

Paradoks slovenskega trga dela: fleksibilnost ob hkratni zaščiti delavcev

Laura Južnik Rotar

Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Kardeljeva ploščad 17, 1000 Ljubljana

Namen tega dela je oceniti togost zaščitne delovne zakonodaje in upoštevanje delovne zakonodaje v praksi v nekaterih izbranih tranzicijskih državah, s poudarkom na Sloveniji. Izračunani indeks varovanja zaposlitve je za opazovane tranzicijske države blizu povprečja za EU15, pri čemer je delovna zakonodaja v teh državah usklajena z evropskimi predpisi. Najbolj so regulirane redne oblike zaposlitve, najmanj pa začasne oblike zaposlitve. Problem predstavljajo kršitve delovne zakonodaje v praksi, s čimer pa se fleksibilnost še povečuje.

Ključne besede: fleksibilnost trga dela, indeks varovanja zaposlitve, Slovenija, tranzicijske države

1 Uvod

Razprave o fleksibilnosti trga dela in vplivu fleksibilnosti na zaposlovanje in raven brezposelnosti so se v ekonomski literaturi prvič pojavile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja, po prvem naftnem šoku. To obdobje je zaznamovala visoka inflacija, stopnje brezposelnosti pa so se več kot podvojile. Ekonomski politiki so definirali naslednje razlage za dolgotrajno in visoko brezposelnost, in sicer: neustrezna gospodarska rast, strukturni faktorji, kot na primer pomanjkanje tehnoloških sprememb, konkurenca s strani držav v razvoju s slabo plačano delovno silo, visoka nadomestila za brezposelnost v primerjavi s plačami, vzročna povezava med trajanjem brezposelnosti in iskanjem zaposlitve ter neučinkovito delovanje trga dela (Brodsky 1994). Cenovni šok naj bi v razmerah togega trga dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kot pa v razmerah fleksibilnega trga dela. Sama fleksibilnost naj bi omogočila hitrejšep prilagajanje spremenjenimgospodarskimrazmeram, in sicer z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti. Nadaljnje razprave okrog fleksibilnosti trga dela so se v osemdesetih letih prejšnjega stoletja zopet razvnele, tokrat s pojavom t.i. evroskleroze oz. neučinkovitih in nefleksibilnih trgov dela, ki naj bi bili dodaten razlog za naraščajoče stopnje brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA. V zadnjem času je pojem fleksibilnosti trga dela zopet aktualen, zlasti z vidika učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in Lizbonske strategije. Fleksibilnost trga dela ob hkratni socialni varnosti, tj. prožna varnost (angl. flexicurity) prispeva k izpolnitvi lizbonskih ciljev (Kajzer 2005).

2 Fleksibilnost trga dela

2.1 Definicija fleksibilnosti trga dela

Fleksibilnost trga dela je težko enoznačno definirati (Malačič 2005). Za nekatere avtorje je fleksibilnost a priori

ideološki pojem. Drugi nanj gledajo iz dveh zornih kotov, in sicer, da na eni strani vsebuje prilagoditev ponudbe dela in delovnih ur trenutnim gospodarskim razmeram, ki so postale nestabilne in se spreminjajo ali pa na drugi strani vsebuje možnost izravnave plač s splošnim povpraševanjem (to lahko vsebuje na primer spremembe strukture plač). V obeh primerih pa se potreba po fleksibilnosti pojavlja zaradi rigidnosti predpisov s področja dela. Najbolj splošna opredelitev pojma fleksibilnosti trga dela pa označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Takšna opredelitev ne prejudicira sredstev za doseg tega cilja. Prav tako iz tega izhaja, da za doseg določenega cilja lahko uporabimo različne oblike fleksibilnosti (Meulders in Wilkin, 1991).

Pogosto se pojem fleksibilnosti trga dela omejuje zgolj na fleksibilnost plač in stroškov dela, zanemarjeno pa je prilagajanje količin, tj. sprememb v ponudbi in povpraševanju. Zaradi različnih vidikov fleksibilnosti trga dela in kompleksnosti tega pojma je posebna ekspertna skupina Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj OECD (angl. Organization for Economic Cooperation and Development) definirala šest različnih kategorij in podala priporočila za vsako (Brodsky 1994):

- stroški dela: potrebno se je izogniti mahanizmom, bodisi institucionalnim bodisi avtomatskim, ki bi povzročili takšno rast plač, ki bi presegala rast produktivnosti;
- pogoji zaposlovanja: potrebno je uravnovežiti varnost zaposlitve in potrebe po ekonomski učinkovitosti;
- delovne prakse in vzorci dela: potrebno je spremeniti organizacijo dela z namenom, da se definirajo delovne naloge in da se povečajo sposobnosti delavcev in se poveča fleksibilnost v delovnem času;
- pravila in predpisi: uvajanje pravil in predpisov v razumnih mejah in ocena njihovih direktnih in indirektnih učinkov;
- mobilnost: premostiti ovire, ki zavirajo večjo mobilnost delavcev, na primer dostopnost nepremičnin;

- izobraževanje in usposabljanje: poudarjanje pomembnosti izobraževanja in usposabljanja ter vseživljenjskega učenja.

