

Institucionalna uređenost tržišta rada u Danskoj

Nada Kerovec

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb

Pregledni rad

UDK: 331.5(914.89)

Priljeno: ožujak 1997.

U ovom se članku daje kratki prikaz osnovnih obilježja danskog tržišta rada te kretanja na tom tržištu tijekom 80-tih i 90-tih godina. Danski model tržišta rada počiva na tri temeljna principa: tripartitnoj suradnji, visokom stupnju organiziranosti zaposlenika i poslodavaca te kolektivnim ugovorima koji reguliraju preko 90% danskog tržišta rada. Taj je model tržišta rada jedan od temelja danske socijalne države koja pripada skandinavskom tipu.

1. UVOD

Iako je po stupnju ekonomskog razvoja Hrvatska daleko od Danske, postoje neka obilježja koja ih približavaju. Tako su npr. po broju stanovnika i površini ove dvije zemlje slične, a u području zapošljavanja zajedničko im je to što obje zemlje imaju višegodišnju relativno visoku stopu nezaposlenosti. Upravo stoga pomnije upoznavanje tržišta rada ove zemlje može biti poticajno za rješavanje zaista brojnih problema na koje nailazimo na tržištu rada naše zemlje. Postoji još jedan razlog više zbog kojeg je interesantno razmotriti politiku tržišta rada Danske. Ova se zemlja (uz Švedsku) najčešće spominje kao primjer socijalne države kojoj i naša zemlja također teži (uzgred rečeno, skandinavski model tržišta rada bio je jedan od temelja u izgradnji socijalne države skandinavskog tipa).

U Danskoj privredne odnose i intervenciju države tradicionalno karakterizira:

- Dobro organizirano tržište rada s relativno jakim organizacijama sindikata i poslodavaca.
- Široka suradnja između sindikata i organizacija poslodavaca temeljena na uzajamnom uvažavanju i koordiniranom, relativno visoko centraliziranom kolektivnom ugovaranju.

- Podrška države s razrađenim sustavom rješavanja sukoba (sudovi rada, arbitraža i institucije za nagodbu).

- Znatna državna intervencija na tržištu rada koju karakterizira proces korporativnog donošenja odluka na svim razinama odlučivanja.

2. PROBLEMI TRŽIŠTA RADA

Kao što je već spomenuto, već duže vrijeme dominantni problem danskog tržišta rada je relativno visoka nezaposlenost koja je oblikovala svekolike odnose na ovom tržištu rada, te predstavlja temeljni faktor u intervencijama države. U svrhu smanjivanja kratkotrajne nezaposlenosti, tijekom 60-tih i početkom 70-tih godina u Danskoj je provedena reforma srednjoškolskog sustava, sustava javnih službi za zapošljavanje i sustava materijalne potpore za vrijeme nezaposlenosti. Ove je reforme vlada provela u uskoj suradnji s organizacijama tržišta rada (sindikatom, udruženjima poslodavaca i dr.). Međutim, one nisu uspjele dokući nezaposlenost. Naprotiv, krajem 70-tih godina njene socijalne posljedice bile su sve očitije pa se stoga uvode nove mjere za njeno suzbijanje: dobrovoljno rano umirovljenje, mjere za poticanje zapošljavanja mladih osoba te program ponude zaposlenja (job offer scheme).

¹ Na površini od 43.093,87 km² u Danskoj je 1994. godine živjelo 5.197.000 stanovnika. (Data on Denmark 1995, *Danmarks Statistik*, Copenhagen). Najvišu prosječnu godišnju nezaposlenost Danska je imala u 1993. godini: 348.800 osoba (sa stopom nezaposlenosti od 12,4%). U 1994. godini prosječan broj nezaposlenih iznosio je 340.400 (stopa 12,1%), a u studenome 1995. godine 251.500 (stopa 9,0%). (*Bulletin of Labour statistics*, 1996-1, ILO, Geneva).

