



Številka: 012-13/2014/16

Ljubljana, dne 21. maj 2015

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

ZADEVA: Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 47/13 – ZDU-1G in 65/14) in 2. točke sklepa Vlade Republike Slovenije, št. 02400-2/2014/5 z dne 24. 4. 2014, je Vlada Republike Slovenije naseji dne ...sprejela naslednji

SKLEP

Vlada Republike Slovenije se je seznanila z drugim poročilom Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela in ga bo uporabila za pripravo nadaljnjih ukrepov in politik, povezanih s trgom dela.

mag. Darko Krašovec
GENERALNI SEKRETAR

Priloga:

- Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
- Ministrstvo za finance
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo
- Ministrstvo za pravosodje
- Ministrstvo za zdravje
- Ministrstvo za notranje zadeve
- Inšpektorat RS za delo
- Statistični urad RS
- Zavod RS za zaposlovanje
- dr. Milan Vodopivec
- dr. Polonca Končar

2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov: /

3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:

- dr. Alenka Kajzer, vodja delovne skupine in namestnica direktorja UMAR,
- Peter Pogačar, državni sekretar in namestnik vodje delovne skupine, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- mag. Katja Rihar Bajuk, članica delovne skupine in sekretarka, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:

- dr. Milan Vodopivec, MFDPŠ
- dr. Polonca Končar, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani

4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:

- dr. Anja Kopač Mrak, ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Peter Pogačar, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Martina Vuk, državna sekretarka, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

5. Kratek povzetek gradiva:

Delovna skupina za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela je v letu 2014 pripravila analizo učinkov na osnovi izbranih kazalnikov oz. podatkov za obdobje do decembra 2013. Poročilo v priponki predstavlja nadaljevanje spremljanja učinkov in vključuje podatke do konca leta 2014. Analiza učinkov na osnovi podatkov za leto 2014 večinoma potrjuje, da so spremembe v regulaciji trga dela v letu 2013 in 2014 delovale v smeri zastavljenih ciljev. Spremembe so se odrazile v zmanjšanju varovanja zaposlitve, kot ga izraža indeks varovanja zaposlitve po metodologiji OECD. Na večjo fleksibilnost trga dela kaže povečanje stopnje realokacije brezposelnih, ki se je po uveljavitvi sprememb v regulaciji le nekoliko povečala, realokacija zaposlenih pa na kratek rok še ne kaže bistvenih sprememb. Sprejete spremembe v regulaciji trga dela so vplivale na manjšo zadržanost delodajalcev do zaposlovanja za nedoločen čas, čeprav se je ob negotovem okrevanju gospodarske aktivnosti v letu 2014 delež novih zaposlitev za določen čas v skupnih novih zaposlitvah nekoliko povečal v primerjavi z letom 2013. Vendar pa delež novih zaposlitev za nedoločen čas v letu 2014 ostaja večji kot v letu 2012. V smeri nadaljnjega zmanjšanja segmentacije pa kažejo podatki o prvih zaposlitvah, kjer se je delež zaposlitev za nedoločen čas v letu 2014 nadalje povečal. V strukturi delovno aktivnih se je v letih 2013 in 2014 znižal delež zaposlenih v delovnem razmerju in je tudi precej nižji kot leta 2008. Slednje, lahko skupaj s povečanjem deleža samozaposlenih, drugih oblik dela in študentskega dela kaže na to, da na odločitve podjetij o zaposlovanju novih delavcev poleg varovanja zaposlitve vpliva tudi stroškovna komponenta. Manjše delovnopravno varstvo starejših zaposlenih sta se v opazovanem obdobju odrazila v večjem zaposlovanju starejših od 55 let, na kar je poleg sprememb v regulaciji trga dela vplivala tudi uveljavitev pokojninske reforme. Kljub temu novo zaposlovanje starejših ostaja skromno, stopnja delovne aktivnosti starejših pri nas pa ostaja med najnižjimi v EU. Kažejo se tudi nekateri pozitivni znaki povečanja pravne varnosti zaposlenih, predvsem v učinkovitejšem nadzoru na sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas ter intenzivnejšem nadzoru nad nelegalno uporabo drugih oblik dela kadar so prisotni elementi delovnega razmerja. Sicer pa podatki kažejo na manjšo uporabo možnosti, ki nadgrajujejo varstvo zaposlenih v primeru neizplačanih plač in nadomestil plač, kar je najverjetneje pripisati okrevanju gospodarske aktivnosti v letu 2014. Pregled novo sklenjenih kolektivnih pogodb kaže, da so bile v praksi v veliki meri uporabljene širše zakonske možnosti za odstopanja od zakonskih določenih minimalnih standardov pri urejanju delovnih razmerij z drugačno ureditvijo v kolektivnih pogodbah. Kljub temu je delovna skupina identificirala nekaj področij in instrumentov, ki jih je smiselno ponovno premisliti in ustrezno dopolniti.

6. Presoja posledic za:

a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE

e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> – nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja – razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna – razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij 	NE
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: /		
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR: /		
8. Predstavitev sodelovanja javnosti:		
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:		NE
<u>Pri pripravi gradiva sodelovanje javnosti ni potrebno.</u>		
Gradivo bo po obravnavi na seji Vlade RS obravnaval še Ekonomsko socialni svet		
9. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:		NE
10. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:		NE
<p>dr. Anja Kopač Mrak MINISTRICA</p> <p>mag. Boštjan VASLE DIREKTOR</p>		

1. Uvod

Sredi aprila leta 2013 so začeli veljati novi **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** in **spremembe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)**. Spremembe v ZDR-1 so bile namenjene dograjevanju sistema varne prožnosti z zagotavljanjem ustrežnejšega varstva pravic delavcev, zniževanjem stroškov dela, poenostavitvijo postopkov odpuščanja za delodajalce ter učinkovitejšim izvajanjem nadzora in sodnega varstva. Večji prožnosti pa so bile namenjene tudi nekatere določbe ZUTD-A. Osrednji cilji sprememb so bili: (i) zmanjšanje segmentacije trga dela, (ii) povečanje fleksibilnosti, (iii) povečanje delovnopravnega varstva in preprečevanja zlorab ter (iv) povečanje vloge kolektivnih pogajanj.

V septembru 2013 je Vlada RS imenovala delovno skupino za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela. Ta je aprila 2014 pripravila prvo poročilo, ki je na osnovi izbranih kazalnikov prikazovalo nekatere učinke sprememb v regulaciji, ki so se pokazali že v prvih mesecih po uveljavitvi sprememb. Zaradi kratkosti obdobja po uveljavitvi je delovna skupina pripravila še drugo poročilo, ki zajema podatke do konca leta 2014. Delovno skupino sestavljajo predstavniki UMAR, MDDSZ, ZRSZ, SURS, MF, IRSD in drugi.

Delovna skupina je vzpostavila nabor kazalnikov, ki naj bi pokazali učinke sprememb v regulaciji trga dela. Pri oblikovanju kazalnikov je izhajala iz možnosti, ki jih dajejo obstoječa raziskovanja in registri, ki jih izvajata in vodita Statistični urad RS ali Zavod RS za zaposlovanje. Za ocenjevanje učinkov smo pridobili tudi podatke Finančne uprave RS, Inšpektorata RS za delo, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) in Vrhovnega sodišča RS. Poleg tega je bila konec leta 2013 in konec leta 2014 izvedena anketa med kadrovskimi delavci v podjetjih, kjer smo pridobili tudi njihovo mnenje o uveljavljanju in uporabi sprememb.

Namen prve in tudi druge analize je ugotoviti, ali se sprejete spremembe odražajo na gibanjih na trgu dela, oz. ali bo spremenjena regulacija dosegla zastavljene cilje. Rezultati analize kazalnikov kažejo, da so spremembe delovale v smeri zmanjšanja segmentacije, saj se podjetja pogosteje kot pred spremembami odločajo za zaposlovanje za nedoločen čas. Zakonodajne spremembe, ki so pripeljale do zmanjšanja varovanja zaposlitve, so predpogoj za večjo fleksibilnost na trgu, ki pa se bo v večji realokaciji zaposlenih v večji meri pokazala na daljši rok. Na povečanje fleksibilnosti na kratek rok kaže predvsem povečana stopnja realokacije brezposelnih, na katero pa lahko poleg obravnavanih sprememb v regulaciji vplivajo tudi ukrepi APZ in zakonske spodbude za zaposlovanje brezposelnih. Kažejo se tudi prvi znaki povečanja delovnopravne varnosti zaposlenih.

Pri ocenjevanju učinkov sprememb v regulaciji trga dela se je treba zavedati, da na učinke vplivajo tudi gospodarske razmere ter da se kratkoročni in dolgoročni učinki lahko razlikujejo. Čeprav tokovi v brezposelnost in iz nje ne vplivajo bistveno na agregatno zaposlenost ali brezposelnost, so lahko kratkoročni učinki reform varovanja zaposlitev na brezposelnost pozitivni ali negativni, odvisno od gospodarskih razmer ob uveljavitvi reform. Kadar fleksibilnejša zakonodaja podjetjem dopušča lažje prilagajanje različnim gospodarskim razmeram, imajo reforme v ugodnih gospodarskih razmerah pozitiven učinek na zmanjševanje brezposelnosti, saj podjetja lažje in hitreje zaposlujejo. Uveljavitev zmanjšanja varovanja zaposlitev ob slabih gospodarskih razmerah pa lahko vpliva na povečan odliv iz zaposlenosti v brezposelnost (Bouis et al., 2012). Ker spremembe v regulaciji trga dela praviloma ciljajo na povečanje fleksibilnosti na dolgi rok, na kratek rok ni možno identificirati vseh učinkov.

Zato je pri ocenjevanju učinkov reforme trga dela v Sloveniji treba upoštevati, da je v obdobju po uveljavitvi sprememb prišlo do preobrata v trendu gospodarske

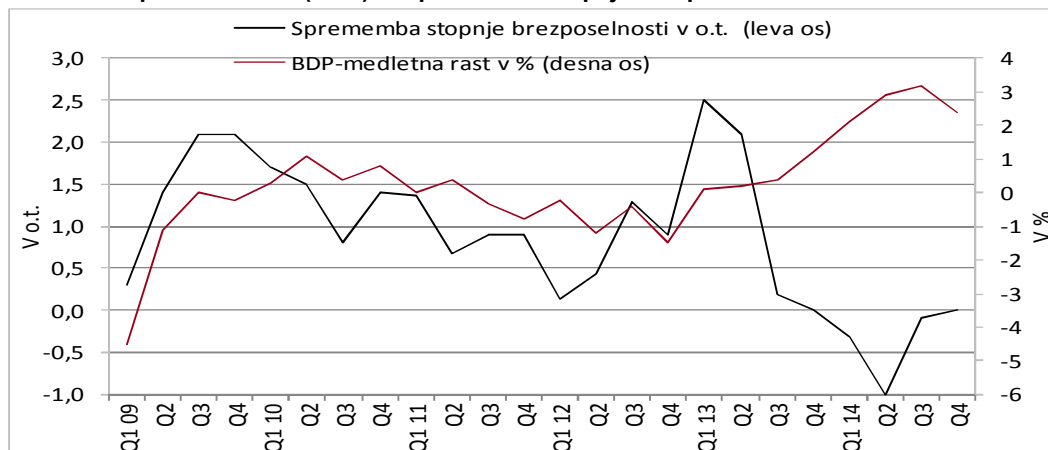
aktivnosti. Po nadaljevanju upadanja gospodarske aktivnosti in slabšanja razmer na trgu dela v letu 2013 se je v letu 2014 gospodarska aktivnost povečala, razmere na trgu dela pa so se nekoliko izboljšale. Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili se je po petih letih povečevanja v letu 2014 znižala na 9,7 %.

Poročilo delovne skupine sestavljajo štiri osrednja poglavja. V prvem poglavju so na kratko predstavljena gospodarska gibanja in spremembe na trgu dela v zadnjih dveh letih, s poudarkom na spremembah v gibanju po uveljavitvi sprememb. V drugem poglavju so predstavljane spremembe v regulaciji trga dela z vidika zastavljenih ključnih ciljev. V tretjem poglavju je predstavljena ocena doseganja posameznega cilja na osnovi analize izbranih kazalnikov, pri čemer se ocenjujejo naslednji cilji: zmanjšanje segmentacije, povečanje fleksibilnosti, povečanje delovno pravne varnosti in povečanje vloge kolektivnih pogajanj. Poročilo zaključujemo s sklepom, v katerem povzemamo glavne ugotovitve in priporočila za spremembe.

2. Razmere na trgu dela v letih 2013 in 2014

Število delovno aktivnih se je v letu 2014 ob okrepanju gospodarske aktivnosti povečalo za 0,5 %¹. Zniževanje njihovega števila, ki se je začelo ob koncu leta 2008, se je ustavilo v drugem četrtletju 2013 in do konca leta večinoma stagniralo. Padec zaposlenosti se je v letu 2013 sicer poglobil, na kar je močno vplivalo zmanjšanje zaposlenosti proti koncu leta 2012, deloma povezano s povečanim prehodom v neaktivnost po sprejetju pokojninske reforme konec leta 2012. V začetku leta 2014 se je rast števila delovno aktivnih okrepila kot posledica okrepljene gospodarske aktivnosti, ki je bila leta 2014 za 2,6 % višja kot leta 2013. Število delovno aktivnih se je v letu 2014 v večini dejavnosti povečalo, velik del povečanja zaposlenosti pa je potekal preko agencij za posredovanje dela.²

Slika 1: Gospodarska rast (BDP) in sprememba stopnje brezposelnosti



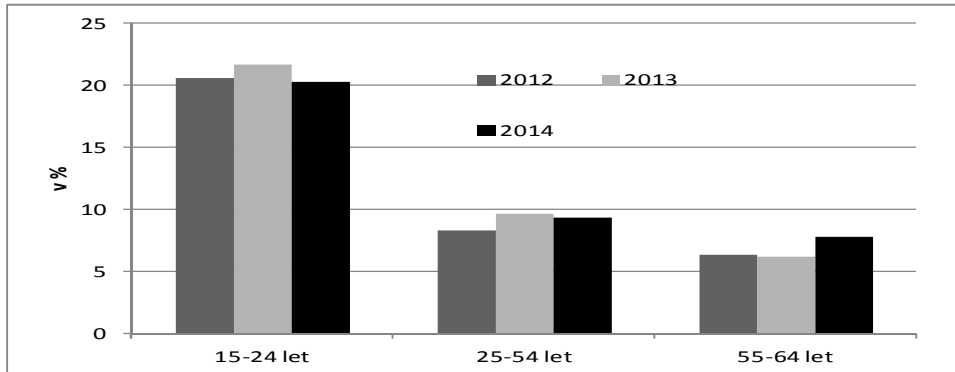
Vir: SURS, preračuni UMAR

Stopnja brezposelnosti, merjena z anketo o delovni sili, ki je mednarodno primerljiv podatek, se je **v Sloveniji v letu 2014 nekoliko znižala**. Leta 2014 je v povprečju znašala 9,7 %, kar je za 0,4 o. t. manj kot v letu 2013, ko je še naraščala. Kot je razvidno s slike 2, se je stopnja brezposelnosti v letu 2014 najbolj znižala med mladimi (15–24 let), med starejšimi (55–64 let) pa se je nekoliko povečala.

¹ Po podatkih SRDAP.

² V obdobju od decembra 2013 do decembra 2014 se je število zaposlenih v dejavnosti posredovanja dela (N-78) povečalo za 6.021 oseb, kar predstavlja večji del povečanja števila zaposlenih v tem obdobju.

Slika 2: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah v obdobju 2012–2014, v %



Vir: Eurostat

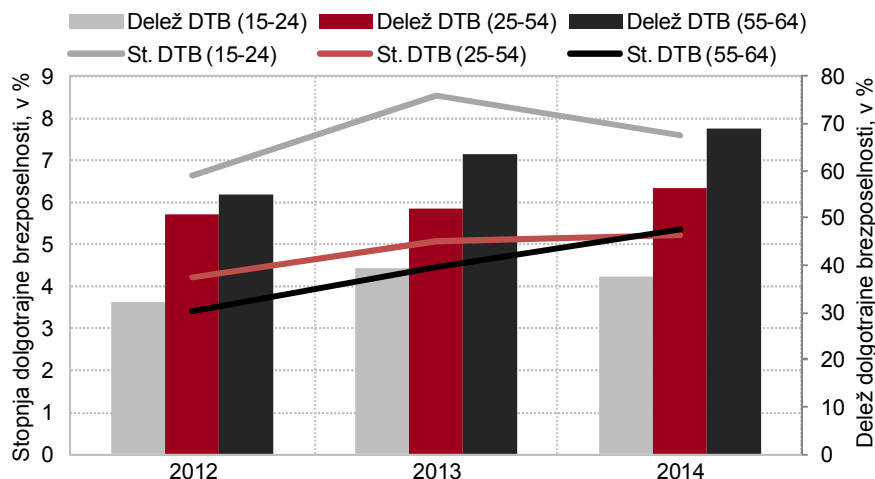
Povprečno število registrirano brezposelnih se je po povišanju v letu 2013 (za 8,8 %) lani ohranilo na podobni ravni. Zniževanje števila registrirano brezposelnih (desezonirano) se je začelo v drugem četrtletju 2014 in bilo konec februarja 2015 medletno za 5,6 % nižje. Na zniževanje števila registrirano brezposelnih je pomembno vplivalo predvsem večje zaposlovanje brezposelnih, na kar je vplivalo tudi večje število vključitev brezposelnih v programe APZ³, večje zaposlovanje mladih zaradi zakona o interventnih ukrepih na trgu dela⁴ in večje povpraševanje po delovni sili ob okrevanju gospodarske rasti. Manjši kot leta 2013 je bil tudi priliv v evidenco brezposelnih, zlasti priliv zaradi manj oseb, ki so izgubile delo iz poslovnih razlogov in zaradi prenehanja pogodbe za določen čas.

