

# **Vsebina - Contents**

\* Janez Drobnič (1957) je magister sociologije. Na svoji poklicni poti se je ukvarjal predvsem z zaposlovanjem v najrazličnejših vlogah: kot svetovalec za zaposlovanje, za poklicno usmerjanje in akter pri kreiranju politike za invalide. V 90. letih je vodil procese prestrukturiranja velikih gospodarskih družb in ne nazadnje opravljal tudi ministrsko funkcijo ravno na področju, kateremu je posvetil večino svojega poklicnega življenja. Je avtor številnih strokovnih člankov in knjig, ki so oblikovali teorijo in prakso slovenske zaposlitvene politike - vključevanje težje zaposljivih in invalidov.

## ***PROŽNOST TRGA DELA V SLOVENIJI \****

### **POVZETEK**

Prožnost/togost trga dela se povezuje z mobilnostjo delovne sile, večjo ali manjšo rastjo zaposlovanja in razvrščanja posameznih kategorij delavcev na trgu dela. Tudi države Evropske unije skušajo z Lizbonsko strategijo, ki je bila večkrat dopolnjena, uvajati nove poti reguliranja trga dela, da bi dosegli večjo zaposlenost, povečano zaposlovanje mladih/žensk in daljše ostajanje starejših delavcev med aktivno populacijo. Domnevna nekompatibilnost protektivne politike zaposlovanja s prožnim trgom dela povečuje zanimanje za raziskovanja in iskanja rešitev. Osrednji problem, ki ga zaznavamo v zadnjem času, je vprašanje, kako deluje prožen/tog trg dela. Ali povečuje/zmanjšuje zaposlovanje in brezposelnost in kako vpliva na položaj posameznih kategorij iskalcev dela na trgu? Avtor v prispevku predstavlja, kako se Slovenija umešča glede prožnosti trga dela med državami OECD in kaj to pomeni za posamezne kategorije iskalcev zaposlitve.

**Ključne besede:** brezposelnost, togost trga dela, prožnost trga dela, Lizbonska strategija, odpuščanje delavcev, segmentacija trga dela, kolektivno odpuščanje, protektivni položaj, študentsko delo, podjemne pogodbe, mobilnost, iskalci zaposlitve, težje zaposljivi, malo delo, delo za določen čas, delo za nedoločen čas, odpravnine, zaposlenost

## ***FLEXIBILITY OF THE LABOUR MARKET IN SLOVENIJA - HOW IT EFFECTS THE POSITION OF JOB SEEKERS WITH LESSER JOB OPPORTUNITIES***

### **ABSTRACT**

Flexibility/rigidity of the labour market is connected to the labour force mobility, higher or lower growth of employing and positioning of particular workers' categories in the labour market. The EU countries are also trying to introduce new ways of regulating the labour market by Lisbon strategy, to achieve higher employment, higher employing of young women and longer staying at work among the active population. Alleged incompatibility of protective employment politics to the flexible labour market increases the interest for research and solution seeking. The core problem, sensed lately, is the question, how the flexible/rigid labour market functions. Does it increase/diminish the employment and unemployment, and how does it effect the position of particular category of job seekers? The author introduces how Slovenia is positioned regarding the labour market flexibility among the OECD countries and what this means for the particular categories of job seekers.

**Key words:** unemployment, rigidity of labour market, flexibility of labour market, Lisbon Strategy, workers redundancy, labour market segmentation, collective redundancy, protective position, students' work, subcontractor agreements, mobility, job seekers, with lesser job opportunities, small work, temporary job, permanent job, dismissal compensation, employment.

## Prožnost trga dela v Sloveniji

### Uvod

Hitrost uvajanja novih tehnologij, proizvodov in drugih inovacij zahteva novo znanje, poraja nova delovna mesta, hkrati pa nekatera mesta ukinja. Dinamika v produkciji, tehnologiji in znanju pritiska na zahteve po prožnejšem reguliranju trga delovne sile. Po drugi strani pa so študije pokazale, da dinamičen trg dela prispeva k učinkovitejšemu gospodarstvu, ovirana prehodnost ga zmanjšuje, hkrati pa postavlja določene kategorije delavcev v spremenjen specifični položaj (OECD, 1999).

