

Promjene na tržištu rada: trendovi i kretanja u smjeru fleksibilizacije

U svojem radu Eurofound kontinuirano nastoji dokumentirati i analizirati prošlost kako bi mogao bolje oblikovati i unaprijediti budućnost. Eurofound nastoji upotrijebiti informacije, podatke i analizu iz svoje opsežne i dugogodišnje analize tržišta rada u Europskoj uniji kako bi oblikovateljima politika pomogao u razumijevanju ostvarenog napretka, definiranju novonastalih izazova i u utvrđivanju koraka kojima bi se moglo doprinijeti dobrom funkcioniranju uključivih tržišta rada unutar EU-a.

U ovom se izvješću razmatraju trendovi i promjene politika u odnosu na fleksibilizaciju zapošljavanja u EU-u u razdoblju od 2008. do 2018. Tržišta rada u EU-u mijenjaju se u pogledu obrazaca radnog vremena i vrste radnih odnosa. Te su promjene potaknute društveno-gospodarskim trendovima, poput prijelaza na uslužno gospodarstvo i sve većeg udjela zaposlenih žena, kao i tehnoloških dostignuća. Osim toga, tržišta rada odgovaraju na potrebe radnika za zapošljavanjem koje se uklapa u njihove aktivnosti izvan posla i na zahtjeve poslodavaca za fleksibilnim količinama rada, što je posljedica jačanja globalnog tržišnog natjecanja.

Gospodarski pad posebno utječe na zaposlenike s nesigurnijim radnim statusom, tako da će problemi i odgovori politike istaknuti u ovom izvješću vjerojatno postati još važniji tijekom i nakon krize uzrokovane bolesću COVID-19.

Izazov postizanja prave ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada prethodio je raspravi o pojmu „fleksigurnosti”, koji je dominirao diskursom na razini EU-a u području socijalnih politika i politika o tržištu rada nakon što je Komisija objavila zajednička načela fleksigurnosti. Iz toga proizašle rasprave o politikama pridonijele su osvještenosti o važnosti različitih elemenata koji čine uravnoteženi model tržišta rada, a to su fleksibilni i pouzdani ugovorni aranžmani, sveobuhvatne strategije cjeloživotnog učenja, učinkovite aktivne politike tržišta rada i moderni sustavi socijalne sigurnosti. Ta su pitanja i dalje u središtu pozornosti prilikom donošenja politika na razini EU-a i na nacionalnim razinama te su sadržana u načelima 5., 6., 7. i 12. europskog stupa socijalnih prava.

Na razini EU-a poduzete su brojne inicijative usmjerene na osiguravanje jednakih prava iz radnog odnosa, pristupa socijalnoj zaštiti i prava na zahtijevanje boljeg ugovora o radu. Međutim, može se reći da se pravima sadržanim u Direktivi o radu s nepunim radnim vremenom, Direktivi o radu na određeno vrijeme i Direktivi o roditeljskom dopustu (barem u određenoj mjeri) nisu ostvarili izvorni ciljevi. Na temelju europskog stupa socijalnih prava u novije su vrijeme poduzete zakonodavne mjere za poboljšanje tih prava, primjerice u okviru Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima i Direktive o ravnoteži između poslovног i privatnog života, koje su donesene 2019.

Napredak

- **Zaposlenost unutar EU-a pokazala se otpornom na krizu:** prije pandemije bolesti COVID-19 stopa zaposlenosti u EU-u porasla je za 2,7 postotna boda između 2008. (na početku svjetske finansijske krize) i 2018.
- **Razlike u zaposlenosti između spolova smanjile su se:** Unatoč trenutačnoj razlici u zaposlenosti između spolova od 8,0 %, ta se stopa smanjila za 2,5 postotna boda.
- **Vjerojatnije je da na tržištu rada više sudjeluju stariji radnici:** Udio zaposlenih radnika starijih od 55 godina povećao se za 5,7 postotnih bodova.
- **Povećala se potražnja za visokokvalificiranim radnicima:** Potreba za radnicima s tercijarnim obrazovanjem praćena je većom ponudom, stoga je udio zaposlenih osoba sa završenim visokoškolskim obrazovanjem porastao za 9,3 postotnih bodova.

Izazovi

- **Oporavak od posljedica krize uzrokovane bolesti COVID-19:** Iako su mnoge vlade uvele mjere za ublažavanje učinka krize na gospodarstvo, zapošljavanje i socijalnu skrb, kratkoročni i srednjoročni učinak krize bit će znatan. Prethodne krize pokazale su da su očuvanje povezanosti radnika s tržištem rada i poboljšanje vještina, ako je moguće, ključni za osiguravanje brzog oporavka.
- **Fleksibilizacija:** Iako je ukupni udio nestandardnog zapošljavanja ostao relativno stabilan, došlo je do povećanja u složenom nestandardnom zapošljavanju, poput rada u nepunom radnom vremenu s malim brojem sati, jako kratkih ugovora na određeno vrijeme te rada bez ugovora i povremenog rada. Većina novih radnih mjesata odnosila se na nestandardno zapošljavanje, a jedan od glavnih načina povećanja udjela nestandardnog zapošljavanja jest složeno nestandardno zapošljavanje.
- **Nepuno radno vrijeme:** Rad na nepuno radno vrijeme s malim brojem radnih sati često je povezan s poteškoćama u spajanju kraja s krajem, a radnici zaposleni na nepuno radno vrijeme s malim brojem radnih sati prekomjerno su zastupljeni među osobama zaposlenima na više radnih mesta. Jedna četvrtina radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme ne bira takav oblik rada dobrovoljno.
- **Ugovori na određeno vrijeme:** Iako je ukupni udio radnika zaposlenih na određeno vrijeme ostao nepromijenjen (14%), došlo je do povećanja broja takvih ugovora s novim sudionicima na tržištu rada. Udio nedobrovoljnog rada na određeno vrijeme je visok (60 %), a stopa prijelaza na ugovore na neodređeno vrijeme je niska, posebno u zemljama u kojima se često upotrebljavaju ugovori na određeno vrijeme.
- **Samozapošljavanje:** Sektorske i strukturne promjene dogodile su se u strukturi samozapošljavanja, a one podrazumijevaju odmak od poljoprivrede i rast broja samozaposlenih osoba koje nemaju svoje zaposlenike. Iako se samozapošljavanje uglavnom događa na dobrovoljnoj osnovi, jedna se četvrtina samozaposlenih može okarakterizirati kao nesigurna.
- **Polarizacija:** Općenito gledano u EU-u je zabilježena veća polarizacija jer je rast zapošljavanja bio najsnažniji na dobro plaćenim i slabo plaćenim poslovima, a najslabiji na srednje plaćenim poslovima.
- **Novi modeli poslovanja:** Brojni promatrani trendovi usko su povezani s pojmom novih poslovnih modela, kao što je rad na platformama.

- **Porast nesigurnosti:** Osobe s nestandardnim ugovorima često nemaju pristup svim pravima iz radnog odnosa, socijalnoj zaštiti i zastupanju. Velik dio radnika na određeno vrijeme i radnika na nepuno radno vrijeme nema pravo na brojne socijalne naknade. U promatranom razdoblju došlo je do porasta udjela radnika na rubu siromaštva.

Što je potrebno učiniti?

- Izvući pouke iz krize uzrokovane bolesti COVID-19 o mjerama za održavanje povezanosti s tržištem rada radi osiguravanja brzog oporavka i o koracima koje treba poduzeti kako bi se zaštitili nestandardni i samozaposleni radnici.
- **Osigurati bolju usklađenost između željenih i stvarnih radnih sati,** čime je obuhvaćena problematika i prevelikog i premalog broja radnih sati. Pravo na zahtijevanje dodatnih sati i pravo na više slobodnog vremena primjeri su mjera u tom području.
- **Poboljšati predvidljivost radnog vremena i rasporeda,** primjerice zabranom klauzula o isključivosti i pravom na poštovanje minimalnog otkaznog roka u pogledu radnog vremena, kao i utvrđivanjem referentnih sati.
- **Pomoći radnicima na ugovorima s nepunim radnim vremenom da pokriju svoje troškove** uvođenjem mjera za prevladavanje prepreka povećanju broja radnih sati. Na primjer, omogućiti im bolji pristup cijenovno pristupačnim i visokokvalitetnim uslugama skrbi te dati im prilagođene obiteljske naknade i povlastice na radnom mjestu.
- **Omogućiti nestandardnim radnicima bolji pristup zapošljavanju i pravima na socijalnu zaštitu** rješavanjem problema kao što su pogrešno kategoriziranje ekonomski ovisnih samozaposlenih osoba i priznavanjem tih prava samozaposlenim i nestandardnim radnicima.
- **Poticati prijelaze iz zaposlenja na određeno vrijeme na zaposlenje na neodređeno vrijeme** pronalaskom prave ravnoteže u uređenju tih vrsta radnih odnosa. Za oblikovanje politika potrebno je više dokaza o učinku izmjena zakonodavstva o zaštiti radnih mjesata.
- **Bolje iskoristiti potencijal samozapošljavanja za stvaranje radnih mjesata** pomoći sveobuhvatnim pristupa radi potpore poduzetništvu i stavljanjem jačeg naglaska na njegovu održivost.
- **Osigurati prenošenje i potpunu provedbu i izvršavanje zakonodavstva EU-a** kojim su se nastojala obuhvatiti prethodno navedena pitanja u okviru Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima i Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

Dodatne informacije

Izvješće *Promjena na tržištu rada: Trendovi i kretanja u smjeru fleksibilizacije* dostupno je na <http://eurofound.link/ef19034>

Voditelj istraživanja: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu