

Sodobna zaposlitvena razmerja

Laura Južnik Rotar

Gea College Visoka šola za podjetništvo, Dunajska cesta 156, Ljubljana (laura.juznik-rotar@gea-college.si)

Sodobna zaposlitvena razmerja se pogosto povezujejo s pojavom atipičnih oblik zaposlitve, ki je postal osrednja tema politike trga dela v EU. Na eni strani lahko ta pojav razumemo kot pozitiven razvoj, saj označuje večjo fleksibilnost trga dela. Na drugi strani pa je ta pojav skrb vzbujajoč za nosilce ekonomske politike, saj se na ta način poslabšuje položaj določenih skupin delavcev, katerih položaj na trgu dela je tako ali tako že slab. V članku se osredotočamo na dve glavni obliki atipičnih zaposlitev, in sicer zaposlitev s krajšim delovnim časom ter začasna zaposlitev. V naši 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, zaposlitev s krajšim delovnim časom, začasna zaposlitev, konvergenca, divergenca

1 Uvod

Sodobna zaposlitvena razmerja temeljijo na pogodbenih razmerjih. V nekaterih preprostejših primerih so eksplicitna. Večinoma pa so zaposlitvene pogodbe implicitne, kar pomeni da tako delojemalec kot delodajalec poznata svoje obveznosti in pričakovanja, vendar jih je kljub temu nemogoče povsem eksplicitno in zadovoljivo zapisati v pogodbo (Malačič, 2004). Sodobna zaposlitvena razmerja se pogosto povezujejo s pojavom atipičnih oblik zaposlitve, ki so rezultat prilagajanja delodajalcev trenutnim tržnim razmeram. Atipične oblike zaposlitve, ki jih lahko definiramo kot zaposlitve, ki niso redne (na primer začasne zaposlitve, zaposlitve s krajšim delovnim časom, samozaposleni), se v zadnjem času med državami članicami EU povečujejo. Seveda se intenzivnost tega pojava med državami članicami EU razlikuje, saj države dajejo različen poudarek tovrstnim zaposlitvam. Slednje je lahko povezano z močjo sindikatov v posamezni državi, pa tudi s percepcijo delavcev, da so atipične oblike zaposlitve nekaj »slabega«. Najbolj pogosto navajani zadržki glede tovrstnih zaposlitev so negotovost in nezmožnost planiranja prihodnosti, kot tudi stopnja socialne varnosti, ki je v tem primeru nižja kot pa v primeru rednih zaposlitev. V članku najprej na kratko predstavimo model implicitne pogodbe. Nato analiziramo pojav atipičnih oblik zaposlitve v državah članicah EU, pri čemer se osredotočimo na zaposlitve s krajšim delovnim časom ter začasne zaposlitve. Na podlagi indikatorja konvergence/divergence se v empirični analizi sprašujemo, ali obstaja konvergenca ali divergenca atipičnih oblik zaposlitve med državami članicami EU in v posameznih poklicnih skupinah. Pri tem se empirična analiza nanaša na začasne zaposlitve ter zaposlitve s krajšim delovnim časom.

2 Kratak pregled modela implicitne pogodbe

2.1 Ozadje modela in predpostavke

Ozadje osnovnega modela implicitne pogodbe je sledeče: opazujemo konkurenčno industrijo z enim samim podjetjem, kjer je cena proizvoda p naključna spremenljivka, ki zavzame vrednosti $p_1 = 1 - a$ in $p_2 = 1 + a$ v dveh državah, pri čemer velja ($0 < a < 1$). Predpostavljamo, da sta si državi podobni ter da imamo neelastično ponudbo N delavcev, ki so identično nenaklonjeni tveganju in imajo funkcijo koristnosti v obliki $u(w + bR)$, kjer je w mezda, b predstavlja vrednost počitka, R pa je delež časa, ki se nameni počitku in velja ($0 < R < 1$). Omenjena oblika funkcije koristnosti pa je zelo restriktivna. Nakazuje na to, da sta potrošnja in počitek popolna substituta s konstantno mejno stopnjo substitucije, ki je dana z b . Če je torej $w > b$, bo delavec delal ves čas ($R = 0$), če pa je $w < b$, potem bo ves čas namenil počitku ($R = 1$). Iz tega sledi, da je b rezervacijska cena tistega časa, ki je namenjen tržnemu delu, to je rezervacijska mezda. Prednost takšne formulacije je njena preprostost. Koristnost je izpeljana iz dela in počitka in je lahko predstavljena z enako funkcijo. Če delavec dela, potem je koristnost dana z $u(w)$, če pa delavec ne dela, potem je koristnost dana z $u(b)$. Nekako bolj splošna formulacija ima v svoji osnovi R še vedno enak 0 ali 1, vendar pa je koristnost, ko delavec dela in ko ne dela, predstavljena z dvema različnima funkcijama, in sicer: $u(w) = u(w, 0)$ in $v(b) = v(b, 1)$. Ti dve funkciji se lahko razlikujeta zaradi dejstva, da se dohodek vrednoti drugače, ko je delavec zaposlen ali ko je brezposeln. Prednost takšne splošne formulacije se kaže v tem, da mejna stopnja substitucije dohodka za počitek ni konstantna in do-

voljuje, da se b interpretira kot vrednost počitka in/ali kot vrednost nadomestila za brezposelnost. Nadalje velja, da je v preprostem modelu implicitne pogodbe proizvodna funkcija podjetja enaka $f(E)$. Imamo samo en proizvodni dejavnik (to je delo) in padajoče stopnje donosa. Ko podjetje zaposluje, delavci delajo za mezdo w , proizvode podjetje prodaja po ceni p in je tako dobiček podjetja enak:

$$\pi = pf(E) - wE \quad (1)$$

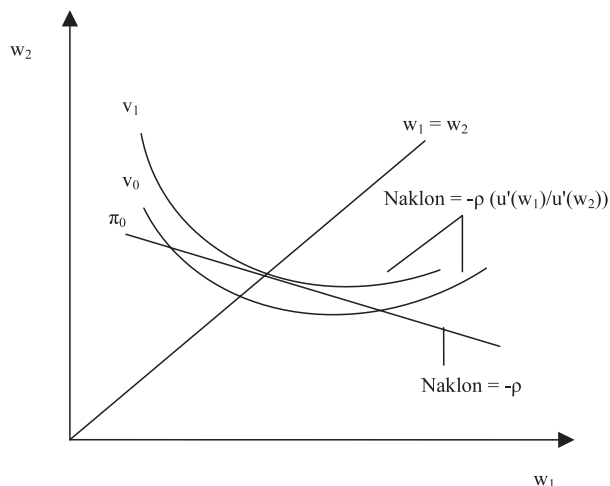
2.2 Implicitne pogodbe in brezposelnost

Verjetno lahko brez večjih dvomov zapišemo, da tveganju nenaklonjeni delavci preferirajo stabilne mezde. Pri tem je pravzaprav vprašljiv učinek, ki ga povzročajo stabilne mezde v času gospodarske krize, in sicer da se poveča verjetnost izgube zaposlitve. Zaradi možnosti brezposelnosti so pogodbe sedaj v obliki $\Delta = (w_1, w_2, \rho)$, kjer je ρ verjetnost, da je delavec zaposlen v prvi državi (vseh N delavcev v drugi državi je namreč zaposlenih). V primeru takšne pogodbe je pričakovana koristnost za delavca enaka:

$$v(\Delta) = \frac{1}{2} [\rho u(w_1) + (1 - \rho)u(b) + u(w_2)] \quad (3)$$

medtem ko je pričakovani profit podjetja:

$$\pi(\Delta) = \frac{1}{2} [(1 - a)f(\rho N) - w_1 \rho N + (1 + a)f(N) - w_2 N]$$



Slika 1: Implicitne pogodbe in brezposelnost. Vir: Bosworth, Dawkins in Stromback, 1996.

