



# Fleksigurnost:

od sigurnosti radnog mjesta  
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



# 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?



# 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**



# 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?



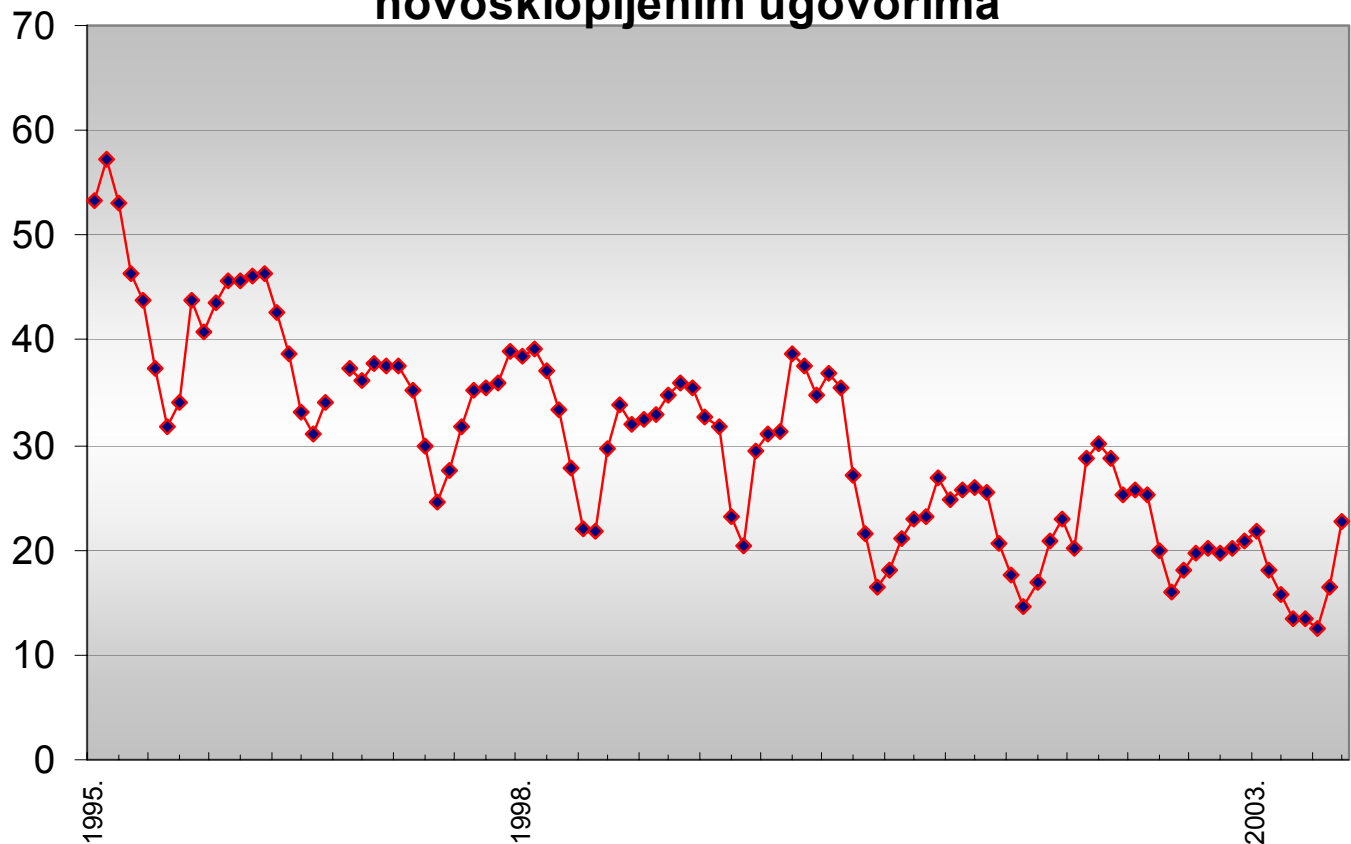
## Sve veći udio ugovora o radu na određeno vrijeme

	1997	2002	2004	2006
Ugovori na neodređeno vrijeme	88,3	87,5	87,6	85,3
Ugovori na određeno	6,7	9,7	10,3	12,1
Sezonski ugovori	2	1,3	1,3	1,7
Ugovori o djelu	2,9	1,5	0,8	0,9
Ukupno	100	100	100	100



# Novo zapošljavanje: 87% na određeno vrijeme

Udio ugovora o radu na neodređeno vrijeme u novosklopljenim ugovorima





# Trajanje ugovora na određeno vrijeme

	1997	2002	2004	2006
<b>Manje od 1 mjesec</b>	<b>2,1</b>	<b>3,1</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>
<b>1-5 mjeseci</b>	<b>20,3</b>	<b>51,6</b>	<b>54,9</b>	<b>48,9</b>
<b>6-12 mjeseci</b>	<b>21</b>	<b>15,7</b>	<b>17,7</b>	<b>18,1</b>
<b>Dulje od 12 mjeseci</b>	<b>15,1</b>	<b>8,9</b>	<b>9,5</b>	<b>10,6</b>
<b>Prema potrebi</b>	<b>40,7</b>	<b>20,7</b>	<b>15,9</b>	<b>10,5</b>

