



Proširenje fleksigurnosti – potencijal sustava kratkoročnog zapošljavanja

IZVJEŠĆE ERM 2010

Izvršni sažetak

Uvod

Sustavi kratkoročnog zapošljavanja nikada nisu bili tako značajni kao u posljednje dvije godine. Mnoge su države članice proširile svoje postojeće sustave, a ostale ih prvi put uvode. Ti se sustavi smatraju vrlo uspješnima za ublažavanje najgorih posljedica ove vrlo ozbiljne recesije.

Premda su glavni predmet ovog izvješća javno financirani sustavi kratkoročnog zapošljavanja i privremenog otpuštanja, važno je naglasiti da postoji niz drugih mjera pomoću kojih je moguće smanjiti vrijeme rada. U njih spadaju inicijative tvrtki za smanjenje prekovremenog rada, uvođenje evidencije odrađenih sati i prava na dopust, te niz ostalih bilateralnih sporazuma između poslodavaca i zaposlenika.

U izvješću se navodi kako je u prvom tromjesečju 2010. bilo pet milijuna manje zaposlenih u odnosu na početak krize sredinom 2008. Samo sektor industrijske proizvodnje i građevina zaslužni su za čisti gubitak od pet milijuna zaposlenih. Velik pad zaposlenosti također je zabilježen u sektoru prometa i maloprodaje. Sektori u kojima je broj radnih mjesta u porastu uključuju zdravstvo, obrazovanje, računalno programiranje i konzultantske usluge te ostale stručne i znanstvene aktivnosti. Sredinom 2009. godine veliki zahvati u restrukturiranju zabilježeni u ERM bazi podataka počeli su se vraćati na dugoročne prosječne razine, nakon naglog porasta aktivnosti tijekom četvrtog tromjesečja 2008. i prvog tromjesečja 2009.

Politički kontekst

Premda ciklički uspon u privredi može nakon određenog vremena pokazati neke negativne aspekte sustava kratkoročnog zapošljavanja, primjerice nižu stopu prijelaza na nova radna mjesta, ti su se sustavi za sada pokazali uspješnim instrumentom gospodarskog ciklusa. Pitanje je mogu li ti programi postati nešto više, te mogu li se između ostaloga koristiti za rješavanje nekih od

strukturalnih problema s kojima se Europska unija mora suočiti do 2020. U ovom se izvješću tvrdi da mogu.

Javno subvencionirani sustavi kratkoročnog zapošljavanja vjerojatno su najbolji primjer toga kako se troškovi prilagodbe tržišta rada mogu podijeliti na šire slojeve. Ovo izvješće pokazuje razinu realnog konsenzusa koji je postignut oko tih sustava kod velikog broja socijalnih partnera u Europi. U njemu se također predlaže da se taj konsenzus treba upregnuti kako bi se navedeni sustavi dodatno razvili u pravcu aktivnije političke orijentacije, proširenja pojma fleksigurnosti, te konkretnije, stvaranja novih vještina za radna mjesta koja su Europi potrebna za povratak na put sanacije i prema ciljevima strategije "Europe 2020".

Ključni nalazi

- Smanjenje radnog vremena posebice je zabilježeno u Njemačkoj, Belgiji, Italiji, Francuskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu i Švedskoj. To je u suprotnosti s Češkom, Slovačkom, Bugarskom, Portugalom, Slovenijom, Mađarskom, Španjolskom i Litvom, u kojima se smanjenje odrađenih sati najviše pripisuje gubitku radnih mjesta.
- Broj kratkoročnih zaposlenika u gospodarstvu (economic short-time workers – ESTW), ne nužno u sklopu javno subvencioniranih sustava, utrostručio se između 2008. i 2009. na gotovo dva milijuna.
- Kratkoročni zaposlenici, kao udio ukupni zaposlenika, najbrojniji su u Italiji, Njemačkoj, Nizozemskoj, Sloveniji i Belgiji, a najmanje ih ima u Švedskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu i Luksemburgu.

- Manualni radnici koji imaju niski stupanj obrazovanja ili rade u sektoru industrijske proizvodnje imaju u prosjeku veću vjerojatnost biti kratkoročno zaposleni; ipak, ovdje također postoje odstupanja u različitim državama članicama.
- 15 sustava kratkoročnog zapošljavanja istraženih u izvješću uvelike se razlikuje s obzirom na smanjenje maksimalnog radnog vremena. Ovisno o sustavu, smanjenje radnog vremena kreće se od 10% do 100%, a naknada za izgubljeni dohodak između 55% i 80%.
- Naknade za izgubljena prava na socijalnu sigurnost nisu učestale, ali nekoliko primjera ipak postoji, gdje takve naknade isplaćuju poslodavci ili države.
- Sve su strane u načelu suglasne da je zaposlenicima potrebno pružiti izobrazbu, a u nekim je sustavima ta izobrazba obavezna. Usprkos tome, njezino je provođenje ograničeno, a kvaliteta upitna. Zaposlenici nisu uvijek motivirani za sudjelovanje, tvrtke ponekad imaju ograničeno iskustvo, a sposobnost provođenja izobrazbe, pogotovo u malim i srednjim poduzećima, vrlo je problematična. Isto tako, postoji problem zbog rascjepkanost sustava izobrazbe u određenim državama.
- Neizvjesnost oko potrebe da se zaposlenik vrati na radno mjesto, te činjenica da se ta potreba često javlja u kratkom roku, otežavaju planiranje izobrazbe.
- U posljednje se vrijeme radnicima koji sudjeluju u programima izobrazbe isplaćuju više nadoknade za izgubljeni dohodak.
- Premda za izobrazbu postoje poticaji, oni su rijetki, pa je financiranje izobrazbe u mnogim sustavima velik problem.
- Administrativni su zastoji česti, a razdoblje od podnošenja molbe do isplaćivanja naknade varira od 15 dana do dva mjeseca. Sustavi koji su već postojali na početku krize, kao i oni s čvrstim socijalnim partnerstvom, nailazili su na manje poteškoća u provedbi.
- Te se sustave često naziva problematičnima jer se smatra da podupiru dugoročno neprofitabilne tvrtke. Problem se može umanjiti pravovaljanom raspodjelom troškova te ostalih sankcija i poticaja; tako se podupiru određene tvrtke koje su samo u trenutnim poteškoćama i koje imaju održivu gospodarsku budućnost. U svakom slučaju, potpora mora biti privremena.

Političke smjernice

- Pokazalo se da sustavi kratkoročnog zapošljavanja poslodavcu pružaju brojčanu fleksibilnost, a zaposlenicima osiguravaju zaposlenje i dohodak; oni također zadovoljavaju mnoge "zajedničke principe fleksigurnosti" koje su odredili europski socijalni partneri.
- Nedostatak izobrazbe ono je što sustave najviše sprječava u njihovom nastojanju da se suoče s izazovima suvremenih tržišta rada i približe ciljevima Europske strategije zapošljavanja.
- Izobrazba ne bi smjela biti isključivo usmjerena na određenu tvrtku, već bi trebala uključivati općenitije vještine. Trebala bi biti osmišljena u modulima kako bi zaposlenicima u kratkoročnim sustavima omogućila potrebnu fleksibilnost.
- Ako nije moguće pružiti izobrazbu, zaposlenicima se može predložiti da neodrađene sate ispune na neki drugi produktivan način.
- Tripartitni pristup olakšava provođenje politike.
- Nema smisla ograničiti sustave na određene sektore ili vrste zaposlenika.
- Isplate za izgubljeni dohodak trebale bi biti u skladu s državnim naknadama koje dobivaju nezaposlene osobe.
- Ako se kratkoročno zapošljavanje provodi duže razdoblje, trebaju se razmotriti neki oblici naknade za gubitak prava na socijalnu sigurnost.

Krajnji je politički zaključak da sporazumna narav ovih sustava ima dobre izgleda za daljnju tripartitnu suradnju. Kao što su se u posljednjih 20 godina politike tržišta rada preusmjerile s pasivnih na aktivne, na isti bi način sustavi kratkoročnog zapošljavanja u kontekstu fleksigurnosti morali usvojiti aktivniji pristup. Pomoću njih se olakšava unutarnje restrukturiranje tvrtke tijekom razdoblja gospodarskog pada, a korisni su i za bolje poticanje izobrazbe tijekom negativnog ciklusa. Oni također mogu poboljšati zapošljivost na vanjskim tržištima rada u slučaju da je konačno otpuštanje radnika neizbježno.

Dodatne informacije

Izvješće *Proširenje fleksigurnosti – potencijal sustava kratkoročnog zapošljavanja: Izvješće ERM 2010* u potpunosti je dostupno na www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071.htm

John Hurley, istraživač:
joh@eurofound.europa.eu