

UDK: 331.5

mag. Laura Južnik Rožar\*

## Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja

### Povzetek

Pojav fleksibilnih oblik zaposlovanja je povezan z naraščanjem fleksibilnosti trga dela. Fleksibilne oblike zaposlovanja so posledica prilagajanja trenutnim tržnim razmeram. Tranzicijske države gotovo spadajo v skupino držav, v katerih so bile reforme trga dela najbolj opazne z vidika prehoda v

tržno gospodarstvo in uvajanja sodobnih zaposlitvenih razmerij. Še vedno pa so med državami opazne razlike z vidika togosti delovne zakonodaje in naklonjenosti tem oblikam zaposlitve. V članku se osredotočamo na dve glavni obliki atipičnih zaposlitev, in sicer zaposlitev s krajšim delovnim

časom ter začasno zaposlitev. V empirični analizi poskušamo odgovoriti na vprašanje, ali prihaja do konvergence ali divergence atipičnih oblik zaposlitve v različnih poklicnih skupinah in med državami članicami EU.

**Ključne besede:** atipična zaposlitev, tranzicijske države, EU, konvergenca, divergenca

### Summary

The phenomenon of atypical employment is connected with increased labour market flexibility. Various forms of atypical employment are a reflection of the adjustment process to the current market situation. Transition countries undoubtedly represent a group of countries where labour market reforms have been most

noticeable in light of the transition into a market economy, as well in light of introducing modern work arrangements. Still there are some differences between countries in the sense of employment legislation rigidity, as well in the esteem of these forms of employment. This article focuses on the two major forms of atypical

employment: that is, part-time and temporary employment. By empirical analysis we try to answer whether there is a convergence or divergence between EU Member States in the prevalence of atypical employment in various occupational groups.

**Key words:** atypical employment, transition countries, EU, convergence, divergence

JEL: J210

### 1. Uvod

Fleksibilne oblike zaposlovanja<sup>1</sup>, ki jih lahko opredelimo kot zaposlitve, ki niso redne, so v zadnjem času vedno pogostejše. Potreba po njihovi uporabi se je pojavila s potrebami delodajalcev, da čim bolj gladko in tekoče prilagodijo svojo proizvodnjo in stroške trenutnim tržnim razmeram. Zaradi precej toge zaščitne delovne zakonodaje ob zaposlitvah za nedoločen čas, ki vključuje administrativne postopke, kot na primer odpovedne roke, posvetovanja s sindikati, posebno

varstvo socialno šibkih skupin ter plačilo odpravnine, se delodajalci raje odločajo za fleksibilnejše oblike zaposlovanja. Omogočajo jim hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja, kar obenem pomeni hkratno zmanjšanje stroškov odpovedi delovnih razmerij. Seveda pa se uporaba tovrstnih oblik zaposlovanja med državami razlikuje. Slednje je lahko povezano z močno vlogo sindikatov v posamezni državi, pa tudi s prepričanjem delavcev, da so atipične oblike zaposlitve nekaj »slabega«. Najpogostejše navajani

\* Gea College Visoka šola za podjetništvo

<sup>1</sup> V članku uporabljamo tudi izraz atipične oblike zaposlitve.

zadržki glede tovrstnih zaposlitev so negotovost in nezmožnost načrtovanja prihodnosti, stopnja socialne varnosti, ki je v tem primeru nižja kot pri rednih zaposlitvah. Struktura članka je naslednja: uvodu sledi kratka predstavitev izhodišč fleksibilnih oblik zaposlovanja in nekaterih statističnih dejstev, pa tudi ugotovitev, da pretirano toga delovna zakonodaja ovira uvajanje prožnejših oblik zaposlovanja. Med pokazatelje togosti trga dela na primer spada tudi indeks fleksibilnosti zaposlitve Svetovne banke, ki je predstavljen v podpoglavju 2.3. Omenjeni indeks nakazuje, da bolj kot država sprošča delovno zakonodajo, bolj se povečuje fleksibilnost trga dela. Pregled gibanja na trgu dela v tranzicijskih državah je v 3. poglavju. Tranzicijske države so gotovo skupina najbolj vidnih reformatork na trgu dela. Predstavljena sta razvoja trgov dela v tranzicijskih državah ter naraščanje fleksibilnih oblik zaposlovanja. Analiza se nanaša na dve najpogostejši fleksibilni obliki zaposlitve, in sicer zaposlitev s krajšim delovnim časom in začasno zaposlitev. V 4. poglavju se na podlagi indikatorja konvergence/divergence v empirični analizi sprašujemo, ali obstaja konvergenca ali divergenca atipičnih oblik

zaposlitve med državami članicami EU in v posameznih poklicnih skupinah. Empirična analiza se nanaša na začasne zaposlitve ter zaposlitve s krajšim delovnim časom. Sklepu nato sledi še pregled uporabljene literature.

## 2. Pojav fleksibilnih oblik zaposlovanja – naraščanje fleksibilnosti trga dela

### 2.1 Izhodišča

Naraščanje fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki so posledica prilagajanja trenutnim gospodarskim razmeram, pomeni večjo fleksibilnost trga dela. Literatura in statistični podatki pa kažejo, da se naklonjenost tem novejšim oblikam zaposlitve med delavci močno razlikuje. Tovrstne prakse so najpogostejše med mladimi in starejšimi delavci oziroma v starostnih skupinah 15–24 in 55–64 let. Primerjava med spoloma nam razkrije, da je več začasno zaposlenih in zaposlenih s krajšim delovnim časom žensk, medtem ko so moški bolj

**Tabela 1: Zaposlitev s krajšim delovnim časom v % glede na celotno zaposlenost v izbranih evropskih državah po spolu**

| Država           | 1996  |        | 2004  |        |
|------------------|-------|--------|-------|--------|
|                  | Moški | Ženske | Moški | Ženske |
| Avstrija         | 4,2   | 28,8   | 5,7   | 41,3   |
| Belgija          | 3,0   | 30,5   | 6,8   | 41,0   |
| Češka            | 2,9   | 10,3   | 2,3   | 8,5    |
| Danska           | 10,8  | 34,5   | 12,3  | 33,9   |
| Francija         | 5,2   | 29,4   | 5,2   | 30,0   |
| Finska           | 7,9   | 15,6   | 8,7   | 17,8   |
| Nemčija          | 3,8   | 33,6   | 6,1   | 40,8   |
| Grčija           | 3,3   | 9,0    | 2,2   | 8,6    |
| Madžarska        | 2,1   | 4,4    | 3,2   | 6,2    |
| Irska            | 5,0   | 22,1   | 6,1   | 31,9   |
| Italija          | 3,1   | 13,0   | 4,9   | 24,8   |
| Nizozemska       | 17,0  | 68,5   | 22,5  | 74,8   |
| Norveška         | 10,3  | 45,8   | 15,0  | 45,8   |
| Poljska          | 8,5   | 13,5   | 8,1   | 13,4   |
| Portugalska      | 5,1   | 13,0   | 7,0   | 16,1   |
| Slovaška         | 1,1   | 3,8    | 1,4   | 4,2    |
| Slovenija        | 5,2   | 8,6    | 7,7   | 11,7   |
| Španija          | 3,1   | 17,0   | 2,7   | 17,9   |
| Švedska          | 8,9   | 41,8   | 12,4  | 36,4   |
| Švica            | 8,7   | 53,5   | 11,8  | 58,8   |
| Velika Britanija | 8,1   | 44,8   | 10,6  | 44,2   |

Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

samozaposleni. Delež atipičnih oblik zaposlitve je večji v zasebnem sektorju, čeprav v zadnjem času narašča tudi v javnem sektorju. Z naraščanjem velikosti podjetja se delež atipičnih oblik zaposlitve zmanjšuje (Burgess in Strachan, 1999; Bergström in Storrie, 2003).

Čeprav je pojem fleksibilnosti trga dela v zadnjem času aktualen, zlasti z vidika učinkovitosti evropske politike zaposlovanja in lizbonske strategije, pa se uporaba tovrstnih oblik zaposlovanja med državami razlikuje. Tabela 1 nam prikazuje gibanje pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom glede na celotno zaposlenost v izbranih evropskih državah po spolu. Med izbranimi državami so članice in nečlanice EU, pa tudi nekatere tranzicijske države.

Ker je problem brezposelnosti v Evropi v zadnjem času vedno bolj pereč, se fleksibilne oblike zaposlovanja kot odgovor na nastale razmere vedno bolj uveljavljajo. Tabela 1 prikazuje občutne razlike glede zaposlitev s krajšim delovnim časom med izbranimi evropskimi državami, kar pomeni, da ne sestavljajo neke homogene skupine. Splošno gibanje glede zaposlitev s krajšim delovnim časom je pozitivno, čeprav obstajajo izjeme v južni Evropi (Grčija) in med tranzicijskimi državami (Češka, Poljska). V zaposlitvah za krajši delovni čas prevladujejo ženske. Večji delež zaposlenih za krajši delovni čas glede na celotno zaposlenost lahko zasledimo v nekaterih državah severne in zahodne Evrope, manjše deleže pa v južni in vzhodni Evropi. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja se med opazovanimi državami razlikuje tudi zaradi togosti delovne zakonodaje. Glede na trenutne gospodarske razmere so reforme delovne zakonodaje nujne, vendar se naklonjenost tem reformam med državami močno razlikuje.

## **2.2 Potreba po prenovi delovne zakonodaje**

Temeljni cilj zaščitne delovne zakonodaje je omogočiti delojemalcem zaposlitveno in dohodkovno varnost ob trenutni zaposlitvi in brezposelnosti. Pri odpustu delavca mora delodajalec obvestiti delavca v zakonskem ali pogodbeno določenem odpovednem roku, saj ima delavec v tem primeru na voljo čas, da si poišče novo zaposlitev. Zaščitna delovna zakonodaja v nekaterih državah zavezuje delodajalca, da po možnosti ponudi drugo zaposlitev v svojem podjetju in da sodeluje s sindikati in drugimi institucijami trga dela pri ponovni zaposlitvi brezposelnega delavca, pri čemer mora plačevati neko nadomestilo. Namen teh ukrepov je povečanje dolgoročne delavčeve pripadnosti

posamezni zaposlitvi, zavedanje delodajalčeve obveznosti za notranjo prerazporeditev ali po možnosti sodelovanje pri iskanju ponovne zaposlitve zunaj tega podjetja in blaženje izgube dohodka. Možnosti stabilne zaposlitve so za delavce lahko znak, da se z večjim zanimanjem udeležijo dodatnega izobraževanja in usposabljanja, za podjetja pa pomeni vlaganje v dodatno izobraževanje in usposabljanje dolgoročno večjo produktivnost, večjo notranjo fleksibilnost delavcev in hitrejšo prilagajanje spremenjenim tržnim razmeram. Stabilnost zaposlitve naj bi tudi pomenila manjše nasprotovanje delavcev pri uvajanju novih tehnologij in delovnih praks (Abraham in Houseman, 1993; Arulampalam in Lee Booth, 1997; Cazes, 2002).

Prav te togosti v delovni zakonodaji (npr. odpovedni roki, plačilo odpravnin) pa podjetjem povzročajo visoke stroške odpuščanja, saj je to povezano s plačilom odpravnine in drugih obveznosti, ki so v korist brezposelnih oseb. Slednje se lahko nanaša na pomoč pri iskanju ponovne zaposlitve ter financiranje dodatnega izobraževanja in usposabljanja. Poleg tega mora podjetje določeno obdobje obdržati presežnega delavca na svoji plačilni listi predvsem zaradi dolgotrajnih administrativnih postopkov (upoštevanje odpovednega roka, pogajanja z reprezentativnimi telesi in/ali institucijami trga dela), kar seveda pomeni dodatne stroške za podjetje. Lahko bi povzeli naslednje: bolj toga zaščitna delovna zakonodaja pomeni bolj previdne delodajalce pri zaposlovanju delavcev v redna delovna razmerja (Bertola, Boeri in Cazes, 2000).

Ena od slabosti toge delovne zakonodaje je tudi, da se poglobljajo razlike na eni strani med delavci, ki so redno zaposleni in z zaščitno delovno zakonodajo uživajo veliko varnost zaposlitve, na drugi strani pa med delavci, ki niso redno zaposleni (zaposlitev za določen čas, sezonska zaposlitev, druge oblike neformalne zaposlitve), pa tudi brezposelni iskalci zaposlitve, ki niso deležni zaščitne delovne zakonodaje. V splošnem velja, da za prvo skupino delavcev čas trajanja zaposlitve pri istem delodajalcu s starostjo narašča, medtem ko se tveganje izgube zaposlitve zmanjšuje. V nasprotju s tem pa se druga skupina delavcev srečuje s problemom dostopnosti do redne zaposlitve, pri čemer se te možnosti še poslabšujejo zaradi ekonomske nestabilnosti. Toga zaščitna delovna zakonodaja lahko na ta način spodbuja rast nerednih oblik zaposlitve ter zmanjša najemanje novih delavcev, zlasti za redne oblike zaposlitve. Slednje lahko privede do večje brezposelnosti, še posebej dolgoročne brezposelnosti.

