

POLITYKA SPOŁECZNA W SŁOWENII

Grażyna Chorążykiewicz
Ministerstwo Gospodarki

WSTĘP

Słowenia jest jednym z najmłodszych i zarazem najmniejszych państw europejskich¹. Pomimo swojego 15-letniego istnienia jako niezależnego państwa – nadal jest stosunkowo nowym krajem na mapie świata, choć historia kultury, narodu, rozwoju społeczno-gospodarczego i politycznego jest bogata. W ciągu całej swojej historii, sięgającej VI w., Słowenia utrzymała swój język, kulturę oraz homogeniczną strukturę ludności². Czynniki te umożliwiły Słowenii utrzymanie tożsamości narodowej i spójności społeczno-politycznej. Właśnie determinacja ludności sprawiła, że przytłaczająca jej większość (86%) głosowała za niezależnością w decydującym referendum pod koniec 1990 r.

Transformacja w Słowenii przebiegała na trzech równoległych poziomach. Następowało nie tylko przekształcanie gospodarki socjalistycznej w rynkową, ale również przechodzenie z gospodarki regionalnej na narodową. W związku z odłączeniem się od Socjalistycznej Federacyjnej Republiki Jugosławii Słowenia stanęła w obliczu tworzenia struktur i programów niezależnego państwa. Realizując ten plan, 1 maja 2004 r. Słowenia stała się członkiem rozszerzonej Unii Europejskiej.

Transformacja słoweńska dzieli się na dwa okresy: jeden obejmujący tworzenie się nowego niezależnego państwa i drugi – proces akcesji do Unii Europejskiej. Stąd pakiet reform wprowadzanych w latach 90. obejmował działania skierowane na stabilizację makroekonomiczną oraz wewnętrzną i zewnętrzną liberalizację, a także na dostosowania strukturalne i instytucjonalne związane z tworzeniem się nowych instytucji, prywatyzacją majątku państwowego, reformowaniem sektora przedsiębiorstw, finansów, systemu emerytalnego, rentowego, podatkowego, opieki społecznej i administracji publicznej.

W 2006 r. produkt krajowy brutto tworzyły usługi (62,9%), przemysł i budownictwo (34,8%) oraz rolnictwo (2,3%). Produkt krajowy brutto na jednego mieszkańca wyniósł w 2006 r. 14 811 euro (wzrost gospodarczy – 5,2%, inflacja – 2,8%)³.

SWOBODA PRZEMIESZCZANIA SIĘ PRACOWNIKÓW PO PRZYSTĄPIENIU SŁOWENII DO UE

Z chwilą wstąpienia do UE Słowenia w pełni otworzyła swój rynek pracy dla obywateli polskich. Urzędy pracy w Słowenii wykorzystują potencjał zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy Słoweńców. Pracowników za granicą poszukuje się na wyraźne życzenie pracodawcy. Wówczas oferta przekazywana jest do EURES. Pracodawcy słoweńscy chętnie zatrudniają Polaków wykształconych w zawodach deficytowych – spawaczy, kucharzy, metalurgów.

Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia cudzoziemców zbiera urząd pracy na mocy obowiązującego rozporządzenia w sprawie zawartości i sposobu prowadzenia ewidencji obywateli krajów UE i z nimi związanych członków rodzin o zatrudnieniu, wykonywaniu pracy na podstawie umowy prawa cywilnego oraz świadczeniu usług przez oddelegowanych pracowników⁴. Zgłoszenie nie jest warunkiem ograniczającym dostęp do rynku pracy i oznacza wyłącznie ewidencję oraz służy do analiz sytuacji na rynku pracy.

Rok 2005 charakteryzował się wzrostem liczby obcokrajowców zatrudnionych w Słowenii. Po wstąpieniu Słowenii do UE znacząco wzrosła również liczba zatrudnionych w tym kraju obywateli nowych krajów członkowskich, przede wszystkim Słowaków. Ponadto ponownie odnotowano wzrost zainteresowania zatrudnianiem obywateli z krajów byłej Jugosławii, którzy stanowią 88,1% wszystkich obcokrajowców zatrudnionych w Słowenii i aż 93,3% obcokrajowców zatrudnianych na podstawie zezwolenia na pracę.

Na koniec grudnia 2005 r. w urzędzie pracy Republiki Słowenii było zarejestrowanych 42 967 obcokrajowców, co w porównaniu z 2004 r. oznacza wzrost o 10%. Wynika on przede wszystkim ze wzrostu liczby osobistych zezwoleń na pracę (o 3070, tj. 13,5%), ze zwiększenia liczby pracowników obcokrajowców na stanowiskach kierowniczych (o 539, tj. 36,6%) oraz nowych zatrudnionych (o 657, tj. 29%). W strukturze wykształcenia obcokrajowców zatrudnionych

w Słowenii przeważają osoby, które ukończyły szkołę podstawową, a więc niewykwalifikowana i tania siła robocza. Pracownicy z nowych krajów UE pracują przede wszystkim w sektorze przetwórstwa metali, gastronomii, pracach sezonowych w rolnictwie, transporcie, transporcie międzynarodowym jako kierowcy itp. Pracownicy ze „starych” krajów członkowskich to przede wszystkim kadra kierownicza firm z udziałem kapitału zagranicznego lub członkowie rodziny, którzy na terytorium Słowenii przebywają już dłuższy czas.

Liczba pracowników polskich w liczbie ogółem zatrudnionych obcokrajowców wyniosła w 2005 r. 0,31%, a w liczbie pracowników z krajów UE – 8,57%.

SŁOWEŃSKIE PRAWO PRACY

Podstawowym aktem prawnym regulującym stosunki pracy w Słowenii jest Ustawa o stosunkach pracy (Kodeks Pracy)⁵ obowiązująca od 1.1.2003 r. Stosunki pracy w administracji publicznej reguluje również specjalna Ustawa o pracownikach administracji publicznej⁶, obowiązująca od 28.06.2003 r. Większość umów o pracę zawierana jest na podstawie układów zbiorowych: dla sektora gospodarki⁷ oraz branżowych układów dla poszczególnych branż działalności. Łącznie w Słowenii obowiązują około 40 układów zbiorowych.

UMOWA O PRACĘ

Umowa o pracę jest obowiązkowa i musi zostać zawarta w formie pisemnej. Pracownik może zostać zatrudniony na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, do prac sezonowych. Okres próbny musi zostać podany w umowie. Maksymalnie można zatrudnić pracownika na okres próbny wynoszący 6 miesięcy. Umowę na czas określony można zawrzeć w przypadkach określonych przez ustawodawcę: zastępstwo, praca będąca w swojej naturze pracą na czas określony, prace sezonowe, kadra kierownicza, prace projektowe itp. Liczba umów na czas określony zawarta z tym samym pracownikiem na wykonywanie tej samej pracy nie może przekraczać 2 lat.

Ciekawym rozwiązaniem słoweńskiego prawa pracy jest nie tylko prawo pracownika do wypowiedzenia umowy zawsze bez podania przyczyn, ale też wypowiedzenie umowy w trybie wyjątkowym, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków wobec pracownika zaliczane są następujące sytuacje:

- jeżeli pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków z powodu decyzji odpowiedniej inspekcji w okresie przekraczającym 30 dni, a pracodawca nie wypłacił mu należnego odszkodowania;
- jeżeli pracodawca przez dwa miesiące wypłacał znacznie niższe wynagrodzenie – pracownik nie jest zobowiązany do dzielenia ryzyka;
- jeżeli pracodawca trzy razy pod rząd lub w okresie sześciu miesięcy nie wypłacił wynagrodzenia w ustawowo określonym terminie (a zatem do 18 dnia miesiąca);
- jeżeli pracodawca nie zapewniał bezpieczeństwa przy pracy, lekceważył przepisy BHP, narażał zdrowie i bezpieczeństwo pracownika;
- jeżeli nie zapewnił jednakowego traktowania ze względu na płeć;
- jeżeli nie zapewnił ochrony przed molestowaniem seksualnym.

PŁACA MINIMALNA

Płacę minimalną określa układ zbiorowy zgodnie z kwalifikacjami pracownika (tabele stanowiące załączniki do układów zbiorowych, w zależności od wykształcenia i zajmowanego stanowiska). Rząd określa wysokość minimalnej płacy dwa razy w roku. W 2006 r.⁸ wyniosła ona miesięcznie 521,83 euro. W Słowenii płacę taką otrzymuje ponad 2% zatrudnionych⁹.