Politike zaposlovanja si za cilj običajno postavijo boljše delovanje trga dela v smislu hitrejšega pokritja izpraznjenih ali novih delovnih mest s čim bolj ustreznimi poklicnimi profili, a hkrati zasledujejo tudi cilje socialne varnosti in gotovosti. To načelo se v političnem jeziku, definiranem na brezposelnosti, izkazuje kot zmanjševanje frikcijske in strukturne brezposelnosti, torej čim hitrejšemu odzivu trga na potrebo po zaposlitvi ter večji skladnosti med ponudbo in povpraševanjem po poklicih (znanju). Aktivna politika zaposlovanja ima običajno še širše cilje v smislu povečanja povpraševanja po delovni sili, bolj izenačene možnosti zaposlovanja za vse kategorije iskalcev zaposlitve (socialna pravičnost) in celo ustvarjanje delovnih mest.

Z analizo bomo ugotavljali, kam se Slovenija umešča glede togosti/prožnosti trga dela v primerjavi z drugimi državami OECD. Pri tej analizi umestitve Slovenije smo uporabljali identične indikatorje prožnosti trga dela, ki so bili uporabljeni v študiji OECD (1999). Ti indikatorji se nanašajo na področje:

- sprejemanja delavcev v zaposlitev (prednostna določila pri zaposlovanju težje zaposljivih delavcev, pogoji sklepanja za določen ali nedoločen čas, zahteve po usposabljanju ali pripravnosti ...),
- odpuščanja (postopek odpuščanja, odpovedni roki, odpravnine, reguliranje, postopki, vloga sindikatov ...).

Pri urejanju delovnih razmerij smo upoštevali tudi specifično protekcioniranje posameznih kategorij delavcev - mladih, starejših ali invalidov.

Glede togosti zaposlovanja, prikazane v tabeli 1, lahko razdelimo države OECD v tri skupine. V skupini z najbolj prožnim zaposlovanjem (skupna stopnja togosti manj kot 1) so Kanada, ZDA in Avstralija, od evropskih

pa Irska in Velika Britanija. Z zmerno togostjo/prožnostjo (stopnja togosti med 1 in 3) je večina srednjeevropskih držav, kot so Nemčija, Avstrija, skandinavske države, in tudi del vzhodnih držav, kot je Češka. Najbolj togo reguliran trg dela imajo v Italiji, Španiji, Franciji in v Sloveniji (indikator togosti nad 3 ali več). Iz tabele 1 lahko tudi ugotovimo, da večina držav v zadnjih 20 letih ni veliko spreminjala pogojev zaposlovanja. Zlasti to velja za urejanje zaposlovanja za nedoločen čas, kjer so spremembe le v redkih državah. V tabeli najdemo samo dve, Španijo in Nemčijo, v katerih je prišlo do sprememb, med ostalimi 14 državami sprememb, ki bi bistveno vplivale na prožnost trga dela, ni bilo. Splošni trend je sicer večanje prožnosti v vseh državah razen v Franciji. Iz prikazanih rezultatov analize je očitno, da na prožnost trga dela vpliva predvsem deregulacija zaposlovanja za določen čas, ki je postalo v nekaterih državah, med njimi tudi v Sloveniji, prevladujoč način zaposlovanja predvsem mladih. Največje korake povečanja prožnosti zaposlovanja ugotavljamo v Belgiji, Nemčiji, Švedski in Italiji. Vsekakor je regulacija zaposlovanja od države do države različna; bolj kot na zgledovanje po drugih izkušnjah so sistemi vezani na tradicijo.

Primerjalna analiza med državami OECD in Slovenijo je torej pokazala, da se Slovenija po splošnem kazalcu togosti/prožnosti umešča med države s togim reguliranjem trga dela. Najbližje Sloveniji glede delovnopravne zakonodaje so Španija, Avstrija, Nemčija. Večja togost v Sloveniji je pri prenehanju trajnega delovnega razmerja zlasti v primerih presežnih delavcev; tu je vloga sindikatov ključna v celotnem postopku odpuščanja in je podobna kot v skandinavskih državah: obveščanje sindikatov, roki in zastopanje delavcev. Odpovedni roki v primeru presežkov delavcev so med daljšimi (od 30 do 120 dni), daljše imajo le v skandinavskih državah, kjer znašajo do 6 mesecev. Glede odpravnin se Slovenija uvršča na zgornji del lestvice. Najvišja odpravnina je 10 mesečnih plač za najdaljše zaposlitveno obdobje, kar Slovenijo umešča med države, kot so Avstrija, Nova Zelandija, Grčija. Višje odpravnine kot v Sloveniji imajo le na Portugalskem in v Italiji.

Zapletenost sklenitev zaposlitve za nedoločen čas povzroča, da se vse več delodajalcev odloča za druge fleksibilnejše oblike dela in da v vse večjem

Država	Redna zaposlitev (1)		Začasna zaposlitev (2)		Kolektivno odpuščanje(3)	Skupni kazalci togosti (4)	
	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	Konec 90.	1980	Konec 90.
Avstrija	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2	2.2
Nemčija	2.7	2.5	3.8	2.3	3.1	3.2	2.5
Belgija	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1	2.1
Francija	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7	3.0
Irska	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9	0.9
V. Britanija	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5	0.5
Nizozemska	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7	2.1
Danska	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1	1.2
Švedska	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5	2.2
Španija	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7	3.1
Italija	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1	3.3
Češka	-	2.8	-	0.5	4.3	-	1.7
<b>Slovenija</b>	-	<b>3.9</b>	<b>3.5</b>	<b>2.1</b>	<b>4.2</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>
Kanada	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6	0.6
ZDA	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2	0.2
Avstralija	1.0	1.0	0.9	0.9	2.6	0.9	0.9
Japonska	2.7	2.7	-	2.1	1.5	-	2.4

**Tabela i:** Skupni kazalci togosti zaposlovanja (po kriterijih OECD) (a)

**Opombe:**

(a) minimalna togost je 0, maksimalna je 6

(1) postopek zaposlitve za nedoločen čas: 0 pomeni enostavno sklepanje brez obvezne prijave, takoj, brez vloge sindikatov, enostavna pogodba, tudi ustna; 6 pa obvezna vloga agencije, posebna pogodba, z dolgimi odpovednimi roki, vloga sindikatov ...

(2) postopek zaposlitve za določen čas: 0 pomeni povsem prosto sklepanje, z neomejenim številom ponovitev, brez vloge agencije za zaposlovanje, 6 pa nemož-

nost ponavljanja, omejitev v posameznih sektorjih, obvezno prek agencij za zaposlovanje ...

(3) kolektivno odpuščanje: 0 pomeni brez odpovednih rokov, direktno vročanje, brez vključevanja sindikatov, zelo kratki roki, brez varstva delavcev, brez obveščanja sindikata; 6 roki za varstvo pravic, vključenost sindikatov, dolgi odpovedni roki, odpravnine...

**Vir:** OECD (1999)

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977

obsegu zaposlujejo iz drugih držav, zlasti Poljske, Slovaške in tretjih držav, kjer so plače delavcev nižje. Ker se Slovenija glede cene delovne sile približuje centralnoevropskim državam, bo Slovenija postala bolj zanimiva imigracijska destinacija.

Kolektivno odpuščanje je enostavnejše v Španiji, kjer so pomembno poenostavili postopke pri zaposlovanju, skrajšali odpovedne roke in zmanjšali odpravnine pri odpuščanju. Nekatere države imajo daljše odpovedne roke (Švedska, Finska, Norveška, Belgija, Nemčija ...), ki znašajo tudi do 12 mesecev, vendar nimajo uvedenih odpravnin. Tiste države, ki imajo za delavce razmeroma ugodne odpravnine, imajo krajše odpovedne roke, zato so v Italiji odpovedni roki za delavce v zasebnem sektorju le od 6 do 12 dni, v Španiji do 30 dni. So pa države, ki imajo razmeroma dolge odpovedne roke in tudi višje odpravnine. Izrazite pri tem so Portugalska, Slovenija, deloma tudi Francija. Države z najkrajšimi odpovednimi roki in najmanjšimi odpravninami

so ZDA (brez odpravnin in brez odpovednih rokov), Velika Britanija (brez odpravnin), Nova Zelandija.

Imamo tudi države z izrazitim protektivnim položajem delavcev v javnem sektorju, zlasti ko jih analiziramo z dvema kriterijema odpuščanja in odpravnin. Izrazite razlike najdemo pri odpovednih rokih v Avstriji (4 mesece), Belgiji (12 mesecev), Danski (6 mesecev), pa tudi drugačen (ugodnejši za delavce) režim odpravnin v Grčiji (16 mesecev).

Pri zaposlovanju za določen čas se uvršča Slovenija med države z bolj prožnimi postopki, kjer je sklepanje delovnega razmerja enostavno, možne so ponovitve, vendar največ dve za isto delovno mesto, kumulativno trajanje teh zaposlitev pa je načelno neomejeno. Večina držav, razen Irske, ima omejitve v ponavljanju takih pogodb. Maksimalno kumulativno trajanje je najostreje omejeno v Nemčiji, Španiji in Portugalski, brez omejitve pa so v Veliki Britaniji in novih članicah vzhodnih držav v EU ter zlasti v severnoameriških državah.

# Razvoj in znanost

Država	Zapletenost postopkov		Odpovedni rok in odpravnina		Težavnost odpustitve		Splošna togost odpuščanja	
	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.	1980	Konec 90.
Avstrija	4.2	4.2	3.4	3.4	5.5	5.5	4.5	4.5
Belgija	0.8	0.8	3.8	4.9	3.1	3.1	2.6	2.6
Nemčija	6.0	5.8	1.7	2.2	6.0	6.0	4.6	4.8
Francija	4.2	4.7	2.6	2.6	4.6	4.6	4.9	4.9
Irska	3.4	3.3	1.4	1.4	3.4	3.4	2.7	2.7
Nizozemska	8.8	8.3	1.7	1.7	4.8	5.6	5.3	5.3
Danska	0.8	0.8	3.4	3.4	4.8	4.8	2.7	2.7
Švedska	5.0	5.0	2.9	2.9	6.4	6.4	4.6	4.6
Španija	8.1	3.4	5.1	4.4	6.4	5.6	6.6	6.6
Italija	2.5	2.5	4.8	5.3	6.8	6.8	4.6	4.6
Češka	-	4.3	-	4.6	-	9.7	-	4.6
<b>Slovenija</b>	<b>7.5</b>	<b>7.0</b>	<b>4.3</b>	<b>3.8</b>	<b>4.3</b>	<b>4.0</b>	<b>5.4</b>	<b>4.8</b>
Kanada	0.0	0.0	1.4	1.3	3.4	3.4	1.5	1.5
ZDA	0.0	0.0	1.4	1.3	0.8	0.8	0.3	0.3
Avstralija	1.2	0.8	1.7	1.6	2.7	2.7	1.7	1.7
Japonska	4.8	3.3	3.0	3.0	7.3	7.3	4.6	4.6

**Tabela 2:** Kazalci togosti pri kolektivnem odpuščanju delavcev (OECD)

**Opomba:**

Razpon vrednosti znaša od 0 do 10 točk, pri čemer pomeni 10 točk največjo togost, 0 točk pa najmanjšo. Uporabljeni kriteriji so iz raziskave OECD (1999).