**Tabela 2: Indeksi fleksibilnosti zaposlitve**

| Država      | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------|------|------|------|
| Slovenija   | 59   | 53   | 64   |
| Litva       | 64   | 41   | 44   |
| Latvija     | 62   | 49   | 59   |
| Estonija    | ...  | 44   | 51   |
| Češka       | 36   | 28   | 24   |
| Slovaška    | 61   | 10   | 39   |
| Avstrija    | 41   | 40   | 44   |
| Belgija     | 90   | 20   | 20   |
| Danska      | 25   | 17   | 20   |
| Finska      | 43   | 44   | 48   |
| Francija    | 61   | 66   | 66   |
| Nemčija     | 46   | 55   | 55   |
| Irska       | 68   | 29   | 33   |
| Poljska     | 92   | 34   | 37   |
| Portugalska | 88   | 58   | 58   |
| Španija     | 88   | 69   | 66   |
| Švedska     | 39   | 43   | 43   |
| Švica       | 53   | 17   | 17   |

Vir: Doing business in 2006, 2005, 2004.

### **2.3 Indeksi fleksibilnosti zaposlitve Svetovne banke**

Eden od analitičnih kazalnikov stopnje togosti delovne zakonodaje je tudi indeks fleksibilnosti zaposlitve Svetovne banke. Izračuna se v skladu z metodologijo Svetovne banke kot povprečje treh podindeksov, in sicer indeksa težavnosti pri odpuščanju, indeksa togosti delovnega časa ter indeksa težavnosti pri zaposlovanju delavcev. Vsak od omenjenih treh podindeksov zajema določeno število kazalnikov (za podroben seznam glej Doing business in 2006). Indeks fleksibilnosti zaposlitve Svetovne banke lahko zavzame vrednosti med 0 in 100, pri čemer nižje vrednosti pomenijo večjo fleksibilnost, višje vrednosti indeksa pa manjšo fleksibilnost trga dela. V tabeli 2 prikazujemo indekse fleksibilnosti zaposlitve za nekatere izbrane evropske države.

Na podlagi podatkov lahko vidimo, da so tranzicijske države skupina najvidnejših reformatorjev na področju trga dela, gibanje povečevanja prožnosti trga dela pa je opazno tako rekoč pri vseh opazovanih državah. Bolj ko sta prožni zaposlovanje in odpuščanje delavcev, bolj prožen postaja trg dela. Na primer v Nemčiji se je čas prejemanja nadomestila za brezposelnost skrajšal na 18 mesecev, kar izhaja iz novega ukrepa, ki je združil nadomestilo za brezposelnost in

zavarovanje za primer brezposelnosti v enoten program. Pred vpeljavo tega ukrepa je lahko brezposelna oseba 32 mesecev prejela nadomestilo za brezposelnost (ki je pomenilo 60 % prejšnje plače), po poteku tega ji je pripadalo zavarovanje za primer brezposelnosti, ki ga je bila brezposelna oseba deležna toliko časa, dokler ni našla ustrezne zaposlitve. V Sloveniji se je v letu 2005 indeks fleksibilnosti zaposlitve celo povečal, kar nakazuje zmanjšanje fleksibilnosti slovenskega trga dela. Razloge lahko iščemo v naslednjem: kljub spremembam in dopolnitvam veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (veljati je začel leta 2003), ki so bile usmerjene k povečevanju fleksibilnosti trga dela, je zakon tog predvsem pri odpuščanju delavcev. Težavnosti pri odpuščanju delavcev se navezujejo na odpovedne roke in plačila odpravnin. Razloge prav tako lahko iščemo v še vedno močni vlogi sindikatov.

## **3. Pregled gibanja na trgu dela v tranzicijskih državah**

### **3.1 Kratek pregled razvoja trgov dela v tranzicijskih državah**

Polna zaposlenost s presežnim povpraševanjem nad ponudbo dela so bile značilnosti trgov dela nekdanjih centralnoplanskih ekonomij ob prehodu

v tranzicijo. Polna zaposlenost se je dosegala na račun nižjih plač, kar je imelo demotivacijski učinek na zaposlene. V mnogih sektorjih je bilo zaposlenih več ljudi, kot je bilo dejansko potrebno, poleg tega pa so neskladja v razporeditvi dela v industriji prispevala k nizki storilnosti dela. Cilj ekonomskih reform skupaj s političnimi spremembami je bil odpraviti te slabosti, medtem ko so socialne reforme te spremembe poskušale vpeljati čim bolj socialno sprejemljivo.

Skoraj čez noč so se trgi tranzicijskih držav odprli svetovni konkurenci, kar je s seboj pripeljalo sprostitve cen skupaj s strogo makroekonomsko stabilizacijsko politiko. Prej zaprte, samozadostne ekonomije se seveda takemu nenadnemu preobratu niso mogle takoj prilagoditi, kar se je pokazalo v padcu gospodarske rasti, ki je bil večji od

pričakovanega. Prav tako se je nenadno močno zmanjšalo povpraševanje po delu in po rahlem zatišju tudi sama zaposlenost, kar je bilo povečini posledica padca proizvodnje.

### Zmanjšanje stopenj zaposlenosti

Zmanjšanje zaposlenosti se je bolj pokazalo v prikriti brezposelnosti in deloma tudi v ekonomski neaktivnosti. V obdobju od leta 1996 do leta 2000 so se v večini tranzicijskih držav stopnje zaposlenosti delovnega kontingenta, tj. prebivalstvo v starosti 15–64 let, zmanjšale, medtem ko so se v Sloveniji te stopnje rahlo povečale. Po letu 2000 pa so se v večini opazovanih tranzicijskih držav stopnje zaposlenosti povečale, kar se nekako ujema z obdobjem ekonomske stabilizacije v teh državah (tabela 3).