Kljub okrevanju gospodarske aktivnosti se je leta 2014 stopnja dolgotrajne brezposelnosti nadalje povečala. V letu 2014 je znašala 5,3 % in preseгла povprečje EU, za katerim je pred krizo precej zaostajala. V obdobju krize se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti najbolj povečala med mladimi (15–24 let) in leta 2014 kljub zmanjšanju ostala visoka (7,6 %). V letu 2014 se je močno povečala tudi stopnja dolgotrajne brezposelnosti starejših (55–64 let), katerih stopnja brezposelnosti je sicer relativno nizka. Po anketi o delovni sili je bilo dolgotrajno brezposelnih 68,9 % vseh starejših brezposelnih.

³ V letu 2014 je bilo vključenih v programe APZ in vseživljenjsko karierno orientacijo 45 % vseh brezposelnih, kar je za okoli 10 o.t. več kot v letu 2012.

⁴ S pomočjo spodbud za zaposlovanje mladih v Zakonu o interventnih ukrepih na trgu dela in straševskem varstvu je bilo leta 2014 zaposlenih 2.617 mladih, kar predstavlja okoli 10 % celotnega odliva mladih (15–29 let) iz brezposelnosti v zaposlitev.

Slika 3: Stopnja dolgotrajne brezposelnosti in delež dolgotrajne brezposelnosti (v celotni brezposelnosti) po starostnih skupinah v Sloveniji



Vir: Eurostat

V **strukturi delovno aktivnih** se je v letih 2013 in 2014 znižal delež **zaposlenih v delovnem razmerju**. Pri tem je pomembno, da je delež zaposlenih v delovnem razmerju leta 2012 skoraj dosegal predkrizno raven iz leta 2008. V letu 2013 se je ob znižanju deleža zaposlenih v delovnem razmerju povečal predvsem delež zaposlenih preko študentskega servisa in v drugih oblikah dela (glej tabelo 1). V letu 2014 sta se ob nadaljnjem znižanju deleža zaposlenih v delovnem razmerju (za 1,3 o. t.) povečala predvsem deleža pomagajočih družinskih članov, ki opravljajo delo za dobrobit družine, in samozaposlenih (0,8 o. t.). Tako je bilo leta 2014 v strukturi delovno aktivnih 77,4 % zaposlenih v delovnem razmerju, kar je za 2,2 o. t. manj kot leta 2012. V primerjavi z letom 2012 sta bila tako višja delež pomagajočih družinskih članov (za 1,8 o. t.) in delež samozaposlenih (za 0,5 o. t.).

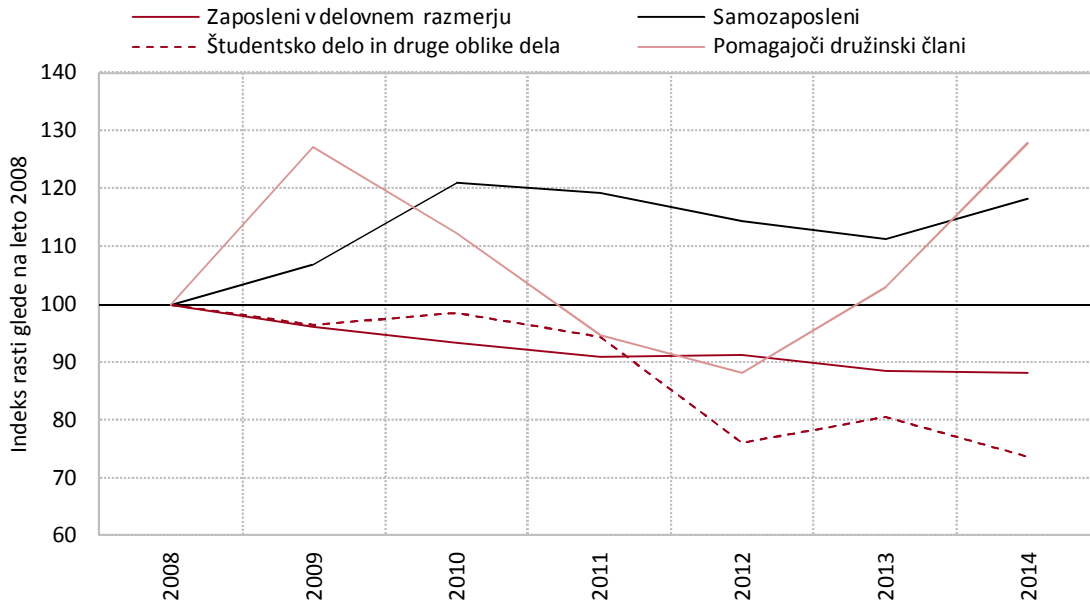
Tabela 1: Struktura delovno aktivnih glede na obliko dela v %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zaposleni v delovnem razmerju	80,9	78,9	77,7	78,1	79,6	78,7	77,4
Samozaposleni	9,9	10,7	12,4	12,6	12,2	11,9	12,7
Študentsko delo in druge oblike dela	4,7	5,0	5,1	5,1	4,1	4,7	4,0
Pomagajoči družinski člani	4,5	5,5	4,9	4,3	4,1	4,7	5,8

Vir: SURS, preračuni UMAR

Leta 2014 se je ustavilo zmanjševanje števila delovno aktivnih. Po podatkih ankete o delovni sili se je število povečalo za 1,2 %, pri čemer se je močno povečalo število pomagajočih družinskih članov in samozaposlenih, ponovno se je zmanjšalo število delovno aktivnih preko študentskega servisa, zmanjševanje števila zaposlenih v delovnem razmerju pa se je upočasnilo. Kot je razvidno iz slike 3, je leta 2014 število samozaposlenih in pomagajočih družinskih članov precej preseglo raven iz leta 2008 (za 18 % oz. 27,2 %). Število delovno aktivnih preko študentskega dela in drugih oblik dela je bilo od ravni iz leta 2008 nižje za 26,5 %, zaposlenih v delovnem razmerju pa za 11,9 %.

Slika 4: Spremembe števila zaposlenih v delovnem razmerju, samozaposlenih in drugih oblik dela glede na leto 2008



Vir: SURS, Anketa o delovni sili, preračuni UMAR

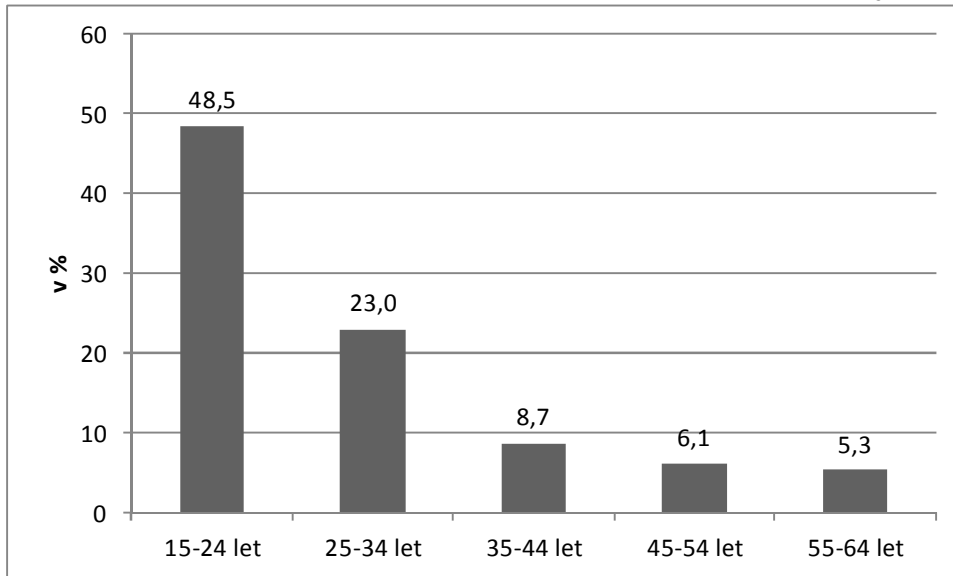
Obseg študentskega dela⁵, ki predstavlja pomembno začasno obliko dela mladih, pri nas močno vpliva na stopnjo delovne aktivnosti in brezposelnosti mladih. Študentsko delo izrazito vpliva na razširjenost začasnih zaposlitev⁶ med mladimi. Obseg študentskega dela se je sicer v obdobju 2008–2012 zmanjšal za 33,3 %, zmanjševanje pa se je nadaljevalo tudi v letih 2013 in 2014 (za okoli 4 % letno). Delež začasnih zaposlitev med mladimi (starostna skupine 15–24 let) se je tako v letih 2012 in 2013 nekoliko zmanjšal, vendar je še vedno med najvišjimi v EU. Močno nad povprečjem EU pa je tudi delež začasnih zaposlitev pri nas v starostni skupini 15–29 let.

Starostna segmentacija v Sloveniji se kaže tudi v primerjavi deležev zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju po starostnih skupinah. Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih je najvišji med mladimi (15–24 let) in najmanjši med starejšimi (55–64 let), kar je razvidno iz slike 5.

⁵ Študentsko delo v večini primerov predstavlja ravno začasno in občasno delo redno šolajočih dijakov ali študentov, ki imajo status študenta in vse pravice, ki izhajajo iz tega statusa.

⁶ Začasne zaposlitve zajemajo zaposlitve s pogodbo za določen čas, študentsko delo in druge oblike dela (pogodbe o delu, avtorske pogodbe itd.).

Slika 5: Delež zaposlitev za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju v Sloveniji leta 2014, v %



Vir: S URS; anketa o delovni sili

V letu 2014 se je trend slabšanja razmer na trgu dela in upadanja gospodarske aktivnosti obrnil. Povečano povpraševanje po delovni sili, ki se kaže v večjem zaposlovanju, je povzročilo tudi spremembe v kazalnikih, s katerimi smo merili učinke sprememb v regulaciji. To je skladno z ugotovitvami Bouis et al. (2012), ki trdijo, da se učinki zmanjšanja varovanja zaposlitve razlikujejo glede na gospodarske razmere. V nadaljevanju najprej predstavljamo spremembe v regulaciji, nato pa učinke, ki se kažejo skozi izbrane kazalnike trga dela.

3. Spremembe v regulaciji na področju urejanja trga dela v letih 2013 in 2014

Leta 2013 so začeli veljati novi **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** in **prve spremembe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)**. Spremembe ZDR-1 so dogradile sistem varne prožnosti z zagotavljanjem ustrežnejšega varstva pravic delavcev, zniževanjem stroškov dela, večje notranje in zunanje mobilnosti delavcev, poenostavitvijo odpuščanja za delodajalce ter učinkovitejšim izvajanjem nadzora in sodnega varstva. Večji prožnosti so bile namenjene tudi nekatere določbe ZUTD-A. Osrednji cilji zakonskih sprememb so bili zmanjšanje segmentacije trga dela, povečanje fleksibilnosti, povečanje delovnopravnega varstva in preprečevanja zlorab ter povečanje vloge socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju.

Poleg sprememb na področju individualnih in kolektivnih delovnih razmerij, uveljavljenih z ZDR-1, so **navedene cilje zasledovali že v letu 2013 uveljavljena pokojninska reforma (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2)**, in sicer predvsem v smeri povečanja stopnje delovne aktivnosti starejših, h kateri naj bi prispevala tudi sprememba ZUTD-A, ki je uvedla možnost začasnega in občasnega dela upokojujencev. Uvedene so bile tudi spodbude za zaposlovanje mladih za nedoločen čas v ZPIZ-2 in Zakonu o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZIUPTDSV).

Priprava potrebnih zakonskih podlag, ki naj bi prispevale k uresničevanju ključnih ciljev na trgu dela, **se je nadaljevala leta 2014** s sprejemom in uveljavitvijo predpisov, ki urejajo prijavo v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, dejavno posredovanja dela delavcev (t. i. agencijsko delo), inšpekcijo dela, preprečevanje dela in zaposlovanja na črno ter študentsko delo. Namen nove ureditve rokov za prijavo v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pogojev za opravljanje dejavnosti agencij za posredovanje dela, delovanja inšpekcije dela in nove pravne podlage za preprečevanje dela in zaposlovanja na črno je bil predvsem izboljšati učinkovitost nadzora in preprečiti najpogostejše zlorabe, na katere so opozarjali različni akterji na trgu dela. Na drugi strani pa naj bi nova ureditev študentskega dela in konec leta 2014 podaljšani ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih za nedoločen čas, ki jih je že v letu 2013 predvideval ZIUTDSV, prispevala k nadaljnjemu zmanjševanju segmentacije na trgu dela.⁷ Prav tako so z začetkom leta 2014 stopile v veljavo spremembe na podlagi ZPIZ-2, v skladu s katerimi se tudi od podjemnih in avtorskih pogodb plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. To naj bi prav tako prispevalo k večji primerljivosti stroškovne obremenitve posameznih oblik dela in s tem k manjši segmentaciji.

3.1 Spremembe za zmanjševanje segmentacije

Zakonske spremembe, katerih namen je bil zmanjšati segmentacijo glede na tip pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa tudi starostno segmentacijo na trgu dela v ZDR-1, so se nanašale na:

- **zmanjšanje razlike v stroških zaposlitve za delodajalca med zaposlitvijo za določen in nedoločen čas** (uvedba odpravnin pri zaposlitvah za določen čas, pri zaposlitvah za nedoločen čas pa zmanjšanje odpravnin in skrajšanje odpovednih rokov);
- **poenostavljanje postopkov pri odpovedi zaposlitve za nedoločen čas** (poenostavitev izvedbe zagovora, opustitev obveščanja o nameravani odpovedi in roka za podajo odpovedi iz poslovnega razloga, opustitev obveznost ponujanja druge ustrezne zaposlitve, poenostavitev zakonske opredelitve obrazložitve odpovedi, določitev pravil vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi);
- **omejevanje možnosti veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.**⁸

V letu 2013 so že učinkovale tudi zakonske rešitve, uveljavljene z drugimi zakoni, ki delujejo v smeri manjše segmentacije trga dela s finančnimi spodbudami delodajalcem za zaposlovanje za nedoločen čas:

- ZUTD-A: uveljavitev oprostitve plačila prispevka delodajalcev za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti v primeru **zaposlitve delavca za nedoločen čas**

7 ZMEPIZ-1 (Uradni list RS, št. 111/13 z dne 27. 12. 2013), ki se je uveljavil koncem leta 2013 in v celoti začel uporabljati s 1.1.2014; ZUTD-C (Uradni list RS, št. 100/2013 z dne 6. 12. 2013), ki je bil uveljavljen decembra 2013, z začetkom uporabe 1. marca 2014; ZID-1 (Uradni list RS, št. 19/2014 z dne 17. 3. 2014), ki je bil uveljavljen aprila 2014; ZPZDC -1 (Uradni list RS, št. 32/2014 z dne 5. 5. 2014), ki je bil uveljavljen maja 2014, z začetkom uporabe tri mesece po uveljavitvi, ureditev opravljanja osebnega dopolnilnega dela s sistemom vrednotnic pa se je začela uporabljati s 1. 1. 2015; ZIUPTDSV-A (Uradni list RS, št. 95/2014 z dne 29. 12. 2014), ki je podaljšal spodbude delodajalcev za zaposlovanje mladih za nedoločen čas v leto 2015; ZUJF-C (Uradni list RS, št. 95/2014 z dne 29. 12. 2014), ki dopolnjuje ureditev na področju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov (t.i. študentskega dela), stopil v veljavo 30. 12. 2014 in se prične uporabljati s 1. 2. 2015.