UPRAWNIENIA Z TYTUŁU STOSUNKU PRACY

Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę lat, który wynosi 0,5% za każdy pełny przepracowany rok, atakże inne składniki wynagrodzenia, zagwarantowane w układach zbiorowych:

1) dodatek/ekwiwalent urlopowy – w przypadku krótszego niż 6 miesięcy okresu zatrudnienia pracownikowi wypłaca się należną, proporcjonalną część ekwiwalentu. Jego minimalna wysokość (2005 r.) to 142 264 SIT brutto;

2) nagroda jubileuszowa – przysługuje za 10, 20 i 30 lat pracy, w sektorze gospodarki wlicza się do wyżej wymienionych okresy przepracowane u jednego pracodawcy, podczas gdy w administracji i sektorze publicznym okresy te ulegają zsumowaniu;

3) odprawa emerytalna – wynosi dwie do trzech płac (średnich lub pracownika, w zależności od tego, co jest dlań bardziej korzystne);

4) tzw. pomoc koleżeńska – jednorazowa wypłata związana z sytuacją rodzinną, np. śmierć, choroba itp. Wysokość określona jest w układzie zbiorowym lub regulaminie firmy;

5) zapewnienie jednego posiłku w miejscu pracy lub dodatku na posiłki (maksymalnie do 10% płacy);

6) pokrycie kosztu dojazdu do pracy.

W umowach o pracę często pojawia się pojęcie *konkurencna klavzula* i *prepoved konkurence* – zakaz konkurencji. Zakaz konkurencji oznacza, iż pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji) bez pisemnej zgody pracodawcy.

Pracownicy mają prawo do urlopu – minimum cztery tygodnie w ciągu roku (16, 20 lub 24 dni w zależności od liczby dni pracy w tygodniu). Dalsze kryteria są wyszczególnione w układach zbiorowych i wewnętrznych regulacjach przedsiębiorstwa. Pracownicy, których stanowisko pracy jest szczególnie wymagające lub którzy przekroczyli wiek 50 lat, mają prawo do dłuższych urlopów.

Pracownika w sądzie musi reprezentować osoba do tego upoważniona (prawnik). Tak samo jest w przypadku składania pozwu (stanowią to przepisy postępowania procesowego). Pracownik ma możliwość złożenia wniosku o udzielenie bezpłatnej pomocy prawnej.

ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA

Urząd Pracy jest instytucją odpowiadającą za realizację świadczeń z ubezpieczenia z tytułu bezrobocia, decyduje o przyznaniu zasiłku dla bezrobotnych, dokonuje obliczeń jego wysokości i realizuje wypłaty.

Zgodnie z definicją ustawową, osobą bezrobotną może być obywatel słoweński, obywatel państwa członkowskiego Unii Europejskiej, obywatel państw, z któ-

rymi Unia Europejska zawarła umowy o swobodnym przepływie osób, osoby posiadające status uchodźcy nadany w Słowenii. Bezrobotny musi być osobą niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania rejonowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Bezrobotnemu tytułu ubezpieczenia od bezrobocia i w zależności od sytuacji przysługuje:

- zasiłek,
- pomoc pieniężna,
- zwrot kosztów transportu,
- prawo do ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego i inwalidzkiego.

Ubezpieczonym, z ubezpieczenia na wypadek utraty pracy, zapewnione są prawa za przepracowany czas pracy, w przypadku gdy stracili pracę nie ze swojej winy lub pozostali bez pracy wbrew swojej woli. Warunkiem do starania się o zasiłek jest: opłacanie składek ze stosunku pracy, którego łączny okres wyniósł co najmniej 12 miesięcy w okresie 18 miesięcy przed zgłoszeniem, brak odpowiedniej oferty pracy dla bezrobotnego oraz inne, określone ustawowo warunki (aktywne poszukiwanie pracy, brak odpowiedniego programu polityki zatrudnienia).

Pomoc pieniężną może uzyskać osoba ubezpieczona, która utraciła prawo do zasiłku, oraz ubezpieczony, który pozostawał w stosunku pracy jako praktykant, jeżeli umowa o pracę była zawarta na okres krótszy niż 12 miesięcy. Warunkiem uzyskania pomocy jest cenzus dochodowy (80% zagwarantowanej płacy na członka rodziny) oraz majątkowy.

