

* ETUI Policy Brief je glasilo Europskog sindikalnog instituta (ETUI) za europsku gospodarsku politiku i politiku zapošljavanja

Odgovori na krizu na razini poduzeća: mogu li se skraćivanjem radnoga vremena spasiti radna mjesta?

Vera Glassner i Béla Galgóczi

* Vera Glassner i Béla Galgóczi su istraživači u Europskom sindikalnom institutu u Bruxellesu, Belgija.

Implikacije politike

Statutarni instrumenti tržišta rada koji podupiru skraćeno radno vrijeme u poduzećima pogođenima krizom, a koji su često u međudjelovanju s kolektivnim ugovorima, pokazali su se kao učinkoviti instrumenti u ublažavanju gospodarskih utjecaja krize u brojnim europskim državama. Taj uspjeh, međutim, ističe ranjivost radnika u drugim državama, posebice novim državama članicama u kojima ne postoje takva rješenja. Sindikati imaju jake argumente kada zahtijevaju donošenje ili proširenje takvih instrumenata. Pa ipak programi skraćenoga radnoga vremena mogu pružiti samo privremeno olakšanje i treba ih poboljšati na dva glavna načina. Kao prvo, radnici s atipičnim ugovorima o radu moraju biti uključeni; kao drugo, instrument, kroz uključivanje odredaba o osposobljavanju, mora biti orijentiran prema budućnosti.

Uvod

Europske države članice uvelike su pogođene gospodarskom i financijskom krizom. Nezaposlenost se povećava budući da je broj boležljivih poduzeća i zatvorenih proizvodnih pogona narastao od kraja prošloga rujna kao posljedica nagloga pada potrošnje i kreditnoga sloma. Pogođeni su svi sektori, a masovnih otpuštanja posebice ima u sektoru bankarstva koji je poznat po tome što je pokrenuo krizu a sada dobiva pomoć i jamstva vlade. Jednako tako pogođeni padom prodaje su proizvodni sektor – ponajprije automobilska industrija (uključujući nabavljače) te metalska i kemijska industrija – i sektor graditeljstva. Budući da nezaposlenost naglo raste – i da su predviđanja loša uz predviđeni porast stope nezaposlenosti u euro zoni sa 7,0 posto (2007.) na 9,3 posto u 2009. i 10,2 posto u 2010. godini (EK 2009.¹) – postavlja se glavno pitanje: kako koristiti kolektivno pregovaranje i instrumente tržišta rada da bi se zaštitilo zapošljavanje u poduzećima koji privremeno obustavljaju proizvodnju?

¹ Europska komisija (2009.), Privremene prognoze, siječanj 2009., Opća uprava za gospodarska i financijska pitanja

Ovaj članak predstavlja pregled usvojenih mjera za izabrane države i za proizvodni sektor – posebice automobilsku industriju u kojoj je donesen najveći broj instrumenata. One uključuju inicijative kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća, sektora i među sektorima kao i instrumente tržišta rada kao što su „skraćeno radno vrijeme“ kojemu je cilj zadržati radnike za vrijeme skraćenoga radnoga vremena uz pomoć javnog (i djelomičnog) subvencioniranja plaća.²

Kratko ćemo prikazati situaciju u Njemačkoj, Francuskoj, Belgiji, Nizozemskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Mađarskoj, Češkoj, Slovačkoj, Poljskoj i Bugarskoj. U nekim od tih država postoje dva seta instrumenata za reguliranje radnoga vremena: kao prvo, *kolektivni ugovori* (na međusektorskoj, sektorskoj i razini poduzeća) i kao drugo, razni instrumenti tržišta rada inkorporirani u nacionalni zakon o radu i oblikovani kako bi zadržali radnike u radnom odnosu subvencioniranjem cijene rada u određenim uvjetima i za određeno vremensko razdoblje. U drugim državama statutarne mjere ovoga tipa ne postoje.

Istražujemo glavne pravce odgovora poduzeća na krizu za razdoblje od kraja rujna/početka listopada 2008. do sredine veljače 2009. godine, budući da su proistekli iz medijskog istraživanja u dotičnim europskim državama i intervju s akterima politike tržišta rada i sindikata. Bavilo se sljedećim pitanjima:

- Kako su socijalni partneri, posebice na razini poduzeća, odgovorili na smanjenje proizvodnje i prometa uzrokovano krizom?
- Koji su instrumenti kolektivnog pregovaranja dostupni kako bi se bavilo učincima krize u vezi s potrebom očuvanja radnih mjesta – na primjer sporazumi o fleksibilizaciji/redukciji radnoga vremena kao što su banke vremena – i na kojoj pregovaračkoj razini (industrija/sektor, poduzeće/pogon) su dogovoreni?
- Koje su dodatne mjere poduzete, uključujući instrumente tržišta rada za izbjegavanje tehnoloških viškova kao što je skraćeno radno vrijeme?

Pregled po državama temeljen na medijskom istraživanju i sindikalnim informacijama

Njemačka: odgovori vlade i poduzeća potpomognuti skraćenim radnim vremenom

Nakon prvog „paketa za oporavak“ od 12 milijardi eura, usvojenog u studenome 2008. godine, njemačka je vlada u siječnju 2009. godine pristala i na drugi paket, što sveukupno iznosi 50 milijardi eura, radi investiranja u javnu infrastrukturu. Iako u paket nisu uključene izravne subvencije za poduzeća ili specifične sektore (uz iznimku bankarskoga sektora) na razini saveznih republika, trenutno se raspravlja o takvim mjerama, kao što je pokazao slučaj poduzeća Opel.

² Ovaj kratki članak je sažetak detaljnijeg opisa odgovora na razini poduzeća autora V. Glassner i B. Galgóczi (2009.): „Plant-level responses to the economic crisis in Europe“ („Odgovori na razini poduzeća na gospodarsku krizu u Europi“), ETUI Working Paper br. 1, 2009. Ovdje su odgovori vlade u obliku fiskalnih paketa „oporavka“ spomenuti samo ukratko. Za detaljniju prezentaciju gospodarskih implikacija politika zbog gospodarske i financijske krize vidi A. Watt (2008.) „The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and repercussions“ („Gospodarska i financijska kriza u Europi: bavljenje uzrocima i reperkusijama“), EEE Policy Brief br. 3, 2008. Oba teksta mogu se naći na internetskim stranicama ETUI-a.

U njemačkoj proizvodnoj, posebice automobilskoj industriji, primjećuje se veoma veliki broj instrumenata politika. Različiti instrumenti kolektivnog pregovaranja i tržišta rada su sljedeći:

Sektorski kolektivni ugovori koji reguliraju radno vrijeme – kao što je Sporazum o radnome vremenu IG Metalla koji uključuje mogućnost skraćivanja radnoga vremena na 30 sati (na zapadu) i 33 sata tjedno (na istoku), kako bi se izbjegao višak radnika – predstavljaju temeljni regulativni okvir.

Sporazumi na razini poduzeća o fleksibilizaciji radnoga vremena u obliku **evidencije radnoga vremena** i skraćivanja godišnjeg odmora bili su prvi instrument od nastanka krize. Evidencija radnoga vremena ima dva cilja: 1) „dugoročna“ evidencija radnoga vremena služi za planiranje aktivne karijere (uključujući osposobljavanje) i mirovine pojedinca; 2) evidencija „fleksibilnoga“ radnoga vremena je sredstvo izjednačavanja fluktuacija u korištenju kapaciteta zbog ciklusa proizvodnje i tržišta. Jedan od najistaknutijih primjera evidencije o radnome vremenu je sporazum u Volkswagenu o „fleksibilnome radnome vremenu“ (2004.).

Kada se iscrpe sva sredstva skraćivanja radnoga vremena kroz primjenu kolektivnih ugovora, pribjegava se **skraćivanju radnoga vremena** kao statutarnom instrumentu tržišta rada. Ono jamči zaposlenost određujući radno vrijeme koje je kraće od uobičajenoga radnoga vremena određenog kolektivnim ugovorom te, istodobno, kompenzira gubitke u prihodu prouzročene privremenom neaktivnošću određenih grupa radnika kao što su građevinari ili sezonski radnici. Gubitak prihoda zbog smanjenja radnoga vremena kompenzira se kroz državne subvencije koje izdaje Državni zavod za zapošljavanje (*Bundesagentur für Arbeit*). U slučaju potpune privremene neaktivnosti, 60 ili 67 posto – sukladno bračnom statusu – posljednje neto plaće snosi država, dok ostatak isplaćuje poslodavac. Radnik i dalje ima pravo na socijalno osiguranje koje uključuje zdravstveno i mirovinsko osiguranje, osiguranje u slučaju nezgode i osiguranje za njegu. Uvjeti za uvođenje skraćenoga radnoga vremena uključuju gospodarske teškoće kao što je oštri pad potražnje. Zbog trenutne gospodarske krize, razdoblje korištenja skraćenoga radnoga vremena povećano je sa šest na 12 mjeseci za drugu polovinu 2008. i na 18 mjeseci za 2009. godinu. U slučaju dugotrajne krize razdoblje korištenja skraćenoga radnoga vremena se, odlukom ministra rada, može dodatno produžiti na 24 mjeseca. Prema podacima Državnoga zavoda za zapošljavanje, koji bilježi zahtjeve poduzeća koja žele uvesti skraćeno radno vrijeme, broj osoba sa skraćenim radnim vremenom (osim građevinara i sezonskih radnika) povećao se sa 52.000 u listopadu na 295.000 u prosincu 2008. godine te na 70.000 u veljači 2009. godine u različitim proizvodnim sektorima.

U principu, sindikati preferiraju skraćeno radno vrijeme jer ono radnicima omogućuje kompenzaciju za gubitak prihoda. Međutim, negativna je strana što radnici nisu zaštićeni od otpuštanja uvjetovanih poslom, a takvi tehnološki viškovi postaju neizbježni u dubokoj i dugotrajnoj recesiji kada poduzećima ponestaje sredstava za isplaćivanje naknade za neaktivne radnike čiju plaću inače subvencionira država.