2.2 Opredelitev koncepta fleksibilnosti trga dela

Že uvodoma smo govorili o problematiki definiranja fleksibilnosti trga dela, ki kompleksnost tega pojma še pogloblja, poleg tega pa obstajajo tudi različne definicije, ki k tej kompleksnosti samo še pripomorejo. Dva najbolj intuitivna koncepta sta gotovo fleksibilnost plač in zaposlitve. Vendar pa poleg tega obstaja še numerična in funkcionalna ter notranja in zunanja fleksibilnost (Klau in Mittelstadt, 1986).

Z vidika teorije splošnega ravnotežja lahko na popolno fleksibilnost gledamo kot na razmere, kjer je alokacija vseh proizvodnih dejavnikov na trgu Pareto učinkovita (Hahn 1998). Ob tem pa se zastavi vprašanje, ali gledamo na te razmere kot na stanje ali kot na proces. Verjetno bi bilo najbolj smiselno opredeliti fleksibilnost kot proces. Tako lahko na primer rečemo, da je trg bolj fleksibilen, če se hitreje giblje proti Pareto učinkoviti alokaciji proizvodnih dejavnikov kot nek drug trg. Načeloma bi lahko rekli, da gre za okvir neoklasične teorije in, da kakršnakoli intervencija na trgu dela upočasni hitrost prilagajanja. Fleksibilnost trga dela nam tako pokaže, kako hitro se trg prilagodi zunanjim šokom in spremenjenim gospodarskim razmeram (Eamets in Masso, 2004; Kilponen, Mayes in Vilmunen, 1999).

Takšna opredelitev pa je zelo široko zasnovana, poleg tega pa je empirično zelo težko meriti učinke, kot je na primer hitrost prilagajanja. Zaradi praktičnih razlogov ima tovrstna opredelitev širok nabor aplikacij. Treu (1992) na primer govori o numerični (ali zunanji) fleksibilnosti, tj. možnost delodajalca, da po svoji volji spreminja število zaposlenih delavcev in, da zaposluje delavce za krajši ali določen delovni čas. Omenjeni avtor govori še o fleksibilnosti delovnega časa, o funkcionalni fleksibilnosti ter fleksibilnosti plač. V nadaljevanju so omenjeni pojmi predstavljeni.

Fleksibilnost delovnega časa. Uvajanje fleksibilnega delovnega časa je gotovo eden izmed začetnih dejavnikov vpeljave fleksibilnosti trga dela, še zlasti v Evropi v poznih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja (Eamets in Masso, 2004). Iniciative za spremembe so se pojavile predvsem s strani delodajalcev. Čeprav so sindikati prvotno branili delavske pravice, so kasneje dosegli soglasje zlasti z vidika zaposlovanja žensk, kar pomeni več zaposlenih žensk in nasploh več zaposlenih v terciarnem sektorju. Sindikati so k večji fleksibilnosti prispevali tudi z zahtevami glede skrajšanja delovnega časa (Ignjatovič in Kramberger, 2000).

Funkcionalna fleksibilnost. Funkcionalna fleksibilnost vključuje spremembe v delitvi dela in sami organizaciji dela, ki je bila tipična za linijsko-proizvodni model. To pomeni, da se razširijo delovne naloge in da so potrebne dodatne sposobnosti za opravljanje določenega dela. Poveča se notranja mobilnost. Tradicionalna rigidnost, ki je pripisana evropskim delovnim razmerjem ne izhaja toliko iz zakonskih omejitev, pač pa bolj iz problemov managiranja in prakse sindikatov, kar skupaj odraža osnovno jedro delavsko-managerskih odnosov skupaj z organizacijo in strategijo

podjetja. Te rigidnosti se zato pogosto imenujejo »vgrajene rigidnosti« (angl. built-in rigidities) (Boyer 1988).

Fleksibilnost plač. Fleksibilnost plač je prav tako eden izmed pomembnih dejavnikov fleksibilnega trga dela. Vzrok, zakaj se podjetja niso uspela prilagoditi turbulentnim tržnim razmeram, se išče v kompleksnosti in rigidnosti strukture plač. V Evropi se plače v glavnem določajo na osnovi kolektivnih pogajanj, tako da je bilo za socialne partnerje uvajanje fleksibilnosti v tak kontekst eden izmed osrednjih problemov (Lawrence in Ishikawa, 2005; Millard 2000; Monastiriotis 2003).

Nickell (1997) poudarja tri pomembne vidike fleksibilnosti trga dela, in sicer zaščitno delovno zakonodajo, delovne standarde ter politike trga dela. Indeks varovanja zaposlitve je bil predstavljen s strani OECD in temelji na zakonskem okviru glede zaposlovanja in odpuščanja delavcev in na nek način odraža moč tega zakonskega okvira pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev. Na drugi strani se indeks delovnih standardov nanaša na zakonodajni okvir pri različnih vidikih trga dela. Politike trga dela se delijo na aktivne in pasivne. Sistem ugodnosti temelji na stopnji nadomestitve (angl. replacement rate), ki pokaže, kakšen delež dohodka se nadomesti z nadomestilom za brezposelnost ter trajanjem oziroma koriščenjem teh ugodnosti. V okviru aktivnih politik zaposlovanja pa se sredstva namenjajo različnim programom za brezposelne, katerih glavni cilj je pomagati brezposelnim, da se vrnejo nazaj na delo. Znotraj omenjenih politik gre na primer za različne programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih, pomoč pri iskanju zaposlitve ter poklicna orientacija, za subvencioniranje delovnih mest, javna dela ipd.

Najbolj pogosta interpretacija fleksibilnosti trga dela pa je povezana s predpisi in institucijami s področja trga dela (Siebert 1997; Jackman, Layard in Nickell, 1996; Lazear 1990). V vseh državah OECD obstajajo pravila in predpisi, ki določajo zaposlitvena razmerja med delojemalci in delodajalci. Tista, ki se nanašajo zlasti na prakso zaposlovanja in odpuščanja delavcev, se pogosto imenujejo zaščitna delovna zakonodaja (Boeri, Nicoletti in Scarpetta, 2000). Slednja obsega med drugimi odpuščanje delavcev in razloge za to odpuščanje, plačilo odpravnine, odpovedne roke ter minimalne odpovedne roke in drugo.

Na drugi strani se je poskušalo z različnimi empiričnimi študijami oceniti vpliv državne intervencije na zaposlenost, kar je vključevalo nadomestila za brezposelnost, finančno podporo pri zaposlovanju ter minimalne plače. Ugotovitve teh študij so v nasprotju s tistim, kar trdijo zagovorniki fleksibilnosti trga dela. Analize stroškov dela in stopnje nadomestitve so pokazale rezultate, ki se ne ujemajo ravno s teorijami fleksibilnosti trga dela (Gregg in Manning, 1997).

Na strani povpraševanja po delu je bilo ocenjeno, da subvencioniranje plač, katerega glavni cilj je ohraniti delovna mesta oziroma ustvariti nova, ne deluje ravno stimulatивно, saj se je pokazalo, da takšen ukrep predstavlja mrtvo izgubo in je v večji meri zgolj strošek, ocenjen na 75-90% vseh sredstev; le okrog 10-25% sredstev, namenjenih subvencioniranju plač, pa je dejansko generiralo neto korist, bodisi ohranitev bodisi ustvarjanje novih delovnih mest (Economic Survey of Europe 2005). Razlike pri

dobljenih empiričnih rezultatih pa obstajajo pri ocenjevanju dejanske učinkovitosti politik, ki ciljajo na izboljšanje elastičnosti ponudbe dela. Tako na primer nadomestila za brezposelnost v nekaterih študijah (Jackman, Layard in Nickell, 1996) igrajo pomembno vlogo pri razlagi dolgoročne brezposelnosti, v nekaterih drugih pa ne (Revenga in Bentolila, 1995; Ignjatovič 2002). Zmanjšanje stroškov odpuščanja je pomembno za Revenga in Bentolila (1995), medtem ko za Jackman, Layard in Nickell (1995) to ne velja. Slednji pravijo, da bi zmanjšanje zaščite delavcev dejansko pripeljalo do zmanjšanja dolgoročne brezposelnosti, vendar bi na drugi strani prišlo do porasta kratkoročne brezposelnosti; poleg tega bi prišlo do komaj zaznavnega neto povečanja v zaposlitvi. Do podobnih učinkov bi pripeljalo tudi zmanjšanje socialne varnosti ter delovnih ur, medtem ko pa bi imele aktivne politike zaposlovanja, zlasti tiste, ki so usmerjene v izobraževanje in usposabljanje brezposelnih ter pomoč pri iskanju zaposlitve, pozitivne učinke na zaposlitev. Nenazadnje prav tako ni nekih dokončnih rezultatov glede vpliva minimalnih plač na zaposlenost (Simonazzi in Villa, 1999).

Vprašanje, ali ima in v kakšni meri ima zaščitna delovna zakonodaja nasproten učinek na fleksibilnost trga dela, ostaja še naprej predmet polemičnih razprav. Zagovorniki fleksibilnega trga dela zatrjujejo, da močno zastopane delavske pravice ovirajo delodajalce, da se prilagajajo ekonomskim spremembam. Slednji tudi zatrjujejo, da se s preprečitvijo delodajalcem, da bi odpuščali v času recesije in zaradi visokih odpravnin zmanjšuje pripravljenost delodajalcev, da bi zaposlovali v času prosperitete in na ta način prispevajo k brezposelnosti (OECD 1999). Na drugi strani pa nasprotniki fleksibilnega trga dela na primer trdijo, da če zaščitna delovna zakonodaja vodi v dolgotrajen odnos med delojemalcem in delodajalcem, lahko to slednjega spodbudi, da vlaga v dodatno izobraževanje in usposabljanje svojih delavcev s potencialnimi pozitivnimi učinki na človeški kapital ter produktivnost dela. Bolje usposobljeni delavci lahko vplivajo na povečanje funkcionalne fleksibilnosti, kar lahko vodi v boljše delovanje proizvodnih aktivnosti (Piore 1986).

