

Fleksigurnost: od sigurnosti radnog mjestu do sigurnosti zaposlenja

Sanja Crnković-Pozaić

Centar za politiku razvoja malih i srednjih
poduzeća - CEPOR



CEPOR

Teme dana

- Izazovi i prilike globalnog svijeta
- Kako se poduzeća snalaze
- Koji su efekti na radnike
- Fleksigurnost: što je to?
- Strategija fleksigurnosti
- Uloga znanja u strategiji fleksigurnosti
- Zaključak



CEPOR

Izazovi i prilike globalnog svijeta

- Puno viša razina konkurencije na domaćem tržištu
- Konkurencija na više razina: po cijeni, kvaliteti, tehnološkoj komponenti i marketinškom pristupu
- Velika utakmica na vanjskom tržištu ali pravila igre skupa ili neprepoznatljiva
- Kako se poduzeća prilagođavaju ovim uvjetima?



CEPOR

Kako se poduzeća snalaze?

- **Restrukturiranje - imperativ**
- **Spajanje i preuzimanje poduzeća (mergers and acquisitions)**
- **Izdvajanje dijelova poduzeća (outsourcing)**
- **Dislociranje proizvodnje u druge zemlje**
- **Ulaganje u tehnologiju, brand, zaposlenike**
- **Ali često i zatvaranjem poduzeća**



CEPOR

Koji su efekti na radnike?

- **Ubrzavaju se tranzicije na tržištu rada:**
 - Češće promjene radnog mjesta
 - Međurazdoblja nezaposlenosti ili neaktivnosti
- **Neke skupine ranjivije od drugih (mladi na ulasku na tržište rada, žene, starije osobe, osobe s posebnih potrebama)**
- **Gubitak posla gotovo uvijek znači i dohodovnu nesigurnost i prijetnju isključenosti**



Naizgled konfliktne potrebe poslodavaca i radnika

- Poslodavci trebaju fleksibilnu radnu snagu koja je spremna na promjene i stalno prilagođavanje i učenje
- Radnici trebaju više dohodovne sigurnosti i sigurnosti nalaženja novog posla
- Mogu li se ovi interesi istodobno zadovoljiti?



CEPOR

Sve veći udio ugovora o radu na određeno vrijeme

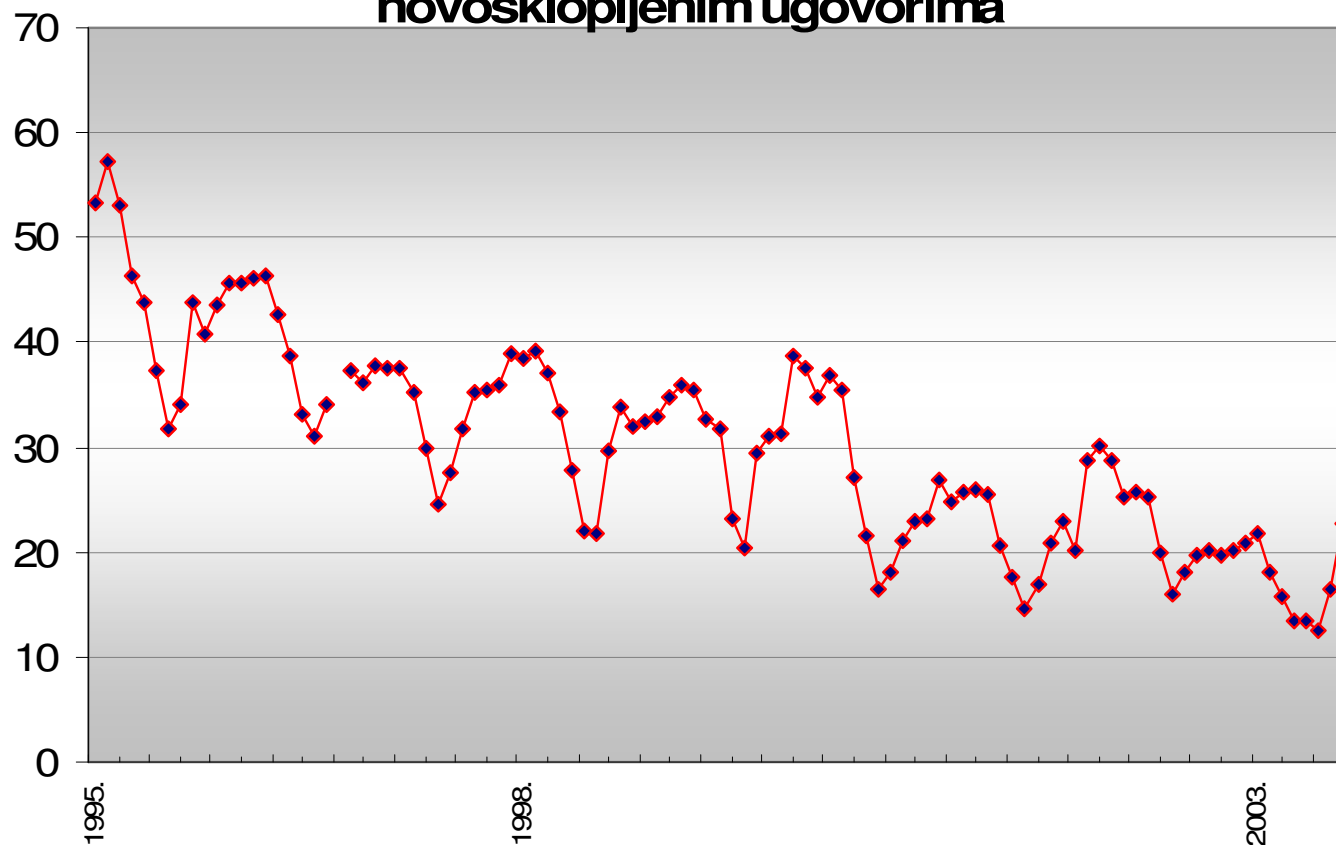
	1997	2002	2004
Ugovori na neodređeno vrijeme	88,3	87,5	87,6
Ugovori na određeno	6,7	9,7	10,3
Sezonski ugovori	2	1,3	1,3
Ugovori o djelu	2,9	1,5	0,8
Ukupno	100	100	100