**Vir:** OECD (1999)

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007  
Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977

Država	Definicija kolektivnega odpuščanja	Pristojnost državnega organa ali sindikatov pri odpuščanju	Dolžina odpovednega roka (povprečje)	Drugi stroški delodajalcev	Splošne omejitve pri individualnem odpuščanju
Avstrija	3	1	1	1	6
Nemčija	3	1	1	1	6
Francija	3	0	1	1	5
Irska	2	1	1	0	4
Nizozemska	2	1	2	1	6
Danska	3	2	2	0	7
Švedska	4	2	2	0	8
Češka	4	2	2	0	6
<b>Slovenija</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Kanada	1	2	2	0	5
ZDA	1	2	2	0	5
Nova Zelandija	0	1	0		1
Japonska	2	1	0	0	3

**Tabela 3:** Umeščanje Slovenije v primerjavi z drugimi državami (upoštevajoč kriterije OECD pri kolektivnem odpuščanju)

**Vir:** OECD (1999) Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007

Največjo stopnjo prožnosti zaposlovanja dosega Slovenija z dvema oblikama zaposlitev: s študentskim in malim delom. Ti dve obliki zaposlitev sta davčno za delodajalca najugodnejši, glede postop-

kov zaposlovanja sta enostavni, ker ni rokov glede zaposlovanja, odpovedi, pogodb, delovnega časa, varnosti in zdravja pri delu, zavarovanja, dopustov, odpravnin. Za delodajalce je zato najbolj privlačna

oblika sklepanja zaposlitve in močno konkurira zaposlitvi za določen čas in zlasti za nedoločen čas. Zato pa je to za delavce najneugodnejši način z najmanj socialne varnosti. Leta 2007 je število sklenjenih zaposlitev za določen in nedoločen čas že v razmerju 5 proti 1, v letih pred 1990 pa je bilo razmerje ravno obratno, kar kaže, da je sedaj postal najpomembnejši instrument prožnosti zaposlovanja v Sloveniji delovno razmerje za določen čas.

Ti podatki kažejo, da je v Sloveniji trg delovne sile izrazito segmentiran na tri pomembnejše sklope. V prvem segmentu "varnih zaposlitev" so delavci, ki so z delodajalci sklenili pogodbe za nedoločen čas; te oblike prevladujejo v državno-javnem sektorju. V drugem segmentu so tisti, ki so zaposleni za določen čas, to so zlasti iskalci prve zaposlitve in težje zaposljivi, v tretjem pa so delavci, ki delajo v okviru "malega dela", podjemnih pogodb, študentskih servisov in avtorskih pogodb (samozaposlitev). Zato se vse več delodajalcev odloča za te oblike zaposlitve, zaposlitve za nedoločen čas pa prevladujejo le še v javnem sektorju.

## **Posledice togosti/prožnosti regulacije trga dela**

Primerjalna analiza OECD (1999) je pokazala, da ima "neprožna regulativa trga dela majhen ali neznamenit učinek na splošno brezposelnost, vendar pa bistveno vpliva na položaj posameznih kategorij na trgu dela". V državah, kjer je zakonodaja bolj zaščitniška (neprožna), "... se ugotavlja manjša brezposelnost pri osrednjem starostnem obdobju moških, vendar pa višja za nekatere specifične kategorije, zlasti kategorije mladih, žensk ali starejših". Analiza je pokazala, da ima togost reguliranja zaposlovanja močnejše učinke na zaposlenost kot pa na samo brezposelnost. To pa so ugotovitve, ki bi jih bilo dobro upoštevati pri reguliranju trga dela. Splošno prepričanje, da protektivni ukrepi povečujejo zaposlenost, zlasti pa pospešujejo zaposlitev tistih kategorij, katerim so ti ukrepi namenjeni, so bili z analizo ovrženi! In tudi podatki o kategorijah brezposelnih kažejo, da se protektivni ukrepi v Sloveniji niso izkazali za uspešne. To ugotavljamo tako pri starejših delavcih (prepoved odpuščanja) kot pri drugih kategorijah "težjih iskalcev zaposlitve".

Primerjava med zaposlitvami in populacijo v odnosu

Leto/ obdobje	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 2003 do 2006			
	Vsi brez- poselni	Iščejo prvo prvo za- poslitev	Ženske	Stari 40 let in več
2003	97 674	23.2	52.8	44.1
2004	92 826	25.2	53.1	42.8
2005	91 889	24.3	53.8	43.6
2006	85 836	22.3	54.8	46.3

**Tabela 4:** Značilne skupine brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji

**Vir:** Zavod RS za zaposlovanje (2007)

na neprožnost zaposlovanja kaže manjšo zaposlenost v državah z bolj zaščitniškim urejanjem trga dela, vendar pa je ugodnejši za populacijo moških v osrednjem starostnem obdobju. Izrazitejši negativni učinek je na kategorijo žensk v srednjem delovnem obdobju, mladih in starejših. Izkazalo se je, da ima protekcionistično zaposlovanje pravzaprav nasprotno učinek, saj bi na podlagi zaščitne zakonodaje za posamezne kategorije pričakovali njihove izboljšane zaposlitvene možnosti in manjšo brezposelnost, vendar dejstva kažejo nasprotno sliko. Čeprav bi pričakovali, da se bodo zaposlitvene priložnosti in možnosti tistih kategorij oseb, ki imajo protektivni učinek, povečale, se zgodi ravno obratno. Države s togo ureditvijo izkazujejo večje razlike med navedenimi kategorijami žensk, starejših in težje zaposljivih.

Bolj toga ureditev trga dela se povezuje z manjšim pretokom delovne sile, kar pomeni, da zaposlitve trajajo dalj časa. Manj ljudi se sooči z brezposelnostjo, vendar če postanejo brezposelni, to obdobje brezposelnosti traja dalj časa.

Slovenska zakonodaja je posebej zaščitniška za osebe po 50. letu starosti, za invalide in deloma ženske. Iz primerjalne analize OECD (1999) in podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ugotovimo, da se zaposlitvene možnosti zmanjšujejo ravno za kategorije mladih, žensk in starejših. Posebej zaščitene kategorije, kot so delavci, stari nad 50 let, invalidi, zastopniki delavcev in matere z mlajšimi otroki, so postali v razmerah odprtosti trga dela in prilivu konkurenčne delovne sile iz vzhodnih držav nezanimivi za delodajalce, slabi se njihova pretočnost (mobilnost), kar dodatno pomeni tudi onemogočenje kariernega napredovanja. Tako pri teh kategorijah ugotavljamo manj intenziven prehod iz brezposelnosti v zaposlenost (daljši časi čakanja na zaposlitev), od enega delodajalca k drugemu (karierna togost) in iz zaposlenosti v brezposelnost (manjše tveganje brezposelnosti). Zato so te kategorije

manj zanimive za zaposlovanje pri delodajalcih in bistveno dalj časa ostajajo v registru brezposelnih. Slovenija je v zadnjih treh letih novelirala zakonodajo na področju spodbujanja zaposlovanja invalidov. Z začetkom uporabe členov 102-105 Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki pod nadzorovanimi pogoji omogočajo odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu in ob istočasni uvedbi spodbud za zaposlovanje invalidov ter kvotnega sistema, se je bistveno izboljšal položaj invalidov na trgu dela. Tako lahko vidimo, da je Slovenija na primeru invalidov kot ene izmed najbolj ranljivih skupin na trgu dela na zelo konkretni ravni izkusila, da je z dobrim ravnovesjem med prožnostjo in varnostjo možno dosegati cilje čim večje zaposlenosti in socialne vključenosti.

## **Napoved za Slovenijo in predlog ukrepov**

Slovenija je v zaključku tranzicijskega obdobja, v katerem je močno povečala tokove delavcev. K temu je najbolj prispevala sprememba zaposlovanja za določen čas, in ta tip zaposlitve je ključni dejavnik splošne prožnosti trga dela v Sloveniji - poleg študentskega dela, ki je za delodajalce najcenejše in najbolj prikladno. Novi zakon o delovnih razmerjih ni povečal prožnosti zaposlovanja, zato ostaja slovenski trg delovne sile po eni strani bolj tog v primerjavi s tranzicijskimi kot tudi razvitimi državami. Smiselno bi bilo torej poseči v regulacijo zaposlitve za nedoločen čas s poenostavitvijo postopkov odpuščanja, odpravnine pri starejših pred upokojitvijo pa prenesti na skupni fond. S tem bi se neugoden delež zaposlovanja za določen čas gotovo zmanjšal in bolj uravnotežil z zaposlovanjem za nedoločen čas. Poseg v znižanje odpravnin v primeru presežnih delavcev bi tudi lahko prispeval k večji mobilnosti delovne sile. Manjši obseg pravic za delavce pa bi že v času odpovednega roka kompenzirali z dodatnimi ukrepi usposabljanja in prekvalifikacije iz javnih fondov. Odpovedni rok bi lahko skrajšali, ker ne prispeva k učinkovitemu iskanju zaposlitev, pač pa prispeva k povečanju napetosti med delodajalci in delojemalci v primerih, ko je odločitev o statusu presežnega delavca že dokončna.

Zaradi procesov segmentacije trga dela, ki izloča nekatere kategorije, bi bilo smiselno stimulirati zaposlovanje težje zaposljivih kategorij delavcev (brez izobrazbe, invalide), da bodo dejavnik na trgu dela in

v razmerah manjše ponudbe delovne sile pripomogli k povečanju ponudbe. Nikakor pa ne bi dosegli tega s togimi ukrepi spodbujanja (prepoved odpuščanja ali podobnimi), ki bi učinkovali v nasprotni smeri, torej še poslabšanje njihovega položaja in porajanje negativnih stališč delodajalcev do te populacije. Lažji položaj za vstop na trg dela je smiselno zagotoviti s tistimi ukrepi, ki ne bodo zmanjševali prožnosti zaposlovanja, pač pa ga bodo povečali. To so spodbude delodajalcem - subvencioniranje stroškov, izboljšanje poklicne usposobljenosti, vseživljenjskega učenja.

## **LITERATURA:**

- Card, D. in Robins, P. (1996), Do Financial Incentives Encourage Welfare Recipients to Work? Initial 18 Month Findings from the Self-Sufficiency Project, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa.
- De Lathouwer, L. (2004), Making work pay, making transitions flexible; The case of Belgium in a comparative perspective, Antwerpen: CSB.
- Evropska komisija (2005), Draft Joint European Commission Report 2004/2005, Council of the European Union, Brussels.
- Evropski svet (2000), The Lisbon Strategy: Growth and Jobs - Working together for Europe's Future, Council of the European Union, Brussels.
- OECD (1999), Employment Outlook, OECD, Paris.
- Piore, M. (1986) Labour Market Flexibility, University of California Press, Berkeley, CA
- Riboud, M., Silva-Jauregui, C., and Sanchez-Paramo, C. (2001), Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern European Countries in the 1990's.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS, št. 24/1977.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ - UPB4, Uradni list RS, št. 109/2006.
- Vodopivec, M. (1996), "The Slovenian Labor Market in Transition: Evidence from Microdata., Lessons from Labor Market Policies in the Transition Countries, OECD, Proceedings, OECD, Paris
- Zavod RS za zaposlovanje (2007), Letno poročilo 2006, Ljubljana