Budući da je pravo na naknade koje se isplaćuju iz javnog fonda za nezaposlenost određeno kolektivnim ugovorima u nekim sektorima (npr. u sektoru metala) i često jamči povoljnije uvjete od onih propisanih zakonom, dvije razine regulacije, tj. statutarno skraćeno radno vrijeme i kolektivni ugovori, su blisko povezani. To rezultira nesimetrijom između onih sektora u kojima postoje kolektivni ugovori o fleksibilizaciji radnoga vremena (npr. sektor metala i graditeljstva) i drugih sektora u kojima nema takvih ugovora (npr. sektor usluga).

Mjere za strukovno osposobljavanje radnika koji rade skraćeno dobivaju na važnosti sa sve većom uporabom ovog instrumenta, iako takve mjere nisu do sada bile ugrađene u zakonu o skraćenoj radnoj vremenu.

Budući da je otpuštanje *radnika zaposlenih preko agencije za privremeno i povremeno zapošljavanje* i radnika sa *ugovorima o radu na određeno vrijeme* jedna od glavnih posljedica koju trpe radnici zbog gospodarskoga pada, sindikati su aktivno promovirali pravo na skraćeno radno vrijeme za radnike zaposlene preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje.

Francuska: „djelomična nezaposlenost“ (chômage partiel) i odgovori vlade na krizu

Francuska vlada je najavila paket oporavka od 26 milijardi eura kojemu je cilj bio otvaranje između 80.000 i 110.000 novih radnih mjesta u 2009. godini. Cilja se na velike javne izdatke posebice u automobilskoj industriji i graditeljstvu koji su najviše pogođeni krizom.

Poduzeća koja trpe veliki pad potražnje uvela su niz statutarnih mjera i mjera dogovorenih kroz kolektivno pregovaranje kako bi odgovorila na gospodarski pad, kao što je opisano dolje.

„Djelomična nezaposlenost“ je instrument tržišta rada koji je uveden kako bi se osigurala djelomična naknada radnicima koji rade skraćeno tijekom razdoblja gospodarskoga pada. Ovaj je instrument usvojen posebice u automobilskoj, metalnoj i kemijskoj industriji te graditeljstvu.

Sredinom prosinca 2008. godine učinjeno je nekoliko poboljšanja u regulaciji djelomične nezaposlenosti. Nakon predsjednikova prijedloga da se ponovno pregovara o kolektivnom ugovoru o djelomičnoj nezaposlenosti iz 1968. godine, socijalni su partneri pristali na povećanje naknade koju isplaćuje država (sa 2,44 eura na 3,64 eura po satu za poduzeća sa manje od 250 radnika, sa 2,13 eura na 3,33 eura po satu za ostala poduzeća), povećanje minimalne plaće (sa 4.42 eura na 6.84 eura po satu, ili sa 50 na 60 posto bruto plaće po satu), produženje razdoblja u kojem se dobiva naknada za djelomičnu nezaposlenost sa 600, odnosno 800 na 1.000 sati i produženje sa četiri uzastopna tjedna na šest. Nadalje, odlučeno je da će od 2009. godine radnici s nepunim radnim vremenom (oni koji u prosjeku rade manje od 18 sati tjedno) također imati pravo na naknadu za djelomičnu nezaposlenost.

Socijalni partneri – a posebice CFDT (Francuska demokratska konfederacija rada) – su pozvali na povećanje napora radi usvajanja mjera vezanih za osposobljavanje radnika u djelomičnoj nezaposlenosti i osnivanje „kriznih fondova“ koje će financirati ostali javni fondovi za strukovno osposobljavanje. Međutim, poslodavci su istakli potrebu uključivanja institucija za osiguranje u slučaju nezaposlenosti prilikom donošenja mjera strukovnog osposobljavanja za djelomično nezaposlene te ustraju na njihovoj ulozi u donošenju odluka vezanih za korištenje tih fondova. Najosporavanije pitanje je povećanje obveznih doprinosa poslodavca za mjere strukovnog osposobljavanja.

Popratna mjera politike aktivnog tržišta rada, takozvani **ugovori o profesionalnoj tranziciji** (‘CTP’ – *Contrats de transition professionnelle*) su prošireni sa osam na 25 „bazena radne snage“. Ti ugovori određuju kompenzaciju za radnike proglašene tehnološkim viškom tako da financiraju 80 posto njihova bruto prihoda tijekom godine dana, a u tom razdoblju dotični radnici se strukovno osposobljavaju. Ta mjera, u početku prihvatljiva samo poduzećima sa

više od 1.000 radnika, sada je proširena na sva poduzeća. Socijalni partneri i agencije za zapošljavanje trebaju pronaći rješenja koja bi osigurala strukovno osposobljavanje i za nezaposlene.

