

# 5 Analys

## 5.1 Övergångsfasen - Första steget mot förändring

Slovenien var redan under Jugoslaviens tid den mest välutvecklade regionen i federationen. Dock var landet begränsat att föra egen arbetsmarknadspolitik då Jugoslaviens mål var full sysselsättning och därmed fanns det inte mycket utrymme för arbetsmarknadsåtgärder. Interregionala subventioner, beskattning av vinstgivande företag som kanaliserades till förlustbringande företag samt rigid lönebildning som styrdes av staten kännetecknade den före detta Jugoslaviska arbetsmarknaden. Det var även dessa faktorer som ledde till en marknad som tillät ineffektiva företag att leva vidare utan att tillföra ekonomiska fördelar. Efter brytningen med Jugoslavien övergick Slovenien från planekonomi till marknadsekonomi.

Övergångsfasen pågick i flera år och förde med sig flera reformer som var av vikt för Sloveniens arbetsmarknad. Fastän det var just under övergångsfasen som arbetslösheten tog fart i landet var det även under denna period som förändringarna började. Uppsägningarna under övergångsfasen var ett resultat av de många företagens insolvens samt regeringens beslut till reformer som gjorde det lättare att säga upp anställda. Övergångsfasen resulterade inte bara i reformer på arbetsmarknaden utan även till omstruktureringar i landet. Framförallt ledde omstruktureringarna till en större servicesektor medan antal anställda i både industrisektorn och jordbrukssektorn minskade. Omstruktureringen orsakade strukturell arbetslöshet vilket ledde till att individer med högre utbildning och transfererbar kunskap var de som hade störst chans till anställning efter en tid av uppsägningar under övergångsperioden. Slovenien som har haft en relativt stor industrisektor som gav sysselsättning åt många människor samt var en viktig källa till export, valde att minska industrisektorn men dock inte i lika hög grad som många andra övergångsnationer i central- och östeuropa. Detta gjorde att den strukturella arbetslösheten blev lindrigare och att många människor återanställdes efter övergångsfasen och efterhand till att arbetslösheten successivt minskade.

Fortsättningsvis kan man analysera uppsägningarna under övergångsfasen samt omstruktureringen som skedde i landet utifrån ett humankapitalperspektiv. Om vi börjar med uppsägningarna kan man säga att dessa förmodligen hade en negativ påverkan på individens humankapitalstock. I teoridelen talar vi om on-the-job training som en källa till ökad kunskap. Den höga graden av uppsägningar under övergångsfasen ledde till destruktion av humankapital och problemet blev högst relevant vid längre varaktighet i arbetslösheten. Både arbetsgivare och arbetstagare har genom åren investerat i generell on-the-job training samt specifik on-the-job training som har lett till höjning av produktiviteten. Då on-the-job training enligt teorin bekostats av både arbetsgivare och arbetstagare är det båda dessa grupper som förlorar på uppsägningar. I vilken utsträckning detta har varit negativt för Sloveniens arbetsmarknad går att diskutera. Då den strukturella förändringen i landet förde med sig att servicesektorn blev större och industrisektorn minskade och därmed att nya kunskaper efterfrågades, är det inte säkert att det företagsspecifika humankapitalet som gick förlorat i samband med uppsägningarna var lika efterfrågad när nya arbetstillfällen uppstod.

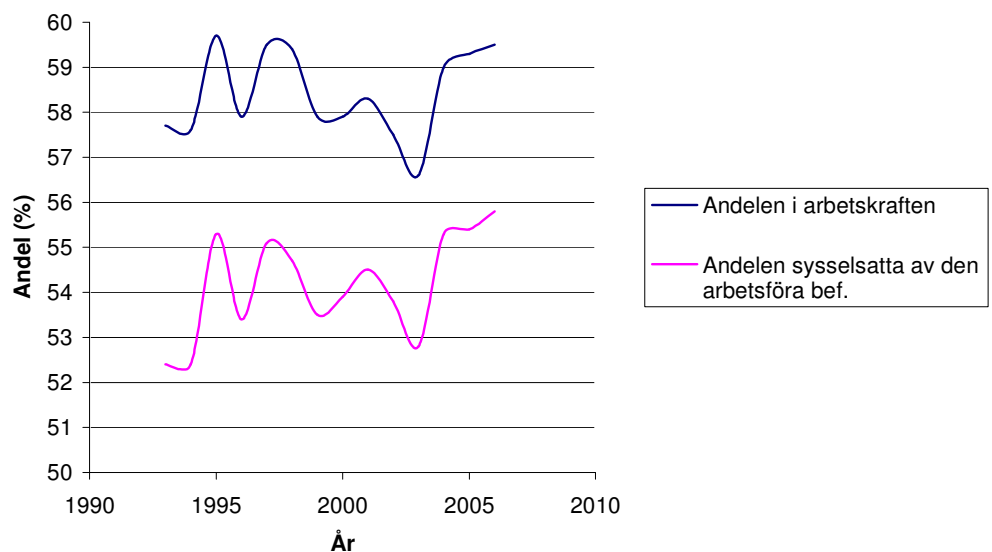
Den strukturella förändring, som främst handlar om utvidgningen av servicesektorn, har också haft inverkan på humankapitalinvesteringar. När strukturell arbetslöshet uppstår måste de arbetslösa förvärva ny kunskap som efterfrågas av marknaden vilket med andra ord innebär att individer måste utöka sin humankapitalstock för att förbättra sina chanser till återanställning. Då servicesektorn ofta efterfrågade individer med högre kompetens än vad industri- och jordbrukssektorn gjorde, kan man se ett samband mellan detta och att fler människor i Slovenien har avslutat högre studier under 1990-talet än under 1980-talet och visar fortfarande en positiv trend. Ökade investeringar i humankapital leder till ökad produktivitet vilket innebär att Sloveniens arbetsmarknad har gynnats avsevärt av den strukturella förändringen. Inte bara genom att Sloveniens arbetskraft består av fler högtbildade människor och att produktiviteten i landet har ökat utan även för att dessa faktorer leder till löneökningar.

## 5.2 Arbetsutbudet

Som vi kan utläsa ur graf 5.1 har Slovenien haft en varierande trend vad gäller arbetsutbudet. De senaste åren kan vi dock utläsa en positiv utveckling. Utvecklingen är viktig för Slovenien då den visar att de reformer som genomförts, i syfte att lösa problemen med den åldrande

befolkningen och de låga fertilitetstalen som på sikt annars kan tänkas leda till ett minskat arbetsutbud, verkar ha fungerat.

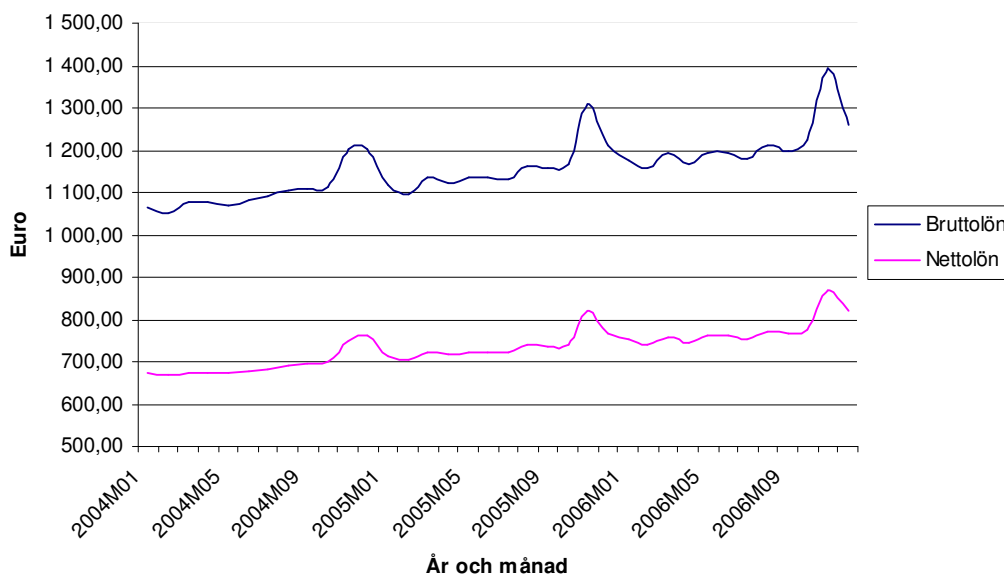
Graf 5.1 Andelen i arbetskraften och andelen sysselsatta av den arbetsföra befolkningen



Källa: Employment Service of Slovenia <sup>b</sup> (författarnas egen illustrering)

Trots att arbetsutbudet ökat sedan 2003 har Slovenien ett relativt lågt arbetsutbud jämfört andra EU-länder. En anledning kan vara att landet som tradition haft ett generöst bidrags- och pensionssystem. Det generösa systemet har uppmuntrat till bland annat tidig pensionsålder, men reformerna verkar för att motverka detta. Befolkning blir allt äldre och slovenerna går i pension relativt sett tidigt och effekterna kan komma att bli stora då allt högre andel av BNP läggs på pensionsförmåner. Enligt teorin om arbetsutbud har lönerna stor påverkan på arbetsutbudet. Många äldre människor som står inför valet att gå i pension eller fortsätta arbeta kommer att fortsätta arbeta om lönerna är mer gynnsamma än pensionsersättningen. I graf 5.2 kan man se en uppåtgående trend för lönerna i Slovenien de senaste åren. Då Slovenien är i behov av ett ökat arbetsutbud kan den uppåtgående trenden ses som ett steg i rätt riktning.

Graf 5.2 Genomsnittlig månadslön<sup>34</sup>



Källa: Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>n</sup> (författnans egen illustrering)

Då lönetrenden likt arbetsutbudstrenden har uppvisat en positiv utveckling de senaste åren kan vi utifrån teorin om arbetsutbud dra slutsatsen att substitutionseffekten leder till att människor väljer att arbeta mer istället för att exempelvis gå i för tidig pension och på så vis få mer fritid. Enligt denna slutsats är skattreformerna som gjorts, vilket gör att individer får mer pengar, viktiga för utvecklingen av arbetsutbudet.

### 5.3 Vilken påverkan har förkortningen av arbetslöshetsersättningsperioden haft på varaktigheten i arbetslösheten?

Reformen gällande arbetslöshetsersättningen och arbetslöshetsersättningsperioden påverkar enligt teorin varaktigheten i arbetslösheten och således arbetslöshetstalen. I teoridelen beskrevs att ju högre nivå på arbetslöshetsersättningen och ju längre tid man är berättigad till denna, desto mindre kostsamt blir det att vara arbetslös. Individer tenderar då att leta efter

<sup>34</sup> Data på de genomsnittliga lönerna, innan Sloveniens inträde i EMU, är omräknade från SIT till euro genom att använda den oåterkalleliga fasta växelkursen (1euro=239,64 SIT).



jobb med lägre intensitet och resultatet blir längre tid i arbetslösheten. Utifrån teorin, innebar reformen som genomfördes 1998 och ledde till kortare arbetslöshetsersättningsperiod, att det blev dyrare att vara arbetslös och att incitamenten till att snabbt hitta ett nytt arbete ökade. Enligt teorin om arbetslöshetsersättningsnivån och arbetslöshetsersättningsperiodens påverkan på varaktigheten i arbetslösheten, bör anledningen till att antalet personer som är arbetslösa mindre än två år har minskat sedan år 2000 vara reformen gällande den förkortade arbetslöshetsersättningsperioden. Reformen skulle enligt teorin även innebära minskade reservationslöner till följd av att alternativkostnaden till arbete minskade. Minskade reservationslöner leder till minskade marknadslöner då anställda kan tänka sig arbeta för lägre lön. Detta gör att minskade reservationslöner kan tänkas leda till att företag anställer fler, till följd av de sänkta marknadslöner, vilken även det bidrar till den minskade arbetslösheten. Lönerna har som syns i graf 5.2 haft en positiv trend de senaste åren vilket tyder på att de minskade reservationslöerna inte har lett till minskade löner. Anledningen kan vara rigiditeten i lönerna.

## 5.4 Lönestrukturen

Den slovenska lönestrukturen har som tradition haft en väldigt formell utformning, men systemet har utvecklats. Både baslöner och minimilöner finns till för att skapa begränsningar i lönesättningsprocessen. Men avvikelser kan ske till följd av antingen företagsspecifika framgångar eller arbetstagerspecifika framgångar vilka skapar tillfälle för systemet att stå till svars för marknadskrafterna. Som kan läsas i teorin om den dynamiska marknaden måste varje land göra en avvägning mellan att lönerna är marknadsanpassade och att det finns skydd för de anställda. Att det slovenska systemet nu tillåter avvikelser från riktlinjerna för lönerna vid individuell framgång eller vid framgång för hela företaget är den förändring som kan tänkas mest banbrytande i förhållande till det gamla socialistiska systemet.

Slovenien har valt den europeiska modellen, då de med hjälp av olika restriktioner och lagar försöker hindra allt för många flöden i det dynamiska systemet, vilket resulterar i att lönerna inte blir helt fritt flytande och marknadsanpassade.

## 5.5 Utbildningens ökade avkastning och ökade betydelse

Ett välfungerande utbildningsväsende leder till fler välutbildade vilket leder till effektiviserad produktion, som i sin tur leder till mer konkurrenskraftig produktion, vilket ökar välfärden och i slutändan kommer arbetslösheten att reduceras. På så vis blir det individbaserade beslutet om humankapitalinvesteringar högst relevanta för ett lands arbetsmarknad som helhet. Därför är utbildningen och reformer i utbildningen en viktig del i förklaringen till varför Slovenien har lyckats få ner sin arbetslöshet vilket i sin tur är en bidragande faktor till varför det har gått så bra för Slovenien.

I faktadelen nämner vi att allt fler individer har avslutat eftergymnasiala studier de senaste åren trots det lägre deltagandet på grundskolenivå. En förklaring till att fler väljer att fullfölja studier på högre nivå kan, som även teorin implicerar, vara att avkastningen på utbildningen har ökat avsevärt jämfört med perioden innan övergångsfasen (Orazem & Vodopivec 1997, s 902). Den högre avkastningen, eller den ökade utbildningspremien, har visat sig vara densamma för kvinnor och män. Faktum är att studier som gjorts visar att avkastningen på utbildning även ökat i Bulgarien, Polen, Estland, Tjeckien och Slovakien under övergångsfaserna. Teorin om humankapitalinvesteringar visar att ju högre avkastning på utbildning desto mer lönar sig utbildningen och incitamenten till utbildning ökar. Under Jugoslaviens tid gynnade varken lönerna eller den industriinriktade produktionen högre utbildning. Men även om lönerna inte gynnade investeringar i humankapital var utbildningsnivå i Slovenien inte ovanligt låg jämfört med länder med liknande BNP per capita (Orazem & Vodopivec 1997, s 895).