Urząd przestanie wypłacać zasiłek lub pomoc finansową, jeżeli ubezpieczony odmówi podjęcia odpowiedniej pracy (zgodnej z wykształceniem i wcześniej zajmowanym stanowiskiem), odmówi włączenia do programu aktywnej polityki zatrudnienia, nie poszukuje aktywnie nowego zatrudnienia lub nie jest do dyspozycji urzędu pracy (zgodnie z ustawą 3 godziny dziennie).

Prawo do zasiłku trwa maksymalnie:

- 3 miesiące w przypadku okresu ubezpieczenia od roku do 5 lat,
- 6 miesięcy w przypadku okresu ubezpieczenia od 5 do 15 lat,
- 9 miesięcy w przypadku okresu ubezpieczenia od 15 do 25 lat,
- 12 miesięcy w przypadku okresu ubezpieczenia powyżej 25 lat,
- 18 miesięcy dla osób powyżej 50. roku życia i w przypadku okresu ubezpieczenia powyżej 25 lat,
- 24 miesięcy dla osób powyżej 55. roku życia i w przypadku okresu ubezpieczenia powyżej 25 lat,

– do okresu ubezpieczenia nie wlicza się ubezpieczenia przy robotach publicznych.

Od przyznanego zasiłku urząd nalicza uprawnionym składki obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia emerytalnego i inwalidzkiego oraz od bezrobocia według skali określonej w przepisach regulujących ww. zasady oraz nalicza i płaci zaliczkę z tytułu podatku dochodowego.

Osoby, które otrzymują zasiłki, są uprawnione do korzystania z usług zdrowotnych na takich samych zasadach, jak osoby ubezpieczone.

Osoby bezrobotne mają prawo do zwrotu kosztów, które powstały w związku aktywnym poszukiwaniem pracy i są związane z przejazdami środkami transportu publicznego oraz wysyłką korespondencji poleconej. Wnioski o zwrot kosztów osoby bezrobotne składają w urządzie pracy.

PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH

Podatek dochodowy od osób fizycznych (*dohodnina*) nakładany jest na dochody rezydentów, za których uważa się osoby przebywające w tym kraju przez co najmniej 6 kolejnych miesięcy. Wysokość progresywnych stawek podatku dochodowego od osób fizycznych zależy od poziomu rocznych dochodów. W 2005 r. i 2006 r. obowiązywało pięć stawek podatkowych (16%, 33%, 37%, 41% i 50%).

Od 1 stycznia 2007 r. wprowadzono szereg zmian w podatku od dochodów osób fizycznych, m.in., trzy skale podatkowe: dla dochodów rocznych do 6800 euro – 16%, od 6800 do 13 600 euro – 1088 euro plus 27% ponad 6800 euro oraz dla dochodów ponad 13 600 euro – stawka podatku wynosi 2924 euro plus 41% kwoty ponad 13 600 euro.

Pomiędzy Polską a Słowenią obowiązuje podpisana w 1996 r. umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania.

SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Składki na ubezpieczenia społeczne (*prispevki za socialno varnost*) są opłacane zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Za ich odprowadzanie do właściwego urzędu skarbowego odpowiedzialny jest pracodawca. System ubezpieczeń społecznych oparty jest na dwóch funduszach w ramach Słoweńskiego Zakładu Ubezpieczeń Zdrowotnych (*Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije – ZZZS*): funduszu emerytalnym oraz funduszu zdrowia. Dwie pozostałe składki (ubezpieczenie na wypadek bezrobocia oraz ubezpieczenie macierzyńskie) wpłacane są do budżetu państwa. Łączna składka na ubezpieczenia społeczne wynosi 38,53%, w tym pracodawca opłaca 16,43%, a pracownik 22,10%. Osoby samozatrudnione opłacają samodzielnie całość składki (*prispevki za socialno varnost samozaposlenih*).