Z različnimi empiričnimi študijami se je tudi poskušalo oceniti učinke zaščitne delovne zakonodaje na delovanje trga dela. Bentolila in Saint-Paul (1992) sta na primeru Španije uporabila pristop »prej in potem« (angl. before and after approach). Ugotovila sta, da so bile po vpeljavi fleksibilnih oblik zaposlovanja fluktuacije v

povpraševanju po delu zaradi šokov v outputu večje. Če na primer vzamemo togo zaščitno delovno zakonodajo neke države kot približek za nefleksibilen trg dela, potem lahko vidimo, da imajo evropske države relativno nefleksibilne trge dela (Bertola 1990; OECD 1997; OECD 1998). Sicer pa deregulacija trga dela ni porok za boljše delovanje trga dela in gospodarstva nasploh (Baker et al., 2002). V literaturi tako ne obstaja neko enotno mnenje glede vpliva zaščitne delovne zakonodaje na delovanje trga dela.

3 Ocena togosti zaščitne delovne zakonodaje

Togost zaščitne delovne zakonodaje bomo ocenili na treh različnih področjih, in sicer bomo upoštevali zakonodajni okvir rednih zaposlitev, zakonodajni okvir začasnih zaposlitev ter zakonodajni okvir pri odpuščanju presežnih delavcev. Pri tem bomo upoštevali metodologijo OECD, ki v svoji najnovejši verziji izračuna indeksa varovanja zaposlitve upošteva vse tri omenjene zakonodajne okvire. Indeks varovanja zaposlitve bomo ocenili za Slovenijo in nekatere druge tranzicijske države. Ocena bo podana za leto 2002 in 2004, saj so v obdobju med letoma 2002 in 2004 nekatere opazovane tranzicijske države doživele določene spremembe in dopolnitve obstoječih zakonskih podlag v okviru delovnih razmerij (Slovenija, Latvija, Litva), ki so bile ciljane k večji fleksibilnosti trga dela.

V skladu z metodologijo OECD se 22 prvostopenjskih kazalcev pretvori v kardinalne številke, ki so normalizirane glede na pripisano lestvico od 0 do 6, pri čemer »0« pomeni zelo fleksibilno zakonodajo, »6« pa zelo togo zakonodajo. Torej se z naraščanjem vrednosti lestvice povečuje togost delovne zakonodaje. Slednjim se potem dodajajo uteži v skladu s posameznimi stopnjami izračuna.

Za okvir rednih zaposlitev imamo tako tri dvostopenjske sumarne kazalce, in sicer za naslednje komponente redne zaposlitve: postopki; odpovedni rok/plačilo odpravnine v primeru odpusta iz nekrivdnih razlogov ter težave pri odpuščanju. Za okvir začasnih zaposlitev imamo dva dvostopenjska sumarna kazalca, in sicer za naslednje komponente začasne zaposlitve: pogodbe za določen čas ter zaposlitvene agencije. Pri zakonodajnem okviru presežnih delavcev pa sta druga in tretja stopnja preračuna združeni in predstavljata utež 2/12. Namreč, zakonodajni okvir

Tabela 1: Dvostopenjski sumarni kazalci za redno zaposlitev, 2002

Država	Postopki	Odpovedni rok/plačilo odpravnine	Težave pri odpuščanju
Slovenija	0.75	1.1	1.4
Litva	0.3	1.4	1.2
Latvija	0.3	0.6	1.3
Estonija	0.7	1.0	1.3
Češka	0.75	0.8	1.1
Slovaška	0.3	0.9	1.3

Vir: Lastni izračuni.