Övergången till en mer marknadsinriktad arbetsmarknad innebar skift i strukturen av produktionen likväl som i konsumtionsmönstret. Detta ledde till en permanent minskning av efterfrågan på arbetskraft i industrisektorn och ökade efterfrågan på mer högt utbildad arbetskraft till servicesektorn. Det finns även studier som "Value of human capital in transition to market: Evidence from Slovenia"<sup>35</sup> som visar att välutbildad arbetskraft klarade sig bättre under övergångsfasen i jämförelse mot lågutbildad arbetskraft och individer utan

---

<sup>35</sup>Orazem & Vodopivec 1997.

utbildning. Framförallt högskole- och universitetsutbildade visade sig ha lättare att hitta ett jobb både innan-, under- och efter övergångsfasen. Individer med hög utbildning bevisade genom utbildningen att de hade förmågan att byta jobb. Utbildningen blev således en signal då individer visade att de hade förmågan att lära sig. Men den förklaringsfaktor som var av störst vikt till att det gick bättre för välutbildade tros vara för att dessa blev mer efterfrågade i och med en mer serviceinriktad marknad. Osäkerheten och ojämvikten som uppstår i en övergångsfas skapar även en ökad efterfrågan på entreprenörfärdigheter, vilket inte efterfrågades under det socialistiska styret.

## 5.6 Hur har migrationen påverkat Sloveniens arbetsmarknad?

I faktadelen nämner vi att Slovenien sen självständigheten oftast har haft positiv nettomigration och immigranterna har främst varit från före detta Jugoslavien. Dock har denna siffra varit relativt låg och frågan är om migration till och från Slovenien har haft någon väsentlig påverkan på landets arbetsmarknad. Enligt teorin förväntas en arbetare migrera när nuvärdet av dennes förväntade inkomster i Slovenien överstiger nuvärdet av förväntade inkomster i hemlandet. Att arbetskraft från före detta Jugoslavien migrerar till Slovenien kan tänkas ha flera förklarande faktorer. Inkomstnivån i alla före detta Jugoslaviska länder är lägre än i Slovenien, vilket gör det lönsamt att arbeta i Slovenien då dessa arbetare har möjligheten att erhålla högre lön än i hemlandet. Den geografiska närheten till de före detta Jugoslaviska länderna resulterar i relativt låga flyttkostnader som verkar positivt på migrationsbeslutet. Även den kulturella och sociala närheten kan tänkas påverka före detta Jugoslaviska medborgares migrationsbeslut till Slovenien på ett positivt sätt. Dock bör påpekas att migration från dessa länder inte är ett nytt fenomen då jugoslaver migrerade till Slovenien även innan upplösningen av federationen. Därför att även då var lönerna högre i Slovenien och många fann det lönsamt att jobba där.

Frågan som är betydelsefull för Slovenien är vad arbetskraften som kommer från före detta Jugoslaviska länder tillför arbetsmarknaden i Slovenien och ekonomin som helhet. Enligt Roys modell kommer immigrationsflödet till Slovenien att bestå av antingen de som har relativt hög skicklighet i jämförelse med arbetskraften i hemlandet eller de som har relativt sett lägre kompetensnivå. Vilken grupp av arbetskraft Slovenien kommer att dra till sig beror på lönerna i Slovenien. Arbetskraft kommer att migrera till Slovenien om lönen i Slovenien är

högre än i hemlandet. Immigranterna från länder som var med i före detta Jugoslavien har i Slovenien främst sysselsatt sig i bygg- och jordbrukssektorn och i viss utsträckning även i textilindustrin, gruvdrift, handel och servering (Pirher, Kraigher, Gerzina & Kluzer 1999, s 15f). Det innebär att lönerna i Slovenien för de här yrkesgrupperna är högre än i de länderna där arbetskraften kommer ifrån. Enligt Roys modell skulle man kunna säga att den här typen av immigrationsflöde klassas som negativ selektion.

