



## STAV MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE POSLODAVACA (IOE) O FLEKSIBILNIM OBLICIMA ZAPOŠLJAVANJA

*Poštovani,*

*kao odgovor na povećan otpor, posebno sindikata, prema svim oblicima zapošljavanja kojima se ne podrazumijeva 8 časova dnevno i pet dana u nedjelji, Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE) sačinila je i sokumentovala svoj stav o fleksibilnim oblicima rada.*

*Ovaj dokument ima za cilj da naglasi benefite fleksibilnih oblika rada, i ne samo za poslovne subjekte – omogućavajući im da zadrže i stvore radna mjesta istovremeno ostajući prilagodljiva i konkurentna – već i za radnike, posebno mlade, niskokvalifikovane, i one sa porodičnim obavezama za koje je posao sa punim radnim vremenom nepraktičan, pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine, omogućavajući bolji balans između privatnog i profesionalnog života.*

*- Brent H. Wilton, generalni sekretar IOE*

Fleksibilni oblici zapošljavanja kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, skraćeno radno vrijeme i rad na privremenim i povremenim poslovima preko agencija čine sastavni dio inkluzivnog i dinamičnog tržišta rada, neophodnog i korisnog za dopunjavanje mogućnosti zaposlenja 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 boljeg radno-životnog balansa, i to kroz jačanje mogućnosti radnika da nađu novo zaposlenje 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 nekvalifikovanim i niskokvalifikovanim radnicima da ponovo nađu potporu na tržištu rada pružajući im šansu da dobiju radno iskustvo i nove vještine. Fleksibilni oblici zaposlenja takođe omogućavaju i privredi 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 kače etiketu „nesigurnih, opasnih i nepouzdanih“ (precarious). Prema ITUC-u<sup>1</sup>, nesiguran/opasan posao se karakteriše netipičnim ugovorom o radu, uz ograničene socijalne benefite i zakonska prava ili bez njih, visokim nivoom nesigurnosti radnog mjesta, niskim zaradama i

---

<sup>1</sup> International Trade Union Confederation (Međunarodna konfederacija sindikata)

visokim rizikom od profesionalne povrede ili bolesti. Poslodavce brine nedovoljno jasna i beskorisna definicija nesigurnog/opasnog posla, posebno uz tvrdnju da su fleksibilni oblici zaposlenja sistematski nesigurni/opasni.

Nesigurnost/opasnost, prema definiciji ITUC-a, rasprostranjena je u neformalnoj ekonomiji. Poslodavci su veoma posvećeni fundamentalnim principima i pravima na radu, pa vjeruju da nelegalno zaposlenje i poslovi koji jasno ne poštuju ove principe moraju biti bezrezervno obeshrabrivani.

IOE (Međunarodna organizacija poslodavaca) je pripremila ovaj dokument da bi izrazila stav poslodavaca povodom fleksibilnih oblika zaposlenja. On naglašava razliku između nesigurnog/opasnog posla i fleksibilnih oblika zaposlenja i usmjerava pažnju na značaj fleksibilnih oblika za radnike, poslodavce i ekonomiju uopšte.

Definicija ITUC-a je nejasna jer se termini kao što je „netipičan“ više ne koriste u kontekstu modernih tržišta rada i mogu navoditi na pogrešno mišljenje. Treba se podsjetiti da je Guy Ryder, generalni direktor Međunarodne organizacije rada (MOR), u svom izvještaju iz 2012.g. na Međunarodnoj konferenciji rada izjavio da „tobožnje „netipično“ zaposlenje postaje tipično; a da je „standard“ postao izuzetak. Veoma su podijeljena mišljenja u smislu da li i koliko ovo utiče na ostvarenje dostojanstvenog rada za sve i, ako da, šta se može povodom toga uraditi, ako se uopšte išta može uraditi“.

Pored toga, fleksibilni oblici zaposlenja ne impliciraju takozvanu nesigurnost automatski, niti nepostojanje socijalnih benefita i zakonskih prava, niske zarade i visok rizik od profesionalnih povreda i oboljenja.

Stoga, IOE ne smatra da je ovaj koncept „opasnog/nesigurnog rada“ koristan da bi se na adekvatan način kanalisala dalja diskusija vezana za uslove rada. U stvari, navedeno nije prilagođeno dinamičnim i inkluzivnim tržištima rada, i dovodi u zabludu.