Krivulje izokoristnosti in izoprofita so zaradi možnosti brezposelnosti manj strme. Možnost brezposelnosti tudi zmanjša verjetnost, da bodo mezde v prvi državi w_1 izplačane. Ker podjetje ne zaposluje vseh delavcev iz prve države, lahko zaradi določenega zmanjšanja mezd v drugi državi w_2 omogoči izplačilo višjih mezd tistim delavcem, ki bi jih zaposlilo v prvi državi. Naklon krivulje izoprofita je sedaj $-\rho$. V primeru delavčeve krivulje izokoristnosti je

razlaga podobna. Določeno zmanjšanje mezd v drugi državi mora biti sedaj kompenzirano z večjim porastom mezd v prvi državi. To je potrebno zato, da koristnost ostane konstantna. Namreč zaradi možnosti brezposelnosti v prvi državi je verjetnost, da delavec dobi mezdo, sedaj manjša. Tangentni pogoj za učinkovite pogodbe je:

$$-\rho u'(w_1)/u'(w_2) = -\rho \quad (5)$$

Ker je proporcionalni učinek enak za obe krivulji, ostaja tangentna točka na krivulji, ki teče pod kotom 45 stopinj, to je $w_1 = w_2$. Možnost brezposelnosti ne spremeni rezultata glede rigidnosti mezd. Za vsak $\rho > 0$ je katerakoli pogodba zunaj krivulje, ki teče pod kotom 45 stopinj inferiorna pogodbi, ki leži na tej krivulji. Kakšna pa je vrednost ρ pri optimalni pogodbi? Da bi to ugotovili, upoštevamo rigidne mezde in pogodbe v obliki $\Delta = (w, \rho)$. Gre za pogodbo, ki zavezuje podjetje, da plača mezdo w zaposlenim v katerikoli državi, nič pa ne plača nezaposlenim. Delavci, ki se strinjajo s takšno pogodbo, bodo gotovo zaposleni v drugi državi, v prvi državi pa bo podjetje odpustilo $(1 - \rho)$ -ti delež delovne sile. Ker so vsi delavci identični, je $1 - \rho$ hkrati verjetnost, do bo določeni delavec ostal brez zaposlitve.

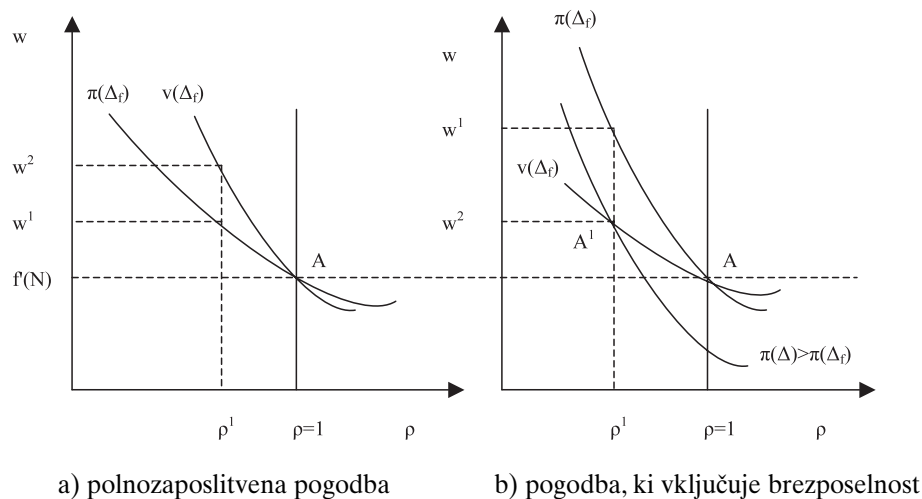
Delavčeva koristnost in dobiček podjetja sta (ob upoštevanju $w = w_1 = w_2$):

$$v(\Delta) = \frac{1}{2} [\rho u(w) + (1 - \rho)u(b) + u(w)] \quad (6)$$

$$\pi(\Delta) = \frac{1}{2} [(1 - a)f(\rho N) + (1 + a)f(N) - wN(1 + \rho)]$$

Če želimo ugotoviti ali pogodba vključuje brezposelnost, v analizi najprej upoštevamo polno zaposlenost ($\rho = 1$) in potem analiziramo, ali bi bila pogodba z manj kot polno zaposlenostjo učinkovita. Polnozaposlitveno pogodbo za delavca označimo z $v(\Delta_f)$, za podjetje pa s $\pi(\Delta_f)$. Če obstaja neka druga pogodba Δ , ki je superiorna polnozaposlitveni pogodbi Δ_f , pride do pojava brezposelnosti.

Točka A predstavlja polnozaposlitveno pogodbo, ki pa ni optimalna. Namreč, obstaja neka druga pogodba, ki je bolj optimalna kot polnozaposlitvena pogodba (glej desni graf; možna je višja mezda), vendar pa je povezana s pojavom brezposelnosti. Na levem grafu je krivulja izokoristnosti bolj strma (slednja pove, kakšna je vrednost nadomestila v primeru manjše verjetnosti zaposlitve, ki jo povzročajo višje mezde) kot pa krivulja izoprofita podjetja (slednja pove, za koliko lahko podjetje poveča mezde na račun manjšega števila zaposlenih iz prve države). Tak naklon pa je potreben, če želimo doseči polnozaposlitveno pogodbo (katerakoli druga kombinacija bi povzročila superiornost neke druge pogodbe in tako ne bi bila možna). Takšna situacija pa ne velja za desni graf, kjer sta naklona obeh krivulj ravno obratna. Zato se v primeru optimalne pogodbe pojavi brezposelnost, ki je odvisna od naklona krivulje izoprofita (slednja je bolj strma, za razliko od krivulje izokoristnosti, ki je bolj položna). V formulaciji je tako potrebno vključiti premijo za tveganje, ki naj bi kompenzirala delavčevo infinitezimalno majhno tveganje brezposelnosti.



Slika 2: Polna zaposlenost in možnost brezposelnosti. Vir: Bosworth, Dawkins in Stromback, 1996.

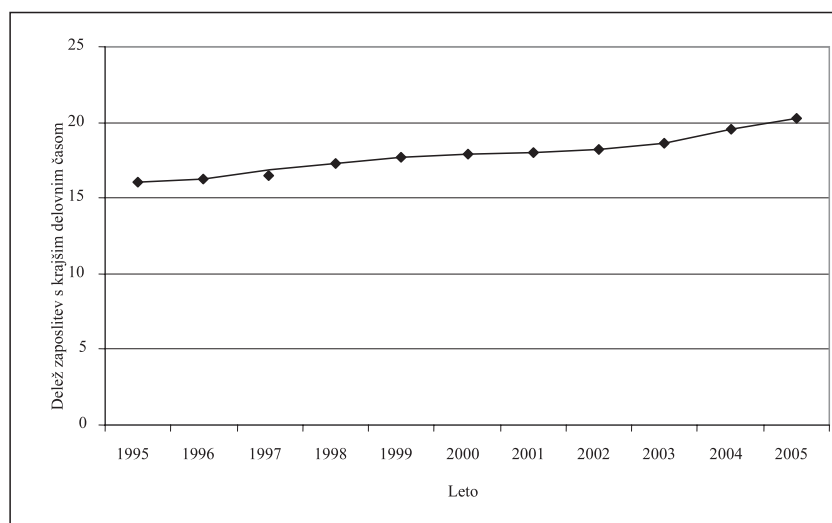
3 Primera atipičnih oblik zaposlitve: zaposlitev s krajšim delovnim časom ter začasne zaposlitve

3.1 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

V zadnjih dvajsetih letih je Evropa doživela hitro naraščanje deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom. Takšno naraščanje je v splošnem označeno kot pozitivni trend, saj lahko zaposlitve s krajšim delovnim časom označimo kot kazalec naraščajoče fleksibilizacije trga dela. Na strani ponudbe dela lahko zaposlitev s krajšim delovnim časom posamezniku poveča možnosti za vključitev na trg dela, poleg tega pomeni tudi večje možnosti za tiste, ki prej niso bili pripravljeni delati oziroma so bili nezmožni za delo. Na strani povpraševanja po delu pa zaposlitev s krajšim delovnim časom delodajalcem omogoča hitrejšo pri-

lagajanje delovnega časa spremembam v povpraševanju ter olajša prilagoditve v proizvodnji in stroških dela. Pomoc neaktivnim ali brezposelnim osebam, da ponovno vstopijo na trg dela, pomembno vpliva na potencialni output. Poleg tega predstavlja naraščanje zaposlitev s krajšim delovnim časom pozitiven napredek v doseganju zaposlitvenega cilja, določenega z Lizbonsko strategijo, in sicer do konca leta 2010 70% stopnje zaposlenosti ter več kot 60% stopnje zaposlenosti žensk (Gomez-Salvador et al., 2005).

Pomembno je poznati značilnosti, ki so v ozadju porasta zaposlitev s krajšim delovnim časom, kot na primer, katere skupine zaposlenih so najbolj pripravljene sprejeti zaposlitev s krajšim delovnim časom ter katera delovna mesta se najbolj verjetno ponujajo kot zaposlitev s krajšim delovnim časom. Prav tako je pomembno, do kakšne mere zaposlitev s krajšim delovnim časom omogoča možnosti za napredovanje. Kljub splošnemu naraščanju zaposlitev s krajšim delovnim časom, pa še vedno obstajajo



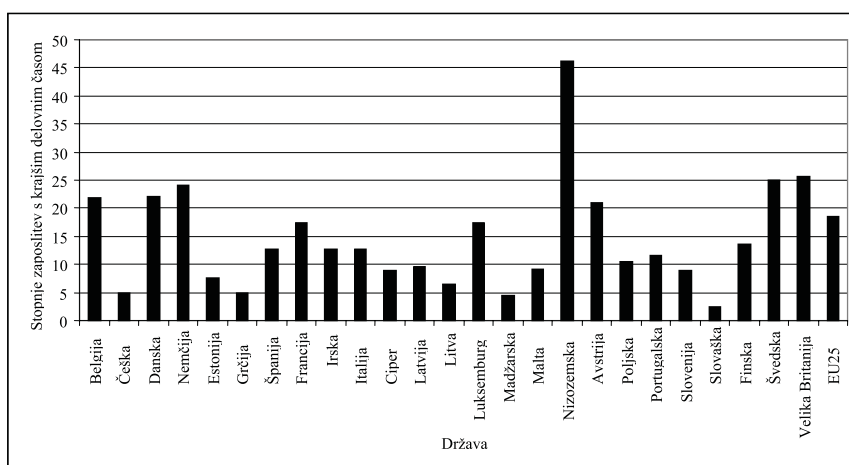
Slika 3: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v EU15 v %, (1995-2005). Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

vidne razlike v relativni velikosti deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom med državami znotraj Evropske unije. Slednje pa nakazuje, da je naklonjenost zaposlitvam s krajšim delovnim časom zelo različna med državami Evropske unije. V nadaljevanju predstavljamo trende v zaposlitvah s krajšim delovnim časom v Evropski uniji.

3.1.1 Trendi v zaposlitvah s krajšim delovnim časom v EU

Naraščajoča stopnja zaposlitev s krajšim delovnim časom je v zadnjih dvajsetih letih ena od vidnih značilnosti trga dela v številnih industrializiranih državah. Slika 3 prikazuje občuten porast deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom v celotni zaposlitvi v EU15. V EU15 je delež zaposlitev s krajšim delovnim časom od 16% v letu 1995 narasel na 20,3% v letu 2005.

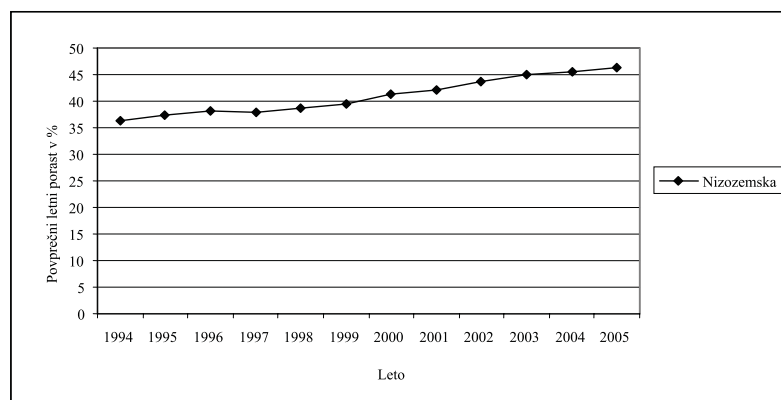
Poleg tega še vedno obstajajo vidne razlike v relativni velikosti deleža zaposlitev s krajšim delovnim časom med državami znotraj EU25. V letu 2005 je imela Nizozemska najvišje stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom, in sicer je bilo v letu 2005 46,2% nizozemskih delavcev zaposlenih za krajši delovni čas. Druga skupina evropskih držav, in sicer Danska, Belgija, Francija, Nemčija, Luksemburg, Avstrija, Švedska in Velika Britanija, je imela relativno visoke stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom, nekje med 16 in 25%. Stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom med 10 in 15% so v letu 2005 izkazale Španija, Irska, Italija, Portugalska in Finska. Vse nove države članice EU so v letu 2005 imele stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom pod 10%. Najnižjo stopnjo je v letu 2005 dosegla Slovaška, in sicer 2,4%. Povprečje za EU25 je v letu 2005 znašalo 18,5%.