8 Več glej: Poročilo DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 – v nadaljevanju : Poročilo 2013.

oziroma povišanje prispevka delodajalcev za zavarovanje za primer brezposelnosti v primeru **zaposlitve delavca za določen čas**;

- ZPIZ-2: uveljavitev možnosti **delne oprostitve plačila prispevkov delodajalcev** za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za starejše delavce in vračila prispevkov delodajalcev za prvo zaposlitev za nedoločen čas z namenom znižanja stroškov dela za zaposlitev določenih kategorij zavarovancev. Možna oprostitvev plačila prispevkov se nanaša na **starejše delavce**, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev predčasne pokojnine (delodajalec je oproščen polovice svojega prispevka), in tiste, ki so dopolnili 60 let (delodajalec je zanje oproščen 30 % svojega prispevka). Vračilo prispevkov lahko delodajalec uveljavi za **upravičene zavarovance**, ki še niso dopolnili 26 let, in matere, ki skrbijo za otroka do tretjega leta starosti, ko se prvič zaposlijo za nedoločen čas in ostanejo pri istem delodajalcu v zaposlitvi neprekinjeno najmanj dve leti (za prvo leto zaposlenosti v višini 50 %, za drugo leto pa v višini 30 % prispevkov delodajalca);
- ZIUPTDSV: uveljavitev **oprostitve plačila prispevkov delodajalca** za socialno varnost (za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti) za dve leti v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z osebo, mlajšo od 30 let, ki je bila tri mesece prej brezposelna. Slednji ukrep je bil s spremembami ZIUPTDSV-A podaljšan za celotno leto 2015.

Kot dodaten ukrep v cilju zmanjševanja segmentacije na trgu dela so bile konec leta 2014 z začetkom uporabe 1. februarja 2015 v zakonsko ureditev (ZUJF-C) vključene rešitve, ki dopolnjujejo ureditev na področju začasnega in občasnega dela **dijakov in študentov** (t. i. študentskega dela). Začasno in občasno delo dijakov in študentov bo tudi v prihodnje potekalo preko posrednikov (t. i. študentskih servisov) na podlagi napotnice, pretežno v elektronski obliki in brez dodatnih administrativnih bremen ali omejitev tako za dijake in študente kot delodajalce. Ključne spremembe nove zakonodaje na področju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov se nanašajo na vključitev te oblike dela v sisteme socialnih zavarovanj in določitev minimalne urne postavke. Na ta način se dosledneje uveljavlja načelo »vsako delo šteje«, ki prinaša socialno in ekonomsko varnost vseh, ki to delo opravljajo, hkrati pa prinaša primerljivejše obremenitve vseh oblik dela. Z vključitvijo v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zdravstvenega zavarovanja se posredno zasleduje tudi načeli medgeneracijske solidarnosti in socialne države. V skladu z istim načelom so v začetku leta 2014 v veljavo stopile spremembe ZPIZ-2, na podlagi katerih so v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja vključeni tudi tisti, ki delajo na podlagi drugih pravnih razmerij (npr. avtorska, podjemna pogodba). Cilj omenjenih sprememb je ne le večja socialna varnost, ki je posledica upravičenosti do sorazmernih pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, temveč tudi zmanjšanje segmentacije kot posledica večje primerljivosti stroškovne obremenitve posameznih oblik dela.

3.2 Spremembe za povečanje fleksibilnosti

V smeri povečanja fleksibilnosti so bile z ZDR-1 poleg **zmanjšanja odpravnin, skrajšanja odpovednih rokov in poenostavitve postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas**, ki lahko delujejo tudi v smeri manjše segmentacije, uveljavljene predvsem spremembe, ki se nanašajo na večjo notranjo in zunanjo fleksibilnost:

- Zagotovljene so bile pravne podlage za uporabo **možnosti opravljanja drugega dela** delavcev v času trajanja delovnega razmerja. Zakonsko je določen namen (ohranitev zaposlitve ali zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa), primeri (začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri

delodajalcu, začasno zmanjšan obseg dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga delavec opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca) in pogoji (ustreznost drugega dela, časovna omejitev na tri mesece, zadržanje ugodnejšega plačila za delo), ko je takšno obveznost možno pisno odrediti delavcu. Manjši delodajalci imajo tudi večjo notranjo fleksibilnost, saj lahko delavcem začasno odredijo tudi primerno delo;

- Uveden je bil institut **»začasnega čakanja na delo«** delavcev v primerih začasne nezmožnosti delodajalca (poslovni razlogi), da zagotavlja delo delavcem. Institut je namenjen ohranitvi zaposlitve delavcev v primerih začasnih nihanj v poslovnem ali proizvodnem procesu. V času čakanja na delo doma ima delavec pravico do 80-odstotnega nadomestila plače. Možnost je časovno omejena na največ šest mesecev v posameznem koledarskem letu;
- **Varovanje zaposlitve starejšim delavcem**, s postopnim zviševanjem starosti delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo pred odpovedjo, sledi dvigu starosti, ki jo za upokožitev predvideva pokojninska zakonodaja. Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki izpolnjujejo pogoj starosti 58 let, oziroma delavci, ki sicer pogoja starosti ne izpolnjujejo, jim pa do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let pokojninske dobe ali manj, vendar ne, če jim je ponujena druga ustrezna zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu. S ciljem povečati možnosti zaposlitve starejših delavcev varstvo pred odpovedjo tudi ni zagotovljeno delavcem, ki ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi že izpolnjujejo pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- S ciljem zagotoviti enotnejše in jasnejše pravne podlage za zakonito delo starejših delavcev po upokožitvi v odnosu do dela v delovnem razmerju je bila v ZUTD-A urejena **možnost začasnega in občasnega dela upokožencev**. Začasno ali občasno delo se lahko opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela kot posebnega civilnopravnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in upravičencem (upokožencem), ki ima lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja;
- **Odločitev delovnega sodišča o upravičenosti delavca do denarnega povračila namesto reintegracije** (vrnitve na delo) v primeru, ko v sporu ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, je po novi ureditvi možna ne le zgolj na predlog delavca, ampak tudi na predlog delodajalca. Zakon podrobneje našteva tudi okoliščine, ki jih mora sodišče upoštevati pri določitvi višine denarnega povračila;
- ZDR-1 je v povezavi z ureditvijo v ZUTD-A določil tudi pravne podlage za **vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe aktivne politike na trgu dela že v času odpovednega roka**. Delodajalec mora delavcu omogočiti odsotnost z dela v času odpovednega roka zaradi vključitve v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela. Za čas odsotnosti z dela v ta namen mora delodajalec delavcu izplačati 70-odstotno nadomestilo plače, ki mu ga povrne Zavod RS za zaposlovanje.⁹

3.3 Spremembe za povečanje učinkovitosti delovno pravnega varstva

⁹ glej: Poročilo 2013

Z naslednjimi spremembami ZDR-1 se je zasledoval cilj zmanjševanja segmentacije na trgu dela, z vidika individualnega delovnopravnega statusa posameznih delavcev pa tudi cilj izboljšanja njihovega delovnopravnega položaja in varstva:

- **urejanje zaposlovanja za določen čas** z zakonsko spremenjeno določitvijo formalnih razlogov ter časovne omejitve zaposlovanja za določen čas, z določitvijo obveznosti vključitve razloga za zaposlitev za določen čas v samo pogodbo o zaposlitvi, z zagotovitvijo pravice do odpravnine ob prenehanju zaposlitve za določen čas ter drugimi ukrepi, ki finančno motivirajo delodajalce za zaposlovanje za nedoločen čas;
- **urejanje agencijskega dela:** določena je bila kvota napoteni delavcev, ki lahko delajo pri posameznem uporabniku (25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku), vzpostavljena so bila jasna pravila zaposlovanja za nedoločen in določen čas pri agenciji za posredovanje delavcev drugim uporabnikom, povečala se je tudi odgovornost uporabnika pri zagotavljanju pravic delavcev zaposlenih pri agencijah

Za ureditev področja agencijskega dela in zmanjšanje zlorab pri na tem področju je bil v letu 2014 spremenjen tudi Zakon o urejanju trga dela (ZUTD-C). Tako je bil v ZUTD-C na novo opredeljen pojem opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, saj je treba to dejavnost jasno razmejiti od opravljanja storitev na podlagi civilnopravne pogodbe, kar je po prejšnji zakonodaji omogočalo številne zlorabe. Posledično so se spremenile tudi opredelitve vseh udeležencev tristranskega razmerja (t. j. delodajalca, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku, napotenga delavca in uporabnika). V zakonskih spremembah so dopolnjeni pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec ob začetku in ves čas opravljanja dejavnosti, in sicer da:

- mu v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela;
- v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo;
- v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ga objavlja Finančna uprava RS (FURS) in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo;
- ima kot svojo glavno dejavnost registrirano dejavnost posredovanja začasne delovne sile;
- predloži bančno garancijo najmanj v višini 30.000 eurov;
- ima pravna ali fizična oseba, ki ima sedež v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ustanovljeno podružnico na območju RS.

Kot predpogoj za vpis v register ali evidenco, na podlagi katerega lahko prične delodajalec z opravljanjem dejavnosti, se na novo uvaja dovoljenje za opravljanje dejavnosti. Delodajalec za zagotavljanje dela bo v primeru določenih kršitev predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter urejanje trga dela, kaznovan z odvzemom dovoljenja in izbrisom iz registra ali evidence v primeru ponavljajočih se kršitev. Glede obveznosti poročanja se za delodajalca za zagotavljanje dela uvaja obveznost predložitve poročila neodvisnega revizorja, s čimer bo delodajalec izkazal, da je v preteklem poslovnem letu pri opravljanju dejavnosti posloval v skladu z določbami ZDR, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem za

zagotavljanje dela in na dogovor med uporabnikom ter delodajalcem za zagotavljanje dela, ter da je delodajalec pravočasno odpravljajal ugotovljene nepravilnosti. Na novo se določajo globe za kršitve določb zakona, ki urejajo področje zagotavljanja dela:

- zagotavljanje večje finančne oz. socialne varnosti delavcev:** (i) z uveljavitvijo jasnejših pravnih podlag za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko poda delavec delodajalcu v primerih neizplačila plače oziroma bistveno zmanjšane plače, zamude oziroma nerednem izplačevanju plače in tudi zaradi neplačevanja prispevkov za socialno varnost s strani delodajalca; (ii) z določitvijo plačilne liste kot verodostojne listine, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo; (iii) z zakonsko ureditvijo izplačilo nadomestila plače delavcu, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja neposredno od ZZZS, če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi;
- ureditev možnosti predsodne mediacije in učinkovitejšega sankcioniranja za prekrške**¹⁰

Z namenom večjega pravnega varstva zaposlenih na trgu dela so bile v letu 2014 spremenjeni tudi Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1), Zakon o inšpekciji dela (ZID-1), Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPZDC-1).

Razlog za sprejem ZMEPIZ-1 so bile številne novosti, ki jih je prinesel ZPIZ-2. **Z vidika večje pravne in socialne varnosti delavcev na trgu dela in večjih možnosti izvajanja inšpekcijskega nadzora** nad izvajanjem obveznosti delodajalca do zaposlenih delavcev posebej izpostavljamo novo ureditev v 45. členu, po kateri mora biti prijava za delavca v delovnem razmerju vložena z dnem nastopa dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar najkasneje pred začetkom opravljanja dela. V primeru, ko delavec tega dne iz opravičljivih razlogov ne začne z delom, mora biti prijava vložena najkasneje tistega dne, ki je kot dan nastopa dela dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi.

Zakon o inšpekciji dela je bil sprejet z namenom povečati učinkovitost delovne inšpekcije z ustrezno kaznovalno politiko ob ohranitvi preventivne in svetovalne funkcije in je eden od ukrepov v boju zoper sivo ekonomijo. Zakon o inšpekciji dela je sicer tehnično-organizacijski predpis, ki določa organizacijo, pristojnosti in naloge inšpektorata, pooblastila inšpektorjev, postopek nadzora ter inšpekcijske ukrepe. Bistvene novosti:

- Nov institut »strokovnega pomočnika«** naj bi inšpektorje razbremenil administrativnih nalog, hkrati pa bo po pooblastilu lahko opravljal tudi nekatere enostavnejše naloge v okviru inšpekcijskega nadzora. Na ta način se želi optimizirati delo na inšpektoratu in znotraj posameznega inšpekcijskega nadzora.
- Pristojnost za nadzor nad zaposlovanjem na črno so se prenesle na Finančno upravo RS (FURS).** Ob tem Inšpektorat RS za delo (IRSD) ohranja pristojnost možnost izdaje prepovedne odločbe, v nadaljevanju pa bo zadevo odstopil pristojnemu organu.

¹⁰ Več glej Poročilo DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela (2014)

- **Uveljavlja se večja vključenost in vloga socialnih partnerjev**, in sicer s tripartitnim Svetom inšpekcije dela, sestavljenim iz dveh predstavnikov vlade, dveh predstavnikov delodajalcev in dveh predstavnikov delojemalcev.
- **Kaznovalna politika za prekrške se zaostre** in daje mandat inšpektorju kot prekrškovnemu organu, da izreče globo v katerikoli višini predpisanega razpona, pri čemer upošteva težo in okoliščine prekrška.

Cilj novega ZPDZC-1 je bil prispevati k učinkovitemu ukrepanju zoper sivo ekonomijo v dometu problematike, ki jo ureja ta zakon: preprečevanje dela in zaposlovanja na črno. Namen je bil predvsem okrepiti nadzor na terenu, povečati sankcije za kršitelje zakona in zagotoviti podlago za učinkovitejše delo nadzornih organov, v nadzor pa vključiti tudi FURS. Bistvene novosti so naslednje:

- nadzor nad zaposlovanjem na črno in delom na črno posameznikov (t. i. šušmarjev) se prenaša na FURS;
- obveznost, da mora biti v primerih, ko se delo pri delodajalcu opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava ali pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, izvod pogodbe ves čas na kraju opravljanja dela (s tem se zasleduje izboljšanje učinkovitosti nadzora, ker se je v praksi pogosto dogajalo, da so se pogodbe dejansko sklepale, če in ko se je vršil nadzor);
- zvišanje glob; najbolj se povečuje globa za t. i. šušmarje, kar so nadzorni organi že več let izpostavljali, tudi na porast tovrstnega dela na črno;
- predviden je odvzem premoženjske koristi, pridobljene z delom na črno;
- za nadzorne organe se vzpostavlja dostop do določenih baz podatkov kot podlaga za povezovanje evidenc oziroma baz z namenom preprečevanja socialnih in davčnih zlorab;
- na novo je urejen institut osebnega dopolnilnega dela.

3.4 Spremembe za večjo vlogo socialnih partnerjev pri avtonomnem urejanju delovnih razmerij v kolektivnih pogodbah

ZDR-1 predstavlja splošen predpis, ki ureja delovna razmerja in določa hierarhijo pravnih aktov, na podlagi katerih se uresničujejo obveznosti in upravičenja iz delovnih razmerij: zakon – kolektivna pogodba – interni akt delodajalca – pogodba o zaposlitvi. Praviloma je v nižjih pravnih aktih možno dogovoriti le pravice, ki so za delavca ugodnejše kot to določa zakon. Izjeme od navedenega pravila posebej v splošnih določbah določa ZDR-1 in izrecno našteva vprašanja, o katerih se je možno v kolektivnih pogodbah dogovoriti tudi drugače – za delavce manj ugodno od zakonske ureditve:

- začasna odreditev drugega ustreznega oziroma primernega dela,
- določitev drugih primerov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- določitev kvote za agencijske delavce,
- določitev daljšega odpovednega roka, v primeru da pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec,
- uvedba pripravništva,
- določitev pogojev za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi ter njene višine,
- določitev povprečne časovne omejitve nadurnega dela,
- drugačno urejanje delovnega časa,
- določitev disciplinskih sankcij,
- določitev dodatka za delovno dobo.

4. Analiza učinkov glede na cilje sprememb

V nadaljevanju skušamo na osnovi izbranih kazalnikov trga dela identificirati, ali so sprejete spremembe delovale v smeri zastavljenih ciljev: (i) zmanjšanje segmentacije trga dela, (ii) povečanje fleksibilnosti, (iii) povečanje delovnopravnega varstva in preprečevanja zlorab ter (iv) povečanje vloge kolektivnih pogajanj. V analizi prikazujemo gibanja v obdobju pred uveljavitvijo aprila 2013 sprememb in po njih. Zato se v analizi poleg analize na letnih podatkih pojavlja tudi analiza medletnih sprememb v obdobju od aprila do decembra.