Cilj programa ranog umirovljenja bio je smanjenje nezaposlenosti na način da se starijim radnicima ponudi povlačenje iz radne snage prije ostvarenih zakonskih uvjeta za umirovljenje što bi smanjilo ponudu radne snage u dobnoj grupi od 60 do 67 godina i stvorilo prostor za zapošljavanje mladih radnika. Ovaj program provodili su fondovi za osiguranje za vrijeme nezaposlenosti. Programe zapošljavanja mladih radnika provodile su i financirale lokalne vlasti, a cilj im je bio smanjiti visoku stopu nezaposlenosti mladih osoba. Potrebno je pri tom napomenuti da danas Danska, u usporedbi s drugim europskim zemljama, ima relativno nisku nezaposlenost mladih osoba, što je vjerojatno posljedica ovih ciljanih programa za poticanje stručnog obrazovanja i zapošljavanja mlade nezaposlene populacije. Program ponude zaposlenja bio je usmjeren dugotrajno nezaposlenim osobama. Financirala ga je država, a provodila javna služba za zapošljavanje.

Mnogi od programa za zapošljavanje nezaposlenih osoba koji su se provodili 70-tih i 80-tih godina doživjeli su mnoge kritike. Osnovna primjedba bila je ta da su za sustav tih programa utrošena znatna sredstva, a istodobno nisu postignuti adekvatni efekti na tržištu rada. Porred toga, smatralo se da je taj sustav nefleksibilan i sputan s previše normi. Zbog toga je Danski parlament krajem 1991. godine osnovao tzv. Zeuthen odbor da razmotri te mjere. Na temelju spoznaja do kojih je došao ovaj odbor vlada je u travnju 1993. godine donijela paket reformi kojim su inaugurirana tri zakona: Zakon o aktivnoj politici tržišta rada, Zakon o korištenju dopusta i Zakon o aktivnim mjerama lokalnih vlasti.

Zakon o aktivnoj politici tržišta rada usredotočen je na decentraliziran i fleksibilan sustav prema kojem se aktivnosti provode u ranoj fazi nezaposlenosti s više ponuđenih izbora za pojedinca, te s posebnim naglaskom na stručno osposobljavanje i sustav rotacije u zapošljavanju. Cilj ovih aktivnosti je da se usklade (zadovolje) želje i aspiracije pojedinaca i potrebe na tržištu rada. Ove aktivnosti su u nadležnosti regionalnih vijeća tržišta rada sastavljenih od predstavnika poslodavaca, zaposlenika i lokalnih ili regionalnih vlasti.

Sustav potpore za vrijeme nezaposlenosti je do 1988. godine dozvoljavao vremenski gotovo neograničenu pomoć nezaposlenim oso-

bama. Godine 1988. došlo je do promjena prema kojima nezaposlena osoba može izgubiti novčanu naknadu, ponudu zaposlenja i stručnog osposobljavanja nakon 5-7 godina. Današnji sustav osiguranja za vrijeme nezaposlenosti omogućava nezaposlenim osobama pravo na korištenje novčane naknade u razdoblju od 7 godina (podijeljeno u dva dijela) s mogućnošću produženja za još dvije godine. Tijekom prvog razdoblja (traje 4 godine) nezaposlena osoba ima velik broj izbora, a također ima i odgovornost za rješavanje vlastitog položaja. Tako npr. ona može nakon tri mjeseca nezaposlenosti sama izraditi vlastiti plan aktivnosti na koji će se način zaposliti. U drugom razdoblju nezaposlenoj osobi mora biti ponudeno stručno osposobljavanje kako bi se povećala njena kompetitivnost na tržištu rada.

Zakon o korištenju dopusta vrlo je značajan u provođenju aktivne politike zapošljavanja. On je ublažio uvjete korištenja dopusta za daljnje obrazovanje zaposlenih osoba, te za njegu djeteta, a također uvodi i tzv. sabbatical dopust. Programe odsutnosti s posla provodi državna služba za zapošljavanje. Budući da predstavljaju novi način nalaženja prostora na tržištu rada za nezaposlene osobe, oni se još uvijek nalaze u eksperimentalnoj fazi.