**Tabela 3: Stopnje zaposlenosti prebivalstva v starosti 15–64 let v %, 1996–2005**

| Država    |        | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Bolgarija | moški  | ...  | ...  | ...  | ...  | 54,7 | 52,7 | 53,7 | 56,0 | 57,9 | 60,0 |
|           | ženske | ...  | ...  | ...  | ...  | 46,3 | 46,8 | 47,5 | 49,0 | 50,6 | 51,7 |
|           | skupaj | ...  | ...  | ...  | ...  | 50,4 | 49,7 | 50,6 | 52,5 | 54,2 | 55,8 |
| Češka     | moški  | ...  | ...  | 76,0 | 74,0 | 73,2 | 73,2 | 73,9 | 73,1 | 72,3 | 73,3 |
|           | ženske | ...  | ...  | 58,7 | 57,4 | 56,9 | 56,9 | 57,0 | 56,3 | 56,0 | 56,3 |
|           | skupaj | ...  | ...  | 67,3 | 65,6 | 65,0 | 65,0 | 65,4 | 64,7 | 64,2 | 64,8 |
| Estonija  | moški  | ...  | ...  | 69,6 | 65,8 | 64,3 | 65,0 | 66,5 | 67,2 | 66,4 | 67,0 |
|           | ženske | ...  | ...  | 60,3 | 57,8 | 56,9 | 57,4 | 57,9 | 59,0 | 60,0 | 62,1 |
|           | skupaj | ...  | ...  | 64,6 | 61,5 | 60,4 | 61,0 | 62,0 | 62,9 | 63,0 | 64,4 |
| Madžarska | moški  | 59,5 | 59,7 | 60,5 | 62,4 | 63,1 | 62,9 | 62,9 | 63,5 | 63,1 | 63,1 |
|           | ženske | 45,2 | 45,4 | 47,2 | 49,0 | 49,7 | 49,8 | 49,8 | 50,9 | 50,7 | 51,0 |
|           | skupaj | 52,1 | 52,4 | 53,7 | 55,6 | 56,3 | 56,2 | 56,2 | 57,0 | 56,8 | 56,9 |
| Latvija   | moški  | ...  | ...  | 65,1 | 64,1 | 61,5 | 61,9 | 64,3 | 66,1 | 66,4 | 67,6 |
|           | ženske | ...  | ...  | 55,1 | 53,9 | 53,8 | 55,7 | 56,8 | 57,9 | 58,5 | 59,3 |
|           | skupaj | ...  | ...  | 59,9 | 58,8 | 57,5 | 58,6 | 60,4 | 61,8 | 62,3 | 63,3 |
| Litva     | moški  | ...  | ...  | 66,2 | 64,3 | 60,5 | 58,9 | 62,7 | 64,0 | 64,7 | 66,1 |
|           | ženske | ...  | ...  | 58,6 | 59,4 | 57,7 | 56,2 | 57,2 | 58,4 | 57,8 | 59,4 |
|           | skupaj | ...  | ...  | 62,3 | 61,7 | 59,1 | 57,5 | 59,9 | 61,1 | 61,2 | 62,6 |
| Poljska   | moški  | ...  | 66,8 | 66,5 | 64,2 | 61,2 | 59,2 | 56,9 | 56,5 | 57,2 | 58,9 |
|           | ženske | ...  | 51,3 | 51,7 | 51,2 | 48,9 | 47,7 | 46,2 | 46,0 | 46,2 | 46,8 |
|           | skupaj | ...  | 58,9 | 59,0 | 57,6 | 55,0 | 53,4 | 51,5 | 51,2 | 51,7 | 52,8 |
| Slovaška  | moški  | ...  | ...  | 67,8 | 64,3 | 62,2 | 62,0 | 62,4 | 63,3 | 63,2 | 64,6 |
|           | ženske | ...  | ...  | 53,5 | 52,1 | 51,5 | 51,8 | 51,4 | 52,2 | 50,9 | 50,9 |
|           | skupaj | ...  | ...  | 60,6 | 58,1 | 56,8 | 56,8 | 56,8 | 57,7 | 57,0 | 57,7 |
| Slovenija | moški  | 66,0 | 67,0 | 67,2 | 66,5 | 67,2 | 68,6 | 68,2 | 67,4 | 70,0 | 70,4 |
|           | ženske | 57,1 | 58,0 | 58,6 | 57,7 | 58,4 | 58,8 | 58,6 | 57,6 | 60,5 | 61,3 |
|           | skupaj | 61,6 | 62,6 | 62,9 | 62,2 | 62,8 | 63,8 | 63,4 | 62,6 | 65,3 | 66,0 |

Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

**Tabela 4: Stopnje zaposlenosti glede na starostne skupine v %, 1990, 1999 in 2004**

| Država    | 1990  |       |       | 1999  |       |       | 2004  |       |       |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 15-24 | 25-49 | 50-64 | 15-24 | 25-49 | 50-64 | 15-24 | 25-49 | 50-64 |
| Češka     | 57,7  | 96,0  | 55,7  | 48,7  | 89,3  | 59,4  | 34,6  | 88,3  | 57,5  |
| Estonija  | 53,0  | 95,6  | 68,5  | 43,5  | 88,2  | 62,2  | 34,0  | 85,2  | 66,3  |
| Madžarska | 51,5  | 86,0  | 36,0  | 40,7  | 79,0  | 37,9  | 29,9  | 79,6  | 44,2  |
| Latvija   | 56,1  | 95,1  | 67,4  | 41,6  | 87,0  | 53,1  | 38,4  | 86,8  | 63,1  |
| Litva     | 49,5  | 93,9  | 61,9  | 39,8  | 92,6  | 59,8  | 27,2  | 89,1  | 63,2  |
| Poljska   | 44,3  | 87,3  | 60,6  | 37,3  | 85,0  | 47,8  | 31,9  | 85,9  | 41,7  |
| Slovaška  | 58,8  | 95,6  | 55,3  | 45,6  | 89,5  | 45,6  | 38,9  | 89,9  | 48,0  |
| Slovenija | 50,4  | 93,1  | 42,0  | 41,8  | 91,3  | 38,2  | 37,9  | 91,5  | 45,7  |

Vir: Lastni izračuni; Yearbook of Labour Statistics, 2005.

V tabeli 4 so podatki za stopnje zaposlenosti po posameznih starostnih skupinah, in sicer 15–24 let, 25–49 let ter 50–64 let. Najopaznejše zmanjšanje stopenj zaposlenosti je vidno v starostni skupini 15–24 let, pri čemer lahko vzroke za to stanje iščemo v podaljševanju študija, kar za mlade pomeni poznejšo vključitev na trg dela. Na drugi strani se med vzroki navaja tudi težaven prehod iz šole v službo. Delodajalci so namreč v splošnem nepripravljeni nameniti dodatna sredstva za usposabljanje mladih na delovnem mestu, za katere so dodaten problem pri vključevanju na trg dela tudi delovne izkušnje, kar jih kljub visoki izobrazbenosti postavlja v podrejen položaj. Zaradi zaostajanja nacionalnega izobraževalnega sistema za potrebami na trgu dela se dogaja, da po določenem profilu izobrazbe sploh ni povpraševanja in se tako pojavijo neskladja med potrebami delodajalcev in izobraženimi, ki tako ne ustrezajo dejanskemu povpraševanju na trgu dela.

Skupine starejših delavcev so bile na začetku tranzicije prve, ki so jih odpuščali, saj so se v večini tranzicijskih držav z uvedbo shem predčasnega upokojevanja izognili dolgoročni brezposelnosti starejših delavcev. V zadnjem času se je to spremenilo. Zaradi izjemnih obremenitev pokojninskega in tudi zdravstvenega sistema so bile sheme predčasnega upokojevanja večinoma ukinjene. Poleg tega se je, da bi pokojninski sistem postal finančno bolj vzdržen, starostna meja za upokojitev zakonsko zvišala. In ne nazadnje, nizke pokojnine so prisilile starejše delavce, da ohranijo zaposlitev in/ali da sprejmejo slabše zaposlitve. Iz navedenih razlogov so se stopnje zaposlenosti za starostno skupino 50–64 let v drugi polovici devetdesetih let ponovno izboljšale. Na Madžarskem so se omenjene stopnje v opazovanem obdobju ves čas povečevale, medtem ko je bil na primer v Poljski opazen padec v ekonomski dejavnosti te starostne skupine.

### Dolgotrajna brezposelnost

Ena vidnih značilnosti brezposelnih je dolgotrajna brezposelnost. Običajno so to določene skupine brezposelnih, ki imajo zelo majhne možnosti, da se ponovno zaposlijo. Njihove značilnosti so nizka izobrazba, višja starost, nemobilnost, zdravstvene težave. Kljub udeleženi pri programih dodatnega izobraževanja in usposabljanja ter drugih programih se te osebe težko ponovno zaposlijo. V veliko primerih je vzrok za to tudi ugoden sistem socialnih transferjev.

### Brezposelnost po starosti

Mladi, še posebno ko končajo šolanje in so brez formalnih delovnih izkušenj, so skupina, ki se pogosto spopada z brezposelnostjo. V večini opazovanih držav je brezposelnost mladih pod 25 let skoraj dvakrat večja kot povprečje za celotno državo (tabela 6). Načeloma pa naj bi brezposelnost s starostjo padala, kar je povezano s starostnimi ugodnostmi, notranjimi informacijami in deloma tudi predčasnimi upokojitvami (Cazes in Nesporova, 2003).

### 3.2 Naraščanje fleksibilnih oblik zaposlovanja

Medtem ko so bile fleksibilne oblike zaposlovanja pred tranzicijo bolj izjema in omejene na posamezne skupine delavcev (na primer menedžerji, akademiki, sezonski delavci), so po letu 1989 postale pogostejše in dostopnejše širšim skupinam delavcev. Kot fleksibilne oblike zaposlovanja so mišljene zaposlitve z določenim časovnim trajanjem, kot na primer zaposlitve za določen čas, zaposlitve za krajši delovni čas. Čeprav so tranzicijske države z reformami fleksibilnejše oblike zaposlovanja zakonsko podprle, pa se njihov obseg v primerjavi z rednimi zaposlitvami med državami razlikuje (Kugler in Saint-Paul, 2004; Fabiani in Rodriguez-Palenzuela, 2001).

**Tabela 5: Stopnje dolgotrajne brezposelnosti v %**

| Država    |        | 1998 | 2000 | 2002 | 2005 |
|-----------|--------|------|------|------|------|
| Bolgarija | moški  | ...  | 9,6  | 12,5 | 5,9  |
|           | ženske | ...  | 9,2  | 11,4 | 5,9  |
|           | skupaj | ...  | 9,4  | 12,0 | 5,9  |
| Češka     | moški  | 1,5  | 3,5  | 3,0  | 3,4  |
|           | ženske | 2,6  | 5,2  | 4,6  | 5,3  |
|           | skupaj | 2,0  | 4,2  | 3,7  | 4,2  |
| Estonija  | moški  | 4,4  | 6,7  | 6,3  | 4,2  |
|           | ženske | 4,1  | 5,0  | 4,4  | 4,2  |
|           | skupaj | 4,2  | 5,9  | 5,4  | 4,2  |
| Madžarska | moški  | 4,5  | 3,5  | 2,8  | 3,2  |
|           | ženske | 3,8  | 2,5  | 2,2  | 3,2  |
|           | skupaj | 4,2  | 3,1  | 2,5  | 3,2  |
| Latvija   | moški  | 8,3  | 8,3  | 6,4  | 4,5  |
|           | ženske | 7,5  | 7,5  | 4,6  | 3,8  |
|           | skupaj | 7,9  | 7,9  | 5,5  | 4,2  |
| Litva     | moški  | 7,9  | 9,4  | 7,6  | 4,1  |
|           | ženske | 7,0  | 6,5  | 6,8  | 4,6  |
|           | skupaj | 7,5  | 8,0  | 7,2  | 4,3  |
| Poljska   | moški  | 3,5  | 6,0  | 9,7  | 9,3  |
|           | ženske | 6,3  | 9,1  | 12,3 | 11,4 |
|           | skupaj | 4,7  | 7,4  | 10,9 | 10,2 |
| Slovaška  | moški  | 6,0  | 10,3 | 11,9 | 11,3 |
|           | ženske | 7,1  | 10,2 | 12,5 | 12,3 |
|           | skupaj | 6,5  | 10,3 | 12,2 | 11,8 |
| Slovenija | moški  | 3,3  | 4,1  | 3,4  | 2,8  |
|           | ženske | 3,3  | 4,2  | 2,6  | 3,2  |
|           | skupaj | 3,3  | 4,1  | 3,5  | 3,0  |

Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

**Tabela 6: Stopnje brezposelnosti za starostni skupini 15–24 let ter 15–64 let v %**

| Država    | 2000      |           | 2002      |           | 2005      |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|           | 15-24 let | 15-64 let | 15-24 let | 15-64 let | 15-24 let | 15-64 let |
| Bolgarija | 33,7      | 16,4      | 37,0      | 18,1      | 21,8      | 9,9       |
| Češka     | 17,8      | 8,7       | 16,9      | 7,3       | 19,2      | 7,9       |
| Estonija  | 23,9      | 12,8      | 17,6      | 10,3      | 15,9      | 7,9       |
| Madžarska | 12,5      | 6,4       | 12,7      | 5,8       | 19,4      | 7,2       |
| Latvija   | 21,4      | 13,7      | 22,0      | 12,2      | 13,6      | 8,9       |
| Litva     | 30,6      | 16,4      | 22,5      | 13,5      | 15,7      | 8,3       |
| Poljska   | 35,1      | 16,1      | 42,5      | 19,9      | 36,9      | 17,7      |
| Slovaška  | 36,9      | 18,8      | 37,7      | 18,7      | 30,3      | 16,4      |
| Slovenija | 16,3      | 6,7       | 16,5      | 6,3       | 15,9      | 6,3       |

Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

**Tabela 7: Zaposlitev za določen čas glede na celotno zaposlenost v %**

| Država    | 1998 | 2000 | 2002 | 2005 |
|-----------|------|------|------|------|
| Bolgarija | ...  | .... | 4,6  | 5,2  |
| Češka     | 5,9  | 6,9  | 7,1  | 7,3  |
| Estonija  | 1,5  | 2,2  | 2,1  | 3,1  |
| Madžarska | 5,3  | 5,7  | 6,4  | 6,1  |
| Latvija   | 6,8  | 5,9  | 10,4 | 7,8  |
| Litva     | 5,3  | 3,0  | 6,1  | 4,3  |
| Poljska   | 3,9  | 4,2  | 11,3 | 18,7 |
| Slovaška  | 3,8  | 3,7  | 4,3  | 4,3  |
| Slovenija | 9,3  | 11,1 | 12,9 | 14,8 |

Vir: Lastni izračuni; Eurostat Yearbook, 2005.

### Zaposlitev za določen čas

Tabela 7 prikazuje deleže zaposlitev za določen čas glede na celotno zaposlenost za izbrana leta. Splošno gibanje v vseh opazovanih tranzicijskih državah je bilo naraščanje deleža zaposlitev za določen čas. Najvidnejše spremembe sta doživeli Poljska in Slovenija. V omenjenih državah sta imeli v letu 2005 najvišje deleže zaposlitev za določen čas med vsemi opazovanimi državami Poljska 18,7 % in Slovenija 14,8 %. Na drugi strani pa je na primer v Estoniji omenjeni delež v letu 2005 komaj presegel 3 %. V Estoniji je med letoma 2000 in 2002 celo rahlo padel delež zaposlitev za določen čas. Kljub izkazani rasti deleža zaposlitev za določen čas pa opazovane tranzicijske države še vedno zaostajajo za petnajsterico držav EU. V evropskih državah k naraščajočemu deležu zaposlitev za določen čas prispeva tudi hitrejša in opaznejša deregulacija trga dela. Proti koncu devetdesetih let prejšnjega stoletja je ta delež v evropskih državah presegal 10 %, pri čemer so imele najvišje deleže Finska, Portugalska ter Španija.

### Zaposlitev za krajši delovni čas

Razen Latvije, Poljske in Slovenije je le majhen delež delavcev zaposlen za krajši delovni čas (tabela 8). Delavci seveda niso preveč zainteresirani za skrajševanje svojega delovnega časa in zaslužka, saj nižja raven plač pomeni, da vsakršno zmanjšanje plač vpliva na proračun gospodinjstva. Velika večina delavcev daje prednost zaposlitvi za polni delovni čas in trdi, da pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas ne prevladajo nad negativnim učinkom nerazpoložljivosti časa v primerjavi z delavci, ki so v rednem delovnem razmerju.

Na podlagi podatkov lahko tudi sklepamo, da se v opazovanem obdobju ni pojavilo neko splošno gibanje v zaposlovanju za krajši delovni čas. Nekatere države so imele rahlo rast in nato spet padec v deležu zaposlitev s krajšim delovnim

časom med vsemi zaposlenimi (na primer Litva in Poljska), spet druge pa padec v zaposlitvah s krajšim delovnim časom (na primer Češka in Latvija) ali pa sprememb sploh ni bilo.

Za večino opazovanih tranzicijskih držav velja, da je delež žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, večji kot delež moških. Večji delež žensk v zaposlitvah za krajši delovni čas je povezan z vlogo žensk pri skrbi in varstvu otrok, kar ženskam onemogoča, da bi ugodno povezale družinsko življenje z zaposlitvijo in kariero.

## 4. Konvergenca ali divergenca atipičnih oblik zaposlitve v EU?

Delno lahko razlike v razširjenosti atipičnih oblik zaposlitve med državami članicami EU razložimo s primerjavo zakonov s področja dela ter sistemov socialne varnosti (Delsen, 1995). Pretirana divergenca v teh zakonih in sistemih socialne varnosti, ki so na razpolago ob začasnih zaposlitvah ter zaposlitvah s krajšim delovnim časom, lahko povzroči razlike v konkurenčnosti na skupnem trgu EU. Na drugi strani pa lahko zaradi povečane mednarodne konkurenčnosti ter večje mobilnosti dela, ki je posledica harmonizacije evropskih notranjih trgov dela, posledično pričakujemo konvergenco v razširjenosti atipičnih oblik zaposlitve med državami članicami EU. V primerjavi z drugimi študijami, ki pretežno analizirajo razširjenost in pomen atipičnih oblik zaposlitve na ravni dejavnosti oziroma na ravni države, se v naši analizi osredotočamo na poklicne skupine. Da bi dobili neko sliko o tem, ali nastaja konvergenca ali divergenca atipičnih oblik zaposlitve v EU (v nadaljevanju se analiza nanaša na začasne zaposlitve ter zaposlitve s krajšim delovnim časom), lahko uporabimo indikator konvergence/divergence za posamezno poklicno

**Tabela 8: Zaposlitev za krajši delovni čas kot delež v celotni zaposlenosti po spolu v %**

| Država    |        | 1998 | 2000 | 2002 | 2005 |
|-----------|--------|------|------|------|------|
| Češka     | moški  | 2,7  | 2,2  | 2,1  | 2,1  |
|           | ženske | 10,0 | 9,5  | 8,3  | 8,4  |
|           | skupaj | 5,9  | 5,4  | 4,8  | 4,8  |
| Estonija  | moški  | 4,7  | 4,2  | 3,9  | 4,9  |
|           | ženske | 10,2 | 9,5  | 9,6  | 10,4 |
|           | skupaj | 7,4  | 6,8  | 6,7  | 7,7  |
| Madžarska | moški  | 2,4  | 2,1  | 2,3  | 2,9  |
|           | ženske | 5,4  | 5,3  | 5,1  | 6,1  |
|           | skupaj | 3,8  | 3,6  | 3,6  | 4,4  |
| Latvija   | moški  | 12,2 | 9,8  | 7,3  | 7,6  |
|           | ženske | 12,8 | 12,4 | 11,2 | 11,6 |
|           | skupaj | 12,5 | 11,1 | 9,3  | 9,6  |
| Litva     | moški  | 7,4  | 8,0  | 8,6  | 4,6  |
|           | ženske | 9,7  | 10,2 | 11,0 | 8,5  |
|           | skupaj | 8,5  | 9,1  | 9,8  | 6,5  |
| Poljska   | moški  | 8,3  | 8,4  | 8,3  | 7,7  |
|           | ženske | 13,0 | 13,2 | 13,4 | 14,2 |
|           | skupaj | 10,4 | 10,6 | 10,7 | 10,6 |
| Slovaška  | moški  | 1,1  | 1,0  | 1,2  | 1,2  |
|           | ženske | 3,8  | 2,9  | 2,7  | 3,9  |
|           | skupaj | 2,3  | 1,9  | 1,9  | 2,4  |
| Slovenija | moški  | 6,7  | 4,7  | 5,2  | 7,1  |
|           | ženske | 8,7  | 7,7  | 8,3  | 11,0 |
|           | skupaj | 7,6  | 6,1  | 6,6  | 8,9  |

Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

skupino (De Grip, Hoevenberg in Willems, 1997).  
Opredelimo ga kot:

$$CI_i = \frac{\sum_{j=1}^n (X_{ij} - \bar{X}_i)^2}{n-1}$$

pri čemer je:

$CI_i$ ... indikator konvergence/divergence za poklicno skupino  $i$   
 $X_{ij}$ ... odstotek atipične oblike zaposlitve v poklicni skupini za državo  $j$

$\bar{X}_i$ ... povprečna stopnja atipične oblike zaposlitve v poklicni skupini  $i$

$n$  ... število držav

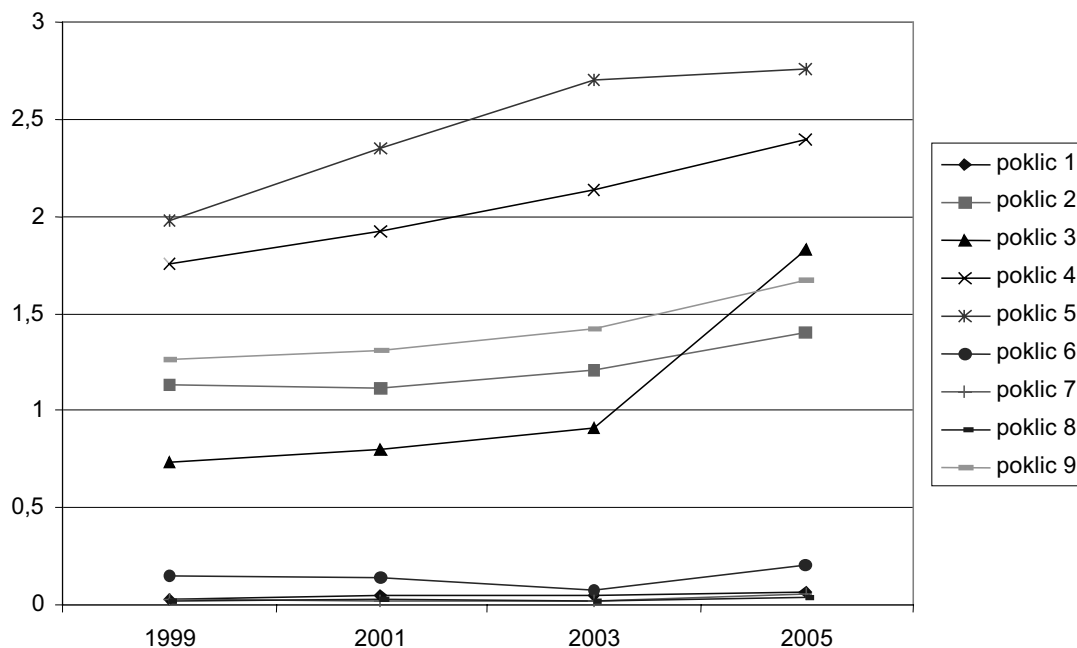
Vrednost tega indikatorja v katerem koli letu pokaže stopnjo harmonizacije atipičnih oblik zaposlitve med državami. Spremembe v vrednosti tega indikatorja skozi čas pa pokažejo, ali nastaja konvergenca/divergenca atipičnih oblik zaposlitve. Večja kot je vrednost tega indikatorja na vertikalni osi, tem manjša je stopnja harmonizacije atipičnih oblik zaposlitve v opazovanih državah. Pri tem rast vrednosti tega indikatorja pomeni naraščanje divergence, padec v vrednosti indikatorja pa naraščanje konvergence. Hipotetična vrednost »0« indikatorja konvergence/divergence bi tako pomenila popolno harmonizacijo.

#### Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Slika 1 prikazuje gibanje indikatorja konvergence/divergence za devet poklicnih skupin v skladu z mednarodno standardno klasifikacijo poklicev<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Poklic 1: zakonodajalci, višji uradniki, menedžerji; poklic 2: akademiki; poklic 3: tehnični in drugi strokovnjaki; poklic 4: uradniki; poklic 5: prodajalci; poklic 6: kmetje, ribiči; poklic 7: delavci v umetni obrti; poklic 8: strojniki, monterji; poklic 9: osnovni poklici.

**Slika 1: Gibanje indikatorja konvergence/divergence za zaposlitev s krajšim delovnim časom, prvo četrtletje posameznega leta 1999–2005**

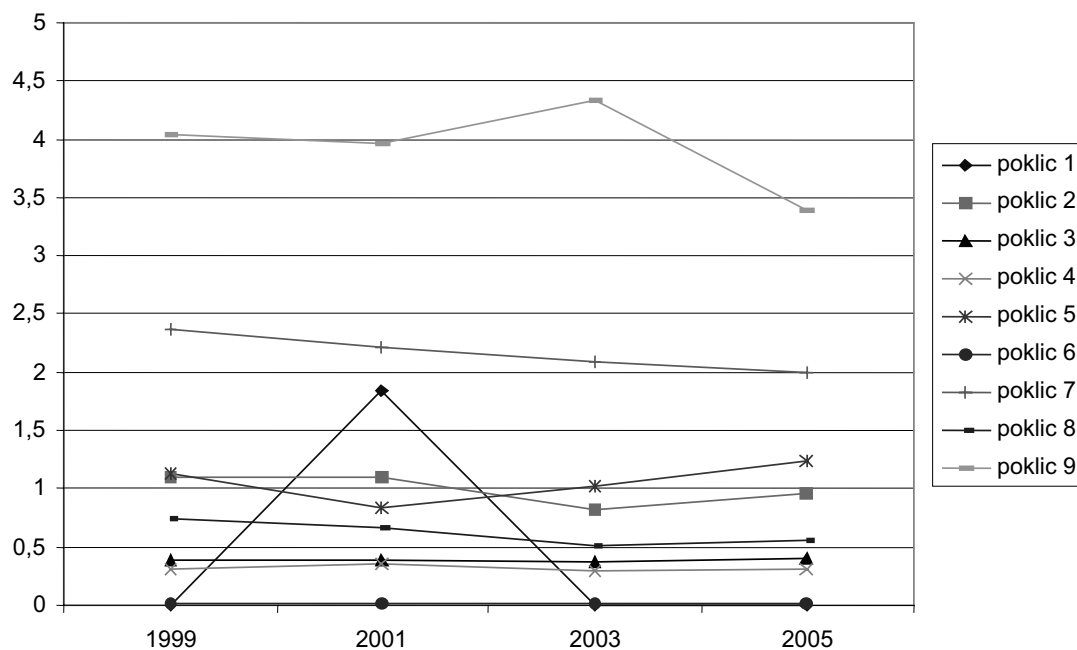


Vir: Eurostat Labour Force Survey Data; lastni izračuni.

Zaradi razpoložljivosti podatkov so v analizo vključene: Belgija, Češka, Španija, Francija, Italija, Madžarska, Avstrija, Slovenija in Finska. Slika

prikazuje, da se stopnja harmonizacije v državah pomembno razlikuje med posameznimi poklicnimi skupinami. Največje razlike in s tem

**Slika 2: Gibanje indikatorja konvergence/divergence za začasne zaposlitve, prvo četrtletje posameznega leta 1999–2005**



Vir: Eurostat Labour Force Survey Data; lastni izračuni.

gibanje divergence se pojavljajo med uradniki in prodajalci, sledijo pa jim osnovni poklici. Gibanje divergence je opazno tudi med akademiki ter tehničnimi in drugimi strokovnjaki, pa tudi zakonodajalci, višjimi uradniki, menedžerji ter, zanimivo, med strojniki in monterji, ki spadajo med nižje kvalificirane poklice.

### Začasna zaposlitev

Slika 2 prikazuje razlike med državami članicami EU v deležu začasnih zaposlitev glede na celotno zaposlenost za devet poklicnih skupin. Če primerjamo vrednosti indikatorja konvergence/divergence pri začasnih zaposlitvah z vrednostmi indikatorja konvergence/divergence pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom, lahko vidimo, da so spremembe v deležu začasnih zaposlitev v državah navadno bistveno manjše kot pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Največje spremembe je opaziti pri osnovnih poklicih ter pri delavcih v umetni obrti. Sledijo jim druge poklicne skupine. V obdobju 1999–2005 nobena poklicna skupina ne kaže opaznega gibanja konvergence, razen zakonodajalcev, višjih uradnikov ter menedžerjev, pri katerih podatki (razen v letu 2001) nakazujejo skoraj popolno harmonizacijo oziroma popolno konvergenco. Na drugi strani pa druge poklicne skupine, razen osnovnih poklicev ter delavcev v umetni obrti, nakazujejo divergenco.

## 5. Sklep

V članku smo se osredotočili na dve glavni obliki atipičnih zaposlitev, in sicer zaposlitev s krajšim delovnim časom ter začasno zaposlitev. Skupino izbranih tranzicijskih držav smo predstavili kot eno najvidnejših reformatork na področju trga dela z vidika prejšnjega centralnoplanskega sistema ter z vidika sodobnih zaposlitvenih razmerij. Nekatere od teh držav so danes že članice EU. Če pogledamo podatke po strukturi prebivalstva, lahko vidimo, da največje breme tovrstnih oblik zaposlitve nosijo mladi ter da so ženske večji del zaposlenih v takih oblikah zaposlitve. Seveda se intenzivnost tovrstnih oblik zaposlitve med posameznimi državami razlikuje, pri čemer razlike nastajajo zaradi različnih stopenj togosti delovne zakonodaje, različne moči sindikatov, pa tudi splošne nenaklonjenosti delavcev atipičnim oblikam zaposlitve, saj so z njimi povezane negotovost, manjša socialna varnost, nezmožnost načrtovanja prihodnosti. V empirični analizi smo na podlagi indikatorja konvergence/divergence ugotavljali, ali nastaja med različnimi poklicnimi skupinami med državami članicami EU konvergenca ali divergenca atipičnih oblik zaposlitve. Ugotovili smo, da so spremembe v deležu začasnih zaposlitev v državah navadno

bistveno manjše kot pa pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Divergenca je pogostejša pri nižje usposobljenih delavcih, konvergenca pa pri visoko usposobljenih delavcih.

### Literatura in viri

Abraham, K. G. in Houseman, S. N. (1993). *Does Employment Protection Inhibit Labour Market Flexibility?* Upjohn Institute Staff Working Paper No. 16. Chicago: University of Chicago.

Arulampalam, W., in Lee, B. A. (1997). *Labour Market Flexibility and Skills Acquisition: Is There a Trade-off?* ILR Working Papers No. 13. Essex: Institute for Labour Research.

Bergström, O., in Storrie, D. (2003). *Contingent Employment in Europe and the United States*. Cheltenham: Edward Elgar.

Bertola, G., Boeri, T., in Cazes, S. (2000). *Employment Protection in Industrialized Countries: the Case for New Indicators*. *International Labour Review*, 139 (2000), 1, str. 57–72.

Burgess, J., in Strachan, G. (1999). *The Expansion in Non-Standard Employment in Australia and the Extension of Employers' Control*. V Felstead A. in Jewson N. (ed.): *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan.

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.

Cazes, S., in Nesporova, A. (2003). *Labour Markets in Transition. Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Organization.

De Grip, A., Hoevenberg, J., in Willems, E. (1997). *Atypical Employment in the European Union*. *International Labour Review*, 136 (1997), 1, str. 49–71.

Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: An International Perspective – Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Wolters, Noordhoff.

*Doing business in 2006, 2005, 2004*.

*Eurostat Labour Force Survey Data, 2006*.

*Eurostat Yearbook, 2005*.

Fabiani, S., in Rodriguez-Palenzuela, D. (2001). *Model-based Indicators of Labour Market Rigidity*. Working Paper No. 57. Frankfurt: European Central Bank.

Kugler, A. D., in Saint-Paul, G. (2004). *Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment*. *Journal of Labour Economics*, Oxford, 22,(2004), 3, str. 553–584.

*Yearbook of Labour Statistics, 2005*.