

Nove oblike zaposlitve

Povzetek

Uvod

Nove oblike zaposlitve po Evropi so se pojavile kot posledica družbenega in gospodarskega razvoja, na primer zaradi potrebe po večji prožnosti delodajalcev in delavcev. Preoblikovale so tradicionalno razmerje en delodajalec na enega zaposlenega. Zanje so značilni neobičajni delovni vzorci in kraji dela ali neredno zagotavljanje dela.

Vendar je o teh t. i. novih oblikah zaposlitve, njihovih značilnostih ter posledicah za delovne razmere in trg dela znanega le malo. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je za zapolnitev te vrzeli v znanju po vsej Evropi izvedla pregled stanja, da bi opredelila nastajajoče trende. Iz tega je izšla razvrstitev v devet splošnejših vrst novih oblik zaposlitve. Na tej podlagi so bili analizirani razpoložljiva literatura in podatki. Opravljenih in analiziranih je bilo tudi 66 študij primerov, da bi ponazorili, kako te nove oblike zaposlitve delujejo v državah članicah ter kakšni so njihovi učinki na delovne razmere in trg dela.

Ozadje politike

Po Evropi potekajo politične razprave o novih oblikah zaposlitve. Vrtijo se okoli vprašanj, kako narediti trg dela prožnejši in bolj vključujoč, kako legalizirati prakse neprijavljenega dela, kako zagotoviti dobro socialno zaščito in delovne razmere ter kako se izogniti nadomestitvi standardnih oblik zaposlitve z oblikami zaposlitve, ki so za delavce manj ugodne.

Na razpravah se v glavnem obravnavajo trgi dela in socialne politike. Vendar se razprav večinoma udeležujejo socialni partnerji, vlade pa pri tem pa na splošno ne sodelujejo dejavno. Predstavniki združenj delodajalcev zagovarjajo potrebo po prožnosti, predstavniki delavcev pa izražajo pomisleke o socialni zaščiti, pravicah iz delovnega razmerja in delovnih razmerah. Za prožno

varnost, ki je bila včasih v središču razprav med državami članicami EU, se zdi, da v večini držav nima več pomembne vloge.

Ključne ugotovitve

S tem projektom je bilo ugotovljeno, da so naslednje oblike zaposlitve nove ali da imajo od približno leta 2000 večji pomen:

- delitev zaposlenih, kadar posameznega delavca skupaj najame skupina delodajalcev, da bi zadostili potrebam po človeških virih v različnih podjetjih, zaradi česar je delavec stalno zaposlen za polni delovni čas;
- delitev delovnega mesta, kadar delodajalec najame dva ali več delavcev, da skupaj opravljajo določeno delo, pri čemer dve ali več zaposlitev s krajšim delovnim časom združi v eno zaposlitev za polni delovni čas;
- začasno vodenje (ang. interim management), pri katerem se visoko usposobljeni strokovnjaki najamejo za določen čas in določen projekt ali rešitev določene težave, s čimer se v organizacijo dela vključijo zunanje vodstvene sposobnosti;
- občasno delo, kadar delodajalcu ni treba redno zagotavljati dela delojemalcu, pač pa ga lahko pokliče po potrebi;
- delo na daljavo, opravljeno z uporabo IKT, pri katerem lahko delavci delo s pomočjo sodobnih tehnologij opravljajo kjer koli in kadar koli;
- delo prek vrednotnic, pri katerem delovno razmerje temelji na plačilu za storitve z vrednotnico, kupljeno pri pooblašteni organizaciji, s katero se krijejo plača in prispevki za socialno varnost;

- delo po pogodbi o delu, pri katerem samozaposleni dela za veliko različnih strank, pri čemer za vsako od njih opravlja manj obsežna dela;
- množična zaposlitev (ang. crowd employment), pri kateri se s spletno platformo usklajujejo in izpolnjujejo potrebe delodajalcev in delavcev, pri čemer se večje naloge pogosto razdelijo med „virtualni oblak“ delavcev;
- sodelo (ang. collaborative employment), pri katerem osebe, ki delajo po pogodbi, samozaposlene osebe ali mikropodjetja sodelujejo na nek način, da bi presegle omejitve, ki nastajajo zaradi njihove majhnosti in poklicne osame.

Te raznovrstne nove oblike zaposlitve imajo prav tako raznovrstne posledice za delovne razmere in trg dela.

