# Stav Međunarodne organizacije poslodavaca (IOE) o fleksibilnim oblicima zapošljavanja

1. **UVOD**

Fleksibilni oblici zapošljavanja kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, skraćeno radno vrijeme i rad na povremenim poslovima preko agencija čine sastavni dio inkluzivnog i dinamičnog tržišta rada, neophodnog i korisnog za dopunjavanje mogućnosti zapošljavanja na neodređeno i puno radno vrijeme. ***Ovi oblici su važni ne samo kao elementi fleksibilnosti za poslodavce, već i zato što doprinose poboljšanju kvaliteta rada i zapošljivosti ljudi kroz olakšanje bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, i to kroz jačanje mogućnosti radnika da nađu novi posao u trenutku kad postojeći poslovi nestaju i kroz povećanje njihove mogućnosti da dobiju profesionalno iskustvo.***

***Posebno, fleksibilni oblici zapošljavanja mogu pomoći najranjivijim grupama, posebno mladim ljudima na početku njihove karijere, dugoročno nezaposlenima i nekvalificiranim i niskokvalificiranim radnicima da ponovo nađu potporu na tržištu rada pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine. Fleksibilni oblici zaposlenja također omogućavaju i gospodarstvu da zadrži i kreira nova radna mjesta dok istovremeno može ostati prilagodljiva i konkurentna.***

Stoga navodi na pogrešno mišljenje i kontraproduktivno je ako sindikati i određene političke grupe fleksibilnim oblicima zapošljavanja daju etiketu „nesigurnih, opasnih i nepouzdanih“ (precarious). Poslodavce brine nedovoljno jasna i beskorisna definicija nesigurnog/opasnog posla, posebno uz tvrdnju da su fleksibilni oblici zaposlenja sistematski nesigurni/opasni.

Važno je istaknuti da, fleksibilni oblici zapošljavanja ne impliciraju takozvanu nesigurnost automatski, niti nepostojanje socijalnih benefita i zakonskih prava, niske zarade i visok rizik od profesionalnih povreda i oboljenja.

Pored toga, na sve dinamičnijem tržištu rada, biti zapošljiv i napredovati u karijeri mnogo su važniji aspekti od fokusiranja na trenutnu situaciju kad je zaposlenost u pitanju. **Zato je važno pomaknuti akcenat sa koncepta sigurnog radnog mjesta na širi koncept sigurnosti zaposlenja, gdje svako može sigurno i lako da pređe sa jednog posla na drugi, a ne da izgubi posao.**

1. **FLEKSIBILNI OBLICI RADA**

Prema OECD-u, mnogi radnici sami biraju fleksibilne oblike zaposlenja jer najbolje korespondiraju njihovim potrebama. Stoga, politike i zakonodavni okviri trebaju podržati nove oblike rada kao posebne pravce u cilju olakšanja zaposlenja za veći broj ljudi.

Fleksibilni pristupi radu važni su i sa aspekta zadržavanja posla tokom kriznih perioda. OECD je identificirao rad sa skraćenim radnim vremenom kao način da se mobiliziraju grupe sa tradicionalno niskim učešćem u radnoj snazi, kao što su oni koji imaju malu djecu, osobe sa zdravstvenim problemima, sa invaliditetom i starije osobe.

Osobama koje su nezaposlene potreban je širok i fleksibilan spektar opcija u cilju ponovnog ulaska na tržište rada što prije, uključujući, na primjer, rad na određeno vrijeme, rad sa skraćenim radnim vremenom, kao i agencijski rad. **Poslodavcima su neophodne bolje opcije kako bi bili u mogućnosti da ponude zaposlenje bez preuzimanja dodatnog pravnog i financijskog rizika. Potrebna im je aktivna podrška u nastojanjima da osiguraju kontinuitet zapošljavanja.**

1. **RAZOTKRIVANJE MITOVA VAZNIH ZA FLEKSIBILNE OBLIKE RADA**

**Mit 1: Fleksibilni oblici zapošljavanja zamjenjuju tradicionalne oblike zapošljavanja**

***Zaposlene na neodređeno vrijeme ne zamjenjuju zaposleni na određeno vrijeme****.[[1]](#footnote-1)*

Fleksibilnim formama zapošljavanja nude se poslovne prilike onima koji bi u suprotnom bili nezaposleni, a poslodavcima se daje prostor za manevar u cilju osiguranja nastavka poslovanja, posebno u periodu krize.