4.1 Analiza učinkov na segmentacijo trga dela

Segmentacija je v Sloveniji že vrsto let pereč problem trga dela, zato je bilo v okviru sprememb regulacije trga dela v letu 2013 sprejetih več zakonskih sprememb, katerih namen je bil zmanjšati segmentacijo glede na tip pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa tudi starostno segmentacijo na trgu dela. Glavnina sprememb za zmanjšanje segmentacije se je nanašala na:

- zmanjšanje razlike v stroških zaposlitve za delodajalca med zaposlitvijo za določen in zaposlitvijo za nedoločen čas (uvedba odpravnin pri zaposlitvah za določen čas, pri zaposlitvah za nedoločen čas pa zmanjšanje odpravnin in skrajšanje odpovednih rokov, povišanje prispevka za primer brezposelnosti v primeru zaposlitve za določen čas),
- poenostavljanje postopkov pri odpovedi zaposlitve za nedoločen čas,
- omejevanje možnosti veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

V prvem obdobju krize je najprej prišlo do večanja deleža zaposlenih za nedoločen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju, saj so se delodajalci na znižanje gospodarske aktivnosti najprej odzvali z nepodaljševanjem pogodb za določen čas. Delež zaposlitev za nedoločen čas se je začel zmanjševati šele proti koncu leta 2009, ko so bila ob nadaljevanju upadanja gospodarske aktivnosti podjetja prisiljena začeti procese prestrukturiranja. Hkrati je ob relativno visoki stopnji varovanja zaposlitve za nedoločen čas začel postopno naraščati delež zaposlitev za določen čas, med drugim zato, ker je pogodba o zaposlitvi za določen čas za delodajalce predstavljala fleksibilnejšo obliko zaposlovanja. Tovrstnim zaposlitvam so bili izpostavljeni predvsem novi iskalci zaposlitve, večinoma mladi. **Trg dela je zato postajal vse bolj segmentiran:** na eni strani zaposleni z varnejšo zaposlitvijo za nedoločen čas, katerih delež se je z leti začel zmanjševati, na drugi strani pa naraščajoč delež zaposlenih s fleksibilnejšo in cenejšo obliko dela, a za zaposlene manj varno obliko zaposlitve. Poleg segmentacije glede na tip zaposlitve se je trg segmentiral tudi glede na starost zaposlenih.

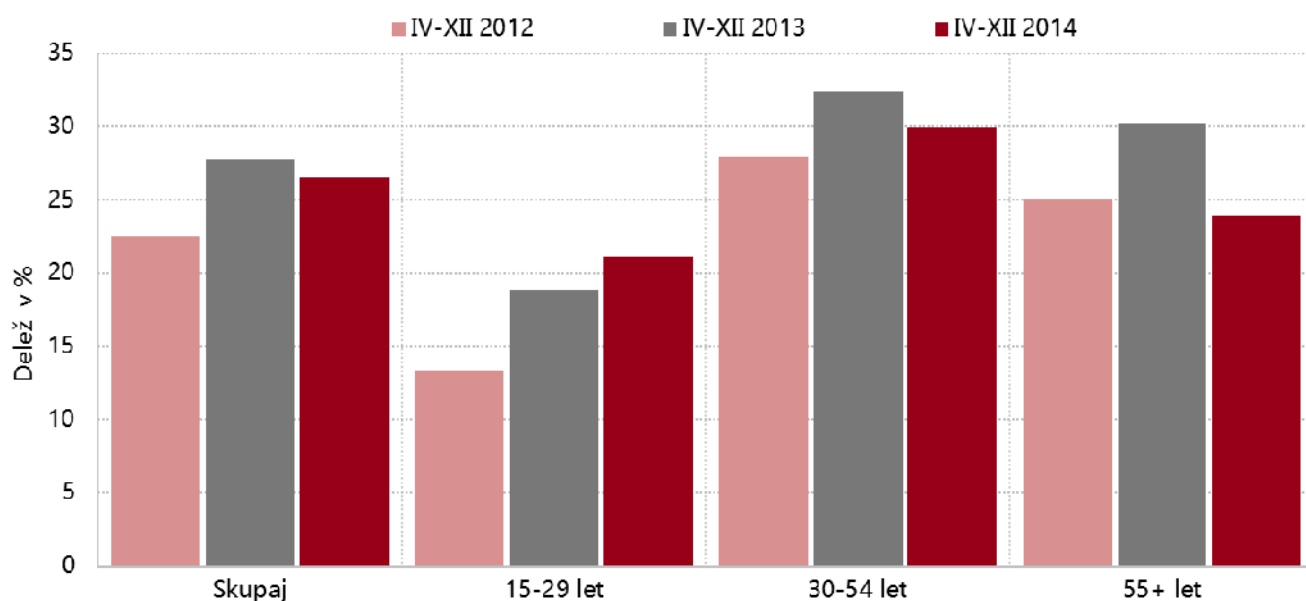
Pričakovali smo, da se bodo sprejete zakonodajne spremembe kazale predvsem v večjem številu in deležu novih in prvih zaposlitev za nedoločen čas.

Analiza kazalnikov kaže, da so sprejete spremembe v regulaciji trga dela vplivale na manjšo zadržanost delodajalcev do zaposlovanja za nedoločen čas. Da se je segmentacija glede na tip zaposlitve v letu 2013 nekoliko zmanjšala, kaže povečanje števila in deleža novosklenjenih pogodb za nedoločen čas izmed vseh novosklenjenih pogodb. Na

sliki 4 je prikazan delež novih pogodb za nedoločen čas v vseh novih zaposlitvah po starostnih skupinah. Razvidno je, da se je delež novosklenjenih pogodb za nedoločen čas močneje povečal v obdobju od aprila do decembra 2013 v primerjavi z enakim obdobjem leta 2012, kar je posledica povečanja števila sklenjenih pogodb za nedoločen čas. V omenjenem obdobju leta 2014 pa se je delež novih zaposlitev za nedoločen čas nekoliko zmanjšal, kar je posledica povečanja števila novosklenjenih pogodb za določen čas, ki je bilo večje od števila novih zaposlitev za nedoločen čas.

Kljub večjemu deležu novih zaposlitev za nedoločen čas v letu 2013 in 2014 glede na leto 2012 delež novih zaposlitev za določen čas ostaja visok; delodajalci so pri novih zaposlitvah v letu 2014 še vedno kar v 72,7-odstotkov primerov posegli po pogodbi za določen čas. To nakazuje na še vedno prisotno previdnost pri zaposlovanju za nedoločen čas, na kar poleg varovanja zaposlitve vpliva tudi negotovost glede gospodarskega okrevanja.

Slika 6: Delež novih zaposlitev za nedoločen čas v vseh novih zaposlitvah, po starostnih skupinah, v %



Vir: SURS, SRDAP, preračuni UMAR

Delež novih zaposlitev za nedoločen čas je bil v letu 2014 v primerjavi z letom 2012 višji zlasti med mladimi (15–29 let), nekoliko manjši pa med starejšimi (55 let in več). Kot je razvidno iz slike 5, je bil lani v primerjavi z letom 2013 nižji v vseh starostnih skupinah, razen pri mladih, na kar so vplivali ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih (zakon o interventnih ukrepih na trgu dela in starševskem varstvu). Zmanjšanje segmentiranosti zaposlitev med mladimi je razvidno tudi s slike 6, ki prikazuje delež prvih zaposlitev za nedoločen čas v vseh novih zaposlitvah po starostnih skupinah. Razvidno je, da so se v letu 2013 in 2014 prve zaposlitve pogosteje sklepale za nedoločen čas, kar še posebej velja za mlade in srednjo starostno skupino.

Slika 7: Delež prvih zaposlitev za nedoločen čas v vseh novih prvih zaposlitvah, po starostnih skupinah, v %



Vir: SURS, SRDAP, preračuni UMAR

Do precejšnje spremembe v strukturi zaposlenih glede na tip pogodbe je prišlo pri zaposlenih v agencijah za posredovanje delavcev, pri čemer smo analizirali število zaposlenih v 94 agencijah za posredovanje delavcev¹¹. Kot je razvidno iz tabele 2, se je v prvem letu po uveljavitvi zakonodajnih sprememb delež zaposlenih za določen čas v agencijah za posredovanje delavcev močno znižal in se v letu 2014 ponovno povečal. Kljub temu je bil delež zaposlenih za določen čas decembra lani z 52 % še vedno precej nižji kot konec leta 2012 (74 %).

Tabela 2: Število in struktura zaposlenih glede na tip pogodbe v agencijah za posredovanje delavcev drugim uporabnikom ob koncu leta

Datum	Število zaposlenih*	Delež v %	
		Nedoločen čas	Določen čas
31.12.2012	8.255	26	74
31.12.2013	9.453	71	29
31.12.2014	12.151	48	52

Vir: SURS

Opomba: * Gre za število zaposlenih v 94 agencij za posredovanje delavcev drugim uporabnikom, ki so bile pri MDDSZ registrirane za to dejavnost februarja 2015.

Rast zaposlenosti v letu 2014 je v veliki meri temeljila na povečanju zaposlitev preko agencij za posredovanje delavcev.¹² Po naši oceni se je delež zaposlenih za določen čas v agencijah ponovno povečal zaradi povečanja gospodarske aktivnosti. S tem povezana negotovost je lahko vplivala na povečano povpraševanje po delovni sili in sklepanje dogovorov o posredovanju dela delavcev z agencijami za posredovanje dela delavcev, katerih namen je predvsem nadomeščanje sklepanja pogodb o zaposlitvi neposredno med delodajalcem in delavcem ob povečanem obsegu dela, katerega trajanje je začasno ali pa ni predvidljivo.

¹¹ Na osnovi podatkov SRDAP smo analizirali število zaposlenih gledana tip pogodbe za 94 agencij za posredovanje delavcev drugim uporabnikom, ki so bile pri MDDSZ registrirane za to dejavnost februarja 2015.

¹² V obdobju od decembra 2013 do decembra 2014 se je število vseh delovno aktivnih povečalo za 8.635 oseb, pri čemer je povečanje v dejavnosti posredovanja dela (N-78) znašalo 6.021 oseb, kar je skoraj 70 % celotnega povečanja števila delovno aktivnih.

4.2 Analiza učinkov na fleksibilnost trga dela

S ciljem povečanja fleksibilnosti trga dela so bile sprejete spremembe v smeri zmanjšanja varovanja zaposlitve. Fleksibilnost trga dela lahko opredelimo kot splet dejavnikov, ki določajo možnosti prilagajanja delodajalcev spremembam v povpraševanju, med katere spada tudi varovanje zaposlitve oz. stroški in hitrost prilagajanja.

Na precejšnjo rigidnost delovne zakonodaje v primerjavi z drugimi državami je pred spremembami v letu 2013 kazal tudi indeks varovanja zaposlitve, ki ga je razvil OECD. Indeks lahko pokaže numeričen odraz zakonodajnih sprememb in služi za primerjavo fleksibilnosti regulacije trga dela med državami. Indeks varovanja zaposlitve in njegovi podindeksi lahko zavzamejo vrednosti med 0 in 6, pri čemer višja vrednost označuje bolj togo ureditev. Indeks varovanja zaposlitve po metodologiji OECD vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditev trga dela, ki zajemajo tri področja regulacije: (i) varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved¹³, (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti¹⁴ in (iii) specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju¹⁵. Na osnovi posameznih komponent indeksa se oblikujejo štirje podindeksi:

1. indeks varovanja redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved, ki združuje indeks EPR in EPC,
2. indeks varovanja redno zaposlenega v primeru individualne odpovedi (EPR),
3. indeks dodatnih zahtev v primeru kolektivne odpovedi (EPC),
4. indeks urejenosti začasnih oblik zaposlenosti (EPT).

Iz tabele 3 je razvidno, da so se zakonodajne spremembe v regulaciji trga dela odrazile v znižanju indeksa varovanja zaposlitve redno zaposlenega zoper individualno odpoved (EPR) in indeksa ureditve začasnih zaposlitev (EPT). Ureditev v primeru individualne odpovedi je po spremembah v letu 2013 postala bolj fleksibilna kot v povprečju OECD, ureditev začasnih zaposlitev pa je še nekoliko nad povprečjem OECD. Ureditev kolektivnega odpuščanja se z ZDR-1, upoštevajoč EU zakonodajo, ni spremenila, kar pomeni, da se Slovenija uvršča okoli povprečja držav EU oz. nekoliko nad povprečje OECD.

Tabela 3: Indeksi varovanja zaposlitve v Sloveniji pred in po spremembi v letu 2013

	Varovanje redno zaposlenega zoper individualno in kolektivno odpoved (EPRC)	Varovanja v primeru individualne odpovedi v primeru redne pogodbe (EPR)	Dodatne zahteve v primeru kolektivne odpovedi (EPC)	Ureditev začasnih oblik zaposlenosti (EPT)
Slovenija - 2013	2,67	2,39	3,38	2,50
Slovenija - 2014 (po reformi)	2,39	1,99	3,38	2,13
Netehtano povprečje držav OECD	2,29	2,04	2,91	2,08

Vir: OECD (2014).

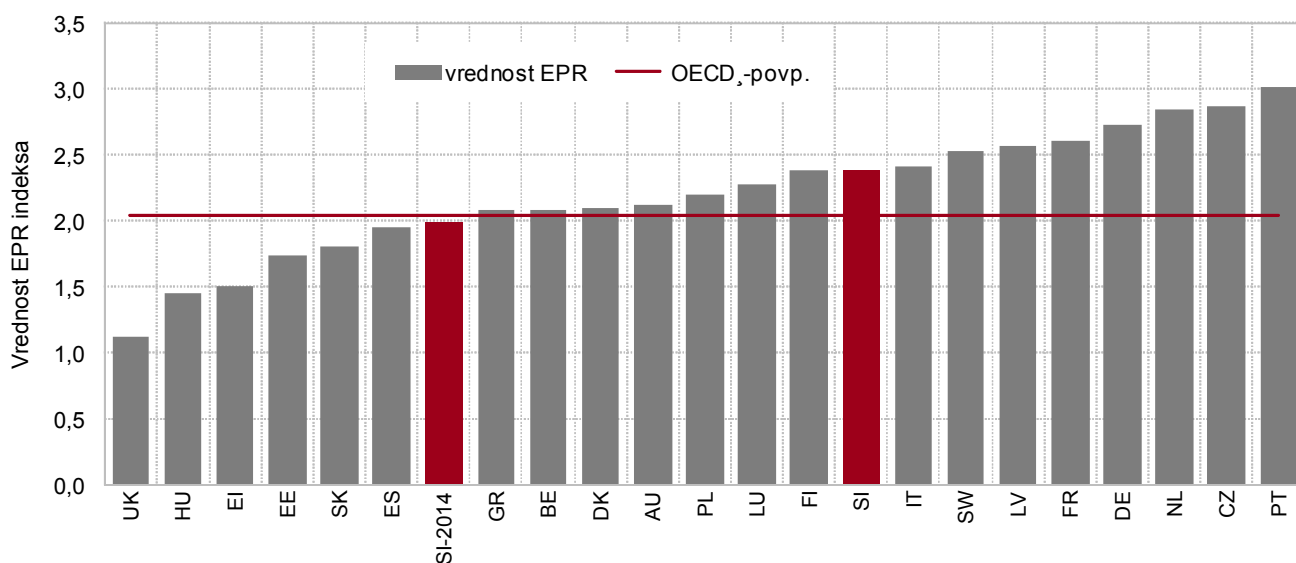
¹³ Pri tem se ocenjuje 12 indikatorjev: postopek odpuščanja, odpovedni rok in odpravnina v primeru delavca z devetimi meseci, štirimi leti in 20 leti delovne dobe ter težavnost odpuščanja.

¹⁴ Pri tem se ocenjuje zakonska urejenost zaposlovanja za določen čas in delovanje agencij za posredovanje delovne sile, predvsem število ponovitev pogodb o začasnem delu in omejitve glede trajanja začasnega dela oz. dela za določen čas.

¹⁵ Pri tem se ocenjuje opredelitev skupinskega odpuščanja, obveščanje sindikatov in pristojnih javnih institucij, zahtevano obliko pogajanj, merila za odpuščanje zaposlenih in višino odpravnine.

Na sliki 8 je prikazana primerjava Slovenije z 21 državami EU, ki so tudi članice OECD, glede na vrednost indeksa varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi (EPR). Razvidno je, da je Slovenija pred spremembo zakonodaje zasedala višje mesto od povprečja OECD, po spremembi pa se je vrednost indeksa znižala nekoliko pod povprečje, pri čemer je primerljiva s Španijo, ki je obsežno reformo trga dela uvedla v letu 2012. Med državami EU, ki so tudi članice OECD, je imelo v letu 2013 bolj fleksibilno ureditev na tem področju samo še pet držav.

Slika 8 : Vrednosti indeksa varovanja redne zaposlitve v primeru individualne odpovedi (EPR) v državah OECD, ki so hkrati tudi članice EU



Vir: OECD
Opomba: SI-2014 označuje vrednost indeksa za Slovenijo po uveljavitvi sprememb

Zakonodajne spremembe in znižanje indeksa varovanja zaposlitve bi lahko imelo učinke na povečanje mobilnosti na trgu dela. V splošnem rezultati empiričnih raziskav vpliva varovanja zaposlitve na stanje na trgu dela kažejo, da manjše varovanje praviloma povečuje tokove v brezposelnost in iz nje ter zmanjšuje brezposelnost ranljivih skupin, dolgotrajno brezposelnost in segmentacijo trga dela. Učinki sprememb v smeri manjšega varovanja zaposlitve pa so hkrati odvisni od gospodarskih razmer. Kadar manj toga zakonodaja podjetjem dopušča lažje prilagajanje različnim gospodarskim razmeram, imajo reforme v ugodnih gospodarskih razmerah pozitiven učinek na zmanjševanje brezposelnosti, saj podjetja lažje in hitreje zaposlujejo. Uveljavitev takšnih sprememb varovanja zaposlitev ob slabih gospodarskih razmerah pa lahko vpliva na povečan odliv iz zaposlenosti v brezposelnost (Bouis in drugi, 2012).

Po analizi, ki smo jo opravili, se večja fleksibilnost trga dela po uveljavitvi reforme kaže zlasti v sledečih kazalnikih:

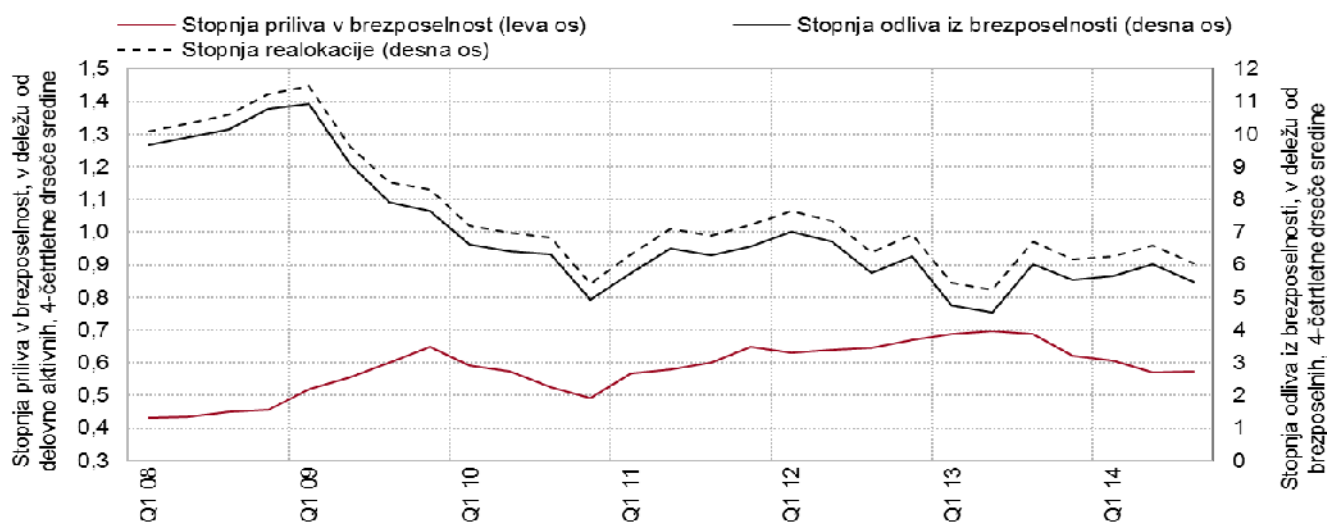
- višji stopnji realokacije brezposelnih,
- večjem številu novosklenjenih pogodb o zaposlitvi,
- večjem zaposlovanju mladih,
- večjem zaposlovanju starejših.

Stopnja realokacije brezposelnih je posredno merilo fleksibilnosti in lahko pokaže na povečanje tokov v brezposelnost in iz nje ter večjo dinamiko na trgu dela. Stopnje opredeljujemo kot vsoto stopnje priliva v brezposelnost in stopnje odliva iz brezposelnosti.

Stopnja odliva¹⁶ je izračunana na podlagi mesečne verjetnosti, da brezposelna oseba zapusti status brezposelnosti, izražena pa v deležu vseh brezposelnih oseb. Izračun je izveden s pomočjo agregatnih podatkov števila brezposelnih oseb glede na trajanje brezposelnosti, pridobljenih z anketo o delovni sili. Stopnja priliva¹⁷ v brezposelnost je izvedena iz stopnje odliva iz brezposelnosti in predstavlja delež delovno aktivnih oseb, ki preidejo iz delovne aktivnosti v brezposelnost.

Stopnja realokacije brezposelnih se je vse od začetka krize zniževala, na kar je vplivalo znižanje stopnje odliva iz brezposelnosti zaradi omejenega zaposlovanja v času zaostrenih gospodarskih razmer. Stopnja realokacije je v začetku leta 2013 dosegla najnižjo raven po začetku krize, vendar se je že v naslednjem četrtletju močno povišala zaradi višje stopnje odliva iz brezposelnosti in ostala na višji ravni tudi v letu 2014, kar nakazuje povečanje zaposlitvenih obetov za brezposelne osebe. Na povišanje stopnje odliva sredi leta 2013 je vplivalo tudi sočasno okrevanje gospodarske aktivnosti, ki je med drugim razvidno v zniževanju stopnje priliva v brezposelnost od sredine leta 2013 in nakazuje manjše odpuščanje (glej slika 9).

Slika 9: Stopnja priliva v brezposelnost, stopnja odliva iz brezposelnosti in stopnja realokacije po anketi o delovni sili



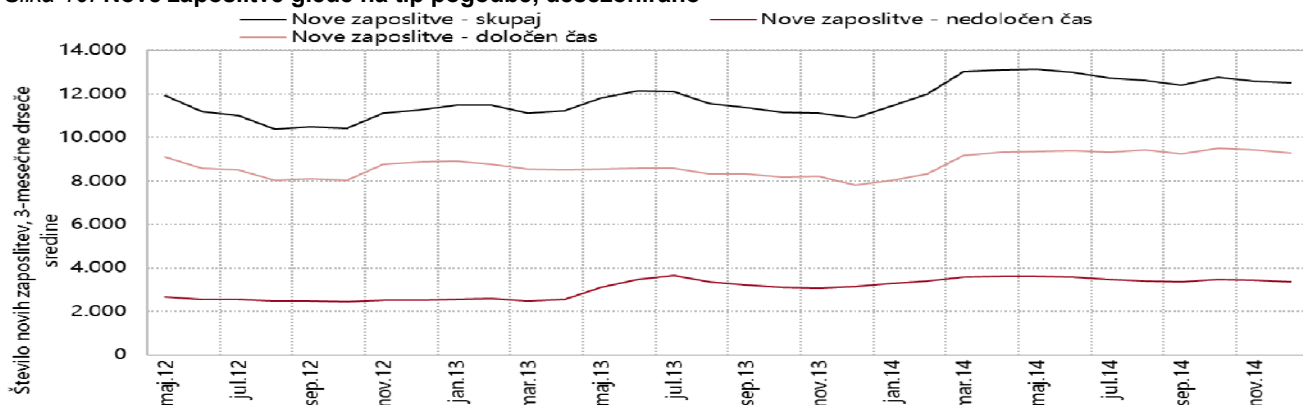
Vir: Eurostat; preračuni UMAR

Večja fleksibilnost trga dela se odraža tudi v povečanem zaposlovanju, merjenim s številom novosklenjenih pogodb. Slika 10 prikazuje desezonirano gibanje števila novih zaposlitev glede na tip pogodbe na podlagi podatkov iz statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP). S slike je razvidno, da se je v mesecih neposredno po uveljavitvi zakonodajnih sprememb povečalo število vseh novosklenjenih pogodb, kar je bila predvsem posledica povečanja števila novosklenjenih pogodb za nedoločen čas. Število takšnih novih zaposlitev se je na višji ravni obdržalo tudi v letu 2014. Hkrati je razvidno, da se je v začetku leta 2014 povečalo tudi število sklenjenih novih zaposlitev za določen čas, kar je po naši oceni posledica nadaljevanja okrevanja gospodarske aktivnosti in še vedno prisotne previdnosti pri novem zaposlovanju.

¹⁶ Tehnično natančna definicija stopnje odliva iz brezposelnosti, ki metodološko izvira iz t. i. analize preživetja, pravi, da je to mesečna stopnja tveganja (angl. »hazard rate«), da brezposelna oseba zapusti status brezposelnosti v naslednjih x mesecih (v našem primeru treh mesecih). Metodologijo je razvil Shimer (2005), dopolnili so jo Elsby et al. (2011), temelji pa na pomembni predpostavki, da se verjetnost zaposlitve od ene osebe do druge ne spreminja, ne glede na njene karakteristike (stopnja se torej nanaša na povprečno reprezentativno brezposelno osebo), in da je stopnja konstantna znotraj četrtletja.

¹⁷ Za metodologijo in predpostavke glej Elsby et al. (2011).

Slika 10: Nove zaposlitve glede na tip pogodbe, desezonirano



Vir: SURS; preračuni UMAR.

Tabela 4 prikazuje število novih zaposlitev glede na tip pogodbe po starostnih skupinah v obdobju od aprila do decembra v posameznih letih. Razvidno je, da je bilo po uveljavitvi sprememb v omenjenem obdobju leta 2013 sklenjenih 4,3 % več novih zaposlitev kot v enakem obdobju 2012, medtem ko je bilo v enakem obdobju leta 2014 medletno sklenjenih za 10,2 % več pogodb. Pri tem je še razvidno, da je bilo leta 2013 število sklenjenih pogodb za določen čas nekoliko manjše, število pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas pa opazno večje. To lahko nakazuje, da je na večjo pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje vplivalo tudi manjše varovanje zaposlitev za nedoločen čas oziroma nekoliko fleksibilnejša delovnopravna ureditev. Število novosklenjenih pogodb za nedoločen čas se je v omenjenem obdobju leta 2014 še nekoliko povečalo, vendar je do višje rasti prišlo pri novosklenjenih pogodbah za določen čas. Hkrati je iz tabele razvidno, da se je v omenjenem obdobju leta 2013 in leta 2014 še posebej močno povečalo število novosklenjenih pogodb za nedoločen čas med mladimi. Glede na obdobje leta 2012 je bilo v tej starostni skupini v letu 2014 sklenjenih za 77,9 % več pogodb za nedoločen čas.

Tabela 4: Nove zaposlitve glede na tip pogodbe, po starostnih skupinah, v obdobju od aprila do decembra po posameznih letih¹⁸

	IV-XII 2012		IV-XII 2013		IV-XII 2014		
	Število	Rast glede na enako obdobje leta prej	Število	Rast glede na enako obdobje leta prej	Število	Rast glede na enako obdobje leta prej	Rast glede na enako obdobje leta 2012
Skupaj							
15-29 let	35.450	-10,9	34.361	-3,1	39.921	16,2	12,6
30-54 let	58.061	-9,0	63.305	9,0	67.121	6,0	15,6
55 let in več	4.765	10,5	4.825	1,3	5.914	22,6	24,1
Skupaj	98.276	-8,9	102.491	4,3	112.956	10,2	14,9
Nedoločen čas							
15-29 let	4.748	-20,3	6.478	36,4	8.446	30,4	77,9
30-54 let	16.180	-17,2	20.494	26,7	20.103	-1,9	24,2
55 let in več	1.195	-18,9	1.456	21,8	1.411	-3,1	18,1
Skupaj	22.123	-18,0	28.428	28,5	29.960	5,4	35,4
Določen čas							
15-29 let	30.702	-9,2	27.883	-9,2	31.475	12,9	2,5
30-54 let	41.881	-5,4	42.811	2,2	47.018	9,8	12,3
55 let in več	3.570	25,7	3.369	-5,6	4.503	33,7	26,1
Skupaj	76.153	-5,9	74.063	-2,7	82.996	12,1	9,0

Vir: SURS.

¹⁸ Obdobje od aprila do decembra v posameznem letu je izbrano zaradi lažje medletne primerjave učinkov, ki so jih imele zakonodajne spremembe po začetku njihove veljavnosti marca 2013, ne da bi na interpretacijo podatkov vplivalo tipično sezonsko gibanje novih zaposlitev znotraj posameznega leta.

Tudi anketa članov Slovenske kadrovske zveze, ki je bila izvedena v okviru ugotavljanja učinkov spremembe v regulaciji trga dela, kaže, da se kadrovske delavci lažje odločajo za zaposlitve za nedoločen čas. Medtem so se je v letu 2013 v 15 % anketiranih podjetjih odločili, da zaradi sprememb zakonodaje zaposlitve za določen čas nadomestijo z zaposlitvami za nedoločen čas, se je v letu 2014 delež podjetij, ki so se tako odločila, povečal na 23 %. Pri tem je kot najpogostejši razlog za nadomestitev zaposlitve za določen čas z zaposlitvijo za nedoločen čas časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Ekonomska teorija predvideva, da zmanjšanje varovanja zaposlitve izboljšuje zaposlitvene možnosti mladih. Pri nefleksibilni zakonodaji – in torej pri znatnih stroških odpuščanja – se namreč delodajalec pri sicer primerljivih delavcih raje odloči za starejše, ki imajo za referenco prejšnje delovne izkušnje; mladi teh nimajo ali jih imajo bistveno manj. Manj restriktivno varovanje zaposlitve tako povečuje relativno atraktivnost zaposlovanja mladih (Blanchard, 2000). Tudi pri nas se je pozitiven učinek na zaposlovanje za nedoločen čas relativno najbolj pokazal v starostni skupini 15–29 let, saj je bilo v tej starostni skupini v obdobju od aprila do decembra 2013 glede na enako obdobje leta 2012 sklenjenih za 36,4 % več pogodb za nedoločen čas, v enakem obdobju leta 2014 pa 30,4 % več kot leta 2012.

Manjše varovanje zaposlitve starejših zaposlenih se je šele v letu 2014 odrazilo v večjem novem zaposlovanju starejših od 55 let. Medtem ko je bilo število novih zaposlitev starejših od 55 let v letu 2013 le skromno večje kot leto prej, pa se je v letu 2014 zaposlovanje starejših opazneje povečalo. V letu 2014 se je povečala tudi stopnja delovne aktivnosti starostne skupine 55–64 let, ki je bila v letu 2014 za 1,9 o. t. višja kot v letu 2013, vendar ostaja še vedno med najnižjimi v EU. Ob tem velja omeniti, da je na višjo stopnjo delovne aktivnosti starejših vplivala tudi pokojninska reforma, ki je stopila v veljavo v letu 2013, postopno pa se uveljavlja tudi začasno in občasno delo upokoencev.

V letu 2013 sprejete spremembe so dodatno razširile pravne podlage za možnosti vključevanja presežnih delavcev v storitve in ukrepe trga dela že v času odpovednega roka. Kot je razvidno iz tabele 5, so delodajalci v obdobju veljavnosti sprememb (april 2013–december 2014) preko posebne spletne storitve (eDor) ZRSZ posredovali podatke o odpovedi pogodb o zaposlitvi za skupaj 11.418 delavcev, med njimi pa se jih je okoli 39 % v času odpovednega roka prijavilo v evidenco iskalcev zaposlitve. Kljub temu, da je bil priliv v brezposelnost zaradi stečajev in poslovnih razlogov v letu 2014 manjši kot v letu 2013, je bilo povprečno število delavcev z odpovedjo pogodbe v letu 2013 in 2014 podobno. Prav tako je na podobni ravni ostal delež delavcev v odpovednem roku, ki so dobili zaposlitev (okoli 4,3 %).

Katalog ukrepov APZ določa ukrepe, ki dovoljuje vključitev delavcev v odpovednem roku ciljne skupine. V letu 2013 so bili tem delavcem na voljo trije ukrepi: spodbujanje samozaposlovanja, usposabljanje za pridobitev NPK in programi institucionalnega usposabljanja. Katalog ukrepov APZ v letu 2014 je omogočal vključevanj v dva ukrepa: usposabljanje za NPK in program institucionalnega usposabljanja, saj se ukrep spodbujanje samozaposlovanja ni več izvajal. Majhno število programov, v katere je možno vključevati delavcev v odpovednem roku, je pomemben razlog za skromno število vključitev teh delavcev v programe APZ¹⁹, s podatki o številu delavcev v odpovednem roku, ki so jim bile nudene storitve trga dela, pa v času priprave poročila nismo razpolagali. V podrobnejši analizi tega ukrepa bi bilo smiselno ugotoviti tudi ta delež.

¹⁹ Vključenih je bilo zgolj 0,3 % delavcev, prijavljenih v evidenco iskalcev zaposlitve. Podatki o tem, kolikšenemu številu delavcev v odpovednem roku so bile nudene storitve trga dela (svetovanje in veživiljska karierna orientacija), pa niso razpoložljivi.