Tabela 2: Dvostopenjski sumarni kazalci za začasno zaposlitev, 2002

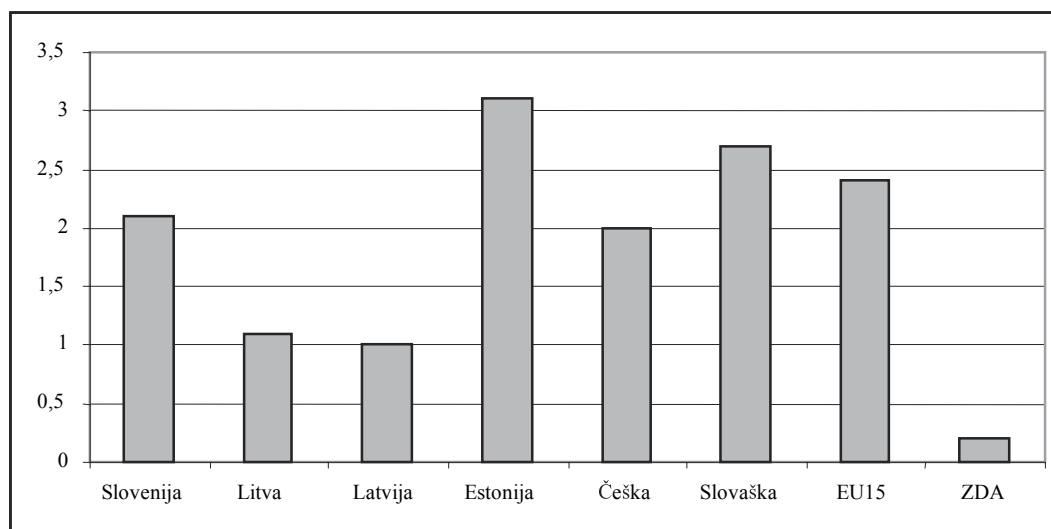
Neizročitev fotokopije prijave v zavarovanje	26%
Delo na podlagi pogodbe civilnega prava	18%
Splošni akt – nedoločitev pogojev za opravljanje dela	14%
Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov, določenih v ZDR	19%
Neizročitev pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi in pogodbe o zaposlitvi	12%
Ostale kršitve	11%

Vir: Lastni izračuni.

Tabela 3: Tristopenjski sumarni kazalci in indeks varovanja zaposlitve, 2002 in 2004

Država	Redna zaposlitev	Začasna zaposlitev	Presežni delavci	Indeks varovanja zaposlitve
Slovenija (2002)	1.4	1.0	0.8	3.2
Slovenija (2004)	1.1	0.2	0.8	2.1
Litva (2002)	1.2	1.0	0.8	3.0
Litva (2004)	1.3	0.9	0.8	1.1
Latvija (2002)	0.9	0.9	0.7	2.5
Latvija (2004)	1.2	0.9	0.8	1.0
Estonija	1.3	1.0	0.8	3.1
Češka	1.1	0.2	0.7	2.0
Slovaška	1.0	1.0	0.7	2.7

Vir: Lastni izračuni.



Slika 1: Indeks varovanja zaposlitve, 2004

Vir: Lastni izračuni; Eamets, Masso, 2005.

presežnih delavcev predstavlja le prirast k omejitvam pri odpuščanju delavcev, poleg omejitev pri rednih in začasnih zaposlitvah.

Za opazovano skupino tranzicijskih držav se indeks varovanja zaposlitve giblje zelo različno zaradi česar ne moremo reči, da ta skupina opazovanih držav tvori neko homogeno skupino. Na podlagi izračunov se je izkazalo, da

so vse države, ki so v obdobju med letoma 2002 in 2004 doživele spremembe in dopolnitve zakonske podlage pri delovnih razmerjih, po teh spremembah zabeležile nižje vrednosti indeksa varovanja zaposlitve. To pomeni, da so Litva, Latvija in Slovenija z zakonskimi spremembami dosegle večjo fleksibilnost trga dela. V letu 2004 je imela Latvija najbolj fleksibilen trg dela, njen indeks varovanja

zaposlitve je v tem letu znašal 1,0, medtem ko je v letu 2002 ta indeks znašal 2,5. Država z najmanj fleksibilno delovno zakonodajo v letu 2004 pa je bila Estonija, z indeksom varovanja zaposlitve 3,1. Slovenija je v letu 2002 doživela nekatere spremembe in dopolnitve obstoječega Zakona o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 1.1.2003. Cilj je bil povečati fleksibilnost slovenskega trga dela, kar lahko na podlagi izračunanega indeksa varovanja zaposlitve za Slovenijo v letu 2004 potrdimo. Indeks varovanja zaposlitve je namreč znašal 2,1.

Če pogledamo posamezne komponente indeksa varovanja zaposlitve lahko ugotovimo, da vse ne prispevajo enako k togosti zaščitne delovne zakonodaje. Redne zaposlitve so najbolj regulirane v Sloveniji (po stari zakonodaji) in najmanj v Latviji (po stari zakonodaji). Povprečje za Baltske države znaša 1,3, kar je enako vrednosti za Estonijo.

Za vse opazovane države velja, da so najmanj reguliranečasne zaposlitve, kar je seveda v skladu z zasledovanjem cilja večje fleksibilizacije trga dela. Zakonodajni okvir časnih zaposlitev se nanaša na uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas, njihovo obnavljanje in maksimalno zaporedno trajanje, kot tudi delovanje zaposlitvenih agencij, ki so nekako bolj na začetku svojega delovanja. Češka in Slovenija izkazujeta najnižji sumarni kazalec, z vrednostjo 0,2, kar je za približno petkrat manjša vrednost kot za večino ostalih opazovanih držav. Do teh razlik najverjetneje prihaja zaradi dejstva, da se na Češkem in v Sloveniji pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko uporabljajo praktično brez omejitev oziroma v Sloveniji z omejitvami pri njihovem številu in zaporednem trajanju, medtem ko se v ostalih opazovanih državah omenjene pogodbe lahko uporabljajo samo za specifične namene in za omejen čas trajanja.