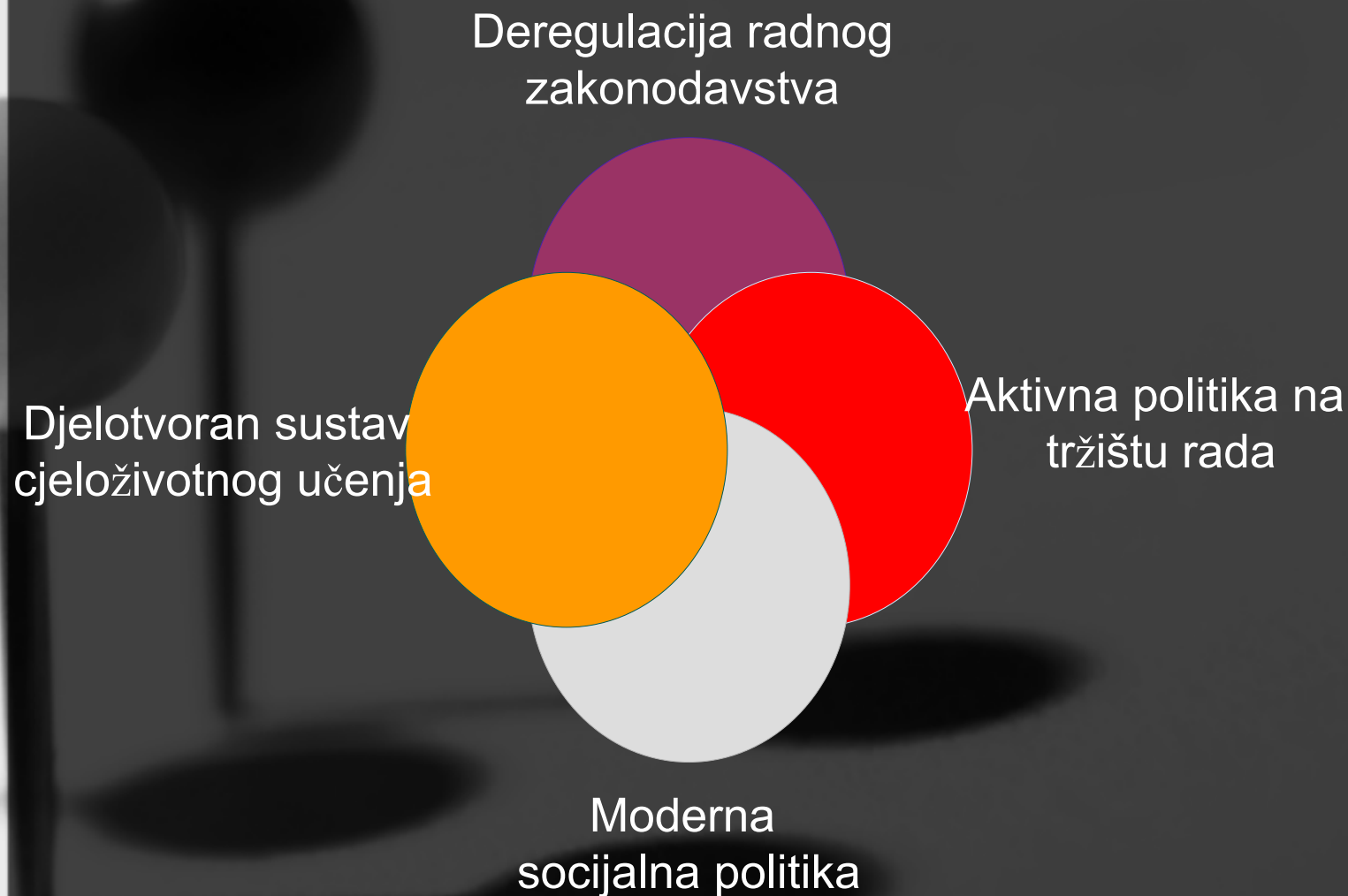


# Koncept fleksigurnosti

- **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**



# Koje su poluge strategije?



# Moderna tržišta rada



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**



# 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**



# 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 konzensusu**
- 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?



# Najava konferencije pod nazivom: **Argumenti na stol - značenje fleksigurnosti u jugoistočnoj Europi**

- Prvi tjedan u studenom 2007
- Sudjelovati će visoki gosti iz  
Europske komisije,  
Međunarodne organizacije rada,  
stručnjaci i socijalni partneri iz  
tranzicijskih zemalja
- Sindikati, udruge poslodavaca,  
akademska zajednica i  
predstavnici Vlade



**Hvala na pažnji!**

**Kontakt**

**[www.cepor.hr](http://www.cepor.hr)**

**++385 98 98 151 65**



**CEPOR**