Tabela 5: Izvajanje obveznosti delodajalcev in delavcev do prijavljanja pri zavodu z zaposlovanje ter vključevanje v APZ, IV/2013 – 2014

Obdobje	Delavci z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v obvestilih delodajalcev		Delavci iz obvestil delodajalcev, ki so se prijavili v evidenco IZ		Delež prijav delavcev v evidenco IZ glede na obvestila delodajalcev	Vključeni v APZ	Prešli v zaposlitev	
	Vsi	Kvartalno povprečje	Vsi	Kvartalno povprečje	Delež (v obdobju)	Vsi	Vsi	Kvartalno povprečje
IV-XII 2013	4.908	1.636	2.267	756	46,2 %	5	310	103
I-XII 2014	6.510	1.627	2.171	543	33,30%	9	416	104

Vir: ZRZS

Delodajalec mora delavcem, ki jim je odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, omogočiti odsotnost z dela vsaj en dan v tednu še v času trajanja odpovednega roka. Posredni plačnik povračila je delavec sam, saj se mu ob prehodu v odkrito brezposelnost čas trajanja denarnega nadomestila skrajša za dneve odsotnosti, to je za dneve, za katere delodajalec uveljavlja povračilo njegovega nadomestila plače. Delodajalec lahko uveljavlja povračilo nadomestila plače za delavce, o katerih je predhodno, to je neposredno ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, obvestil ZRSZ.

Tabela 6: Odsotnost delavcev v odpovednem roku zaradi iskanja zaposlitve oz. vključevanja v APZ in povračila nadomestila plač delodajalcem, IV/2013–2014

Obdobje	Delavci, ki so uveljavljali odsotnost			Delodajalci, ki so uveljavljali povračilo nadomestila plače		Višina povračil nadomestila plače, v €		
	Število delavcev	Število dni	Dnevi/delavec	Število delodajalcev	Delavci/delodajalec	Povračila skupaj	Povračilo/delodajalec	Povračilo/delavec
IV-XII 2013	211	890	4,2	162	1,3	42.491,73	262,29	201,38
I-XII 2014	274	1.133	4,0	176	2,0	48.043,07	272,97	175,34

Vir: ZRSZ

Rezultati ankete med kadrovskimi delavci kažejo, da okoli 60 % delodajalcev delavce obvešča o pravicah in obveznostih, ki so povezane z vključitvijo Zavoda za zaposlovanje v času odpovednega roka. Kljub temu pa na osnovi razpoložljivih podatkov o izvajanju lahko ugotavljamo, da se ta inštrument uporablja le v omejenem obsegu.

Ker je **ukrep namenjen hitri aktivaciji in zaposlovanju odpuščenih delavcev** in naj bi s tem deloval v smeri večje fleksibilnosti trga dela, **bi bilo smiselno pripraviti podrobnejšo analizo tega inštrumenta**. Med drugim bi morala ugotoviti, ali na skromno uporabo vplivajo zapletenost izvedbe inštrumenta, pomanjkanje ustreznih programov APZ za takšno skupino iskalcev zaposlitve ali dejstvo, da je končni plačnik odsotnosti v času odpovednega roka delavec sam, saj se mu za dneve odsotnosti skrajša trajanje nadomestila.

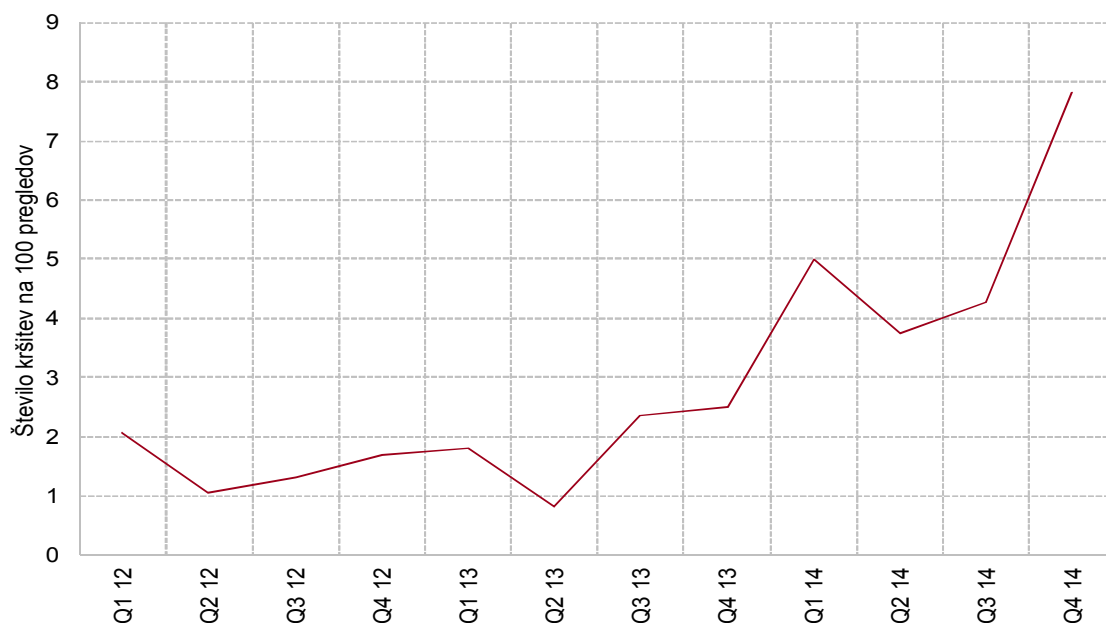
4.3 Analiza učinkov na delovnopravno varnost delavcev

Spremembe ZDR-1 so ob zasledovanju cilja zmanjševanja segmentacije na trgu dela, z vidika individualnega delovnopravnega statusa posameznih delavcev zasledovale tudi cilj izboljšanja njihovega delovnopravnega položaja in varstva. Nanašale so se namreč na urejanje zaposlovanja za določen čas z (I) zakonsko spremenjeno določitvijo formalnih razlogov ter časovno omejitvijo zaposlovanja za določen čas, (II) določitvijo obveznosti vključitve razloga za zaposlitev za določen čas v samo pogodbo o zaposlitvi, (III) zagotovitvijo pravice do odpravnine ob prenehanju zaposlitve za določen čas ter (IV) drugimi ukrepi, ki finančno motivirajo delodajalce za zaposlovanje za nedoločen čas.

Glede na namen zakonskih sprememb smo pričakovali, da se bodo te odrazile v:

- večjem številu odkritih kršitev v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas;
- večjem številu vloženih tožb v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas na delovnem sodišču;
- večjem številu zaposlenih za nedoločen čas.

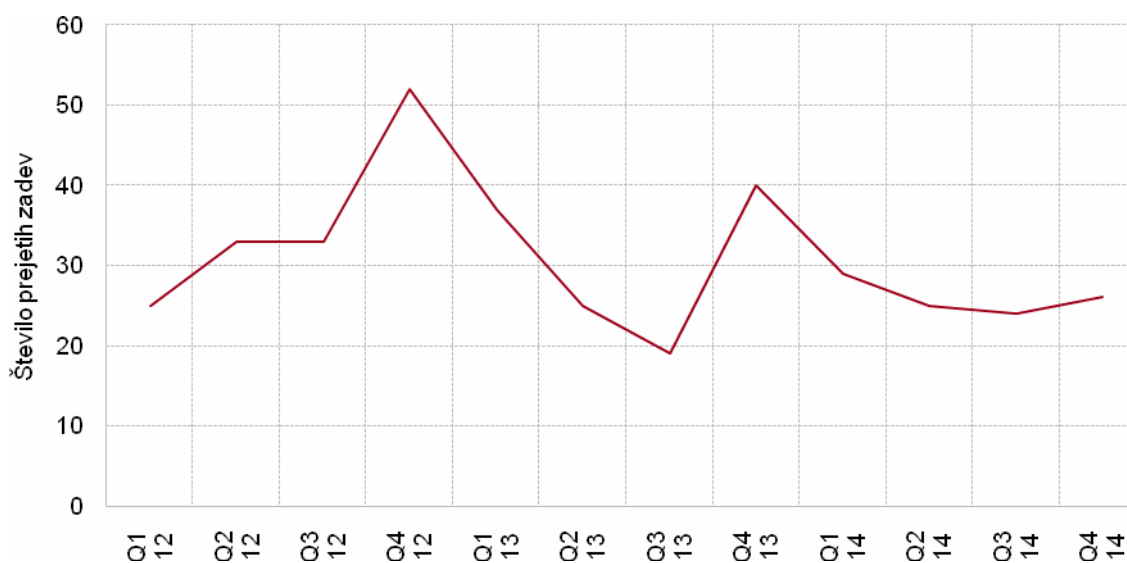
Slika 11: Število ugotovljenih kršitev v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za določen čas na 100 opravljenih pregledov



Vir: Inšpektorat RS za delo.

Kot je razvidno iz slike 11, se je število ugotovljenih kršitev glede na število inšpekcijskih pregledov nekoliko povečalo že v tretjem in četrtem četrtletju leta 2013, velik porast ugotovljenih kršitev v primerjavi s prejšnjimi leti pa je opaziti skozi vse leto 2014. Kljub kratkemu opazovanemu obdobju lahko torej s precejšnjo gotovostjo trdimo, da so dopolnjene zakonske določbe, ki jasneje urejajo vsebino in časovno omejitve pogodb za določen čas, skupaj z drugimi okoliščinami izboljšale možnosti za učinkovitejši nadzor in s tem prispevale k zagotavljanju doslednejšega izvajanja zakonskih določb.

Slika 12: Število prejetih zadev v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas



Vir: Vrhovno sodišče

Glede na to, da je od uveljavitve nove zakonodaje do konca leta 2013 preteklo manj kot dve leti, je težko sklepati o učinkih na podlagi postopkov na sodišču. Kot je razvidno iz slike 12, je bilo **število prejetih zadev, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na delovnih sodiščih** po uveljavitvi sprememb v povprečju manjše kot v letu 2012. Načeloma gre v teh primerih za tožbe glede transformacije pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo za nedoločen čas kot posledico domnevno nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ugotavljamo, da trend po spremembi zakonodaje ne odstopa na način, da bi lahko jasno odražal določeno ravnanje zaposlenih glede uveljavljanja njihovega delovnopravnega statusa.

V kolikšni meri so ukrepi, kot so časovno omejevanje sklepanja pogodb za določen čas, uvedba odpravnine ob izteku teh pogodb in drugi ukrepi, ki v določenih primerih zaposlovanja za nedoločen čas zmanjšujejo višino prispevkov, dejansko motivirali delodajalce za zaposlovanje za nedoločen čas namesto zaposlovanja za določen čas in posledično prispevali k njihovi trajnejši zaposlenosti in s tem k njihovem stabilnejšemu delovnopravnemu statusu in varstvu, je razvidno iz analize podatkov v poglavju o vplivu sprememb v regulaciji trga dela na zmanjšanje segmentacije (poglavje 4.2). V decembru 2014 je bila spremenjena tudi ureditev študentskega dela, ki bo imela predvidoma prav tako določen vpliv na obseg sklenjenih pogodb o zaposlitvi. Upoštevajoč dejstvo, da so stroški delodajalca pri zaposlovanju za nedoločen čas v času trajanja interventnih ukrepov na trgu dela (do konca leta 2015) pod določenimi pogoji manjši kot pri študentskem delu, je pričakovati, da bo to predstavljalo predvsem motivacijo za večji obseg zaposlovanja mladih na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Tudi rezultati ankete kažejo, da sprejeti ukrepi spodbujajo delodajalce k sklepanju pogodb za nedoločen čas, ki dajejo delavcem večjo delovnopravno varnost. V primerjavi z rezultati vprašalnika, ki se je nanašal na leto 2013 in v katerem se je za nadomestitev zaposlitev za določen čas z zaposlitvami za nedoločen čas odločilo 15,2 % vprašanih, se je ta delež v letu 2014 povečal na 23,9 %. Med razlogi, ki so vplivali na nadomestitev zaposlitve za določen čas z zaposlitvijo za nedoločen čas, so vprašani najvišje uvrstili časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (19,6 % anketirancev). Sledijo spodbuda za zaposlovanje mlajših brezposelnih oseb na podlagi

ZIUPTDSV in ZPIZ-2 ter uvedba odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Kot manj pomembna dejavnika se na podlagi ugotovitev spletnega vprašalnika kaže povečan prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti in delna oprostitve prispevkov za starejše delavce.

4.3.1 Učinki sprememb zakonodaje, ki zadevajo agencijsko delo

Spremembe, uveljavljene v ZDR-1, so bile lani dopolnjene s spremembami Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-C). **Glavni cilj sprememb ZUTD-C je bil zmanjšanje zlorab pri opravljanju dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku.** ZUTD-C na področju zagotavljanja dela delavcev uporabniku na novo opredeljuje pojem opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, saj je potrebno to dejavnost jasno razmejiti od opravljanja storitev na podlagi civilno pravne pogodbe, kar je po dosednji zakonodaji omogočalo številne zlorabe. Z istim razlogom so v zakonskih spremembah dopolnjeni pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec ob začetku in ves čas opravljanja dejavnosti, na novo pa se določajo globe za kršitve določb zakona, ki urejajo področje zagotavljanja dela.

V skladu z ZUTD-C so morale **agencije, ki so želele nadaljevati z opravljanjem dejavnosti posredovanja dela delavcev uporabniku, in nove agencije na podlagi novopredpisanih pogojev pridobiti dovoljenje za opravljanje dejavnosti.** Do uporabe ZUTD-C je bilo v register vpisanih 231 subjektov, medtem ko je bilo na dan 13. marca 2015 v register vpisanih 94 agencij, ki izpolnjujejo pogoje spremenjenih predpisov. Zmanjšanje števila agencij je bilo tudi v skladu z namenom zakonskih sprememb.

V prvem letu se je skladno s pričakovanji tudi precej povečal delež zaposlenih za nedoločen čas pri teh agencijah. V razmerah negotovega okrevanja gospodarske aktivnosti v letu 2014 pa se je delež ponovno zmanjšal, a je ostal precej višji kot pred spremembami (več glej poglavje 4.1, tabela 2).

4.3.2 Učinki sprememb, ki zadevajo finančno in socialno varnost delavcev

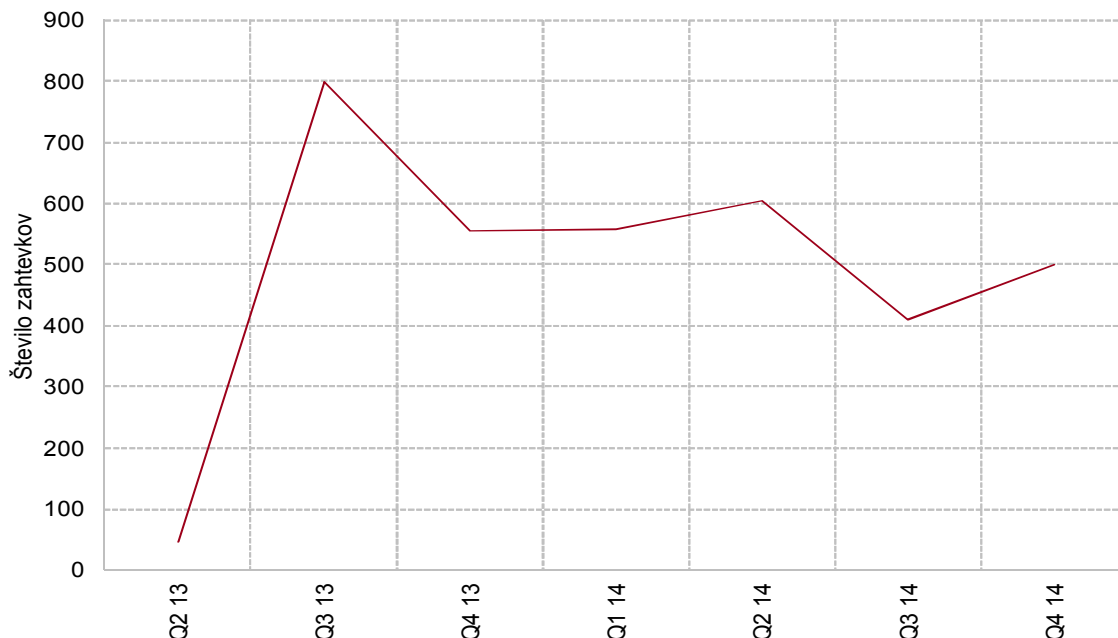
Spremembe ZDR-1 naj bi prispevale k zagotavljanju večje finančne oz. socialne varnosti delavcev z uveljavitvijo jasnejših pravnih podlag za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko poda delavec delodajalcu v primerih (i) neizplačila plače, (ii) bistveno zmanjšane plače, (iii) zamudi oziroma nerednem izplačevanju plače, (iv) neplačevanja prispevkov za socialno varnost s strani delodajalca. Spremembe ZDR-1 določajo plačilno listo kot verodostojno listino, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo in zakonsko urejajo izplačilo nadomestila plače delavcu, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja neposredno od ZZZS, če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Število prejetih zadev na delovnih sodiščih, ki se nanašajo na izplačilo plač in nadomestil plač, je bilo v drugi polovici leta 2013 približno tretjino manjše kot v letu 2012. Število prejetih zadev je nekoliko naraslo v tretjem kvartalu leta 2014, vendar je bilo v povprečju leta 2014 manjše kot pred spremembami v regulaciji. To bi lahko pripisali možnosti, da imajo delavci na podlagi plačilne liste možnost predlagati sodno izvršbo, in temu, da lahko neizplačano nadomestilo plače, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja, zahtevajo neposredno od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS).

Podatki ZZZS kažejo, da je bilo **število zahtevkov delavcev za uveljavitev nadomestila plače, ki bremeni ZZZS**, najvišje v tretjem četrtletju 2014. Nato pa je število zahtevkov

upadlo in bilo v drugi polovici leta 2014 na medletni ravni nižje. Zmanjšanje števila zahtevkov v drugi polovici leta 2014 (glej slika 13) bi bilo lahko povezano s postopnim okrevanjem gospodarske aktivnosti.

Slika 13: Število zahtevkov za izplačilo nadomestila plače pri ZZS

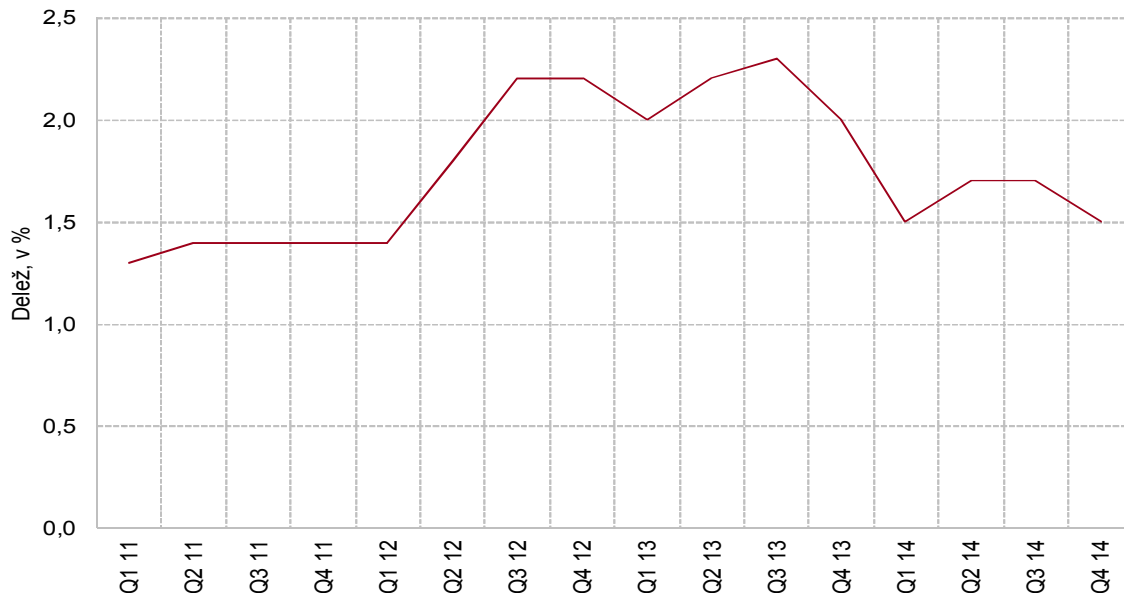


Vir: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

Po uveljavitvi sprememb v regulaciji trga dela je bilo **število vloženih zahtevkov na delovno sodišče v primeru izredne odpovedi delavca zaradi neizplačevanja plač** delavcem večje kot v enakem obdobju leta 2012. V drugi polovici leta 2014 se je to število v primerjavi z enakim obdobjem v 2012 zmanjšalo. Možnost je torej takoj po uveljavitvi sprememb uporabilo večje število delavcev, zmanjšanje v drugi polovici leta 2014 pa bi bilo mogoče pripisati postopnemu izboljševanju razmer v gospodarstvu.

Podobno sliko kažejo tudi podatki o deležu prejemnikov denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (DN) zaradi izredne odpovedi delavca z razlogom neizplačevanja denarnih prejemkov v skupnem številu prejemnikov denarnih nadomestil, le da se je delež teh pričel zmanjševati že konec leta 2013. Sklepali bi lahko, da omenjeni podatki v zvezi z neizplačilom denarnih prejemkov kažejo večji vpliv gospodarskih razmer v primerjavi z neposrednim učinkom zakonskih sprememb. Pomembnejši vpliv teh sprememb pa se je izkazal v času najmanj ugodnih gospodarskih razmer.

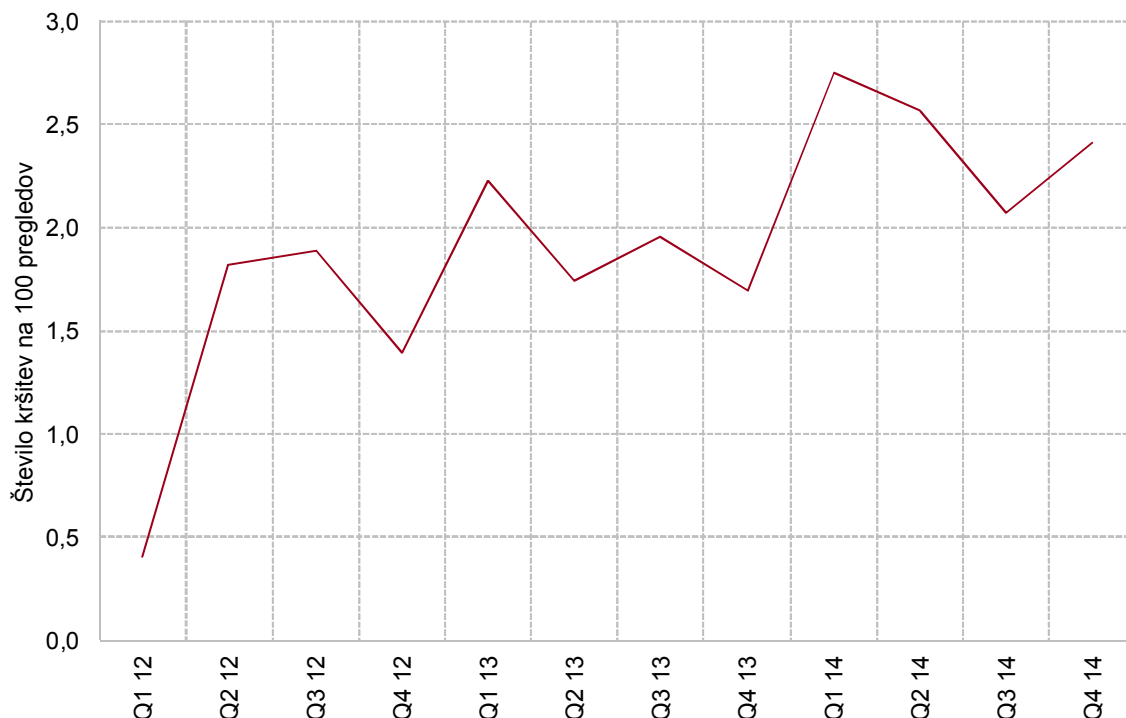
Slika 14: Delež prejemnikov denarnega nadomestila za primer brezposelnosti zaradi izredne odpovedi delavca zaradi neizplačevanja denarnih prejemkov v skupnem številu prejemnikov



Vir: ZRSZ

V času neugodnih gospodarskih in finančnih razmer se je povečevalo **število ugotovljenih kršitev določb delovne zakonodaje, ki prepoveduje sklepanje pogodb civilnega prava, kadar so podani elementi delovnega razmerja**. Kot je razvidno iz slike 17, je število ugotovljenih kršitev v prvi polovici leta 2012 precej poraslo, dodatno pa je število ugotovljenih kršitev naraslo v letu 2014, kar je med drugim pripisati tudi usmerjenim akcijam IRSD. Delno je to omogočila manjša razbremenitev IRSD s prenosom pristojnosti nad zaposlovanjem in delom na črno na Finančno upravo RS avgusta leta 2014. Glede na to, da so se stroški podjemnih in avtorskih pogodb z vidika prispevkov za socialno varnost v letu 2014 precej približali stroškom pri pogodbah o zaposlitvi, je pričakovati, da se bo tendenca za uporabo teh pogodb, kadar bi morala biti v skladu z delovno zakonodajo sklenjena pogodba o zaposlitvi, zmanjšala. Manjši upad kršitev je sicer zaznati že v drugem in tretjem četrtletju leta 2014, vendar gre za prekratko obdobje od spremembe, ki je bila uveljavljena v februarju 2014, da bi lahko sklepali o jasnih učinkih. Kljub temu pa IRSD še vedno ugotavlja večje število prikritih delovnih razmerij, pri katerih je sklenjena pogodba med "delodajalcem" (formalno naročnikom) in samostojnim podjetnikom, kar prav tako štejemo med pogodbe civilnega prava.

Slika 15: Ugotovljene kršitve prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava, kadar so podani elementi delovnega razmerja, na 100 inšpekcijskih pregledov



Vir: Inšpektorat RS za delo

4.4 Analiza sprememb v kolektivnih pogodbah dejavnosti

S ciljem povečanja vloge socialnih partnerjev pri urejanju delovnih razmerij ZDR-1 v tretjem odstavku 9. člena dopušča, da se s kolektivno pogodbo nekatere pravice za delavce določijo drugače, manj ugodno, kot določa zakon. Te možnosti zakon dopušča na naslednjih področjih:

- začasna odreditev drugega ustreznega oziroma primerne dela (33. člen),
- določitev drugih primerov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas (54. člen),
- določitev kvote za agencijske delavce (59. člen),
- določitev daljšega odpovednega roka, v primeru da pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec (59. člen),
- uvedba pripravništva (120. člen),
- določitev pogojev za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi ter njene višine (132. člen),
- določitev povprečne časovne omejitve nadurnega dela (144. člen),
- drugačno urejanje delovnega časa (158. člen),
- določitev disciplinskih sankcij (172. člen),
- določitev dodatka za delovno dobo (222. člen).

Po uveljavitvi ZDR-1 je bilo sklenjenih **osem novih kolektivnih pogodb dejavnosti, pri dveh kolektivnih pogodbah dejavnosti pa je bil spremenjen in dopolnjen normativni del.**

V Poročilu DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 je bilo obravnavanih pet novih kolektivnih pogodb dejavnosti in ena kolektivna pogodba dejavnosti, pri kateri je bil spremenjen in dopolnjen normativni del:

- Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS št. 55/13, 6/14, 24/14),
- Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS št. 92/13, 16/14, 59/14),
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma (Uradni list RS, št. 110/13, 43/14),
- Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/13, 35/14),
- Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14, 25/14) in
- Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije (Uradni list RS, št. 5/11, 14/13, 4/14, 95/14) – spremenjen in dopolnjen normativni del.

V tej analizi bodo dodatno obravnavane tri nove kolektivne pogodbe dejavnosti in ena kolektivna pogodba dejavnosti, pri kateri je bil spremenjen in dopolnjen normativni del:

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list, 24/14, 38/14)
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list, RS, št. 78/14),
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list, RS, št. 6/15) in
- Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09, 74/14, 90/14, 6/15) – spremenjen in dopolnjen normativni del.

Po pregledu vseh (osmih) navedenih kolektivnih pogodb dejavnosti z vidika institutov, ki se lahko v kolektivnih pogodbah uredijo drugače kot določa zakonugotovimo naslednje:

1. Vse obravnavane kolektivne pogodbe dejavnosti določajo **dodatne primere, ko je delavec dolžan začasno opravljati drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi (33. člen ZDR-1)**. Dodatni primeri obveznega opravljanja drugega dela se nanašajo na razloge, ki izhajajo iz sfere delodajalca oziroma organizacije delovnega procesa, na razloge, ki so na strani delavca, ali na druge razloge.

Od ureditve v ZDR-1 odstopa ureditev določitve pogojev, ko se drugo delo lahko odredi delavcu, v Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije – ta določa, da v primeru, ko delavec zaradi začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, je za čas neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela dolžan opravljati tudi drugo delo, ki lahko ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma znanju in zmožnostim. V skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo Slovenije se delavcu, ki soglaša, lahko odredi delo, za katero se zahteva največ ena raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Glede časovne omejitve odreditve drugega dela, od ureditve v ZDR-1, odstopajo ureditve v:

- Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma: delo delavca na drugem delovnem mestu lahko traja največ 60 delovnih dni zaporedoma in največ 90 delovnih dni v letu,
- Kolektivni pogodbi dejavnosti bančništva Slovenije: odreditev drugega ustreznega dela zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca lahko traja 12 mesecev,
- Kolektivni pogodbi za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti: v primeru neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev delavca odreditev lahko traja najdalj šest mesecev,
- Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije: v času neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev je delavec dolžan drugo ustrezno delo opravljati ves čas dokler trajajo razlogi, vendar ne več kot šest mesecev,
- Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti: odreditev drugega dela lahko v določenih primerih traja štiri mesece v koledarskem ali poslovnem letu,
- Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije: delavec je dolžan opravljati drugo delo največ 65 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, z njegovim soglasjem pa nadaljnjih 30 delovnih dni v koledarskem letu.

2. Vse kolektivne pogodbe dejavnosti z izjemo Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti **določajo dodatne primere dopustnega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (54. člen ZDR-1)**.

Med primeri dopustnega sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki jih navajajo kolektivne pogodbe dejavnosti, izstopa ureditev v Kolektivni pogodbi dejavnosti bančništva Slovenije, ki določa, da se tovrstna pogodba lahko sklene tudi v primeru, da se ugotovi, ali je delavec sposoben opravljati delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Tako delo lahko traja največ eno leto. Če delodajalec ugotovi, da delavec ni sposoben opravljati dela, mu je dolžan ob izteku veljavnosti pogodbe plačati namesto odpravnine, ki bi delavcu pripadala na podlagi zakona, odpravnino v višini petine delavčeve osnovne plače, določene s pogodbo o zaposlitvi, za vsak mesec dela pri delodajalcu.

V skladu z možnostjo fleksibilnejše ureditve, ki jo ZDR-1 dopušča za manjše delodajalce, Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (velja za delodajalca, ki zaposluje največ pet delavcev), Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije določajo, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi v drugih primerih, ne glede na zakonsko omejitev in omejitev iz kolektivne pogodbe.

3. **Določitev kvote agencijskih delavcev (59. člen ZDR-1):** Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti določa kvoto agencijskih delavcev s tem, ko določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 50 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku.

4. Možnost določitve **krajšega odpovednega roka za delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni več kot 25 let (94. člen ZDR-1)**, je bila uporabljena le v Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo, ki določa, da je v primeru, če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi mali delodajalec, odpovedni rok 60 dni tudi za delavce, ki imajo več kot 25 let zaposlitve pri delodajalcu.

5. Vse nove kolektivne pogodbe dejavnosti so uredile institut **pripravnštva za zaposlovanje mladih (120. člen ZDR-1)**. Ob tem urejajo tudi vprašanja v zvezi z izvajanjem pripravništva (trajanje, program, mentorstvo, način preverjanja pridobljenega znanja).

6. V skladu z dopustnim urejanjem in peius nekatere nove kolektivne pogodbe dejavnosti pri določitvi višine **pravice do odpravnine ob upokojitvi(132. člen ZDR-1)** odstopajo od zakonske ureditve:

- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma (ena povprečna mesečna plača v RS za pretekle tri mesece/povprečna mesečna plača delavca za zaposlitev nad pet do vključno 10 let, dve plači za zaposlitev nad 10 do vključno 20 let, tri plače za zaposlitev nad 20 let),
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine (ena povprečna mesečna plača v RS za pretekle tri mesece za zaposlitev najmanj pet let pri delodajalcu, dve povprečni meseči plači v RS za pretekle tri mesece za zaposlitev najmanj pet let pri delodajalcu – če se delavec upokoji prej ali najkasneje 60 dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokožitev ali se invalidsko upokoji),
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (ena povprečna plača v RS/delavčeva plača v preteklih treh mesecih za dopolnjenih pet let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, dve povprečni plači v RS/delavčevi plači v preteklih treh mesecih za dopolnjenih 10 let pri zadnjem delodajalcu, tri povprečne plače v RS/delavčeve plače v preteklih treh mesecih za dopolnjenih 20 let pri zadnjem delodajalcu).

7. Kot že izhaja iz Poročila DS za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013, lahko povzamemo, da je v kolektivnih pogodbah dejavnosti določena možnost **določitve referenčnega obdobja za upoštevanje povprečne časovne omejitve nadurnega dela (144. člen ZDR-1)**. Kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da se dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve nadurnega dela, določena z zakonom, lahko upošteva kot povprečna omejitve v obdobju šestih mesecev.

Prav tako lahko povzamemo, da je tudi v kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki smo jih v tej analizi dodatno obravnavali, uporabljena **možnost, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi referenčno obdobje za upoštevanje polnega delovnega časa (158. člen ZDR-1)** na način, da se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju (največ) 12 mesecev. V zvezi s tem vprašanjem velja izpostaviti Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, Kolektivno pogodbo tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko–predelovalne dejavnosti Slovenije in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije, ki dopuščajo, da se presežek ur po zaključku referenčnega obdobja izplača v povečani vrednosti urne postavke (35 % po Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo) oziroma v višini, kot je določena za nadure.

Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko–predelovalne dejavnosti Slovenije, Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije določajo, da se v primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa dnevni in tedenski počitek, kot ju določa ZDR-1 v 155. in 156. členu, zagotavlja v obdobju šestih mesecev. Da se časovna omejitve dnevne delovne obveznosti nočnega delavca po 152. členu ZDR-1 lahko upošteva kot povprečna omejitve v obdobju šestih mesecev pa določajo Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko–predelovalne

dejavnosti Slovenije, Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije.

8. Vse obravnavane kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da lahko delodajalec disciplinsko odgovornemu delavcu poleg opomina izreče tudi **druge disciplinske sankcije (172. člen ZDR-1)**: denarno kazen ali odvzem bonitet.

9. Vse obravnavane kolektivne pogodbe dejavnosti so uporabile **možnost določitve dodatka za delovno dobo (222. člen ZDR-1)**. Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini (najmanj) 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto (skupne) delovne dobe (Kolektivna pogodba dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti, Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije). Pri tem Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost posebej obravnava dodatek za delovno dobo za skupno delovno dobo oziroma dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu (in dopušča možnost drugačne ureditve s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca):

- delavec je upravičen do dodatka za skupno delovno dobo, ki jo je dosegel do prvega dne veljavnosti te kolektivne pogodbe, in sicer v višini 0,5 % osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe,
- dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu – do tega dodatka je upravičen delavec, ki je bil na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe že zaposlen pri delodajalcu, tako da je upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, doseženo od uveljavitve te kolektivne pogodbe dalje v višini 0,5 % osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu; delavec, ki se po uveljavitvi te kolektivne pogodbe zaposli pri delodajalcu, pa je upravičen do dodatka v višini 0,3 % osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije določa, da:

- delavcu pripada dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do dneva ali na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe (prvi odst. 70 člena),
- delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu; delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, pa pripada poleg dodatka na delovno dobo iz prvega odstavka 70. člena dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije določa dodatek v različnih višinah – dodatek najmanj v višini 0,5 % osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe so ohranili delavci, ki so bili upravičeni do tega dodatka na dan 1. 7. 2004 (razen če je s podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek), ostalim delavcem pripada dodatek za delovno dobo v višini najmanj 0,1 % osnovne plače delavca za polni delovni čas za vsako izpolnjeno leto delovne dobe; delodajalec pa lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu opredeli dodatek za stalnost.

Ureditev višine dodatka za delovno dobo v ostalih kolektivnih pogodbah dejavnosti:

- v Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti – 0,4 % od osnovne plače delavca za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe,
- v Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in v Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije – 0,6 % od osnovne plače delavca za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri zadnjem delodajalcu (če ni v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca določeno drugače).

Iz navedenega lahko povzamemo, da ureditev obravnavanih pravic v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, ki so bile sklenjene oziroma spremenjene po uveljavitvi ZDR-1, pomeni zmanjšanje stroškov zaradi:

- določitev pogoja za upravičenost do odpravnine ob upokojitvi (več kot polovica obravnavanih kolektivnih pogodb dejavnosti določa pogoj zaposlitve pri delodajalcu – najmanj pet let zaposlitve), nekatere kolektivne pogodbe izstopajo glede določitve višine (pravica do le ene plače za zaposlitev najmanj petih let),
- spremenjene ureditve dodatka za delovno dobo,
- ureditve instituta pripravništva, pri katerem ZDR-1 dopušča plačilo v višini 70 % osnovne plače za delovno mesto, za katero se pripravnik usposablja, vendar ne manj od minimalne plače.

V smeri **večje fleksibilnosti** organizacije dela pri delodajalcu so bili v kolektivnih pogodbah dejavnosti določeni:

- dodatni primeri, ko je delavec dolžan začasno opravljati drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi – določeni so v vseh obravnavanih kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, nekatere kolektivne pogodbe pa presegajo tudi časovno omejitvev treh mesecev v koledarskem letu, kot jo določa ZDR-1,
- dodatni primeri sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, nekatere kolektivne pogodbe pa manjšim delodajalcem dodatno dopuščajo sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas ne glede na zakonsko omejitvev in omejitvev iz kolektivne pogodbe,
- referenčno obdobje za upoštevanje povprečne časovne omejitve nadurnega dela in daljše referenčno obdobje za upoštevanje povprečne časovne omejitve delovne obveznosti nočnega delavca, zagotavljanja dnevnega počitka oziroma povprečnega trajanja polnega delovnega časa,
- kvota agencijskih delavcev za uporabnika je v eni od kolektivnih pogodb dejavnosti določena v bistveno višjem deležu (50 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku), kot jo dopušča ZDR-1 (25 %).

Z namenom **zmanjšanja segmentacije** na trgu dela se v kolektivnih pogodbah dejavnosti:

- določa pogoj minimalne zaposlitve pri delodajalcu za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi in višina,
- opredeljuje dodatek za delovno dobo in njegova višina s posebno opredelitvijo dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in določitvijo višine ter možnostjo drugačne ureditve s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca,
- ureja institut pripravništva.

5. Ugotovitve s priporočili

V letu 2014 je prišlo do pozitivnega obrata v gospodarski aktivnosti in trendov na trgu dela. To je po naši oceni vplivalo tudi na spremembe smeri gibanja nekaterih kazalnikov trga dela, s katerimi smo merili učinke sprememb v regulaciji trga dela. Tako se je še povečal problem razločevanja učinkov sprememb v regulaciji od vplivov gospodarske aktivnosti na gibanja na trgu dela. Analiza učinkov na osnovi podatkov za leto 2014 večinoma potrjujejo, da so spremembe v regulaciji trga dela v letu 2013 delovale v smeri zastavljenih ciljev:

- **Spremembe regulacije so se numerično odrazile v zmanjšanju varovanja zaposlitve, kot ga izraža indeks varovanja zaposlitve po metodologiji OECD.** S tem indeksom izraženo varovanje zaposlitve se je znižalo, po ocenah OECD najbolj v primeru varovanja stalne zaposlitve zoper individualno odpoved, kjer se v letu 2013 Slovenija uvršča tudi pod povprečje OECD. Slovenija se ne uvršča več med države z zelo togo ureditvijo trga dela, saj ima manj togo urejeno to področje zgolj pet držav EU, ki so hkrati tudi članice OECD.
-
- **Večja fleksibilnost trga dela se ob sicer vzpostavljenih razmerah še ne odraža na kazalnikih realokacije na trgu dela.** Po uveljavitvi sprememb se namreč kaže le skromno povečanje stopnje realokacije brezposelnih, realokacija zaposlenih pa se na kratek rok ni spremenila.
-
- **Sprejete spremembe v regulaciji trga dela so vplivale na manjšo zadržanost delodajalcev do zaposlovanja za nedoločen čas.** Čeprav se je delež novih zaposlitev za določen čas v skupnih novih zaposlitvah v letu 2014 ob negotovem okrevanju gospodarske aktivnosti medletno gledano nekoliko povečal, je bil delež novih zaposlitev za nedoločen čas v letu 2014 večji kot v letu 2012. V smeri nadaljnjega zmanjšanja segmentacije pa kažejo podatki o prvih zaposlitvah, kjer se je delež zaposlitev za nedoločen čas v letu 2014 nadalje povečeval.
- **V strukturi delovno aktivnih se je v letih 2013 in 2014 znižal delež zaposlenih v delovnem razmerju** in je tudi precej nižji kot leta 2008, vendar na podobni ravni kot leta 2010. Slednje lahko skupaj s povečanjem deleža samozaposlenih, drugih oblik dela in študentskega dela kaže na to, da na odločitve podjetij o tem, v kateri obliki dela se bo delo opravljalo, vpliva tudi stroškovna komponenta (različne obremenitve posameznih oblik dela). Ob tem velja opozoriti, da zakonodaja natančno določa, kdaj mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, kar pomeni, da med posameznimi oblikami dela delodajalec ne bi smel prosto izbirati.
-
- **Manjše delovnopravno varstvo starejših zaposlenih se je v opazovanem obdobju odrazilo v večjem zaposlovanju starejših od 55 let,** na kar je poleg sprememb v regulaciji trga dela vplivala tudi uveljavitev pokojninske reforme. Kljub temu novo zaposlovanje starejših ostaja skromno, stopnja delovne aktivnosti starejših pri nas pa ostaja med najnižjimi v EU.
-
- **Kljub povečanju stopnje realokacije brezposelnih,** ki bi lahko vplivala na zmanjševanje dolgotrajne brezposelnosti, **ostaja delež dolgotrajno brezposelnih visok,** še posebej med starejšimi. Močno pa se je v obdobju 2008–2014 povečala tudi stopnja dolgotrajne brezposelnosti mladih (15–24 let).
-
- **Kažejo se pozitivni znaki povečanja pravne varnosti zaposlenih,** predvsem v učinkovitejšem nadzoru nad sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas in v

intenzivnejšem nadzoru IRSD nad nelegalno uporabo drugih oblik dela, kadar so prisotni elementi delovnega razmerja. Sicer pa podatki kažejo na manjšo uporabo možnosti, ki nadgrajujejo varstvo zaposlenih v primeru neizplačanih plač in nadomestil plač, kar je najverjetneje posledica okrevanja gospodarske aktivnosti v letu 2014 in po naši oceni posledično manjšega števila primerov neizplačanih plač in nadomestil plač.

-

- **Pregled novosklenjenih kolektivnih pogodb kaže, da so bile v praksi v veliki meri uporabljene širše zakonske možnosti** za odstopanja od zakonskih določenih minimalnih standardov pri urejanju delovnih razmerij z drugačno ureditvijo v kolektivnih pogodbah.

Konec leta 2014 je bil podpisan tudi Socialni sporazum za obdobje 2015–2016, ki predvideva nadaljevanje spremljanja učinkov reforme trga dela iz leta 2013 in drugih sprememb na področju trga dela in po potrebi pripravo nadaljnjih ukrepov. Delovna skupina ocenjuje, da bi bila v ta namen smiselna metodološko bolj sofisticirana in poglobljena analiza.

Na osnovi analize kazalnikov trga dela velja izpostaviti naslednje:

- **Na področju inštrumentov za večjo fleksibilnost in hitrejšo aktivacijo delavcev v odpovednem roku bi bilo smiselno narediti podrobno analizo** vzrokov, zakaj obstoječa ureditev ne daje želenih rezultatov. Omenjena analiza bi morala prinesiti predvsem možnost izvedbenih (predvsem administrativnih) poenostavitev ter oceno primernosti storitev za trg in ukrepov APZ, v katere se bodo lahko vključevali ti delavci, hkrati pa tudi ugotovitev o vplivu posrednega plačevanja odsotnosti z dela s strani delavca (s skrajšanjem trajanja nadomestila).
- **Ob naraščanju števila samozaposlenih bi bilo treba, z namenom preprečevanja t. i. "lažnih samozaposlitev",** (i) nadaljevati z intenzivnejšim nadzorom nad nelegalno uporabo pogodb civilnega prava, kadar so prisotni elementi delovnega razmerja, (ii) sprejeti ukrepe za večjo ozaveščenost glede zakonodaje na tem področju in možnostih za sodno varstvo ter (iii) preučiti ustreznost sodnega varstva.
- Ob spremembi zakonodaje **na področju zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku je treba posebno pozornost nameniti zagotavljanju ustreznega izvajanja novih določb,** med drugim tudi preko okrepljenega nadzora nad spremljanjem obsega teh zaposlenih pri uporabnikih ter nad izpolnjevanjem ustreznih pogojev s strani delodajalcev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela delavcev in izpolnjevanjem njihovih obveznosti do t. i. agencijskih delavcev.
- Čeprav so **finančne spodbude za zaposlovanje mladih** v letu 2014 prispevale k zmanjšanju brezposelnosti mladih in večjemu deležu zaposlitev za nedoločen čas, **bi bilo smiselno poenotiti ureditev, ki je sedaj določena na več različnih načinov in z različno starostno opredelitvijo mladih ter proučiti potrebno višino oprostitvev.** Prav tako bi bilo smiselno pripraviti širšo analizo ustreznosti finančnih spodbud za zaposlovanje mladih, starejših in drugih specifičnih skupin ter preglednejšo ureditev spodbud, ki so sedaj določene v različnih predpisih (ZPIZ-2, ZUTD-A, ZIUPTDSV, ZRPPR1015, ZSRR-2, ZDDPO-2 in ZDoh-2).
- **Za povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših (55–64 let),** ki je pri nas najnižja v EU, **je poleg pokojninske reforme treba oblikovati tudi celovite pristope,** ki bi zajemali ukrepe APZ, specifično prilagojene tej starostni skupini, še posebej tistim, ki so dolgotrajno brezposelni. Vzpostaviti je treba tudi

intenzivnejše sodelovanje s centri za socialno delo in možnosti za prilagajanje delovnih mest starejšim. Izziv ostaja spodbujanje vseživljenjskega učenja, upoštevajoč potrebe na trgu dela, ukrepe na področju zdravja, ozaveščanje delodajalcev o možnostih in oblikah prenosa izkušenj starejših na mlade (npr. mentorske sheme, delitve delovnega mesta) in podobno.

- **Za učinkovitejše spremljanje učinkov sprememb v regulaciji na delovnopravno varnost** je v bodoče treba vzpostaviti **sistem za spremljanje vsebine odločitev sodišč na vseh ravneh.**

Ob tem je treba poudariti, da so se **v relativno kratkem obdobju od uveljavitve sprememb v regulaciji trga dela pokazali predvsem kratkoročni učinki**, ki jih lahko pripišemo tudi spremembam v regulaciji trga dela. Oceno otežuje tako relativno kratko obdobje od uveljavitve zakona kot tudi nadaljnje zmanjšanje povpraševanja po delovni sili v letu 2013 in njegova oživitve v letu 2014. Daljše časovno obdobje po uveljavitvi sprememb v regulaciji bi lahko omogočilo uporabo metodološko zahtevnejših metod (ekonometričnih) za analizo učinkov.

Analiza učinkov na izbranih kazalnikih torej kaže, da so imele spremembe v regulaciji trga dela v letih 2013 in 2014 večinoma učinke v smeri zastavljenih ciljev. Hkrati se je treba zavedati, da so sprejete spremembe predstavljale zgolj del potrebnih sprememb za večjo sposobnost trga dela prilagajanju spremembam v povpraševanju. Pri tem ne gre samo za politike trga dela, temveč tudi ukrepe na drugih področjih, ki posredno vplivajo na delovanje trga dela (poslovno okolje, administrativne poenostavitve, davčna politika ...).

Uporabljeni viri in literatura:

Bouis, R., Causa, O., Demmou, L., Duval, R., Zdzienicka, A. (2012). *The Short-Term Effects of Structural Reforms*. OECD Economics Department Working Paper No. 949.

Elsby, M., Hobijn, B., Sahin, A. 2011. Unemployment Dynamics in the OECD. Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2009-04.

IRDS (2014) Podatki o številu ugotovljenih kršitev.

OECD(2014): *OECD Indicators of Employment Protection*. Dosegljivo na <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Shimer, R. (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *American Economic Review*, No. 95.

SURS (2014) Podatki iz ankete o delovni sili.

SURS (2014) Podatki o novih zaposlitvah glede na tip pogodbe o zaposlitvi iz SRDAP.

VSRS (2014) Podatki o številu prejetih zadev na delovno sodišče

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS [21/2013-ZDR-1](#)

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela. Ur.l. RS, št. [21/2013](#)

ZRZS (2014) Podatki o številu registriranih brezposelnih.

ZRZS (2014) Podatki o prilivih v evidenco registriranih brezposelnih oseb.

ZRZS (2014) Podatki o odlivih iz evidence registriranih brezposelnih oseb.

ZRZS (2014) Podatki o številu prejemnikov denarnih nadomestil za primer brezposelnosti.

Shimer, R. (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *American Economic Review*, No. 95.