

ki oblik diskriminacije unutar same zajednice, odnosno između istospolnih partnera (za što bi i u tom slučaju jedina mogućnost bila prestanak takve zajednice), nego na diskriminaciju sa strane trećih, izravnu ili neizravnu. Članak 14. Ustava Republike Hrvatske (NN, br. 41/2001., pročišćeni tekst) jamstvo je prava i sloboda "... neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu... Svi su pred zakonom jednaki". Nadalje, cilj koji je, pretpostavljamo, namjeravan postići ovim člankom, ostvaren je donošenjem i stupanjem na snagu (istoga dana kada i Zakon o istospolnim zajednicama) Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 116/2003.). Zbog navedenoga, članak 21. Zakona o istospolnim zajednicama možda bi u nekom svom obliku bio pogodniji kao dio Zakona o ravnopravnosti spolova.

Ivana Milas

## **OKRUGLI STOL: TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA POLITIKA U RH**

**Zagreb, 12. lipnja 2003.**

Poput mnogih zemalja srednje i istočne Europe, i Hrvatska je u proteklih 15 godina zabilježila snažan i dugotrajan pad stope zaposlenosti, te usprkos brzim strukturnim promjenama zadržala se povećana nezaposlenost. To sve nije bilo praćeno odgovarajućim znanstvenim i političkim istraživanjima uzroka porastu nezaposlenosti, niti je bilo prijedloga kako bi se ona smanjila, te pronašao prijelaz od nezaposlenosti do zaposlenosti. Istraživanja u svijetu utvrdila su brojne moguće odrednice stanja i stopa nezaposlenosti. Među ostalima u njih se uključuju: osiguranje za vrijeme nezaposlenosti, aktivna politika tržišta rada, konkurencija na tržištu, sustav pregovaranja i utvrđi-

vanja plaća, zakonodavno uređenje sigurnosti zaposlenja, radno vrijeme i drugo.

Gotovo da i nije potrebno podsjećati da u većini slučajeva tržište rada nije savršeno, te istodobno postoje i nezaposlenost i nepopunjena potražnja za radnicima. To znači, pogotovo u zemljama poput RH s visokom nezaposlenošću, da postoji prostor za poboljšanje djelovanja tržišta rada, približavajući nezaposlenost minimumu potražnje i ponude za radom, smanjujući tako otvorenu nezaposlenost i broj nepopunjenih radnih mjesta. Odgovarajuća politika tržišta rada može pomoći u ublažavanju strukturnog nesklada između ponude i potražnje, u prvom redu smanjivanjem profesionalnog i prostornog nesklada, te povećanjem transparentnosti tržišta rada.

Institut za javne financije i Zaklada "Friedrich Ebert" organizirali su 12. lipnja 2003. godine okrugli stol *Tržište rada i socijalna politika u RH*. Okrugli stol se nadovezuje na projekt *Financijski aspekti socijalne slike Hrvatske*. (Prispjeli radovi dostupni su i na web-stranicama Instituta [www.ijf.hr](http://www.ijf.hr). Za čitanje tekstova u PDF formatu preporučuje se upotreba Adobe Acrobat 4.0 ili 5.0). Odabrani tekstovi s okruglog stola biti će objavljeni u časopisu "Financijska teorija i praksa".

U uvodnom izlaganju Jan Rutkowsky napominje da u Hrvatskoj u promicanju i stvaranju poslova nije dovoljno oslanjanje samo na poslove u novim privatnim tvrtkama, iako će to tokom vremena postati sve važnije. Izgleda da u RH razlog smanjivanju zaposlenosti i povećanju nezaposlenosti leži u restrukturiranju gospodarskih subjekata, povezano sa smanjivanjem živog rada i povećanja proizvodnosti rada. Autor dokazuje da je to samo dio – vjerojatno i ne najvažniji – priče. No ozbiljnija razmatranja upućuju da je najvažniji razlog nepovoljnom učinku tržišta rada u nedovoljnom stvaranju novih radnih mjesta. Naime, Hrvatska