Dakle, kao što smo spomenuli, postoje tri tipa odsutnosti s posla: odsutnost zbog daljnje obrazovanja, roditeljski dopust i tzv. sabbatical. Zakonom je određeno trajanje porodnog dopusta u trajanju od 26 tjedana. Ovo se razdoblje može u dogovoru s poslodavcem produžiti za daljnjih 26 tjedana. Odsutnost zbog daljnje obrazovanja i tzv. sabbatical također se koriste u dogovoru s poslodavcem.

Vezano za odsutnost s posla služba za zapošljavanje nudi specifičan oblik zapošljavanja. Radi se, naime, o tzv. sustavu rotiranja na radnim mjestima koji kombinira daljnje obrazovanje zaposlenika sa zapošljavanjem nezaposlene osobe na njegovom mjestu. Isti princip postoji i kod sustava dijeljenja radnog mjesta koji zaposleniku omogućuje dužu odsutnost s radnog mjesta, s tim da se na njegovom mjestu zaposli nezaposlena osoba.

Na temelju prethodnih razmatranja moguće je zaključiti da se politika tržišta rada u Danskoj mijenjala ovisno o ekonomskim i drugim okolnostima. U razdoblju buma 60-tih godina Danska je provodila aktivnu politiku tržišta rada s geografskom i profesionalnom mo-

bilnošću kao dominantnim problemima da bi u doba krize u centar politike tržišta rada bio stavljen problem nezaposlenosti. Kasnije se politika tržišta rada uglavnom svela na osiguranje radne snage prema zahtjevima poslodavaca te "liječenja" najtežih posljedica nezaposlenosti. U 80-tim godinama danska politika tržišta rada bila je izraz masovnih deregulacija i intervencija u resursima koji se koriste na tržištu rada. Sužavanje prava u sustavu osiguranja za vrijeme nezaposlenosti, orijentacija na zadovoljavanje potražnje (usluživanje poslodavaca), smanjene ambicije u borbi protiv nezaposlenosti, značajna redukcija u javnoj službi za zapošljavanje i dr. vode jačem tržišnom ponašanju svih sudionika na tržištu rada.

3. INSTITUCIJE NA TRŽIŠTU RADA U DANSKOJ

Danski model tržišta rada počiva na tri temeljna principa:

- tripartitna suradnja;
- visoki stupanj organiziranosti zaposlenika i poslodavaca;
- kolektivni ugovori (predstavljaju najznačajniji izvor za donošenje zakona u području radnog zakonodavstva, a reguliraju preko 90% danskog tržišta rada).

Tripartitna suradnja je dominantno obilježje danskog tržišta rada. Sve dok su socijalni partneri u stanju rješavati probleme samostalno, država se miješa što je manje moguće u reguliranje uvjeta rada. Od osnutka snažnih organizacija (u 19. st.) socijalni su partneri (radnici i poslodavci) doprinosili izgradnji društva blagostanja s jednim od najmirnijih tržišta rada. Suradnja socijalnih partnera integralni je dio nacionalne politike tržišta rada također i u onim područjima koja su prvenstveno zakonski uređena, npr. zaštita na radu, posredovanje pri zapošljavanju, stručno osposobljavanje i osiguranje za vrijeme nezaposlenosti. U mnogim područjima glavne odluke donose se u središnjim ili regionalnim tijelima i komisijama u kojima su zastupljeni socijalni partneri.

Članstvo u sindikatima je vrlo rašireno - više od 80% danskih radnika članovi su sindikata. Najveća središnja sindikalna udruga radnika je Danska konfederacija sindikata osnovana 1898. godine te Konfederacija namještenika i službenika. Naime, Danska, kao uostalom i ostale skandinavske zemlje, ima značajan

javni sektor. Središnje i lokalne vlasti najveći su nacionalni poslodavci - zapošljavaju oko 28% radne snage. Glavna središnja udruga poslodavaca je Danska konfederacija poslodavaca osnovana 1896. godine.