Za poslodavce, zasnivanje dostojanstvenog posla podrazumijeva:

- a. usaglašenost sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i efektivno sprovođenje zakonskih prava. Ovo obuhvata domaće zakone koji su rezultat međunarodnih ugovora.
- b. poštovanje međunarodno prepoznatih prava, uključujući ona obuhvaćena Deklaracijom ILO-a iz 1998.g. o fundamentalnim principima i pravima na radu
- c. zakonodavni okvir koji je pogodan za integraciju na tržište rada onih ljudi koji imaju različite potrebe i onih kompanija sa fleksibilnim aspiracijama.

Pored toga, na sve dinamičnijem tržištu rada, biti zapošljiv i napredovati u karijeri su mnogo važniji aspekti od fokusiranja na trenutnu situaciju kad je zaposlenost u pitanju. Zato je važno pomjeriti 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.

Karakterisanjem fleksibilnih oblika zaposlenja kao nesigurnih i opasnih rizikuje se da se spriječi progres u identifikovanju pravih uzroka loših uslova rada. Važno je identifikovati pitanja vezana za loše uslove rada, kao što su oni koji se vezuju za neformalnu ekonomiju gdje se moraju preduzeti mjere koje će promovisati formalizaciju.

Poslodavce brine obezbjeđenje poštovanja fundamentalnih principa i prava na radu i primjećuju da se nedostatak minimuma radnih uslova u najvećem broju slučajeva nalazi kod neprijavljenog i nelegalnog zaposlenja. Međutim, debate o navodno „opasnom/nesigurnom“ radu se prečesto vezuju za tip ugovora o radu, iako se ne može uspostaviti nikakva direktna korelacija. Fleksibilni ugovori o radu ne impliciraju automatski nepostojanje dostojanstvenog zaposlenja i radnih uslova.

## **FLEKSIBILNI OBLICI RADA**

Fleksibilni oblici rada nisu novina; oni predstavljaju oblike zapošljavanja koji su sinhronizovani sa evolucijom društva i radnih mjesta i koji omogućavaju poslodavcima da nastave proces zapošljavanja bez straha od narušavanja konkurentne sposobnosti u promjenljivom poslovnom ambijentu, uz promjenljive preference i potrebe za zapošljavanjem. Generalno, oni obuhvataju rad na određeno vrijeme, rad sa skraćenim radnim vremenom, agencijski rad i sve druge oblike zapošljavanja koji su komplementarni radnoj praksi, a koja sistematski znači osam sati dnevno i pet dana u sedmici.

Prema OECD-u, mnogi radnici sami biraju fleksibilne oblike zaposlenja jer najbolje korespondiraju njihovim potrebama. Stoga, politike i regulatorni okviri treba da podrže 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 identifikovao rad sa skraćenim radnim vremenom kao način da se mobilišu 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 finansijskog rizika. Potrebna im je aktivna podrška u nastojanjima da obezbijede kontinuitet zapošljavanja.

Radno vrijeme i fleksibilnost zadataka kao i unakrsne funkcije imaju isto tako značajnu ulogu. Uvođenje ovakvih fleksibilnih oblika rada može pomoći zaposlenima da poboljšaju balans između profesionalnog i privatnog života.

IOE prepoznaje činjenicu da u mnogim državama fleksibilne forme zapošljavanja predstavljaju određene izazove, posebno zbog interakcije sa sistemom socijalnog staranja. Ovo je oblast koja zahtijeva pažnju. Potrebno je kreirati sisteme socijalne zaštite koji bi predstavljali podršku i za pojedince kojima je posao potreban i za rast zaposlenosti.

## **Razotkrivanje mitova vezanih za fleksibilne oblike rada**

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

Zaposlene na neodređeno vrijeme ne supstituišu zaposleni na određeno vrijeme. 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.

U suštini, fleksibilne forme zaposlenja su više komplementarne tradicionalnim oblicima zapošljavanja, a manje njihova zamjena. Njima se nude poslovne prilike onima koji bi u suprotnom bili nezaposleni, a poslodavcima prostor za manevar u cilju obezbjeđenja 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. Fleksigurnost se tiče „pomaka sa principa očuvanja radnog mjesta na princip kreiranja radnog mjesta, gdje se radnicima pomaže da maksimiziraju svoje šanse na tržištu rada, a kompanijama da se suoče sa izazovima globalne konkurencije i potrebe za promjenom“.

Istraživanja pokazuju da se stabilnost radnog mjesta, mjerena trajanjem rada kod istog poslodavca, ne izjednačava uvijek sa percipiranim osjećajem sigurnosti. Na primjer, Holandija i Danska imaju nisku prosječnu dužinu rada kod istog poslodavca, ali percepcija sigurnosti zapošljavanja ostaje među najvisočijima.

