

# Novi oblici rada

## Izvršni sažetak

### Uvod

Društveni i gospodarski napretci, poput potrebe za povećanom fleksibilnošću i poslodavaca i radnika, rezultirali su pojavom novih oblika rada diljem Europe. Oni su preobrazili tradicionalni „jedan na jedan” odnos poslodavca i zaposlenika. Također ih karakteriziraju nekonvencionalni uzorci i mjesta rada ili neredovito davanje posla.

Međutim, malo se zna o tim „novim oblicima rada”, njihovim razlikovnim obilježjima te implikacijama koje imaju na radne uvjete i tržište rada. Da bi popunio taj nedostatak saznanja, Eurofound je na razini Europe proveo mapiranje kako bi utvrdio nove trendove. Rezultat je kategorizacija devet općenitih vrsta novih oblika rada. Na temelju navedenoga analizirani su dostupna literatura i podatci. Provedeno je i analizirano 66 studija slučaja kako bi se prikazalo djelovanje tih novih oblika rada u državama članicama kao i njihovi učinci na radne uvjete i tržište rada.

### Politički kontekst

Diljem Europe vode se političke rasprave o novim oblicima rada. Vrte se oko pitanja kako tržište rada učiniti fleksibilnijim i uključivijim, kako legalizirati praksu neprijavljenog rada, kako osigurati pouzdanu socijalnu zaštitu i radne uvjete te kako izbjeći zamjenu standardnog zapošljavanja oblicima rada koji su za radnike nepovoljniji.

Rasprave se uglavnom bave tržištima rada i socijalnim politikama. Međutim, rasprava se najčešće vodi među socijalnim partnerima, dok se čini da vlade, u cjelini, ne preuzimaju aktivnu ulogu. Predstavnici poslodavaca brane svoju potrebu za fleksibilnošću, dok predstavnike radnika brinu socijalna zaštita, prava iz radnog odnosa i radni uvjeti. Čini se da fleksurnost, koja je nekada bila u

istaknutom središtu debata među državama članicama EU-a, u većini zemalja više nije toliko važno pitanje.

### Osnovni pokazatelji

U ovom su projektu sljedeći oblici rada utvrđeni kao novi ili kao oni od sve veće važnosti od oko 2000. godine:

- dijeljenje zaposlenika, pri čemu pojedinačnog radnika zajednički zapošljava skupina poslodavaca kako bi zadovoljio potrebe sektora ljudskih potencijala različitih društava, što za radnika rezultira stalnim radnim odnosom u punom radnom vremenu;
- dijeljenje posla, pri čemu poslodavac zaposli dva ili više radnika da zajednički obavljaju specifičan posao kombinirajući dva posla sa skraćenim radnim vremenom ili više njih kako bi imao puno radno vrijeme;
- privremeno upravljanje, pri čemu se visokokvalificirani stručnjaci privremeno zapošljavaju za specifičan projekt ili za rješavanje specifičnog problema, integrirajući tako vanjske kapacitete upravljanja u radnu organizaciju;
- povremeni rad, pri čemu poslodavac nije obavezan zaposleniku redovito davati posla, ali ga može zvati na posao na zahtjev;
- mobilni posao temeljen na ICT-u, pri čemu radnici svoj posao obavljaju s bilo kojeg mjesta u bilo koje vrijeme zahvaljujući podršci modernih tehnologija;
- rad koji se plaća kuponima, pri čemu se radni odnos temelji na plaćanju usluga kuponom kupljenim od ovlaštene organizacije, a koji obuhvaća i plaću i doprinose socijalnog osiguranja;

- portfeljni posao, pri čemu samozaposleni pojedinac radi za veliki broj klijenata, obavljajući manje poslove za svakoga od njih;
- zapošljavanje mnoštva (engl. crowd employment), u kojem internetska platforma uparuje poslodavce i radnike, pri čemu se veliki zadatci dijele među „virtualnim oblakom” radnika;
- suradnički rad, pri čemu osobe slobodnih zanimanja (freelanceri), samozaposlene osobe i mikropoduzeća surađuju na određen način kako bi prevladali ograničenja veličine i profesionalne izoliranosti.

Navedeni novi oblici rada široka su raspona te imaju jednaki širok raspon implikacija za uvjete rada i tržište rada.