Kolektivno pregovaranje predstavlja važan instrument za reguliranje skraćenoga radnoga vremena. **Okvirni sporazum o radnome tjednu u trajanju od 35 sati** (1999.) predstavlja temeljni okvir za skraćivanje radnoga vremena bez gubitka plaće i omogućuje fleksibilno premještanje ili produženje godišnjeg odmora sukladno odredbama – kao što je evidencija radnoga vremena – određenim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća.

U slučajevima u kojima se ne može izbjeći tehnološki višak, mjera „**dobrovoljnog odlaska**“ jamči otpremninu za radnike uz uvjet da uz njihovo otpuštanje postoji socijalni plan.

Belgija: ublažavanje socijalnog učinka krize

Kao odgovor na krizu, belgijska je vlada usvojila plan oporavka u iznosu dvije milijarde eura koji osigurava dodatnih 100 milijuna eura za „gospodarski uvjetovanu nezaposlenost“ (*chômage technique*), jačanje kupovne moći potrošača kroz subvencioniranje energenata, smanjenje PDV-a za sektor graditeljstva te investiranje u javnu infrastrukturu. Nadalje, najavljene su mjere tržišta rada za aktivaciju nezaposlenih osoba i za strukovno osposobljavanje.

Kao odgovor na pad potražnje uzrokovan krizom i privremeno zatvaranje proizvodnih pogona, u Belgiji postoje i instrumenti politike tržišta rada i kolektivnog pregovaranja. Oni uključuju sljedeće:

Gospodarski uvjetovana/privremena nezaposlenost (*chômage technique*) je instrument politike tržišta rada, sadržan u belgijskom radnom zakonodavstvu, koji djelomično financira radnike sa skraćenim radnim vremenom – što se naziva „gospodarski uvjetovana nezaposlenost“. Međutim, stope naknade često nisu dovoljne da nadoknade gubitak prihoda. Radnici u gospodarski uvjetovanoj nezaposlenosti su i dalje zaposleni, a u nekim sektorima – kao što je sektor metala – kolektivni ugovor jamči plaćanje dnevnice, uz naknadu za gospodarski uvjetovanu nezaposlenost, koju djelomično financira država. Između prosinca 2008. godine i siječnja 2009. godine, brojna poduzeća u sektoru čelične i automobilske industrije su zatražila korištenje privremene nezaposlenosti nakon kolektivno ispregovaranih odredaba o fleksibilizaciji radnoga vremena, uključujući evidenciju radnoga vremena i produženje božićnih praznika.

Sektorski kolektivni ugovori često sadrže odredbe koje još više elaboriraju statutarne propise koji uređuju gospodarski uvjetovanu/privremenu nezaposlenost. Sporazum za metalnu industriju, na primjer, sadrži odredbe o dnevnicama koje se trebaju isplaćivati povrh naknade za gospodarski uvjetovanu nezaposlenost.

Evidencije radnoga vremena i ostala rješenja na razini poduzeća za fleksibilizaciju/skraćivanje radnog vremena su usvojena, posebice u automobilskoj industriji, a ona često služe kao dodatni instrumenti u poduzećima koja pribjegavaju privremenoj nezaposlenosti.

Nizozemska: potrošnja vlade radi poticanja potražnje i smanjenja ljudskih troškova krize

Potkraj studenoga 2008. godine nizozemska je vlada najavila paket oporavka u iznosu šest milijardi eura kako bi potaknula potrošnju i industrijsku proizvodnju. Vlada je također odlučila staviti na raspolaganje naknade za nezaposlene za poduzeća koja moraju otpustiti radnike ili uvesti skraćeno radno vrijeme zbog smanjenja proizvodnje. Trenutno se raspravlja o drugom paketu, koji, među ostalim mjerama, predviđa javnu potrošnju radi podupiranja modela naknada za nezaposlene.

U Nizozemskoj – kao i u prethodno opisanim državama – skraćivanja radnoga vremena su regulirana kroz **kolektivne ugovore na međusektorskoj i sektorskoj razini ili razini poduzeća** (npr. evidencije fleksibilnoga radnoga vremena). Nadalje, moguće je pribjeći zakonski uređenom skraćenome radnome vremenu kao instrumentu politike tržišta rada u skladu s odredbama sadržanim u **Zakonu o nezaposlenosti**. Tim su zakonom pokriveni radnici koji – privremeno – rade skraćeno radno vrijeme. Javni fondovi za nezaposlene temeljeni na Zakonu o nezaposlenosti imaju devet milijardi eura akumuliranoga kapitala, a u studenome 2008. godine je vlade dodala još 200 milijuna eura. Nadalje, propisi o skraćenome radnome vremenu koji se obično primjenjuju u situacijama privremene krize uzrokovane višom silom (požar, poplava, itd.) su prošireni kako bi obuhvatili i gospodarsku krizu.

U studenome 2008. godine ministar za socijalna pitanja je privremeno proširio propise o skraćenome radnome vremenu. Poduzeća koja mogu dokazati prosječno smanjenje profita od 30 posto – prethodno je bilo 20 posto – tijekom dva mjeseca prije prijave za uvođenje skraćenoga radnoga vremena, imaju pravo na djelomičan ili potpuni pristup fondu za privremeno nezaposlene u razdoblju od šest do 24 tjedna. Naknada za privremenu nezaposlenost koju financira javni fond za nezaposlene iznosi 75 posto plaće prva dva mjeseca i 70 posto nakon toga. Sindikati su izrazili svoje nezadovoljstvo time što samo trajno zaposleni radnici imaju pravo na naknade za privremenu nezaposlenost, dok su privremeni radnici i agencijski radnici isključeni. Vlada je produžila rok za prijave za skraćeno radno vrijeme do 1. ožujka 2009. godine. Do sredine siječnja stigle su 223 prijave za sveukupno 340.000 sati, od strane poduzeća kao što je čelična industrija Corus, kao i nekih proizvođača automobila i poduzeća informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Ujedinjeno Kraljevstvo: masovna otpuštanja i „dobrovoljni“ tehnički viškovi kao sredstvo skraćivanja radnoga vremena

Paket pomoći od strane vlade uključuje mjere poput smanjenja PDV-a, tri milijarde funti kapitalnih izdataka za ceste, škole i socijalne stanove, uvođenje zelenog poticaja od 535 milijuna funti kapitalnih izdataka na energetska učinkovitost, željeznički prijevoz i mjere prilagodbe. Za mala i srednja poduzeća, plaćanje svih vrsta poreza treba „rastegnuti“ na duže vrijeme i osigurati kredit od jedne milijarde funti u obliku „Financijskog plana za mala poduzeća“.

Za svrhe **politike tržišta rada** će se osigurati dodatnih 1,3 milijarde funti kao posebna pomoć nezaposlenima u traženju novoga zaposlenja, a i program pomoći „Osposobljavanje za profit“ koji se primjenjuje u situacijama prije proglašenja tehnološkog viška, dobio je novi fokus.

Što se tiče mjera za određene sektore, Europska investicijska banka je izdala jamstvo za oslobađanje kredita u automobilskoj industriji u iznosu do 1,3 milijarde funti, kao i dodatnih jednu milijardu u zajmovima vlade Ujedinjenog Kraljevstva za financiranje ulaganja u ekološka vozila. Odjel za inovacije, sveučilišta i vještine povećao je financiranje sa 65 na 100 milijuna funti kako bi se pomoglo u osposobljavanju radnika iz automobilske industrije.

Sindikati, poput sindikata Unite, od vlade traže „paket strateške pomoći“ koji bi sadržavao izravna plaćanja za proizvođače automobila, a Konfederacija britanske industrije predložila je izdavanje kratkoročnih zajmova proizvođačima u teškoćama za osiguravanje radnih mjesta. U siječnju je vlada najavila planove za osnivanje „posebnih programa za likvidnost“ u iznosu od više milijuna funti, što bi financijskim poduzećima vezanim za automobilsku industriju omogućilo pristup zajmovima Engleske banke.

Glavni proizvođači automobila, kao i njihovi dobavljači, najavili su privremeno zatvaranje tvornica. Agencijski radnici i radnici na određeno vrijeme najviše su pogođeni otpuštanjem viška radnika. Kao sredstvo osiguranja dugoročnoga smanjenja radnoga kapaciteta, neki proizvođači automobila (kao npr. Honda i GM) su usvojili programe upravljanja ljudskim resursima, poput „dobrovoljnog“ pauziranja, kako bi izbjegli otpuštanje radnika.

Sumnje britanskih sindikata vezane za učinkovitost dobrovoljnih programa – kao što je „pauziranje“ – radi privremenog otpuštanja viška radnika, su opravdane nakon masovnih otpuštanja u proizvodnom sektoru i uslugama, kao i u javnom sektoru. Zbog nedostatka instrumenata tržišta rada za zaštitu radnika u vrijeme gospodarske krize, kao što su oni dostupnih u državama poput Njemačke, Francuske, Belgije i Nizozemske, britanski radnici – posebice oni s ugovorima na određeno vrijeme – su nezaštićeni naspram otpuštanja.

Nove države članice

Nove države članice iz srednje i istočne Europe, a posebno države iz takozvane Višegradske skupine – Češka, Mađarska, Poljska i Slovačka – su posebno pogođene krizom zbog svoje velike gospodarske i trgovinske povezanosti sa zapadnom Europom, posebice Njemačkom.

Veliki proizvodni kapaciteti automobilske industrije smješteni u državama Višegradske skupine uvelike ovise ne samo o gospodarskim ciklusima nego i o stranim poduzećima partnerima. Industrija elektronskih dijelova, posebice podugovoreni proizvođači, još su više izloženi gospodarskim ciklusima. Budući da te industrije čine veliki dio preoblikovane industrijske slike u novim državama članicama, one su osjetljive na vanjske šokove.

Podružnice multinacionalnih poduzeća koje su ozbiljno pogođene padom potražnje, s knjigama narudžbi koje su do jeseni 2008. godine bilježile dvoznamenkasti gubitak, počele su primjenjivati mjere slične onima koje primjenjuju njihova matična poduzeća, ali uz prisilu i sa manje pregovaranja. U slučaju privremenoga prekida proizvodnje, koriste se „rezerve“ godišnjeg odmora, ili se u mnogim slučajevima radnici šalju doma s osnovnom plaćom (kao što je slučaj podružnica vodećih proizvođača automobila u novim državama članicama). Dobavljači dijelova za automobile još su teže pogođeni.

Počela su masovna otpuštanja. U slučajevima većih poduzeća to utječe na ranjive grupe radnika, prije svega agencijske radnike, radnike migrante, radnike s ugovorima na određeno vrijeme (ili radnike na probnom roku) i radnike koji se voze na posao („putnike“). U slučaju

malih i srednjih poduzeća i dobavljača, otpuštanje viška radnika je od početka bilo glavno sredstvo prilagodbe, a stalno zaposleni radnici su pogođeni jednako tako kao i oni sa nestandardnim ugovorima o radu.

Otkazi su regulirani zakonom o radu koji sadrži odredbu o najnižoj otpremnini. Osim toga, primjenjuju se kolektivni ugovori – tamo gdje postoje, a sindikati i radnička vijeća su uključeni u upravljanje mjerama. Kao u slučaju otkaza, oni pregovaraju o konkretnim mjerama i kompenzacijskim paketima.

Posebne mjere politike tržišta rada slične njemačkome „skraćenom radnome vremenu“ (*Kurzarbeit*), ili francuskoj „djelomičnoj nezaposlenosti“ (*chômage partiel*) postoje samo u nekim slučajevima, na primjer u Mađarskoj od siječnja 2009. i Bugarskoj od travnja 2009. godine.

Mađarska: u potrazi za mjerama koje bi se bavile posljedicama na zapošljavanje

Mjere organizacije rada i ispregovarani načini upravljanja krizom su znakovitiji za velika (multinacionalna) poduzeća u kojima postoji sindikat, sudjelovanje radnika i kolektivni ugovori. Čak i u takvim slučajevima ima otpuštanja viška radnika, uglavnom onih s nestandardnim ugovorima o radu. Situacija je znatno teža u malim i srednjim poduzećima koja nemaju sredstava, institucionalnih i drugih, za ublažavanje učinaka krize. Na primjer, većina poduzeća u Panonskom automobilskom klasteru (PANAC), koji uključuje 450 dobavljača (od kojih je 300 mađarskih malih i srednjih poduzeća) nemaju fleksibilnost ni financijska sredstva da bi se nosili s padom i zastoјima proizvodnje i ne mogu si dopustiti gomilanje robe u skladištu. Na tom je području ugroženo nekoliko tisuća radnih mjesta. Kao odgovor na to mađarska je vlada donijela posebne programe pomoći za mala i srednja poduzeća s modelima ciljanog kreditiranja.

Slučaj tvornice automobila Suzuki u Esztergomu, u sjevernoj Mađarskoj, ističe kontroverzni primjer „prisilnog dobrovoljnog odlaska“, što je postalo rašireno sredstvo „politike ljudskih resursa“ u nekoliko novih država članica. Suzuki je ukinuo uslugu prijevoza za radnike koji putuju na posao i dotičnim radnicima ponudio povećanje statutarnih otpremnina. Osamsto radnika je prihvatilo dobrovoljni odlazak, uglavnom radnika migranata iz Slovačke.

U drugim slučajevima utjecaj krize na mađarska poduzeća nije bio negativan, štoviše, mjere matičnih poduzeća o smanjivanju troškova su rezultirale otvaranjem novih radnih mjesta. Electrolux, poduzeće za proizvodnju kućanskih aparata, najavio je ukidanje 3.000 radnih mjesta diljem svijeta ali je proširio proizvodnju u Mađarskoj za 300 radnika. Daimler će nastaviti s planiranim osnivanjem nove tvornice Mercedesa u Kecskemétu, u skladu sa svojim planom proizvodnje malih vozila sa smanjenim emisijama stakleničnih plinova, u vrijeme kada se u Njemačkoj smanjuje proizvodnja.

Ministarstvo rada je, na temelju primjera iz zapadne Europe, kreiralo poseban instrument politike tržišta rada za bavljenje posljedicama krize. Stup za otvaranje novih radnih mjesta u sklopu Fonda za tržište rada (koji se koristi za subvencioniranje poduzeća koja puno investiraju u otvaranje novih radnih mjesta) je preoblikovan u stup za „zadržavanje zaposlenja“. Poduzeća koja se prijave za takvu pomoć mogu organizirati proizvodnju na osnovi četiri radna dana u tjednu, a kompenzacija za izgubljeno radno vrijeme se financira iz Fonda za tržište rada koji osigurava do 80 posto izgubljenog primanja do najvećeg iznosa od dvije zakonske minimalne plaće.

Češka: radikalno ukidanje radnih mjesta u automobilskoj industriji

Pad od 17,4 posto u industrijskoj proizvodnji zabilježen u studenome 2008. godine je među većim u Europi. Poduzeća su, kao odgovor, primijenila radikalne mjere, a otpuštanje viška radnika je najčešće korišten instrument.