3.1. Središnja tijela u danskom modelu tržišta rada

Ministarstvo rada je vrhovno tijelo u administrativnom pogledu i u pogledu donošenja politike za sva pitanja vezana uz tržište rada. Ono je nadležno za radno zakonodavstvo, sustav osiguranja za vrijeme nezaposlenosti i prijevremenog dobrovoljnog umirovljenja, reguliranje radnog okruženja (zaštita na radu), javne službe za zapošljavanje i stručno osposobljavanje (koje uključuje obrazovanje odraslih, obrazovanje nekvalificiranih radnika i prekvalifikacije), aktivnosti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja, te za donošenje programa za nezaposlene osobe. U njegovoj su nadležnosti također aktivnosti Direktorata za radno okruženje, Nacionalnog tijela za tržište rada i Direktorata za sustav osiguranja za vrijeme nezaposlenosti. Pored ovih postoje i neke nezavisne institucije, kao npr. Nacionalni odbor tržišta rada za žalbe, Državna služba za usuglašavanje i Gospodarski sud. Najvažnija vijeća su Nacionalno vijeće za tržište rada, Vijeće za stručno osposobljavanje i Vijeće za radno okruženje.

Direktorat za radno okruženje uređuje zakonodavstvo vezano za radno okruženje te planira i koordinira aktivnosti Službe za radno okruženje. Direktorat priprema norme i upute glede zdravstvene zaštite i sigurnosti na radu te rješava žalbe na odluke regionalnih inspekcija. Pored ovog direktorata, ostala tijela koja se bave zaštitom na radu su:

- Nacionalni institut za zaštitu zdravlja na radu - provodi istraživanja, izrađuje studije s područja zdravstvene zaštite i sigurnosti na radu; utvrđuje metode mjerenja kod primjene zakona u radnoj okolini i ocjenjuje provođenje mjera;
- 14 regionalnih inspektorata - nadgledaju radno okruženje u poduzećima, predlažu unapređenje kod primjene pojedinih mjera, te daju upute pri rješavanju problema vezanih za radno okruženje;
- Vijeće za zaštitu na radu - ovdje poslodavci i radnici sudjeluju u pripremi novih mje-

ra te aktivno sudjeluju u kampanjama i inicijativama vezanim za zaštitu na radu;

- 12 sektorskih vijeća za sigurnost na radu - također su sastavljena od predstavnika socijalnih partnera, a sudjeluju u rješavanju specifičnih problema vezanih za zaštitu na radu u različitim djelatnostima.

Nacionalno tijelo za tržište rada nadležno je za djelovanje javne službe za zapošljavanje i sustava stručnog osposobljavanja odraslih osoba. Javna služba za zapošljavanje podijeljena je na 14 regionalnih službi, adekvatno administrativnoj podjeli Danske na 14 regija, a u svakoj regiji postoji također određen broj lokalnih ureda (ispostava). Svaka regija ima vijeće za tržište rada u kojima predstavnici imaju poslodavci, zaposlenici i regionalne vlasti. Vijeće za tržište rada prati razvoj regionalnog tržišta rada i potiče regionalne inicijative. Slično tijelo postoji i na nacionalnoj razini - Nacionalno vijeće za tržište rada koje se sastoji od predstavnika socijalnih partnera, regionalnih vlasti i državne službe za tržište rada. Ono sudjeluje u općem upravljanju, planiranju i koordiniranju službi za posredovanje pri zapošljavanju i utvrđivanju ciljeva i prioriteta njihovih aktivnosti.

U sustavu stručnog osposobljavanja odraslih osoba nalaze se 24 centra za obrazovanje za zanimanja širom Danske, od kojih su 19 samostalne institucije, a 5 ih je u vlasništvu države. Ovi centri pružaju mogućnost školovanja za više od 50 zanimanja. Sadržaj obrazovnih programa donose 4 zasebna vijeća.