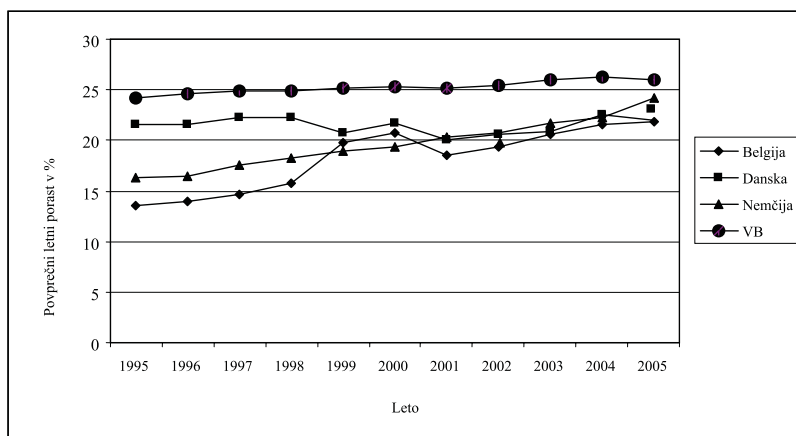
Slika 4: Stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom v EU25 v %, (2005). Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

Vse države članice EU25, razen Grčije, so doživele porast v stopnji zaposlitev s krajšim delovnim časom v obdobju 1995-2005, in sicer s povprečnim letnim porastom med 0,1 – 0,2 odstotnih točk oziroma 1,2 odstotne točke na Nizozemskem. Povprečne letne poraste v zaposlitvah s krajšim delovnim časom nam prikazuje slika 5 spodaj. Kot primer visokih povprečnih letnih porastov v zaposlitvah s krajšim delovnim časom je podana Nizozemska, ki je od leta 1995 do 2005 doživela povečanje stopenj zaposlitev s

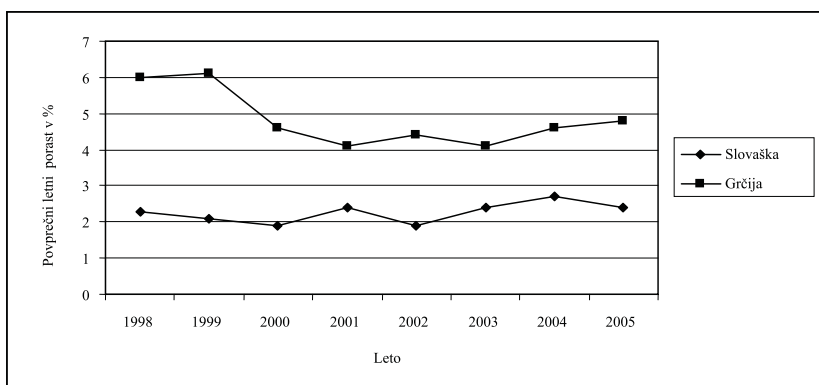
krajšim delovnim časom za 9,8 odstotnih točk. Druga skupina držav s srednjim povprečnim letnim porastom v zaposlitvah s krajšim delovnim časom se nanaša na Belgijo, Dansko, Nemčijo in Veliko Britanijo, medtem ko tretja skupina držav predstavlja državi z nizkim povprečnim letnim porastom v zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Gre za Slovaško in Grčijo. Slednja je v proučevanem obdobju doživela celo padec v zaposlitvah s krajšim delovnim časom.



a) primer visokega porasta



b) primer srednjega porasta

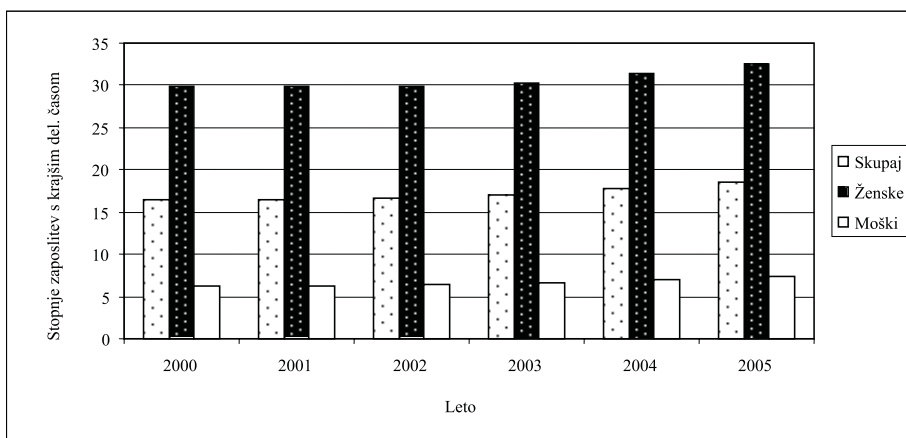


c) primer nizkega porasta

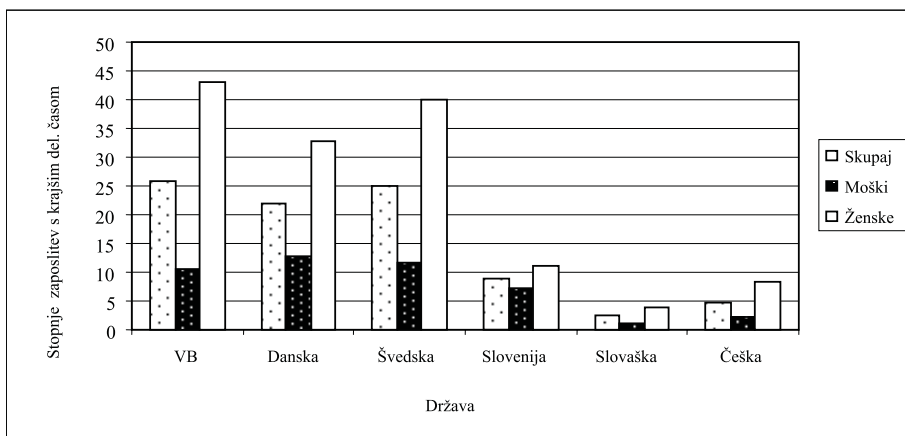
Slika 5: Povprečni letni porasti v zaposlitvah s krajšim delovnim časom v %. Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

Prerez stopenj zaposlitev s krajšim delovnim časom po spolu razkriva, da večji delež teh zaposlenih predstavljajo ženske, pri čemer je znašala povprečna stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom za ženske v EU25 v letu 2005 32,6%, za moške pa 7,4%. Večji delež zaposlenih

žensk s krajšim delovnim časom v primerjavi z moškimi je prav tako značilen med evropskimi državami. Kot primer navajamo Veliko Britanijo, Dansko, Švedsko, Slovenijo in Češko. Omenjena gibanja nam prikazujeta spodnji sliki.