***U prvoj polovini 2009.g., 62% novozaposlenih agencijskih radnika na određeno vrijeme su bili ili prethodno nezaposleni, ili nikad nisu bili zaposleni.***

**Mit 2: Fleksibilni oblici zapošljavanja smanjuju sigurnost zaposlenja i blagostanje radnika**

Fleksibilnost i sigurnost nisu u suprotnosti jedno drugom; oni se uzajamno podržavaju. Istraživanja pokazuju da se stabilnost radnog mjesta, mjerena trajanjem rada kod istog poslodavca, ne izjednačava uvijek sa percipiranim osjećajem sigurnosti.[[2]](#footnote-2)

Fleksibilan rad poboljšava položaj radnika kroz smanjenje neprijavljenog nezakonitog rada.[[3]](#footnote-3)

Kada je u pitanju kvaliteta, ovog tzv. atipičnog rada nisu obavezno povezane sa manjim brojem mogućnosti za edukaciju.[[4]](#footnote-4)

Prihodi onih koji imaju fleksibilne ugovore o radu nisu obavezno niži. Korelacija između netradicionalnih oblika rada i nižih plaća može se pripisati činjenici da mnogi koji su zaposleni pod fleksibilnim uvjetima imaju niže potrebne vještine i ovi radnici bi u suprotnom bili nezaposleni.

1. **ZAŠTO SU FLEKSIBILNI OBLICI RADA VAŽNI ZA SVE?**

Uz poticajno okruženje za zapošljavanje, otvaranje poduzeća i poduzetništvo su osnova za održivi razvoj, ekonomski prosperitet i socijalnu stabilnost. ***Mnogi faktori doprinose razvoju poticajnog okruženja za kreiranje novih radnih mjesta, a fleksibilnost je jedan od krucijalnih elemenata, posebno u makro okruženju transformiranom krizom i demografskom tranzicijom***. Važno je proširiti načine za zakonski, reguliran rad koje poslodavci i radnici mogu uspješno koristiti da kreiraju i nađu posao.

**1. Fleksibilni oblici zapošljavanja predstavljaju polaznu osnovu za ulazak na tržište rada, posebno za ranjive grupe**

Za dugoročno nezaposlene, niskokvalificirane i one radnike bez prethodnog radnog iskustva, fleksibilni oblici rada su sredstva za izdizanje iz neizvjesnih i nesigurnih životnih uvjeta[[5]](#footnote-5).

***Fleksibilni oblici rada omogućavaju zaposlenje grupama sa nižom produktivnošću i visokim rizikom nezaposlenosti, čime se ljudi sa nedostatkom vještina integriraju na tržište rada i smanjuje se rizik povećanja dugoročne nezaposlenosti. Agencijski rad pruža autsajderima pristup tržištu rada***.[[6]](#footnote-6)

Prema OECD-u, rad na određeno vrijeme predstavlja osnovni način ulaska među one sa stalnim zaposlenjem za mnoge mlade ljude.[[7]](#footnote-7) Prema istraživanju OECD-a u nekim državama EU (Britanija, Irska, Luksemburg, Francuska, Grčka, Finska, Italija, Španija) vjerojatnost da će mladi ljudi dobiti stalno zaposlenje nakon jedne godine rada na određeno viša je nego u slučaju da nisu uopće zaposleni. ***Ovim se naglašava činjenica da je zapošljivost uz vještine ono što individue čini sigurnijim, a ne obavezno veća ili manja sigurnost radnog mjesta.***

**2. Fleksibilnost je neophodna poslovnim subjektima u cilju održanja konkurentnosti i razine poslovanja**

Kako bi stvorili i zadržali radna mjesta u današnjoj konkurentnoj ekonomiji, kompanije moraju biti dinamične u inovacijama i prilagođavanju na odgovoran način, što znači da im treba omogućiti pristup fleksibilnim oblicima zapošljavanja. Navedeno im omogućava fleksibilnost za fluktuacije u potražnji za njihovim proizvodima, cijena i troškova, što im pruža mogućnost brzog prilagođavanja***. Rad na određeno vrijeme i rad sa skraćenim radnim vremenom sprječavaju masovna otpuštanja i omogućavaju poslodavcima da zadrže radnike koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme***. S obzirom na to da zapošljavanje i otpuštanje kao i troškovi obuke ponekad mogu biti veoma značajni, važno je da su poslodavci u mogućnosti da zadrže svoje zaposlene kako bi preživjeli uspone i padove poslovnih ciklusa, a da pritom izbjegnu troškove zapošljavanja, otpuštanja i obuke novih radnika.

3. **Fleksibilni oblici zapošljavanja promoviraju otvaranje novih radnih mjesta i/ili smanjuju nezaposlenost**

Fleksibilni oblici zapošljavanja na bolji način omogućavaju otvorenim radnim mjestima da prerastu u novo zaposlenje. Na taj način smanjuje se opterećenje financiranja po osnovu nezaposlenosti, čime se smanjuje i rizik povećanja poreza. Rasprostranjenost fleksibilnog zapošljavanja ima ogroman pozitivan utjecaj na dinamiku tržišta rada.[[8]](#footnote-8) ***Pored toga, istraživanja pokazuju da kompanije koje koriste različite forme ugovora o radu (rad na određeno vrijeme, agencijski rad) zapošljavaju više radnika nego one koje koriste samo tradicionalne ugovore***.[[9]](#footnote-9)

4. **Fleksibilni oblici zapošljavanja povećavaju efikasnost i efektivnost ukrštanja potreba tržišta rada sa potrebama zaposlenih**

Raznolikost ugovora o radu je ključna za rješavanje različitih potreba i kompanija i pojedinaca. Ne traže svi radnici stalni posao sa punim radnim vremenom i sve veći broj njih želi da uspostavi ravnotežu između privatnog i profesionalnog života kroz rad sa nepunim radnim vremenom (roditelji, starije osobe) ili rad na određeno vrijeme (mladi ljudi).

1. U Njemačkoj, u periodu između 2006. i 2012., potpisano je dodatnih 2.1 milion ugovora o radu (kojima se predviđaju socijalni doprinosi), što je skoro sedam puta više u odnosu na broj fleksibilnih oblika rada (317,000). Udio zaposlenih u fleksibilnom radnom odnosu smanjio se za isti period sa 25,5% na 24,6%. Samo u periodu jun 2010. do juna 2012. broj ugovora o radu prema kojima je obavezna uplata doprinosa za socijalno osiguranje povećao se za 1.2 miliona. Kada su u pitanju zaposleni za stalno, oni imaju veoma važnu ulogu u transferu znanja i vještina drugim zaposlenim. [↑](#footnote-ref-1)
2. Na primjer, Holandija i Danska imaju nisku prosječnu dužinu rada kod istog poslodavca, ali percepcija sigurnosti zapošljavanja ostaje među najvišima. [↑](#footnote-ref-2)
3. Na primjer, prateći uvođenje regulative vezane za agencijski rad u Italiji, registriran je pad nelegalnog tržišta rada za 2% između 2001 i 2004. g. [↑](#footnote-ref-3)
4. Npr., privatne agencije za zapošljavanje investiraju u obuku radnika kako bi omogućili razvoj adekvatnih vještina i uspostavili bolje poklapanje sa potrebama tržišta rada i poboljšali njihove prilike za zaposlenje. [↑](#footnote-ref-4)
5. Na primjer, u Njemačkoj 22% ukupnog broja radnika zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom bili su prije toga ili nezaposleni ili neaktivni na tržištu rada (skrivena radna snaga). U Britaniji, 92% radnika smatra da je agencijski posao efektivan način za pronalaženje prvog zaposlenja, a 90% njih složili su se da je on efektivan u pronalaženju zaposlenja sa punim radnim vremenom. [↑](#footnote-ref-5)
6. Etničke manjine, stariji ljudi, dugoročno nezaposleni činili su 31% ukupnog broja agencijskih radnika u Holandiji u 2008.g. [↑](#footnote-ref-6)
7. U Češkoj je 2006.g. preko 70% mladih ljudi (15-24 godina) našlo posao na određeno vrijeme jer nisu imali prave kvalifikacije za rad za neodređeno vrijeme [↑](#footnote-ref-7)
8. Npr., u Španjolskoj, rast od 1% u broju zaposlenja na određeno radno vrijeme povećao je stopu zaposlenosti za 0,16%. [↑](#footnote-ref-8)
9. Prosječna stopa novog zapošljavanja u kompanijama sa ugovorom na određeno bila je 8% u 2009.g. a 19% u 2010.g, dok je zadržala isti nivo u onim kompanijama koje su koristile samo ugovor o radu na neodređeno vrijeme – 13% u 2009-10. Broj novozaposlenih je bio veći u kompanijama koja koriste ugovore sa agencijama za zapošljavanje i iznosio je 21% prosječnog broja zaposlenih u 2009. i 23% u 2010.g. Kompanije koja koriste ugovore sa agencijama prosječno su povećala broj svojih zaposlenih za jednu petinu (20%) tokom perioda krize. To je skoro dva puta više od kompanija koja su nudila samo ugovore na neodređeno vrijeme i za 3-5% više od kompanija koja nude ugovore na određeno [↑](#footnote-ref-9)