Dock behöver inte arbetskraft som migrerar till Slovenien från före detta Jugoslaviska länder ses som negativt för Sloveniens arbetsmarknad. Slovenien har fortfarande en relativt stor industrisektor, åldrande befolkning och låg barnafödelse. Arbetskraft som flyttar till Slovenien från länder som ingick i före detta Jugoslavien ökar arbetsutbudet i Slovenien samt erbjuder relativt billig arbetskraft. Problemet är snarare det svaga migrationsflödet från EU25. Även om arbetskraft från EU25 inte skulle kunna tillgodose Sloveniens arbetsmarknad med billig arbetskraft finns det andra fördelar med arbetskraft som migrerar från EU25. Rörlighet mellan gränserna är av vikt då utländska arbetare för med sig olika professionella kvaliteter. En variation av utländsk arbetskraft som migrerar till landet kan vara nyckeln till att strukturomvandling uppmuntras och olönsamma företag slås ut (Westerlund 2001, s 263). Ur tillväxtperspektiv är rörlighet över gränserna positivt då nya tankar och idéer sprids till landet vilket kan leda till att landet börjar använda sig av mer avancerad teknologi. När Slovenien gick med i EU öppnade de sina dörrar för västvärlden. Även om det idag är relativt få som migrerar till Slovenien från EU25 finns det en uppåtgående trend som kan vara av betydelse för Sloveniens arbetsmarknad. Det är även viktigt för Slovenien att deras egen arbetskraft migrerar till andra länder för att sedan återvända till landet med nya kunskaper.

## 5.7 EU-medlemskapet och anslutningsprocessen som bidragande faktor till ett mer öppet Slovenien

EU-medlemskapet har hjälpt Slovenien att uppnå extern säkerhet, rättslig harmonisering, ekonomisk stabilitet och har skapat tillgång till en marknad på över 450 miljoner konsumenter. Vinsterna av medlemskapet inkluderar bland annat bättre konkurrens och en mer flexibel arbetsmarknad. Men den största vinsten av EU-medlemskapet kan tänkas vara den ökade ekonomiska aktiviteten i form av exempelvis ökad handel till följd av låga

barriärer. Förlorad suveränitet i fråga om penning- och finanspolitik och högre arbetslöshet i vissa sektorer är några av kostnaderna.

I och med självständigheten och följaktligen övergångsfasen kom Slovenien, en period, att förlora en del av den Jugoslaviska marknaden. En kombination mellan detta och EU-anslutningsprocessen sporrade Slovenien att öppna upp i frågan om extern konkurrens. EU-medlemskapet och anslutningsprocessen gav Slovenien tydliga riktlinjer, både för de institutionella omstruktureringarna och i liberaliseringen av handeln, under övergångsfasen (Majcen & Kaminski 2004, s 146).

Fri handel med Europeiska unionen har genererat vissa begränsningar i arbetskraftsefterfrågan. Man kan säga att öppnandet av marknaden rensade upp marknaden och gynnade den internationella konkurrensen. Detta innebar att ineffektiva företag konkurrerades ut av mer effektiva företag och således tvingades de mindre effektiva att lägga ner. Då en marknad öppnas upp kan utländska företag komma och konkurrerar ut inhemska företag, vilket skulle leda till en minskad inhemsk efterfrågan på arbetskraft. Å andra sidan har Slovenien blivit en del av den inre marknaden med omkring 450 miljoner konsumenter vilket öppnar möjligheterna för många företag och således ökar efterfrågan på inhemsk arbetskraft (Inotai & Stanovnik 2004, s 361). Man kan även tänka sig att utbildningen lönar sig i högre utsträckning då kunskapen efterfrågas av en större marknad och då efterfrågan är stor ökar lönerna.

## 5.8 Reformen som skapar flexibilitet

En väl fungerande arbetsmarknad bidrar till en låg och stabil arbetslöshet samt ett högt arbetsutbud. Under perioder med snabba strukturomvandlingar är det viktigt att arbetsmarknaden fungerar på ett flexibelt sätt så att rörligheten mellan branscher och mellan regioner är hög. Annars är riskerna för arbetslöshet i vissa sektorer stor samtidigt som det råder brist i andra sektorer.

Förändringarna på Sloveniens arbetsmarknad började i och med övergången från det gamla socialistiska styret till det nya marknadsinriktade. Det gällde att genomföra reformer som skapade en flexibel arbetsmarknad för att så snabbt som möjligt få ner arbetslösheten och

skapa stabilitet. Genom reformerna på arbetsmarknaden infördes flexibilitet med vissa restriktioner. Reformerna, som bland annat förkortad uppsägningstid, bidrar i allra högsta grad till ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Restriktionerna å andra sidan kan tänkas ha varit bra för att skapa en trygghet för de anställda. Den flexibla arbetsmarknaden med inslag av restriktioner till skydd för den anställda gör att Slovenien har valt den europeiska modellen. Teorin implicerar att ju mer flexibilitet desto fler in- och utflöden på arbetsmarknaden. Fler in- och utflöden skulle då kunna betyda kortare varaktighet i arbetslöshet. Sloveniens arbetslösa har de senaste åren upplevt kortare varaktighet i arbetslösheten samtidigt som flexibiliteten har ökat, vilket överensstämmer med teorin.