Slika 6a: Stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom v EU25 po spolu v % (2000-2005). Vir: Eurostat Yearbook, 2005.



Slika 6b: Stopnje zaposlitev s krajšim delovnim časom v izbranih evropskih državah po spolu v % (2005).
Vir: Eurostat Yearbook, 2005.

Opazno je tudi odstopanje stopenj zaposlitev za krajši delovni čas med različnimi poklicnimi skupinami, in sicer so te stopnje med višjimi za nizko in slabo kvalificirane delavce in med nižjimi za visoko kvalificirane delavce. Poleg tega podatki kažejo, da je večji del zaposlitev za krajši čas prostovoljnih. Kljub vsemu, pa se te stopnje in razvoj skozi čas razlikujejo med državami, kar kaže na to, da države dajejo različen pomen zaposlitvam s krajšim delovnim časom oziroma v splošnem fleksibilizaciji trga dela (de Bustillo, 2005; Schettkat, 2005; Plougmann in Madsen, 2005).

3.2 Začasne zaposlitve

Kot smo že omenili, se je potreba po uporabi fleksibilnih oblik zaposlovanja pojavila skupaj s potrebami delodajalcev, da čim bolj gladko in tekoče prilagodijo svojo proizvodnjo in stroške trenutnim tržnim razmeram. Zaradi precej toge zaščitne delovne zakonodaje v primeru zaposlitev za nedoločen čas; slednje vključuje določene administrativne postopke, kot na primer odpovedni roki, posvetovanja s sindikati, posebno varstvo socialno šibkih skupin ter plačilo odpravnine (o zaščitni delovni zakonodaji kot razlogu za porast začasnih oblik zaposlitve bo govora v nadaljevanju), se delodajalci raje odločajo za fleksibilnejše oblike zaposlovanja. Slednje jim omogoča hitrejšo prilagoditev večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja, kar obenem pomeni hkratno zmanjšanje stroškov odpovedi delovnih razmerij. Na ponudbeni strani pa fleksibilne oblike zaposlovanja lahko koristijo tistim delojemalcem, ki se zaradi različnih življenjskih okoliščin ne morejo vključiti v zaposlitev s polnim delovnim časom (Treu, 1992; Kugler in Saint-Paul, 2004; Fabiani in Rodriguez-Palenzuela, 2001). Najbolj pogosto navajani zadržki glede začasnih zaposlitev so negotovost in nezmožnost planiranja prihodnosti, kot seveda tudi stopnja socialne varnosti, ki je v primeru začasnih zaposlitev bistveno nižja kot v primeru rednih zaposlitev. Na ta način se gotovo povečujejo razlike med

tistimi, ki so v rednih delovnih razmerjih in tistimi, ki niso. Povečuje se t.i. dualnost trga dela.

Znotraj začasnih zaposlitev so pogodbe o zaposlitvi za določen čas gotovo ena od prevladujočih oblik zaposlitve. V Sloveniji na primer *Zakon o delovnih razmerjih* (UL RS, št. 42/2002) določa, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- začasno povečan obseg dela;
- zaposlitve tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja;
- poslovodne osebe;
- opravljanje sezonskega dela;
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja;
- opravljanje javnih del;
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano in drugo.

Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se navedeno delo opravi. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če z zakonom ni drugače določeno.

3.2.1 Zaščitna delovna zakonodaja kot razlog za porast začasne zaposlitve

Osnovni cilj zaščitne delovne zakonodaje je omogočiti delojemalcem zaposlitveno in dohodkovno varnost, tako v primeru trenutne zaposlitve kot v primeru brezposelnosti. V primeru odpusta delavca je delodajalec dolžan obvestiti delavca v zakonskem ali pogodbeno določenem odpovednem roku, saj ima delavec v tem primeru na voljo do-

ločen čas, da si poišče novo zaposlitev. Zaščitna delovna zakonodaja v nekaterih državah zavezuje delodajalca, da ponudi drugo zaposlitev znotraj svojega podjetja, če je to mogoče, in da sodeluje s sindikati in drugimi institucijami trga dela pri ponovni zaposlitvi brezposelnega delavca, pri čemer je dolžan plačevati neko nadomestilo. Namen teh ukrepov je povečanje dolgoročne delavčeve pripadnosti določeni zaposlitvi, prav tako pa tudi zavedanje delodajalčeve obveznosti za notranjo prerazporeditev ali, kjer je to mogoče, sodelovati pri iskanju ponovne zaposlitve zunaj svojega podjetja in ublažiti izgubo dohodka. Možnosti stabilne zaposlitve so delavcem lahko nek signal, da se z večjim interesom udeležijo dodatnega izobraževanja in usposabljanja, za podjetja pa pomeni investiranje 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, 1997; Cazes, 2002).

Toga zaščitna delovna zakonodaja bistveno podaljša postopek odpuščanja delavca, pri čemer je ta postopek zelo drag in gre v breme delodajalca. Management podjetja naj bi bil tako prisiljen, da poišče alternativne rešitve odpuščanja delavcev, kot je na primer večja vloga funkcionalne fleksibilnosti, ki naj bi se uresničevala preko boljše politike ravnanja s človeškimi viri in večje motiviranosti delavcev v kontekstu prestrukturiranja podjetja, tehnoloških izboljšav, boljših marketinških strategij in podobno. Podjetja so na ta način stimulirana, da poiščejo in definirajo notranje rezerve, da investirajo v človeške vire ter da se stalno tehnološko in organizacijsko izpopolnjujejo. Tako si zagotovijo lojalno delovno silo, ki se je pripravljena in sposobna soočiti s stalnimi tehnološkimi in tržnimi izzivi (Cameron in Fawcett, 2005; Deakin in Reed, 2000).

Toga zaščitna delovna zakonodaja naj bi ščitila tudi nekatere posebne skupine delavcev, ki bi zaradi svojega položaja imeli težave pri iskanju nove zaposlitve in viru dohodka. Te skupine delavcev so starejši delavci, zaposlene ženske med nosečnostjo in porodniškim dopustom, starši samohranilci, ki skrbijo za majhnega otroka, invalidi in drugi. Zaščita zaposlitve naj bi v tem primeru ublažila diskriminacijo omenjenih občutljivih skupin delavcev, naj bi promovirala njihovo zaposlitev in prispevala k varčevanju sredstev iz socialnih in drugih skladov, ki bi bila sicer potrebna v obliki socialnih transferov tem skupinam ljudi.

Na ta način naj bi toga zaščitna delovna zakonodaja, ki zagotavlja večjo stabilnost zaposlitve, omogočila večjo agregatno produktivnost preko prilagajanja podjetij tržnim razmeram, preko tehnoloških izboljšav in neprestanega izobraževanja in usposabljanja delavcev; sočasno naj bi se zagotavljala večja dohodkovna enakost ter preprečevanje diskriminacije. Celoten učinek naj bi se pokazal v boljšem delovanju gospodarstva in večji življenjski ravni (Cazes in Nesporova, 2003; Connolly in Gregory, 2005).

Potencialni stroški toge zaščitne delovne zakonodaje pa v prvi vrsti poglajajo razlike na eni strani med delav-

ci, ki so redno zaposleni in ki preko zaščitne delovne zakonodaje uživajo veliko varnost zaposlitve, na drugi strani pa med delavci, ki niso redno zaposleni (zaposlitev za določen čas, sezonska zaposlitev, druge oblike neformalne zaposlitve), kot tudi brezposelni iskalci zaposlitve, kateri 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 sooča s problemom dostopnosti do redne zaposlitve, pri čemer se te možnosti še poslabšujejo v času ekonomske nestabilnosti. Toga zaščitna delovna zakonodaja lahko na ta način stimulira porast nerednih oblik zaposlitve ter zmanjša najemanje novih delavcev, zlasti za redne oblike zaposlitve. Slednje lahko privede do večje brezposelnosti, še posebej dolgoročne brezposelnosti. Toga zaščitna delovna zakonodaja lahko prinese določene slabosti tudi delavcem, ki so v rednem delovnem razmerju. Čeprav so v splošnem vsekakor boljše zaščiteni proti izgubi zaposlitve, pa so lahko prisiljeni, da zaradi notranje prerazporeditve pristanejo na slabšem delovnem mestu v smislu delovnih sposobnosti, odgovornosti, statusa, bonitet.

Podjetja v razmerah toge zaščitne delovne zakonodaje utrpijo visoke stroške dela, saj je odpuščanje delavcev povezano s plačilom odpravnine in ostalih obveznosti, ki so v korist brezposelnih oseb. Slednje se lahko nanaša na pomoč pri iskanju ponovne zaposlitve ter na 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 predstavlja 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).

Za družbo kot celoto so lahko posledice in seveda stroški toge zaščitne delovne zakonodaje dvostranski. Na eni strani lahko dualnost trga dela med delavci, ki so v rednem delovnem razmerju in delavci, ki so v nerednem delovnem razmerju prispeva k povečanju rigidnosti trga dela, neenakosti in socialni izključenosti, kar seveda terja dodatne stroške za ublažitev teh problemov (Saint-Paul, 1993; Saint-Paul, 1999). Na drugi strani pa postanejo »dobro zaščiteni« delavci pasivni v iskanju boljših in bolj produktivnih služb, saj nekako prevlada njihov strah pred izgubo privilegijev in izpostavljenostjo negotovostim na trgu dela. Vendar, kot smo že omenili, lahko toga zaščitna delovna zakonodaja prispeva k večji socialni stabilnosti, delitvi prilagoditvenih stroškov med družbo in podjetji, hitrejšo uvajanje novih tehnologij, ki pa lahko prispevajo k večji produktivnosti. Za podjetja tudi ni vedno možno izvesti notranjo prilagoditev svojih zaposlenih, predvsem zaradi pomanjkanja sredstev, morda neugodne kadrovske službe ali v splošnem neugodnih tržnih razmer, kar bi lahko poslabšalo njihovo konkurenčnost ter prihodnje izglede rasti. V takšnem primeru je podjetje primorano odpuš-

čati delavce ter omejiti novo zaposlovanje, kljub visokim stroškom zaščitne delovne zakonodaje. Tako se poveča stopnja brezposelnosti in trajanje brezposelnosti. Namreč, nekonkurenčna podjetja ne prispevajo k prihodnji gospodarski rasti (Michie in Sheehan, 2003).

3.2.2 Trendi v začasnih zaposlitvah v EU

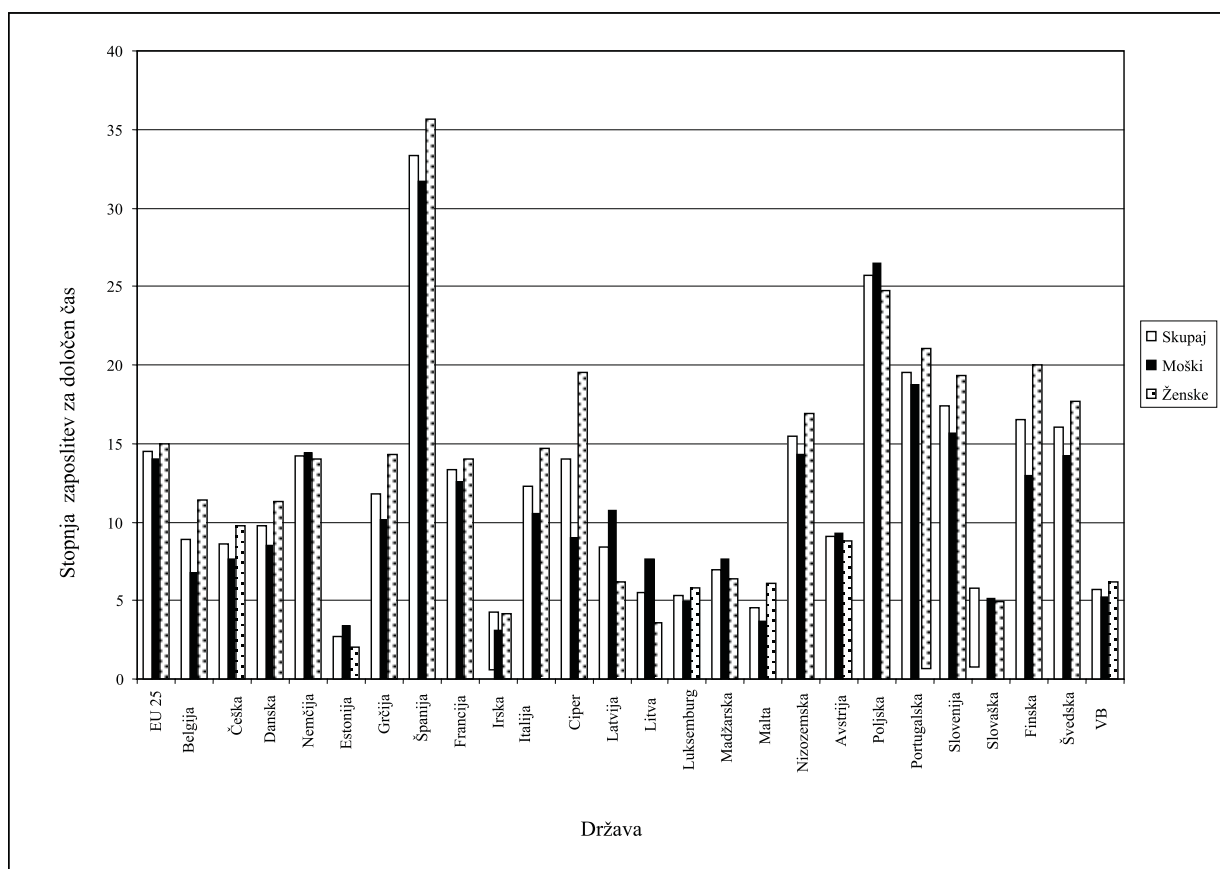
V letu 2005 je bilo v petindvajseterici Evropske unije (EU 25) glede na aktivno populacijo 8,1% zaposlenih vključenih včasne oblike zaposlitve. To pomeni, da so v EU 25 začasne oblike zaposlitve manj razširjene kot pa zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj je bilo teh zaposlitev v letu 2005 16,6% glede na aktivno populacijo. Začasno zaposlenih žensk je bilo v EU 25 v letu 2005 41,2%; mladih starih pod 25 let 24,1% in tistih, v starosti od 55 do 64 let pa samo 3,7%.