Fleksibilan rad poboljšava blagostanje radnika kroz smanjenje neprijavljenog nezakonitog rada. Na primjer, prateći uvođenje regulative vezane za agencijski rad u Italiji, registrovan je pad nelegalnog tržišta rada za 2% između 2001 i 2004. g.

Kada je u pitanju kvalitet, ove tzv. nestandardne forme rada nisu obavezno povezane sa manjim brojem mogućnosti za edukaciju. 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.

Prihodi onih koji imaju fleksibilne ugovore o radu nisu obavezno niži. U suštini, korelacija između netradicionalnih oblika zaposlenja i nižim zaradama može se pripisati činjenici da mnogi koji su zaposleni pod fleksibilnim uslovima imaju niže nivoe potrebnih vještina i ovi radnici bi u suprotnom bili nezaposleni.

### **Zašto su fleksibilni oblici rada važni za sve?**

Uz podsticajno okruženje za zapošljavanje, otvaranje preduzeća i preduzetništvo su fundamentalni za održivi razvoj, ekonomski prosperitet i socijalnu stabilnost. Mnogi faktori doprinose razvoju podsticajnog okruženja za kreiranje novih radnih mjesta, a fleksibilnost je jedan od ključnih elemenata, posebno u makro okruženju transformisanom krizom i demografskom tranzicijom. Važno je proširiti načine za zakonski, regulisan 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, niskokvalifikovane i one radnike bez prethodnog radnog iskustva, fleksibilni oblici rada su sredstva za prevazilaženje neizvjesnih i nesigurnih životnih uslova. 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.

Fleksibilni oblici rada omogućavaju zaposlenje grupama sa nižom produktivnošću i visočijim rizikom nezaposlenosti, čime se ljudi sa nedostatkom vještina integrišu na tržište rada i smanjuje se rizik povećanja dugoročne nezaposlenosti. Agencijski rad pruža autsajderima pristup tržištu rada. Etničke manjine, stariji ljudi, dugoročno nezaposleni činili su 31% ukupnog broja agencijskih radnika u Holandiji u 2008.g.

Prema OECD-u, rad na određeno vrijeme predstavlja osnovni način ulaska među one sa stalnim zaposlenjem za mnoge mlade ljude. U Češkoj je 2006.g. preko 70% mladih ljudi (15-24 godina) našlo zaposlenje na određeno vrijeme jer nisu imali prave kvalifikacije za rad za neodređeno vrijeme. Prema istraživanju OECD-a u nekim državama EU (Britanija, Irska, Luksemburg, Francuska, Grčka, Finska, Italija, Španija) vjerovatnoća da će mladi ljudi dobiti stalno zaposlenje nakon jedne godine rada na određeno visočija je nego u slučaju da nisu uopšte 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 nivoa poslovanja

Kako bi stvorili i zadržali radna mjesta u današnjoj konkurentnoj ekonomiji, preduzeća treba da budu dinamična u inovacijama i prilagođavanju na odgovoran način, što znači da im treba omogućiti pristup fleksibilnim oblicima zapošljavanja. Navedeno im omogućava fleksibilnost za fluktuacije u tražnji 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 prevazišli uspone i padove poslovnih ciklusa, a da pritom izbjegnu troškove zapošljavanja, otpuštanja i obuke novih radnika.

3. Fleksibilni oblici zapošljavanja promovišu 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 finansiranja po osnovu nezaposlenosti, čime se smanjuje i rizik povećanja poreza. Rasprostranjenost fleksibilnog zapošljavanja ima ogroman pozitivan uticaj na dinamiku tržišta rada. Npr., u Španiji, rast od 1% u broju zaposlenja na određeno radno vrijeme povećao je stopu zaposlenosti za 0,16%. 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. Prosječna stopa novog zapošljavanja u preduzećima sa ugovorom na određeno bila je 8% u 2009.g. a 19% u 2010.g, dok je zadržala isti nivo u onim preduzećima koja su koristila samo ugovor o radu na neodređeno vrijeme – 13% u 2009-10. Broj novozaposlenih je bio veći u preduzećima koja koriste ugovore sa agencijama za zapošljavanje i iznosio je 21% prosječnog broja zaposlenih u 2009. i 23% u 2010.g. Preduzeća 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 preduzeća koja su nudila samo ugovore na neodređeno vrijeme i za 3-5% više od preduzeća koja nude ugovore na određeno.

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 balans između privatnog i profesionalnog života kroz rad sa nepunim radnim vremenom (roditelji, starije osobe) ili rad na određeno vrijeme (mladi ljudi).