4 Upoštevanje delovne zakonodaje v praksi

Avtorji, ki se ukvarjajo s fleksibilnostjo trga dela v tranzicijskih državah (Cazes 2002; Riboud, Sanchez-Paramo in Silva-Jauregui, 2002; OECD 2003; OECD 2004), so se v večji meri osredotočili na formalno zakonodajo

(slednja se meri z indeksom varovanja zaposlitve), nekako pa so pustili ob strani dejansko upoštevanje delovne zakonodaje v praksi. Namreč, toga delovna zakonodaja ima lahko zelo majhen učinek, če jo ekonomski subjekti kršijo ali če je sodstvo šibko. Slednje je seveda pomembno tudi za tranzicijske države. Eamets in Masso (2005) na primer za Baltske države pravita, da delodajalci pri odpuščanju delavcev izsilijo prostovoljno odpoved delovnega razmerja in se tako izognejo plačilu nadomestil.

Zgornja tabela prikazuje različne tipe sklenjenih pogodb o zaposlitvi v odstotkih v letu 2004 za posamezne tranzicijske države. Študija OECD (1999) je pokazala, da je bolj toga zaščitna delovna zakonodaja povezana z večjim deležem samozaposlenih, kar pa na podlagi naših podatkov ne drži. Na primer Latvija ima od vseh opazovanih držav najmanj togo delovno zakonodajo (indeks varovanja zaposlitve znaša 1,0), pri čemer pa je delež samozaposlenih 13,7%. Povprečje za EU15 znaša 16,6%, pri čemer pa je indeks varovanja zaposlitve večji, in sicer 2,4.

Pogostost različnih tipov pogodb o zaposlitvi je le eden od načinov, kako lahko preverjamo uresničevanje delovne zakonodaje v praksi. Dasgupta (2001) na primer pravi, da so ostali načini še delež delovne sile v posameznem sektorju, starostna porazdelitev, delež delovne sile, ki je pod vplivom kolektivnih pogajanj ter stopnja sindikalnosti.

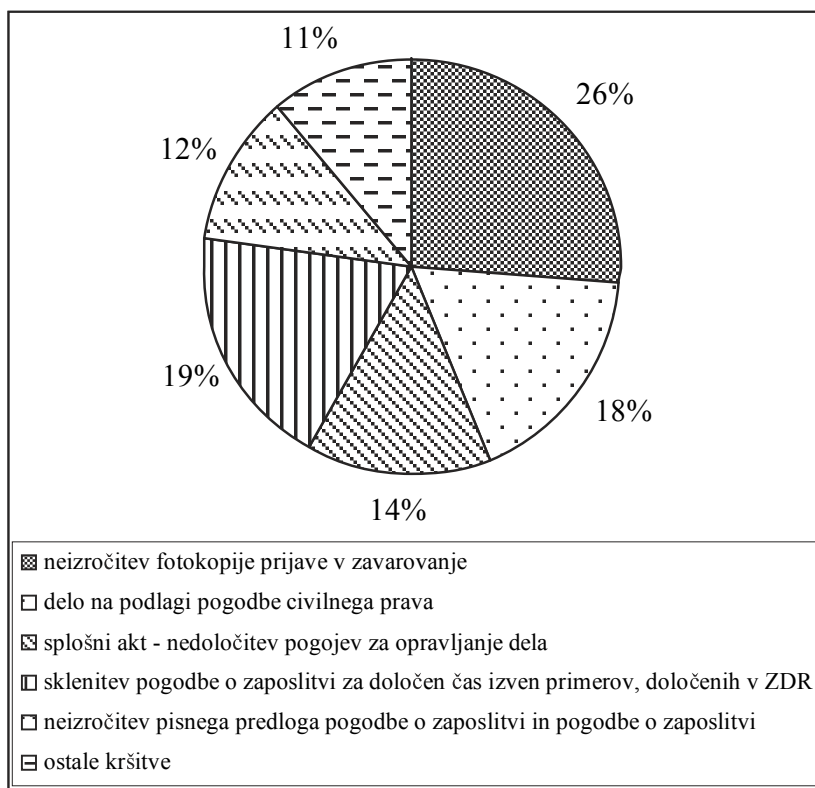
4.1 Kršitve v primeru pogodb o zaposlitvi – primer Slovenije

Kot poročajo inšpektorji (Poročilo o delu za leto 2004) je področje sklepanja pogodb o zaposlitvi glede na ugotovljene kršitve delovnopravnih določb v letu 2004 še vedno najbolj problematično področje. Inšpektorji so glede na skupno število ugotovljenih kršitev s področja nadzora delovnih razmerij v letu 2004 ugotovili največ kršitev prav na področju zaposlovanja. Ugotavlja se, da nekateri delodajalci in delavci ne posvečajo dovolj pozornosti sklepanju pogodb o zaposlitvi in obravnavajo to kot neko formalnost, kar lahko privede do pomanjkljivosti v pogodbah o zaposlitvi, saj te ne vsebujejo vseh določb o pravicah delavcev, ki bi jih glede na Zakon o delovnih razmerjih pogodba morala vsebovati. Ugotovljeno je bilo tudi, da so delodajalci v velikem obsegu z delavci sklepali tipske pogodbe o zaposlitvi, ki so bile pomanjkljivo izpolnjene. Delodajalci so bili pri sklepanju

Tabela 4: Sklenjene pogodbe o zaposlitvi v %, 2004

Država	Samozaposleni in drugi	Redna zaposlitev	Pogodbe za določen čas	Pogodbe za krajši delovni čas	Indeks varovanja zaposlitve
Slovenija	21,9	66,7	14,8	8,9	2,1
Litva	19,7	62,9	4,3	6,5	1,1
Latvija	13,7	55,4	7,8	9,6	1,0
Estonija	10,1	75,6	3,1	7,7	3,1
Češka	15,9	72,1	7,3	4,8	2,0
Slovaška	12,7	75,0	4,3	2,4	2,7
EU15	16,6	68,1	8,3	18,0	2,4

Vir: Eurostat Yearbook, 2005; Statistics in focus, 2005.



Slika 2: Kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi v Sloveniji v %, 2004

Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004.

tipskih pogodb nedosledni predvsem pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede, pri določanju trajanja letnega dopusta in zneska plače delavca ter pri določanju trajanja poskusnega dela in dolžine odpovednega roka.

V letu 2004 se je število ugotovljenih kršitev s področja nadzora delovnih razmerij v primerjavi z letom 2003 bistveno povečalo, in sicer od 585 v letu 2003 na 867 v letu 2004. Najpogostejše so bile ugotovljene kršitve v zvezi z opustitvijo izročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcu (230 ugotovljenih kršitev). Problematično pa je tudi področje sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas izven primerov, določenih v zakonu, kjer so inšpektorji ugotovili 164 kršitev. Več kršitev je bilo ugotovljenih tudi v zvezi s sklepanjem pogodb civilnega prava, pri čemer so bili podani elementi delovnega razmerja, kršitelji pa ob tem niso upoštevali obveznosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi (158 kršitev).

5 Sklep

Pri ocenjevanju togosti zaščitne delovne zakonodaje smo uporabili indeks varovanja zaposlitve, ki temelji na metodologiji OECD. Ugotovili smo, da se za opazovano skupino tranzicijskih držav indeks varovanja zaposlitve giblje zelo različno, zaradi česar ne moremo trditi, da ta skupina opazovanih držav tvori neko homogeno skupino. Na podlagi izračunov se je izkazalo, da so vse države, ki so v obdobju med letoma 2002 in 2004 doživele spremembe in dopolnitve zakonske podlage pri delovnih razmerjih, po teh

spremembah zabeležile nižje vrednosti indeksa varovanja zaposlitve. Pri izračunavanju posameznih komponent indeksa varovanja zaposlitve se je, v skladu z zasledovanjem cilja večje fleksibilnosti trga dela, izkazalo, da so najmanj reguliranečasne zaposlitve. Analiza upoštevanja delovne zakonodaje v praksi pa se je nanašala na sklepanje pogodb o zaposlitvi. Podatki kažejo, da se tovrstne kršitve iz leta v leto povečujejo. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z opustitvijo izročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcu.

6 Literatura

- Baker, D. et al. (2002). Labour Market Institutions and Unemployment. A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence, CEPA Working Paper No. 17. New York: Centre For Economic Policy Analysis.
- Bentolila, S. in Saint-Paul, G. (1992). The Macroeconomic Impact of Flexible Labour Contract With an Application to Spain, *European Economic Review*, 36(1992), 5, str. 945-979.
- Bertola, G. (1990). Job Security, Employment and Wages, *European Economic Review*, 34(1990), 3, str. 851-879.
- Boeri, T., Nicoletti, G. in Scarpetta, S. (2000). Regulation and Labour Market Performance, CEPR Discussion Paper Series No. 158. London: Centre for Economic Policy Research.
- Boyer, R. (1988). *The Search for Labour Market Flexibility, The European Economies in Transition*. Oxford: Clarendon Press.
- Brodsky, M. M. (1994). Labour Market Flexibility: a Changing International Perspective, *Monthly Labour Review*, November 1994. str. 53-60.