Če pogledamo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so nekako bolj razširjena oblika začasnih oblik zaposlitve, lahko vidimo, da ima med evropskimi državami Španija najvišji odstotek, 33,3%, sledijo pa ji Poljska, Portugalska in Slovenija. Odstotek zaposlitev za določen čas se med moškimi in ženskami bistveno ne razlikuje. V večini opa-

zovanih evropskih državah je ta odstotek malce višji za ženske kot pa za moške. Gibanje deleža zaposlenih za določen čas po posameznih poklicnih skupinah¹ nam razkrije, da večje deleže tovrstnih zaposlitev najdemo zlasti med nižje kvalificiranimi delavci (Eurostat Labour Force Survey Data).

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, 1991). Pretirana divergenca v teh zakonih in sistemih socialne varnosti, ki so na razpolago v primeru začasnih zaposlitev ter zaposlitev s krajšim delovnim časom, lahko privede do razlik v konkurenčnosti znotraj skupnega trga 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. Da bi dobili neko sliko o tem, ali prihaja do konver-



Slika 7: Odstotek zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas (2005). Vir: Statistics in focus, 2006.

¹ V skladu z mednarodno standardno klasifikacijo poklicev ISCO (International Standard Classification of Occupation).

gence ali divergence 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 skupino. Indikator definiramo kot:

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

kjer je:

- CI_i ... indikator konvergence/divergence za poklicno skupino i
 X_{ij} ... odstotek atipične oblike zaposlitve v poklicni skupini i 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 prihaja do konvergence/divergence atipičnih oblik zaposlitve. Večja kot je vrednost tega indikatorja na vertikalni osi, tem manjša je stopnja harmonizacije atipičnih oblik zaposlitve znotraj opazovanih držav. Pri tem porast vrednosti tega indikatorja pomeni naraščanje divergence, padec v vrednosti indikatorja pa naraščanje

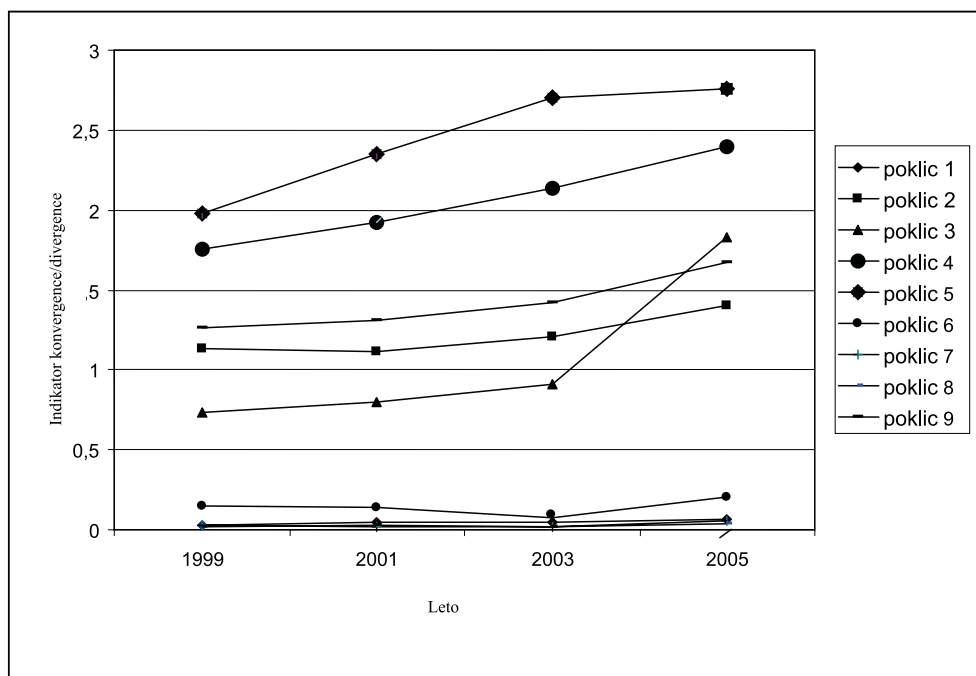
nje konvergence. Hipotetična vrednost »0« indikatorja konvergence/divergence bi tako pomenila popolno harmonizacijo.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Slika 8 prikazuje gibanje indikatorja konvergence/divergence za devet poklicnih skupin v skladu z mednarodno standardno klasifikacijo poklicev². Zaradi razpoložljivosti podatkov so v analizo vključene naslednje države: Belgija, Češka, Španija, Francija, Italija, Madžarska, Avstrija, Slovenija in Finska. Slika prikazuje, da se stopnja harmonizacije znotraj držav pomembno razlikuje med posameznimi poklicnimi skupinami. Največje razlike in s tem trend divergence se pojavljajo med uradniki in prodajalci, sledijo pa jim osnovni poklici. Trend divergence je opazen tudi med akademiki ter tehničnimi in drugimi strokovnjaki. Trend konvergence pa je opazen med zakonodajalci, višjimi uradniki, managerji ter zanimivo med strojniki in monterji, ki sodijo med nižje kvalificirane poklice.