ima jednu od najnižih stopa stvaranja novih radnih mjesta među tranzicijskim gospodarstvima SIE. Ona u Hrvatskoj iznosi samo 3,5%, u usporedbi s gotovo 10% u Letoniji ili 7% u Bugarskoj. Iskustvo pokazuje da restrukturiranje gospodarstva i porast proizvodnosti rada ne mora nužno značiti i gubitak radnih mjesta sve dok je gospodarstvo u stanju stvarati dovoljan broj novih poslova. U učinkovitom gospodarstvu s fleksibilnim tržištem rada stvaranje novih poslova ide ruku pod ruku s razaranjem postojećih poslova, tako da nove tvrtke, koje se šire, mogu apsorbirati radnu snagu koja ostaje bez posla u starim tvrtkama, koje smanjuju poslovnu djelatnost.

O važnosti i ulozi fleksibilnosti tržišta rada te ulozi socijalnih partnera, piše Joseph Lowther. Autor objašnjava pojam fleksibilnosti kao sposobnost prilagođavanja tržišta rada promjenjivim gospodarskim uvjetima, uključujući i sposobnost apsorbiranja raznih vanjskih šokova koji pogađaju gospodarstvo. Tržište rada se, kao svako tržište, mora prilagoditi gospodarskim silnicama ponude i potražnje. Postoji više vrsta fleksibilnosti tržišta rada (vrijeme, vrsta zaposlenja, plaća, organizacije rada i drugo), kao i načina njegova ostvarivanja. U tome je vrlo važna uloga socijalnih partnera koji trebaju poticati razvoj gospodarstva temeljenoga na znanju. Iskustva većeg broja zemalja, pogotovo Irske, pokazuje da se to može uspješno ostvariti na opću korist.

Ana Cvitković tumači razvoj socijalnog partnerstva u RH, koje datira od 1993. godine kada je uspostavljeno Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV). Povjerenstva GSV-a su tripartitna tijela na kojima socijalni partneri raspravljaju teme zanimljive socijalnim partnerima. Ured za socijalno partnerstvo djeluje nepune dvije godine i logistički podupire, prati, koordinira i izvještava o radu nacionalnog tripartitnog tijela i ostalih institucio-

nalnih oblika stalnoga socijalnog dijaloga. Ured također obavlja i stručne poslove te izrađuje analize, potiče razvoj pojedinih projekata, radnih podloga, materijala i slično za potrebe GSV-a, kao i druge poslove potrebne za razvoj socijalnog dijaloga.

Dušanka Marinković-Drača svoj rad posvećuje pomalo zapostavljenoj temi u Hrvatskoj: fleksibilnosti radne snage, pogotovo unutar tvrtki. Veća prilagodljivost sa stajališta radnika može biti negativna (podložna promjenljivim zahtjevima poslodavca) ali i pozitivna (jer omogućava zaposlenima veću slobodu u organizaciji radnog i privatnog života). Fleksibilnost u zaposlenju obuhvaća svaki oblik zaposlenja koji nije puno zaposlenje na neodređeni rok: privremeno zapošljavanje, rad u okviru ugovora o osposobljavanju, sezonski rad, povremeni rad, rad agencija za privremeno zapošljavanje – *Temporary Work Agency* – TWA, ugovori o djelu, rad kod kuće (usklađivanje s obiteljskim obvezama, smanjenje troškova poslodavcu, korisno za hendikepirane osobe), *telework* – rad preko računala i interneta, i drugo.

Maja Vehovec u svom radu, temeljenom na istraživanju u 500 hrvatskih i 1.000 slovenskih poduzeća u razdoblju 1995.–2000. godine, uspoređuje defenzivno restrukturiranje poduzeća u Hrvatskoj i Sloveniji. Početkom 90-ih Slovenija i Hrvatska su uspješno provodile makroekonomske reforme. U obje je zemlje bila vrlo slična procijenjena kratkoročna elastičnost rada u odnosu na plaće i prihode, što navodi da su poduzeća u oba gospodarstva postepeno prilagođavala zaposlenost tijekom vremena kao odgovor na šokove s početka tranzicije. Međutim, slovenske su tvrtke kasnije provodile jače strateško prilagođavanje, pa se može procijeniti da je najveća razlika između Hrvatske i Slovenije u veličini i učinkovitosti strategijskog restrukturiranja.

Marija Zuber piše o značenju doprinosa na dodatne zarade i njihovu utjecaju na tržište rada. Nakon uvođenja početkom 2003. godine, obveze plaćanja doprinosa na zarade ostvarene izvan radnog odnosa nastale su dvije skupine osiguranih u obveznim socijalnim sustavima: jedna koja status socijalnih osiguranika stječe formalnom prijavom u trenutku zasnivanja radnog odnosa ili početka obavljanja registrirane djelatnosti, i druga koja taj status ostvaruje uplatom odgovarajuće svote doprinosa. Njihova prava nisu jednaka, pa se može pretpostaviti da će nastati neusklađenosti u odnosima uplaćenih doprinosa i opsega socijalnih prava. Dodatna je poteškoća u tome što uvođenje obveze plaćanja doprinosa nije provedeno dosljedno, jer su izuzete autorske naknade, pa se mogu očekivati novi oblici evazije poreza i doprinosa.

Zdenko Babić komparativnom analizom izdataka za aktivnu politiku tržišta rada (APTR) i strukturom tih izdataka upozorava na nepovoljnu strukturu izdataka za aktivne mjere zapošljavanja u RH. Autor prikazuje razvoj mjera aktivne politike tržišta rada, stanje u zemljama OECD-a i zemljama u tranziciji, te daje pregled dosadašnjih rezultata aktivnih mjera u RH. Kako u Hrvatskoj postoji ozbiljan nedostatak ocjene aktivne politike zapošljavanja (osim javnih radova koji, izgleda, ne povećavaju ali i ne smanjuju zapošljivost sudionika), ovaj je rad (bez obzira na određene metodološke neusklađenosti na koje upozorava sam autor) pionirski pokušaj procjene učinaka APTR-a u Hrvatskoj.

Vedran Šošić svoj je rad posvetio povratu na obrazovanje i ulaganje u ljudski kapital. Autor iznosi pregled teorije i istraživanja ulaganja u ljudski kapital, razmatra ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj te izlaže utjecaj politika na tržištu rada. Ulaganje u ljude (uz ostale ekonomske reforme) glavni je prioritet ekonom-

ske politike EU te nužan preduvjet stvaranja suvremenog gospodarstva, utemeljenoga na znanju. Ono je bitno i kao mjera "socijalnog uključivanja", odnosno pružanja prilike isključenima, nezaposlenima i siromašnima. Veći broj studija upućuje da stopa povrata na dodatnu godinu obrazovanja u prosjeku iznosi oko 5%. U europskim zemljama povrat na ulaganje u dodatnu godinu obrazovanja opada do 80-ih godina, ali od 90-ih raste te sada u prosjeku iznosi oko 6,5%. U tranzicijskim zemljama je iznenađujuća stabilnost relativnih plaća prema kvalifikacijama.

Nenad Bakić piše o razvoju tržišta zapošljavanja te administrativnim i birokratskim preprekama. Rastuća industrija posredovanja u zapošljavanju u privatnom segmentu danas u Hrvatskoj obuhvaća 30-ak zaposlenih, uz ukupan prihod od oko 15 milijuna kuna. Djelatnosti većine agencija usmjerene su na potragu za menadžerskim kadrovima. Industrija privremenog zapošljavanja još realno nije počela poslovati, a donedavno nije bila i zakonski regulirana. Autor navodi da je privatno posredovanje pri zapošljavanju neprirodno regulirano, što utječe na gušenje službe koja tek nastaje.

Željko Mrnjavac razmatra može li se i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti "fleksploataciji", odnosno mora li to i u kolikoj mjeri značiti prevaljivanje tereta fleksibilnosti na radnike u korist poslodavaca. Zaposleni u zemljama u tranziciji dugo su vremena bili naviknuti na pretjeranu stabilnost, a sada su iznenađeno izloženi novim poslodavcima koji ih tretiraju na drugačiji, kapitalistički način. Istina, rasprave o povećanoj fleksibilnosti nisu samo ograničene na tranzicijske zemlje već su vrlo prisutne i u razvijenim industrijskim gospodarstvima. U nestabilnom okruženju prosječan je radnik suočen s novim zadacima i problemima te mora razvijati nove vještine i sposobnosti

znatno brže i češće nego ranije. Autor objašnjava potencijalne koristi i troškove od zaštite sigurnosti zaposlenja za radnike, tvrtke i društvo u cjelini na tržištu rada. Deregulacija tržišta rada trebala bi imati bitan učinak na povećanje mogućnosti zaposlenja onih izvan svijeta rada (pogotovo marginalnih skupina).

U Hrvatskoj se osim visoke razine evidentirane nezaposlenosti, stalno povećava i udjel onih koji čekaju na zaposlenje više od godinu dana.

Predrag Bejaković istražuje uzroke nastanku i mogućnosti smanjivanja dugotrajne nezaposlenosti u RH. Postojeći se problemi mogu ublažiti aktivnom politikom tržišta rada (APTR), posebnim programima osposobljavanja i usavršavanja za specijalne skupine, predviđenima za savladavanje pojedinačnih osobnih ograničenja za zapošljavanje. Precizno usmjeravanje i podrobno pomaganje u skladu s osobnim potrebama korisnika trebali bi biti glavna obilježja pri oblikovanju programa. Iako su povećana izdvajanja za APTR u Hrvatskoj, problemi su vezani uz njihovo kratko trajanje i relativno nisku konzistentnost. Dobro usmjereni programi, čini se, povećavaju zapošljavanje, malo utječu na istiskivanje zaposlenih, omogućavaju stvaranje stvarne nove vrijednosti i mogu učinkovito povećati primanja slabijeobrazovanih radnika. Osim praćenja što bolje ciljanosti programa, potrebno je i stalno praćenje njihove učinkovitosti.

Organizatori okruglog stola – Institut za javne financije i Zaklada "Friedrich Ebert", najljepše zahvaljuju svim autorima tekstova, kao i svim sudionicima okruglog stola na zanimljivim i sadržajnim raspravama. Ujedno zahvaljuju Ministarstvu znanosti i tehnologije Republike Hrvatske, koje trajno financijski podupire istraživanja, te Matici hrvatskoj što nam je ustupila svoju dvoranu.

Predrag Bejaković

## MEĐUNARODNI SIMPOZIJ: DEVELOPING COMMON APPROACHES IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING FOR DISADVANTAGED YOUNG PEOPLE IN THE WESTERN BALKAN COUNTRIES

Budva, 26. – 27. lipnja 2003.

European Training Foundation je u Budvi 26. i 27. lipnja 2003. organizirala drugi krug simpozija *Developing Common Approaches in Vocational Education and Training for Disadvantaged Young People in the Western Balkan Countries*. Prvi krug simpozija, održan 6. i 7. veljače 2003. u Sofiji, poslužio je kao platforma za daljnje oblikovanje izvještaja zemalja sudionica. Sudionice simpozija bile su države bivše Jugoslavije (bez Slovenije) i Albanija, a domaćin je bio Božidar Šiščević, direktor Nacionalnog opservatorija Crne Gore. Svaka je zemlja bila zastupljena sa stručnjacima iz područja obrazovanja i zapošljavanja. Ovdje ih sve navodimo: Edlira Haxhiymeri (direktor Centra za socijalni rad iz Albanije), Mediha Fako (profesor na Agrikulturnoj školi u Sarajevu), Miroslav Vajagić (savjetnik za zapošljavanje Zavoda za zapošljavanje u Bijeljini) i Dragana Lukić-Domuž (savjetnica za međunarodne projekte i suradnju iz Republike Srpske), Ivona Mendeš (znanstvena novakinja na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu) i Dunja Potočnik (savjetnica za zapošljavanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Područna služba Zagreb), Anton Goiani (Ministarstvo rada i socijalne skrbi Kosova) i Avdullah Hoti (istraživač Riivnest instituta iz Prištine), Margareta Nikolovska (Nacionalni opservatorij Makedonije) i Sasho Kjosev (asistent na Ekonomskom fakultetu u Skopju); koordinatori i supervizori su bili stručnjaci iz Irske – Terry Corcoran (ispred Europske unije), iz Grčke –