CEPOR

Novo zapošljavanje: 87% na određeno vrijeme

Udio ugovora o radu na neodređeno vrijeme u novosklopljenim ugovorima



CEPOR

Trajanje ugovora na određeno vrijeme

	1997	2002	2004
Manje od 1 mjesec	2,1	3,1	2,1
1-5 mjeseci	20,3	51,6	54,9
6-12 mjeseci	21	15,7	17,7
Dulje od 12 mjeseci	15,1	8,9	9,5
Prema potrebi	40,7	20,7	15,9



CEPOR

Koncept fleksigurnosti

- **Cilj kojem se teži: osigurati dovoljan stupanj fleksibilnosti za razvoj konkurentnosti i pružiti sigurnost onima koji su ovim procesom oštećeni**
- **Fleksigurnost je integrirana strategija kojom se želi istovremeno povećati stupanj fleksibilnosti ali i sigurnosti sudionika na tržištu rada**



CEPOR

Koje su poluge strategije?

Deregulacija radnog
zakonodavstva

Djelotvoran sustav
cjeloživotnog učenja

Aktivna politika na
tržištu rada

Moderna
socijalna politika



CEPOR

Deregulirano radno zakonodavstvo

- Naše je tržište rada segmentirano – dok neki uživaju visoku sigurnost radnog mjesta ostali rade povremeno uz niske i nesigurne plaće s neizvjesnom starošću
- Istraživanja pokazuju da rigidno radno zakonodavstvo smanjuje broj otkaza ali i smanjuje novo zapošljavanje pogotovo u malim i srednjim poduzećima



Strategija cjeloživotnog učenja

- Konkurentska pozicija pojedinca a time i njegova sigurnost ovisi o znanjima i vještinama kojima raspolaže
- U interesu je radnika da svoju sigurnost temelje na svom ljudskom kapitalu a ne na zadržavanju postojećeg radnog mjesta



CEPOR

Aktivna politika zapošljavanja

- Najvažniji je rad s nezaposlenim osobama na aktivnom traženju posla, pripremi za zapošljavanje
- Mjere moraju na vrijeme prepoznati skupine koje su u opasnosti da postanu isključene
- Obrazovanje za stjecanje tržišno relevantnih vještina
- Ključna institucija: Hrvatski zavod za zapošljavanje ali i privatni sektor



CEPOR

Moderni sustav potpore dohotku

- **Naknada za nezaposlenost mora osigurati adekvatnu dohodovnu sigurnost**
- **Zadnja sigurnosna mreža – socijalna skrb ne smije biti zadnje utočište bez povratka**
- **Ključ je uspostaviti odgovarajuću ravnotežu između dohodovne sigurnosti i poticaja za rad / ovisnosti i samostalnosti**



Uloga znanja u strategiji fleksigurnosti : ključna

- Nikada ishodi obrazovanja nisu bili važniji nego sada
- Struka nije dovoljna da osigura pojedincu povoljan položaj na tržištu rada
- Vještine snalaženja, prepoznavanje prilika, sposobnost učenja – **ključne kompetencije** koje moraju biti dio ishoda **formalnog** obrazovanja
- Sustav obrazovanja od formalnog do neformalnog mora pojedincu pružati mogućnost nadogradnje na postojeća znanja u razvoju karijere



Uloga društvenih skupina

- Uspjeh ostvarenja fleksibilnog i konkurentnog gospodarstva ovisi o **društvenom koncenzusu**
- Mogu li sindikati objasniti svojem članstvu da sigurnost nije više u zadržavanju postojećeg radnog mjesta?
- Žele li poslodavci shvatiti da je ulaganje u ljude osnovna poluga njihove konkurentnosti?
- Ima li politika snage da se bavi dugoročnim interesima zajednice i ulaže u obrazovanje i znanost premda neće u svom mandatu dočekati efekte svog ulaganja
- Jesmo li mi kao pojedinci dovoljno odgovorni da ulažemo u sebe i na taj način osiguravamo svoj položaj na tržištu rada?



CEPOR

Hvala na pažnji!

Kontakt

www.cepor.hr

++385 98 98 151 65



CEPOR