Direktorat za sustav osiguranja za vrijeme nezaposlenosti savjetuje ministra rada i fondove za osiguranje za vrijeme nezaposlenosti. Između ostaloga, Direktorat priprema izvršne naredbe i upute vezane za Zakon o osiguranju za vrijeme nezaposlenosti, nadgleda aktivnost i knjigovodstvo državno priznatih fondova za osiguranje za vrijeme nezaposlenosti te rješava žalbe na odluke fondova vezane za članstvo, dodjelu novčane naknade i dobrovoljno prijevremeno umirovljenje. Fondovi za osiguranje za vrijeme nezaposlenosti su privatne udruge zaposlenih i samozaposlenih osoba, osnovani sa svrhom da pruže novčanu pomoć svojim članovima u slučaju nezaposlenosti. Trenutno u Danskoj postoji 38 državno priznatih fondova za osiguranje za vrijeme nezaposlenosti koji ukupno imaju preko 2,3 milijuna članova. Da bi fond bio priznat od države mora imati naj-

manje 5.000 članova jedne ili nekoliko srodnih struka. Odobrenje za priznavanje fonda daje ministar rada. On može odbiti odobrenje za rad fonda, ako već postoji takav fond za neku određenu struku.

3.1.1. Državna služba za zapošljavanje

Od 1990. godine usluga posredovanja pri zapošljavanju u Danskoj je liberalizirana, tj. državni monopol posredovanja pri zapošljavanju je napušten. Dozvoljen je rad privatnih službi za zapošljavanje, što znači da pojedine organizacije, poduzeća ili pojedinci mogu obavljati poslove posredovanja pri zapošljavanju bez prethodnog odobrenja i bez ikakvih ograničenja.

Osnovna zadaća državne službe za zapošljavanje u Danskoj je uspostaviti kontakt između osoba koje traže posao i poduzeća koja traže radnike. Pored ove ključne zadaće ona također izvršava brojne druge zadatke: pružanje usluga glede profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja nezaposlenih osoba, realiziranje programa odsutnosti s posla, neposredno kontaktiranje s poduzećima, praćenje tržišta rada i prikupljanje podataka o tržištu rada. Za sveukupnu politiku tržišta rada i za zakonski okvir djelovanja službi za zapošljavanje nadležno je Ministarstvo rada, a Nacionalno tijelo za tržište rada (adekvatno Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u našoj zemlji) odgovorno je za funkcioniranje čitavog sustava u praksi te za sustav stručnog osposobljavanja odraslih osoba. Nacionalno tijelo za tržište rada osnovano je 1989. godine i djeluje kroz dva direktorata: direktorat za stručno osposobljavanje odraslih osoba i direktorat za državne službe za zapošljavanje. Uska suradnja ovih direktorata preduvjet je za uspostavljanje efikasnog tržišta rada.

Jedan od ciljeva državne službe za zapošljavanje je da svako obraćanje pojedinih poduzeća službi za zapošljavanje ima rezultata, te da se svi tražitelji zaposlenja mogu obraditi službi za zapošljavanje i dobiti aktivnu i svrsishodnu pomoć i savjet glede zapošljavanja i stručnog osposobljavanja.

Zadaci službe za zapošljavanje utvrđeni su zakonom i obuhvaćaju tri osnovne kategorije:

- pružiti usluge osobama koje traže posao;
- pružiti usluge poduzećima;
- pratiti tržište rada.

Pružanje usluga osobama koje traže posao ili se žele stručno obrazovati obuhvaća mnoštvo različitih zadataka. Jedan od njih je *registriranje* u državnoj službi za zapošljavanje. Osoba koja se prijavi službi za zapošljavanje upisuje se u registar, tj. nacionalnu bazu podataka u svrhu uspješnog posredovanja pri zapošljavanju. Baza podataka sadrži podatke o nezaposlenoj osobi i njenim kvalifikacijama te podatke o slobodnim radnim mjestima i kvalifikacijama koje su za njih potrebne. U prvim kontaktima nezaposlenu osobu se *informira* o načinu pružanja usluga kod traženja posla, mogućnostima stručnog osposobljavanja, pravilima kontaktiranja sa službom za zapošljavanje i materijalno-pravnom zaštitom za vrijeme nezaposlenosti.

Državna služba za zapošljavanje koristi sljedeće metode u aktivnostima zapošljavanja nezaposlene osobe:

- izrada *individualnog plana aktivnosti* koji čini osnovu za poduzimanje aktivnosti za pojedinu nezaposlenu osobu;
- *osposobljavanje na radu* bilo u državnom ili privatnom poduzeću - radi se o sufinanciranoj zaposlenosti prema uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom;
- *posebno organizirane aktivnosti osposobljavanja* (sufinancirano zapošljavanje pod posebnim uvjetima) za one osobe koje se ne mogu zaposliti na uobičajenim radnim mjestima;
- *ponuda obrazovanja/osposobljavanja* bilo u redovnom obrazovnom sustavu, ili u posebno organiziranim aktivnostima;
- *dozvola za vođenje poduzeća* za one koji žele osnovati i voditi vlastito poduzeće.

Princip otvorene usluge

Ovaj sustav vezan je za rad centara za zapošljavanje. Naime, svaka osoba može direktno s ulice ući u takav centar i na principu samoposluživanja potražiti informacije koje je zanimaju. Naime, takvi centri (zovu se još i "job" butici) opskrbljeni su s mnoštvom brošura u svrhu odabira zanimanja ili osposobljavanja za neko zanimanje i mogućnostima zapošljavanja u tom zanimanju.

Usluge namijenjene poduzećima

Osnovne usluge namijenjene poduzećima definirane su kao "paket proizvoda" koji sadrži četiri standardna "proizvoda":

- aktivnosti posredovanja pri zapošljavanju;
- brzi postupak posredovanja pri zapošljavanju;
- otvoreno posredovanje pri zapošljavanju;
- savjetovanje o obrazovanju/stručnom osposobljavanju.

Ovaj paket obavezan je za sve regionalne službe za zapošljavanje u zemlji, a neke nude još dva "proizvoda":

- selekciju radnika;
- planiranje osposobljavanja.

Što svaki od proizvoda zapravo nudi? *Aktivnosti posredovanja pri zapošljavanju* sadrže tradicionalne aktivnosti službe za zapošljavanje. Poduzeće prijavi slobodno radno mjesto, a služba za zapošljavanje identificira odgovarajuće nezaposlene osobe za pojedino radno mjesto pomoću tzv. AF-MATCH baze podataka. Selekcija se vrši na temelju intervjua, a odabrana osoba upućuje se u poduzeće koje je tada odgovorno za zasnivanje radnog odnosa. *Brzi postupak posredovanja pri zapošljavanju* ima oblik svakodnevnog programa zapošljavanja za ona poduzeća koja hitno trebaju radnike. Ovaj program uglavnom se koristi za zapošljavanje na određeno vrijeme, i to za radna mjesta za koja nisu potrebne posebne kvalifikacije. *Otvoreno posredovanje pri zapošljavanju* znači da poduzeća daju otvorene ponude za slobodna radna mjesta službi za zapošljavanje. Posredovanje pri zapošljavanju se provodi kroz tzv. butike za zapošljavanje, komuniciranje putem tiska, telefona, radija, TV i sl. Ovaj sustav peterostruko je povećao zapošljavanje preko službi za zapošljavanje, u odnosu na 1990. godinu.

Savjetovanje o stručnom osposobljavanju znači zapravo ponudu poduzećima za trenutno ili buduće obrazovanje njihovih zaposlenika uz pomoć službe za zapošljavanje. Ova usluga obuhvaća informiranje o relevantnim tečajevima i programima osposobljavanja, zatim, ako je to potrebno, uspostavljaju kontakt s obrazovnim centrima i pružaju pomoć u konkretnim aranžmanima.

Selekcija radnika i planiranje osposobljavanja dva su dodatna "proizvoda" koje službe za zapošljavanje nude u određenim područjima. Time se, primjerice, pomaže poduzećima u zapošljavanju većeg broja novih zaposlenika

s posebnim kvalifikacijama. Ove aktivnosti djelomično ili u potpunosti financira poduzeće koje takvu uslugu traži.

Ostale usluge koje služba za zapošljavanje može ponuditi je npr. pomoć poduzećima koja su u postupku stečaja ili likvidacije. U tom slučaju služba za zapošljavanje može osnovati tzv. satelitsku službu koja će pomoći poduzeću i radnicima koji se tom prilikom otpuštaju. Nadalje, kod prijavljivanja kolektivnog otpuštanja služba za zapošljavanje može pomoći u vidu stručnog obrazovanja, prekvalifikacije, daljnijeg obrazovanja, planiranja kadrova i sl. Takvu uslugu djelomično ili u potpunosti financira dotično poduzeće.

Praćenje tržišta rada

Praćenje tržišta rada je treći zadatak službe za zapošljavanje utvrđen zakonom. Ovaj zadatak izvršavaju regionalne službe za zapošljavanje u suradnji s vijećima za tržište rada. Svrha ove funkcije je, između ostaloga, pratiti razvoj tržišta rada putem prikupljanja i analiziranja podataka o tržištu rada kako bi se pomoglo državi, regionalnim i lokalnim vlastima. Jedna od funkcija praćenja tržišta rada koje provodi služba za zapošljavanje je sprječavanje stvaranja "uskih grla" na tržištu rada. Ovaj termin odnosi se na situaciju kada postoji nedostatak radne snage određenih kvalifikacija unatoč visokoj općoj nezaposlenosti.

Jedna od metoda kojom se prate trendovi na tržištu rada i sprječava stvaranje "uskih grla" je direktan kontakt službe za zapošljavanje s poduzećima. Naime, radi se o organiziranim posjetima poduzećima sa svrhom da se ispituju potrebe za radnom snagom, prikupe informacije i daju savjeti vezani za pitanja tržišta rada i stručnog osposobljavanja/obrazovanja. Drugi cilj ovakvih posjeta je prikupljanje podataka koji su potrebni za aktivnosti službe za zapošljavanje i Vijeća za tržište rada, te za izradu analiza, prognoza i dr. u cilju sprečavanja različitih oblika neravnoteže na tržištu rada.

Opći cilj praćenja tržišta rada je izrada podloga za pokretanje inicijativa kako bi se spriječili ili ublažili negativni trendovi koji bi mogli utjecati na fleksibilnost tržišta rada.

Aktivnosti praćenja vode se nezavisno na regionalnoj i centralnoj razini kako bi se proširile spoznaje o razvoju tržišta rada. Me-

đutim, centralno praćenje uvelike ovisi o regionalnim aktivnostima i analizama. S druge pak strane, rezultati dobiveni centralnim praćenjem ugrađuju se u planiranje politike tržišta rada i inicijative koje se poduzimaju na regionalnoj razini.

Služba za zapošljavanje prikuplja informacije o regionalnom tržištu rada kroz kontakte s mnoštvom partnera na tržištu rada. Ona uspostavlja stalan kontakt s poduzećima, tražiteljima zaposlenja, osobama koje su zainteresirane za stručno osposobljavanje, regionalnim i lokalnim vlastima, institucijama koje su zadužene za obrazovanje i stručno osposobljavanje, strukovnim udruženjima, fondovima za nezaposlenost, tijelima koja su zadužena za gospodarsku politiku itd. Rezultati praćenja tržišta rada se tada prezentiraju regionalnim vijećima za tržišta rada, i to u obliku analiza, prognoza ili prijedloga za intervencije.