Češki proizvođači automobila namjeravaju u bliskoj budućnosti otpustiti 13.550 radnika, odnosno 10 posto svih zaposlenih u tom sektoru, što je pokazalo istraživanje koje je provela Češka federacija poslodavaca u automobilskoj industriji (SAP) u studenome 2008. godine.

Škoda, sa sveukupno 20.000 radnika, je najviše pogođena krizom. U razdoblju između 20. prosinca i 5. siječnja je prekinula proizvodnju, a radni tjedan od četiri dana će ostati na snazi do lipnja 2009. godine. Nadalje, otpušteno je 1.500 radnika zaposlenih preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje i daljnjih 2.000 radnika od siječnja 2009., uglavnom migranata od kojih većina dolazi iz Poljske.

Proizvodnjom na temelju skraćenoga radnoga vremena upravlja se u skladu s resursima poduzeća i pregovorima budući da u državi ne postoje odgovarajući programi tržišta rada. Fleksibilno radno vrijeme, reorganizacija smjenskoga rada i ostale mjere prilagodbe organizacije rada glavni su oblici prilagodbe. Radnicima se samo djelomično kompenzira za gubitak plaće.

Slovačka: očekivanje da će se tržište samo oduprijeti učincima na zapošljavanje

Ranjivost Slovačke se očituje u njezinoj „monoindustrijskoj strukturi“ koja je uglavnom ovisna o automobilskoj industriji. U državi posluju tri velika proizvođača automobila: Kia, Peugeot-Citroen i Volkswagen.

Veća poduzeća su pokušala prebroditi krizu bez velikih smanjenja i provodila su mjere za povećanje interne fleksibilnosti kroz skraćeno radno vrijeme i veći udio rada s nepunim radnim vremenom. U slučaju tehnološkoga viška, kao mjera pomoći koristi se prijevremena mirovina.

Volkswagen, Bratislava, najveći proizvođač automobila u državi je još 2008. godine smanjio proizvodnju. To je poduzeće već najavilo otpuštanje većine agencijskih radnika, a stalnim radnicima ponudila program za dobrovoljni odlazak. Za odlazak se prijavilo 300 radnika, a dobit će kompenzaciju od – u prosjeku – šest mjesečnih plaća, što je znatno više od zakonski propisane otpremnine.

Osim istraživanja interne fleksibilnosti kroz mjestimična otpuštanja, drugih mjera u Slovačkoj nije bilo jer nema posebnih instrumenata politike tržišta rada koji bi pomogli poduzećima pri fleksibilizaciji radnoga vremena. Čini se kako među glavnim političkim akterima u Slovačkoj vlada konsenzus da se učincima krize može oduprijeti samo tržište u sklopu normalnih fluktuacija tržišta rada. Sindikat metalaca Slovačke – KOVO je najavio da će tražiti strategije obuzdavanja plaća kako bi se smanjili gubici radnih mjesta.

Poljska: nema posebnih mjera za bavljenje učincima krize na zapošljavanje

Nakon velikoga vala otvaranja novih radnih mjesta u 2006. i 2007. godini, trend zapošljavanja se u Poljskoj obrnuo. Međutim, i dalje se otvara određeni broj novih radnih mjesta, uglavnom zbog preseljenja proizvodnje iz zapadne Europe.

Poljska automobilska industrija proživljava sve veću krizu budući da je u listopadu 2008. godine broj sastavljenih automobila bio 17 posto manji nego prethodne godine. U slučaju Opel Gliwice, proizvodnja je smanjena za 60 posto u listopadu, a u FSO Varšava je zabilježeno smanjenje od 50 posto. Opel VW Poznan i MAN Niepolomice su najavili privremene prekide proizvodnje potkraj 2008. godine. MAN je također otpustio 150 radnika. U sektoru metala Arcelor Mittal Poljska je smanjio radnu snagu za 1.000 radnika u svoje četiri čeličane, a poljska telekomunikacijska kompanija (TP) je najavila da će do 2011. godine otpustiti 4.900 radnika. Poduzeće Telefonica Cables otpustilo je 900 radnika na četiri lokacije u Poljskoj, a banka Handlowy je smanjila svoju radni snagu za 500 radnika.

Fleksibilnost internoga tržišta rada je veoma ograničena u Poljskoj; ni kolektivni ugovori, niti instrumenti politike tržišta rada ne mogu ublažiti šokove potražnje i s tim povezane promjene radnoga vremena. Evidencije radnoga vremena postoje u malobrojnim poduzeća i mogu se nositi samo s manjim fluktuacijama radnoga vremena. Kolektivni ugovori, tamo gdje postoje, vrijede duže vremensko razdoblje pa ne mogu odgovoriti na kratkoročne promjene. Ne postoji ni jedna mjera politike tržišta rada – primjerice skraćeno radno vrijeme – koja bi se bavila postojećom krizom.

Bugarska: prvi znakovi krize

Bugarska je do sada bila pogođena krizom samo u ograničenoj mjeri. Tek je u studenome 2008. godine vlada priznala da je kriza zahvatila Bugarsku. Otpuštanje viška radnika je do sada zabilježeno u samo nekoliko slučajeva, a riječ je o malom broju radnika.

Vlada je uvela program za zaštitu zapošljavanja koji će stupiti na snagu od travnja 2009. godine, za poduzeća pogođena financijskom i gospodarskom krizom. Program je kreiran kako bi financijski pomogao poduzećima koja se umjesto otpuštanja viška radnika prije odluče na skraćivanje radnoga vremena. Očekuje se da će zahvaljujući toj inicijativi 100.000 radnika zadržati svoja radna mjesta.

Zaključci

Na razini poduzeća diljem Europe postoje veoma različiti odgovori na pad potražnje uzrokovan usporavanjem gospodarstva. Vidljiva je glavna razlika između instrumenata koji kroz kolektivno pregovaranje osiguravaju visoki stupanj „interne fleksibilnosti“ unutar poduzeća i instrumenata utemeljenih na pravno-institucionalnoj osnovi organizacije tržišta rada. Postojanje sveobuhvatnoga sustava kolektivnoga pregovaranja na različitim razinama je važan uvjet za usvajanje sveobuhvatnih rješenja na razini poduzeća vezanih za fleksibilizaciju radnoga vremena, utoliko što može odgovoriti na kratkoročne izazove.

Iz slučajeva pojedinih država je vidljivo da i kolektivno pregovaranje na razini poduzeća, sektora i međusektorskoj razini i statutarne instrumenti tržišta rada, kojima je cilj ublažavanje

negativnih učinaka skraćivanja radnoga vremena ili dužih razdoblja neaktivnosti, postoje istodobno u mnogim državama zapadne Europe uključenim u ovo istraživanje. U Njemačkoj kolektivni ugovori na sektorskoj razini i razini poduzeća se međusobno upotpunjavaju te im pomažu državne subvencije za plaće radnika koji rade kraće nego inače. Ista je situacija i u Francuskoj, Belgiji i Nizozemskoj, uz jednu razliku da u Nizozemskoj i Belgiji radnici više osjećaju gubitak primanja jer su državne subvencije za skraćeno radno vrijeme teže dostupne ili nude nižu razinu kompenzacije. U Ujedinjenom Kraljevstvu je institucionalni okvir više ograničen.

S druge strane, u novim državama članicama takav institucionalni okvir uglavnom ne postoji, iako su poduzimane neke inicijative. Sukladno tome, odgovori na razini poduzeća u novim državama članicama uključuju drastičnije mjere nego u većini poduzeća u zapadnoj Europi. Kolektivni ugovori u novim državama članicama, čak i kada postoje, ne nude sofisticirane instrumente fleksibilnoga radnoga vremena koji bi mogli odgovoriti na ozbiljne gubitke s kojima se suočava većina poduzeća. U najboljem slučaju mogu ublažiti početno razdoblje, kao što su pokazali primjeri nekih podružnica europskih multinacionalnih poduzeća u novim državama članicama i u Ujedinjenom Kraljevstvu. U nedostatku specifičnih instrumenata politike tržišta rada – osim u Mađarskoj i Bugarskoj u kojoj je u siječnju i travnju 2009. godine uvedena mjera slična njemačkome modelu skraćenoga radnoga vremena (*Kurzarbeit*) – kompenzacija za privremeno neaktivne radnike uglavnom je ovisila o jednostranoj odluci uprave. Masovna otpuštanja su uglavnom koncentrirana na ranjive radnike kao što su radnici zaposleni preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje, radnici s ugovorima na određeno vrijeme i radnici migranti.

Može se zaključiti da postoji jasna razlika između velikih i često multinacionalnih poduzeća, koja kroz kolektivne ugovore općenito mogu bolje odgovoriti na nenadane vanjske šokove i malih i srednjih poduzeća u kojima je trenutni odgovor na krizu otpuštanje viška radnika.

Nadalje, može se zaključiti da jaka povezanost kolektivnoga pregovaranja i pravnih odredaba vezanih za skraćeno radno vrijeme znači veću zaštitu i pokrivenost različitih tipova radnika, ovisno o stupnju pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem u sektoru ili poduzeću.

Također postoji jasna razlika između redovno zaposlenih radnika i povremenih i agencijskih radnika. Samo neke države – Njemačka i Francuska – sa širokim pravnim odredbama za radnike koji rade skraćeno radno vrijeme donekle uključuju agencijske radnike u svoje regulative. U brojnim državama širenje takvih programa na ranjive grupe radnika je ključni zahtjev sindikata.

Sve u svemu, prikazane mjere će pomoći u ublaživanju neposrednih učinaka krize na zapošljavanje. Međutim, u slučaju duboke i produžene krize, te mjere neće biti dovoljne za dugoročno sprječavanje masovnih otpuštanja svih skupina radnika. To znači da postojeće mjere treba proširiti i osigurati da kroz širenje odredbe o mogućnostima osposobljavanja pridonese dugoročnom oporavku.