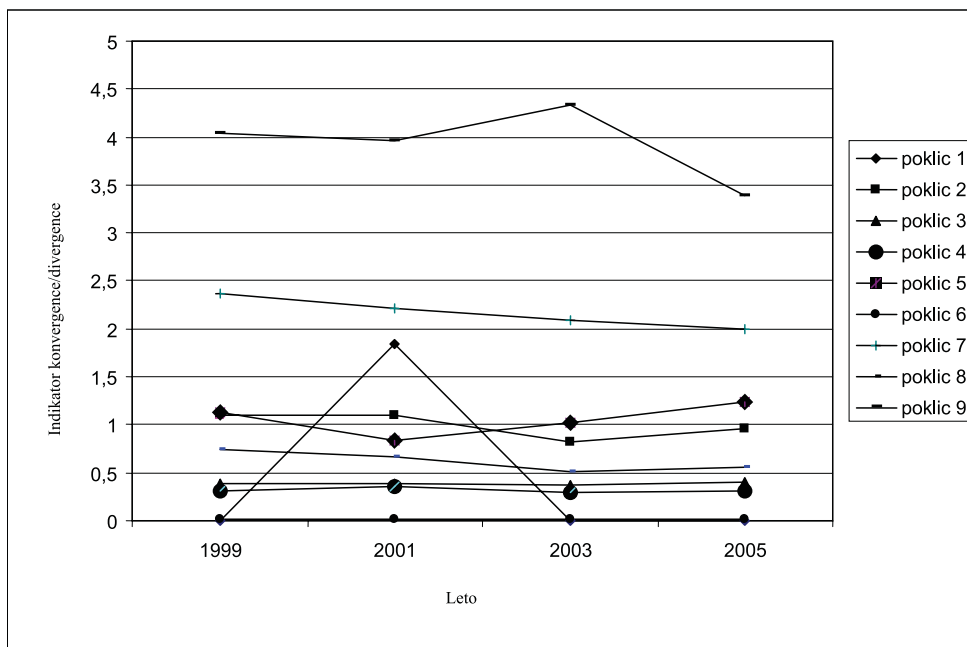
Začasna zaposlitev

Slika 9 nam 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 variacije v deležu začasnih zaposlitev znotraj držav



Slika 8: Gibanje indikatorja konvergence/divergence za zaposlitev s krajšim delovnim časom, prvi kvartal posameznega leta 1999-2005. Vir: Eurostat Labour Force Survey Data; lastni izračuni.

² Poklic 1: zakonodajalci, višji uradniki, managerji; 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 9: Gibanje indikatorja konvergence/divergence za začasne zaposlitve, prvi kvartal posameznega leta 1999-2005. Vir: Eurostat Labour Force Survey Data; lastni izračuni.

navadno bistveno manjše kot pa pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Največje variacije je opaziti pri osnovnih poklicih ter pri delavcih v umetni obrti. Sledijo jim ostale poklicne skupine. V obdobju 1999-2005 nobena poklicna skupina ne kaže opaznega trenda konvergence, z izjemo zakonodajalcev, višjih uradnikov ter managerjev, pri katerih podatki (razen v letu 2001) nakazujejo na skoraj popolno harmonizacijo oziroma popolno konvergenco. Na drugi strani pa ostale poklicne skupine, z izjemo osnovnih poklicev ter delavcev v umetni obrti, nakazujejo na divergenco.

5 Sklep

V članku smo se osredotočili na dve glavni obliki atipičnih zaposlitev, in sicer zaposlitev s krajšim delovnim časom ter začasna zaposlitev. Podatki kažejo, da so zaposlitve s krajšim delovnim časom v državah članicah EU bolj razširjene kot začasne zaposlitve. Če pogledamo podatke po strukturi prebivalstva lahko vidimo, da največje breme tovrstnih oblik zaposlitve nosijo mladi ter da večji del zaposlenih v takšnih oblikah zaposlitve predstavljajo ženske. Seveda se intenzivnost tovrstnih oblik zaposlitve med državami članicami razlikuje, pri čemer ima Nizozemska daleč največji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, Španija pa delež največji delež zaposlenih s pogodbo za določen čas (slednja predstavlja eno od bolj razširjenih oblik začasne zaposlitve). Do razlik prihaja zaradi različne moči sindikatov v posameznih državah, kot tudi splošne nenaklonjenosti delavcev atipičnim oblikam zaposlitve, saj so z njimi povezane negotovost, manjša socialna varnost, nezmožnost planiranja prihodnosti. V empirični

analizi smo na podlagi indikatorja konvergence/divergence ugotavljali, ali prihaja med različnimi poklicnimi skupinami med državami članicami EU do konvergence ali divergenca atipičnih oblik zaposlitve, pri čemer smo v analizo vključili zaposlitve s krajšim delovnim časom ter začasne zaposlitve. Ugotovili smo, da so variacije v deležu začasnih zaposlitev znotraj držav navadno bistveno manjše kot pa pri zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Pojav divergenca je pogostejši pri nižje kvalificiranih delavcih, pojav konvergence pa pri visoko usposobljenem kadru.

6 Literatura

- 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.
- Bertola, G., Boeri, T. in Cazes, S. (2000). Employment Protection in Industrialized Countries: the Case for New Indicators. *International Labour Review*, **139**(1): 57-72.
- Bosworth, D., Dawkins, P. in Stromback, T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. Harlow: Addison Wesley Longman.
- Cameron, G. in Fawcett, N. (2005). Economic Policies for Growth and Employment. Department of Economics Discussion Paper Series No. 249. Oxford: University of Oxford.
- 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.
- Connolly, S. in Gregory, M. (2005). *Part-time Work. A Trap for Women's Careers? An Analysis of the Roles of Heterogeneity and State Dependence*. Department of Economics Discussion Paper Series No. 245. Oxford: University of Oxford.
- Deakin, S. in Reed, H. (2000). *The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Discourse of European Integration*. ESRC Centre for Business Research Working Paper No. 162. Cambridge: Centre for Business Research.
- De Bustillo, L. R. M. (2005). *Employment Performance and Labour Market Institutions: the Case of Spain*. V: *Howell D. (ur.): Fighting Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- de Grip, A., Hoevenberg, J. in Willems, E. (1997). *Atypical Employment in the European Union*. *International Labour Review*, **136**(1): 49-71.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: An International Perspective – Causes, Consequences and policy*. Groningen: Wolters, Noordhoff.
- 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.
- Gomez-Salvador, R. et al. (2005). *Labour Supply and Incentives to Work in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Kugler, A. D. in Saint-Paul, G. (2004). *Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment*. *Journal of Labour Economics*, Oxford, **22**(3): 553-584.
- Malačič, J. (2004). *Moderna zaposlitvena razmerja*. *Finance*(30. dec. 2004), št. 255, str. 8-9.
- Michie, J. in Sheehan, M. (2003). *Labour Market Deregulation, Flexibility and Innovation*. *Cambridge Journal of Economics*, **27**(1): 123-143.
- Plougmann, P. in Madsen P. K. (2005). *Labour Market Policy, Flexibility and Employment Performance in Denmark and Sweden in the 1990s*. V: *Howell D. (ed.): Fighting Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Saint-Paul, G. (1993). *On the Political Economy of Labour Market Flexibility*. CEPR Discussion Papers No. 803. London: Centre for Economic Policy Research.
- Saint-Paul, G. (1999). *The Political Economy of Employment Protection*. Department of Economics and Business Working Paper Ref. 355. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra and CEPR.
- Schettkat, R. (2005). *Is Labour Market Regulation at the Root of European Unemployment. The Case of Germany and the Netherlands*. V: *Howell D. (ed.): Fighting Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Statistics in focus, 2006.
- Treu, T. (1992). *Labour Flexibility in Europe*. *International Labour Review*, Geneva, **131**(4-5): 497-513.
- Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002).

Laura Južnik Rotar je magistrirala na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani s področja trga dela, katero je tudi njeno raziskovalno področje. Trenutno je zaposlena na Gea College Visoki šoli za podjetništvo, kjer sodeluje pri temeljnih statističnih predmetih in pri različnih raziskovalnih projektih.