- Čini se da dijeljenje zaposlenika, dijeljenje posla i privremeno upravljanje nude korisne uvjete rada kombinirajući povećanu fleksibilnost radnika s dobrom razinom sigurnosti radnog mjesta.
- Mobilni posao temeljen na ICT-u nudi nešto fleksibilnosti, autonomije i osnaživanja, ali radnika izlaže i opasnosti od intenzifikacije rada, povećanih razina stresa i dužeg radnog vremena te briše granice između poslovnog i privatnog života. Na radnike također može prenijeti tradicionalne obveze poslodavca, poput zdravstvene i sigurnosne zaštite.
- Diversifikacija može obogatiti radni sadržaj osoba slobodnih zanimanja (freelancera) i samozaposlenih osoba te osoba koje imaju portfeljni posao ili su dio zapošljavanja mnoštva (engl. crowd employment) i suradničkog rada.
- Rad koji se plaća kuponima donosi poslovnu nesigurnost, društvenu i profesionalnu izoliranost te ograničeni pristup mjerama ljudskih potencijala i razvoja karijere, no radnicima nudi mogućnost legalnog rada, bolju socijalnu zaštitu i, možda, bolju plaću.
- Povremeni posao karakteriziraju niski prihodi, poslovna nesigurnost, slaba socijalna zaštita te slab ili nikakav pristup prednostima ljudskih potencijala. Visoka razina fleksibilnosti može biti korisna za neke radnike, no za većinu je ona previše te bi im kontinuitet bio draži.

Oblici za koje se čini da će najvjerojatnije biti korisni za tržište rada jesu dijeljenje zaposlenika, dijeljenje posla i privremeno upravljanje, dok će najmanje

prednosti najvjerojatnije imati povremeni rad. Svi novi oblici rada imaju potencijal pomoći u integraciji određenih skupina radnika na tržištu, no njihov je potencijal stvaranje novih radnih mjesta krajnje ograničen.

Većina tih oblika rada doprinosi inovativnosti tržišta rada te ga čini privlačnijim i poslodavcima i širokom rasponu potencijalnih radnika. Međutim, ako je rezultat opće prihvaćanje fragmentiranih poslova koji su svojstveno povezani s niskim prihodom i ograničenom socijalnom zaštitom, postoji opasnost od segmentacije tržišta, posebice zbog povremenog rada i rada koji se plaća kuponima.

## Političke smjernice

- Heterogenost utvrđenih novih oblika rada upućuje na to da općenite rasprave ili preporuke politika o „novim oblicima rada” nisu pretjerano uspješne. Potrebni su specifičniji i potrebama prilagođeni pristupi koji bi se trebali temeljiti na zajedničkom razumijevanju o tome što su pojedinačni oblici rada te na nacionalnoj i međunacionalnoj razmjeni informacija i iskustava.
- Da bi se povećala primjena novih oblika rada za koje je utvrđeno da imaju pozitivne učinke na radne uvjete i tržište rada (dijeljenje zaposlenika, privremeno upravljanje i dijeljenje posla), treba poduzeti korake podizanja svijesti o njima i među poslodavcima i među radnicima. Ako to dopuštaju javni proračuni, treba razmisliti o financijskim poticajima.
- Sigurnosne mreže potrebne su za neke nove oblike rada, osobito za povremeni rad te za mobilni posao temeljen na ICT-u i zapošljavanje mnoštva. Pokazatelji trenutačnog istraživanja ukazuju na to da je potrebna ravnoteža između zaštite radnika i potrebe da se poslodavcima olakša primjena tih novih oblika rada. To se može postići ili u okviru zakonodavstva ili kolektivnim ugovorom.
- Regulacija novih oblika rada trebala bi biti jasna i sažeta te se ne bi trebala stalno mijenjati. Praćenje je potrebno kako bi se osiguralo poštivanje propisa.
- Konačno, preporučuje se raspravu o novim oblicima rada uključiti i u druga područja politike osim zaštite rada i socijalne zaštite, poput regionalnog, sektorskog i poslovnog razvoja.

### Dodatne informacije

Izvešće *New forms of employment (Novi oblici rada)* možete naći na web stranici: <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Za više informacija obratite se Ireni Mandl, voditeljici istraživanja, na [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu)