

RAZPRAVA O INSTITUCIJAH TRGA DELA IN PROŽNI VARNOSTI

Asist. Dejan Romih, univ. dipl. ekon.
Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
EIPF, Ekonomski inštitut

Globalizacija, demografske spremembe in nove tehnologije povečujejo potrebo po prožnosti trga dela. Vendar pa večja prožnost sama ne more izboljšati rezultatov trga dela, saj potrebuje vsak izmed udeležencev tudi nekaj varnosti. Zato se oblikovalci politike širom sveta soočajo z izzivom spreminjanja oblik regulacije tako, da bi te bolj podpirale hitro razvijajoče se trge dela. Iskanje boljše kombinacije prožnosti in varnosti postaja zato vse pomembnejše. Nove države članice EU in države zahodnega Balkana, na katere se v razpravi osredotočamo, niso pri tem nobena izjema.

1. UVOD

Na začetku tranzicije je v večini novih držav članic EU (v nadaljevanju NDC) in držav zahodnega Balkana (v nadaljevanju DZB) prišlo do krize, ki je znižala dohodek in zaposlenost ter povečala revščino, neenakost in negotovost. Medtem, ko se je z okrevanjem gospodarstev dohodkovna revščina hitro zmanjševala, sta neenakost in nedohodkovna revščina pojemale počasneje (Slay in Hughes, 2006). Sprva so mnogi pričakovali, da bo brezposelnost le prehodna in da se bo z okrevanjem gospodarstev hitro znižala, a se je izkazala za dolgotrajno in obstojno. Za nizko elastičnost zaposlovanja so mnogi krivili togost institucij trga dela in/ali ukinjanje delovnih mest zaradi rasti produktivnosti. Nemalo je bilo tudi tistih, ki so trdili, da je presežno kopičenje delovne sile na začetku tranzicije oviralo prestrukturiranje gospodarstev, zaradi česar večjih odpustov sprva ni bilo. Boeri in Garibaldi (2006) npr. sta s pomočjo panelne regresije ugotovila, da je bila zaposlenost v obdobju tranzicijske recesije dokaj stabilna na račun presežnega kopičenja delovne sile, zaradi česar je prišlo do večjih odpustov šele tedaj, ko so gospodarstva že okrevala. Četudi so se razmere sčasoma izboljšale, so nekatere države gospodarsko rast, ki ne ustvarja delovnih mest, beležile tudi kasneje.

Številni problemi, povezani s trgom dela, ki so se pojavili tekom tranzicije, so ostali bolj ali manj nerešeni vse do danes. Četudi se gospodarske in politične razmere med NDC in DZB razlikujejo, so si problemi, s katerimi se srečujejo, dokaj podobni (razlikujejo se le po velikosti).

Razprava je razdeljena na štiri poglavja, šteto od drugega naprej. V prvem poglavju so opisane osnovne značilnosti institucij trga dela v NDC in DZB. Pri tem je poudarek na zakonodaji o varovanju zaposlitve, togosti/netogosti zaposlovanja in socialnem sporazumevanju. V drugem poglavju so na kratko predstavljeni nekateri dejavniki, ki podpirajo prožnost in ki niso neposredno povezani z deregulacijo trga dela, kot npr. izobraževanje in usposabljanje, mobilnost delovne sile in prožnost (javnega) varstva in oskrbe. Sledi prikaz zlatega štirikotnika prožnega varstva, oskrbe in varnosti ter obravnava prožnosti na robu in sistemov socialne varnosti. V tretjem poglavju so obravnavani ključni izzivi in dileme trgov dela v NDC in DZB, v četrtem pa na kratko izpostavljene sklepne ugotovitve.

2. TRANZICIJA IN INSTITUCIJE TRGA DELA

Za NDC velja, da so njihove ekonomske politike, institucije in problemi vse bolj podobni tistim v EU-15, zato se izzivi tranzicije umikajo izzivom konvergence (Slay, 2005). Četudi so mnogi prepričani, da se je tranzicija v NDC končala z vstopom v EU, temu ne moremo pritrditi vse dokler ne bo doseženo družbeno in politično soglasje o tem, da se je tranzicija zares končala. Sasse (2005) povezuje vprašanje konca tranzicije z vprašanjem stabilnosti nove demokracije in potencialu nazadovanja ter pravi, da bo družbeno in politično soglasje o koncu tranzicije odvisno

od objektivnih in subjektivnih stališč glede politične stabilnosti, blaginje, družbene kohezije in izvajanja zakona prava (prav tam). Prav pri izvajanju slednjega pa se, kot kaže praksa, najbolj zatika.

V DZB so razmere nekoliko drugačne, saj je tranzicija dlje časa sovpadala z vojnami in konflikti, ki so poglobili tranzicijsko krizo, uničili številna delovna mesta in s tem zmanjšali možnosti za normalno prestrukturiranje gospodarstev (Bartlett, 2007). Četudi tuje neposredne investicije naraščajo, so zaradi politične nestabilnosti še zmeraj nizke. Glavni vir njihove pritegnitve je predvsem privatizacija, medtem ko so nove investicije redke.

Čalićeva (2005) npr. ugotavlja, da obstaja, vse dokler se bodo DZB trudile pobegniti iz začaranega kroga, ki se začne z institucionalno šibkostjo in politično nestabilnostjo ter sklone z odlašanjem reform, vsaj majhno upanje, da bi perspektiva članstva v EU lahko vodila k opaznemu institucionalnemu in ekonomskemu napredku. Zaustavitev procesa širitve EU bi DZB odvrnila od tranzicije, usmerjene k EU, diskreditirala zagovornike reform ter vzpostavila nove ločnice med državami članicami, državami kandidatkami in tistimi, ki bi ostale izven EU (ICB, 2005).

Pred leti objavljena študija Volkharta in Knoglerja (2004) je pokazala, da bi lahko Albanija, Bosna in Hercegovina, Makedonija ter Srbija in Črna gora (ki sta bili tedaj še povezani v državno skupnost) kopenhavska merila izpolnile v približno desetih letih, Hrvaška pa do 2007. Kot glavne zadržke sta avtorja omenila makroekonomsko nestabilnost ter pomanjkanje konkurenčnosti, dobrega vladanja in socialne kohezije. Četudi so se razmere na nekaterih področjih že izboljšale, so na drugih ostale bolj ali manj nespremenjene. Velik problem predstavlja zlasti politična nestabilnost, ki odvrča tuje neposredne investicije in oddaljuje države od članstva v EU, kar ima negativen vpliv tudi na trg dela, zlasti zniževanje neformalne zaposlenosti. Zaostaja tudi rast zasebnega sektorja, ki bi lahko pospešila gospodarsko rast¹ in spodbudila pretok delovne sile iz neformalnega v formalni sektor.

2.1. Zakonodaja o varovanju zaposlitve in togost zaposlovanja

Pred tranzicijo so delavci v NDC in DZB uživali visoko varnost zaposlitve in delovnega mesta. Zakonodaja o varovanju zaposlitve (angl. employment protection legislation) je bila zelo stroga in ni dovoljevala odpustov iz ekonomskih razlogov. Te so s spremembo zakonodaje omogočili šele kasneje. Večina NDC je prve spremembe zakonodaje o varovanju zaposlitve uzakonila na začetku tranzicije, DZB pa so jim sledile nekoliko kasneje (Stoop in Stamboliev, 2006).

Strogost zakonodaje o varovanju zaposlitve merimo z indeksom zakonodaje o varovanju zaposlitve (angl. employment protection legislation index), ki lahko zavzame katerokoli vrednost med 0 in 6, pri čemer pomeni nižja vrednost indeksa manj strogo, višja vrednost pa bolj strogo zakonodajo o varovanju zaposlitve. Nekateri ga imenujejo tudi indeks varovanja zaposlitve,

¹ V zadnjih letih je bilo objavljenih kar nekaj študij, ki preučujejo vpliv razvoja zasebnega sektorja na gospodarsko rast. Bennett in drugi (2005) so npr. z uporabo regresijskega modela panelnih podatkov na vzorcu 26. tranzicijskih držav za obdobje med leti 1991 in 2003 ugotovili, da sta razvoj zasebnega sektorja in gospodarska rast pozitivno korelirani. V skladu z ugotovitvami študije bo zvišanje deleža zasebnega sektorja v bruto domačem proizvodu za en odstotek zvišalo gospodarsko rast neke države za 0,18 odstotnih točk. Hkrati so avtorji v študiji ugotovili, da poganjajo gospodarsko rast v tranzicijskih državah enaki temeljni dejavniki kot v netranzicijskih državah ter da med različnimi oblikami privatizacije gospodarsko rast statistično pomembno krepi le masovna privatizacija, kar utemeljujejo s hitrostjo, s katero privatizirana podjetja zapuščajo državni sektor oziroma trdijo proračunske omejitve.

vendar menimo, da takšno poimenovanje ni pravilno, saj z indeksom ne merimo strogosti zaposlovanja, temveč zakonodaje, ki to področje regulira.

Za večino NDC je bila vrednost indeksa nazadnje izračunana za 2003, pri čemer moramo opozoriti, da se vrednosti za posamezne države med avtorji nemalokrat razlikujejo. Ker te ne odražajo sedanje strogosti zakonodaje, jih podrobneje ne bomo obravnavali, temveč se bomo raje posvetili vrednostim, izračunanim za DZB (razen Hrvaške) za 2008, ki jih povzemamo po ILO (2008).

Iz tabele 1 vidimo, da so vrednosti indeksa zakonodaje o varovanju zaposlitve za DZB enake ali višje od povprečja, izračunanega za NDC (brez Latvije) za 2003.

Med DZB ima najbolj strogo zakonodajo na področju začasnih zaposlitev Makedonija, enako strogost pa beleži slednja tudi na področju kolektivnih odpustov. Sicer pa velja, da je zakonodaja, ki regulira področje kolektivnih odpustov, v DZB bolj ali manj podobno stroga kot je bila 2003 v povprečju v NDC.

Tabela 1: Indeks zakonodaje o varovanju zaposlitve s podindeksi, 2003, 2007 oz. 2008

Država/skupina	Leto	Indeks zakonodaje o varovanju zaposlitve*	Podindeksi		
			Redna zaposlitev	Začasna zaposlitev	Kolektivni odpusti
Bolgarija	2003	2,0	2,1	0,9	4,1
Češka	2003	1,9	3,3	0,5	2,1
Estonija	2003	2,3	2,7	1,3	4,0
Latvija		n.p.	n.p.	n.p.	n.p.
Litva	2003	2,8	2,9	2,4	3,6
Madžarska	2003	1,7	1,9	1,1	2,9
Poljska	2003	2,1	2,2	1,3	4,1
Romunija	2003	3,0	2,3	3,1	4,4
Slovaška	2003	1,7	2,3	0,4	3,8
Slovenija	2003	2,6	2,7	2,3	3,3
NDC**	2003	2,2	2,5	1,5	3,6
Albanija	2008	2,1	1,8	1,9	3,4
Bosna in Hercegovina	2007	2,6	2,0	2,9	3,3
Črna gora	2008	2,2	2,6	1,1	3,8
Hrvaška	2003	2,7	2,7	2,8	2,5
Makedonija	2008	3,1	2,1	3,8	3,8
Srbija	2008	2,2	2,0	1,9	3,6

Opomba: * Izvedenka 2. ** Brez Latvije, saj zanjo nimamo podatkov. Netehtano povprečje.

Vir podatkov: Tonin (2005) za BG, EE, LT in SI. OECD (2004) za CZ, HU, PL in SK. Cazes in Nesporova (2006) za RO. ILO (2008) za AL, BA, HR, ME, MK in RS. Avtorjev izračun.

Za primerjavo med NDC in DZB je zaradi časovnega skladja podatkov ustrežnejše uporabiti indeks togosti zaposlovanja (angl. rigidity of employment index), ki se računa letno. Kot pove samo ime, merimo z njim togost zaposlovanja, četudi bi bilo ustrežnejše govoriti o togosti zakonodaje, ki to področje regulira.

Indeks lahko zavzame katerokoli vrednost med 0 in 100, pri čemer pomeni nižja vrednost indeksa manj togo, višja vrednost pa bolj togo zaposlovanje (oz. zakonodajo, ki to področje regulira).

Po tem indikatorju je zaposlovanje v DZB v povprečju enako togo/netogo kot v NDČ, četudi obstajajo med posameznimi državami precejšnje razlike (gl. tabelo 2). Med opazovanimi državami ima najbolj togo zaposlovanje Slovenija, najmanj pa Bolgarija.

Tabela 2: Indeks togosti zaposlovanja s podindeksi, 2007/08

Država/skupina	Indeks togosti zaposlovanja	Podindeksi		
		Indeks težavnosti zaposlovanja	Indeks togosti delovnih ur	Indeks težavnosti odpuščanja
Albanija	35	44	40	20
Bosna in Hercegovina	46	67	40	30
Bolgarija	29	17	60	10
Češka	28	33	40	10
Črna gora	38	33	40	40
Estonija	58	33	80	60
Hrvaška	50	61	40	50
Latvija	43	50	40	40
Litva	48	33	80	30
Madžarska	30	0	80	10
Makedonija	47	50	60	30
Poljska	37	11	60	40
Romunija	62	67	80	40
Slovaška	36	17	60	30
Slovenija	63	78	60	50
Srbija	39	67	20	30
NDČ*	43	34	64	31
DZB*	43	54	40	30
EU-15*	39	31	51	35

Opomba: * Netehtano povprečje.

Vir podatkov: IBRD (2008), avtorjevi izračuni.

V primerjavi z NDČ beležijo DZB v povprečju višjo vrednost indeksa težavnosti zaposlovanja, medtem ko je odpuščanje podobno togo/netogo kot pri NDČ (razlika med vrednostima indeksa znaša zgolj indeksno točko). So pa DZB na boljšem pri togosti delovnih ur, četudi se lahko ta zaradi prevzemanja pravnega reda Evropskih skupnosti v prihodnje poveča.

Zanimivo je tudi rangiranje držav v zvezi z regulacijo zaposlovanja glede na višino dohodka. Iz tabele 3 vidimo, da je Slovenija med državami iz iste dohodkovne skupine zasedla rang 37, iz česar lahko sklepamo, da je zaposlovanje pri nas prekomerno regulirano in bi ga bilo treba nadalje deregulirati. Češka na primer, ki jo nekateri označujejo za zaposlitveni čudež (gl. npr. Mickiewicz in Bell, 2000) je v svoji dohodkovni skupini zasedla rang 14, med 181. državami, kolikor jih je bilo vključenih v raziskavo »Doing Business 2009« (IBRD, 2008) pa rang 59. Slovenija se je po tej raziskavi uvrstila na rang 158, kar je med NDČ in DZB najslabše.

Tabela 3: Rangir držav v zvezi z regulacijo zaposlovanja glede na višino dohodka, 2007/08

Dohodek (št. držav v skupini)	Rangir držav v zvezi z regulacijo zaposlovanja
Nizki (47 držav)	—
Nižji srednji (57 držav)	BG (R=15), RS (R=26), ME (R=29), AL (R=32), BA (R=37), MK (R=43)
Višji srednji (35 držav)	CZ (R=14), PL (R=21), LV (R=24), LT (R=27), RO (R=30), HR (R=31), EE (R=33)
Visoki (42 držav)	SK (R=25), HU (R=26), SI (R=37)

Opomba: — Med opazovanimi državami ni nobene, ki bi sodila v skupino z nizkim dohodkom. R=Rang.

Vir podatkov: IBRD (2008).

Naslednji pomemben indikator je indeks svobode dela (angl. index of labour freedom), ki lahko zavzame katerokoli vrednost med 0 in 100. Kot lahko vidimo iz tabele 4, se je Slovenija po tem indeksu uvrstila med zatirane države, medtem ko so se druge uvrstile med v glavnem nesvobodne ali zmerno svobodne. Med v glavnem svobodne države sta se po vrednosti indeksa uvrstili Bolgarija in Češka. Za uvrstitev Slovenije med zatirane države sta na splošno kriva neprožni trg dela, ki zavira rast produktivnosti in visoka cena dela, ki znižuje konkurenčnost (gl. npr. Holmes in drugi, 2008).

Tabela 4: Razvrstitev držav glede na vrednost indeksa svobode dela in višino dohodka, 2008

Dohodek	Indeks svobode dela				
	0-49,9 (zatirane)	50-59,9 (v glavnem nesvobodne)	60-60,9 (zmerno svobodne)	70-79,9 (v glavnem svobodne)	80-100 (svobodne)
Nizki					
Nižji srednji		AL (I=59,3) BI (I=53,7) EE (I=50,3)	MK (I=60,7)	BG (I=73,2)	
Višji srednji		HR (I=50,5) PL (I=53,5) RO (I=55,3) LT (I=57,6)	LV (I=64,6)	CZ (I=70,2)	
Visoki	SI (I=47,7)		SK (I=64,9) HU (I=66,8)		

Opomba: I=indeks.

Vir podatkov: Holmes in drugi (2008).

Če analiziramo še dejavnike poslovanja, ki jih v zvezi s trgov dela kot problematične označujejo poslovneži, potem vidimo, da je v Sloveniji kar 15,2 % anketiranih omejevalnost delovnopravne ureditve označilo za problematično, kar je med vsemi opazovanimi državami daleč največ. Sicer pa je zanimivo, da predstavlja omejevalnost delovnopravne ureditve velik problem tudi na Češkem, ki ima med vsemi opazovanimi državami najmanj togo regulativo na področju zaposlovanja.

Neustezno izobraženo delovno silo in nizko delovno moralo je kot problematično označilo največ gospodarstvenikov iz Estonije in Črne gore. V slednji je skoraj četrtina gospodarstvenikov prepričana, da predstavlja nizka delovna morala enega od petih najbolj problematičnih dejavnikov poslovanja (gl. tabelo 5).

Tabela 5: Problematični dejavniki poslovanja v zvezi s trgov delu, 2007/08

Država	Problematični dejavniki poslovanja v zvezi s trgov delu		
	Omejevalnost delovnopravne ureditve	Neustrezno izobrazena delovna sila	Nizka delovna morala
Albanija	2,0	6,1	5,1
Bosna in Hercegovina	2,6	2,1	4,4
Bolgarija	4,8	6,5	8,9
Češka	12,2	6,7	6,5
Črna gora	6,5	11,3	12,7
Estonija	6,7	12,0	23,4
Hrvaška	7,3	5,9	9,3
Latvija	2,6	3,4	8,4
Litva	10,8	3,5	9,2
Madžarska	3,5	4,6	7,2
Makedonija	3,0	7,9	5,9
Poljska	7,5	2,5	3,3
Romunija	3,5	6,1	6,9
Slovaška	9,0	4,5	6,5
Slovenija	15,2	4,0	7,5
Srbija	2,4	7,9	5,5

Opomba: Vsi podatki so izraženi v %.