- Cazes, S. (2002). Do Labour Market Institutions Matter in Transition Economies? An Analysis of Labour Market Flexibility in the Late Nineties, Discussion Paper No. 140. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Dasgupta, S. (2001). Employment Security. Conceptual and Statistical Issues. Geneva: International Labour Organization.
- Eamets, R. in Masso, J. (2004). Labour Market Flexibility and Employment Protection Legislation in the Baltic States. IZA Discussion Papers Series No. 1147. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Eamets, R. in Masso, J. (2005). The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility But Protected Workers? *European Journal of Industrial Relations*, 11(2005), 1, str. 71-90.
- Gregg, P. in Manning, A. (1997). Labour Market Regulation and Unemployment. V *Snowder D. J. and de la Dehesa (ed.): Unemployment Policy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.
- Hahn, F. (1998). Labour Market Flexibility and Welfare, Working Paper No. 223. Siena: Università Degli Studi di Siena.
- Ignjatovič, M. in Kramberger, A. (2000). Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V *Tkačik B. (ur.): Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*. Statistični dnevi 2000. Radenci: SURS.
- Ignjatovič, M. (2002). Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja, *Politika zaposlovanja, Ljubljana*, 3(2002), str. 12-31.
- Jackman, R., Layard R. in Nickell S. (1996). Combatting Unemployment: Is Flexibility Enough? Discussion Paper No. 293. London: Centre for Economic Performance.
- Kajzer, A. (2005). Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji, Delovni zvezek št. 14. Ljubljana: UMAR.
- Kilponen, J., Mayes, D. in Vilmunen, J. (1999). Labour Market Flexibility in Northern Europe. Paper prepared for the 39th European Congress of the European Regional Science Association. Dublin: University College.
- Klau, F. in Mittelstadt, A. (1986). Labour Market Flexibility. Economic Studies No. 6. Paris: OECD.
- Lawrence, S. in Ishikawa, J. (2005). Social Dialogue Indicators. Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings, Working Paper No. 59. Geneva: International Labour Organization.
- Lazear, E. P. (1990). Job Security Provision and Employment, *Quarterly Journal of Economics*, 105(1990), 3, str. 699-726.
- Malačič, J. (2005). Flexible and Unsocial Working Time in Slovenia. A Paper Prepared for the International Conference »ORA ET LABORA« Work in Europe. Rome: Pontifical Lateranensis University.
- Meulders, D. in Wilkin, L. (1991). Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept, ILS Discussion Paper Series No. 31. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Millard, S. (2000). The Effects of Increased Labour Market Flexibility in the United Kingdom: Theory and Practice. London: Bank of England.
- Monastiriotis, V. (2003). A Panel of Regional Indicators of Labour Market Flexibility: the UK, 1979-1998, Royal Holloway Discussion Papers Series in Economics No. 03/1. London: Royal Holloway University of London.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe Versus North America, *Journal of Economic Perspectives*, 11(1997), 3, str. 55-74.
- OECD (1997). Implementing the OECD Jobs Strategy. Lessons from Member Countries' Experience. Paris: OECD.
- OECD (1998). The OECD Jobs Strategy: Progress Report on Implementation of Country Specific Recommendations, Economics Department Working Papers No. 196. Paris: OECD.
- OECD (1999). Employment Protection and Labour Market Performance. Employment Outlook 1999, Chapter 2. Paris: OECD.
- OECD (2003). Upgrading Workers' Skills and Competencies. Employment Outlook 2003, Chapter 5. Paris: OECD.
- OECD (2004). Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security, Policy Brief, September 2004, str. 1-8.
- Piore, M. (1986). Labour Market Flexibility. Berkeley: University of California.
- Revenge, A. L. in Bentolila, S. (1995). What Affects the Employment Rate Intensity of Growth? Banco de Espana, Servicio de Estudios, No. 9517.
- Riboud, M., Sanchez-Paramo, C. in Silva-Jauregui, C. (2002). Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labour Market Performance in Central and Eastern European Countries in the 1990s, Social Protection Discussion Paper Series No. 0202. Washington: The World Bank.
- Siebert, H. (1997). Labour Market Rigidities: at the Root of Unemployment in Europe, *Journal of Economic Perspectives*, 11(1997), 3, str. 37-54.
- Simonazzi, A. in Villa, P. (1999). Flexibility and Growth, *International Review of Applied Economics*, 13(1999), 3, str. 281-312.
- Treu, T. (1992). Labour Flexibility in Europe, *International Labour Review*, Geneva, 131(1992), 4-5, str. 497-513.

7 Viri

Economic survey of Europe. Economic Commission for Europe, No. 1, 2005, 115 str.
Eurostat Yearbook 2005. Eurostat, 2005.
Poročilo o delu za leto 2004. Inšpektorat RS za delo.
Statistics in focus. Eurostat, No. 20, 2005, 12 str.

Mag. Laura Južnik Rotar je leta 2006 magistrirala na Univerzi v Ljubljani. Naslov magistrskega dela je bil »Fleksibilnost trga dela in vpliv zaščitne delovne zakonodaje: Slovenija v primerjavi z ostalimi tranzicijskimi državami«. Je asistentka – zunanja sodelavka na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.