Reformerna på arbetsmarknaden har påverkat sysselsättningen på arbetsmarknaden positivt. Den stora anpassningen kan sägas ha blivit slutförd 2001 då den totala sysselsättningen översteg nivån från 1991 och arbetslösheten hade stabiliserats på en relativt sett låg nivå med internationella mått mätt.

## 6 Slutsats

I avsnitt fem analyserade vi Sloveniens arbetsmarknad och redogjorde för olika faktorer som har varit drivande för den positiva utvecklingen. Nu ska vi lyfta fram konklusionerna från analysen, vilka kommer att utgöra vår slutsats och besvara den preciserade frågeställningen som presenterades i inledningen.

Slovenien har länge upplevt ett relativt lågt arbetsutbud. Detta kan delvis förklaras av åldrande befolkning, låga födelsetal och låg nettomigration. Även utformningen av bidragssystem och pensionssystem har haft en negativ inverkan på arbetsutbudet. Ökningen av arbetsutbudet sedan 2003 kan tänkas bero på att reformerna gällande bland annat skatter och pensioner har genomförts.

Än idag har Slovenien dock relativt lågt arbetsutbud, vilket kan vara en av förklaringarna till den låga arbetslösheten. Men den nedåtgående trenden i arbetslösheten har däremot ingen koppling till det låga arbetsutbudet. Slovenien har sedan övergångsfasen haft sjunkande arbetslöshet vilket har resulterat i en låg arbetslöshet i jämförelse med både EU10 och EU15. Gällande varaktigheten i arbetslösheten har även denna siffra minskat sedan övergångsfasen vilket kan tänkas ha påverkats av förkortad arbetslöshetsersättningsperiod. Reformerna i och med övergången till marknadsekonomi har skapat flexibilitet på arbetsmarknaden, vilket är av vikt då även omstruktureringar fick sin verkan i samband med övergången. Omstruktureringarna har resulterat i en minskad industrisektor och en större servicesektor, vilket har krävt rörlighet på arbetsmarknaden för att eliminera risken för arbetslöshet i vissa sektorer.

I och med omstruktureringarna i form av ökad servicesektor kom efterfrågan på välutbildad arbetskraft att öka. Efter övergångsfasen kom även avkastningen på utbildning att öka. Båda dessa faktorer har resulterat i ett ökat antal högutbildade i Slovenien. Detta har lett till en förändring av den sociala strukturen av arbetsutbudet och har mött den ökade efterfrågan som omstruktureringarna förde med sig.

En av de största förändringarna är att Slovenien idag har en mer marknadsanpassad och flexibel arbetsmarknad. Detta har uppnåtts genom ett flertal reformer som har inneburit minskade restriktioner som till exempel liberalisering av uppsägningar. Reformerna har också resulterat i att Slovenien har uppfyllt kraven för EU-medlemskap, vilket har varit landets mål sedan självständigheten.

Gällande Sloveniens framtida utveckling av arbetsmarknaden har det gjorts en prognos av *"Institute of macroeconomics analysis and development"* som förutspår att sysselsättningen i Slovenien kommer att fortsätta att öka, främst i servicesektorn. År 2008 väntas ökad sysselsättning även i den offentliga förvaltningen till följd av att Slovenien då är ordförandeland i EU.



## 7 Referenser

Exportrådet <sup>a</sup>: <http://www.swedishtrade.se/landrapporter/?objectid=5394&pageid=5942>  
2007-03-15

Exportrådet <sup>b</sup>: <http://www.swedishtrade.se/landrapporter/?objectid=5394&pageid=5394>  
2007-03-15

Employment service of Slovenia <sup>b</sup>:  
<http://www.ess.gov.si/eng/UnemplTrends/MeasuresActPopulation.htm> 2007-02-20

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>a</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=835](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=835) 2007-03-10

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>b</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=820](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=820) 2007-03-12

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>c</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=835](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=835) 2007-03-12

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>d</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=808](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=808) 2007-03-12

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>e</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=470](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=470) 2007-03-10

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>f</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=652](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=652) 2007-03-24

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>g</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=791](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=791) 2007-05-01

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>h</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?ID=802](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=802) 2007-02-25

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>i</sup>:  
<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> 2007-03-10

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>j</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?ID=432](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=432) 2007-04-22

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>k</sup>:  
<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> 2007-04-22

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>l</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=808](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=808) 2007-04-27