Vir podatkov: WEF (2008).

Sicer pa je treba poudariti, da je bolj kot strogost same regulacije pomembna doslednost njenega izvajanja. To velja še zlasti za DZB, kjer je neupoštevanje določil precej razširjeno, še zlasti v zasebnem sektorju (Phillips, 2007). Za te države velja, da stroga zakonodaja o varovanju zaposlitve ščiti predvsem delavce v javnem sektorju in državnih podjetjih, zaposleni v zasebnem sektorju pa so manj zaščiteni. Tako so npr. pogosti primeri, ko morajo delavci ob podpisu pogodbe o zaposlitvi podpisati izjavo o prostovoljni odpovedi delovnega razmerja, na kateri ni zapisanega datuma, kar delodajalcu omogoča, da delavca kadarkoli odpusti, saj mora na že podpisano izjavo podpisati le še datum (za nazaj).

Zaključimo lahko, da je stroga zakonodaja o varovanju zaposlitve stroga le za tiste, ki jo dosledno upoštevajo. Nepomembna pa za tiste, ki zaposlujejo v neformalni ekonomiji. Ta predstavlja velik problem v večini DZB, kjer znaša po podatkih o davčni skladnosti v sektorju gospodinjstev med 18 in 52 odstotkov bruto domačega proizvoda (gl. npr. Christie in Holzner, 2004). Visoka je tudi neformalna zaposlenost, katere stopnja znaša med 27 in 75 odstotkov skupne zaposlenosti (gl. npr. Arandarenko in Vukojević, 2008). Ker za neformalno zaposlene zakonodaja o varovanje zaposlitve ne velja, tvorijo delovno silo, ki je povsem prožna in brez kakršnekoli socialne varnosti iz dela (Cazes in Nesporova, 2006). Čeprav se je neformalno zaposlovanje v DZB pojavilo predvsem zaradi zadovoljevanja potreb gospodinjstev po dodatnem viru dohodka, naj bi nanje vplivala tudi stroga zakonodaja o varovanju zaposlitve (Bartlett, 2007).

2.2. Socialno sporazumevanje in plače

Socialno sporazumevanje vključuje vse oblike dogovarjanj, posvetovanj in izmenjav informacij med predstavniki dela, kapitala in države o zadevah skupnega interesa v zvezi z ekonomsko in socialno politiko. Kadar poteka zgolj med predstavniki dela in kapitala, najpogosteje z namenom sklenitve kolektivne pogodbe, govorimo o dvostranskem socialnem sporazumevanju (bipartizem), če pa sodelujejo v njem tudi predstavniki države, najpogosteje z namenom sklenitve socialnega sporazuma, govorimo o tristranskem socialnem sporazumevanju (tripartizem).

2.2.1. Tristransko socialno sporazumevanje

Tristransko socialno sporazumevanje zahodnega tipa se je v NDČ začelo razvijati sočasno s spremembo družbene ureditve. Sprva se je pričakovalo, da bo država v njem nastopala zgolj kot posrednik in bo zato večina sporazumevanja potekala med predstavniki dela in kapitala, vendar so družbene, ekonomske in socialne razmere po tranzicijski krizi od nje zahtevale aktivnejšo vlogo. Slednjo mnogi pripisujejo zadržanim vzorcem iz preteklosti ter oslABLjeni moči socialnih partnerjev (Slomp, van Hoof in Moerel, 1996).²

Obstaja kar nekaj literature, ki obravnava razvoj tristranskega socialnega sporazumevanja in potrebe po njem v obdobju tranzicije.³ Na doktrinarni ravni se ga označuje za obliko neokorporativizma, za katerega je značilno tristransko sodelovanje med predstavniki dela, kapitala in države pri pripravi in sprejemanju pomembnih odločitev v zvezi z doseganjem socialnega miru in stabilnosti političnega sistema (Heathy, 1994). Njegov razvoj mnogi pripisujejo prisotnosti mednarodnih institucij in EU, manj pa naklonjenosti s strani zgodnjetransicijskih vlad (Aguilera in Dabu, 2005).⁴ Izkušnje nekaterih NDČ, zlasti Češke in Poljske, kažejo, da je bil vzorec tristranskega socialnega sporazumevanja, ki so ga uveljavile, v precejšnji meri odvisen od naklonjenosti tedanjih vlad tristranskemu odločanju (Myant, Slolock in Smith, 2000).

Vse od uvedbe je tristransko socialno sporazumevanje potekalo pretežno na državni ravni, za kar sta dva ključna razloga. Prvi je povezan s tradicijo centralnega nadzora in željo vlad, da »obdržijo roko« nad ekonomskimi in socialnimi reformami tudi po spremembi družbene ureditve, drugi pa v neenakovrednem položaju predstavnikov kapitala napram predstavnikom dela (Casale, 1999).

Eurofond (2003) piše, da se je v NDČ tristransko socialno sporazumevanje pojavilo kot sestavni del ekonomskih, socialnih in političnih reform ter da je imelo dva glavna politična cilja:

- ohraniti vodilno vlogo države v času, v katerem sta potekala demokratizacija oblikovanja ekonomske in socialne politike ter ponovno vzpostavljanje demokratičnih institucij;
- pridobiti podporo socialnih partnerjev za evropsko integracijo in izvedbo ukrepov, potrebnih za izpolnitev meril za pristop k EU.

Četudi ima tristransko socialno sporazumevanje v NDČ značilnosti zahodnega tipa, se od njega nekoliko razlikuje (Toth, 1997). To je moč pripisati trem vzrokom. Prvi je povezan s tem, da se je v NDČ tristransko socialno sporazumevanje razvijalo od zgoraj navzdol in v obdobju, za katerega je bilo značilno boleče prestrukturiranje gospodarstev. Drugi je povezan z značajem sporazumevanja, saj to ni bilo zavezujoče temveč posvetovalno, zaradi česar je prihajalo do razkoraka med sporazumljenim in udejanjenim (gl. npr. Kohl, 2008). Tretji pa je povezan s potrebo po ponovni opredelitvi vloge socialnih partnerjev, ki je bila po splošni deorientiranosti ključna za uspešnost in učinkovitost sporazumevanja ter opustitev navad iz preteklosti (Aguilera in Dabu, 2005).

Večina DZB je tristransko socialno sporazumevanje uvedla nekoliko kasneje. Prve so bile zgodnje reformatorke (Albanija, Hrvaška in Makedonija), ki so tristransko socialno sporazumevanje uvedle med 1993 in 1997 (gl. npr. Bartlett, 2008), kar je primerljivo z NDČ, razen Madžarske, ki je socialno sporazumevanje uvedla 1988.

Za tristransko socialno sporazumevanje v DZB je značilno, da primanjkuje poglobljene razprave (Deij in Lorenčič, 2007). Vloga socialnih partnerjev je najpogosteje omejena na svetovanje ministrstvom ali drugim institucijam, partnerji pa med seboj niso enakopravni. Čeprav sta

² Gl. tudi Mailand in Due (2004).

³ Gl. na primer Standing (1997), Martin (1997), Pollert (2000) ter Cox in Mason (2000).

⁴ Več o razlogih za razvoj socialnega sporazumevanje v NDČ preberi v Heathy (1994), Standing (1997), Flanagan (1998), Thirkell, Petkov in Vickerstaff (1998) ter Myanth, Slolock in Smith (2000).

socialno partnerstvo in sporazumevanje pomembni orodji za oblikovanje in izvajanje politik zaposlovanja, v DZB večinoma niso izpolnjeni pogoji, ki bi predstavnikom dela in kapitala omogočili aktivnejšo vlogo pri oblikovanju ekonomske in socialne politike (prav tam). Pričakujemo lahko, da se bodo ti pogoji izboljšali z uveljavljanjem pravnega reda Evropskih skupnosti s področja sociale⁵, zlasti njegovega mehkega dela, ki se nanaša na prakso, uveljavljeno v EU, in priprave za sodelovanje v procesih EU.

2.2.2. Dvostransko socialno sporazumevanje

Medtem ko je za tristransko socialno sporazumevanje v NDC⁶ značilno, da poteka pretežno na državni ravni, je za dvostransko značilno prav nasprotno, saj poteka to pretežno na podjetniški ravni.

Z vidika vpliva na ekonomski izid je pomembna zlasti raven kolektivnega dogovarjanja. V skladu s hipotezo grbaste krivulje bo visoka stopnja centralizacije s kolektivnim dogovarjanjem pretežno na državni ravni ali visoka stopnja decentralizacije s kolektivnim dogovarjanjem pretežno na podjetniški ravni prispevala k nižji brezposelnosti in nižjim plačam kot bi bile te v razmerah, če bi kolektivno dogovarjanje potekalo pretežno na panožni ravni. Zatorej je krivulja, ki kaže razmerje med stopnjo centralizacije ter ravni plač in brezposelnosti grbasta (Calmfors in Driffill, 1988). Oblika krivulje je povezana z zunanjimi stroški, ki nastanejo kot posledica kolektivnega dogovarjanja, saj bodo ti z naraščanjem ali upadanjem stopnje centralizacije v vse večji meri internalizirani (Tonin, 2006).⁶

V NDC⁷ poteka kolektivno dogovarjanje pretežno na podjetniški ravni, na panožni in državni ravni pa je manj razvito (gl. npr. Ghellab in Vaughan-Whitehead, 2003; Keune, 2006b). V primerjavi z EU-15 je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami nižja in ponavadi ne presega 50 %, države pa se med seboj razlikujejo tudi po pravilih glede razširitve veljavnosti kolektivnih pogodb (Rööm, 2003). Podobno velja tudi za DZB (gl. npr. Deij in Lorenčič, 2007).

2.2.3. Dogovarjanja o plačah in usklajevanje med njimi

Za socializem je bilo značilno administrativno in centralistično določanje plač, ki je omejevalo njihovo rast in razpon (Tonin, 2006). S pričetkom tranzicije je bil ta sistem ukinjen. Nadomestil ga je sistem, katerega značilnosti so visoka stopnja decentralizacije, nizka stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami in razširjenost kolektivnega dogovarjanja na podjetniški ravni. V nekaterih državah so začasno uvedli kazenski davek na prekomerno rast plač (Jackman, 1994). Tega so uvedli zato, da bi omejiti spiralo cen in plač navzgor ter navezali rast plač na uspešnost poslovanja. Izkušnje NDC⁸, zlasti Češke in Poljske, kažejo, da so vlade s politiko dohodka, ki je temeljila na uvedbi tega davka, prispevale k silovitemu znižanju realnih plač; na Češkem so se te 1993 znižale na 82,0 % ravni iz 1989, na Poljskem pa na 71,2 % (Nesporova, 2002).⁷

Razmere v nekdanji Jugoslaviji so bile nekoliko drugačne, saj je bilo v samoupravnem sistemu manj spodbud za prekomerno kopičenje delovne sile, brezposelnost je bila odprta, nadzor nad plačami pa omejen. Brzdanje plač je bilo zato mnogo težje kot v drugih državah regije (Tonin, 2006).

Strategija vsiljene rasti, ki so jo uresničevale nekdanje socialistične države, je temeljila na polni zaposlenosti in visoki stopnji investiranja. Medtem ko je politika polne zaposlenosti povzročala dolgotrajno in ponavljajoče se pomanjkanje delovne sile na eni strani ter prekomerno kopičenje

⁵ V zvezi s pravnim redom Evropskih skupnosti s področja sociale gl. Keune (2006a) in Pelkmans (2007).

⁶ Za primerjavo z drugimi hipotezami gl. Stockhammer in Onaran (2006).

⁷ Za primerjavo z drugimi NDC gl. UNICEF (2006).

delovne sile na drugi, je ohranjanje visoke stopnje investiranja zahtevalo omejevanje potrošnje, kar so vlade uresničevale s pomočjo nadzora realnih plač prek centraliziranega sistema plačnih tarif in nadzora cen (prav tam). Razumljivo je, da so bile realne plače nizke. Vendar moramo upoštevati, da so tedaj država in podjetja porabo številnih dobrin in storitev subvencionirale ali jih dobavljale zastoj ter da so slednje predstavljale relativno velik delež potrošnje gospodinjestev. Nekatero državo so nadzor nad plačami kasneje omejile in s tem povečale prožnost pri določanju plač, zato pa povzročile poskok nominalnih plač.

Podatki za NDC kažejo, da so po 1989 plače večinoma sledile gibanju dohodka. Tako kot realne plače in dohodek se je v obdobju začetnega šoka znižala tudi zaposlenost, ki pa ni sledila gibanju dohodka, saj so znaki, ki bi potrjevali Okunovo razmerje, relativno šibki (Newell, 2001). Za to sta dva razloga. Prvi je v nagnjenosti k prekomernemu kopičenju delovne sile, ki pa ni ustrezen izraz, saj se z njim predpostavlja, da imajo interes za ohranitev delovnih mest le delodajalci. Drugi pa je v produktivnosti, saj je ta sledila gibanju dohodka, zaradi česar je bila oživitvev gospodarske rasti povezana z oživitvijo rasti produktivnosti (prav tam).

Ker poteka dogovarjanje o plačah večinoma decentralizirano, je potrebno njihovo usklajevanje. Ločimo dva načina usklajevanja: implicitnega in eksplicitnega (Keune, 2006b). Za prvega je značilno, da je neki sindikat, združenje delodajalcev ali panoga prevladujoča, ali da deluje kot vzgled in določa trend, standard ali sestavo ciljev za druge. Za drugega pa je značilno, da določijo socialni partnerji, bodisi z ali brez države, skupna pravila ali cilje v obliki socialnega sporazuma ali splošnega ali panožnega dogovora o plačah. Eksplicitni način velja tudi za Slovenijo, medtem ko druge NDC čistega implicitnega ali eksplicitnega usklajevanja ne poznajo.

2.2.4. Minimalna plača

Večina NDC je minimalno plačo uzakonila na začetku tranzicije, nekoliko kasneje pa tudi DZB, z izjemo Makedonije.

V DZB je podobno kot v večini NDC minimalna plača določena s socialnim sporazumom, kar je npr. značilno za Srbijo, ali splošno kolektivno pogodbo, kar je npr. značilno za Bosno in Hercegovino ter Črno goro. Ker se v slednji višina minimalne plače določa s pomočjo izobrazbenih koeficientov, se način izračunavanja le-te precej razlikuje od načina, ki ga uporabljajo druge DZB.

Višina osnovne minimalne plače in izobrazbeni koeficienti so v Črni gori določeni s splošno kolektivno pogodbo, ki je obvezujoča za vsa podjetja v državi, četudi nanj ne vpliva enako (Krsmanović in Walewski, 2006). Nekoliko večji vpliv ima zlasti na plače v javnem sektorju, saj je njihova višina neposredno povezana z višino minimalne plače, določene za posamezni izobrazbeni razred, v zasebnem sektorju pa je njen vpliv omejen. Najpogosteje predstavlja le osnovo za določitev efektivnega davčnega bremena, kar je posledica neprijavljanja tistega dela plače, ki ga delodajalci izplačajo kot neformalni dodatek k minimalni plači, zaradi česar so dejanske plače višje od tistih, ki jih zavezanci prijavijo davčnim oblastem. Čeprav je osnovna višina minimalne plače v Črni gori relativno nizka, to ne velja za efektivno minimalno plačo, ki je 2005 znašala 55,9 % povprečne plače (prav tam).

Med opazovanimi državami je mesečna minimalna plača najnižja v Črni gori, najvišja pa v Sloveniji (gl. tabelo 6).

Tabela 6: Minimalna plača, 2008

Država	Mesečna minimalna plača, izražena v bruto znesku		Datum zadnje spremembe
	Nacionalna valuta	EUR	
Albanija	16.000 ALL	132	28.2.2008
Bosna in Hercegovina	342 BAM	175	ni podatka
Bolgarija	220 BGN	113	1.1.2008
Češka	8.000 CZK	319	1.1.2007
Črna gora	—	55	1.7.2007
Estonija	4.350 EEK	278	1.1.2008
Hrvaška	2.747 HRK	379	1.7.2008
Latvija	160 LVL	228	1.1.2008
	180 LVL	256	1.1.2009
Litva	800 LTL	232	1.1.2008
Madžarska	69.000 HUF	274	1.1.2008
Makedonija	—	—	—
Poljska	1.126 PLN	330	1.1.2008
Romunija	500 RON	140	1.1.2008
Slovaška	8.100 SKK	251	1.10.2007
Slovenija	—	567	1.3.2008
Srbija	11.094 RSD	138	1.8.2007

Opomba: — Država nima zakonsko določene minimalna plače.

Vir podatkov: FedEE (2008), avtorjeva dopolnila.

Ker naj bi imela po nekaterih ocenah višina minimalne plače velik vpliv na zaposlovanje prvih iskalcev zaposlitve, si oglejmo še razmerje med minimalno plačo pripravnika ali delavca s prvo zaposlitvijo in povprečno dodano vrednostjo na delavca. V opazovanih državah se to razmerje giblje med 0,14 in 1,07, povprečje za EU-15 pa znaša 0,20. Iz tabele 7 lahko vidimo, da je razmerje v večini opazovanih držav malenkost nad povprečjem EU-15, posebej pa izstopa Bosna in Hercegovina, kjer je to razmerje nekajkrat višje.

Tabela 7: Razmerje med minimalno plačo pripravnika ali delavca s prvo zaposlitvijo in povprečno dodano vrednostjo na delavca, 2007

Država	Koeficient	Država/skupina	Koeficient
Albanija	0,37	Makedonija	0,27
Bosna in Hercegovina	1,07	Poljska	0,25
Bolgarija	0,24	Romunija	0,27
Češka	0,24	Slovaška	0,22
Črna gora	0,14	Slovenija	0,29
Estonija	0,21	Srbija	0,24
Hrvaška	0,34		
Latvija	0,22	EU-15 ¹	0,20
Litva	0,23		
Madžarska	0,24		

Opomba: ¹ Netehtano povprečje.

Vir podatkov: IBRD (2007), avtorjev izračun.

2.3. Davki na delo

Zaradi neugodnih javnofinančnih razmer je večina NDČ in DZB uzakonila relativno visoke davke na delo. Davčni primež je 2006 znašal med 33,4 % in 45,8 % (gl. tabelo 8). Ker predstavljajo davki

na delo pomemben vir davčnih prihodkov, ni pričakovati, da bi se ti v prihodnje občutneje znižali, še zlasti ne zato, ker se vse opazovane države soočajo z negativnimi demografskimi gibanji.