- Za delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta in začasno vodenje se zdi, da ponujajo koristne delovne razmere, saj združujejo večjo prožnost za delavce in dobro stopnjo varnosti zaposlitve.
- Delo na daljavo, opravljeno z uporabo IKT, ponuja nekaj prožnosti, samostojnosti in opolnomočenja, vendar pa se z njim pojavlja tudi nevarnost intenzivnejšega dela, višjih ravni stresa in daljšega delovnega časa ter zabrisanja meje med poklicnim in družinskim življenjem. S to obliko zaposlitve se lahko običajne odgovornosti delodajalcev, kot je zaščita varnosti in zdravja, prenesejo na delavce.
- Osebam, ki so zaposlene po pogodbah, in samozaposlenim osebam lahko delo po pogodbi, množična zaposlitev in sodelo z diverzifikacijo obogatijo delovno vsebino.
- Delo prek vrednotnic je povezano z določeno zaposlitveno negotovostjo, družbeno in poklicno osamo ter omejenim dostopom do kadrovskih ukrepov in kariernega razvoja, vendar delavcem ponuja priložnost za zakonito delo, boljšo socialno zaščito in morda boljše plačilo.
- Za občasno delo so značilni nizek dohodek, delovna negotovost, slaba socialna zaščita ter omejen dostop do kadrovskih ugodnosti ali pa tega dostopa sploh ni. Visoka raven prožnosti morda nekaterim delavcem koristi, za večino pa pomeni preveliko obremenitev in bi imeli raje več stalnosti.

Zdi se, da trgu dela najbolj koristijo delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta in začasno vodenje, najbolj neugodno pa je občasno delo. Vse nove oblike

zaposlitve bi lahko pomagale pri vključevanju posebnih skupin delavcev na trg dela, vendar je njihov potencial za ustvarjanje delovnih mest dokaj omejen.

Večina od teh oblik zaposlitve prispeva k inovativnosti trga dela ter povečuje njegovo privlačnost za delodajalce in širšo skupino morebitnih delavcev. Vendar obstaja nevarnost segmentacije trga dela, zlasti pri občasnem delu in delu prek vrednotnic, če je posledica tega splošno sprejemanje razdrobljenih delovnih mest, ki so neobhodno povezana z nizkimi dohodki in omejeno socialno zaščito.

Smernice politike

- Raznovrstnost opredeljenih novih oblik zaposlitve kaže, da splošne razprave ali priporočila politike pri „novih oblikah zaposlitve“ niso zelo uporabni. Potrebni so bolj posebni in prilagojeni pristopi, ki bi morali temeljiti na skupnem razumevanju tega, katere so posamezne oblike zaposlitve, ter nacionalni in mednacionalni izmenjavi informacij in izkušenj.
- Da bi se povečala uporaba novih oblik zaposlitve, pri katerih so bili ugotovljeni pozitivni učinki na delovne razmere in trg dela, tj. delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta in začasno vodenje, je treba sprejeti ukrepe, s katerimi bi o njih ozaveščali delodajalce in delavce. Razmisliti bi bilo treba o finančnih spodbudah, če to omogočajo javni proračuni.
- Za nekatere nove oblike zaposlitve so potrebne varnostne mreže, zlasti za občasno delo, deloma pa tudi za delo na daljavo, opravljeno z uporabo IKT, in množično zaposlitev. Iz ugotovitev sedanje raziskave je razvidno, da je potrebno ravnatežje med zaščito delavcev in potrebo po tem, da bi te nove oblike delodajalci preprosto uporabljali. To bi bilo mogoče doseči z zakonodajo ali kolektivno pogodbo.
- Ureditev novih oblik zaposlitve bi morala biti jasna in jedrnata ter se ne bi smela nenehno spreminjati, za zagotovitev skladnosti pa bi bilo treba vzpostaviti spremljanje.
- Priporoča se še, naj se razprava o novih oblikah zaposlitve ne omeji le na področje dela in socialne zaščite, pač pa razširi tudi na druga področja politike, kot so regionalni, sektorski in poslovni razvoj.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *New forms of employment (Nove oblike zaposlitve)* je na voljo na spletišču (<http://eurofound.europa.eu/publications>).

Za dodatne informacije se obrnite na vodjo raziskav Irene Mandl na e-naslovu (joh@eurofound.europa.eu).