Tabela 1. Stawki na ubezpieczenia społeczne w Słowenii

Rodzaj składki	Składka pracownika (w %)	Składka pracodawcy (w %)	Składka łączna (w %)
Ubezpieczenie emerytalno-rentowe (<i>pokojninsko in invalidsko zavarovanje</i>)	15,50	8,85	24,35
Ubezpieczenie zdrowotne (<i>zdravstveno zavarovanje</i>)	6,36	6,89	13,25
Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (<i>zaposlovanje</i>)	0,14	0,06	0,20
Ubezpieczenie macierzyńskie (<i>starševsko varstvo</i>)	0,10	0,10	0,20
Ubezpieczenie wypadkowe (<i>poškodbe pri delu in poklicne boleti</i>)	–	0,53	0,53
Razem	22,10	16,43	38,53

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o składkach na ubezpieczenie społeczne (*zakon o prispevkih za socialno varnost*).

Zgodnie z danymi opublikowanymi w Dzienniku Urzędowym Republiki Słowenii przez ministra finansów, średni poziom obciążenia płac w tym kraju za 2005 r. wyniósł 36,4%¹⁰.

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia pracownika do Zakładu Ubezpieczeń Zdrowotnych. Każdy ubezpieczony otrzymuje kartę, którą należy co trzy miesiące potwierdzać w specjalnie do tego celu przeznaczonych terminalach. Obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne w Słowenii nie pokrywa w 100% kosztów wszystkich usług medycznych. W Słowenii obowiązują dopłaty do usług obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, a ich wysokość nie zależy od statusu społecznego. Ustawodawca oferuje obywatelom Słowenii możliwość wykupienia dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, z czego korzysta 98% ubezpieczonych.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Słowenia jest krajem o rozbudowanym systemie organizacji związkowych na poziomie zakładowym, regionalnym i krajowym. Jeżeli w zakładzie pracy nie ma organizacji związkowej lub pracodawca jest niechętny zrzeszaniu się pracowników, zapisanie się do organizacji regionalnej daje wiele korzyści dla pracowników przy niewysokich składkach członkowskich (1% wynagrodzenia). Wśród korzyści warto wymienić przede wszystkim bezpłatną pomoc prawną dla członków związku, reprezentację przed sądem pracy, możliwość egzekwowania od pracodawcy postanowień układów zbiorowych.

Mechanizm układów zbiorowych pracy stworzono w celu umożliwienia korzystniejszego regulowania postanowień wynikających z prawa pracy na rzecz pracowników. Z kolei w przypadku układu zakładowego regulacje te mogą być korzystniejsze od postanowień układu ponadzakładowego.

Jak już wspomniano, Słowenia ma dobrze rozwinięty system związków zawodowych i regulacje dotyczące poszczególnych branż. Informacje o minimalnych stawkach obowiązujących w poszczególnych branżach i grupach zaszerogowania w dodatkach taryfowych do układów zbiorowych są upowszechnione na stronie internetowej Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej Republiki Słowenii¹¹ oraz na stronie internetowej Izby Gospodarczej¹².

Spory z zakresu prawa pracy rozstrzygają sądy pracy i społeczne (*delovno in socialno sodisce*). Kodeks pracy stanowi jednak, że pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu – również za pośrednictwem inspektora pracy. Sądy pracy pierwszej instancji są samodzielnymi sądami rejonowymi. Sąd pracy drugiej instancji znajduje się w Lublanie. Sądem trzeciej instancji w sprawach pracy jest Sąd Najwyższy.

Zasady postępowania przed sądem pracy regulują przepisy Ustawy o sądach pracy i społecznych¹³.

FUNDUSZE EMERYTALNE I RENTOWE

Istotnym elementem przemian rynkowych, podobnie jak w innych krajach, które wkroczyły na tę drogę, była prywatyzacja. W skali kraju podział majątku prywatyzowanego przeprowadzono w następujący sposób: 40% – bezpłatne rozdanie akcji, 40% – sprzedaż akcji, po 10% – przekazanie na fundusz emerytalno-rentowy i fundusz reprivatyzacji.

Szczególną rolę w procesie przekształceń własnościowych odgrywały dwa fundusze, stanowiące w 100% własność państwa: KAD – Spółka Kapitałowa, zarządzająca funduszami emerytalnymi oraz SOD – Spółka ds. Odszkodowań, powołana dla celów reprivatyzacyjnych. Majątek obydwu spółek powstał w wyniku przekazania akcji każdego z przekształcanych przedsiębiorstw.

Zadaniem KAD jest efektywne zarządzanie akcjami wniesionych spółek oraz zarządzanie czterema niekonkurencyjnymi wobec siebie funduszami emerytalnymi, skierowanymi do różnych grup społecznych. Są to: Pierwszy fundusz emerytalny, Fundusz obowiązkowego dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego Republiki Słowenii, Kapitałowy wzajemny fundusz emerytalny i Zamknięty fundusz emerytalny dla urzędników państwowych. Liczba ubezpieczonych w funduszach emerytalnych wyniosła pod koniec 2005 r. 268 152¹⁴ (liczba zatrudnionych w 2005 r. – 813 100 osób¹⁵).

Wysokość składki zależy od ubezpieczonego i może być płacona miesięcznie, raz na pół roku lub raz na rok, niemniej jednak minimalna wysokość składki na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne została określona ostatnio w Dzienniku Urzędowym Republiki Słowenii na 2004 r.¹⁶ i nie może być niższa niż 18,17 euro miesięcznie. Maksymalna składka, która jest przedmiotem ulg podatkowych, wynosi 24% obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i inwalidzkie (lub 5,84% płacy brutto zatrudnionego), jednak nie więcej niż 2390 euro za 2007 r.

Rokowania w sprawie ustanowienia systemu koletywnego dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego dla urzędników państwowych z partnerami społecznymi trwały od maja 2003 r. do stycznia 2004 r. Została przyjęta Ustawa o zbiorowym dodatkowym ubezpieczeniu emerytalnym dla urzędników państwowych (*Zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbence*)¹⁷.

WYDATKI NA ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Słowenia przeznaczona znaczną część PKB na zabezpieczenie społeczne – 24,6% w 2003 r. (średnia dla UE-25 wyniosła w 2003 r. 28%)¹⁸. Największą część wydatków przeznaczana jest na osoby starsze (45%), przede wszystkim w związku z wydatkami na opiekę zdrowotną (32,4%). Słowenia przeznaczona więcej PKB – w porównaniu z krajami „25” – na rodziny i dzieci (8,6% w Słowenii, 8% – UE-25), opiekę zdrowotną (32,4% wobec 28,3%) i niepełnosprawnych (8,2% przy 8%).

PODSUMOWANIE

W każdym z krajów Unii Europejskiej obowiązują odrębne systemy ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Polityka społeczna Unii Europejskiej nie ingeruje w wewnętrzne kompetencje państw członkowskich, natomiast zajmuje się koordynacją ich polityki społecznej. Jak przedstawiono w artykule, rozwiązania przyjęte w Słowenii w zakresie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego, a także prawa do zrzeszania się i zbiorowych negocjacji między pracodawcami i pracownikami świadczą o dążeniu Słowenii do realizacji wspólnego systemu wartości

socjalnych krajów UE. 1 stycznia 2007 r. Słowenia dołączyła do 12 państw europejskich tworzących Unię Gospodarczo-Walutową. Euro jest trzecią walutą Słowenii w ciągu ostatnich 15 lat. Za rok, również jako pierwsza z grupy dziesięciu krajów przyjętych w 2004 r., obejmie sześciomiesięczne przewodnictwo w Unii. Słowenia prowadzi restrykcyjną politykę fiskalną. Program konwergencji¹⁹ przygotowany przez Słowenię w grudniu 2006 r. przewiduje, że restrykcyjna polityka fiskalna będzie kontynuowana także w następnych latach: planuje się, że w 2009 r. deficyt budżetowy stanowić będzie około 1% PKB. Efekty przyjęcia euro są już odczuwalne. Słowenia weszła na ścieżkę wyższego i stabilnego wzrostu gospodarczego. Ostatni Światowy Przegląd Gospodarczy Międzynarodowego Funduszu Walutowego, wydany w kwietniu 2007 r.²⁰, zaliczył Słowenię do najbardziej rozwiniętych gospodarek świata²¹.

¹ Graniczy z Włochami, Austrią, Węgrami i Chorwacją, a położenie między Alpami a Adriatykiem czyni Słowenię szczególnie atrakcyjnym turystycznie, choć jednak nieznanym krajem. Połowa powierzchni Słowenii pokryta jest lasami; z krajów europejskich więcej lasów mają tylko Szwecja i Finlandia. W Słowenii stykają się Alpy, Góry Dynarskie oraz Nizina Panońska i występują trzy różne typy klimatyczne: alpejski, śródziemnomorski i kontynentalny. W południowo-zachodniej części Słowenii występują formacje krasowe, jaskinie i grotty, które przez wieki drażyły podziemne wody. Najbardziej znane, *Postojnska špilja* i *Škocjanske jame*, wpisane są do rejestru naturalnego i kulturowego dziedzictwa UNESCO (podziemne galerie, stalaktyty i stalagmity oraz endemiczny gatunek bezkolej salamadry, tzw. *človeška ribica*).

² Według spisu ludności z 2002 r. Słowenci stanowili 83% ludności, Serbowie – 2%, Chorwaci – 1,8%, Bośniacy – 1,1% (inne odpowiedzi – 3,1%, odmowa odpowiedzi – 2,5%, nieznanne narodowości – 6,4%).

³ Urząd Statystyczny Republiki Słowenii (*Statistični urad Republike Slovenije*), [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.stat.si/>>.

⁴ Dziennik Ustaw RS, nr 45/2004.

⁵ Dziennik Urzędowy RS nr 42/2002.

⁶ Dziennik Urzędowy RS nr 56/2002.

⁷ Dziennik Urzędowy RS nr 40/1997.

⁸ Ustawa o określeniu minimalnej płacy (*Zakon o določitvi minimalne plače*), Dziennik Urzędowy RS nr 116/2006 (*Uradni list RS*, št. 114/06).

⁹ European Trade Union Confederation, [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.etuc.org/>>.

¹⁰ Dziennik Urzędowy RS nr 28/2006 (*Uradni list Republike Slovenije st. 28, 17.3.2006*), [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.uradni-list.si/>>.

¹¹ <http://www.gov.si/mddsz/> [dostęp 9.01.2007].

¹² www.gzs.si [dostęp 9.01.2007].

¹³ Dziennik Urzędowy RS 2-70/2004.

¹⁴ *Raport roczny Spółki Kapitałowej S.A. za rok 2005 (Letno poročilo Kapitalske družbe, d.d. za leto 2005)*, [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <http://www.kapitalska-druzba.si/kad/letna_porocila.asp>.

¹⁵ Rocznik statystyczny RS za rok 2006, rozdział 12: Ludność zawodowo czynna (*Statistični letopis Republike Slovenije 2006 12. Aktivno prebivalstvo*), [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <http://www.stat.si/letopis/index_letopis.asp>.

¹⁶ Uradni list RS, št. 133/2003.

¹⁷ Dziennik Urzędowy Republiki Słowenii nr 126/2003 (*Uradni List RS*, št. 126/03), [dostęp 9.01.2007], dostępny w Internecie: <http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZAKO3784.html>.

¹⁸ *Zabezpieczenie społeczne w Unii Europejskiej (Social protection in the European Union)*, "Statistics in focus" nr 14/2006 (*Population and social conditions*), European Communities 2006.

¹⁹ Stability Program Ljubljana December 2006, dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/economy_finance/about/activities/sgp/country/countryfiles/sl/sl20062007_en.pdf>.

²⁰ Dwa razy w roku Międzynarodowy Fundusz Walutowy publikuje raport pt. World Economic Outlook, w którym prezentowane są tak oceny dotyczące bieżącej, globalnej sytuacji gospodarczej, jak i prognozy jej rozwoju na przyszłość. [dostęp 6.05.2007], dostępny w Internecie: <<http://www.imf.org/Pubs/FT/weo/2007/01/pdf/text.pdf>>.

²¹ World Economic Outlook, International Monetary Fund, April 2007, s. 199, dostępny w Internecie: <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/text.pdf>>.

SUMMARY

The article covers selected aspects of social policy in Slovenia. Slovenia passed three-fold transition from a command to a market economy, from a regionally based to a national economy, and from a common state to setting up structures and programs of independent country. Slovene transformation could be divided into two stages: establishing a new state and process of accession to European Union. According to Eurostat (October 2006) Slovenia spent in 2003 24.6% of GDP (average for UE 25 was in 2003 28%) for social protection. More than UE countries it spent for families and children (8.6%, EU-25 8%), sickness/health care (32.4% in comparison to 28.3%) and disability (8.2% in comparison to 8%).