ZAKLJUČAK

U najkraćim crtama tipično za skandinavski, a time i danski, model tržišta rada tijekom 90-tih godina u odnosu na ostale europske zemlje je sljedeće:

- visoke stope aktivnosti oba spola (muškarci oko 88%, a žene oko 79%);
- visok udio zaposlenih osoba u uslugama, posebno u javnom sektoru, a što je posljedica skandinavskog modela socijalne države;
- visoki stupanj organiziranosti radnika i poslodavaca;
- plaće i uvjeti rada dogovaraju se na središnjoj ili sektorskoj razini;
- relativno visoke plaće, te relativno male razlike u plaćama različitih skupina na tržištu rada (što je djelomično uvjetovano svjesnom strategijom jednakih plaća koju provode sindikati);
- relativno visok stupanj obrazovanja kako muške tako i ženske radne snage;
- u politici tržišta rada prioritet se daje aktivnim mjerama;
- nizak udio dugotrajne nezaposlenosti;
- bliska suradnja između organizacija tržišta rada te političkih i administrativnih sustava (A Nordic Approach to Labour Market Policy, 1995:42).

No, rastuća ili stagnantno visoka nezaposlenost svakako pred skandinavski model tržišta rada stavlja brojne izazove u budućnosti u

rješavanju problema na tržištu rada, npr.: nužnost smanjivanja nezaposlenosti kako bi se izbjegla zamka dugotrajne nezaposlenosti koja povećava strukturnu nezaposlenost; porast udjela starijih dobnih skupina u zaposlenom stanovništvu, te rast broja umirovljenika; prila-

godavanje međunarodnom tržištu rada i mogućim međunarodnim migracijama; potreba daljnjeg obrazovanja radne snage zbog promjena u njenom sastavu ili zbog tehnološkog napretka; želja da se zadrži tradicionalna skandinavska ekonomska i socijalna jednakost i dr.

LITERATURA

- Allaart, P. C., Boot, P. A., Caanene, C., Neubourg C. i Springer, K. A. (1988) *The labour market in five small European countries*, OSA-voordstudie, Copenhagen, str. 70-96.
- A Nordic Approach to Labour Market Policy* (1995) Nord, Copenhagen, str. 84.
- Bulletin of labour statistics* (1996-1) ILO, Geneva
- Esping-Andersen, G. (1996) Nakon zlatnog doba: budućnost socijalne države u novom svjetskom poretku, *Revija za socijalnu politiku* 3(1):51-57.
- Flexibility in the Labour Market* (1986), OECD, Paris, str. 146.
- Freedman, D. H. (1990) Special employment programmes in developed and developing countries, *International Labour Review* 129(2):165-184.
- Labour market consensus* (1993) The Danish Ministry of Labour, Copenhagen, str. 32.
- Labour market monitoring in Denmark*, Directorate General for Employment, Placement and Vocational Training, Copenhagen, str. 11.
- Lind, J. (1991) *The Experience from the Long Term Unemployment Scheme in Denmark*, University of Aalborg, Aalborg, str. 8.
- Lind, J. (1991) *The State and the Labour Market in Denmark*, University of Aalborg, Aalborg, str. 23.
- Puljiz, V. (1996) Korišteni skandinavskog socijalnog solidarizma, *Revija za socijalnu politiku* 3(1):51-57.
- The Danish Labour Market Model and Developments in the Labour Market Policy* (1994) The Danish Ministry of Labour, Copenhagen, str. 11.
- The Public Employment Service* (1994) The Danish Ministry of Labour, Copenhagen, str. 11.
- Toft, C. (1987) *Labour Markets and Segmentation Theories, Studies in Labour Market Dynamics*, University of Aarhus, Aarhus, str. 98.
- Winter, S. (1988) *Evaluation of Measures for Combating Long-Term Unemployment in Denmark*, Institute of Political Science, University of Aarhus, Aarhus, str. 37.
- Winter, S. (1988) *Youth Employment in Denmark: Problems, Policy-Instruments and Impact*, Institute of Political Science, University of Aarhus, Aarhus, str. 71.
- Yearbook of Labour Statistics* (1995) ILO, Geneva, str. 1069.