- Statistical Office of the Republic of Slovenia<sup>m</sup>:  
[http://www.stat.si/eng/novice\\_poglej.asp?ID=171](http://www.stat.si/eng/novice_poglej.asp?ID=171) 2007-04-27
- Sveriges ambassad, Ljubljana: [http://www.swedenabroad.com/Page\\_52871.aspx](http://www.swedenabroad.com/Page_52871.aspx)  
 2007-03-10
- Ministry of Education and Sport:  
[http://www.mss.gov.si/en/areas\\_of\\_work/education\\_in\\_slovenia/](http://www.mss.gov.si/en/areas_of_work/education_in_slovenia/) 2007-03-12
- Eu-upplysnigen: [http://www.eu-upplysnigen.se/templates/EUU/standardRightMenuTemplate\\_2317.aspx](http://www.eu-upplysnigen.se/templates/EUU/standardRightMenuTemplate_2317.aspx) 2007-03-15
- EU:s webbportal: <http://europa.eu/geninfo/query/resultaction.jsp> 2007-04-02
- Institutet of Macroeconomic Analysis and Development, Spring Forecast of Economic Trends 2006: [http://www.sigov.si/zmar/apublic/aanaliza/aspoml07/SF\\_2007.pdf](http://www.sigov.si/zmar/apublic/aanaliza/aspoml07/SF_2007.pdf) 2007-04-25
- Konvergensrapport 2006 om Slovenien, Europeiska kommissionen:  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0224:FIN:SV:HTML>  
 2007-02-03
- Europe in Figures – Eurostat yearbook 2006-07:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1073,46587259&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_product\\_code=KS-CD-06-001](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-CD-06-001) 2007-03-12
- European Commission: European Economy (May 2006) *Enlargement two years later: an economic evaluation*, Bureau of European Policy Advisers and the Directorate-General for Economic and Financial Affairs  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_papers/2006/ocp24en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_papers/2006/ocp24en.pdf) 2007-02-20
- Pirher, Sonja, Kraigher, Tomaz, Gerzina, Suzana & Kluzer Franci (1999) *Background study for the employment Policy Review for Slovenia*, Employment Service of Slovenia, Ljubljana  
<http://www.ess.gov.si/eng/EmploymentDoc/EPRANGFI.doc> 2007-02-20
- Orazem, Peter F. & Vodopivec, Milan (1997), "Value of human capital in transition to market: Evidence from Slovenia", *European Economic Review*, Elsevier Science B.V., 41 (1997) 893-903
- Haltiwagner, John & Vodopivec, Milan (2003), "Worker flows, job flows and firm wage policies – An analysis of Slovenia", *The European Bank for Reconstruction and Development*, Economics of Transition, Volume 11 (2) 2003, 253-290
- Ours, Jan C. Van & Vodopivec, Milan (2006), "How shortening the potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment", *Journal of Labor Economica*, Apr 2006; 24,2; ABI/INFORM Global pg.351

Abersek, Boris (2004), "Vocational education system in Slovenia between the past and future", *International Journal of Education Development*, 24(2004) 547-558, Faculty of Mechanical Engineering, Faculty of Education, University of Maribor.

Ladika, Susan (1998) "Slovenia tiny country on EU fast track", *European Affairs*, Europe, juli/augusti 1998; 378: ABI/INFORM Global

Cvikl, Milan, Kraft, Evan & Vodopivec, Milan (1993) "The costs and benefits of Slovenian independence", The World Bank, Policy Research Department, april 1993

Westerlund, Olle (2001) "Arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik och geografisk rörlighet", *Ekonomisk Debatt*, årg29, nr 4

Orazem, F. Peter, Vodopivec, Milan & Wu, Ruth (2005) "Worker displacement during the transition: Experience from Slovenia", *Economics of Transition*, Volume 13 (2) 2005, 311-340

Bishop, Kate (2004) "Employment and unemployment in the new EU member countries", *Labour Market Trends*, juli 2004; 112, 7: ABI/INFORM Global

Potocnik, Janez, Senjur, Marjan & Stiblar, Franjo (1995) "Approaching Europe- growth, competitiveness and integration", *The strategy for the economic development of Slovenia*, Ljubljana: Tiskarna Slovenija

Borjas, George (2005) *Labour Economics*, third edition, New York: McGraw Hill/Irwin

Inotai, András & Stanovnik, Peter (2004) "EU Membership: Rationale, Costs, and Benefits" Mrak, Mojmir, Roject, Matija & Silva-Jáuregui, Carlos, *Slovenia- From Yugoslavia to the European Union*, The World bank, Washington D.C

Majcen, Boris & Kaminski, Bartłomiej (2004) "Trade Policy in Transition Process" Mrak, Mojmir, Roject, Matija & Silva-Jáuregui, Carlos, *Slovenia- From Yugoslavia to the European Union*, The World bank, Washington D.C

Mrak, Mojmir, Rojec, Matija & Silva-Jáuregui, Carlos (2004) *Slovenia- From Yugoslavia to the European Union*, The World bank, Washington D.C

Mencinger, Joze (2004) "Transition to a national and market economy: A gradualist approach", Mrak, Mojmir, Rojec, Matija & Silva-Jáuregui, Carlos, *Slovenia- From Yugoslavia to the European Union*, The World bank, Washington D.C

Vodopivec, Milan (2004) "Labor market developments in the 1990s", Mrak, Mojmir, Rojec, Matija & Silva-Jáuregui, Carlos, *Slovenia- From Yugoslavia to the European Union*, The World bank, Washington D.C

### **Tabeller och grafer:**

Employment Service of Slovenia <sup>a</sup>:

<http://www.ess.gov.si/eng/UnemplTrends/UnemplAgeGroups.htm> 2007-04-28

Employment Service of Slovenia <sup>b</sup>:

<http://www.ess.gov.si/eng/UnemplTrends/MeasuresActPopulation.htm> 2007-02-20

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>b</sup>:

[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?id=820](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=820) 2007-03-12

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>i</sup>:

<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> 2007-03-10

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>j</sup>:

[http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?ID=432](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=432) 2007-04-22

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>k</sup>:

<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> 2007-04-22

Statistical Office of the Republic of Slovenia <sup>n</sup>: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Grafloop.asp>  
2007-04-18

Ministry of School and Sport:

[http://www.mss.gov.si/en/areas\\_of\\_work/education\\_in\\_slovenia/](http://www.mss.gov.si/en/areas_of_work/education_in_slovenia/) 2007-03-12

Eurostat:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pagrid=1996,39140985&\\_dad=portal&...](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pagrid=1996,39140985&_dad=portal&...)  
2007-05-28

Haltiwagner, John & Vodopivec, Milan (2003), "Worker flows, job flows and firm wage policies – An analysis of Slovenia", *The European Bank for Reconstruction and Development*, Economics of Transition, Volume 11 (2) 2003, 253-290

# 8 Appendix

## 8.1 Definitioner

### **Arbetskraften:**

Arbetskraften definieras som antalet sysselsatta adderat med antalet arbetslösa. Andelen i arbetskraften utgör arbetskraften som andel av den arbetsföra befolkningen (som är över 15 år).

### **Andelen sysselsatta:**

Andelen sysselsatta definieras som andelen sysselsatta som andel av hela den arbetsföra befolkningen.

### **Antalet arbetslösa enligt ILO:**

ILO samlar in sin statistik genom lokala statistikbyråer som genomför hushållsbaserade undersökningar.

Det är denna definition vi huvudsakligen använder och hit räknas de individer, som är mellan 15 och 74, som inte har ett betalt arbete under referensveckan men som aktivt har söket arbete de senaste fyra veckorna innan intervjun och som är redo att acceptera ett inom två veckor. En person anses arbetslös även om denne har hittat ett arbete och ska starta det inom en kort period efter intervjun. Studerande som söker arbete anses arbetslösa enligt denna definition. Denna internationella definition kan anses som den mest användbara då dessa siffror är jämförbara mot andra länder, till skillnad från nedanstående definition. Andelen arbetslösa enligt ILO, anger i procent andelen arbetslösa av hela arbetskraften

### **Det registrerade antalet arbetslösa:**

Hit räknas individer som är över 15 år och vars hälsa är så god att denna kan arbeta. Personen måste även vara registreras hos arbetsförmedlingen och aktivt sökande och vara villig att ta en anställning. Studerande som söker arbete ingår inte i arbetslösheten enligt denna definition. Andelen arbetslösa anger i procent andelen arbetslösa av arbetskraften.

**Andel arbetslösa enligt Eurostat:**

Andelen arbetslösa enligt Eurostat, anger i procent andelen arbetslösa av hela arbetskraften. En arbetslös är en person som är en person mellan 15 och 74 som a) är utan arbete under referensveckan b) villig att ta ett arbete inom två veckor c) aktivt sökt arbete de senaste fyra veckorna eller som har hittat ett arbete som denne ska starta inom tre månader.

**Antal personer som står utanför arbetskraften:**

Till antalet personer som står utanför arbetskraften räknas personer som fyllt 15 år och som inte inkluderas i antalet sysselsatta eller antalet arbetslösa.

Andelen arbetslösa definieras som andelen arbetslösa av det totala antalet i arbetskraften.

## 8.2 Kommissionens utlåtande

När Europeiska kommissionen bedömde Slovenien inför medlemskapet kom de fram till följande slutsatser:

- Slovenien uppvisar de kännetecken som utmärker en demokrati med stabila institutioner som garanterar de rättsstatliga principerna, de mänskliga rättigheterna samt respekten för och skydd av minoriteter.

- Slovenien kan betraktas som en hållbar marknadsekonomi och torde ha förmåga att på medellång sikt klara konkurrenstrycket och marknadskrafterna inom unionen.

- Slovenien bör fortsätta sina ansträngningar för att kunna införliva gemenskapens regelverk, särskilt beträffande den inre marknaden, på medellång sikt. Stora framsteg bör dessutom göras i investeringshänseende när det gäller miljö, sysselsättning och sociala frågor samt energi. Reformen på förvaltningsområdet är på det hela taget outhärliga om landet skall få de strukturer som är nödvändiga för att tillämpa EU:s regelverk och för att denna fullt ut skall kunna respekteras.

(EU:s webbportal)