Tabela 8: Davki na delo, 2006

Država	Davčni primež	Prispevki za socialno varnost		Dohodnina
		Prispevki delodajalcev	Prispevki delojemalcev	
Albanija	33,4	30,4	11,5	1,6
Bosna in Hercegovina	34,9	14,5	25,5	0,0
Bolgarija	39,0	32,2	10,5	8,8
Češka	43,6	35,0	12,5	11,4
Črna gora	42,2	17,9	17,9	14,0
Estonija	41,4	33,5	3,0	18,7
Hrvaška	40,3	17,2	20,0	10,0
Latvija	42,5	24,1	9,0	19,6
Litva	43,7	31,2	3,0	23,1
Madžarska	45,8	36,8	13,5	12,4
Makedonija	41,4	47,1	0,0	13,8
Poljska	43,1	20,4	25,4	6,1
Romunija	44,1	32,5	17,0	8,9
Slovaška	42,0	35,6	13,4	7,9
Slovenija	42,6	16,1	22,1	11,3
Srbija	42,2	17,9	17,9	14,0

Opomba: Vsi podatki so izraženi v %.

Vir podatkov: Rutkowski in Walewski (2007).

Za poslovanje predstavljajo velik problem zlasti davki na delo, ki jih mora plačati delodajalec. Po raziskavi »Paying Taxes 2008« (gl. PwC, 2007) predstavljajo v NDC med 56,1 % in 83,4 % celotne davčne stopnje (za metodologijo gl. izvirnik), v DZB pa med 39,0 % in 69,6 %.

2.4. Politike trga dela

Kriza, ki se je pojavila na začetku tranzicije in povzročila zvišanje brezposelnosti, je od NDC in DZB zahtevala aktivacijo pasivnih in aktivnih politik trga dela. Sprva so prevladovala predvsem pasivne politike trga dela, ob spoznanju, da brezposelnost ne bo prehodne narave, pa so začele pospešeno izvajati tudi aktivne politike trga dela, katerih namen je bil izboljšati zaposljivost iskalcev zaposlitve.

Med pasivnimi politikami trga dela so prevladovala nadomestila za brezposelne, ki jih je večina držav uzakonila kmalu po začetku tranzicije (Vodopivec, Worgotter in Raju, 2005). Zaradi naraščanja števila upravičencev, zlasti po krizi, so zakonodajo v zvezi z nadomestili večkrat spremenili, predvsem pa zožili krog upravičencev ter skrajšali trajanje in višino nadomestil. Sprva je imelo pomembno vlogo tudi predčasno upokojevanje, ki pa so ga zaradi pritiska na pokojninsko blagajno hitro omejili (O'Leary, Nesporova in Samorodov, 2001).

V primerjavi s pasivnimi politikami trga dela je bilo aktivnih mnogo več, četudi vse niso prispevale k izboljšanju zaposljivosti iskalcev zaposlitve. Med njimi so prevladovali različni programi izobraževanja, usposabljanja in svetovanja, katerih uspešnost in učinkovitost se je skozi čas spreminjala.

3. ISKANJE USTREZNE KOMBINACIJE MED PROŽNOSTJO IN VARNOSTJO

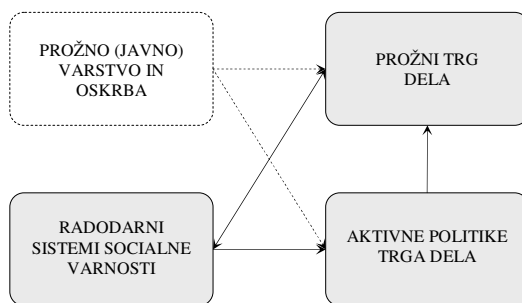
Kombinacija prožnosti in varnosti, ki je značilna za neki trg dela, je v veliki meri odvisna od medsebojnega vpliva različnih institucij (Tonin, 2004). V prejšnjem poglavju smo ugotovili, da se institucije trga dela med opazovanimi državami razlikujejo, kakor je različen tudi vpliv, ki ga imajo na zaposlenost. Amable, Demmou in Gatti (2007) so izpostavili šest teoretičnih kanalov prek katerih vplivajo različne institucije trga dela na zaposlenost: nepopolnosti na trgu dela, nepopolnosti na trgu dobrin, medsebojno vplivanje nepopolnosti na trgu dela in trgu dobrin, nepopolnosti na finančnem trgu, neodvisnost centralne banke in makroekonomske spremenljivke. V nadaljevanju jih sicer ne bomo obravnavali, ker bi to preseгло okvir prispevka, želimo pa poudariti, da vplivajo na zaposlenost različne institucije in ne zgolj institucije trga dela (gl. npr. Ederveen in Thiessenova, 2007). Podobno velja tudi za prožnost in varnost, ki nista odvisni zgolj od institucij trga dela, temveč od množice različnih institucij, njihovega medsebojnega vpliva in drugih dejavnikov, ki jih strokovnjaki omenjajo v razpravi o prožni varnosti.

Četudi naj bi prožna varnost, kot pove že samo ime, temeljila na neki kombinaciji prožnosti in varnosti, je v ospredju zlasti prožnost, kar je posledica tega, da so v razpravah aktivnejši predstavniki kapitala. Zanje pomeni povečanje prožnosti predvsem deregulacijo, ki pa ni niti zadosten niti potreben pogoj za povečanje prožnosti, saj obstajajo tudi drugi dejavniki, ki podpirajo prožnost in ki niso neposredno povezani z deregulacijo, kot npr. izobraževanje in usposabljanje (gl. npr. Gruber, 2004). Podatki Eurostata o udeležbi odraslih v izobraževanju in usposabljanju za 2007 npr. kažejo, da je bila ta v NDČ, z izjemo Slovenije, precej nižja kot v EU-15, četudi se je v primerjavi z letom prej v večini od njih zvišala. Od DZB najdemo podatek le za Hrvaško, kjer je bila udeležba sicer nižja kot v večini NDČ, a se je v zadnjih letih precej zvišala. O udeležbi v drugih DZB lahko zgolj ugibamo, sodeč po nekaterih študijah (gl. npr. Betcherman in drugi, 2007; Masson in Fetisi, 2007) pa je ta najverjetneje nižja kot na Hrvaškem.

Poleg izobraževanja in usposabljanja je pomemben dejavnik prožnosti tudi mobilnost delovne sile, ki je v NDČ in DZB precej nizka, četudi se v zadnjih letih zvišuje, a predvsem na račun mlajših (za NDČ in primerjavo z EU-15 gl. npr. Vanderbrande in drugi, 2006).

Naslednji dejavnik je zagotavljanje prožnega varstva in oskrbe, saj ni mogoče zvišati prožnosti, ne da bi zvišali tudi prožnost varstva in oskrbe, kar je zlasti pomembno za ženske. Hansenova (2007) npr. ugotavlja, da je prožna varnost, kot jo promovira EU, ravnodušna do vprašanja spola in predlaga preoblikovanje zlatega trikotnika v štirikotnik tako, da se trikotniku doda četrto oglišče za prožno (javno) varstvo in oskrbo (gl. sliko 1), ime pa spremeni v prožno varstvo, oskrba in varnost (angl. flexicarity).

Slika 1: Zlati štirikotnik prožnega varstva, oskrbe in varnosti



Vir: Hansen (2007).

Poleg naštetih dejavnikov obstajajo še številni drugi (bolj ali manj pomembni), zato lahko pričakujemo, da se bo koncept prožne varnosti, kot ga promovira EU, še dopolnjeval.

3.1. Prožnost na robu in nihajnost na trgu dela

V NDC in DZB je prehod v tržno gospodarstvo povzročil razvoj dvojnega gospodarstva s povsem različnima ekonomskima sistemoma. V prvem prevladuje formalni sektor z visoko obdavčitvijo, socialno varnostjo in brezposelnostjo, v drugem pa neformalni sektor z nizko socialno varnostjo ter visoko evazijo davkov, prožnostjo plač in mobilnostjo delavcev (za NDC gl. npr. Hughes Hallett in Houngaard Jensen, 2003).

V nadaljevanju nas seveda ne bo zanimalo dogajanje v neformalnem sektorju, četudi do neke mere vpliva na dogajanje v formalnem. To je zlasti značilno za DZB, ki beležijo visoko neformalno zaposlenost, katere dinamika povzroča pritiske na formalni sektor (gl. npr. Bartlett, 2007; Huitfeldt in Selezneva, 2007).

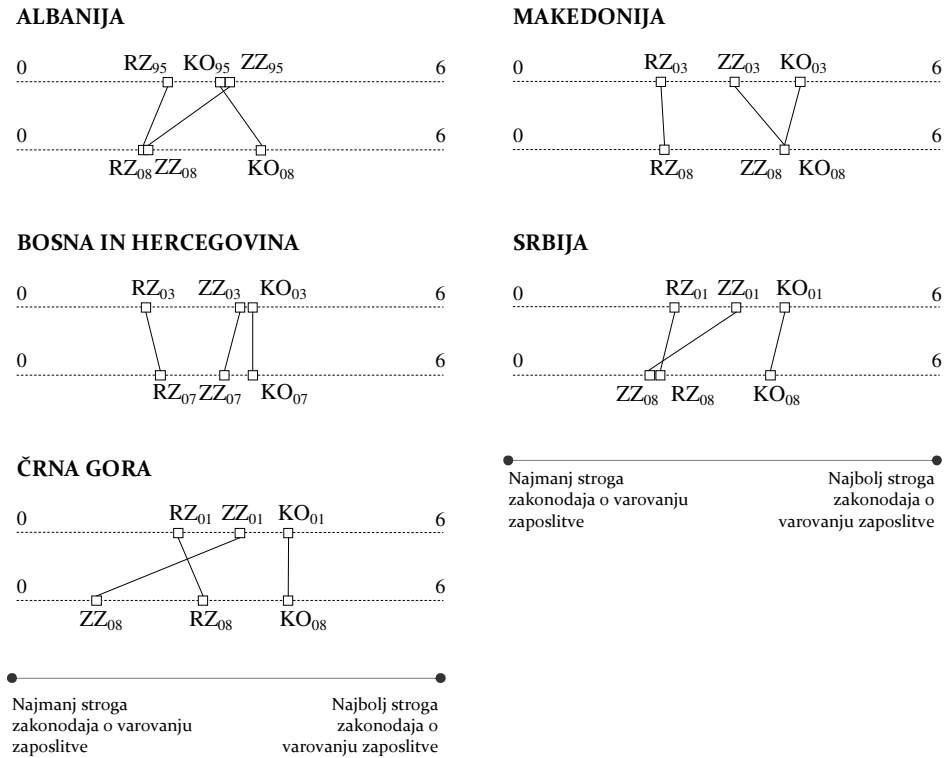
NDC in DZB so od začetka tranzicije zakonodajo o varovanju zaposlitve večkrat spremenile, zlasti z namenom povečanja prožnosti (za NDC gl. npr. Huber in drugi, 2002; Anspal in Vörk, 2007; Fialová in Schneider, 2007; Arratibel, 2007. Za DZB pa Cazes in Nesporova, 2006; Deij in Lorenčič, 2007).

Prek zniževanja strogosti zakonodaje na področju začasnega zaposlovanja so povečevale predvsem prožnost na robu, kar je prispevalo k razvoju dvojnega trga dela s številnimi negativnimi posledicami. Boeri in Garibaldi (2007) pa sta prepričana, da lahko ima prožnost na robu tudi pozitivne posledice, zlasti za varnost, saj ščiti redno zaposlene pred tveganji na trgu dela s tem, ko ustvarja varnostno zalogo prožnih delavcev, ki jih lahko delojemalci brez visokih stroškov kadarkoli odpustijo (Boeri in Garibaldi, 2007).

Tudi Sala, Silva in Toledo (2008) izpostavljajo nekatere prednosti povečevanja prožnosti na robu, saj ugotavljajo, da lahko razčlenjeni trgi dela, na katerih prevladuje prožnost na robu, dosežejo podobno nihajnost kot popolnoma deregulirani trgi dela. S primerjavo liberalnega ali anglosaksonskega tipa, za katerega so značilni nizka strogost zakonodaje o varovanju redne zaposlitve in odsotnost omejitev pri uporabi začasnih oblik zaposlovanja, in tipa prožnosti na robu, za katerega so značilni višja strogost zakonodaje o varovanju redne zaposlitve in omejitve pri uporabi začasnih oblik zaposlovanja, so ugotovili, da se nihajnost na trgu dela med obema tipoma, kljub različnim institucionalnim okvirom in iz njih izhajajočih strategij upravljanja s človeškimi viri, bistveno ne razlikuje. Vendar pa avtorji v tej zvezi opozarjajo, da doseganje podobne nihajnosti, kot je značilna za popolnoma deregulirane trge dela, ne da bi trg dela dejansko popolnoma deregulirali, ni sopomenka za uspeh. Med tipoma obstajajo namreč razlike, ki jih je pri oceni potrebno upoštevati, kot je na primer vrzel v storilnosti med delavci z različnimi tipi pogodb o zaposlitvi (prav tam).

Če preučimo spreminjanje strogosti zakonodaje o varovanju zaposlitve v DZB, lahko ugotovimo, da je do 2008 večina držav zmanjšala strogost zakonodaje na področju začasnega zaposlovanja (izjema je le Makedonija), strogost zakonodaje na področju rednega zaposlovanja pa bodisi povečala bodisi zmanjšala. Enako velja tudi za strogost zakonodaje na področju kolektivnih odpustov, razen za Bosno in Hercegovino ter Črno goro, kjer zakonodaje na tem področju niso bistveno spremenili (gl. sliko 2).

Slika 2: Spreminjanje strogosti zakonodaje o varovanju zaposlitve



Opomba: RZ = redna zaposlitev; ZZ = začasna zaposlitev; KO = kolektivni odpusti.
Vir podatkov: ILO (2008).

3.2. Sistemi socialne varnosti ter iskanje ustrezne kombinacije med prožnostjo in varnostjo

Pri konceptu prožne varnosti imajo sistemi socialne varnosti (angl. social protection systems) ključno vlogo, saj je večja prožnost na trgu dela povezana z večjim socialnim tveganjem (Vermeylen in Hurley, 2007). NDC in DZB so od začetka tranzicije te sisteme večkrat spremenile, vselej pa ostale zavezane načelom socialne države.

Z vidika trga dela imajo sistemi socialne varnosti dva glavna cilja: dekomodifikacijo na eni strani in zaposljivost na drugi. Espring Anders (2000) opisuje demodifikacijo kot stopnjo do katere lahko posamezniki ali gospodinjstva vzdržujejo nek sprejemljiv življenjski standard, ne da bi se vključili na trg dela. K tema dvema ciljema lahko dodamo še zagotavljanje socialne pravičnosti, o kateri je v zadnjem času veliko govora.

Pri sledenju konceptu prožne varnosti bodo morale NDC in DZB najti ustrezno kombinacijo med prožnostjo na eni strani in varnostjo, ki jo želijo zagotavljati prek sistemov socialne varnosti in druge socialne infrastrukture, na drugi. Prožna varnost je namreč tesno povezana z varnostjo trga dela, pri kateri so ključni elementi varnosti podružbljeni prek politik in programov, s katerimi upravlja država (Auer, 2007; povz. po Vandenberg, 2008).

4. IZZIVI IN DILEME

Izkušnje NDČ kažejo, da lahko perspektiva članstva v EU spodbudi države, da izvedejo reforme bolj odločno (Čalić, 2005). Če te perspektive ni, potem vlade težko dobijo zadostno podporo za izvedbo potrebnih reform. Stabilne politične razmere in institucionalni okvir, kot ga ponuja EU (oboje lahko združimo v pojem »evropsko sidro«), se zdijo ključni za konsolidacijo dosežkov in spodbujanje nadaljnjih reform v DZB (prav tam). Če teh ni, lahko prevlada razočaranja, pomanjkanje perspektive pa vodi v vnovični izbruh nasilja med etničnimi manjšinami, katerega stroške ne bi nosile samo države v regiji, temveč tudi države članice EU (BS, 2005). DZB se kljub doseženemu napredku pri institucionalnih reformah in liberalizaciji trgov še vedno soočajo s številnimi problemi, kot so odprta vprašanja in institucionalna negotovost, sindrom šibke države, skromno poslovno okolje ter visoka brezposelnost (Čalić, 2005). Zato je po mnenju Mednarodne komisije za Balkan (gl. ICB, 2005) regija tako blizu polomu kot uspehu.

Četudi so DZB v zadnjih letih zmanjšale strogost zakonodaje o varovanju zaposlitve in je zaposlovanje pri njih enako togo/netogo kot v NDČ, bodo morale v prihodnje več pozornosti nameniti odpravljanju neformalne ekonomije in neformalnega zaposlovanja, ki sta v večini držav precej razširjeni. Potrebno je odpraviti predvsem ovire za razvoj zasebnega gospodarstva in pritegniti več tujih neposrednih investicij, zlasti novih, ki lahko doprinesejo k ustvarjanju bolj kakovostnih delovnih mest. Da pa bi lahko pritegnile več tujega kapitala, morajo države skrbeti za vzdrževanje politične stabilnosti in nadaljevati z reformami, ki jih vodijo v EU. Izkušnje NDČ namreč kažejo, da so jim reforme, povezane s pridružitvijo EU, pomagale pri prehodu od obnovitvene h konvergenčni rasti, pri kateri rast v zunanji trgovini in investicije v izvozno usmerjenih panogah zrcalijo konvergenco življenjskih standardov in konkurenčnost k ravnem, značilnim za države članice EU (gl. npr. Slay, 2005). Posebej velik problem predstavlja upadanje konkurenčnosti pri dejavnostih z nizko dodano vrednostjo, ki so zaradi naraščanja stroškov dela in vse ostrejšje konkurence na globalnem trgu obsojena na propad (gl. npr. Kathuria, 2008).

Razmere v DZB kažejo na to, da so potrebne strukturne reforme. Trg dela pri tem ne sme biti izjema, smiselnost uvajanja koncepta prožne varnosti pa je vprašljiva, saj se države nahajajo sredi tranzicije in je potrebno gospodarstvo najprej stabilizirati. Večji poudarek bi bilo smiselno dati aktivni politiki zaposlovanja in vseživljenjskem izobraževanju, iz sistemov socialne varnosti pa odstraniti tisto, kar brezposelne odvrča od dela.

Četudi se ekonomske in politične razmere v NDČ razlikujejo od tistih v DZB, so problemi dokaj podobni. Koncept prožne varnosti postaja vse pomembnejši del reforme agende, četudi je malokdo prepričan, da je možno z njim rešiti vse probleme.

V prihodnje lahko pričakujemo, da bodo smer razvoja trgov dela v večji meri določala demografska gibanja, saj se prebivalstvo v vseh opazovanih državah nezadržno stara.

5. SKLEP

Po uvodu smo razpravo razdelili na štiri poglavja. V prvem poglavju, v katerem smo obravnavali najpomembnejše institucije trga dela, smo ugotovili, da so te med NDČ in DZB precej podobne, četudi se v podrobnostih malenkost razlikujejo. Zakonodaja o varovanju zaposlitve, katere strogost merimo s pomočjo indeksa zakonodaje o varovanju zaposlitve, in ne indeksa varovanja zaposlitve, kot pogosto zasledimo v domači literaturi, je v DZB enako ali bolj stroga/nestroga kot je bila 2003 v NDČ. Ker pa za slednje ne poznamo vrednosti indeksa zakonodaje o varovanju zaposlitve za 2008, je za nas zanimivejši indeks togosti zaposlovanja, ki se meri letno. Njegova povprečna vrednost je za obe skupini držav enaka, zato je lahko zaključimo, da je zaposlovanje v DZB enako togo/netogo kot v NDČ. Ker je ena od ključnih nalog socialne države zagotavljanje svobode dela, je zanimiva tudi primerjava vrednosti indeksa svobode dela. Primerjava med državami kaže, da je svoboda dela najnižja v Sloveniji, najvišja pa v Bolgariji.

V drugem poglavju smo skušali odgovoriti na vprašanje o ustreznosti kombinaciji med prožnostjo in varnostjo, a smo ugotovili, da je ta v veliki meri odvisna od medsebojnega vpliva različnih institucij, in ne zgolj institucij trga dela in sistemov socialne varnosti. NDC in DZB so v zadnjih letih prožnost povečale predvsem na robu, kar je vodilo k razvoju dvojnega trga dela, ki lavira med prožnostjo in varnostjo. Omenili smo tudi nekaj pozitivnih posledic povečanja prožnosti na robu.

V tretjem poglavju smo na kratko obravnavali nekatere ključne izzive trgov dela v NDC in DZB ter ugotovili, da koncept prožne varnosti ne more biti rešitev za vse probleme. Še posebej ne zato, ker so ti pogosto povezani z dejavniki, ki so zunaj dometa prožne varnosti. Zato lahko pričakujemo, da se bo koncept prožne varnosti, kot ga promovira EU, spreminjal in postajal vse kompleksnejši. Primer tega je koncept prožnega varstva, oskrbe in varnosti.

SEZNAM LITERATURE

Aguilera, Ruth V. in Adina Dabu. 2005. Transformation of Employment Relations Systems in Central and Eastern Europe. *The Journal of Industrial Relations*, letn. 47, št. 1, str. 16-42.

Amable, Bruno, Lilas Demmou in Donatella Gatti. 2007. Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question. IZA Discussion Paper, št. 2731. Bonn: Institute for the Study of Labor.

Anspal, Sten in Andres Vörk. 2007. Labour Market Institutions and Productivity in the New EU Member States, Praxis Working Paper, št. 27. Talin: PRAXIS Center for Policy Studies.

Arandarenko, Mihail in Vladimir Vukojević. 2008. Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans. Washington: World Bank.

Arratibel, Olga, Frigyes Ferdinand Heinz, Reiner Martin, Marcin Przybyla, Roberta Serafini, Tina Zumer in Lucasz Rawdanowicz. 2007. Determinants of Growth in the Central and Eastern European EU Member States - A Production Function Approach. ECB Occasional Paper, št. 61. Frankfurt na Majni: European Central Bank.

Auer, Peter. 2005. Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized World. Employment Strategy Papers, št. 2005/1. Ženeva: International Labour Organization.

Bartlett, William. 2007. Economic Restructuring, Job Creation and the Changing Demand for Skills in the Western Balkans. Objavljeno v: *Labour Markets in the Western Balkans: Challenges for the Future*, ur. Fetsi, A. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str. 19-50.

Bartlett, William. 2008. Europe's Troubled Region: Economic Development, Institutional Reform and Social Welfare in the Western Balkans. London: Routledge.

Basu, Swati, Saul Estrin in Jan Svejnar. 2004. Wage Determination under Communism and in Transition: Evidence from Central Europe. IZA Discussion Paper, št. 1276. Bonn: Institute for the Study of Labor.

Bennett, John, Saul Estrin, James W. Maw in Giovanni Urga. 2005. Privatisation Methods and economic Growth in Transition Economies. CEPR Discussion Paper, št. 4291. London: Centre for Economic Policy Research.

Betcherman, Gordon, Martin Godfrey, Shweta Jain, Arvo Kuddo, Toby Linden in Keiko Miwa. 2007. The Labor Market and Education and Training in the Western Balkans: A Policy Note. Washington: World Bank.

Boeri, Tito in Pietro Garibaldi. 2006. Are Labour Markets in the New Member States Sufficiently Flexible for EMU? *Journal of Banking and Finance*, letn. 30, št. 5, str. 1393-1407.

- Boeri, Tito in Pietro Garibaldi. 2007. Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? *The Economic Journal*, letn. 117, št. 521, str. 357-385.
- BS – Bartelsmann Stiftung. 2005. Europe on the Threshold of the Southeastern Enlargement. Prispevek, predstavljen na konferenci »Southeast Europe on the Way into the European Union«, 3. - 4. junij 2005, Zagreb.
- Calmfors, Lars in John Driffill. 1988. Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic policy*, letn. 3, št. 6, str. 13-61.
- Casale, Giuseppe. 1999. Tripartism and Industrial Relations in Central and Eastern European Countries: Trends, Issues and Challenges. Objavljeno v: *Social Dialogue in Central and Eastern Europe*, ur. Casale, G. Ženeva: International Labour Organization, str. 1-36.
- Cazes, Sandrine in Alena Nesporova. 2006. Combining Flexibility and Security for Employment and Decent Work in the western Balkans. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*. letn. 9, št. 2. str. 7-24.
- Christie, Edward in Mario Holzner. 2004. Household Tax Compliance and the Shadow Economy in Central and Southeastern Europe. Dunaj: Vienna Institute for International Economic Studies.
- Christl, Josef. 2007. Panel Statement. Poročilo s konference »Economic Governance and Sustained Growth in the Balkans«, 15. - 16. marec 2007, Dunaj.
- Cox, Terry M. in Bob Mason. 2000. Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe. *European Journal of Industrial Relations*, letn. 6, št. 3, str. 325-347.
- Čalić, Marie-Janine. 2005. *The Western Balkans on the Road Towards European Integration*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Deij, Arjen in Meri Lorenčič. 2007. Institutional Arrangements for the Implementation of Employment Policies in the Western Balkans. Objavljeno v: *Labour Markets in the Western Balkans: Challenges for the Future*, ur. A. Fetsi. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str. 137-168.
- Ederveen, Sjef in Laura Thissen. 2004. Can Labour Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States? Working Paper, št. 27. Bruselj: European Network of Economic Policy Research Instituts.
- ESI – European Stability Initiative. 2005. *The Helsinki Moment – European Member State-Building in the Balkans*. Berlin: ESI.
- Esping Anders, Gøsta. 2000. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofond – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2003. *Challenges and Opportunities for Social Dialogue and Tripartism: European Union Presidency Conference Summary*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European communities.
- FedEE – Federation of European Employers. 2008. *FedEE Review of Minimum Wage Rates*. Dosegljivo na: <http://www.fedee.com/minwage.html>. London: FedEE.
- Fialová, Kamina in Ondřej Schneider. 2007. *Labour Market Institutions and their Contribution to Labour Market Performance in the New EU Member Countries*. Working Paper IES, št. 27/2007. Praga: Charles University Prague, Faculty of Social Sciences, Institute of Economic Studies.
- Flanagan, Robert J. 1998. Institutional Reformation in Eastern Europe. *Industrial Relations*, letn. 37, št. 3, str. 337-357.
- Ghellab, Youcef in Daniel Vaughan-Whitehead. 2003. *Sectoral social dialogue in future EU Member States: The weakest link*. Budimpešta: International Labour Organization.
- Gruber, Thomas. 2004. *Employment and Labour Market Flexibility in the New EU Member States*. Focus, št. 1/2004. Dunaj: Österreichische Nationalbank.

- Hansen, Lise Lotte. 2007. From Flexicurity to FlexicArity? Gendered Perspectives on the Danish Model. *Journal of Social Sciences*, letn. 3, št. 2, str. 88-93.
- Hethy, Lajos. 1994. Tripartism in Eastern Europe. Objavljeno v: *New Frontiers in European Industrial Relations*, ur. Hyman, R. in A. Ferner. Oxford: Blackwell Publishers, str. 312-336.
- Holmes, Kim R., Edwin J. Feulner, Mary Anastasia O'Grady, Anthony B. Kim, Daniella Markheim in James M. Roberts. 2008 *Index of Economic Freedom*. Washington: The Heritage Foundation and Dow Jones & Company.
- Huber, Peter, Herbert Brücker, Janos Köllö, Iulia Traistaru, Tomasz Mickiewicz. 2002. *Regional and Labour Market Development in Candidate Countries: A Literature Survey*. Dunaj: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Hughes Hallett, Andrew in Svend E. Houngaard Jensen. 2003. On the Role of Labour Market Reform for the Enlargement of a Monetary Union. *CESifo Economic Studies*, letn. 49, št. 3, str. 355-379.
- Huitfeld, Henrik in Ekaterina Selezneva. 2007. Labour Market Attachments in the Western Balkans. Objavljeno v: *Labour Markets in the Western Balkans: Challenges for the Future*, ur. A. Fetsi. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str. 51-70.
- IBRD – International Bank for Reconstruction and Development. 2008. *Doing Business 2009*. Washington: IBRD.
- ICB – International Commission on the Balkans. 2005. *The Balkans in the Europe's Future*. Sofija: Centre for Liberal Strategies.
- ILO – International Labour Organization. 2008. *Young People and Their Transition to Decent Work in the Western Balkans: A Background Paper for the Informal Meeting of Ministers of Labour and Social Affairs During the International Labour Conference*. Ženeva: ILO.
- Jackman, Richard. 1994. Economic Policy and Employment in the Transition Economies of Central and Eastern Europe: What Have We Learned? *International Labour Review*, letn. 133, št. 3, str. 327-346.
- Kathuria, Sanjay (ur.). 2008. *Western Balkan Integration and the EU: An Agenda for Trade and Growth*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development.
- Keune, Marteen. 2006a. The European Social Model and Enlargement. Objavljeno v: *Unwrapping the European Social Model*, ur. Jepsen, M. in A. Serrano Pascual. Bristol: Policy Press, str. 167-188.
- Keune, Marteen. 2006b. *Tarifverhandlungssysteme in Europa: schematische Übersicht*. Bruselj: ETUI-REHS.
- Kohl, Heribert. 2008. *Where Do Trade Unions Stand Today in Eastern Europe? Stock-taking After EU Enlargement*. Briefing Paper, št. 5/2008. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Krsmanović, Ana in Mateusz Walewski. 2006. *Labor Market Institutions in Montenegro – A Barrier to Employment*. Podgorica: Institute for Strategic studies and Prognoses.
- Mailand, Mikkel in Jesper Due. 2004. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development*. *European Journal of Industrial Relations*, letn. 10, št. 2, str. 179-197.
- Martin, Roderick. 1997. *Industrial Relations in Central and Eastern Europe in the Late 1990s*. Objavljeno v: *Industrial Relations Journal: European Annual Review*, ur. Towers, B. in M. Terry. Oxford: Blackwell Publishers, str. 173-190.
- Masson, Jean-Raymond in Anastasia Fetsi. 2007. *Human Capital and Education Reforms in the Western Balkans*. Objavljeno v: *Labour Markets in the Western Balkans: Challenges for the Future*, ur. Fetsi, A. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str. 71-109.

- Mickiewicz, Tomasz in Janice Bell. 2000. Unemployment in Transition: Restructuring and Labour Markets in Central Europe. Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Myant, Martin, Brian Slocock in Simon Smith. 2000. Tripartism in the Czech and Slovak Republics. *Europe-Asia Studies*, letn. 52, št. 4, str. 723-739.
- Nesporova, Alena. 2002. Unemployment in the Transition Economies. Prispevek, predstavljen na splomladanskem seminarju Oddelka za ekonomske analize UNECE, »Labour market challenges in the ECE Region«, 6. maj 2002, Ženeva.
- Newell, Andrew. 2001. The Distribution of Wages in Transition Countries. Discussion Paper, št. 267. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and and Development. 2004. OECD Employment Outlook 2004. Pariz: OECD.
- O'Leary, Christopher, Alena Nesporova in Alexander Samorodov. 2001. Manuel on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies. Ženeva: International Labour Organization.
- Pelkmans, Jacques. 2007. How Social is European Integration? BEEP Briefing, št. 18. Brugge: College of Europe.
- Phillips, Ray. 2007. An Assessment of Employment Policies in the Western Balkans. Objavljeno v: Labour Markets in the Western Balkans: Challenges for the Future, ur. A. Fetsi. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str. 111-135.
- Pollert, Anna. 2000. Ten Years of Post-communist Central Eastern Europe: Labour's Tenuous Foothold in the Regulation of the Employment Relationship. *Economic and Industrial Democracy*, letn. 21, št. 2, str. 183-210.
- PwC – PricewaterhouseCoopers. 2007. Paying Taxes 2008: The Global Picture. London: PwC.
- Rutkowski, Jan in Mateusz Walewski. 2007. Taxation of Labor. Objavljeno v: Fiscal Policy and Economic Growth: Lessons for Eastern Europe and Central, ur. Grey, T. Lane and A. Varoudakis. Washington: World Bank, str. 281-313.
- Sala, Hector, José I. Silva in Manuel E. Toledo. 2008. Flexibility at the Margin and Labor Market Volatility in OECD Countries. IZA Discussion Paper, št. 3239. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Sasse, Gwendolyn. 2005. Lost in Transition: When is Transition Over? *Development & Transition*, letn. 1, št. 1, str. 10-11.
- Slay, Ben in James Hugnes. 2006. Growth, Productivity and Development. *Development & Transition*, letn. 3, št. 3, str. 1.
- Slay, Ben. 2005. Development Versus Transition. *Development & Transition*, letn. 1, št. 1, str. 7-9.
- Slomp, Hans, Jacques van Hoof in Hans Moerel. 1996. The Transformation of Industrial Relations in Some Central and Eastern European Countries. Objavljeno v: Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions, ur. Van Ruyseveldt, J. in J. Visser. London: Sage Publications, str. 337-57.
- Standing, Guy. 1997. Labour Market Governance in Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, letn. 3, št. 2, str. 133-159.
- Stockhammer, Engelbert in Özlem Onaran. 2006. National and Sectoral Factors in Wage Formation in Central and Eastern Europe. Working Paper, št. 100. Dunaj: Vienna University of Economics and Business Administration, Department of Economics.
- Thirkell, John E. M., Krastyu Petkov in Sarah Anne Vickerstaff. 1998. The Transformation of Labour Relations: Restructuring and Privatization in Eastern Europe and Russia. Oxford: Oxford University Press.

Tonin, Mirco. 2005. Updated Employment Protection Legislation Indicators for Central and Eastern European Countries. Stockholm: Stockholm University, Institute for International Economic Studies.

Tonin, Mirco. 2006. Flexibility and Security in the Labour Market: The Wage Dimension. Flexicurity Paper, št. 2004/06. Budimpešta: International Labour Organization, Subregional Office for Central and Eastern Europe.

Toth, Andras. 1997. The Invention of Work Councils in Hungary. European Journal of Industrial Relations, letn. 3, št. 2, str. 161-181.

UNICEF – United Nations International Children's Emergency Fund. 2006. Innocenti Social Monitor 2006: Understanding Child Poverty in South-Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States. New York: UNICEF.

Vandenberg, Paul. 2008. Is Asia Adopting Flexicurity? A Survey of Employment Policies in Six Countries. Economic and Labour Market Papers, št. 2008/4. Ženeva: International Labour Organization.

Vandenbrande, Tom (ur.), Laura Coppin, Peter van der Hallen, Peter Ester, Didier Fourage, Anette Fasang, Sara Geerdes in Klaus Schömann. 2006. Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer Survey on Geographical and Labour Market Mobility. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Vermeylen, Greet in John Hurley. 2007. Varieties of Flexicurity: Reflections on Key Elements of Flexibility and Security. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Vodopivec, Milan, Andreas Worgotter in Dhushyanth Raju. 2005. Unemployment Benefit Systems in Central and Eastern Europe: A Review of the 1990s. Comparative Economic Studies, letn. 47, št. 4, str. 615-651.

Volkhart, Vincentz in Michael Knogler. 2004. The Next Round of EU-Enlargement: The Balkan Countries and Economic Accession. Südosteuropa Mitteilungen, letn. 44, št. 02-03, str. 6-27.

WEF – World Economic Forum. 2008. The Global Competitiveness Report 2007-2008. Dosegljivo na: <http://www.gcr.weforum.org/>. Ženeva: WEF.

SEZNAM DRŽAV PO SKUPINAH

EU-27	EU-15 plus NDČ (vključno s Ciprom in Malto)
EU-15	Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska in Velika Britanija.
NDČ	Bolgarija, Češka, Estonija, Litva, Latvija, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška in Slovenija. Cipra in Malte ne obravnavamo.
DZB	Albanija, Bosna in Hercegovina, Črna gora, Hrvaška, Makedonija in Srbija.

SEZNAM DVOČRKOVIH KOD DRŽAV

AL – Albanija
BA – Bosna in Hercegovina
BG – Bolgarija
CZ – Češka
EE – Estonija
HR – Hrvaška
HU – Madžarska
LT – Litva
LV – Latvija
ME – Črna gora

MK – Makedonija
PL – Poljska
RO – Romunija
RS – Srbija
SI – Slovenija
SK – Slovaška

SEZNAM TRIČRKOVIH KOD VALUT

ALL – Albanski lek
BAM – Bosansko-hercegovačka konvertibilna marka
BGN – Novi bolgarski lev
CZK – Češka krona
EEK – Estonska krona
EUR – Evro
HRK – Hrvatska kuna
HUF – Mađarski forint
LTL – Litvanski litas
LVL – Latvijski lats
PLN – Poljski zlot
RON – Novi romunski lev
RSD – Srpski dinar
SKK – Slovaška krona